

## カリキュラム例

### 組織開発・チーム力向上プログラム 12ヵ月コース

■ **ゴール** ①スタッフが院の理念に沿って、前向きに行動する

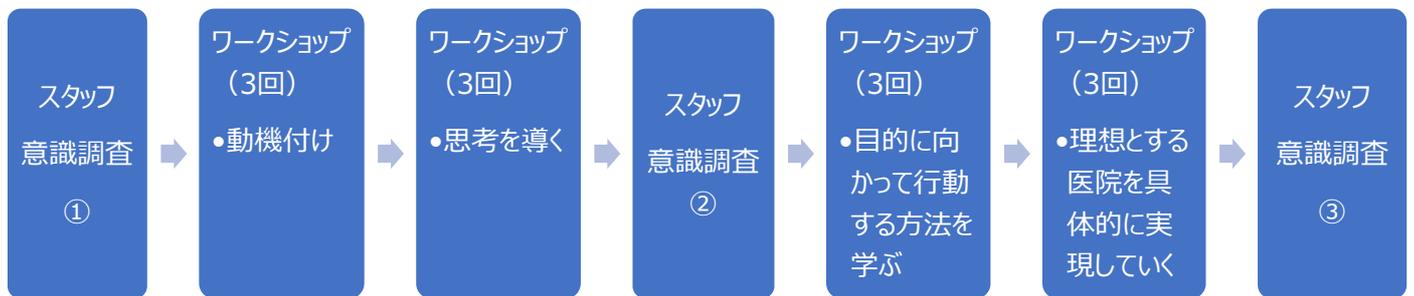
②高いエンゲージメントを持って生き生きと働く

※従業員が企業に対して愛着や信頼を持っていること、そして企業と従業員双方が成長し合えるような関係のこと

### ■ プログラム概要

- ・ スタッフアンケートから、組織の現状を把握して問題点・課題点を客観的に把握し、目的や要望に合わせて研修をアレンジします。(途中の進捗度や理解度、状況の変化に合わせて、研修を再構築していくことも可能)
  - ・ スタッフ全員で結果を出せるように、課題のフォロー、事前課題の作成、リマインドを行う等のマネジメントを行います。(LINE やチャットワーク、メール、面談など)
  - ・ 理事長先生には、毎回ワークショップ報告書を提出します。
- 最終的には講師が関わらなくても、良い関係性を保ちながら育成指導する企業文化ができることを目指します。

スタッフ意識調査 (3回) + ワorkshop (1.5h) 月1回 × 12ヵ月 + オプション (別途費用)



### ■ 詳細例

ご要望に合わせて、また、スタッフの様子・関係性を見ながら 60種類以上のカリキュラムの中から最適なものを選んでワークショップを行います。

	内容	内容
スタッフ意識調査	Web サーベイ (Google フォーム)	アンケートに一人ひとりに回答してもらい、組織の現状を把握して問題点・課題点を抽出。状況を客観的に把握する。 調査する項目の一例は次のとおり。貴院に合わせてアレンジします。(理念や経営方針に対する理解度や満足度/従業員のモチベーション/仕事への満足度/従業員同士や上司との関係性福利厚生や給与面での待遇への満足度)
ワークショップ例	キックオフミーティング	ワークショップを開始するにあたり、目的理解と動機付け

	モチベーション グラフ	自己分析と他者理解
	エニアグラム	自己理解（自分の何を伸ばし、何を改めるかを知る）と他者理解（他者と、より良い関係を築く）
ワーク ショップ例	ABC 理論と思考の ワナ	感情がどのように起こるのを知り、レジリエンスを向上させる /思考のワナに気づく
	おもしろ レジャーランド	メンバーが互いにどのような影響を与え合っているのかに気づく ゲーム
	6 ハット会議法	一人ひとりが持っている考え方のクセを取り外し、普段出てこないようなアイデアを導き出す

## ■オプションプログラム例

テーマ	内容
クレド作成	理事長・役員などの限られたメンバーによる貴院 オリジナルクレド作成をサポートします
コンピテンシー作成	職種ごとのコンピテンシーを作成します
指導育成研修	多様な価値観を持つ部下・後輩への効果的な育成手法を身に付けます
接遇研修	接遇基礎知識と実践を座学で行います
現場 OJT 研修 On The Job Training	診療中に講師が接遇指導を行います。その場で直接指導できるので納得度が高く効果的です
電話応対研修	好感を持たれる電話応対、聴覚情報のみで温かさや配慮を伝える応対を身に付けます
クレーム対応	初期対応の仕方を身に付け、大きなクレームにつなげない方法を学べます
コミュニケーション 研修	コミュニケーションの取り方を体系的に学ぶことでより良い関係性を作ることができます
アンガーマネジメント	怒りのコントロールや適切な怒りの表現を学ぶことで、自分自身のイライラや怒りを理解し、怒りに振り回されない自分づくりができるようになります
新入職員研修	組織で働くマインドをセットして、目標を持って業務に向かう基礎を作ります

■人の成長と組織の変容を期待したい場合、12 か月間の中期的視点で考えることをお勧めいたしますが  
6 か月で組むこともできます。

上記の単発プログラムのみ実施もご好評いただいております。

■より詳しい情報や見積りのご用命は、いつでもお知らせください。

ご相談のみも歓迎いたします。まずはお気軽にご連絡ください。

tahara@oprel.jp

メールでの  
ご連絡はこちら



LINEでの  
ご連絡はこちら



Chatwork  
Chatworkでの  
ご連絡はこちら

