

コミトレ企画書



●タイトル(副題)

仮称 **コミトレ**

(コミュニケーショントレーニング)
基本のスキルを身につけよう

●根拠(開催の趣旨)

ヒアリングによると…

相手の話を心地よく聴けるように(傾聴)
相手に伝わる説明方法(プレゼン、アサーティブ)
まずは、1対1。次に場づくり(ミーティングなど)

●参加者・ビフォー

入社3～5年の若手・中堅メンバー

(どんな人が、職場でどんなリアルな悩みを?)

そのために、こうなって欲しい!

●アフター

一人ひとりが、職場にもどって使える方法(ノウハウ)を
マスターする。
さらに、次のステップとして、それを教えられる人になる
(具体的には何をマスターしたらいいか?)

●環境・テキスト類

2時間枠

スコレ(1泊2日WS内)

体験学習形式で「実感」する

やってみる → 気づく

→ 納得する(理論) → 実践する

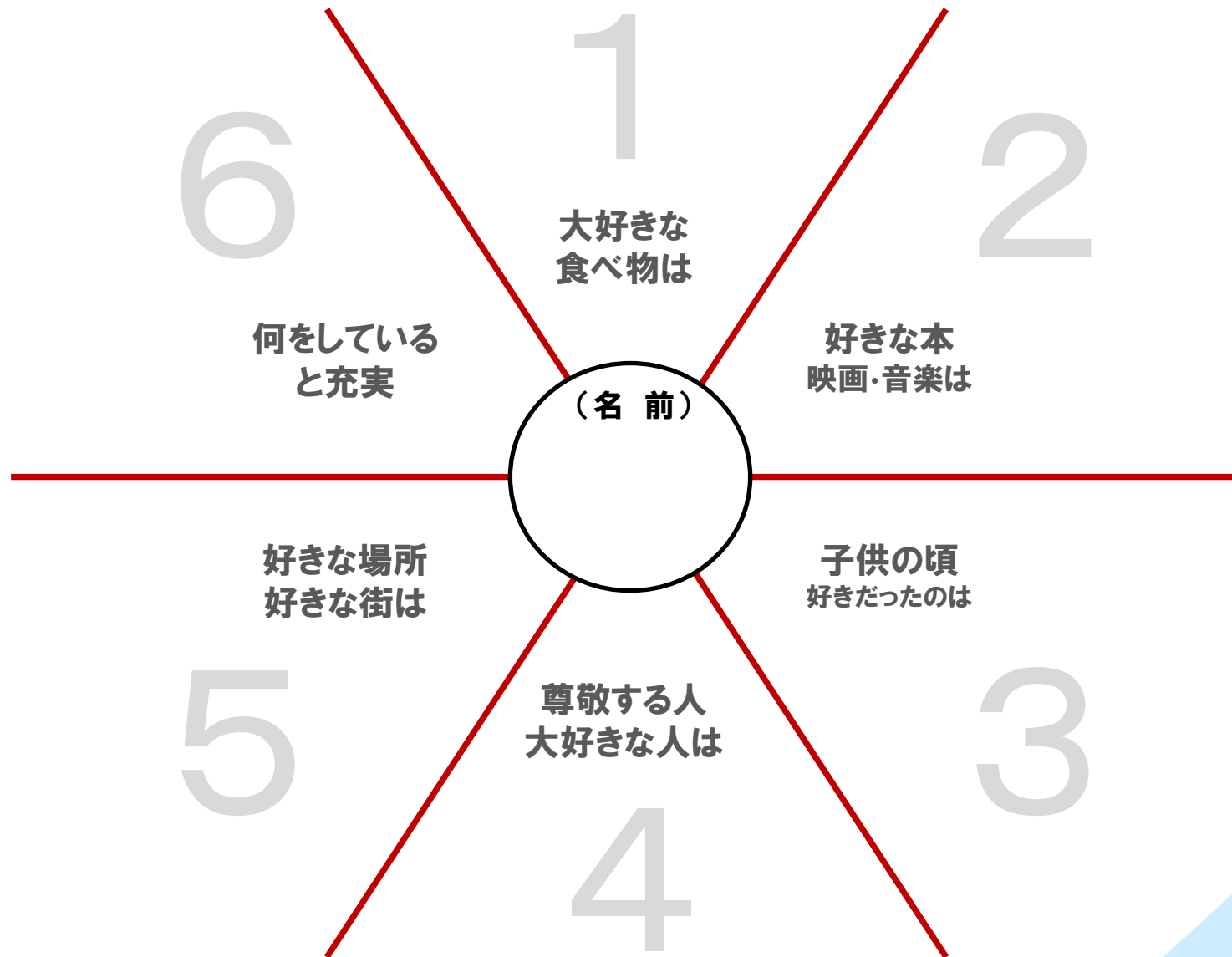
●ストーリーライン たたき台。

まずは自分が体験して、気づきを! 自部署に戻って使えるのは?

