

管理職を対象とした コーチング研修 マイ・ノート ②当日進行

お名前

このテキストは、どんどん書き込んで完成していただくようにつくり
られています。枠外も含めて気づいたことを、ノートのようにメモして
いってください。終了時には、あなたの財産となるでしょう。

1

本研修の7ステップ

		テーマ	ポイント
事前学習 (オンデマンド)	ステップ1	オリエンテーション	ゴール・ステップ・ルール 事前課題のご案内
研修当日 (オンライン)	ステップ2	プレゼンと関係づくり	事前学習を共有しながら ゴールを決める
	ステップ3	相手とのコミュニケーション(1) 3分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ4	相手とのコミュニケーション(2) 30分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ5	自分とのコミュニケーション	自身の思考と感情のクセ とむきあう
	ステップ6	相手とのコミュニケーション(3) 応用例と質疑応答	疑問を解決しよう
	ステップ7	行動計画と相互承認	明日からはじめる行動 お互いの承認

2

ステップ2 プレゼンと関係づくり

		テーマ	ポイント
事前学習 (オンデマンド)	ステップ1	オリエンテーション	ゴール・ステップ・ルール 事前課題のご案内
研修当日 (オンライン)	ステップ2	プレゼンと関係づくり	事前学習を共有しながら ゴールを決める
	ステップ3	相手とのコミュニケーション(1) 3分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ4	相手とのコミュニケーション(2) 30分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ5	自分とのコミュニケーション	自身の思考と感情のクセ とむきあう
	ステップ6	相手とのコミュニケーション(3) 質疑応答と参考資料	疑問を解決しよう
	ステップ7	行動計画と相互承認	明日からはじめる行動 お互いの承認

3

そもそも「指導」とは？

出典：山本五十六の名言

やってみせ、言って聞かせて、させてみせ、ほめてやらねば、人は動かじ。

話し合い、耳を傾け、承認し、任せてやらねば、人は育たず。

やっている、姿を感謝で見守って、信頼せねば、人は実らず。

あなたにとって「指導」とは何ですか？

そもそも「指導」とは？

【心構え】

- 相手の成長を願う
- 相手の可能性を尊重する
- 相手の利益と組織の利益をつなぐ

【対象】

- 工作上必要な事の指摘や修正
- 健全な職場環境を維持するため

【態度】

- 自然体、受容的、肯定的

【感情】

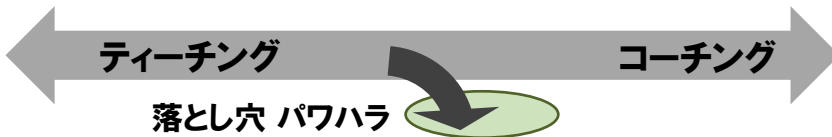
- 穏やか、温かい、きりっと、好感

出典：クオレ・シー・キューブ

【その結果】

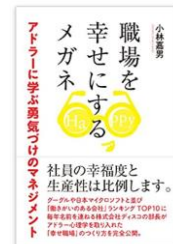
部下が責任をもって
発言行動する
(心理的安全性)

…ようになって
欲しい！
思いはある。
しかし…



あるリーダーの気づき

ホテル事業に投資していたゼネコン 90年代
習うより慣れろのたたき上げ体質
大きな仕事を任せてもらってやりがい
しかし…バブル崩壊
がむしゃらに働いて結果を出す！
睡眠時間4時間で「社長賞」
「ロジックおかしい。MECEじゃない！」
(自分に) 甘い。これじゃ成功しない。
そして、無記名フィードバックをもらった。



出典：職場を幸せにするメガネ

指導とパワハラの違い

出典:クオレ・シー・キューブ 一部簡素化

	指導	パワハラ
心構え	相手の成長を願う 相手の可能性を尊重する 相手の利益と組織の利益をつなぐ	思い通りにしたい 相手を否定する 自分の都合が優先
対象	工作上必要な事の指摘や修正 健全な職場環境を維持するため	人格否定 不適切な内容や長時間の叱責
態度	自然体、受容的、肯定的	威圧的、攻撃的、否定的
感情	穏やか、温かい、きりっと、好感	いらいあり、怒り、不安、嫌悪感
その結果	部下が責任をもって発言行動する (心理的安全性)	部下は萎縮して指示待ちになる (恐怖政治)

