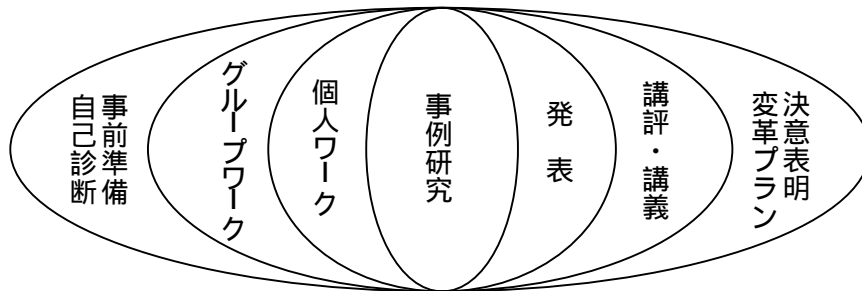


カウンセリングマインドによる
マネジメント・スキルアッププログラム



< 内 容 >

1. ばしめに
2. カウンセリング・マインドの必要性
3. プログラムの全体モジュール
4. 基礎モジュール
5. 応用モジュール
6. プログラムの概要

1 . はじめに

マネジメントの実態

世に多くのリーダーがいる中で、マネジメントに失敗しているリーダーがいかに多いことでしょう。

- メンバーの活用や育成ができていないリーダー
- 叱咤激励しかできないリーダー
- メンバーの積極性を引き出せていないリーダー
- メンバーから支持、信頼が得られていないリーダー

など、数えあげればきりがありません。

リーダーとしてやらなければならないことはわかっている、そのやり方が違っていたり、具体的な対処の仕方がわかっていないために、マネジメントに失敗していることが多いものです。

必要なマネジメントの技術

マネジメントを成功させるためには、技術が必要です。

マネジメントの理論や知識があっても、それを実践できなければ何の意味もありません。今、リーダーに必要なのは、マネジメントを実践できる技術です。

しかも、マネジメントの行動に則した技術でなければ実務では使うことができません。

行動に則したマネジメントの技術

- | | |
|--------------|------------------|
| ・メンバーを理解する技術 | ・メンバーに支持される技術 |
| ・仕事を教える技術 | ・チームワークをつくる技術 |
| ・心を開かせる技術 | ・メンバーに積極性を持たせる技術 |
| ・話を聴く技術 | ・メンバーを受け入れる技術 |
| ・報告を受ける技術 | ・誉める技術 |
| ・目標を共有化する技術 | ・参画をさせる技術 |
| ・相談にのる技術 | ・メンバーに主体性を持たせる技術 |
| ・面談の技術 | |

2. カウンセリング・マインドの必要性

メンバー理解の必要

リーダーは、メンバーを通して仕事を達成するにもかかわらず、ややもするとメンバーを理解しないままに一方的な指示命令だけでマネジメントをしていることがあります。

本当にそれだけでメンバーは動いてくれるのでしょうか。メンバーがその指示や仕事をどのように受けとめ理解しているのか、リーダーがメンバーの心の状態や考え方を理解していなければ、メンバーは指示を受け入れてはくれません。形式的にメンバーが指示通りの仕事をしたとしても、メンバーに受け入れられたものでなければ、仕事に創意工夫は生まれず、やり甲斐も持てないでしょう。

