

# 離職を防ぎ、最速で成長させる人材育成プログラム きづく式育成力向上プログラムのご案内

株式会社きづくネットワーク  
<https://kiduku-network.com>

# きづく式育成力向上プログラム

育成の仕方は引き継がれていくため、5年、10年後の会社に大きなインパクトを及ぼす重要経営課題です。本プログラムは、離職を防ぎ最速で成長させるための「教え方・育て方」を実践を交えながら3つのステップで習得します。数多くの企業で実績があり、管理職登用プログラムとして毎年、もしくは管理職登用がある度に依頼を頂く企業が多数ございます。

<きづく式育成力向上プログラム：相手に合わせた指導育成>

## STEP1. 成長ステージ別育成法

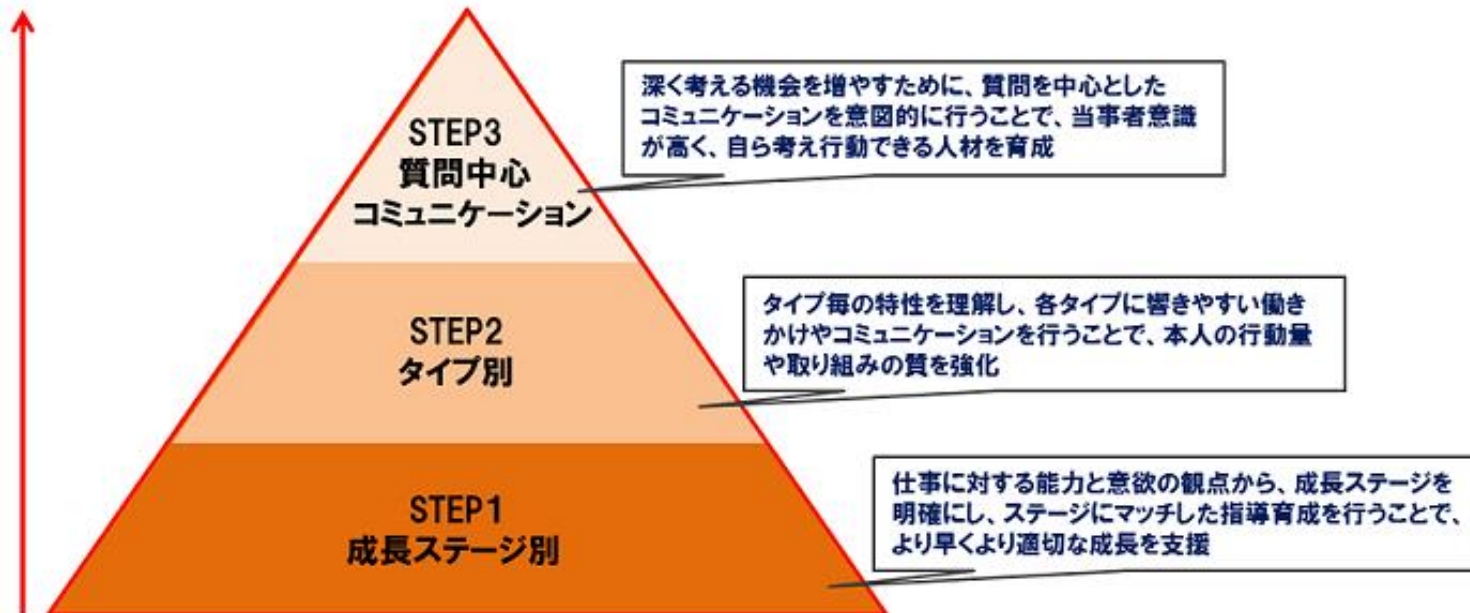
ケン・ブランチャード・カンパニーが開発したSL2理論（状況対応アプローチ）を元に、仕事の成長ステージに合わせた指導育成を行う手法の習得

