

**A-7** 教育の原点に立ち戻って

10:00 「伝達、調教的指導」から「気付き・探求する姿を目指す指導」の転換

東京福祉大学 教授  
星 正雄**【セミナーの狙い】**

1. 誰の為の教育  
教育の目的は、子どもたち(社会人を含む)一人一人の自己実現にある。すなわち、一人一人の人間としての位置付けを前提とした、個の認識とその成長を目的としているのが教育であるはずである。

2. 伝達、調教的指導  
戦後も含め、日本の教育が歩んできたものは学習者である子どもたち(社会人)へ、教材の伝達が指導の主たる手法であり、あたかも動物を調教しているかのような様相を呈していた。

3. 学力向上への転換  
「ゆとり教育」と言われ、まるで、教育の失敗の根源であるかのように非難されたのはつい昨日のこのようであるが、指導の量を増やすことで安心している新しい教育も何らの解決には至らない。

4. 考え、探求する姿  
学習の主体者である子どもたち(社会人)が自分の考えをもち、試行錯誤し、高めていく姿を育てていく授業や評価こそが、今こそ求められる教育である。

**【講師略歴】**東京教育大学体育学部健康教育学部 卒。中学校教諭・1. 私立明星学園中等部 2. 公立中学校—保谷市立青嵐中、三鷹市立第2中。中学校校長: 町田市立つくし野中、多摩市立西落合中、世田谷区立八幡中。私立中高校校長:トキワ学園中高校 大学(教授):東京福祉大学・大学院(教授)。全日本中学校長会:会長(平成13・14年度)。(財)日本中学校体育連盟:会長(平成13・14年度)。中央審議会教育審議会:委員(平成13・14年度)。

**B-7** チームビルディングの技術

13:45 最強チームの作り方講座

している株式会社  
代表取締役 長尾 彰**【セミナーの狙い】**

3.11以降、多くの場面で「チームをつくる能力」がマネジャーに求められています。

短い時間でチームを作り上げ、目指す成果をあげるための『チームビルディング・スキル』を学びます。

チームの発達段階に合わせた働きかけ方(ファシリテーション)をすることでマネージメントプロセスに劇的な変化をもたらすことができます。

**【セミナーコンテンツ】**

- ・チームとグループの違いについて
- ・チームの発達段階という考え方
- ・リーダーシップとフォロワーシップ
- ・強みを活かしたチーム作り
- ・「ファシリテーション」という関わり方の技術

**【受講をお勧めする方】**

プロジェクトマネジャー、チームリーダーなどチームを率いる立場にある方、あるいは今後チームリーダーになる予定の方

**【講師略歴】**チームビルディング・ファシリテーター。している株式会社代表取締役、NPO法人エデュケーショナル・フューチャーセンター代表理事、プロジェクト結コンソーシアム理事長、文部科学省熟識ファシリテーター、あたらしい新しい公共円卓会議(Public Renovation Club)発起人など対象を問わずに幅広い分野で活躍中。体験学習を用いたワークショップのファシリテーションに定評がある。

**A-8** 「どこでもリーダー」を育てよう

10:00 「坂の上の雲」から学ぶリーダーの育て方

株式会社 ロゴ  
代表取締役社長 津曲 公二**【セミナーの狙い】**

リーダーはそれまでのやり方を変える人。今こそ「自ら考え行動する人」が求められている。司馬遼太郎の『坂の上の雲』には列強の仲間入りを果たした明治期の日本がいかにかに人材を育ててスーパーチームを作り上げたかが描かれている。転換期の我が国を動かすのはカリスマリーダーではなく、組織のあらゆる階層に輩出するリーダーたちだ。そのために、リーダーが次のリーダーを育てる「育てる組織」と、組織力を発揮するための、地位や権限とは別のリーダーの「東ね力」を紹介する。

