

# 情報実験第四

チームでの実験をすすめるために

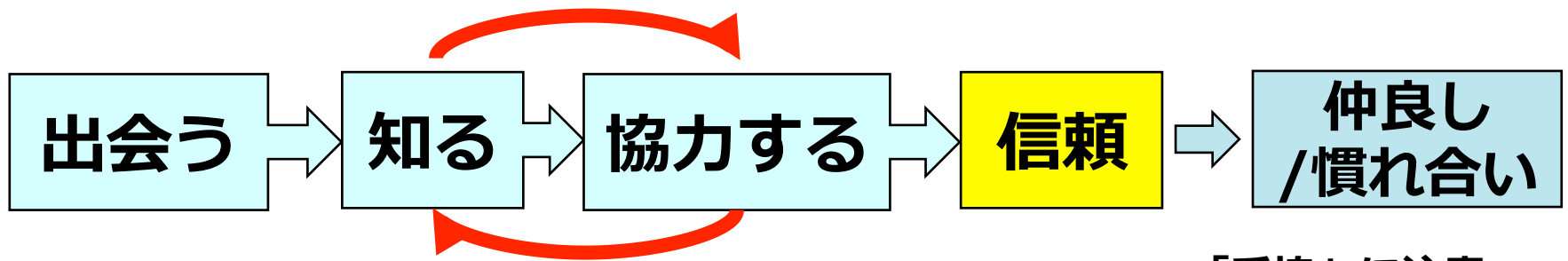
# チームで作業をするということ

- チームとグループの違い
  - 目指すゴールがあるか
  - ゴールを共有しているか
- 人と人は出会っただけではチームにならない



# チームで作業をするということ

- 関係性づくり = チームビルディング
  - 人は出会ってすぐには「信頼関係」になれない
  - 関係性が育つステップがある



“協力”を通して「お互い」に（さらに）知る

- 個人的なこと、仕事に関係すること
- キャラクター、役割、考え方、

「妥協」に注意

- 安易な妥協と、根拠にもとづく計画みなおしは異なる

あの人は  
何を考えてるのか分からない  
頼んだことをやってくれない  
××ない……

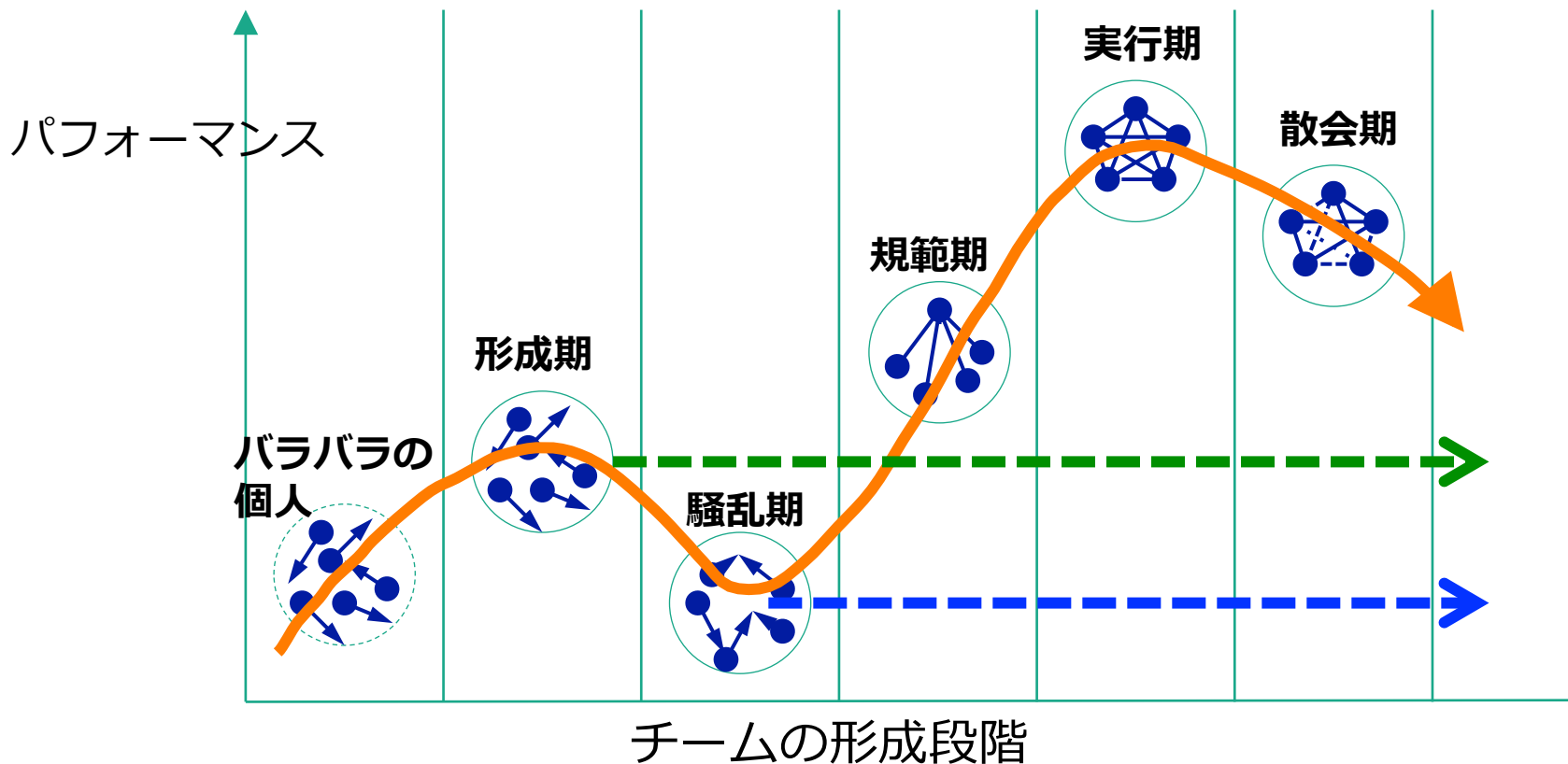
# チームで作業をするということ

- 社会的手抜き（リンゲルマン効果 Ringelmann effect）
  - 集団で作業をすると、個人の努力が疎かになる  
1本の綱を一人で引く → 100%のチカラを出す  
2人 → 93%、3人 → 85%、8人 → 49%
- Tuckmanモデル（B.W. Tuckman）

Forming（形成期）	メンバーはお互いを知らない。共通の目的等も分からず模索している。
Storming（騒乱期）	目的、役割、責任等について意見を発するようになり対立が生まれる。
Norming（規範期）	行動規範が確立。他人の考え方を受容し、目的、役割期待等が一致しチーム内の関係性が安定する。
Performing（実行期）	チームに結束力と一体感が生まれ、チームの力が目標達成に向けられる。
Adjourning（散会期）	目的の達成、時間的な制約、事態の急変等の理由によりメンバー間の相互関係が終結する。

