

— 快適な環境で、少し楽しく、少し厳しく、少し贅沢に学ぶ —

第3回 チームビルディング～変化に素早く対応できるチームの創り方～

早朝
コース

講師および主催：3Dラーニング・アソシエイツ 代表 関島康雄



■狙いとコンセプト

改革を実行できるチームの創り方が学べます。さらにチームビルディングの手法は、職場のリーダーに役立つだけでなく、自分自身の行動様式の改革にも応用可能であるため「自分らしい職業人生活を目指したい」と考える全ての人に役立てていただくことが本講座の狙いです。

<セミナーコンセプト>

- 答えを教えてもらう、ではなく答えの見つけ方を習う
- 実用的な知識を付与するために「反転学習」「インターバル学習」の手法を活用する
- 人的ネットワークを形成する

「密度薄く、仲よく、長く働く」を「密度濃く、刺激し合って、短く働く」に変える

これまでの日本の働き方は、どちらかと言えば密度薄く、和気あいあいと長く働くことにより成果物を生み出していました。それ故、働き方を変えずに働く時間を短くしてしまえば、アウトプットが減るだけです。労働の密度濃くし、意見をぶつけ合うことによりイノベーションを生み、働き方の選択の範囲を広げ、仕事の効率を改善する方向に変更する必要があります。ところが、現在の働き方改革は、主として長時間労働の削減策に留まっています。一方で職場には、長時間残業の問題だけでなく、仲間との人間関係、能力向上の機会やワーク・ライフ・バランスなどいろいろな問題が存在します。これらの問題も同時に解決し、より充実した職業人生活が出来るようであれば、真の働き方改革にはなりません。

密度濃く働くためには、組織も効率的に機能しなければならない

従業員一人一人が密度濃く働くためには、各人の目標や一緒に働く仲間との役割分担、仕事に取り組む手順などが明確であることが必要です。しかし、個人がいくらがんばっても、職場がチームとして上手く機能しなければ、職場全体の生産性はそれほど改善しません。職場の生産性をあげるためには、職場としての目標、他部門との役割分担、職場としての仕事の手順などが明確であることが、求められます。また、仮に、営業、管理部門、製造現場といったどこか一職場の生産性が向上したとしても、会社全体の組織がチームとしてうまく機能しなければ、会社の生産性は向上しません。チームビルディングの技術が、改革に必要な理由がここにあります。

「仲よく」から「刺激し合って」へ

改革の実行のためには、皆がバラバラな方向を向いては、改革は進みません。皆が協力して問題に取り組むことができる枠組み（チームワーク）が求められます。問題はチームワークというと、「皆が仲よくすることが良い」と理解される傾向です。これは誤解です。チームワークとは、結果を出すことに協力することで、仲よくすることに協力することではありません。チームワークは、一人で解決するのは難しい問題を、仲間と協力して答えを探す時に必要な力です。異なる意見がぶつかり合い、お互いを刺激することにより、良い答えが見いだせるので、仲よくしているだけでは、答えは見つけにくいのです。「仲よく」ではなく「刺激し合って」に変える必要があります。

改革を妨げる要因の一つは、リーダーシップに対する理解不足

一般に、改革には、現在の慣行を変えるために「強いリーダーシップ」が必要と考えられています。この場合イメージされているのは人々の先頭に立つリーダーです。間違いではありませんが、それは不完全な答えです。そもそもリーダーシップとは、リーダーとフォロワーの間で発生する現象で、リーダーの考えに賛成して一緒に頑張るフォロワーがいて初めて成立するものです。フォロワーに賛成してもらうためには、リーダーが目標やその目標を選んだ理由を十分に説明するだけでなく、フォロワーの意見も良く聴く必要があります。先頭に立つだけでは十分でないのです。チームビルディングに必要なのは、指揮命令型のリーダーシップではなく、状況に応じて発揮するリーダーシップや先頭に立たずに発揮するタイプのリーダーシップなのです。

