

管理職向けコース（各3～4時間）

前編

フィードバック — コミュニケーションが「未来の行動変容」を生む成長促進力

フィードバックの目的は、フィードバックを伝える側と受ける側の双方が共通の目標を持つこと、そして状況把握を共有することで、フィードバック対象者の思考と行動に変化を促し未来につなげることにある。フィードバック対象者を理解するために、客観的な事象から、生じた影響と対象者にとって大切な要素を抽出し、それを基に、フィードバックを伝える側と受ける側の関係性やタイミングなどによって声かけを変えていく。

本講座では、上下の関係に限らず相手の行動変容を促し、成果に繋げるための効果的なフィードバック方法を学ぶ。

後編

コーチング — コミュニケーションが相手の能力を最大限に引き出す伴走力

育成対象者が目指す到達目標のために必要な能力を最大限に引き出し、成果を最大化するには、単純に課題に取り組むことを促すのではなく、対象者本人が気づき、主体的に行動することによって最大の成果を発揮することが重要になる。その際に育成者に必要となるのは、本人に気づきを与える「効果的な質問」。その手法は一つではなく、信頼関係に基づいた育成者と育成対象者の行動傾向と成熟度（能力・姿勢）によってスタイルは異なる。

本講座では、部下が目指す目標に到達するための能力を最大限に引き出す伴走力＝コーチング力を学ぶ。

すべての方向けコース（各3～4時間）

前編

成長思考 — コミュニケーション（発言と行動）が変わる成長思考

結果よりも成長に目を向け、思い通りの結果が得られない場合でも、その過程でどのくらい成長できたかに照準をあてることで、自分の可能性を広げることにつながる。成長思考とは、そうした「可能性を広げることができる心構え」を指し、それを習得することによって自身が起こす「コミュニケーション（発言と行動）」も変化し得る。成長思考を養うためには、自分の基礎能力は自分が挑戦したことによって構築できるという自分自身への信頼が基本となる。

本講座では、P & G社員全員が基本能力として期待されている成長思考を学ぶ。

後編

リーダーシップ思考 — コミュニケーション（発言と行動）で導く自分らしいリーダーシップ思考

自分自身に対して成長を促進する考え方や心構えは、どうすれば習得できるのか。それには実は明確なステップがあり、行動がある。さらにそのアプローチは一つではなく、自分の得意なアプローチ＝スタイルで取り組むことによって、よりハードルが低く、より効果的に習得することができる。

本講座では、自分自身に対するリーダーシップの心構えを持つことによってコミュニケーション（発言と行動）が変化し、成長を促進する方法を学ぶ。