

【第4期】公開型マネジメント研修のご案内

能力の成長×心の成長の両面で学ぶマネジメント研修

VUCA時代のマネジャー層に必要な内省型リーダーシップを身につける

公開型マネジメント研修への思い

研修というと「やらされ感」が芽生えてしまいがちですが、そもそも「学びは楽しい」はずです。

グローセンパートナーの公開型マネジメント研修は、捉え方の交換や気づきを中心に研修を組み立てています。事後課題の実践や講師のフォロー、講師や受講者同士の対話を通じて、実践が成果につながる体験を促し、具体的なマネジメントスキル定着を目指します。

今回で4回目の募集になりますが、「同じ悩みを共有できて安心した」「他の会社のことが知れて視野が広がった」という嬉しい意見をいただいています。

一般的なマネジャー研修	GPのマネジャー研修
<ul style="list-style-type: none">• 参加者の弱みの克服• 知識を学ぶ• 知識を実践• やることが増える• 部下を変えようとする• 型を学ぶ• 武器を装備する• 学びを深める	<ul style="list-style-type: none">• 参加者の個性の解放• 捉え方を交換する• スキルを試し、共有する• やることを減らす• 自分が変わる• 個性を輝かせる• 裸になる(ミス・失敗Welcome)• 現場で実行する

マネジメント研修を楽しく学び、「将来を創るマネジャー」「自分の力で前に進むマネジャー」を増やしていきたいと考えています。

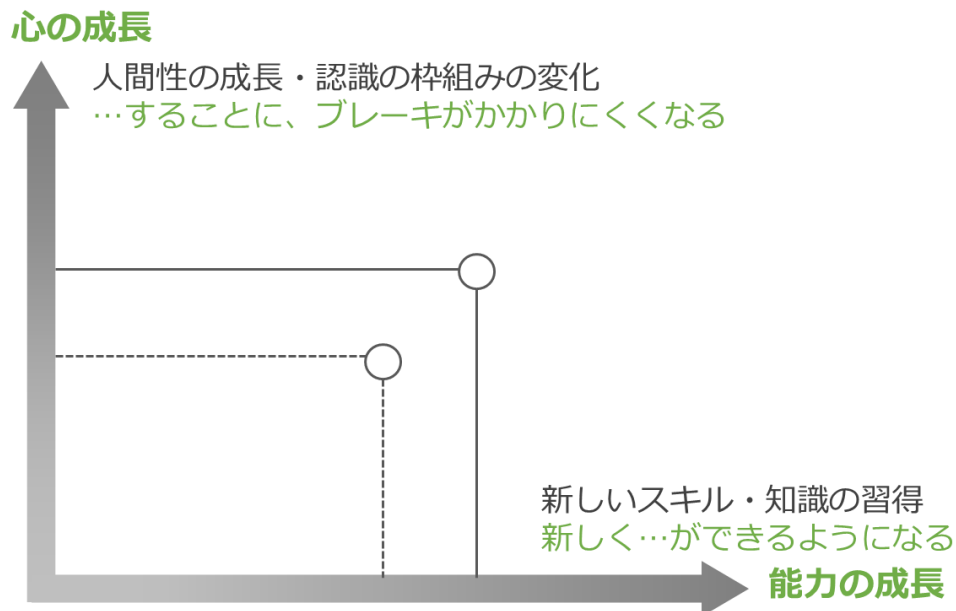
能力の成長と心の成長の促進

グロースパートナーが得意としている領域に、心の成長の促進があります。

心の成長とは、無自覚な反応行動を軽減することで、現場でのネガティブな行動を減らすことを指します。車に例えると、ブレーキがかかりにくくすることを表現しています。例えば、忙しくてマネジャー業務に時間を割けない、メンバーをコントロールしがちでメンバーの主体性発揮を阻害しているなどの問題を解決できます。

能力の成長とは、スキルや知識を獲得して、現場でパフォーマンスを上げることを指します。車に例えると、エンジンの馬力を高めることと表現しています。

このマネジメント研修では、能力の成長と心の成長の両面の促進支援を行います。



公開型マネジメント研修の募集要項①

成人発達理論を応用したマネジメント研修は、管理職・マネジャークラスの「能力の成長」と「心の取り扱い」の両面で、効果的なマネジメント力・コミュニケーション力の促進を図ります。