**【セミナーコンテンツ】**

1. 『坂の上の雲』に見る「どこでもリーダー」
2. 人には向き・不向きがある
3. 組織を束ねる力とは
4. リーダーが今すぐやるべき三つのこと

**【受講をお勧めする方】**

活き活きとした風通しの良い組織を模索されている部門長やプロジェクトマネジャー

**【講師略歴】**日産自動車(株)にて、生産技術・原価管理/パワートレイン新商品開発などを経て、2003年に(株)ロゴを設立。PMを我が国のビジネスカルチャーにフィットするよう「科学的仕事術の体系」として展開。「作業から仕事へ」など「三つの感」を仕事のなかにいかに溶け込ませるか苦心している。近著(2010年)に「坂の上の雲」に学ぶ勝てるマネジメント」、「実践!ものづくりイノベーション」など。

**B-8** 実戦システム運用プログラム開発

13:45 危機に行動できる人と組織を創る

データセンター開発コンサルタント  
岡崎 博之**【セミナーの狙い】**

現実のシステム運用において、人と組織はあらゆる事象に迅速かつ適切に行動しなければならない。危機を招かない行動と危機に際しての行動を可能にすることがシステム運用プログラムが目指すものである。本セミナーでは「人と組織」に着目して『危機において行動を可能にする』ための重要事項について事例・経験・理論をもとに解説する。

**【セミナーコンテンツ】**

- ・事例に見るシステムとシステム運用の実際
- ・システム運用と人の行動特性・組織特性
- ・緊急時に求められるコミュニケーション
- ・システム運用におけるリスクと危機、情報・文書・記録、学習・教育・訓練
- ・危機対応できる人・組織を創出するシステム運用プログラム

**【受講をお勧めする方】**

システム運用をビジネスとされる方、システム運用を担当される方  
システムを開発される方、システムをサービスとして利用される方

**【講師略歴】**1956年 富山県生まれ。石川高専、大阪府立大学で電気工学を学び、東京工業大学大学院で半導体レーザの周波数安定化を研究。日本HPにて計測システム開発、CAD(電子回路)SE、技術(UNIXシステム管理・ネットワーク管理)講師、医療機器(超音波診断装置)営業を経験。電子部品開発会社のIT部門担当、データセンターSEを経て現在データセンター開発コンサルタントに従事。PMAJ会員。

**A-9** 若手を育てる!生きたOJTのススメ

10:00 実践事例から今すぐ使える育成ノウハウを学ぶ

グローバルナレッジ ネットワーク株式会社  
人材教育コンサルタント 産業カウンセラー 田中 淳子**【セミナーの狙い】**

若手を育てる必要性はわかっている、具体的に何をどう教え、育てればよいか戸惑う方は多い。誰でも取り入れられるノウハウを学ぶ。

**【セミナーコンテンツ】**

企業では1~3年目くらいの若手に1対1のOJTトレーナーを割り当て育成にあたるケースが増えている。若手を早期戦力化するための制度である。

この「OJT制度」により、確実に若手は育ちやすくなる。その上、指導に当たるOJTトレーナー自身も大きく成長できる。双方が成長できるOJTの中で、具体的にどのように育成しているのか、各企業の実践例を交えて紹介する。

「褒め方」「叱り方」「仕事の指示の出し方」「悩みの聞き方」「質問への答え方」など身近なノウハウを多く取り扱う予定である。(隣の方同士で対話する体験型セミナーである)

**【受講をお勧めする方】**

部下や後輩を育てる立場にある方、若手指導に興味がある方

**【講師略歴】**1986年日本DEC入社、IT技術教育に従事後、1996年より現職。「日経ITプロフェッショナル」「日経コンピュータ」等でコミュニケーションや若手育成に関する連載。著書「速効!SEのためのコミュニケーション実践塾」(日経BP社)「はじめての後輩指導」(日本経団連出版)「コミュニケーションのびっくり箱」(日経BPストア)他。近年は主に、企業の若手育成を目的としたOJT制度を支援している。

**A-10** コンフリクト・マネジメント

10:00 多様化する職場人間関係における協調的問題解決

株式会社オイコス  
メンター 鈴木 有香

ワークショップ

**【セミナーの狙い】**

多様性を前提とする雇用環境において、職場の問題、ビジネスの問題を捉えるコンフリクト・マネジメントの基礎を紹介する。また、Win-Winという概念を体感し、協調的問題解決の視点からの交渉、問題分析をケース・スタディーを通して学ぶ。

