

Sample Chris

ファシリテーター Practitioner Sample





A handwritten signature in black ink, appearing to read "Stewart Desson".

スチュワート・デッソン

ルミナラーニングCEO

現代の激動の世界では、私たちの成功への道は日々湧き上がる困難な状況や不確実さによって遮られています。リーダーシップも、もはや政府や財界の大物たちの会議室に限られた物ではないのです。これまでになく、組織やチームの成功は、それぞれ一人ひとりに溢れたクオリティを集めることにかかっています。ルミナリーダープロフィールはルミナラーニングによって開発された強力なツールで、何があなたのリーダーシップ能力を差別化するのかということを考え、あなた自身と組織に活かすことができるようお手伝いをします。

このプロフィールがあなたにとって、楽しくかつ、学びの深いものとなることを願っております。

# 目次

## はじめに

リーダーシップとは	05
あなたのプロフィール	06
用語集: ルミナリーダープロフィールの読み方	07
ルミナリーダーリーダーシップモデル	08
ビジョンを持ったリーダー	09
人を支えるリーダー	10
行動力のあるリーダー	11
実現力のあるリーダー	12

## 概要

リーダーシップ概要	13
ドメイン概要	14
効果的などきのリーダーシップ スターバースト	15
行き過ぎたときのスターバースト	16
効果的などきのリーダーシップ タグクラウド	17

## ドメイン別リーダーシップ分析

実現力のあるリーダー	18
人を支えるリーダー	22
ビジョンを持ったリーダー	26
行動力のあるリーダー	30

## 補足データ

リーダーシップクオリティの効果的などきの使い方	34
リーダーシップクオリティの行き過ぎたときの使い方	35

## 参照資料

16のリーダーシップクオリティの紹介	36
--------------------	----

# 目次

## あなたのコメント

あなたのコメント .....	40
----------------	----

## 各質問に対する分析結果

学習に対して情熱的 .....	41
やる気を起こさせる .....	42
戦略的思考 .....	43
イノベーション推進派 .....	44
最高を目指す .....	45
明確な方向性を示す .....	46
行動力と決意 .....	47
目的意識を持った議論 .....	48
計画し実践する .....	49
自分と周囲に責任を求める .....	50
データ収集と分析力 .....	51
プレッシャーに冷静 .....	52
誠実さと信頼感 .....	53
コーチングと育成志向 .....	54
対人関係を重視する .....	55
ウィンウィンな関係の構築 .....	56
プロフィールの裏表紙 .....	57

## リーダーシップとは

**「リーダーになることは、自分らしくなることと似ている。それはまさにそのくらい単純なことであり、かつそのくらい困難なことだ。」**—ウォーレン・G・ベニス氏

今日では、「リーダーシップ」そのものが産業となっています。これは、組織があらゆる職位の人が、有能で責任感のあるリーダーになれるよう、彼らを育成し、進化させることのメリットを認識するようになったためです。その結果、問題点を見抜き、解決策を提供すると共に、責任感を持つことや、積極的にチャンスをつかむことを奨励するようになりました。しかし、リーダーシップとはつまり何なのでしょう？誰もがそれが重要だとは言いますが、定義は様々です。

私たちは、リーダーの役割を担うこととは、組織を統一するプロセスに精通することよりも、自己実現をすることだと考えています。したがって、自分が何に取り組んでいるのかを単純に理解することよりも、どんな存在になることが求められているのかということを探求しなければなりません。

あらゆる形のリーダーシップは、時間をかけて生まれ、磨かれます。中には、基本的価値観への生まれ持ったコミットメントを使って本能的に人をリードする人がいます。このような人は、手本にそうだけでなく、自分の主義を曲げずに正直に生きることで人をリードします。他方では、自分自身をまずリードする人もいます。そのような人には、明確さと目標を持つだけの強い自制心と意欲があり、それが効率を上げるための能力に繋がっています。

あなたは、人を良いマネージャーにするためのはっきりと目に見えるプロセスを教えることができます。しかし、良いリーダーになる方法を人に教えることはできません。リーダーシップとは、自らを理解することと、周囲の状況を理解することによって生まれるものだからです。つまり、どうしたら団体や組織にとってベストの利益を生むためにあなたが役立てるか、ということです。

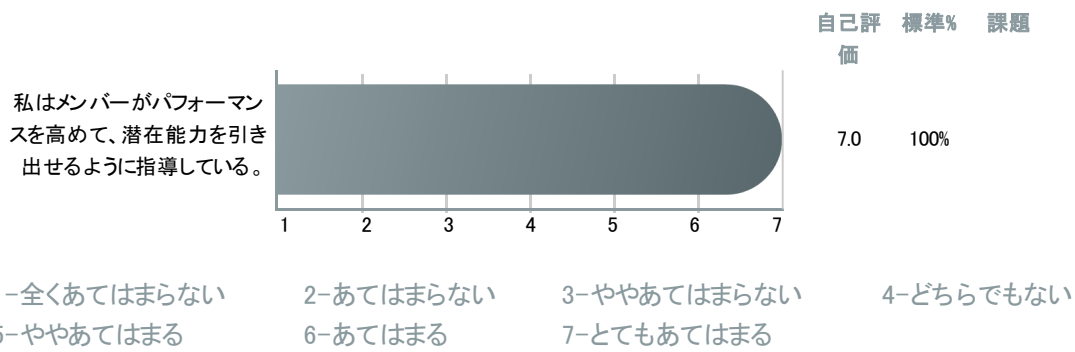
ルミナリーダーシップモデルは、労働環境に対するあなたの様々なかかわり方を見ることで、あなた独自のリーダーシップ能力の中にある様々な素質を理解するためのサポートを目的として考案されました。

## あなたのプロフィール

ルミナリーダープロフィールを実施する目的は、あなたを特定のリーダーのカテゴリーに分けることではありません。このプロフィールは、あなたの持つ様々な特徴を解説し、良い効果を早く出すお手伝いします。プロフィールは、人間中心のアプローチと同時に、実践的研究結果に焦点を合わせ設計されています。ルミナリーダーのリーダーシップモデルは、ルミナラーニングの豊富な心理傾向測定ノウハウに基づいた最新研究、調査結果と理論とを結集させ、開発されています。

誰もが独自のリーダーシップのスタイルをもっています。そしてこのコースは、あなたのリーダーシップ能力を高めるために、どうしたらあなたの長所が最も上手く活かせるかを見ていきます。一つだけのクオリティが、リーダーを「素晴らしく」しているわけではありません。通常、複数のクオリティが合わさり、実践と経験を通して磨き上げられることで、多くの人の中からひととき目立つ存在になるのです。このコースでは、あなたはどのようにして技能のレパートリーを広げ、あなた自身の組織の中で際立ったリーダーになるかということを学びます。

# 用語集: ルミナリーダープロフィールの読み方



## 自己評価

7段階の自己評価を反映。標準グループとの比較なし。

## 標準%

標準グループと比較したパーセンテージ。

## 順位

同研修メンバーと比較した順位

## 課題

自己評価者が課題であると印を付けた箇所にフラグを表示。横の数字は同じ箇所に印をつけた評価者の数。

プロフィール内で使用される用語の説明

**クオリティ:** リーダーシップにおける、あなたの行動や思考プロセスの特徴です。

**ドメイン:** 特定のリーダーシップのスタイルを描写するクオリティのまとめです。

**標準データ:** 標本母集団サンプルを指しています。標準とは、ある集団における典型的な値のことで、その後収集したデータを比較する際の基準値として使用されます。標準データは、ある特性に関して、ある集団内での分布状況や普及率を知るために役立ちます。標準データを蓄積することにより、多くのレベルにおいてのテストパフォーマンスが確立され、テストの実際の評価を統計的共通尺度に変換することができます。

**行き過ぎた状態:** ストレスや強いプレッシャーの下であなたが発揮するリーダーとしての際立ったクオリティを見るために使われます。

## ルミナリーダーリーダーシップモデル



上は視覚的に表現したルミナリーダーリーダーシップモデルと、その4つのリーダーシップドメイン、4つの異なるリーダーシップである、「ビジョンを持ったリーダー」、「行動力のあるリーダー」、「人を支えるリーダー」、「実現力のあるリーダー」を表したものです。それぞれのドメインに、4つのリーダーシップクオリティが含まれています。4ページで、それぞれのドメインとその中の4つのクオリティをご紹介します。



## ビジョンを持ったリーダー



## ビジョンを持ったリーダー

リーダーとは、先を読み、一歩先を進み、そして方法を見せる人である。—ジョン・C・マックスウェル氏

大きなビジョンを持ったリーダーは、素晴らしい結果をもたらすことができます。そのようなリーダーは常に成長を求め、アイデアを共有し、周囲の人も同じことができるように刺激を与えます。常に革新が求められる環境においては、これは特に重要な要素です。全てのこれらの要素が、長期的戦略を展開し、成功させるうえで重要な役割を担います。

このドメインで効果的になるためには、以下のクオリティを必要としています：

- 学習に対して情熱的
- 戦略的思考
- やる気を起こさせる
- イノベーション推進派

これら4つのクオリティについての詳細な定義については、巻末参考資料をご覧ください。

# 人を支えるリーダー



## 人を支えるリーダー

周囲を使うのではなく、周囲に奉仕することで自らの成功を得なさい。 —H・ジャクソン・ブラウン・ジュニア氏

素晴らしいリーダーとは、周囲の人を深く理解し、良好な関係を気づくことができる人物です。そのため、このようなリーダーは、関係者全員の利益となる長期的な関係の構築につながるような、信頼と尊敬に基づいた絆を結ぶことができます。人を理解するリーダーは、同時にその人の才能を育てたり、技能が更に磨かれるエリアを当てることができるのです。

このドメインで効果的になるためには、以下のクオリティを必要としています：

- コーチングと育成志向
- ウィンウィンな関係の構築
- 対人関係を重視する
- 誠実さと信頼感

これら4つのクオリティについての詳細な定義については、巻末参考資料をご覧ください。

## 行動力のあるリーダー



## 行動力のあるリーダー

あきらめない人を倒すのは、難しい。- ベーブ・ルース氏

リーダーの質は、何を達成したかということにのみ比例します。リーダーは常に、個人的な野心が周囲の人が取り組んでいることや目標と同じであることを確認しなければなりません。ですので、リーダーは全員がベストをつくす努力をするようにしなくてはならないのです。そのためにも、彼は自らのリーダーシップを徹底して論理と論理的根拠に基づいたものにするだけでなく、割り当てた責任／任務を明確に伝えるようにしなければなりません。

このドメインで効果的になるためには、以下のクオリティを必要としています：

- 行動力と決意
- 目的意識を持った議論
- 明確な方向性を示す
- 最高を目指す

これら4つのクオリティについての詳細な定義については、巻末参考資料をご覧ください。

## 実現力のあるリーダー



## 実現力のあるリーダー

勝利への意志は、あなたに準備をする気が無ければ無意味である。-セイン・ヨスト氏

リーダーは納期を常に最優先事項の1つとして気かけなくてはなりません。チームに求められていることを確実に達成するために、その時々状況を徹底的に分析するとともに、必要な体制とスケジュールを確立する必要があります。リーダーは詳細な計画立てと、よく考えて仕事を割り振ることと引き換えに、周囲からのコミットメントと、規律を求めます。

このドメインで効果的になるためには、以下のクオリティを必要としています：

- 計画し実践する
- プレッシャーに冷静
- データ収集と分析力
- 自分と周囲に責任を求める

これら4つのクオリティについての詳細な定義については、巻末参考資料をご覧ください。

## リーダーシップ概要



### Sample Chris

それぞれ4つのリーダーシップドメインは個々のリーダーシップスタイルを様々な方法でかたち作っていて、その全てが重要です。あなたのリーダーシップスタイルは実現力のあるリーダーのスコアが最も高いことから、それによって最も特徴づけられています。あなたのリーダーシップの裏側にあるモチベーターは、「始めからの的確に行うこと」です。

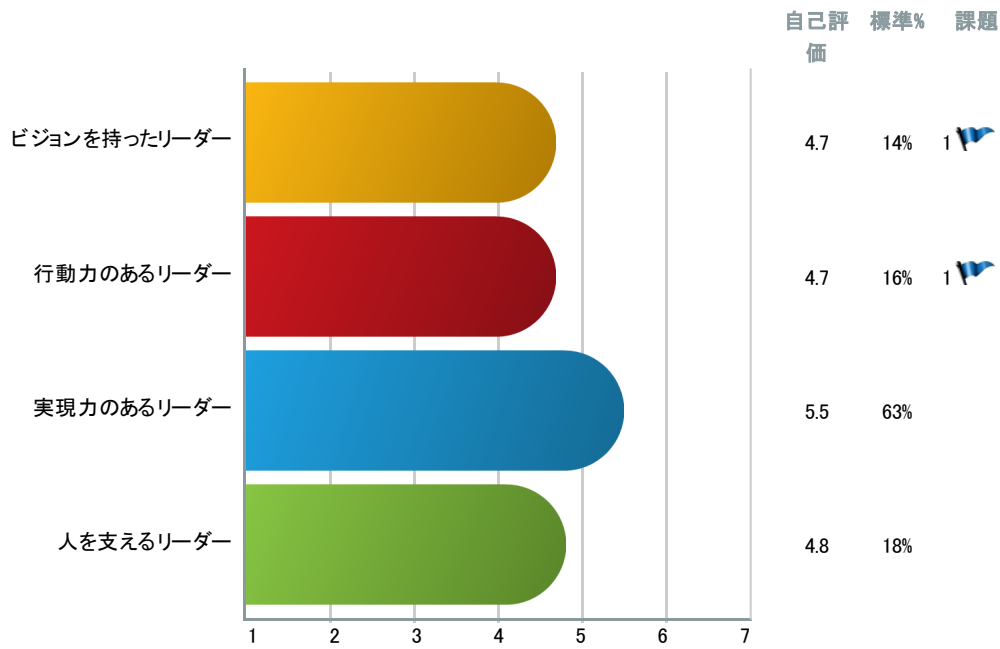
### 更にあなたのリーダーシップの特徴について:

- 不確かな状況の中で、あなたは周囲を落ち着かせ、重要事項から焦点がずれないようにします。さらに、ダメージになる可能性があるような、極端な決断を避けます。
- あなたは組織に責任感を広げ、周囲に自発性や業務の達成に対する責任感を持つよう促します。それによって、集中力と生産性を高めることができます。
- あなたは几帳面なプランナーで、自身のアイデアを詳細まで掘り下げて考えます。それによって、周囲はあなたに対する信任と信頼を高めることができます。

