



コーチングスキル向上研修 ～管理職向け～

ホーチミン：2026年12月10日-11日
ハノイ：2026年12月14日-15日

あなたは従業員を教育・指導するとき、次のようなことに悩んでいませんか？

- ✓ 従業員があなたの指導に頼りすぎており、自ら考え、調べ、主体的に学ぶ姿勢が十分に身についていないと感じていませんか？
- ✓ 効果的なコーチングの方法・スキル・モデルを十分に理解できておらず、主体的な職場環境をつくり、創造性や自立した思考を引き出し、促すことができていないと感じることはありませんか？
- ✓ フィードバックや人材の潜在能力の正しい評価、従業員の長期的な育成計画の策定に戸惑うことはありませんか？



狙い

- Managing・Mentoring・Coachingの役割を理解・区別し、状況に応じて柔軟に使い分けられるようになる。
- チームの成長とパフォーマンス向上を実現するためのコーチングスキルを習得する。
- 国際標準のコーチングモデルに基づき、コーチングスキルを実践する。
- 従業員の能力評価および人材育成計画の策定を行う。



対象者

- ☐ スタッフ
- ☒ 初級管理職
- ☒ 中級管理職
- ☐ 上級管理職

2日間の研修

コーチングスキルを習得することで、従業員の潜在能力を最大限に引き出し、成長を促す

第1章：マインドセットの転換 —「管理者」から「コーチ」へ

- Managing・Mentoring・Coachingの違いを理解する。
- なぜ専門能力の高い管理職ほどコーチングが難しいのか？
- 状況対応型リーダーシップ（Situational Leadership）：いつまで直接指示（Directing）を行い、いつからコーチング（Coaching）に切り替えるべきか？
- コーチング（Coaching）ではなく管理（Managing）をしていることを示す5つのサイン

第2章：積極的傾聴（Active Listening）と効果的な質問（Powerful Questions）のスキル

- CIPD基準に基づく3つの傾聴レベル
- 3種類の質問：オープンクエスチョン、掘り下げる質問、リフレクティブ・クエスチョン
- 相手の防衛心理を避けるため、「なぜ（Why）」ではなく「どのように（How）」「何を（What）」を使って質問する技法を習得する。
- よくある落とし穴：誘導質問、クローズドクエスチョン、質問形式をとったアドバイス

第3章：GROWモデル — 構造化されたコーチングの枠組み

- 4ステップの構造分析：Goal（目標）－Reality（現状）－Options（選択肢）－Will（行動コミットメント）
- 効果的なコーチングセッションの始め方・終わり方を習得する
- 標準的なGROWモデルに基づくコーチングセッションの模擬実演

第4章：EDACモデルによる業務指導スキル

- EDAC（Explain－Demonstrate－Apply－Check）：現場での4ステップ指導（OJT）
- 新しいスキルの指導と、パフォーマンス改善のためのコーチングの違い
- 従業員を指導する前の4つの準備
- よくある指導上の誤り：本人の代わりに作業を行う、説明しすぎる、理解度の確認を省く

第5章：SBI／SBIAモデルによるパフォーマンス・フィードバックのスキル

- 管理職のフィードバックが効果を発揮しにくい原因
- SBIモデル（Situation－Behavior－Impact）
- SBIAモデルへの発展：「質問（Ask）」のステップを加え、フィードバック（Feedback）からコーチング（Coaching）へ移行する
- ポジティブ・フィードバックと建設的（育成的）フィードバックの方法
- 基本原則：具体的な「行動」に焦点を当ててフィードバックし、「人」を評価しない

第6章：能力評価と従業員の育成計画

- 9-Box Gridマトリクス：パフォーマンス（Performance）×ポテンシャル（Potential）による評価
- 成果だけで判断しない、従業員の能力診断の方法を取得する
- 個人育成計画（IDP: Individual Development Plan）の策定方法を学ぶ
- 70:20:10モデル：人材育成は、研修だけで実現するものではない。
- Career Development Conversation：標準4ステップの1on1ミーティング

第7章：チーム内でのコーチング文化の構築

- コーチング文化を支えるマインドセットと基盤：効果的なコーチングのための心理的安全性の高い環境づくり
- コーチング・リズム（Coaching Rhythm）の構築：1on1ミーティング、定期的なチームでの対話、継続的なフィードバックの循環を維持する
- 現実的な障壁の解消：時間がない、メンバーが協力的でない、KPIのプレッシャー

第8章：模擬ケースによる実践演習、まとめとアクションプランの作成

※ 詳細な進行順序および内容は変更となることがございます。



時間・場所

ホーチミン 2026年12月10日-11日（木、金）
時間: 8:30 ~ 16:30
場所: T floor, Nam Giao Bldg 1,
261-263 Phan Xich Long, Cau Kieu Ward

ハノイ 2026年12月14日-15日（月、火）
時間: 8:30 ~ 16:30
場所: 3F, 29T2 Bldg, Hoang Dao Thuy St.,
Yen Hoa Ward



講師

Ms. P. T. HIEN

- 人材マネジメント（人的資源管理）修士課程を修了し、現在は英国ケンブリッジ大学の博士課程に在籍。
- Unilever Vietnam、PepsiCo Vietnam、Masanグループ、THグループなどの多国籍企業において、人事部長（HRディレクター）を歴任。
- CIPDレベル7（英国人材開発協会）・Chartered Fellowの国際人事専門家として、人材マネジメント、人事制度・システムの構築、組織設計・組織開発、企業文化の醸成、チーム育成・コーチングなどの分野において21年以上の実務経験を持つ。



共通情報

[言語] ベトナム語
[受講料] 5,800,000 VND/人
(2回ランチ付き、VAT別)
1社2名以上で受講料5%OFF、5名以上で10%OFF
(ホーチミンとハノイの申込は別々に適用させていただきます)

[実施形式] 会場にてオフラインで実施します。
[定員] ホーチミン: 28名 – ハノイ: 30名
(定員になり次第、申込受付を終了いたします)

[申込方法] 添付の「Application form」にご記入の上、メールでお送りください



Head office in HCMC:
Address: T floor, Nam Giao Bldg. 1, 261-263 Phan Xich Long, Cau Kieu ward, HCMC
Tel : +84 (0) 28 3995 8290

Representative office in Hanoi:
Address: 12A Floor, Sao Mai Bldg., No.19 Le Van Luong St., Thanh Xuan ward., Hanoi
Tel : +84 (0) 24 6685 0388
Mail: training-vn@aimnext.com

In charge Ms. Loan Anh (English, Vietnamese)
Mr. Nagayoshi Tasuku (Japanese)