



ハーベスト・タイム・ミニストリーズ

クリスチャン・ リーダーシップセミナー

第2回

アン・ベイリー「聖書的リーダーシップ (2)」



目次

1. 優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス	1
2. 変化の中でリーダーシップを発揮するには	9
3. ネットワーク作りの秘訣	14
4. フィードバックの与え方、受け取り方	20
5. 信頼されるリーダーになるために	24
6. リーダーに求められる姿勢	28

MEMO

1. 優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス

1



リーダーシップセミナー

2014年11月開催

2



セミナー内容：

- ・優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- ・変化の中でリーダーシップを発揮するには
- ・ネットワーク作りの秘訣
- ・フィードバックの与え方、受け取り方
- ・信頼されるリーダーになるために
- ・リーダーに求められる姿勢

3



セミナーの進め方：

- ・スライド&通訳
- ・質疑応答
- ・ディスカッション
- ・ネットワークづくり

4



セミナー内容：

- ・優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- ・変化の中でリーダーシップを発揮するには
- ・ネットワーク作りの秘訣
- ・フィードバックの与え方、受け取り方
- ・信頼されるリーダーになるために
- ・リーダーに求められる姿勢

5



優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス

ベストプラクティスとはなにか

ベストプラクティスとは、経験や研究によってその効果が折り紙付きである方法、手法のこと。

ベストプラクティスを取り入れる理由

経験が最高の教師。特に他の人の経験から学ぶことは多い。

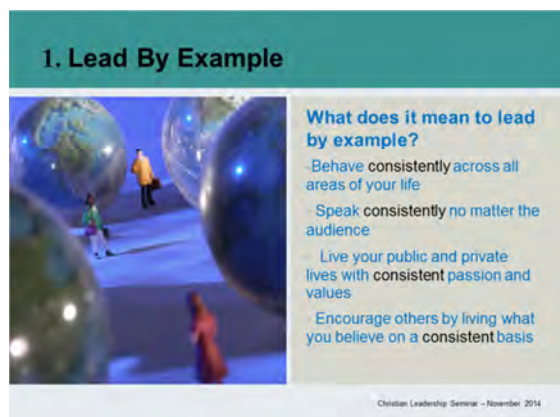
6



優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス

1. 手本を示す
2. ビジョンを共有する
3. 従来の作業過程を疑う
4. 周囲が行動を起こせるようにする
5. 心に触れる

7



1. 手本を示す

手本を示すとはどういうことか

- ・生活のどのような局面でも同じようにふるまう
- ・だれと話すときでも同じように話す
- ・パブリックな場でもプライベートな場でも、同じ情熱と価値観をもって生活する。
- ・自分が信じるところから生きて、人を勇気づける。

8

Lead By Example



People will not follow you if you are not someone they can trust

The most damaging thing a leader can do is say one thing and do another

People trust leaders who are true to their words and actions

Christian Leadership Seminars - November 2014

手本を示す

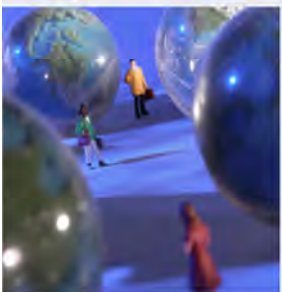
あなたを信頼できなければ人はついてこない

リーダーが最もやってはいけないことは、言行の不一致

人は自分の言動に責任を持つリーダーを信頼する

9

How Do You Lead by Example?



Know what you believe and live according to your values

Work diligently to make sure your actions match your words

Admit your failures so people can see you are human

Be willing to change and grow along the path of leadership

Christian Leadership Seminars - November 2014

どうやって手本を示すか

自分が何を信じているのかを知り、その価値観に従って生きる

自分の行動が発言と一致するように努める

失敗を認める。そうすれば、人はあなたも人間なのだと安心する

変化を受け入れ、リーダーとして成長する

10

2. Share a Common Vision



What is a Common Vision?

- A Vision is where you see the team, organization, or family going in the future
- Explain your Vision so people understand
- Share your Vision so people can see the future
- Use powerful words to describe your Vision so people can identify how they fit into the vision

Christian Leadership Seminars - November 2014

2. ビジョンを共有する

ビジョンとは何か

- ・ビジョンとは、チームや組織、家族が向かっている先を見ること
- ・ビジョンを説明し、周りの人が理解できるようにする
- ・ビジョンを伝え、周りの人が将来を見ることができるようになる
- ・説得力のある言葉でビジョンを示し、他の人がそのビジョンとどう関わっていけばいいのかわかるようにする

11

Share a Common Vision



Why does a leader need vision?

- Vision allows people to understand what you see is possible for the future
- Vision creates a roadmap for people to follow
- Vision provides hope and optimism for the future
- Vision gives people a reason to follow you

Christian Leadership Seminar - November 2014

ビジョンを共有する

なぜリーダーにはビジョンが必要なのか

- ・ビジョンによって、あなたに見えていることが将来実現可能だと周りの人に理解してもらう
- ・ビジョンは、あなたについてくる人に行くべき道を示すロードマップとなる
- ・ビジョンは、希望を生み出し、将来に明るい期待を持たせてくれる
- ・ビジョンは、人があなたについていく理由となる

12

How do you find Your Vision?



Spend time alone thinking about what is possible

Listen to that still small voice inside you as it reveals ideas and thoughts about the future

Write down your ideas and give them time to grow

Don't worry about HOW you are going to get there, listening is the first step

Christian Leadership Seminar - November 2014

どうやってビジョンを見つけるか

何ができるのか、ひとりになってじっくり考える

かすかな内なる声に耳を傾け、浮かんでくるアイデアや思いをキャッチする

浮かんできたアイデアを書き出し、時間をかけて熟成させる

どうやってそこに到達するのかについては心配しない。心の声に耳を傾けるのが第一歩

13

3. Challenge the Process



What does it mean to Challenge the Process?

