

経営者(社長)・幹部(役員)、起業家(事業責任者)、人材育成担当者の皆さまへ

# 『Newアクションラーニング実践コース・説明体験会』

## ご案内～経営・事業のビジョンを実現する知恵と実践の参謀チーム

株式会社インタフェース

時下益々ご清祥の事とお喜び申し上げます。

さて、チームで現実問題の解決に取り組む手法「アクションラーニング(質問会議)」を活用した第8期『Newアクションラーニング実践コース』(7ヶ月間)が平成30年1月スタート予定です。

それに先立って、**経営者, 幹部, 事業責任者, 拠点長**で実践コース参加予定、参加ご検討の方、及び「アクションラーニング」について理解を深め、**事業や経営の課題解決**を進めることや**チーム力・組織力強化**に関心をお持ちの方々(人材育成担当者、職場リーダー)を対象にした体験プレセッション(半日)を行います。

セッションでは、参加者の方の具体的課題をテーマに実際にアクションラーニング(質問会議)を体験しながら、経営や事業の課題解決とチーム力向上やリーダーシップ育成についての実践方法も深めてまいります。ご多用中とは存じますが、是非ご参加いただけますよう御案内申し上げます。

### 「アクションラーニング(質問会議)」とは?(資料もご参照下さい)

- 現実の問題をグループで検討、解決策を立案し、実践・行動する過程の中で、参加する個人の学習する力を飛躍的に向上させ、チーム力を開発するチーム学習と問題解決の手法。「質問中心ミーティング」によりチームで行動計画を作成し、その実践【アクション】結果とプロセスの振り返りを通して、様々な気づきや学び【ラーニング】を深めていきます。

### 〈アクションラーニング実践コース・体験プレセッション〉

日時:平成29年①11月18日(土) 13:00~16:30

②11月29日(水) 13:30~17:00

場所:株式会社インタフェース ミーティングルーム

テーマ:「アクションラーニング」体験セッションと実践コースのご紹介

\*参加申込された方へ事前資料・シート、会場案内図を送付いたします。

参加定員:6名様迄(定員になり次第締め切ります) 参加費:無料

申込み先:株式会社インタフェース 五十嵐宛

Eメール/info@interface-h.co.jp

FAX/011-632-7816 (電話/011-632-7815)

申込み方法:(下記内容を、Eメール又はFAXでお伝え下さい)\*参加日程は( )内どちらかに○

ご社名		参加日程	( ) ①11月18日(土) ( ) ②11月29日(水)
部署・お役職		ご氏名	
電話番号		Eメール	

## ■実践コース(6ヶ月間)参加者のご感想 \*受講者アンケートから(抜粋)

### ●「アクションラーニング実践コース」の感想、学んだことなど

\*参加してよかった。1人で考えた場合は、「たまたま思いつく」というような案が、アクションラーニングでは、**システムティックに導き出される感じ**がした。  
回を重ねるごとに、お互いの理解が進み、解決能力も上がっていった。最終回には「こんな問題出してもいいのかな?」というような経営の重要課題を出してみることにになり、そんな問題でもやはり解決されていきました。6回続けたことに意義があったと感じている。  
(代表取締役社長、40歳)

\*今回、アクションラーニングに参加させていただいたの感想として一番大きなものとして自身の問題点を素直に見出すことができたこと。また、その問題点を素直に受け入れることができた。これは**自分と利害関係のない仲間が率直に意見を言ってくれたこと**によるものでしょう。こういった機会は通常の生活を送っていたならばなかなか出会えないものです。(代表取締役社長、48歳)

\*アクションラーニングを通して学んだこととして、「**チーム**」や「**チームづくり**」については、**共有することが非常に重要だ**と感じたことです。具体的には、目的、目標を共有すること。相互サポートを共有すること。また、チームリーダーが何を考えて動いているのかを知ること。逆に、チームメンバーが何を考えて動いているのかを知ること。以上のどれも重要であることを体感しました。(取締役部長、36歳)

## ■アクションラーニングが注目される背景

1. 急激な経営環境の変化に対する迅速な対応が急務となっている
2. 組織が抱える複雑化する問題への多角的な対応・解決が求められている
3. 新しいリーダーシップスタイルとスキルが求められている
4. 変化と学習を受け入れる組織文化(職場風土)の醸成が必要とされている

外からのノウハウやコンサルティング(提案)ではなく内部の人間(当事者)自身が問題解決と学習(これまでの経験を活用し、新たな視点で組み立てなおす、変革する、創造すること、など)による取り組みが重要

## ■アクションラーニングが「変革」をもたらす～3つの仕組み

1. 「質問」から始め、「意見」は質問に答えるときだけ。  
○質問で相手の話を傾聴し共有化できる。全体が見える。新しいことを発見できる
2. 「問題解決」と「学習」を同時に行う。  
○単なる「会議」ではなく「研修」でもない。行動計画の作成とふり返りの学習の場
3. 「共感と共有化」でチーム力を高める。  
○「相互質問」・「フォローアップ質問」・「共鳴質問」により共有化と共感を深める

後は、「プレセッション」で実際の体験を！ お待ちしております！