

前向きな変化を促す「解決志向研修ベーシック」



●対象者： マネジャー、リーダー層

▲ありがちな状況：

1. 生産性や業績が思うように上がらない。
2. 組織やチーム内の一体感が低い。
3. メンバーのモチベーションが下がり主体性が薄れている。
4. 様々な利害や価値観が絡み、仕事が進展しない。
5. やらされ感や閉塞感が高まり、疲弊・消耗している。



●目的：

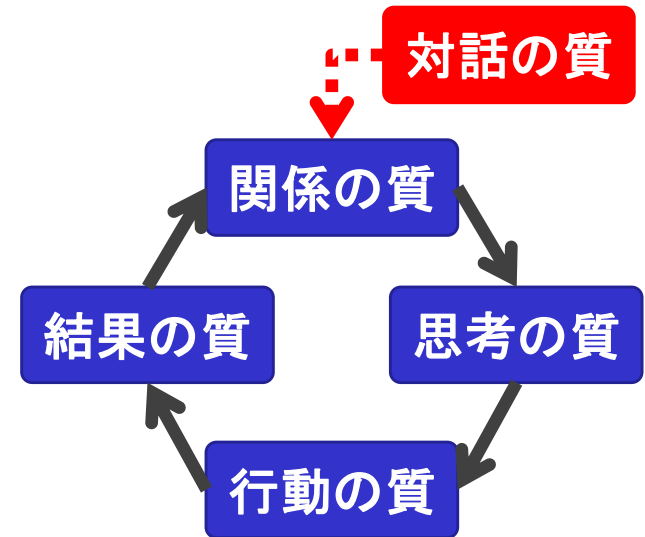
組織・チーム内の関係の質を高め、個と組織の前向きな変化をスピーディかつシンプルに進める「解決志向(ソリューションフォーカス)」の考え方と手法を習得する。

1. 「人と組織の問題」に有効な解決志向(ソリューションフォーカス)アプローチの考え方を学ぶ。
2. 解決志向コミュニケーションのポイントを学び、対話の質を高めるスキルを習得する。
3. 実際のテーマを用いたワークにより、研修後の実践につなげる。

●基本コンセプト：

人と組織の問題解決に広く適用できる解決志向(ソリューションフォーカス)を学習し、「なんでダメ?」と「どうしたらできるか?」とのハイブリットな問題解決力を啓発

●「結果の質」のために「関係の質」を高める



※「成功の循環(ダニエル・キム MIT教授提唱)」をもとに作成

■標準プログラム概要(1日版)

1. 問題解決の2つのアプローチ
2. 人と組織の問題を解決する考え方
3. 解決志向のコミュニケーション
4. 解決志向の要素
5. 解決志向の実践演習



解決志向 (ソリューション・フォーカス) アプローチとは

- 1980年代半ば、アメリカのBFTC (Brief Family Therapy Center)で、ブリーフセラピー (短期療法) と呼ばれる心理療法の一つとして開発。
- シンプルでありながら深い人間性に根ざしたアプローチであり、2000年頃から“人と組織の問題を前向きに解決する効果的手法”として注目を集める。
- 『問題解決から、解決構築へ』…このパラダイムシフトが大きな成果を生み出し、現在では、組織開発、人材開発および業績マネジメント等の領域で幅広く活用されている。

●適用できるテーマ

1. マネジメント、リーダーシップ
2. 部下育成、コーチング
3. 部下面談 (評価・キャリア面談)
4. チームビルディング
5. 職場の風土改善
6. メンタル不調の未然防止
7. 会議運営、ファシリテーション
8. コンフリクトマネジメント
9. ビジョン・目標の設定と共有
10. 役割認識、役割形成
11. 業績達成への戦略構築
12. キャリア開発
13. セルフマネジメント 他

