

先月号では、メンター(自らも成長し、周りの人間に支援できる人材)になるためには、まずは「パラダイムシフト」が大切であることをお伝えしました。

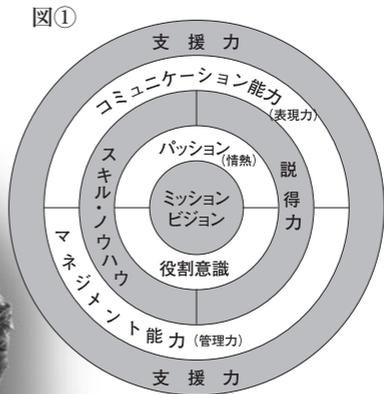
「パラダイム」の存在に気づき、自分の意識をニュートラルにできたり、自分や部下の可能性を心から信じていることができたりするようになれば、後は方向性の問題です。

言い換えれば、自分をどの方向に向ければよいのか、また、どのように自分を鍛えればよいのかということなのです。



人間力とは何か？

メンターの理想とする意識や能力を図式化しましたが(図①参照)、こ

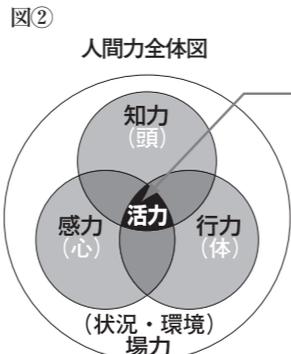


目指すのは 人間力の向上

エネルギーの宝庫、「活(胆)力」を磨き、鍛えよう！



- ・ル気
- ・ヤ本
- ・本気
- ・概概
- ・気意
- ・生元
- ・志志
- ・生命
- ・力感
- ・使命
- ・etc.



これらの能力を発揮するための基礎力(ベースとなる条件)を伸ばす必要があります。その基礎力のことを私たちは、「人間力」と呼んでいます。

この人間力は、五つの要素に分解することができます(図②参照)。

五つの力とは、①「知力」すなわち、知る力(知性)、②「感力」すなわち、感じる力(感性)、③「行力」すなわち、行動する力(行動力)、そして、これらの3つの力が重なり合うところの④「活力」すなわち、人が活き活きとする力(生きる力・根本の力・生命力)、さらにこれらの四つの力を活かす⑤「場力」すなわち、場環境

の持つ力です。

企業活動の中で具体例を挙げてみましょう。

例えば、上司が何か大切なことを判断する際に、書類(財務諸表・稟議書)などだけで判断、決断することがあるでしょうか。おそらくそんなケースはほとんどないと思います。やはり、担当者(会話)を聞き、反応や表情を見て「何かを感じる」として判断をしようとする。また、現場へ足を運び、実際に何がどう行われているかを確かめてから判断しようとするのではないのでしょうか。

つまり、書類という「知」の集積、コミュニケーションの中に生じる「感」のインパクト、そして、現場という「場」(環境で実際に「行動」することによって正しい判断が導き出される)なのです。

この統合された力を「活力」または「胆力」と言っているのです。

中堅社員は「活(胆)力」を磨け！

今、中堅・ベテラン社員に求められている能力とはどんな能力でしょうか。

中堅・ベテラン社員の自己革新をヘルプするメンタリング

Vol. 3

うか。

もちろん、業界・職種・企業によって異なりますが、おおむね共通して求められる能力は存在します。例えば、

- ① 全体を把握する大局的な理解力
- ② 社会全体を視野に入れた判断力や決断力
- ③ 世の中の変化を吸収し、適応していく力
- ④ 周りの人(上司・部下・顧客など)に良い影響を与える力
- ⑤ 他人を信頼し、共に創造し成果を出す力

これらの能力は、どう考えても知識やスキルを伸ばすことによって得られるものとは思えません。やはり、職場という「場」の中で、日々、「知」「感」「行」をたゆまず使い、それらの力を結びつけることによって伸ばすことのできる「活(胆)力」を磨くしかないのではないのでしょうか。

