

人の話が聴ける企業づくりをお手伝い

企業内聴き手育成 プログラム

仕事中、『聴くことは大事だ』と感じたことはありませんか？

特徴

初めてでも安心	充実のプログラム	豊富な経験
傾聴についてまったく知らない社員教育担当者、経営者の方でも安心してお問い合わせください。ゼロからご相談にのります。	1、2日間の集中研修から継続的な学習会はもちろん、企業内に聴ける人を増や仕組みづくりのお手伝いまでトータルでサポート。	傾聴を専門に8年間、個人800人以上から100人規模の企業研修までおこなっている経験豊富なベテラン心理カウンセラーです。

ご安心ください

企業さまからご相談いただく内容の7～8割は「何から相談していいかわからない」という段階からはじまります。たとえば以下のどれかに少しでもあてはまりそうでしたら迷わずお問い合わせください。

- ✓ お客様とやりとりすることが多い
- ✓ コミュニケーションに不安がある
- ✓ お叱りをよく受ける
- ✓ どのように声をかけていいかわからない
- ✓ 接客を担当している社員が疲れていく
- ✓ 聴く大切さはわかるが実際どうすればいいかわからない など

お話をうかがったうえで、どのような形でお手伝いできそうか（できなさそうか）ご提案させていただきますのでお気軽にご相談ください。

【対象人数：10名程度～数百名まで】

株式会社あえるば

E-mail info@aeruba.co.jp

〒250-0011 神奈川県小田原市栄町2-13-12 ASUKAビル2F

TEL:0465-44-4750

プログラムの概要

聴き手育成プログラムはただ聴く練習をするだけでなく聴ける人が増える、聴ける人が育つ企業文化を作るためのプログラムです。最近では仕事でも聴くことの大切さが当たり前にいわれるようになりました。これは2007年に傾聴の大切さをお伝えしはじめた頃にはなかったことです。しかし過去にさまざまな企業を見てきた中がわかったことは、いくら聴くことが大事だと認識して聴く練習をしても、それだけでは聴き続けられる企業にはならないということです。知識や技術だけでなく、聴く人が安心して聴ける企業文化がなければ、まじめな社員さんほど聴こうとして疲れてしまう姿をたくさん見てきました。本プログラムは内外部問わず、企業や組織で働く人たちが疲れ果てないで安心して人と関われる企業文化を作るためのプログラムです。

<このプログラムに向かない企業>
・従業員がやめて入れかわっていくことをおかしいと思わない
・人材育成に時間をかける意識がない

レベル1 社内の多くの人が傾聴を知っている

多くの社員が傾聴を知っている状態にする

社員の多くが傾聴という言葉の意味について研修を通して「きいたことがある」「やったことがある」という状態。まずは知るための啓もう活動の意味と知ってもらうことにより、興味を持った人が次の学習グループにつながってもらうことが主な目的です。

<概要> 傾聴研修1日(基礎)(実用)各1日ずつ。終日の研修を2つに分割して開催も可

傾聴1日研修

レベル2 社内に聴ける人が増える

聴く学習をする母集団を形成し継続的に学習しながら使う

毎月1~2回程度、傾聴に興味を持った意欲的な人や聴くことが必要な立場の人たちによる継続的な学習グループです。傾聴を習ったことがあるという状態から聴く経験、聴いてもらう経験をつみ重ねることで体験的により深く理解していきます。学習グループに属する人を母集団と考えて職場内で傾聴を使い浸透させていく役割を担います。

学習グループ

レベル3 社内に傾聴を伝えられる人がいる

学習グループ内で指導者を育成

学習グループが運営できる人材：学習グループの中から学習グループを運営できる人材を育てます。主に学習の経験者に対して、短時間であれば学びの場を提供できる人です。

聴き方の研修が出来る人材：傾聴についてまったく知らない人に対してでも最低限必要な知識、技術、マインドを1日かけてしっかりお伝えできる人材を育てます。

指導者育成

レベル4 社内に聴く文化が根付いている

自社内で自立運営できる聴く文化を作る

レベル1~3を統合して聴ける人材が豊富にいる。自社内の人材が聴き方を他の人に継承できる。一過性でなく聴きつづけられる仕組みが社内にある。このような「聴く企業文化」が出来あがっている段階です。

仕組みづくり

どこのレベルまで目指すかはご希望次第です。レベル4までには2、3年かかるかもしれません。レベル1だけでは意味がないということではありません。お気軽にお問い合わせください。(担当:岩松正史)