日程と内容（事前動画+ 2時間の研修+事後サポート）

コミュニケーション編

第1回	8月8日(木)	15:00~17:00	心理的安全性の高め方
第2回	9月5日(木)	15:00~17:00	対話型コミュニケーション
第3回	10月3日(木)	15:00~17:00	相手のすべてを受け止める聴き方

PDCAサイクルと人材育成編

第4回	10月24日(木)	15:00~17:00	リーダーとしてありたい姿を描く
第5回	11月14日(木)	15:00~17:00	方針の策定と展開
第6回	12月12日(木)	15:00~17:00	MG-PDCAサイクルの定着
第7回	1月16日(木)	15:00~17:00	人材育成と経験学習モデルの定着

内省型リーダーシップ編

第8回	1月30日(木)	15:00~17:00	反応行動に気づき・手放す
第9回	2月20日(木)	15:00~17:00	忙しさの軽減
第10回	3月13日(木)	15:00~17:00	部下と成長するグループリフレクション

※事後サポート：各回研修後に事後課題に取り組んでいただき、講師が直接サポートします。

※動画受講：研修当日やむを得ず欠席される場合は、動画による受講も可能です。

公開型マネジメント研修の募集要項②

対象者

- ・新任のマネジャー・マネジメントを学ばせたい人
- ・1社につき3名まで

参加費

1回 2万円（1名あたり）

※できる限り編単位(3~4回)で参加いただくことを推奨します。

※初回研修月の月末、ご参加者（または窓口ご担当者様）に請求書を発行いたします。翌月末までにお支払いください。

お申込み

こちらからお申し込みください

<https://forms.gle/qZ34hx5mxTPjUPBv7>

副読本

自分が変わると周囲が変わる「内省型リーダーシップ」

【新解釈】マネジメントの本

書籍同等の内容で進めます。副読本としてお読みいただけると理解が深まります。

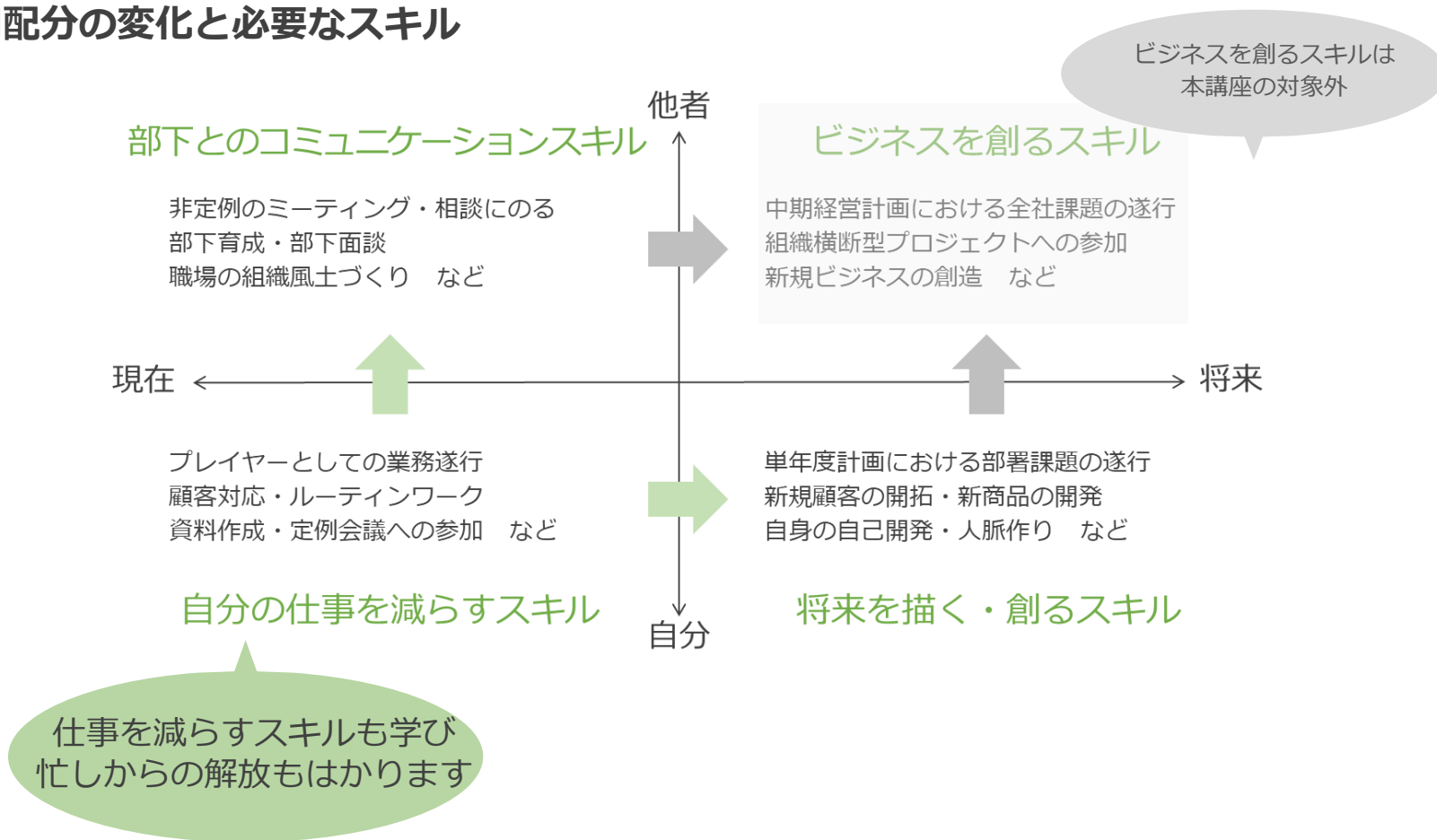
※2024年6月に出版予定です。



研修の効果と定着させたいスキル

