

チームビルディング研修 – 「関係の質」を高め、成果を出し続ける組織のつくり方-

対象	管理職・リーダー層		ねらい	・成果を出し続けるチームの法則(成功循環モデル)を理解する。 ・心理的安全性や自己開示(お互いを知ること)の大切さを学ぶ。 ・ビジョンを共有し、メンバーの主体性を引き出す関わり方を習得する。	
ありがちな課題	・チームとして関係性が希薄で、足並みが揃わない。 ・会議や業務の中で、自主性がなく、モチベーションが低い				

時間	項目	内容	講義	演習	概要
10:00	オリエンテーション	研修のねらいと内容	○		研修の目的やグラドルールを説明。
10:15	チームビルディングの基礎	なぜチームの力は発揮されないのか	○		ダニエル・キム氏の「組織の成功循環モデル」をベースに、成果ばかりを求めてギスギスする「バッドサイクル」と、お互いの信頼から成果を生む「グッドサイクル」の違いを理解する。
		成果を生み出すサイクルとは	○		
11:00	心理的安全性の重要性	心理的安全性の誤解	○		チームの成果を最大化する土台としての「心理的安全性」の本質を学ぶ。単なるぬるま湯ではなく、成果のために気兼ねなく意見をぶつけ合える状態を作るポイントを解説。
		心理的安全性を高めるルール	○	○	
11:40	リーダーのあり方	メンバーの長所を知る	○	○	リーダーとして、部下の長所に着目できているか、ビジョンを共有しているか、今の現状を個人ワークで体感。その上で、伸びる組織・伸びない組織の構造を知り、部下を信頼し、仕事を任せることの重要性を学ぶ。
		ビジョン・目標を共有する	○		
		伸びる組織・伸びない組織	○		
13:30	自己開示を行う	【ワーク】「実は私、○○なんです」		○	自己開示による「関係の質」向上ワーク。自分のニッチな趣味や驚きの経験をキーワード一言で9マスのシートに記入し、グループ内で披露し合う。仕事とは違う「個人の顔」を知る。
		非公式のコミュニケーションのコツ	○	○	
14:50	対話の方法を学ぶ	会議や1on1で使える傾聴法	○		否定や批判を禁止し、お互いの価値観を尊重してWIN-WINを目指す「対話(ダイアログ)」のルールを学びます。メンバー全員が気兼ねなく発言できる会議運営の手法を体感します。
		ファシリテーションを知る	○	○	
16:30	まとめ	本日の学びの共有と明日からの取り組み		○	グループでの学びや気づきを共有し、明日からの取組みを宣言して、研修後のアクションにつなげる。
17:00	(終了)				