

CDC™ Executive Program

Ⅱ. 幸せな職場を創る

1. ヨコの関係

c. 勇気づけのリーダーシップ

～勇気と情熱が蘇り革新が起こる～

コーポレートダイナミクスコーチング™
エグゼクティブ・プログラム

Vd.11

Ⅱ. 幸せな職場を創る

1. ヨコの関係(共同体感覚)

a. 「幸せな職場」とは？

b. 実践！ 幸せな職場のコミュニケーション

c. 勇気づけのリーダーシップ

d. 実践！ 勇気づけのリーダーシップ

e. 人を育てるスキル - 対話型マネジメント

f. 人を育てるスキル - 部下指導の8ステップ

勇気づけのリーダーシップ

人間力

(勇気と情熱の源泉)

人を育む
(育成力)

生み出す
(創造力)

現実にする
(実現力)

大局を掴む
(俯瞰力)

突き抜ける
(突出力)

CDC™ Executive program

勇気づけのリーダーシップ

ヒューマン・
スキル

自分軸

リソースフル

立場力

伝わる力

理論
(仮説)

創造的自己
(自己決定性)

目的論

全体論

対人
関係論

現象学
(認知論)

思想

共同体感覚(ヨコの関係)

- ①自己受容
- ②他者信頼
- ③貢献感

「勇気」とは？

- ◆「勇気」とは困難を克服する活力
- ◆困難を克服する活力を与えるのが「勇気づけ」

勇気とは

- リスク※を引き受ける能力（能力）
- 困難を克服する努力（努力）
- 協力できる能力の一部（協力）

※リスクとは、可能性も含んだ不確定要素

（アドラーによる定義）

勇気は、自己勇気づけ（self-encouragement）の産物
勇気は、自己信頼（self-confidence）の具体的な表れ

（ドライカース著「Social Equity」1971年）

「勇気づけ」とは？

- ① 勇気づけとは、リスクを引き受け、他者とも協力できる能力を与えること
- ② 勇気づけとは、困難を克服する努力を育てること



勇気づけとは、自己尊重（自尊心）と自己信頼を築くのを支援するために個人の持ち味と潜在力に焦点を当てるプロセスであり、勇気と信頼を確立するのに欠かせない技術を適用することで現実化する理論である。

Leadership by Encouragement -Don C Dinkmeyer- 1993

勇気のある人の10の特徴

- 1. 自分が自分の味方になる
- 2. 自分自身の能力に確信がある
- 3. チャレンジする(リスクを冒す)ことをいとわない
- 4. 自立心が旺盛である
- 5. 自分の欠点や弱さを客観的に認めている
- 6. 自分の感情をコントロールできる
- 7. 失敗や挫折を学習の機会と捉える
- 8. 将来に自信を持っている
- 9. 自分と他者の違いを認める
- 10. 他者との関係が協力的

出典: 岩井俊憲著「勇気づけの心理学」

勇気づける人の6つの特質

勇気づける人	勇気をくじく人
尊敬と信頼で動機づける	恐怖で動機づける
楽観的(プラス思考)	悲観的(マイナス思考)
目的(未来)思考	原因(過去)思考
聴き上手	聴き下手
大局を見る	細部にこだわる
ユーモアのセンスがある	皮肉っぽい

出典: 岩井俊憲著「勇気づけの心理学」

「勇気づけのリーダーシップ」 発揮! 点検シート

現場で実践!

			10点満点で何点?							
			月/日	/	/	/	/	/	/	/
● 「褒める」(タテの関係:優れている点を評価し賞賛)ではなく 「勇気づけ」(ヨコの関係:共感しながら相手に活力を与える)を意識する										
1	「ヨイ出し」で勇気づける	よい点に目をむけるとよい点の頻度がますます増えていって ダメな点が減っていく。小さくてもよいのでできたことに注目 する								
2	「プロセス重視」で勇気づける	①スタート地点からの成果を見て勇気つける ②2ヶ月3ヶ月先の未来にかなう成果を見て勇気づける								
3	「失敗から学ぶ」	- 失敗はチャレンジの証 - 失敗は学習のチャンス								
4	「感謝」で勇気づける	「ありがとう」を声に出している。 (当たり前だから、恥ずかしいから、はNG)								

【気づき/感想】