【感想・気づき】

26期 A.H

○自分自身の今後の課題

- ・成長の3原則(時を守り、場を清め、礼を正す)の実践が不十分であり、組織への浸透もこれからだと感じる。
- ・奉仕活動もやったりやらなかったり徹底が不十分であり、より強く意識し仕組化を図っていきたい (テプラで机に貼っておく、早めに行って、そのための時間を確保する)。
- ・自分の理念を、日頃の活動に織り込み、理念を踏まえた発信が出来ていたか?理念を踏まえた活動が出てきていたか?など、反省材料としていき、自らの理念を確り育てて、よりよいものにしていきたいと感じる。
- ・より世の中全般に関心を広げ、朝刊原田先生なども参考に、自分自身に更にブリッジングをかけていき、成功事例の転用、リスクマネジメント強化につなげていきたい。
- ・原田メソッドの習得に加えて、さらなるビジネススキルや専門性強化させたい。経済動 向、これから起こる変化などは、自身で積極的に外部の知見に触れ、勉強しなければ得 られないものであり、そのための時間を確保し、学び続ける必要があると感じている。

○自身の目指す理想の認定パートナー像

- ・2021 年 6 月 30 日迄に原田メソッドの 5 大ツールを 2 回転し、メソッド活用に自信を深め、認定パートナー仲間から「どうやっているの?」と不思議に思われるレベルと驚異的なスピードで他者に力点を置いた各目標を達成し、更に心づくりをベースに、所属する組織や部下、顧客、息子達、困っている人や、もがいている人達の成長に貢献、彼ら彼女らを動機づけ、長所と活力を引き出し、頼りにされる認定パートナーとなっている。
- ・その為に、早速 4 月から、新しい長目を設定、ルーティンチェックや日誌も継続して進め、アウトプットを繰り返す中で、先ず自分自身のメソッド習得を徹底したい。具体的には、マネージャーとして組織作りをどう行っていくかという視点で急ぎ PDCSS を回す。中でも、若手部下 5 名の存在感を高め不安を払拭していくべく、コーチングに注力する。
- ・また、4月~5月に単身赴任の合間を縫って帰省、小学校3年生と1年生の息子二人にペアコーチング実践し、彼ら二人の成長を見守りたい。

以下、各項目から得た学びや気付き、今後に生かしていきたいことを記載する。

○15の力

	思考力			行動力				人間力			活用力			指導力				総計	
	準備力	自己分析	イメージ	合計	提切充足	やりきる	創造力	合計	社会資券 関わりカ 自己っこ	合計	実践力	自己表现	プロッジング	合計	息数制造	統率力	傾聴力	合計	砂色目
2月初	13	12	14	39	12	14	11	37	11 12 1	33	10	12	12	34	12	13	13	38	181
3月末	15	14	13	42	15	15	15	45	14 15 14	43	14	14	13	41	15	15	15	45	216
増減	2	2	-1	3	3	1	4	8	3 3	10	4	2	1	7	3	2	2	7	35

講義前後で、総計 $181 \Rightarrow 216$ と+35 の伸びを見せた。中でも、3 以上伸びたものは赤書き分だが、分析結果は以下の通り。「・」は主な評価目線、「 \Rightarrow 」は改善した背景

<課題発見・解決力>

・現状から自らの課題を明らかにし、最善の行動を考え試みる力

⇒日誌による振り返りで、不平不満や消化不良で終わらせず、何が課題かを明確にし、 必ず改善の方向性と行動を導き出して一日を終わらせる癖が身に付いた。

<創造力>

- ・目の前の人モノ資源等をつなげて新しい価値を生み出す
- ・成果イメージを持ちながら新しい価値を生み出すヒントを探している
- ⇒新しい職場に着任し、何とか拠点を良い方向性に持っていきたいと考える中で、アイ デアや他社事例を組み合わせて、新しいことをやろうとする行動を出せている。

<社会貢献力>

- ・他者とのプラスの関わりを意識し、感謝の気持ちを態度で表している。社内ルールやコンプライアンスについて高い意識を持っている。
- ⇒関係の質を高めることを念頭に、毎日課員全員と話をし、他課とも積極的に関わった 他、個別課題は直ぐに時間を取って傾聴し、意見を聞いたり相談するようになった。

