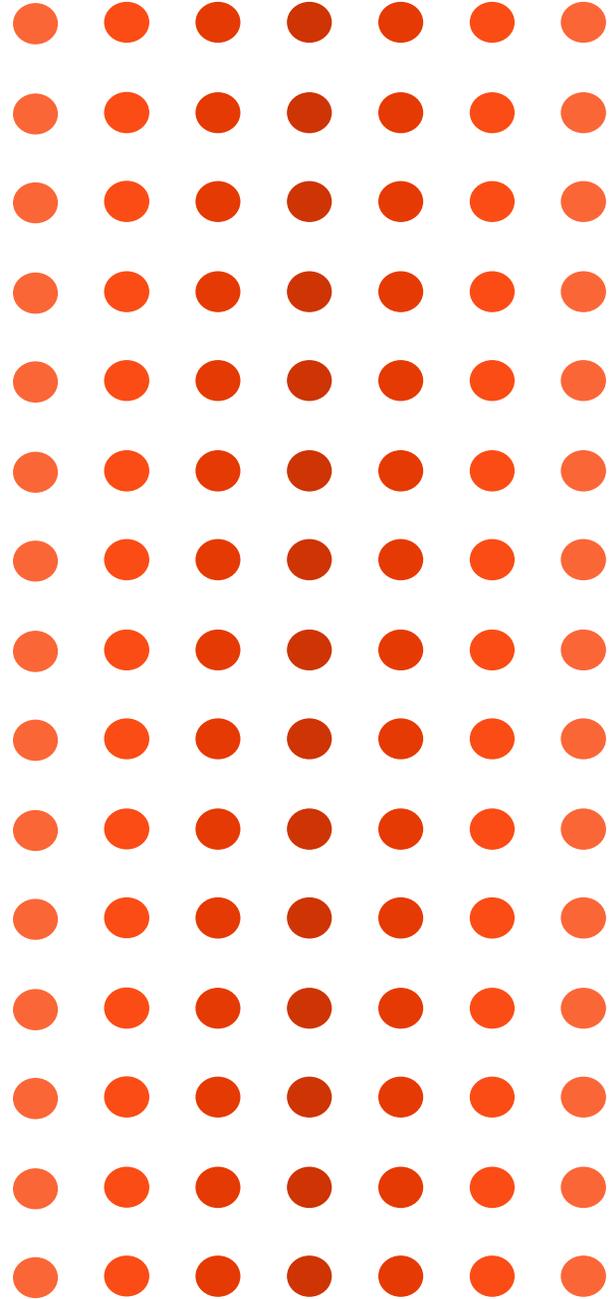


第1回ミーティング
(必要に応じて修正してください)



違 いは「違い」として優劣・善悪をつけるのは保留しましょう

働き方や価値観が多様性を増す中で、同じ結果をみてもそれを「良い」と捉えるか「まだまだ」と捉えるかは人それぞれ。

お互いの感じ方・考え方の「違い」は「違い」として、善悪や正否の判断は一旦保留し、異なる私たちにはどんなことができるのかを考えていきましょう。

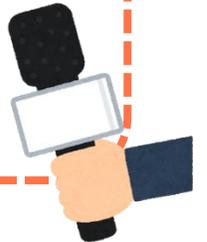
定 期的に自分たちの取組みを見直しましょう

「チームをどのように運営していくか」それは絶対的な解が存在しない領域です。自分も相手も絶えず変化しています。

昨日は「お互いに褒めあうこと」で上手くいった関係性も、明日には褒めあったことで「馴れ合い」の関係性になってしまうこともあります。その場その場のチームを観察し、定期的な取組みとしていきましょう。

1. 思い描くチーム像を共有する
2. レポートについて考察する
3. 考察の共有
4. ポイントについて考察する
5. 施策を決定する
6. 個人での施策を共有する

ある日、私たちのチームがテレビで紹介されることになりました。
そのテレビの中では、私たちのチームは「〇〇が素晴らしいチーム」といわれています。
何が素晴らしいチームと言われていたいですか？



私自身は . . .

メンバーは . . .

チームは . . .

顧客から見た私たちは . . .

