

【論理的思考力 強化研修】

ご参考資料



1. 本企画概要 (1) 本企画の問題意識

論理的思考力を強化する研修は実施している。
にも関わらず・・・

< 人事の研修担当 >

受講者が
学びを活用できている
様子があまりない・・・



「論理的思考力が課題」
という社内の声が
なくなる・・・

世の中に、論理的思考力の強化に関する研修は多い。
しかし、実際に、その学びを活用できている方は少ないという現実・・・。

⇒なぜ、このような状況に陥ってしまうのか？

1. 本企画概要 (2) 論理的思考力の強化における、留意点

なぜ、論理的思考力を強化する研修が上手くいかないのか、
「実践知」を重視する当社の見解を記載します。

弊社では主に、**3つの壁**があると考えています。

役立つ

活用イメージ
の壁

自職場、自業務のどこに活用でき、どこで役立てられるのか、それにより、自分の業務の Before Afterがどうなるのか、そのイメージを持たないまま、学びが進行していく。結果として、「**単なるお勉強**」で終わってしまう。

使える

活用しやすさ
の壁

架空のケース等で、綺麗な回答を学び、「なるほど～」と納得。しかし、いざ、自職場、自業務の現実と向き合うと、そんなに綺麗な回答になることはまずない。ケースワークのように、「正しさ」や「厳密」にこだわって、答えを出そうとすると、結局「**使いにくい、使えない**」で終わってしまう。
※研修では、「皆さんが、ロジカルシンキングの講師であれば、「正しさ」は大切。しかし、実務者である皆さんは、正しさより、深めて、広げて考えることがもっと重要」と伝達し、心理的ハードルを下げる。

続ける

活用習慣
の壁

これまで使っていない、もしくは、慣れていない方は、日常に戻ると、結局同じようなやり方や時間の使い方をしてしまう。結果として、新しい考えを活かす余地がなく、「**研修は所詮研修**」で忘れられてしまう。
※職場に戻ってから、どこで考える時間を確保するかの強制的なスケジューリング、受講者同士のサポートの仕掛け（最低少なくとも3回の定期MTG等）、事後レポートも効果的。

