

"人材育成" コーチング

No. 321

目的

人間尊重主義のマインドの重要性に気づく
教える 考えさせる。放任 積極的育成のスキルを学ぶ
傾聴力の基礎を学び、信頼関係の築き方のポイントを学ぶ

特長

カウンセリング理論に基づく、即日使える傾聴技術
演習形式で"エンパワメント"の実際を理解する

対象 チームリーダー、管理職
(最適人数 10数名 ~ 最大 30名程度)

Table of Contents (Total 6H ~ 7.5H)

イントロダクション 研修体系における本セミナーの位置づけと役割 セミナーの目的、内容、進め方およびゴール
1 コミュニケーションの種類と原則 コミュニケーション不全の4つのパターン 伝わるための、たった一つのポイント 人間力の発揮(誠実さと共感力) ラポート(信頼関係を築くコミュニケーション)
2 "育成型" コーチングの基礎 ティーチング、ショーイング、コーチング 目標管理型マネジメントにおけるコーチングの意義 「考えさせる」ためのマインドと技術
3 傾聴力 (聞いてはいるけど聴いてない) 傾聴の姿勢と態度 うなずきと繰り返し 表情と声のトーン 沈黙とうながし
4 "実践" 「育成型コーチング」 相手を尊重し、信頼する 話の広がりを大切に 相手に考えさせる 大事なことは、最後にでてくる
振り返りとまとめ 反省点および達成度の確認 気づきとアンケート

"人間力"で活かす 目標管理型マネジメント

No. 322

目的

マネジメントの基礎を理解する
目標管理型マネジメント理論と運用の基礎を理解する
"人"を動かすためのマインドとスキルの基本を身に付ける

特長

目標管理の哲学・思想が盛り込まれている
コミュニケーション力を底上げする効果あり

対象 チームリーダー、管理職
(最適人数 10数名 ~ 最大 30名程度)

Table of Contents (Total 6H ~ 7.5H)

イントロダクション 研修体系における本セミナーの位置づけと役割 セミナーの目的、内容、進め方およびゴール
1 マネジメントの基礎 マネジメントとは何か？ 求められる成果と役割 マネジメントの3のスキル(THC) 代表的リーダーシップのスタイル (浪花節型、無関心型、権力型から理想のスタイルへ)
2 目標管理の時代 科学的管理から自律型組織へ 動機付け理論の基礎 (欲求五段階説、X理論・Y理論、動機付け・衛生理論) 自らの動機付けの源泉を探る
3 コミュニケーションの種類と原則 コミュニケーション不全の4つのパターン 伝わるための、たった一つのポイント 人間力の発揮(誠実さと共感力) ラポート(信頼関係を築くコミュニケーション)
4 人間関係力でプロジェクトを動かす ヒューマン・マネジメントで成果を生もう 人材評価の注意点 ヒューマン・ダイアグラムで人間関係の調整を
振り返りとまとめ 反省点および達成度の確認 気づきとアンケート