

## 第4回研修コーディネート・ワーク報告書

テーマ：「NLPの目標実現手法から人材育成を考える」

～プロコーチが使う、目標実現の秘訣と可能性に迫る！～

第3回のワークで好評だった「NLP（神経言語プログラミング）」。今回は、「目標実現」という切り口からNLPの可能性について考えるワークショップとなりました。また、今回からコーディネートワークの前に企業事例を発表していただき、企業での人材育成に関する問題点を題材としてコーディネートをを行なうといった試みに挑戦しました。

### NLPとは

NLPとは **N**=神経、人間の五感  
**L**=言語、コミュニケーションの手段  
**P**=過去の体験や経験に基づくプログラム

今回のワークのポイント

「NLPはイメージが大切！」

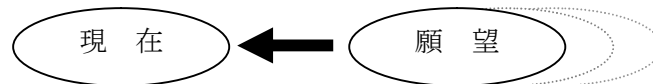
### 目標が実現するメカニズム

「実現する目標」と「実現しない目標」の違いとは？

願望（目標）は手に入れるものではない！

NLPにおける目標=OUT（外から）+COME（やってくる）

⇒ 「願望（目標）は外側からあなたの方にひきよせられる」



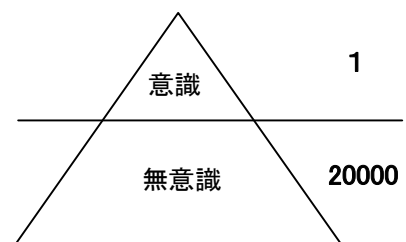
多くの目標達成のためのノウハウ本、成功本に欠落している観点

{ 意識 … 自覚している心・言葉  
無意識 … 体験

Ex. お金持ちになりたい ⇒ 意識

無意識の影響力は、意識よりもはるかに大きい。

⇒ 1対2万と言われている。



「意識で考えるものではなく、無意識にあるイメージが現実化する」

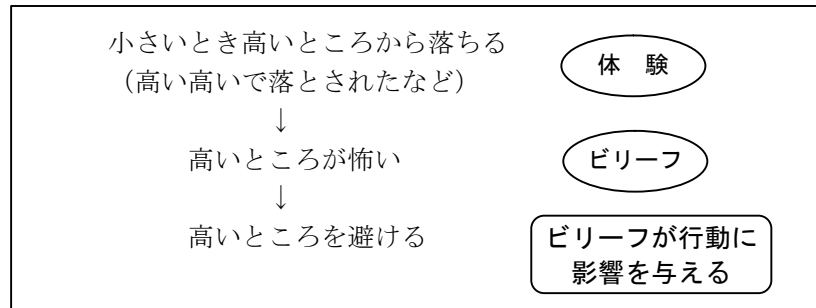
無意識にあるイメージ⇒「プログラム」と呼ばれる。(NLPの「P」)

プログラムには「ビリーフ（信念）」と「セルフイメージ」がある。

## プログラム（無意識にあるイメージ）

- **ビリーフ（信念）** … 思い込み 「金持ちはケチだ！」「美人は冷たい」 など
- **セルフイメージ** … 私には～という思い込み 「私はロベタだ」「私は臆病だ」 など

プログラムは「**強烈な体験から生まれる**」⇒後天的なもの



つまり、プログラムは「思い込み」であって、「**真実**」ではない  
⇒「**真実ではない**」から「**変えられる!**」

思い込みができる理由 = 強烈なインパクト × 繰り返し

**自分がどんなビリーフやセルフイメージを持っているか、気づく（意識する）こと**  
が目標実現のための第一歩となる。

👉 **自分が何に対して価値を見出しているか**

「いい靴を履いていますね」… いい靴を履くことに対して価値を持っている

👉 **自分が何に対してビリーフを持っているか。**

言葉や行動の背景にはビリーフ（セルフイメージ）がある

## 目標を定める

自分の目標を定めるために欠かせないこと ⇒ **自分を知ること**

## 望ましいビリーフ（セルフイメージ）を手に入れるには？

- ・ **スモールステップで成功体験を積むこと**（外的要因）
- ・ **イメージトレーニングをすること**（内的要因）

これらのことをふまえ、「8フレームアウトカム」という手法を用いて目標を設定する。

## 8 フレームアウトカム

望ましいアウトカム（目標、ゴール）を設定するための8つのアプローチ

### STEP 1 目的を肯定的に表現する

例えば、「シロクマをイメージしないでください」と言われると、シロクマが頭に浮かぶ。ボーリングで「ガーターきそうだな」と考えると、本当にガーターになる。つまり、否定的なイメージはそのとおりにになってしまう。そのため、肯定的にイメージすることが大切。

