

【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開発について新たな視点で学ぶことが目的です。

コーチングによるリーダーシップ開発は、対話型組織開発を実践するための重要な要素です。本講義では、「対話/コーチング」「リーダーシップ」「社会構成主義」の3つを軸に、組織開発で注目を増している対話型組織開発について考え、コーチングによるリーダーシップ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（周囲の方へのコーチングを含む）を実践していただきます。

### 【学生へのメッセージ】

人は関わりの中に存在しています。互いに影響しあう中に、自己変容と組織の変革があります。

本授業では、対話/コーチングをベースにリーダー開発と組織開発を行うシステムミック・コーチングを、実践を交えながら学んでいきます。

### 【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なっていきます。

## 第1回 コーチングとはなにか／聞く（8月20日5・6時限）

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します。コーチングのルーツや歴史、定義について論じる。またコーチングの基盤となる「聞く」について深めます。

- コーチングとはなにか
- なぜ「聞く」のか
- なぜ「聞けない」のか
- 「聞かれていない」が与えるもの
- 相手の話をより深く聞く
- より良い聞き手であるために

## 第2回 対話とは：問い／目標設定・コーチングの構造／コーチングフロー(8月27日5・6時限)

日ごろのコミュニケーションにおいて、意識的に「会話」と「対話」の区別をすることはあまりないかもしれません。ここでは敢えて区別し、その違いを理解することで、ふだんのコミュニケーションを振り返り、今後どのようなコミュニケーションを目指すのかを考える機会とします。また、コーチングにおける目標の意味を理解し、コーチングセッションの中の対話の流れについて知ることで、コーチングの実践につなげます。

- 対話と会話の違い
- 組織に「対話」が求められる理由
- 「違い」に対する恐れ
- なぜ問いなのか
- 問いを間に置く
- 「目標」と「目的」の関係
- 「内発的動機」と「外発的動機」
- 目標達成に向けて、コーチは何をコーチするのか？
- 目標設定のための具体的な方法
- コーチングフローとは

## 第3回 個別対応／承認・アクノレジメント／フィードバック（9月3日5・6時限）

VUCAといわれる時代の中、ダイバーシティへの対応の重要性も高まっています。人は無意識のうちに「私とあなたは同じ」というスタンスをとる傾向があります。「人はそれぞれ違う」という前提のもと、相手を理解することから始める「個別対応」について深めていきます。ま

た、コーチングの代表的なスキルでもある「アクノレジメント」や「フィードバック」についても学びます。

- なぜ「個別対応」が必要なのか
- 「個別対応」を阻害する要因
- タイプ分け™
- アクノレジメントとは
- アクノレジメントの伝え方
- フィードバックとは
- フィードバックの効果的な伝え方

#### 第4回 コーチングの活用事例 診断型と対話型の組織開発（9月10日7・8時限）

コーチングはかつて個の能力やパフォーマンスを開発するものとして用いられていました。現在では、これに加えて、組織を開発するものとしても活用されています。コーチングによる組織開発にはどんなものがあるのでしょうか。最新の実例をお伝えします。

- 組織開発とはなにか
- コーチングの活用事例

以上