

コーチング研修 ～基本編

■ねらい

ティーチングの目的が、基本的な知識や技能を教え込むこととするのであれば、コーチングの目的は、それぞれが持っている能力ややる気、強みを引き出すことです。部下のやる気を引き出すのに欠かせない「傾聴」「質問」「承認」の3つのスキルを身につけることに力点を置いています。研修の最後には自身の部下・後輩を想定したケーススタディで、コーチングスキルの定着を図ります。

1 対 1 面談研修のフォローアップとしても、おすすめの研修です。

■テーマ概要

対象：店長・マネージャー・本部管理職

時間：1 日

人数：20 名

■カリキュラム一例

内 容
1. コーチングとは (1) 育成における自分の役割を考える 【ワーク】部下や後輩を育成するうえでの自分自身の役割を考える (2) コーチングの基本的な考え方 (3) コーチングの前提 (4) コーチングの効果 (5) 「ティーチング」と「コーチング」の違い 2. コーチングにおける心構え (1) 人に対する「プラス思考」 (2) 部下・後輩の長所を見つける 【ワーク】部下・後輩の長所・特徴・持ち味、最近の成長や進歩を整理する (3) 部下・後輩の目標を定める 【ワーク】部下・後輩に任せたい仕事、身につけてもらいたいスキルを考える 3. コーチングの基本プロセス～GROWモデル ■目標達成のフレームワーク～GROWモデル ①GOAL（目標の明確化） ②REALITY（現状把握） ③RESOURCE（資源の発見） ④OPTIONS（選択肢の創造） ⑤WILL（意志の確認、計画の策定） 4. コーチングスキルの習得 (1) 「傾聴のスキル」とは 【ワーク】聴く練習をする (2) 「質問のスキル」とは 【ワーク】相手が抱える問題を訊きだす練習をする (3) 「承認のスキル」とは①～ほめる 【ワーク】部下・後輩のほめるところを発見する (4) 「承認のスキル」とは②～叱る 5. ケーススタディ 【ワーク】ケースについて、どのように指導・育成すればよいかを考える <ケース1> 細かい指示を求め、自分で考えない部下 <ケース2> 新しいやり方に抵抗するベテランスタッフ 6. 本日の研修を振り返って 【参考】部下・後輩との対話チェックシート