

【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。

- ・ 授業貢献 30%
- ・ 毎週のフィールドワーク 40%
- ・ 最終レポート 30%

【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
- ・鈴木義幸著『未来を共創する 経営チームをつくる』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きます。

第 1 回 コーチングとは何か (概要・歴史・コーチングの三原則) / 双方向-対話 (10月4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、定義について論じます。また、ここではコミュニケーションにおける「会話」と「対話」を明確に区別し、コーチングにおいて「対話」を目指すことの意義とそのヒントを扱います。

- コーチングとは何か
- コーチングの三原則 (双方向・現在進行形・個別対応)
- 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

第 2 回 個別対応-観察とタイプ分け / 目的をもって聞く・目的をもって問いをつくる (10月11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」という対話の前提に立ち、相手を理解するための切り口として「個別対応」について学びます。また、コーチングにおいて、相手の自己認識を高め、行動変容をうながす効果的な「問い」とはどのようなものなのかについても触れていきます。

- 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™
- なぜ問いなのか
- 問いを問に置く

第 3 回 コーチングスキル (フィードバック、アクノレッジメント、リクエスト) / アカウンタビリティ (10月18日 5・6 時限)

コーチングの代表的なスキルである「フィードバック」や「アクノレッジメント」をはじめ、相手の目標達成を支援するコミュニケーションを学びます。

- アクノレッジメントとは
- アクノレッジメントの伝え方
- フィードバックとは
- フィードバックの効果的な伝え方
- アカウンタビリティとは
- アカウンタビリティを高めるコーチング

第 4 回 主体化と組織文化 / 対話型の組織開発 (10月25日 5・6 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