

御中

---

# ラインアップ② : コミュニケーション力強化

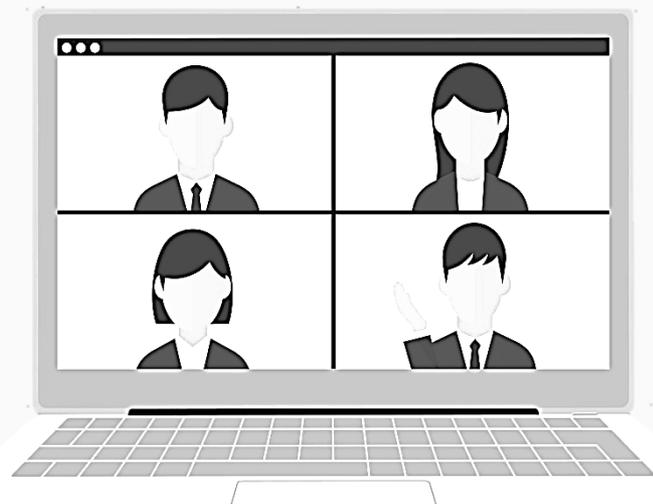
教育entertainment株式会社

代表取締役社長 伊東 泰司

E-mail : yasushi-ito@edu-entame.com

Mobile : 090-2284-2171

- 苦手な人とのコミュニケーションの取り方がわからない…
- 気の合う人とはしかコミュニケーションが取れない…
- リモートワークにおけるコミュニケーションが難しい…
- 伝えたいことがまとまらない…
- 言いたいことがなかなか伝わらない…
- 言いたいことがあってもついつい我慢してしまう…
- 人前に立つと緊張して言いたいことが言えなくなる…
- そもそも人に興味関心が薄い…
- ついつい他人のせいにしてしまう…
- 最近イライラすることが多い…



## 研修内容（半日～1日）

### ■合意形成&質問力強化プログラム

そもそも『ビジネスにおけるコミュニケーション』と『プライベートにおけるコミュニケーション』との違いや目的は何なのか？このような当たり前の問いにこそ落とし穴があります。その落とし穴とは、当たり前過ぎて普通の業務の中で深く理解せず、様々な感覚的コミュニケーションに終始し、生産性向上の妨げになっている機会があまりにも多いことです。

本プログラムでは、生産性向上の妨げになっているかもしれない社員たちのコミュニケーション能力の改善とより生産性を高めるためのコミュニケーションスキルをわかりやすく体験を通じて深く学び実践できるレベルまで習得して頂きます。その中でも、とくに必要不可欠な3つのポイントを現場感と紐づけて学習して頂くコンテンツや『プロの交渉人（ネゴシエーター）』が活用する質問のスキルなども体験学習して頂きます。体験学習の大きなポイントは、スキルがある場合とそうでない場合のギャップを身体で感じて頂けるので、多くの受講者の方たちにとって非常に納得度の高い内容をご提供させて頂いております。

### ■プロポーザルプレゼンテーション力強化プログラム

どうすれば相手に納得してもらえるのか？どうすれば論理的で簡潔な伝え方になるのか？どうすれば聞き手を惹きつける話し方ができるのか？効果的な資料のポイントとは？何枚くらが適切な資料なのか？パワーポイントを使いこなすポイントとは？事前準備におけるポイントは？どうすれば緊張やあがり症を解消できるのか？…等、プレゼンテーションにおける課題は多岐に渡ります。上記の課題を明確にわかりやすく且つすぐに実践可能なレベルで学習&体験頂きます。

### ■セルフストレスマネジメント&セルフモチベーションのトリセツ

いくら優秀な社員であっても、モチベーションが下がると生産性は確実に下がります。また上司や周囲の人たちが、きめ細かく気配りやフォローをしてくれる環境下でつねにお仕事ができるのなら大きな問題は発生しないかもしれません。しかし、そのような環境下でお仕事ができる人は圧倒的に少ない現実があります。ストレス耐性の強化やモチベーションを自らコントロールする能力とは『自分とコミュニケーション力』の向上を意味します。

本プログラムでは脳科学の観点からセルフストレスマネジメントに必要とされているポイントや『モチベーションの正体』を理解し、そのコントロールの『トリセツ』を活用することで上司や周囲の人たちに頼らなくてモチベーションがセルフコントロールできる社員となりストレス耐性も向上することを目的としています。

