

リーダーのためのレジリエンス研修

～自分・部下・チームのレジリエンスを高める

■ねらい

リーダーには多忙やプレッシャーによるストレス、多様化する部下への対応、困難な調整業務など乗り越えるべき壁が多いです。本研修では、リーダーの方を対象にレジリエンスを高める方法を習得します。自分・部下・チームの3方向からレジリエンスを高めるためのポイントをワークを通じて学びます。

■テーマ概要

対象：店長・マネージャー・本部管理職

時間：1日

人数：20名

■カリキュラム一例

内 容

1. リーダーに求められるレジリエンスとは

【ワーク】仕事における苦しい体験を振り返り、乗り越えた方法とその時に得たこと（成長した点）を書き出す

- （1）レジリエンスとは～「精神的回復力」（2）リーダーは自分・部下・チームのレジリエンスを高める
- （3）リーダーにレジリエンスが求められる理由

- ①リーダーには乗り越えるべき壁が多い ②多忙やプレッシャーによるストレスから自分を守る
- ③配慮すべきステークホルダーが多い～多様化する部下・困難な調整

2. 自分のレジリエンスを高め、壁を乗り越える

- （1）まずは自分のレジリエンスを高める （2）レジリエンスを高めるための3つのポイント
- （3）捉え方を変え、気持ちを切り替える～感情コントロール （4）自信を持ち、強みを活かす～自尊感情
- （5）自分の成長を感じ、成長チャンスを増やす～自己効力感

3. 部下の感情コントロールをサポートする

- （1）リーダーは部下が気持ちを切り替えられるようにサポートする
 - （2）部下が何に悩んでいるのかを理解する
 - （3）部下の思考の傾向を知る（参考）部下のイエローサインを見逃さない
- 【ワーク】部下に対してどのように感情コントロールをサポートするか考える

4. 部下の自尊感情を高める

- （1）自分には価値があると感じることで、自尊感情が高まる
 - （2）部下が気づいていない自分の強みを気づかせる
 - （3）部下の弱みを知る
- 【ワーク】部下の弱みを強みに変えるために、リーダーとしてできることを考える

5. 部下の自己効力感を高める

- （1）自己効力感の高い部下は主体的に動く （2）部下の成功をほめ、自己効力感を高める
 - （3）部下のお手本（ロールモデル）になれるようにする
- 【ワーク】部下にとってお手本となるような行動ができているか確認する

6. チームのレジリエンスを高める～心理的安全性

※心理的安全性とは「メンバー一人ひとりがチームに対して気兼ねなく発言できる、自然体でいられる環境・雰囲気」を指す

- （1）チームのレジリエンスの鍵を握るリーダー
- （2）「安心して自然体でいられる職場」がチームのレジリエンスを高める
- （3）失敗してもよいから挑戦することを推奨する （4）自己開示をする
- （5）情報共有・意見交換の場を設ける

7. まとめ