<関わりカ>

- ・相手の持ち味を深く理解し、自分との良い関係を構築しようとする力
- ⇒ベテランから一年目まで、男性から女性まで多くの特性を持った部下がおり、他課に も多くの職種の人材がいる。ぞんざいな扱いをせず、誰にでも丁寧に対応する姿勢で 臨んでいる結果、新場所に着任してまだ2か月だが、非常によい関係を築けている。

<自己コントロールカ>

- ・気持ちの切り替えが早く、失敗をいつまでも引きずらず、前向きに取り組んでいる。健康維持のために、生活習慣に運動を取り入れ、継続して取り組んでいる。自分でやると 決めた行動には、例外なく継続して取り組み、意識して良い習慣を作ろうとしている
- ⇒達成目標は「減量」だったが、高い自己コントロールで目標達成に至った(後述)。また、日誌による振り返りで切り替えも早くなり、以前のように不平不満を残して文句を言い続けることが無くなった。

<実践力>

- ・学びや気付きをすぐに自分の仕事や家庭生活で生かそうとする意欲と力
- ⇒日誌の中で「目標達成に向けてヒントになった出来事や成長の記録」を書き続けることで、自身の中でつなぎ合わせようという意欲と頭が働いている。

<意欲刺激力>

- ・同僚や部下の願いや目標をよく知っていて、励まし元気を与えている・目標達成においてチームをまとめやる気を高める助言や指導ができている・失敗した人に対して、 次回に活かせる効果的な指導助言ができている・人のやる気を高め元気にさせるストロークを投げかけ、人の意欲を促進している
- ⇒部下や周りを鼓舞する言葉が、心なしか、自然に口をついてくるようになったと感じる。朝礼の発言も、以前は少し遠慮があったが、自分の思いをストレートに伝えることに違和感が無くなってきた。

