

従業員の「隠れた強み」を見出し、伸ばす

強みコーチング入門

第7回 強みで目標達成功率を磨く

Strength

オープニング

受講にあたってのお願い（１）



- ① 講義中は音声を「ミュート」、ビデオ画面を「オフ」でお願いします。
- ② 質問またはトラブルの場合は、講師までチャットでお伝えください。質問の回答はクロージング時にさせていただきます。
- ③ 本セミナーは録画させていただきます。参加者の顔は録画されません。



- ・ 勉強会の開始後に事務局から本日のスライドのPDF資料がチャット機能を通じて送られます。演習での質問が含まれていますので使用下さい。

オープニング

受講にあたってのお願い（２）



- 講義中に演習があります。ブレイクアウトルームに移動して演習を行ってください。
 - 画面はオンにしていると助かります。
 - 演習参加を希望されない方は事前に事務局にチャットでお伝えください。
- 心理的安全性の高い場づくりのため、下記4点のご協力をお願いします。
- | | | | |
|-----------------|------------------|---------------|---------------|
| 肯定的
Positive | 好奇心
Curiosity | 共有
Sharing | 機密
Privacy |
|-----------------|------------------|---------------|---------------|
- クロージング後に録画を終了し、閉会した後に、講師が質疑応答を受け付けます。ご希望の方は、残ってください。

オープニング

講師の紹介

久世 浩司（くぜ こうじ）

ポジティブサイコロジースクール代表

- 岐阜県大垣市生まれ
- 慶応義塾大学 → P&G → スクール経営/著者/講師
- 応用ポジティブ心理学準修士(GDAPP)
- 認定レジリエンス マスタートレーナー
- 認定ポジティブ心理学コーチ



コンテンツ

1) オープニング

2) ロックの目標設定理論

3) 目標設定の5つの条件「SMART」

4) “If-Then” プランニング

5) コーチング演習

5) クロージング

オープニング

今回の目的

- 「強みコーチング」により、自分の強みを知り、磨き、活用できます。
- 「強みコーチング」により、部下やメンバーの強みを本人が気づき、磨き、活用する手助けができます。
- 従業員エンゲージメントを高めるための「VIA」の活用法を理解します。



オープニング

なぜ、目標設定が重要なのか？

- 目標設定、目標達成に関する心理学の研究論文は数万に及びます。
- 目標設定は、従業員のモチベーションと組織コミットメントを高めます (Latham, 2004)
- 目標が難しく、価値あるものであればあるほど、それを達成するための努力はより激しくなり、達成後の成功体験もより大きなものになります (Latham & Locke, 2006)
- 目標設定や将来の計画を立てることは、幸福度（ウェルビーイング）を改善します (MacLeod, Coates & Hetherton, 2008)
- 計画する能力は、目標の結果や将来を自分がコントロールできるという認知にポジティブな影響を与えます (Vincent, Boddana, & MacLeod, 2004)

Latham, G. P. (2004). The motivational benefits of goal setting. *Management Perspectives*, 18, (4), 126--129.

Latham, G. P., & Locke, E. A. (2006). Enhancing the benefits and overcoming the pitfalls of goal setting. *Organizational Dynamics*, 35, 332-340.

MacLeod, A. K., Coates, E., & Hetherton, J. (2008). Increasing well-being through teaching goal-setting and planning skills: Results of a brief intervention. *Journal of Happiness Studies*, 9(2), 185-196.

Vincent, P. J., Boddana, P., & MacLeod, A. K. (2004). Positive life goals and plans in parasuicide. *Clinical Psychology & Psychotherapy: An International Journal of Theory & Practice*, 11(2), 90-99.

コンテンツ

1) オープニング

2) ロックの目標追求の心理学

3) 目標設定の5つの条件「SMART」

4) “If-Then” プランニング

5) コーチング演習

5) クロージング

ロックの目標設定理論

ロックの目標設定理論

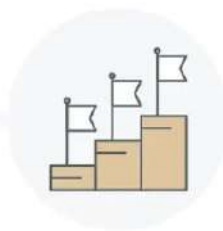
- エドウィン・ロック博士は、目標設定理論における著名な心理学者で、320以上の論文を発行しました。
- 1960年代に目標設定理論を開発しました。90%の割合で、挑戦的でありながら達成可能な目標を設定することが、パフォーマンスの改善とモチベーションの向上につながると主張しています。
- ロック博士の理論によると、目標設定には5つの原則があります。コミットメント、明確さ、挑戦、タスクの複雑さ、フィードバックです。



