

自律型組織開発「めだかの学校」 プログラム

～メンバーの信頼と自律を促すマネジメントを確立することにより、
質の高い成果を生み出す活気のある組織風土を醸成する～

ご提案書

2016年



本プロジェクトの目的と概要

プロジェクト・ビジョン

リーダーは、「組織の定義」を継続的に実現できるマネジメントを実践している

(組織の定義)

1. メンバーの一人一人が部門の目指す姿(ビジョン)に共感してる
2. メンバーの一人一人が高い意欲で自律的に目標へ向けて仕事をしている
3. リーダーとメンバー、メンバー相互に信頼関係が築かれており、率直な意見交換ができています
4. メンバーが抱える問題は、物理的に解決できなくても組織的なケアができており不満を引きずらない。
5. ネガティブな気持ちになる「問題志向」からポジティブに発想できる「解決志向」で取り組んでいる

プロジェクトの理念

1. “すずめの学校”から“めだかの学校”のマネジメントへ

言われたことをキチンとやる従順さに留まらない
自律性を養い知恵を出し合う相互関係に発展させる

2. 人が育つ“ストローク環境”を整備する

ストロークは心の栄養剤
万遍なくストロークが行き交う職場づくり

3. Y理論(自主性尊重)に基づく人間観を持つ

X理論「人は仕事が嫌い、隙があれば怠けようとする」
Y理論「人は本来仕事が好きで、貢献の喜びを得たがっている」
(D・マグレガ - : 心理学者、経営学者)

本プロジェクトの目的と概要

ビジョン達成に向けて活用するノウハウ

1. ストローク

交流分析（心理学）では「相互関係において、相手の存在や価値を認めるための働きかけ」をいう心の栄養剤とも呼ばれ、情緒の安定や心身の成長はストロークによってもたらされる。他者から贈られる的確なストロークは人を動機づけ、目標観を形成する効果をもたらす。

2. 解決志向

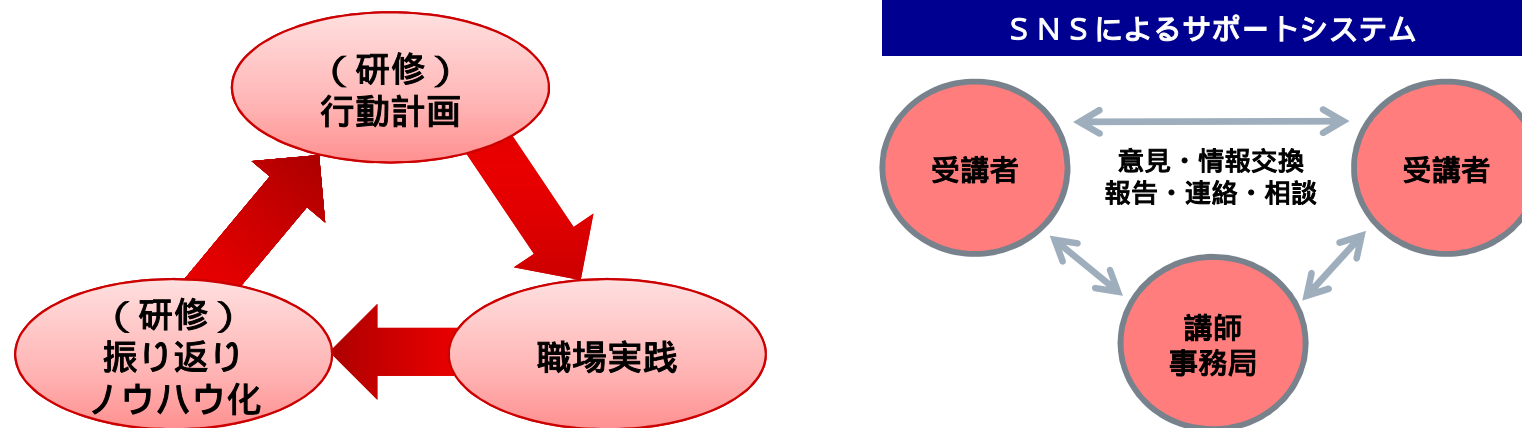
悪いところを突き詰めて原因を探策せずにならりたい、何が出来ている、何が可能かを探索する志向