**【セミナーコンテンツ】**

コンフリクト・マネジメント戦略とその選択、協調的問題解決モデルの紹介、ケース・スタディー、一部体験学習やグループ・ディスカッションを含む。

**【受講をお勧めする方】**

基礎的なマネジメント・スキル、職場での問題解決能力にご関心のある方々。

**【講師略歴】**早稲田大学紛争処理研究所研究員、株式会社オイコス メンター。異文化教育コンサルタント。コロムビア大学ティーチャーズ・カレッジ(米国)にて修士号、上智大学大学院文学研究科教育学専攻博士後期課程満期退学。コンフリクトマネジメント、多様性研修、異文化研修、リーダーシップ研修に多数実績。著書に「コンフリクト・マネジメント入門」、文部省検定教科書「On Air」(共著)など。

**B-9** プレイングマネジャーのための5分間コーチング

13:45 プレイングマネジャーのためのシンプルなコーチングで人財育成を考える

株式会社アネゴ企画  
上田 雅美

ワークショップ

**【セミナーの狙い】**

管理職やマネジャーのほとんどは、プレイングマネジャーです。そして、組織やチームには課題がたくさんありながらも、どうしても業務の遂行を求められるために、なかなか手が付けられないという悩みも多く聞きます。

今回は短くても機能するコーチングを通じて、忙しくても取り組むことができる人財育成を考えてみたいと思います。

**【セミナーコンテンツ】**

- ・コーチングの背景と認識の誤解
- ・コーチングの特徴や強み
- ・プレイングマネジャーの関わり方を考える
- ・仕組みの活用事例

**【受講をお勧めする方】**

プレイングマネジャーであり、人財育成の必要性を考えている現場の方。

人事のご担当で、マネジャーの取り組みについてお考えの方。強いチームや組織作りに興味がある方。

**【講師略歴】** 商社総務部勤務/パソコンインストラクター・システムエンジニアを経て、独立。2008年アネゴ企画を設立。これまでには就業先の企業に企業内コーチとしてコーチング研修・コーチング導入の実績あり。現在ではエクゼクティブ中心にコーチングを行う傍ら、組織内に企業内コーチの育成や、執筆などを行う。職場でリーダーとしてチャレンジする人たをサポートするリーダー塾主宰。

**A-11** チーム開発力の高いPMになる!

10:00 リーダーシップの在り方を確実に変える理論・体験・事例

ビジネスファシリテーション・サービス  
代表 新岡 優子

ワークショップ

**【セミナーの狙い】**

「プロジェクト管理」に関する理論と事例は多い。しかし、プロジェクトメンバー一人ひとりの能力を最大限に引き出し、チームが生き生きと活動できるようにする「プロジェクトマネジャーのチーム開発力」に関する理論は、その必要性が認知されているにも関わらず非常に曖昧であり、実践事例も少ない。

本セミナーでは確実に「チーム開発力の高いPMになる!」ための理論と事例を提供する。そして参加者にその手法を体験して頂く。5時間で必ず何かをつかんで帰って頂けるセミナーである。

**【セミナーコンテンツ】**

「アクションラーニング」という組織開発理論、変革リーダーシップ論を背景に、リーダー達の人間力を上げるための手法を解説し、実際に体験して頂く。後半では事例を多く紹介する。

**【受講をお勧めする方】**

組織やチームでリーダーシップを発揮しているあらゆる方々、リーダー育成担当者。

**【講師略歴】**株式会社SRA、株式会社豆蔵でSE、プロマネ、コンサルタントを経験し、2007年に起業。PMBOK®、CMMをベースとしたITコンサルタント、組織やチームの問題解決プロセスを促進させるビジネス・ファシリテーターとして活躍中。長年のPM経験を活かし、企業の組織改革、プロセス改善、会議改善、チーム開発に力を注ぐ。著書「ファシリテーターの道具箱」(共著)、「システム開発現場のファシリテーション」(共著)