

SEリーダーのための チーム連携力セミナー

～風通しの良いチームをつくるコツ～

オンライン研修可能
(ZOOM利用)
ご相談ください。

■SE・PGのチームでは、対人関係やコミュニケーションが苦手な人が多く、ミス・コミュニケーションや連携の悪さによる品質・納期の問題が発生しがちです。採算割れや信頼を失う重大な問題になります。一方、メンバーの価値観やワークスタイルが多様化し、チームをまとめる難しさが増している現実があります。

■この研修は、世界的な人間学“エニアグラム”（裏面参照）を活用し、苦手になっている心理的な原因を自己認識するため、自ら解決に取り組む姿勢を持てるようになります。実際の業務を通して効果を実感でき、リーダーとしての在り方を掴みます。単に話し方や接し方を学ぶだけではなく、人として成長するため永く役に立ちます。

リーダー自身が
自分の問題に気づく
《自己認識》

互いに理解し合うた
めの対話方法を学ぶ
《相互理解》

何でも言い合える
チームづくりのコツを掴む
《チーム連携》

リーダーとして新たな
行動基準をもつ
《意識変革》

よくあるチームの問題

- ▶伝えたつもりが伝わっていない
 - ▶リーダーが細かすぎて意欲が減退する
 - ▶問題を抱え込んで報告しない
 - ▶顧客の要望を聞き過ぎる。
 - ▶仕様や課題が正しく伝わらない。
 - ▶変化する状況が共有されない。
 - ▶決めたことがきちんと守られない。
 - ▶思い込んでやってしまう。
 - ▶人間関係が悪い。
 - ▶メンバーの意識に温度差がある。
 - ▶次期リーダーが育っていない。
- etc

期待できる効果

■リーダーが変わる

- ▶リーダーとして、自分の問題に気づき、新たな行動基準をもつ。
- ▶言うべき事を言い、聴くべき事を聴くようになる。
- ▶責任の所在を明確にし、厳守させるようになる。
- ▶風通しの良いチームをつくり、問題対処を早める。

■チームに良い影響がでる

- ▶不安な事を早めに報告するようになる。
- ▶何が問題かを明らかにし、共有する。
- ▶互いの違いを認識し、相互理解を深める。
- ▶互いに指摘し、確認し合う習慣をもち始める。

プログラム

はじめに

- ・組織力を高める基本

第1部 自分を知る

- ・世界的人間学“エニアグラム”とは(※)
- ・自分の性格タイプを知る
- ・価値観や行動傾向の根元を知る

第2部 自分流の悪影響を知る

- ・人間性がもたらす組織問題
- ・チーム連携を阻害する自分流

第3部 自己成長方法を知る

- ・エニアグラム活用の行動変容理論とは
- ・状況対応力を高めるヒント

第4部 相互理解を深める

- ・他者の価値観や判断傾向を知る
- ・関係が悪くなる要因と対処方法
- ・対人ストレスと人間関係のコツ

第5部 相互成長関係を作る

- ・相互成長のダイアログとは
- ・[演習]相互成長対話

第6部 チーム連携力を高める

- ・できるチーム/並みのチーム
- ・リーダーとしての行動基準
- ・チーム連携を高めるミーティング方法
- ・[討議]Open-Meetingの実習

まとめ

1.5
日

プログラムは研修目的に応じてカスタマイズされます。

学習のポイント

- ・エニアグラムを学び、人間の行動原理を知る。
- ・人間的に成長する方向、ストレス時の行動傾向を知る。
- ・言えない理由、聞けない理由の潜在心理を知る。
- ・自分と他人の違いを知り、関係を深める対話方法を学ぶ。
- ・関係が悪くなる理由を知り、良くする方策を学ぶ。
- ・チーム連携を良くするためのミーティング方法を学ぶ。

研修対象：プロジェクトリーダー/サブリーダー
チームビルディングを学びたいリーダー
上司がオブザーブすると効果的

定員：15名(最少開催人数5名)

研修期間：1.5日(11時間)

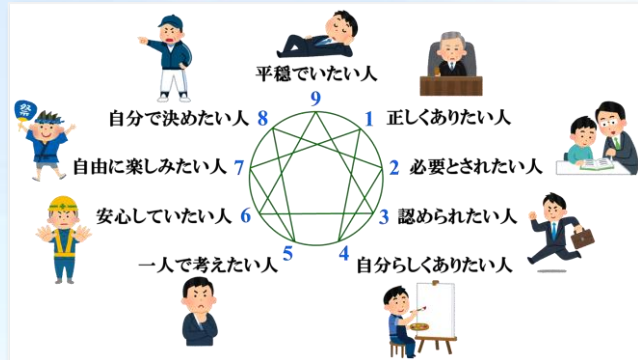


講師 髭 彰 株式会社CAP総研 代表取締役

元伊藤忠テクノソリューションズ勤務、SEから人材開発センター長を歴任、2001年より現職。行動変容理論『人間の成長セオリー』、相互成長対話技法、組織強化ミーティング技法、組織活性化調査システム、マネジメント才能多面調査システムなどの開発者。行動変革研修、組織活性化コンサルティング、講演、執筆など、エニアグラムをビジネス界に普及する第一人者として活躍中。著書に『できる上司の部下を動かす行動習慣』(明日香出版)がある。

