

## 「新入社員、若手社員の教育企画担当者」へのご提案

新入社員、若手社員の「主体性」「創造性」を引出す

**創造的手法を用いた体感型相互学習**

**一歩踏み出す力習得研修**

～ひとりひとりのチカラを、組織のチカラを最大に～

株式会社 MANY ABILITIES(メニーアビリティーズ)

代表取締役 野原秀樹(のほら ひでき)

## ➤ 新入社員、若手社員の育成ポイント

情報社会、多様性の時代、働き方改革、AIとの共存時代、新入社員、若手社員の育成ポイントとして下記が挙げられます。

- 業務遂行に必要な知識、スキルの習得
  - 円滑なコミュニケーションスキル
  - 主体性と創造性、踏み出す勇気、巻き込む力
  - 俯瞰的な視点、問題解決力、マネジメントスキル
  - 有意味感とポジティブ思考、自己効力感
- ➔ 上記の必要性を感じ、習得するところに「自ら成長したい」というマインドセットに繋がります。「仕事へのやりがい」「円滑な人間関係」「経験からの自信」が耐性強化、離職防止にもつながる。

## ➤ 創造的手法を用いた体感型相互学習

創造的手法を用いた体感型相互学習は新入社員、若手社員の育成に効果があります。

### ➤ 主体的・対話的で深い学び（文部科学省）

2020年から実施される新学習指導要領では「何を学ぶか」より「どのように学ぶか」など、より能動的なあり方が重要となります。

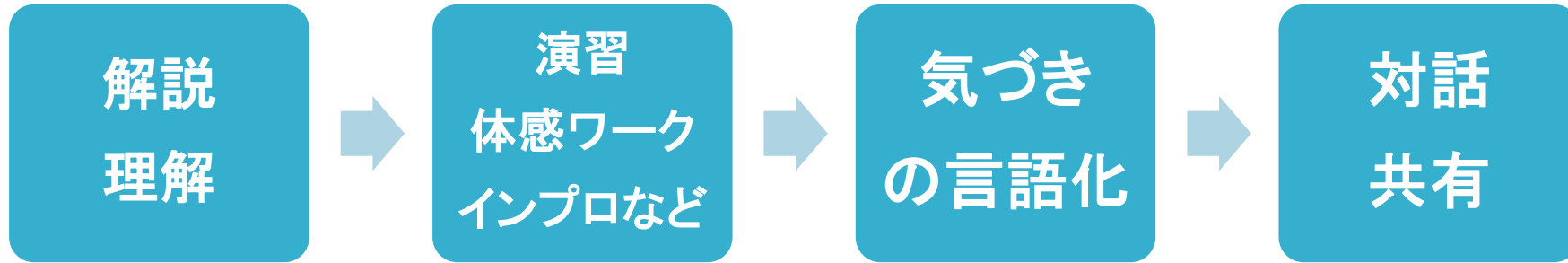
### ➤ 社会人基礎力（経済産業省）

「アクション：前に踏み出す力」、「シンキング：考え抜く力」、「チームワーク：チームで働く力」の3つの能力と3つの能力に繋がる12の能力要素から構成されています。



**創造的手法を用いた体感型相互学習  
(インプロ・体感ワーク・対話・気づきの言語化)**

# ➤ 創造的手法を用いた体感型相互学習



50種類以上の  
演習  
体感ワーク  
インプロなど

# ➤ 創造的手法を用いた体感型相互学習

## ●研修が盛り上がる「仕掛け」（楽しさ、笑い、一体感 など）

- ➡ チーム対抗得点形式（チームビルディング など）
- ➡ 発言に対して得点が得られる（成果の可視化 など）

## ●「心理的安全性」を実感して頂く（発言の増加 など）

- ➡ 講師の受容のスタンスを受講者に伝える（安心感 など）
- ➡ 受講者の発言を増やす（主体性、相互理解 など）

## ●「成功体験」の積み重ね（自己効力感の高まり など）

- ➡ 体感だからこそその成功体験（楽しさ、自信、やる気 など）

## ●「非日常」の体感（新鮮、ドキドキ、楽しさ など）

- ➡ 非日常だからこそその気づき、見つめ、あり方の発見

## ➤ 一歩踏み出す力

### ●なぜ、一歩踏み出せないのか？

- 不安 (失敗したら、どうしよう・・・)
- 諦め (私には、どうせ無理だから・・・)
- 言い訳 (時間がないし・・・)
- 不明確 (一体、何をすれば良いの・・・) etc

### ●一歩踏み出すとは？

目標や役割遂行に向かって、物事を前向きにとらえて、自分を信じて

- 実践すること
- 行動すること
- 継続すること
- 広げていくこと etc

### ●一歩踏み出すと、どうなるか？

- 達成感を味わえる
- 自信が付く
- 視野が広がる
- 成長できる etc

## ➤ 一歩踏み出す力を習得する

### ● 一歩踏み出す力を習得するのに効果的な「インプロ」と「体感ワーク」

頭の中で思い描いているだけでは物事は実現しません。P(計画)からD(実行)へ踏み出すからこそ、物事は動き始め実現へと繋がるのです。

この「一歩踏み出す力」を習得するには、インプロや体感ワークはとても効果的です。なぜなら、インプロや体感ワークは理論理屈のみでは成立しないのです。実際に動く、感じる、想像する、体感することが必要なのです。

