



リーダーシップ・コーチング研修

● 組織力を高めるためのリーダーシップ

リーダーに求められること

- (1) 目標達成への強い意欲
- (2) 変革意識
- (3) 人間的魅力（根源ではなく、人徳で動かす）
- (4) 目標達成に必要な能力（専門性、リーダーシップ、マネジメント能力）

リーダーとしての心構え

- (1) 自律型組織、自律型人材を目指す（目標行動の自由と、結果についての自己責任）
- (2) メンバーのやる気を喚起し、方向付けし、業績向上につなげる
- (3) 自信をもって推進する
- (4) 自己啓発を怠らない

自身と職場全体のモチベーションを高める

- (1) 自分自身が仕事に楽しく面白く夢中で取り組む
- (2) 後輩と一緒に仕事を面白くできるように考える
- (3) 理屈だけでなく夢を語り合う

MEMO

ルーチンワークの遅滞なき遂行を重視する

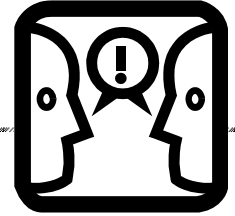
- (1) 日常業務に常に集中し、滞りなく遂行することを徹底する
- (2) ケアレス・ミスが発生には大きな責任が生じることを自覚させる
- (3) ケアレス・ミス防止策について徹底指導する

スキルの維持・向上を目指し続ける

- (1) 職場全体で社員としての意識・能力の向上を目指し続ける
- (2) 自分自身が誰よりもスキルアップの努力を続ける
- (3) 後輩相互のスキルアップのための機会を創出・継続する

MEMO

● コーチングとは

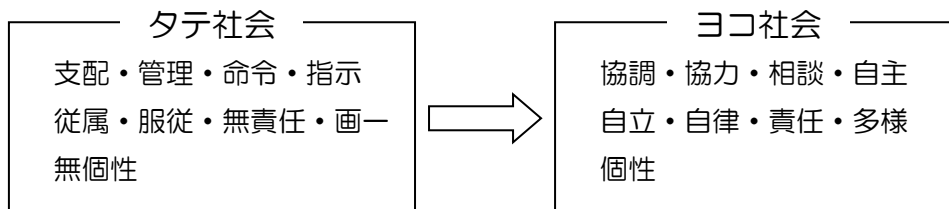


コーチングとは

相手の持っている可能性を引き出し、自発的な行動を促すことによって、
その人の目標や夢の実現をサポートするコミュニケーションスキル

なぜ今コーチングが必要なのか？

1. 時代の変化



- ① ひとりひとりの考える力が必要になってきた。
- ② ひとりひとりが目標を持ち、達成することで評価される時代になってきた。
- ③ コミュニケーションギャップが大きくなってきた。

2. マネジメントスタイルの変化

- ・過去の「答え」が適用しにくい時代・・・知識、経験の効用に限界
- ・組織のフラット化、価値観多様化、情報の拡散・・・「権威」「指示命令」に限界

- ☆ 「指示命令型マネジメント」から「質問協働型マネジメント」へ
- ☆ 「教える」「指示する」から「考えさせ、答えを出させる」上司・指導担当者・先輩へ
- ☆ 社員は「依存型」から「自主自立型」へ

コーチングの基本スタンス

- ① 相手とは上下関係でなく、平等の立場
- ② 相手と共に目標に向かう
- ③ 常にあたたかい心で相手に関心をもって見守り、成長を心から願う