
自立自走するチームをつくる
チームマネジメント力強化研修

チームマネジメント力強化研修概要

テーマ	自立自走するチームをつくる
テーマ趣旨	働く環境（出社、リモートワーク）、組織形態（正規社員、パート・アルバイト、業務委託）、働く価値観（就社ではなく就職、組織より個）といった社会環境変化の中で、パフォーマンスの高いチームを作るには について確認します。
時間	10：00 - 17：00
概要	<ol style="list-style-type: none">1. チームマネジメントの基本要素 → 研修、チームマネジメントへの興味、関心付け2. 部下後輩の自立自走、早期成長を促す対応法とスキル → について学習3. 自立自走するチームづくりに必要なこと → について意識付け4. 半年で部下後輩、チームの確実な変容を促す四半期面談 → 実践につなげるための具体的手段提供
進め方	個人ワーク、グループ共有、全体解説の流れを多く設けているため4名の島形式が理想です。 、すぐに活かせる落とし込みを盛り込んでいます。

チームマネジメント力強化研修概要

1. チームマネジメントの基本要素

1. 強いチームに求められるもの

を確認

■ 成長ステージ: 組織

1. 組織: メンバー構成、レベル、経験値

ベテラン、知識・スキル・経験豊富 若い、知識・スキル・経験浅い

パフォーマンス、アウトプット最大化に必要なこと

【要件】 共通の目的 (組織目的)

相互理解

協働意思 (貢献意欲、役割認識)

目標

役割

2. 自立自走を阻害する要因確認

、阻害要因を確認し動機づけ

■ ワーク1: 部下後輩の自立自走を阻害する要因を考えてみましょう

1. 方向性(基準、方針)が明確でない、浸透していない
- 2.
- 3.
- 4.

部下が自ら考え動くことを阻害する要因

■ 基準・方針が明確でない

方針不明 方針明確

弱ったな。うちは体験型がメインだしな。どうしよう？部長が戻るまで待つしかないか。

オンラインで研修やってよ

オンラインでできる体験型を積極的に開発という方針なので、お任せくださいとお伝えしよう

2. マネジメント理解と重要3思考

の違いもふまえてマネジメント要素と常に意識すべき思考を確認

「思考」

「全体像」

■ 管理職とは

管理職			
定義	ひとりの事業-部門経営者		
役割	管理職のアウトプット = 自身の組織のアウトプット + 自身の影響力が及ぶ隣接組織のアウトプット		
意識	与えられた環境で最高のパフォーマンス、成果の最大化を図る		
ポイント	マネジメント/マネジメント(経営管理上のテクニック)・役職、目的思考		
	リーダーシップ	マネジメント	フォローアップ
定義	組織に目標や意欲、動機を提示し、方向性を示す。組織の効率性、生産性を高める。組織の成長や変化に合わせて変革を生み出す	経営資源の効率的な配分、組織の効率性の向上を図る。アウトプットを最大化する。組織の成長や変化を促す	組織の目的達成に向けて上司や組織の目的達成に向けて上司や組織の目的達成に向けて上司や組織の目的達成に向けて
役割	自ら組織の目的やゴールを生み出し、メンバーに伝え、巻き込み、サポートする	与えられた目的やゴールのアウトプットを最大化するための手段を考案、実行、検証、検証を実施	組織の目的やゴールの達成に向けて積極的に取り組み、期待以上のアウトプットを出す。トップの方針をメンバーに正しく伝える。目的やゴールを正しく理解した上で、独自の考えや発案を提案する
キーワード	「方向付け」「組織の育成・浸透」「動機付け」「巻き込み力」	「資源配分/組織構造・役割の再編」「計画実行/業務-タスク管理」「情報活用/問題解決」「リスク管理/改善」「育成/組織づくり」	「傾聴力」「危機感」「問題発見」
意識	How might We ?	見える化・仕組み化	当事者意識
ポイント		PDCA	一上上の視点