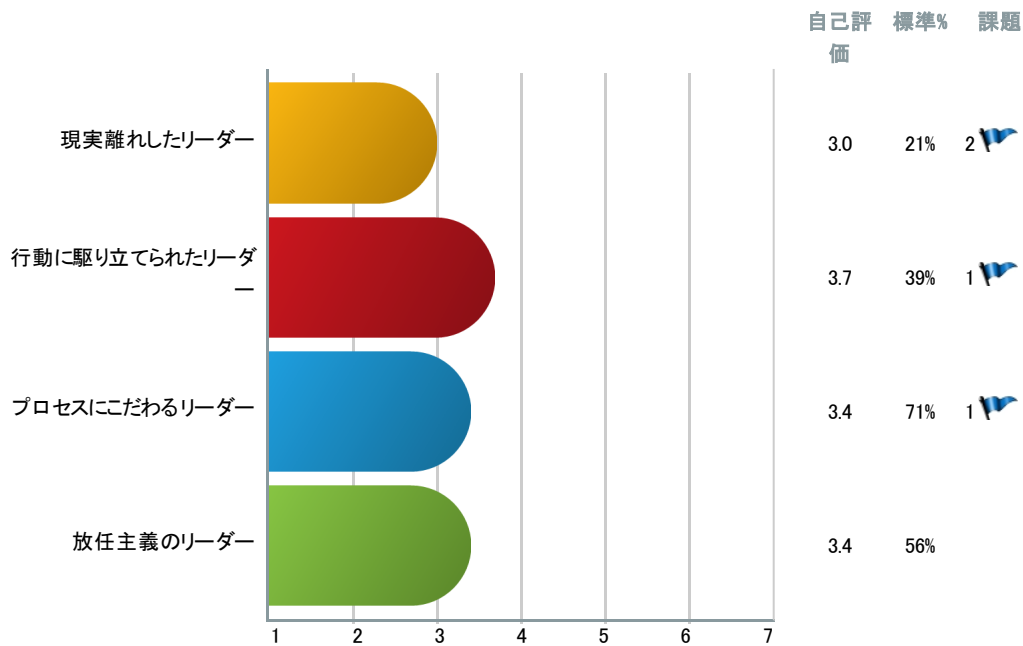
# ドメイン概要

次のグラフはあなたのドメインのスコアを表しています。

## 効果的なきときのドメインの使い方



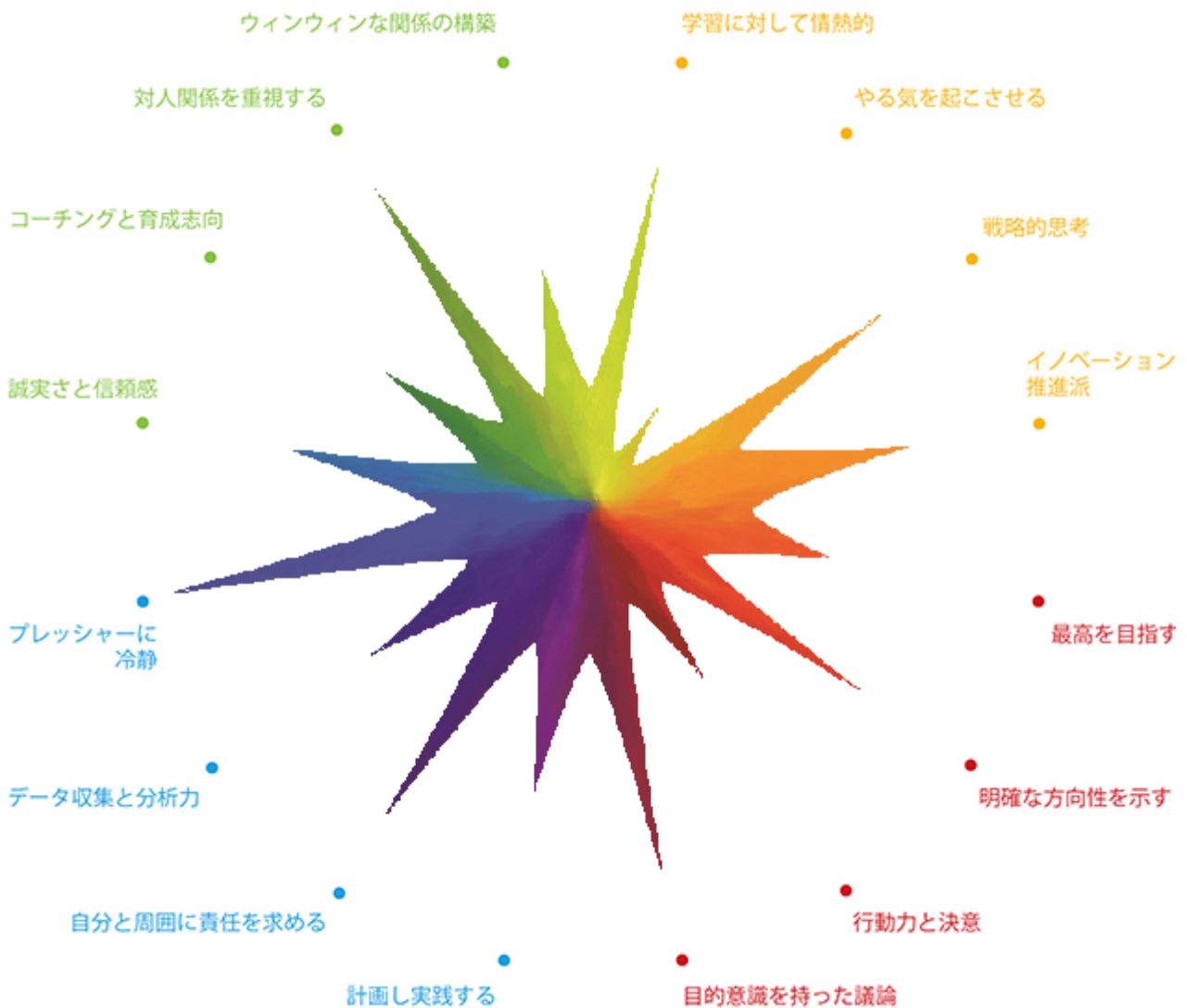
## 行き過ぎたときのドメインの使い方



# 効果的なときのリーダーシップ スターバースト

## 人を支えるリーダー

## ビジョンを持ったリーダー



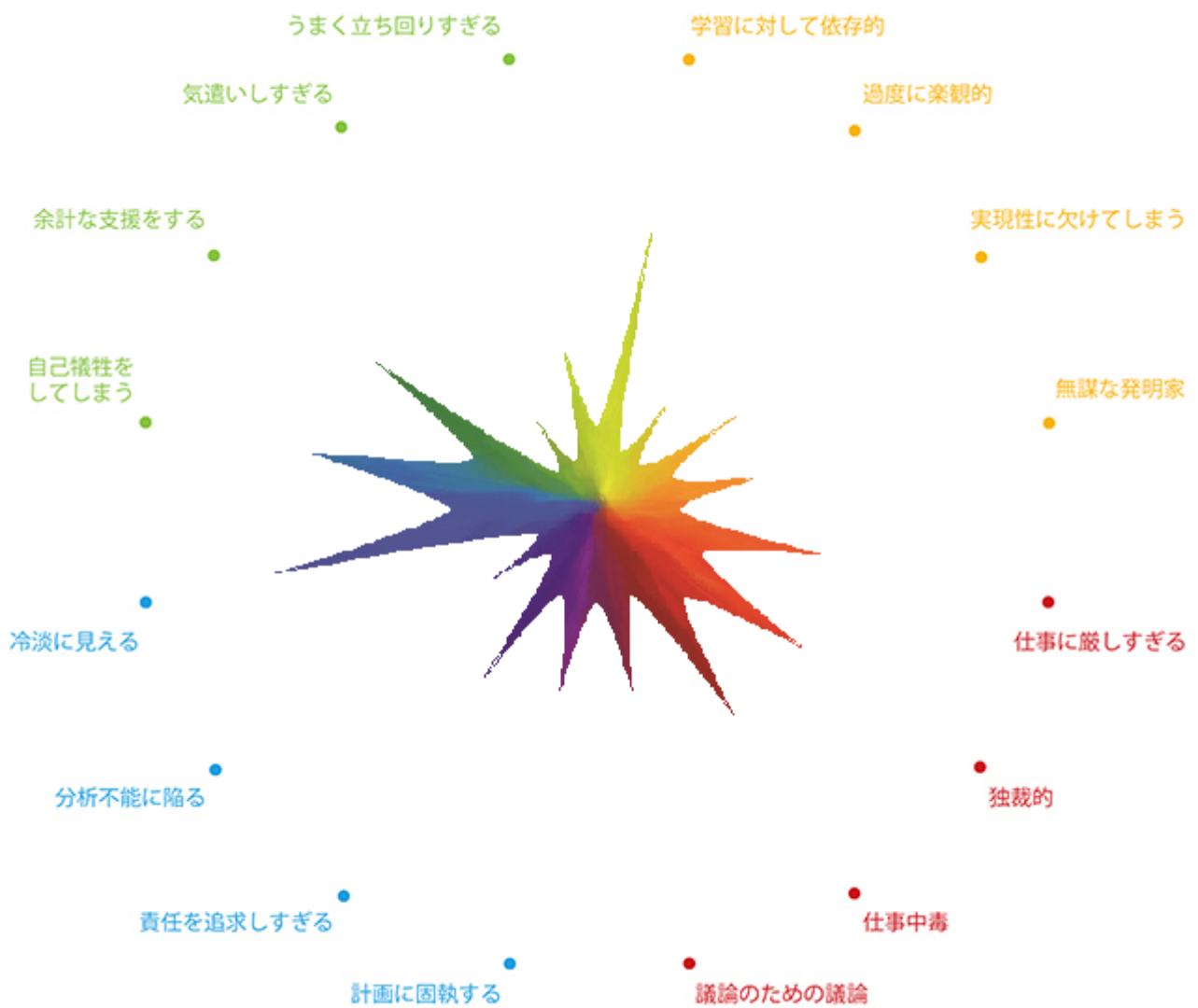
## 実現力のあるリーダー

## 行動力のあるリーダー

# 行き過ぎたときのスターバースト

## 放任主義のリーダー

## 現実離れしたリーダー



## プロセスにこだわるリーダー

## 行動に駆り立てられたリーダー



# 効果的なときのリーダーシップ タグクラウド

自己評価に基づいたタグクラウド

やる気  
決意  
計画性  
誠実さ  
戦略的  
議論  
冷静さ  
責任感  
対人関係  
明確な方向性  
ウィンウィンな関係

学習への情熱  
イノベーション  
最高を目指す

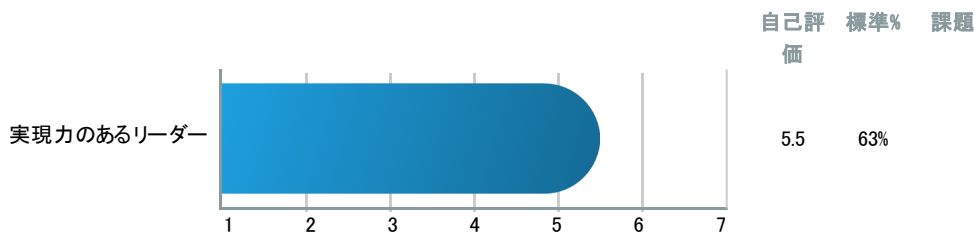
コーチング力  
分析力

# 実現力のあるリーダー

## 効果的なときの「実現力のあるリーダー」

このようなリーダーは信頼があり、必要な規律があり、チームが責務を果たすために必要な細かい部分に気が付くことができます。このようなリーダーは几帳面なプランナーで、確実な納品のための構造を作り、プレッシャーがかかっている時でも落ち着きを保っていることができます。

## あなたが効果的なときの「実現力のあるリーダー」



## あなたの強み

- より大きな視点でしっかり見続けることで、困難な状況に直面していても目的意識を維持できます。
- チームがプレッシャーにさらされている時であっても、あなたは自分の感情をコントロールすることができます。
- あなたは自分の長所と短所を自己評価する際に、努めて客観的でいられるようにします。

## 他にもこのようにリーダーシップを発揮しています

- あなたは競争心が強く、自分のチームが決してスケジュールに遅れることのないように時間と資源を有効に使います。自分の期待に沿わないと感じる時、あなたは自分がスケジュールに遅れたと感じ、さらに厳しいスケジュールを自分に課します。周囲より優秀でありたいというあなたの願いのおかげで、あなたは、やる気を与えるリーダーであり、危機的状況にあっては、チームが冷静であり、職務の遂行に注力できるように手助けします。
- あなたは気がつく、公式に、あるいは非公式にリーダーの役割を負っていることが、しばしばあります。あなたは、強い自己認識を持っているので、こうした時に、相手を見下しているように思われたり、独善的に見られたりすることがありません。あなたより注意深くないリーダーがトップに昇る途上で、周囲の人を踏みつけていくのに対し、あなたは、大変感じよく上に登って行くと、周囲の人から思われてきました。

# 実現力のあるリーダー

## 成長するためのアドバイス

あなたは大局的な視点からものごとを見ることができるリーダーです。同時に、理解を増すために関係のあるデータを収集して分析することによって、自分の概念的なイメージが必ず最新の優先事項と実際的な問題に基づくようにすることはそれでもなお重要です。

計画段階では、慣習的でない、独創的なアイデアを提案してみましょう。こうしたアイデアは、周りの人も刺激して独自のアイデアを生み出させるだけでなく、あなたの計画を強化し、深みを与えるでしょう。達成までの過程で計画に生じる問題について、想像力をもって考えましょう。そうすることで問題を予見し、早期に解決策を考えることができるでしょう。

## 更にリーダーシップを伸ばすための方法

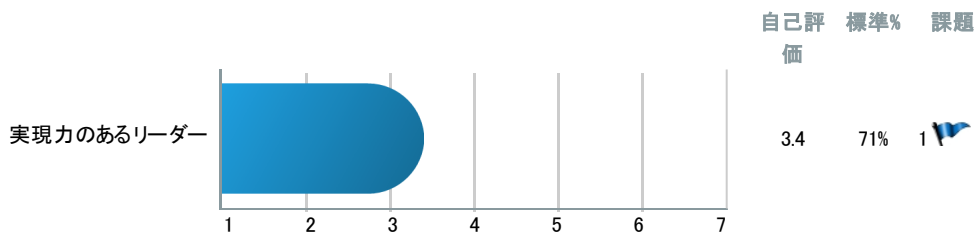
- ある問題について集めた関連データを分析することによって、自分の決定プロセスの論理を強化しましょう。
- 競争相手に先んじ続ける重要な方法とは、自分の周囲のデータを集め、それを分析することです。
- 進んでデータを集め、それを分析するための新しい方法を探求しましょう。より広い視点からのビジョンをよりしっかりと認識することができます。
- 革新的な計画と、それを推進していく方法を考え出すために、自分の創造性を活用するようにしましょう。
- 締切に間に合い、きちんと実行していけるように、自分自身とチームの進捗状況を常に評価するようにしましょう。
- データ収集は多くの仕事において重要な要素で、アイデアを支える統計的な根拠となります。あなたは退屈なものだと感じるかもしれませんが、データ収集が成功の鍵となることも多く、とても価値があります。
- 状況がどんなに悪くしようと、あなたは常に自分の常識を頼りに、分別のある正しい行動を取ることができます。
- 計画性を生まれつき持ち合わせていなくても、良い計画を立てるために頑張ることにはメリットがあります。時間通り順調に仕事が進んでいるかが分かるし、予定より遅れている人がいれはすぐに見つけてサポートすることもできます。

# 実現力のあるリーダー

## 行き過ぎた場合の「実現力のあるリーダー」

何よりも納期を重視するリーダーは、一人ひとりの成長や想像力を妨げる可能性があります。このようなリーダーは、情報不足だと感じるような場合は、優柔不断に見えることがあります。また、計画を立てることに時間と労力を使いすぎ、チームに活動を開始させず、作業を遅れさせます。

## あなたが行き過ぎたときの「実現力のあるリーダー」の結果



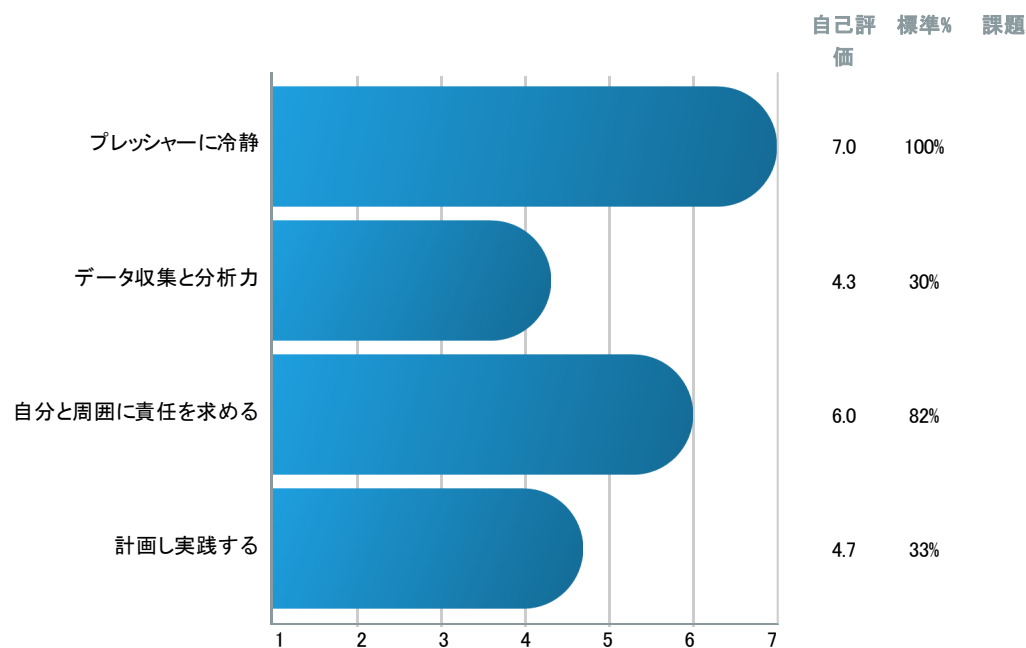
## 「行動力のあるリーダー」が行き過ぎるときの対処法

- 目標達成の過程で、私情を挟まないようにしましょう。
- 直観に従って行動する時は、自分の行動が目標の実現に繋がるものであるようにしましょう。
- 必要な時は少し休んでみることも大切です。そうすれば、進捗状況を振り返ることができます。
- 指導者的役割であることを多少隠した方が良い場合があるので、気を付けましょう。
- あなたのビジョンは素晴らしく、それを十分に生かしたいというあなたの願望はもっと素晴らしいものかもしれません。しかし、ものごとは少しずつしか進められません。
- あなたは、いつも自分の気持ちを抑え、考えていることを人に知られないようにしています。心を開くのに慣れていないため、初対面の人となかなか仲良くなれないことがあります。
- あなたが時間をかけて考え抜き、一旦やると約束すると、時間管理に取りつかれたようになってしまふことがあります。あまり目標達成に固執してしまうと、自分や同僚に非現実的な要求をしてしまいかねません。
- 健全な懐疑心と生まれながらの警戒心を持ち合わせているあなたは、軽はずみな判断はしませんが、ためらいがちになります。成功への手段を開拓する姿勢もないと、目の前のチャンスを逃してしまうかもしれません。

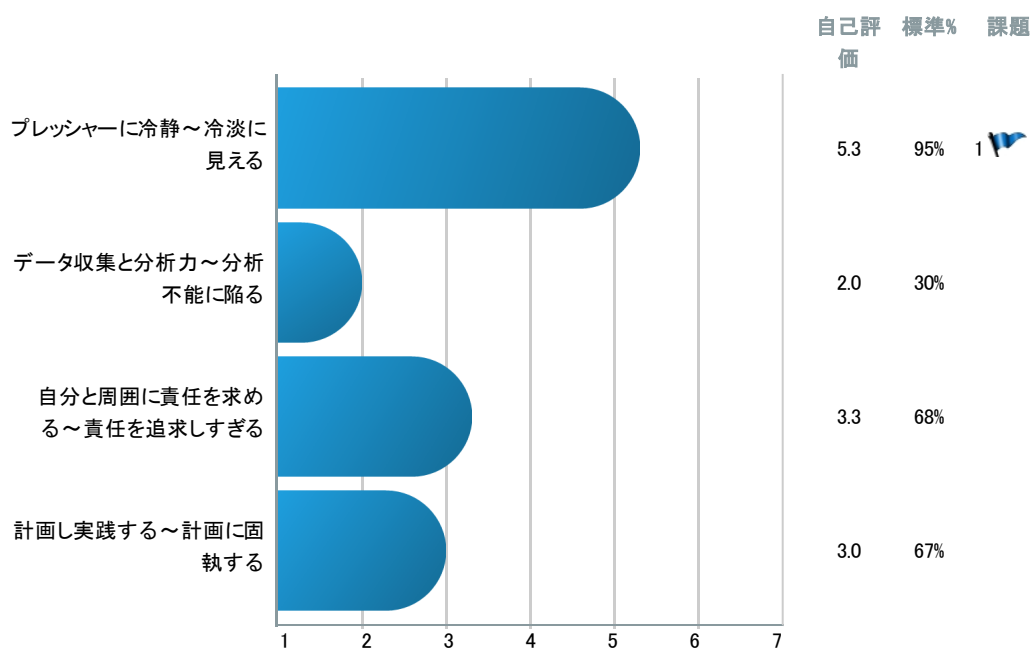
# 実現力のあるリーダー

あなたの4つのクオリティの効果的なときと行き過ぎたときの結果

## 効果的なとき



## 行き過ぎたとき

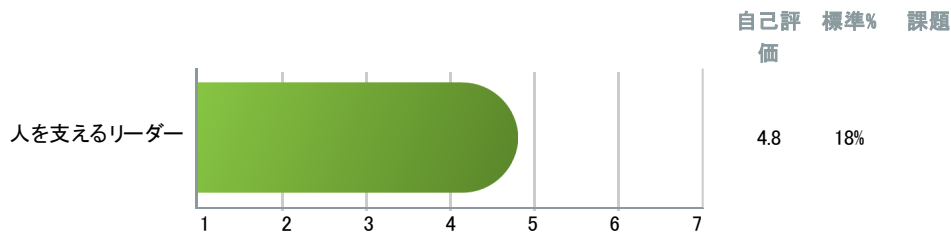


# 人を支えるリーダー

## 効果的なときの「人を支えるリーダー」

すばやく空気、状況を読み、周囲と調和のとれた関係を築くことのできるリーダーは、周囲の人を全体の目標を達成するために良い影響を与えることができます。そのようなリーダーは、信頼と共通の価値観に基づいた労働環境を促進します。そのような環境では、一人ひとりが自分の意見やフィードバックを皆と建設的に共有することができます。

## あなたが効果的なときの「人を支えるリーダー」



## あなたの強み

- あなたは情報を、特に書き言葉でチームと正確に共有することを得意としています。
- あなたは最もしっかりした考えを皆から引き出す討論を奨励します。
- あなたは同僚の信用を得る方法を考え出すことに長けています。

## 他にもこのようにリーダーシップを発揮しています

- どんな提案であっても、その長期的な目的と利益とをしっかり理解しておくことは、あなたにとって重要なことです。あなたは、どんなプロジェクトなのかをはっきりさせるような中心的なアイデアについてプレゼンテーションし、説明する時、この点をチームのメンバーに強調します。表面的な相違に拘らず、こうした中心的なアイデアは、チームのメンバーに対して十分にその妥当性を説明し、理解してもらえれば、チームの仕事の共通の基盤となります。
- あなたは、いつでもプロフェッショナルで堂々とした態度です。しかし、一方で、周囲の人があなたのもとにやってきた時に、あなたが心を開いて、正直に話すことを拒んでいるわけではないということを知ってもらわなければなりません。あなたは、約束を真剣に守り、周囲の人にも同じように約束を守ることを期待します。

# 人を支えるリーダー

## 成長するためのアドバイス

チームの技能が向上するのを促すために、チームに正確な指針を与えましょう。機会を捉えて、目標を達成できていない人に建設的なアドバイスを与えましょう。リーダーシップのコツを直感的につかんでいるおかげで、反発を招かずに、そのような意見を伝えることができます。やりがいのある目標を立てるだけで、チームが、その目標に到達しようと励む中で成長していくのが分かるでしょう。

あなたが、チームの結束を維持するために、潜在的に利用できる手段に、論理的な考え方があります。論理的な考え方をういれば、チームの結びつきを維持することができるかもしれません。計画がどんなものであり、それを達成するためにどうすれば最も上手く協力して取り組むことができるかを聞き手に分からせることができるということ覚えておいてください。こうすることで、皆を団結させ、足並みをそろえて仕事を進めることができます。

## 更にリーダーシップを伸ばすための方法

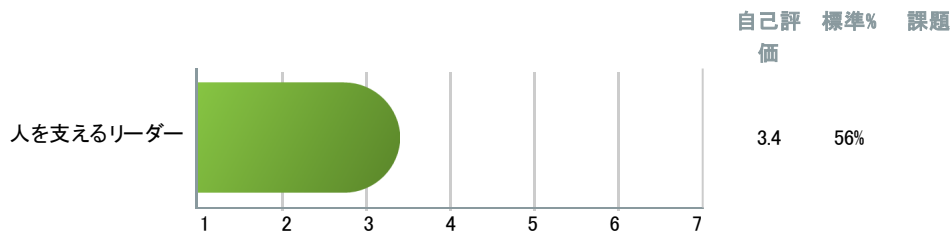
- チームのメンバーが行き詰まっているように見える時は、彼らの発展を手助けする方法を考え出すようにしましょう。
- あなたは、データの中のパターンに気付く才能を活かして、長期に渡るチームの業績の分析を行うことができます。そして、こうした分析結果をフィードバックとして、チームのメンバーと共有することができます。
- チームのメンバーが長期的な自己発展に向けて努力できるように、チームの一人ひとりを刺激するために、あなたの意識を成功に向けましょう。
- 共通の目的に向かって働くことに、周囲の人が問題を抱えている時、冷静な見方を求めて、あなたを頼ることができることを請け合ってください。
- 様々なチームと仕事をする時、自分の視点を明確にしておくために、自分のコミュニケーション・スキルの中にある論理を利用しましょう。
- グループ内のストレスや緊張の原因を探りましょう。早い段階でこれを察することができれば、大きな対立を避けることができます。関係者と個別に話し、問題は早いうちに解決しましょう。
- 組織のポリシーが目標達成の障害になる時は、それを上手く避けて仕事をする必要があります。官僚主義的な「形式」を気にするより、物事を達成するほうが重要な時もあります。
- 聞く力は重要なスキルです。だからこの能力を育て、会話で実践すべきです。相手の話をしっかりと聞いていれば、聞きもらしていたかもしれない、示唆に富んだアイデアや意見を聞くことができます。

