

2019年8月23日(金)  
第249回例会

創造的手法を用いた体感型相互学習  
「体感」から学ぶ・気づく・深める!!  
リーダーシップ

---

ひとりひとりのチカラを、組織のチカラを最大に

株式会社MANY ABILITIES  
代表取締役 野原秀樹

# 目的と内容

## 【目的】

一般的にリーダーシップとは指導者の資質、能力とされています。しかし、リーダーシップの捉え方や定義は様々です。それだけ奥深く、重要な能力と言えます。また、PMに於いてもリーダーの存在は重要であり、リーダーシップは個々が身に付けるべき能力と言えます。私はリーダーシップを「**チームの課題や目的、目標に向かって集団を導いていく能力**」と伝えています。集団を導いていく能力の中には様々な能力があります。皆さんはどんな能力を思い浮かべますか？今回の例会では体感のアプローチから、改めてリーダーシップを捉え、どの様な能力が必要なのか、皆で対話し言語化します。何を体感するのか・・・気になる方は例会にご参加して下さい。

## 【内容】

- ①リーダーシップを見つめる
- ②「体感」から学ぶ・気づく・深める!! リーダーシップ

# ①リーダーシップを見つめる

## ■リーダーシップ:

**チームの課題や目的、目標に向かって集団を導いていく能力**

リーダーの発言や行動はチームのメンバーに大きな「影響」を与えます。従ってメンバー1人1人をよく理解し、メンバーの個性や能力を引出し導いてあげることが大切です。コミュニケーション力、マネジメント力、問題解決力、信頼される人間性などが必要です。

## ■フォロワーシップ:

**課題や目的、目標に向かってリーダーを補佐していく能力**

(フォロワー: リーダーを補佐する人、部下やチームメンバー など)

フォロワーはリーダーの個性や特性を理解し、指示に従って行動するだけでなく、チームの課題や目的、目標の「達成」に向かって積極的にフォロワーシップを発揮して、リーダーとの「信頼関係」を構築していく必要があります。

# Memo

## ①リーダーシップを見つめる

貴方が今まで影響を受けたリーダー像は？

(いつ、だれ、どんな影響、今の貴方に活かされていることは など)

# Memo

## ①リーダーシップを見つめる

貴方が思う「リーダーに求められる役割、あり方、スキルとは」？

対話後に「3つに集約」して下さい

# Memo

# ①リーダーシップを見つめる

## ■リーダーシップ:「影響」の与え方の違いによるスタイル (例)

行動

影響の与え方

- ①「自らの行動」(率先垂範型・リーダーシップ)  
自らが行動し、他者に対して範を示していく
- ②「想いを伝える」(ビジョン型・リーダーシップ)  
明確なビジョンを伝え、他者のやる気やモチベーションを高めていく
- ③「引き出す」(コーチ型・リーダーシップ)  
個々の個性や能力を理解し、引き出しながら導いていく
- ④「サポートする」(メンター型・リーダーシップ)  
良きメンターとなって、他者をサポートしながら導いていく
- ⑤「奉仕する」(サーバント・リーダーシップ)  
他者に奉仕や支援の姿勢を示し、信頼関係を得ながら導いていく

支援

※出典:「サーバント・リーダーシップ」は米国のロバート・グリーンリーフ博士が提唱

# Memo

## ②「体感」から学ぶ・気づく・深める!! リーダーシップ

### ■チームビルディング 3つのポイント

- 「**共通認識**」: チームとしての目的を理解する  
何のため、誰のため、成果は etc.
- 「**役割分担**」: 自らが行うべき役割を理解する  
作業を分担し個人の責任において果たすべき事柄
- 「**相互理解**」: お互いが協力し合う必要性を理解する  
お互いにお互いを理解し合うこと

# Memo

## ②「体感」から学ぶ・気づく・深める!! リーダーシップ

貴方が思う「体感」ワーク後のチームの状態は？

貴方が思う「より良いチーム」のあり方は？

# Memo

## ②「体感」から学ぶ・気づく・深める!! リーダーシップ

セミナーの感想

プロジェクトマネジメントへの活かし方

# Memo