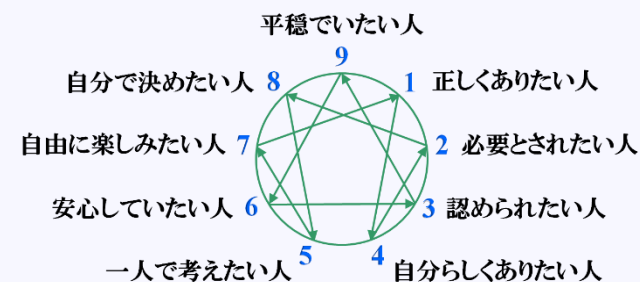


世界的人間学“エニアグラム”

CAP総研の研修は、世界的な人間学である“エニアグラム”を活用し、人間の潜在心理を明らかにするため、深い自己認識(メタ認知)による行動変容を可能にしています。



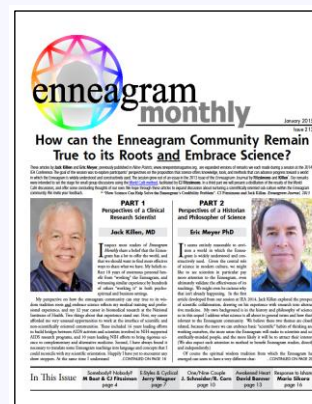
エニアグラムの図形
9つの本質と108のタイプがある
(タイプの名称はCAP総研のオリジナルです)

特徴

- 人を9つの性格タイプに分ける。
- 性格の奥にある潜在心理を明らかにしている。
- 人間的に成長するための方向を示している。
- ストレス時の心理的变化を解明している。
- 他の分類方法よりも深く人間を洞察している。
- 自己認識・他者認識を深め、人間関係を豊かにする。

エニアグラムとは

- ・エニアグラムは、『人間は9つの本質を持つ』とする理論。
- ・ギリシャ語のエニア(9つ)とグラモス(図)からの造語。
- ・世界で最も優れた人間類型論として米国タイム誌が推奨。
- ・エニアグラム・マンスリー誌(右図)が20年以上前から発行され、欧米を中心に広く知られている。学校での教育指導や映画・ドラマの脚本制作などにも用いられている。
- ・2000年の歴史があり、20世紀になってスタンフォード大学が中心に研究が進められ、現在では多くの大学で経営学(MBA)の履修科目になっている。
- ・神経伝達物質ノルアドレナリン・ドーパミン・セロトニンとの関係が証明され、従来の行動心理学ではなく、脳科学に基づく人間学として研究されている。
- ・トヨタ、IBM、Google、Amazonなど、多くの企業で社員教育に活用されている。



エニアグラム・マンスリー誌
北米、EUなどで20年以上発行されている

ビジネス・エニアグラムの主なメソッド&ツール

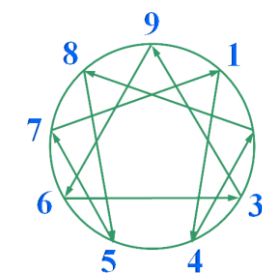
ビジネス・エニアグラムとは、『人類の知恵』と言われる“エニアグラム”の理論をビジネス界に応用するために、弊社が開発したセオリーやツールの集合体を意味します。

行動変容理論 “人間的成長セオリー”に基づく“行動変容メカニズム” 無意識の動機(囚われ)に気づき、潜在力を解放する行動変容理論。マネジメント行動変革研修の中心的なセオリー。
自己変革のスパイラル (ワークシート有) 人間的成長セオリーに基づいた体験的な行動変革プロセス。行動変革研修では、このプロセスに沿って研修・実践が行われる。
Open-Meeting (ワークシート有) 組織活性化への自走力を持つためのミーティング手法。オープンな組織文化をつくり、組織の成長サイクルを回す実践力を養う。
相互成長対話 (ワークシート有) 認め合い、刺激し合いながら共に成長し協働するための対話方法。内面を相互理解し、心を近づけ、目的を共有し、互いに与え合う。
人材育成マップ 相手の特質に合った育成をするためのヒント。長所を伸ばす指導、人間的成長を促す指導のポイントを記述している。
Personal-Consulting (ワークシート有) 講師が受講者の行動変容をサポートする個人面談方法。人間的成長セオリーに基づき、種々の理論を駆使して潜在力を引き出す。