## STEP2. タイプ別コミュニケーション

タイプ別コミュニケーションのソーシャルスタイル理論を元に、合う合わない関わらず適切なコミュニケーションを取る手法の習得

## STEP3. 成長ステージに合わせた質問スキル習得

育成におけるコミュニケーションで最も効果的な質問スキルの習得及び成長ステージ毎で効果的な質問を習得



# きづく式育成力向上プログラム 概要

テーマ	最速かつ適切に部下・後輩を成長させる指導育成力を身に付ける
目的	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 指導育成者としての心構え、対応方法、日常の運用について理解</li> <li>2. 最速かつ適切に成長させる成長ステージ別育成方法（状況対応アプローチ）とコミュニケーションの基本的なスキル（ソーシャルスタイル、質問スキルなど）を理解することで、自信をもって指導育成にあたるようにする</li> <li>3. 指導育成者という役割に対するやりがいや意欲を醸成する</li> </ol>
コース	2日間コース（1日 + 実践 + フォロー研修）
概要	<p>&lt;STEP1&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 指導育成者の重要度</li> <li>2. 相手（部下、社員）理解</li> <li>3. 成長ステージ別育成法状況対応アプローチの理解</li> <li>4. 育成計画作成</li> </ol> <p style="text-align: center;"><b>3か月実践、STEP2, 3実施前に育成計画に基づく実施状況の講師確認</b></p> <p>&lt;STEP2, 3&gt;</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 状況対応アプローチ実践後の振り返りと復習、疑問払拭による理解の深堀、講師アドバイス</li> <li>2. 人を動かす力を強化するための自己理解・他者理解（ソーシャルスタイルの理解とトレーニング）</li> <li>3. 指導育成で最も効果を発揮する質問スキル強化、成長ステージに応じた質問</li> </ol>
特長	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分視点ではなく相手視点にたって考え行動するという意識付けがなされます</li> <li>・ワーク、ロールプレイング等、受講者が考える機会、体感する機会が多い研修であり本質的な理解が進みます</li> <li>・現場、日常においてすぐに、かつ継続的に活かせる内容で構成されています</li> </ul>
期待効果	<p>採用後や異動後の従業員の最速成長、新入社員や優秀な人材の離職防止、組織成長</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 指導育成に対する理解が進み、受講者が指導育成に前向きに取り組むようになります</li> <li>2. 人による指導対応方法のバラツキ、属人化が無くなります（指導育成に関して共通言語ができます。）</li> <li>3. 部下に応じて必要な対応が理解できます             <ul style="list-style-type: none"> <li>－好み、スタイルによらない対応法を学ぶ事により適切な指導育成が行われるようになります</li> <li>－雇用形態、就業期間関わらず適切な指導育成が可能になります</li> <li>－コミュニケーションの在り方が変わります</li> </ul> </li> <li>4. 上記1, 2, 3を通じて、部下との信頼関係が構築・強化されます</li> </ol>

## 【カリキュラム】

	STEP1	STEP2
1コマ目	<b>【育成指導担当者の役割・重要度】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 現状理解：ケーススタディ（個人ワーク、グループワーク）</li> <li>◆ 人材育成の意味、育成担当者の役割</li> </ul> <b>【育成指導担当者の意識・スタンス確認】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 育成の目的、根本</li> <li>◆ 信頼関係構築</li> </ul>	<b>【実践振り返り】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 状況対応アプローチ実施状況共有（個人ワーク、グループ共有、全体共有）</li> <li>・ 状況対応アプローチを実践しての感想、気付き</li> <li>・ うまくいった事、いかなかった事、困った事</li> <li>◆ 状況対応アプローチの復習と補足</li> <li>・ 実施すべき対応の変化</li> <li>・ 状況対応アプローチにおける指導育成のベース</li> </ul>
2コマ目	<b>【相手理解】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 相手理解 <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自分自身を振り返ることによって相手視点を理解する（個人ワーク、グループ共有、全体共有）</li> </ul> </li> <li>◆ 動機づけ理論、承認</li> </ul>	<b>【2. タイプ別コミュニケーション】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 相手を知る、自分を知る</li> <li>◆ ソーシャル・スタイル理論とは</li> <li>◆ 各タイプの特徴を考える（グループワーク）</li> </ul>
3コマ目	<b>【1. 成長ステージ別指導育成法】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ より早くより適切に成長させる手法（状況対応アプローチ）</li> <li>・ こんな時どう感じる？（ロールプレイング）</li> <li>◆ 状況対応アプローチ理論</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各タイプの特徴を考える（発表）</li> <li>◆ タイプに応じた対応方法の確認、確認テスト</li> <li>◆ ソーシャル・スタイルを意識したトレーニング（ロールプレイング）</li> </ul>
4コマ目	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 状況対応アプローチ 自社置き換えシミュレーション（グループワーク）</li> <li>◆ 状況対応アプローチ グループワーク発表</li> </ul>	<b>【3. 質問力強化】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 質問の種類</li> <li>◆ 質問の意義と6つの役割</li> </ul>
5コマ目	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 状況対応アプローチ演習問題（個人ワーク、グループワーク）</li> <li>◆ ポイント整理</li> <li>◆ 育成計画作成（個人ワーク、グループ共有）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 質問置き換えワーク（個人ワーク、グループ共有、発表）</li> </ul>

