

部下の成長を支援する！ほめ方・叱り方 ～信頼関係構築と成長支援のコミュニケーション～

<プログラム>

【オープニング】アイスブレイク

私のほめられて嬉しかった体験！

【1】 ほめる・叱る目的とほめることの効果

- ① 『部下にやるべきことを自らやる気を出して動いてもらう』ための上司の仕事とは？
- ② 部下の成長を支援する 9つのステップ
- ③ 自律性を生み出す『やる気のメカニズム』
- ④ ほめる・叱るは現状レベルを伝えるフィードバック
- ⑤ 学びの定着4ステップ ほめ時期と叱り時期
- ⑥ 上司がほめることは部下の離職率に影響する

【2】 信頼関係構築とコミュニケーション

「あなたに言われても…」そんな存在になっていませんか？

- ① 信頼関係構築に必要な育成マインド『3つのマインド』
- ② 部下への関心度チェック【チェックシート】
- ③ 世代間ギャップが起こる背景を理解する
- ④ タイプ別に求められる関わり方（年上部下・女性・若手社員）
- ⑤ 信頼関係構築・自律性を促すために必須のコミュニケーション
部下の話の聞き方【傾聴】
しっかりと受け止める・認める【承認】

【3】 部下の自律性を生み出すほめ方

- ① あなたが使っているほめ言葉は？
- ② 意外と多い上司の自己満足「ほめているつもり」
- ③ 何をどのようにほめるのか 効果的なほめ方のポイント

- ④ 実践！職場のシーン別にほめてみよう
- ⑤ ほめるところがない！そんな部下へのリフレーミング
- ⑥ ほめたい部下に伝えてみよう

【4】 部下の行動改善につながる叱り方

- ① ●●ではなく建設的なフィードバックが部下の成長を促す
- ② 叱るときに注意したい『カリテキタネコ』
- ③ 叱ることは上司の役割 効果的な叱り方とフォロー
- ④ 実践！ケース別に叱り方を考えよう
- ⑤ 押さえておきたいパワハラ防止法！パワハラと判断される言動
- ⑥ パワーハラスメントと指導の違いとは

【5】 “ほめ上手” “叱り上手” になるために

- ① 目標設定により自身のやる気と力をUPしよう
- ② 仲間からの承認メッセージ