# 人を支えるリーダー

## 行き過ぎた場合の「人を支えるリーダー」

このようなリーダーがこのドメインにおいて行き過ぎてしまった時、周囲の個人的な問題に関わり過ぎてしまうことがあります。そういう場合、共通の目標に集中するのではなく、全員が幸せであることを確実にするために時間を割き過ぎます。また、周囲を助けようとするあまり、自らの優先事項を見失い、誠実でいようとすぎるばかりに個人的な目標を妥協してしまいます。

## あなたが行き過ぎたときの「人を支えるリーダー」



## 「人を支えるリーダー」が行き過ぎるときの対処法

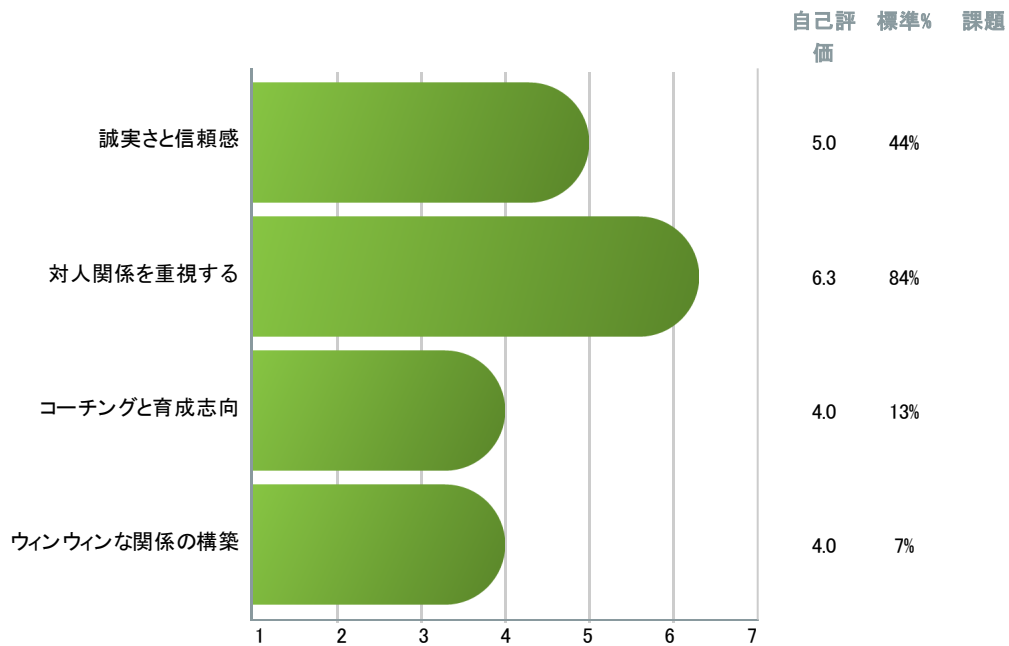
- 自分の直感が働き始めることを信じて、ものごとをすべて最後まで残しておくことがないようにしましょう。あなたもチームも、いつも結局、挽回のために努力することになってしまいます。
- 信頼関係を築くためには、自分が正しいと信じている場合でも、相手の論点を認めようとしてかまいません。
- 誠実であることの反対は巧妙であることです。自分の地位を高めるために、横柄な態度をとったり、周りの人を悪く行ったりしないようにしましょう。
- リスクとチャンスは同じくらい強調するようにしましょう。
- あなたが直接管理するよりも、チームのメンバーに権限を与える方が、変化をもたらすには有効な手段になる可能性があるということを頭に入れておきましょう。
- 同情や思いやりが必要な状況で、あなたは活躍します。しかし、あなたの感情面が問題を不透明にし、客観的に見ることを邪魔することがあります。
- あなたは自分の業績が目立たないようにするので、職場の昇進で同僚に先を越される可能性があります。自ら課している謙遜の姿勢が、あなたの足かせになることがあります。
- あなたのように共感性が高くない人も大勢います。そうした人を元気づけたり巻き込む時には、感覚や感情に訴えないようにしましょう。



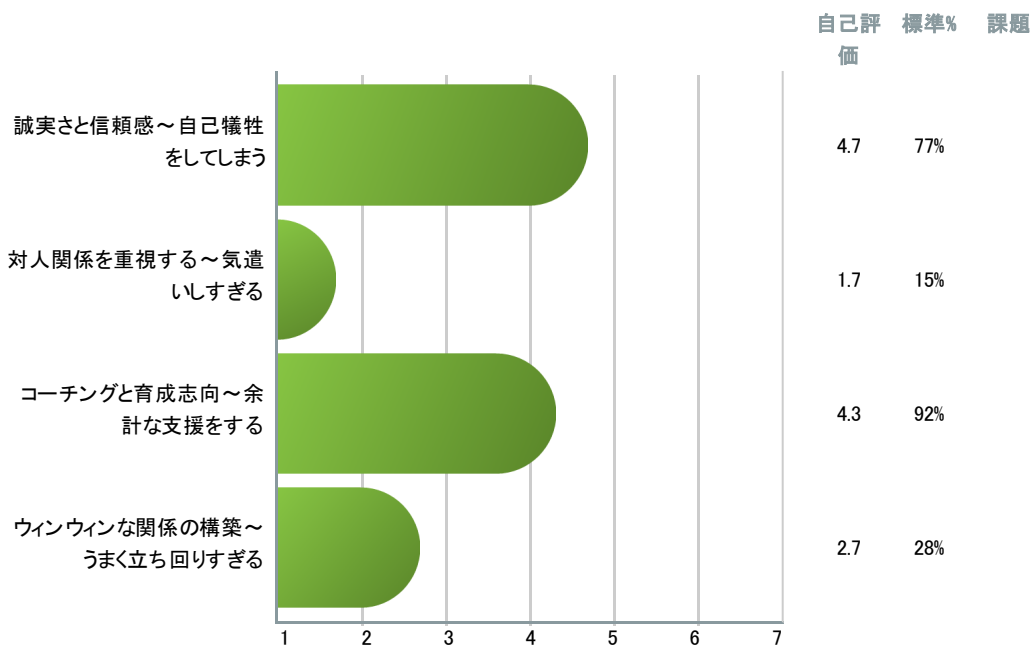
# 人を支えるリーダー

## あなたの4つのクオリティの効果的なときと行き過ぎたときの結果

### 効果的なとき



### 行き過ぎたとき

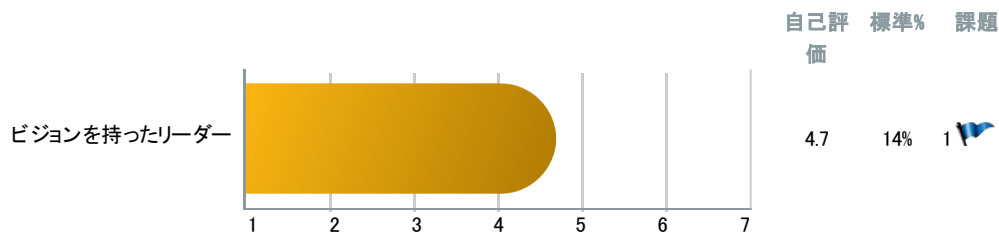


# ビジョンを持ったリーダー

## 効果的なときの「ビジョンを持ったリーダー」

このドメインに焦点を置いているリーダーは、彼の組織の最終目標に貢献するために生涯を通して貴重な教訓を学び続けます。このようなリーダーは、革新を止めない精力的な環境と長期的にものごとを考慮することを推奨することで、常に周囲を刺激し、想像力を育んでいます。

## あなたが効果的なときの「ビジョンを持ったリーダー」



## あなたの強み

- あなたは、知的レベルでビジョンを把握することが得意です。こうした知的レベルによって、あなたは自分の好奇心を活かし、より深い洞察力を問題にあてることができる。
- あなたは、組織のビジョンと、より広いストラテジーをチームのメンバーに伝える方法を新たに作り出さなければならない時、要となります。
- あなたは合理的、客観的に市場の評価をすることができます。そのため、あなたは革新していくことができ、優れた成果を得ることができます。

## 他にもこのようにリーダーシップを発揮しています

- 困難な状況にあっても、関わっているグループの意識を維持する能力を持っています。あなたの威厳のある励ましは、周囲の人たちが参照できるしっかりしたよりどころとして、あなたが行動することは簡単だと気づいていることを意味します。周囲の人との会話の中で、あなたは、彼らの意識を集中し、仕事へ向かわせます。
- 周囲の人たちは、あなたのことを冷静で誠実な組織のメンバーだと見ています。あなたは自然と周囲から好意的に見てもらっており、あなたの名前が連ねられているプロジェクトは、より信用されます。これは褒め言葉ではありますが、あなたは組織の全体的な方向性に影響を与えるかもしれない、という責任でもあるのです。

# ビジョンを持ったリーダー

## 成長するためのアドバイス

慣習的ではない解決策が必要な状況では、同僚はあなたが先導することを期待します。こうした時に湧き上がるチームとの議論には率直でいてください。あなたの想像力のある態度は、共に働いている人びとの独創的な考えを引きだし、新しい洞察やアプローチが高く評価される、積極的でやる気に満ちた雰囲気を促進することができます。

どのようにして問題を解決するべきか深く考えることで、あなたはしばしば、周りの人が見落としてしがちな、動向に着目することができます。この技能を使って、さもなくば見落としてしまうような好成績を上げている人物を探してみてください。そうすることで、あなたは正しい課題とそれに最も適した人物を選ぶことができ、あなたの下で働く彼らは、真の才能を見出してもらえることで、やる気が出てくるでしょう。

## 更にリーダーシップを伸ばすための方法

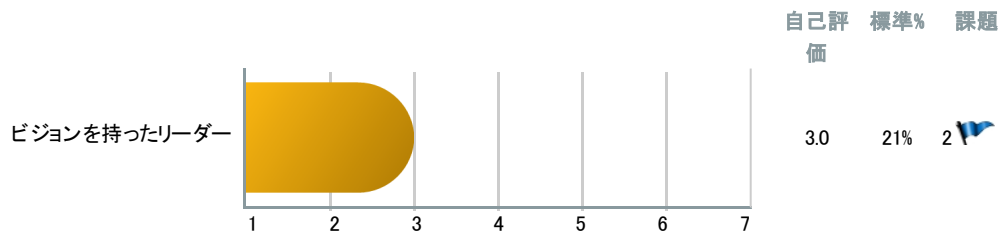
- チームの強みを客観的に評価し、効率を最大にするように、仕事の責任を委譲しましょう。
- 周りの人たちの成功したいという思いに注意を払い、メンバーをまとめるようにしましょう。
- 良いアイデアは、共有のビジョンになるようにしましょう。チームのメンバーの一人ひとりが成功したいと思うようにしましょう。
- 感情を抑えましょう。そうすれば、あなたの感情が外に出る時に、チームのメンバーは、状況がいつもより重要なのだと考えるでしょう。
- 組織を変える方法をどんどん思いつくのは苦手だとしても、進め方を合理化するアイデアが浮かぶことはあります。アイデアが浮かんだら隠したりせず、話し合いの場に出しましょう。
- よくあることではないかもしれませんが、人があなたに励ましを求めてくることもあるでしょう。そんな時には、あまり心配せずに彼らの求める支えになってあげましょう。
- 変化をもっと前向きにとらえるようにしましょう。変化は必ず起きるので、前向きにとらえて推進すれば、周りの人も変化に前向きになるでしょう。
- コミュニケーションにおいては、歌(言葉)や音楽(トーン)、ダンス(ジェスチャー)を意識してみましょう。何を言うかだけでなく、どのような言い方をするか、どんなジェスチャーで効果的に伝えるかを練習しておくことも大切です。

# ビジョンを持ったリーダー

## 行き過ぎた場合の「ビジョンを持ったリーダー」

自らの考えに固執し過ぎるリーダーは非現実的になる可能性があり、今後の機会や成長、目標をより実際に評価したいと思っている周囲の人を苛立たせてしまいます。周囲もそのようなリーダーを学びに固執し過ぎていて人と見なし、仕事上の優先事項を見落とすのではないかと危機感を感じます。このようなリーダーのポジティブさは、一度に多くのものを得ようとしすぎるあまり、リスクの高い選択をしがちで、難しい局面で間違った方向へチームを引っ張る可能性があるように見えることがあります。

## あなたが行き過ぎたときの「ビジョンを持ったリーダー」



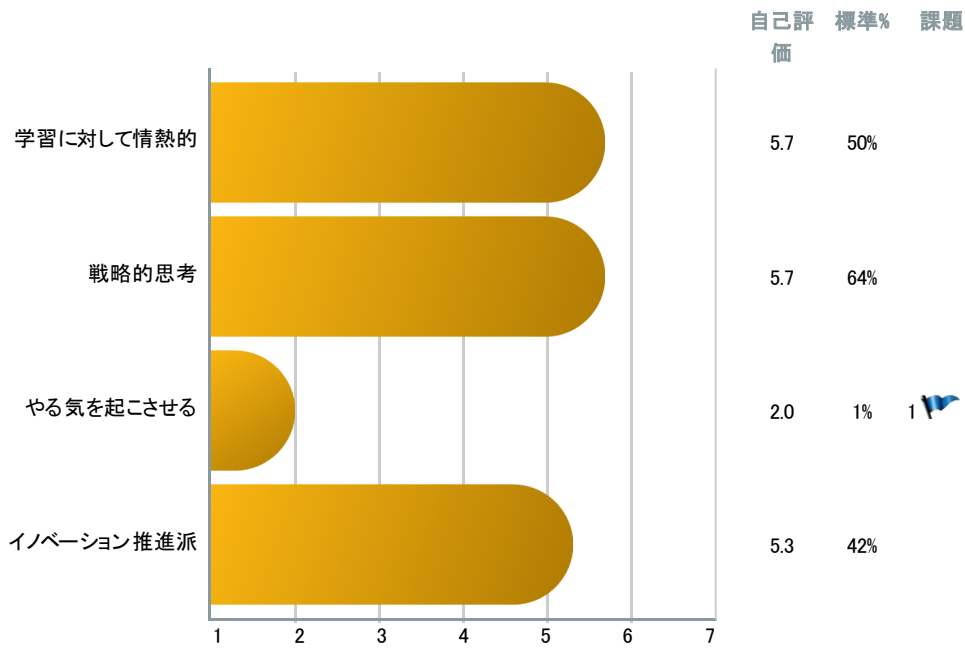
## 「ビジョンを持ったリーダー」が行き過ぎるときの対処法

- チーム内で議論する際は、直感で感じたことのあるものを見通す努力をしましょう。
- つらい時は、支配的になりすぎないように注意しましょう。そうすると、近寄りたいたい人だと思われることがあります。
- あなたの創造力は、周囲が議論したいと思っていたことを脇に置いて、話を脱線させてしまうことがあります。
- このままでは、あなたの成功への欲求は周りの人を追いやり、1対1の対話では予測不能な人とみられるようになるかもしれません。
- あなたは締め切りが目前に迫っていても、通常は効率良く仕事をこなせますが、ぎりぎりでやろうとするので、締め切りを守れないことがあります。
- 問題の対処法や解決策を探す時あなたは、物事を広く捉えすぎることがあり、実行に必要な詳細にまで計画を落とし込まないことがあります。
- あなたはデータからパターンや傾向を見つける才能がありますが、パターンの存在しない大量の情報に目を通していきながら時間を無駄にしてしまうことがあります。あると思ひ込み探すうち、自分で傾向を作ってしまうこともあるでしょう。
- 人とのやりとりにおいて、継続的に責任を持って対応しなければならない場合があります。気が向いた時だけやる、というやり方が常に通用するわけではありません。

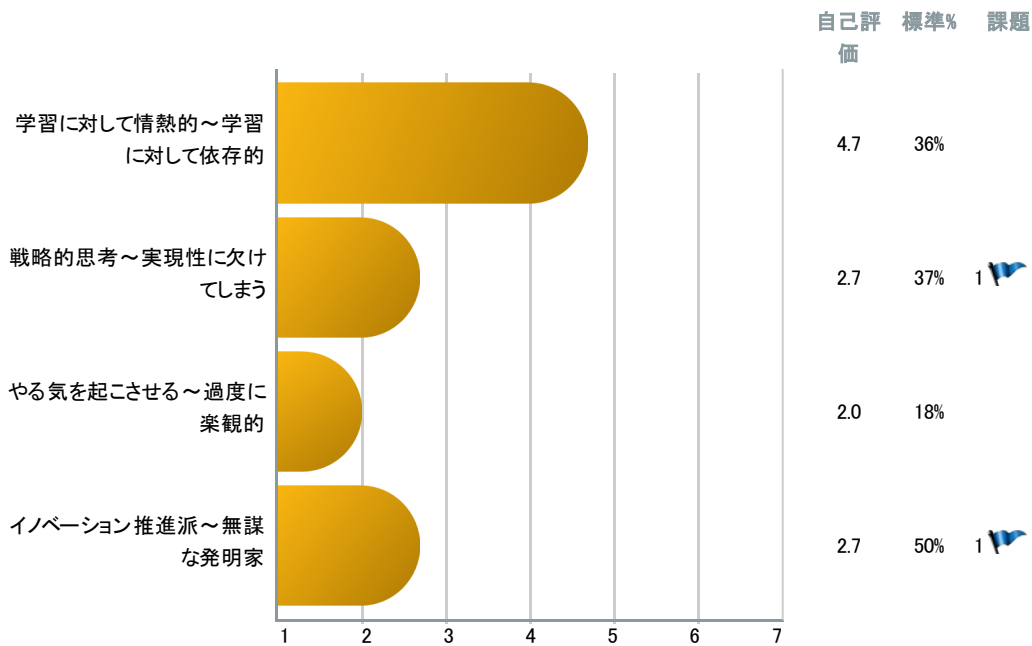
# ビジョンを持ったリーダー

あなたの4つのクオリティが効果的なときと行き過ぎたときの結果

## 効果的なとき



## 行き過ぎたとき

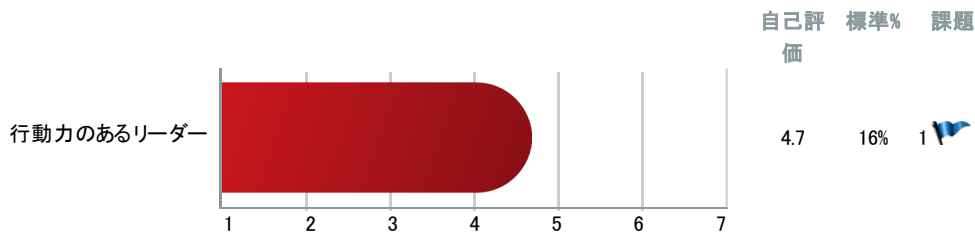


# 行動力のあるリーダー

## 効果的なときの「行動力のあるリーダー」

明確にものごとを伝えられることのできるリーダーは、中途半端な指示を与えて誤解を生じさせることがなく、時間や労力の無駄がないため、素晴らしい成果を得ることができます。このようなリーダーは、決断の背景にあった論理を説明することで、周囲を活気づけ、過去の成功よりも常に進歩していけるように鼓舞します。

