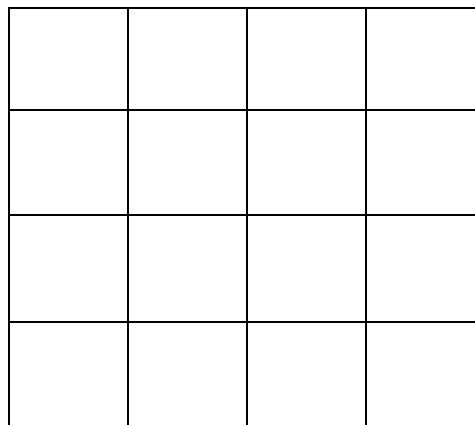


教育資料 プログラム 1. 潜在能力の開発

人は自分にどれだけ秘められた潜在能力があるのか知ることはできません。自分自身の未知の潜在能力に気付かず発揮する方法も知らないまま現状維持を続け、人生の限られた時間を過ごしてしまいます。自分の潜在能力を把握し、開発することで可能性が広がり人生は豊かなものになります。潜在能力は今よりもっと大きなことに、そしてもっと新しいことに挑戦することで開発され、能力を発揮できるようになります。成果を上げるために大切なことは、潜在能力を表面化し行動能力に変え、特定の仕事や課題を遂行することです。行動につながる訓練をすることで潜在能力は開発され、物事を平面だけで捉えるのではなく、側面や裏側からも見つめ立体的に思考することで、以前出来なかったことが出来るようになり成果を上げることが出来ます。潜在能力を開発する方法として「アフメーション」と「コンピテンシー」を紹介します。

◇ 最初に、自分の潜在能力を確認してみましょう。

下記の図を見て、あなたは何個の正方形が見えますか？



答 ()

1. アフメーション <セルフトーク>

アフメーションとは、肯定的な言葉で自己へ語りかけ、セルフトークをすることで自分の潜在意識に働きかけ、成功を引き寄せるための方法です。自分が叶えたいこと、そうなりたいと願うことを、肯定的な言葉で自分に向かって宣言し、願望を成就させるのに役立ちます。勇気を持って未経験の領域に挑戦するための一つのアイデアがあります。それはアフメーション(セルフトーク)をし、自己暗示をかけ自分に向かって宣言することです。セルフトークで大切なことは、常に自分にポジティブな言葉を繰り返し語りかけ、否定的な表現はしません。

例えば「自分はもっと大きな人間になれる。自分はもっと多くの事ができる。自分はできる！」と自分に断言し、ポジティブな言葉を語りかけるアフメーション(セルフトーク)を繰り返し、自分自身の潜在能力に語りかけ、自分の可能性を信じます。尊敬する人や発言に影響のある人から、「あなたはもっと出来ます」と暗示を受けることは、励みになりとても効果があります。

(1) アファメーションの手順

- ① 自分のどこを変えたいか考える
- ② 目標を短い言葉で文字にする
- ③ 言葉は肯定文にする
- ④ 主語は「私」とし、自分に宣言する
- ⑤ ポジティブな自分をイメージする
- ⑥ 意志を貫く
- ⑦ 目標を毎日繰り返し宣言する

2014年、IP細胞でノーベル賞を受賞した山中教授は「多くの人が困難で絶対無理と思うようなことで、数えきれない失敗の連続であったが、諦めないで「“I can do it”自分は必ずできる」と「“VHW (Vision & Hard Work)”は成功の秘訣だ！」を何度も心に描き、自分に言い聞かせて実験を続けたと述べています。また、同じく感染症の特効薬を発見し、ノーベル賞の生理学・医学賞を受賞した北里大学の太田智特別栄誉教授は「失敗を恐れなくて目的に向かって諦めずに実験を続けてきた。その中から素晴らしいことが見つかった」と述べています。これこそがアファメーション効果です。

