

研修企画書

作成日 2021 年 8 月 31 日

企画No.

21-000

ページ

1 / 2

提出先		様	
研修テーマ	中堅看護職に求められるコミュニケーション力	対象・人数	約 30 名
日 時	2021 年	時間数	09:00~17:00
会場	zoom 活用ハイブリッド型研修		
担当講師			
研修の狙い 対話力を通して相互成長につなげるために			
研修内容 1. 多様性が重要視される中で求められる対話力について検証する。 2. 関係性を築くスキルについて演習を通して学ぶ。 3. 建設的な思考を促す質問と思考を閉ざす質問の相違を理解する。 4. 筋道立てた説明のスキルについて学ぶ。 5. コンフリクトが起きたときの対話への進め方を学ぶ。			
研修の展開 講義 ・ グループ演習 ・ ロールプレーイング			
ご準備頂くもの ・ PC … 2 台 ・ プロジェクター … 2 台 ・ iPad … 1 台/グループ ・ 模造紙 … 1 枚/グループ ・ 水性マジック … 1 セット/グループ ・ ポストイット(75 mm×75 mm) … 50 枚/グループ ・ グループ編成表 (3~4 名/グループ) ・ 受講者名札			

企画

研修スケジュール

企画No.	ページ
21-000	2 / 2

時 間	カリキュラム	主 な 内 容
09 : 00	<p>開講</p> <p>○オリエンテーション (講義・自己紹介) ・研修の狙い、グループ作り ・多様性が重視される環境と対話力</p> <p>○関係性構築の重要性 (講義・グループワーク・演習) ・成功の循環モデル ・承認のスキル ・ペーシング</p> <p>○傾聴と質問 (講義・グループワーク・演習) ・聞く、訊く、聴く、の相違 ・思考を垂直、水平に移動させる質問 ・思考を促進する質問と阻害する質問</p> <p>○論理的な説明のスキル (講義・グループワーク・演習) ・論理的な説明の3原則 ・筋道立てた説明～演習</p>	<p>*研修の目的・目標を確認する。 また、グループ学習の体制をつくる。 *多様性の尊重とは、そのために求められる対話の姿勢とは、を確認する。</p> <p>*問題解決よりもまずは関係性構築に着手することの重要性を成功の循環モデルを軸に確認する。 *関係性構築のポイントとなる承認のスキル、ペーシングについて学ぶ。</p> <p>*相手の主張の真意を聞き取るスキルについて学ぶ。 *対話の相手が自分自身の考えに目を向けて話せるよう支援する質問・傾聴について学ぶ。また、思考を促す質問と阻害する質問について学ぶ。</p> <p>*伝わる説明のためには事実から結論に至るまで飛躍せずに筋道立てた説明であることが大切だ。ここでは演習を通して学ぶ。</p>
12 : 00	<p>昼 食</p>	
13 : 00	<p>○固定観念を取り払った聴き方 (講義・グループワーク・演習) ・リフレーミングとは ・デフレーミングとは</p> <p>○コンフリクト・マネジメントとは (講義・グループワーク・演習) ・コンフリクトが起きた時 ・合意形成の種類と進め方</p> <p>○事例研究 (講義・フィッシュボール) ・テーマの決定 ・話し合い ・まとめ</p> <p>○まとめ ・学びの活用について</p>	<p>*相手の話を聴きとるときにも多角的な視点で聞き取ることが重要だ。ここではリフレーミングについて学ぶ。</p> <p>*職場に起きている対立事例を取り上げ、対立解消の模擬会議の進め方を学ぶ。</p> <p>*自分たちのテーマで対立解消のための模擬会議を展開する。 *模擬会議を振り返り、個々が学びとった事を共有する。 *コンフリクト・マネジメントに対して各々が取り組みたい事を明確にする。</p> <p>*本日の学びを明日から職場で活用するにあたっての目標を設定する。</p>
17 : 00	<p>終了</p>	

※ 講師の判断で一部内容を変更することがあります。