本人に悪気があるわけでも

パワーハラスメント

厚生労働省 改正労働施策総合推進法(令和元年6月5日公布)

- ① **優越的**な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を**超えたもの**により、
- ③ 労働者の**就業環境が害されるもの**

パワハラ6つの類型



精神的な攻撃



身体的な攻撃



人間関係からの
切り離し



過大な要求



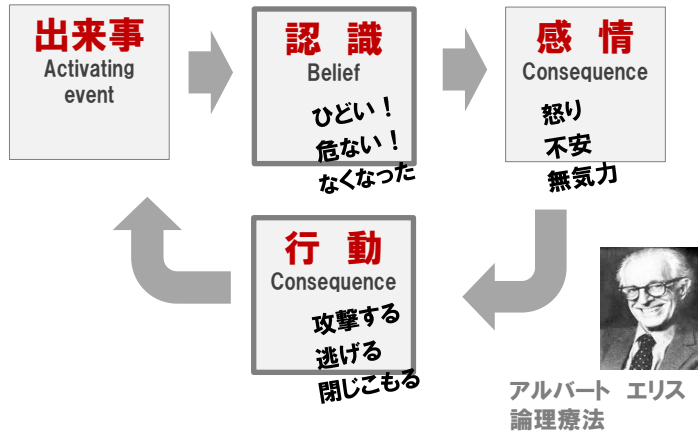
過少な要求



個の侵害

パワハラを起こさないための5つの工夫

対応2 感情が生まれる仕組みを理解する (メタ認知 INPUT)



今なぜ管理職にコーチングが求められているのか

- 多様性の拡大
- 正解が1つではない課題の増加
- イノベーションの必要性

「新コーチングが人を活かす」より

(ビジネス) コーチングとは、
相手＝クライアント（部下や関係者）と
一緒に探索しながら、問題解決を協働する
プロセスのこと。

研修のゴールと学習のポイント

【ゴール】

コーチングの基本スキルの学習を通じて、部下やまわりの人との**適切なコミュニケーション**の取り方を理解し、**自ら成長し続ける意欲**が喚起された状態を目指します。

【学習のポイント】

①相手とのコミュニケーション

3分コーチング（日常の関わり）と、30分コーチング（しっかり話しあう）との両方を学ぶ。

②自分とのコミュニケーション

自らの振る舞いに気づき、良い点を活かし、改善すべき点は自ら改善していく事を決める。

ビジネスコーチング

日常 ～3分コーチング

日々の声かけ、報連相
気に留める、あいさつ、朝礼など



面談 ～30分コーチング

1on1ミーティング
時間をかけた相談・アドバイスなど



共通 自分の心を整える
環境を整える 課題を決める

事前課題3 ご自身なりのゴール



【研修全体のゴール】

コーチングの基本スキルの学習を通じて、部下やまわりの人との適切なコミュニケーションの取り方を理解し、自ら成長し続ける意欲が喚起された状態を目指します。

【私のゴール】とくに得たいことは…

他の方は…

気づいた事

NOTE

本研修のグラウンドルール

【グラウンドルール】

- 1 さんづけで
- 2 秘密を守る
- 3 本音で積極的に
- 4 お互いを支援する

体験学習



14

ステップ3 相手とのコミュニケーション (1) 3分コーチング

		テーマ	ポイント
事前学習 (オンデマンド)	ステップ1	オリエンテーション	ゴール・ステップ・ルール 事前課題のご案内
研修当日 (オンライン)	ステップ2	プレゼンと関係づくり	事前学習を共有しながら ゴールを決める
	ステップ3	相手とのコミュニケーション(1) 3分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ4	相手とのコミュニケーション(2) 30分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ5	自分とのコミュニケーション	自身の思考と感情のクセ とむきあう
	ステップ6	相手とのコミュニケーション(3) 質疑応答と参考資料	疑問を解決しよう
	ステップ7	行動計画と相互承認	明日からはじめる行動 お互いの承認

15

事前課題1 書籍の一読 気になったところにマーカーを



こんなところが気になった。

他の方は・・・

気づいた事



NOTE

16

指導において重要なこと (コーチング的な)

- 1 **傾聴** はじめにしっかり聴く
- 2 **承認** 興味関心をもち、勇気づける
- 3 **質問** 質の良い問いで導く
- 4 **提案** 最後に提案する

