

料金後納郵便

OFFICE HARMO INC.

ゆうメール

お仕事、家庭、いろんな場所で、「きっと役に立つ情報?!」をお届けします!

喜田菜穂子の季刊誌 ハーモマガジン 26 夏号 「人を育てる④」

自立を育てる習慣（自立型支援方法）その1

今年の夏は、各地で豪雨があったり、相変わらず地震があったり…。日本中の火山活動も、なんだか不安ですね。知り合いの月山の山伏修行をされている方が、「日本は龍が暴れる時代に入った!」とおっしゃっていたのをふと思い出しました。自然の流れは、何が起こるかわかりませんが、どのような状況でも、大切なことを忘れないで未来に向かって「今」を生きていきたいと心から思ったりしています。さて、前回から改めて私の専門でもある「主体的に生きる自立力」の育て方に入っていますが、今回から少し詳しくお伝えしたいと思います。

### ■自立を育てる習慣(自立型支援方法)NO1

「人はいつも最善を選択している」という前提で、人と関り続ける。

人は、どのような場合も「その人にとっての最善の行動」を選択しています。結果的に失敗だったとしても、その行動を選択したときは、これが一番良い方法だと思っています。たとえば、私たちが集団で仕事をするとき、誰かの行動によって、何かうまくいかない状況が起こると、「あの人が間違っただけをした」と責めたくくなります。しかし当人は、そのとき「うまくいく」と思って行動していたはずなんです。

人は、ものの善悪や法律的な良し悪しだけではなく、何らかの理由(潜在的な理由や、顕在的な理由)で物事を選択し、行動しています。

よりよい人間関係を築くために、自立型支援方法では、相手の「ここに至るまでの選択」を否定せず、相手を受容して関わります。

「理解できない」「信じられない」と思っていたのを、「事情があったのかもしれない。この人なりのやり方なのだろう」と一旦受け入れる。お互いが、対立する心の位置から、一緒に未来を見る隣同士の心の位置に変えて関わることから始めることが望ましいでしょう。

#### 【ポイント】人間関係構築の流れ

1. その人と人間関係を築くことを改めて自覚、選択する。
2. その人は、「今まで最善の選択をしてきた」と受け入れる。
3. 信頼関係が構築され、心を開いてもらえる。
4. 改善のための話し合いや、支援がスムーズにできる。

#### 【エピソード】「私が正しい!」からシフトする

あるセミナーで、40歳くらいの男性マネージャーが愚痴をこぼしました。「私は正しいことを言っているのに、メンバーは私を理解してくれない。明らかに相手が間違っている。この組

織には能力のある人が少なくてイヤになる」。よくあるお話です。きっとこの人は間違っていないでしょう。相手が間違っているのかもしれませんが、相手も何十年という人生の自分の経験や知識、さまざまなことから「今」に至っています。相手を正すために「間違っている」と言うことは簡単ですが、それでは前に進めません。

セミナーの回を重ねるうちに、彼は過去にあった、ある経験を思い出しました。「人はいつも最善を選択している、という前提で人と関り続ける」をあのとき上司にしてもらっていたら…。

今の組織に入る前、彼は大企業に勤めていました。入社10年目のあるとき、大きなミスを犯し、上司からとても責められたそうです。これが原因で昇進が遅れ、居づらくなり、結局、会社を退職したという経験がありました。「誰もミスをしたくてしたわけではない…」仲のよい同僚に、その頃言い続けていた言葉です。

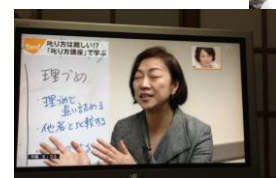
その時の上司が、たとえ大きなミスでも、自分を否定せず受け入れ、そこから支援してくれていたなら会社を辞めることもなく、未来に向かってやる気が出ていたかもしれない。そう気づいた彼に、変化が現れました。その後、彼はメンバー1人ひとりを尊重し、丁寧に関わることを決めました。最近では、メンバーが彼の意見をしっかりと聴いてくれるようになり、みんなが改善のための話し合いができるようになってきたそうです。(参考資料プロコンビジネスノート『自立型支援方法』)

#### ●「自立した人」とは

一人ひとりが自分で考え、壁を乗り越える力を身につけていること。何か問題が生じたとき、他人への責任転嫁(他責)ではなく、つねに当事者意識を持ってあたれること。

上記のような自立した人を育てるには、関わる側の相手と向き合うスタンスが大きく影響するのではないのでしょうか。相手をすべて否定して関わるのは簡単です。しかし、頭から否定し責めてみたところで、相手の本音はなかなか聞かえてくる状況にはなりません。「人」と「行動」を区別し、行動は修正すべきものですが、人は受け入れられるように…。私たちが喜怒哀楽のある人間ですが、自分の作り出した状況を考えて、自己管理を少しでも進めて行きたいものですね。

今回は、自立を育てる習慣 NO2 に進みましょう。



564-0067 神戸市須磨区離宮西町 1-2-20-104

(有)OFFICE HARMO 喜田菜穂子

オフィスハーモでは、人材育成のための「効果的な研修を提供しております。参加者の方々のお悩みをすべて取り上げながら現場で役に立ち、結果が出るような仕組みもごございますので、お気軽にご連絡ください。

お読みいただきありがとうございました。

私が実施させていただく研修で心に残るのは、リーダーさんたちの心からの声です。実践形式の研修を体験していただくと、「難しいですよ～。わかっているんですが。」など…。

私がその場で受講生さんにお伝えするのは、毅然としてその方を見つめ、目を見て「同じ投げかけを部下がして来たらどうされますか？「それで君はどうするの？」そう聞き返しませんか？」

「部下は上司の言葉より、態度を見ていると思いますよ！」…。

そんな会話をさせていただけることが、何よりとてもうれしい今日この頃です。

リーダーの皆さん、頑張れ！！

引き続き、効果的な叱り方についてのDVDを販売しています。少しでも多くの方に知っていただくために、お求めやすい価格ですので、どうぞ、皆さまのお仕事、子育てなどにお役立て下さい。(叱り方検定も是非一度体験してください！内容は即現場で行かせる体験型です)

また、忘れた頃にお届けするような形になるかもしれませんが、またこうして片思いでもご縁が繋がることをうれしく思います。バックナンバーをご希望の方や、万が一ご不要の場合も、下のメッセージシートにご記入いただきFAXいただくか、メール(naho@k.email.ne.jp)をいただけますよう、お願いいたします。お読みいただき、ご意見感想などもいただけましたら、今後に反映していきたいと思っております。いつでもお待ちしております。

感想	
----	--

お名前	もしよろしければ連絡先を！(mail・FAX・ご住所など)
-----	-------------------------------

ありがとうございました。  
～当事者意識と考える力を育てる方法～



研修、講演会のご相談お受けします。  
(有)OFFICE HARMO 代表  
NPO法人マザーズサポーター協会理事長  
喜田菜穂子  
naho@k.email.ne.jp 080-4393-4255

「叱る」を通して部下を育てる



- ✓ 叱るために、上司の意識で大切な3つのポイント
  - ✓ 事例を基にした「悪い叱り方」「良い叱り方」のシミュレーション
  - ✓ 叱り方の9つの留意点
- などをセミナー形式で、わかりやすく解説しています。「叱る」と「怒る」は違います。本来の叱る目的を認識し、部下を育てていくためにぜひ活用してください。