

看護管理塾 看護ものがたり

～4seasons～

第5章「人の強みを見つける」

2018/10/20

強みの点検

あなたの強みは何ですか？

魅力、持ち味、才能、誰にも負けないもの

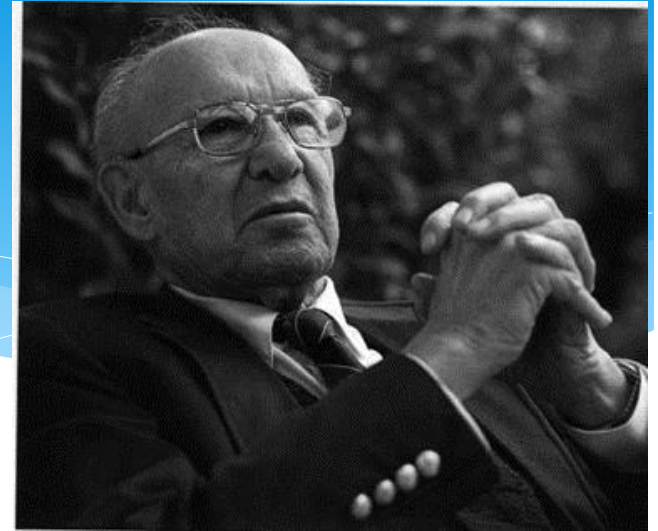
自信が持てるもの、自分で誇れるもの、

これによって人が惹きつけられるもの、

人があなたについてくるもの...

強みに集中する

「不得手なことの改善にあまり時間を使ってはならない。自らの強みに集中すべきである。無能を並みの水準にするには、一流を超一流にするよりも、はるかに多くのエネルギーと努力を必要とする」



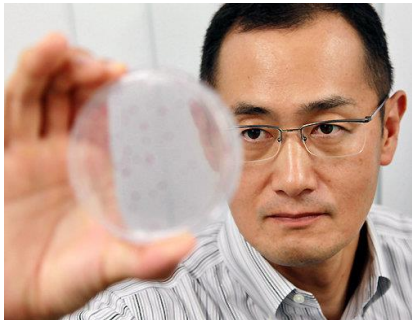
P.ドラッカー【明日を支配するもの】



強みを自覚する



全米オープン優勝 大坂なおみの強さの秘訣
サーブのパワーとスピード
粘りと安定感が加わった。



山中伸弥教授 かつて短い間、臨床医をしていた。特に外科医のときに叩き込まれたことは、考えてばかりいないで、とにかく手を動かさなさいということ。
残念ながら外科医としては全然駄目だったが、研究者になってから、役に立った。
論文を読むのも大切だが、まずやってみよう、試しに実験してみよう。それでヒントが出てくる。



