

# Teamship Discovery Camp

©NAKAMA Project

2013/06/06

NPO法人 Are You Happy ? Japan



# ■ 目次

- TDC開発の背景 . . . . . 1
- 従来の課題解決の技法、その問題点 . . . . . 2
- TDCとは? . . . . . 3
- TDCセッションの流れ (Long紹介) . . . . . 4
- TDCの効果事例①高校野球部 . . . . . 5
  - ②少年野球チーム . . . . . 6
- レギュレーション . . . . . 7
- 参考 . . . . . 8

# ■ TDC開発の背景

代表はいくつかの事業経営、コンサルタントに関わる中で、  
多くの経営課題と対峙してきました。

様々な経営課題がある中で、

最も難しいと感じ、また代表自身一番苦しんだのが **「人」の問題です。**

「どうやったら、メンバーがついてきてくれるのか？」

「どうやったら、個人の力を引き出しつつも、纏まりある強いチームを  
作れるのか？」

その答えを見つける為に、試行錯誤を繰り返し、  
独自の手法を確立させていきました。

⇒そして出来上がったのが

**Teamship Discovery Camp(TDC)**です。



## ■ 従来の課題解決の技法、その問題点

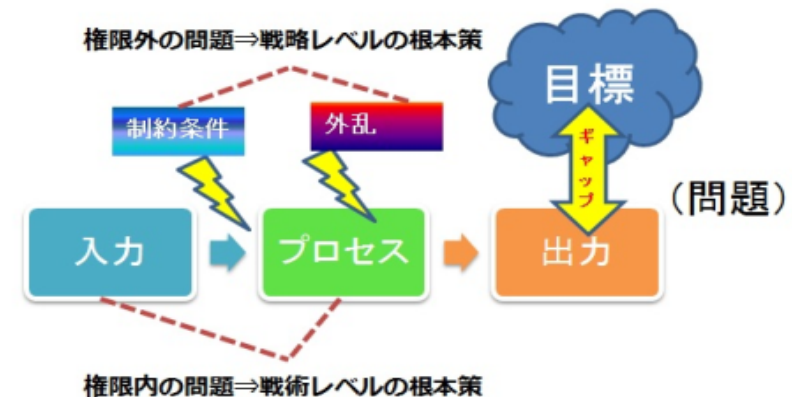
### ▶ 従来の技法：課題解決型（ギャップアプローチ）

問題とは、**理想・目標と現実・現状のギャップ**であると捉える課題解決技法のこと。

⇒「特定の担当者が」課題を整理し、解決策を提案する流れになっている。

この技法だと...

⇒その課題に関わるメンバー全員の思いを反映することができない。



# ■TDCとは？

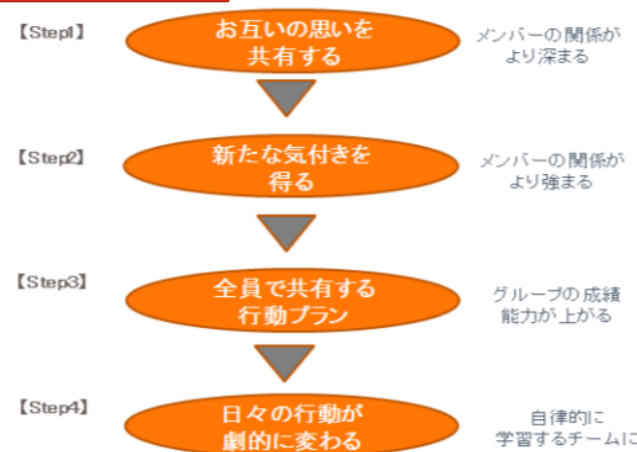
「課題解決型セッション（ギャップアプローチ）」に、メンバー間の相互理解を深め、チーム力を増強するのに効果的な「ホールシステム・アプローチ（⇨参考：P8）」の要素を付加することにより、課題解決をより効率的、効果的に達成することが可能になった技法。