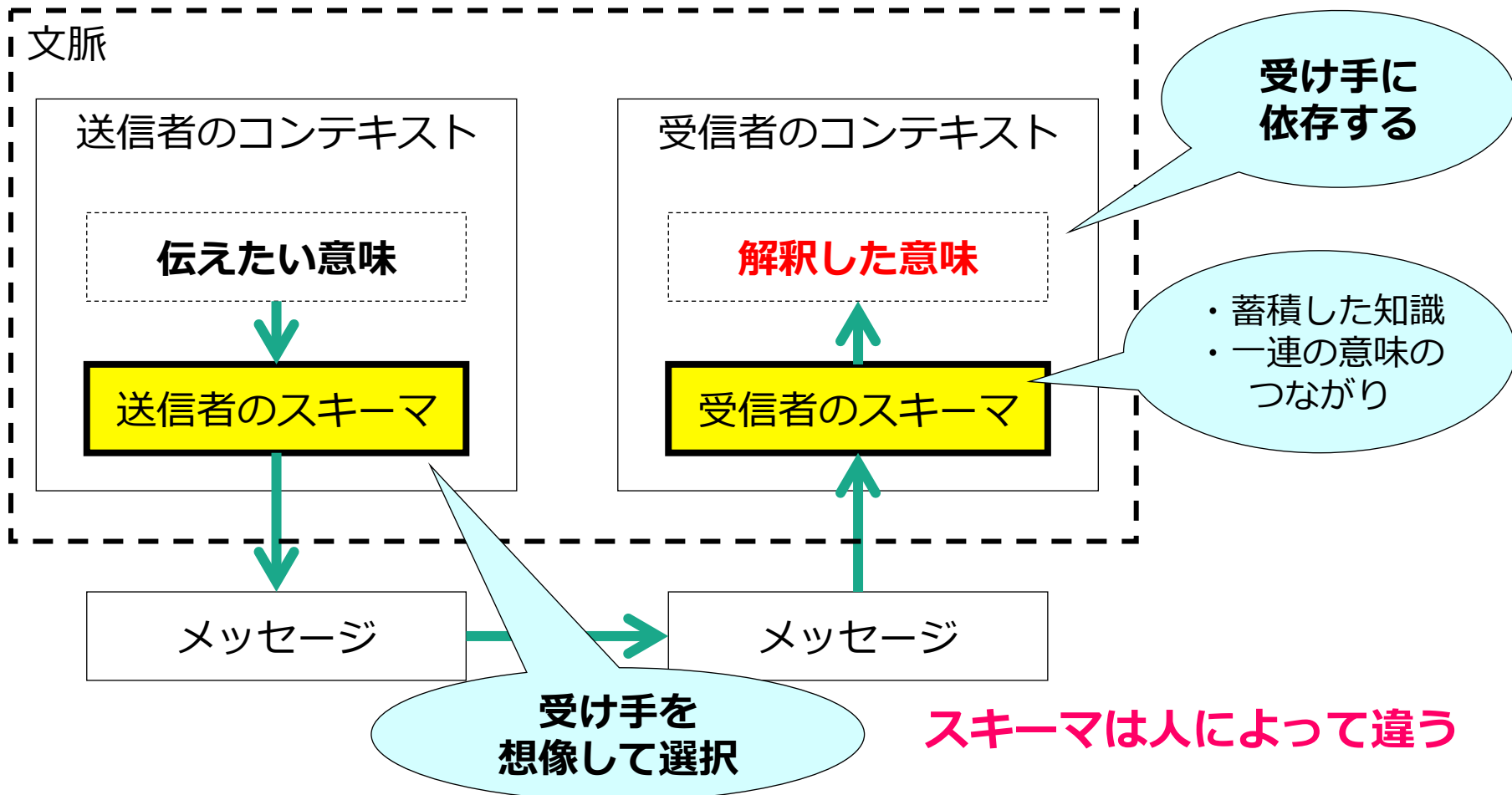
# チームで作業をするということ

- チームは勝手に出来るものではなく、意識したチーム作りが必要
  - **チームビルディング**をする
- 騒乱期にどう向き合うか？ → **コンフリクトマネジメント**