結果の冒頭は、今のあなたのチームのチームパフォーマンスを示しています。
 レポートを読み、「感じたこと・気になったこと」をポストイットに書き出します。

あなたのチームの状態をパッションズが表しています。

パッションズのチームパフォーマンスは… [**イケイケ**] です。

自己パフォーマンスへ情熱をいれ、チームを高める行動は弱い状態です。

自己パフォーマンスを高める情熱は高い一方で、チームとしてのパフォーマンスを高める情熱はあまり高くない状態です。自分のことに一生懸命で周囲に気を配る余裕がもてなかったり、目の前の仕事が完美し過ぎて夢中になっていたり、「集中したいから邪魔しないで!」と戦闘モードに入っているメンバーもいるかもしれません。「チームであることの意味ってなんなんだ?」と考えてみると、新たな一手が湧きあがってくるかもしれません。



一人ひとりが書いたポストイットを出しながら自分が「感じたこと・気づいたこと」を共有します。

さらに、共有した上で改めて感じたことを共有します。

思ったより結果がよくてビックリした

クリエイティブ行動…
難しい…

自己向上への取組が高くて、そこまで自分ではできてるのかなと思った

チーム向上への取組みがあまりできていない

チームに対してあまり考えたことがなかったことに気づいた

思ったよりいいチームかもしれない

POINT①について考察する

POINT①には、あなたたちのチームの**強み**が表出されています。
まずは、自分たちの出来ているところ・よいところに目を向けましょう。

問いを参考に強みを深掘りしてみましょう。HINTに記載されている問いの回答をポストイットに記載し、共有します。



該当画面
サンプル

POINT②について考察する

POINT②には、あなたたちのチームの**弱み**が表出されています。
自分たちのさらなる伸び白ポイントに目を向けましょう。

問いを参考に弱みを深掘りしてみましょう。HINTに記載されている問いの回答をポストイットに記載し、共有します。



POINT③について考察する

POINT③には、あなたたちのチームの**隠れたポイント**が表出されています。隠れたポイントはメンバーの回答のばらつきが最も高かったものになります。お互いの感じ方の違いに目を向けましょう。

問いを参考に隠れたポイントを深掘りしてみましょう。HINTに記載されている問いの回答をポストイットに記載し、共有します。



該当画面
サンプル

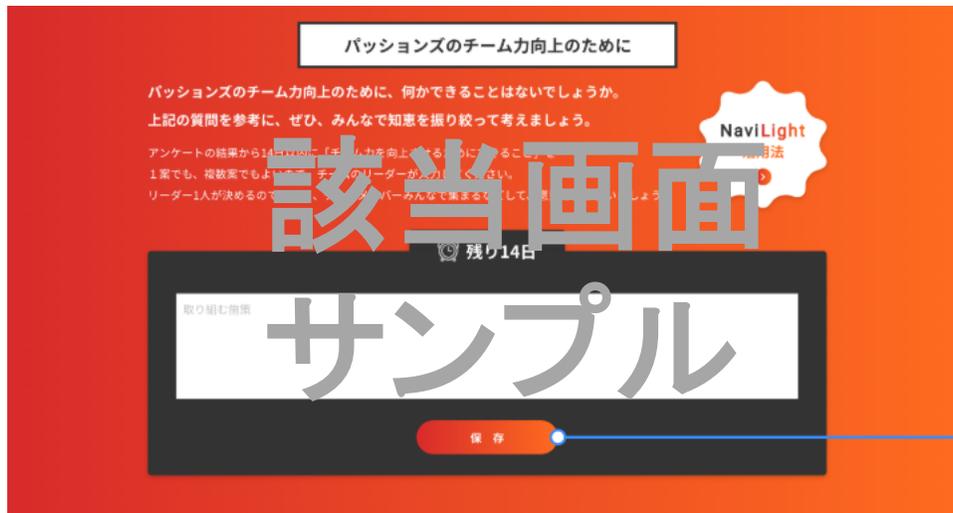
POINT①～③をみてきた中で「今、私たちは何に注力していくのか」を決定します。

これまでの、お互いの意見の中で、「チームで取り組んでいきたいこと」を話し合います。できるだけ実現可能なもの、一つに絞るのがよいでしょう。

決定した施策は忘れないように登録しましょう。

また、立てた施策は検証することが最も重要です。

あわせて次回の振り返り日程（再チャレンジ予約）も設定しましょう。



最後に、チーム施策の中でも「自分が取り組みたいこと・自分がやること」を一つ決定し、ポストイットに記入してください。
記入したポストイットの内容をメンバーで共有し、
第1回ミーティング、終了です。