FIRST: Investigate

- Spend time getting to the heart of the issue/problem
- Engage the people who DO the work to find out WHAT they do
- Listen to find out facts and details of the process
- Learn about how the process fits into the overall way things get done

Christian Leadership Seminar - November 2014

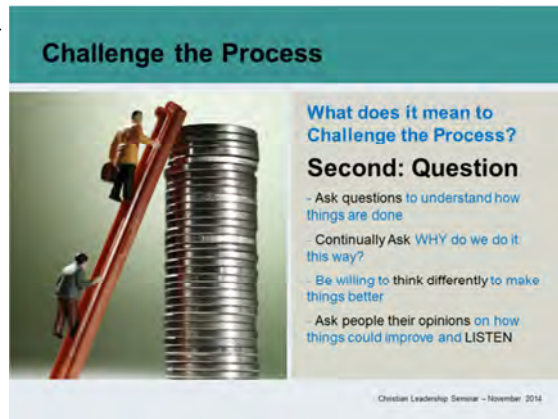
3. 従来の作業過程を疑う

従来の作業過程を疑うとは、どういうことか

第一段階：調査する

- ・時間をかけて問題の核心に迫る
- ・実際に作業している人を巻き込んで、その人たちがしていることを知る
- ・その人の言うことに耳を傾け、作業過程の事実関係をつかむ
- ・その作業過程が全体の中でどう位置づけられているかを知る

14



従来の作業過程を疑う

従来の作業過程を疑うとは、どういうことか

第二段階：質問する

- ・質問をして、作業がどのように行われているのかを知る
- ・絶えず、なぜこのやり方をしているのかと問う
- ・今までとは違った考え方を採用して改善していく
- ・改善の余地はないか意見を求め、その意見に耳を傾ける

15



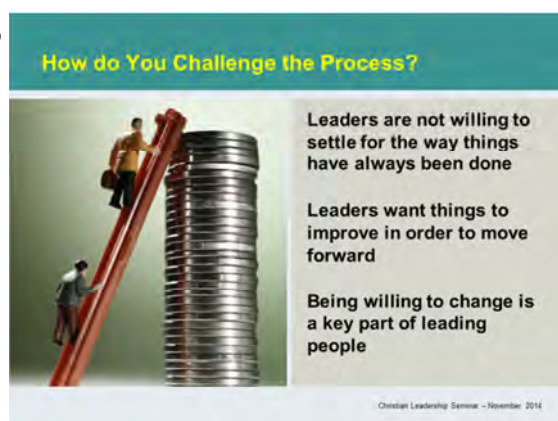
従来の作業過程を疑う

従来の作業過程を疑うとは、どういうことか

最終段階：大きく考える

- ・変化によってどのように改善が進むかを考える
- ・改善によってチーム、組織、家族がどのように前進するかに着目する
- ・ビジョンを実現するために変化を受け入れる
- ・だれでも変化を拒むリーダーにはついていきたくない

16



どのようにして従来の作業過程を疑うか

リーダーは、従来どおりのやり方で満足しない

リーダーは、前へ進むために改善を望む

変化を受け入れることは、リーダーの重要な資質のひとつ

17



4. 周囲が行動を起こせるようにする

周囲が行動を起こせるようにするとは？

- ・新しいアイデアが生まれる環境づくりをする
- ・人に行動を起こすように励ます
- ・新しいアイデアや考え方の聞き役になり、それが一般に受けるかどうかを試す実験台となる
- ・人は、各人の長所を引き出すリーダーについていきたいと思う

18



周囲が行動を起こせるようにする

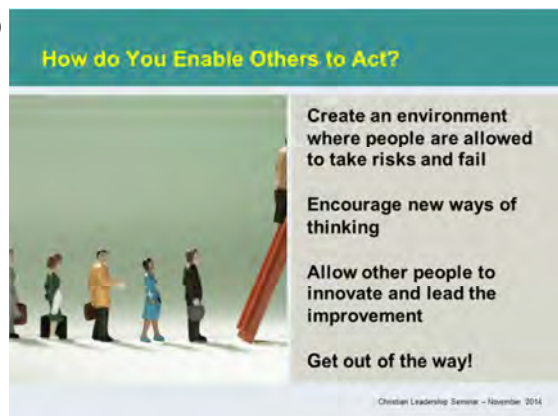
リーダーは、他の人が行動を起こすように励ます

リーダーは、人が意思決定できるように権限を与える

リーダーは、人が失敗したときに力になる

忘れてはいけないのは、完全な人などいないということ。あなたも含めて。

19



どのようにして周囲が行動を起こせるようにするか

リスクをとることや失敗が許される環境づくりをする

今までになかった考え方をするように励ます

他の人が革新的なアイデアを生み出し、改善を引っ張っていけるようにする

他の人の邪魔をしない！

20



5. 心に触れる

なぜ心に触れるのか？

- ・人は、自分のことを気にかけてくれるリーダーを求めている
- ・人は、その人にとって何が大切なのか、時間をとって話を聞いてくれるリーダーについていく
- ・自分の心をさらけ出すことが、リーダーとして人の心に触れる最善の道
- ・人の心に触れたとき、その人を大きな変化・成長に導くことができる