エニアグラムとは

- ・エニアグラムは『人間は9つの本質を持つ』とする理論。
- ・2000年以上の歴史があり、スタンフォード大学を中心に研究が進められ、現代の心理学と融合して発展してきた。
- ・『世界で最も優れた人間類型論』と評され、多く大学の講座にもなっている。
- ・どの分類方法よりも深く潜在心理を解明しているため、応用範囲は非常に広く、学校での指導や映画・ドラマの脚本などにも使われている。
- ・トヨタ、IBM、Googleなど、多くの企業で社員教育に活用され、国内ではソニーが最初に導入した。



9つの性格(実際には108のタイプがある)
性格タイプの名称やキャラクターはCAP総研のオリジナル。

エニアグラムは人間性の問題に答えをくれる

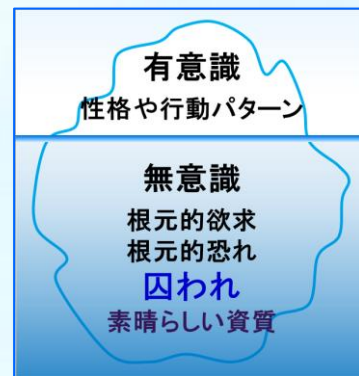
人間性(性格・価値観・行動パターン)は容易に改善できない問題であり、人材育成や組織開発の盲点となるが、エニアグラムはこの問題に答をくれる。

◆エニアグラムは人間性の元(潜在心理)を解明しているから…

- ➡潜在心理を知るから性格や行動パターンの理由が分る。
- ➡人間的成長の方向と方法をタイプごとに教えてくれる。
- ➡潜在心理にアプローチするから変わることができる。
- ➡ストレス時の傾向や心理状態が分る。

故に

- ◆自分のことを意外と分っていなかったと気づける。(メタ認知力が高まる)
- ◆自分流の原因を知り弱点をカバーできる。(セルフマネジメントできる)
- ◆自己理解・他者理解が深まり人間関係を良くできる。(多様性を活かせる)
- ◆弱みを自然に開示できるから心理的安全性が高まる。(協働性が良くなる)



エニアグラムは単なる性格分類ではなく、無意識の潜在心理が性格や行動パターンの根元となっていることを解明している。

性格タイプと人間的な課題

性格タイプ	リーダーとしての人間的な課題
タイプ1 正しくありたい人	自分の基準で自他を責める人であり、細かなことまで厳しくなるため、部下が委縮してしまう傾向がある。
タイプ2 必要とされたい人	親切で世話焼きな人であり、部下が上司に依存してしまい、部下の成長が遅れる傾向がある。
タイプ3 認められたい人	周囲から成功者として評価されたい人であり、成功しようとして部下を手足のように使ってしまう傾向がある。
タイプ4 自分らしくありたい人	自分らしさにこだわる人であり、自分の感性を守ろうとしてしまい、組織の統制が取れなくなる傾向がある。
タイプ5 一人で考えたい人	一人で分析的に考え込む人であり、理屈で部下を動かそうとしてしまい、部下の意欲を削いでしまう傾向がある。
タイプ6 安心していたい人	無難な道を選ぶようとする人であり、保守的になりすぎて変化への対応が遅れてしまう傾向がある。
タイプ7 自由に楽しみたい人	自由と楽しさを追い求める人であり、次々とアイデアを実行するため、部下が振り回わされてしまう傾向がある。
タイプ8 自分で決めたい人	何でも自分で決めたい人であり、部下を威圧的に動かそうとするため、部下が自ら挑戦しなくなる傾向がある。
タイプ9 平穏でありたい人	平和で穏やかに生きたい人であり、穏やかだが馴れ合いムードの職場になってしまう傾向がある。

研修料金の概算(税別)

一社研修

公開コース

受講者15名で約50万円

受講者1名につき28,000円

問い合わせ先

株式会社CAP総研

TEL: 03-6272-9370

Eメール: inqtocap@capsk.jp <http://www.capsk.jp/>

〒102-0075 東京都千代田区三番町28-6^g ラン三番町ビル1F

CAP
CAREER ADVISE AND PROMOTION