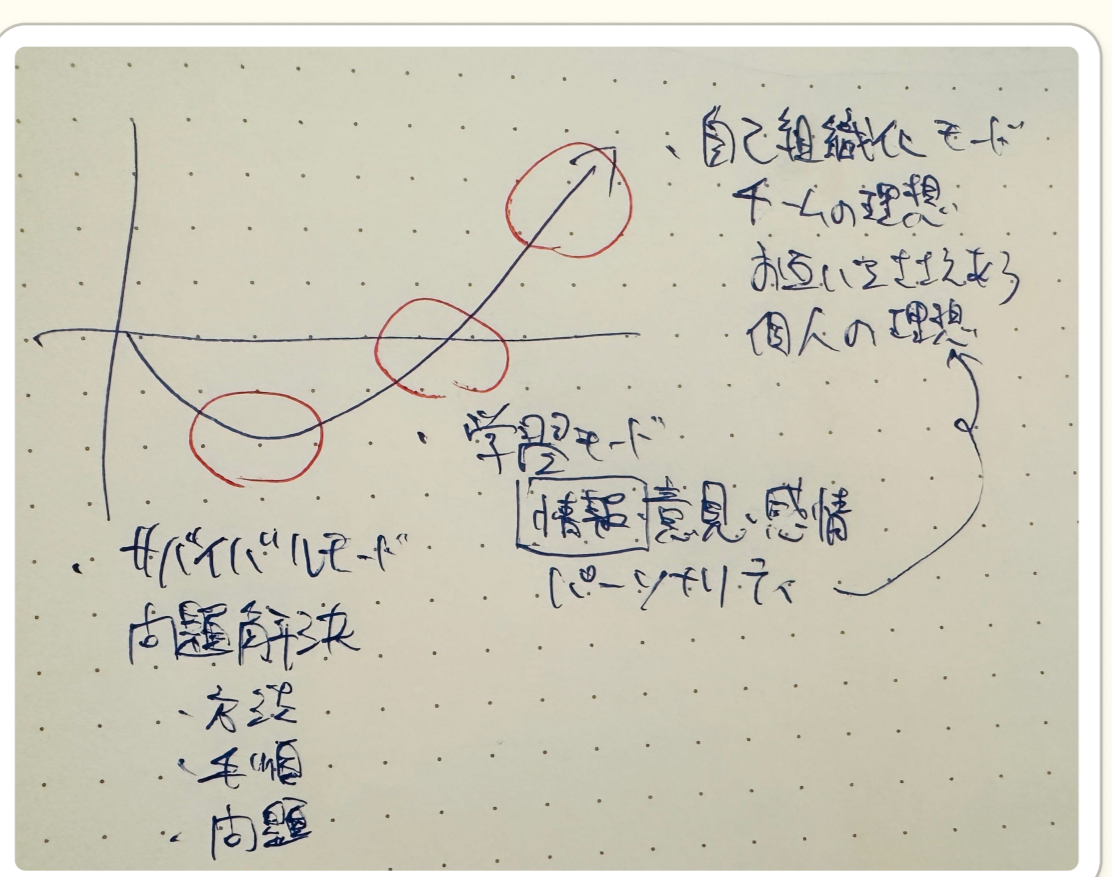


チームレジリエンスとは

チームレジリエンスとは、チームが困難から回復し、成長するスキル
どんな人へ向けた講義か？
なぜ必要か？コロナ禍において・・・

なぜ、チームレジリエンスが求められているのか？
なぜ、今こそ学ぶべきなのか？



レジリエンスの低い組織・高い組織

チームレジリエンスの低い組織	チームレジリエンスの高い組織
1. 課題を遅くして対応 ・チーム内の共有が早い ・困難を課題に落とし込む ・期限と目標を決めて課題解決を ・メンバーのストレスをケアする	・個人が周りに知られないよう困難を抱え込む ・責任を問われるため、困難の現状を分析しない ・担当をせられるがいやで課題を放棄する ・メンバー間で不安やイライラが伝染
2. 困難から学ぶ ・困難を広く共有する ・困難を乗り越え経験を得る	・乗り越え失敗は、いやなことを思い出したくないし、責任を問われてもいやなのでお互いに寄り添わない ・乗り越えずしつとしても、誰かのせいにして、誰かが解決してしまったりして、教訓を得られない ・思いつけた対応を誰か他のメンバーが実行して
3. 被害を最小化する ・困難を早期に見出す ・事前に対策を練る	・思いつけた対応を誰か他のメンバーが実行して

4
困難を乗り越える3つのステップと、各パートで共有すべきもの
エラスティック・リーダーシップから、3つ
違いは何か？
会社のリサーチ4つの要素
宇宙飛行士8この要素
これは大変。
源辺拓

