

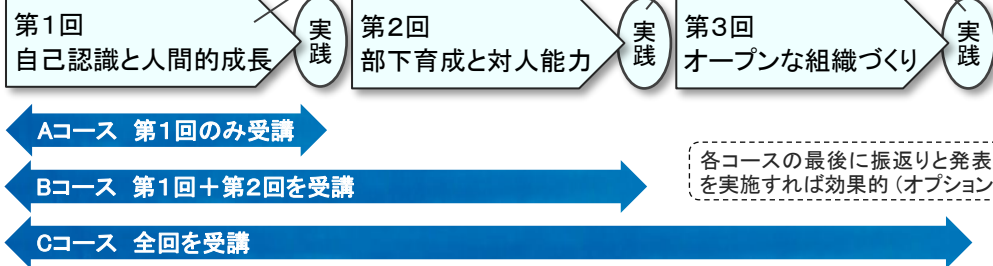


エニアグラム・マネジメント・コース

世界的な人間学エニアグラムを活用した行動変容理論・対話技法・ミーティング技法などを用いて、自己認識と他者理解、人間的成長と行動変容、部下育成と関係構築、心理的安全性の高い組織づくりが期待できます。

上司の人間性が部下のエンゲージメントを左右すると言われ、近年、管理者の人間性を高めることが求められています。このコースは人間性の問題が生まれる根元（潜在心理）に気づき、部下育成や組織強化への根本的な解決策を獲得できます。

3つのコース選択



こんな人にお薦めします。

- 我流のマネジメントを直したい管理職
- 人間的な幅をもちたい管理職
- 対人・折衝能力を強めたい管理職
- 部下育成が上手になりたい管理職
- チームビルディングを学びたい管理職
- エンゲージメントを高めたい管理職

対象者：管理職／職場リーダー
最適人数：12名
期 間：Aコース 1日（4週間）
Bコース 2週間（8週間）
Cコース 4週間（12週間）
（ ）はオプション追加の場合

全コースの概要

第1回 自己認識と人間的成長（6時間）		
	学習項目	ねらい
午前	・エニアグラムとは ・行動パターンとその根元 ・演習「潜在心理の悪影響」	▶世界的な人間学であるエニアグラム理論の基礎と価値を知る。 ▶9つの性格タイプを学び、価値観や考え方の多様性に気づく。 ▶潜在心理が思考や行動の偏り生み、周囲に与える悪影響を自覚する。
午後	・成長の方向とストレスの方向 ・人間的成長への実践方法 ・演習「止めること・始めること」	▶人間的に成長するための方向やストレス時の行動傾向を理解する。 ▶囚われで反応しなければ、弱点を克服して潜在的に持っている素晴らしい才能が使えることを理解し、その実践方法を獲得する。

【実践】囚われで反応しない意識で会議や交渉に臨む。

第2回 部下育成と対人能力（6時間）		
	学習項目	ねらい
午前	・前回コースの振り返り ・関係悪化の要因と対処方法 ・演習「関係認識チャートの作成」	▶各タイプの考え方の違い、関係を悪化させる心理要因を理解し、相乗効果を生み出すための要点を掴む。 ▶過去の経験を振り返り、人間関係に影響する心理要因に気づく。
午後	・育成サイクルと部下支援の基本 ・個性に合った部下育成方法 ・実習「相互成長対話」	▶部下が主体的に行動できるよう支援することが育成だと学ぶ。 ▶部下の個性に合わせた潜在力を引き出す支援方法を学ぶ。 ▶弱みを見せ合って共に成長するための対話方法を実習する。

【実践】部下のタイプを確かめ、相互成長対話で部下を支援する

第3回 オープンな組織づくり（6時間）		
	学習項目	ねらい
午前	・前回コースの振り返り ・組織成長の阻害要因 ・組織の成長サイクルとは	▶自己防衛心理（囚われ）が組織成長を阻害する要因であることを学び、囚われを解放することが真にオープンな組織を作ることを理解する。 ▶組織の本質的問題を解決するには内省的オープンが必要だと認識する。
午後	・オープンミーティングの基本原則 ・実習「オープンミーティング」 ・振り返りと行動宣言	▶オープンミーティングの基本原則を学び、心理的安全性の高いオープンな組織を作ることが目的だと理解する。 ▶実習を通して、ビジョンとは日々実践する姿であることを実感する。

