



チームマネジメント研修①（基礎編）

チームメンバーに良き影響力を与えるマネージャーとして成長する

8/29
開催

目的：チームメンバーに良き影響力を与えるマネージャーとして成長する

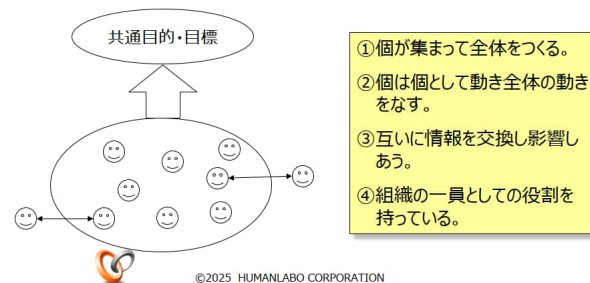
基礎編・発展編・実践編の3つのチームマネジメント研修を開催
基礎編は、チームメンバーである“**部下のマネジメント**”を主眼とした研修

【研修課題】

1. 組織経営とチームマネジメントの関係を理解し、**マネージャーの責任と役割**について理解する。
2. チームマネージャーに求められる**リーダーシップ**について学ぶ。
 - ・「**真のリーダーシップ**」とは、単に部下を従わせることではなく、組織のなかで上下左右に良き影響力を与え働きやすい場を作ることである。
 - ・ **良きリーダーシップ**を発揮するために必要な4つのポイントや能力を学ぶ。
3. チームマネージャーとしての**自己チェック**を行い、**自身の課題を明確にする**。
4. 良いチームマネジメントに必要な**関係づくりや対話の進め方**について学ぶ。
 - ・ より良い関係づくりのポイントを理解する。
 - ・ チームメンバーの育成に役立つ対話の進め方を身につける。

組織の定義

共通の目的を持ち
その目的を達成するために
有機的活動をする人の集団



10





チームマネジメント研修②（発展編）

組織の要となるマネージャーへのステップアップ

9/30
開催

チームマネジメント研修（**基礎編**）に加えて、**発展編・実践編**も開催しています。

基礎編は、チームメンバーである“**部下のマネジメント**”を主眼とした研修でした。

発展編では、チームマネージャーの役割として不可欠である、**チームを統括する上司や経営層との協働、クライアント（研究者）・仕事のパートナー（他のチーム）との連携・協働に好ましい影響力を与え、チームの仕事をスムーズに進めるマネージャーに成長するための考え方やスキルを学びます。**

チームマネジメント研修【発展編】（9/30開催）

組織の要となるマネージャーへのステップアップ

概要

◆ 研修の目的

「組織の上下左右に良き影響力を与えられ、組織の要となるマネージャーとして成長する」
～フォロワーシップ（上司との協働）とメンバーシップ（他部門・パートナーとの協働）の強化のために～

◆ 日程

2025年9月30日（火） 1日コース

◆ 内容

研究・教育支援を行う専門家チームや技術支援部門等のマネージャーを対象として、組織の上下左右（上：上司、下：チームメンバー、左右：ステークホルダー）に対して良き影響を与え、「組織の要となるマネージャーへのステップアップ」を目的に、その基礎概念や取組方法を、座学・実習を通して学ぶ（基礎編を未受講でも受講可能な内容です）



チームマネジメント研修③（実践編）

アクションラーニングによるチーム学習を通して、チームでの
問題解決力やチームビルディング・チームワークに関する実践力を高めよう

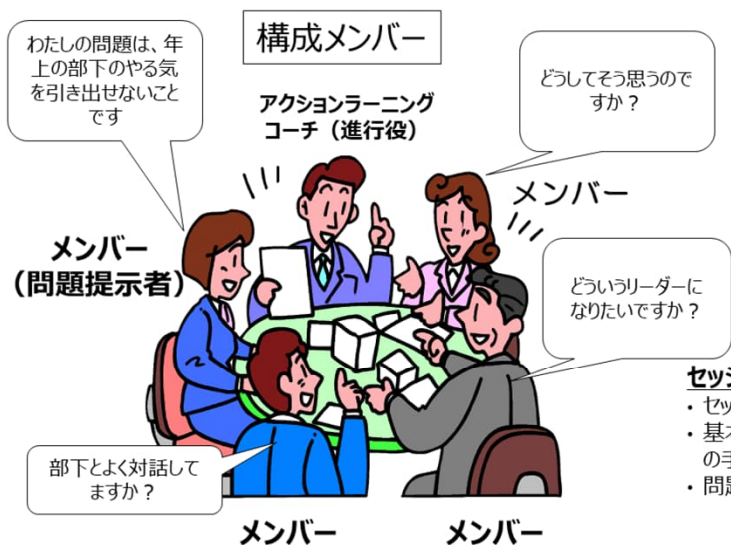
11/27
開催

チームマネジメント研修（基礎編）に加えて、**発展編・実践編**も開催しています。

発展編では、チームマネージャーの役割として不可欠である、チームを統括する上司や経営層との協働、クライアント（研究者）・仕事のパートナー（他のチーム）との連携・協働に好ましい影響力を与えチームの仕事をスムーズに進めるマネージャーとして成長を図ることを目的としておりました。

実践編では、学んだスキル・理論等を実践する上で役に立つ「**アクションラーニング形式**」によるチーム学習を通して、**実際の職場の問題解決に取り組みチームビルディング力、チームワーク力、問題解決力を高めることを目的としています。**

アクションラーニング(AL)セッションの実際



1チーム4～6名

（各チームに講師がコーチとして付きます）

セッションの2つの基本ルール

- ・ 質問をするのみ。質問に答えるだけで自ら語らない
- ・ 振り返りの時間を持つ。コーチ（進行役）は、いつでも介入する権限がある

セッションについてその他

- ・ セッション（50-60分）を4回程度実施。
- ・ 基本ルールと、独自に決められたチーム規範則り、セッションの手順が書かれたスクリプトに沿って議論を進めていきます。
- ・ 問題提示者は各チームでセッション毎に決めていきます。

セッションの流れ

問題の明確化→問題の再定義→ゴール設定→行動計画の策定→振り返り

- ◎ 質問だけで、問題を明確にしていきます。質問に答えているうちに、問題提示者にたくさんのリフレクション（気づき）が起き、自分の考えていた問題がどんどん変化していきます。（問題の再定義）
- ◎ 全員が問題提示者の問題は何かを定義して発表します。それを聞いて、問題提示者は改めて自分の問題を再定義致します。
チームが全員納得できるまで進めます。

アクションラーニングの3つの力

- ◎ 他問自答
- ◎ 自問他答
- ◎ 他問他答
- ◎ 自問自答



次の3つを同時・平行に涵養するアクションラーニング

◆問題解決力の養成

現実の問題解決を実現するだけでなく、行動（経験）を振り返ることで、問題解決力そのものも開発される。

◆リーダーシップ開発

傾聴力、質問力、伝達力、振り返り力などのスキルが開発されるとともに、支援型リーダーシップが開発される。

◆チーム・組織開発

メンバーどうしの関わりの中で、共有と共感が醸成され、チームの協働思考（チーム脳）が生成される。自ら考え、行動するチームワークを作り出す。