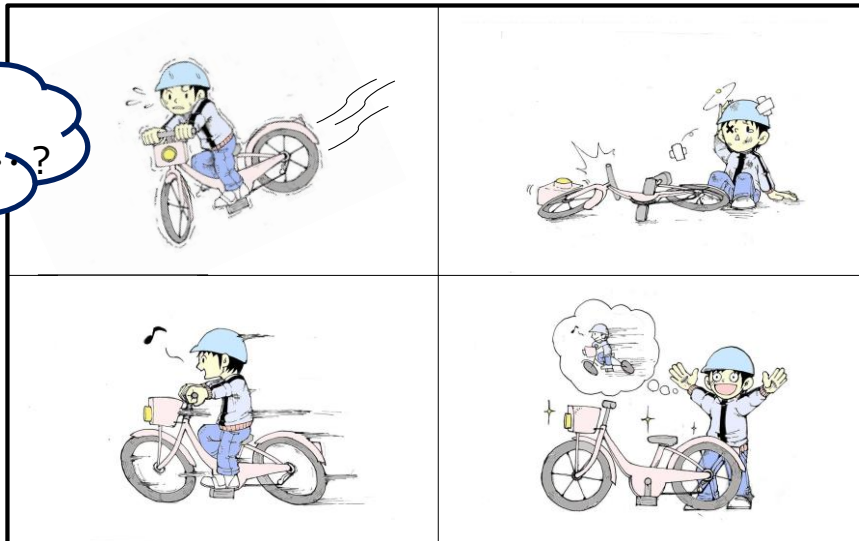
【状況対応アプローチとは】

状況対応アプローチ：相手の成長ステージに合わせた指導育成理論

ケン・ブランチャードカンパニーが開発したSituational Leadership2を元にした指導育成法です。指導育成する相手の職務に対する能力と遂行意欲の側面から、相手の成長ステージを判断し、ステージ毎の相手のニーズにそった適切なサポート（指示的行動と支援的行動）を行う手法で、育成の原理原則であり土台です。相手の成長ステージから指導育成の対応を客観的に判断し、意図的にサポートの仕方を変化させることで、より早くより適切に成長をさせることが可能になります。

