

チームビルディング研修を 成功させる

③つの ポイント



シンメトリー・ジャパン株式会社

はじめに

はじめに「ウチの組織、チームワークがないんだよなあ...」

そんな問題意識を感じたときに導入を検討したいのが、ゲーム形式によるチームワークカアップ(「チームビルディング」と言います)研修です。

誰でも参加できるような簡単なゲームを取り入れたものですから、研修と言っても全員参加で取り組みやすく、しかも成果もすぐに出るのでお勧め...ではあるのですが、運営面で気をつけないと思ってもよらぬ落とし穴にはまってしまうこともあるのが、この手の研修の難しいところ。



この文章では、チームビルディング研修を成功に導くために絶対にはずせないポイントを3点に絞ってお届けしています。

なお、私たちシンメトリー・ジャパンは、レゴブロックを使ったチームビルディング研修を提供しています。ご興味がある方は、下記のホームページからご覧下さい。

シンメトリー・ジャパン代表
木田知廣

<http://clo ofsji.org/teamwork>

1. チームビルディングのキモは「振り返り」

チームビルディング研修は多くの場合、

- チーム対抗のゲーム形式の活動(アクティビティ)
- アクティビティを振り返って良かったところ／悪かったところの確認(振り返り)

という構成で進められますが、どちらが大事かと言えば、圧倒的に「振り返り」です。ここがうまく設計できていないと、「なんとなくゲームは楽しかったけれど、それだけ」で終わってしまい、そもそもの問題意識であった「ウチの組織、チームワークがないんだよねあ...」はいっこうに解決されません。

振り返り際には、二人組のペアになって自分の言葉で良かった点・悪かった点を説明してもらいます。これによって、参加者一人ひとりの頭の中が整理され、アクティビティで学べたことが本当に身に付くのです。ただ、いきなりペアワークをやってなかなか言葉で説明できる人ばかりではないので、たとえば下図のような「振り返りワークシート」を使ってペアワークの前に文字として考えをまとめる時間を取った方が良いでしょう。



振り返りワークシート

「この表は、振り返りのために使います。自分の良かったところや悪かったところを、自分の言葉で説明できるように書いてください。振り返りを通して、自分の成長や学びを振り返ることができるといいと思います。」

	うまくいったところ	改善の余地があるところ	
個人として			
グループとして			

そして、忘れてならない大事なポイントは、講師からの「問いかけ」です。ペアワークの後、クラス全体での意見交換にうつるわけですが、その際には様々な角度から講師が疑問を投げかけて、学びのポイントをどんどん深掘りしていくのです。というのも、参加者が自分自身で見つけられる学びのポイントには限界があるから。

参加者にワークシートを書いてもらう段階では、

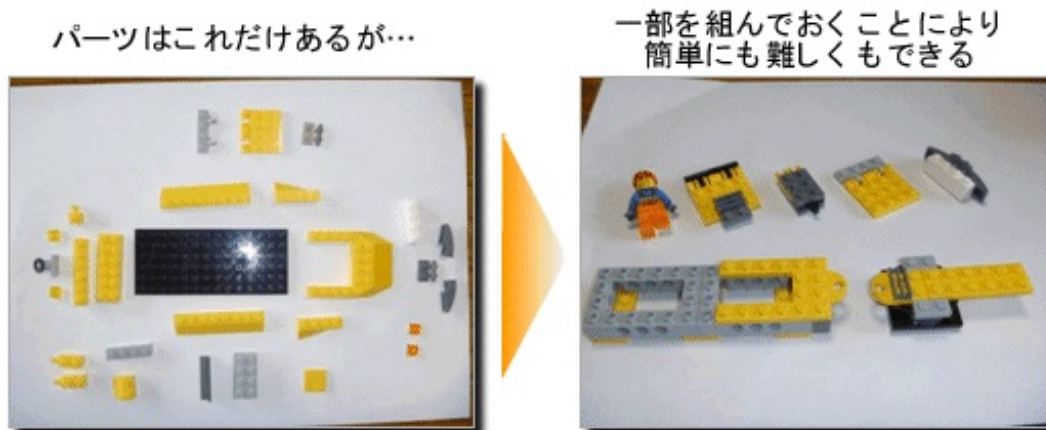
「うまくいったところ」には、たとえば「役割分担がうまくできた」などが記載されるケースが多いのですが、それだけでは「今回のアクティビティではできたけど、職場に帰ったら元のもくあみ」というケースが多いのです。そこで、講師は、「なぜ役割分担がうまくいったのでしょうか?」、「もしもう一度ゲームをやるとすれば、さらに上手にできますか?」、「うまくいかなかったチームは、何があったら役割分担ができたと感じますか?」などの「問いかけ」を行い、これによって、「今回のアクティビティで学べたものを職場にいかすには?」というより深い学びのポイントを引き出していきます。

2. 簡単なゲーム？難しいゲーム？

ここまで来るともうお分かりかと思いますが、アクティビティはむしろ「振り返りの際に、上手に学びのポイントを引き出すきっかけ」という位置づけです。そして、このために重要なのが、ゲームの難易度。あまりに難しい課題で参加者誰もゴールにたどり着くことができなかった...というのはダメ。

かといって、あまりに簡単に完成できてしまうのも、チームとしてうまくいったところ、問題があったところが見えてこないのも、目的達成のためにはよくありません。仮に参加者を10チームに分けるとすると、5チームはゴールにたどり着き、5チームはできなかった、という難易度の設定が最適です。

私たちシンメトリー・ジャパンがレゴブロックを使ったアクティビティをお勧めする理由もここにあります。各チームで一つの完成型を作ってもらうわけですが、事前にパーツをある程度組んでおくことによって、難易度をコントロールできるのです。



時間の制約や参加者同士の親密度合、さらには組織の風土まで考えて、最適の難易度のアクティビティを提供できれば、その後の振り返りセッションがうまくいくことは言うまでもありません。

ちなみに、組織の風土という点では面白い発見があって、上意下達が強いの、それはたとえば年次によって先輩・後輩の縦の関係ができていような会社は、アクティビティのときにゴールまでたどり着かないケースが多いようです。

3. チーム分けにもひと工夫

最後のポイントは、チームのメンバー構成です。

アクティビティは4-6人のメンバーからなるチーム対抗で行われますが、このチーム分けにも工夫をする余地があるのです。たとえば、部門間の仲が悪かったらわざと異なる部門横断でチームを作る、年齢・性別などできるだけバラバラになるようなメンバー構成にする...などの考え方です。

あるいは、リーダーシップをとれそうな人をまんべんなくどのチームにも入れるなど、「人」にピンポイントにフォーカスをあてることもあります。もちろん、「リーダーシップがとれる人だ」という分け方もありますし、逆に「彼はいつも独善的なコミュニケーションスタイルをとりがちだ。それじゃあダメなことに気付いて欲しい」、「彼女は普段から意見を言わないから、なんとかその殻を破って欲しい...」などのニーズがあるならば、事前に相談していただければ、そこに気づきを与えるようなチーム分け、あるいは振り返りの時にディスカッションをリードすることも可能です。

単なるチームワークの向上だけでなく、使い方によっては一つのアクティビティを二倍にも三倍にも活用することができるのが、この手の研修の魅力です。今回紹介した3点を押さえていただき、研修が成功することを願っています。

作成者

作成日：2012年2月10日作成

バージョン：v1.1

著者：シンメトリー・ジャパン株式会社

住所：〒104-0061 東京都中央区銀座6-13-7 新保ビル4F

Tel：03-6226-5077

Fax：03-6226-5078

e-mail：call@ofsji.org

HP：<http://corporate.ofsji.org>