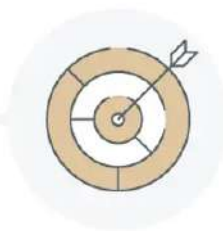
1. COMMITMENT



2. CLARITY



3. CHALLENGE



4. COMPLEXITY



5. FEEDBACK

ロックの目標設定理論

コミットメント

- コミットメントとは、個人が目標にどの程度執着しているか、そして、障害に直面したときでも、目標に到達しようとする**決意**のことです。
- 目標の達成は、人々がコミットメントしているときに最も強く、その目標が困難であればなおさらです。
- 一度コミットした後、自分のパフォーマンスが不十分であることが分かれば、目標を達成するために努力を増やし、戦略を変更する傾向があります。
- 目標へのコミットメントが低いと、特に難易度の高い目標では、あきらめる可能性が高くなります。



ロックの目標設定理論

明確さ

- 明確で具体的な目標は、私たちを目標に向けて前進させます。一方で、目標が漠然としていると、モチベーションを高める効果は限定的です。
- 目標の明確さは、職場における全体的なモチベーションや満足度と正の関係があります。
- 目標が頭の中で明確になっていると、目の前の課題に対する理解度が高まります。何が求められているのかがよくわかります。



ロックの目標設定理論

挑戦的であること

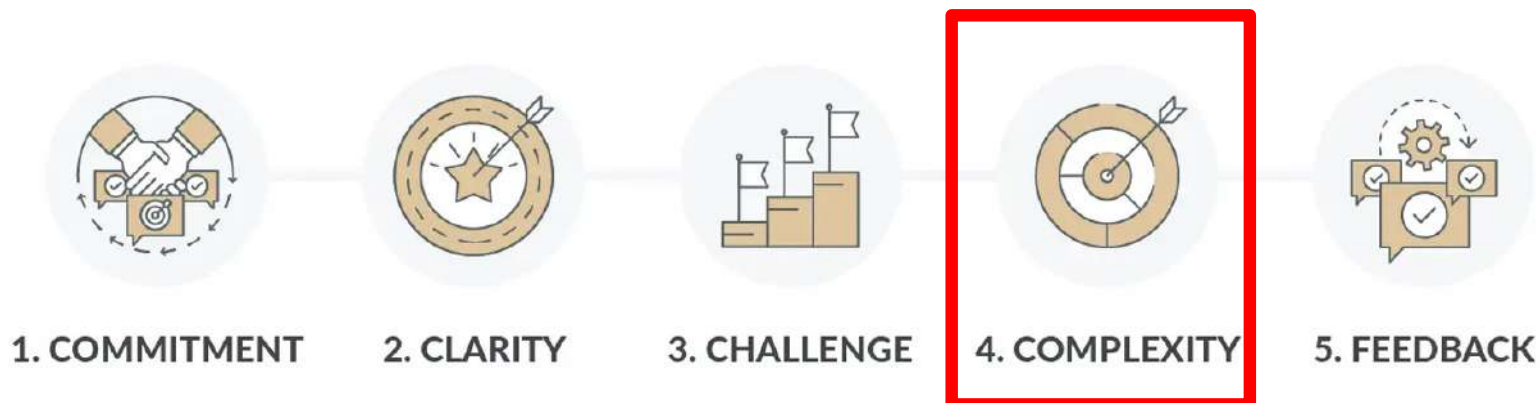
- 挑戦的な目標は、自己満足を高め、自分の能力を限界まで高めるために適切な戦略を見つけようとする動機付けとなり、パフォーマンスを向上させることができます。
- しかし、目標は挑戦的でありながら達成可能でなければなりません。自分の能力レベルに合わない目標は、達成できない可能性があり、不満やフラストレーションの感情につながります。
- もし、目標が困難であるとわかっていても、それが自分の能力の範囲内であると信じることであれば、強い動機付けを保つことができます。



