

●2019年8月JPA 定例セミナーのご案内

ホめる以上に大事なこと！

～モチベーションアップに大事なアレを教えます～

日時：8月3日土曜日 13時～16時30分
受講料：JPA 会員 2,000円 / 非会員 3,000円

ホメるとモチベーションが上がる！？
チーム内でメンバーを相互に評価してポイントをあげると
モチベーションが上がる！？
それって本当？
チームメンバーをホめる前にやることのあるのです。
ちょっとしたことなのです。
それがないといくらホメても評価してポイントをあげても
モチベーションは上がりません。
ポジティブアプローチを使ってモチベーション高く働いてもらい
業績アップにつなげましょう

詳しい内容やお申込みは[こちら](#)からどうぞ！

●理事長からのプレゼント

出現する未来を感じるための方法としての 『U理論』について

高野 文夫 NPO日本プレゼンテーション協会理事長

はじめに

ロジカルシンキングを盲信してはいけ
ない！

今のような急激な環境変化の中にあっては、
過去の延長線上や、現状分析の結果からは真
の将来は描けません。

かえって過去へのこだわりや、おかしな思

い込み(パラダイム;見方)が将来の可能性をつぶしてしまいます。

しかし輝かしい将来はあるのです。それは何処にあるのでしょうか？

我々の心の奥にあるのです。飛行機だって、新幹線だって、アポロの月到着だって、すべて人の心の中で事前に思い描かれたのです。

それらが夢の段階で潰されてしまっているのです。

どんな理屈で鉄が空を飛ぶんだ！
どんな理屈で月に行けるんだ！
ロジックで説明してみろ！

と権力者に言われたらどんな者も委縮してしまうでしょう。

私は、ロジカルプレゼンテーションの講師としていくつかの企業で起用して頂いております。反省を含めて申し上げます。ロジカルアプローチは直感や共感を押しつぶしてしまう危険性をはらんでいます。

分析的な思考では、固定観念、過去の成功体験、現在の制約条件に引っ張られてしまい未来が見えなくなってしまうのです。今やロジカルシンカーはU理論やFlow理論を取り入れるべきです

第一章 U理論とは？

左脳だけを使って物事を分析的に見るだけでなく、右脳で感じ取る、しかも全体的な有機的なものをイメージすることが大切です。

オットー・シャーマー博士は出現する未来を

感ずるための方法として『Uプロセス』を提唱しています。それはこの絵の様にUの谷を下りそしてUの谷を上がるのです。実は7つの段階に分けられます。

第一段階；ダウンローディング・・・便宜的にですが、過去の棚卸しと言えるもので、世界を自分の思考のいつもの物差しで見ると

第二段階；観る

自分の判断を保留する、ただただ、ひたすらに観る

第三段階；感じ取る

場に融け込んで自他一体の境地にはいる

第四段階；Presencing (プレゼンシング)

未来の最高の可能性を感じ取る

(Presencing=

Presence(存在)+Sence(感ずる))

第五段階；Crystalize(結晶化する)

新しい考えを未来からとってきてビジョンや計画を明確化する

第六段階；プロトタイプを作る

実践して小さな成功体験をする

第七段階；大がかりな実践をする

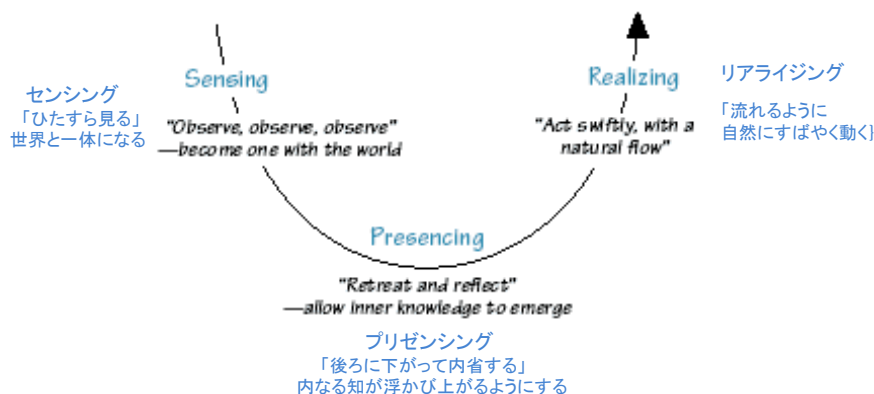
結果を出し、成功する

Uの谷を降りるにあたって、最も重要な事は、第一段階のダウンローディングを、便宜的に意識してわざとやらない事です。

これはパラダイムに凝り固まった我々にとってはとても難しいことなのですが・・・、ダイアログのスキルを磨くことによって可能になります。

Uの谷を下り、そして上がってくる理想的な姿は下記の簡略図で表わされます。

出現する未来から学ぶ学習サイクル
 (「出現する未来(Presence)」に収録されている図)