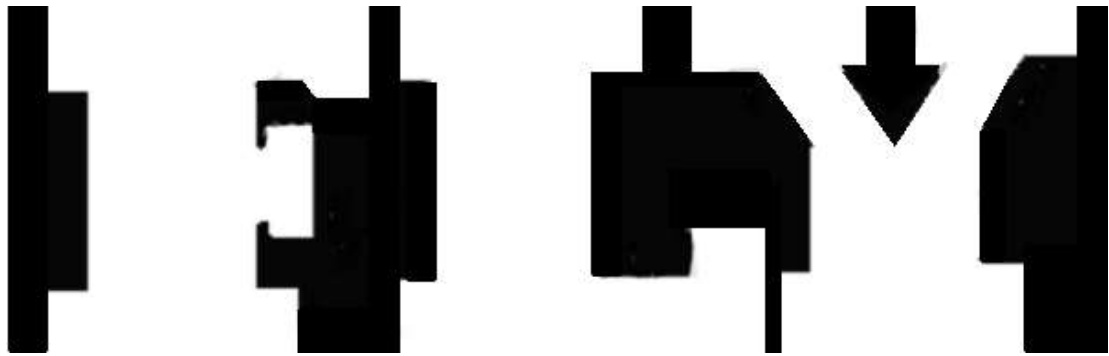
2. コンピテンシー < 成果達成の行動特性 >

コンピテンシーとは、高業績者が成果を生み出す行動特性、成果を上げ続けることのできる行動能力のことで、「成果達成の行動特性」のことを意味します。ある状況に於いて期待される業績を安定的・継続的に達成している人材に一貫して見られる行動・態度・思考・判断などに於ける特性のことで、知識や技術を使って成果を上げるプロセスで発揮され顕在化された個人特有の行動能力のことです。コンピテンシーは人間の行動や思考にかかわる有能さをとらえるためのもので、今日出来たが明日はわからないといったものは、コンピテンシーとは言いません。安定して発揮できることが条件で、「成果行動」が重視されます。

どんな分野でも仕事がかまくいく人がいます。知識とか技能とか表面的に現れている「能力」は変わらないのに、この差は何だろうという疑問から分析を進めるうちに共通点が見つかりました。それは言葉で表現しにくいノウハウや心構え等の潜在的な能力の部分で、IQ (Intelligence Quotient 知能指数)ではなく、EQ (Emotional Quotient 感情指数)の能力が高い人が成果をあげている確率が高いことを見出しました。

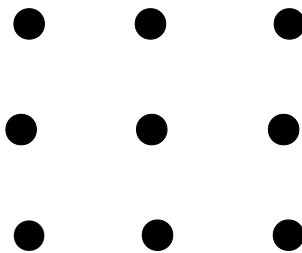
1970年代初頭に米務省は、当時の外交官について表面的な学歴や知能レベルは同じなのに採用試験の成績と配属後の外交官としての業績との間に相互関係が見られないことに疑問を抱き、ハーバード大学教授の心理学者デビッド・C・マクレランドに、業績に格差が生まれるのはどのような理由なのか、研究を依頼しました。その結果、表面的なものではなく、各人に備わっている潜在的な物事の考え方、捉え方、価値観など高業績を上げている人の特性が重要で、その行動特性をコンピテンシーと呼ぶようになりました。

◇ この複雑なパズルをよく見て下さい。 貴女には何が見えますか。
下向きの矢印ですか？ 頭に羽を乗せたインディアンの頭部のシルエットですか？



答 ()

◇ 9個の●を、鉛筆を紙から離さないで、4本の直線で結んでください。
同じ線の上を重複して結んではいけません。



上のパズルが解けない人は固定観念に縛られ9個の点という領域の範囲で考えることによって問題を解決しようとしているからです。課題解決のためには勇気を出して点の外の未知の領域まで探求しなければなりません。自分の殻を破った考え方を学び、未経験の新しいことに挑戦することで、出来なかったことが出来るようになり潜在能力は開花していきます。

人は一つの考えに縛られると他の選択肢をしめ出します。習慣や条件付けされた思考から離れられず、たくさんの選択肢に囲まれているにも拘らず、未経験の選択肢を選びません。新しい選択肢を見つけ、その存在に気づくと、「どうしてもっと前にこれに気が付かなかったのだろう」と悔やむこととなります。物事は正面からばかりでなく、側面や裏側からも多角的な広い視野で見ることにより、突然多くの事が見え、潜在能力が開花され、可能性が開かれることがあります。柔軟な思考で広い選択肢に目を向けることで、以前よりもっと良い解決策を見つけることが出来ます。物事は終わった後で気がつくことが多いものです。今まで経験したことのない特定の仕事や課題を遂行するためには、潜在能力を活用し行動能力をより高めなくてはなりません。どんなに豊富な知識や技術を持っていても、行動

