

ビジョンは共有、 仕事は分担。

「指示待ち」を卒業し、自律的な最強チームを創る法則

この原則が崩れたとき、組織の成長は止まる。



選手とコーチ、前衛と後衛、顧客と営業。

ビジネスプロジェクトから人生のパートナーシップまで。

私たちは常に誰かと「チーム」を組んでいる。しかし、多くの現場で、致命的な罠が潜んでいる。

なぜ、チームは機能不全に陥るのか？

「作業（仕事）」だけを分担し、



「目的（ビジョン）」を共有していない。



「指示」で動かす世界

リーダーが指示のみを行い、メンバーがただ手足を動かす。一見、効率的に見えるこの構造には、致命的な欠陥がある。

- ・ **問題点 1:** 指示された側は「なぜやるのか」を理解していない。
- ・ **問題点 2:** 想定外の事態が起きたとき、自分で判断できない。
- ・ **問題点 3:** 「やらされている」感覚が強く、モチベーションが上がらない。



それは、相手の力を奪う行為に等しい。

ビジョンの共有を行わない。
それは、相手から「考える機会」と
「ビジョンを描く力」を
奪っているのと同じである。

コートの上で起きていること。

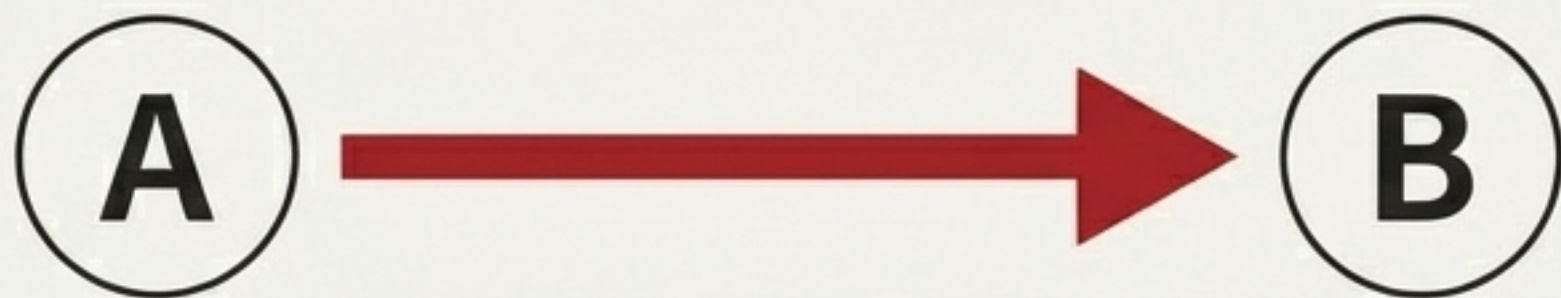
バドミントンのダブルスを例に考えてみよう。

「指示」で動く選手と、「ビジョン」で動く選手。そのパフォーマンスには、決定的な差が生まれる。



2つの指示、2つの世界。

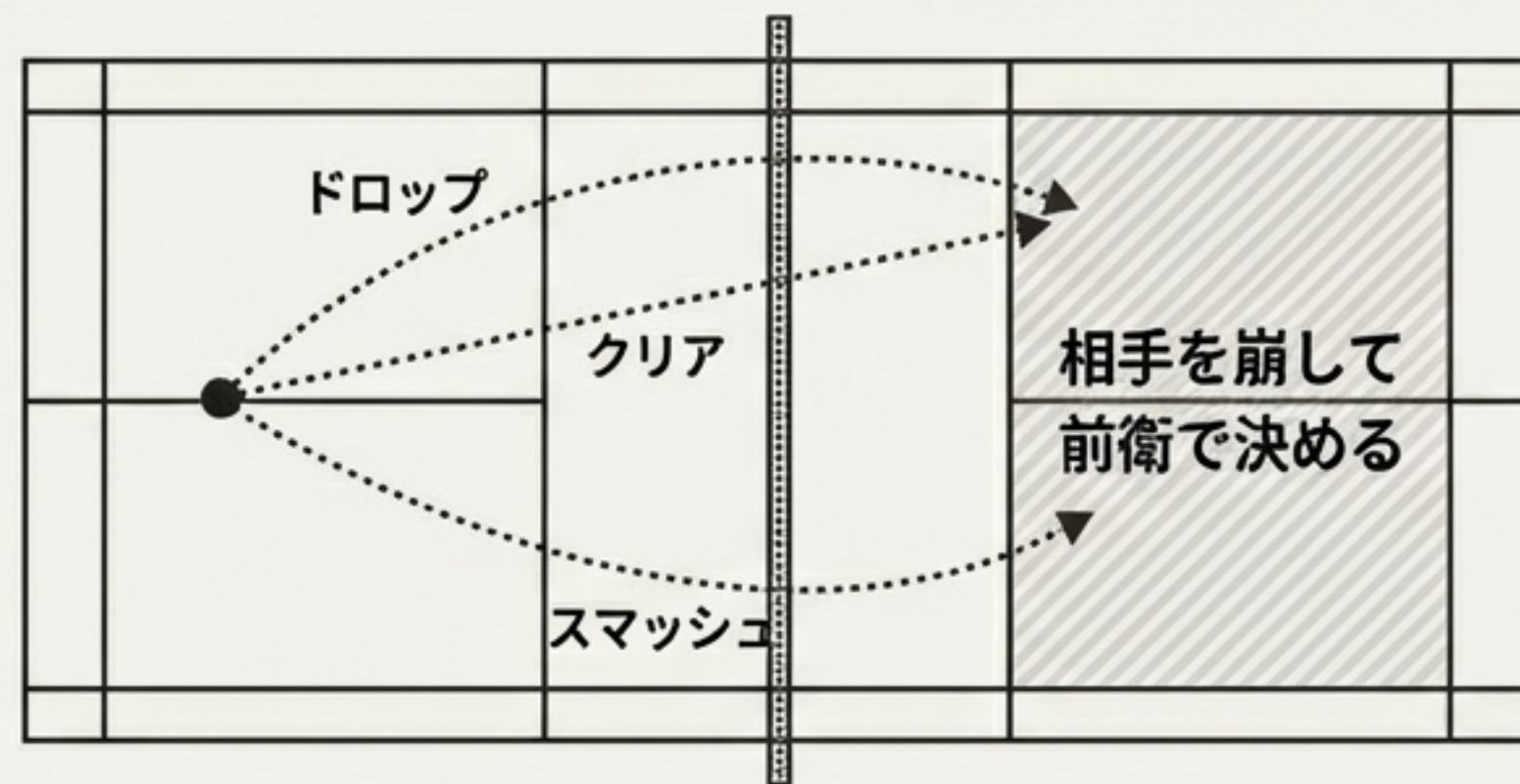
指示 (Instruction)



Command: 「スマッシュを打て」

Result: 状況が悪くても、選手はスマッシュを打ち続ける。思考は停止する。

ビジョン (Vision)



