

ポインタオフィス 講師別カリキュラム案

2026年

■1on1研修

- ◆ねらい： 職場での1on1面談やコーチング的な関わりを通じて、部下が自ら考え、行動することを支援する力を身につけます。
体感的なワークをふんだんに使用し、「その日から使える」技術を学びます。
コーチングダイス®を活用することで、低リスクかつ効果的な1on1面談の感覚を体感します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. オープニング (1) アイスブレイク: 質問ワーク (コーチングダイス使用) (2) 講座の意義・意図と全体像 2. 1on1の基本を理解する: 対話型リーダーが選ばれる時代 (1) 1on1とは？ (2) 1on1と業務面談の違い (3) 1on1が注目されている背景 (4) 活用事例 3. 1on1の注意点 (1) 部下との対話・on1の現状や、部下との会話で困った体験のシェア (2) 職場での1on1 7つの壁 (3) 振り返りとディスカッション 4. 体験！引き出すコミュニケーション (1) 体感ワーク (2) 目的論と原因論 5. 傾聴 (1) 部下支援の二つ型(課題解決型とコーチング型) (2) 傾聴の基礎スキル (3) 振り返りとディスカッション	グループワーク 講義 グループワーク 講義 グループワーク ペアワーク 講義 講義 ペアワーク・講義
PM	6. 質問 (1) 部下支援の二つ型(課題解決型とコーチング型) (2) 舵切質問®と追い風質問® (3) 質問の使い分けとタイミング (4) 振り返りとディスカッション 7. フィードバック (1) フィードバックのポイントと注意点 (2) フィードバックワーク 8. プチコーチング体験 (1) 解決志向アプローチ紹介 (2) コーチングダイスを使って、お互いのリアルな課題解決を支援する 9. 職場でのコーチング・1on1実践 (1) 引き出すコミュニケーションに必要な要素 (2) 職場での1on1の基本型と発展 10. 1on1フル体験 (1) 1on1ワーク(コーチングダイス使用・不使用どちらも対応可能) (2) 振り返りとディスカッション 11. クロージング	講義 ペアワーク・講義 講義 グループワーク 講義 個人ワーク 講義 個人ワーク 講義 ペアまたは3人

■チームビルディング研修(体験型)

- ◆ねらい : チームの発達段階を体感し、実践的な力を養っていきます。
 チームワークを必要とする課題への挑戦を通じて、普段の自分自身の思考や行動のパターンを洗い出し、チームをよくするために必要な行動様式を学んでいきます。
 リーダー層を集めた学びの場としても、既存のチームでの参加による活性化としても、各企業様のご要望に合わせた構成が可能です。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. オープニング (1) 全体像と研修目的の説明 (2) 自己紹介とアイスブレイク (3) ディスカッション: 現在の自分のチームの状態を棚卸しする 2. 現在のチーム状態を体感する (1) 【演習】心理的安全性と協力を必要とする課題(ヘリウムリングなど) (2) 振り返り -うまくいったとき、うまくいかなかった時の感情と反応- (3) 継続的に成果を出すチームの条件(PM理論) 3. 肯定的なコミュニケーション (1) 【演習】チームのクリエイティビティが問われる課題(タイムトライアル) (2) 振り返り -チャレンジしやすいチームに必要な関わり方- (3) 課題設定: チームのために自分がコミットすること	講義 グループワーク 演習・課題 グループワーク 講義 演習・課題 グループワーク 講義
PM	4. チーム発達のプロセス (1) チーム発達の4段階 (2) 現在の自分のチームの状態を当てはめてみる (3) これからチームをどうしていきたいかを考える 5. リーダーシップとフォロワーシップ (1) 【演習】リーダー・フォロワーの立場を体感する課題(ブラインド系など) (2) ディスカッション -リーダーの苦勞、フォロワーの不安- (3) 自分自身の行動の癖を洗い出す 6. 強み (1) 強みとチーム (2) 自分の強みを洗い出す (3) 相互フィードバック -お互いの強みを伝え合う- 7. 全員で前に進む (1) 【演習】チームでの団結が問われる課題(橋渡し系など) (2) 振り返り -自分がチームのためにできたこと、できなかったこと- 8. 振り返り (1) この1日のチームの変化を振り返る (2) 個人ワーク -自分のチームの状態を振り返る- (3) 課題設定 -自分のチームに戻って何をしていくか- (4) 全体共有と総括	講義 グループワーク 演習・課題 グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク 演習・課題 講義 個人ワーク グループワーク