上記、実践に向けた3つの壁を踏まえ、プログラムを検討します。

2. プログラム概要案

1日（8時間）※時間は目安

■導入

1. 今自分に期待されていることは？

個W・GW：「今自分に期待されていること」

講義：「これからの更なる活躍に向けた、論理的思考力の強化」

2. 論理的思考力の強化

その1 論理的思考力（≡ロジカルシンキング）の基礎・基本

講義：「論理的（≡ロジカル）とは？」「ロジカルに関する業務上の問題意識」

※問題意識を解消するために研修を活用していく⇒活用イメージの壁

講義・個W・GW：「縦の繋がり」「横の水準（MECE）」「グルーピング」

その2 問題解決力の強化

※業務上の問題意識の解消＋論理的思考力の強化一環として、問題解決力の強化を実施

事前課題（案）：「今の職場の問題」

講義：「問題解決プロセス全体像とポイントの理解」

（問題の発見 / 原因の深掘り・原因分析手法 / 課題・打ち手の設定）

個W・GW：「学びを踏まえ、自職場の問題解決を検討する」

「問題解決に向けた、自身の業務の見直し」

※正しさよりも職場での実践重視で検討 ⇒活用しやすさの壁

3. まとめ「これからに向けて」

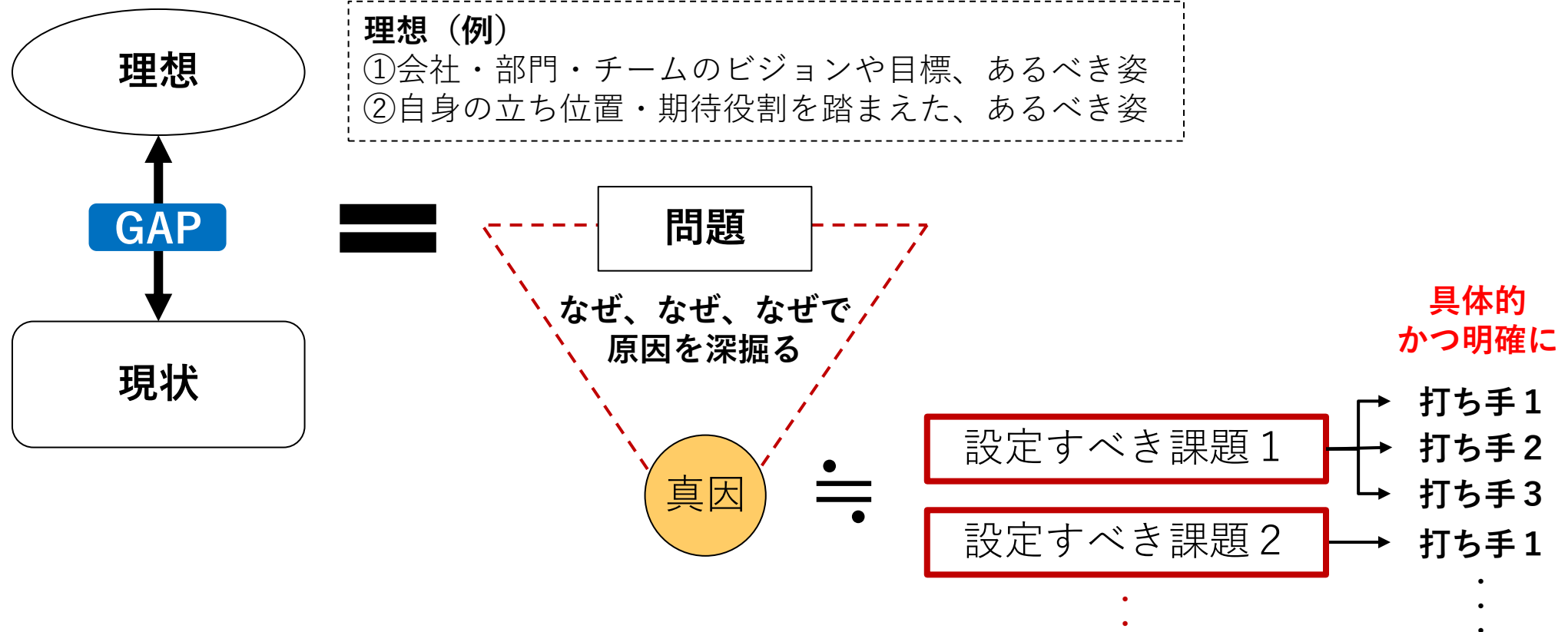
事後課題：「学びの実践に向けた、今後の行動」⇒活用習慣の壁

※後述：研修後、受講者同士で定期MTG、職場での行動結果を報告

2. プログラム概要案 <補足1>問題解決プロセス

論理的思考力の強化の一環として、
本研修では、問題解決力の強化（問題解決プロセスの理解）を行います。

問題解決プロセスの全体像



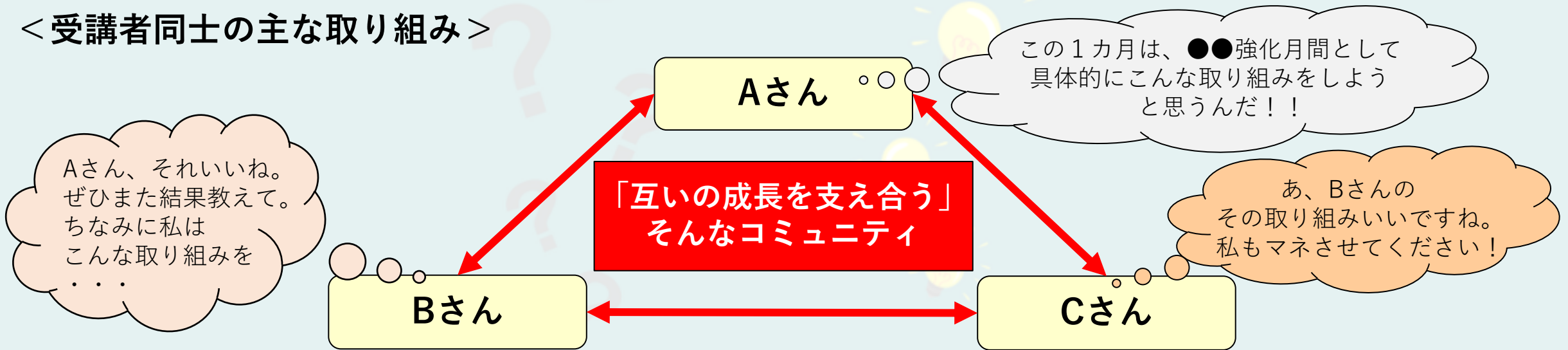
上記プロセスを軸に、論理的思考力を強化してまいります。

2. プログラム概要案 <補足2>研修後の取り組み(案)

研修後の取り組み(案)について記載します。

- ①研修後、受講者同士で実践を支え合うMTGを実施
- ②研修から数か月後、取り組み結果を報告(取り組み期間や報告内容、報告先は貴社と相談・カスタマイズ可能)

<受講者同士の主な取り組み>



<運営ルール案>

1. 月の初めに各自から「今月の論理的思考力強化目標」を発信
