

飛騨サマーセミナー

今いるメンバーが
サイキョーのチームに！

このセッションを受けた後は、
日常もよりHappyになれるかも！？

まずは、

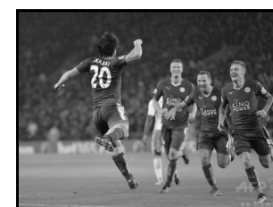
6人（もしくは7人）
で1テーブルに座ってください

目標・レシピ

- ・チームとはなにか
- ・チーム成長の4つの段階
- ・チームがうまくいかない「信念対立」
- ・信念対立を解明する方法



チーム



個々人の実力以上の
力を発揮できる

チーム

個々人の実力以下の力になってしまう



チーム

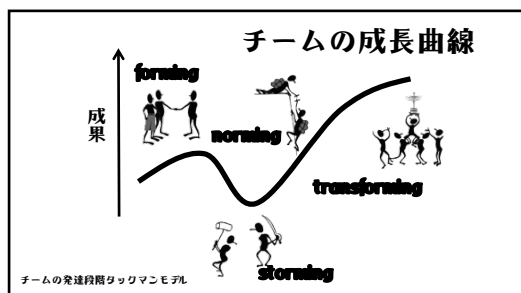
どちらも経験あると思ひますが…



どっちが嬉しいの？



こっちが嬉しい！



Forming
形成期




周囲の様子を伺いながら、自分の位置存在を確認する時期
意識やエネルギーは自分の成果に向かう

Storming
混乱期



衝突や混乱

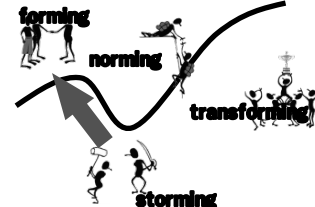
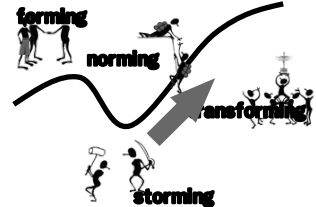
成果に向かってベクトルが合わさる
成果に対する意識はバラバラ



Norming
規範期

ゴールを皆で共有し、自分の動きを明確
にして、信頼の中で成果に向かう状態

Transforming
達成期






Storming 混乱期 から、うまく
Norming 規範期 になるには、
どうしたらよい？
今までの人生経験から考えてみてください
3人で **5分**

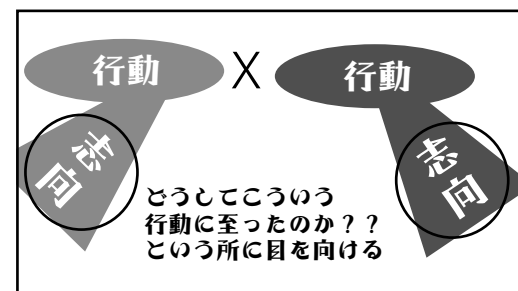
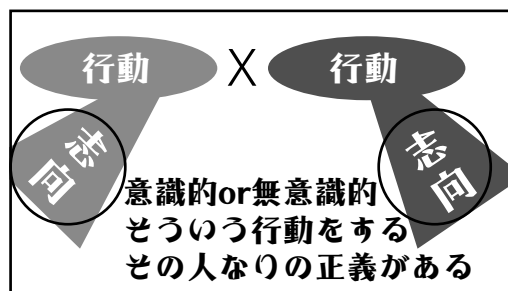
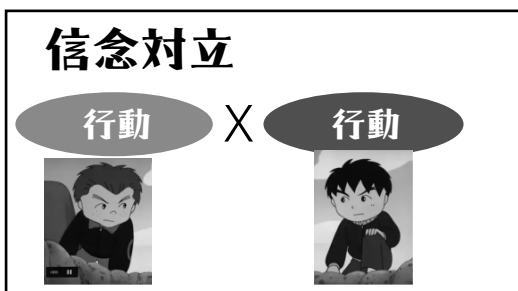
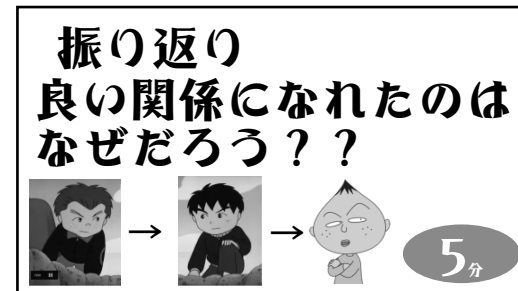
ある上手くのつてのいないチームを
復活させてみましょう