メンバーを本気で育成し、動機づけ、方向づけていくためには、メンバーを受容し、理解することが必要です。

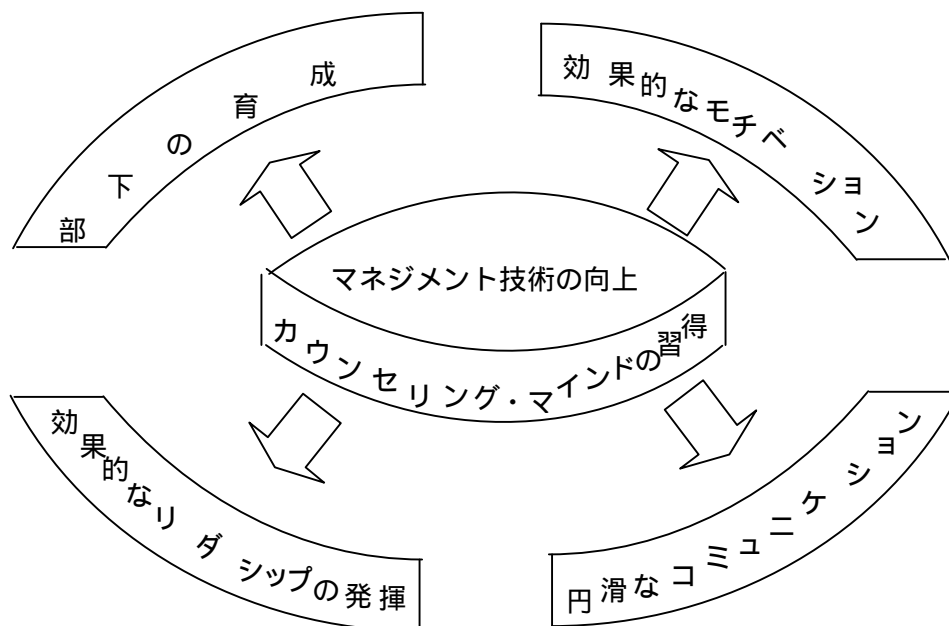
カウンセリング・マインドとは

カウンセリング・マインドとは、リーダーとメンバーが共に働きやすく、かつ積極的にかかわり合える職場をつくるために

- リーダーが自分の態度と言葉を客観視し
- メンバーの態度と言葉の心理背景を知る

気持ちと技術です。

リーダーがカウンセリング・マインドを持ち、メンバーとの接し方を変えることにより、マネジメントを効果的に実践することが可能になります。



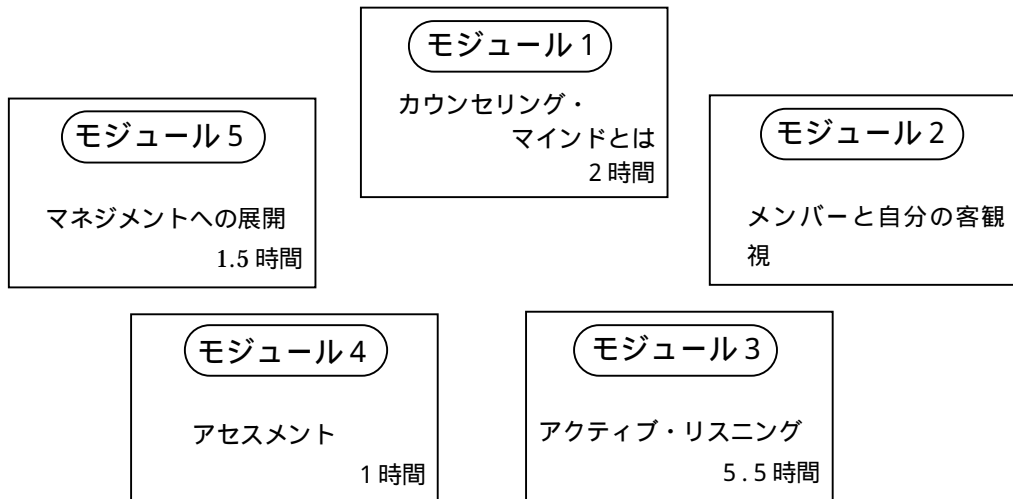
3 . プログラムの全体モジュール

モジュール概要

プログラムは、全部で9つのモジュールにより構成されています。カウンセリング・マインドを習得する基礎モジュールと、マネジメントへの展開スキルを習得する応用モジュールです。これらのモジュールを、クライアントニーズに合わせてプログラム設計できるという特徴を持っています。