ロックの目標設定理論

タスクの複雑さ

- 過度に複雑なタスクは、**目標設定効果を鈍らせます。**
- 自分の能力を超えた複雑すぎる目標は、圧倒され、士気、生産性、モチベーションに悪影響を及ぼす可能性があります。
- 目標の達成期間は現実的であるべきです。目標達成までの時間を十分に確保することで、目標の複雑さを見直し、パフォーマンスを向上させる機会が得られます。
- どんなにやる気のある人でも、タスクの複雑さが自分のスキルに対して大きすぎると、幻滅してしまうことがあります。



ロックの目標設定理論

フィードバック

- 目標設定は、即時のフィードバックがあるとより効果的です。
- フィードバックは、目標がどの程度達成されているのか、自分がどこまで進捗しているのかを判断するのに役立ちます。
- 明確なフィードバックがあれば、必要な行動を起こすことができます。
- 目標達成に必要な水準を下回った場合、フィードバックによって、自分の能力を振り返り、より達成可能な新たな目標を設定することができます。
- 目標への進捗が適切であると認識できれば、新しいスキルを習得し、より挑戦的な目標を設定することができると感じられるようになります。



フロー体験を生み出す 3つの前提条件

明確な目標

タイムリーで具体的なフィードバック

挑戦と能力のバランス

達成する能力を必要とする明確な課題に注意を集中しているときに、人は最高の気分を味わう



ミハイ・チクセントミハイ博士

コンテンツ

1) オープニング

2) ロックの目標設定理論

3) 目標設定の5つの条件「SMART」

4) “If-Then” プランニング

5) コーチング演習

5) クロージング

目標設定の5つの条件「SMART」

- ロック博士の目標設定理論をベースに、適切な目標設定の手法が開発されました。その中で最も有名なのが「SMARTゴール」です。
- 具体的で測定可能、達成可能、関連性がある、時間に縛られた（SMART）目標を設定することが、パフォーマンスとモチベーションの向上につながると考えられています。



Doran, G. (1981). *There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives*. Management Review. Vol. 70. pp. 35-36.

Specific 具体的に

- 目標を設定するときは、できるだけ具体的にしましょう。
- 何を、なぜ、どこで、どのように達成するのか、具体的に考えましょう。
- 何を達成したいのか？ どうやってそこに到達するのか？

目標：講師になる

不安を克服し、多くの人前で講演し、研修できるようになりたい。

目標：本の著者になる

自分の本を商業出版したい。

Measurable 測定可能

- 数値化できる目標があれば、進捗状況を把握するのが簡単になります。

目標：講師になる

6ヶ月以内に2回人前で話すことができるようになれば、目標を達成したことになる。

目標：本の著者になる

将来の出版に向けて、毎週5,000字の原稿を執筆し続けます。

Actionable 達成可能

- 設定した目標は、達成可能である必要があります。

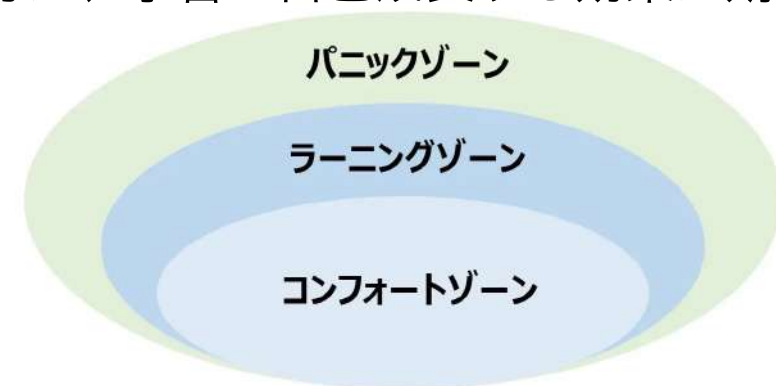
目標：講師になる

無料セミナーに他の講師と一緒に
登壇して講演の練習をする。

目標：本の著者になる

本の執筆の準備として、月に5冊
の関連書籍を読んで勉強します。

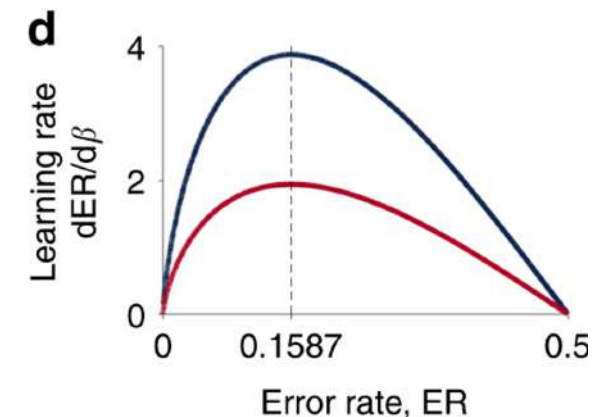
- しかし、安心安全なコンフォートゾーンにある目標よりも、多少の失敗リスクがある少しストレッチした目標の方が、学習し自己成長する効果が期待できます。



