



蓮室光雄のコンサルタント養成講座

セミナーのマイスターになる入門講座です

セミナー案内
(定員12名)

セミナー・コンサル企画の出来る セミナー講師になろう

セミナーや研修をするということは、知識ではなく「職人技」だと思っています。

私たち社労士や診断士には講演や研修を行う機会が少なからずあります。

自分で選んだ課題についてはもちろん、主催者から与えられた課題に沿って、セミナーをしたり、研修やコンサルティングをする機会もあります。そんなとき、みなさんはどのようにセミナーや研修を企画されますか？

セミナーの構造を設計し、そのなかの複数のセッションをどのような手法（ツール）を用いて行うかは、一種の職人技です。

このセミナーではこのようなセミナー構築の技を学んでいただきます。セミナーのストーリー作り、セミナーの中で用いるいろいろな手法、そして研修やコンサルティングの企画の方法など、セミナーのマイスターとしてのノウハウをこの講座で身につけてください。

これらのノウハウを知っていると、自信を持ってセミナーの企画提案も可能です。

開催日：令和4年4月22日(土)、23日(日)、24日(日) (3日とも09:30~18:00)

会場：大阪会場

定員：12名

- 講師：蓮室 光雄
- 参加費：120,000円 (税込み)
再受講または同一事務所からの2人目の場合：60,000円

お申し込みは下記のいずれかのウェブからお願いします

(<https://www.hasumuro.com/seminar/>) または

(<https://www.hasumuro-willst.com/service>)

セミナーの内容に関する問合せは、090-1339-4851(蓮室)まで遠慮なく何でもお

問い合わせください。

セミナー・研修企画のできるセミナー講師になる

- これからますます重要性を増す人材育成
- 講演・セミナーの企画ノウハウ
- セミナーに使われる色々な手法とその活用
- カードを活用したセミナーの進め方
- コンサルティング企画の基本



人材育成の重要性

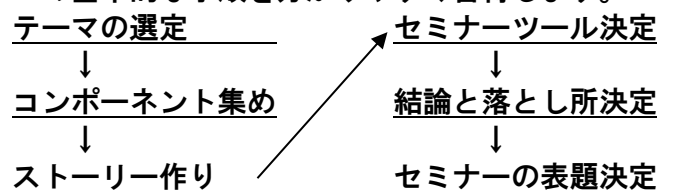
企業は人が資本です。しかし現実には使い捨て同然の人の扱い方をしている企業が少なくありません。これからの企業は従業員の能力を最大限引き出すことに真正面から取り組まなければなりません。

- ・人材育成の視点
 - (1) 学ぶことの個人的意義、企業的意義
 - (2) 「教育」と「学習」の違い
 - (3) 学習促進環境の必要性

初めてのセミナー・講演を企画する

初めてセミナーや講演を依頼されたとき、どのようにその内容を組み立てますか？

この基本的な手順を分かりやすく習得します。



セミナーに使われるいろいろな手法とその活用法

セミナーや研修で使われるいろいろな手法について学習、体得する。

- ・講義方式、ツールを使用した講義
- ・教材ベースの体得方式（個人対象、グループ対象）
- ・カード体得学習法
- ・ゲーム法
- ・自主学習方式（アンケート→まとめ法）
- ・会議法（アクションラーニング）
- ・問題解決ロープレ法
- ・基本理論学習→自主学習 など

カードを活用したセミナーの進め方

カードはいろいろなセミナーや研修で有用な手法です。このカードを利用した手法について学びます。カードを用いて因果関係を知る、システムの理解を深める、アイデアをまとめる、などの活用が考えられます。例えば、

- ・アンケート→カードまとめ法（フレームワーク）
 - ・事例カード法（望まれる管理者象の理解）
 - ・アイデアカード法（社会人、組織人とは）
 - ・カードによるシステム思考法（業務フロー、利益構造図、目標設定・・・）
- などを活用できればセミナーの幅が大幅に広がります。