- (1) 自己紹介～アイスブレイク
- (2) 聴く・話すの基本(集中モードと自己中モード)
- (3) 話す前に準備すること
- (4) 話の順番を考える
- (5) 1対1で対話する

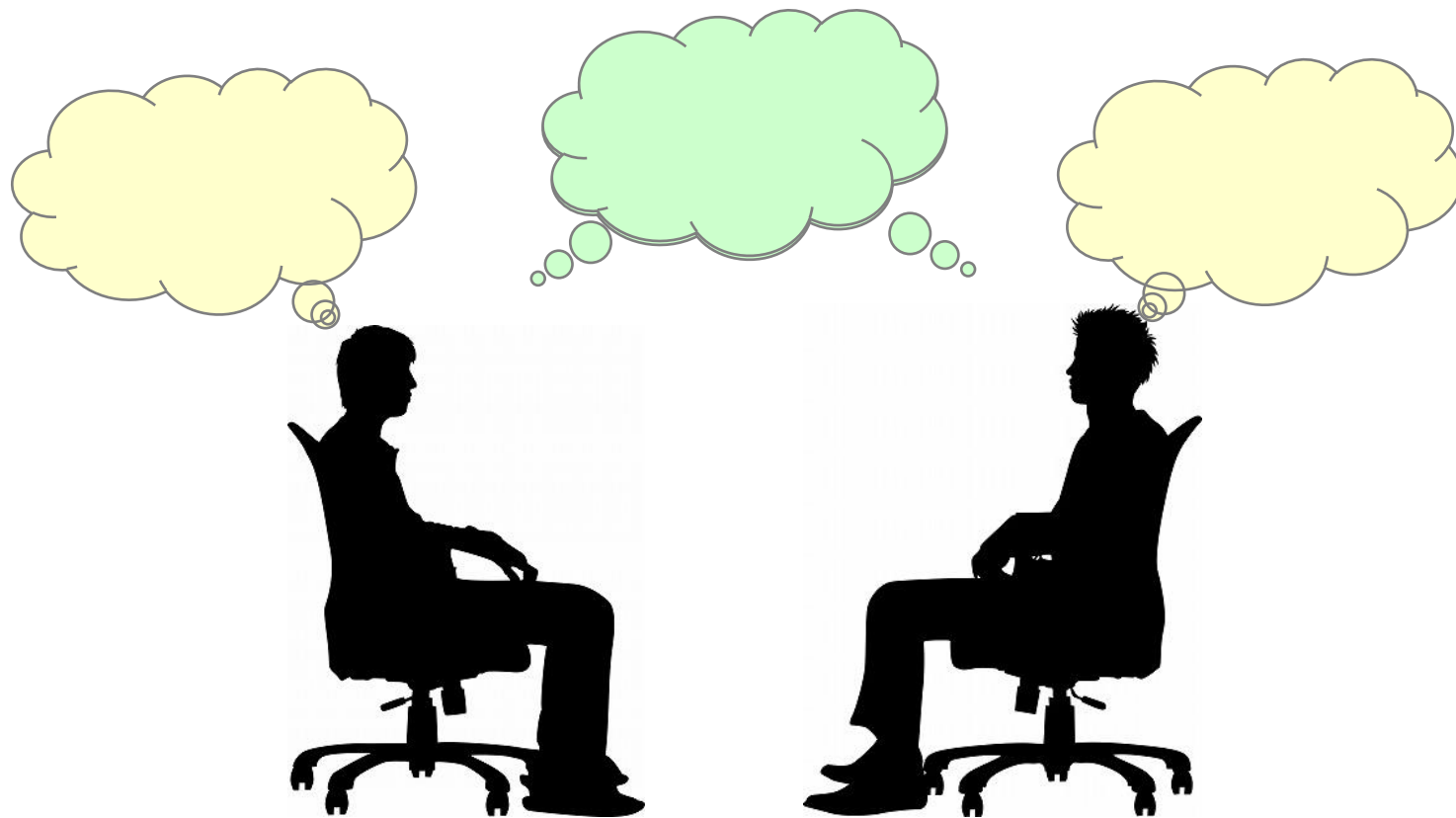
参考資料

(1) 自己紹介～アイスブレイク



なぜこれが
必要か？

(2) 聴く・話すの基本①



自己中モード

話を奪い、自分の世界に引きづりこむ。
自分の意見を言う。

集中モード

相手の世界観に入り込む。
自分の意見は言わず、質問もしない。

なぜこれが
必要か？

話す・聴くの基本(実習)

【目 的】

自己中モードと集中モードの違いを実感する。

【準 備】

「ちょっといい話」を用意する。

【進 行】

①3人組み(Aさん、Bさん、Cさん)に分かれます。

②Aさん 話し手(クライアント)

Bさん 聞き手(コーチ)

Cさん 観察者(ジャッジ) 交代して3パターン

③1サイクル目 自己中モードで実践

④2サイクル目 集中モードで実践

(3) 話す前に準備すること

●タイトル(副題)

た

●根拠(開催の趣旨)

こ



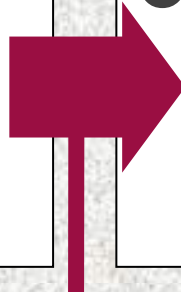
そのために、こうなって欲しい!

●参加者・ビフォー

さ

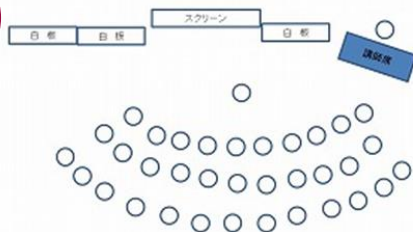
●アフター

あ



●環境・テキスト類

か



オープニング

メイン

エンディング

●ストーリーライン

ビフォー・アフターをつなげる
ストーリーを構成していく

す

なぜこれが
必要か?

