

2014年8月30日(土)開催 | 人材育成活性化研究分科会「Expand Network」

部下指導のための、目標設定の見方としかた

====活動レポート====



開催2度目となる「部下指導のための、目標設定の見方としかた」。
今回から少人数でのワークショップ形式に変更して、参加者個人個人の目標設定をご自身で見直していくスタイルをとりました。
今日は参加者3名の「みっちりワークショップ」となりました。

PDCA から PDCFA へ

PDCA がなぜ回らないか。それは行動を辞めてしまうから。そこに「F」すなわちフィードバックを加えるところが行動習慣化のポイント。
そんな永谷流目標設定の基本理論を踏まえて進みました。
さらに「C」「F」「A」の意味の捉え方をインストール。教育学、認知心理学、ロジカル思考などの話を織り交ぜた説明で、参加者のみなさんのうなずきとペンを走らせる回数が徐々に増えていったように感じました。

とりあえず目標設定



ここからワークが始まります。まずは個人で自分の目標設定。それをお互いに披露しながら話をさせていただきました。それを踏まえて、目標設定のポイントを伝授し、目標設定の技術の一端を学びました。すなわち「どういう目標にしたらいいのか」をつかんでいただきました。永谷さんからはポイントとして提示した言葉の意味まで説明していただき、あるべき目標の姿を固めていただきました。

「目標」という言葉を「行動目標」という言葉に置き換え、その位置づけを俯瞰的に理解することも平行して行いました。目標をはき違えると、なかなか達成できないんですね。そのあたりを間違えないようにとらえること。どうもこのあたりが目標設定の最初の一步になりそうです。

目標設定技術

ここでは目標設定の技術として4つのステップを個人ワークとグループワークを通じて学びました。

個人ワークでひねり出した自分のアウトプットを他の人に聴いてもらいながら違う視点を示してもらいます。そうやってお互いに視野を広げて自分のアウトプットを見直していきます。

行動目標は思いつきでは当然ダメなわけで、実は原因や課題を明らかにしていくことがとても重要である、という理解を進めていくのです。それを頭で理解するだけでなく、ワークを通じて体験しながらつかんでいきます。



そうすると、いままでいかに安易に目標設定していたかが見えてきます。目標というのはあるべき姿に近づくための一里塚のようなもの。それをひとつひとつクリアしていきながら、本来の目的に向かって進んでいくのです。

改めての目標設定

組織で働く人にとって目標設定と言えば、目標設定シートに内容と期限を埋めること、ととらえがちです。そうすることに慣れてきました。個人の目標設定でも、年初に紙に書いていると思います。目標設定とは、やることを紙に書き落とすという作業の中で、「何をどうしたら期待する姿になるのか、ということ进行分析しながら明らかにして絞りを、確実にできそうなことを掲げる」ということなのでしょう。

要するに、「何を換えれば良くなるのか」。そこを“よく考えて”設定することが必要なのです。そのためにはちょっとした技術が必要で、それを面倒がらずにやるのが、達成できる目標設定のあるべき姿なのではないかと感じました。

目標設定フィードバック



最終的にみなさんに目標を作ってもらいました。目標設定において形は整える内容が出てくるのですが、「質」あるいは客観的な達成度合いの確認が難しいものが多く、永谷さんから強く指摘が出ました。

行動した結果、どうなるのか。客観的に見て、誰もが達成したと言えるのかどうか。おそらくそこが達成できる目標設定の重要なポイントなのではないでしょうか。

===告知===

目標設定のみならず、振り返りのしかた、それぞれの業務に直面していることに当てはめて自分なりに落とし込んでいる方、自分に出来ていなかったことの気づき、思考の整理もできた、という声が上がっていました！

第 1 回目の開催、ワークショップ形式で進んだ本講座は、予想以上の成果をご参加者にお持ち帰りいただけたようです。

好評につき、2回目の開催です！ 同内容でお送りします。



多くの組織で「目標」を掲げて活動しています。多くの人材育成のシーンでも「目標」を掲げて人の成長を支援・管理しています。その成果を評価する段になって「なんとなく」の感覚で、出来た／出来なかった を判断していないでしょうか。

- ・立てた目標は本当に達成できる目標だったのか？
- ・達成できたかがわかる目標だったのか？
- ・取り組めるような目標だったのか？

そう、目標は立てる段階が一番大事で、ここがうまくできると事はうまく進められるし、結果の評価もしやすくなります。

今回は人材育成の立場から、部下指導における年度の業務目標設定、研修のアクションプラン等において立てる目標の善し悪しを「見分ける力」と、適切な目標を「立てる力」をつけていただくためのワークショップです。

著書「絶対に達成する技術」の中に書かれているものを、著者自ら指導し、参加者とともに考えていくワークショップです。

開催日	2014年8月30日(土) 13:00~17:30
学習テーマ	<p>立てた目標は、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本当に達成できる目標だったのか？ ・達成できたかどうかがわかる目標だったのか？ ・取り組めるような目標だったのか？ <p>部下指導において本当に目標を達成してもらいたければ、正しい目標設定が必要。</p> <p>そして、指導者には目標設定の善し悪しを見極める技術も必要になります。</p> <p>今回は、目標を「見分ける力」と適切な目標を「立てる力」をつけていただくワークショップです。</p>
学習目標	<ul style="list-style-type: none"> ・目標設定の善し悪しのコメントができる「見分ける力」 ・行動でき、評価できる目標設定ができる「立てる力」 ・上記2点について、講師より合格点がもらえる
講師	NPO 人材育成マネジメント研究会 代表理事、「絶対に達成する技術」著者 発明家 永谷研一
会場	<p>ガイアモア株式会社 飯田橋セミナールーム</p> <p>http://www.gaiamore.co.jp/aboutus/office.html#map</p> <p>最寄駅:「飯田橋」</p> <ul style="list-style-type: none"> ●JR 総武線「飯田橋駅」東口より徒歩 3 分 ●地下鉄東西線・有楽町線・南北線・大江戸線「飯田橋」A4 出口より徒歩 2 分

定員 8名

参加費 会員: ¥ 5,000-(税込) 非会員: ¥ 15,000-(税込)

参加対象者

- ・人材育成に専門的に携わる方
- ・部下育成に携わる方
- ・組織のリーダー
- ・経営者
- ・コンサルタント

にお勧めします。

開催概要 1. 目標設定レビュー

目標達成する目標設定3つのポイント2. 目標設定4ステップ

ステップ1:問題を洗い出す

ステップ2:問題を選択する

ステップ3:課題を設定する

ステップ4:成果を設定する

3. 揺らぎのない目標づくりとは

ありたい姿とあるべき姿をつなげる法

4. 行動の習慣化手法

継続する行動計画7つのチェックポイント

5. まとめ

**支払方法と
領収書発行**

■支払方法:当日会場受付時に現金支払

■領収書発行:領収書をご要望の方は、お申し込みの備考欄に「領収書要」と、ご記入ください。会社名(学校名)欄にご記入いただいた宛名で用意いたします。なおそれ以外の宛名をご希望の方は、お申し込み備考欄に、宛名を明記ください。

**キャンセル
について**

申込後のキャンセルは、早めにご連絡ください。

開催の5日前より以下のキャンセル料金が発生いたします。なお、キャンセル料に関しては、後日請求となります。

・開催5日前～3日前のキャンセル料は、参加料の 50%

・開催2日前～当日のキャンセル料は、参加料の 100%

・連絡なしの不参加は、参加料の 100%