※翌月からは先月の振り返り結果と今月の目標を
2. 取り組みにおける悩み、疑問等があれば随時、投稿
3. 「読んだよ」と、一言でもいいので必ず返信投稿

<コミュニティを上手く活用するチーム特徴>

1. 重荷、負荷にならないように運営
※端的、短文、分かりやすさ、読みやすさ等読み手目線重視
2. 楽しく運営
※形式的な固いものではなく、笑い、冗談も交えた楽しさも重視
3. 自分達にマッチする運営
※主な目的は成長であり、必要あれば、ルールも随時更新、自分達の使いやすさ、やりやすさ重視

2. プログラム概要案 <補足3>テキスト参考資料

3. 効果的・効率的な手段 (1) ロジカル(≒論理的)とは

テキスト資料

ロジカル(≒論理的)な状態について記載します。

分かりやすい



納得感がある

例

- ・伝えることが明確であり、整理されている
- ・ストーリーがある
※順を追って飛躍がない
- ・相手を理解している

例

- ・相手が望んだモノを得られる
- ・理由や根拠、裏付け(データ)がある
- ・漏れや抜けがない

ロジカル(≒論理的)な状態とは、「分かりやすく納得感がある」ことです。

3. 問題解決力について (6) 検討の際の3つの留意点

テキスト資料

問題解決を検討する際の3つの留意点について記載します。

問題解決の

意味・意義の 明確化

- ・その問題を解決することで、何がどうプラスになるのか？
- ・その問題を解決しないと、何がどうマイナスになるのか？
※例えば、「コミュニケーション不足の解消・部門間連携」等は、本当の目的ではない

立場の 考慮

- ・自分はその問題を解決できる、または働きかけたり、提案できる立場にあるのか？
※この立場にないと、単なる評論家、批判家で終わる可能性が高い

実現性の 検討

- ・言ったり、動いたりすることで、目の前の現実を少しでも変えることができるものなのか？
※どうしようもないものに時間と労力をかけても無駄に終わってしまう可能性が高い

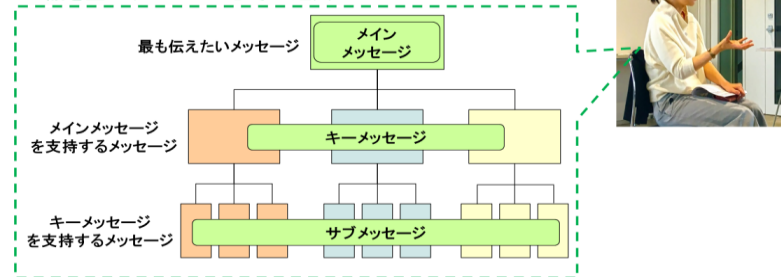
3つの留意点を押さえたうえで問題解決に取り組まないと、自分自身が間違った方向に進んでしまう可能性が高くなります。