能力がなければ高い成果をあげることはできません。潜在能力は新しいことに挑戦することで、自己のコンピテンシーに気づき、能力を発揮できるようになります。コンピテンシーとは、知識や技能を状況に応じて組み合わせ、特定の仕事や課題を遂行する「成果達成の行動特性」の事を言います。

3. アフメーションとコンピテンシー

米国の大リーグでイチロー選手が活躍できたのは表面的に見える「能力」を支える運動神経や野球理論などの要素が考えられますが、イチロー選手と同じ運動神経、頭脳に恵まれた選手は米国にはいくらでもありますし、大リーグでは小さい方です。その中であってイチロー選手が成果を上げることができたのは、運動神経、頭脳（IQ）は「氷山の一角」にすぎず、水面下であって見えない要素（EQ）の「自分に持っているものを最大限に生かしベストを尽くす」といった価値観や自己概念、厳しい自己管理や達成願望（アフメーション）という動機があります。イチロー選手の「水面下の部分」の要素が、表面に見える能力を使って困難なことにチャレンジしようとする「成果」に至る力がイチロー選手のコンピテンシーです。彼は「見えているものが大事ではなく、いかに自分が感じているものが見えているもの以上に、その何倍も大事なことだと思います。自分の持っているものを最大限に生かすことを考えられれば可能性はずっと広がっていきます」と述べています。大リーグで4000本安打を達成した裏には、たゆまぬ努力で可能性を広げ、潜在能力を開発した成果です。

4. コンピテンシー ラーニング

※自分は何が出来ていて、何が出来ていないか、コンピテンシーの自己評価を確認してみましょう。

(1) <チャレンジングな課題や目標の設定>

目標を明確にし、未経験の領域で、今まで以上に能力の発揮を求められる仕事に挑戦し、自分の中に眠っている潜在能力を喚起し、それを獲得するための行動を計画している。

(2) <危機の状況・場面>

挑戦している課題や目標に取り組んでいるときには、必ず困難な場面に出会い危機感を伴うが、そこでとられた適切な行動こそが課題解決や目標達成につながることを自覚している。

(3) <フィードバック>

自分の行動を振り返り、自分の中にある敗北の要因を認識し欠点を克服するために、何ができていて何かできていないか、期待されるレベルに達しているかどうかを見直し、次のステップに生かしている。

(4) <情緒的なサポート>

トラブルや人間関係でストレスを感じて悩んだりしているときは、論理的思考や冷静な判断に影響が出ないようにしている。

(5) <課題解決または目標達成の経験と価値づけ>

課題を解決できたことに対し、周りの協力を得たことへの感謝の言葉や信頼関係の深まりは、「成功への方程式」であることを学習している。

(6) <現状からの脱皮と挑戦>

心の扉を開き、自分を鼓舞し現状のままではいけないと常に考えるようにしている。

コンピテンシー面接

コンピテンシー面接は、過去の行動を詳しく質問することで、成果を生み出す行動特性を持っているかを見極め、成果達成のための行動能力、適応力、問題解決力等の発揮度を判断します。