## あなたが効果的なときの「行動力のあるリーダー」の結果



## あなたの強み

- あなたは、自分の考えを主張する時は、常にはっきりと発言します。
- あなたは、論理を効果的に使って、首尾一貫していてわかりやすい議論を作ることができます。
- 成功するためには、皆が自分の役割を理解することが重要だとあなたは分かっています、そうできるように指示を与えます。

## 他にもこのようにリーダーシップを発揮しています

- 周りの人と議論している時、あなたはしばしば、自分の創造性が豊かなために、あらかじめ考えておいたこととは別の選択肢があることに気がつきます。このアイデアを利用するために、あなたは素早く展開するスタイルのコミュニケーション方法を取ります。そうすることで、自分の流れを失うことなく創造的になり、あなたが話している間中、聴衆を話に惹き込みつつけることができます。
- あなたがチームに指示を与える時、あなたは全体的なプロジェクトの進捗状況を説明します。これによって彼らは、あなたの情報に基づいて作業の重点を調整することができるばかりでなく、大局的な視点からの進捗状況について知ることもできます。

# 行動力のあるリーダー

## 成長するためのアドバイス

問題に直面した時、あなたは、ベストな解決策を見つけるために、関係する事実や細かいことを全て考慮に入れます。躊躇せずに、あなたらしい慎重なアプローチを取るようにしましょう。そうすれば、窮地にある時でも、チームはあなたの落ち着きを保ち、最も良い解決策を探すことのできる能力を信じて安心することができます。そして、それが成功のためにまさに必要なものであると信じて、チームはその目標に向かって一生懸命に進むでしょう。

あなたは、プロジェクトとチームを効率的に指揮する責任に魅力を感じます。自分が全体像を把握していることを頼りにして、プロジェクトが軌道を外れないようにしましょう。前に進むのに、グループ内での自分の指導的地位を利用して、チーム全員が必ず潜在能力を最大限に発揮できるようにしましょう。あなたのリーダーとしての能力は、チームに最大限の成果を得るために奮闘させる手助けになるでしょう。

## 更にリーダーシップを伸ばすための方法

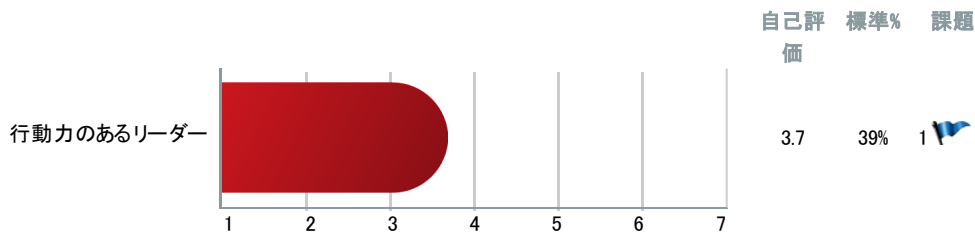
- たとえ周囲の人があきらめてしまっても、目標に向かって正しい道を進む、内なる感覚を活かしましょう。
- グループを引っ張って行くあなたの能力は、物議をかもしようなイニシアチブを推進していくために役立ちます。
- 必要なことをやり遂げるために、同僚からの抵抗を越えなければならないという事実を受け入れましょう。
- ご自分の組織に抜本的に改善することができるような方法を考えましょう。
- チームの目標が、可能な限り高い水準で達成できるような新しい方法を考え出すようにしましょう。
- 自己満足を捨て、いつもの安全地帯から一步踏み出してみましょう。厳しい目標を設定し、それを達成するために一生懸命になってみましょう。自分の真の実力は、自分を試すことによって分かるでしょう。
- 話し合いの中でメモをとることの重要性を過小評価しないでください。議事録は、皆の記録として役立ちます。また、相手と一緒にメモを確認すれば、共通の理解を持っているかを確認することができます。
- 自分の力と時間をチームに注ぐため、他の仕事よりチームワークを優先させてください。

# 行動力のあるリーダー

## 行き過ぎた場合の「行動力のあるリーダー」

このようなリーダーが行き過ぎてしまうと、完璧を求めるあまり、周囲からの信頼やコミットメントを失ってしまう可能性があります。このようなリーダーは過去に期待を裏切られた人を許すことが苦手で、チームの発展や成長のために必要な時間や場所の余裕を与えません。また、自分が正しいということを相手に認めさせるために、正面からぶつかりあう議論に没頭しすぎる傾向があり、それによって人間関係も損なってしまう可能性があります。

## あなたが行き過ぎたときの「行動力のあるリーダー」



## 「行動力のあるリーダー」が行き過ぎる時の対処法

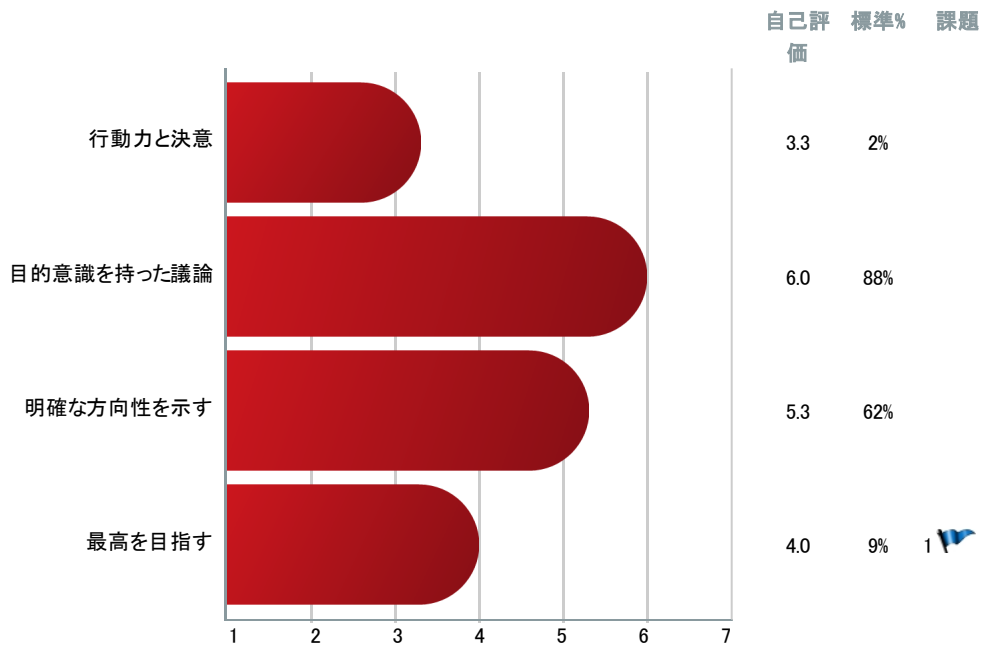
- あなたは時に決断を下すのがためらいがちになり、革新の機会を逃すことがあります。
- 節目となる目標を決める時は、チームのことを考慮に入れましょう。実現不可能な目標を立てないように心がけてください。
- 自分の考えを周りの人に押し付けるのは、それがチーム全体の利益につながるという確信がある場合のみにしましょう。
- 魅力的ではあるけれども、長期的に見るとあなたのためにならないようなチャンスに気を取られないようにしましょう。
- あなたの革新のためのアイデアは、実行が十分に現実的であるよう注意しましょう。
- 成功欲が強すぎるせいで、あなたは大胆になりすぎて、野心の強すぎる目標やプロセスを設定してしまう可能性があります。
- 自分の業績に囚われすぎて、チームのニーズをないがしろにすることがあります。これは、ありがちな問題で、両立させるのは難しいことです。競争心があなたの原動力でもあるため、個人とチームのバランスが必要な時には問題を招きかねません。
- あなたの率直な言い方や、問題の核心を突くやり方が、慎重な同僚には無神経で軽率に見えるかもしれません。あなたとしても、挑戦的とか、対立的だと思われるのは不本意でしょう。



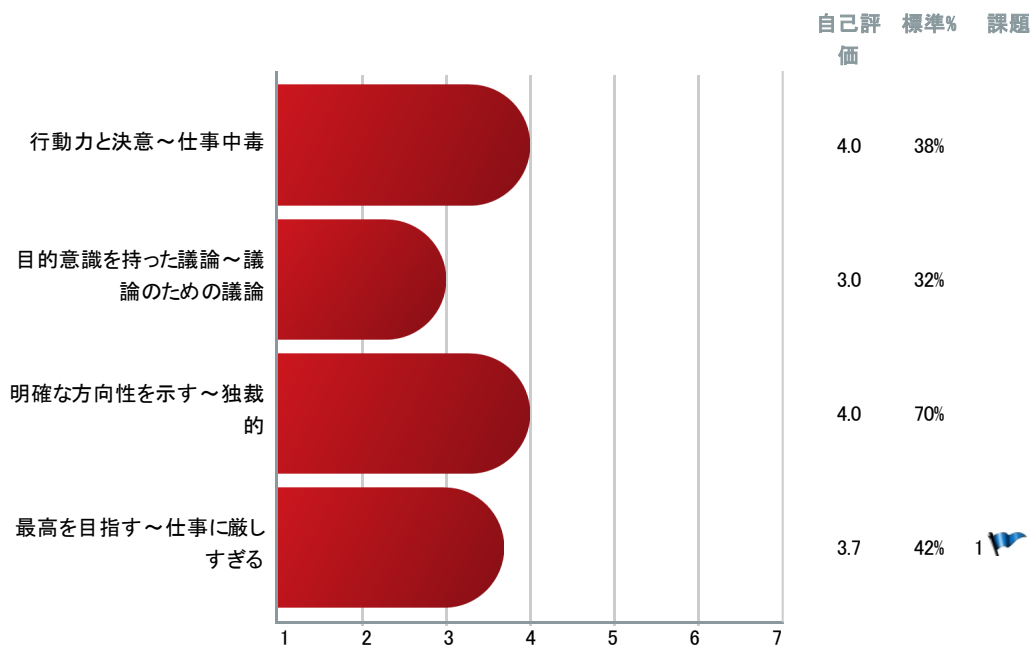
# 行動力のあるリーダー

あなたの4つのクオリティの効果的なときと行き過ぎたときの結果

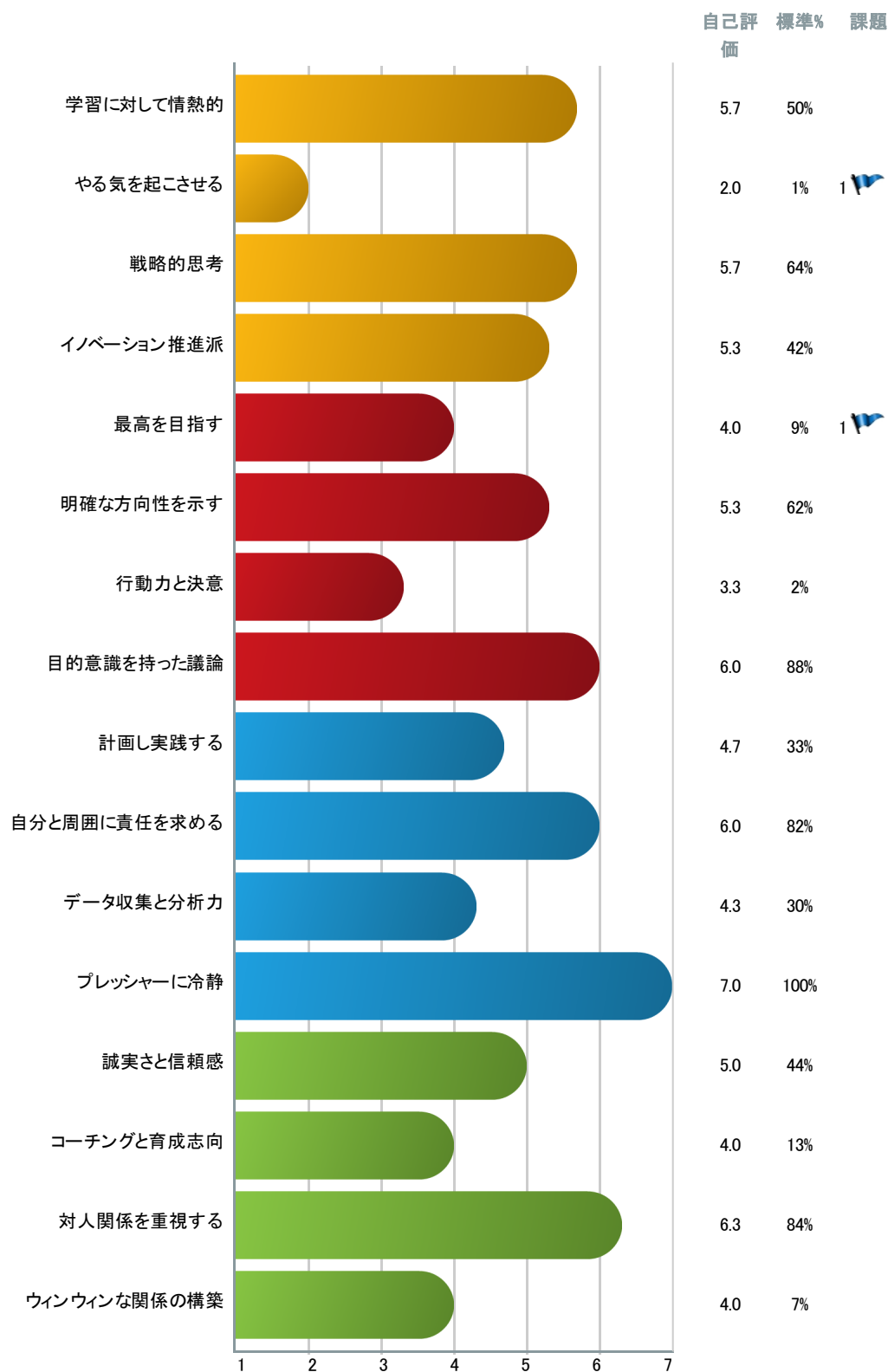
## 効果的なとき



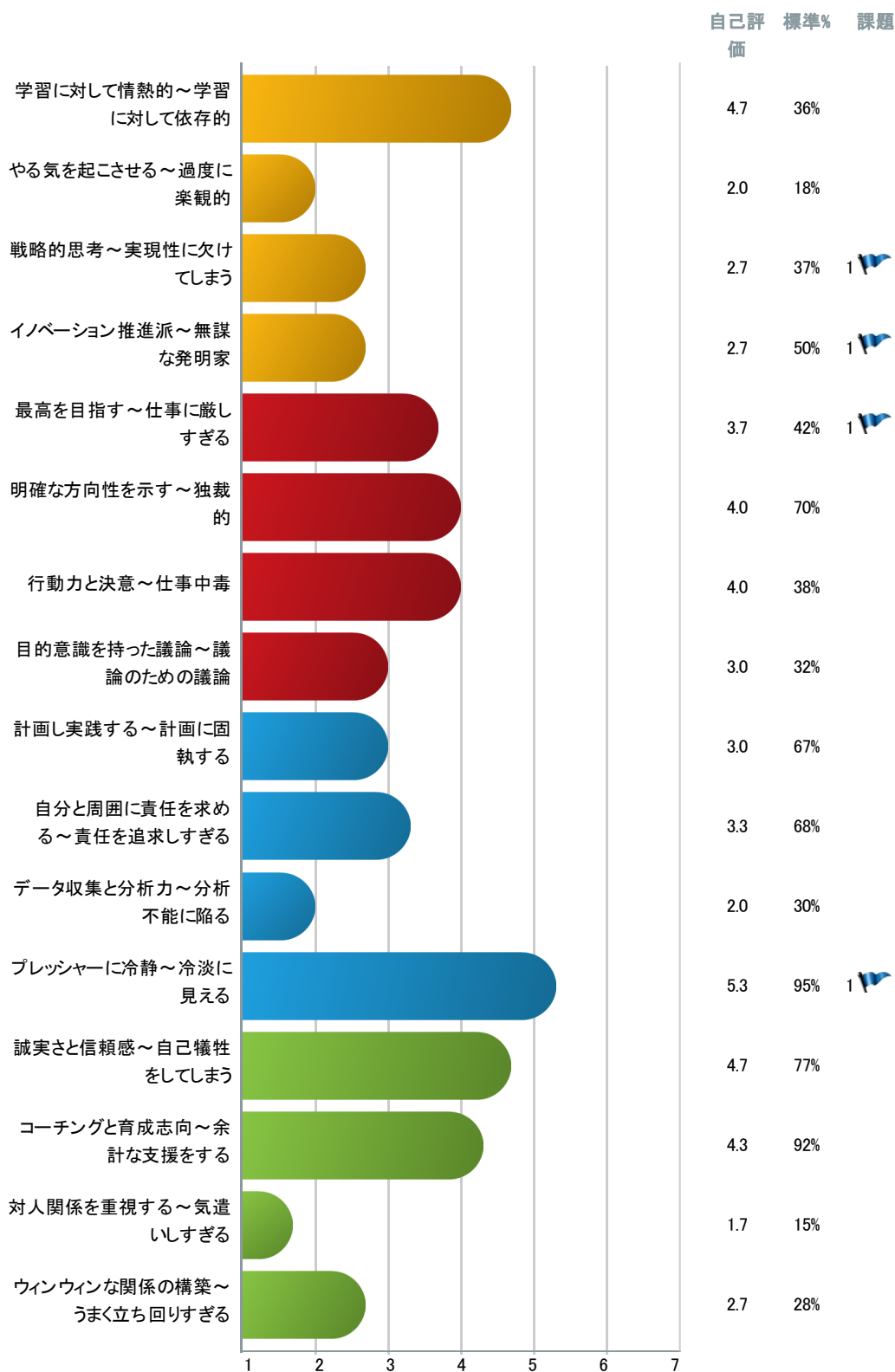
## 行き過ぎたとき



# リーダーシップクオリティの効果的なときの使い方



# リーダーシップクオリティの行き過ぎたときの使い方



## 16のリーダーシップクオリティの紹介

### ビジョンを持ったリーダー

#### 学習に対して情熱的

J.F.ケネディ氏の言葉に「リーダーシップと学びは、互いに欠かすことができない」というものがあります。効果的なリーダーになるためにはあなたは生涯学び続けなければなりません。過去の成功や失敗を分析し、その貴重な教訓を受け入れることは、将来予想だにできなかったような障害を乗り越えるための重要な手順です。このような学びをすることのできるリーダーは、成長し続け、柔軟さや熱意を新しい経験に対して注ぐことができます。

#### 戦略的思考

常に未来を念頭に入れることは、リーダーにとって重要な責任です。最新の状況を把握し、将来のビジョンを構成することは、あなたのチームが大きな長期的目標に向かって働くことを確実にすると同時に、あなたが潜在的なチャンスに対しても準備ができていようにします。チームがどのような状況に遭遇しても道に迷わず、ベストを尽くせるかどうかは、あなたの強みと戦略の幅広さにかかっています。あなたが船の舵を取っているのですから、水平線へ目を向ける一方でしっかりと両手で舵取りをすることが大切です。

#### やる気を起こさせる

リーダーにとって、目標を達成するまでチーム一人ひとりの責任に対して積極的に関与し、それぞれが努力するようにすることは重要です。チームに降りかかる難局や長期に渡るプレッシャーは、チームのパフォーマンスに大きな影響を与えるかもしれません。皆のやる気を起こさせるリーダーは、チームのメンバーを信じ、また彼らの能力を信じていることを示すことで、周りの人の自信を高めます。また、このようなリーダーは、周囲まで影響するほどのエネルギーと、惜しみない賛美、そして感謝を示すことでチームのメンバーを鼓舞します。あなたのチームの成功は、あなたがどのくらい人がベストを尽くしたいと思えるような環境を作り出せるかということにかかっているのです。

#### イノベーション推進派

今日の競争率の高いグローバルなビジネス環境においては、革新がビジネスの長期継続と成功において重要な鍵となります。あなたと同じ市場へ新規参入してきた企業も同種類のソリューションやサービス提供しています。そのため、あなたの提供するソリューションを継続的に発展し、競合他社から差別化していくことが欠かせません。そのため、有能なリーダーはチーム内に創造性を高く評価する文化構築を推し進めることや、起こってしまった問題に対して複数の解決策を考えることを奨励すると同時に、現在の市場のトレンドやニーズに対して深い洞察を持っています。ジャック・ウェルチ氏の「壊れていないのであれば、壊せば良い」という言葉にもあるように、リーダーはアイデアを生んだり、チームに手段を与えるために常に思い切って挑戦すべきです。常に変動する世界で、現状に甘んじてはいけません。

