

御中

---

# ラインアップ① : 部下指導育成力強化

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

- 部下のやる気を感じない…
- ジェネレーションギャップが埋まらない…
- 自分たちは手取り足取り教わっていない…
- どこまで関与するべきか？わからない…
- 自分のやってきたことが正しいのか？自信がない…
- ついつい感情的な指導になってしまう…
- そもそも部下指導にまで手が回らない…
- 異性の部下との接し方が悩ましい…
- 年上の部下との接し方が悩ましい…
- そもそも部下が自分を頼りにしない…
- そもそも部下に関心が弱い…



対象者	研修内容（1日～2日）
<p><b>管理職者</b></p>	<p><b>マネジメント力（巻き込み力）強化プログラム～指導力を科学する～</b></p> <p>この研修では、具体的な部下とのコミュニケーションの取り方、部下の状態に合わせてどのような指導を行えば良いのかを整理することで、その時々の人材を最大限活かした最適なチームビルディングができる方法をコミュニケーションの観点から学ぶことができます。</p> <p>『伝えること』が指導のゴールになってしまうと、指導者の自己満足で終わってしまい、せっかくの指導が生かされなくなってしまうことがよく起こります。この研修では、指導対象者が『できるようになること』をゴールにし、そのために具体的にどのようなスタンスで接する必要があるのか？10分できる『カジュアルコーチング』など人材育成のポイントが体系的に学習できます。</p> <p>『立場や役割だけで行うマネジメント』から『魅力で動かすマネジメント』へ。各種のハラスメントや精神疾患、人事考課の納得度など、管理職者が魅力でマネジメントできるようになると全てが変化します。脳科学の観点から現代の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』を理解することで、そのコントロールの『トリセツ』や『リフレーミングスキル』まで学習します。</p>
<p><b>営業指導者</b></p>	<p><b>営業指導力強化プログラム～営業を科学する～</b></p> <p>昔はモノが売れる時代でしたが、現在はモノを作っても売れません。これらの様に色々な要素により、人の価値観も大きく変化しています。同様に、多くの場合管理職層と若手の間にも時代背景の違いがあります。営業職においても、足で稼げる時代ではなくなりつつあります。具体的に要点を捉えて教えていかなければ、部下の成長も難しい時代です。</p> <p>『能力開示とマッピング』『生産性向上不可欠なコミュニケーションフレーム』『事前リサーチの重要性』『同行のポイント』『目標設定の仕方』『クロージングのポイント』等営業職にとって必要な項目をどのように指導すれば良いのか学習します。</p>
<p><b>社内講師</b></p>	<p><b>社内講師力強化プログラム～社内講師力を科学する～</b></p> <p>外部の講師を活用するには費用が高くなります。できれば内製化したいと考えますが、内製化のハードルが高いのも事実です。そこで、内製化するための社内講師を養成するために必要不可欠な『講師としての心得』と『インストラクショナルスキル』を、以下内容の中から選択学習します。</p> <p>『オリエンテーションのポイント』『自己紹介の重要性』『情報処理のメカニズム』『受講者を巻き込む伝え方』『フィードバックスキル』『ファシリテーションのポイント』『プロ講師が実践する7つの心得』『笑いの効用とそのコツ』等バリエーションを取り揃えています。</p>

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> <li>・講義：成功循環モデル</li> </ul>
II. 部下を理解する コミュニケーションスキル	講義 ペアワーク グループワーク	<b>【2つの指導スキル】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義：ティーチングとコーチングの違いを整理する</li> <li>・講義：カジュアルコーチングのポイント</li> <li>・ペアワーク：カジュアルコーチングを体験しよう！</li> <li>・グループワーク：効果を検証する</li> </ul>
III. 指導力を科学する	講義	<b>【部下のトリセツ】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義：感知脳（言い訳脳）と論理脳（チャレンジ脳）</li> </ul>
IV. 指導スキル	講義 グループワーク	<b>【部下を巻き込むスキル】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義：情報処理のメカニズム</li> <li>・講義：部下を巻き込む伝え方（5つのモデル）</li> <li>・グループワーク：現場に落とし込む</li> </ul>
V. モチベーションのトリセツ	講義 インタラクティブ	<b>【モチベーションをコントロールする】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・講義：モチベーションのトリセツ                             <ol style="list-style-type: none"> <li>①ポジティブを支配するドーパミン</li> <li>②逃走するノルアドレナリン</li> <li>③超越的な集中力を生み出すエンドルフィン</li> </ol> </li> <li>・グループワーク：現場に落とし込む</li> </ul>

## カウンセリングモデルと ネゴシエーターモデル

### 関係構築を促進する体系立てた コミュニケーションスキル

傾聴と共感のスキル: カウンセリングモデル

“聞く” と “聴く”

耳だけではなく  
+ (プラスする)  
目 (観察しながら)  
気持ちを汲み取る

※そして傾聴とは…  
傾ける = 全身全霊で!

