

関係の質を高め、成長を支援するコミュニケーション

1on1ミーティングの本質と実践 (傾聴・承認・フィードバック)

組織を変えるはじめの一步は、関係の質を高めることです。1on1ミーティング（一対一の定期的な面談）という手法は、関係の質を高めるためには最適な手法です。心理的安全性を高め、上司と部下の信頼関係を作ることができます。しかし、

「毎回、憂鬱な30分で仕事の進捗を詰められている感じがします。」

「忙しいのに雑談だけで時間の無駄だと思います。」

「上司の話すことをひたすら聞く時間です。」などという部下も多く、上司の方も

「何を話したらいいのかわからない。」「話してくれないし、本音を持っているとは思えない。」「時間をかけた割には効果が見えない」「何をフィードバックしていいのかわからない」などのネガティブな意見も見受けられます。下手な1on1ミーティングをするくらいなら何もしないほうが組織のためです。うまくいっている組織では、9割以上がやってよかったという声が多くあります。何が違うのでしょうか？

大前提は”1on1ミーティング”は部下の時間だということです。人事評価や進捗管理、報告・連絡の場ではないということを認識する必要があります。

目的は、第一に信頼性構築、第二に部下の成長支援です。

この講座では、上司の”あり方（メンタルモデル）”に気づき、”聴き方””フィードバック””内省支援”などのコミュニケーションスキルを実践を通じて学びます。部下との信頼関係を築き、部下の成長を支援し、結果として自律的なメンバーが増え、チームが活性化していくことを目指します。この講座では、上司の”あり方（メンタルモデル）”に気づき”聴き方””フィードバック””内省支援”などのコミュニケーションスキルを実践を通じて学びます。部下との信頼関係を築き、部下の成長を支援し、結果として自律的なメンバーが増え、チームが活性化していくことを目指します。

プログラム

- ◇ 心理的安全性を作るために
- ◇ 信頼関係を作る聴き方
- ◇ マインドフルな傾聴（ワーク）
- ◇ 自己開示とフィードバック
- ◇ フィードバックトレーニング（ワーク）
- ◇ 相手を成長させるフィードバック
- ◇ ポジティブフィードバックで人は変わる
- ◇ 1on1ミーティングの基本
- ◇ 社会人は何から学び、成長するのか？（経験学習）
- ◇ リフレクション支援（ワーク）

前回のワークショップの様子をWebで公開
<https://teamkeiei.com/blog/hirose/2018091/946/>

【日時】 2020年 **3月14日**（土）

10:00~16:30

【会場】 **大阪産業創造館 5F**（大阪市中央区本町1-4-5 地下鉄「堺筋本町」駅から徒歩約5分）

【講師】 **広瀬 義浩**（LLCチーム経営）

組織開発コンサルタントとして組織に支援者として入ったり、ワークショップを行ったりリーダーシップ研修をしている。南山大学人間関係研究センタートレーナートレーニング修了。

近畿大学総合社会学部 非常勤講師（ファシリテーション担当）

製造業、金融業、販売店、医療機関、公共団体などで、ファシリテーション研修、リーダーシップ研修、チームビルディング研修、組織開発プロジェクト、マインドフルネス研修などに携わっている。

【受講料】 **18,000円**（税込、事前振込）

【定員】 **24名**（最少催行6名）

【主催】 **合同会社チーム経営**（LLCチーム経営）

【申込】 チーム経営のホームページから。またはメール、ファックスで。



info@teamkeiei.com **FAX:06-7878-6670**

<https://teamkeiei.com/seminar/20191129/1369/>

