

「MTSコンサルタント」養成講座を開講します

➤MTSコンサルタント養成講座の目的は？

大目的は、MTSで、希望を感じ合う社会を創造するコンサルタントの養成。

中目的は、MTSで、人材育成、問題解決、業績向上を実現するコンサルタントの養成。

小目的は、今の仕事にMTSのMind・Tool・Systemを取り込むことで、活動領域を拡大するコンサルタントの養成。

社内講師、独立コンサルタントどちらの皆さんも大、中、小の目的を全部理解した上で始動します。

➤MTSコンサルタント養成講座の特長は？

講義を聞いて学習する講座でなく、MTSの概要を掴むと同時に、自ら実践を始める講座です。

実践とは、自分の今の仕事のビジョン・目標・計画・実行・成果の全プロセスをMTSで再構築し、

その実践記録を「自作本」として5回の講座期間中(約60日)に完成させることです。

自作ですから、何度も読み直します。そして自作の通りに、実践します。

そして、ご自分のコンサルタント人生を、劇的に改革する。これが特色です。

自分の主体性で考え、自分でまとめた、自分のためのコンサルティングの基本を「自作本」と呼びます。

MTS講座の参加者全員は、自作本を共有し、お互いをメンターとして共に進化し合います。

本当の自己実現に向い、自作本という脚本を描き、自ら主演と監督をするMTS講座の開講です。

➤なぜ5回行うのですか？

5回行う理由は、コンサルタントとして本物の自己創造に到達するためです。

第1回 「自分経営」と「職場経営」の道づくり

・次回までの10日間に、自作本での活用資料作成

第2回 推進表による自分経営活動の脚本づくり

・次回までの10日間に、自作本での活用資料作成

第3回 推進表による職場活性化と業績向上への脚本づくり

・次回までの10日間に、自作本での活用資料作成

第4回 自分経営と職場経営の成果のまとめ方

・次回までの10日間に、自作本での活用資料作成

第5回 これからへの船出

5回は「知行合一」で知と行が表裏一体となり、実践と検証を展開します。

参加者はメンターと呼び、お互いの活動に天の声(提案、修正、追加)し合う関係になります。

➤実践展開の最重要ポイントはどこですか？

M・目標 T・達成 S・システムのMTSですが、特に重視するのは「計画の立て方」です。

どんないい目標でも「計画の立て方」が悪いと先に進めなくなります。

プロセスの見えない計画で、あいまいなマネジメントになる現実が多いものです。

MTS講座では、メンター全員で、特に推進表について、徹底的に全方向から研究します。

メンター全員で推進表を活用した、最適の計画マネジメントを開発します。

全員の合意と納得によるステップ表と推進表で計画の見える化を行い、共有します。

そして「これがMTSだ」と納得する職場開発の態勢を整えます。

職場経営のMind・Tool・Systemを整えると、職場は一体になり、業績向上がその日から始まります。

➤MTS講座でなぜ「自作本」を作成するのですか？

教えるためのセミナーでは、豪華なテキストや講師のパフォーマンスが注目されます。

しかし教えられたことは、一気に忘却します。しょせん「自分」から生まれた知ではないからです。

しかし自作本なら何回も読み返します。そして実行します。

この自作による実行と成果に到達しないセミナーは、結局お金と時間の無駄になります。

➤自作本はどんな中味の本なのですか？

講座は、「テーマの解説・討議・まとめ」を繰り返します。最後に次回までの課題をまとめるのが自作本となります。主に自宅・仕事先、移動時間中などを利用して作ります。

本の中味は、自分の今までとこれからを描きだします。

あなたの人生で初めて作る「生き方働き方の活動の舞台づくり」とイメージして下さい。

中味は、これまでの実績、反省、教訓、未来ビジョン、大目標、中期目標、計画、自己評価方法などです。これからのコンサル活動のプラットフォームが出来上がると考えましょう。