対話の基本



実習 ちょっといい話



【目的】

自己中モードと集中モードの違いを実感する。

【準備】

「ちょっといい話」を用意する。

【進行】

- ① 3人組み(Aさん、Bさん、Cさん)に分かれます。
- ② Aさん 話し手(クライアント)
Bさん 聞き手(コーチ)
Cさん 観察者(ジャッジ) 交代して3パターン
- ③ 1サイクル目 自己中モードで実践
- ④ 2サイクル目 集中モードで実践

19

自己中モードと集中モード

自己中モード	集中モード
話を奪い、自分の世界に引きづりこむ。自分の意見を言う。	相手の世界観と、ともにいる。自分の意見は言わず、質問もしない。



20

実習からの気づき



傾聴、承認、質問、提案(指導)

NOTE

21

相手の（）に興味関心をもつ

愛するということは、
互いに見つめ合うことではなく、
一緒に同じ方向を見ることだ。
(サン・テグジュペリ)

Love does not consist in gazing at each other but in looking together in the same direction. (Antoine Marie Jean-Baptiste Roger, comte de Saint-Exupéry)

1 傾聴

2 承認

3 質問

4 提案

積極的傾聴

Active Listening

カール
ロジャース



1. 共感的理解 (empathy, empathic understanding)

相手の話を、相手の立場に立って、相手の気持ちに共感しながら理解しようとする。

2. 無条件の肯定的関心 (unconditional positive regard)

相手の話を善悪の評価、好き嫌いの評価を入れずに聴く。相手の話を否定せず、なぜそのように考えるようになったのか、その背景に肯定的な関心を持って聴く。其のことによって、話し手は安心して話ができる。

3. 自己一致 (congruence)

聴き手が相手に対しても、自分に対しても真摯な態度で、話が分かりにくい時は分かりにくいことを伝え、真意を確認する。分からないことをそのままにしておくことは、自己一致に反する。