○ルーブリック

		評価尺度	
	A キャップストーン	B マイルストーン	C ベンチマーク
	・日誌、ルーティンチェック表の記録を、毎週確認する		・日誌、ルーティンチェック表の記録を、毎週確認して
自己分析力	と共に、それを長目の自己分析と照合して、自己分析 を深めている。 ・自己、他者の両方に対して自分の長所や持ち味を 発揮するための工夫ができている	と共に、それを長目の自己分析と照合している。 ・自分の長所や持ち味を発揮するための方法や対応 を心がけて、行動出来ている。	いる。 ・好調な時と不調な時の自分の状態を理解した上で、 行動出来ている。
創造力 01力	①前例のない取り組みや、聖城の無い見直しをリード し、拠点全体において、新たな価値を生み出す ②自社やお客様の組織的な課題解決を念頭におき、 独創的かつ多様なアイデアを打ち出す ③今までにない、全く新しいアイデアや概念を展開 し、方策を立案する	①新たな取り組みや抜本的な見直しをリードし、担当 ラインにおいて、新たな価値を生み出す ②実務全体の課題解決を念頭に置き、独創的かつ多 様なアイデアを打ち出す ③新新なアイデアや概念を展開し、方策を立案する	①業務や案件を推進するために、実効性の高い施策 や提案を生み出している。 ②関連業務の課題解決を念頭におき、独自かつ多様 なアイデアを打ち出す ③従来にあまりないアイデアや概念を展開し、方策を 立案する
意欲刺激力	し、組織関係者に伝え、共有する	①関係者からも情報を広く収集し、的確かつ多面的 に把握する ②相手の得来のキャリア形成に資する指導や助言を 行う ③組織や関係者からの期待も含めて伝え、適時的確 に成長を後押しする	③自分の経験に基づき、相手に応じて具体的な期待
統率力	①一人一人のよさを最大限生かす業務分担や組み合わせを行う ②会社、組織方針の中での担当業務の位置づけや意義を明示し、動機付ける ③目指す姿を魅力的に伝えることで、組機間の関係者の一体感を確成し、動かす	①相手のボテンシャルも踏まえて、最適な業務指示 や役割分担を行う ②組織方針から担当業務の位置づけや意義を分か りやすく伝え、動機付ける ③目指す姿を明示し、組織内の関係者の一体態を醸成し、動かす	①相手の持ち味や強みを踏まえて、業務指示やアドバイスを行う ②組織内での担当業務の位置づけや意義を伝え、動機付ける ③周囲のメンバーの理解や認識の度合を合わせ、動かす
倾聽力	①課員との定期面談を通して、具体的なアクションブランを作成するとともに、部下の意見を活かして実行した ②笑顔や余裕ある仕事ぶりを意識し、常に機嫌よく振舞い、部下にとって、相談し易い雰囲気を作る。部下からの相談には、手を止め、目を見て、先ずはじつくりと傾聴する。効果的な質問を行い、教えるのではなく、どうしたらよいか、本人から答えを引き出すようにする	舞い、部下にとって、相談し易い雰囲気を作る。部下 からの相談には、手を止め、目を見て、先ずはじっく	①課員との定期面談を実施し、面談で出た意見を独自フォーマットに整理して定点観測する。 ②突顔や余裕ある仕事ぶりを意識し、常に機嫌よく振舞い、部下にとって、相談し易い雰囲気を作る。
自己表現力	学んだことや気づいたことを、どのように行動の改善 につなげたかをノウハウとしてまとめており、ことある ごとにアウトブットしている(部下へのアドバイスや、 願容提案)	学んだことや気づいたことを、行動の改善につなげられるような表現でまとめている	学んだことや気づいたことを、あとで見直せるよう記録している
ブリッジングカ (自分毎に捉え て実践)	学んだことや気づいたことを常に幅広く実践し、その 姿勢が習慣化している	学んだことや気づいたことを、どのように工夫して幅 広く活用したかを記録している	学んだことや気づいたことを、それを得た場所や場面 とは異なるところで活かそうと意識している
社会貢献力 (4観点左側)		他者、社会をよりよくするために自分にできることを考え、ボランティア活動や地域の活動に参加したり、自 分ができることを実践している	他者、社会をよりよくするために、自分にできることを 考えている。
関わりカ (ストローク コミュニケーショ ン)	は背景や理由を理解した上で、一旦受け入れる。	①180度意見が異なる相手の立場や背景も含めて理解し、真意を把握する ②相手の個性や状態によって話し方やアドバイスの方法を工夫出来ている。	①意見が異なる場合にも相手の言い分を聞き入れ、 相手を理解する。 ②相手の個性や状態の見極めができている
自己コントロー ルカ (メンタルトレー ニング)	①自分が取り組むべきことを毎日継続・記録し、ブラスの習慣の数を着実に増やしている	①自分が取り組むべきことを毎日継続し、その状況を 記録出来ている	①ルーティンチェック表と長目に記載した内容が行動 に反映されているか、日誌等でチェック出来ている

・日々ルーブリックを見返してはいなかったが、反転学習を通じて今後の課題が明確化された。特に、アセスメントでは高得点だが、ルーブリック評価は低いケースの場合、自分では出来ていると思っていても、評価目線としては「道半ば」であったり、まだ伸びしろがあると考えられ、更なる成長余地があると感じる。私の場合、ギャップが大きいのが、自己分析力、社会貢献力、意欲刺激力、統率力であり、今後に活かしていきたい。

<自己分析力> (12⇒14) ルーブリック C

・日誌やルーティンチェックにおける強みや長所の確認は、出来るようになった。今後は、 それを週次、月次、年次でベスト3、ワースト3化する中でよりシャープにしていくと 同時に、今後書き続けていく長目にブラッシュアップし、自己分析を深めていく視点が 必要になると感じている

<創造力> (11⇒15) ルーブリックB 時々 A

・自課のみならず、他課も巻き込んだ業務効率化の議論を先導開始。働き方改革の本から着想を得たり、他拠点の成功事例を参考にしたり、職場で議論を活性化させたり、B は通常の活動として実施出来ている。今後は顧客への提案活動や職場でのイノベーションに向けて A を目指していきたい。

