

SPODフォーラム2016

管理職・監督職のための リーダーシップセミナー

追手門学院大学 副学長・教授
秦 敬治

k-hata@otemon.ac.jp

2016/08/26

1

略 歴

- ◆西南学院大学 事務職員
- ◆愛媛大学 助教授→准教授→教授→客員教授
- ◆追手門学院大学 副学長・教授
教育開発センター長
- ◆アジア太平洋学生支援協会 (APSSA)
エグゼクティブメンバー (前プレジデント)
- ◆専門＝教育経営学 (高等教育経営)、リーダーシップ論、人材開発、大学職員論、IR (大学経営分析) 等
- ◆教育学博士 (九州大学)

2016/08/26

2

略 歴

- ◆日本サッカー協会、アジアサッカー連盟、オーストラリアサッカー協会公認コーチ
- ◆西南学院大学サッカー部監督 (20年間) 愛媛大学サッカー部監督 (4年間)、追手門学院大学サッカー部総監督
- ◆NPO法人西南フットボールクラブ代表
- ◆全日本大学サッカー連盟、九州サッカー協会、九州大学サッカー連盟、福岡県サッカー協会、福岡県大学サッカー連盟、福岡市サッカー協会等の評議員、理事、理事長等の役職を経験

2016/08/26

3

本プログラムの到達目標

1. 自身の行動に対する振り返りから、自身の得意なリーダーシップの強みと弱みを分析することができる。
2. 自身の経験を選択理論を用いて、分析することができる。

2016/08/26

4

本プログラムの到達目標

3. リーダーシップの類型や選択理論を用いて、他者に効果的なリーダーシップを発揮するための提案を1つ以上することができる。
4. チームの強みを活かした、効果的なリーダーシップを発揮するためのアクションプランを作成することができる。

2016/08/26

5

アイスブレイク

2016/08/26

6

はじめに

セルフマネジメント力のある人に共通の素養とは、

- ①ストレス耐性が強い
精神力
- ②ストイック性が強い
体力・根性
- ③ビー・アラートである
研ぎ澄まされた感知力

2016/08/26

12

- ①ストレス耐性が強い
- ②ストイック性が強い
- ③ビー・アラートである



これら3つは社会人としても強く求められている素養である



成功者・優秀者の必須能力である

2016/08/26

13

それには、

①まず多くの経験が必要

「若いうちの苦労はお金を払ってでも経験しろ」という諺があるが・・・

②何でもやってみようという好奇心

③絶対できるという自分を信じれる心

が必要！

2016/08/26

14

「人間は、①必要な時間、②正しい方法、③必要な努力が整えば何でもできる生き物である」



「人間が考えることでできないことは存在しない」「今できていないことは、①必要な時間、②正しい方法、③必要な努力が足りていないだけである」

2016/08/26

15

リーダーに必要なマネジメント

選擇理論

2016/08/26

37

過去と未来

上手く行かない際には、その理由を分析し次の成功につなげることが重要であると一般的には言われている。

しかし、選択理論では「なぜ上手く行かなかったのか(過去)」には焦点を当てず、「どうすれば上手く行くのか(未来)」に焦点を当てる。

2016/08/26

38

その理由は、

上手く行けば、上手く行かない理由は問題ではなくなるからである。

さて、どうでしょうか？

皆さん、この考え方はできますか？

2016/08/26

39

想いの共有

自分の想いを全てのメンバーに理解してもらおうことなどあり得ない。

最初から期待してはいけない！

2016/08/26

40

しかし、メンバーに情報を流したり、自らの想いを語り続け、少しでも自らの感覚に近づけることをやらなければ、組織は上手く機能しない。

例. 親子関係

上司と部下の関係

監督と選手の関係

2016/08/26

41

立っている位置が違っていると 見える景色は異なる

2016/08/26

42

この建物の1階と3階では同じ方角を見ても見えるものが違う。それと同じように立場によって見えるものは異なる。



メンバーにそれを理解してもらうのは、子供に親の立場を理解してもらうくらい難しい。



しかし、リーダーや親がこのことを理解することは可能である。

2016/08/26

43

多くの場合、リーダーは自分を基準としてメンバーに結果を求める。



重要なことは、メンバーのレベルに応じた成功を与えることである。

(ビルの1階から見えない者に3階から見える者のみが可能な成果を求めない)



適材・適所＝レベルに応じた評価・報酬

2016/08/26

44

メンバーを失敗から救うには？

- ①苦痛からの救出
- ②計画性の必要性(計画ができないのは失敗者の特徴)
- ③失敗したり、仕事ができない惨めな思いをしている部下を助ける唯一の方法



選択理論を使って

正しい行動を選択する手助けを行うこと

失敗や苦痛からの救出は、良い行動による気持ち良い感情が伴わなければ不可能である。

2016/08/26

45

「楽しみとは、しなくても
良いことをすることです」



休憩時間が楽しければ、
仕事の効率は上がります。

- ・スタッフとの懇親会は如何でしたか？
- ・なぜ、ああいう飲み会等を
開くのでしょうか？
- ・女性リーダーが陥りやすい罠

2016/08/26

46

楽しみを伴わないということは、仕事そのものにブレーキをかけてしまう。



楽しみながら仕事ができる人は、良い仕事を行える人である。

2016/08/26

47

Action Plan

2016/08/26

48

マネジメント と目指すべき理想像

引用・参考文献等

- ◆岩川直樹(1994)「教職におけるメンタリング」 稲垣忠彦ほか編『日本の教師文化』東大出版会 PP.97-107
- ◆内田隆 フォロードリームホームページ「セルフリーダーシップ」
<http://followdream.jp/FD-selfleadership.html> 2016/02/02閲覧
- ◆キャシー・クラム、訳：渡辺直登・伊藤和子(2003)『メンタリング』(2003)白桃書房出版
- ◆スティーブン・R・コヴィー(1996)『7つの習慣』キングベアー出版
- ◆ダニエル・ゴールマン、リチャードボヤツィス、アニー・マッキー、土屋京子(翻訳)、『EQリーダーシップ 成功する人の「こころの知能指数」の活かし方』日本経済新聞社(2002)
- ◆P.F.ドラッガー(2001)『マネジメント エッセンシャル版』ダイヤモンド社
- ◆P.F.ドラッガー(2000)『プロフェッショナルの条件』ダイヤモンド社