3
共有がうまくいかない理由
なぜ、共有がすまないのか？
システム思考のアプローチ
言えない個人と言わせない環境
源辺拓

5
本講座の目的とマインドセット
共有が生まれるシステムをつくる
大事なことは、自分からはじめていくこと。
源辺拓

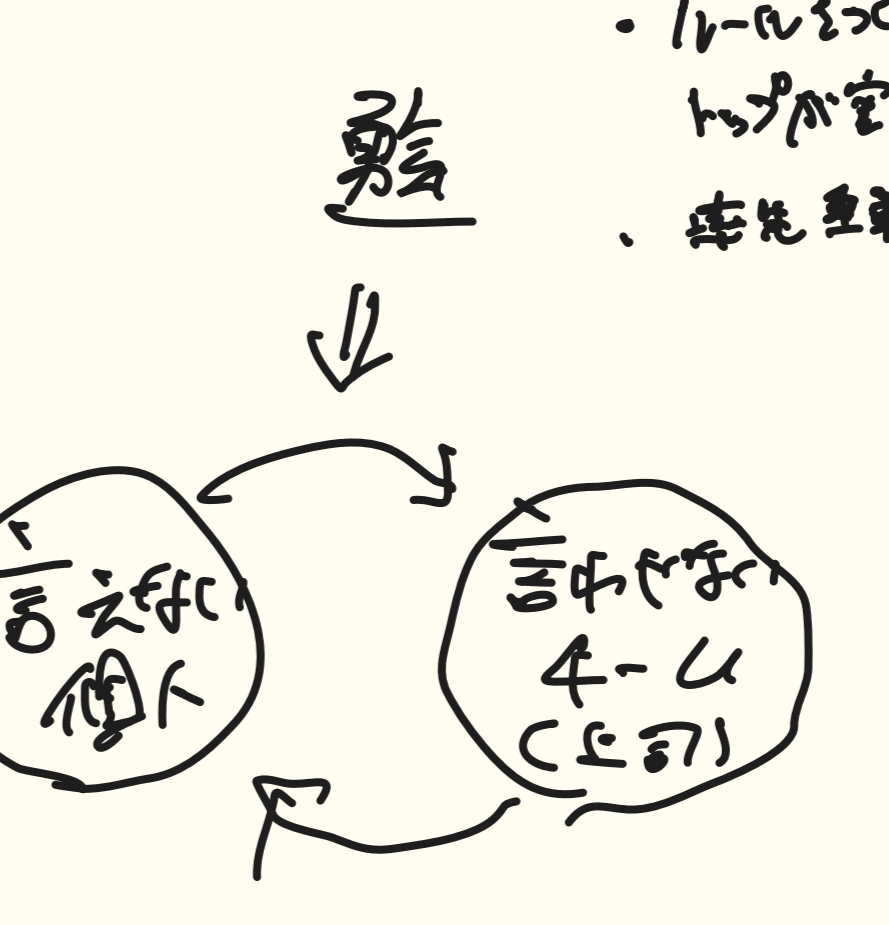
システム思考とは？
問題を"引き起こすもの"にアプローチする考え方
源辺拓

制度・ツール
風土
研修受け放題だよ！費用も出しますよ！
・ただし、全社共有のことにタイトル・費用などかいてね
源辺拓

チームのスキルは、個人のスキル。なぜなら、チームは個人のあつまりだから。やってくれない、ではなく、自分がやるという意識を持つ。
源辺拓

順序として、
・学習モード
・サイババルモード
・自己組織化モード
の順で行く。共有の土台があることが大事だから。
源辺拓

起こっている理論を紹介
サイボウズの知見も紹介
でも取り組めることを紹介。
みんなで、いいチームを作っていこう！
源辺拓



・10-10-10の
・100%の
・毎日の

この動画を見たまさんも、チームを良くするチームだ！
お互いの交流も・・・？
源辺拓

情報の共有
意見・感情・パーソナリティ
源辺拓

学習モード

チーム内に敵を作り、その人を攻撃するまともはするが、メンタルをやらされる自分は上司に取り入ること、離反を防ぐ・・・
源辺拓

組織のなかに、見えないチームが出来上がる。いわゆる派閥。
源辺拓

サイババルモード

なぜ、発言に不安が生まれる？
チームの不安を生む振り
タテ・ヨコ・チーム間
人事vs社員というタテ
そもそもチームがそういうシステム
コースケさんの研修費
源辺拓