ずば抜けた話術

子どもから大人まで好かれる

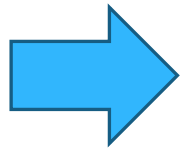
人とは違う視点から伝える

独特のしゃべり方

強みを自覚する

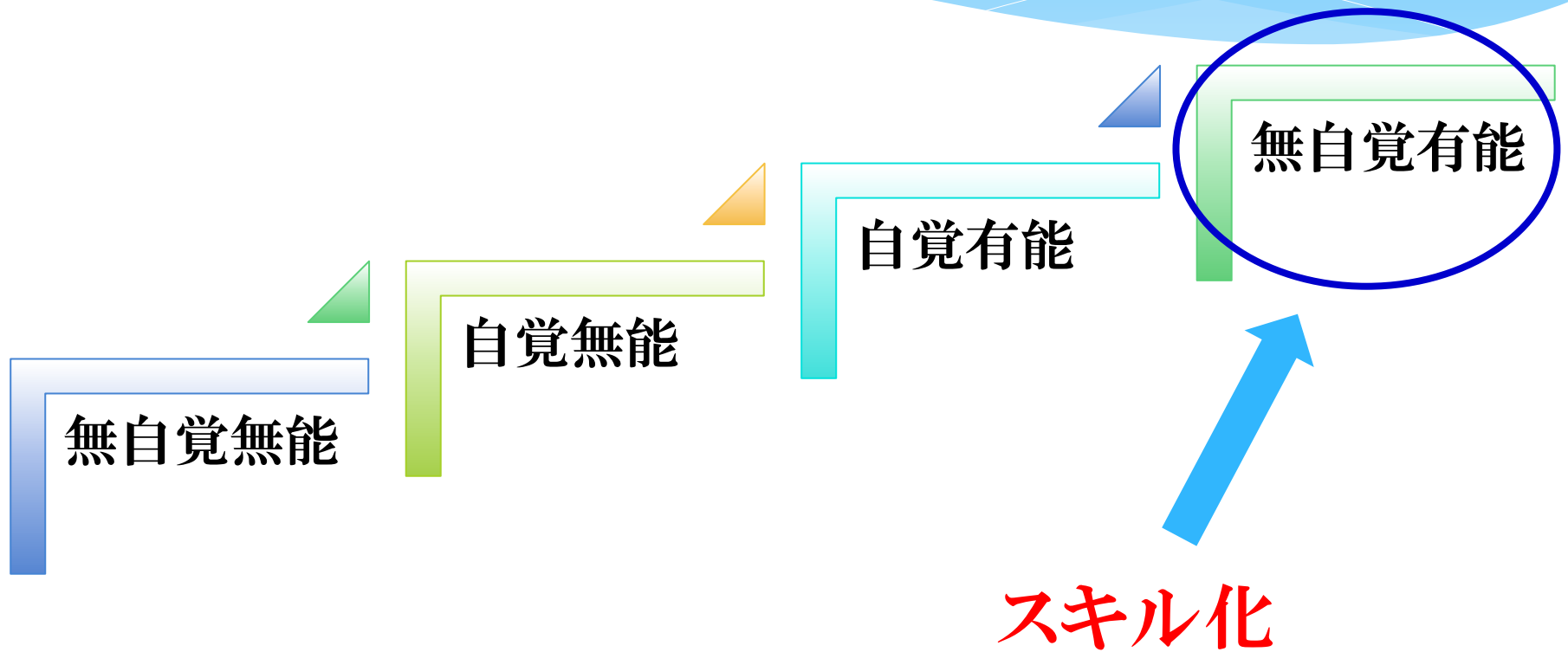
成果を上げる人は強みを活かしている。

- 強みのことは無意識にできてしまっていることが多く、自覚しづらい。



- 第三者から指摘してもらおう。
- あるフレームで見発見する。

強みのスキル化

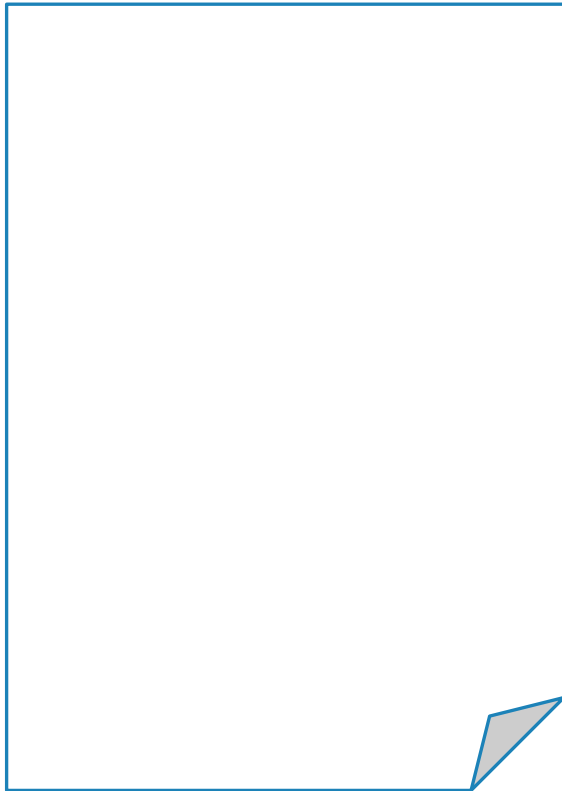


第三者からの指摘

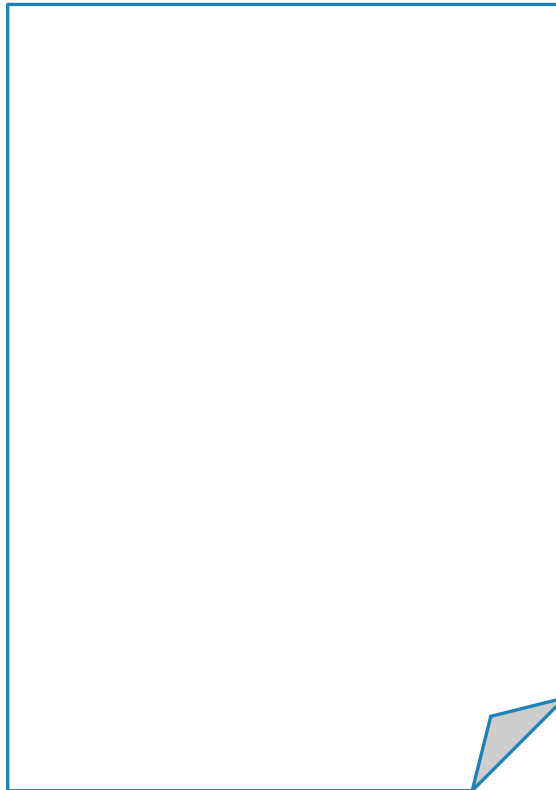
- あなたから見て私の資質や能力や強みはどのような点でしょう。
- 私が他の人よりもうまくできると思われる点はどのようなことでしょうか。
- さまざまな役割の中で私に一番ふさわしい役割はどのようなものでしょう。

