

## 06 チームにおける関係力

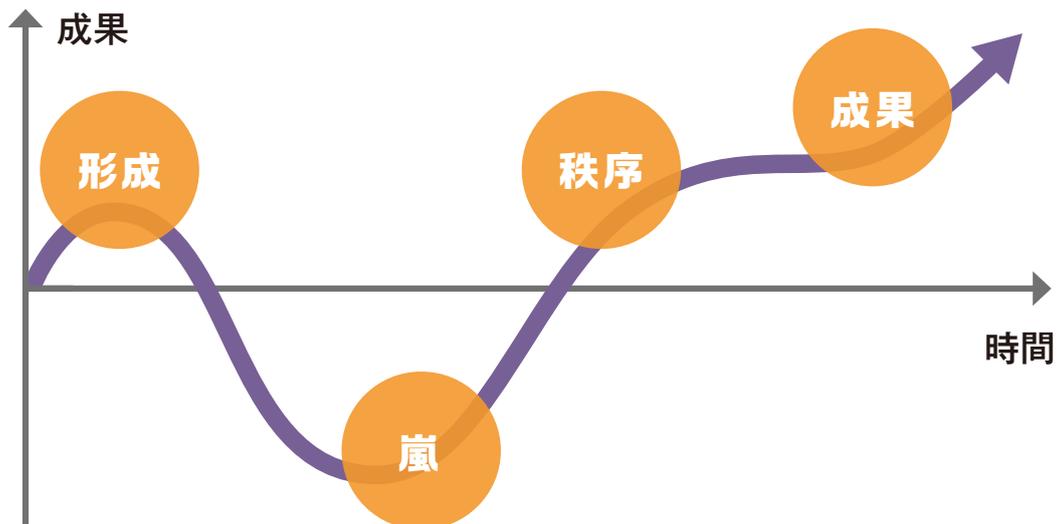
“チームビルディング”における「関係力」とは、「メンバーそれぞれの違いをお互いに尊重し、個と個の結びつきを強めること」です。チームは「人」の集まりですが、単に「人」を集めただけではチームとして機能しません。成果をあげるチームになるためには、メンバー同士が前向きな協力関係（認め伸ばし合い補完関係）を築きながら、相乗効果を生み出すためのコミュニ

ケーションが必要です。

「認め伸ばしあう」ためのコミュニケーションのひとつに、コーチングがあります。ここでは、コーチングの根幹をなす「傾聴（積極的に聴くこと）」と「承認（気づいていることを伝えること）」について考えていきましょう。

### チームの発展プロセス(タックマンモデル)

チーム形成時からチームが成果を上げられる状態になるまでには、①形成期 ②嵐(混乱)期 ③秩序期 ④成果期の4つの発展段階があると言われています。各段階を乗り越えていくことにより、チームとして機能しはじめ、最高のパフォーマンスが発揮できるようになります(タックマンモデル)。



- ① **形成期** … チーム結成の初期状態で、チームの目標などを模索している状況
- ② **嵐(混乱)期** … チームの目標やアプローチ方法などを巡り意見の対立・衝突が生じ、チーム全体のモチベーションが低下する状況
- ③ **秩序期** … チームの目的・目標や各メンバーの役割・特徴が共有され、統一感が生まれ始める状況
- ④ **成果期** … 結束力や主体性が生まれ、相互にサポートできる状況。チームとして最もパフォーマンスを発揮できる状況

## Challenge 09

あなたの身近にいる「話しやすい人」や「聞き上手な人」を想像しながら、その人たちの聞くときの特徴（なぜ話しやすいのか）をあげてみましょう。

## Review

「ヒーローインタビュー」を振り返りながら、以下問いについて考えてみましょう。

**1** あなたがインタビューを通じて引き出したヒーローの体験をできるだけ詳細に記してください。

**2** インタビューをされた時、あなたは話をしやすかったですか？ また、その理由はなぜですか？

**3** インタビューをした時のあなたの傾聴を自己評価してください。

## Challenge 10

「承認ワーク」を振り返りながら、以下の問いについて考えてみましょう。

### 1 プレーヤーを務めた人

1～3回戦をやってみてどうでしたか？ それぞれを比較しながら考えてみましょう。

### 2 オブザーバーを務めた人

プレーヤーを観察していて（もしくは自分がプレーヤー役だったとして）、1～3回戦を通してプレーヤーはどのような感じでしたか？ それぞれを比較しながら考えてみましょう。

### 3 プレーヤー、オブザーバー両者

ゲームを振り返って、チームメンバーのやる気を促進するためには、どのようなコミュニケーションが必要だと思いますか？

### 4 その他、気づいたことはありましたか？



## Review

「関係力」を高めるコミュニケーションに“コーチング”がありますが、コーチングスキルの“承認”について以下問いに答えてみましょう。

**1** “承認”とは具体的にどのような意味ですか？

**2** “存在承認”とは何ですか？

**3** “経過承認”とは何ですか？

**4** “結果承認”とは何ですか？

**5** チームメンバーのやる気を促進するコミュニケーション(プロセス)とは？