9

出所:「出現する未来(Presence)」

Uプロセスでは、ダイアログという問いかけの手法を使って、論理的に考えるのではなく、出現するであろう未来を感じ取りながら作りあげてゆくのです。

それは右脳で感じたものを形式知化して行く過程とも言えます。具体的には瞑想や座禅の様な静的なものもあれば、スケッチブックに絵を描いてゆく、マイン

ドマップにまとめ上げてゆく、野外でワークショップをやりながら右脳を刺激させて行くものなど様々です。

第二章 ダイアログ・ファシリテーションについて

(ナレッジファシリテーションの根幹をなす技法です。)

私が最もお勧めしたいのが、ダイアログ・ファシリテーションです。

それはファシリテーター(司会者のようなもの)が*ダイアログの手法を駆使して参加者の真意や思いを引き出してゆくものです。

壁に張った模造紙にアイデアや知恵をポストイットに書き出してもらい、整理して行きます。全員が参加して手を動かして並べ替えながら体を動かす事によって互いに感さ(共鳴・共振)し合います。正に、右脳でイメージしたものを言語化し『見える化』、形式知化するので。

*ダイアログ; 自分の立場や見解に固執することなくオープンに話し合いオープンに聴くことによってお互いの考えや行動の背後にあるものを探求する手法。

ダイアログを行い、場のレベルが深まってくると、全く予想もしていなかった新しい可能性が開けてきます。

ダイアログでは対立を恐れず、タブーとされている事柄も含めて自分の考えを率直に話します。ここでダイアログとディスカッションの違いについて一覧表を掲げます。

表1：ダイアログとディスカッションの違い

キーポイント	ダイアログ	ディスカッション
目的	共通の基盤を探ること	論戦して勝つこと
主張の仕方	お互いの主張を深掘りして再評価する	自説の正しさをむきになって主張する
自説の扱い	相手の考えも取り入れて、自分の考えを改善する	相手の考えを否定して自分の考えを主張する
態度	協力的；共通の落とし所を互いに探そうと努力する	戦闘的；相手の間違いを証明し、自分の非のある部分は隠す
前提	誰でもそれなりに良いアイデアを持っているはずだから、それを寄せ合えば必ず解決策が見つかるはず	正しい答えがあるはずで、それは自分の答えだ
	相手の考えに意義を見出そう、同意点を見つけようと相手の話を傾聴する	相手の欠点を見つけながら、反論を組み立てながら相手の話を聴く
相手の評価	相手の価値と強みを探す	相手の欠点と弱点を探す
結論	議論の打ち切りをせず、議論の新しい切り口を見出す	自分の立場をよしとするための結論に導く。または民主的に投票という手段に訴えて最大多数で勝つ

出所；ダニエル・ヤンケロビッチ「人を動かす対話の魔術」を参考に作成

ダイアログでは、過去の経験に基づいた、過去の延長線上にある結論ではなく、全く新しいビジョンが現れます。

第三章 U理論のまとめ

●習慣的な「自己」を一旦真っ白にしてみる。そして我慢して周りの意見や主張を唯々黙って聞く。そうすると過去の経験では解決できない問題解決のヒントが見えてくるのです。

それは他の人の意見に触発されて、自分が本来持っている、自分では見えなかった「自分の根っこ」が掘り起こされてくるようなものです。

●一旦自分を殺すという言い方もできるでしょう。そして他者に共感し他者の立場に立って物事をみると、問題の核心と真の自分が見えてくるのです。

今までの自己主張は、物知りをひけらかし、賞賛されて自己満足を満たしたい「エエーかっこうシー」であり、夾雑的な枝葉だったことが分かるのです。

●認知には通常の認知、すなわち、感情に左右されたパラダイム（物事の見方や心の枠組みや価値観）と、より深い原理原則といえる「知」があります。

この深いレベルの「知」を活性化するには、Uの谷を降りて上がってくる必要があるのです。

自分の精神状態をFlow状態をもってゆき、対象を徹底的に観察する、そして内から湧き上がってくるものを捕まえるのです。

捕まえたらすぐに行動に移します。まずは小さな成功体験を積み重ね、間違っているところは素直に認めて修正し、大きな行動へと展開するのです。



第四章 「ナレッジファシリテーション」とは？

そしてこれからの会議では発想のイノベーションを起こすための仕掛けが必要なのです。

その仕掛けこそがこの「ナレッジファシリテーション」というこの新しい会議術です。

自由闊達にアイデアを出し合い、異なる意見をぶつけ合い、今まで考えも及ばなかった行動につなげてゆく・・・そんな会議を行うのです。

厳しい競争社会の中で、企業や組織を成功に導くためにはスピード感のある

効率性の高い会議をやることです。しかも何を言っても許される「安全な場」の確保がなされていなければなりません。

会議のやり方とその体質が変われば会社は間違いなく変わります、会社が変わる、すなわち「風土改革」や「働き方改革」ができるのです。

人間行動学に裏付けられた哲学を持った会議手法それが「ナレッジファシリテーション」なのです。

おわり

2019年8月15日号に続きます。