

任せたいのに、 結局また上司に仕事が戻っていませんか？

【技術系管理職研修】

技術系職場で起きる“任せても戻る”負のループを、
部下が自ら考え、動く成長ループへ。

【こんな状態になっていませんか？】

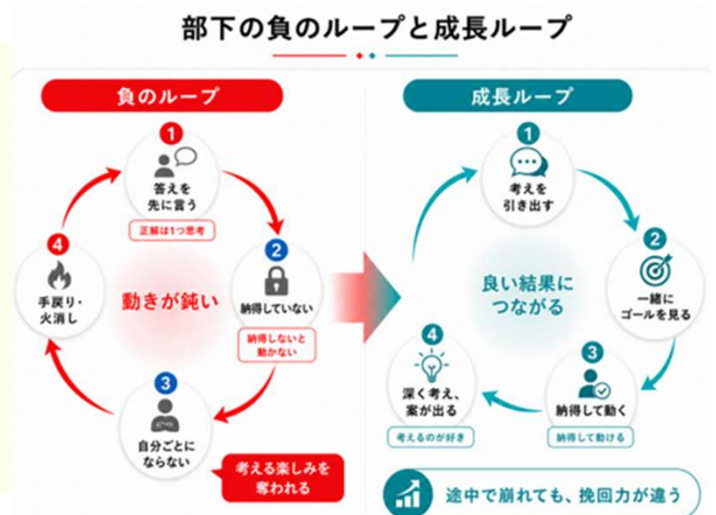
- 教えたはずなのに、結局また上司が対応している
- 任せたいけれど、任せると手戻りが増える
- 会議で反論はないのに、その後の動きが鈍い

技術者は、納得して動きたい。
本来、考えることが好きです。

部下の納得を引き出し、考える力を信じる

【負のループを変える3つの関わり方】

- ① **先に答えを出さない**
部下が考える余白を残す
- ② **問いと器で考えを引き出す**
問いで思考を促し、発想を広げる
- ③ **小さく任せ、手応えを得る**
部下も上司も成長を実感
できる場をつくる



部下に“考える楽しみ”と
責任という“やり甲斐”を渡せていますか？

この研修で目指すこと

- 答えを教え続ける関わり方から、
部下が自分で考え、判断できる関わり方へ。
- 技術者特性を踏まえ、
納得感を持って動ける問いかけ方・任せ方を身につけます。

主な内容

1. 「任せても戻る」負のループの構造
2. 技術者特性を踏まえた関わり方
3. 問いと器で考えを引き出す方法
4. 小さく任せ、手応えをつくる方法

【研修ワーク】

自分の職場で起きている

「任せても戻る場面」を1つ選び、整理します。

- どの仕事・判断が戻ってきているか
- 部下はどこで止まっているか
- どんな問いを投げかけるか
- どこまで任せるか

現場で実際に起きている場面を題材にするため、
研修後すぐに試せる行動に落とし込みます。

【実施形式】

90分セミナー／半日研修／企業内研修
ご要望に応じて内容・時間は調整可能です。

【講師】

ThinkDoor代表 海野幸浩

元ロボット設計部長。100人規模の技術組織を統括。
製造業・技術系職場に合わせた人材育成研修を提供。