（４）話す順番①（実習）

あなたは、株式会社ぜっこうちょうの、若手営業社員である。

最近発売した起死回生の新商品が絶好調で、部のメンバーは外回りで忙しい日々を送っている。営業事務が増えてきているが、メンバーはそれを残業でこなしている。そこで、事務をサポートしてくれるアルバイトを採用したいと考えた。課長に会議で提案したい。

何をどのような順番で話すとよいだろうか。

話す順番②基本型

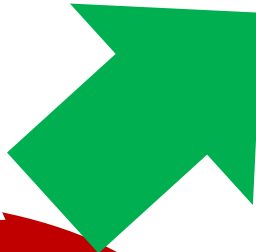
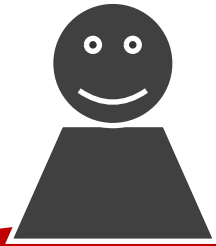
何が大事？

本当はどうなりたい？

+

将 来

—
BE



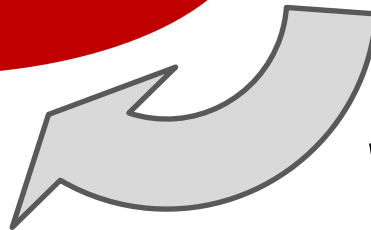
で、どうする？ DO

+

現 状

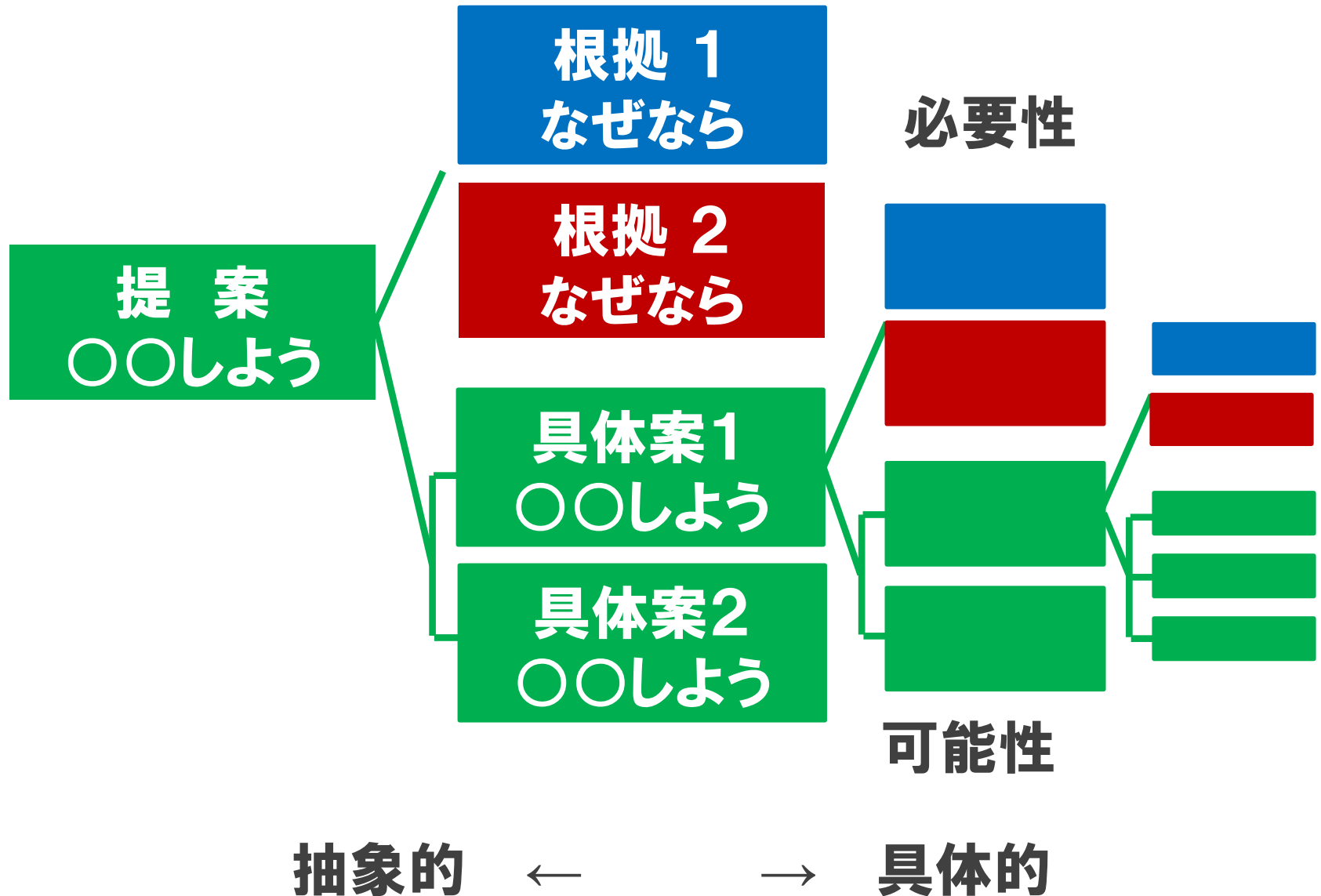