21



心に触れる

リーダーは、人を心から励ますとき、心にあることを打ち明ける

人は自分が自分で思っている以上の存在になるように励ましてくれる人を求めている

人の心に触れれば、その人の人生は変わる

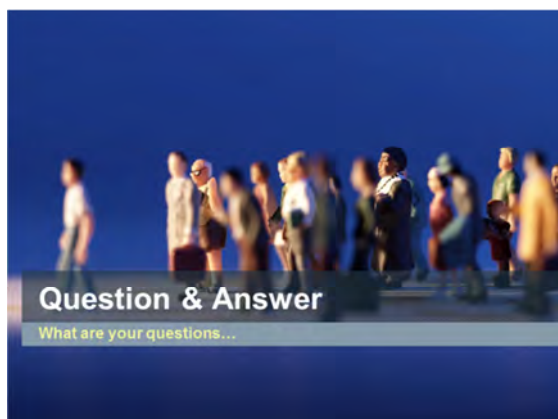
22



優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス

1. 手本を示す
2. ビジョンを共有する
3. 作業過程を疑う
4. 周囲が行動を起こせるようにする
5. 心に触れる

23



質疑応答

ご質問がありましたらどうぞ

2. 変化の中でリーダーシップを発揮するには

24



セミナー内容：

- 優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- **変化の中でリーダーシップを発揮するには**
- ネットワーク作りの秘訣
- フィードバックの与え方、受け取り方
- 信頼されるリーダーになるために
- リーダーに求められる姿勢

25



変化の中でリーダーシップを発揮するには

人は変化にどう反応するか

変化についてリーダーが知っておかなければならないことは

変化を乗り切る8つのステップ

26



人は変化にどう反応するか

人は、自分にはわからないことに恐れを抱く

人は、情報がなければ適当にごまかそうとする

変化に不安を感じることは自然な感情である

変化はプラスにも、マイナスにもなりうる

変化を避けようとしても結局は逃れることができない

27

What does a Leader need to know about Change?

How you react as the leader will impact how those around you react

People are watching and waiting for you to lead

Take time to think long term, and develop a plan

Communicate with people all along the change

Christian Leadership Seminar - November 2014

変化についてリーダーが知っておかなければならないこと

リーダーのあなたの反応次第で、周りの人の変化が変わってくる

周りの人は、あなたがどう導くか、あなたをじっと見て待っている

時間をとって長期的に考え、計画を立てる

変化の中で周囲とコミュニケーションをとることを怠らない

28

What Research Tells Us...

John Kotter: Harvard Business School

Roadmap for Organizational Change: 8 Steps

1. Create a Sense of Urgency
2. Form a Guiding Coalition
3. Create a Vision
4. Communicate the Vision
5. Empower Others to Act on the Vision
6. Create Quick Wins
7. Build on the Change
8. Institutionalize the Change

Christian Leadership Seminar - November 2014

研究結果が教えてくれたこと

ジョン・コッター：ハーバード・ビジネススクール

組織変革のためのロードマップ：8つの段階

1. 危機意識を高める
2. 変革推進チームをつくる
3. ビジョンを描く
4. ビジョンを周知徹底する
5. ビジョンを行動に移せるように権限を与える
6. 短期的な成果を上げる
7. 変革の上に変革を積み重ねる
8. 変革を組織に根付かせる

29

Create a Sense of Urgency

Identify opportunities for change or major crisis if you do not change

You need to identify what will change and why that change needs to happen

Consider the needs, values and beliefs of those who will be impacted by the change

Consider what NOT changing will impact – is not changing more painful than changing?

Begin talking with others about the need for change

Christian Leadership Seminar - November 2014

危機意識を高める

変わるチャンス、変わらないことで招く可能性のある危機的状況を見極める

これから何が変化するのか、なぜその変化が必須なのかを知る必要がある

変化の影響を受ける人々のニーズ、価値観、信念を考慮する

変わらないことの結果を考える。変化するよりもしない方が痛みを伴うか

変化する必要性を語りかけていく

30

Form a Guiding Coalition



- Assemble a group to help you design and implement the change
- Invite people from all levels and all areas to add input and ideas
- Encourage this group to work as a team
- Align the values and beliefs of this group as they will drive attitudes and behaviors
- Create shared values on this team – they will become your change champions

Christian Leadership Seminars – November 2014

変革推進チームをつくる

変革をデザインし、実施する推進グループを結成する

あらゆる階層と部門から人を集めてきて、意見・アイデアを求める

グループがチームとして働くように励ます

グループメンバー間の価値観や考え方をすりあわせ、意識・行動の変革を進めていく

チームの各人が同じ価値観を共有する。そうすれば、このチームは変革の牽引車となる

31

Create a Vision



- Create an appealing picture of the future
- Create a Vision – must be a shared vision for all the stakeholders
- Develop strategies for achieving that shared vision
- Clarify for the leaders of the change
- When the leaders get it, they can best embody the vision to those impacted by the change

Christian Leadership Seminars – November 2014

ビジョンを描く

魅力的な将来の姿を描く

ビジョンを描く。利害関係者の全員が共有するビジョンでなければならない

ビジョンを実現するための戦略を練る

リーダーたちに変革の内容を理解してもらう

リーダーたちが理解すれば、変化の影響を受ける人々にビジョンを現実化していくのに最もふさわしい器となる

32

Communicate the Vision



- Communicate and Inspire the whole organization
- Use every method possible to communicate the new direction
- Teach new behaviors by leading by example
- It must have a compelling story with an heroic result
- Everyone wants to be part of something greater than themselves and to be valued
- Everyone has needs they want fulfilled

