20220514_chatlog

［CULTIBASE］おはようございます！まもなく10時より開催となります。お好きなお飲み物などご準備の上、もう少々お待ちください！
こんにちはー！
おはようございます！よろしくお願いいたします！
おはようございます。 本日もよろしくお願いします。
おはようおございます、今日もよろしくお願いします！。
おはようございますー！
おはようございます。よろしくお願いします！
おはようございます！ 今日もどうぞよろしくお願いします！
おはようございます！マネジメント論楽しみです！
おはようございます！今日もよろしくお願いします！
『カルチャーモデル』きた！
まさに今、いろいろなつながりを感じてきているところです。
触発と提案の間くらいで、どちらかといえば触発寄りですね。
共感タイプです。自分からの働きかけができるようにしていきたいなと思っています。
触発タイプ寄り
もともと提案タイプでしたが、今は整理タイプですね。
かなり　触発　だなぁ。 ☕
触発タイプと共感タイプを行ったり来たり・・です。
整理から入って最後は触発タイプになるのかなぁ。。
触発タイプ？
提案と触発の間で、提案よりですね！
触発タイプです！
触発中心ですね。巻き込みまくります
共感80、整理20くらい
触発にふりきりすぎてたので共感側を身につけようとしているところです
整理タイプかな
これ、自分の理解と他者から見たタイプが違う人もいそうな。
整理タイプですね。受け止めることから相手の内発的動機をうまく見いだしたいです
まず共感し、整理し、→提案にもっていく
相手の立場で変えている気がしました。提案・整理を行き来している感じします
「触発」と「共感」のハイブリッドですね。あと、意外といじられタイプかも。
整理タイプ、自分自身は共感タイプのほうが好きなんだけど・・
提案と共感タイプの両方です。いつもこの手の図で点対象な両面です
触発と整理を使い分けてますかね
共感タイプ８くらい提案タイプ2くらいかなー
外見は、提案と整理を持った提案重視だが、内面は複雑な感情重視、、この問いに対して、この４分類はフィット感があまりありませんでした。
整理と触発を往復してるような‥🙄
芸風のメタ認知、結構難しそうですねｗ
触発と提案のハイブリッドですが、どちらかというと提案タイプです
👏
スタンディング！
自分に自信がないと逆象限、深いです。最近そうかもしれません。
ミナベさんが整理してくださったマネジメントのまとめですね
［CULTIBASE］▼CULTIBASE Radio SPECIAL LIVE：マネジメントの教科書を書き換える https://www.cultibase.jp/videos/10745
見たいです！！！
［CULTIBASE］※関連コンテンツはイベント後のメールでも改めてお知らせいたします。
偉大な方を一人ずつ斬ってましたねえ
尊敬もしながら
人を育てる視点の抜けは本当に感じています…
私も成人発達理論、今どうやって人材育成に繋げるか考えているのか、楽しみです！
学習観かー
学習のレベル、興味深いなあ

単に「スキルアップ」のひと言で済ませてしまいがちですね。
センスも学習できるのですか？
「心が変われば行動が変わる 行動が変われば習慣が変わる 習慣が変われば人格が変わる 人格が変われば運命が変わる」を思い出しました
行動を変える⇒習慣化するためには価値観やアイデンティティの変容が必要そうだと感じました
下の３つは中動態的？
知らないことを知って、わからないことが増えて、また学んで、気がついたら物の見方が変わっていた！みたいな感じだもんなぁ。
自分で何かができるようになるときに、どのレベルの学習を意識しているかによっても成果が変わってきそう。
水平的成長と垂直的成長
Whyに対する深い理解がキーな気がしますね。
組織目標を定めるときに、この2つのジレンマに悩まされる。。
Will、Can、Mustにも通じる気がします。
制約がクリエイティブを生む、という話もありますよね
↑「ひねりのある問い」ですね。
パラドックスですねー。
パーパス的ですね😇
なるほどなあ、止揚なのか
リサーチドリブンイノベーションと共通点がありますね。
パラドキシカル・マネジメントの理解を深めたいところですね。
矛盾の狭間で高め合う。昔のテレビであったほこたて、って、番組を思い出しました