— 現状は？

BE

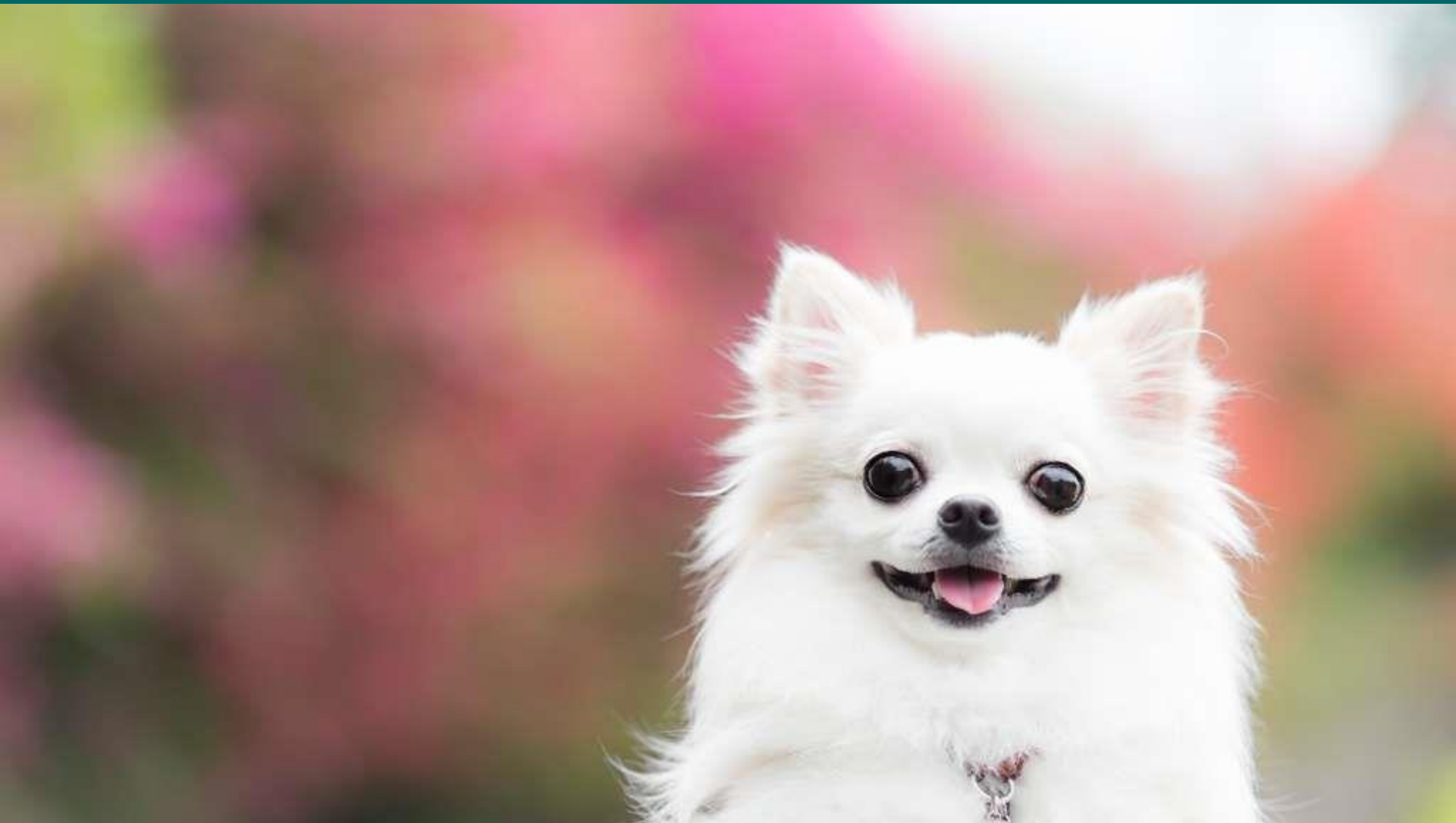


それはなぜ？

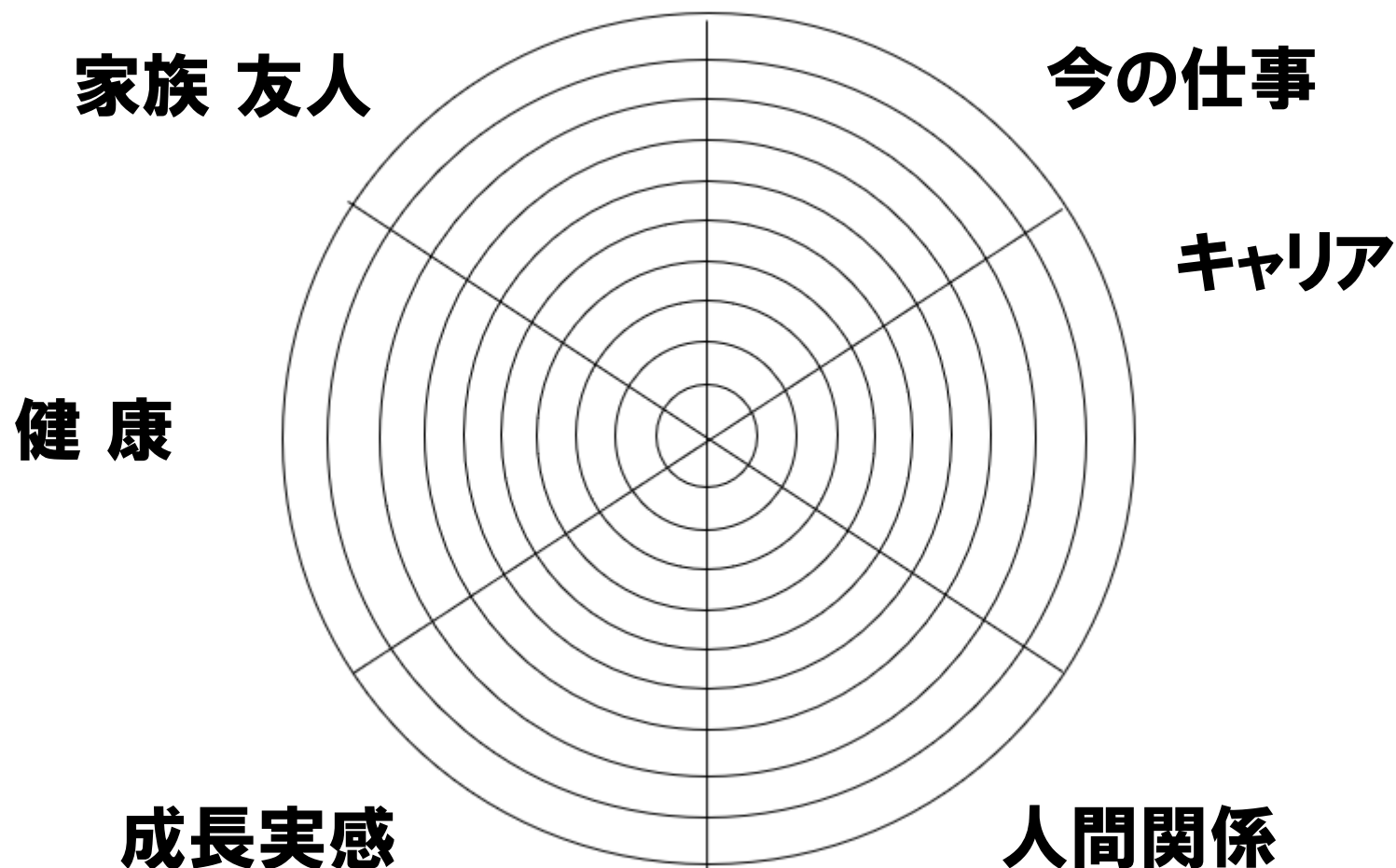
話す順番③提案(結論)から



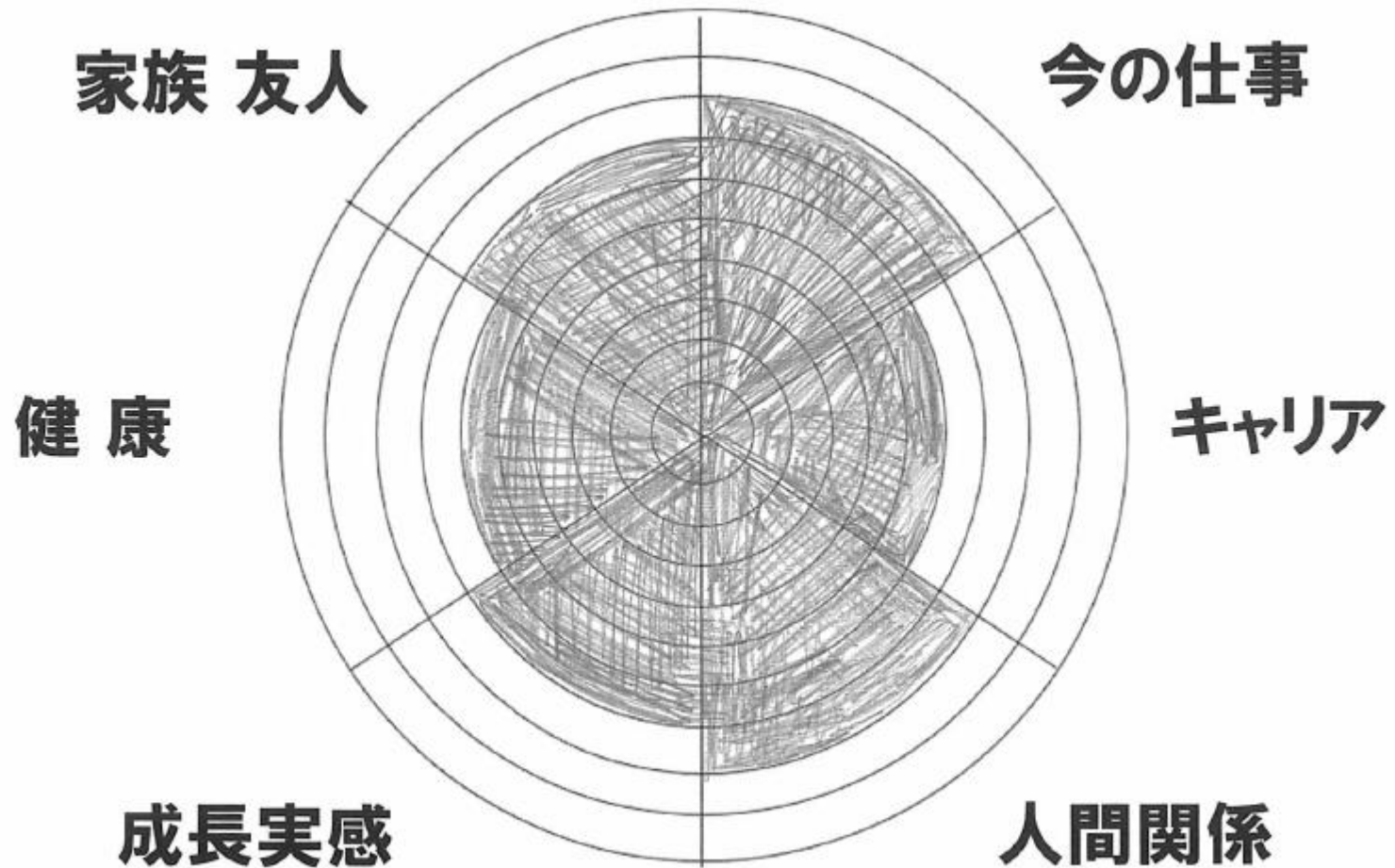
★実習 ある家族の物語



(5) 1対1で対話する (実習 ライフチャート)



