

## 人材育成研修 / 叱り方研修

人材育成研修を関西（神戸・大阪・京都など）数多く実施する中で、「どう叱ったらいいかわからない。」という悩みを頻繁に耳にするようになったのは、2008年頃からでした。

部下育成・指導の現場でどのように上司として向き合い、関わればよいのか…。

人材育成研修の中に「叱り方を入れて欲しい」という要望も増えてきました。

そして、叱り方をしっかり学ぶためのプログラムとして発展しました。「叱る」というコミュニケーションは、**部下を育成・指導していく上で欠かせないものであり**、本来、部下の成長を支援する行為です。

そして、効果的に叱ることができれば、失敗を学びの種に変えるだけでなく、**信頼関係を深め、部下の主体性を育てていくことにつながります**。

演習をふんだんに取り入れた大阪の本音実践研修で、正しい叱り方を「わかった」に留まらず、「やってみよう！」へと促します。

**【対象】 管理職、中堅層（主任、リーダー、係長クラス）。部下や後輩を指導する立場にある方。**

**【日程】 半日（180分）**

**【推奨受講人数】 16名**

**【料金】 80,000円（税別）**

## 人材育成研修 / 叱り方研修の効果

過去に研修を受けていただいた方から

「叱り上手になって、驚くほど企業風土が明るくなった」

「人が辞めなくなった」

という感想をいただき、雑誌AERAにも掲載されました→[AERA](#)

## 人材育成の中で叱り方に迷う上司の現状とその対策

みずほ経済研究所の機関紙「Fole」の特集「本気で育てたいなら部下を叱れ」では、叱るかどうか迷ったり困ったりしている上司の現状が、アンケート結果のデータと共に詳しく掲載されています。

「どのように叱ったらよいか？」については、当協会の「叱り方検定」を丁寧に取材した上で、わかりやすい記事に仕上げてくださいました。

ぜひご覧ください→[「本気で育てたいなら部下を叱れ」](#)

## 人材育成の現場での課題

- ◆つい感情的に怒ってしまい、後悔することが多い。
- ◆パワハラ防止研修を受け、してはいけないことは学んだが、「では、どう叱ったらいいか？」はわからない。
- ◆「怒る」と「叱る」の違いを知りたい。
- ◆厳しく指導できないせいなのか、部下を注意しても、同じミスを繰り返している。

## 叱り方研修のねらい

- ◆叱ることの目的を再確認し、効果的な叱り方をロールプレイ等を通して実践的に身に付ける。
- ◆あえて「怒る」「怒られる」を体験することで、双方にどのような感情が湧き起るかを知る。
- ◆叱る前に、必ずふまえておきたい上司の意識について学ぶ。

## 人材育成研修/叱り方研修の特徴

- ◆ロールプレイ、演習を取り入れ、体感的な理解を促す。
- ◆受講者同士が現場の悩みについて共有し、共に考える場を作り、当事者意識を引き出す。

## 人材育成研修 / 叱り方研修で行っている実践内容

これまで関西を中心に、東京、名古屋、福岡でも実施してきた「叱り方研修」が、おかげさまで好評なのは、ただ座って講師の話を聞くだけでなく、受講者の皆さんに実践し、体感していただくからです。

実践していただくことで、感じること、気づくことが数多くあります。

最初は戸惑っていた方も「やって良かった」とおっしゃいます。

受講者同士2人組で実践していたくロールプレイの内容とねらいは下記のとおりです。

### 叱り方研修で行っている実践内容 感情的に怒る

まず、「怒る（怒鳴る、罵倒する、人格否定など）」という効果的でない指導をさせていただきます。

現在、職場では、パワハラ懸念もあり、少なくなってきたとは思いますが、あえて体験していただいています（ご家庭では、まだまだあるかもしれません）。

怒る側は、大声を出しているうちに感情がエスカレートしていく心の変化を感じる人が多いようです。

また、怒られる側は、「本当に怖くて、時間が早く過ぎることばかりを考えていた。」という声がある一方で、「こんな風に怒られると、気持ちがどんどん冷めて、相手を値踏みする気持ちが湧いてくる。」という感想も聞かれます。

