なぜあなたの指示は伝わらないのか

チーム全体として成果を出す。

チームとしてのパフォーマンス。

理解できるように伝える。

メンバーの成長に責任を持つ。

作業のポイントや手順など丁寧に説明する。

目的や意図を正しく伝える。

相談し辛い、報告し辛いオーラ。

メンバーが自ら主体的に動く。

プロアクティブに行動。

自ら最適な行動を考え、リーダーに提案する。

個々のメンバーが最高のパフォーマンスを発揮。

リーダーしかできない作業に注力。

リーダーの意図をメンバーに伝える。

リーダーの役割は、チーム全体のマネジメント戦略立案。

メンバーと方向性だけ認識を合わせる。

メンバーが自ら考え主体的に行動できる適切な指示。

目的、手段、期日など全体像を理解。

作業の途中で認識を合わせズレを軌道修正。

指示の難度や粒度をメンバーの成長に合わせる。

リーダー不在でもメンバー間でも協働。

指示→管理→育成→成果サイクル。

自走するチームを育成。

心理的安全性を高める。

支援型リーダーシップ：メンバーのミスや失敗をバックアップ。

先導型リーダーシップ：メンバーを牽引先導。

ハイブリッド型リーダーシップ：ポジションを柔軟に変化、信頼関係を構築。

何も知らない新入社員に指示するつもり。

毎日、困っていること、悩んでいることを聞く。

クッション型指示：整理した上で具体的な作業を指示。

具体的に目的を理解する。

タスクを整理する。

期日、優先度、重要性を提示してメンバーに依頼する。

目的優先型指示は、ゴール裁量を与える。

自ら考えて行動する。

リーダーの指示に疑問、別の良い方法を提案。

リーダーは目的を伝え、メンバーが手段を考える。

リーダーとメンバーは役割が違う、関係性はフラット、平等で尊重し合う。

心理的安全性、リスクを取ることが安全。

相互信頼、相手を尊重し助け合う。

この仕事お願いできる？

地上戦の指示。

メンバーに対するプレゼン能力。

内発的動機付け、興味や関心、楽しい、やりがい、成長している実感。

自ら行動を選択、能力を発揮、仲間と良好な関係を構築。

自律性の欲求：自ら主体的に行動を選択。

有能性の欲求：役に立っている。

関係性の欲求；他人と互いに尊重し合える関係性を構築。

アグレッシブな期日を設定。

CCPMクリティカルチェーンプロジェクトマネジメント。

チームで人数に応じた作業量の仕事を回す。

チームとして成果を出す。

長期的な視点で、メンバーを育成する、生産性を向上させる。

メンバーが自主的に作業を引き受けざるを得ないよう、リーダーは最初に動き過ぎない。

チーム全体で進め方を一緒に考えてくれない？とメンバーに相談を持ち掛ける。

経営方針・戦略、ビジョン、期待される役割、目標。

要素を分解する作業も一緒に考える。

指示型：具体的に指示。

コーチ型：メンバーが自力で解決できるようサポート。

支援型：メンバーからの相談に乗りサポート、方向性ズレ、抜け漏れチェック。

委任型：権限を委譲。

管理項目

期日、作業量、品質（コスト、納期）、問題解決、モチベーション、目標（メンバーの成長）。

この期間に何を達成したいかキャリア形成。

情報共有に感謝。

原因でなく対処策にフォーカス、一緒に打ち手（仕組み、ルール、環境）を考える。

時間を確保。

定例報告（週次進捗会議）、マイルストーン報告。

空：事実、雨：解釈・根拠、傘：行動（どうすれば良いと思う？）。

チャットで全員が同時に。

相談はメンバーの問題を解決。

リーダーはメンバーに気づき、ヒント、経験、事例を与える。

メンバーが主体的に作業できるよう支援し、チームとしての成果を最大化するため調整。

メンバーの意見や行動を尊重し支援しつつ、リーダーから方向性を示す。

高難度や緊急はリーダーが主体的に意思決定。

メンバーのサポートに時間や労力を費やす。

メンバーが主体的に行動しアウトプット。

指示なしチーム。

オーナーシップ当事者意識を持って主体的に取り組む姿勢マインド。

理念ビジョン目標、企業価値を向上、貢献。

意義、期待、成長、やりがい、キャリア。

チームのタスク。

メンバー同士でフォロワーシップ手伝う。

軌道修正が必要な理由を質問、メンバーに気付いてもらう。

心理的安全性の高い環境を提供する。

メンバーの意見・行動に感謝、価値を承認、チームのために行動してくれたことに価値が有る、どのように助かったのか具体的に伝える。

失敗に寛容、許容、サポートするから安心してチャレンジ、どうすれば改善できるか一緒に考える。

オープンなコミュニケーション、すぐにチャット返信。

メンバー間の信頼関係の強化。

互いの価値観を補完し合いながらチームとして最高のパフォーマンスを発揮する。

建設的な意見の対立を求める。

持ちつ持たれつ他メンバーをサポートする、互いにフォローし合う、手伝うよう働き掛ける。