一試合ごとに強くならなければチームではない

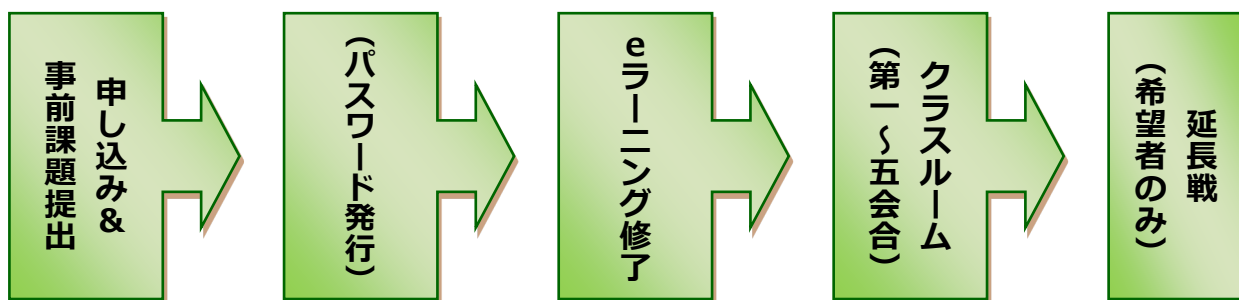
戦略論にダイナミック・ケイパビリティを重視する理論があります。今持っている資源だけで闘うのではなく今後獲得する能力も含めて競争するという考え方です。「経験したことから素早く学び、繰り返しチャレンジする」という姿勢が勝つために不可欠な条件といえます。それ故、競争優位性を争う世界では、学習能力が高く、経験を通して人を鍛えることが出来る、一試合ごとに強くなるチームでなければ、チームとはいえません。改革の実行には、このようなチームが不可欠です。

■ 学習目標

1. チームワークの本当の意味を理解することにより、改革を実行できるチームを創りたいと思うようになり、習ったことの一部を実際の行動に適用し始める。
2. 広い視点からチームビルディングを理解することにより、自信を持って他の人にチームの創り方を説明できるようになる。

■ カリキュラムの概要

セミナーの流れ



このセミナーは、e-learning とクラスルームの「ブレンド型」であり、両方が補い合って学習効果を高める仕組みになっています。そのため、以下についてご注意ください。

- ◆ 事前課題を提出した方にのみ、eラーニングのパスワード(有効期限は2週間)が発行されます。
- ◆ eラーニングを修了することが、クラスルームに参加するための条件です。
- ◆ eラーニングはかなりの分量があり、学習確認クイズに合格することが必須のため、お早めに事前課題を提出することをお勧めします。

事前課題

●課題図書

「[改訂 チームビルディングの技術](#)」[関島康雄](#)（日本経団連出版）を読んで感想文（A4二枚程度）を提出する。

注）4月末に出版予定ですが、10連休の影響で入手が困難な場合があります。その場合は出版社から直接購入することを薦めます。「[経団連事業サービス](#)」と検索するとホームページが出ます。そこに本のリストがあり、購入できます。

●課題の目的

授業を実のあるものにするための予習に相当します。感想文を書くことにより、内容の理解度を高めると同時に、授業に取り組むマインドセットを整える効果も期待されています。

e-learning

標準学習時間は6時間で、修了期限はクラスルーム開始の前日までとなります。

内容は、グローバル時代の競争とはどのようなものかを説明するもので、改革が必要な理由のバックグラウンドを認識させるためのものです。修了には学習確認クイズ合格が必要なので、自分で進捗管理をしながら集中して取り組むことが求められます。

e-learning は「予習」に当たり、クラスルームの内容はe-learning 修了が前提となっております。

クラスルームの詳細

第一会合	<p>「密度薄く、仲よく、長く」から「密度濃く、刺激し合って、短く」へ</p> <ul style="list-style-type: none">・オリエンテーション：セミナーコンセプトの説明、学習目標の説明とクラスの進め方・講義1：密度濃く働くには・講義2：課題図書の振り返り・Q & A、宿題・懇親会（別途会費制） <p>【学習目標】 本講座の目標やプログラム全体の構成などを説明し学習に必要なマインドセットを整える。 ネットワーク形成の第一歩として「お互いを知る」機会を創る。</p>
第二会合	<p>なぜ働き方改革は難しいか</p> <ul style="list-style-type: none">・振り返りと宿題の発表、解題、本日の学習目標・オープニング・プロジェクト・講義3：目標の設定・講義4：組織とは何か・Q & A、宿題 <p>【学習目標】 個人の効率の向上策・組織の生産性向上策を考える。</p>

