タックマンモデル チーム振り返りシート

出来事をもとに「今のチームに近い段階」と「次に試す働きかけ」を決めるためのシートです

記入日 _____
チーム名 _____
記入者 _____

① 最近チームで起きた出来事 会議の様子・意見の対立・役割の迷いなど、具体的な場面を書く

② 今のチームに近い段階 ①の出来事に近いものにチェック。メンバーと見立てが違ったら、その理由も話す

段階	チームの状態	職場の例	リーダーの働きかけ	近い？
形成期 Forming	互いの考えや役割を探っている	初回会議で様子を見て発言を控える	目的・担当・相談先を共有する	☐
混乱期 Storming	目標や進め方への意見の違いが表れる	納期と品質のどちらを優先するかで対立する	対立点と判断基準を整理する	☐
統一期 Norming	役割や進め方への共通理解ができる	担当と報告のルールに沿って仕事が進む	合意したルールを試し、負担の偏りを見直す	☐
機能期 Performing	互いを支えながら目標達成に取り組む	予定外の仕事にも役割を調整して対応する	裁量を支え、情報共有と振り返りを続ける	☐
散会期 Adjourning	プロジェクト終了などでチーム関係が終結する	成果を引き継いでそれぞれ次の担当へ移る	学びの記録・引き継ぎ・貢献への感謝を行う	☐

そう考えた理由／メンバーとの見立ての違い

③ 今感じている問題 目標・役割・進め方・人間関係など、気になっていることをそのまま書く

④ 次に試す働きかけ 1つに絞り、実行後に振り返る日まで決める

試すこと	
誰が・いつまでに	
うまくいったかを何で確かめるか	
振り返る日	

使うときの注意　段階は固定的な判定や成果の保証ではありません。すべてのチームが同じ順序・期間で進むわけではないため、具体的な出来事を確認するための枠組みとして使ってください。人格を否定する発言や威圧を「成長に必要な混乱」として放置しないことも大切です。

出典：Tuckman（1965）、Tuckman & Jensen（1977）。職場の例・リーダーの働きかけは株式会社HEART QUAKEによる実務向けの提案です。

解説記事・無料のチーム段階診断：heart-quake.com/article.php?p=396　／　© 株式会社HEART QUAKE　研修・社内での複製利用可