

<人事心理専門セミナー>スケジュールとお申込み

◇セミナー概要

当講座は人材研究所が主催の、日本ビジネス心理学会の後援する人事・経営のための心理専門講座です。19年度のメインテーマは「人事に役立つコーチング心理」で計5回実施致します。

現在、コーチングのノウハウ書は数多ありますが、いずれも傾聴力やラポールといったごく当たり前の話がほとんどです。確かにそれらは重要なスキルですが、科学的な心理学の成果が活かされているとはいえません。

そこで当講座では、最新の心の科学を応用しながらも実践的な理論と演習シートを毎回使いながら、現場にもどってからも活用できる講座を企画しました。定員を少人数に限定し、コンサルやカウンセリングを受けるような感じでゼミ式に学び深めていく形です。

また、当講座は日本ビジネス心理学会の認定講座であり、その“飛び級制”として、当講座修了者は希望により初級は受ける必要がなく、中級検定の受験ができます。

【主題】 人事心理専門セミナー（第1期） 「人事に役立つコーチング心理」（計5回）

【講師】 匠 英一(弊社:顧問研究員/デジタルハリウッド大学教授/ビジネス心理学会理事)

【定員】 15名まで

【主催】 株式会社人材研究所

【後援】 日本ビジネス心理学会

【料金】 (税別) ¥2万 (税込み) /回、 *計5回セットでは2割引き ¥8万 (税込み)

【会場】 デジタルハリウッド大学御茶ノ水本校4階会議室地図⇒

【日時】 奇数月の第3週土曜日 13時15分～17時00分まで (*詳細は下記欄)

【特典】 ビジネス心理の検定を受ける方にはポイント 5点/回 が付与がされる。また、4回以上修了された方は、ビジネス心理検定の中級検定試験を飛び級式で受けることができます(希望者のみ)。セミナー内容の質問は⇒takuei@netlaputa.ne.jp

▽年間スケジュールとお申込み

■第1回人事心理専門セミナー（5月18日）土13時15分～17時00分まで

■テーマ：習慣行動の改善をするコーチング心理とは？

習慣行動の4つのパターンを区別し、それに応じた転換の仕方を習得する。この場合、次の3つの概念が習慣行動を変革するポイントです。

- ・「先取り行動」＝一歩手前の“小さな行動”に変化を起こすと行動全体が変わる
- ・「状況の再構成」＝悪い習慣行動の消去ではなく、良い習慣行動になるように“状況転換”をする
- ・「展望記憶」＝めざす行動を意識させ継続させるのは、日常の中にそれを「見える化」すること

*参考図書：チャールズ・デュヒック著『習慣の力』（講談社）

◇お申込みフォーム⇒<https://goo.gl/m2aNFf>

■第2回人事心理専門セミナー（7月20日）土13時15分～17時00分まで

■テーマ：部下育成とOJTに必要なコーチング心理とは？

一般のコーチングでは傾聴力といったことが部下指導の原則とみなされています。ここには聞けば相手が“気づく”と思い込む誤解があります。そうではなく、相手と組織の相互関係の中にある成長への“リソース”、それを見出す次の3つの力が育成の要となるものです。

- ・「成長マインド」＝金銭的な成果を追い求める以上に、成長へのステップにこだわるマインドセット
- ・「GRID」＝“やり抜く力”として注目される概念で、目的（目標）への継続した行動を意味するもの
- ・「プロ意識」＝ドラッカーの「プロフェッショナルの条件」に近い概念で、仕事の意味づけをする力

*参考図書：P・ドラッカー著『プロフェッショナルの条件』（ダイヤモンド社）

◇お申込みフォーム⇒<https://goo.gl/HtDzY4>

■第3回人事心理専門セミナー（9月21日）土13時15分～17時00分まで

■テーマ：会議や交渉で役に立つコーチング心理とは？

会議や交渉では他者の反対や主張をどう共感・同意に変えるかが課題となります。そのためには、相手が説得されたと思わせないこと。つまり、相手の“自己説得”（自分で自分を説得する）を引き出すことがポイントです。そこで、次の3つの概念がキーとなります。

- ・「心理的リアクタンス」＝他者から説得されまいとする心理の働きのこと
- ・「会話の構造」＝会話のプロセスを制約する構造を知れば、そのパターンに応じた対処ができる

・「価値質問」＝相手の心の価値観にふれる質問であり、使い方しだいで毒にもなるキラー質問

*参考図書：M・コノリー&R・ラノシエック著『COACH：会話のマネジメント』（ディスカバリー）

◇お申込みフォーム⇒<https://goo.gl/QRS4h8>

■第4回人事心理専門セミナー（11月16日）土13時15分～17時00分まで

■テーマ：目標管理のためのコーチング心理とは？

目標を達成するには計画を創る前に、そのウラにある本音や価値観が当人の中でどこまで意味づけられているのか重要になります。ウラの目標が当人も意識されずにいる場合、その表とのギャップが行動を歪め自己正当化をしてしまうからです。次の3つの概念がキーとなります。

・「ウラ目標」＝現状のネガティブな行動の中で、意識されずに潜在的に影響を与える目標のこと

・「リフレクション」＝目標を内省する力であり、コトバとしてだけでなく感情や身体感覚へと繋ぐもの

・「目標活性シート」＝－のウラ目標を＋にするための独自シート（日本ビジネス心理学会監修）

*参考図書：ロバート・キーガン他著『なぜ人と組織は変わらないのか』（英治出版）

◇お申込みフォーム⇒<https://goo.gl/EijLyv>

■第5回人事心理専門セミナー（2020年1月18日）土13時15分～17時00分まで

■テーマ：採用面接で活かすコーチング心理とは？

採用面接でキーとなるのは質問と診断の仕方であり、相手側の日常の行動を決める価値観や感情と行動の関連づけを理解することが重要です。そのために次の3つの解決法を学びます。

・相手の本音を引き出す質問の仕方と診断

・相手のウソを見抜く質問の仕方と診断

・相手の強みが組織の中でどう活かせるかを知る質問の仕方と診断

*参考図書：キャロル・マーティン著『見抜く面接質問50』（ディスカバリー）

◇お申込みフォーム⇒<https://goo.gl/qLaobU>