## ■参加者は

「その課題・目標に関わるメンバー全員参加」が基本。最低6人～数百人規模まで実施することが可能。

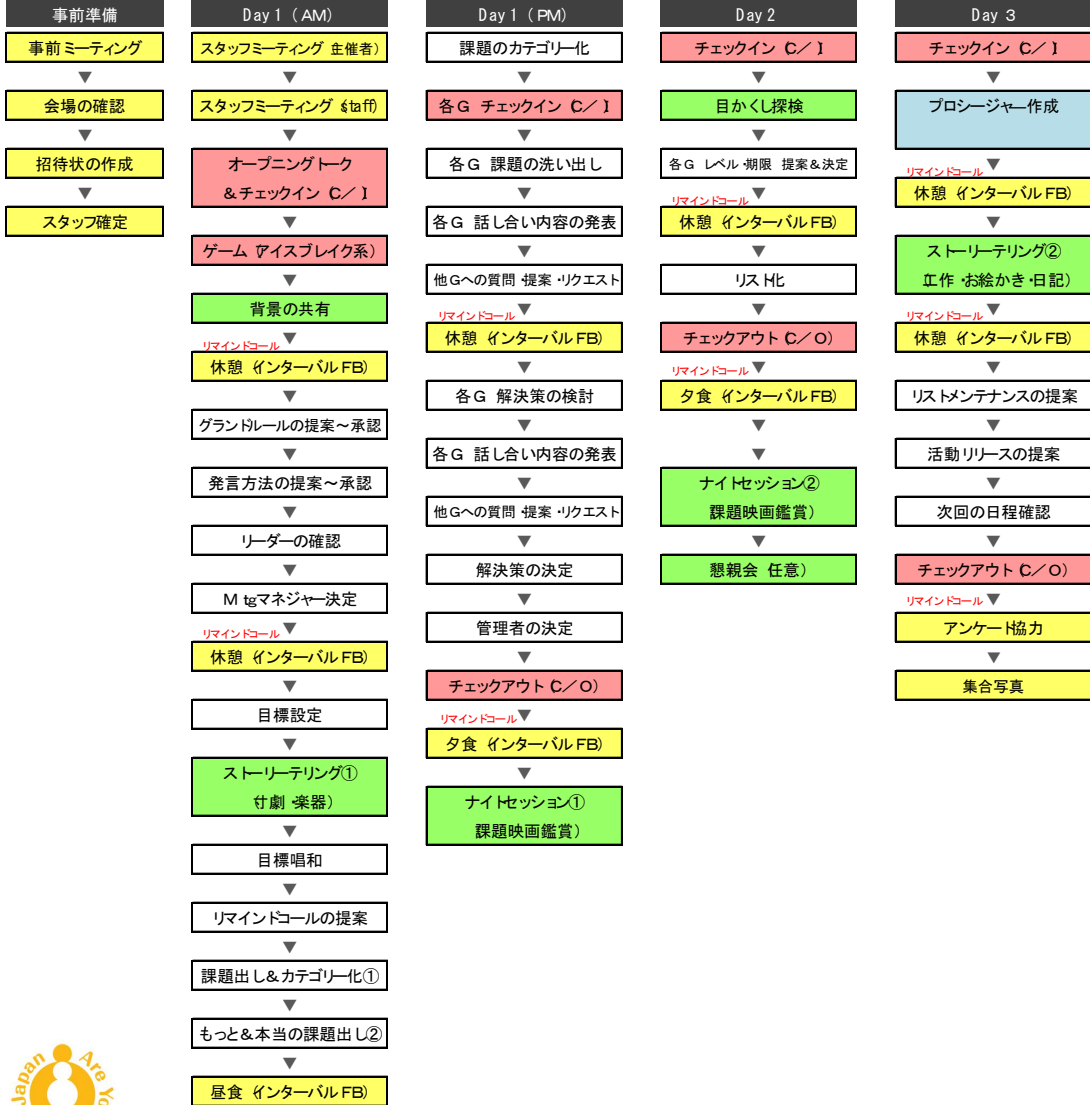
⇨単なる課題解決のみではなく、メンバーの全員の思いや、現状に至る人生ストーリーを共有できる！