参考： 85%の法則（15%の失敗）

- 100%の正解できる易しい課題よりも、やや難易度が高く15%程度の間違いをする課題の方が、学習やスキル習得に効果的です。
- アリゾナ大学の心理学・認知科学助教授であるロバート・ウィルソン氏は「85%ルール」を提唱し、Nature誌に論文を掲載しました。
- 博士は「もしあなたが何かをやっていて、100%正解し成功するとしたら、そこから多くを得ようとはしないでしょ」 「人は、15%ほどのエラーをすることにより、あきらめずに改善するモチベーションが出るのです」と述べています。
- 多少の失敗のリスクを含めた少し高め目標設定が有効と考えられます。

Wilson, R.C., Shenhav, A., Straccia, M. *et al.* The Eighty Five Percent Rule for optimal learning. *Nat Commun* **10**, 4646 (2019). <https://doi.org/10.1038/s41467-019-12552-4>



Relevant 関連性

- 主観的な「なぜ」にもっと集中しましょう。
- その目標は、本当に達成したいものなのか、それとも外的なプレッシャーからくるものなのか？

目標：講師になる

私の挑戦の一步として、まずは自分がよく知っているテーマについて話すことにしよう。

目標：本の著者になる

本を出すことによって、レジリエンスが広まり、仕事の依頼も増えると期待します。

オープニング

Time-Bound 時間的制約（締め切り）

- 明確かつ達成可能な期限を設けることで、時間に対する報酬を最大化することができます。

目標：講師になる

自分が話す講演の予定を、3ヶ月以内に1回以上、6ヶ月以内に1回以上、スケジュールします。

目標：本の著者になる

10万字の本の原稿の執筆を今年の年末にまで書き終えます。

コンテンツ

1) オープニング

2) ロックの目標設定理論

3) 目標設定の5つの条件「SMART」

4) “If-then” プランニング

5) コーチング演習

5) クロージング

If-then プランニング

目標をビジュアルでイメージする

楽観的に構想し、
悲観的に計画し、
楽観的に実行する



同じ夢を追求し続けていると、その夢はどんどん鮮明で、細かいところまでわかるようになり、ついにはカラーでみえるようになります。それがビジョンです。そういう心理状態になった時、私は自分のビジョンが実現することがわかるのです

If-then プランニング

目標に到達するまでのモチベーションを維持する必要性

「SMART」ルールに従って設定した目標を、ビジュアルでイメージすることで、スタート地点でのモチベーションが高まります。



ところが、目標のビジュアル化は、ゴールに到達するまでの途中のプロセスでモチベーションを維持する効果は限定的です。



目標到達までの道筋にある問題や課題を事前にイメージすることで、不安感情が生まれ、不安回避するためにモチベーションが高まります。

If-then プランニング

if-then プランニングとは？

- 「if-then」プランニングは、実行意図とも呼ばれ、予測される障害や状況に対応するための具体的な行動を計画する目標設定戦略です。
- このテクニックでは、目標達成に道筋にある問題や障害を事前に特定し、「if（もし〇〇だったら）」と文章化します。
- 次に、その問題や障害を解決する特定の行動や振る舞いを「then（〇〇します）」と事前に定めます。これを「if-then」ステートメントと言います。
- 研究により、「if-then」プランニングは目標達成のための効果的な戦略であることが示されています。
- 潜在的な障害を予測し、それを克服するための具体的な行動を計画することで、個人は目標を達成し、目標達成に向けて前進する可能性が高まります。