「なにクソ！」と奮起する気持ちになる方もいらっしゃるようですが、ごく少数です。

ご自分が怒鳴られて育った世代の方々の方が上司になった時、この奮起を狙って怒鳴っていらっしゃるのかもしれませんが。しかし、逆効果どころか、パワハラで訴えられかねない・・・ということも、体感的にご理解いただけるようです。

もちろん人間ですので、ついつい感情的になってしまうことは誰にでもあります。

そんな時は、相手が部下であっても（子どもであっても）、傷つけたかもしれないことは、謝りましょうとお伝えしています。

### 叱り方研修で行っている実践内容 理詰めで説教

現場で最も多く見られる指導が、この「理詰めで説教」です。

パワハラへの懸念から大声で罵倒することがなくなり、その代わりにこの方法がしばしば選ばれます。

指導している側は、「説教しているつもりなど毛頭ない」という場合の方がほとんど。

「正しいことをしっかりと伝えなければ」「同じミスをしないように、ここできっちりと言い聞かさなければ」

「反省させなければ成長しない」といった思いが、結果的に部下を追い詰めるような指導になっているのです。

正しいことを突き付けられると、部下には反論の余地、逃げ道がありません。

追い詰められ続けた部下はどうなるのか？

メンタルヘルス不全に陥る、あるいは、逆ギレして上司に刃向かう・・・ということになりかねません。

### 叱り方研修で行っている実践内容 尊重して向き合う

効果的でない指導（上記1と2）を体験していただいた上で、正しい叱り方のロールプレイに移ります。

失敗は100%過去です。

変えられない過去を責めるのではなく、部下と共に未来に意識を向けることが大切です。

そもそも成長して欲しい、もっとできるはずだと思っている部下だからこそ、叱ろうとしている、その気持ちを思い出し、伝えます。

また、日ごろ部下の観察をしている中で気づいたことを、あえて伝えることも効果的です。

「この上司は自分のことをちゃんと見守ってくれている」ということが部下に伝われば、厳しい言葉にも耳を傾ける可能性が高くなるからです。

何より大切なことは、失敗をした、ミスをしたという事実、もう同じことをしない覚悟を持ってほしいということは、上司としてぶれずに毅然と伝えることです。叱ることに苦手意識がある上司の方々は、ここがぶれてしまいがちです。上司の側も覚悟を持ち、部下としっかり向き合っていただきたいところです。

## 叱り方研修で行っている実践内容 未来へつなげる

「もう二度と同じミスをしない！」と心に誓っても、ついついやってしまうのが人間です。

そこで必要なのが、同じミスをしないために実施する具体的な行動です。

具体的な行動は、部下が自分で考え、アイデアを出すように促したいものです。

自分で考えて出した案であれば、与えられたものよりも主体的に当事者意識を持って行動していくからです。

「コミュニケーションをしっかりとる」のような曖昧なものではなく、やったかやらなかったか、後から検証できるようなものになるように、ぜひ助言してください。

ミスをなくすのに望ましい行動の癖付けができるまで、ある程度期間を決めて、上司がチェックする仕組みを加えると、効果は高まります。

上司の側もその期間はどんなことがあってもやりきる覚悟を決めてください。

そうして自分が決めたことをやりきった部下には、同じミスをしなくなるだけではなく、自信が生まれていることでしょう。

また、部下がミスをしたということは、上司として指導が行き届いていなかった結果だということを、勇気を持って自己開示することが、部下との信頼関係を深めることにつながります。

このような叱り方を身に付けていただければ、部下との信頼関係を深め、失敗やミスを部下の成長の糧とし、部下の主体性や当事者意識を育てていくことができます。ぜひ体験して、現場の指導に活かしていただきたいと思います。