<意欲刺激力> (12⇒15) ルーブリック C 時々B

- ・ペアコーチングや帯同など、「主観的な」部下の実態把握は少しずつ進んだが、今後は他 者の評価や記録等も含め、より細部の情報収集し、かつ丁寧なアドバイスに繋げたい。
- ・5 月末に実施する各自の能力評定を実施、各個人との面談の中で、各自にルーブリック評価を作成、毎月振り返りと対策を取ることで、個人の考えやプロセスの向上につなげていきたい。

<統率力> (13⇒15) ルーブリック C

・部下個人の実態把握が前提だが、各自を組織や職務にどう生かしていくか?の視点が、 まだ弱いと感じる。自分ではある程度できたつもりであったが、目指す水準はもっと高 い水準であり、適所適材を意識して、かつモチベーションアップにつなげたい。

<傾聴力> (13⇒15) ルーブリック B 時々A

・ペアコーチングの実践で飛躍的に高まった能力だと考える。自身ではできていると思っても、部下によって捉え方は異なるケースもあり得るので、定期的に実施していくと共に、笑顔や謙虚さを忘れず、あくまで答えは相手の中にある前提で、相手の成長を願う形で進めていきたい。

<自己表現力> (12⇒14) ルーブリック C 時々B

・原田メソッドの講義や勉強会で学んだことや気づいたことを、ノートやエクセルにまとめ、日々FB にアップするなど、自身の中でかなり意識的に整理をしている。ペアコーチングに際しても整理したツールが約に立った。今後は、部下や顧客にもアドバイスできるようなアウトプットを意識してツール化を図っていきたい。

<ブリッジングカ> (12⇒13) ルーブリック C 時々B

・学びや気付きを他にどう生かすか意識し日誌にも記録を始めたが、無意識に習慣化させるまでには至っていない。FB への投稿や職場でのアウトプット等により、ブリッジングを「意識しなくても出来る」レベルにまで高めていきたい。

<社会貢献力> (11⇒14) ルーブリック C

・理念作成の中で、「利他の精神」が、非常に重要な価値観だと再認識。現状は、職場の同

僚や部下、家族、友人など身近な人達へ何が貢献出来るか?といった視点で行動出来ているのみだが、今後はより高次の水準を目指していきたい。

<関わり力> (12⇒15) ルーブリックB

・部下とのペアコーチングを 3 名、各自 2~3H 実施。その際、考え方やスタンスに偏りがあり、上司としても軌道修正すべきようなことを述べる部下がいた。頭ごなしに否定するのでなく、相手の理解を進める中で質問やアドバイスを繰り返す等、一人別の対応をできていると感じる。今後もペアコーチングを継続し、自己満足で終わらせず、必ず目に見える形で部下を成長させていきたい。

<自己コントロールカ> (10⇒14) ルーブリック A

・ルーティンチェック表、日誌の作成の過程で、自分が取り組むべきことを明確化して臨み、プラスの習慣の数を増やせている。今後は長目のレベルを向上させ、複線化し、これまで以上に目標達成に向けて日々進捗させて行けているよう、各ツールの連動性を高めていきたい。

○ストローク実践

- ・部下の業務日誌に、青書きで鼓舞するようなコメントを書いたり、失敗から前を向かせるようなコメントを書いたりすることができるようになった。また、感情的に叱るのでなく、何故改善を促しているのか?どういったリスクがあるからダメなのか?など、部分否定の概念を念頭に、部下に接することができるようになったと感じている。
- ・今後は、日誌の予定立てる際に、いつ、誰に、どういうストロークを入れに行くのか、 予め考えておく、そのために部下や息子達に働きかけ(こういう風にしてみたら?これ はどう?など)、上手くいったり、工夫の跡が見られるような場合、手中的にストローク する。自身の中で、褒め言葉の蓄積やブラッシュアップを■る、ことなどを意識したい。

○長期目的目標設定用紙

【達成目標】

・私は、2021年4月3日までに、体重60kg、腹囲84kgまで減量に成功し、健康的な体と外見、頭のキレを手に入れることで、自分に自信を持ち、成長実感を得て、妻に考えるきっかけを与えると共に、両親や妻を健康面で安心させ、子供達から格好良いお父さんとして慕われている。