3. 効果的・効率的な手段 (1) ロジカル(≒論理的)とは **ピラミッド構造**

テキスト資料

ピラミッド構造について記載します。

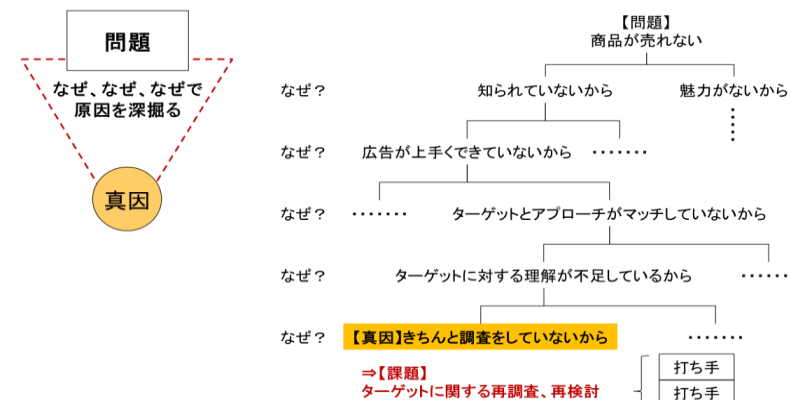
ピラミッド構造
⇒話を整理するための思考の道具



相手に自分が伝えたいことが、伝わるように、ピラミッド構造を活用して、事前に自らの考えを整理しておきましょう。

3. 問題解決力について (3) 原因を深掘る重要性

テキスト資料



3-1. 自社の特徴

強みと 特徴その1

2010年創業以来、「中堅社員に**火**をつける」をテーマに掲げ、幹部職・管理職、中堅・リーダークラスの育成に強みと実績。昨今は、「世の中の、疲弊しているプレイングマネージャーに**火**をつける」をテーマに掲げ、より幹部職・管理職の成果・成長支援に注力。

強みと 特徴その2

「**十人十色**」「**十組織十色**」の思想による**オンリーワンプログラムの提供**。大手組織コンサルティングで働いた際に感じたパッケージの限界。
※ヒアリングから企画・提案力こそ、弊社最大の強み。

強みと 特徴その3

学び・気づきの「**実践**」へのこだわり。研修は学び・気づき終わりがち。「受講者満足度の高さ ≠ 現場での実践」に組織開発・人材開発の専門家として大きな問題意識。
※実践重視・こだわりの弊社独自のプログラム。

3-2. 他社との違い

他社から自社に切り替えていただけるお客様の声を踏まえ、
自社特徴を整理しました。

	他社	自社
プログラム	パッケージメイン ⇒一般論中心で、 受講者にマッチしないケースも	カスタマイズ力 ⇒個社毎に合わせた文脈で、 受講者も職場で実践しやすい内容に
研修の 進行	インプットが主 ⇒消化不良かつ やらされ感、受け身に	インプット以上にアウトプット重視 ⇒実践重視で1つ1つの落とし込みかつ 学び・気づきを楽しく、主体的に
全体設計	研修が点 ⇒その場での学び、気づき、 高揚感で終わりがち	研修を線 ⇒研修前後、周囲の巻き込みも含めた全体 ストーリー設計により、実践重視
講師の質	進行重視 ⇒ある一定の品質を担保すべく、 マニュアルに基づいた進行	個性重視 ⇒重視すべきMUST項目以外は、 基本的に講師の強みを活かしながら進行

4. 最後に

「社員にもっといきいきと働いてほしい」
「真の意味で活躍する社員を増やし、定着させたい」

今の**本気**の取り組みが、未来を変える

株式会社セルフ トランセンデンスまで

URL : <https://www.self-t.co.jp>

※疑問・質問、またはご依頼に関しては、弊社から別途回答、あるいはディスカッションの機会を設けさせていただきますので、self-t@self-t.co.jpにお問い合わせください。