ビジネス・エニアグラム活用

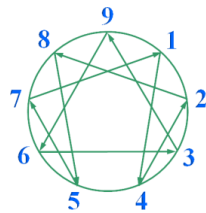
研修コース・ガイド

〔一社研修〕



株式会社CAP総研

<http://www.capsk.jp/> TEL:03-6272-9370
〒102-0075 東京都千代田区三番町28-6 グラフ三番町ビル1F



ビジネス・エニアグラム活用 研修コース・ガイド

経営幹部向け

経営幹部のためのエニアグラム研修 ～人間学を活用した組織づくりを学ぶ～		【EX101】
よくある経営幹部の問題 ▶自己保全的な判断になる。 ▶言動の重さを自覚していない。 ▶管理職の育成に手を焼いている。 ▶現場の状況を知らない。 ▶ビジョンを浸透させていない。 ▶その他、様々な経営幹部の問題。	学習する効果 →判断の偏りに気づき全社視点をもつ。 →使命と役割を再認識し模範となる。 →人間性を高めるやり方を掴む。 →下の気持ちを聴きはじめる。 →オープンなコミュニケーションを実践する。 →自分の不足を改める決意をもつ。	
学習のねらい 〔人間性問題〕 エニアグラムによって人間性をもたらす組織問題を認識する。 〔人間学の活用〕 エニアグラムを活用した組織強化、組織連携の核心を掴む。 〔役割の再認識〕 経営幹部としての使命と役割を再認識する。 〔自己認識〕 潜在心理が判断の偏りを生むと自覚し、広い視野をもつ。 〔組織成長〕 Open-Meetingを体験し、組織成長を進める会議方法を知る。 〔自己改革〕 自分が変われば組織が変わることを確信する。		
対 象 経営幹部(社長、役員、部門長クラス) 最適人数 10～15名 期 間 1日(7時間)		

担当講師



髭 彰 株式会社CAP総研 代表取締役
元伊藤忠テクノソリューションズ勤務、2001年より現職。
行動変容理論『人間の成長セオリー』、相互成長対話技法、
組織強化ミーティング技法、組織活性化調査システムなどの
開発者。行動変革研修、組織活性化コンサルティング、講演、
執筆などで活躍中。著書に『できる上司の部下を動かす行動
習慣』(明日香出版)がある。



佐々木 徹 人材育成コンサルタント
株式会社リクルート出身、日本エニアグラム学会認定アドバ
イザー、gcdf認定キャリアコンサルタント、産業カウンセラー。
人間学エニアグラムを基本としたCAP総研の『行動変容研
修』に関わる。エニアグラムを活用した自己成長支援、キャリ
ア形成支援、採用コンサルティング、コミュニケーション、リー
ダーシップ、組織活性化などの分野で活躍中。

◆お問い合わせ

コースの詳細は弊社WEBをご覧ください。
<http://www.capsk.jp/>
お問い合わせは、Eメールでお願いいたします。
inqtocap@capsk.jp



株式会社CAP総研

〒102-0075東京都千代田区三番町28-6 3F

中間管理職・現場リーダー向け

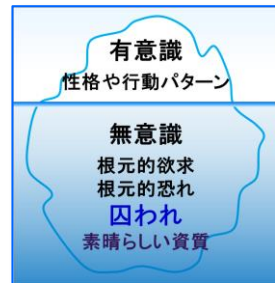
実践・マネジメント行動変革研修 ～現実のマネジメント課題を解決する～		【MG201】
よくあるマネジャーの問題 ▶問題対処が遅い。 ▶部下育成がうまくできない。 ▶保守的でチャレンジしない。 ▶目標達成意欲が低い。 ▶理屈が多くアクションが遅い。 ▶一方的で部下が指示待ちになる。 ▶その他、様々なマネジャーの問題。	行動変容する効果 →風通しが良くなり問題が上がり易くなる。 →部下のやる気を引き出して任せる。 →問題をチャンスと捉え勇気を出す。 →自分に厳しくなり使命を果たす。 →部下と共に行動し一体感をつくり出す。 →部下の気持ちを聴いて信頼する。 →行動を変えて生産性を高める。	
学習のねらい 〔マインド・チェンジ〕 自分が変われば組織が変わると実感し、確信する。 〔深い自己認識〕 エニアグラムにて自分が変わらない潜在心理を認識する。 〔対話と自己変革〕 『相互成長対話』の実践で自己変革に挑戦し、効果を出す。		
対 象 中間管理職、現場リーダー 最適人数 12～14名(最大18名) 期 間 約9週間 研修2日→〔実践9週間＋個人面談1h×3回〕→成果発表会1日		

実践・チームビルディング研修 ～ミス・コミュニケーションを減らし品質・納期を改善～

よくあるチームの問題 ▶顧客の要望を聞きすぎる。 ▶思い込んでやってしまう。 ▶仕様や課題が正しく伝わらない。 ▶決めたことが守られない。 ▶問題を抱え込んで報告しない。 ▶人間関係が悪い。 ▶その他、様々なチーム問題。	行動変容する効果 →言うべき事を言い、聴くべき事を聴く。 →自分が変われば皆が変わると実感する。 →互いに指摘し合う習慣が生まれる。 →何が問題かをオープンに共有する。 →責任の所在を明確化する。 →不安な事を早めに報告するようになる。 →風通しの良いでできるチームが生まれる。	
学習のねらい 〔チーム連携〕 ミス・コミュニケーションを無くし、品質・納期トラブルを減らす。 〔心理的安全性〕 Open-Meetingで仲間として動く喜びを実感する。 〔深い自己認識〕 エニアグラムにて人間性をもたらすチーム問題を認識する。 〔相互理解〕 『相互成長対話』で相互理解を深め、関係良化の核心を掴む。		
対 象 中間管理職、現場リーダー 最適人数 12～14名(最大18名) 期 間 約9週間 研修2日→〔実践9週間＋Open-Meeting半日 ＋個人面談1h×3回〕→成果発表会1日		