⇨その結果全体的なチーム力が自律的に高まり、セッション終了後も効果が持続する。



# ■ TDCセッションの流れ (Full Ver.)

## ★ Full 3 day Session (8h+8h+6h) Time Schedule イメージ



☆TDCは  
 Short & Middle . . . 4-6h (1day)  
 Long . . . 2day  
 Full . . . 3day  
 の4つの基本形があり、セッションの  
 目標の難易度やテーマによって  
 最適なものをカスタマイズして実施する。

< Full session で期待できる効果 >

- すべての課題についての十分な探究 & 理解。
- 目標達成に向けての綿密な実行計画およびイメージ作り
- メンバー感の相互理解、一体感の醸成。
- 最大の学習効果が得られるとともに、その後も効果が持続する自律的な組織に生まれ変わる。

< 各コンテンツの役割 >

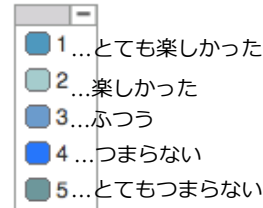
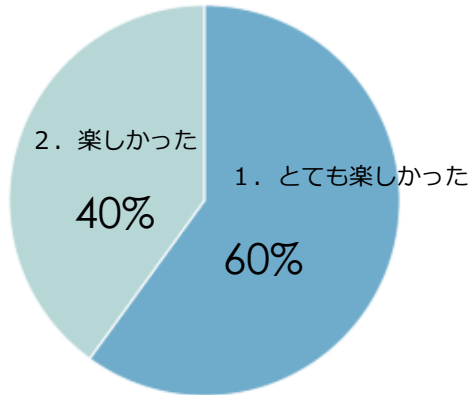
- 場の一体感を高める
- 進行/達成度の確認
- チームの一体感・内容理解を深める
- 目標を確実に実行する



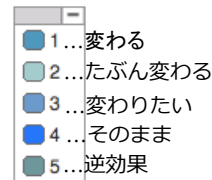
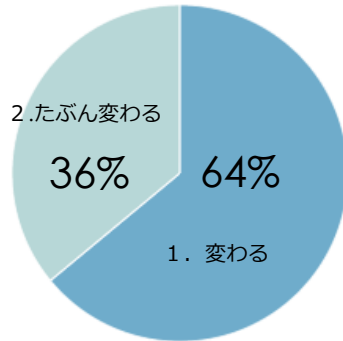


# ■ TDCの効果事例① (高校野球部のアンケートより)

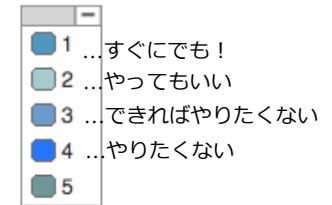
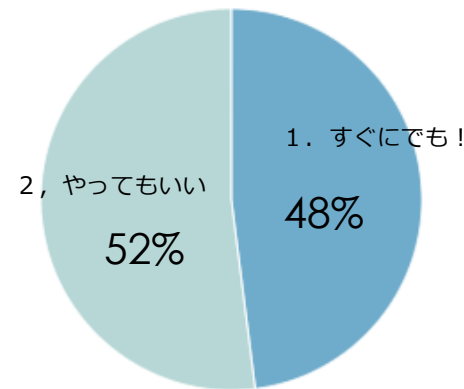
①セッションに参加してみた感想は？



②セッションの結果、何か変わりそう(変われそう)ですか？



③次回続きをやりたいか？



## ■ 指導者参加者の声 (アンケートより抜粋)

「普段人前で話さない生徒が前向きに発言していた。」  
 「子供たちの変化を感じることができた。」  
 「子供たちと指導者の目指していたところのギャップに気づいて、改めたいと思った。」