23

ロジャースがダメ出した5つの聞き方

1 冷静な学者

2 おやじの説教

3 芸能レポーター

4 ごまかし

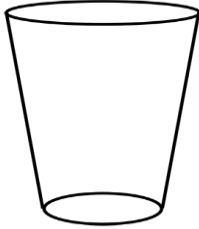
5 過保護な同情「与えることは奪うこと」
(母子) 一体感 ←→ 離別感

24

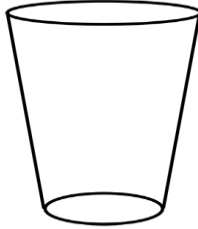
- 1 傾聴
- 2 承認
- 3 質問
- 4 提案

承認

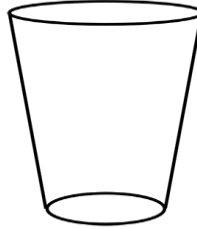
ほめるべきか？ しかるべきか？



職場にいる
自分は貢献
できている



職場にいる
まわり的人是
信頼できる



職場にいる
自分が好き



フレデリック
アドラー

勇気づけなさい

25

ここまでの気づき



NOTE

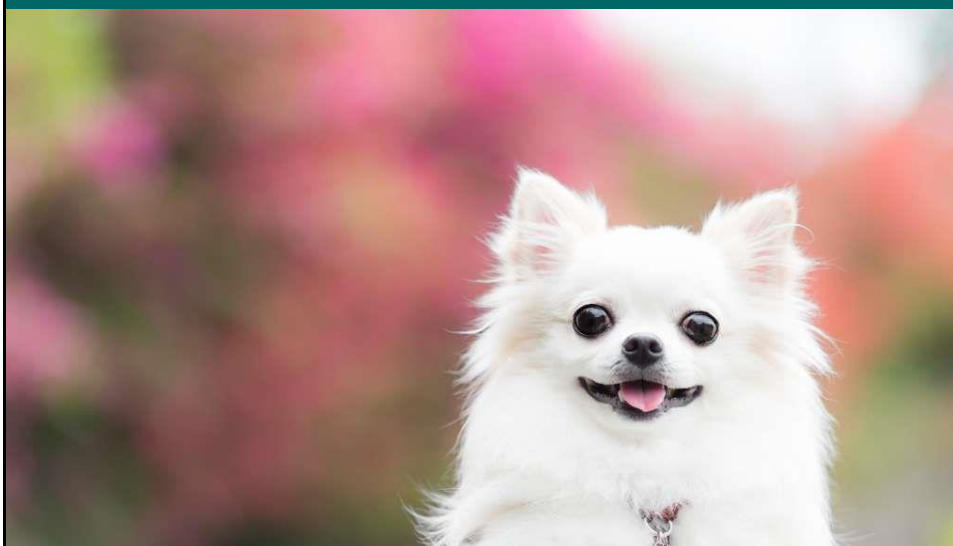
26

ステップ4 相手とのコミュニケーション (2) 30分コーチング

		テーマ	ポイント
事前学習 (オンデマンド)	ステップ1	オリエンテーション	ゴール・ステップ・ルール 事前課題のご案内
研修当日 (オンライン)	ステップ2	プレゼンと関係づくり	事前学習を共有しながら ゴールを決める
	ステップ3	相手とのコミュニケーション(1) 3分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ4	相手とのコミュニケーション(2) 30分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ5	自分とのコミュニケーション	自身の思考と感情のクセ とむきあう
	ステップ6	相手とのコミュニケーション(3) 質疑応答と参考資料	疑問を解決しよう
	ステップ7	行動計画と相互承認	明日からはじめる行動 お互いの承認

27

実習 ある家族の物語



28


- 1 傾聴
- 2 承認
- 3 質問
- 4 提案

GROWモデル 質問が導く



29

コーチングプロセス

①自分を整える	まずは自分の状態が大切
②テーマ設定（許可）	〇〇についてよろしいでしょうか？
③出会いの状況を理解する	こちらから / クライアントから クライアントの問題認識 3レベル
④環境を整える	時間 場所 スモールトーク
⑤GROW 	G どうなっていたらいい？ R 現状はどう？（0、+/-） O やってみたいことは？ W 何からはじめる？ 順番 決意と応援
⑥価値観のチェック	V それは私たちが大切にしていることだろうか
⑦確認する	ここまでのところどう？
★深める問い（応用）	○チャック 「具体的には・他には一言で言うと」 ○スケーリング 「10点満点だったら、今は何点」 ○ポジションチェンジ（空間）「お客様からみたら」 ○タイムライン（時間）「それはいつから」 ○その他、さまざまなフレームワーク（SWOT分析など）
★結果（頭と心）	（頭）課題解決！（心）勇気づけられた！

30

チャンク



具体的には？
 他には？要するに？

チャンク CHUNK(肉のブツ切り)

テーマ設定(許可)

レベル		未来の姿
キャリアレベル	持ち味や天職を見つける	理想的な(仕事)人生
職場レベル	人間関係等組織の問題を解決する	理想的な職務チーム
案件レベル	目の前の案件を解決する	理想的な仕事プロジェクト

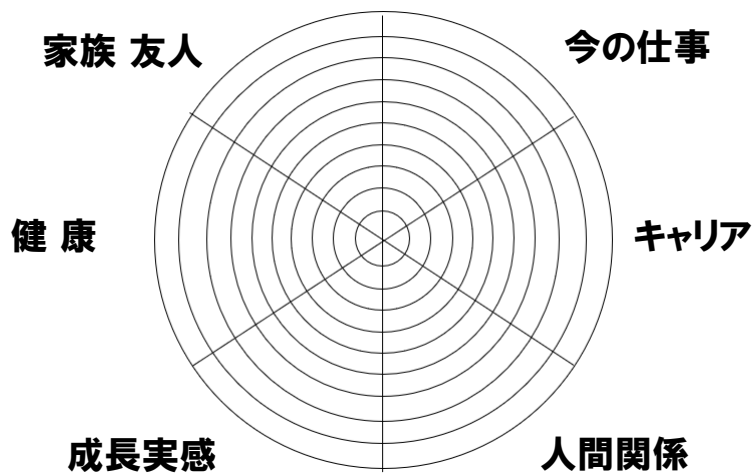
出会いの状況を理解する

(ソリューションフォーカス)

