

第3講 : 部下との信頼関係を築くコミュニケーションスキル



プログラム(前半)	プログラム(後半)
<p>■私の実行課題進捗確認</p> <p>I. 非生産的なことに時間を費やしている現代組織</p> <ol style="list-style-type: none">1. 現代人の心模様 ・多くの組織で発生していることは？2. 「労働者の悩み・心の病」の原因(人間関係)3. 不信渦巻く組織はコスト高4. 組織活力の原動力となるキーワード5. 組織の成功循環モデル6. コミュニケーションの機能と条件 <p>II. Win-Winの関係を築く「アサーションスキル」</p> <p>○自己概念とは何か？(セルフイメージの影響とは？)</p> <ol style="list-style-type: none">1. アサーションとは真の人間関係を作る表現方法2. タイプ別メカニズム①②③3. 効果的なメッセージの発信方法4. 場面別事例①②5. アサーティブの四つの柱6. 要求を伝えるときのポイント7. 断るときのポイント8. タイプ別判定(演習)9. 職場の事例研究①②10. アサーティブな態度の利点	<p>III. 褒める技術・叱る技術の本質理解</p> <p>○何のために「褒めるのか？叱るのか？」</p> <ol style="list-style-type: none">1. 上手な褒め方2. 「叱る」と「怒る」の違い3. 「叱る」場合の手順4. アサーティブな叱られ方 <p>*講師の一言</p> <p>問:何のために「褒めるのですか？」 問:「叱る」ためには叱る側に何が必要だと思いますか？この問いに対して答えられなくてはなりません。やるべきことに対して、whyが説明できることが行動への第一歩です。 ※重要フェーズ</p> <p>IV. 実行課題のフィードバックセッション</p> <ol style="list-style-type: none">1. 実行課題2. 「フィードバック」セッション <p>*講師の一言</p> <p>結果に対して「良かった」「悪かった」を本人に伝えるのが、フィードバック。 それに対して、実施するまえに、「アドバイス」するのが、フィードバックという方法です。設定した課題に対して受講者からアドバイスをもらうことで、解決のための新たな視点、方法論を入手します。 提案力・指導力もあわせてトレーニングします。</p>