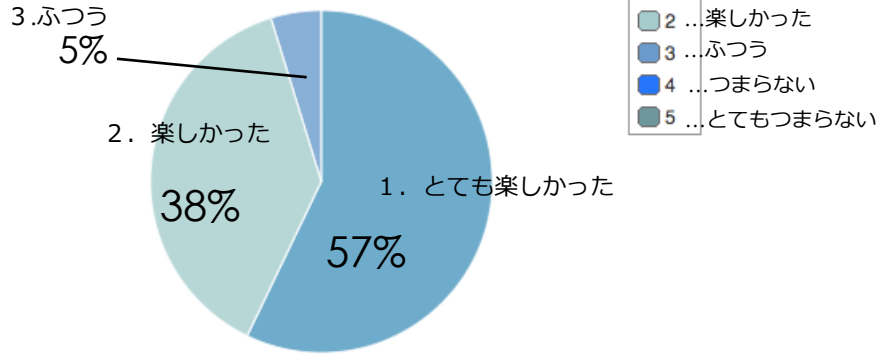
## ■ 学生参加者の声 (アンケートより抜粋)

「チームの目標が新たにできたし、目標へのステップを細かく知ることができた。」  
 「一人ひとりの気持ちがわかった。これからやらなければいけないことが発見できた。」  
 「みんな思っていたことや考えていたことが共有できた。」



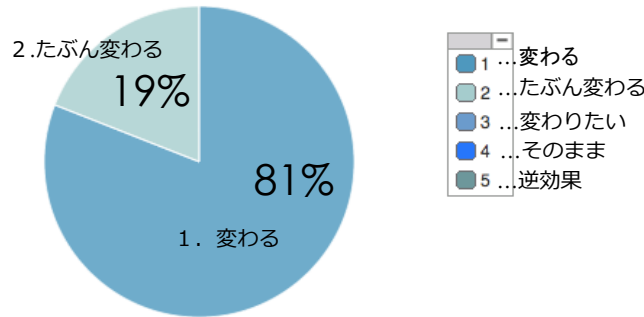
# ■ TDCの効果事例② (少年野球チームのアンケートより)

①セッションに参加してみた感想は？



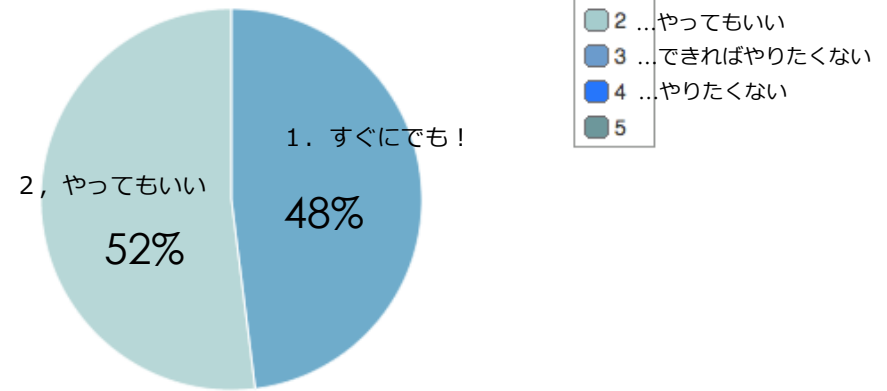
- 1 ... とても楽しかった
- 2 ... 楽しかった
- 3 ... ふつう
- 4 ... つまらない
- 5 ... とてもつまらない

②セッションの結果、何か変わりそう(変われそう)ですか？



- 1 ... 変わる
- 2 ... たぶん変わる
- 3 ... 変わりたくない
- 4 ... そのまま
- 5 ... 逆効果

③次回続きをやりたいか？



- 1 ... すぐにでも!
- 2 ... やってほしい
- 3 ... できればやりたくない
- 4 ... やりたくない
- 5 ...

