



新任管理職研修

役割を認識し**基本行動**を変える
シンプルでわかりやすい研修です！

GOAL

部下を成長させチームの成果を最大化させる

研修



実践

で新任管理職の
マインド・行動を変える！！

Step1

- 管理職の役割①
- アクションプランニング作成

Step2

- 行動計画の振り返り
- 課題の自覚
- 管理職の役割②

6
カ
月
間
実
践

「質問中心の研修」とは

人が人を変えることができるのは、唯一「質問」です。
質問について自分の考えをまとめ、グループでシェアをする。自分の思いを発表することで、自ら課題を見出し行動変容することがねらいです。

【カリキュラム例 1日コース】

- 1 管理職の役割と行動
 - ・求められる2つの役割
 - ・リーダーシップスタイルの認識
- 2 部下育成とチームづくり
 - ・チーム活性化のルール設定
 - ・指示の出し方
 - ・正しいホウレンソウ
- 3 目標設定と成果創出
 - ・目標設定のポイント（数値化・明確化）
 - ・結果の正しい評価
- 4 リーダーのコミュニケーション
 - ・リーダーに求められる伝える力
 - ・声かけと承認のスキル
 - ・行動力を引き出す質問力
- 5 職場での実践
 - ・アクションプランニング

【研修3本の矢】

- 1 管理職の役割を認識する
～自分自身をマネジメントしよう～
- 2 人や組織を動かし
成果を出す
～チームを率いて結果を出し
続けよう～
- 3 ニューノーマルの
コミュニケーション
～組織の多様化に対応できる
コミュニケーション術～

～オンラインでのご希望があればお問い合わせください～

◆新任管理職研修 期待できる効果◆

「いちプレーヤー」から「マネージャー」に頭と行動を切り替えていきましょう！

ビフォー（客観的視点）	アフター（期待できる効果）
<ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理職になったら何をしなければならないの？ ✓ 基本的な型もないので自分でやっていることが正しいのか？ ✓ プレーヤーの立場から抜けられない ✓ 今どきの若者とうまくコミュニケーションがとれない ✓ 部下に遠慮してお願いしてしまう ✓ 経験のないことばかり、誰にも相談できない 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 管理職に求められる役割・行動がわかる ✓ 「やるべきこと」が明確になる ✓ マネジメントを優先し、しっかり部下を指導する ✓ 相手の状態に沿った働きかけができる ✓ 指示の出し方、正しいホウレンソウができる ✓ 研修後の実践を通して振り返り、助言しあうことで課題を整理する ✓ 部下の成長、成果創出にやりがいを感じる

「研修」+「実践」の継続研修でフォロー・定着を・・・ 確実に変化成長を加速！

★ 1回の単発研修と比較すると受講者の変化成長に大きく差が出ます！！

- 「実践→振り返り」を重ねることで、自分の成長が確認できるので、さらなる成長意欲に繋がります。
- 「実践した→結果が出た」レベルに達すると、やりがいや達成感に繋がり、さらに良い結果が・・・
- 成果発表を行うことで、メンバー同士学び合い切磋琢磨します！

【某法人様の事例紹介】



4回の継続研修における受講者様の変化～自己評価より

	レベル1 わかった 理解できた	レベル2 やってみようというマ インドになっている	レベル3 実践した	レベル4 結果が出た
第1回	9%	91%		
第2回	7%	86%	7%	
第3回		50%	50%	
第4回		27%	60%	13%

キャリアリバー ～「質問で思いを引き出す」「質問で行動を変える」質問中心の研修講師～



代表 ユーキャン法人営業部講師

人財開発支援協会認定講師

日本おもてなしトレーナー

鈴木 修子

27年間にわたり教育に携わってきた。福島県公立小中学校の養護教諭をスタートに、学校法人新潟総合学院郡山情報ビジネス専門学校では教員、教務部長として多くのビジネスマンを育成した。平成21年、学校法人福島学院福島学院大学職員へと転職。キャリア支援室長として学生のキャリア支援を行った。現在はキャリアリバーとして独立。「人が成長する組織づくりを支援する」研修事業を行っている。

また、学校法人国際総合学園国際ビジネス公務員大学校、国際医療看護福祉大学校の非常勤講師としてビジネス教育に携わっている。

969-1205 福島県本宮市和田字境ノ内 114-3 TEL 0243-44-4648/090-4045-9800

E-mail kenshu@careerriver.net

URL <http://www.careerriver.net/>