

60分でできる「すごい会議®」体験用セルフワークシート

本資料は、ご自身で「すごい会議®」を体験するための、記入式のワークシートです。時間は最大60分をご予定ください。

設問に沿って、答えを書いて、読み上げる形で進めていただくと効果的です。

まずは新しい洋服を試着するように、体験をしていただき、その後洞察を深める構造になっております。何が手に入るかは、あなた次第です。

<事前準備>

1. 時間を60分間ブロックし、誰からも邪魔が入らない環境を確保する。
2. 本資料を印刷し、ペンを用意する。
3. お菓子と水あるいはお茶を用意する。
4. 携帯の電源を切る。

<スタート>

以下の質問の答えを、設問の下の四角のスペースにご記入ください。記入が終わったら、読み上げてください。さあ、スタートです。

設問①

この時間が終わった時にどんな成果を手に入れていれば、あなたにとって最も価値がありますか？

2分間でご記入ください。

<説明コメント>

※ 期待する成果を書いて読み上げる事で、今この時間に対する、あるモノがつくられました。それは何ですか？

→ それは「目標」です。

会議のオープニングで、参加者が期待を書いて発表することで、それぞれ各人にとっての会議の目標が設定されます。

この質問をすることで、会議を開催する人のための会議から、会議に参加する人全員にとっての会議に視点が変わる傾向が高いです。

設問②

1年後にどのような状態が実現されていれば、理想的ですか？ 3分間でご記入ください。

設問③

3年後にどのような状態が実現されていれば、理想的ですか？ 3分間でご記入ください。

<説明コメント>

※ 会議の場で、参加者が自分の意見を紙に書いて読み上げるメリットは何ですか？

1. 短い時間で発表が終わる。
2. 全員が自分の意見を発表する。
3. アイディアを出さなかった人（あるいは考えてなかった人）が、意見を言い始める。

など。

設問④

1年後、3年後の理想の状態を実現するのに、障害となる上位3つの課題や問題は何ですか？
3分間でご記入ください。

A ①

②

③

設問⑤

④で書いた課題を、以下のフォーマットにして書き換えてください。

「どのようにすれば ～ だろうか？」

例) 問題 : いい人がとれない

↓

置き換え : どのようにすればいい人がとれるだろうか？

B ①

②

③

<説明コメント>

※ 「どのようにすれば～だろうか？」に置き換えると、何が変わりましたか？

置き換えると、頼まれてないのに思わず解決策を考えたり、やる気になる傾向が高いです。
同じ問題が起きた時に、「なぜ？」で質問すると、できない理由や言い訳を答える傾向が高い。

設問⑥

「どのようにすれば～だろうか？」でつくった文章に、“こうなったら理想的だなという一言”や、“レベル感があがる一言”を差し込んで、文章にしてください。

例) 「どのようにすれば」の文章 → どのようにすればいい人がとれるだろうか？

↓

理想的な一言を入れた文章 → どのようにすれば、日本一の人材がとれるだろうか？

C ①

②

③

<説明コメント>

レベル感をあげた一言を入れると、何が変わりましたか？

私が言うには、質問の質が変わります。

ビジネスをやっていると問題は必ず発生します。その問題の解決策を出すための鍵を握るのは、質問です。

どういう問いかけをするかで、答えの質が変わります。

設問⑦

先ほど作成いただいた設問⑥「どのようにすれば～だろうか？」の疑問の答えを以下に書いてください。

① の答え

② の答え

③ の答え

設問⑧

設問⑦の回答に、以下の4つの要素を入れてください。

1. 誰が
2. いつまでに（期日）
3. 何をするか？
4. 3の行動を行ったことの期待する成果（成果指標）

フォーマットは以下です。

① 私は、（ 月 日）までに、（ ）します。
成果指標は、（ ）です。

② 私は、（ 月 日）までに、（ ）します。
成果指標は、（ ）です。

③ 私は、（ 月 日）までに、（ ）します。
成果指標は、（ ）です。

回答例 . . .

私は、2月28日までに、営業ロープレを毎朝30分行います。
成果指標は、2月28日までに成約率を50%です。

設問⑨

これで今回のワークセッションは以上です。
あなたはどんな気づきや学びを得ましたか？

※ 気づきや学びは、自分の人生で活かさないとほぼ意味がない。
実行する中でうまくいかなかったり、問題が発生したときは、それは美味しいこと。

この出会いに感謝します。最後迄おつきあいいただき、ありがとうございます。

株式会社ピグマ info@pygma.co.jp / 03-6854-8267

<https://www.pygma.co.jp/>