

未来志向の対話から 職場での課題を発見する ポジティブ・アプローチ研修

主事 主任 主査 係長

研修のねらい

- 職場でのコミュニケーションの場において、未来志向の対話ができるようになります。
- 未来志向の対話を通して、課題設定を行う方法を身に付けることができます。
- 対話の場を運営するときに欠かせないファシリテーションの技術を習得します。

対話によるアプローチでは、問題そのものに焦点を当てず、未来に目を向けることで一旦現状から離れ、未来を考える「ポジティブ・アプローチ」をとります。ポジティブ・アプローチを活用した未来志向の対話の方法は、人口減少や国内消費市場の縮小、予算減少などの社会的閉塞感を乗り越え、新しいまちづくりや事業創造の手法としても注目されています。

この研修では、未来の職場の中心的な役割を担う職員が対話によるポジティブ・アプローチの方法を習得することにより、日常業務の中での課題に対する考え方も変わり、新しい取組みができるようになります。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

| | 1日目 | 2日目 |
|----|--|--|
| 午前 | <p>■ ポジティブ・アプローチでの課題設定</p> <p>1. ポジティブ・アプローチとは</p> <p>(1) ギャップ・アプローチとポジティブ・アプローチ</p> <p>(2) ポジティブ・アプローチの活用</p> <p>(3) 未来志向のアプローチ</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ討議 ◇ 「ポジティブ・アプローチの必要性」</p> <p>2. 問題発見から課題設定へ</p> <p>(1) 問題発見と課題設定</p> <p>(2) 発想力、創造力の阻害要因</p> <p>(3) 仮説思考とゼロベース思考</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「課題を設定する」</p> | <p>■ 議論と対話を促進するファシリテーション</p> <p>6. ファシリテーションとは</p> <p>(1) ファシリテーションのスキル</p> <p>(2) ファシリテーターの関わり</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「ファシリテーターの関わり」</p> <p>7. 議論と対話の見える化と合意形成</p> <p>(1) 議論と対話の見える化</p> <p>(2) 発言を記録化・図式化する</p> <p>(3) 意思決定と合意形成</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「合意形成の実際」</p> |
| 午後 | <p>■ 対話型の場づくり</p> <p>3. 対話(ダイアログ)による発想</p> <p>(1) 議論と対話(ダイアログ)、その違い</p> <p>(2) 様々な関係者との対話</p> <p>(3) 場づくりの方法</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「場づくりのアイデア」</p> <p>4. 対話(ダイアログ)による課題への取組み</p> <p>(1) 良い問いの立て方</p> <p>(2) 様々な対話(ダイアログ)手法</p> <p>(3) 対話(ダイアログ)手法活用のポイント</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「対話(ダイアログ)手法体験」</p> <p>5. まとめ</p> | <p>■ 対話型アプローチの方法</p> <p>8. 未来を創造する戦略型課題設定</p> <p>(1) 課題の共有</p> <p>(2) 解決までのプロセス</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「解決プロセスの体験」</p> <p>9. 課題設定の方法</p> <p>(1) アイデアの具現化方法</p> <p>(2) 課題設定のポイント</p> <p>(3) プロトタイピングの方法</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「アイデアの具現化の実際」</p> <p>10. 職場で展開する課題設定</p> <p>(1) 職場展開のポイント</p> <p>(2) 職場展開に向けて</p> <p style="text-align: center;">◇ グループ演習 ◇ 「自職場で活用するために」</p> <p>11. まとめ</p> <p style="text-align: center;">「成長度合いの把握・職場での実践をめざして」</p> |