

チームビルディング5つの段階①

タックマンモデル①

アメリカの心理学者ブルース・W. タックマンが提唱した、チームビルディングにおける「5つのステップ」を示すモデル。

このステップを踏まえて、チームビルディングをするにあたって、今自分のチーム・組織がどういった状態にあるのかを知ることが重要である。

第1ステップ：形成期

組織の中で、新しいプロジェクトが発足したばかりの段階。



顔と名前は一致しているが、互いについてはよく知らないため、各々のメンバーは不安や緊張を感じていることが多い。



この段階でマネジャーがすべきことは大きく2点。

第1ステップ：形成期

- ①何のために集められたのか、メンバーに課せられた役割は何かといった**チームの目的・目標の明確化**。
- ②マネジャーからメンバーに対しての**積極的なコミュニケーション**。（話す量を増やす意識をもつ）

第2ステップ：混乱期

メンバーの緊張がほぐれてきている一方で、各々の本音が出始める段階。

一人ひとりの言動から、互いの違いが表面化してくるため、**衝突や対立、人間関係の悪化**が生じやすくなり、マネジャーとしては、最も神経をすり減らす時期。



混乱期に陥ってしまう主な原因は**情報不足**によるもの。

- ・チームの目標や目的が共有されていない
- ・仕事の進め方や自分の役割が明確になっていない
- ・メンバー同士の関係構築が進まず、必要最低限のコミュニケーションしか生じていない

第2ステップ：混乱期

情報不足が生じるとメンバーは不安になり、仕事上の様々な場面でネガティブな感情や言動が表出する。

対策としては、マネジャーが改めてチームの方向性を示しつつ、メンバー間のコミュニケーションを促進するために、メンバー間の「橋渡し役」になること。

■ 「橋渡し」の例

①仕事の進め方で困っている部下に対して

その件ならAさんに聴いてみなよ。以前Aさんに同じようなことを任せたことがあるから、参考になると思うよ

②仕事を協同で進めてほしい場合

できればAさんとBさんでこの仕事を進めてもらいたいんだけど、大丈夫かな？

③両者の関係を良好にしたい場合

先日Aさんが「Bさんともっと話したい」って言ってたよ。今度Bさんから声かけてみなよ

第2ステップ：混乱期

混乱期はチームが成長するにあたって必要なステップであるため、マネジャーは部下の発言を押さえ込んでしまうような言動を避けること。

混乱期は意見交換を積極的に行う場でもあるため、マネジャーは部下の発言を許容しつつ、部下同士の関係を良好にすることに専念する。

第3ステップ：統一期

チームとしての行動指針や部下それぞれの役割が明確になりつつある段階。

部下が今の仕事に没頭できつつある状況。

統一期では、マネジャーがいない場でも会話が盛り上がるなど、チーム内で自然発生的にコミュニケーションが生じてくるようになる。



第3ステップ：統一期

一人ひとりのやるべきことが明確で、目的も共有されていて、人間関係も良好になりつつあるため、安心感をもちながら、**意欲的に業務に取り組む部下も増え始める。**



チームが統一期にいるとき、マネジャーとしては安心したくなるが、**気を緩めすぎると混乱期に逆戻りすることもあるため、引き続き、マネジャーから積極的にコミュニケーションを取る**こと。

統一期にマネジャーが行うこととして、**部下がチーム・組織の行動指針に則り、行動できているかをチェック**すること。

部下の行動を見守りつつ、必要に応じて仕事の目的を尋ねたり、優しく諭したりするなどして、**部下の行動の軌道修正**を行う。