3. アクションラーニング（職場実践は、SNSを活用しサポートします）

仕事に関連して学習した知識やスキルを職場で実践し、その活動によって起きる事柄を通して確かな学びと真のノウハウを得るプロセス。

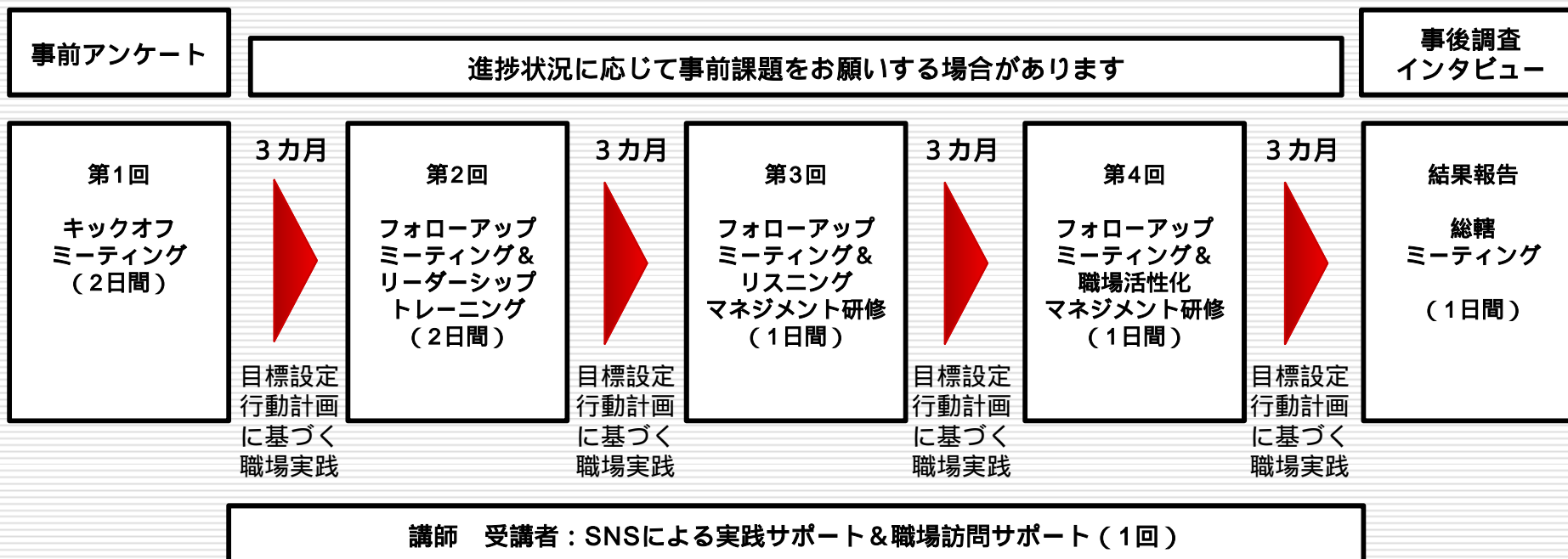
本プロジェクトでは1年間を通して組織開発のゴールイメージに向け、繰り返しP D C Aを回しスパイラルアップするプロセスを展開します。