Christian Leadership Seminars – November 2014

ビジョンを周知徹底する

組織全体にビジョンを浸透させ、命を吹き込む

あらゆる方法を使って新しい方向性を浸透させる

手本を示し、新しい行動様式を教える

結果が印象的で、説得力のあるストーリーが必要

どんな人でも、自分以上の存在の一部になりたいし、自分の価値を認めてもらいたい

だれにも満たしてほしいニーズがある

33



Empower Others to Act

Remove obstacles to change and create new ideas

- Change systems / structures that do not align with the vision
- Give people authority and freedom from FEAR
- Involve other people's thinking as well as doing
- Invite and be open to feedback / suggestions from others
- The more they participate the more they will own the results

Christian Leadership Seminar - November 2014

周囲が行動を起こせるようにする

新しいアイデアを生み出し、変化していくための障害を取り除く

ビジョンと並び立たないシステムや仕組みは変える

権限を与え、恐れから解放する

他の人のアイデアと手を借りる

他の人からのフィードバックや提案を広く求める

人は、かわりが深くなるほど、その結果を我が事としてとらえるようになる

34



Create Quick Wins

Create visible performance improvements

- Recognize and reward employees involved in the change
- Acknowledge personal development and individual achievements – efforts toward making the change work
- Monitor and reward progress which is "purpose centered" not just tasks or target focused activities

Christian Leadership Seminar - November 2014

短期的な成果を上げる

目に見える成果を上げる

変化に取り組んでいる従業員を認め、褒賞を与える

個々人の成長や業績を認め、変革を現実化する努力に報いる。

変革の進捗状況を見守り、目先の仕事や課題をこなすだけではない、目標の実現につながる進歩には褒賞を与える

35



Build on the Change

Use increased credibility to produce more change

- Hire / promote / develop people who can implement the change
- Reinvigorate processes with new projects
- Focus on maintaining the mindset of change
- Connect change to values and beliefs and stakeholders needs
- Move from the battle to the war

Christian Leadership Seminar - November 2014

変化の上に変化を積み重ねる

変革に現実味が出てきたところで、さらなる変化を生み出す

変革を現実化できる人材を採用し、昇進させ、育成する

新しいプロジェクトを導入して現場を活性化させる

変革意識を保つことに力を注ぐ

変化を価値観や信念、利害関係者のニーズに結びつける

局地戦から総力戦へ移行する

36

Institutionalize the Change



Anchor the change in the organization's genes

- Communicate the link between improvements and change
- Develop the next generation of management who lead the change by example
- Continue to communicate the change story
- Embed the change values into the mindset of the organization

Christian Leadership Seminar - November 2014

変革を組織に根付かせる

変革を組織の DNA に組み込む

改善を変革に結びつける

手本を示して変革を引っ張っていける、次世代の経営陣を育てる

変革を語り継ぐ

変革を生む価値観を組織の精神に埋め込む

37

Leading in the Midst of Change



What do you need to change to keep moving forward?

What happens if you do not change?

Who can help you identify what needs to change?

Christian Leadership Seminar - November 2014

変化の中でリーダーシップを発揮するには

前進し続けるには何を変える必要があるか

変わらなければどうなるか

変える必要があるものを見極めるのに、手助けをしてくれる人がいるか

38

Question & Answer

What are your questions...



質疑応答

ご質問がありましたらどうぞ

3. ネットワーク作りの秘訣

39



セミナー内容：

- 優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- 変化の中でリーダーシップを発揮するには
- **ネットワーク作りの秘訣**
- フィードバックの与え方、受け取り方
- 信頼されるリーダーになるために
- リーダーに求められる姿勢

40



ネットワークづくりの秘訣

ネットワークづくりとは何か

なぜネットワークをつくる必要があるのか

ネットワークを育てていくための段階

41



ネットワークづくりとは何か

42

A Simple Definition:

Networking is the art of **making** and **utilizing** contacts.

Christian Leadership Seminars - November 2014

簡単な定義：

ネットワークづくりとは、人脈をつくり、その人脈を活かす芸術である。

43

Making Contacts



Think of a contact as **someone you trust** and who can **trust you** ...

to help
to supply something
to offer information
to provide a service

Christian Leadership Seminars - November 2014

人脈づくり

人脈とは、あなたが信頼し、相手もあなたを信頼している人のこと。互いに、

助けとなり、
必要なものを提供し、
情報を教え、
サービスを提供する

間柄にある。

44

Making Contacts



People need someone they can rely on to help them **solve problems** ...

You may be the person who **makes a difference** in their life

They may be the person who helps you **change your life**

Christian Leadership Seminars - November 2014

人脈づくり

人は、問題解決のために頼りになるだれかを必要としている

あなたが、だれかの人生に変化をもたらすかもしれない
相手が、あなたの人生に変化をもたらしてくれるかもしれない

45

Making Contacts



You won't know unless **you try**

Which may mean **changing** or **growing** or acting differently

Or **stepping outside** of your regular habits

Christian Leadership Seminars - November 2014

人脈づくり

だれが人脈になるか、試してみないとわからない

自分が変わることや成長、行動の変化が伴うかも

また、普段の習慣の外に出ることになるかもしれない

46

Contacts Could Be Someone



- With a common interest
- Who attend your church
- Who live near you
- Who provide a service
- Who work in your office
- Who know people you know
- Who are members of the same club or group

Christian Leadership Seminar - November 2014

こういう人が人脈になるかもしれない

- 共通の話題がある人
- 教会に来ている人
- 近所の人
- サービスを提供してくれる人
- 同じ職場で働いている人
- 知人の知人
- 所属しているクラブやグループのメンバー

47

Why Do We Need to Network?