■ビジネスにおける異文化コミュニケーション研修

- ◆ねらい：体感ワークや講義、議論を通じ、国籍や背景の異なる相手と仕事をしていくうえで必要な知識とマインドセットを学びます。
 いわゆる「海外」の方々とのかわりだけでなく、世代や業種、業界などの違いによるコミュニケーションのすれ違いを予防するためにも有効です。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. オープニング (1) 研修の意図と目的の説明 (2) 自分の「カルチャーショック」体験 2. コミュニケーションのすれ違い (1)【演習】体感ワーク「3つの島」 (2) 振り返り:「違い」に触れたときの感情とリアクション (3) ケーススタディ:ビジネス分野での異文化衝突 (4) 文化の氷山モデル (5) ディスカッション (6) 自分の「文化的背景」を洗い出す	講義 グループワーク 講義 個人ワーク グループワーク
PM	3. 文化の指標(カルチャーマップ) (1) ビジネスですれ違いを起こしやすい文化の「傾向」を知る ① コミュニケーション(ハイコンテキスト-ローコンテキスト) ② 異論 ③ フィードバック ④ タイムマネジメント(直線的-柔軟) ⑤ 組織の形(ヒエラルキー型-フラット型) ⑥ 意思決定(トップダウン-ボトムアップ) (2) 自分の文化と行動様式を知る 5. 「文化の島」モデル (1) 「文化の島」モデル -人と人、として向き合うということ- 4. 衝突の回避・解決 (1) 自分が体験した衝突(コンフリクト) (2) 自分の衝突への対応の癖を知る (3) 衝突解決のパターンを知る(コンフリクトモード) ① 回避的 ② 受容的 ③ 競争的 ④ 協調的 ⑤ 妥協的 (3) 議論「あの時、他にはどのような対応の仕方があったか」 6. 適切な「NO」や「異論」の伝え方 (1) ケーススタディ:海外にて主張が弱く、うまくいかなかった例 (2) 4つのステップ (3)【演習】4つのステップで伝えてみる 7. まとめ (1) 全体の振り返り (2) 総括	講義 ディスカッション 講義 個人ワーク ディスカッション 講義 グループワーク 講義 ディスカッション 講義 ディスカッション

■リーダーシップ開発プログラム（伴走・業務直結型）

◆ねらい：

現場での問題解決やマネジメントの改善にとりくみつつ、リーダーが必要とする知識と技能を身につけます。
毎月1日、3時間程度を目安に、半年～1年かけて伴走します。

組織課題やリーダーの習熟度合いに合わせ、別カリキュラムや個別コーチングとの組み合わせも可能です。

◆カリキュラム案

	第1回：キックオフとセルフリーダーシップ	手法
	<u>1. オープニング</u> 全体像の説明・お互いの自己紹介 <u>2. 目標・課題の設定</u> 現状の洗い出し、課題と目標の設定 <u>3. セルフリーダーシップ</u> 自分自身をリードする、SMARTアクション設定	
	第2回：チームビルディング	手法
	<u>1. チームでの課題達成</u> 複数のエクササイズと振り返り <u>2. チーム発達の4段階</u> 講義とディスカッション <u>3. 自分のチームに持ち帰る</u> 現状の洗い出しと、改善のための行動	
	第3回：問題解決①	手法
	<u>1. 業務上の改善したい点の洗い出し</u> <u>2. 課題の定義</u> 「問題」と「課題」の区別、取り組み項目の決定 <u>3. 調査とヒアリング</u> ：事実と解釈の区別、ファクトファインディングのコツ	
	第4回：問題解決②	手法
	<u>1. 真因の洗い出し</u> 実務で使えるロジカルシンキング <u>2. 解決策の策定</u> 解決像とクリエイティブシンキング <u>3. プランニングと行動設定</u> 行動目標の設定、ステークホルダー分析	
	第5回：マネジメントとコミュニケーション	手法
	<u>1. 部下の「リスク意識」</u> <u>2. 効果的に伝える</u> 感謝の伝え方、フィードバックの伝え方 <u>3. リフレクションと言語化</u>	
	第6回：振り返りとこれから	手法
	<u>1. 進捗と成果の発表</u> <u>2. 学びと成長の振り返り</u> <u>3. これからの目標設定</u>	4