

【授業名】 現代経営学応用研究（コーチング）

【講師名】 株式会社コーチ・エイ

1. 授業テーマと到達目標

【授業テーマと目標】

この講義では、組織行動論の応用分野の1つであるコーチングを扱います。受講者である皆さんが、所属組織・団体における部下や後輩、同僚との関わりにおいて効果的なリーダーシップを発揮し、良好なチームビルディングを行い、部下や後輩のモチベーションを高めつつ、しっかりと部下を育成していけるようになるのがこの講義の目指すところです。さらには、上司に対しても効果的に働きかけるためのヒントも講義の随所に潜んでいます。もっと視点を大きくすると、組織全体の変革にコーチングが体系的に使用されることもあります。

MBAにとってコーチングとはなにか、どのような意味合いをもつのか、という視点を前面に出しながら、コーチングという組織開発・リーダー開発の手法を学んでいきます。

【成績評価方法と基準】

講義内容理解度と授業期間中のフィールドワーク（宿題）の実践度にもとづいて評価します。

- ・ レポート・授業貢献 60%
- ・ 授業間のフィールドワーク実践度 40%

【履修上の注意（関連科目情報等を含む）】

本講義は、ビジネスについての高度な知識や経験は必要としません。知識が無い人でも理解出来るように講義をしたいと思っています。授業間にフィールドワークを実践して頂く予定。

【学生へのメッセージ】

人は関わりの中に存在していて、誰か一人だけを行動変容させることは現実的ではありません。この授業では、組織全体の開発に用いられるシステムミック・コーチングを学び、実践していきます。

【テキスト&参考書】

コーチ・エイ著『この1冊ですべてわかる 新版 コーチングの基本』日本実業出版社、2019
鈴木義幸著『新 コーチングが人を活かす』ディスカヴァー・トゥエンティワン、2020

2. 講義スケジュール

下記のような講義計画を予定しています。講義内容は受講者の関心や習熟度に応じ、多少変更する場合がございます。受講生による討議とプレゼンテーションは随時行っています。

第1回 コーチングとは何か（概要・歴史）（8月21日5・6時限）

【講義概要】 イントロダクションとして、本講義のテーマであるコーチングの概要について紹介する。コーチングのルーツや歴史、定義について論じる。特に、リーダー開発だけでなく、組織全体の開発にコーチングが用いられるようになった最近の潮流についても触れる。

【主な講義トピック】

- コーチングの由来・定義
- コーチングの歴史
- コーチングの目的や用途
- 最新のコーチング事情 (TEAM BASED COACHING・SYSTEMIC COACHING)

第2回 組織や個人に内在化している「前提」や「問い」を見つける (8月28日5・6時限)

【講義概要】

どのような企業でも、本来こうありたいという企業文化と、実際に日々共有されている組織文化の両方が存在しています。第2回の講義では、後者の「組織文化」に着目します。具体的には、組織文化の背後に存在する「前提」「ルーティン」について考えます。また、人々の「前提」「ルーティン」を温存する要因となっているような思考回路・マインドセットを「問い」という切り口で見つけ出すワークをします。

【主な講義トピック】

- 企業文化と組織文化を言語化する
- 組織文化がビジネスや顧客、自分に与えている影響を考察する
- 組織文化の背後に存在する組織の「前提」「ルーティン」を見つける
- 「前提」「ルーティン」を温存している「問い」を見つける

第3回 組織の望ましい未来を引き寄せる「問い」を創る (9月4日5・6時限)

【講義概要】

第2回で言語化した現状の「問い」（ご自身の所属組織・団体の問い）を材料にして、組織の望ましい未来を実現するための効果的な「問い」を創ります。その際、現状の「問い」の傾向をどのように分析し、理想の組織を引き寄せる「問い」をどのようにして創るのか？という方法論にも言及し、授業を通じて実践します。

【主な講義トピック】

- 問いの傾向を分析する
- 新しい問いを創る方法
- 創ったいくつかの問いを試してみる
- 複数の問いから、最も効果的な「問い」を吟味する

第4回 「問い」を用いたコーチング対話を実践する（9月11日5・6時限）

【講義概要】

第2回・第3回の授業を通じて浮かび上がった「問い」をどのようにして組織に発信、浸透、共有していくのかということについて扱います。その際、「問い」を用いた1対1のコーチング対話を授業の中で実践します。従来のリーダー開発に焦点を絞ったコーチングと、組織全体の変革を念頭においたコーチングとの違いや共存の仕方についても着目します。

【主な講義トピック】

- 重要な「問い」を組織全体に発信、浸透、共有していく方法
- Think Together™のコーチング対話の効用と実践（デモンストレーション・エクササイズ）
- リーダー開発のコーチングと組織開発のコーチングの特徴について
- コーチのコアコンピテンシーについて
- コーチングを用いた組織開発プロジェクトの実際

以上