

チームメンバーのタイプ

熟練ワーカー

- サポートの必要: 高い
- ディレクションの必要: 低い

この人は最低限の基準すべてにおいて突出しており、効果的に働く能力を発揮しているため最低限の監督で十分。

リーダーからのサポートを必要としている。自分のことを認めてもらうこと、具体的な励まし、チームへの貢献度に関するコミュニケーションを常に必要とする。問題解決能力や効果的な意思決定における能力が周りから見て明らか。

熟練ワーカーは自らのポジションについて理解しており、期待される結果を出す上で役に立っている。「熟練ワーカー」がチームと足並みを揃えてやる気を持つために、公式、非公式な定期的サポートと励ましが役に立つ。

訓練中

- サポートの必要: 高い
- ディレクションの必要: 高い

最初のオリエンテーションが終了し、成長中。自分の能力向上のための具体的な計画をもらおうとしている。

さらに効果的になるために定期的なコミュニケーション、励ましとフィードバックが与えられる。定期的な個別指導が今後必要とされる。

能力が最低限の基準を超えるようになると、ディレクションの必要性は減少していく。

新しいポジションで「訓練中」の人は、そのポジションで期待される内容に関する明確なディレクション、そしてそのポジションでうまく働き導く上で励ましを受ける必要がある。

「訓練中」の人には、昇進して新たなポジションについたばかりの「シニア」メンバーもいれば、新たな責任分野に異動された人もいる。「訓練中」の人はサポート・ディレクションともに必要が高い。

新しい役割での能力が基準に到達したら、ディレクションの必要性は減少し、徐々に「訓練中」ステージから「熟練ワーカー」ステージへ移行するようになる。

ハイパフォーマー

- サポートの必要: 低い
- ディレクションの必要: 低い

この人は非常に有能で、幅広い責任や事例に対処することができる。

ミニストリーに対するコミットが高い。

メンターとしての関わりが、この人に対して一番最適なリーダーシップスタイル。

クリエイティブな働きを率先して行う機会、さらに広範囲に及ぶ影響を与える機会を与える必要がある。

「熟練ワーカー」は新しいアイデアや創造性を提供してくれる。

「ハイパフォーマー」も効果的な働きの模範やメンターとして「新配属」と「訓練中」のメンバーの助けになる。

「ハイパフォーマー」は成熟しており、ミニストリーの成果を出す上で大きく貢献できる。彼らは比較的サポートやディレクションの必要性が低い。また新メンバーや訓練生のコーチ・メンターになれる。

また、チャレンジ度が高い新たな役割を任せる候補者になる可能性が高い。

新配属

- サポートの必要: 低い
- ディレクションの必要: 高い

新しいポジションに配属されたチームメンバーで、その責任に関する最初のオリエンテーションを受けている人。

最低限の基準が設定されている。新しいポジションとミニストリーに慣れることが一番の課題。

責務、状況、一緒に働く同僚たちに関するオリエンテーションは不可欠。

「新配属」の期間はその人に過去の経験とポジションによって異なる。