# 16のリーダーシップクオリティの紹介

## 実現力のあるリーダー

### プレッシャーに冷静

不確実なことだらけのビジネスの世界において、難しい局面は避けられません。特に、あなたの準備に関係なく、リスクを取ることが成功のために必要な時は。嵐の中でも、船の舵を取るのはリーダーとしてのあなたの役割です。ましてや、周囲があなたに事態を落ち着かせるように求めているような状況下でパニックを起こすのは、火の中に油を注ぐようなものです。最も難しい局面で、あなたのイメージと視点を損なわずにいることは、強いリーダーシップにおいて欠かせません。

### データ収集と分析力

リーダーとして、あなたは個々の状況を完全に把握するために時間を割き、次のステップに進む前にあらゆる細かい関係事項を考慮に入れなければなりません。情報収集は意思決定の手順において欠かせないパートです。情報を慎重に分析することで、あなたはそれぞれの選択肢に包含されているあらゆるリスクを予測することができます。周囲はあなたの決断が多くの情報を踏まえた上で全体を通して考慮されていると分かっているのです、あなたの決断を絶対的な信頼のもとに支持します。

### 自分と周囲に責任を求める

期待に応える組織として、全ての関係者は目標へのコミットメントを誇り、役割を遂行すべきです。前にも述べたように、有能なリーダーは自分の行動に対して十分に説明し、自分の行動の影響を受け入れる姿勢を自ら示すことで、説明責任を果たす社風を組織全体に浸透させます。周囲に自身のパフォーマンスと納品に責任を持たせることは、集中力と生産性を高めるために有効な手段です。これによって、あなたは一人ひとりが率先して自分の責任を果たすと確信しているのです、ためらいなく自信を持って仕事を依頼することができますようになります。

### 計画し実践する

詳細な計画はあなたの組織の時間や労力、そしてお金を節約するのに大いに役立ちます。行動に移す前に、あなたの進む道にある潜在的な危険性や落とし穴を見つけ出すことができます。しかし、どんなに素晴らしい計画であっても、あなたが最後まで計画をやり抜かなければ、資源を無駄にしてしまうことになるかもしれません。リーダーはしっかりした根拠でアイデアの裏付けをし、納期も管理し続けられなくてはなりません。几帳面でいて、最後の最後までアイデアに沿うことのできるプランナーは、周囲に自信と信頼を与えます。

## 16のリーダーシップクオリティの紹介

### 人を支えるリーダー

#### 誠実さと信頼感

自分の主義を曲げず、思考や行動に一貫性のあるリーダーは、安定をもたらし、周囲が安心感を感じ、ベストを尽くそうと思える環境を作ることができます。リーダーが持つ誠実さのおかげで、周囲はリーダーの決断の裏には善意しか存在しないと安心することができます。それによって、信頼と理解を基盤とした環境を作り出すことができます。このような基盤があると、それぞれが支えられていると感じ、周囲を進んで支えようと思うため、創造性と生産性を養うことができます。

#### 対人関係を重視する

対人関係を築くのが上手いリーダーは、周囲の声をよく聞き、彼らの意見に共感することができます。そのために求められるのは、忍耐力と、相手の内面を読む力、そして早い段階で親密な関係を相手と作る能力です。これは組織のあらゆる職位に就いている人と建設的な関係を作るための土台となります。

#### コーチングと育成志向

周囲の成長と進歩を促すためのコーチとしての役割は、リーダーに欠かせないものです。このようなリーダーは、個人の成長のために積極的かつ継続的な援助を提供すると共に、周囲が成功のための訓練と経験を確実に積めるようにします。このことは、互いに盲点を指摘しあい、助け合って乗り越える、活気に満ちた気風を作り出します。有能なリーダーは、チームの成功のためには個々の成長が重要であることを知っているのです。

#### ウィンウィンな関係の構築

周囲と共同で仕事を進めるリーダーは、どうしたら効果的に協力し合えるかを知っていて、周囲と競争することを避けます。このようなリーダーは、全く異なる強みと弱みを持った人々と共に働くことを楽しみます。彼らのポリシーは、皆が同じ目標に向かって共に働き、意地の張り合いを避けることです。その際、ウィン・ウィンのシナリオを考えることで、パフォーマンスの高いチームを作るのです。

## 16のリーダーシップクオリティの紹介

### 行動力のあるリーダー

#### 行動力と決意

多くの人には、想像力や、対人能力、知性などの有能なリーダーになるための素質が備わっています。しかし、リーダーシップとは結局は、あなたと周りの人が何を成し遂げることができたかということで測られる物です。有能なリーダーの重要なクオリティは、望む結果へたどり着くために終始一貫して意欲と決断力を兼ね備えていることと同時に、信じることを組織に浸透させることです。あなたの組織全体に高い目標とエネルギーを維持させることで、余計な障害を避けて、迅速に難局を乗り越えることができます。もしもあなたに目標を達成するために貫く勇気と強い精神力が無いのであれば、どんな夢も追う意味はありません。意志がある限り、道は拓けるのです。

#### 目的意識を持った議論

リーダーは、ミーティングやディスカッションの際、目的を持ちながらも、毅然とした態度を示さなければなりません。リーダーは、話し合いや交渉を通じて、あらゆる関係者の利害を満たすような結論を導き出さなくてはならないのです。「議論」とは、頑固な将来性の無い言い争いをするのではなく、周囲に対して明確な理論と論理的根拠に基づいて、意見を主張する、繊細かつ強力な能力を意味します。決然とした態度で、断固として自分の姿勢を揺るがさず、自分の見解を裏付ける説得力のある主張をすることは、リーダーの責任です。

#### 明確な方向性を示す

ペースの速いビジネス環境においては、詳細を割愛してしまったり、説明不足になったり、周囲の先導に任せてしまったりしがちです。しかし、あなたがチームに仕事を任せるとき、彼らがあなたの期待する成果をあげるためには、あなたの期待を伝えるだけでなく、必要な情報を全て伝えることも非常に重要です。取るに足らないような本当に些細な情報ですら、新しい仕事を任せられて奮闘する人には必要なのです。明確なコミュニケーションが、チームの自信とあなたのリーダーシップへの信頼につながります。

#### 最高を目指す

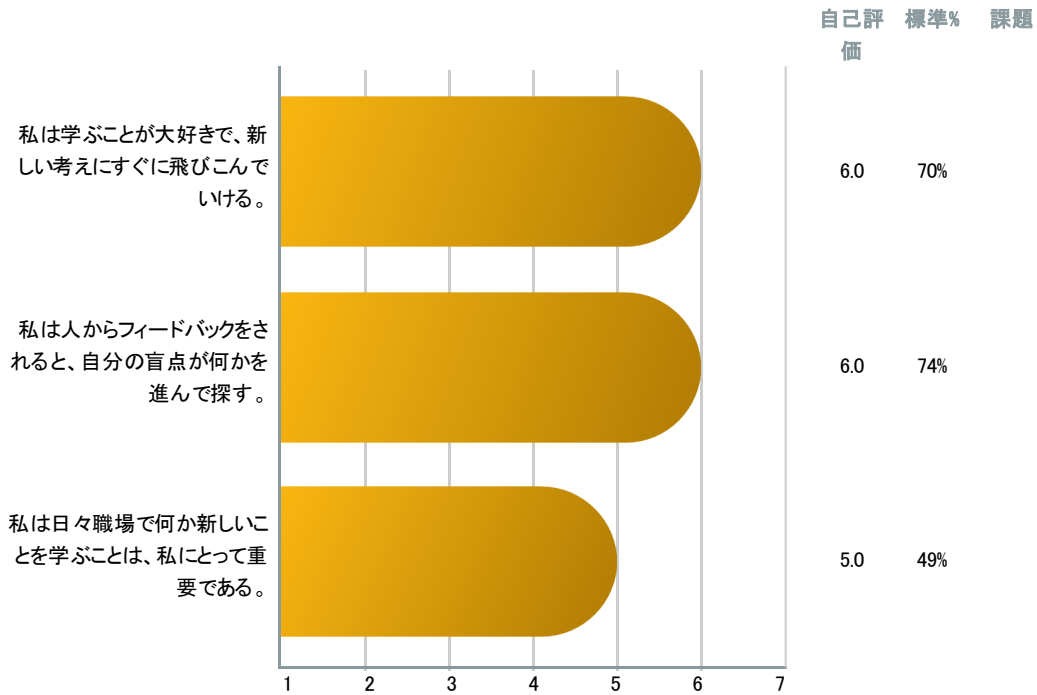
ビジネスの世界において、あなたは同じ市場をめぐる多くの競争相手と厳しい戦いを強いられています。このような時は、「ちょっとしたこと」が結果的に大きな違いを生みます。あなたの才能や技術、能力を常に仕事の水準を引き上げるために使い、周囲にも同様のことを求めるのはリーダーとして必要なことです。あなたに必要なのは、現状に挑戦し、変化を促すことです。ものごとくに「完璧」はありえませんが、それを目指すことは誰にでもできることなのですから。