ハイディ・グラント・ハルバーソン

If-then プランニング

if-then プランニングの例

- 運動をする健康習慣をしようと思っているが、なかなか続かない場合
→ 「もし月、水、金の午前7時になったら、30分ジョギングしよう」
- 締め切りまでに仕事を終わらせるかわからない場合
→ 「もし午前中に報告書を書き終えられなかったら、午後最初の仕事はその報告書を書き上げることにする」
- 職場で怒りっぽい態度を改善する目標を掲げた場合
→ 「もし職場で嫌なことを言われて頭にきたら、30秒深呼吸をして冷静な対応をする」
- 睡眠不足の不健康な習慣を改善する目標を掲げた場合
→ 「もし午前1時になってもベッドに入っていなかったら、夜ふかしをやめて部屋の電気を消してベッドに横になる」

If-then プランニング

応用：VIA強みを活用したif-thenプランニング

- 問題や障害を解決する方法として、VIAの強みを活用し、「then（〇〇します）」と事前に決めておきます。
- VIAの強みを活かすことでモチベーションにつながるだけでなく、解決の確度も高まります。

→ 「もし人前で話すときに不安で神経質になってしまったら、希望の強みを活用して、このプレゼンがうまくいったらどんないいことがあるかをイメージして前向きな気持ちになります」

→ 「もし自分がプレゼン中に聞いている人が退屈そうな顔をしたら、好奇心の強みを活用して、何を既に知っていて、どんなことを新たに知りたいのか、質問してみます」

→ 「もしプレゼン中に言葉に詰まってしまったら、ユーモアの強みを活用して場の雰囲気が和むようなジョークを話すようにします」

コンテンツ

1) オープニング

2) エンゲージメントとは

3) 強みの活用

4) コーチング演習

5) クロージング

演習

振り返り 強みコーチングスキル 1

Strengths-Spotting

強みを見出す

- 自己や他者の強みに注目を向ける認知を「強みへの注目」と言います
- 「強みへの注目」の認知を増やすスキルが「強みを見出す」です
- 強みを見出す対象は、「自分自身」または「他者」になります
- VIA強み診断テストの結果を参考にすると、「自分自身」または「他者」の強みを見出すことが容易になります。

振り返り 強みコーチングスキル1 応用 SEAモデル

Spot

強みを見出す

Explain

説明する

Appreciate

称賛する

演習

振り返り 強みコーチングスキル 2

Strength Use

強みを使う

- 自分の強み（とくにTop 5の代表的な強み）を活用するスキルです。
- 多くの人は、自分の強みに対して盲目的ですが、活用法も同じです。
- 強みの使い方を考えるには、創意工夫が必要です。

振り返り 強みコーチングスキル 3

Strengths in new ways

強みの新規活用

- 自分の強み（とくにTop 5の代表的な強み）を新規に活用するアイデアを引き出すコーチングスキルです。
- いつもと異なる形で、強みを仕事で使うことはできないか、考えます。
- 強みの大きな使い方だけでなく、日常的にできる小さな強みの新規活用法について考えましょう。

演習

振り返り 強みコーチングスキル 4

Strength Use for Others

強みを人のために使う

- 自分の強み（とくにTop 5の代表的な強み）を活用する方法の発展型です。
- 強みを自分を超えた何か・誰かに使うことで有意義さが向上することが研究でわかっています。
- 強みの大きな使い方だけでなく、日常的にできる小さな強みの新規活用法について考えましょう。

演習

強みコーチングスキル5

Strength Use for “If-Then” planning 強みを使い“If-Then” 計画を立てる

- “If-Then” 計画とは、自分の強みを活用して、目標を達成するときの障害となる問題を乗り越える方策です。
- 目標達成に道筋にある問題や障害を事前に特定し、**「if（もし〇〇だったら）」**と文章化します。
- そして、問題や障害を解決する方法として、VIAの強みを活用し**「then（VIAの〇〇の強みを使います）」**と事前に決めておきます。

演習

ペアワーク：強みを使い“if-then”計画を立てる

方法

- 人格を磨き、心を高め、理想の自分に近づくために最適なVIAの強みを一つ選び、「なりたい自分の目標」とします。そしてSMARTを意識して、目標を文章化して、聞き手に伝えます。

「私は1年以内にリーダーシップの強みを発揮できるようになることが目標です。チームを励ますリーダーとして、来年春には、自分のメンバーからの360度測定で良い評価を受けたいです」