【結果】以下の通り目標達成

・体重減、腹囲短縮に成功

(取組前) 2021年01月31日 体重71.1kg、腹囲96.0cm

(取組後) 2021 年 04 月 03 日 体重 59.8kg、腹囲 83.5cm (各▲11.3kg、▲12.5kg)

- ・健康的な体、顔つき外見、集中力や判断力、外食削減によるお金と時間の捻出
- ・将来メタボリスクを減退させたことでの不安払拭、自信と達成感、周囲へ良い影響を

与え触発させた頑張る姿で回りを元気に。周囲が抱いている「H によるコーチング」への信頼度向上。妻や両親の安心、周囲からの見目が変わる、尊敬

- ・目的目標の 4 観点から、今回の達成目標を考えた場合、単純に減量とかダイエットが目 的ではなく、自信や達成感、メタボ負担の払拭、妻や両親が安心するなど、4 観点で描け なければ分からないようなものが多かったと実感した
- ・何かしようとする際に、目的と目標を分けて明確化する癖とか、得たい効果は何なのか? 考えるようになった。例えば、3月から、次年度の職場の業務効率化について話し合いを 進めているが、何のためなのか目的は?ゴールをどう置くか?など、マネジメント同士 で、着地イメージをどう置くか?の議論を確りした上で、具体的議論に入っていくよう、 ファシリテートすることができたと感じる。何かを始める時に、常に長目を開く訳では なく、完全に実施出来ているとも思わないが、少なくとも、共感を得られる 4 観点を作 ることが非常に大切であり、その意識で議論を進める事ができるようになった。
- ・現状、長目1枚書くのに時間を相当要しているが、日誌等の振り返りで把握した長所や 予想される問題点を長目に反映させることで、今後時間削減になることを実感(やれば やるほど、簡単になってくる)

○ルーティンチェック

- ・やったかどうか分からないものはモチベーションが働きにくく、計測可能なものである ことが極めて重要だと感じる。例えば、「部下にストロークする」ではなく、「部下全員 に毎日2回ストローク与える(口頭、コメント、表情)」とした方が計測し易い。
- ・横の達成度が低い項目は、ベネフィットが感じにくい(信号待ちの際のかかと上げ、等)、 元々苦手でよほど注意しないと実行しようとする意識が働きにくい(机の資料整理)、そ もそも重要度が低い、有っても無くても結果に影響しない ものと感じた。本当にやる ベきルーティンの取捨選択が重要だと感じた。
- ・逆に、自動化することができたコツとしては、「ベネフィットが的を得ていた」「日々の ルーティンで成長実感が得られていた」「計測可能だからモチベーションが湧いた」こと などが挙げられる。
- ・毎日のパフォーマンスの高低は、法則性を見出せなかった。今後、必ずルーティンチェックを終えてから、日誌に出来た出来ないを記載していきたいと思う。(順番が大事、そうしないと、何故できなかったのか?の検証がしにくい)

○日誌

・私は従来、今年 4 冊目のスタープランナーを用いて日誌を書いてきたが、翌日の予定は 分かっている内容を書き、翌日の TODO を整理する程度だった。今回、毎日の日誌で予 定を立てる中で、非常に細かく段取りを考えるようになったと思う。中でも、タイムマ ネジメントの観点では、この決まった時間の中で、絶対やりたいことを為すためにはどうしたら良いか?誰に頼んだら良いか?など考え段取りすることで効果が上がったと思う。また、ストロークする時間も予定に書きこむことで、何に関してストロークしようか考えることになり、より対象者の活動や行動にも関心が向くようになったと感じている。特に土日の過ごし方についても、平日と変わらないクオリティで、無駄なく過ごしたいという意識が強まり、生産性が大きく向上したと感じる。

