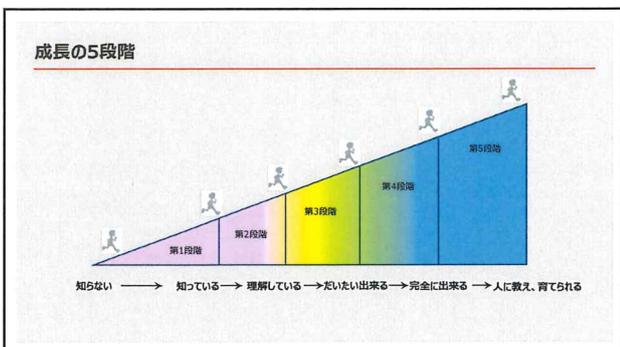




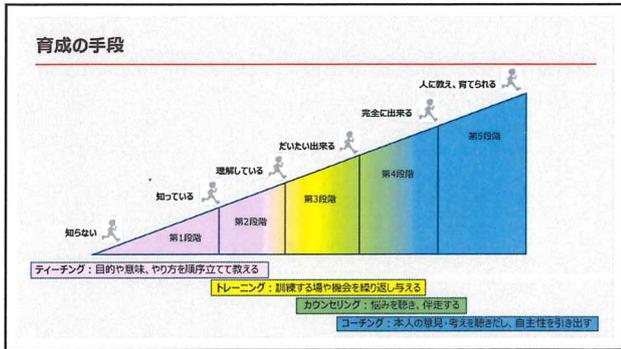
1



2



3



4

自分史（ライフラインチャート）をつくろう

■ ライフラインチャートとは

- ・自分のこれまでの人生を振り返り、いつどんな出来事があったのかと、その時の自分の幸福度・充実度はどのくらいだったのかをチャートで表したものです。
- ・自分の人生の上がり下がりを可視化することで、自己理解を深めます。
- ・自分の感情の振れ動きを可視化することで、どんな時に自分が満足するのか、反対にモチベーションがさがりかを客観的に見ることができます。

5

自分史（ライフラインチャート）の書き方

- ① 人生を思い出す
人生の転機となった出来事、影響を受けた人との出会い、成功体験・失敗体験・強烈な体験等、あなたの人生に大きな影響を与えた出来事を思い出します。
- ② 出来事に点を打ち、キーワード（出来事のタイトル/感情）を記載する
それらの出来事があった個所に点を打ち、出来事のタイトルとその時の感情を書きます。プラス（+）マイナス（-）程度を決める際には、その時の感情を思い出します。嬉しい、楽しい、充実、不安、恐れ、失望、不甲斐なさなど、様々な感情があったと思います。その時の感情を素直に程度に反映します。
- ③ 点を線で繋ぐ
点を線で結んで、人生の山と谷を描いてください。

※作成にあたってのポイント
 ・ライフラインを書く際には、深く考えずに、自分が「感じたこと」を感じたままに書いてください。
 ・誰かに見られることに意識がいき、せっかく時間をとったのに、真実のライフラインを描くことができません。
 ・誰にも見られていないと仮定し、素直に書いてください。

自分の人生の経緯が見える化されれば、自然と自分の強み、価値観が浮かび上がってくるはずですよ。

6

人材育成に基本となる3つの力

<p>①「観察力」</p> <p>人材育成を行う上で最初にするべきことは、育てる対象者のことを知ることです。対象者をよく観察することが重要になります。対象者は実際何をしているのか、日々どのように感じているのか、まずは言動を観察し、知識やスキル、行動特性、価値観などを知らなければなりません。「観察力」は人材育成の最初に必要なスキルであり、最も根底にある基本となる力です。</p>	<p>②「共感力」</p> <p>人材育成では、対象者が何に悩んでいるのか、どのようなことに苦しみ、どんな時に喜びを感じるのか共感できることが重要になります。共感できれば、どんなに観察し、起こっている事象を把握できても、どう支援すべきか、何を育成すべきか理解することができません。相手に寄り添う「共感力」は、人材育成に必要なスキルであり、人材育成の効果を下支えしてくれる力です。</p>	<p>③「洞察力」</p> <p>「洞察力」とは物事の性質や原因といった、本質を見抜く力のことです。人材育成を効果的に行うには、「観察力」「共感力」だけでは不十分で、観察と共感の結果から深く洞察し、どうすれば部下や社員がもっと成果を上げられるか、何が課題になっているかを見抜く必要があります。故に物事の本質を見抜く「洞察力」は、人材育成に必要不可欠な力です。</p>
---	---	---

7

育成を行う上で参考にしたい心理学

<p>■ピグマリオン効果</p> <p>期待と信頼を感じて、期待に応えようとする事で結果が良くなる</p>		<p>■ゴーレム効果</p> <p>期待と信頼が感じられず、やる気・能力が低下し、良い結果が得られない</p>	
<p>■ホーソン効果</p> <p>周囲の注目を浴びることで「よく見られたい」「期待に応えたい」と感じて、それによって行動が変わる結果が良くなる</p>			