しかしどんな自作本になるでしょうか？

自分の人生の集大成と未来図に対し、メンター(講座参加者)らの支援を「集団天才力」として受け止めながら完成させます。

7人限定のセミナーです。7人の最高の知(集団天才力)で仕上げる自作本です。

本と言っても、20枚くらいかもしれませんが、メンターからの天の声(提案、修正、追加、励ましなどの意見記入)があります。自己満足で済ませる中味ではありません。

それと他のメンターの中味とも交換して、一冊の本になります。

MTS講座の5回60日をかけて作成した自作本において、

自分以外のメンターからもらった天の声は、

あなたのこれからの決定的影響を与えることでしょう。

そして「事実小説より奇なり」を、天の声で進化する自分を通して実感することでしょう。

この講座に参加した人同士が、生涯の交流を続けるパートナーとなることを確信します。

➤しかし現実の職場改革ではありませんね？

その通りです。会社内での制度的なMTS導入ではありません。だから面白い！

参加するメンターの社内講師も独立コンサルタントも、講座で「仮説」を構築します。

その仮説を、次の講座までの10日の間自分で実践し、次回に発表する繰り返しを4回やります。

ステップ表や推進表という、目標と計画手法で、仮説・実践・成果をまとめます。

目標や計画は、最重要目標の場合も、人材育成や問題解決の場合もあります。

仕上げた仮説は「スゴイ！これを職場で取り組みたい」と認められるレベルに全員で仕上げます。

これを4回繰り返します。

最終段階の「自作本」にまとまる60日後、あなたはMTSコンサルタントの修了証を手に入れます。

仮説から実証までの実践資料は提案の決め手になります

あなたの実践した仮説から実証までの事例を、周りの人たちは、どのように感じるでしょうか？

あなたが社内講師なら、社内研修のスペシャリストそして人材開発のプロと認定されるでしょう。

あなたが独立コンサルタントなら、自分の実践事例の紹介だけで、MTS職場活性化研修を受注することが可能になります。

企画や提案をする時、必ず「実践事例はありますか？」と聞かれます。

最良の事例は自分の実践例で語ることです。

この事例づくりに、メンター7人の総力(集団天才力)を結集します。

この体験は、あなたの「一生の財産」になります。

こうしてあなたは、職場革新のプロコンサルタントとしての道を拓くことになります。

➤「自分を変える最良の方法」がMTSとは？

混迷の時代、先へ進む道があるようで見えません。また進む勇気の決め手が見つかりません。

しかたれも「変わらなくちゃ！」と思いながら、変われない…。

今までの惰性と習慣が、変革しようとする自分への壁となっています。

そのため、スピリチュアルなセミナーに自己変革を求める人もいますが、これは危険です。

なぜなら、現場での実行と継続が難しいからです。

自分を変える最良の方法は、「仕事」として取り組むことです。

仕事ですから、職場があり、仕事の仲間がいます。テーマも仕事なら皆で取り組めます。

➤「計画の共有手法」がMTSとは？

目標は一言で言えます。しかし「計画」はプロセスを語らないと説明できません。

プロセスとは「手順」です。これを正しい手順で組み立てることと、一緒に取り組む人と呼吸を合せて実行することです。

ステップ表も推進表も、実行の手順を共有するための表です。

推進表に仕事の全計画をプロセス体系で書き込んだ時、あなたは「これだ！」ときっと感動します。

「良い仕事は良い計画から！」を実感しつつ、講座で紹介し、メンター全員で共有します。

MTSでは計画をスケジュールでなく、実行率を%化します。スケジュールにすると、もっと早く実行できても“待ち”になりますが、%にすると、計画が前倒しでスピードアップします。