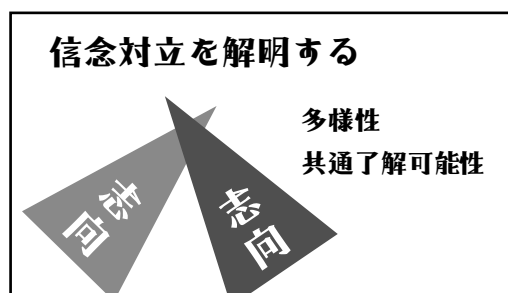
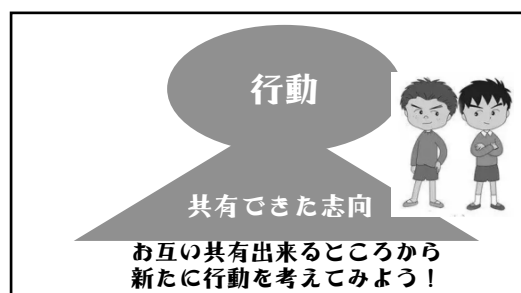
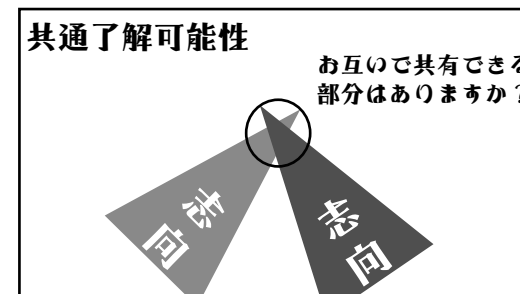
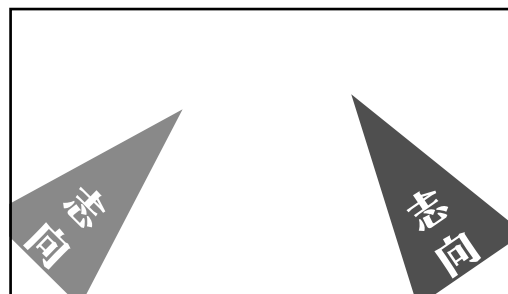
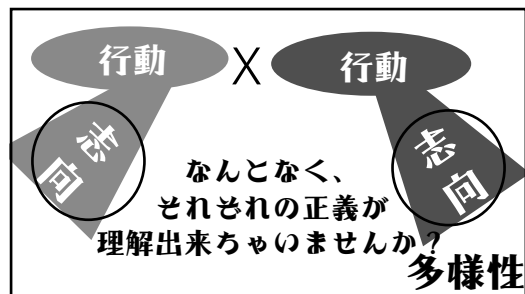
3人1組で一緒に
シナリオを読もう

W高校の
剣道部で… **3分**



この嫌な雰囲気、
どうしたらよのだろう…





Q1.この二人がどのように考える元（志向）を探るにはどう質問したらよいのでしょうか？

Q2.この二人はどのような共通の志向が持っていますでしょうか？

グループで話し合い

10分

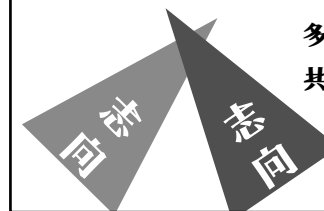
Q1.この二人がどのように考える元（志向）を探るにはどう質問したらよいのでしょうか？

「Lさんは患者中心の実践をどう捉えているの？」

「メディカルスタッフが臨床判断に責任を持つ実践というのは、Mさんにとってどのような意図があるのかな？」

「そもそも何に関心があって、その実践に注目はじめたのかな？」

信念対立を解明する



多様性

共通理解可能性