### STEP 2 手に入ったという証拠を具体的に表現する

### STEP 3 手に入ったという状況を5W1Hを使って詳しく表現する

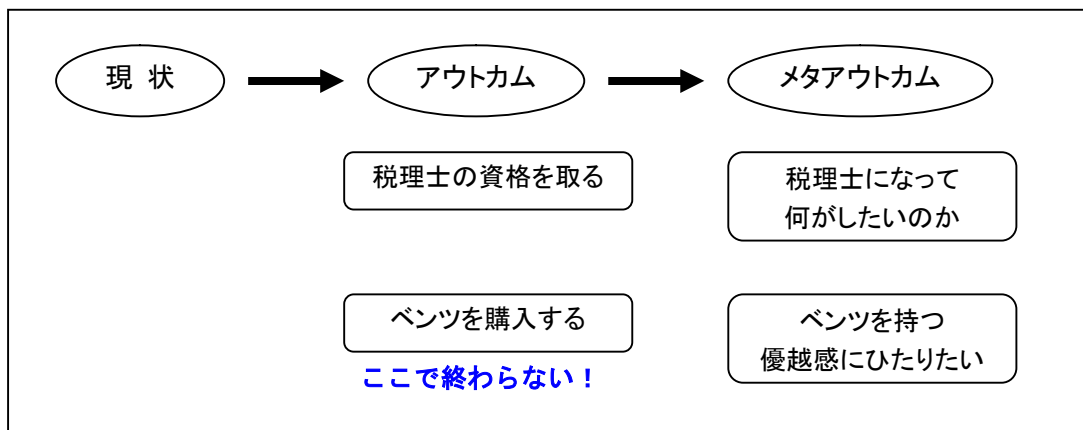
### STEP 4 環境への配慮を確認する

### STEP 5 目標実現のためのリソースを明確にする

### STEP 6 目標を実現する際に、自分を制限してしまう要素を考える

### STEP 7 目標を実現することの意味を確認する

META OUTCOME FRAME と呼ばれるSTEP。METAとは「～を超えて」という意味。



### STEP 8 具体的な行動を立てる

## コーディネート・ワーク

問題提議： 600名の企業  
人材育成の次の3ヵ年計画を立てる時期  
女性社員の元気が無く、働き甲斐のある職場にしたいと考えている  
しかし、今までの研修で、仕事のやりがいや会社を信じるといった意識が向上したかどうかはわからない  
上層部には、女性社員になぜそのような研修が必要なのかが理解されていない部分もあり

以上の問題提議をふまえた上で、この問題に対するグループディスカッションを行い、メンバーの認識や問題の本質について話し合った。その後、NLPをどのように研修で用いれば効果が出るのかをまずは個人で考え、その後グループで討議するというワークを行なった。ワーク後に、グループごとに代表意見を発表。

## コーディネート・ワークの成果

### 第1グループ

#### 上級管理者、経営者向けNLP研修

まずは、女性活用は会社にとって必要なのか、ということを考える必要がある。  
もしそれが必要であることになれば、3ヵ年計画で着手する。  
その際、上級管理者や経営者に対し、NLPの研修を受けさせ、女性活用について考えるための内容で実施することが考えられる。

### 第2グループ

#### 管理職向け女性活用のためのNLP研修

管理職によって女性（人材）活用の信念がバラバラであるのではないだろうか。  
まずは、その信念がバラバラであることに全員が気づくことが大切になってくる。  
その上で、会社における女性活用を言語化することを行い、8フレームアウトカムによって目標設定を行っていく。

### 第3グループ

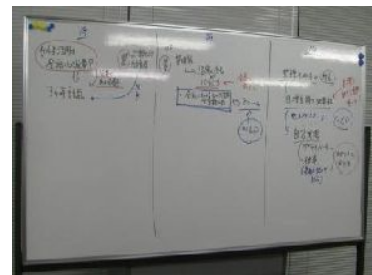
#### 女性社員対象の目標意識を向上させる研修

女性社員の目標に対する意識が低いように感じられる。  
そのため、最初に目標を持つ必要性を考えてもらうと同時に、NLPでセルフイメージを考えてもらった上で、自己実現について考える研修を行う。その際、プライベート面、仕事面など、カテゴリーを分けて考えていく。

目標設定の研修は数多くあるものの、その設定した目標が「絵に描いた餅」になってしまうケースは少なくない。多くの書籍や言葉によって「目標を立てること」の重要性が言われており、目標を設定することが大切だという認識が一般化する一方、設定に対する知識が不足していることが要因であると感じられる。そのため、今回のワークは、単なるキャリアデザインではなく、なぜ人は目標実現できないのか、という切り口から目標設定について考えていただいた。

今回初めて導入した企業における人事問題のライブケースを用いたことにて、より深い討議がなされたように感じられる。ワーク後の懇親会も盛り上がり、人材育成や研修に対してこれだけ熱い想いを抱いている人材が多く参加していただけたことが、とても嬉しく感じられた。感謝。  
(JTCA飯島)

## ワーク風景



### 第4回研修コーディネート・ワークショップ

テーマ： NLPの目標実現手法から人材育成を考える

開催日時： 2008年11月19日（水） 19:00～21:30

会場： スター会議室四ツ谷第一会議室

参加者： 13名（講師除く）

インストラクター（講師）

米国NLP協会認定マスタープラクティショナー

守屋文貴

ファシリテーター、報告書作成

日本研修コーディネーター協会会員

飯島宗裕

進行、会場手配

日本研修コーディネーター協会会員

佐藤成臣