

会議サポート・司会進行支援

<ねらい>

- (1) 出席者間のコミュニケーション・チームワークの強化
- (2) 出席者間の情報共有の促進・活性化
- (3) 俯瞰した視点、客観的な視点で、選択肢を増やす
- (4) 気づかなかった視点・着眼点・盲点を事前に確認する
- (5) 明るく話しやすい雰囲気を作って発言・アイデア出しのトレーニングをする
- (6) ポジティブ・アクティブな雰囲気を作って

各自の能力・パフォーマンス・モチベーションの回復

<手順例>

- ① ウォーミングアップ・議題のリストアップ・大まかな時間配分の決定
- ② 各議題ごとに議事を進行、アイデア出し、役割分担を決定
(別紙「コーチング型会議シート」参照)
- ③ 板書・ホワイトボードを写真撮影・共有、会議日以降の進捗管理・サポート
- ④ 次回の冒頭で前回会議の内容を確認(前回テーマに関するシート提供・情報提供等)

<その他>

- (1) 以上は手順の例に過ぎず、実際には臨機応変に、状況に合わせて実施
- (2) トラブル解決型のテーマの場合は、
「同じ問題を二度と起こさないための仕組み・ルールづくり」という視点がオススメ
- (3) とはいえ、なかなか難しいので、試行錯誤・トライアンドエラーを繰り返す・
一日1ミリ進歩・成長すればOKという視点も。
- (4) 司会者は議論の内容に深入りしつつも同時に俯瞰した視点を持ち、
ホワイトボードを活用しながら議論を視覚化・見える化させ、
時間配分も考えつつ議論を拡散させたり収束させたりして微調整する黒子的役割
- (5) 議論が煮詰まったときや、気づかなかった視点・着眼点・盲点を提供する際には、
以下のようなシート類も活用。会議の中でミニ講義を実施することも。

人財育成アイデア

レベルアップ
仕事楽しい! 成長
スキルアップ
自分で考えて動ける

- ① 困っているときに力になる(返報性)
- ② 日頃のコミュニケーションを増やす
- ③ 日頃から良い所さがしをする
- ④ 感謝する(感謝されるとしたくなる)
- ⑤ 褒める、承認する(承認欲求を満たす)
- ⑥ 仕事を楽しむ姿・頑張る姿を見せる
- ⑦ 仕事関連のドラマ・映画等を紹介する
- ⑧ 強み・得意な事を一緒に探してあげる
- ⑨ じっくり話を聞く(人は自分の話を聞いてくれる人の話を聞く)
- ⑩ ビジョンを聞く、共有する
- ⑪ 3年間教育・成長プランづくり
- ⑫ 大切な事は角度を変えて8回伝える
- ⑬ 心に火をつけてあげる
仕事のやりがい・面白さ・嬉しさ
感動・成長できたことを伝える
自分の心に火をつけて伝えていく

モチベーションスイッチは人それぞれ

- お金 マイホーム
- 出世 承認欲求
- 成長 ビジョン
- 仲間 やりがい
- 安定 居場所
- ゲーム化 社会貢献
- ほめられる
- 必要とされる
- 安心・安全な場
- その他
- 人それぞれ...

ティーチング・コーチング比較シート

	ティーチング (答えを教える)	コーチング (答えを考えてもらう)
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 成長が早くなる 即効性がある マニュアル等を作りやすい 	<ul style="list-style-type: none"> 自分で考える訓練になる 実行錯誤する力が身につく 自力で考えたアイデアは、実行モチベーションが高い トライアンドエラーを繰り返す必要がある場合などに適する
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 自分で考える訓練にならない 指示待ち人間になりがち 新しいアイデアが生まれづらい 正解がわからない、または正解が変化する分野等には向かない 	<ul style="list-style-type: none"> 時間がかかる 緊急対応には向かない コーチ役の方にもトレーニングが必要

組織の成功循環モデル

マサチューセッツ工科大学
ダニエル・キム博士 提唱

バッドサイクル

① 結果の質
② 関係の質
③ 思考の質
④ 行動の質

グッドサイクル

① 関係の質
② 思考の質
③ 行動の質
④ 結果の質

- ① 成果出ない
- ② 対立 押し付け 命令
- ③ 自分で考えない 受け身
- ④ 合理的・積極的に行動しない
- ⑤ 成果出ない

- ① 人間関係 互いに尊重 一緒に考える
- ② 「気づき」が得られる おもしろくなる
- ③ 自分で考えない 自発的行動
- ④ 成果が出る
- ⑤ 信頼関係が高まる 関係性強化