## あなたのコメント

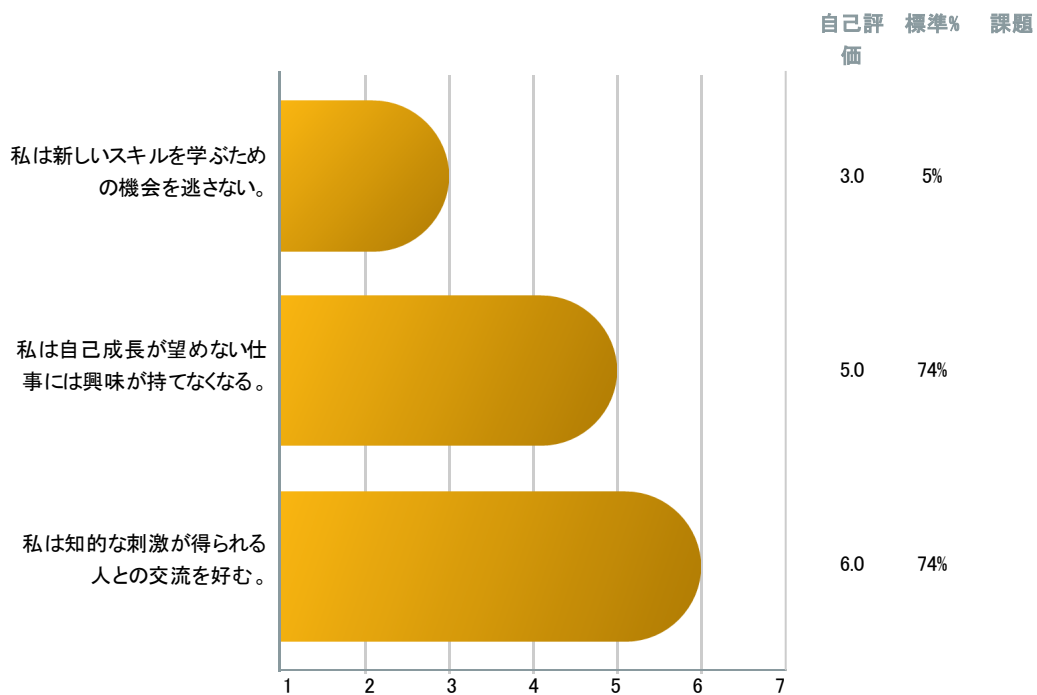


# 学習に対して情熱的

## 効果的なとき

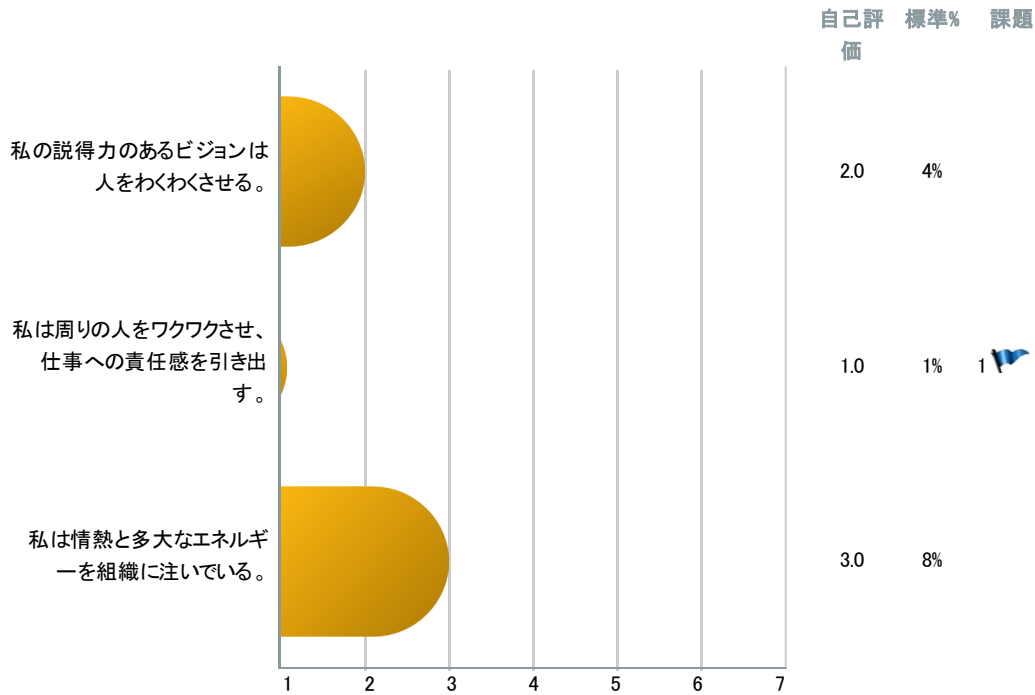


## 行き過ぎたとき

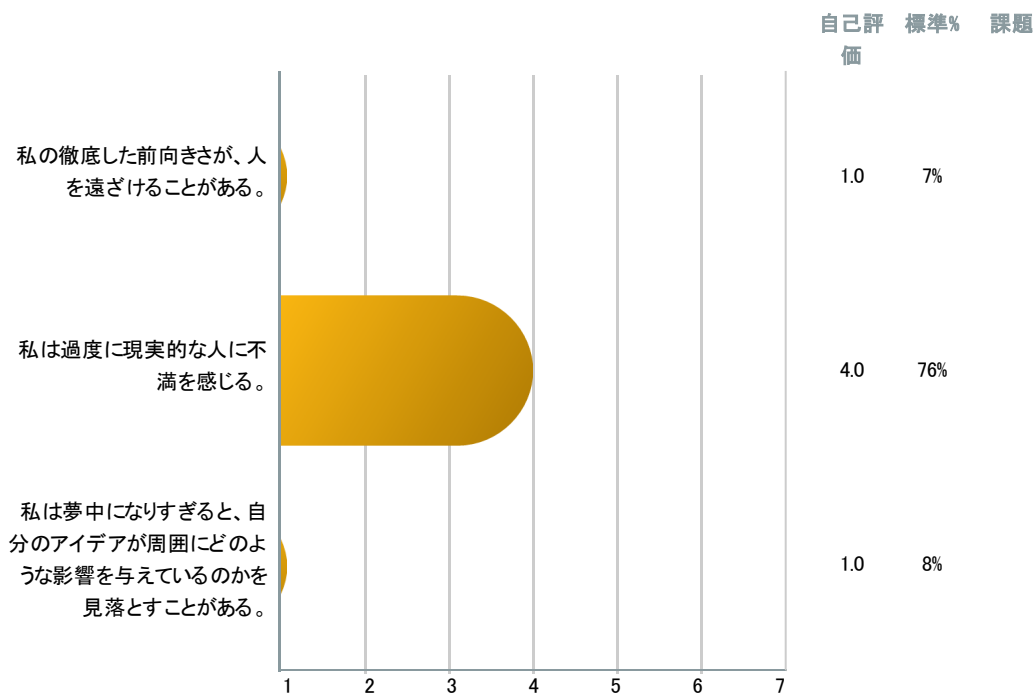


# やる気を起こさせる

## 効果的なとき

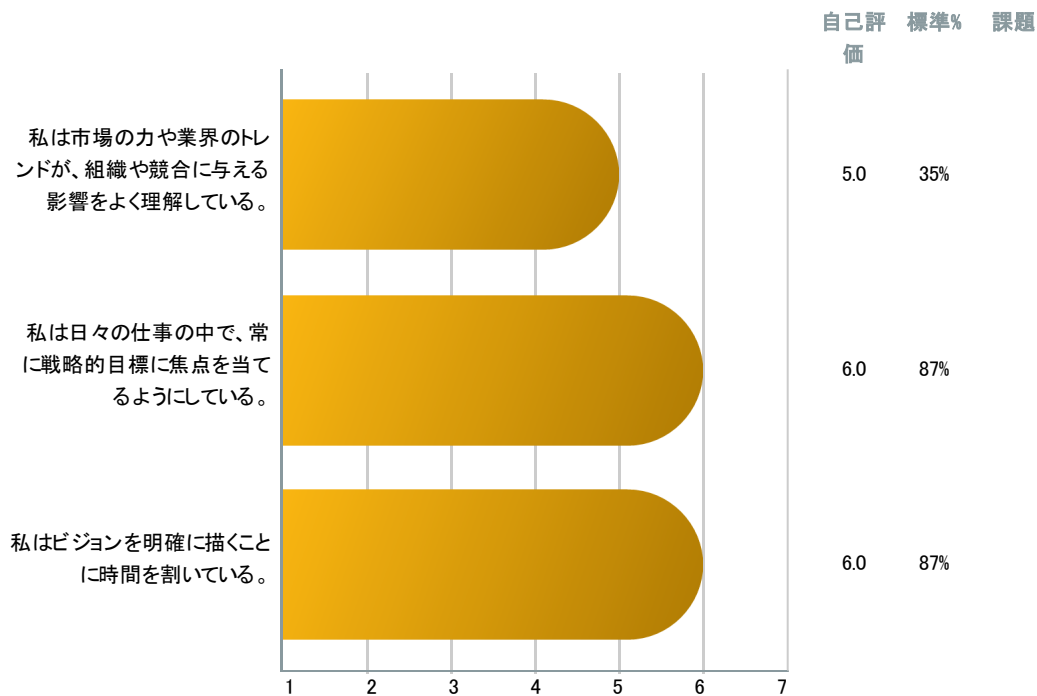


## 行き過ぎたとき

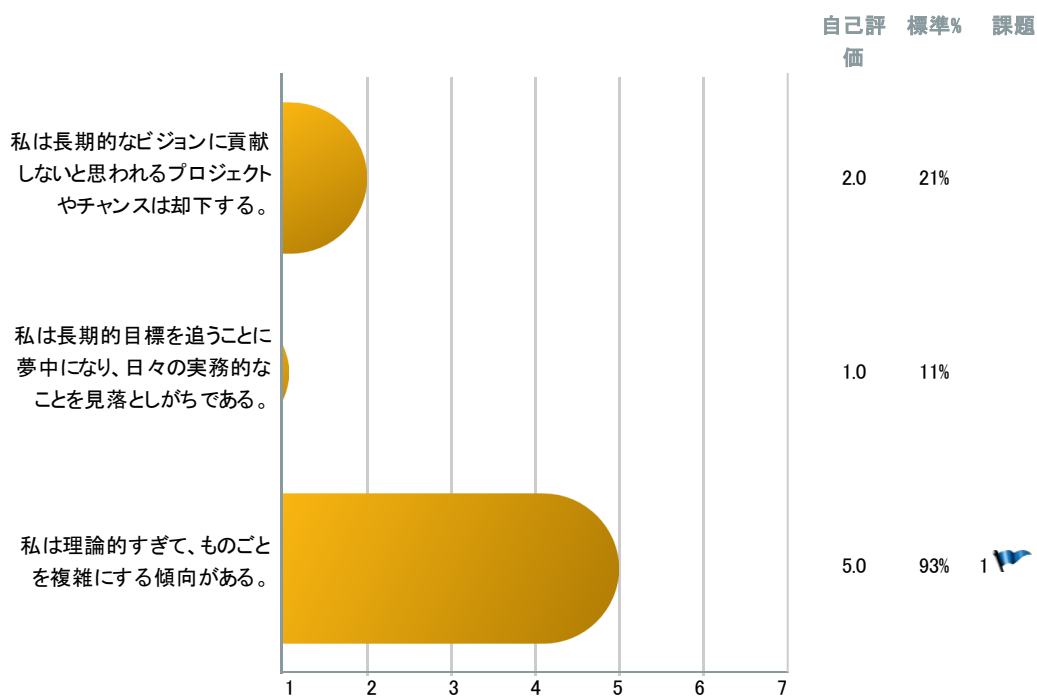


# 戦略的思考

## 効果的なとき

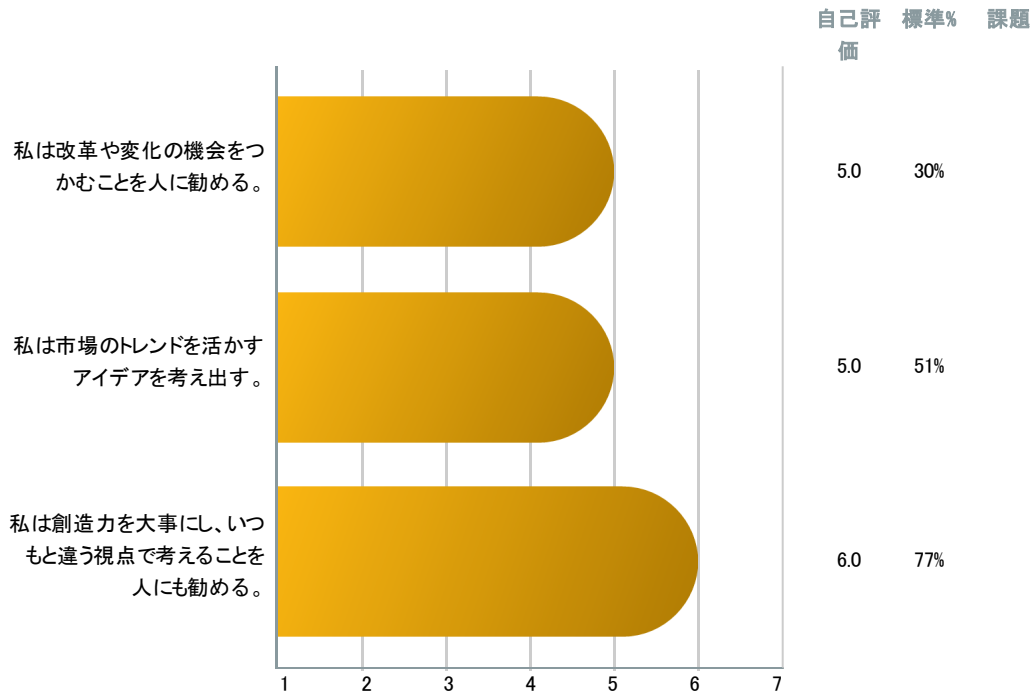


## 行き過ぎたとき

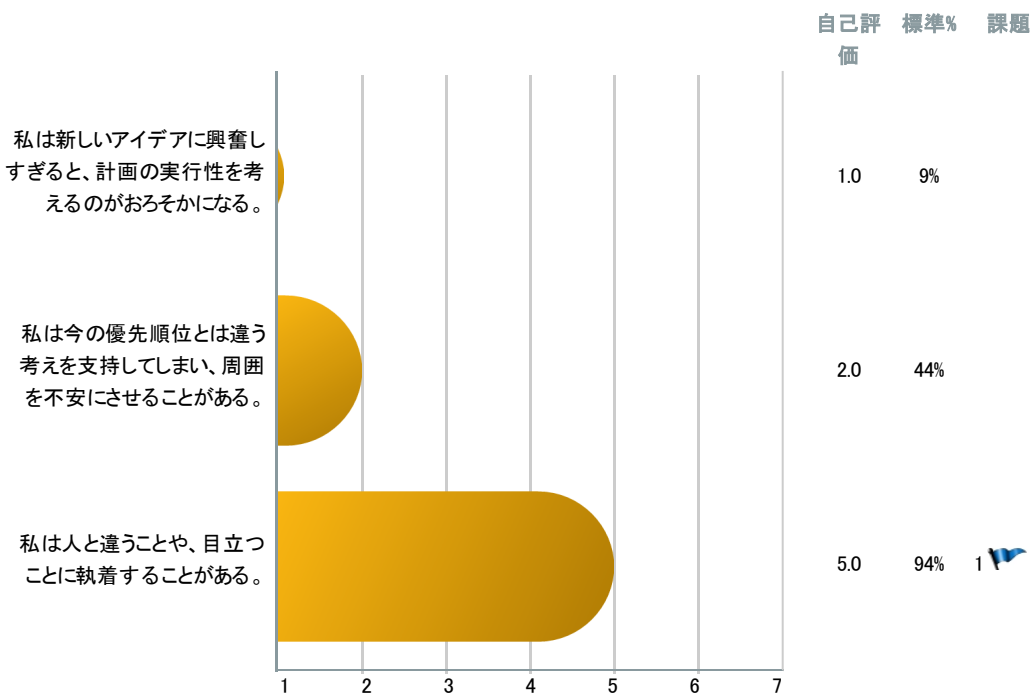


# イノベーション推進派

## 効果的なとき

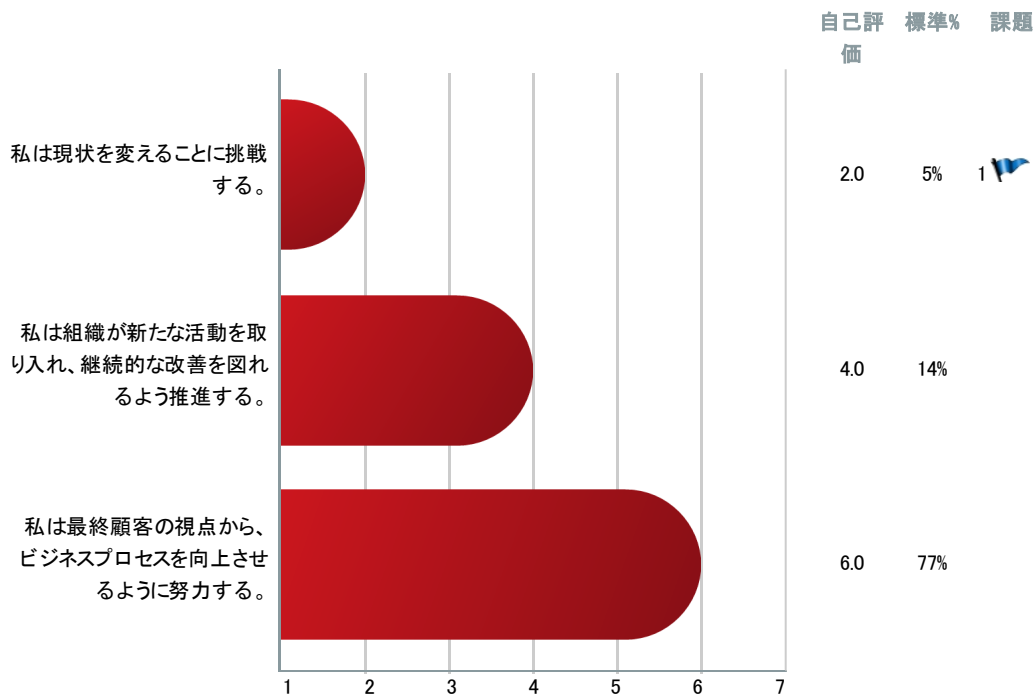


## 行き過ぎたとき

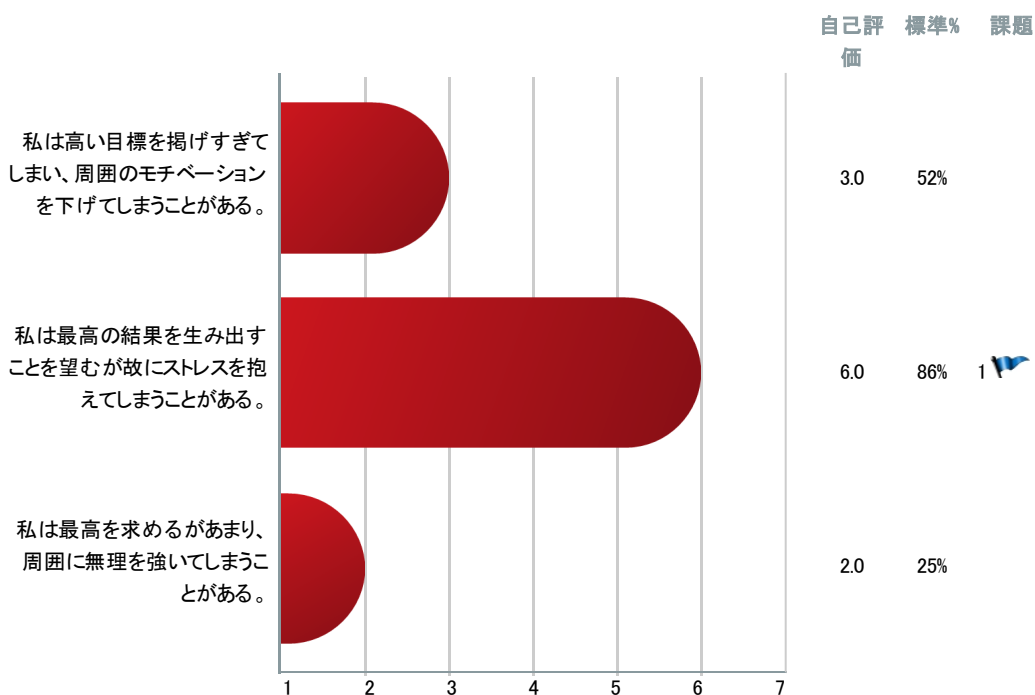


# 最高を目指す

## 効果的なとき

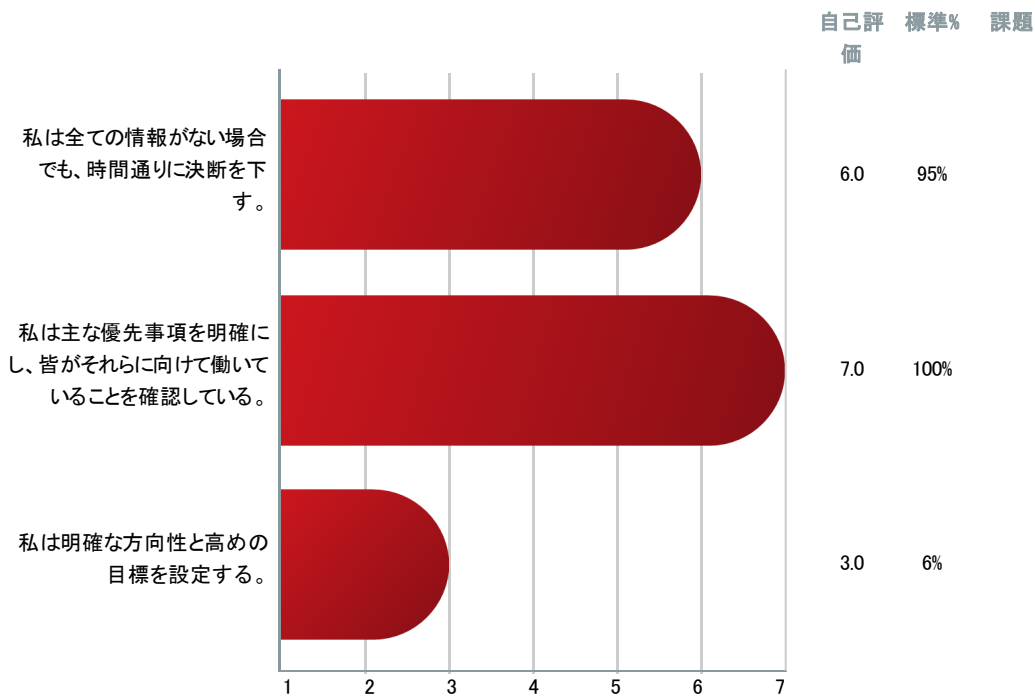


## 行き過ぎたとき

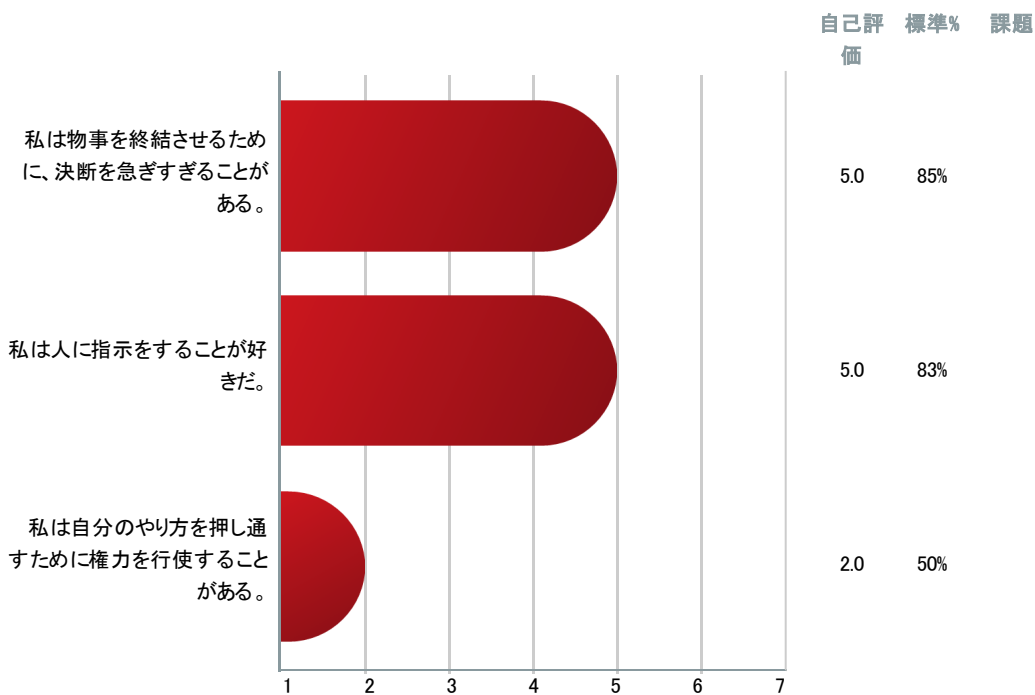