どちらが正しい管理職？

A 毎月3000万売上
定時で帰る
基本任せる
常に部内にいる
存在感がない

B 毎月1億売上
遅くまでが
自ら先頭に
常に率先して
存在感が強い

□ 理想ゲーム: 振り回りと落とし込み

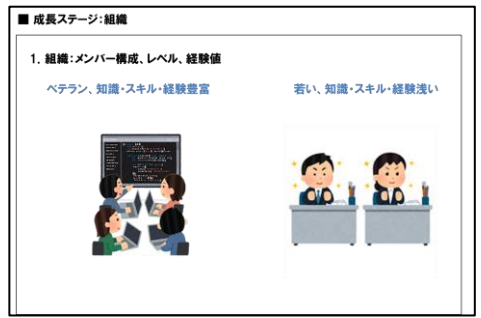
ワークを実践しての感想、気持ち、学び

メモ

2. 部下後輩の自立自走、早期成長を促す対応法とスキル

1. 成長ステージという考え方

理解

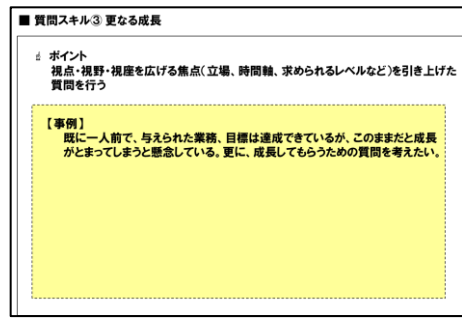


対応を変える必要性

2. 自立自走を促す質問スキル

自立自走、成長を促進する質問スキルを学習

- ① 考えるトレーニング
- ②
- ③



チームマネジメント力強化研修概要

3. 自立自走するチームづくりに必要なこと

1. 「場力」の認識と影響

認識する

<p>■「場力」とは ⇒</p> <p>【クルト・レヴィンの法則】 人が取る行動とは、人間の特性と環境が相互に作用して生じるものであり、 【$B=f(P \cdot E)$】という式で説明することができるというもの (B:Behavior f:関数記号 P:Personality E:Environment)</p> <p>【場力】 組織に存在する雰囲気や圧力のごとで、構成メンバーに大きな影響を与える力 <効果> ・ ・</p> <p>【限界質量】 ある変化を起こさせる最小の量を表す社会学用語。集団や社会において、何らかの考えや行動に対して、賛同、協力する人がある一定の数を超えると、仲間になる人が一気に増え、下回ると一気に減る</p>
--

を

2. 「場力」の変え方①取り組み

を確認

<p>■ ワーク5:場力向上シート</p> <p>①場力 今、現状</p> <p>今後</p> <p>②具体的に取るアクション 最初の一步</p> <p>その後</p> <p>③誰を巻き込むか</p>
--

3. 「場力」の変え方②スキル

を確認

■ 肯定表現		
	肯定表現	否定表現
	肯定、応援と取られやすい	否定、拒否と取られやすい
語例	<p>～すれば～できます</p> <p>～いいです</p>	<p>～しない～できません</p> <p>～いけません</p>
事例	<ul style="list-style-type: none"> 宿題を終えたら遊びに行っていよいよ 身長が160cm以上になればこの乗り物に乗ることができます 1週間後になれば入荷します 	<ul style="list-style-type: none"> 宿題が終わるまで遊びに行っはいいけない 身長が160cm未満の人はこの乗り物は乗ることができません ミスが多いと、大事な仕事を任せられません 間をうまく使わないといプレゼンができません そのやり方は無理だ その対応はできません 1週間後にならないと入荷しません
相手に与える影響	<p>前向きになる</p> <p>気持ちよく行動できる</p> <p>モチベーションが上がる</p> <p>嬉しい、喜び</p> <p>発信者いい印象を抱く</p>	<p>後ろ向きになる</p> <p>気持ちよく行動できない</p> <p>モチベーションが下がる</p> <p>悲しい、恐怖</p> <p>発信者に悪い印象を抱く</p>
※相手やシチュエーションに応じて活用		

4. 半年で部下後輩、チームの確実な変化を促す四半期面談

1. 四半期面談の体感

個人とチームの成長を同時に実現する四半期面談をペアで体感

2. 四半期面談の効果と注意点

を探る

■ 半年で確実な部下後輩、チームの変化を促す四半期面談
スタッフ/次期エージェント

項目	○ / ()	○ / ()	○ / ()	○ / ()
① 部下後輩				
② 個人				
③ チーム				
④ 組織				

**ヒアリングしながら
管理職役が記入**

■ 四半期面談の効果と注意点

<効果>

- ・暗黙知の形式知化
- ・個人の視点・視座の引き上げ
- ・改善点抽出→組織成長
- ・逸材発掘

<ポイント>

- ① 本当に必要かどうかを見極めること
- ② 組織全体で活用できること
- ③ シンプルかつ分かり易いこと
(誰でもできる、が基本)
- ④ **フィードバック(事案の共有)**

項目	○ / ()	○ / ()
① 部下後輩		
② 個人		
③ チーム		
④ 組織		

※実践に向けて

落とし込みワーク

各項目において理解を深めるリフレクション、気づきや学びを具体的なアクションに変えるための落とし込みを実施

ワーク:現場・自身への落とし込み	
【今まで/研修での気づき】	【明日から】(スタンス、具体的アクション)

【参考】

場力：

場力次第でいい方向にも悪い方向にもメンバーやチームを変えていくことができる。

四半期面談：四半期に一度30分程度、

、個人と組織の自立自走、変化・成長の促進につながる。