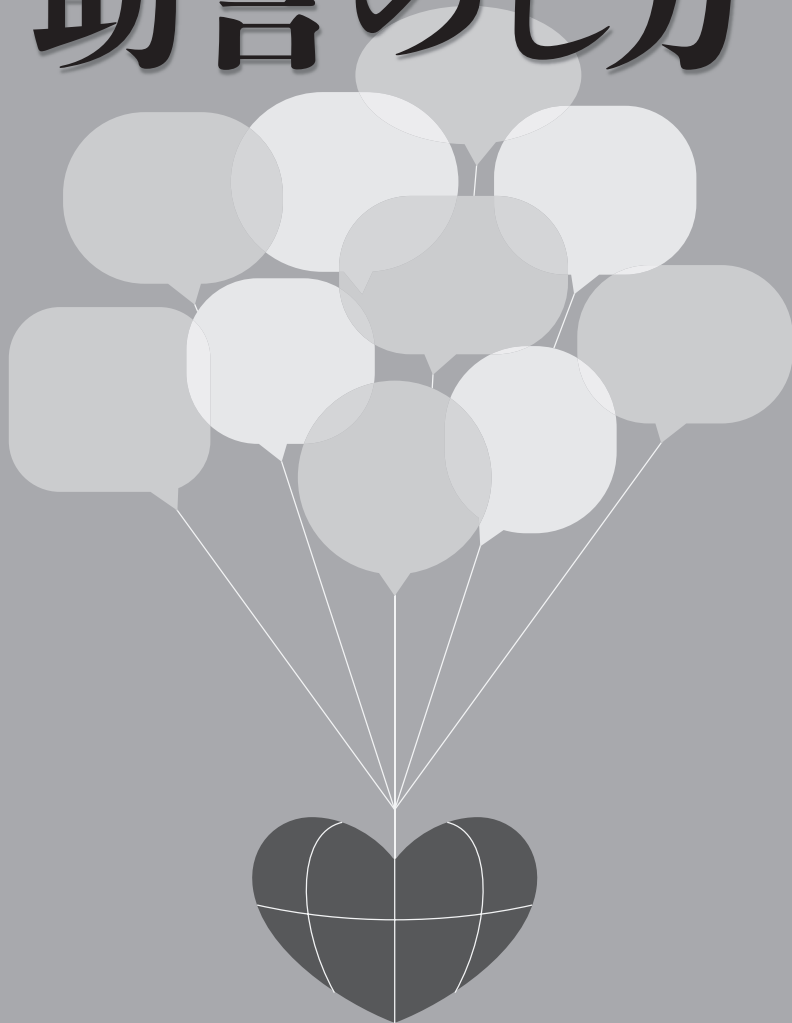


〔仕事の便利術〕

上手な ほめ方・ 助言の仕方



はじめに

あなたは最近、誰かをほめましたか？

あなたは最近、誰かに助言をしましたか？

“ほめる”ことも“助言する”ことも、日常の生活や仕事で普通に行っていることなので、相手に与える影響や効果について、ことさら考えることは少ないかもしれません。しかし、それらが人材育成に密接に関わりがあることは、誰しも理解していることでしょう。

本テキストは、“ほめる”と“助言”に焦点を当て、あなたが自分の個性や与えられた状況の中で無理なく取り組めるように書かれています。あなたがあなたらしく活用することで、役立ててもらいたいと思っています。

第1章では、ほめること、助言することのコミュニケーションにおける位置づけや考え方を整理し、活用しやすい基本的なスキルを学びます。

第2章では、“人を育てる”というリーダーの役割を果たすために、どうやってメンバーを動機づけ、育成していくか、また、相手の成熟度やタイプの違いにどう合わせていけばよいのかといった応用まで掘り下げます。

第3章は、チームづくりやチームワークの発揮に向けた働きかけ方が主題となります。加えて、新たな課題であるテレワークにおけるコミュニケーションのあり方もとり上げています。

第4章では、ほめる・助言するというコミュニケーションの発信者として自分を振り返り、そこで培われる自己成長に焦点を当てています。多様な視点、柔軟な考え方を持つことにより、より上手なほめ方・助言のし方ができる自分になれることでしょう。

リーダーとして、仕事仲間として、さまざまなシチュエーションの中で、“あなたがほめたこと”“あなたが助言したこと”が相手の喜びにつながり、周囲の喜びにつながり、そしてあなたの喜びにつながるよう、テキスト学習に取り組んでいただけましたら幸いです。