<イメージ：自転車の練習>

各ステージ毎の適切なサポートは・・・？

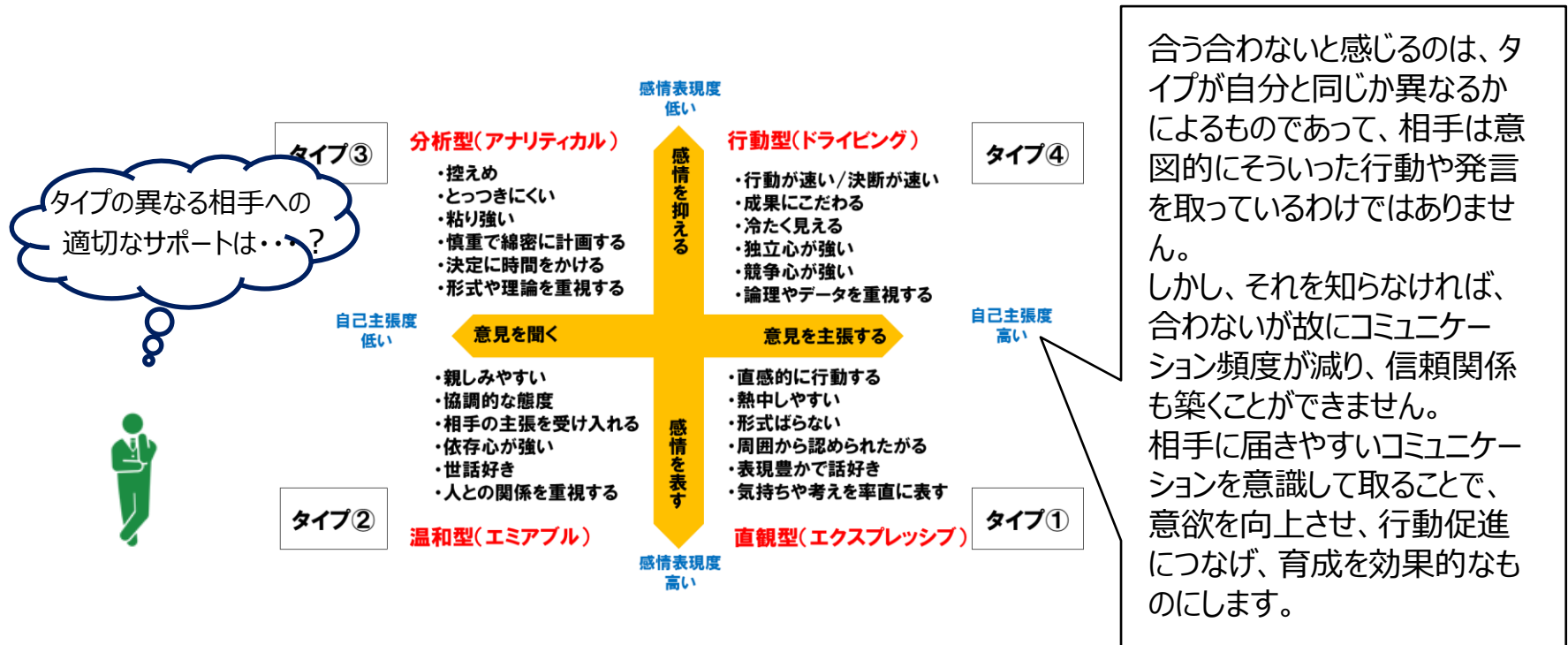


自転車を補助輪無しで乗る練習をする際、上達に段階があるように、仕事にも、成長ステージがあります。同じメッセージを発信しても、同じサポートを行っても、成長ステージによって、前向きに受け止められるケースと後ろ向きに受け止められるケースがあります。良かれと思って行うサポートが、逆効果にならないように、成長ステージ別対応の習得が必要です。

## 【ソーシャルスタイルとは】

### ソーシャルスタイル：相手のタイプに合わせたコミュニケーション理論

産業心理学者のデビット・メリルが提唱したタイプ分け理論です。この理論の特徴は、チェックシートを活用することなく、相手の見た目（発言、表情、身ぶり手ぶりなど）から、タイプを見極めることができる点です。相手の見た目から、自己主張度と感情表現度の高さを判断し、4つのタイプに分けます。それぞれのタイプには、特有の行動傾向があり、好ましいコミュニケーションがあります。自身のタイプ、相手のタイプを理解し、相手のタイプが好むコミュニケーションを取ることで、相手が前向きに行動できるようにし、成長を後押しします。





## 【受講者の声】

### <成長ステージ別：状況対応アプローチ>

- ・思いあたる節が多く、今まで自信が無かった点が明確になった。
- ・初めて育成に関わるタイミングでもっと早くこの研修を受けておきたかった。
- ・新しく受け持った部下がステージ2だということが分かり、それに対しての育成方法が良く分かった。
- ・研修を受ける前は、部下が指示を聞いてくれない事が悩みだったが、研修を受けて、指示を出すだけではなくバックヤードや手本を示すことが大切だと気付いた
- ・来月から入ってくる新人がいるが、今までの「やってみる」的なやり方ではなく、ステージに応じた教育を行いたい。放任タイプの育成をしていたので、改めようと思った。
- ・自分がして欲しいことが相手にとってもそうだとは限らない、というのが心に残った。
- ・育成において、相手の性格やイメージで行っていたところがあったと気付いた。
- ・新人のころを思い出した。自分がされた通りの教え方で大丈夫だと思っていたことに気付いた。
- ・育成の面白さに気付けた。迷いながら行っていた育成が理論を学んだことで自信を持ってやれそう。
- ・ロープレで「合う、合わない」を体感して実際に起こり得ることだと気付いた。
- ・これまでは任せるタイプの指導だった、ステージ4の人がステージ1になり得ることがあるという考えが無かったので、そういうケースもあることを踏まえて指導育成に臨みたい。
- ・客観的に捉えることが出来る上、自分にも当てはめて考えられるのでとても良い。
- ・新しく抱える部下がとても歳が離れており、どの様に接したり指導育成したりすればいいか分からず不安だったが、自信を持って指導育成が行えると思う。
- ・これまでがずっと自分目線での教育をしていたということに気付かされた。
- ・これまでのOJTは誰に対しても同じ対応をしていたが、相手や相手の状況に応じて変えなければいけないことを知れたのは大きな成果だと思う。
- ・今回学んだ状況対応アプローチを過去の指導育成に当てはめて考えるとその時に必要だったサポートが何だったかを理解することが出来た。
- ・職務によってステージは決まるのであり、過去の経験や評価を基準にしてはいけないことに気付いた。（自身がその誤りに陥り易い考え方を持っていた）。