良いマネジャーになるためには、時間配分を意識することが大切です。自分⇔他者軸、現在⇔未来軸で、下記のような時間配分が実現できるようにスキルを学んでいきます。

時間配分の変化と必要なスキル



研修の大まかな内容

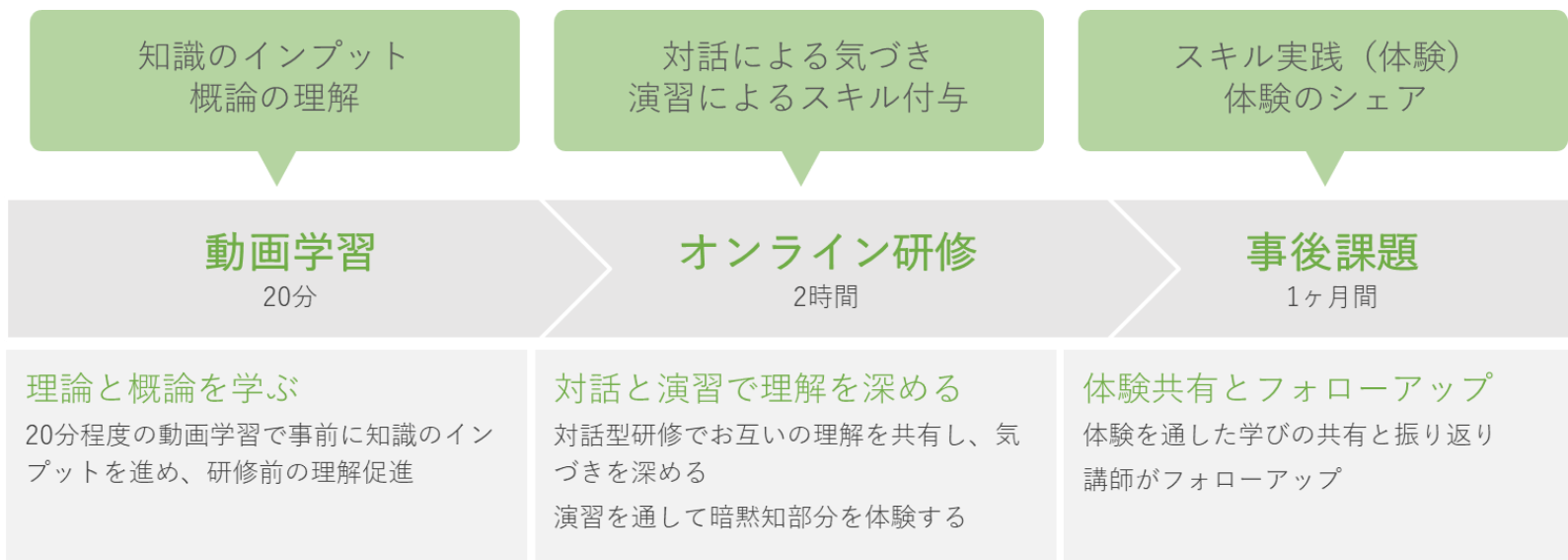
日程	内容			想定される効果	
	事前学習(動画)	オンライン研修(当日)	事後課題		
コミュニケーション編	第1回	心理的安全性とは	<ul style="list-style-type: none"> 心理的安全性を高める方法 意図した雑談とは 	意図した雑談の実践	部下を深く知ることで、見え方が変わってくる
	第2回	対話型コミュニケーションとは	<ul style="list-style-type: none"> チェックインと心の構造 対話型コミュニケーションの実践 	対話型コミュニケーションの実践	対話方法を変えて、部下の行動が変わることを体験
	第3回	相手のすべてを受け止める聴き方	<ul style="list-style-type: none"> リフレクションとは 相手の感情を受け止める 	相手のすべてを受け止める聴き方の実践	部下の積極的な意見が引き出せるようになる
PDCAサイクルと人材育成編	第4回	リーダーとマネジャーの役割	<ul style="list-style-type: none"> リーダーとは何か ありがたい姿の描き方 	ありがたい姿をメンバーに示す	ありがたい姿を示すと、部下が自律的に行動する
	第5回	方針策定と展開	<ul style="list-style-type: none"> 方針の受け方 方針策定と展開 	方針を咀嚼して上司に確認	方針の受け方・策定方法がわかり、方針の出し方が変わる
	第6回	MG-PDCAサイクルの定着	<ul style="list-style-type: none"> 実行計画の策定 進捗管理の方法 	実行計画をメンバーと一緒に作る	実行計画を一緒に考えると、部下が自律的に行動する
	第7回	経験学習モデルとは	<ul style="list-style-type: none"> PDCAサイクルと育成の結びつき 経験学習モデルの定着 	経験学習を職場で実践	部下の成長を引き出すサイクルを定着させる
