

潜在能力の開発

**Development of potential**



第68回 世界大会ワークショップ　（New Zealand）

日　　時 ： 2015年7月18日

リーダー： 坂口 正子**（ ITC** 大阪クラブ **）**

**🕮　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。

　　　　　　　　　　　　　　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（　　　　）

行動し成果を上げるためには、表面に見えている正方形だけでなく、水面下に潜在している正方形の組み合わせ次第で、今まで使ったことがない力が発揮され大きな成果を上げることが出来ます。

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。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ィアがあります。それはアファメーション（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。

**⮚１．** アファメーション **（affirmation）**

潜在能力を引き出す方法の一つにアファメーションがあります。アファ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。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ァメーション（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。

相手から、あなたはもっと出来ますと暗示を受けることはとても効果があります。

特に尊敬する人や発言に影響力のある人から、ポジティブな言葉のアファメーションを受けることは、励みになりとても効果的です。

**⮚２．**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も、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何度もVHW ( Vision & Hard Work) は成功の秘訣だ！と心に描き、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大村 智特別栄誉教授は「失敗を恐れないで目的に向かって諦めずに実験を続けたきた。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。

⮚**３．**思考の刺激

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？

そして煙突のあるログハウスも見えますか。

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」と悔やむことになります。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。

**⮚４．** コンピテンシー　**(Competency)**

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う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立が高いことを見出しました。１９７０年代初頭に米国務省は、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ィビッド・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。

◇ 米国の大リーグで活躍するイチローが成果を上げることが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います。大リーグでは小さい方ですが、その中にあってイチローが成果を上げているのは、運動神経、頭脳（IQ）は「氷山の一角」にすぎず、水面下に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（アファメーション）という動機があります。

イチローの「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。

**⮚５．コンピテンシーラーニング**

**＊**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する。

**＊**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する。

**＊**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す。

**＊**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する。

**＊**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」であることを学習する。

**＊**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する。

**コンピテンシー自己評価基準**

**✍　YesかNoに〇をつけて下さい。どちらでもない場合は〇をつけない。**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| コンピテンシー | 定 　　　 義  | 評　価 |
| 達成志向力 | 高い目標や困難な状況下にあっても、粘り強く取組み、最後までやり遂げることができる。 | Yes・No |
| 適応力 | 考え方や価値観の相違を受け入れ、善処することができ、環境の変化にも柔軟に対応することができる。 | Yes・No |
| リーダーシップ | 組織の中で、メンバーのやる気を引き出しながら、目標に向かって取り組むことができる。 | Yes・No |
| チームワーク | 組織の中で、自分の役割を理解し、周りと協力して最後までやり遂げることができる。 | Yes・No |
| 問題解決力 | 常に課題意識を持ち問題の本質を捉え解決策を立て実行する。計画の見直し、解決・改善のための行動を起こしている。 | Yes・No |
| 関係構築力 | 積極的に人に関わり、人と良好な関係を築くことができている。 | Yes・No |
| コミュニケーション | 基本的な対応マナーが実践されていて、相手の気持ちを理解した上で、自分の意見を効果的な手段で明確に伝えることができる。 | Yes・No |
| 自己認識力 | 自分の強み、弱みを客観的に認識しており、弱みを克服する具体的なアクションを起こしている。 | Yes・No |
| 決断力 | 適切なタイミングで決めるべきことを決定し迷わない。 | Yes・No |
| マネジメント | 組織の目的や目標を明示し、達成のプロセスとメンバーの役割を定め、全体の進行を管理している。 | Yes・No |
| 知識獲得力 | 継続的に深く広く情報収集に努め、知識やノウハウを習得し関連付けて活用している。 | Yes・No |
| 組織的行動能力 | チーム、組織の目標を達成するために何をすべきかを多面的、客観的に捉え、適切な判断を下し行動している。 | Yes・No |
| 創造力 | 知的好奇心を発揮して専門内外のことに関心を持ち、新しいアイディアを発想することができる。 | Yes・No |

**⮚６．セルフ・エフィカシー（Self-Efficacy）**

セルフ・エフィカシーとは、カナダの心理学者アルバート・バデューラが提唱したもので、「自己効力感」や「自己可能感」などと訳され、自分がある状況において必要な行動をうまく遂行できるかという自分自身の能力に対する自己評価のことを言います。「自己効力感」を通して、人は自分の考えや、感情、行為をコントロールしています。「自分にはこういう価値がある」「私はこういうことができる」と強く思っている度合いのことを、セルフ・エフィカシーが高いと表現します。

例えば… ・自分には何ができる
・自分にはどれだけの仕事ができる
・自分はこれだけできる

などのように考えた時、「これは自分には無理だ…」と感じたり、「これなら自分にはできる！」と感じるのがエフィカシー（自己効力感）＝自己評価です。

なりたい自分をぼんやり浮かべているのであれば、なりたい自分の姿をもっと明確にしてください。

そして、それを実現するためにエフィカシー（自己効力感）を上げてください。

なぜなら、エフィカシーを上げて日々を送ることで、今まで見ようとしなかった将来の自分の姿が見たくなり、「これは自分にできるはずがない…」と思っていたことも、「もしかしたらできるかも？」という気持ちに切り替わります。次第に「私にはできる！」という自信に変えることができる手段だからです。将来の自分を設定していない人は、今すぐに自分のやりたいことを見つけ、エフィカシーを上げてください。

あなたならできる！

**“ You can do it*”* and*“* Just Now*”***

エフィカシー（自己効力感）＝自己評価は、自分で決めるものであり、他者の意見を入れずにあなたが本当に望むゴールを設定し、それに沿った言動をすることでエフィカシーは自然と上がります。エフィカシーが上がれば、これまで自分にはできないだろうと感じていたことにも挑戦したくなり、今まで見えなかった世界に目を向けるようになります。

**「一人っきりで道を進むことを恐れてはなりません。**

**自分の進むべき道を知り、その道が導く通り　に進みなさい。**

**他人の通った道を行かなくてはならないと思わないでください」**

**― アイリーン・キャディ　―**

**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カンパニーの 人事部 部長**

**(B） 面接者 ： ITCレインボークラブ会員**

**A.　BさんはITC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。個人的に

現在のクラブ活動における悩みや課題について相談を受けたり、また会員達の交流にも力を注い

でいます。会員の方向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、全てを議事法だけのプログラムでなく

もっと楽しい他のプログラムもやり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？**

1. 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**.　会員のみんなは、教育組織であるITCレインボークラブのメンバーとして、ITC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

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る。

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。

一見、国際教育組織のクラブの役員というと、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。

New Zealand世界大会ＷＳ資料

資料作成 ： 坂口正子（ITC日本リージョン大阪クラブ）

参考資料 ： 　　　　ジグ・ジグラー著 　　　　　　　『ジグ・ジグラーの積極思考の力』

ルー・タイス著　 『アファメーション』

渡辺一明著　 『コンピテンシー成果主義人事』

太田隆次著　 『コンピテンシー人事活用の仕方』

古川久敬　監修　 『コンピテンシーラーニング』