# 明確な方向性を示す

## 効果的なとき

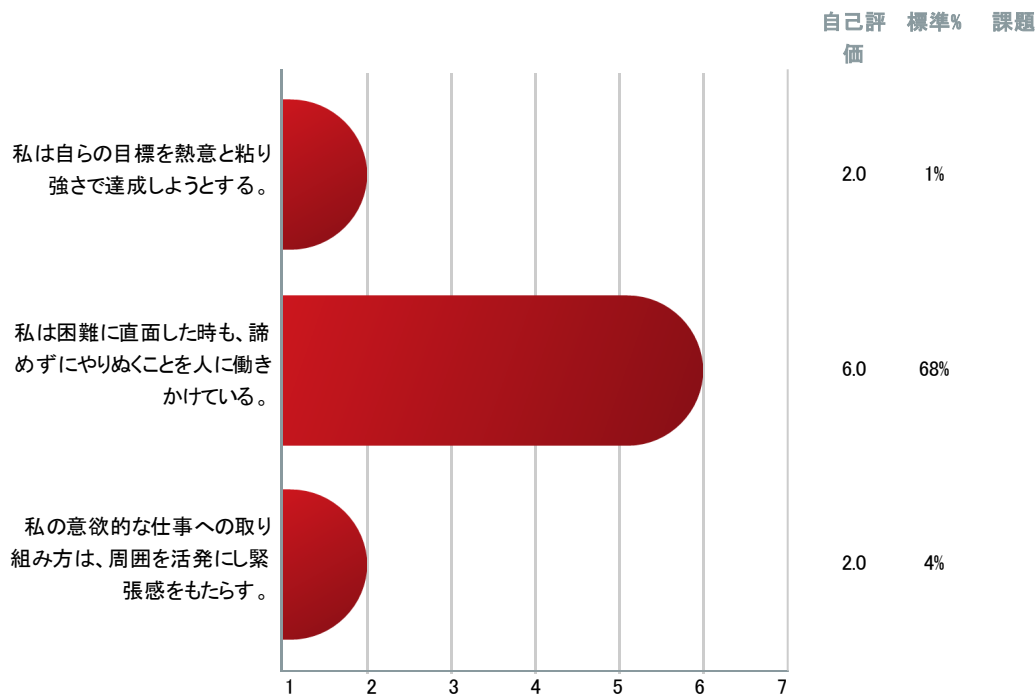


## 行き過ぎたとき

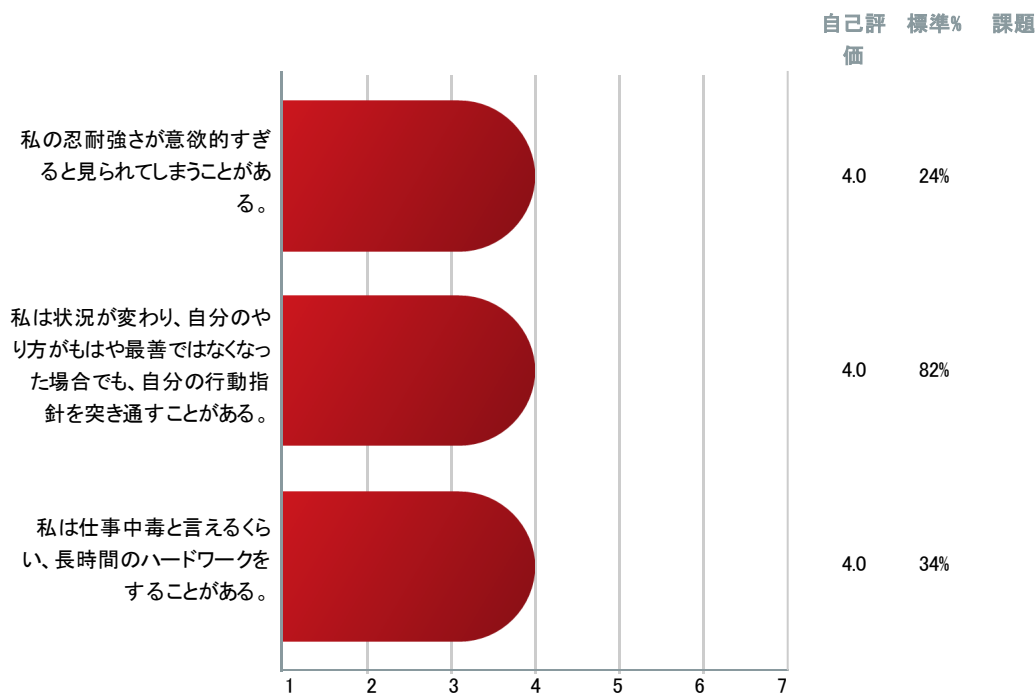


# 行動力と決意

## 効果的なとき

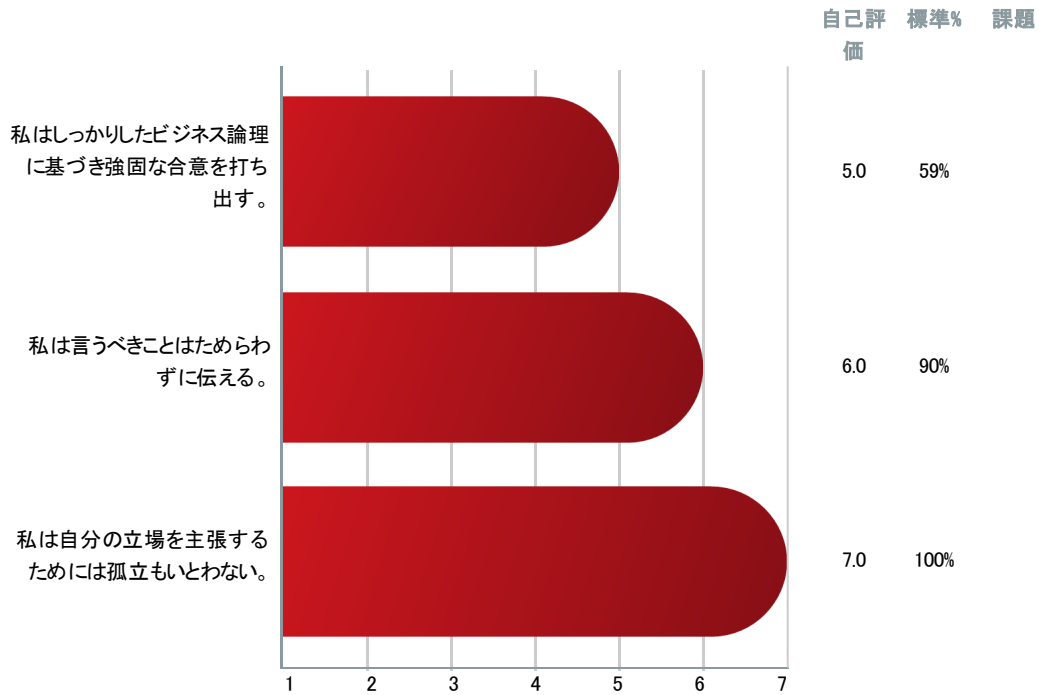


## 行き過ぎたとき

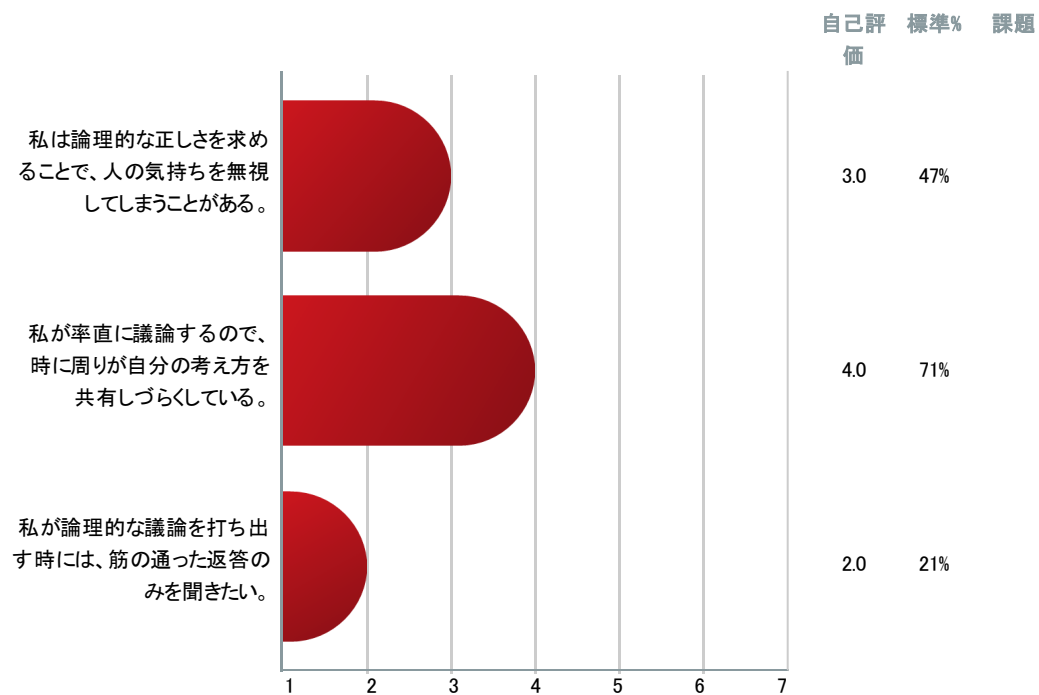


# 目的意識を持った議論

## 効果的なとき



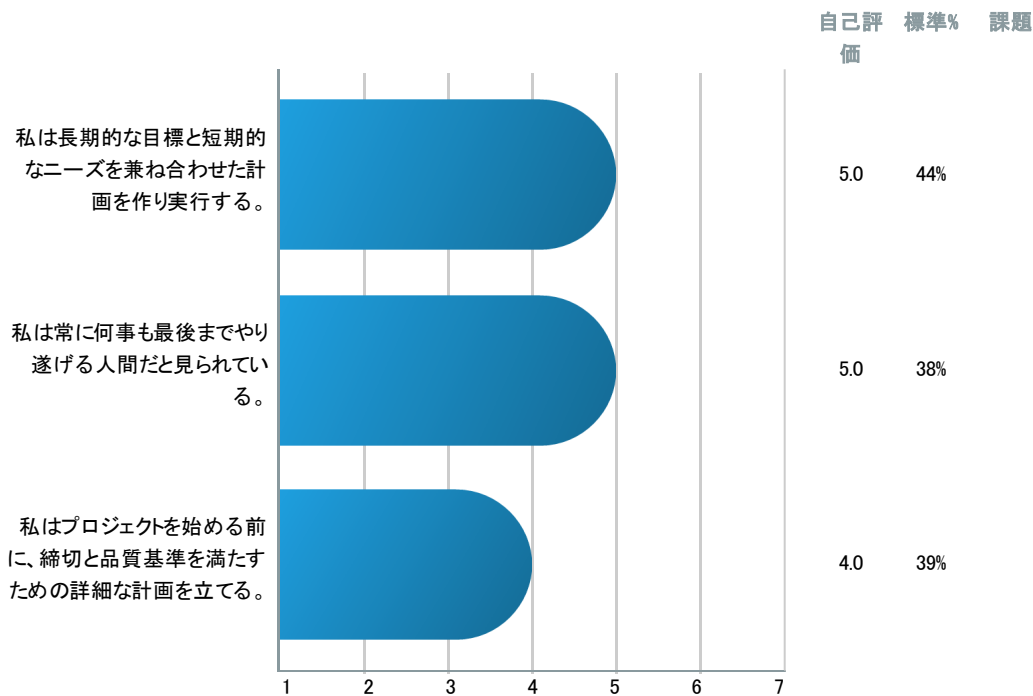
## 行き過ぎたとき



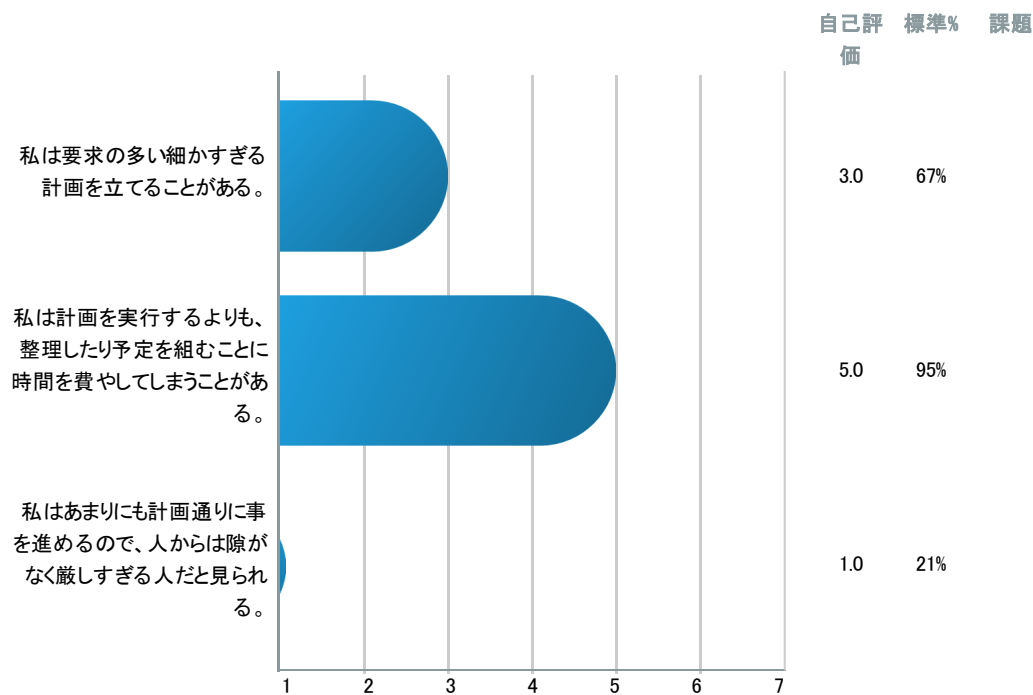


# 計画し実践する

## 効果的なとき

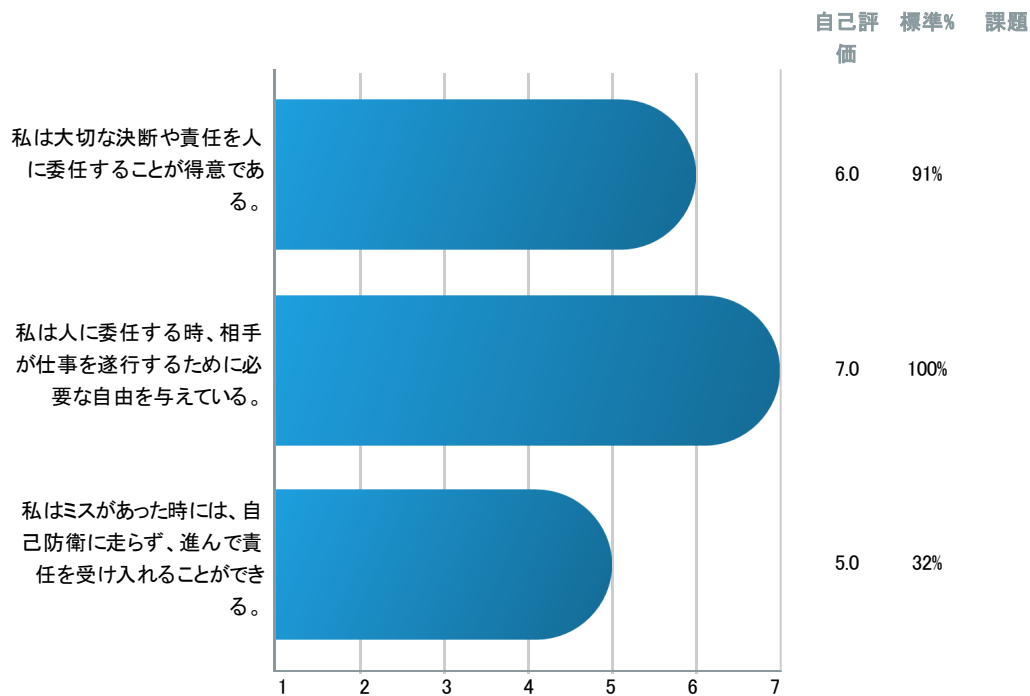


## 行き過ぎたとき

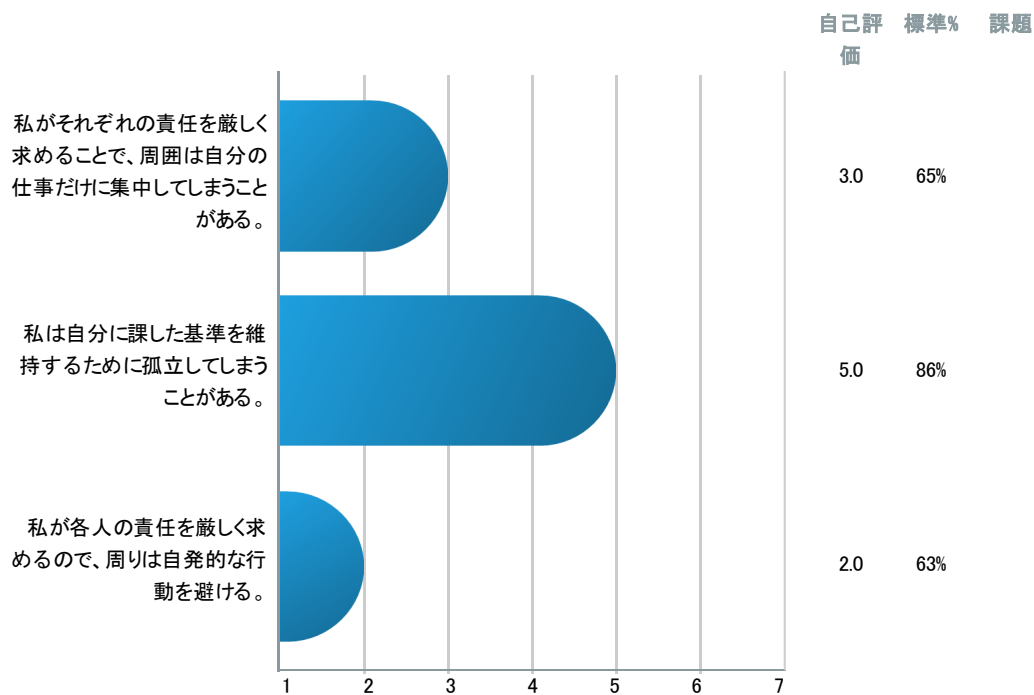


# 自分と周囲に責任を求める

## 効果的なとき

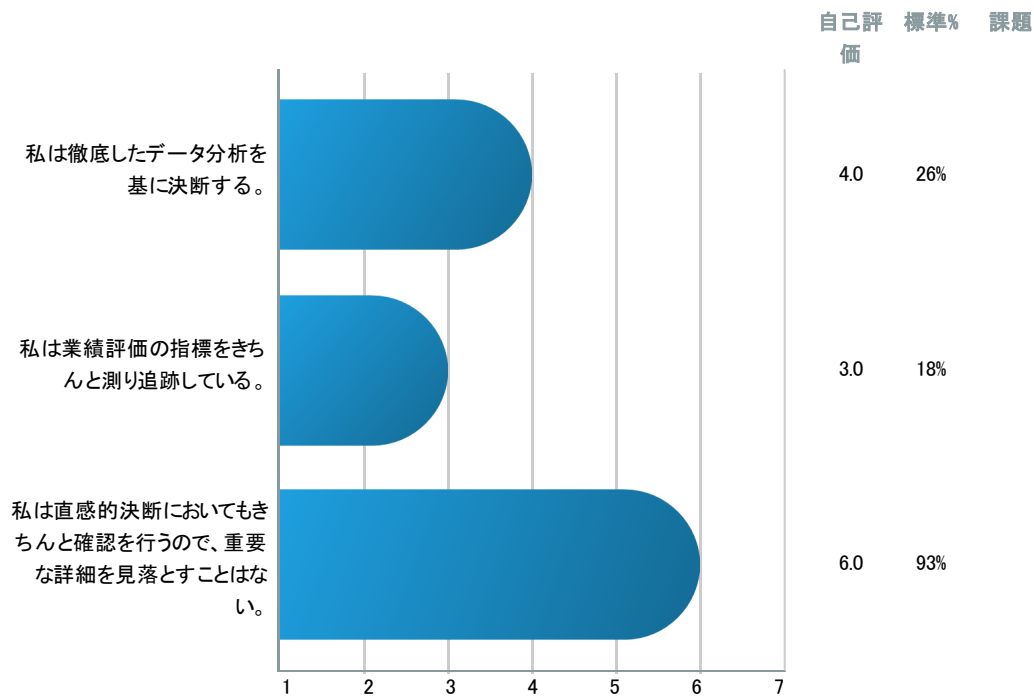


## 行き過ぎたとき

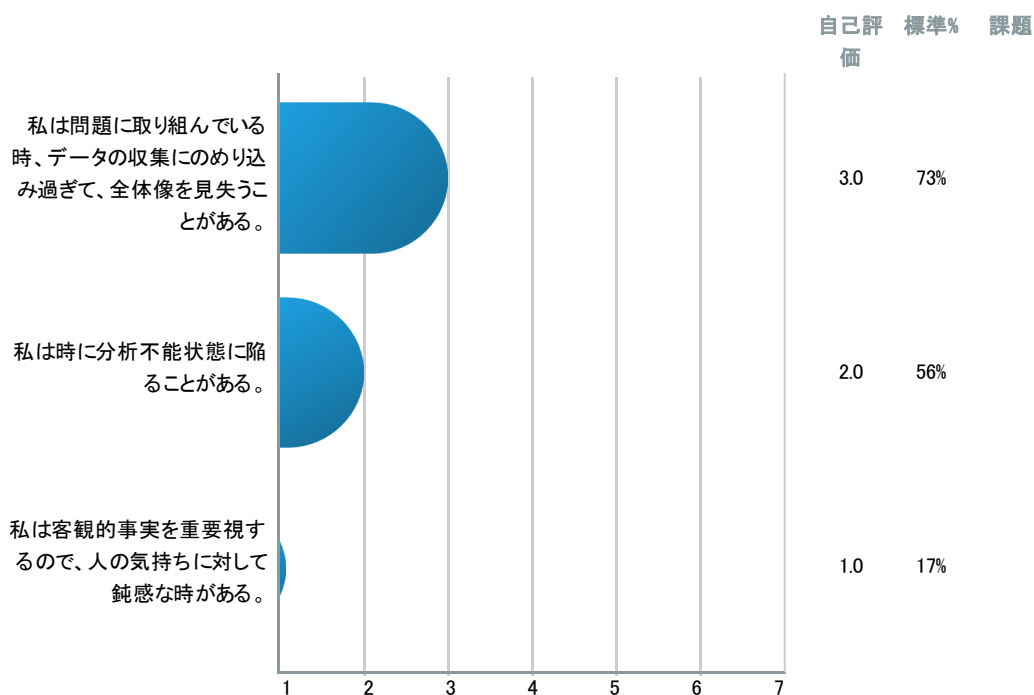


# データ収集と分析力

## 効果的なとき

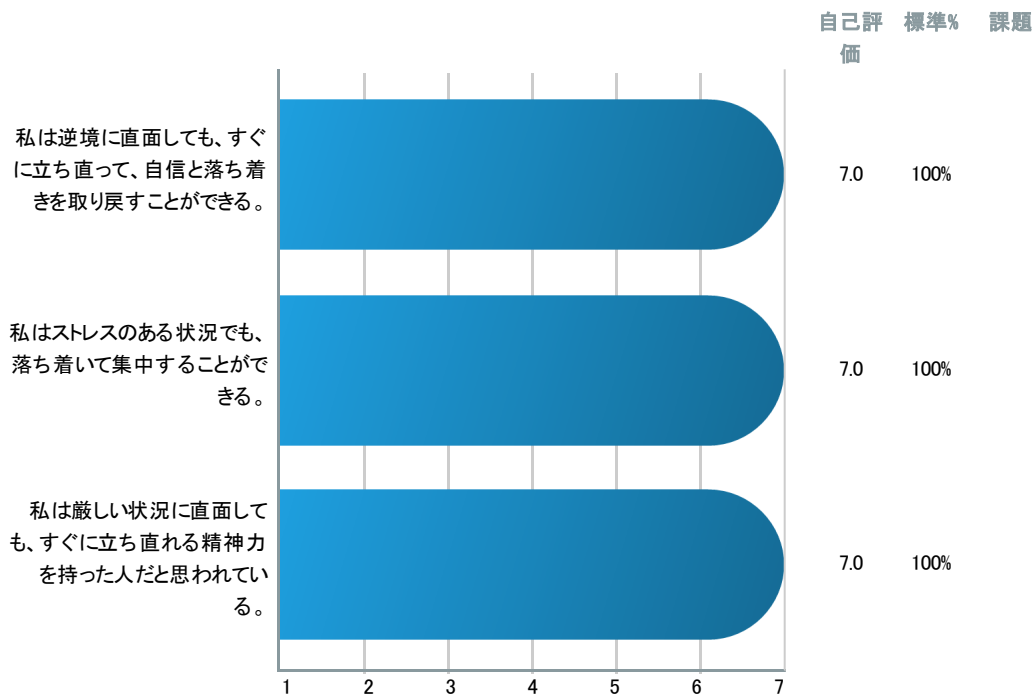


## 行き過ぎたとき

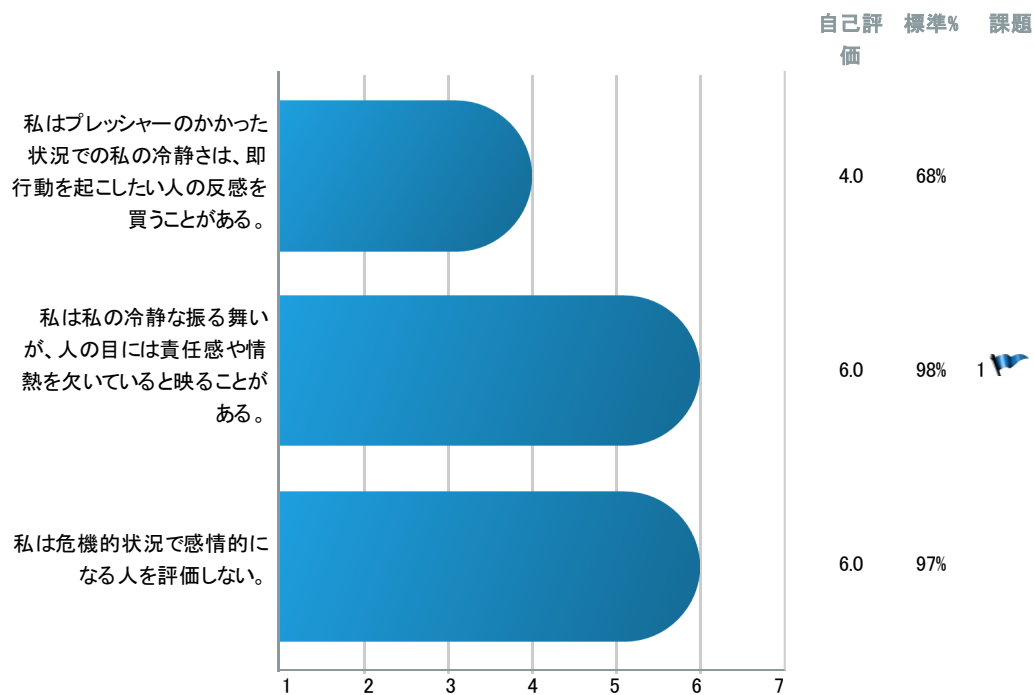