内省型リーダーシップ編	第8回	成人発達理論と人材育成への応用	<ul style="list-style-type: none"> 反応行動の抽出と保留 反応行動の軽減 	反応行動に気づき保留する	自分の反応行動に気づき、悪影響を及ぼす行動を減らす
	第9回		<ul style="list-style-type: none"> 第3の道の選択 忙しからの解放 	任せることなど仕事を減らす	メンバーに仕事を任せても大丈夫だと体感する
	第10回	グループリフレクションとは	<ul style="list-style-type: none"> グループリフレクションの効果 グループリフレクションの演習 	グループリフレクションを職場で実践	グループリフレクションによる多様性理解の促進

スキル定着に向けて

今回は、スキル定着に向けて10回の研修を用意しました。

小さなスキルを1つずつ覚えて、実践して、確実に自分のものにできるようにしました。学ぶ領域も、方針の策定・PDCAサイクル・コミュニケーション・部下育成など多岐にわたります。

研修は、動画学習・オンライン研修・事後課題で構成されており、研修は2時間にして、できる限り負荷がかからないようにしました。また、研修後の事後課題のトライアルを通して、効果の体感、理解不足の補てんなども行いながら進めていきます。



事例紹介 | 受講者同士の体験共有

下記のような事後課題を受講者同士で共有しあい、体験の共有をしています。研修後も、他者の事後課題の実践や気づきを通して、学びが深まる仕組みにしています。

事例1

【受講者の体験共有】

●実施したこと

部門方針を見直して、改めて咀嚼したありたい姿の共有と各自の意見を交わす場作り

●自分の変化

期初の方針確認・個人の目標設定で、方針に沿った内容で業務を行っていると認識していましたが、厳密に振り返ってみると、当初の思いからずれている点が発見されました。

発見した点は担当別に別テーブルを設ける機会を設けることができ、早い段階での軌道修正につながりました。また、**部下に対する期待を言葉にする機会が少なかったことに気づきがありました。**