【実践】オープンミーティングをファシリテーションする

期待できる効果

- ▶ 様々な価値観の存在を認識する。
- ▶ 思考が偏る根元（潜在心理）を知る。
- ▶ 防衛心理が変われない要因と知る。
- ▶ 行動パターンの悪影響に気づき、自分を改める責任を感じる。
- ▶ 人間的に成長する方法を知る。
- ▶ 実践すれば、的確な判断力や対人折衝力を身に付ける。

- ▶ 人間関係問題の要因と対処方法を知り、信頼関係を築くポイントを掴む。
- ▶ 指導方法の過ちに気づき、部下の個性を活かす育成方法を獲得する。
- ▶ 心を開いて対話すれば、部下の主体性を高め、共に成長できることを知る。
- ▶ 実践すれば、部下育成とは自己変革であることを確信（意識変革）する。

- ▶ オープンミーティングは心理的安全性を高め、風通しの良い組織文化を作り出せることを実感する。
- ▶ オープンミーティングのファシリテーション技術を身に付ける。
- ▶ 実践すれば、組織の成長サイクルを回して本質的な問題に取り組み、組織力を高める自走力を獲得する。

CAP総研はエニアグラム・マネジメントを提唱します

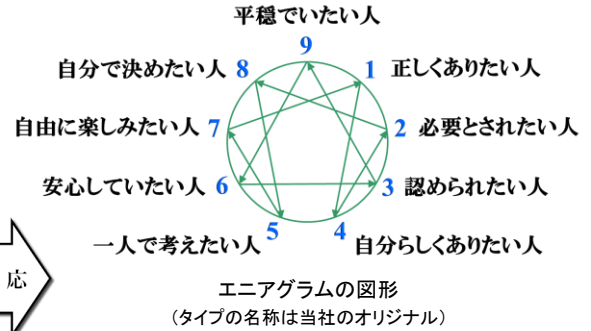
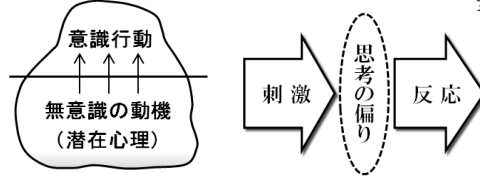
■エニアグラムは、性格分類だけではなく、意識行動の根元（潜在心理）を解明しており、深い自己認識（メタ認知）ができます。

■エニアグラムは、思考が偏る理由に気づかせるため、意思決定の選択肢を広げ、状況対応力、対人関係力を高められます。

■人間的な成長の方向やストレス時の心理変化を解明しているため、潜在力を引き出して人格的な成長を可能にします。

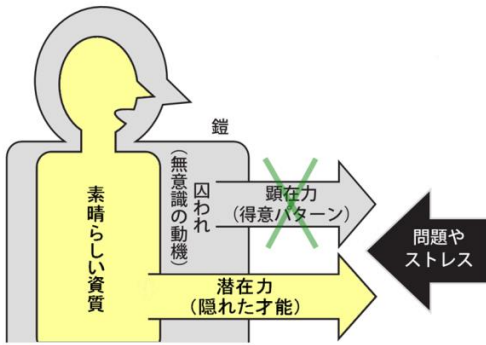
■部下の強み・弱みを的確に把握できるため、適材適所の人材配置、個性に合った育成やコーチングが正しく行えます。

■対話やミーティングに応用すれば、信頼関係の構築やオープンな組織文化づくりに活かれます。（以下参照）



各回の主なセオリー

第1回 行動変容理論の実践は、潜在力を引き出し自分の可能性を広げます



■人は素晴らしい資質を有していることを自覚しておらず、無意識に得意パターン（強み）を使って問題やストレスに対処します。

■囚われ（無意識の動機）は自分を守る鎖（自己防衛心理）であり、得意パターンの根元です。性格や個性が作られる源であり、行動を変えられない最大の要因です。

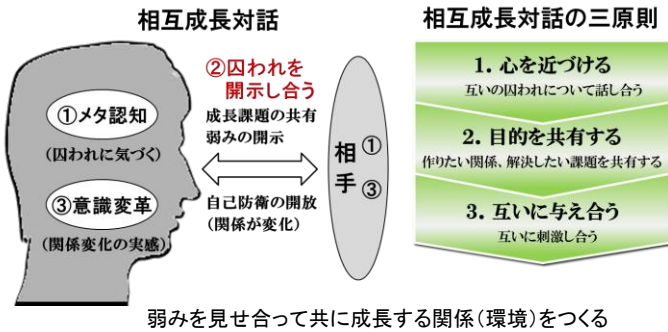
■この心理メカニズムに気づき、囚われで反応しないようにできれば、肯定性や受容性が