- ・また、自課内のみならず、拠点全体や他課も踏まえたリスクマネジメント、組織運営の 安定性について、今なすべきことは何か?等、これまで以上に考えられるようになった。 3月から職場の営業事務を司るバックオフィスが無くなり、我々取引先課ですべて担うこ とになった。「他の取引先課は知らない」ではなく、セクショナリズムに陥ることもなく、 全体を踏まえた貢献ができていると感じる。具体的には、自課で使っていた通達リスト を拠点全体に展開し、3月4月で必要な報告物を取りまとめて他の課長にアナウンスした り、担当者に指示を出したり、より高い見地で予測と準備を進めるなど、組織の安定運 営に貢献している。
- ・振り返りにおいては、毎日の良かったことや課題を青ペンでクローズアップするように している。
- ・5回目の講義で、今日の重要な仕事と今日必ずやることから、今後につながる重要な仕事と、そのための行動を導き出すという視点を得ることができた。約 1 か月の振り返りの中で、自分自身の原田メソッドの理解と実践、家族や職場への浸透、業務効率化、ストロークマネジメント (協働型マネジメント)、ペアコーチングの継続、拠点体制の安定化、取引先の深堀であることが分かった。
- ・自己効力感を感じたことは、相手の立場に立つ、相手との共感性得られたこと、相手を 動機付けたり成長させたこと、利他の視点、全体を考えて対応したこと、やると決めた ことができたこと、責任感を持って対応したこと、言葉に力がこもったりみなぎったり したこと、怒りに任せず冷静にできたこと、「要は何なのか?」本質を理解して適切な対 応できたこと、他に流されず断固として正しい決断を下せたこと、手を抜かなかったこ と、丁寧に対応できたこと、自分にできるベストを尽くしたこと、誠心誠意であること、 対応と自己肯定感がどんな状況で得られやすいか?渦の中心となって仕事を完了させた こと、三方良しを実現できたこと、など。
- ・自己肯定感を感じたことは、熱意や情熱をもって部下に働きかけ彼らのモヤモヤを取り除き視界が開け感謝されたこと(ペアコーチング等)、お茶の片づけ、PCR 検査など自然に出た「気遣いや思いやり」「丁寧な仕事振り」により相手に感謝感激されること、困っている人に声をかけ必要な対応をし助けたりアドバイスを送って感謝されること、感謝の言葉やお礼を述べて相手もそれに呼応してくれたこと、Hさんの頑張りを見て私も元気をもらいましたと言ってもらえたこと、これまでの在り方や取組で「H次長に付いていきます」と部下が言っていたと周囲に聞いたことなど。

- ・「今日をもう一度やり直せるなら」中で分かってきた課題と対策は、
- ① 多忙を理由に細かな気遣いが抜けていたり、完了が遅延したりすることがある ⇒予測準備精度向上。TODO 発生した際に直ぐにメモを取り計画立の中で予定入れる
- ② 忘れ物をたまにする ⇒外出時の持参物も、日誌の予定作成の際から考える、思い付いた時にメモする
- ③ 朝寝坊することがある
- ⇒前日に明日の起床予定と、朝したいことを明記しておく(時間に起きる事ができる) ⇒ふとんの傍らに部屋のリモコンを置いておき、ちょっと目が覚めた瞬間に部屋の電 気を付けられるようにしておく
- ④ 部下に任せきりで、顧客回答期限が追ってしまった ⇒難易度の高い案件を部下に任せきりにするのでなく、最初に良く議論し方向感を擦 り合わせ、任せつつも定期フォローする形で、スケジューリングを確り立てる
- ⑤ 四方八方からの相談や打ち合わせに対応する中で、自身のタスクが終えられていない ⇒予め、スケジューラブロックする、別室にこもる、等まとまった時間を確保する
- ⑥ 顧客からの注意喚起で、大惨事を免れた案件。それが無ければ大事故になっていた ⇒自分自身、旬の提案の中身や概要を理解しておく。今回は国の申込期限の問題 そのために、吉岡や山本に知識をアップデート、課員全体に情宣するよう指示 ⇒CRM 棚卸の入力精度向上による、顧客依頼事項の進捗を見える化
- ⑦ 部下の時間外がギリギリになり、労務管理上問題多く発生⇒自分自身、遅くまでダラダラ残らない(部下が帰り辛くなる)⇒業務効率化のディスカッション、基本 19 時には帰る方針決定
- ⑧ 家族や友人の依頼事項に対するレスポンス遅い ⇒メール、ラインの返信は気づいたら直ぐに実行すること「すぐやる」
- ⑨ 多忙理由に、取引先訪問前の調査や仮説設定、壁打ちが不十分で有効面談出来てない ⇒土日利用して、翌週の活動先の情報収集し、仮説やポイントを記載する習慣づけ ⇒部下からスケジューラ依頼ある時点で、用件や目的を記載するよう指示 ⇒訪問前のマニュアル等作成して、基本動作レベルの向上を図る
- ⇒優先順位高いものを、スケジューラのルーティンやテプラで忘れないようにする
- ⑩ 当たり前にやっていて欲しい事が未済の場合、部下に厳しくし過ぎるところがある⇒怒りの気持ち出たら6秒待つ。一旦飲み込む、席を立つ。冷静さを保つ自分に起こり易い問題と捉え、長目立てる際の「予測と準備」に確り役立てて行きたい。
 ・勉強会で教わったことだが、毎週毎月の振り返りも極めて大事であることが分かった。毎日のベスト3、ワースト3を抽出し、それを毎週毎月毎年で積み重ねていきたい。
- ・常に良いことばかりでなく、時には不平不満や周囲への文句が生じたり、部下に対する 不信感等が芽生えることもあった。ただ、「もしもう一度やり直せることができたなら」 の中で、その不平不満を振り返った時、その感情を抱いた自分について考えることで、