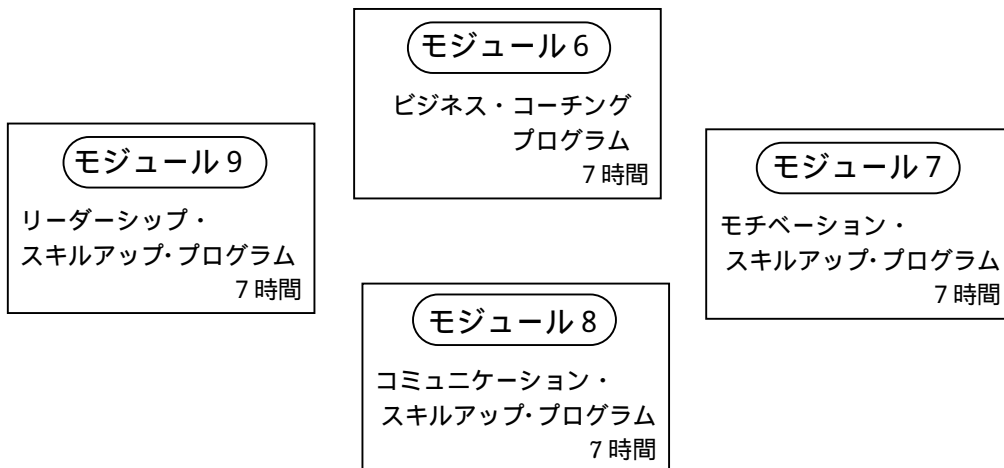
PHASE 1 カウンセリング・マインド

メンバーの気持ちを理解できるリーダーへの変革



PHASE 1 マネジメント・ディベロップメント

カウンセリング・マインドを活かしたマネジメントスキルの開発



4 . 基礎モジュール

<p>モジュール1</p>	<p>カウンセリング・マインドとは</p>	<p>2 時間</p>
<p>1 . カウンセリング・マインドの必要性 1) カウンセリン・マインドとは 2) 一方的な見方・一方的な指導 3) 心的に希薄なリーダーとメンバーの関係</p>		<p>講 義</p>
<p>2 . 人間尊重の指導を目指して 1) 職場と人間関係 2) 心の健康づくりの必要性</p>		<p>事例研究 事例研究</p>
<p>3 . カウンセリングの原理を活かす 1) カウンセリングとは 2) カウンセリングの原点 3) 面接（カウンセリング）の進め方と留意点 4) カウンセリングの目指すもの</p>		<p>講 義</p>

<p>モジュール2</p>	<p>メンバーと自分の客観視</p>	<p>4 時間</p>
<p>1 . メンバーを見つめ、行動と心の傾向を把握する 1) 人間の成長と性格の形成 2) 社会的背景を知る 3) 社会的時代背景 < 年代資料 ></p>		<p>講 義</p>
<p>2 . メンバーの見方を変える 1) 自己表現方法の大分類 1) バーバル・コミュニケーションによるメンバーの見方 2) ノンバーバル・コミュニケーションによるメンバーの見方 3) バーバル・ノンバーバル自己チェック 4) 自分自身の客観視 5) 問題の兆しのキャッチ</p>		<p>個人ワーク 自己チェック ビデオ・スタディ ビデオ視聴 個人ワーク グループワーク コメント</p>

<p>モジュール3</p>	<p>アクティブ・リスニング</p>	<p>5.5 時間</p>
<p>1. 効果的に聴くための環境づくり 2. 積極的傾聴のステップの理解 3. 効果的に聴くことのメリットとポイント 4. アクティブ・リスニング</p>		<p>講 義</p>
<p>Case 1</p>	<p>メンバーを受け入れる</p>	<p>ロールプレイング</p>
<p>Case 2</p>	<p>支持・対決</p>	<p>ワークシート準備 ロールプレイング フィードバック ビデオ・スタディ</p>

<p>モジュール4</p>	<p>アセスメント</p>	<p>1 時間</p>
<p>1. カウンセリング・マインド自己評価 1) 仕事の指示と指導 2) メンバーの理解 3) 聞き入れる雰囲気</p>		<p>アセスメントシート</p>

<p>モジュール5</p>	<p>アセスメント</p>	<p>1.5 時間</p>
<p>1. ビジネス・コーチングへの展開 2. モチベーションへの展開 3. コミュニケーションへの展開 4. リーダーシップへの展開</p>		<p>講 義</p>