高まり、人格的に成熟することができます。同時にストレスにも適切な対応ができます。

■潜在力を発揮できる心理状態が生まれ、隠れた才能を活かした柔軟な意思決定ができます。的確な状況判断や対人折衝が行えるようになります。

■人は本能的に変わりたくないものですが、囚われを意識することで、自分の可能性に確信を持って挑むようになります。

第2回 相互成長対話は、弱みを見せ合える関係を作り、部下育成の意識を変革します



①深い自己認識（メタ認知）によって行動傾向の根元（囚われ）を知り、人間的成長の課題に気づきます。

②囚われを開示し合えば、互いに弱みを見せ合って成長課題を共有することになります。

③防衛心理が解放されて関係の変化を実感し、部下育成とは自己変革であると確信（意識変化）します。

■相互成長対話は『人が変わる7条件』を実践することになり、行動変容を可能にします。

- 人が変わる7条件**
- 1) 真実の自分と向き合う。
 - 2) 目的が明確である。
 - 3) 方法がシンプルである。
 - 4) 自分にメリットが期待できる。
 - 5) 協力者がいる。
 - 6) 変われる環境がある。
 - 7) 効果を実感できる。

第3回 オープンミーティングは、心理的安全性を高め、何でも言い合える組織文化を作ります

Open-Meeting Sheet

【基本原則】

- 安全な場をつくる。
- オープンする。
- 探求する。

【7つの約束】

- 仲間として話し合う。
- 意見は皆のものとして扱う。
- 率直に話し、固執しない。
- 相手の意見に敬意を払う。
- 人の意見を尊重する。
- 意見の背景を探求する。
- 発言者が偏らないようにする。

【取り決め事項】

- 自分を変える意欲で取り組む。
- 日々実践する姿勢で取り組む。
- 囚われを乗り越えて本音で話す姿勢で取り組む。
- 自分の意見を尊重する姿勢で取り組む。
- チームメンバーの意見を尊重する姿勢で取り組む。
- 意見は皆のものとして扱う。
- 率直に話し、固執しない。

現状組織の問題（囚われをオープンし、根本原因を明らかにする）

「現状組織の問題は何か（風土、人材、設備、コミュニケーションなど）」

「問題を生んでいる自分自身の囚われは何か（風土、人材、設備、コミュニケーションなど）」

「問題を生んでいる自分自身の囚われは何か（風土、人材、設備、コミュニケーションなど）」

メンバー

チーム

目的

年 月 日

組織のあるべき姿（組織ビジョンを共有する）

「どんな組織になりたいか」

「皆がどんな意識を持つべきか」

「皆がどんな行動をするべきか」

日々実践すること（あるべき姿に近づくために続けること）

「意識や行動を継続するために、誰が、いつ、何を続けるか」

「自ら変わるために、どのような言い方を続けるか」

オープンミーティングの基本原則

- 1) 安全な場をつくる。
- 2) オープンする。
- 3) 探求する。

同時性の原則

Open-Meetingを効果的に行えることは、同時に組織の成長サイクルを回して組織を活性化していることになる。

■オープンミーティングを継続すれば…

①心理的安全性を高め、何でも言い合える組織文化が芽生えます。

②総意を結集して目的実現への自走力が生まれます。

③自分の問題をオープンするため合同内省が進み、慢性的な組織課題に取り組み組織の成長サイクルが回り始めます。

④「自己変革なくして組織変革なし」、「あるべき姿に向かって日々実践する姿こそがあるべき姿」を理解し、意識変革、行動変容が起きます。

■7つの約束を守って実施する

- 1) 仲間として話し合う。
- 2) 出された意見は皆のものとする。
- 3) 不利、不当に扱わない。
- 4) 率直に話し、固執しない。
- 5) 人の意見を尊重する。
- 6) 意見の背景を探求する。
- 7) 発言者が偏らないようにする。