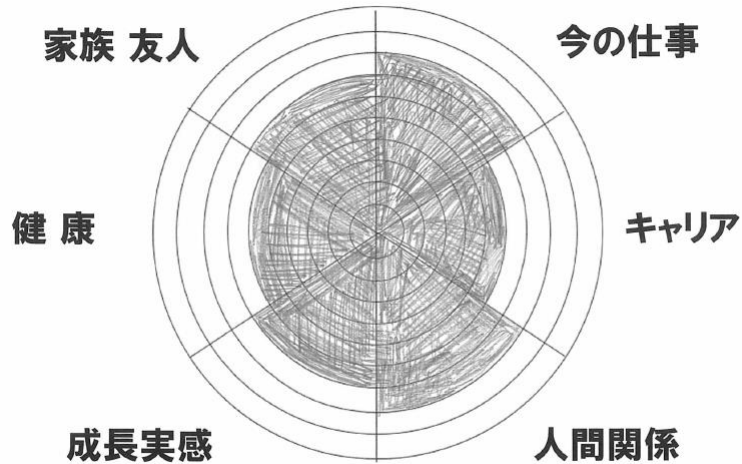
クライアントの問題意識 (3タイプ)		勇気づけ	対応
①ビジター	悩みを示さない 連れてこられた	出会えた ことに感謝	別の方法
②コンプレ イナント	愚痴をいう 他人のせいにする	(さらに) 観察力を	例外探し
③カスタマー	問題意識ある 解決したい	すべて	GROW モデル他

33

実習 ジョブチャート

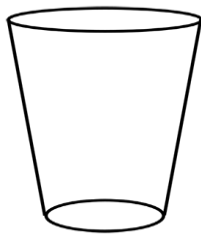


ジョブチャート フォーマット(記入例)

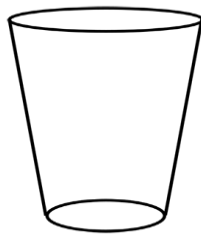


10点満点で「今何点？」直感で塗りつぶします。

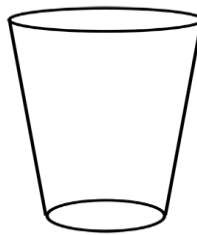
勇気づけできたか？ コップの水は増えたか



職場にいる
自分は貢献
できている



職場にいる
まわりの人は
信頼できる



職場にいる
自分が好き



フレデリック
アドラー

目的論と原因論（アドラー）

目的論

「人の行動には、すべて目的がある」と考える。

（例1）悲しいから泣く。 原因論

（例2）同情を買いたいという目的があるから、
悲しいという感情を使って泣く。

目的論



フレデリック
アドラー

「なぜ？」から「どのように？」

37

対話を進める質問パターン①

的確な質問をすることで、参加者が積極的に意見を述べてくれるようになります。

① テーマを投げかける質問 セントラル クエッション	「どのようにしたら、〇〇になるだろうか？」 （生み出す会議のタイトルとして） 「〇〇を実行すべきかどうか？」 （決める会議のタイトルとして）
② 確認のための質問	「この進め方でよろしいでしょうか」 「ここまでのところご理解いただけましたか」
③ 意見などを拾い上げ、 根拠を明確にしてい く質問（原因）	「どうして、そう考えたのですか」 「そうお考えになった理由を教えてください」
④ 過去に視点を 移動させる質問	「何か、それをさせたと感じますか」 「何らかのきっかけがあったとしたら」
⑤ 未来に時間を移動さ せる質問（目的）	「何の制約もなかったら、どうなっていたらいいと思 いますか」「そもそも、何を目標としてこれを行っている のでしたっけ」「仮に、それが完成したら、どんな素 晴らしいことが起きそうですか」

38

対話を進める質問パターン②

⑥別の視点(人)に移動させる質問	「お客様(社員、取引先など)が見たらどう思うでしょうか」「もし、創業者が生きていたら、何と答えるでしょうか」「もし、超悲観的(楽観的)な人だったら、どう見るでしょうか」
⑦価値観、根拠、使命を問う質問	「これだけは曲げられないというものは何でしょうか」
⑧行動を促す質問	「具体的にはどうしたらいいでしょうか」「まず、何からはじめたらいいでしょうか」
⑨CAN×WILL×NEEDS	「今、できること、やりたいこと、期待されていることはそれぞれなんでしょうか」
⑩顧客価値を問う質問	「喜んでもらいたいお客様はだれですか」「それはお客様のどんなメリットにつながりますか」「どうして、お客様は私たちを選んでくれるのでしょうか」
⑪SWOT分析に当てはめた質問	「今の強み(S)弱み(W)追い風(O)要素、向かい風要素(T)は、なに」
⑫重要度×緊急度に注目した質問	「この中で重要なものはどれでしょうか」