## ■ 指導者参加者の声 (アンケートより抜粋)

「子供たちの思っている気持ちが一部でも聞かせてもらえたことがよかった。」  
 「子供だけでなく、大人も楽しむことができた。」  
 「チームが1つになった気がした。」

## ■ 子どもの参加者の声 (アンケートより抜粋)

「みんなが言いたいことを言えてよかった。目標がはっきりした。」  
 「チームの掟が決まり、短時間でもチームワークがよくなった感じがした。」  
 「自分のチームのことをみんなで話すことができてよかった。」





# ■ レギュレーション

## 【対象】

10歳以上の男女、心身が健康であれば誰でも何人でも参加可能

## 【条件】

目的、目標などを1つにするグループで、子どもから大人まで、そのグループに関わる全員が参加すること

## 【実施時間】

最低4時間のお試し版からフルバージョン2泊3日コースまで、目的に応じて内容をカスタマイズすることが可能

## 【実施場所】

- ・ 参加人数が余裕を持って着席できる広さがある、冷暖房完備の屋内のスペース
- ・ プログラムによっては屋外に出て軽い運動などをする場合あり

## 【服装】

動きやすく、リラックスできる普段着  
(※制服やユニフォームでない方が望ましい)



# ■ 参考

## ホールシステム・アプローチとは

### ▶ 特徴

- ・1980年代にアメリカで生まれ、近年日本でも注目されつつある**組織マネジメント手法**。
- ・現状や過去にはこだわらず「**あるべき、理想とするべき未来像（目標）**」をその問題の「**関係者全員**」で語り合う**ポジティブアプローチセッション**。

### ▶ 代表的な手法

	AI	OST	フューチャーサーチ	ワールドカフェ
開発時期	1980年代	1985年	1980年代	1995年
開発者	デビッド・クーパーライダー ダイアナ・ホイットニー	ハリソン・オーエン	マーヴィン・ワイズボード サンドラ・ジャノフ	アニタ・ブラウン デビッド・アイザックス
所要時間	3泊 4日 (A社ミットの場合)	半日～2日半	2泊 3日	最低 1時間半～2時間
参加者	何人でも可	数名～千数百名	64名	16名以上何人でも
特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ポジティブな質問による探求とエネルギーの生成</li> <li>■ 強みや希望、ポジティブな習慣、理想のストーリー、情熱や夢などを共有</li> <li>■ 4-Dサイクルに基づいたプロセス Discovery 強み・価値発見) Dream 最大の可能性を描く Design 現実的達成状態を共有化) Destiny 新しい取り組みを始める)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 参加人数や対象者を限定しない</li> <li>■ 開催までの準備がなく強制感がない</li> <li>■ 1日で議事録とアクションプラン作成が可能。</li> <li>■ AIやフューチャーサーチなど、他の組織変革手法と組み合わせ使用することが可能。</li> <li>■ 参加メンバーの主体性を尊重する自己組織化のプロセス。 (「4つの原則」と「主体的移動の法則」)</li> <li>■ 組織が安定している状態より、危機的な状態により効果を発揮。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※以下のテーマにおいて効果発揮</li> <li>■ 全社的な)戦略策定</li> <li>■ 組織変革</li> <li>■ サプライチェーン、バリューチェーン等を巻き込んだ変革</li> <li>■ 地域、コミュニティ開発</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>※以下のテーマにおいて効果発揮</li> <li>■ さまざまな人々が集まるコミュニティ</li> <li>■ ビジョン・戦略などを構築する際の意識合わせ</li> <li>■ 新施策・新規ビジネスや新製品に対する意見交換・ヒアリング</li> <li>■ 研究会などでの探求や知識共有</li> </ul>

参考) 「ホールシステム・アプローチ」香取一昭/大川恒著、 HUMAN VALUE HP (<http://www.humanvalue.co.jp/>)

