

# 研修企画書

斐 鎬洙 (ペ ホス)  
ミカタプラス  
MAIL : contact@en-coach.com

## 【タイトル】

### 「コーチング」入門編／基礎編

## 【対象者】

- 新入社員を教育する立場にある教育係・プリセプター等
- 患者や利用者の主体性を引き出したい医療・介護の専門職
- チームをリードする立場にある方（経営者・管理職・主任・リーダー等）

## 【受講で得られる主なメリット】

- 社員との1on1面談などで、社員の前向きな行動を促す対話スキルを習得できる
- 教育や指導の場面で、具体的に違いを創るポイントを編み出せるようになる
- 業務の改善やプロジェクトの推進における行動を促進することができる

## 【コンセプト（概要）】

医療・介護の仕事に限ったことではありませんが、チームでサービスを提供する場合、専門的な知識や技術が求められます。その中でも対人関係力（ヒューマンスキル）が及ぼす影響は広範囲に及びます。

社員の対人関係力が低い職場	社員の <b>対人関係力が高い</b> 職場
患者・利用者との信頼関係が乏しい	<b>患者・利用者との信頼関係がある</b>
悪い口コミ（評判）が広がり、業績が下がる	<b>良い口コミ（評判）が広がり、業績が伸びる</b>
苦情やトラブルが起きやすい	<b>苦情やトラブルが起きにくい</b>
スタッフ間の信頼関係が乏しい	<b>スタッフ間に厚い信頼関係がある</b>
心理的安全性の低い職場になる	<b>心理的安全性の高い職場になる</b>
メンタル不調による休職・離職が起きやすい	<b>メンタル不調による休職・離職がない</b>
パワーハラスメント事案が生じやすい	<b>パワーハラスメント事案が起きない</b>
チームとしてまとまりのない職場になる	<b>チームワークの良い職場になる</b>
生産性があがらず、不平不満がはびこる	<b>生産性が向上し、活気のある職場になる</b>

経営や運営の責任者でなくとも、左のような事象で頭を抱えることもあるでしょうし、右側のような職場であればどんなに働きやすくだろうと思われるのではないのでしょうか。

コミュニケーションは、空気と同じで、目には見えない職場環境のひとつです。悪臭のする空気を吸えば、その場を離れたくなるように、不快なコミュニケーションにさらされ続けられれば、その場を離れたくなるのも無理はありません。「人間関係を理由にした離職」の本質はそこにあると考えます。

組織のコミュニケーション風土は、一人一人の対人関係力によって作られます。

『対人関係力の高い職場（＝より良いコミュニケーション風土の職場）を創ることで、前ページに示した成果を手に入れていただきたい』

これが、わたしが対人関係力のスキルアップを推奨する理由です。

\* \*

この研修では、相手が望む結果に向けて行動を促す対話スキル「コーチング」を学びます。社員の中には「言われたことしかやらない」「自分の考えを持たずに、どうしたらいいか指示を求めてくる」という社員もいるかもしれません。社員には自分で考えて行動できるようになってもらいたいと望んでいるリーダーにとっては、そうした社員の育成・指導は悩ましい課題になります。そうした課題を解決する上で、コーチングは役立つスキルとなります。

ただ、コーチングを「相手に考えさせて、行動させる質問の技術」と誤解しているケースも少なくありません。『人の行動を止める仕組み』『人の行動を促す仕組み』『人が適切に思考・判断・行動できなくなる仕組み』などの理解を深めることで、どういう「あり方」が機能するのか、どういうポイントに照準をあわせた対話が機能するのかを学ぶことができ、成果につながる対話力を磨くことができます。

#### 【所要時間】

基本2時間（90分～120分で調整可）× 2回～（単発開催は応相談）

#### 【講師料】

参加人数・時間により応相談

#### 【内容】

##### ■ 入門編（1回目）

##### 1) 対人関係力が仕事にもたらす影響

- ・対人関係力が低い職場／高い職場
- ・対人関係力に関する問題の具体例

##### 2) コミュニケーションスキルを伸ばす5つのステップ

- ・研修で学んでも、実践できないワケ～コミュニケーションの三側面～
- ・コミュニケーションスキルを伸ばす5つのステップ

##### 3) コーチングのステップ

- ・コーチングとティーチングの違い
- ・コーチングが機能するケース／機能しないケース
- ・結果につながる行動を促す3つのステップ

##### 4) コーチングの効果を左右する仕組み「パラダイム」

- ・「パラダイム」とはなにか
- ・「パラダイム」は行動や結果（業績や人間関係）にどう影響するか
- ・ワークショップ：自分（の組織）にあるパラダイムを発見する
- ・「パラダイム」を強めてしまうNG行為
- ・「パラダイム」がシフトする3つのキーワード

## 5) コーチはコーチングの最中に何をしているか

- ・コーチとしての心構え・プレゼンス
- ・コーチングが機能するセットアップ・ポイント3選  
(ワークショップ：Be withセンスを磨く)

### ■ 基礎編 (2回目～)

#### 1) コーチングのステップのおさらい

- ・コーチングとティーチングの違い
- ・コーチングが機能するケース/機能しないケース
- ・結果につながる行動を促す3つのステップ

#### 2) ワークショップ：コーチングセンスに磨きをかける

- ①創りたい結果と問題の本質(方向性)をつかむセンス
- ②問題を「複雑」に捉えて止まる要因を取り除くセンス
- ③「限界発想」を「結果発想」に変えるセンス 等

**(参加者のニーズに応じて、上記いずれかの内容から一つを実施します)**

**(複数の内容や、上記以外の内容をご希望の場合は、開催回数等で相談に応じます)**

#### 3) 実践に活かすポイント

- ・2)のセンスをコーチングで活かす時の心構え・プレゼンス
- ・事例に基づく実践の落とし穴～やりがちなNG行為～

### **【研修実施の流れ】**

- ①お問い合わせ
- ②お打ち合わせ(研修目標・内容・日時・講師料等の確認・合意)
- ③事前準備物の確認
- ④研修実施・アンケート回収
- ⑤請求・お支払い