39

対話を進める質問パターン③

⑬スケールングを使った質問	「今の状況は、10点満点で何点くらいでしょうか」
⑭メリット・デメリット	「それぞれのメリット・デメリットはなんでしょう」
⑮鳥の目から見た質問	「全体から見たら」「一言でいうと」
⑯虫の目から見た質問	「具体的には」「例えば」「その仕組みはどうなっているのでしょうか」
⑰モア&レスを聞く質問	「今後、増やすべき(削るべき)行動は」
⑱評価や意見を求める質問	「それに対して、あなたの見解は」
⑲別の第3者にふる質問	「今の意見についてどう思いますか」「〇〇さんの立場だったらどう思いますか」
⑳対話プロセスの振り返りを促す質問	「ここまでの議論で気づいたことはありますか」「もっとよい進め方はありますか」

40

ここまでの気づき



NOTE

41

ステップ5 自分とのコミュニケーション

		テーマ	ポイント
事前学習 (オンデマンド)	ステップ1	オリエンテーション	ゴール・ステップ・ルール 事前課題のご案内
研修当日 (オンライン)	ステップ2	プレゼンと関係づくり	事前学習を共有しながら ゴールを決める
	ステップ3	相手とのコミュニケーション(1) 3分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ4	相手とのコミュニケーション(2) 30分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ5	自分とのコミュニケーション	自身の思考と感情のクセ と向きあう
	ステップ6	相手とのコミュニケーション(3) 質疑応答と参考資料	疑問を解決しよう
	ステップ7	行動計画と相互承認	明日からはじめる行動 お互いの承認

42

指導とパワハラの違い

	指導	パワハラ
心構え	相手の成長を願う 相手の可能性を尊重する 相手の利益と組織の利益をつなぐ	思い通りにしたい 相手を否定する 自分の都合が優先
対象	工作上必要な事の指摘や修正 健全な職場環境を維持するため	人格否定 不適切な内容や長時間の叱責
態度	自然体、受容的、肯定的	威圧的、攻撃的、否定的
感情	穏やか、温かい、きりっと、好感	いらいあり、怒り、不安、嫌悪感
その結果	部下が責任をもって発言行動する (心理的安全性)	部下は萎縮して指示待ちになる (恐怖政治)

出典:クオレ・シー・キューブ 一部簡素化

パワーハラスメント

厚生労働省 改正労働施策総合推進法(令和元年6月5日公布)

- ① **優越的**な関係を背景とした言動であって、
- ② 業務上必要かつ相当な範囲を**超えたもの**により、
- ③ 労働者の**就業環境が害されるもの**

パワハラ6つの類型



精神的な攻撃



身体的な攻撃



人間関係からの
切り離し



過大な要求



過少な要求



個の侵害

パワハラ・ケース 弁護士 山浦美紀著 他

ケース1 女性政治家が秘書に暴言を吐いた
自身の秘書に対して「このハゲ！」と暴言を吐き、ときには手を出した。

ケース2 人格否定
部下に対して「お前は幼稚園児か？」「給料泥棒！」と繰り返し発言した。

ケース3 個人情報の暴露
支店長が、部下の病歴について本人の了解を得ずに第三者に暴露した。

ケース4 コーヒーをおごる罰ゲーム
営業成績を上げるために、ノルマ未達の部下に「部署のみんなにコーヒーをおごる」という罰ゲームを設け奮起させていて効果もでている。

弁護士 山浦美紀著他



パワハラを起こさないための5つの工夫

対応1 怒りをマネジメントする
(狭義のアンガーマネジメント)

対応2 感情が生まれる仕組みを理解する
(メタ認知 INPUT)

対応3 多様な価値観を理解する
(仕事以外の教養・観察も)

対応4 ログをつける
(メタ認知 OUTPUT)

対応5 伝え方を学ぶ
(アサーション |メッセージ)

パワハラを起こさないための5つの工夫

対応1 怒りをマネジメントする (狭義のアンガーマネジメント)