## 人材育成研修の中でお伝えしている「叱り方の留意点」

人材を育成していく中で、「なぜ叱るのか？」を忘れないようにしたいものです。

叱る目的は、

「部下が自分自身の現実をしっかりと見極め、方向性を間違えず、主体的に行動を改善する」ためです。

部下に怖い思いをさせるためでも、思い知らせるためでもありません。

この目的を果たすために、叱る時、心がけていただきたい留意点は以下の通りです。

- ・叱る場所、タイミングに配慮する。
- ・「叱る」と「怒る」を区別する。
- ・他人と比較しない（比較と競争は違う）。
- ・思い込みで叱らない。
- ・「人」と「こと」を区別して伝える。
- ・相手の真意をくみ取ろうとし、それを大切にする。
- ・組織の社会的意義や使命・理念を伝えた上で、筋の通った理由を伝える。
- ・毅然として、だめはだめと向き合って伝える覚悟を持つ。
- ・日常をよく観察し、長所や貢献しているところを改めて伝える。
- ・必ず最後に未来につなげるかわりかかわりで終わる。
- ・自己開示の勇気を持つ。

\* 各項目の詳しい解説はこちら→[正しい叱り方のお勉強](#)

## 人材育成研修 叱り方研修を体験するには？

メンターマネジメント協会の母体である NPO 法人マザーズサポーター協会では、セミナーを受講した後に検定試験を受けていただく「叱り方検定」を東京と関西で実施しています。叱り方研修を導入される前に、どのような研修なのかを体験してみたい人事・教育・育成担当者様は、ぜひご参加いただければと思います。詳しくは→[叱り方検定](#)

## 部下指導 効果的な叱り方研修 プログラム概要

	カリキュラム	ねらい・進め方
13:00	1. オリエンテーション (導入) ・挨拶、自己紹介、ルール確認 ・何のために叱るのか？ (叱る目的の再確認) ・心に残る上司、先輩、先生の叱り方 2. 土台があってこそ、「叱り」が響く ・演習「げんこつゲーム」 「ネクタイゲーム」 3. 効果的な叱り方 ・デモンストレーションとロールプレイ 4. 信頼関係を築く ・演習「傾聴」	・目的の共有 ・アイスブレイクを兼ねて、望ましい叱り方についてイメージを膨らませる ・叱る時に限らず、人と関わる時に忘れずにいたいコミュニケーションの土台をおさえる。 ・ついやってしまいがちな効果的でない指導と、効果的な叱り方について、ロールプレイを通じて体感的な理解を深める。 ・信頼関係を築き、主体性を引き出すためには、日頃どのようなコミュニケーションを図ればよいかについて学ぶ。
16:00	6. 質疑応答、まとめ	・人材育成における叱り方のお悩み共有

## 人材育成研修 叱り方研修の受講者の感想

- ・心ならずも誤った叱り方をしてしまっていることに気づき、冷や汗ものでした。
- ・叱り方について、追い詰めるように「どうして？どうして？」と聞くのは、有効ではない（良くない）ことを改めて感じました。
- ・部下をよく観察し、認める。話を聞いて、考えてもらう。部下と一緒に自分も成長することが大事。
- ・叱るという言葉の反対が「諦める、無関心」ということが、まず響きました。これまでの自分を反省し、今日の考え方を実践していこうと思います。子育てにも大いにつながると感じました。

- ・ワークショップメインで具体的な説明が多く、非常に良い研修でした。
- ・自分が怒らないことは、スタッフを諦めていたと思い、明日から情熱を持って接していこうと思いました。
- ・叱り方のロールプレイは迫力もあり、自分で行ったことで、感情の変化を知ることができたのは良かったです。

※「褒め方（認め方）」を含めた6時間の研修もご用意しております。

※プログラムの開始・終了時間、内容の詳細については、ご要望に応じて設定することが可能です。

※無料お試し出前セミナーでは、実際に研修で行われるワークの一部を体験していただけます。

また詳しい内容を丁寧に講師がご説明します。

詳しくは、[お問合せください。](#)