不安が共有を妨げる4つのポイント
エイミー・エドモンソン
心理的安全性の人
無知への不安
無能への不安
否定への不安
邪魔への不安
源辺拓

どうする？
言いあえる関係は、聞きあえる関係。
自分が不安なことは相手も不安
聞き方も注意。
いい初め、オープン度、対面
共有していますよ！皆が受け取ってくれないんです！
源辺拓

解決策の共有
問題、手順、対策
源辺拓

なぜ、解決策を共有言語にすべきか？
方法論が内と不安、個人の責任だと重し回避
人は考え方が違うから、それを共有しないとね
源辺拓

チームの問題として取り組む、というマインドセットを持つ。
自分のキャバにきづく
他人の作業を手伝ってあげる、無理なものを引き受けない
どうやってそれを浸透させる？
共有の引き出し、自己開示
コミュニケーションのコツ、話します。次の章の理想語りも見て
源辺拓

自己組織化とは？
生物学や幾何学で勝手に形ができていく状態
これをビジネスに置き換えると、一人ひとりが当事者意識をもち、自律的である状態
源辺拓

集団・グループとチームの違い
同じ目的を持っているか
サイボウズでは「理想への共感」と言われていた
なぜ、理想を共有すべきか？
それは、理想さえおさええていたら、後は自由でもなんとかなるから
源辺拓

理想の共有
サイボウズでは当たり前でできている。
なぜなら、問題解決メソッドでの会話が始まり前から
源辺拓

出退勤をつけるシステムを作ったのに、これまでのエクセルと同じ
上司が？
総務部を代理して？
システムが見ていなかった？
源辺拓

共通言語を作ろう

関係の質→思考の質→行動の質→結果の質
源辺拓

こういうのが、自然と回っていた、というのがスゴいと思う
源辺拓

ただ頑張る、をしてないか？
システムを見てみよう
源辺拓

慢性のナリソース不足
みんなリソース不足という認識に立つ。
できることしかできない。
多くを求めると、ギャップで苦しくなる。
源辺拓

リスク回避、対処する
許容・保有
軽減
移転
源辺拓

パス係数を1にしない
稼働して仕事が増える人数
・ベア作業
・ローテーション
・ベテランの代わりに
源辺拓

自己開示の量
より上の人がやると効果がある
自己開示+アサーティブコミュニケーション
源辺拓

結論だけでなく、そこに至った家庭を共有する。
それが、その人を理解していくこと
源辺拓

紹介した本、返信ないなあ～と思っていたら、ズインズってから「アレ読みましたよ」
→「言ってよ～」
源辺拓

公明正大
源辺拓

対話と議論
自立と議論、とも質問責任
疑問・モヤモヤを放置しない。
溜め込んだ側にも責任がある。
源辺拓

事実と解釈
源辺拓

たまたま
源辺拓

A社によって契約を切られそう・・・これは、意外とまどまる
源辺拓

ルール作りで失敗・・・押し付けばくなくなった
源辺拓

決まってからではなく、案の段階から共有
「人事制度策定プロセス」
自分でルールを変えられるという感覚がそだった
源辺拓

ルールより目的
源辺拓

ダンパー数
源辺拓

情報・意見・感情の積極的な共有
自分のところで思った問題すらも。
源辺拓

チームで解決する意識
ミスを責めない、みんなのミスできない人できない人は、チームの責任
源辺拓

Youメッセージ、Iメッセージ
相手を批判しない。
わかりました。私はこう思う
源辺拓

感情の共有、オノマトペを使う
ちよっとした感想を共有するときに。朝会などで
源辺拓

問題解決メソッド
理想と現状
その差が問題
源辺拓

ACTメソッドの紹介
源辺拓

分報
源辺拓

理想がたりのコミュニケーション
・ここまでできると思っている
・もったいない
・これをすると、チームに、会社にとって・・・
★折りの気持ちで・・・！
源辺拓

学べ、成長しろ、と言って変わらない
学びを過程に置く。
源辺拓

あの人は話さないだから、あたいたい思ひ込み
源辺拓

自己理解
価値観を3つあげてみる。
キャバを正確に把握する
今の感情・状態
源辺拓

そもそも多様であるという認識を持つ
源辺拓

コミットメント言語
無理的な約束をさせないこと
できる・できない度と言える
↑言えない組織になっていないか？その仕組を取り除こう
源辺拓

アサーティブコミュニケーション
ここまでできるけど、これからはできません。
ここまではやります
源辺拓

Youメッセージ、Iメッセージ、Weメッセージ
相手を批判しない。
わかりました。私はこう思う
源辺拓

えあm
源辺拓

大事なのは、これが共有されていること
対話、議論が一般的になっている
源辺拓

スクラム
タスクボード
定例
チームとして取り組む姿勢
源辺拓

ザツダン
源辺拓

