



全新的学习方式 同侪学习

CoachingOurselves 同僚学习——管理職育成の新しいトレンド

CoachingOurselvesは全世界の管理学界で名が知られているマスターのHenry Mintzberg（亨利·明茨伯格）と仲間達が2007年度に開発されていた。「概念的なマインドの啓発を元に、職場に起きたリアルな体験を周到に反省することが、管理学習にとって最も有力なツールだ」と、CoachingOurselvesの学習理念として捧げられている。一番効果的な学習が反省、及び自分自身と他人の経験から学ぶことの意味である。

CoachingOurselvesのチーム学習とは、参加者の管理力とリーダーシップの向上を図るためには、4~6人の管理職を1グループに編成し、チームコーチのファシリテートを通じて、該当テーマのパンフレットをガイドに、オープン、素直な議論と批判的な反省と対話を経て、最後に実践していく行動をコミットするような流れになる。Coachingourselvesの学習モジュールを作成した者はみんな先進的なマネジメントとビジネスマインドを持ったビジネス思想家と実践家で、その中にはHenry Mintzberg、Edgar Schein、Marshall Goldsmith、Phillip Kotler、Dave Ulrich、Linda Hill、Nancy Adler、Ricardo Semlerのようなマスターがいる。Coachingourselvesが最前線の分野の精粹を凝集できていると言える。

テーマ：feedbackの代わりにfeedforward

製作者：馬歇尔·戈德史密斯；特伦斯·特劳特 (Marshall Goldsmith, Terence Traut)

概要紹介：

長い間、feedbackをすることが管理職としての基本スキルだと言われている。伝統的な意味だと、該当する情報が管理職から部下に伝えることである。正しこのやり方には根本的な問題がある。将来に出てくる可能な無限のチャンスに対するアドバイスではなく、過去に既に発生していたことに対するコメントであるため、局所的、静止的で、広くて、動態でできない。今回のセミナーを通じて、feedforwardの習得を通じて管理職としてのあなたのコメントを提供する特徴を意識させる。それにより、feedforwardの有効性を向上し、業務効率とやる気の向上につなげる。

学習ポイント：

- ◆ Feedforwardの定義とシミュレーション
- ◆ なぜfeedforwardのほうがより有効なのか

- ◆ 対象者：管理部、人事総務部管理職（1社1位のみ）
- ◆ 開催時間：2020/07/14（火） 午前 09:30—11:30
- ◆ 利用方法：Zoom在线会议
- ◆ 定員：10名まで
- ◆ 担当コーチ：

training-bridgeパートナー、エグゼクティブコーチBenjamin

◆ お問い合わせ：

メール：cbs@cicombrains.com

（社名、部署、指名、連絡方法）

電話：嚴麗（021-68413001）、張寧（021-68413005）



主催：思康博企业管理咨询（上海）有限公司
HP：www.cicombrains.com/shanghai/



協力：上海培睿企业管理咨询有限公司
HP：www.training-bridge.com