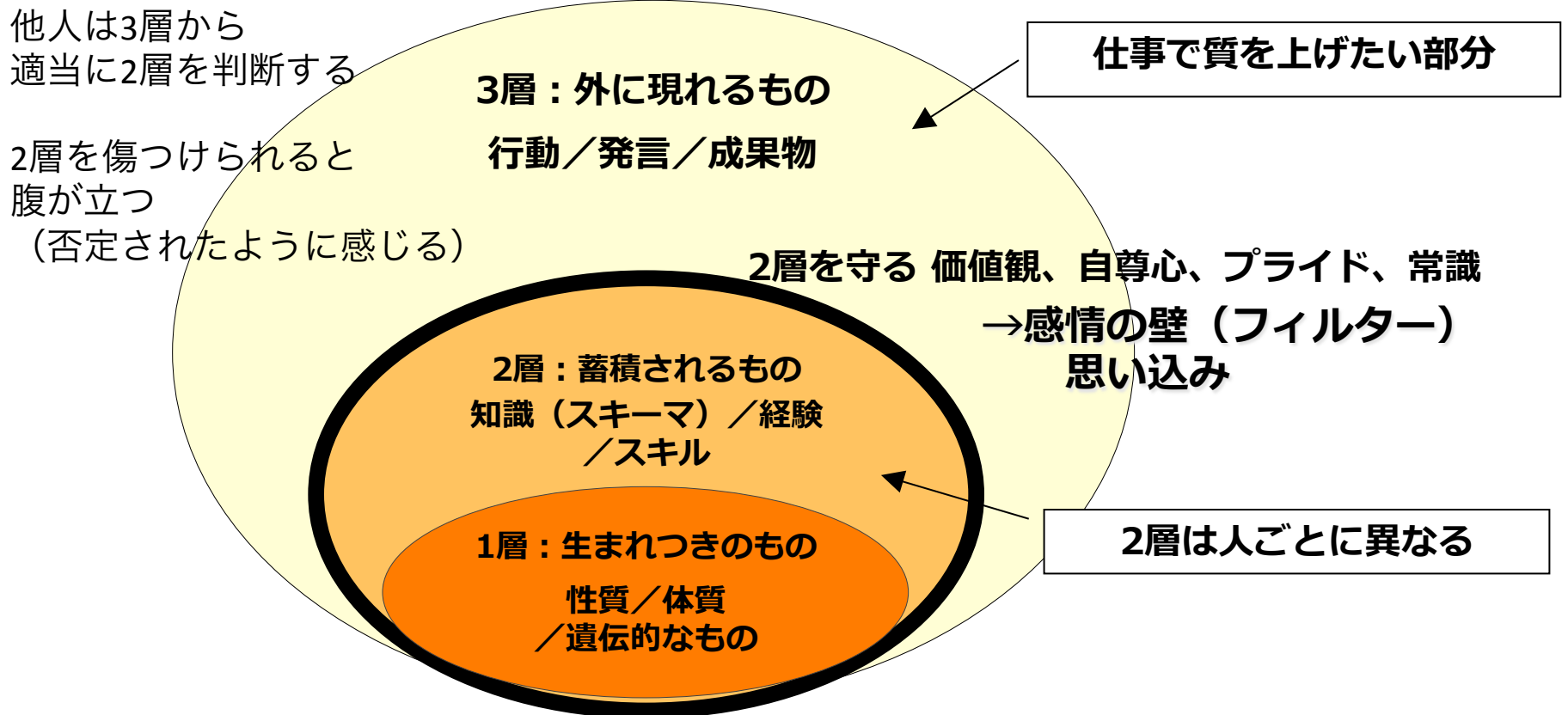
# チームで作業をするということ

- 人は「分かる」のが当たり前か？
- コミュニケーション・プロトコル／他者を理解（する努力を）する



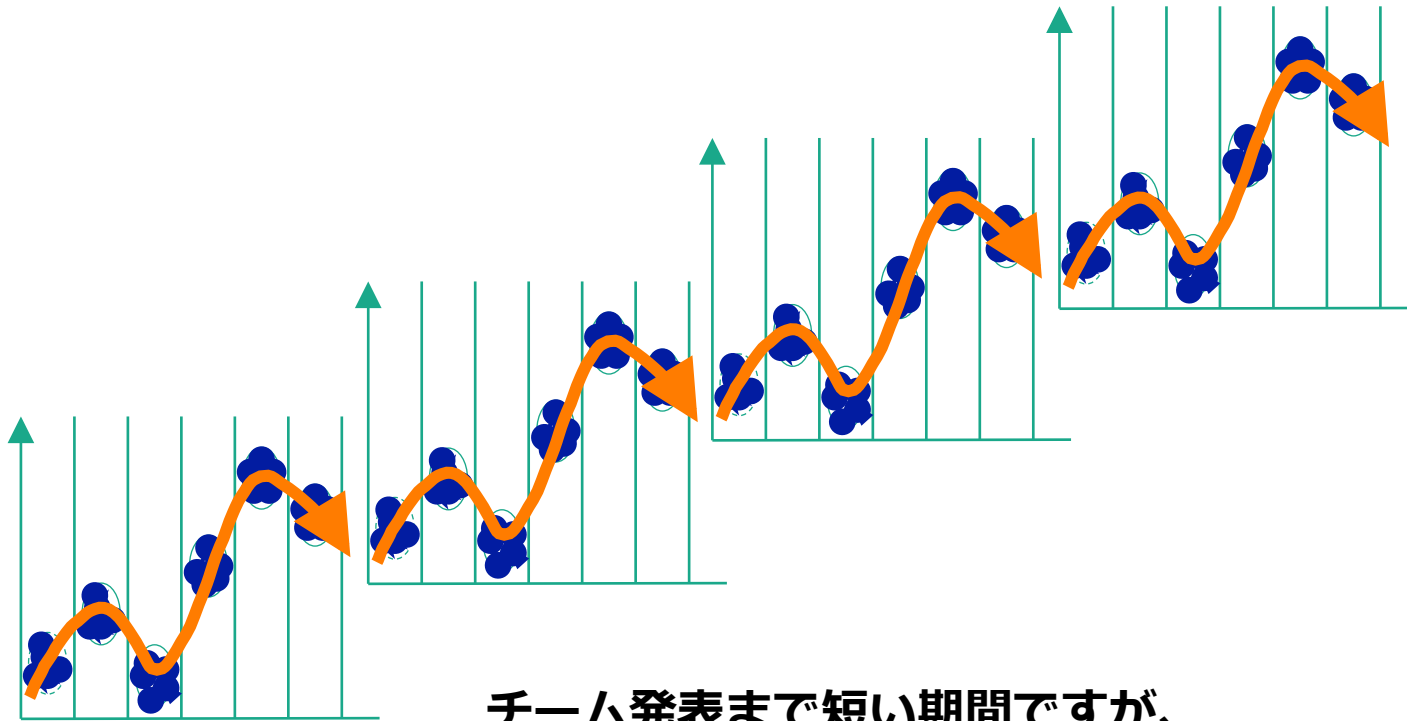
# チームで作業をするということ

- 「人はみんな違う」という前提
- ただし、「違い」≠「間違い」 つまり、違いは、ただの違い



# チームで作業をするということ

- チームはリニアに成長しない
- あがったり、さがったり、徐々に成長する  
→ 「知る」「協力する」のサイクルと、コンフリクトマネジメント



チーム発表まで短い期間ですが、  
「知る」「協力する」関係を育てて、  
コンフリクトに向き合って成果をだしていきましょう



# チームで作業をするということ

- チームとグループの違い
  - 目指すゴールがあるか
  - ゴールを共有しているか
- まずは
  - メンバーの決定
  - ゴールの設定（合意） ← 課題の理解と目標