【コースの特徴】

1. 全てのコースで世界的人間学“**エニアグラム**”を活用しています。
2. 受講者の特質に即した**個人別の成長課題**に取り組むため、現実的な効果が得られます。
3. 行動傾向を生んでいる**潜在心理を認識**するため、自分を変える心のスイッチを手に入れます。
4. 単なるハウツーではなく、**内面的な成長**をもたらすため、研修後も永く役立ちます。



全階層向け

人間関係セミナー ～対人関係力&コミュニケーション力の向上～		【PS301】
よくある対人関係の問題 ▶意見があるのに言えない。 ▶人の話を聴いていない。 ▶相手の気持ちを理解しない。 ▶自分の考えにこだわる。 ▶苦手な人との関係に苦勞する。 ▶相手の態度に気分が落ち込む。 ▶その他、様々な対人関係問題。	関係が良くなる効果 →意見を主張し存在感を高める。 →傾聴力をもって意思疎通が良くなる。 →相手の気持ちに配慮するようになる。 →柔軟に判断するようになる。 →他人を受け入れる余裕をもつ。 →対人ストレスにうまく対応する。 →自己認識・他者認識で相互理解を深める。	
学習のねらい 〔深い自己認識〕 エニアグラムによって対人傾向を生む潜在心理を認識する。 〔相互理解〕 『相互成長対話』で相互理解を深め、関係良化の核心を掴む。 〔関係改善〕 関係が悪くなる要因と相乗効果を発揮する方策を知る。 〔ストレス対応〕 対人ストレスの原因を知り、苦手な人を受け入れる余裕をもつ。		
対 象 全階層 最適人数 15名(最少開催人数5名) 期 間 1日(7時間)		

エニアグラム・マネジメント・コース ～目的に応じて3コース選択できる～ 他社合同開催可

学習のねらい 第1日 自己認識と人間の成長 第2日 部下育成と対人能力 第3日 オープンな組織づくり	期待できる効果 →自己をメタ認知し人間性の幅を広げる方法を知る。 →実践により、的確な判断力、対人折衝力を持つ。 →個性に合った部下育成方法を獲得する。 →実践により、部下育成は自己変革だと確信する。 →心理的安全性の高い組織を作る方法を学ぶ。 →実践により、組織力強化の自走力を獲得する	
対象となる人 ■自己流をやめ、本来のマネジメント行動を身に付けたい管理職。 ■人間的な幅を広げ、的確な判断力を持ちたい管理職。 ■対人能力、折衝能力を強めたい管理職。 ■個性を活かせる部下育成ができるようになりたい管理職。 ■コミュニケーションを良くして、チームワークを改善したい管理職。 ■組織のエンゲージメントを高め組織を活性化したい管理職。		
対 象 中間管理職、現場リーダー 期 間 Aコース 第1日のみ受講(研修1日＋実践4週間) Bコース 第1日と第2日受講の2週間(研修2日＋実践8週間) Cコース 全3日間受講の4週間(研修3日＋実践12週間) ()は実践と個人面談フォローのオプションを追加した場合		

実践・自己成長研修 ～人間的に成長しチームに貢献する～

よくある人間的な問題 ▶言われた事しかしない。 ▶報連相が悪い。 ▶期限を守らない。 ▶協調性がない。 ▶同じミスを繰り返す。 ▶自信が持てない。 ▶その他、様々な人間性の問題。	人間的に成長する効果 →自分で考え、自分で行動するようになる。 →コミュニケーションを増やす努力を始める。 →自分に厳しくなる。 →チームのために動くようになる。 →自分の悪いクセに注意するようになる。 →潜在力に気づき、成長方向を見つける。 →自己認識を深め自分の可能性を知る。	
学習のねらい 〔組織貢献〕 自律力を高め、チームに貢献する行動をはじめる。 〔人間的成長〕 判断の偏りに気づき、客観的な状況判断ができるようになる。 〔深い自己認識〕 エニアグラムにて自分の成長を阻む潜在心理を認識する。 〔可能性の発見〕 潜在的な才能に気づき、自分の可能性を見出す。		
対 象 全階層 最適人数 12～14名(最大21名) 期 間 約9週間 研修2日→〔実践9wk＋個人面談1h×3回〕 →成果発表会1日		

各コースは、目的、人数、予算に応じてカスタマイズさせていただきます。すべてのコースはオンライン実施可能です。(ZOOM利用)