目 次

はじめに	3
第1章 ほめ方・助言のし方の基本スキルを押さえよう	5
1. あなたは積極的にほめたり助言したりしていますか？	6
2. 日頃のコミュニケーションを見直してみよう	10
3. ほめる、助言するための3つの視点	16
4. 効果的なほめ方・助言のし方の基本スキル	20
第2章 人を育てるリーダーのほめ方・助言の仕方	25
1. “人を育てる”という視点を忘れない	26
2. リーダーシップを発揮するために	30
3. 相手の成熟度に合わせたほめ方・助言の仕方	34
4. 相手の性格タイプに合わせたほめ方・助言の仕方	38
◆研究課題1	42
第3章 チームを育てるほめ方・助言の仕方	43
1. 成果をあげるチームづくりを目指して	44
2. チームの成長ステージと適切な働きかけ	48
3. 会議運営におけるほめ方・助言の仕方	52
4. テレワーク時代のチームマネジメント	56
第4章 ほめる・助言で、相手も自分も成長する	61
1. 自分の心と思考に気づいていこう	62
2. 視点変換を行うと、より効果的な助言が見えてくる	66
3. コミュニケーションを助けるマジックフレーズを使おう	70
4. 上手にほめる・助言するためには、自らの成長が必要	75
◆研究課題2	79

第1章

ほめ方・助言のし方の
基本スキルを押さえよう

1. あなたは積極的にほめたり 助言したりしていますか？

日頃の行動を振り返ってみよう

あなたは日頃から、誰かをよくほめるほうですか？ また、よく助言していますか？

よくしているのか、していないのか、という自己評価は漠然としたものになってしまうかもしれませんね。図表1・1「ほめること・助言することに積極的な人－消極的な人」をヒントに、自分はどうだろう？と振り返ってみてください。

- ・よくほめているつもりだけど、気分次第のところもあるなあ
- ・プラスの効果を考えて積極的に、とまではいえないかも
- ・助言というより、注意や指示ばかりしているなあ
- ・素直に聞く相手には助言するけど、素直じゃないAさんには…

こんなふうに、“ほめる”と“助言する”を巡って、いろいろな気づきが得られることでしょう。あなたの日頃の行動や意識を知ることが、これからの出発点になります。

教え導く人の心得として

ほめることも助言することも、相手に積極的に関わっていくコミュニケーションです。なければならないで済んでしまうのも事実ですが、いま一度、ほめることの必要性や、どんな助言が相手に役立つのかを考えてみましょう。

実際、ほめ上手・助言上手な人の中には、高い成果をあげ、周囲からの信頼を集めているリーダーたちが多くいます。そんな彼らの特徴を表すような名言をひとつ紹介しましょう。

やってみせ 言ってみせて させてみて
ほめてやらねば 人は動かじ

日本海軍・山本五十六元帥の残した有名な言葉です。時代は移り変わ

図表1・1 ほめること・助言することに積極的な人－消極的な人

<ほめることに積極的な人>	<ほめることに消極的な人>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 気づいたら、なるべくほめるようにしている ■ ほめる点を積極的に探してほめている ■ ごくごく自然に、相手をほめている ■ 感謝の気持ちとともに、ほめ言葉を伝えている ■ ほめることでプラスの効果があると思うのでほめる ■ ほめるときは、周囲への影響を意識してほめている ■ ほめて育てようと思うのでほめる 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ほめたくても、ほめる点が見つからない ■ ほめるとつけあがるので、やたらにほめない ■ その程度で満足してもらっては困るのでほめない ■ ほめたいという気持ちになかなかない ■ ほめるのは気恥ずかしいのでほめない ■ 自分なんかはほめるのはおこがましいと思うのでほめない ■ ほめるのは面倒くさいので、ほめない
<助言を積極的にする人>	<助言に消極的な人>
<ul style="list-style-type: none"> ■ 何か聞かれれば、自分の考えとして助言する ■ これではうまくいかないと思うときに助言する ■ 自分の思うとおりにしてほしいので助言する ■ 気に入らないと思うことは修正してほしいので助言する ■ 次のステップにすすんでほしいので助言する ■ 困っているのを助けてたくて助言する ■ 相手の成長を考えて助言する 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 面倒くさいので助言しない ■ 助言してもどうせ聞かないから助言しない ■ ある程度のところで妥協して、助言しない ■ 反論されるのが嫌なので助言しない ■ 時間がないので助言しない ■ 自分で考えてほしいのであえて助言しない ■ 何を助言すればよいのかわからないので助言しない

り、環境や価値観、ものごとの考え方が大きく変化したとしても、いまなお心に響くものがあります。

上司が部下に仕事を教えるときだけでなく、たとえば親が子に何かを教えるとき、あるいは仲間同士であっても、相手にとってははじめての何かを教えるときなどに当てはめてみれば、この言葉の持つ力に共感するのではないのでしょうか。

この言葉を手がかりに、ほめ方・助言のし方をリーダーのスキルとしてどのように磨いていけばよいのかを考えていきましょう。

リーダーの使命を果たすための3つの働きかけ

リーダーの使命は、**チームの力**で課題（目標・目的）を達成することです。そのために次の3つは、どうしてもやらなければなりません。

チームの力

- ① メンバーを教育する
- ② メンバーを方向づける
- ③ メンバーを動機づける

これら3つの働きかけを効果的に実践するために、ほめ方と助言のし方のスキルが大いに役立つのです。むしろ、そのスキルなしではリーダ