強みを見るフレーム例①

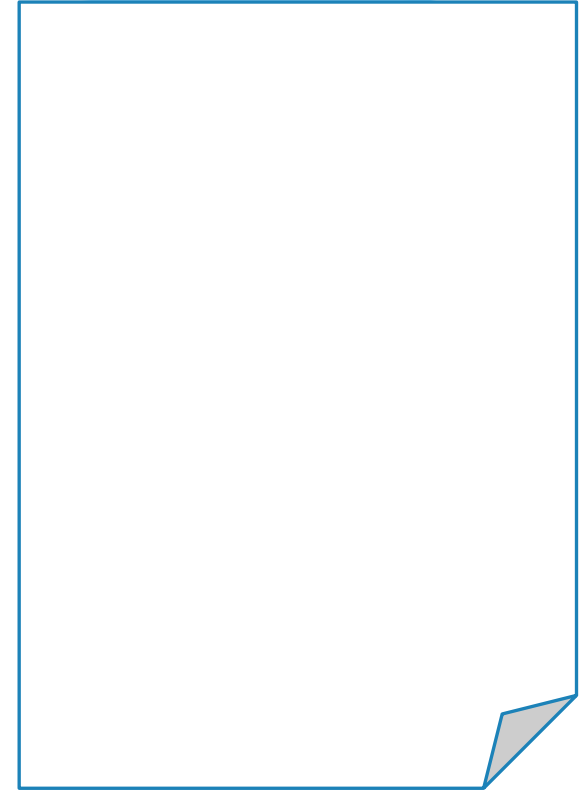
私が得意とすることとは



私の過去の成功体験
その背景にあった強み



私の過去の失敗体験
から修得した強み



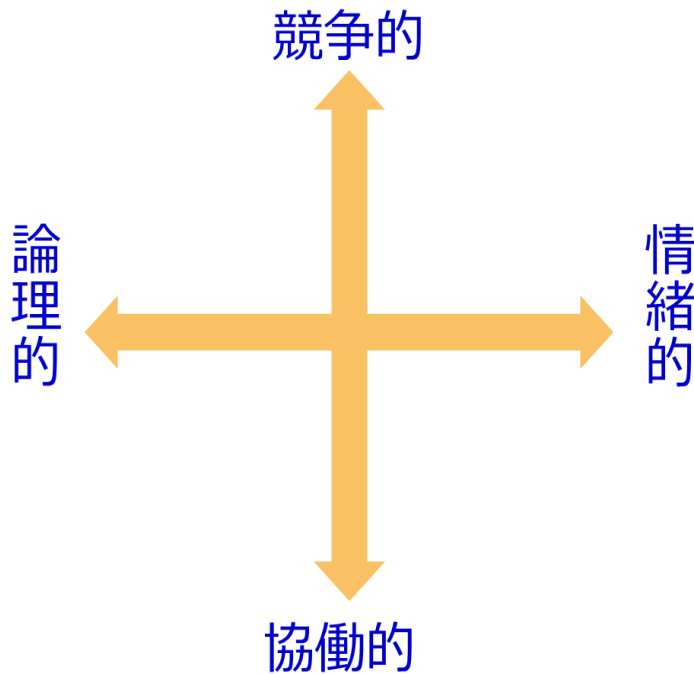
強みを見るフレーム例②

競争的: 積極的、能動的、競争指向、結果指向、行動が素早い

協働的: 調和的、協力的、支援指向、プロセス指向、人を探し求める

論理的: 理論的、分析的、現実指向、効率指向、納得して行動する

情緒的: 共感的、感情的、直感指向、感覚指向、感情表現が豊富



リーダーシップ開発10の法則

1. リーダーは生まれつきではなく、育てられるもの
2. 飛びぬけたリーダーは強みから生まれる
3. フィードバックがリーダーの成功を助ける
4. 致命的欠点を直すべき人もいる
5. そうでない人は強みを伸ばす
6. 強みを伸ばすのと弱みを直す方法は違う。
7. 能力開発は日々の業務の中でもできる
8. 他者、とくに上司を巻き込むのが鍵である
9. フォローアップで持続を可能にする



