

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だと思っています。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分です。コーチングで詰め寄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、本音を言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。主な目的は、**信頼性構築と成長支援**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。

【1on1ミーティングとは】

「1on1」とは、上司と部下が1対1で定期的に行うミーティングのこと。今、人材育成の手法として注目を集めています。評価者面談などとは違い「部下のための時間」を持つことです。お互いに自然体で話す場を定期的に設けることで、部下の内省による成長や、社内のコミュニケーション活性化が期待されています。

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
- ◇ 褒める、叱ることで人は育つのか？
- ◇ 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アンケートをWebで公開

【日 時】 2019年 **9月10日** (火) **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な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/20190602/1219/>