### ■チーム力向上に不可欠なOJT力強化プログラム

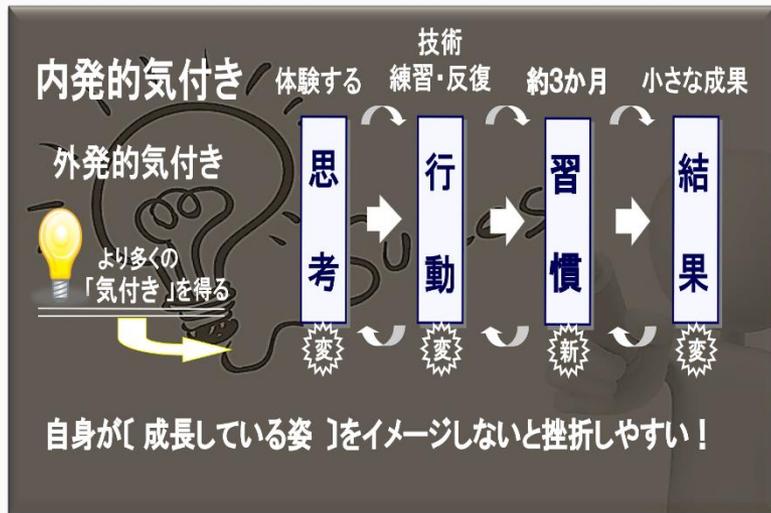
強い組織創りとOJTは切っても切れない関係にあります。逆に弱体化する組織の共通点にOJTの欠落が挙げられます。上司と部下の関係に限らず、先輩がどのように後輩と関り、チーム全体としてメンバーの能力開発していくのか？という取り組みは強い組織創りには必要不可欠となります。そして、OJTを実行していく上で最も重要なキーワードは人間関係における『ラポール形成』という概念です。逆に、チーム内でのメンバーの相互関心力が希薄化すると『ラポール形成』が実現できず、真のOJTが欠落し、組織は弱体化してしまいます。

本プログラムは、まずはOJTに欠かせない『ラポール形成の重要性』を整理したうえで、貴社のOJTに不足しているスキルや人材開発に不可欠な育成スキルを段階的に習熟するための材料をご提供しております。

項目	形式	内容
I. オリエンテーション	講義 グループワーク	<b>【受講者セットアップ】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・研修の目的 &amp; 概要</li> <li>・リーダー選出</li> <li>・講師自己紹介</li> </ul>
II. まずは体験しよう！	講義 個人ワーク グループワーク	<b>【プロポーザルプレゼンテーション①】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義：刺さるプレゼンの真髄とは？</li> <li>・個人ワーク：ストーリー設計</li> <li>・個人ワーク：資料制作</li> <li>・グループワーク：プレゼンテーション</li> <li>・講義：フィードバック</li> </ul>
III. フィードバックを踏まえて準備から修正しよう！	講義 グループワーク	<b>【プロポーザルプレゼンテーション②】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループワーク：ストーリー設計</li> <li>・グループワーク：資料制作</li> <li>・講師アドバイス：グループワーク中随時</li> </ul>
IV. プロポーザルプレゼンテーションの神髄を体験しよう！	講義 インタラクティブ	<b>【プロポーザルプレゼンテーション③】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループワーク：模擬プレゼン</li> <li>・受講者フィードバック</li> <li>・講師フィードバック</li> <li>・グループワーク：現場に落とし込む</li> </ul>



## 安定的成果へのプロセス



## 丸投げすることの危険性

一見難しいと思う事柄でも『小さく切り取れ』ば大丈夫！



## 人財育成に不可欠な7つの心得

1. 教育の前提は「ラポール」である。

「ラポール」とは、直訳すると「架け橋」という意味。受講者との「心の橋」が架からなければ、何も伝わらないし受け取らない。

2. 人は「現実より真実」に従って生きている。「真実」とは現実と  
思い込んでいる「地図」のことである。

「地図とはルール」、「ルール」とは「価値基準」や「判断基準」のことである。  
相手を説得するよりも、その「ルール」を理解し尊重する方が重要である。

3. 相手の反応は「自身のコミュニケーション」の結果である。

相手の反応は「自身の鏡」であり、反応を変えたけれ「自身を変化させる」  
方が効果的である。

4. 教育に「失敗」は存在しない。存在するのは「フィードバック」  
のみ。

すべての結果は次へ活かすための「材料」である。従って「新しい学び」  
は永遠に続く。

5. 人はつねに「現在可能なベスト」を尽くしている。

もし結果が出ないなら、その結果を出すための「別の方法」や「選択肢の数」  
が不足していることを示唆しているだけ。

6. 「モデリング」は最高の教育のひとつである。

「理屈」を教えるより「体験させる(型に入れる)」方が、結果として効果的な  
ケースは多い(内発的動機付け)。

7. 「『与える』と『奪う』」は同義語である。

教育は「『何を与えるか?』」ではなく、どうすれば「『お腹が減るか?』」で  
ある。受講者を「迷路」に入れろ！