



組織の思いを一つにして、同じベクトルで進めるようにしたい！

チームビルディング研修・合宿

心が動く「本気の体験」と、
本質を掘り下げる「本音の対話」でチームをつくる。

チームビルディング研修・合宿の特徴

チームでこの上ない達成感や悔しさがわきあがるような本気の体験をすると、メンバーそれぞれの中に多様な感情や気づきが生まれます。それを自分の言葉・本音で振り返り、お互いに共有することによって、さらに新たな気づきや発見が生まれ、自分たちの学びが深まっていきます。

体験と対話を掛け合わせ、自分たちで見つけた学びを自分たちのものとして持ち帰る。これが私たちのプログラムの特徴です。



こんな状況の時に / こんな目的で

- 部署間の壁を越えて結束を強めたい！
- 個人個人が主体性を持つ組織にしたい！
- 社員同士のコミュニケーションを円滑にしたい！
- メンバーの多様性を受け入れ合える組織を作りたい！

対象者

マネージャー、リーダー、
新入社員、部署全体

人数

8名～

時間

1日～3日

会場

1名様あたり8㎡以上
が取れる屋外、屋内会場

プログラム進行 (2DAYSの例)

DAY1

9:00 (30分間)	<導入・アイスブレイカー> 研修の目的・スケジュールなどを確認する。 その後、コミュニケーションを活性化させるアイスブレイカーを行う。
9:30 (150分間)	<アクティビティ①~② & リフレクション> チームでの協働、課題達成の意識づけのためのアクティビティを行う。
12:00 (60分間)	<昼食>
13:00 (180分間)	<アクティビティ③ & リフレクション> 難易度の高い課題に挑戦する。トライ&エラーを繰り返しながら、 チームで成果を出すことを目指す。
16:00 (60分間)	<1日のまとめ> 1日のプログラムを客観的に振り返る。「今日感じたこと、気づいたこと」、「チームで成果を出すために大切なこと」などについて話し合い、体験を次に活かせるように意味づけする。
17:00 (150分間)	<夕食など>
19:30 (90分間)	<たき火ダイアログ> たき火を囲んでの対話を行う。「自分たちの会社をどうチームにしたいか?」などについて火を囲みながら、じっくりと話す。

例 オールアボード

小さな台の上に全員が乗ることが目標のアクティビティ。お互いの体を直接支え合って、最後に強い達成感と一体感を感じる。



たき火ダイアログ 火を囲みながら、リラックスした状態で対話を行う。ここでは、普段話さないようなプライベートな話や将来のビジョンをテーマに話す。そのことで、メンバーの新たな一面を発見したり、お互いの理解を深めるきっかけが生まれる。



DAY2

9:00 (30分間)	<導入・アイスブレイカー> 再度プログラムの目的などを確認し、簡単なアイスブレイカーを行う。
9:30 (150分間)	<アクティビティ④ & リフレクション> より難易度の高い課題に挑戦する。前日のアクティビティからの改善点を活かしながら挑戦していく。
12:00 (60分間)	<昼食>
13:00 (120分間)	<アクティビティ⑤ & リフレクション> 2日間の最後の課題に挑戦する。チームの結束力、課題達成へのコミットメントなどが求められる。
15:00 (120分間)	<2日間のまとめ/目標・行動指針の作成> 2日間の体験から、お互いに気づいたこと・感じたことを共有する。お互いの話を聞き合いながら、体験を仕事にも関連づけ、学びを深めていく。最後に、一人ひとりの目標や行動指針を作成する。
17:00	<終了>

