

# コーチング研修

「部下をよく知り、一人ひとりに合わせた方法で導く」コミュニケーション手法を学ぶ

## 本研修の概要

部下を目標達成へ導くため、自発的な行動を促すコミュニケーション手法である「コーチング」について学ぶ管理職向け研修です。多様な人材のマネジメント、生産性向上、イノベーション創出など、現代のリーダーには様々なことが求められます。これらの要求に応えるには、部下と信頼関係を築き、彼らの能力を最大限に引き出すことが不可欠です。そして、そのための有効な手段として、コーチングは大いに活用できます。本研修では、「部下をよく知り、一人ひとりに合わせた方法で導くこと」を軸に定め、多彩な講義・ワーク・ケーススタディを通じて、コーチングの基礎知識と実践手法を学んでいきます。

※傾聴研修、面談力向上研修としても実施可能です。

## 受講対象・人数

経営幹部層、管理職層

※最大で30名程度

## 所要時間

7時間～14時間 ※1日版・2日版あり

## プログラム例

### 第1章 なぜ今、コーチングが求められるのか

### 第2章 コーチングのポイント①

～「何を知る必要があるか」を理解する～

部下の能力を知る 「何が得意？」  
部下の欲求を知る 「何をやりたい？」  
部下の価値観を知る 「何に価値を感じる？」

### 第3章 コーチングのポイント②

～「どうやって知るのか」を理解する～

傾聴の6ステップ  
ワーク／傾聴体験・ロールプレイング

### 第4章 コーチングのポイント③

～「どうやって導くか」を理解する～

承認欲求と内発的動機付け  
褒め方・叱り方のポイント  
褒め方ケーススタディ／努力して成果を上げた部下をどう褒めるか  
叱り方ケーススタディ／不注意でミスをした部下をどう叱るか

# コーチング研修

「部下をよく知り、一人ひとりに合わせた方法で導く」コミュニケーション手法を学ぶ

## コンテンツイメージ

## 受講者の声

### コーチングとは？

#### ■ 何のためにやるか(目的)

部下の目標達成に向けて、部下の自発的な行動を促す

そのためには

まず部下のことをよく知り、信頼関係を構築する必要がある。その上で、部下一人ひとりに合わせた方法で、目標達成に向けて自発的な行動を起こせるように導く必要がある。

#### ■ どうやってやるか(手段)

##### 部下のことをよく知る

・部下の「能力」/「意欲」/「価値観」を知る  
・「傾聴」を通じて部下を知る

+

##### 部下を導く

・「褒める」/「叱る」/「激励」することを通じて、  
部下を自発的な行動へと導いていく

### 傾聴体験ワーク

話のテーマ

#### 「最近の失敗談」



聴き役

話し役

(聴き役、話し役、交代して行います)

- ▶ 話し役は、ご自身の最近の失敗談について話してください。
- ▶ 聴き役は、姿勢・受容・共感・確認・理解も意識しながら、相手の話を傾聴し、質問を投げかけ、話し役本人に失敗の原因を考えてもらってください。
- ▶ 終わったら、話し役から「どう感じたか」についてフィードバックを受けましょう。

「部下を導くためには、まず部下のことをよく知ること」。言われてみれば当たり前のように感じますが、これまでは疎かになっていたように思います。今回の研修で、何をやるべきかもよくわかりましたので、一度面談の機会を設け、じっくり話を聞いてみたいと思います。

これまで、叱ることはできるけれど、褒めることは苦手だと感じていました。しかし、この研修を受講して、褒め方だけではなく、自分の叱り方も決して良いものではなかったことに気がつきました。今後は、叱るにしても、褒めるにしても、「自発的な行動をつなげること」を常に意識して、よく考えながら対応していきたいと思います。

### ▶ 「褒める」とは

どのような行動や考え方が良かったのかを伝えて、それらを継続してもらうためのコミュニケーション

### ▶ 「褒める」効果

- ・相手が自信や安心感を持つ
- ・承認欲求を満たす
- ・モチベーションが向上する
- ・望ましい行動が継続する



自発的な行動につながりやすくなる

### ケーススタディ

#### 不注意でミスをした部下をどう叱るか

営業職として働き始めて2年目となるBくん。最近では少しずつお客様の対応にも慣れてきたようだ。

しかし、しばらくして、Bくんがそのお客さまとの打ち合わせ日曜を勘違いして、約束をすっぽかしてしまうという事態が発生した。

お客さまは「信頼して任せていたのにとても残念。担当を変えてほしい」とのこと…。

Bくんには話を聞くと…  
「最近担当が増えすぎて、予定の把握が追い付かない」  
「担当が増えて困っているも、誰も助けてくれない」  
「お客さまも気がついた時点で連絡をくれればいいのに」  
…などと言いつつ涙がこぼれ、



モチベーションリソース4タイプ（組織型・仕事型・職場型・生活型）を学べたのは非常に良かったです。これを活用すれば、自分のタイプはもちろん、メンバーのタイプも知ることができるので、今後のマネジメントやコミュニケーションに活かせると感じました。職場に戻り、ぜひ実践してみたいと思います。

講義やワークも良かったのですが、講師の方が私たちの悩みや困り事に対して、的確かつ具体的に回答・アドバイスして下さったことが印象的でした。研修で学んだことを実務にどう落とし込むかが難しいところですので、あのような対応をしていただけるのは、とても助かります。