8

まずは褒めることから



9

まずは褒めることから

褒める

部下の行動や結果を
肯定的に評価すること

≠

おだてる

相手を持ち上げて、
得意にさせること

10

まずは褒めることから

行動を促す前 (例) この前の企画も大変だったけど、
あんなに頑張れたから、今回も絶対大丈夫！
○○なら3日でやり切れるよ。

行動（取り組み） (例) どう、何が困っていることはない？
手伝えることがあったら、言ってね。
これは、クラブより表の方が見やすいかもしれないね。

行動（取り組み） (例) 時間が無い中、事前の情報収集から限取り資料の
作成も丁寧にできていたから、教員先生の質問にも
しっかり応えられたね。夜作成も前回より見やすく
読め方あったよ。期限の3日も達成できて素晴らしい、
よく頑張ったね。

おだてる

褒める

11

まずは褒めることから

■ 部下が求める褒め言葉ランキング (複数回答あり) 出所: 「世界最高の伝え方」(東京経済新聞社) 慶応大学水口教授の研究

1	信頼して任せられるよ	60.0%
2	○○さんがくれた良かった	30.8%
3	一緒に仕事ができうれいです	20.6%
4	機転の利いた気配りができるね	16.0%
5	助かりました	15.6%
6	これからも期待しているよ	14.2%
7	仕事が早いね	14.0%
8	頑張ったね	13.0%
9	目の付け所がセンスあるね	11.2%
10	仕事が正確だね	10.6%

12

まずは褒めることから

褒め方のポイント 

1. 褒めるタイミングを見極める
①その場ですぐ褒める ②大勢の前で褒める ③本人がいない時に褒める
2. 具体的な行動やプロセスを褒める
3. 簡潔に褒める
4. 相手のモチベーションがあがる内容で褒める
5. 成果がでていなくても、感謝を伝える

13

効果的な叱り方

部下を叱る目的

部下を叱る目的

=

部下の行動変容

14

効果的な叱り方

叱るだけ


不安

消極的


叱る+理由


納得

行動改善


15

効果的な叱り方

叱る 相手を正しい方向に導き成長を促すという目的がある	怒る 目的がなく、ただ自分の感情をぶつけるだけの行為
---------------------------------------	--------------------------------------

16

効果的な叱り方

やってはいけない叱り方

- × 感情を表に出し過ぎる
- × 他者と比較する／他者を引き合いに出す
- × 具体的な内容・理由を伝えない
- × 人格を否定する
- × 自分の意見や価値観を押し付ける

17

効果的な叱り方

叱り方のポイント

1. 「WHY」と「WHAT」を伝える
2. 叱る対象を「人」にしない
3. 場所とタイミングを考慮する

18

効果的な叱り方

叱り方の4つのステップ

- step 1. 事実ベースで話す
- step 2. 感情を言葉で伝える
- step 3. 望ましい行動と一緒に考える
- Step 4. 期待を伝える

19

育成の効果が出ない時は

育成の目的・ゴールが
明確になっているか

適切な育成手段を
選択しているか

育成の目的やゴールイメージ、
求める能力・スキル（現状とギャップ）などに
曖昧な点があると、
人材育成の効果は出づらい

20

育成の効果を上げるためには

育成目標
の確認

→

育成対象者
の現状確認

→

ギャップの
確認

→

育成目標
の明確化

→

育成手段
の明確化

職場の課題や現状から、育成目標（育成する人物像）を
導きだすことからスタート

21

自身の育成を振り返ろう①

①育成の目的	②育成対象者
③育成の目標（ゴールイメージ）	④育成対象者の現状

22

自身の育成を振り返ろう①

⑤目標と現状のギャップ	⑥育成目標の明確化（中長期で設定）
⑦育成手段の明確化（育成方法の決定）	

23

こんな上司になっていませんか

The diagram features a central illustration of a person with multiple arms, one arm holding a megaphone, representing a supervisor. To the left, five blue arrows point towards the central figure, each containing a negative behavior: '常に忙しい姿を見せている' (Always showing a busy posture), '課題を丸投げ' (Throwing tasks away), '気分です仕事-指導をする' (Working on a whim - giving instructions), '権限移譲しない' (Not delegating authority), and '叱ってばかりで褒めない' (Only scolding and never praising). To the right of the central figure, two dark blue boxes contain the consequences: '部下のモチベーションダウン' (Subordinates' motivation down) and '最悪の場合は離職にも' (In the worst case, even resignation).

24

組織全体で育成しましょう

業務が多忙で育成に時間が取れない、上司のスキル不足の場合、
その代替となる育成資源を利用する

直属の上司が一人で抱える必要はない

25

自身の育成を振り返ろう②

①自身の育成で良かった点	②自身の育成での反省点
③今後どのように育成に取り組んでいきたいか	④育成に取り組む上での課題

26

まとめ

- 成長の段階に合わせて育成手段を変えることが重要
- 人材育成の基本となる力は「観察力」「共感力」「洞察力」
- 褒め上手な上司を目指そう
- 育成の効果をあげるために、「育成目標の確認」→「育成対象者の現状確認」→「ギャップの確認」→「育成目標の明確化」→「育成手段の明確化」、そして、その内容を育成対象者に共有しよう
- 人材育成は上司（組織）の役割であり、責任である協力で取り組もう

27
