

書籍の解説動画 タイトル一覧

※タイトルや内容はニーズに応じて変更場合がありますことをご了承ください。

「できたことノート」を学ぶ

- #1 第1章「自分を肯定的に見る効果」
ないない思考はなぜ起こるのか・反省と内省の違いとは・自己肯定感について正しく知ろう
- #2 第2章「できたことを見つけよう」
Happy めがね、Number めがね、Person めがねを使いこなそう・できたことを見つめる理由
- #3 第3章「できたことノートを書く前に」
能天気な人と楽観的な人の違い・思考停止に陥る罠・質問の力
- #4 第4章「実際に書いてみよう！」
新たな行動に結びつく内省文の書き方・行動が変わる思考法
- #5 第5章「さらにバージョンアップするために」
NG パターンから学ぼう・できたことノートで自分の使命がわかる

「科学的にラクして達成する技術」を学ぶ

- #1 はじめに・序章「達成できないスパイラル」から抜け出すのは今！
目標が達成できない理由・ラクして達成する人の5つの技術とは
- #2 第1章ラクして達成する人の「目標を立てる」技術 前編
「願い」と「目標」の違い・目標には正しい構造がある
- #3 第1章ラクして達成する人の「目標を立てる」技術 後編
「問題」を「課題」にする方法・行動目標2つの要素・手段の目的化を防ぐには
- #4 第2章ラクして達成する人の「行動を続ける」技術 前編
やる気満々の人は目標達成できる？・三大”根づかない”行動習慣
- #5 第2章ラクして達成する人の「行動を続ける」技術 後編
コバンザメ作戦でいこう！・行動を続けるための8つのチェックポイント
- #6 第3章ラクして達成する人の「経験を振り返る」技術 前編
成長欲求スイッチを ON にするには・「日報・週報」の落とし穴
- #7 第3章ラクして達成する人の「経験を振り返る」技術 後編
誰もができる「感情」コントロール法・振り返り4要素・振り返りの繰り返しがもたらす変化
- #8 第4章ラクして達成する人の「人と学び合う」技術 前編
〇〇は最大の敵・イラッとしたらチャンス・ナナメの関係の効果
- #9 第4章ラクして達成する人の「人と学び合う」技術 後編
目標達成のためのチームとは・フィードバックは「共感」＋「質問」で
- #10 第5章ラクして達成する人の「自分の軸を見出す」技術 前編
行動が定着したのに目標達成しない人・行動計画は変えていい・目標をクリアしたらどうする
- #11 第5章ラクして達成する人の「自分の軸を見出す」技術 後編・おわりに
自分軸を見つける問い・信頼につながる仕事のやり方・夢が見つからない時の対処法

応用編：もっと深読みする

- ・感情を書くことの本当の意味 【できたこと手帳】
- ・行動を続けるにはどうしたらいいか 【絶対達成する技術】
- ・できたことが見つからないとき 【できたことノート】
- ・できなかったことは本当に見なくていいのか 【月イチ10分でできたことを振り返りなさい】
- ・子供と続ける できたことノート 【親子できたこと手帳】
- ・正しい目標と単なる願いの違い 【絶対達成する技術】
- ・グングン伸びる人の思考の特徴とは 【科学的にラクして達成する技術】
- ・ノーマルとクリティカルシンキングの違い 【月イチ10分でできたことを振り返りなさい】
- ・ネガティブのことしか浮かばないときの対処法 【できたことノート】
- ・ブレないメンタルを鍛えるには 【科学的にラクして達成する技術】
- ・嫌いな人ほどあなたを成長させる活用法 【できたことノート】
- ・確実に行動を定着させるために 【絶対に達成する技術】
- ・受講生をやる気にさせるファシリテーション技法【人材育成担当者のための絶対に行動定着させる技術】
- ・スマホ活用 C-Learning を使った授業法【仕事と研修を一体化した人のマネジメントの技術】
- ・親子で楽しむできたこと日記とは【親子できたこと手帳】
- ・ハワード・ガードナー教授の多重知能理論 (MI)とは【できたことノート for School】

「仕事と研修が一体化した人の成長マネジメントの技術」を学ぶ

- #1 1章：なぜ、何回研修しても社員の行動は変わらないのか
- 1)やりっぱなしの研修の原因
 - 2)仕事と研修
 - 3)受講後アンケートのワナ
 - 4)研修の納品物とは何か？
 - 5)雑すぎる行動計画
- #2 2章：テレワーク時代に変わる研修の形と役割 オンライン研修の種類
- 1)研修効果測定の見方を変える
 - 2)変わる研修部門の役割
 - 3)人材育成担当者のスキルアップ法
 - 4)変わる講師の役割
 - 5)研修ラインナップ
 - 6)テレワークとジョブ型およびキャリア自律
- #3 3章：キャリア自律は人材育成プラットフォームの運用で決まる
- 1)人の成長マネジメントのスタイルを変える
 - 2)人材育成に関わる人の三位一体
 - 3)行動変容を目的とした研修の3ステップ
 - 4)研修のPDCA サイクルを回すとは
 - 5)LMS(Learning Management System) の必要性
 - 6)成長・育成マネジメントとは
 - 7)人の成長、3つの領域
 - 8)思考の変容はメタ認知能力を測る
- #4 4章：社員が自律的に動き始める具体策 これからの時代の自律型人材とは
- 1)PDCA サイクルとは
 - 2)アクションプランの3層構造
 - 3)目標設定の失敗パターン
 - 4)行動計画は立てた時点で9割決まる
- #5 5章：上司と部下の関係性でエンゲージメントを高める
- 1)テレワーク時代、部下のどこを見るか
 - 2)内省技術
 - 3)相互フィードバック文化を作るために

以上