「計画を立てるノウハウ」がMTS推進表です。

➤MTSはどうやって後継者を育成するのですか？

MTSは「目標共有のノウハウ」「計画の立て方のノウハウ」
「成果のまとめ方と発表の仕方のノウハウ」と“ノウハウの固まり”で構成されています。

しかも単純明快、一度実行すると「私の研修ノウハウ」として確立できます。

そしてまもなくMTSは「成果の出る研修システム」としてブレイクすることを、私は確信しています。

やがて「MTSを知りたい」「MTSを体験したい」という人が増えてきます。

MTS総力経営研究所 最大の弱点は、MTSコンサルタントの養成が不十分なことです。

MTSコンサルタント養成講座の目的は、MTSの後継者の育成です。

その後つぎのようなステップを通して、日本中に普及の嵐が起こるのを期待しています。

- ① MTS講座に参加
- ② 社内講師は、社内の活動でMTSを部分導入。
独立コンサルタントは、クライアントとの話し合いでMTSを部分導入。
- ③ MTS講座修了者によって、MTS連絡会発足。
- ④ MTSの事業的展開の準備が整い、「MTS経営協会」設立。
- ⑤ ここから本格的活動スタート

MTS講座の修了者はその時の講師になってほしいと期待しています。

5回60日かけた講座受講によって、MTSの価値と可能性を、もっと拡げてほしい。

Mind・Tool・Systemそしてステップ表や推進表も、天の声、集団天才力、潜在力開発発想も…。

MTS講座に参加することは、多様化社会の多様な手法や価値観を、MTSに統合することで

シンプルでダイナミックな職場マネジメントを創造するパイオニアになることを意味します。

➤ 第1回の「自分経営」と「職場経営」への道づくりとは？

人生は誰もが、「自分経営」、つまり自分株式会社の社長です。
しかし大きな組織の中で「自分」が見えなくなっている時代ともいえます。

解決策は、「自分の目標」を明確にすることです。
この目標は、組織目標からの割り付けられた数字目標を意味するものでなく、
自分株式会社の経営
目標と意識革新します。

自分目標は、自立と連携のための目標です。

組織からの“ノルマ”は、ノルマと解釈せず、
自分株式会社の経営目標ですから、「自分経営」のビジョンや
経営への革新への道づくりが必要になります。

「自分経営」の視点に立つと、先ず受け入れ、その取り組み方を考えます。

そのための手法がMTSです。

➤ 自分経営と職場経営は、どんな関係ですか？

職場経営の目標は、明確に組織全体からの割り付けの目標です。

しかし自分目標は、もっと大きな目標です。「自分のビジョンや戦略」を包み込んだ目標です。

職場から与えられた目標は、自分株式会社発想で見直すと、数字だけでなく、夢や希望を追加して
ワクワク目標になります。会社や職場という大地に、自分目標という花の種を蒔くことになります。

自分株式会社の最大のマーケットは会社。職場は顧客です。その顧客の代表が上司です。

顧客は問題や文句ばかり言う、うとい存在ですが、だから問題は解決し、自分は成長します。

どんな会社や職場であっても、今の自分が最高に輝く場にするノウハウを、これから開発します。

➤第2回の自分経営の脚本づくりとは？

「自分株式会社の社長」ですから、当然自分経営の脚本、主演、監督をするのは自分です。

「われ以外、みなわが師なり」という吉川英治の言葉と一体になりましょう。

「自分株式会社の社長」「自分以外、みなわが師なり」この二つをMTSの鉄則とします。

これで、怒ることはなくなります。

これから実習で創るステップ表や推進表は、顧客でありわが師への提出となります。

自分の志やビジョンと顧客と師が求める世界をステップ表や推進表という「脚本」に描きます。

「目標」とその「達成イメージ」そして「達成ストーリー」が推進表に次々と出来上がります。

あなたの人生の脚本づくりの喜びを、ステップ表と推進表で体感します。

➤そんなに簡単に、ステップ表や推進表を描けるのですか

夢や希望をも持たない人にステップ表は難しいです。

しかし夢や希望は「目標」の真ん中に立つと、自然に湧き出てきます。

目標の真ん中とは、自分が目標達成への主役を自覚する場所です。

「夢なくして 生きる力なし」「目標こそ未来を拓く」はMTSの信念です。

信念は、言葉と行動が表裏の強い意志ですが、行動を継続する後に見えてきます。

信念を貫き通すには、Mindだけでなく貫く道具Toolと継続するSystemが必要です。

MindとToolとSystemを活かすために、MTSを創出しました。