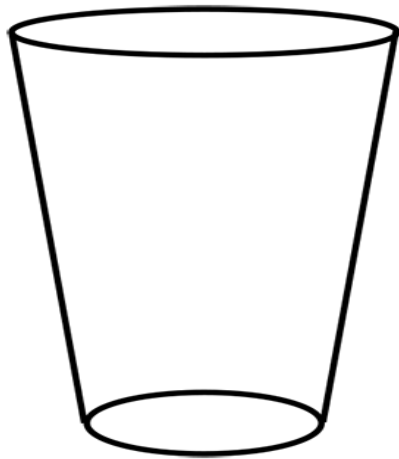
(記入例)



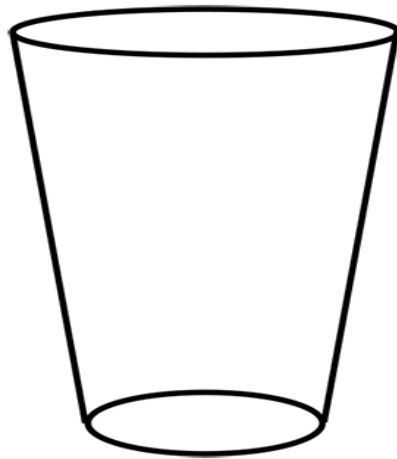
10点満点で「今何点？」直感で塗りつぶします。

勇気づけ(承認)できたか？

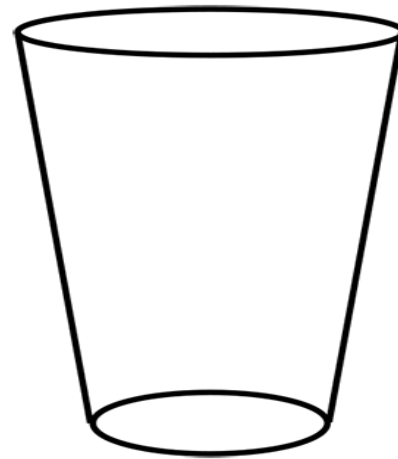
コップの水は増えたか



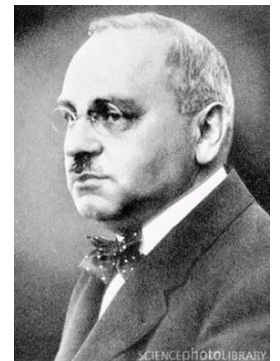
職場にいる
自分は貢献
できている



職場にいる
まわりの人は
信頼できる



職場にいる
自分が好き



フレデリック
アドラー

チャンク



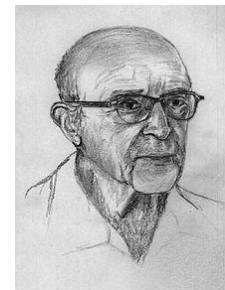
具体的には？
他には？
要するに？

チャンク CHUNK(肉のブツ切り)

積極的傾聴

Active Listening

カール
ロジャース



1. 共感的理解 (empathy, empathic understanding)

相手の話を、相手の立場に立って、相手の気持ちに共感しながら理解しようとする。

2. 無条件の肯定的関心 (unconditional positive regard)

相手の話を善悪の評価、好き嫌いの評価を入れずに聴く。相手の話を否定せず、なぜそのように考えるようになったのか、その背景に肯定的な関心を持って聴く。其のことによって、話し手は安心して話ができる。

3. 自己一致 (congruence)