Shared Goal: 「相手を崩して前衛で決める」

Result: 選手は自ら考え、「ここはドロップで相手を動かそう」と最適な手段を選択できる。

目的を理解せずして、良い仕事は生まれない。

ビジョンを共有された選手は、自ら考え、**最適な手段（仕事）**を選択できる。ビジョンを渡されたメンバーは、単なる実行者から、**創造者**へと変わるのだ。

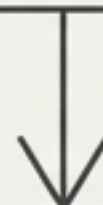


真のチームワークを創る、唯一の法則。

STEP 1

ビジョンの共有

「私たちはどこへ向かうのか」というゴールイメージを徹底的に合わせる。



STEP 2

仕事の分担

ゴールに至るプロセスは、それぞれの専門性を信頼し、大胆に任せる。

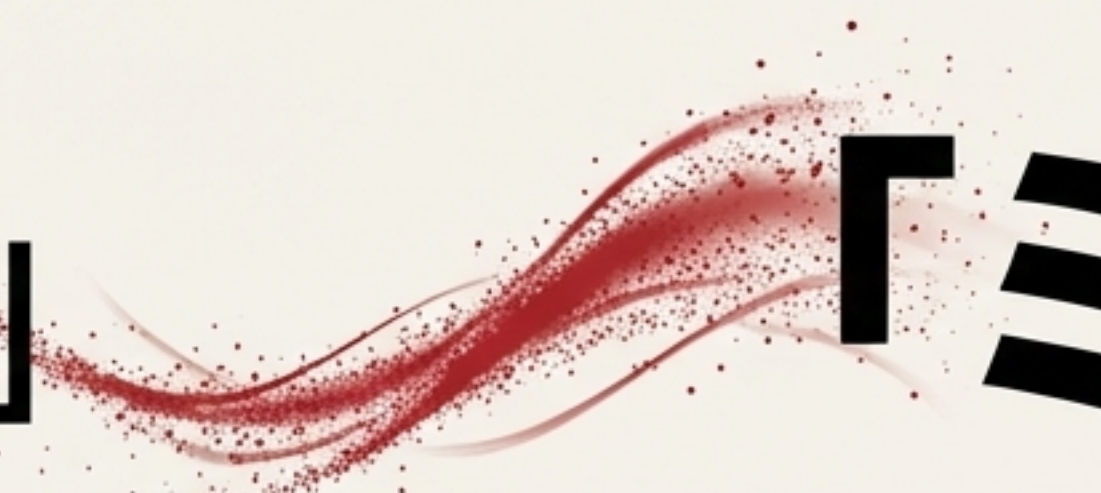
リーダーの役割は、ラジコン操作ではない。

あなたの仕事は、細かく指示を出すことではない。

**「我々が見るべき景色」を指し示し、そ
こへ向かう情熱を伝播させることだ。**

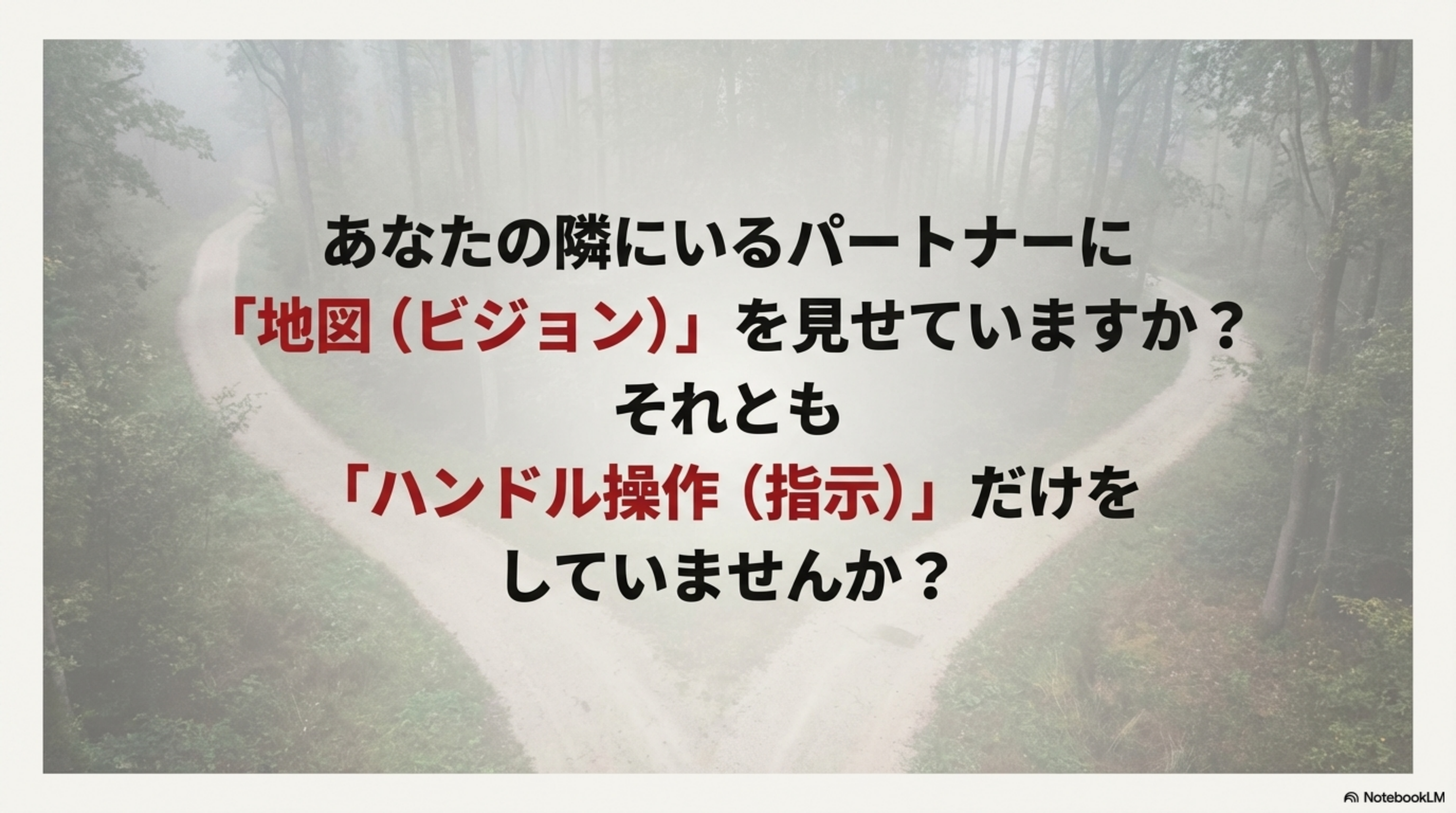


そのとき、「作業」は「ミッション」に変わる。

「作業」「ミッション」



ビジョンさえ共有できていれば、仕事の分担は、誇りある「ミッション」へと変わる。



あなたの隣にいるパートナーに
「地図（ビジョン）」を見せていますか？
それとも
「ハンドル操作（指示）」だけを
していませんか？