コンサルティング企画の基本

単にセミナーや研修を行うことから一歩進めて、企業に対してコンサルティングできるようになることも非常に重要です。人事制度の導入はどのようなステップで行えばよいのか、労働時間の短縮はどんなステップで進めてゆくべきか、などはコンサルティングテーマとして企画する必要があります。

これらコンサルティング商品の企画をどんなステップで行うかを学習します。

「セミナー・マイスター」になりませんか？

1 誰でもセミナーが出来るようになります。

まだセミナーを行ったことのない人、自分に自信が持てない人、人に話せるような課題を持っていないと思っている人、いろいろな理由でセミナーを実施することをためらっている人も多いと思います。

しかし、セミナーを行うことは特別な人達しか出来ない特殊な能力ではありません。セミナーテーマの選定方法、セミナーストーリー組み立ての手法とセッションの構成方法、それから各セッションを進める手法（ツール）といった技術を体得することで誰でもその気になれば出来るのがセミナーなのです。

自分の経験したことや良く知っている課題についてはもちろんのこと、自分の知らない課題についてもこれらの手法を身につけることで自分がセミナーを組み立てることが出来るようになります。

私たち土業の人間は、セミナーやコンサルティングについては自分の知っている課題についてだけではなく、自分の知らない課題についてもセミナーとして提供しなければならないことが多くあります。それでも何とかやり遂げることが求められています。それがセミナーマイスターです。

言わば受講者皆さんの代わりに勉強してセミナーにする、言わば勉強代行業でもあるのです。

また、現在セミナーを行っている人でも、今一つ自信が持てない人にとってもこのセミナーで習得できるいろいろな技法を身に付けることで自信が大きく増大すると思います。

2 「人を育てる」ことの重要性

1990年代には、「知識集約経済」という概念が産業界に大きな波紋を投げかけました。

それまでの物中心の経済から知識、またはナレッジ重視の経済に転換することの重要性が叫ばれたわけです。

組織力、人材力（人財力と呼ぶ人も多い）、組織力、そして「学習する組織」の重要性も企業経営者や管理者の注目を浴びました。

しかし、バブル崩壊、そしてリーマンショックがあり、経済が大きく下降、停滞し、企業は社員の教育などに力を注いでいる余裕が無くなったというのが現実です。そして企業は、成果主義、業績主義などといった即効果重視の考え方に傾注してゆきました。

さらに、人材は企業の最も重要な資産であるという考え方の軽視が始まり、「教育費」が大きく削減され、真に人材を育成することが企業発展の源泉であるという概念は掻き消されているのが実情ではないでしょうか。

しかし今、中小企業においても「人材育成」は重要な経営課題であるという認識が少しずつ高まってきています。

やはり人材育成は企業の盛衰を左右する重要な課題なのです。発展している多くの企業では人材育成に資金と時間を割いています。それは**人材育成が重要な経営戦略**であるからです。これからの中小企業にとっては「人材育成」は企業の大きな戦略として再認識すべき課題なのです。

3 セミナーマイスターとは

「セミナー・マイスター」という考え方は、人の学習を促進することを専門とする人を言い、従来の教育者という概念とは異なる考え方です。つまり、この違いは、教育者は「教えること」を専門としているのに対し、「セミナー・マイスター」は人の学習を促進することを専門としている、いわばセミナーの職人です。ここに「教えること」と「学習を促進すること」の違いを認識しなければなりません。

「学習を促進すること」とは、単に知識を受講者に説明し、理解させることではなく、受講者が自分で気づき、学び、行動することを促す活動を言います。セミナーマイスターは知っていることを受講者に教えるのではなく、受講者に考えさせ、理解させ、そして気づかせた上で、自主的に行動に移させることが大切なのです。

セミナー講師は、企業で行うセミナーや研修の場で、単に時間内で自分が知っていることを話すだけではだめで、受講者の心をとらえ、受講者が今までの行動を変化することが求められるのです。

ここに、セミナーや研修を行う人はセミナー・研修のプロの技術者でなければならないのです。これが「セミナー・マイスター」です。

このセミナーの受講でぜひ、これからの士業のみなさんはセミナーやコンサルティングが出来るプロになりましょう。