

管理職向け研修（1日目）

ねらい	マネジメントの原理法則をふまえ、管理職としての心構えと基本的役割を理解するとともに、時代とともに変化するリーダーシップ像から、いま求められる上司としてのビジョンを描きます。あわせて、人間関係に関する心理やアンコンシャスバイアスへの気づき、アサーティブコミュニケーションや傾聴の実習を通じて、相互尊重できる人間関係づくりを学びます。さらに、タイプ別理論を用いて部下一人ひとりの特性に合わせた戦略的なアプローチ法を体得し、職場での実践を目指します。
対象	管理職・リーダー層の方
所要時間	6 時間
担当講師	

【プログラム例】

プログラム	項目	手法
管理職の役割認識	・マネジメントの原理法則 ・上司に求められる基本的役割考察 ・リーダーシップの変化	講義 ディスカッション
相互尊重型 コミュニケーション	・人間関係に関する心理 ・コミュニケーションのポイント ・アンコンシャスバイアス ・アサーティブコミュニケーション ・聴く力を磨く	講義 ワーク
戦略的 アプローチ法	・タイプ別理論 ・自らのタイプを知る ・人の違いを受け入れ、 戦略的に関わる	講義 ワーク グループワーク

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

管理職向け研修（1日目）

【概要】

1	管理職の役割認識
■ 管理職が果たすべき役割をディスカッションを通じて理解し、共有します。 ■ 時代とともに変化するリーダーシップ像から、変動の時代に求められる上司としてのビジョンを描きます。	
2	相互尊重型コミュニケーション
■ 職場コミュニケーションの良し悪しがチームの成果に大きな影響を与える中、人間関係における心理を学びます。 ■ 上司自身の視点の偏りやレッテル貼りに気づき、お互いを尊重できるコミュニケーションの在り方を学習し、手本となって職場内に展開します。	
3	戦略的アプローチ法
■ 同じアプローチをしても人によって反応が異なることに目を向け、相手のタイプによって関わり方を変える「タイプ別理論」を実践的に学びます。 ■ 自分自身のタイプと、異なるタイプのメンバーの特性を知り、より戦略的・効果的な関わり術を身に付けます。	

管理職向け研修（2日目）

ねらい	管理職としての心構えに加え、組織管理、意思決定、部下育成など、管理職として向き合うべき役割と責任を理解します。会社を選ぶ理由と退職理由のデータから、定着率とエンゲージメントの関係性をひも解き、部署として取り組むべき具体的施策を考察するとともに、働きがいのある魅力的なパーパス（自社の存在意義）を描きます。さらに、心理的安全性の理解と計測、部下の成長を支援する1on1ミーティングの手法を習得し、職場での実践を目指します。
対象	管理職・リーダー層の方
所要時間	6 時間
担当講師	

【プログラム例】

プログラム	項目	手法
魅力ある企業	・会社を選ぶ理由と退職理由 ・定着率とエンゲージメントの関係性 ・現状把握（Q12実施）	講義 ワーク
具体的施策考察	・人間関係、期待、承認、強みへのアプローチ ・アクションプラン作成 ・魅力的なパーパスを描く	講義 ワーク
心理的安全性	・心理的安全性とは ・心理的安全性の計測 ・高める事によるメリット	講義 ディスカッション
1on1ミーティング	・定期的な成長支援 ・継続する事での効果 ・内省とフィードバック	講義 ロールプレイ

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

管理職向け研修（2日目）

【概要】

1	魅力ある企業
■ 現代社会での会社を選ぶ理由と辞める理由を、データをもとに確認します。 ■ 定着率と成果のキーワードである「エンゲージメント」に向き合い、アセスメント（Q12）を利用して現状を測ります。	
2	具体的施策考察
■ ポジティブ心理学より、能力を最大化する原理を確認します。 ■ エンゲージメントと紐づけて部署として必要な取り組みを考察し、働きがいのある魅力的な【自社の存在意義（パーパス）】を描きます。	
3	心理的安全性
■ 上司として知っておくべき心理的安全性に向き合います。 ■ 安全性の低い職場と高い職場での差を明確に認識し、自部署の現状に向き合います。	
4	1on1ミーティング
■ 人材育成の手法として世界的に注目される、部下との定期的個別面談「1on1ミーティング」に向き合います。 ■ 評価面談とは異なる「経験学習の促進」と「社員が自分の才能を自分で発見する」効果を目指したミーティングを習得します。	