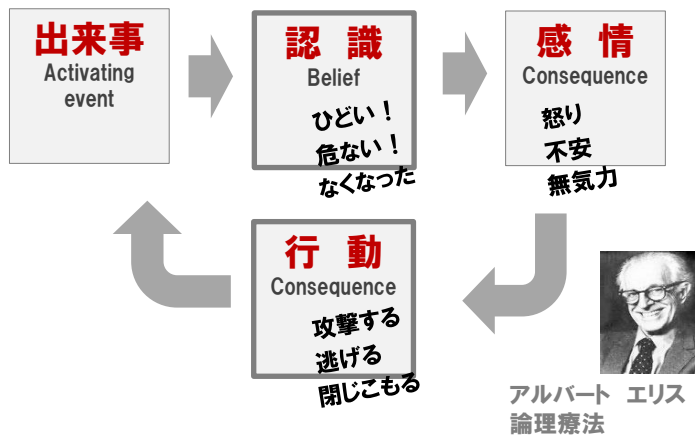


- ①怒るのはやむをえない
- ↓
- ②6秒間やりすごす
- ↓
- ③姿勢を整える
- ↓
- ④深呼吸する

アンガーマネジメント®は、アンガーマネジメント協会の登録商標です

パワハラを起こさないための5つの工夫

対応2 感情が生まれる仕組みを理解する (メタ認知 INPUT)



パワハラを起こさないための5つの工夫

対応3 多様な価値観を理解する

(仕事以外の教養・観察も)

- ① 近所は「 」メートルの範囲
- ② 一瞬は「 」秒
- ③ ちょっと一杯「 」分
- ④ 「太ったな」は1ヵ月で「 」kg
- ⑤ 小銭は、「 」円くらい

博報堂生活総研調査 全国男女20~60才1200名調査

- 安楽死(又は尊厳死)を認めるべきか否か
- 中絶を認めるべきか否か
- 夫婦別姓を認めるべきか否か
- 外国人労働者を受け入れるべきか否か

パワハラを起こさないための5つの工夫

対応4 ログをつける

(メタ認知 OUTPUT)

○月 ●日	出来事	認識	感情	行動
	何が起きた?	どう思った?	どんな気持ち?	どうした?

パワハラを起こさないための5つの工夫

対応5 伝え方を学ぶ

(アサーション |メッセージ)

逆にこんなことはありませんか？

「パワハラだと思われると困るので、厳しいことがハッキリ言えず、遠回しになってしまう」

「同僚に注意をしたいが、プライドが高くて反発するのではないかと、思うと、言いづらい」

「まわりの人が忙しそうでだれも仕事を教えてくれない。人間関係が悪いわけではないのだが」

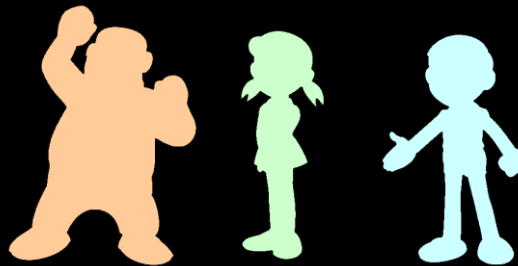
「ママ友に無理なことばかり頼まれる。最近は旅行に行くので子供を預かって欲しいと言われた」

「友人がネットワークビジネスをはじめ、勧誘してくるので断りたい」

「お店の列に並んでいたが、開店と同時に割り込んでくる人がいた」

アサーション Assertion

適切な自己主張 言いにくいことをしっかり伝える



	攻撃的	アサーティブ	非主張的
イメージ	尊大 支配的 強がり 無頓着 操作的	誠実 素直 自他尊重 自己選択 積極的 歩み寄り	引っ込み思案 服従的 依存的 卑屈 弁解がましい
伝える	主張する	主張する	主張しない
受けとる	話を聴かない	話を聴く	話を聴く

脚本(structure)をつくろう

伝える順番

許可

今、ちょっと、よろしいでしょうか

受けとる

事実

〇〇が〇〇です(客観性・評価しない)

受けとる

認識

そのため、私は〇〇なんです(影響・感情)
I(私)メッセージ

受けとる

提案

〇〇していただけませんか

受けとる

確認

以上でよろしいでしょうか

受けとる

53

I(私)メッセージ

(ネガ)

- ×上司が大切な話をしているんだから、メモをとれよ。
- 重要な話をメモしてもらえないのは、本当に理解してもらっているのかわからず不安だし、残念だ。

(ポジ)