5 . 応用モジュール

応用モジュールの展開方法

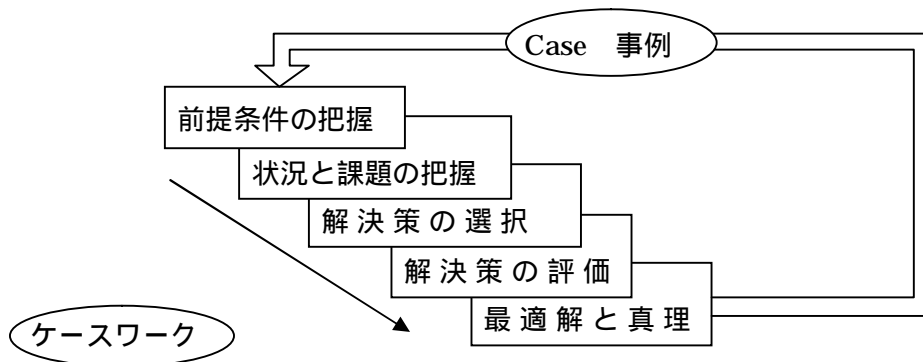
応用モジュールはカウンセリング・マネジメントを活かしたビジネス・コーチング、モチベーション、コミュニケーション、リーダーシップの具体的展開スキルを開発するものです。

その展開手法は、ニッコン独自のケースワーク法によって進めます。

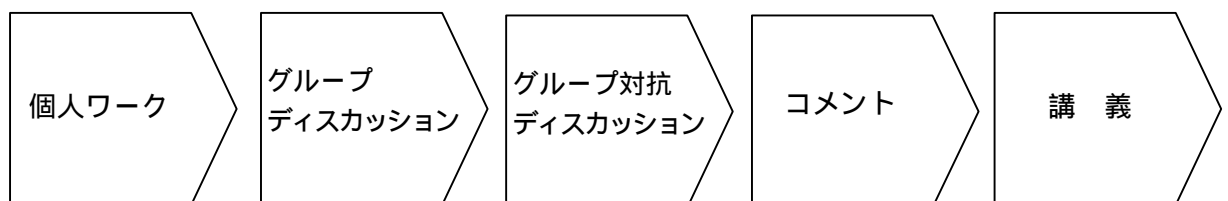
ケースワーク法とは

マネジメント・スキルを高めるには、マネジメント理論や原理原則を知識として習得することではなく、いかに多くの経験を積み重ね、自己の経験値を蓄積し、経験値が成功法則にまで高められるかにあると言えます。

ケースワーク法は、ケースワークという疑似体験を連続的に積み重ねることで、マネジメント・スキルを向上させる手法です。



手法の展開



モジュール6

ビジネス・コーチング・プログラム

7時間

Case 1 業績成果の出ない社員

Case 2 業務コンディションの悪い社員

Case 3 仕事の段取りが組めない社員

モジュール7

モチベーション・スキルアップ・プログラム

7時間

Case 1 自己主張の強い社員

Case 2 仕事にやる気のない社員

Case 3 年上の社員への動機付け

モジュール8

コミュニケーション・スキルアップ・プログラム 7時間

Case 1 女性社員が主任と衝突した

Case 2 “聞いていない”と言い張る社員

Case 3 問題が目につく女性社員

モジュール9

リーダーシップ・スキルアップ・プログラム

7時間

Case 1 自分の考えは間違っていない

Case 2 リーダーシップの秘訣が分からない

Case 3 メンバーを指導できないリーダー

6 . プログラムの概要

対 象 者

リーダー（初級・中級・上級リーダーは問いません）

定 員

20名以内

必要時間数

<コース例>

カウンセリング・マインド・コース

（基礎モジュール） 14時間

ビジネス・コーチング強化コース

（基礎モジュール・モジュール6） 21時間

モチベーション強化コース

（基礎モジュール・モジュール7） 21時間

コミュニケーション強化コース

（基礎モジュール・モジュール8） 21時間

リーダーシップ強化コース

（基礎モジュール・モジュール9） 21時間

費 用

お打ち合わせの上、別途お見積りさせていただきます。