P（プランニング）とC（チェック）A（アクション）は、年間4回の全体ミーティング（研修を含む）で実施し、D（実行）は生の職場を舞台に展開させます。



進行カリキュラム

プロジェクト・ビジョンの達成に向けた進行



研修プログラム

		学習テーマ	目的	内容
1回目	1日目	キックオフ ミーティング	<ol style="list-style-type: none"> 1年後の職場の理想の姿を具体化し目標設定する 目標達成のための職場の重点課題を明確化し、課題達成のためのリーダーとしての行動指針を構築する “解決志向マネジメント”を学び、その趣旨に沿った第2回目までのアクションプランを立てる 	<ol style="list-style-type: none"> プロジェクトの趣旨 アンケートに見るマネジメントの現状 ストロークとプロセスマネジメント 状況診断の演習「金魚鉢式会議」 マネジメントの現状診断と課題の確認
	2日目		<ol style="list-style-type: none"> 解決志向のマネジメント 目標設定「1年後の職場ビジョン」 重点課題の明確化 次回までアクションプラン策定 	
2回目	1日目	フォローアップ ミーティング& リーダーシップ トレーニング	<ol style="list-style-type: none"> 第1回のアクションプランの実践経過を分析研究し全体知として活用を図る 1年後の職場ビジョン達成のマネジメントを成功させるリーダーシップスキルを研鑽する 	<ol style="list-style-type: none"> アクションプラン振り返りと成果並びに課題 リーダーシップスキル・トレーニング 自己のリーダーシップスキル開発の目標設定 実習～
	2日目		<ol style="list-style-type: none"> リーダーシップスキル・トレーニング（続き） ～実習終了 実習の振り返りと学習の整理 次回までのアクションプランの策定 	
3回目	1日目	フォローアップ ミーティング& リスニング マネジメント研修	<ol style="list-style-type: none"> 第2回アクションプランの実践経過を分析研究し全体知として活用を図る 解決志向に基づく“リスニングマネジメント”の手法を習得する 	<ol style="list-style-type: none"> アクションプラン振り返りと成果並びに課題 解決志向とリスニングマネジメント プロジェクト推進に直結する解決志向のコミュニケーションプロセスを想定する（スキル実習） 次回までのアクションプランの策定
4回目	1日目	フォローアップ ミーティング& 職場活性化 マネジメント研修	<ol style="list-style-type: none"> 第3回アクションプランの実践経過を分析研究し全体知として活用を図る プロジェクト目標の達成のために職場の活性化、メンバーを巻き込むマネジメントを研究する 	<ol style="list-style-type: none"> アクションプラン振り返りと成果並びに課題 明るく楽しく元気よくのマネジメント ストロークマネジメントの必要性について 働きがい創出する職場づくりの諸施策 次回までのアクションプランの策定
5回目	1日目	結果報告 総括ミーティング	<ol style="list-style-type: none"> プロジェクトの成果確認と次のステップへの飛躍 	<ol style="list-style-type: none"> アクションプラン振り返りと成果並びに課題 次期リーダーの育成 / 権限委譲 「権限委譲のマネジメント」の考察と適用 次の飛躍のためのアクションプラン策定

講師プロフィール



春野 真徳 (はるの・まさのり)

一般社団法人日本能率協会専任講師
公開講座「リーダーシップ開発コース」担当講師
公開講座「リーダーシップチャレンジ」担当講師
公開講座「大学SDフォーラム～ファシリテーション～」担当講師
「会員交流フォーラム」ファシリテータ

企業・団体における「研修講師」を主要業務として活動している。また、多面観察・効果測定等診断ツール及びシステム開発・学習サポートシステム開発（Wiper）、組織開発（プロブレムリサーチ）など、研修効果を高めるための診断や仕組みづくりに取り組んでいる。なお、インターネット放送局「ありがとうTV（<http://www.spring-field.co.jp/tv/index.html>）」では、経営者対談のメインキャスターとして活躍。一方で、アジアビジネスセミナーの開催にも意欲的に取り組んでいる。

主な研修担当

リーダーシップ、マネジメント、コーチング、ファシリテーション、対人関係スキル、問題解決、キャリア開発、新入社員、階層別、他

研修進行の特徴

対話やワークを通じて、受講者が頭、身体、感情を動かしてアウトプットを引き出す進行
「やり方を学ぶ やってみる 振り返る 改善する」実習を通じて学の原理に基づく進行
知恵や知識を交換し、受講者相互に教え合い、学び合い、知恵を出し合う、進行

主な実績（研修）

化学、家電、不動産、商社、通信、飲料、地方自治体：新入社員研修、新入社員フォローアップ研修
飲食チェーン店、IT情報系企業他：接客・接客マナー研修、ビジネススキル研修
製薬、繊維系企業グループ、燃料系、運輸系グループ：リーダーシップ&マネジメント、コミュニケーション研修
運輸、飲食、旅行、アミューズメント、飲料、燃料系グループ：キャリア・ディベロップメント・プログラム（CDP研修）
化粧品、不動産、燃料系グループ：社内研修トレーナー育成、育成担当者研修、コーチング、ファシリテーション
家電、情報系、アミューズメント、郵便系労働組合：業務改善、問題解決、業務改善生産性向上マニュアル作成研修
大学職員、地方自治体：調査統計・報告書作成研修
高齢者団体：定年退職者向けセカンドキャリア、ビジョンづくり研修
生活協同組合公開講座：事業戦略・計画書作成研修（女性起業家育成）
NPO法人：コミュニティビジネス専門家養成（組織・人材育成担当）
大学ゼミ：CSR事例紹介ゲストスピーカー
大学職員：プレゼンテーション研修
芸術団体、地方自治体職員：マーケティング基礎、広報戦略基礎