他責の念に囚われることなく、「主体変容」で自分自身どうあるべきだったか?どうすればポジティブに変えられたか?など、真摯に考える習慣が身についてきたと思う。

・前日に予定を立てることができなかった時は、何かすっきりせず、一日調子が悪いと感じる。必ず時間を確保して、日々何かしら進歩成長変化し続ける事ができるよう最重要ルーティンとして設定していきたい。

○ブリッジング

- ・ブリッジングに対する意識が飛躍的に高まった。単に教養を身に付けるために情報や知識を得るというよりも、自身の行動やアクション、理念のブラッシュアップにどう生かすか?という気持ちが高まり、より高い目的意識で情報収集するようになったと感じる。
- ・その範囲も、自分が目にする範囲ではなく、加藤雅也さんも仰るように、あらゆること から学べる機会があると心得て、思考を深めていきたい。

○ペアコーチング

- ・ペアコーチングを実施するにあたり、コミック「目標達成のルール」を部下に事前に回し読み、かつ原田メソッドのエッセンスも整理して事前に伝え、考え方を理解してもらった上で、部下3名と実施した。それぞれ2H~3H 実施したが、自分の予想以上に、彼ら自身が4 観点での目的と目標に気付き、ワクワク感をもって、その達成に意欲を燃やして活動するようになったと感じている。感情面を深堀して考えると、やる気やモチベーションが湧いてくることを、部下の姿を見て感じたし、その過程で、彼ら自身が強みや課題に気付き、心技体生活を鍛えていくことで、その目標達成に近づけるという期待感をもってくれており、得難い喜びに感じることができた。また、彼らが自分自身の言葉で目的目標を語る過程で、「具体的で計測可能な目標か?かみ砕いて言うとどういうことなのか?」等、自分自身の長目の実践力、コーチング力も高まっていく実感が持てた。
- ・また、部下 3 名に対して、自分なりに、相手の特性に合わせて質問の表現を変えてみたりするなど、一人別の対応が出来ているとも感じた。
- ・ペアコーチングで部下の話を聞く過程で、先ず自分自身が、確り長目を回すなど、率先 垂範していきたいとも感じた。
- ・この一連のペアコーチングで関係の質が高まり、思考の質も改善していき、成功循環モデルがプラスに回りだしたと実感、同時にチームビルディングへ繋げていきたいとの思いを強くした。
- ・原田先生の生講義には全会参加出来ずでしたが、平日 21 時からの認定パートナーによる 勉強会には、2/25 から毎日参加させて頂きました。猪岡さん、竹本さん、河村さん、濱地 さん、松浦さん、松浦さん、エミリさん、増田さん、椋さん、森川さん始め、認定パート ナーの皆様には、実践に基づいたアドバイスを頂き、大きな成果を得ることが出来ました し、更に今後学びを深めていこうというモチベーションにもなり、皆さまの献身に大変感 謝しております。ありがとうございました。今後ともよろしくお願いいたします。 以上