

DIA

マネジメント・ ダイアログ研修

メンバーの多様性を生かしてチャレンジするチームをつくる



対 象 管理者を中心として、メンバーの成長に対話を活用したい方

日 程 1日間

最適定員 20名

🕒 カリキュラム

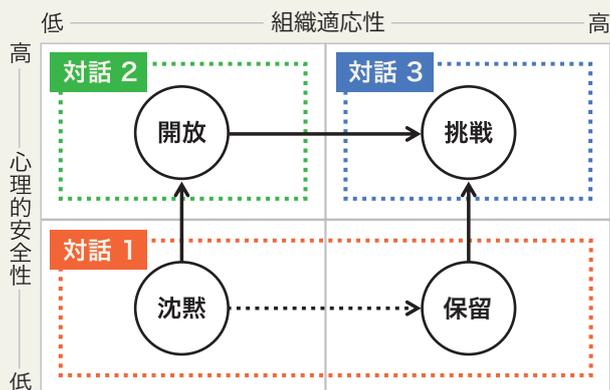
1日目

- **オリエンテーション**
- **対話の意味を理解する**
 - ・対話とは
 - ・対話の目的とメリット
 - ・管理者にとっての対話
- **部下の状態を把握する**
 - ・部下のことを知っているか
 - ・部下の状態をつかむ&状態別の対話
 - ・部下の状態を見極める(ゲーム演習)
- **対話の基本スキル**
 - ・質問・非言語・ストローク
- **状態別の対話を体験する(シナリオ・ロールプレイング)**
 - I 沈黙・保留状態
 - II 開放状態
 - III 挑戦状態
 - ・状態別対話のコツと型
- **自分の対話シミュレーションをつくる**
- **MY DIALOGUEを宣言する**

管理者が部下一人ひとりに寄り添う対話をすることで、部下と組織、双方の成長をめざす

部下との対話をつうじて「心理的安全性」を高めるとともに、相互理解を深めながら「組織適応性」を高めることで、仕事に対する主体性を引き出します。

■部下の4つの状態



【沈黙状態】

自分の意見を表明せず指示待ち

【保留ゾーン】

自分に自信がもてず行動にブレーキ

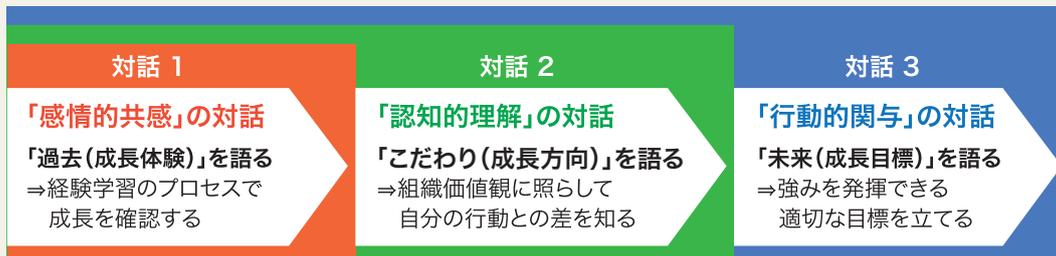
【開放ゾーン】

自分のやりたいことだけ積極的

【挑戦ゾーン】

協働して新しいことにチャレンジ

■対話の3ステップ



部下が成長できる環境づくりとしての対話

さまざまな理由で悩んでいる部下に、管理者が適切な対話をつうじて意識と態度を転換し、成長を実感する環境をつくります。

管理者のセーフティネットとしての対話

複雑な経営環境のなかで、管理者のマネジメントリスクが増大しています。

対話をつうじて部下とのつながりを強めることが、管理者のセーフティネットとなります。