目標/行動指針作成

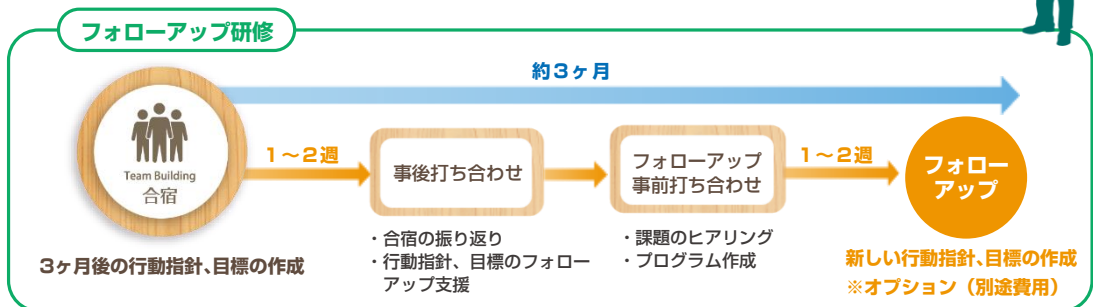
体を動かすだけでなく、ワークショップ形式で体験を振り返り、仕事の場にも活かせるよう関連づけを行う。



研修での成果（例）



- 部署・部門単位で、今後の行動指針を策定し、実践する。
- メンバーそれぞれが、今日の得た学びから職場で実践したいことを考え、実践する。
- 職場に戻った後も、メンバー間でスムーズなコミュニケーションが取れる状態になる。
- メンバー同士がお互いの特性を理解し、多様性を受け入れる土壌ができる。



参加者の声

Q1 今日学んだこと・感じたことは？

- 自分だけで解決しようとせず、時には誰かに手伝ってもらったり、協力を仰いだりすることも重要だと感じました。
- 研修を通して、なんでもいいから話すことで、自分が今まで思っていたイメージと違う人だということがわかりました。
- この研修を通して、メンバーの意外な能力、一面が見えました。

Q2 今日学んだこと・感じたことの中で、職場に活かせそうなことは？

- 普段接しない他部署の方にあえて相談してみる、もしくは協力を願うことをしてみたいです。
- 共通の問題意識を持って、ベクトルを同じ方向に向けると、解決への道が近くなることは、職場でも活かしていきたいと思います。
- 今ある案件で社内チームが存在し、まだ自身が理解していなく、衝突や迷惑をかけていることもあるが、目的を共有することで、そのあたりは解消できるのではと感じました。



アクティビティ紹介

以下のようなアクティビティを組み合わせるプログラムを実施します。
 アクティビティはご要望や目的に応じて、お打ち合わせの中でより良いものを選んで実施します。

[スラックライン]

膝の高さ程度のロープの上を歩いて端から端までチーム全員が渡り切る。1人でも渡り切れない人がいたらやり直し。



[トラストフォール]

勇気を出して、背中から倒れ込み、それをメンバーに支えてもらう。相手を信頼すること、相手に信頼してもらうということを体感する。



[コネクト・チーム・アチーブメント]

チーム全員で、バラバラになっている1~30のカードを順番にタッチする。制限時間の中でチームで協力しながら最適な方法を探り、時間短縮を図る。チームは複数に分かれ、最初はチーム間で競い合うが、最後は全チームの目標達成を目指す。全員で一つの目標を目指し、協力し合うということがどういふことなのかを学ぶ。



[シグナルポール]

バラバラのパーツを組み立て、大きな円の中央にある穴にシグナルポールを立てる。ただし、誰も円の中には入ることができない。パーツやその他の道具に触って良いのは目隠しをしたメンバーだけ。目隠しをしていない人は指示を出すことはできるが、自ら手を出すことはできない。上手に役割分担をしながら全員でシグナルポールを立てることを目指す。



[フープリレー]

チームで手をつないで作った輪にフラフープを通す。そのフラフープを全員がぐるぐるまでの時間を競うアクティビティ。



[マシュマロリバー]

地面に散りばめられたスポットの上だけを通り、ゴールの島まで渡るアクティビティ。ただし、一度触れたスポットは、常に誰かが触れていないとなくなってしまう。失敗→振り返り→改善→再挑戦を繰り返す、現実の仕事の場面に反映される気づきを引き出す。



[蜘蛛の巣]

ロープで作ったクモの巣の反対側に、チーム全員がロープに触れずに移動する。一見とても難しそうな課題に挑戦することで、信頼やコミュニケーションについての気づきを促す。

