



研修の目的と内容

上下左右に良き影響力を与え、
組織の要となるマネージャーとして成長する

【研修課題】

事前課題：自身が考える職場の問題とその解決策の検討（フォーマットあり）

1. **コアリーダー（※）**としての位置づけを理解し、上下左右へのリーダーシップを再確認する。
2. **[基礎編の復習：上下左右の下]**
部下が抱える問題の解決を進める問題解決対話の仕方を理解する。
3. **[上司に対して：上下左右の上：フォロワーシップ]**
上司とのより良い協働をつくるためのフォロワーシップを学び、事前に考えた職場の問題をもとに、上司のより良い意思決定を促す、提案対話のスキルを磨く。
4. **[ステークホルダーに対して：上下左右の左右：メンバーシップ・パートナーシップ]**
研究者や取引先、他チームなど、上下関係にない相手に対し、自身の影響力を与えるメンバーシップとパートナーシップ発揮の状況を整理し、職場において実際に合意できないケースとその理由を考え、合意形成のプロセスと、合意形成に必要となる4つのスキルを理解する。
5. **[グループワーク・実習]** 実際のケースをもとに、合意形成対話の進め方を学ぶ。

※**コアリーダー**：職場の中核となる位置づけにあり、上下左右に影響を与えながら主体的に仕事をしていくことが期待される職員のこと。



研修の内容とタイムライン

時間	内容	説明
9:00	<p>■オリエンテーション</p> <p>・主催者挨拶 ・講師挨拶 ・自己紹介 ・お願い事項</p>	<p>・主催者からセミナーの目的、ならびに受講者への期待を伝える。</p>
9:30	<p>■研修の目的</p> <p>「上下左右に良き影響力を与え、組織の要となるマネージャーとして成長する」</p> <p>①コアリーダー ②上下左右へのリーダーシップ</p>	<p>・研修の目的を伝え上司や他部門を動かしていく、コアリーダーというポジショニングを理解し、あらためて上下左右のリーダーシップ発揮の重要性を共有化する。</p>
9:50	<p>■＜基礎編復習＞ 問題解決対話の進め方</p> <p>①問題解決対話とは何か</p> <p>②問題解決対話のプロセスと進め方</p> <p>③問題解決対話のデモンストレーション</p> <p>④質疑応答による学びの深化</p>	<p>・基礎編の復習として、部下の長期に渡る不具合行動を矯正させるために、対話を通じて真の原因を究明し、再発防止を狙う対話を、見本などを見ながらそのポイントを理解する。</p>
10:40	<p>■フォロワーシップとは</p> <p>①フォロワーシップとは何か</p> <p>②フォロワーシップのメリット</p> <p>③フォロワーシップのタイプ自己診断</p>	<p>・チームを統括する上司のより良い協働を進めるために、フォロワーシップという、上司を補佐することを通じて、上司のより良い意思決定を促し、上司を活かし、チームを活かし、自分を活かす影響力について学ぶ。</p> <p>・フォロワーシップ自己診断を通じ、自らのフォロワーシップの課題を明確にする。</p>
12:00	<p>④提案対話のプロセス</p>	<p>・納得を取りつける上司への提案のポイントをプロセスを通じて学ぶ。</p>
13:00	<p>⑤ケースづくり（職場改善提案のストーリーづくり）</p> <p>④提案対話ペアロールプレイング</p> <p>⑤フィードバック</p>	<p>・事前課題をもとに、職場の問題解決を提案する対話の進め方を組み立てる。</p> <p>・ペアロールプレイングを通じて、上司への提案の仕方を身につける。</p>
14:15	<p>■合意を阻害する要因</p> <p>①メンバーシップとパートナーシップ</p> <p>②グループ討議「パートナーと合意できないこととその理由」</p> <p>③発表 ③主張の背景</p>	<p>・研究者や取引先、他チームのメンバーと実際に合意できないケースをあげ、なぜ合意できないかの理由を考える。そのうえで、互いの主張の背景を知ること、合意のプロセスの必要性に気づく。</p>
15:00	<p>■合意形成のプロセスと4つのスキル</p> <p>①場のデザインのスキル ②対人関係のスキル</p> <p>③ペア演習「質問と傾聴」</p> <p>④構造化のスキル ⑤合意形成のスキル</p>	<p>・研究者や取引先、他チームのメンバーと合意を形成するためのプロセスと4つのスキルを整理し、ペア演習を通じて場のデザインのスキルと対人関係のスキルを磨く。</p> <p>（※質問、傾聴などコーチングスキルの復習となる）</p> <p>・そのうえで、合意を形成するための構造化のスキルと、合意形成のスキルを理解する。</p>
16:00	<p>■合意形成対話</p> <p>①合意形成対話の進め方</p> <p>②ケース別トリオロールプレイング</p>	<p>・グループ討議であがった合意できないケースをもとに、合意形成のプロセスと4つのスキルを使って、トリオでロールプレイングに臨む。観察者を置くことで、より深く合意形成のプロセスと4つのスキルを理解し、身につける。</p>
17:00	<p>■まとめ</p> <p>「より良い合意を形成し、皆が働きがいもてる職場を築こう」</p> <p>終了</p>	



講師プロフィール: 瓜生 稔 先生

■最終学歴

関西大学 文学部史学科 卒業

■経歴

日本NCR株式会社入社
株式会社ジェック
株式会社テンポラリーエデュコンサルト
株式会社ヒューマンラボ設立 代表取締役

■主な担当分野

- ・新入社員研修／新入社員フォロー研修・エルダー研修
- ・ビジネスマナー研修／コミュニケーション力向上研修
- ・問題解決力強化研修／業務改善推進研修、組織変革ワークショップ
- ・キャリア開発研修／PI研修、ライフプランニング研修
- ・マネジメント研修、リーダーシップ強化研修、変革型リーダー育成研修
- ・戦略策定研修／目標管理機能強化研修、評価者研修
- ・営業力強化研修／基本・ソリューション営業・顧客戦略・営業マネージャー
- ・対人折衝力向上研修／システムエンジニア・サービスマン
- ・メンタルヘルス対策研修
- ・人事制度、組織風土改革に関わるコンサルティング
- ・アクションラーニングの設計、担当 ・学生のためのキャリア開発
- ・レジリエンス・トレーニング研修

■資格

社団法人日本カウンセラー協会認定 産業カウンセラー
社団法人日本カウンセラー協会認定 キャリアコンサルタント
NPO法人日本アクションラーニング協会公認 認定シニアALコーチ
ポジティブサイコロジスクール認定 ポジティブ心理学コーチ
ポジティブサイコロジスクール認定 レジリエンストレーニング講師

豊富な企業・業務経験と、受講者との2Wayによる参画型研修により、受講者の共感性や納得感の高い研修を実施し、役職、年齢やご経験に関わらず幅広い層の方々から好評をいただいています。

また、研修の実施にあたっては、事前に主催者側と入念な打ち合わせにより状況やご要望事項を把握したうえで研修の実施を行います。お客さま状況や現場に則した研修を実施するということでお喜びいただいております。