

2.5日間のコーチトレーニングで1on1や日頃の上司と部下のコミュニケーションスキルに加え、チームで仕事をする上で 必須となるメンバーと関係を創っていくスタンスを、体験型の研修で学んでいきます。

コースでは上司と部下のコミュニケーションを超えて、人と関係を創っていくスタンスについても学んでいきます。その過程で、自分のコミュニケーションのクセや相手に与えているインパクトについて自覚できるようになります。



## 【学習内容】

コーアクティブ・コーチング®の土台である、コーアクティブ®・モデルを学びます。「傾聴」「基本的なコーチングスキル」「やり方とあり方」「上司と部下やマネジャーとメンバーが互いに力を発揮できる関係の構築」など、コーアクティブ・モデルの基礎要素を学び、職場で活かす実践力を身につけます。

- 部下やメンバーの主体性を発揮、後押しする関わり方
- コーチングスキルの習得（傾聴、拡大質問、人に焦点など）
- 心理的安全を醸成する関係構築する方法
- コーチングを効果的にするためのリーダーのマインドとスタンス

コーアクティブ・コーチング®は、CTI日本の登録商標です。

開催日時： 2020年3月12日（木）～3月14日（土）

1日目：14時～18時

2日目／3日目：10時～18時

受講料： 120,000円（税込み 132,000円）

## プログラム特徴

### 【現役エグゼクティブコーチによる トレーニングプログラム】

エグゼクティブコーチとしての経験と実績を持つトレーナーによる実践型のプログラムです。実際の現場での体験談を始め、より実践で活用するための体験学習です。「わかる」だけでなく「できる」ことを目的とし、参加者やトレーナーからフィードバックを受け取ることでより体験と実践を通して学んでいきます。

### 【信頼性と実績】

国際コーチ連盟（ICF）で認定されたグローバル・スタンダードなプログラム（ACTP）です。CTI（Co-Active Training Institute）は、1992年に米国、2000年にCTI日本創設。世界23か国でプログラムを実施しています。世界中で63,000人以上、日本で10,000人以上に受講されています。

<ICF日本>

<http://www.icfjapan.com/credentials/individual/programlist>

### 【多様な参加者とのネットワーク】

様々な業種の人事部や管理職の参加者同士でマネジメントの課題についてディスカッションできるのは貴重な機会です。多くの参加者がこの多様性からの気づきや学びに関して当初の期待よりも大きな成果であると感想をいただいています。この交流の価値はこのプログラムの特徴です。

コーアクティブ®・プロフェッショナルコーチ・トレーニングは、コーチング業界で最も厳格なプロフェッショナルコーチ・トレーニングおよび認定プログラムとして広く認識されています。オンラインやビデオではなくトレーナーから直接学ぶことができる、世界最大かつ最も確立されたプロコーチトレーニングとして、CTIは「Fortune 100」の3分の1を超える数の企業で働く人を含む63,000人以上のコーチをトレーニングしています。

株式会社ウエイクアップ CTI日本（営業時間：月～金、10：00～18：00）

〒141-0032 東京都品川区大崎5-10-10

TEL：03-5436-1062 FAX：03-5436-1065

ホームページ：www.thecoaches.co.jp

お申し込みに関するお問合せは：info@thecoaches.co.jp

# WAKE UP

## 私たちが目指すCo-Active®なカルチャーを備えた組織とは

### • すべてに焦点をあてる：

コラボレーションは傾聴から始まる。事柄と人のすべてに焦点をあてることで、対象への好奇心と問いが生まれ、最適な意思決定やプランニングを導きやすくなる。

### • 目標達成とプロセスのバランス：

プロセスを軽視した目標達成への取り組みは、非効率な取り組みを生むことがある。双方のバランスは結果として効率の良い業務遂行を可能にする。

### • 学びが重んじられる：

単に環境に反応するのではなく、制約的な考えや古い物語を手放し、行動を選択していくことは、新しいスキルを獲得すること以上の意味がある。このような学びを通じた知恵の集積は、組織を強くする。

### • 成功と同様に失敗も歓迎される：

学び（学習）に価値が感じられると、人はコンフォートゾーンを進んで越えていくようになる。イノベーションを生み出しやすい環境を作ることに繋がる。

### • ありがたい姿に焦点をあてる：

不平や不満、犠牲者的な考えは、どのような組織でも見られる光景だが、そのことに意識を向けるというよりも、その裏にある、ありがたい姿や願っていることへ焦点をあてた対話を促進する。

### • 自立と相互依存のバランス：

一人一人が個性あふれた多様な存在であると同時に、組織全体の一部でもある。多様性が尊重され、生かされる経験は、多くの報酬を手にする以上以上の満足に繋がる。全体の大きな目的に貢献することと個人の願いとのアライメントが取れている組織では、個人の充実感が非常に高く、能力が発揮されやすい。また、採用やリテンションを容易にする。

## 受講者の声

(このワークショップを受講したことで、コーチングをマネジメントにどのように活かそうですか?)

- 目的を持っていないメンバーとの対話が具体的に活かせると思います。今後面談で活用していきます。
- メンバーとの1 on 1 面接。会議での相手の意見の引きだし
- 事を中心に会話をしていたが、部下の（人）に焦点をあてる会話により、部下をより理解できそうである
- チームメンバーとの面談時、傾聴のスキル。4つの礎のスタンスで接する。
- 部下とのコミュニケーションのあらゆる場面
- Doingに寄りがちだったので、もっと相手の気持ちに寄り添うことにフォーカスしていかなければならないと気付きました。関係を深めることに活かそうです。
- メンバーと向き合い、一人一人が十分な力を出してグループを部の組織力（社員幸福度）が高める為のツールとして活用できると思います。
- 問題・事柄にフォーカスすることから、人、にフォーカスすることで、よりインパクトを出せるようになると思います。
- 職場のコミュニケーション、チームの関係の改善スタンスを変えて、相手を信じる、価値観を大事にするということを、まず実践してみたいと思いました。
- 自分の関わり方や在り方が変わることで、徐々に組織を変えることが出来ると感じた。