模擬面接 (A) 面接官 : ABCカンパニー 人事部 部長
(B) 面接者 : ITC-J レインボークラブ 会員

- A. BさんはITC-J レインボークラブに所属しているとのことですが、レインボークラブでのBさんの役割を教えてください。
- B. 私の役目はレインボークラブの副会長として、会長を補佐し会員をまとめることです。現在のクラブ活動における悩みや課題について、会員から相談を受けます。また会員間の交流にも力を注いでいます。会員の方性や意見をまとめることは難しいですが、同時にやり甲斐もあります。
★面接の要点 : Bさんの現在活動している「環境や役割」をまず確認します。
- A. 副会長という役職になった背景を教えてください？
- B. クラブ会員（指名委員会）からの推薦です。会のメンバーと幅広くコミュニケーションを取ることが多かったので副会長にと勧められ、引き受けることにしました。
★面接の要点 : 役員になった過程や組織の中での「関係構築力」の評価を確認します。
- A. クラブ活動の中で周囲との関係調整に苦労したことはありますか？
- B. はい。ITC-Jの組織運営を修得することを目的として、後期の例会プログラムを「ITC-J 議事法のワークショップ」の教育の時間にするという企画がありました。会員の中にはいろんな意見があり、会員の賛同を得ることは大変でしたが、その企画と運営に力を注ぎました。
★面接の要点 : エピソードは出来るだけ具体的に質問しBさんの行動や考えを掘り下げることで、「行動能力」「達成思考力」を確認します。
- A. 具体的にどういう点が大変でしたか？
- B. 議事法に興味が無く、モチベーションの高くない会員から、全て議事法だけのプログラムにしないでもっと楽しい他のプログラムも取り入れたいといった意見が出ていました。そのような意見を調整してまとめていくのは大変でした。
★面接の要点 : 困難な状況を理解した上で課題を特定し「問題解決力」「達成思考力」を確認する。
- A. 反対していたのは何人くらいですか？
- B. 10名位です。役員会の進め方について不満を持っていたようで、強く意見を言っていたのは5名程でした。残りはそれに賛同していた人達でした。
★面接の要点 : 掘り下げて聞き環境を確認することで、その取り組みの難易度をはかる。

A. どのように調整していったのですか？

B. 会員のみならず、教育組織である ITC-J レインボークラブのメンバーとして、ITC-J の国際的な教育を学び、会員個々の向上に努めることを重視していました。それで、このプログラムを通じてどういう成長ができるかを話しました。その上でお互いの妥協点を模索し、意見をまとめて納得できる企画を立案しました。事前に反対していた人達に相談しながら、議事法の勉強を中心にして、楽しさも一部取り入れた新しいプログラムを企画しました。

★面接の要点： 実際に困難な事柄に対して、具体的に行動した「問題解決力」を確認します。

A. それには、どのくらいの時間を割いたのですか？

B. 初めに1人1人と話す時間を持ちました。個々に意見を聞いた期間は2週間程で、企画の検討は会長やプログラムに携わっている会員と一緒に進めて、5回のミーティングを開きました。

★面接の要点： 時間の使い方や、組織的な「行動能力」を確認します。

A. それは、Bさんの発案ですか？

B. はい。役員達は事前に会員の意見を取り入れることをやっていなかったもので、意見の食い違いがありました。そういうことが起こらないよう検討した新企画を会長に提案し受け入れてもらいました。

★面接の要点： 一つのエピソードを掘り下げた後に、他の場面での行動についても質問することで、能力の発揮度の「再現性や継続性」を確認します。

▶ Bさんのコンピテンシー評価

主体性、積極性が感じられ、組織を活性化させることを常に考え自ら行動を起こしています。会員の懐に入り込んで関係構築が出来る能力、良い提案のために会員を巻き込んでいける能力等、粘り強さとリーダーシップの持ち主と判断できます。課題に対して具体的な改善策を考える問題解決力があり、具体的にどのような場面で、どのように考え行動したかが分かれば、将来も同じような行動がとれることが予測できます。役員というと、強いリーダーシップをイメージしますが、派手ではないが組織を下から支えるのに必要なコミュニケーション力や調整力があることがわかります。組織に於いては、なくてはならない人物です。

2015年 ロトルア世界大会 W.S.

文責：坂口正子（ITC-J 大阪クラブ）

参考資料：「アフアメーション」

ルー・タイス著（フォレスト出版 2002年）

「コンピテンシー成果主義人事」

渡辺一明著（日本実業出版社 2000年）

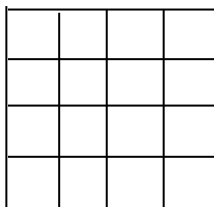
「コンピテンシー人事活用の仕方」

太田隆次著（経営書院 2000年）

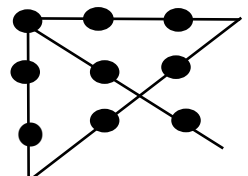
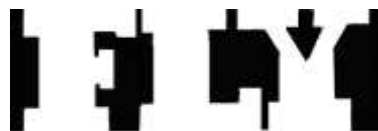
「コンピテンシーラーニング」

古川久敬 監修（日本能率協会マネジメントセンター 2002年）

(30)



(FLY)



— 答え —