- ① [さなずき] 内面に合わせる(ペースング)
- ② [おひごち] ぶなずきに言葉をはめる (ハ行になるほど-そんなんですか)
- ③ [バックトラックング] 相手の顔に共感しながら戻す

#### カウンセリングモデル

「傾聴と共感のスキル」  
コミュニケーションのベースです。  
聴くためのスキルのポイントは「ペースン  
グ」です。

質問のスキル: ネゴシエーターモデル①

■ 確認の3ステップ

- ① 質問の入口  
・フォーカシング: YESセツ  
「ここについて何か教えて聞いてもよろしいでしょうか?」  
・マジックワード  
「教えて頂ける範囲で結構ですから…」
- ② 縦の質問  
・チャッキングダウン  
「もう少し詳しく教えてください?」
- ③ 横の質問  
・チャッキングアップ  
「つまり…ということでしょうか?」

#### ネゴシエーターモデル

「確認の3ステップ」  
相手がしゃべりやすい様な質問の仕  
方と、会話を広げるための縦の質問を  
学習します。

質問のスキル: ネゴシエーターモデル②

■ 時間軸のフレームで質問する

②過去 ①現状 ③現在 ④未来

- ① [現状(確認の3ステップ)]を深掘りする
- ② [過去]に遡る(歴史)を理解する
- ③ [現在]に居る
- ④ [未来(ビジョンや想定される課題)]へ深く

「時間軸の質問」  
過去・未来について知る横の質問を  
学習します。これにより相手の背景や  
考え方を知ることが出来ます。

質問のスキル: ネゴシエーターモデル③

■ 時間軸の質問をより効果的にするスキル

▼Point1 [価値基準(ホトボタンの)理解]

Point2 [感情の理解]

人間性や性格に関する質問(内面的な質問)をする  
ことでより(深く多面的)に理解することができる

「価値基準と感情の質問」  
相手が価値を感じる基準や感情を知  
ることで、より深く相手を理解するこ  
とができます。

## カジュアルコーチング

カジュアルコーチング

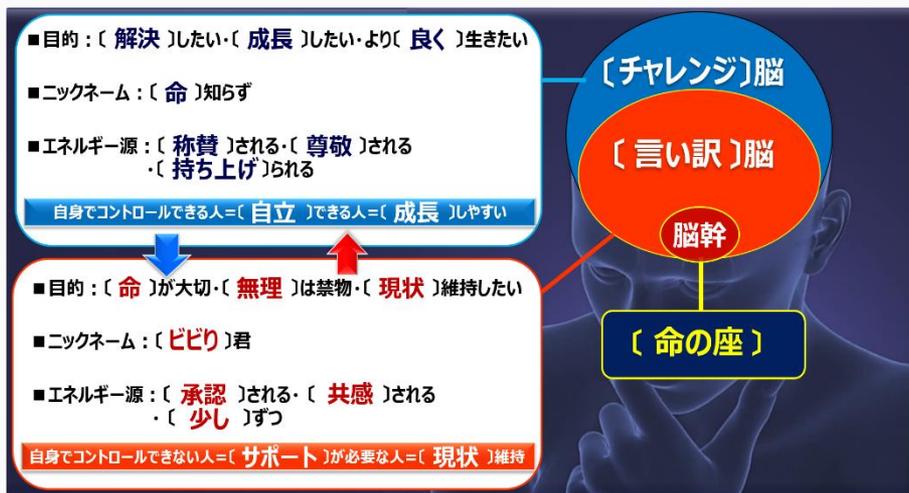
■ ポイントを整理する

STEP1	STEP2
①場の設定 「最近〇〇がいいねえ」	⑤対策を引き出す 「どうするの?」
②課題を捉える 「何が?」	⑥成長イメージを確認する 「どうなるの?」
③理由や背景を深掘りする 「何で?」	⑦サポートを提案する 次回を約束する

④「相手の話を要約する」

- コーチングは、業務上の問題点や課題について、いろいろな角度から問いかけます。コーチングのポイントは「相手から引き出す」こと。常日頃よりどうしても上司がアドバイスをしがちですが、少しかがはずれていると感じても、上司からは意見を発しないことが重要です。相手から考え・意欲・気付きなどを引き出し、とるべき行動計画を明確にするスキルがコーチングです。
- コーチングのポイントを押さえ、現場で実践できるコーチングの手法を学習します。

## 言い訳脳とチャレンジ脳



➤脳科学の観点から、上司と部下の職場における関係性を整理します。  
 大脳生理学上脳の機能は大きく3つにわけることが出来ます。1つめは生命を司る「脳幹」、2つ目は動物が有している本能を司る「本能脳（＝言い訳脳）」3つ目は唯一人間が有している理性を司る「理性脳（＝チャレンジ脳）」です。

➤上司が指示命令を出す際、チャレンジ脳が働いています。良かれと思ったアドバイスも同様です。しかし、受け取る側の部下は、不安や恐怖を感じやすい言い訳脳が優位に立ってしまうことがしばしばあります。この状況に陥ると、組織の指示系統が機能不全を起こしてしまいます。

➤このような状況に陥らないためには、部下と上司の立場の違いを理解したうえで接することが重要となります。一方的に指示・命令を出す上司の場合、能動的な立場になりがちです。逆にこの場合、部下は受動的な立場にいると言えます。この立場の違い把握し、部下を承認し理解を示していくことで、部下を巻き込みスムーズな組織運営へと導きます。

言い訳脳	種別	チャレンジ脳
・〔知らない〕 ・〔難しい & 無理〕 ・なぜ〔しなければ〕ならないの？ ・〔けど、でも〕	思考・言語 パターン	・～〔ねば〕ならない ・～〔すべき〕 ・～〔しなさい〕 ・～〔しては〕ならない ・〔した方がよい〕
※基本は〔受動的〕立場 ・〔お客様〕 ・〔生徒〕 ・〔部下〕 ・〔女性〕 ・〔現場〕 ・〔子供〕	主に作動 しやすい立場	※基本は〔能動的〕立場 ・〔営業パーソン〕 ・〔先生〕 ・〔上司〕 ・〔男性〕 ・〔本社〕 ・〔親〕