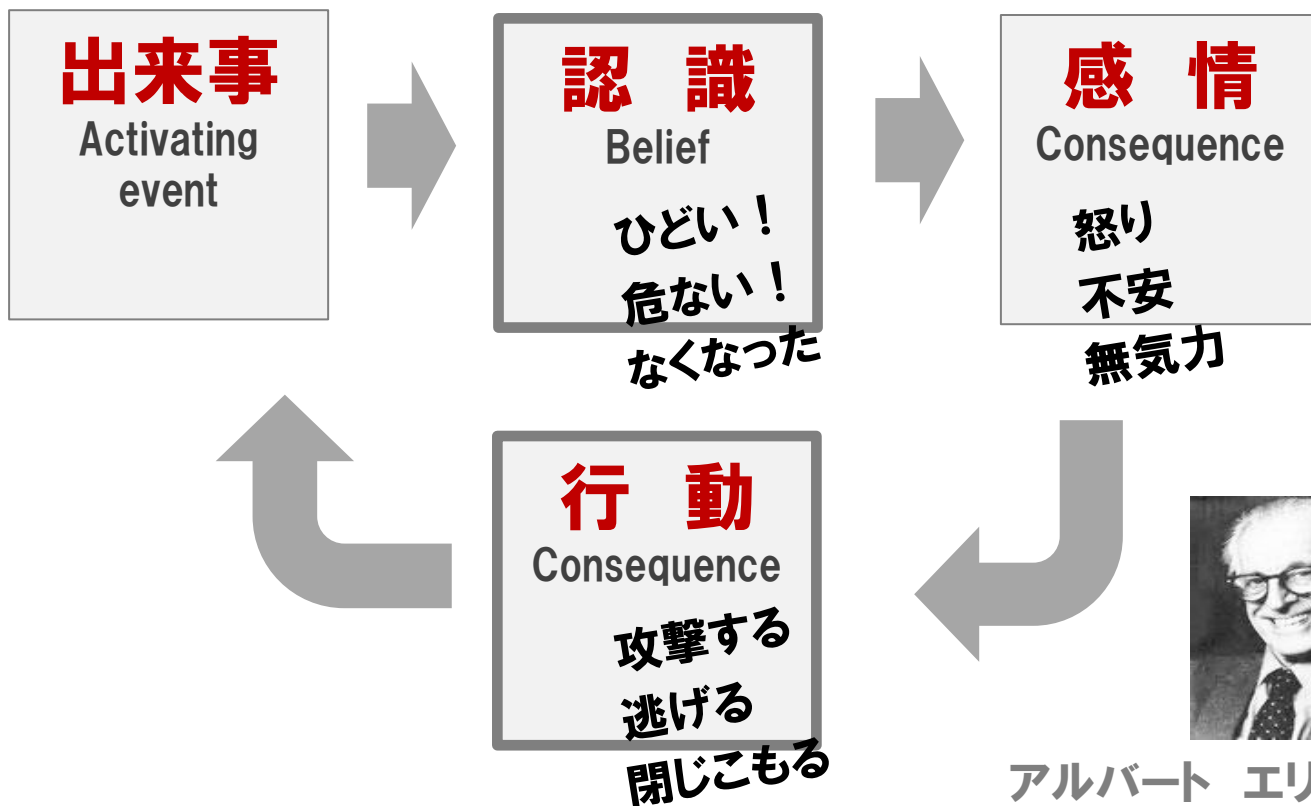
聴き手が相手に対しても、自分に対しても真摯な態度で、話が分かりにくい時は分かりにくいことを伝え、真意を確認する。分からないことをそのままにしておくことは、自己一致に反する。

ロジャースがダメ出しした5つの聞き方

- 1 冷静な学者
- 2 おやじの説教
- 3 芸能レポーター
- 4 ごまかし
- 5 過保護な同情「与えることは奪うこと」
(母子) 一体感 ↔ 離別感

怒りにとらわれない(パワハラ)

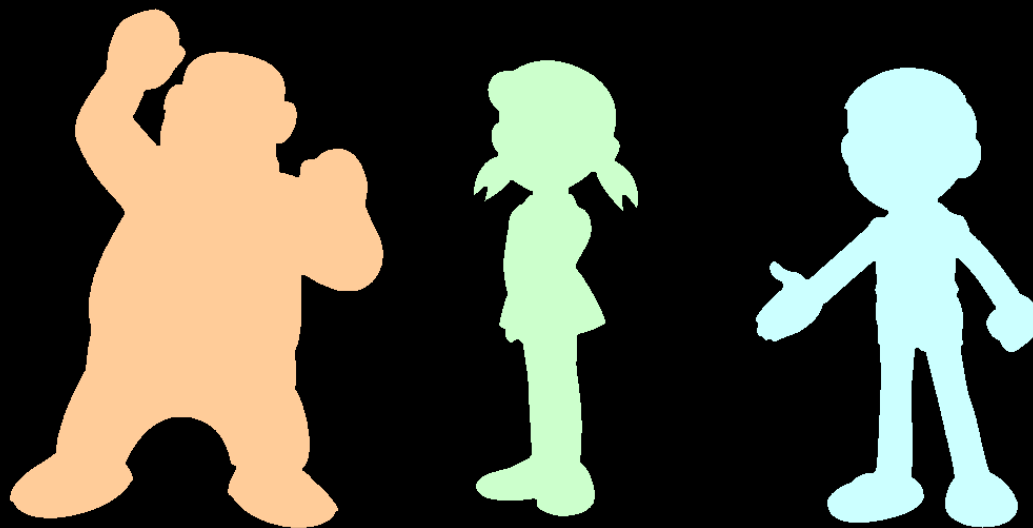
感情が生まれる仕組みを理解する (メタ認知 INPUT)



アルバート エリス
論理療法

アサーション Assertion

適切な自己主張 言いにくいことをしっかり伝える



	攻撃的	アサーティブ	非主張的
イメージ	尊大 支配的 強がり 無頓着 操作的	誠実 素直 自他尊重 自己選択 積極的 歩み寄り	引っ込み思案 服従的 依存的 卑屈 弁解がましい
伝える	主張する	主張する	主張しない
受けとる	話を聴かない	話を聴く	話を聴く

アサーティブな脚本を用意する

伝える順番

許可

今、ちょっと、よろしいでしょうか

受けとる

事実

〇〇が〇〇です(客観性・評価しない)

受けとる

認識

そのため、私は〇〇なんです(影響・感情)
I(私)メッセージ

受けとる

提案

〇〇していただけますか

受けとる

確認

以上でよろしいでしょうか

受けとる

I (私)メッセージ

(ネガ)

×上司が大切な話をしているんだから、メモをとれよ。

○重要な話をメモしてもらえないのは、本当に理解してもらっているのかわからず不安だし、残念だ。

(ポジ)