## 【受講者の声】

## ＜フォローアップ時 成長ステージ別状況対応アプローチ実践後の振り返り＞

- ステージ1と思っていたが、実際はステージ2で、部下の方から「実はもっとサポートが欲しかったんです」という話をされた。今も同様に成長ステージでコミュニケーションを取りながら、お互いに楽しく仕事できている。
- 入社20年目のメンバーに新しい任務を依頼した後に、しばらくの間、ほとんど動きがないことに気付き、確認したところ「実施したことがないので何をどうすればいいかわからない」との反応がありステージ1ということが体感できた。その後、やり方を指導すると、すぐにキャッチアップしてもらうことができたが、人や経験ではなく、仕事毎でステージを把握しサポートする状況対応アプローチの必要性が明確に分かった。
- 状況対応アプローチで4つの成長ステージがあるということを認識したおかげで、部下を指導する中でも「今、成長過程なんだ」と思うことができ、イライラすることなく自分の心に余裕ができた。
- 3ヵ月間で目に見えて急激な成長を感じた。自らどんどん新しいことに挑戦し習得しようとしていて、積極性も伺えた。自信がつくと人は変わるということを目の当たりにした。
- 部下の成長に感心するとともに、その成長を嬉しく感じた。



## 【受講者の声】

### <ソーシャルスタイル/質問スキル>

- ・職場の中で、自分とはタイプの違う人やなんとなく接しづらいと感じている人に対して、ソーシャルスタイル理論にあてはめてみると、自分と真逆なタイプだったことに、とても納得でき、対応方法を知ることができ、参考になりました。自分とは違うタイプの人にも適切な育成を心掛けたいと思います。
- ・タイプ別の相手への働きかけ方はとても参考になりました。タイプによって質問の仕方やモチベーションの持たせ方が全然違うことに驚きましたし、納得もできました。相手をしっかり見て、その人にあった対応をしてきたいと思います。
- ・ソーシャルスタイルによってコミュニケーションを取るうえでコツがあり、指導していく場面ではとても有効だと思いました。相手のことをよく知っていくことが、よい人材育成につながると分かりました。
- ・合う、合わないは理由があることを学び、少し安心しました。
- ・特に印象的だったのは、自分と全く違うタイプの相手であっても、分析することで歩みよることができるという先生の体験談だった。

- ・今回、とても勉強になったことは、広げる質問、相手にしっかり話してもらおう質問、前に向かう質問の置き換えでした。ああ、自分もこんな風に質問してもらったら答えやすいなあと感じることでした。なので、自分が質問される側になって前向きな質問をするようにしたいと思います。
- ・いつも起きてしまった事象について責めてしまうことがあり、自分でも反省したところです。質問に置き換えて話をすることにより、相手を成長させていけるように頑張ります。
- ・質問の仕方ひとつで、信頼関係を構築したり、育成につながっていくことを学びました。質問の役割を常に意識しながら育成の手段として有効に使っていこうと思いました。
- ・普段、何気なく使っている質問が、相手にとってはプレッシャーに感じているかもしれないことに気づいた。言い方で、モチベーションのあげ方も変わってくるので、今日学んだ言い方を考えて使っていきたい。
- ・部下を成長させる為には、すぐアドバイス・解決策を言うのではなく、質問し考えさせる事が重要。
- ・話し方や質問の仕方によって、相手から聞き出すことができる情報が大きく違うことが分かりました。オープンクエスチョンを活用し、部下が前向きに仕事ができるよう、育成を図っていきたいと思います。

ご不明な点、見積りの依頼は、お気軽にお問い合わせください。

【お問い合わせ先】

[info@kiduku-network.com](mailto:info@kiduku-network.com)