- この目標に到達するまでの問題や障害を2～3つ考え、「if（もし○○だったら）」という文章で表現し、聞き手に伝えます。
- 自分の代表的なVIAの強みを活用し、それらの問題や障害を解決する方法を考え、「then（VIAの○○の強みを使って解決します）」と文章で表現し、聞き手に伝えます。

WISDOM
知恵

創造性

- ・独自性(オリジナリティ)
- ・適応性
- ・独創性

好奇心

- ・興味関心
- ・斬新さの追求
- ・探求
- ・オープンであること

知的柔軟性

- ・クリティカルシンキング
- ・物事を考え抜くこと
- ・オープンマインド

向学心

- ・新しいスキルや分野の学習
- ・システマティックな知識の積み上げ

大局観

- ・智慧
- ・賢明な助言の提供
- ・俯瞰的な見方をする

COURAGE
勇気

勇敢さ

- ・戦いの場での勇気
- ・恐れで縮こまらない
- ・正しいことを主張する

忍耐力

- ・粘り強さ
- ・勤勉
- ・始めたことを最後までやり遂げる

誠実さ

- ・自己信頼
- ・自身の真実に忠実であること
- ・統一性、誠実さ

熱意

- ・バイタリティ
- ・熱心さ、熱中する
- ・活力、エネルギー
- ・生命力にあふれている感覚



HUMANITY
人間性

愛情

- ・愛し、愛される力
- ・他者との親密性を大切にする

親切心

- ・寛容
- ・気にかけること、共感
- ・利他主義
- ・親切さ/思いやり



社会的知性

- ・自身の真意/動機、自身や他者の感情についての自覚/認識を持つ
- ・何が他の人々に行動を起こさせるのかを知る

JUSTICE
正義

チームワーク

- ・市民性、共同体の一員としての意識
- ・社会的責任
- ・忠実さ



公平さ

- ・正しさ、公明正大
- ・感情によるバイアスで、他者に対する判断を行わない

リーダーシップ

- ・グループ活動を組織/運営する
- ・物事をやり遂げられるようにチームを励ます

TEMPERANCE
節度



寛容さ

- ・慈悲心
- ・欠点を受け容れる
- ・やり直しの機会

慎み深さ

- ・謙虚
- ・達成したことを、自分で言わず、それを物語るにまかせる

思慮深さ

- ・注意深さ
- ・慎重さ
- ・不適切な、過度のリスクを取らない

自律心

- ・セルフコントロール
- ・鍛錬/修養ができている
- ・心の衝動や感情を管理する

TRANSCENDENCE
超越性

審美眼

- ・驚嘆、畏敬の念
- ・驚異に感動する
- ・気高さ、昇華

感謝

- ・善の行為や善良な人々への感謝
- ・感謝の念を伝える
- ・祝福されている感覚

希望

- ・楽観主義
- ・前向き
- ・未来志向

ユーモア

- ・遊び心
- ・人に笑顔をもたらす
- ・心が軽い

スピリチュアリティ

- ・宗教性
- ・信念、信じること
- ・目的(意識)
- ・意味があると感ずる

コンテンツ

1) オープニング

2) エンゲージメントとは

3) 強みの活用

4) コーチング演習

5) クロージング

クロージング

勉強会のお知らせ

オンライン
勉強会

3/25_土
10:00～11:30

The School of
**Positive
Psychology**

心が折れない、ストレスに強い人材を育成

レジリエンス入門

第1回 レジリエンスとは何か？



ポジティブサイコロジースクール代表
認定レジリエンス マスタートレーナー

久世 浩司

Resilience

クロージング

新講座のお知らせ

従業員ウェルビーイングを高め、心理的資本を強化する

.....

ウェルビーイング 講師認定講座

📅 2023/6/24(土) 10:00 - 18:00

💻 Zoomによるオンライン形式



The School of
**Positive
Psychology**

英・イーストロンドン大学大学院
欧州 ポジティブ心理学の第一人者

イローナ・
ボニウェル教授

ありがとうございました



著作： 久世浩司 / ポジティブサイコロジースクール
メール： info@positivepsych.jp
電話（代表）： 03-6869-6493

© 2022 久世浩司 / ポジティブサイコロジースクール

本資料の一部または全部を、著作者の書面による許可なくして再配布、複写、写真複写、あるいはその他いかなる手段において複製することを禁じます。