

チームビルディング5つの段階②

タックマンモデル②

第4ステップ：機能期

1つの目的に対して、チームがまとまりつつある段階。

チームとして機能し、徐々に成果が出始める時期。

機能期にマネジャーがすべきこと①

機能期では、マネジャーは部下に仕事を任せて、見守ることが大事。

権限移譲をすることで、部下に自分の能力や経験を生かす場を与え、部下の自立性を育むこと。



機能期にマネジャーがすべきこと②

それぞれの部下に定めた役割や、与えた業務を固定化せず、柔軟に変更すること。

仕事を続けていく中で業務や人間関係に慣れてくると、マンネリが生じ、部下が惰性で仕事に取り組む可能性が出てくる。



マンネリはチームの雰囲気や仕事の進捗とは関係なく生じることがあるため、マネジャーは常にマンネリへの警戒心をもつこと。

(明らかに活気があり、メンバーが試行錯誤を繰り返しながら業務にあたっている場合、必ずしも変更しなくて良い)

第5ステップ：散会期

ある目的のために組織されたチームやプロジェクトが解散する段階。

目的を達成した区切りの時期。

散会期にマネジャーがすべきこと①

部下の健闘を称え、感謝し、労をねぎらうこと。

部下の努力のおかげで、マネジャーは自分の役割を果たすことができるため、その部下に対して感謝の意を述べることが大切。

部下自身も、自分の努力が報われたと感じられ、次も頑張ろうと思える。



散会期にマネジャーがすべきこと②

部下に振り返りの機会を設けること。

経験で終わりにするのではなく、その経験から何を学び、次にどう生かすのかを考えさせることが大切。

具体的には「あのとき衝突してしまったのは、実は～といった理由があったからなんだよね」といった今だから話せることを、部下同士で対話させながら振り返ると効果的。

次回の学習テーマ：職務拡大と職務充実