- ×君が業務をこの納期でやり遂げたのはすばらしい。
- 君が業務をこの納期でやり遂げたことが、うれしいし、誇りに思っている。

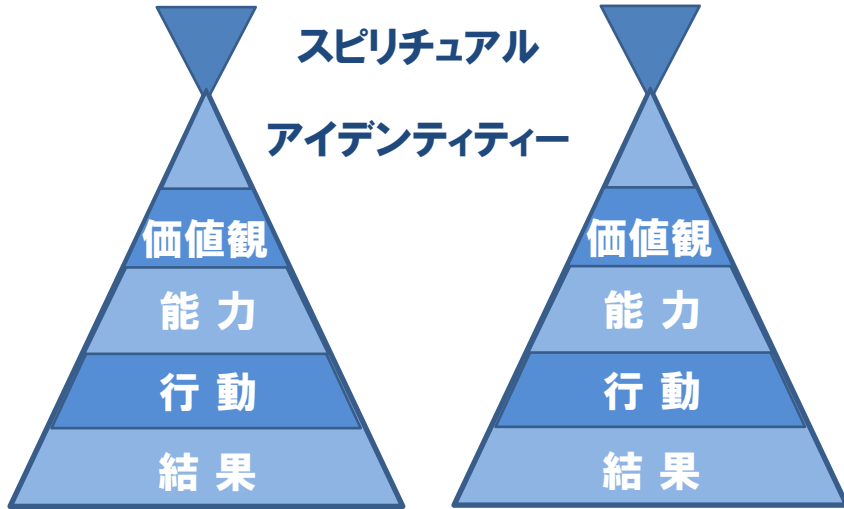
●トマス・ゴードン博士(Thomas Gordon)



シカゴ大学で博士号をとったあと、同大学で5年間教鞭をとりました。のちにカリフォルニア州で臨床心理学者としての研究と仕事をしながら、1962年に「親としての役割を効果的に果たすための訓練=親業訓練」(PET)を開始し、カリフォルニア州心理学会長をつとめ、前述の「子どもに関するホワイトハウス会議」にはコンサルタントとして出席。親業訓練だけでなく、教師を対象とする教師訓練(TET)、会社など組織内の上司・部下の関係に焦点を合わせたリーダー訓練(LET)、青少年のためのプログラム(YET)、更に婦人のための訓練など多様な訓練プログラムを開発、実施し活躍されました。

54

どこで相手とつきあうか？



ロバートディルツ ニューロ・ロジカルモデル 55

ここまでの気づき



NOTE

56

ステップ6 相手とのコミュニケーション (3) 応用例と質疑応答

		テーマ	ポイント
事前学習 (オンデマンド)	ステップ1	オリエンテーション	ゴール・ステップ・ルール 事前課題のご案内
研修当日 (オンライン)	ステップ2	プレゼンと関係づくり	事前学習を共有しながら ゴールを決める
	ステップ3	相手とのコミュニケーション(1) 3分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ4	相手とのコミュニケーション(2) 30分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ5	自分とのコミュニケーション	自身の思考と感情のクセ とむきあう
	ステップ6	相手とのコミュニケーション(3) 質疑応答と参考資料	疑問を解決しよう
	ステップ7	行動計画と相互承認	明日からはじめる行動 お互いの承認

57

質疑応答



【研修全体のゴール】

コーチングの基本スキルの学習を通じて、部下やまわりの人との適切なコミュニケーションの取り方を理解し、自ら成長し続ける意欲が喚起された状態を目指します。

【私のゴール】とくに得たいことは・・・ 達成されましたか？

NOTE

58



ステップ7 行動計画と相互承認

		テーマ	ポイント
事前学習 (オンデマンド)	ステップ1	オリエンテーション	ゴール・ステップ・ルール 事前課題のご案内
研修当日 (オンライン)	ステップ2	プレゼン&関係づくり	事前学習を共有しながら ゴールを決める
	ステップ3	相手とのコミュニケーション(1) 3分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ4	相手とのコミュニケーション(2) 30分コーチング	グループ実習 ロールプレイング
	ステップ5	自分とのコミュニケーション	自身の思考と感情のクセ と向きあう
	ステップ6	相手とのコミュニケーション(3) 質疑応答と参考資料	疑問を解決しよう
	ステップ7	行動計画と相互承認	明日からはじめる行動 お互いの承認

さっそく行動すること



私は、リーダーとして……

NOTE

61

**人生の終わりに残るのは、我々が
集めたものではなく、与えたものだ。**

ジェラルド・シヨドリー

- “Ce n'est pas ce que nous avons amassé qui reste après cette vie, mais ce que nous avons donné.” Gérard Chaudry

ありがとうございました(寺沢俊哉)