触発が強制になってしまいがち・・・
左に寄せすぎると、成長止まる以外に、組織目標からずれていく問題もあるかと思います。
右の職場ってめっちゃ多いですよね。
触発的なファシリテーションで、相手がひいてしまうこと、多いです、、、
バランスはマネジャーとメンバーで認識ずれてそうだな、と感じました
ミナベさん！！
モチベーションによって、触発の激しさの受け止められるかどうかが違う気がしますね。
PM理論との違いが分からないんですが〜
僕の理解ですが、PM理論に関しては、Pは成果出せって圧のレベルで近いかもですね。ただ、Mは居心地の良さを追求するレベルの話で今論じている衝動を許容するかどうかとはスタンス違う気がします。
成長目標はきっちり話し合いました。 事業目標はなんとなく、課の目標はまだ提示されてない。。
PM理論は組織管理者、今日の前半の説明は１：１かな？
最近思うのが、目標設定も大事ですが、設定後のフィードバックだったり、意識し続けることが難しいので、それが攻略できると、いいのかもと思っています。
準備が大事ですね。
上二つは自分が話す、下は相手に話してもらう、左側は相手について話す、右側は自分について話すという感じか。
成功要因のフィードバックって見逃されがちですね。
観察力が重要ですね。
立て直し→促し、に近いですかね。
促し良いですね！
十分な情報収集前に、自分の感覚でフィードバックしてしまいゃいがちですよね。気をつけよう
フィードバック入門と実践フィードバックはDVDまで買って研修で使っていますが、ご指摘の通りネガティブなフィードバックが中心なので、松尾さんの「経験学習リーダーシップ」で補完しました。
現状や過去の振り返りだけでなく、未来に向けた「フィードフォワード」を意識するようにしています。
MIMIGURIさんでは、期の振り返りに自身の持っている業務についてプレゼンしてもらう、とどこかで見たような。（ハレのフィードバック
自分の怒りを鎮めるため！あーあるある。あってはならないけどやってるかも。
怒りんぼだから「あれ？」の段階ですぐ話すようにしてるw
子育て中のパパママもマストなポイントですね……
子育て中のパパママ、めっちゃ刺さりますね……
一方で、良いことは他人からの伝聞って意外と嬉しいものですね。
③はSBI情報、とか言いますよね。ただ、ポジティブな伝聞は効果ありますよ！
うちの課長補佐の得意技。。
相手に対してファクト確認する際の導入として「〇〇から聞いたけど本当？」はありなのかしら。
普段から関係性を作ることも重要そうですね。
ネガティブ伝聞がむかつくのに、ポジティブ伝聞は嬉しいという心理状況って不思議ですね。
ネガティブ伝聞は、相手が自分の正当性を高めようとしてるのが透けてみえるからむかつくのかも？
関係性次第ですが、自分主語で話されてもむかつくときはむかつくので、伝聞かどうかに限らないのでは？(笑)

ネガティブ伝聞がむかつくかどうかはその人の性格次第かも。自分の行動がそう見えていたのかーみたいな気づきがあるときもあるし。嫌悪をぶつけられると嫌だけどね。
音楽理論に似てますね…時に、耳の気持ちよさが理論上の正しさを上回る
ストーリーテリング、不得意だからといって避けるとエンジニアリング型に偏るのはめちゃくちゃよくイメージできます……
自分の解釈で語ると事実が歪んでしまいそう。
これをやられすぎても、これまたウザいという問題。やっぱり「聴く」とのバランスだな。
聴くとのバランス、大事な気がします
マネージャーの「自分主語」がそもそもメンバーの考え方と近いのかどうかもありますよね　普段から「聴いて」いないとやっぱりできないのかも
センスメイキング理論やi(アイ）メッセージに近いお話しですが、、、現場のリアルな事例でよく理解できます。
要素としては、下記3点をチームの関係性、自分の持ち味を意識しながら整えるって感じでしょうか。 ・ファクト伝える ・どう感じたか聞く ・自分がどう感じているか語る
自分主語が抜けるとき＝自分も腑に落ちてないときかもしれないなと思いました。 途中までで残念ですが、残りはアーカイブ拝見します！
整理してみて、結局最初の逆三角形のバランスなんだなーと気づきました(笑)
起きたことを肯定的に感じている方と、否定的に感じている方がいるので、メンバーのタイプに合わせたストーリーテリングになることもあるかも