ゼンガー・フォークマン社
CEOジャック・ゼンガー博士

あなたの強みを把握する

あなたの強みを第三者から指摘して
もらいましょう。

リーダーシップコンピテンシー

個人的な能力

成果を上げる

性格的要素

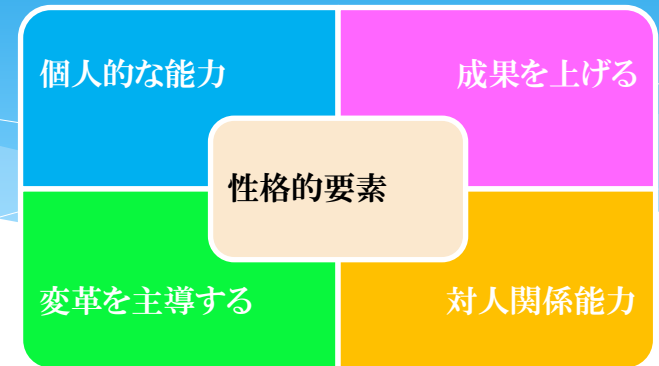
変革を主導する

対人関係能力

相互フィードバック

課題:

これまでの看護管理塾におけるお互いのやりとりを思い出し、グループメンバー一人ひとりの強みを指摘しあう。



- 手順:
- ① リーダーシップコンピテンシーの中から自分の強み16項目を選択。
 - ② 他のメンバーは、相互に強みを点検。
 - ③ 自己認知と他者認知をもとに話し合う。

ジョハリの窓

自分で分かっている

自分で分かっていない

他者に知られている

A

開放の窓

B

盲点の窓

他者に知られていない

C

秘密の窓

D

未知の窓

他者の強みを生かす

「部下の弱みに目を向けることは、間違っているばかりか無責任である。上司たる者は、組織に対して、部下一人ひとりの強みを可能なかぎり生かす責任がある。部下に対して、彼らの強みを最大限に生かす責任がある」



P.ドラッカー【明日を支配するもの】

強みが異なると...

競争的な人が協働的な人を見ると、

「早くやってほしいのに、みんなの意見を聞きすぎて遅々として進まない」

論理的な人が情緒的な人を見ると、

「感覚的すぎて真剣みが足りない」

情緒的な人が論理的な人を見ると、

「まじめすぎて面白みがない」

協働的な人が競争的な人を見ると、

「結果ばかり求めて、人の気持ちへの配慮が足りない」

といったことが起きる場合がある。

本日のワーク

仕事上インパクトが大きく、苦手とする相手を取り上げて、どうすればもっとよい関係が構築できるのかを話し合い、よりよく仕事をするための具体的な対処方法をまとめる。

- ① 苦手な相手の特徴、理由(自分の視点)。
- ② 別の視点から分析する(第三者の視点)。
- ③ 相手との関係をどうしたいか(希望する姿)。
- ④ 智慧をもって対処方法をまとめる。

まとめ方の例

苦手とする△△さん

1. Kさん

- ○○歳
- 業務内容△△△
- 細かい、細かすぎる。
- すぐに感情的になり一方的。
- 一段上から物を言われる。
- 言ったことを忘れる。
- 細かく言われることで自分を信用してもらえていないように思ってしまう。

2. 第三者の視点

- 相手は、心配性で、失敗しないようにサポートしてくれているだけかもしれない。
- 熱くなりやすい人
- 単純な人かもしれない。
- 任せるのが単に苦手なのかも。

3. 希望する姿

- 相手に言われることでストレスにならないようにしたい。
- もう少し信用して任せてもらえるようにしたい。

4. 対処方法

ギャラップの調査より

「最も得意な仕事をする機会に毎日恵まれているか」という質問に、

YESと答えた人の多い組織ほど、

- 定着率が高い。
- 生産性が高い。
- 顧客満足度が高い。

(36の企業、7939の組織、19万8千人への調査より)

63か国、101の企業、1700万人に聞いてみました。

「あなたは、最も得意な仕事をする機会に毎日恵まれていますか」



職場への還元

今日の気づきをどのように職場に還元するかを
行動指針としてまとめる

- 自分の強みの還元
- 他者の強みの活用