Christian Leadership Seminar - November 2014

なぜネットワークづくりが必要なのか？

48

A Simple Reason:

Quality contacts help us move toward **our goals** and **make life better** for ourselves and others

Christian Leadership Seminar - November 2014

簡単な理由：

よい人脈があれば目標実現の助けになる。それが、自分や他の人の人生を豊かにすることにつながる。

49

Think: Who do you know...



- That attends your church
- That lives near you
- That provides a service
- That works in your office
- That knows people you know
- That is a member of the same club or group
- Who might be sitting in this room...**

Christian Leadership Seminar - November 2014

どのような可能性があるか考えてみる

- 教会に来ている人
- 近所の人
- サービスを提供してくれる人
- 同じ職場で働いている人
- 知人の知人
- 所属しているクラブやグループのメンバー
- **この会場に座っているだけか…**

50



ネットワークを育てていくための段階

51



ちょっと立ち止まってみよう

クリスチャンとしてネットワークを築いていく際の責務とは何か

- 互いに励まし合う
- 信者と交流を持つ
- クリスチャン企業を育てる
- 教会を強める
- 手本を示す

52



ちょっと立ち止まってみよう

ネットワークづくりの中でどのように人に仕えていけばいいのか

- 福音を伝える
- 自分の教会を紹介する
- クリスチャンの友人を紹介する
- 自分の持っている希望について話す
- 心の平安の理由を明かす
- 自分の信仰について語る
- リーダーシップを発揮する

53



ネットワークを育てる4つの段階

54

Networking Step 1:

Get and Give Information - It's a two way street...

- What service or skill can you provide?
- What sets you apart from someone else?
- Who do you know that can help this person?
- How can you make their world better?

Christian Leadership Seminar - September 2014

第1段階：

情報のギブ・アンド・テイク — 両方通行

- 自分はどのようなサービスやスキルを提供できるか
- 他の人と自分が違うところは何か
- 相手を助けることができる人を知っているか
- あなたは相手の世界をどのように改善できるか

55

Networking Step 2:

Evaluate the value of the Contact...

- Does meeting / spending time with this person bring value to you both?
- Think of yourself as a **problem solver**, and look for those same characteristics in others
- You can't network thoroughly with everyone — there is not enough time

Christian Leadership Seminar - September 2014

第2段階：

人脈の評価

- この人と会って時間を過ごすことは、相手と自分の双方に益となるか
- 自分のことを問題を解決する人と考え、相手も同じ性質を持っているかを見る
- すべての人と人脈を築くことはできない。時間には限りがある

56

Networking Step 3:

Form a Strategic Alliance of people... not business cards

- Take time to understand the skills and needs of those in your network
- By choosing contacts wisely this is a pleasure
- Turn to these people as a resource for ideas, advice, fellowship, and vendor recommendations

Christian Leadership Seminar - September 2014

第3段階：

人々と戦略的提携を結ぶ。名刺のやりとりだけで終わらせない。

- 時間をかけて自分が人脈を築いた人々のスキルとニーズを知る
- 人脈を賢く築いていけば、これは喜びになる
- こうした人々を、アイデアやアドバイスを求め、交流し、取引先を紹介してもらいリソースとして頼る

57

Networking Step 4:

Keep up with your network — Maintenance...

- Practice effective Time Management skills
Everyone eats...
- Prioritize your contacts
- Be kind to everybody, you never know where they might be able to help in the future

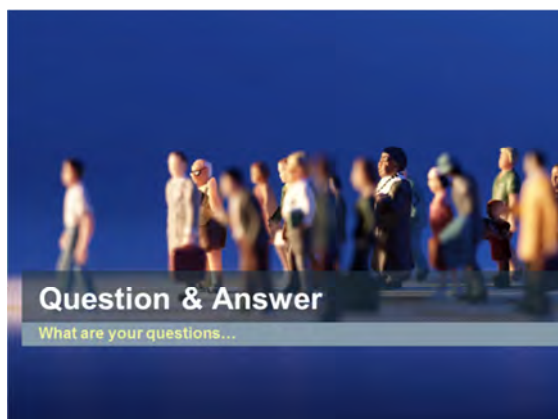
Christian Leadership Seminar - September 2014

第4段階：

ネットワークを保つ — メンテナンス

- 効率の良い時間管理を行う
 - だれでも食事をする
- 人脈の中で優先順位をつける
- だれにでも親切にする。将来、力になってくれる人がどこにいるかわからないのだから

58



質疑応答

ご質問がありましたらどうぞ

4. フィードバックの与え方、受け取り方

59



リーダーシップセミナー

2014年11月開催

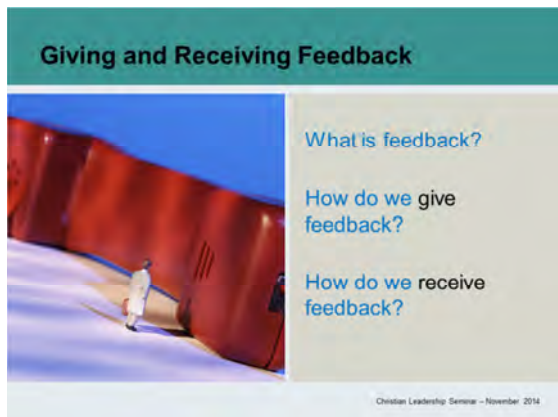
60



セミナー内容：

- ・優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- ・変化の中でリーダーシップを発揮するには
- ・ネットワーク作りの秘訣
- ・**フィードバックの与え方、受け取り方**
- ・信頼されるリーダーになるために
- ・リーダーに求められる姿勢

61



フィードバックの与え方、受け取り方

フィードバックとは何か

どのようにフィードバックを与えれば良いか

どのようにフィードバックを受け取れば良いか

62

What is feedback?