これ、うまくやらないと、上司は、自分の経験からばかり話す、と思われる可能性もあり層。
ありそう。（↑）
この例は共感できた例かな？部下の話より自分にフォーカスしてしまったような気がします
このケースは私なら、、「詳しく教えてくれますか？」でまずは傾聴したいです。
比較の例として理解しましたｗ
どこに理不尽を感じたのかをまず聞くな。
なるほど、インプットして適切なアウトプットをストーリーテリングという手段でするってことですね
つまり、感情に寄り添うことも、論理的に整理することも、自分なりに発信することも全部大事ってことですね！マネージャー大変！
共感→整理の移り変わりが急だと、部下の信頼を得られないかもしれませんね。というか前の上司がそういうタイプだったｗ
マネージャー大変っすね…
マネジメントがコントロールにならないようにしないといけませんね。
特にミーティング（複数人）だと、メンバーは多様なので、「個々人の感情」と「場の流れ」の両方に気を配る必要もあり…
半トップダウン・半ボトムアップ
ｗｗｗ
コーチングではなくファシリテーションと表現した理由はフラットさ、なんですね
この照らし合わせ凄い！
あー！
ふつくしい
おお〜！
複線回収されたマンガみたいｗ
きれいにまとまってますね……！すごい！
このバランスを取っていくために、自分の感情とどう付き合うが重要になりそうだなと思いました。
観察にあてられる余白を作ることが大切な気がします
議論ずれますが、右下の象限は偽「順調〇」があると思っていて、「ほんとは思ってないけど上司の前ではそう言っちゃう」問題があるかと。その場合、正論フィードバックしても改善されないリスクある。
今気づきましたが、現場では目標の中に「行動目標」を入れ、「事業目標」（例：売上達成）を補完するようにしていますね。事業や売り上げはその本人にとってノイズが多いので、管理も努力も可能な「行動」に着目しています。。。ご参考まで。
↑　当社では経営陣が「行動してれば結果出てなくてもええんか!?」と詰めるタイプなので、導入を試みましたが断念しております（泣）
目標の数値化とか課題ですよね。本当にメジャラブルなsmartな目標作り。それでビジョン目標とかどうするんだろう。。。(笑)
興味深すぎて、後半聞き入ってしまいました。
まだ生煮えの論を聞くのは刺激的でした❗
スタンディングオベーション
88888888
とても勉強になりました！弊社のマネージャーにも聞いて欲しいです！ありがとうございます
👏
▼リフレクションシートはこちら https://forms.gle/mN6sux8GsM1xcfSB9 企画・運営の参考にもさせていただいておりますので、ぜひお気軽にコメントいただけますと幸いです！
今自分の壁がここだったので、とても参考になりました。ありがとうございました。

ありがとうございました！！今日も勉強になりました！
今回の内容、私の課題感（効果的なMBO）に合致してました。書籍、期待してます！😇
今日のはかなり消化不足になったので、復習して整理し、週明けからの思考や行動に活かしていきます。ありがとうございました。
めちゃくちゃ揺さぶられた感！自分の足りない部分、こだわりがうっすら見えた気がします
ミドルマネジメントによる職場ミーティングのマネジメントと、経営層による経営会議のマネジメントでもまた違うのかな。興味深し。
組織全体のリーダーシップと、1:1は分けて論じた方が分かり易いかも、、です。
ありがとうございました！
ありがとうございました
おおおおお
何があるのかを知るのも大事ですが、それらをどう使うかも同じぐらい大事ですよね。。ありがとうございまいた！
おおおおおお
触発と共感　来週の1on1で意識してやってみます！　ありがとうございました　☕
今日はスタンディングのせいか、いつもより熱量が高かった気がします。
［CULTIBASE］組織の「矛盾」を手懐けるリーダーシップの最新知見 https://www.cultibase.jp/videos/10317
安齋節炸裂！で、聞き入ってしまいました😇
おおお！館野さんとの本、楽しみです！
今後も楽しみにしています！ありがとうございました！
ありがとうございました＾＾
ありがとうございました！
ありがとうございました！