# プレッシャーに冷静

## 効果的なとき

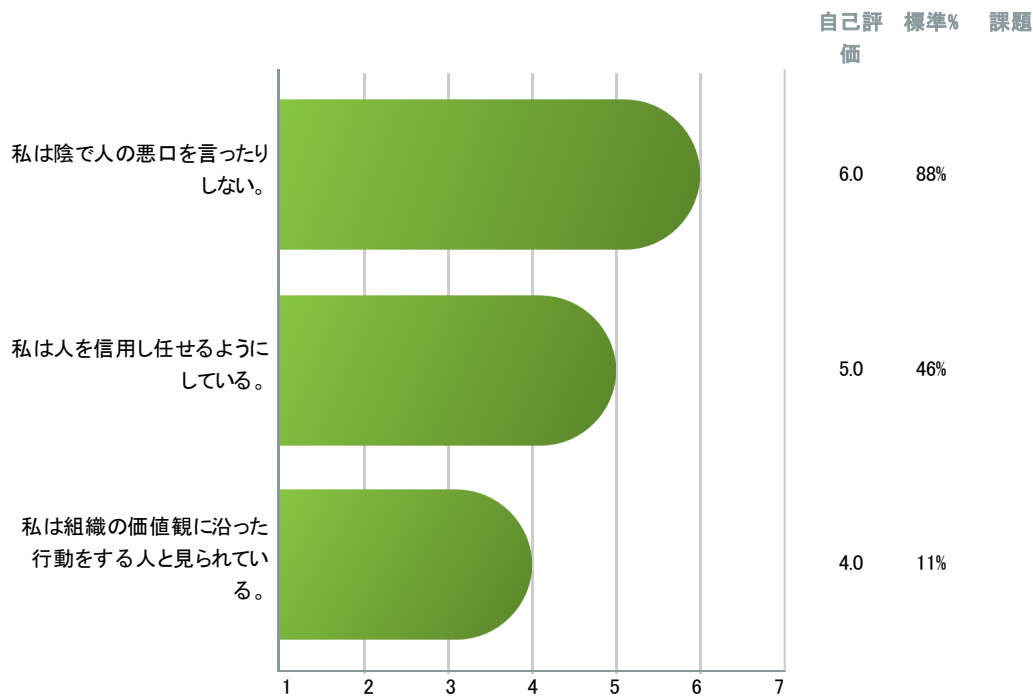


## 行き過ぎたとき

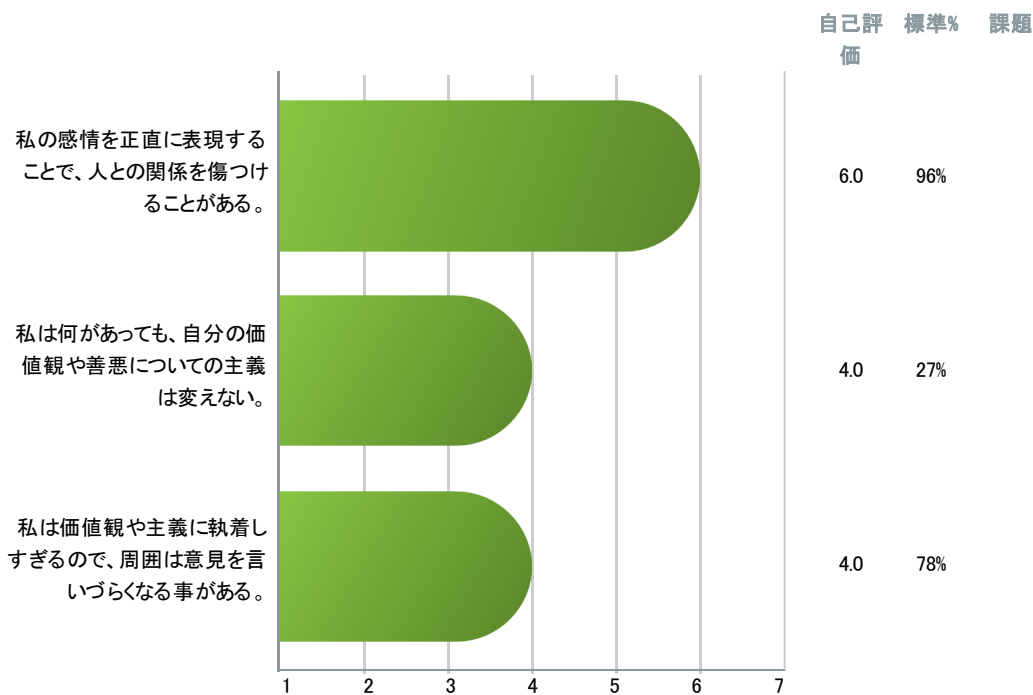


# 誠実さと信頼感

## 効果的なとき

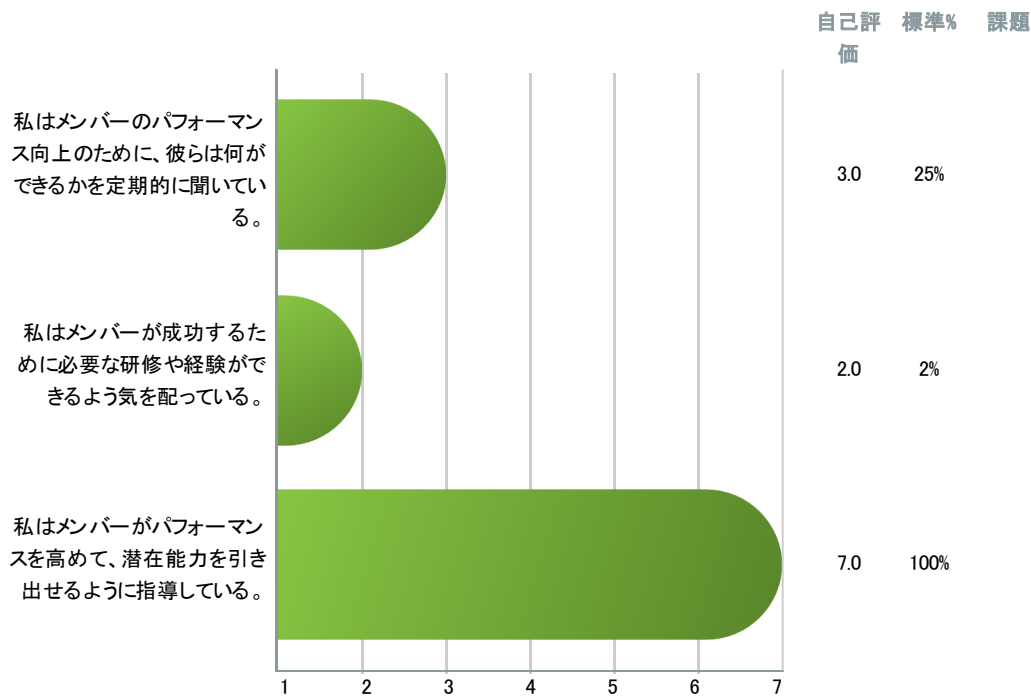


## 行き過ぎたとき

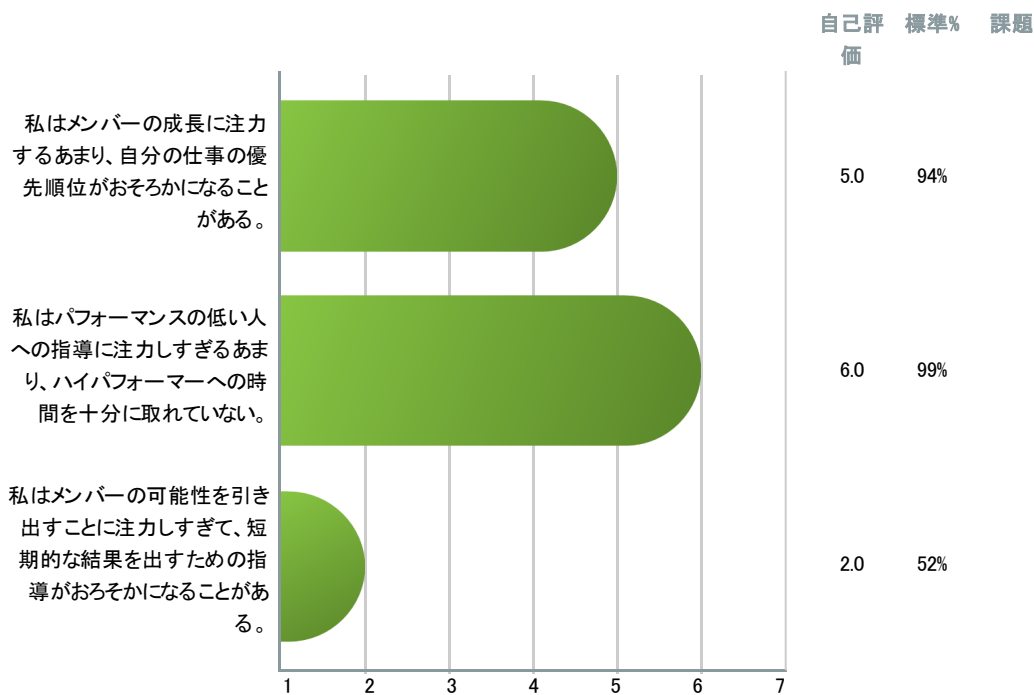


# コーチングと育成志向

## 効果的なとき

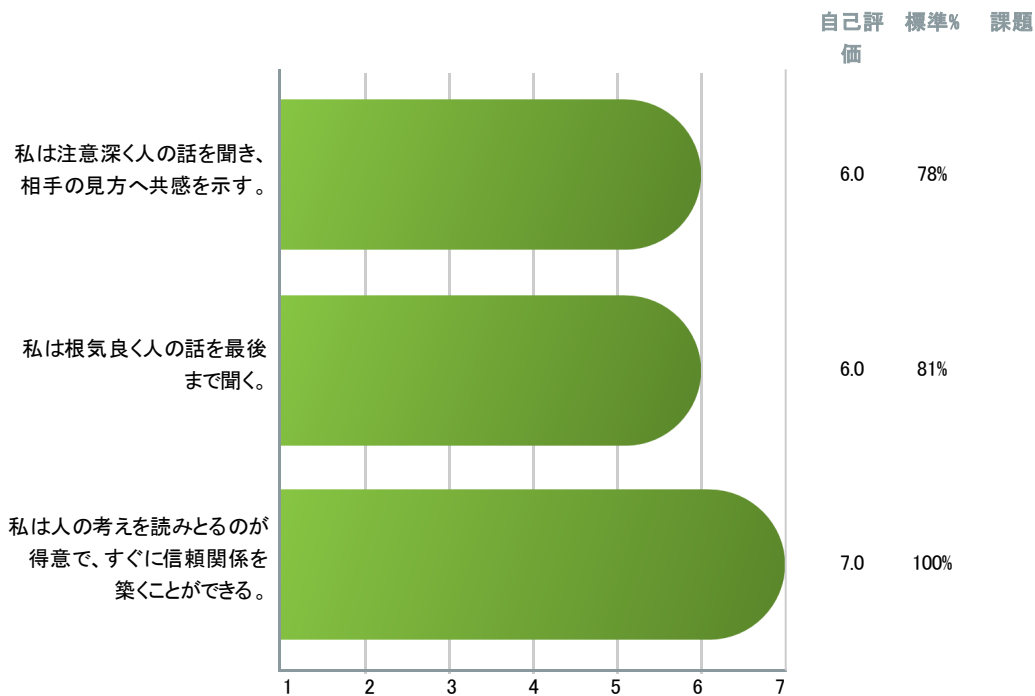


## 行き過ぎたとき

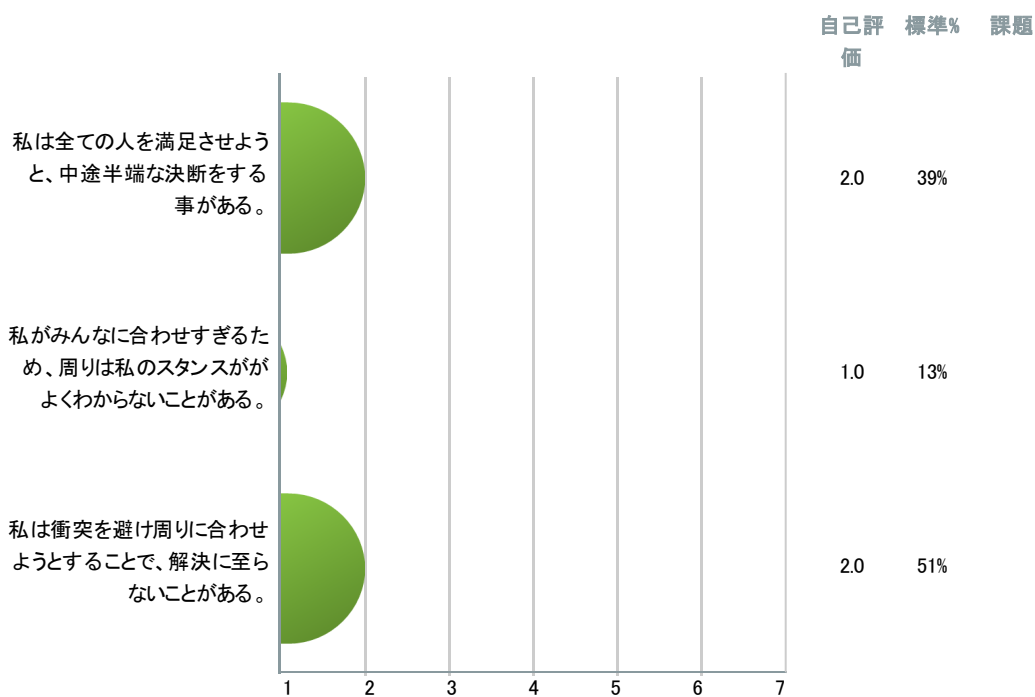


# 対人関係を重視する

## 効果的なとき

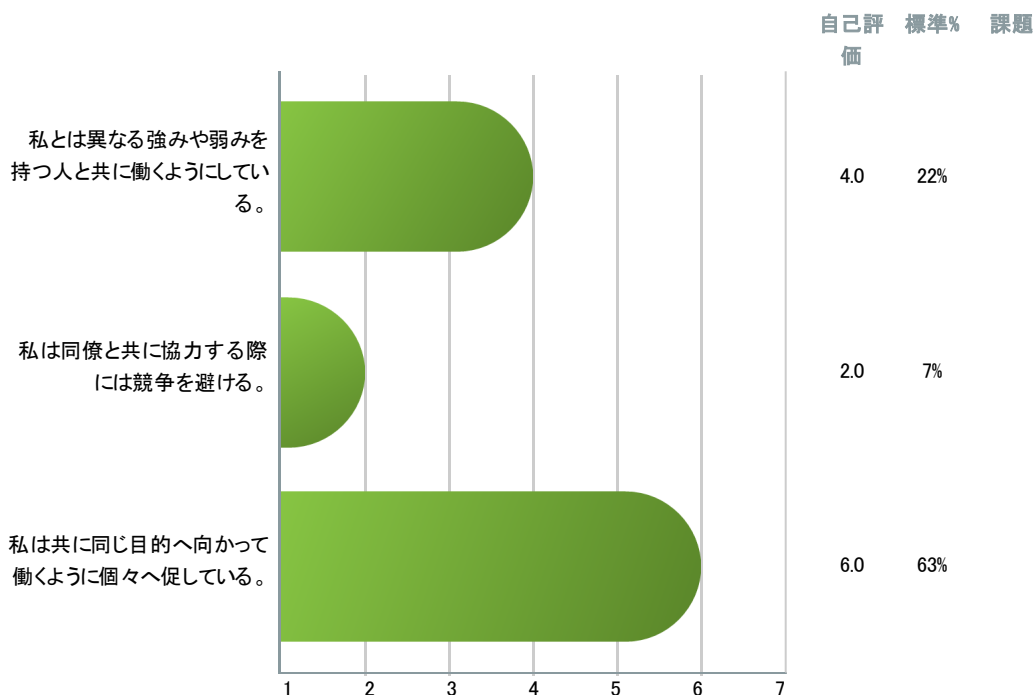


## 行き過ぎたとき

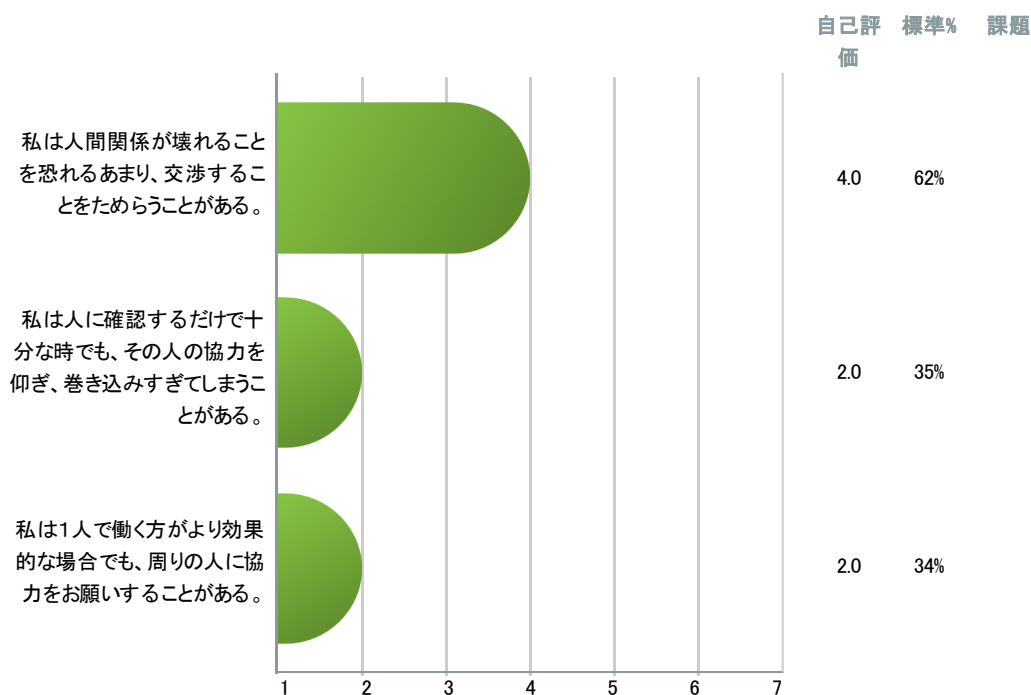


# ウィンウィンな関係の構築

## 効果的なとき



## 行き過ぎたとき







[luminalearning.com](http://luminalearning.com)  
©2021 Lumina Learning Ltd

質問表の完了日 28/08/13 13:13:04  
最後にプロフィールを再作成した日 25/10/21 14:02:57