Feedback is a gift

It is an opportunity for someone to give you the gift of information about yourself

So what does that mean?

Christian Leadership Seminar - November 2014

フィードバックとは何か

フィードバックは贈り物

だれかからもらう「情報の贈り物」で、自分自身のことを知る機会となる

どういう意味でしょうか？

63

Johari Window

	Known to Self	Unknown to Self
Known to Others	Opportunity to Build Trust	Blind Spot
Unknown to Others	Creates a Wall (facade)	Unknown

Christian Leadership Seminar - November 2014

ジョハリの窓

	自分は知っている	自分は知らない
他人は知っている	信頼関係を築く チャンス	盲点
他人は知らない	建前（うわべ）	未知の領域

64

Johari Window

	Known to Self	Unknown to Self
Known to Others	Build Relationships	Listen & Be Open
Unknown to Others	Take a Risk & Reveal Yourself	Be Open to the Unknown

Christian Leadership Seminar - November 2014

ジョハリの窓

	自分は知っている	自分は知らない
他人は知っている	信頼関係を築く	話を聴いて、 心を開く
他人は知らない	思い切って自分を さらけ出す	未知の領域にも 心を開く

65

How Do I Give Feedback?



Giving Feedback takes courage and leadership to initiate open, honest and genuine communication

4 Steps to Take:

- 1 Describe observed behaviors
- 2 Describe perceived effects
- 3 Pause
- 4 Make Suggestion

Christian Leadership Seminar - November 2014

どのようにフィードバックを与えれば良いか

フィードバックを与えるには勇気とリーダーシップがいる。それが、オープンで、正直な、心の通うコミュニケーションを可能にする。

4つの段階：

1. 観察したことを相手に伝える
2. それがもたらす影響について考えを述べる
3. 間を置く
4. 提案をする

66

How Do I Receive Feedback?



Receiving Feedback takes courage and leadership to be open to honest and genuine communication

4 Steps to Take:

1. Actively Listen to the Person
2. Avoid Becoming Defensive
3. Ask Clarifying Questions
4. Show Appreciation

Christian Leadership Seminar - November 2014

どのようにフィードバックを受け取れば良いか

フィードバックを受け取るには勇気とリーダーシップがいる。それが、オープンで、正直な、心の通うコミュニケーションを可能にする。

4つの段階:

1. 相手の言うことをしっかり聴く
2. 守りの姿勢に入らない
3. 質問をして相手の真意を確かめる
4. 相手に感謝する

67

Giving Feedback	Receiving Feedback
Describe observed behaviors	Listen Actively
Describe perceived effects	Avoid becoming defensive
Pause	Ask clarifying questions
Make Suggestions	Show Appreciation

Christian Leadership Seminar - November 2014

フィードバックの与え方

観察したことを伝える
その影響を語る
間を置く
提案をする

フィードバックの受け取り方

しっかり聴く
守りに入らない
質問して真意を確認する
感謝する

68

How Do I Handle Feedback?



How you handle feedback will say a great deal about your attitude as a leader

Are you open to what others think?

Are you willing to change?

Are you willing to allow others to help you grow?

Christian Leadership Seminar - November 2014

フィードバックにどう対処するか

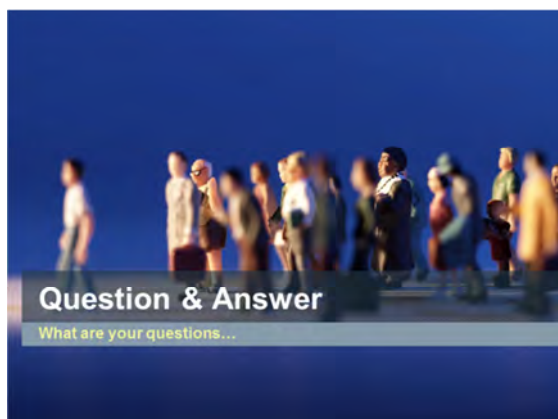
フィードバックにどう対処するかで、あなたのリーダーとしての姿勢が浮き彫りになる

人の意見に心を開いているか

変わろうという意志があるか

だれかに自分の成長を手助けしてもらおう意思があるか

69



質疑応答

ご質問がありましたらどうぞ

5. 信頼されるリーダーになるために

70



セミナー内容：

- 優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- 変化の中でリーダーシップを発揮するには
- ネットワーク作りの秘訣
- フィードバックの与え方、受け取り方
- 信頼されるリーダーになるために**
- リーダーに求められる姿勢

71



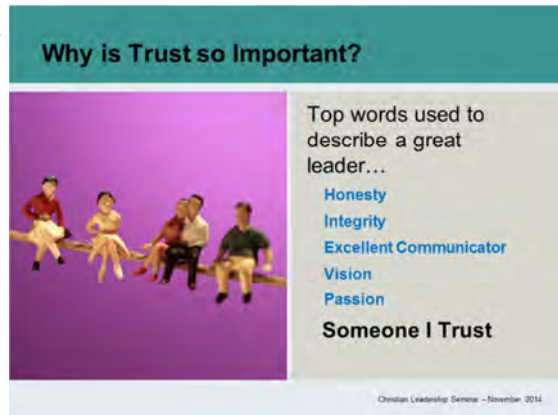
信頼されるリーダーになるために

信頼関係はなぜそれほど重要なのか

信頼関係が崩れるとどうなるか

チームのリーダーに対する信頼はどのようにして育つか

72



信頼関係はなぜそれほど重要なのか

偉大なリーダーを描写する際によく使われる言葉

正直

誠実

コミュニケーションの達人

ビジョン

情熱

信頼できる人

73

Would You Follow Someone...



