

関係アドバイスシート

ビンセント・ホールド

対象者：ムッタ

個性を活かした成長を支援する



1 対象者の特徴

- 前提や状況を確認しながら経験の中で順を追って成長していく
具体的な方法やイメージを確認することで理解を深める傾向がある

(1) 業務に対する取り組み方や学び方

ムッタさんは、柔軟性があり、継続的で合理的に考えていきます。

まず、指示されたことや聞いたことを無条件で受け入れ、その上で考えます。また、求められればそれに応えようとします。上手くまわっている間は、特に問題ありません。陥りやすい失敗のパターンとして、できない仕事もとりあえず受けてしまい、仕事を抱え込みすぎることがあります。周囲を心配させまいと深みにはまり、相談や失敗の報告が遅れたりすることもあるでしょう。

次に、基礎的な作業から複雑な業務まで、業務の全体像を理解してから仕事に取り掛かりたいと考える傾向があります。経験があることは経験に基づいて進め、無ければ確認しつつ進めます。しかし、興味があることを見つけるとそこばかり掘り下げてしまい、全体を見失う事もあります。陥りやすい失敗のパターンとして、慎重になりすぎ、確認ばかりで業務がなかなか進まないことがあります。さらに手段が目的化してしまい、状況に応じてやり方を変えずに、今までのやり方に疑問を持たずに続けようとする傾向もあります。

最後に、最も効率的な方法で業務を進めようとするために、因果関係を明確にしたがりです。背景や理由付けがはっきりした事柄でないと中々理解が進まないようです。また、理屈に合っていないと感じると、その一部から全体を否定してしまうことがあります。陥りやすい失敗のパターンとして、効率的に業務を進めようとするあまり、逆に非効率な方法を選んでしまっていることもあるようです。

また、自分の業務のみに終始し、周囲のフォローを積極的にしないという傾向もあるでしょう。

(2) 組織や集団内での振舞い方

他者を受け入れる優しさをもち、また周囲の模範となるような行動をとる人だと言えるでしょう。白黒はっきりと判断できることを好み、理路整然と自分の意見を展開しようとする傾向が見られます。

(3) 成長を促進する上でのポイント

まず、何を頼んでも断らないので頼みやすいのですが、能力以上のことを求めるのは避けましょう。スキルを見極めて、できることを中心に頼むことが重要です。周りから頼りにされ、自分の働きや貢献が評価されているときに意欲が高まります。やってもらった仕事が役に立ったことをわかりやすく伝えましょう。

次に、経験や周囲と照らし合わせて「できそうだ」という意識を持たせることが必要です。具体的な手順やステップなどのイメージを持たせることも有効です。着実に成果が積み上がっていると、意欲が高まります。うまくいかなかった場合、原因や状況を一緒になって振り返って下さい。最後に、依頼した内容に合理的な理由を付けることが必要です。事前に十分な情報を与えておくことと納得して業務に取り組むことができます。合理的に物事が進んでいると感じるとより意欲的に業務に向き合えます。うまくいかなかった場合はその理由を明確に説明することが有効です。

2 あなたの陥りやすい癖（指示の出し方や関わり方など）

- 前提や状況を確認しながら経験の中で順を追って成長していく
具体的な方法やイメージを確認することで理解を深める傾向がある

ビンセント・ホールドさんは、合理性があり、価値観が明確です。

まず、細かな説明の手間を省いてしまい、要点だけしか伝えず相手の理解を確認しない場合があります。うまく動いている間は何も言いません。特に報告や相談がなければフォローの必要は無いと考えがちです。また、イメージと違う物が出てきたとき、使える部分と使えない部分をより分けて利用しようとしています。

次に、自分のやり方に固執してしまい、相手を見ずに、指示を出してしまう傾向があります。また、有無をいわずにやらせてしまいがちです。形になるまであまり干渉しませんが、やり方が違うと感じた場合、即座に矯正しようとしています。イメージと違う物が出てきたときには、目的を徹底させ、それに合致していないと感じると、そのまま突っぱねる傾向があります。

3 関わり方のポイント

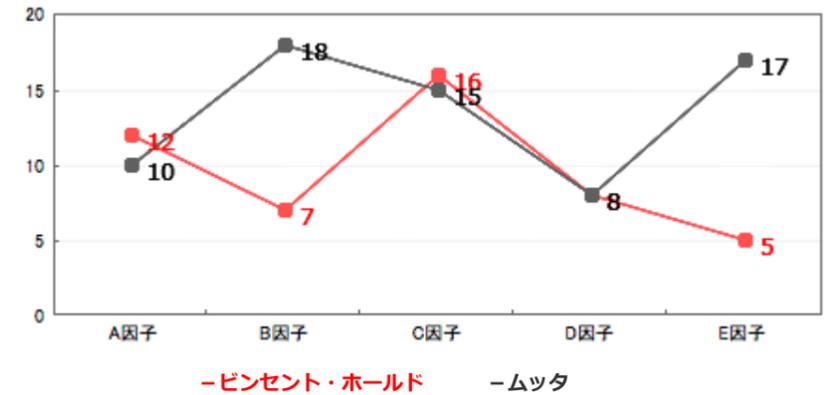
- ポイント！具体的な目標を掲げて一緒に努力する

あなたは、周囲の模範となりどんどん進めようとする傾向を持っています。自分の考えを当然と思い、周りにもそれを要求しがちです。育成対象者はあなたと正反対の個性を持っています。

柔軟に受け入れ、現状や周囲のことを考えながら、着実に進めていくことで成果を徐々にだしてしていきます。あなたからすれば、進捗がやや遅く感じることもあるかもしれませんが、しかし、成功体験を重ねていくことが成長につながるため、自分だけで進めさせるよりも、進捗を確認しながら相談のっていくことが必要でしょう。

目標の与え方	指示の仕方	つまづいた際のアドバイス
具体的で細かな目標を設定すること。出来ること、出来そうなイメージを持たせることが重要です。	全体観と納期などを共有し、そこへ到達するために、まず取り掛かることを明確にし一歩ずつの目標設定を大切にしましょう。	まずは不安を抱えている点を取り除くこと。次に整理をしながら、一緒に出来ることから始めることです。

各因子の解説
A：凝縮性：固めていこうとする力
B：受容性：受け入れようとする力
C：弁別性：二つに分けようとする力
D：拡散性：外へ飛び出そうとする力
E：保全性：維持・継続しようとする力
※折れ線グラフの凸凹を見ることで個性がわかります。また、二つの折れ線グラフの凸凹を比べ、各因子の差を見ることで両者の個性の違いが見えてきます。



4 関係構築を図る上での注意点

- 個性の違いが大きい。自分には無いものを持っている頼りになる存在

個性としては、互いに正反対の印象を持つでしょう。このため、関係作りを失敗すると互いに苦手な相手となってしまいます。逆に成功すると、とても良い補充関係になる可能性を秘めています。

正反対の個性を持つため、互いに理解しにくいでしょう。自分の価値観や考え方を繰り返し共有し理解してもらうことが肝要です。

お互いが自分に欠けているところを補ってくれる相手なので、補完する関係になれる。協力して一つのことに取り組み、違いが活かされた共通体験が効果的です。

- コミュニケーションにおいても表現の仕方が似ているので、ズレが生じる可能性は低いでしょう

指示や指導の際には明確で合理的な理由を伝えると理解が促進されるので、数字や言葉に置き換えて説明すると良いでしょう。