●周囲の変化

意識的にありたい姿について考える時間を設けることで、日々の業務の中でも、「これは部門方針から考えると、〇〇のように変化させた方がいいと思いますがいかがでしょうか?」「当初の描いた目標方向からずれていっているように感じるため、見直すための打ち合わせ時間を設けたいと思います」など、**目の前の業務をこなすための話ではなく、目指すべき姿に対してどうか、という近い将来を意識した思考や言動が目立つようになった。**

●所感

やはり、**メンバーの行動を変えようと思った時、上司側から行動を変化させないといけない、ということ**を体感しました。日々の業務忙しいですしね。

【講師のコメント】

周囲の変化が素晴らしいですね。

目の前の業務をこなすための話ではなく、目指すべき姿に対してどうか、という近い将来を意識した思考や言動が目立つようになった。マネジャーが火消し型だと、この考え方は身につかないと思います。マネジャーがありたい姿を伝え続けることで、部下が自律的に動けるようになってくると思います。

事例紹介 | 受講者同士の体験共有

事例2

【受講者の体験共有】

●実施したこと

こだわりを捨て、自分の時間が取れるように手持ちの作業を部下に渡す。併せて、上司にも時間的な余裕を作る相談をする。

●成果

部下に依頼した作業について、作業自体は実施してもらったが、そのための説明や引継ぎ及びチェックを行う必要があるため、今回は時間的な余裕は生まれなかった。

上司への相談は自分の弱いところを見せることにもなったが、一人で考え込むより、気持ち的には楽になれるところもあった。

【講師のコメント】

素晴らしい実践の共有ありがとうございます。

大切なことに触れているので、皆さんに向けてコメントします。

弱さを見せることは、マネジャーにとってお得です。

①部下に対して弱さを見せる

- ・弱さを隠して、高圧的に指示をする人 or 意思決定を逃げる人
- ・弱さを出して、部下も協力を仰げる人 or 相談できる人

どちらが、部下から見て信頼できますか？

②上司に対して弱さを見せる

- ・弱さを隠して、上司の言うとおりにしかしない人 or 協力を仰がない人
- ・弱さを出して、上司の協力を仰げる人 or 相談できる人

どちらが、上司から見て信頼できますか？

弱さを見せることで、信頼感が増すので、お得です。

弱さを見せると、「評価が下がる」「馬鹿だと思われる」は反応からくる妄想です。みんな無自覚的にここに苦しんでいますので、「助けて～」といえるマネジャーが、実はかっこいいと思っております。

受講者の感想

世に数多あるマネージャー向けの研修は、プレッシャーの高いものが多い中で、本研修は受講者の心理的安全性が確保されており、他の受講者と活発に意見を交わすことができ、学びに集中することが出来ました。

【製造業・30代・係長クラス】

講師、参加者交えた対話型の研修のため、他の方を姿見として改めて自分の姿を見ることが出来たと感じています。知識習得型では無い（そう感じました）事で、より効果的な研修になっていると感じています。

【製造業・40代・課長クラス】

今回の研修に参画して最もよかったと思うことは他社の方と同じような悩み、もっと難しい悩みを抱えておられる方と会話ができて、悩みの共有ができたことです。その中で、島森先生が具体的に考え方を提示してくださり、腑に落ちることが多かったです。

【情報システム・40代・課長クラス】

研修では、他社の同等職制レベルの方々と会話できることで、それぞれの悩みや対処法を学べる機会になっております。

立場上、様々な人間と接する機会を頂いており、部下の指導共育がもっぱらの悩みではあります。

色々な書物やweb情報など、何でも手に入る時代で便利にはなりましたが、結局、使いこなせていないのが実情です。知識ツールを集めても、実用できなければ無用の長物かと思えますので、知識+ケーススタディで力に変えることが重要と思っております。そういった面で、研修というスタイルで知識とシチュエーションを学ぶ機会になっており、ありがたく思っております。

【製造業・40代・課長クラス】

マネージャーに昇格するタイミングと一致していた上に、メンバーにも恵まれ、非常に生きた研修を受けることが出来ました。方針策定の回は課題も含めて大変でしたが、今後の部門運営に役立つと思っております。

【製造業・40代・課長クラス】