活(胆)力の低下は、社会の危機

この「活(胆)力」のある人間がどんどん減っていきっていると感ずるのは私だけでしょうか。「知」だけが突出した人間や「感」だけで判断し、短絡的な「行動」に結びついてしまっている人間がとて多いと感じます。

特に、知育偏重の中で教育を受けてきた若者においてその傾向が強くなっています。

最近の社会問題(倫理観を伴わない若年層の犯罪、ニート・フリーターの激増、自殺者の増大等々)にもその傾向が表れています。

そういう意味では、中堅・ベテラン社員は、会社の利益のために後輩を指導するだけではなく、社会全体のために次世代の人材を指導・支援していくという意義が課せられているという面もあるのではないのでしょうか。

反対に、今、この力(活力)をつけている人間は、多くの分野で活躍しているのです。

急成長している企業の経営者やスタッフ、高いパフォーマンスをあげている技術者や芸術家、スポーツ選手などがその例です。彼らは自ら高い目標を設定し、目的意識を持ちながら、情熱をもって、やるべきことに取り組んでいます。

そういう意味では、この「力」は、洋の東西、仕事の内容、年齢や性別などの個別の条件などを全く問わない内容であると言えます。

活胆力はエネルギーの宝庫

「ヤル気」や「本気」と言われるようなものは、この五つの力の中心から湧き出てくるのではないのでしょうか。

「気」精神エネルギーと考えるならば、ここには、「気概」、「気骨」、「気迫」、「元氣」、「意気」といったものが詰まっていると考えられます。そして、それらがひとつになって、その人の志や使命感を生み出しているのではないのでしょうか。

つまり、中堅・ベテラン社員は、自らの「活胆力」を高めながら、



後に続く後輩の「活胆力」を伸ばしていくことをしなければならぬということなのです。

活胆力を鍛えるには

それでは、どうやってこの力をつけ、高めることができるのでしょうか。もちろん、特效薬などは存在しません。

原則として、与えられた「職場・家庭・地域など」において、自分の「知（知性）」と「感（感性）」と「行（行動）」を結びつけていくしか方法は無いのです。

しかし、この力は、ある人にとってみれば潜在している能力とも言え

ます。つまり、本人もまだ気づいていないが、その人の潜在領域の中にこの「力の種」が存在するということです。

少し複雑な話になりますが、スキルや知識という顕在化されたものと、この力はどこかでつながっているということなのです。

このつながりを本人に気づかせることができる上司が、本当のメンタ

ーであると言えます。

観点を変えれば、誰にでもこの力は存在するということなのです。

現状だけで、その人部下や上司などを判断できないということにもなります。

ここまでは、抽象的な解説となりましたが、次号からは、具体的な方法論と事例を展開していきたいと思えます。乞うご期待。

日本の大学で教育学を専攻した後、渡米。州立オレゴン大学大学院卒業後、アメリカ、イギリス、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド等さまざまな国の教育機関や教育プログラム実践者を訪問し、グローバルエデュケーションモデルを模索。東洋思想、インド思想などとの出会いから東洋と西洋を融合するホリスティック教育を目指し、広範囲の教育ツールを研究。2002年に国際メンタリング協会を発足させ、「メンタリング」の普及と研究に力を注いでいる。活動としては、「現場中心主義」をモットーとし、学校教育と企業の人材教育の両分野で価値のブレークスルーを通じてモチベーションを高める独自の手法を用い、研修、講演などを行なっている。コンサルティング分野では、ミッションマネジメント、メンタリングシステム導入、コーチングセールス導入、企業の企画/戦略の作成、商品企画、などを手がける。また、米国のIMA(国際メンタリングアソシエーション)やISPI(国際パフォーマンス改善協会)の正会員として人材育成の分野において国際的な活動も続けている。



統合共育研究所所長
国際メンタリング協会理事
国際メンタリンググラジュエートスクール副学長
大野 雅之
Masayuki Obno