Who's words did not match their **actions**?

Who was not interested in **your well being**?

Who was not willing to **do what they are asking** you to do?

Christian Leadership Seminar - November 2014

こんな人について行きたいと思いませんか

発言と行動が一致しない人
あなたの幸せに関心がない人
あなたにするように言っていることを、自分自身ではしようとしていない人

74

Would You Follow Someone...



Who did not handle **money** with honesty and integrity?

Who did not follow through on their **promises**?

Who did not **value** what you value?

Christian Leadership Seminar - November 2014

こんな人について行きたいと思いませんか

お金に関して不正直、不誠実な人
約束を守らない人
あなたが大切にしていることを大切にしない人

75

Trust is VERY Delicate...



People **will not follow** someone once trust is broken

If trust is broken, it **takes 5 times longer** to earn it back

Once lost, trust **may never be repaired**

Christian Leadership Seminar - November 2014

信頼関係は崩れやすいもの

人は、信頼関係がなくなった人についていこうとはしない
失った信頼を取り戻すには5倍の時間がかかる
信頼関係を失うと、もう二度と修復できないかもしれない

76

Trust is...



Who you are **when no one is looking**...

Being the person you say you are -- **consistent in all situations**...

Listening...

Knowing when to **ask for forgiveness**...

Knowing when to **forgive and forget**...

Christian Leadership Seminar - November 2014

信頼はこうして生まれる

だれにも見られていない時のあなた
どのような状況でも、言行が一致している
相手の言うことに耳を傾ける
赦しを求めるべき時を知っている
赦して忘れるべき時を知っている

77

What Happens When Trust is Broken?



Communication Stops
Progress toward the goal stalls
Teams and Organizations fail
Feelings Get Hurt
People feel lost

Christian Leadership Seminar - November 2014

信頼関係が崩れるとどうなるか

コミュニケーションがなくなる
目標に向かった進歩が止まる
チーム、組織が機能しなくなる
心が傷つく
どうすればいいのかわからなくなる

78

How Do You Develop Trust?



Think of someone you trust...
Someone you would follow into the unknown...
A person you admire and want to be like...

Christian Leadership Seminar - November 2014

どうやって信頼関係を育むか

自分が信頼している人のことを考えてみる
未知の領域に踏み込む時でも、ついていこうと思う人
自分もその人になりたいと尊敬している人

79

That Someone You Trust...



Have you seen them behave with integrity?
Have you seen them change and grow over time?
Have you seen them handle conflict with openness?

Christian Leadership Seminar - November 2014

あなたが信頼するその人は

誠実に行動しましたか
時間と共に変化を遂げ、成長していききましたか
問題・もめごとを隠さず、オープンに取り扱いましたか

80

That Someone You Trust...



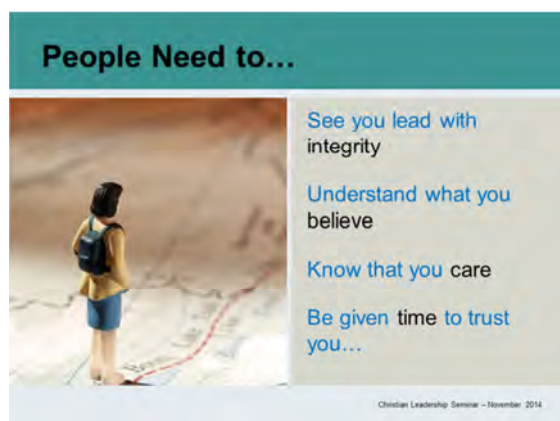
Have you seen them admit when they are wrong?
Ask for forgiveness?
Run their life with consistent values?
Handle money with honesty?

Christian Leadership Seminar - November 2014

あなたが信頼するその人は

自分が間違った時にそれを認めましたか
赦しを求めますか
一貫した価値観を持って生きていますか
お金に不正直なところはないですか

81



人は…

あなたが誠実に人を導いている姿を見る必要がある
あなたが信じていることを理解する必要がある
あなたがその人のことを気遣っていると知る必要がある
あなたを信頼するためには時間が必要

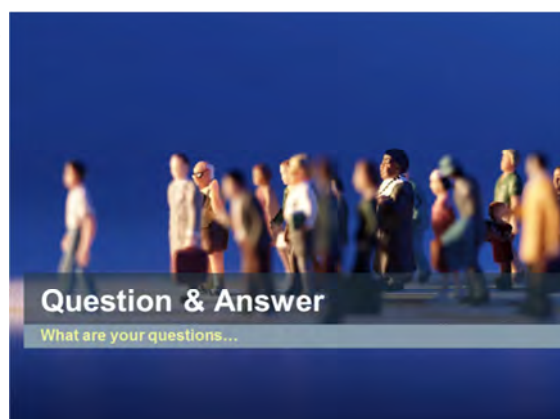
82



信頼関係を築くには

時間
努力
人間関係
価値観
情熱
そして、誠実さ
が必要

83



質疑応答

ご質問がありましたらどうぞ

6. リーダーに求められる姿勢

84

Our Agenda:



- 5 Best Practices of Leadership
- Leading in the Midst of Change
- Building Your Network
- Giving and Receiving Feedback
- Developing Trust as a Leader
- The Attitude of a Leader

Christian Leadership Seminar - November 2014

セミナー内容：

- 優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- 変化の中でリーダーシップを発揮するには
- ネットワーク作りの秘訣
- フィードバックの与え方、受け取り方
- 信頼されるリーダーになるために
- **リーダーに求められる姿勢**

85

The Attitude of a Leader



- What do we mean by attitude?
- How do leaders manage their attitude?
- How can I improve my attitude?