第三 会合	<p>変えるにはリーダーシップが必要</p> <ul style="list-style-type: none"> ・振り返りと宿題の発表、解題、本日の学習目標 ・グループ討議、発表 ・講義 5：リーダーシップとはなにか ・Q & A、宿題 <p>【学習目標】 グループ討議により、リーダーの役割についての理解を深め、リーダーシップについての思い込みや偏見を取り除く。</p>
第四 会合	<p>一試合ごとに強くなるチームを創る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・振り返りと宿題の発表、解題、本日の学習目標 ・講義 6：チームを創る手順 ・講義 7：人を育てるチーム ・Q & A、宿題 <p>【学習目標】 チームビルディングに必要な手順、人材育成などを具体的に学ぶ。</p>
第五 会合	<p>なぜチームビルディングが必要か（戦略論の視点）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・振り返りと宿題の発表、解題、本日の学習目標 ・グループ討議、発表 ・講義 8：ダイナミック・ケイパビリティの理論 ・講義 9：リ・エントリープログラムの創り方 ・Q & A、宿題：「リ・エントリープログラム」の作成 <p>【学習目標】 自信を持って働き方改革に取り組むことが出来るよう戦略論の基礎を学ぶ。 学習したことを職場に戻ってどのように活用するか（リ・エントリープログラム）を考える機会を創る。</p>
延長 戦	<p>（希望者のみ 休日リラックスした環境で実施）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・策定した「リ・エントリープログラム」に対する自由討議、コメント

■ 募集の概要

対象者

チームビルディングを本格的に学ぼうとしており、事前課題（上欄）を実行した方。

定員

12名（最少実行人数は5名）

開催日時および場所

開催日時	
第一会合	6月19日(水) 7:00-8:30 [懇親会 18:45-20:00]
第二会合	6月26日(水) 7:00-8:30
第三会合	7月6日(土) 9:00-12:00
第四会合	7月10日(水) 7:00-8:30
第五会合	7月17日(水) 7:00-8:30
延長戦	7月27日(土) 12:00-15:00 ※希望者のみ

開催場所	
第一会合～ 第五会合	3Dラーニング・アソシエイツ 会議室 (東京都港区東新橋 イタリア街) 所在地は 3DLA ホームページの「連絡先/MAP」 をご参照ください。
延長戦	関島邸 (大磯) ※所在地は別途ご連絡いたします。

受講料

お申込み後、一週間以内に銀行振込にてお支払いください。

- 会社負担の場合：88,000円
- 個人負担の場合：80,000円

※第一会合～第五会合までの、お一人様あたりの参加費用が含まれています。

※事前課題図書を購入費は含まれていません。「懇親会」および「延長戦」は別途会費制となります。

※振り込み先は申込書をご参照ください。

※e-learning を期限内に修了できなかった場合は、e-learning 費用を除きキャンセル条項が準用されます。

申込方法と募集期間

申込書と事前課題をメール添付(またはFAX)にてお送りください。

- 申込書および事前課題フォーマット：添付別紙(または3DLA ホームページよりダウンロード)
- 送付先：申込書(または3DLA ホームページ)を参照
- **募集期間：2019年5月8日(水) - 6月3日(月) 12:00**

※定員になり次第、募集を締め切らせていただきます。

講師、セミナー主催者

3Dラーニング・アソシエイツ 代表 関島康雄

講師プロフィール等は[ホームページ「メンバー紹介」](#)をご覧ください。3DLA ホームページでは、本セミナーのご案内や申込フォーマットを掲載している他に、「事業内容」「関島康雄の活動状況」「書き下ろしコラム」「所在地の地図」「連絡先」などの豊富なコンテンツを掲載しております。

3DLA ホームページ <http://www.3dla.org/>