×君が業務をこの納期でやり遂げたのはすばらしい。

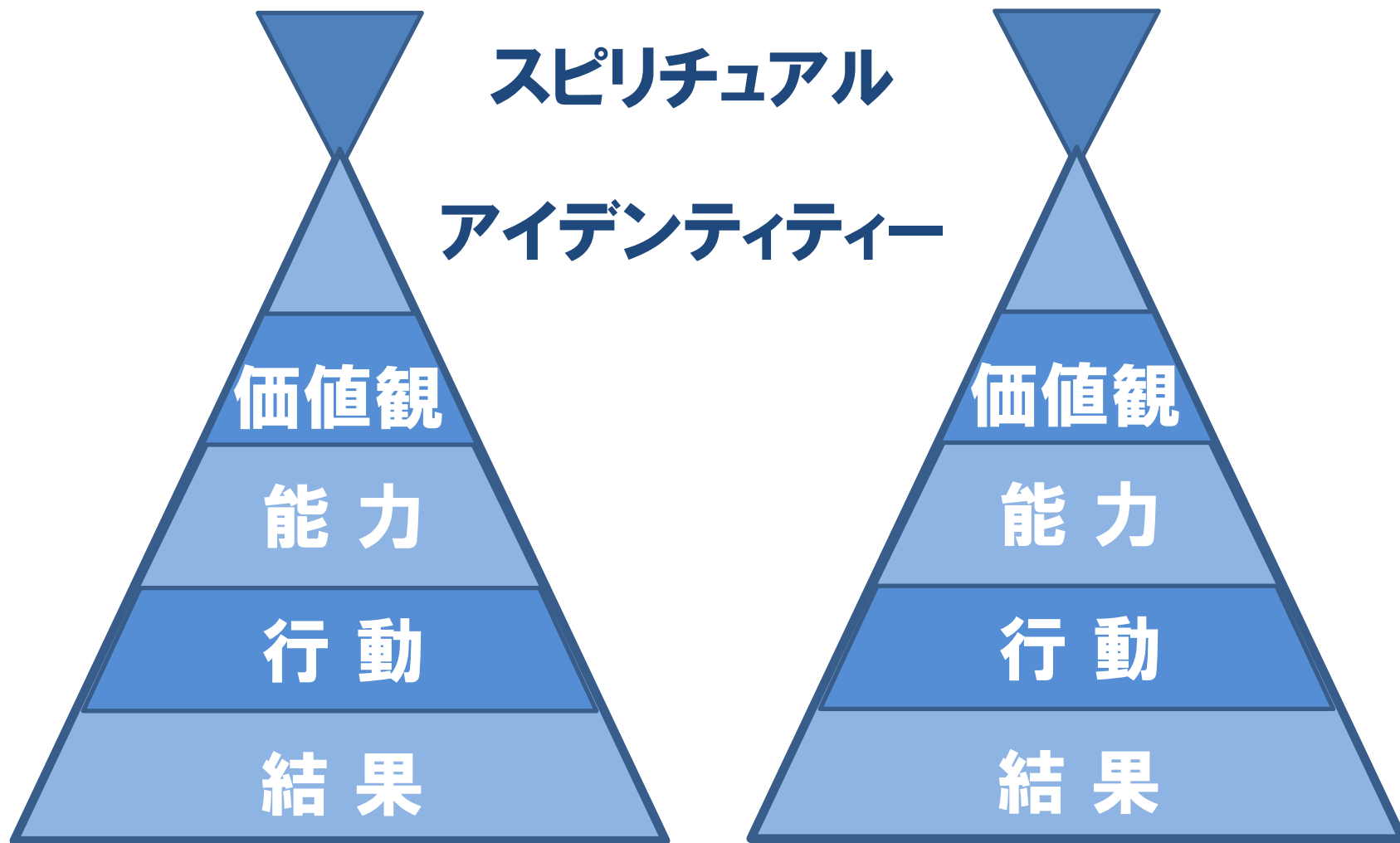
○君が業務をこの納期でやり遂げたことが、うれしいし、誇りに思っている。

●トマス・ゴードン博士(Thomas Gordon)



シカゴ大学で博士号をとったあと、同大学で5年間教鞭をとりました。のちにカリフォルニア州で臨床心理学者としての研究と仕事をしながら、1962年に「親としての役割を効果的に果たすための訓練＝親業訓練」(PET)を開始し、カリフォルニア州心理学会長をつとめ、前述の「子どもに関するホワイトハウス会議」にはコンサルタントとして出席。親業訓練だけでなく、教師を対象とする教師訓練(TET)、会社など組織内の上司・部下の関係に焦点を合わせたリーダー訓練(LET)、青少年のためのプログラム(YET)、更に婦人のための訓練など多様な訓練プログラムを開発、実施し活躍されました。

どこで相手とつきあうか？



さまざまなツール(前回資料)

●思いやり系 共感

- 1 シャベリカ
- 2 うそつき自己紹介
- 3 大好きマップ
- 4 Values card
- 5 リーダーズインテグレーション

●チャレンジ系 創造

- 1 ワードスナイパー
- 2 20の扉
- 3 ボブジテン
- 4 短所を長所に変えたいやき
- 5 はあっていうゲーム

●ビジネスシーンでの抵抗感の少なさ

- 1 (テーマ)と私
- 2 GOOD & NEW

- ## ●大穴
- 1 インサイダー
 - 2 地方創生(改)
 - 3 タイワカード(改)