つまり、何もしなければ何も創造されない、一歩踏み出せば踏み出した分だけ物事が創造されて行く、変化して行く。それを大いに実感できるのです。

その「体験・体感」が「一歩踏み出す力」へと繋がるのです。

## ➤ インプロについて

### ● インプロとは

インプロとはインプロヴィゼーションの略で型にとらわれず自由に思うままに作り上げていく手法。演奏、ダンス、演劇などで取り入れられている。欧米では特に演劇の分野が盛んです。また、海外のビジネススクールでもインプロ教育は取り入れられています。

創造性を育み、想定外の出来事に対応する力、今ここを最適にするためにはどうすれば良いか、まさに、「一歩踏み出す力」が試され、その必要性を理解し、習得する事が出来ます。

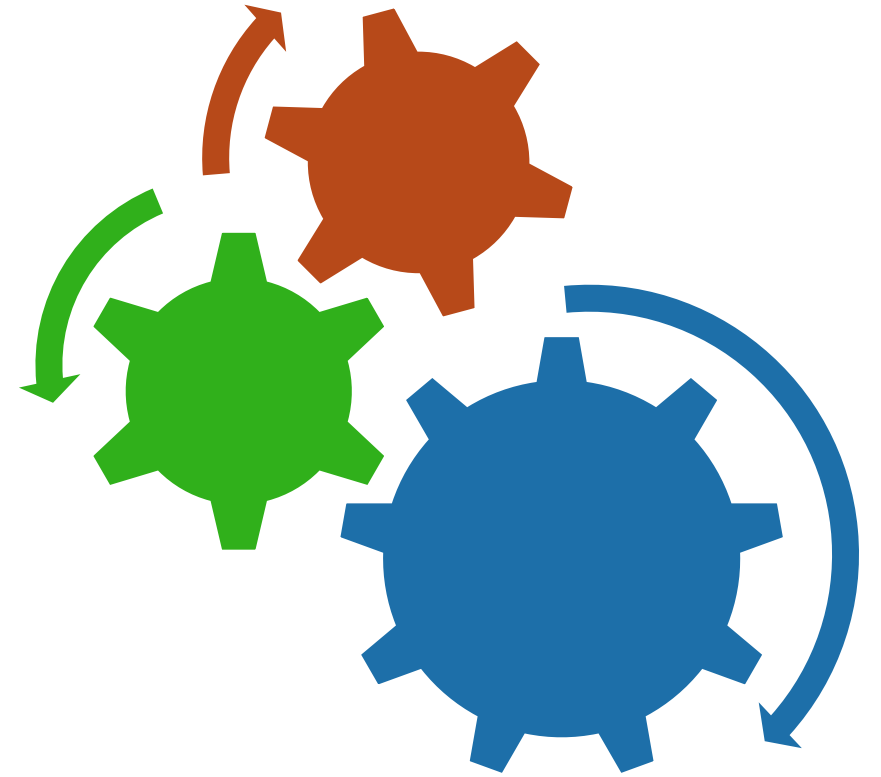


## ➤ インプロについて

### ● 何故、インプロを行うのか？

日常の仕事もプライベートも「インプロ」

- 「台本のない」世界
- 「選択」の連続
- 「関わり方」により結果が変わる
- 「想定外の出来事」が起こる



「自らシーンを創造している」⇒「インプロの力が必要」

## ➤ 階層別による期待される研修効果

階層	期待される研修効果
内定者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・この会社で一步踏み出す意識の醸成</li> <li>・自己理解、他者理解、内定者間の絆の深まり</li> </ul>
新人社員(1年目)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一步踏み出す必要性、学生から社会人へのマインドセット</li> <li>・自己理解、他者理解から主体性、モチベーションをアップ</li> </ul>
若手社員(2~4年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一步踏み出す必要性、自信を付けて、殻を破る</li> <li>・他者貢献、相互理解からコミュニケーションスキルをアップ</li> </ul>
中堅社員(5年以上)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一步踏み出す必要性、リーダーとしての自覚を兼ね備える</li> <li>・貢献意識、目的意識からマネジメントスキルをアップ</li> </ul>
管理職	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一步踏み出す必要性、無意識の囚われを離れる</li> <li>・部下の気持ちを理解、部下への接し方を見つめる</li> </ul>

## ➤ 研修内容(例11): 1日版:6~7時間(※応相談)

内容	体感ワーク・インプロなど
<b>①自己開示</b> ・自己開示の重要性	・自己紹介 ・チーム名を作ろう ・自己開示を楽しもう ・その他
<b>②自発的協力行動</b> ・自発的協力行動の重要性	・拍手合わせ ・誕生日並び ・カードでグループ ・その他
<b>③コミュニケーションの基本</b> ・コミュニケーションの構造 ・コミュニケーションエラーの要因	・私/あなた ・トランプ並べ ・その他
<b>④インプロで一步踏み出す</b> ・一步踏み出すとは ・インプロとは ・インプロの効果 ・インプロを体感	・アドリブミッション ・シーン創造(インプロワーク) ・その他
<b>⑤振り返りと行動目標の設定</b> ・振り返りと気づきの言語化 ・行動目標の設定	・アクションプランの作成

※体感ワークなどの後には都度振り返りを行い「気づき」の言語化を行います。

※「気づき」の言語化を通して社会人としてのあり方、仕事に必要なあり方へのフィードバックを行います。

※適宜休憩は設けます。 ※体感ワークやインプロは予定です。進捗状況により内容が変更する場合がございます。