

※この科目では対面授業を実施予定です。受講申込の際は「対面授業スケジュール」にて日程をご確認ください

授業科目名： **コーチング**

科目区分： 組織・人的資源（応用）

必修・選択の別： 選択

配当年次： 1・2 年次

単位数： 2 単位（学習期間 1 学期）

担当教員： 重田 孝夫

オフィスアワー（授業相談の受付）：

e ラーニングサイトおよびメールでの質疑応答を受け付けています。

（メールアドレスは大学院グループウェアのアドレス帳でご確認ください）

面会や Web でのミーティング等を希望する場合は、事前に希望日時をメールでご連絡ください

1. 授業の概要

ポジティブ心理学も活用して、単なるコミュニケーション・スキルの改善でなく、自ら学び成長する人材を育てるためのコーチングに必要な動機付け理論や管理スタイル、行動特性について学び、職場での試行・実践を通して、習得を図ります。

ティール型のセルフ・マネジメントを機能させるには、コーチングのスキルが不可欠です。

内発的動機づけを高めるために、

- 1) 部下に自律的でチャレンジングな目標を設定してもらう
- 2) 発揮された部下の優れた行動を認知する
- 3) 有能感につながる的確なフィードバック

を行ううえで自らの改善点を認識してもらい、課題克服のための支援を行います。

2. 学習目標

上司が指示しなくても、

「作業時間とミスの削減のために、入金通知書のフォームをエクセルで作成し、支店入金分が自動転記・印刷されるマクロを教材やインターネットで調べ、上司の助言を参考にして作り上げた。」

「政治・経済環境の変化で、今後、中国のサプライヤーからの商品供給に支障をきたすかも知れないとの情報を入手。早速、別のサプライヤーの代替商品を選定し、価格、品質、供給体制、商品本体の特徴等の比較資料を作成した。」

といった行動を自主的に発揮できる人材を育成するための要点を学びます。

そして、自らの改善点を把握し、継続的に上達できるようになることを目指して：

- 1) 自らの実際の失敗に学び、次の局面でのよりよい行動を具体的にイメージする
- 2) 動機づけ理論を踏まえて、特定の個人に対して実際に動機づけに有効な対策を立案する
- 3) 相手と状況に応じた管理スタイルとして何か有効かを学び、特定の相手に対して、効果的なアプローチをとる
- 4) 自らの具体的でチャレンジングな目標と主体的に自ら取り組む優先課題を設定する
- 5) 部下にキャリア開発につながる行動特性を意識して、優れた行動のイメージを描き、発揮してもらうようにするのが目標です。

やってみて必ずしも最初から上手くできる訳ではありませんが、的確な振り返りを通して、授業後において上達できるようになることが求められます。

3. 授業計画

※この科目では対面授業を実施予定です。受講申込の際は「対面授業スケジュール」にて日程をご確認ください

第 1 章では、受講の留意点、成績評価基準の説明のあと、コーチングの定義を説明し、学習目標を解説します。

第 2 章と第 3 章では、学び方、習い方、教え方を学び、学習サイクルを回すことの実用性を理解したうえで、失敗から上手く学べるか試してみます。第 3 章は対面授業です。

第 4 章では、欲求理論や期待理論などの 1960 年代までにまとめられた組織行動学の“古典的”動機づけ理論をおさらいし、第 5 章ではさらに、心理学での“古典的”動機づけ理論、1970 年代以降に研究を通してまとめられたフロー理論、達成目標理論を学び、最後にビジネスの現場での展開を念頭にいた上達目標を活用した動機づけを解説します。

第 6 章は、動機づけの課題レポートの実例研究です。

第 7 章と第 8 章では、目標による人材マネジメントでの活用局面別のコーチングの要点を学びます。目標による人材マネジメントでは、イ) 目標設定面談で、本人を伸ばす目標と課題を設定してもらうようにします。ロ) 月に 1 回は、1on1 のレビューを行い、熟達を図る取り組みを確認し、優れた行動をイメージするとともに、発揮された行動を認知します。そして、ハ) 評価面談は、点数づけではなく、今後の改善・向上を図る場として、育成を図ることが求められます。

第 9 章は、目標設定のための方法をビデオで学び、実際に自らの目標を設定してみます。それを受けた実例研究も行います。

第 10 章と第 11 章では、6 つの管理スタイル（リーダーシップ・スタイル）とコーチングの関係を学び、実際に現場での特定の局面、相手を取り上げて、どのような行動を発揮することが有効かを学びます。

第 12 章は、管理スタイルとコーチングの実例研究です。

第 13 章と第 14 章では、行動特性（コンピテンシー）について学び、行動レベルを高めるためのコーチングのあり方を学び、相手に優れた行動を発揮してもらい、それを的確に認知できるための訓練として課題に取り組めます。第 15 章がそれを受けての実例研究です。

4. 受講上の留意点

第 4 章と第 5 章といった具合に 2 つの章で一つのテーマを扱い、それに関する課題がある場合、通常の授業スケジュールとは異なり、2 つの章を同時に公開します。コースマップで課題レポートの提出期限を確認し、授業ビデオを計画的に視聴して、課題に取り組んでください。

5 つの課題レポートでは、実際の事例を取り上げて、理論やコンセプトを適用していただきます。他の受講生から提出された事例を取り上げて「実例研究」として学びます。

対面授業（スクーリング）が 1 回あります。事前に「対面授業スケジュール」で日程を確認のうえ、できるだけ出席してください。

5. 成績評価基準

- 1) 5 つの課題の報告を期限内に提出すること。
- 2) 学習テーマに関し、最低 1 回、合計で 5 回以上、投稿をすること。

※この科目では対面授業を実施予定です。受講申込の際は「対面授業スケジュール」にて日程をご確認ください

の2つをクリアすれば「C」。

その上で、報告の内容、投稿の質・量を判断して、「A」ないし「B」評価。

6. 必読書籍

なし。

7. 参考書籍

C. ピーターソン『ポジティブ心理学入門：「よい生き方」を科学的に考える方法』春秋社 2012 年

D. ゴールマン他『EQ リーダーシップ』日本経済新聞社 2002 年

エドワード・デシ他『人を伸ばす力』新曜社 1999 年

鹿毛雅治編『モチベーションをまなぶ 12 の理論』金剛出版 2012 年

重田孝夫「コーチング・スキルを補う目標設定の工夫と面談の進め方」支援対話研究 第 1 号 2013 年、

重田孝夫「内発的動機づけを高める月次レビューのすすめ」支援対話研究 第 3 号 2016 年

8. その他

・コーチングをする対象となる人が身近にいること。

・「ヒューマン・リソース・マネジメント」（重田孝夫）を受講していることが望ましい。