Christian Leadership Seminar - November 2014

リーダーに求められる姿勢

姿勢とは何か

リーダーは自分の姿勢をどうコントロールするか

自分の姿勢をどうやって改善していけるか

86

What Do We Mean By Attitude?



The definition of Attitude:

- the way you think and feel about someone or something
- a feeling or way of thinking that impacts a person's behavior

Christian Leadership Seminar - November 2014

姿勢とは何か

姿勢の定義：

人や物事に対する考え方、感じ方

人の行動に影響を与える感じ方や考え方

87

How Do Leaders Manage Their Attitude?



You can control two things...

Your Actions
Your Attitude

Christian Leadership Seminar - November 2014

リーダーは自分の姿勢をどうコントロールするか

あなたがコントロールできること…

あなたの行動

あなたの姿勢

88

How Do Leaders Manage Their Attitude?



Leaders create accountability with someone else

Leaders seek out trusted advice and council before entering unknown situations

Leaders plan ahead

Christian Leadership Seminar - November 2014

リーダーは自分の姿勢をどうコントロールするか

リーダーは説明責任の所在を明らかにする

リーダーは未知の領域に踏み込む前に、信頼できる人に相談し、アドバイスを求める

リーダーは前もって計画を立てる

89

How Do Leaders Manage Their Attitude?



When leaders fail they admit it

When leaders succeed they give everyone credit

When leaders act they are doing it out of a heart of service

Christian Leadership Seminar - November 2014

リーダーは自分の姿勢をどうコントロールするか

リーダーは、失敗したときにそれを認める

リーダーは、成功したときに各人の貢献を認める

リーダーが行動するときは、奉仕の精神で動く

90

How Do Leaders Manage Their Attitude?



When leaders have abundance, they give it away

When leaders face hard times, they keep it to themselves

When leaders don't know what to do, they pause

Christian Leadership Seminar - November 2014

リーダーは自分の姿勢をどうコントロールするか

リーダーは、富を持っているとき、それを分け与える

リーダーは、困難に直面しているとき、それを内に秘める

リーダーは、どうしていいかわからないとき、いったん立ち止まる

91

How Can I Improve My Attitude?



- Pray before being in front of the group
- Read and Study
- Observe other leaders and how they handle scenarios
- Work with a Mentor

Christian Leadership Seminar - November 2014

どうすれば自分の姿勢を正すことができるか

人々の前に立つ前に祈る

よく本を読み、研究する

他のリーダーを観察し、さまざまなシナリオに対処する方法を学ぶ

メンターに相談する

92

How Can I Improve My Attitude?



- Ask for assistance
- Take Time to Reflect
- Think Before You Act

Christian Leadership Seminar - November 2014

どうすれば自分の姿勢を正すことができるか

助けを求める

じっくり内省する

考えてから行動に移す

93

Leadership...



- Is not a privilege, it is a responsibility
- A responsibility not to be taken lightly
- With much power comes much responsibility

Christian Leadership Seminar - November 2014

リーダーシップとは…

特権ではなく、責任

その責任を軽々しく扱ってはいけない

多く与えられた者は多く求められる

94

What We Have Completed:



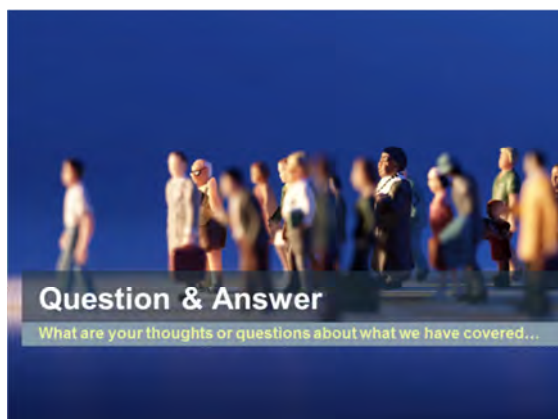
- 5 Best Practices of Leadership
 - Leading in the Midst of Change
 - Building Your Network
 - Giving and Receiving Feedback
 - Developing Trust as a Leader
 - The Attitude of a Leader

Christian Leadership Seminar - November 2014

今回学んだテーマ

- ・優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
- ・変化の中でリーダーシップを発揮するには
- ・ネットワーク作りの秘訣
- ・フィードバックの与え方、受け取り方
- ・信頼されるリーダーになるために
- ・リーダーに求められる姿勢

95



質疑応答

ご質問がありましたらどうぞ

96



リーダーシップセミナー

アン・ベイリー

MEMO

第2回 クリスチャン・リーダーシップセミナー

アン・ベイリー「聖書的リーダーシップ（2）」

1 日目

時間	セミナー内容
14：00 ～ 15：00	優れたリーダーが実践する5つのベストプラクティス
15：00 ～ 16：00	変化の中でリーダーシップを発揮するには
16：00 ～ 17：00	ネットワークづくりの秘訣

2 日目

時間	セミナー内容
10：00 ～ 11：00	フィードバックの与え方、受け取り方
11：00 ～ 12：00	信頼されるリーダーになるために
12：00 ～ 13：00	リーダーに求められる姿勢

アン・ベイリー女史 プロフィール



過去 20 年にわたって、各種リーダーシップ・トレーニングの講師として活躍。現在、米国シーメンスのリーダーデベロップメント部門の部長。また、アン・アートギャラリーをオープンし、芸術家としても活動している。彼女の一家と中川一家は、昔からのファミリーフレンドである。

名前： _____