

2011年12月10日(金)開催 | 基盤教育研究分科会

「自己信頼(現在の自己、将来の自己に対して、信頼と希望をもっていること)」の有効性と必要性を考える<第2回>

自己信頼第2回活動報告 作成:HRDM 会員 内藤洋美

シリーズ分科会『自己信頼』の有効性と必要性を考える」第2回が12月10日に行なわれた。第2回目は『自己信頼』が試される状況を知る」というテーマで分科会が展開された。



まず、リクルートワークス研究所主任研究員であり、本シリーズの講師である笠井氏が前回の講義内容を振り返った。

自己信頼の定義は、リクルートワークスでは「自己信頼とは、現在の自己、将来の自己に対して、信頼と希望をもっていること」としている。

「自己信頼」と類似する概念として、「自己受容」や「自尊感情」、「自己効力感」があげられる。これらの概念と自己信頼の違いはつぎのように整理される。

- ・自己受容は自己信頼の前提となる
- ・自尊感情は対人関係や将来への見通しといった時間軸が含まれていない
- ・自己効力感は明確な対象を持っているが自己信頼には無い

そして、自己信頼を構成する3つの要素としては

- ・自分への信頼

- ・良好な人間関係
- ・未来への希望

が挙げられ、これら3つの要素はすべてつながっており、全体として自己信頼を形成していくと説明があった。



【18項目スコアについてレビュー&ディスカッション】

続いて、前回実施した「自己信頼 18の質問」について自分自身のスコアと年齢、業種、雇用形態といった観点でまとめられたスコア表を比較&レビューし、グループ内で感想を述べあった。さらに「自分への信頼」、「良好な人間関係」、「未来への希望」中の項目で自分がもっとも大切にしたい項目は何か、そのスコアを1点上げることは自分にとって簡単なことか否か、なぜそのように考えるのかを話し合った。

「過去の経験や回答の根拠が思い浮かばない人はスコアが低くなるのではと思った」

『自分への信頼』『良好な人間関係』は、過去の経験や実績と照らし合わせるような自己チェック機能が働いていて、そこから派生してこれから自分がどうなりたいかという視点で『未来への希望』は回答していると思う

「自信という点では、過去の実績が無いのにスコアが高いというのは過信にあたるのでは」

「年齢によって見えている未来の輪郭が変化していくので、3要素ごとのスコア高低の変化はあっても、3要素の合計である自己信頼のスコアは世代による変化は出にくいのでは」

といった意見があがった。

次に受講者がつぎの3つのテーマ別のグループにわかれ、テーマごとにディスカッションを行なった。

- ・仕事内容が変わる、異動など自分自身や取り巻く環境に変化が起こったときに自己信頼はどのように作用・変化するのか
- ・自己信頼と他人を信頼することの関係性や、職場における良好な人間関係とはどのようなものを指すのか、自己信頼について自己と他者の認識の違いなど他者との関係における自己信頼に

ついて

・自己信頼は何に影響されるのか、自己信頼が高い組織とはどのような特徴を持つかなど、自己信頼とは？、自己信頼を高めるプロセスや影響する出来事は何か？について

各グループでは

- ・未来への希望が高まるには、直接的なフィードバックが得られるということがカギになるのでは
 - ・活発なコミュニケーションが行なわれていることと、良好な人間関係であるというのは異なる事象を指しているのではないか。良好な人間関係の良好とはどういった状態を示すものなのか考えてみたい
 - ・職場での自己信頼は、会社という閉鎖的な空間では経験を積み上げていく過程で自然と高まっていって、職場を離れたところで自己信頼が試されたときは案外脆いのかもかもしれない
 - ・職場以外の場所での活動からも自己信頼は培われていくのでは
 - ・会社人間としての自己信頼を考えていくのか、個人としての自己信頼を考えていくのか
 - ・自己信頼を高めるにおいて、有能感を持っているかが重要になるのでは
 - ・問題に遭遇したとき、解決策を考え、行動にうつす人はそこからの学びがあって、自己信頼が高まる、もしくは維持することができるのでは
- といった意見が出た。



今回は受講者の問題意識に添ってグループディスカッションを行なう機会があったことで、「自己信頼」という概念の成り立ちや定義を学んだ前回からさらに一步理解が深まった印象がある。同時に理解が進んだ分、「自己信頼が高まっていくことが良いこととは限らない場合もあるのではないか」「高まったことで新たに出現する問題点はないのか」といった新たな疑問が生まれており、次回以降の展開が非常に楽しみに思う。

次回は、年明け 2012 年 1 月 21 日(土)、「『自己信頼』が高まるアプローチを見出す」というテーマで開催される。

- 開催日** 2011年12月10日(土) 14:00~17:00
- 学習テーマ** 第2回:「自己信頼」が試される状況を知る
- ①第1回のまとめの講義
 - ②自己信頼が試される状況とは? (ネガティブな局面・ポジティブな局面)講義
 - ③上記②について、グループ討議
 - ④上記③の内容を全体で共有のうえ、全体討議
 - ⑤まとめ
- ※なお、上記学習項目は、事前の案内なく変更される場合がありますので、予めご了承ください。
- 学習目標**
- 「自己信頼」という概念を知る
 - 「自己信頼」が試される状況を知る
 - 「自己信頼」が高まるアプローチを見出す
- 講師** 株式会社リクルート ワークス研究所 主任研究員 笠井恵美氏
明治大学 駿河台校舎 紫紺館 S4 会場
- 定員** 30名 ※最低催行人数:5名 開催1週間前までにお申込人数が、最低催行人数に満たない場合は、中止とさせていただきます。あらかじめご了承ください。
- 参加費** 会員: ¥2,000- / 回(税込) 非会員: ¥8,000- / 回(税込)
- 参加対象者** 企業内教育に携わる方々
- 開催概要** 本分科会で取り上げる自己信頼とは、「現在の自己、将来の自己に対して、信頼と希望をもっていること」です。
「努力は報われる」という前提が揺らぎ、不透明感を増長する社会を生きるために、現在と将来の双方の自分を信じる「自己信頼」の重要性が高まっていると思います。自己信頼は、変化と危機のなか、個人が仕事に取り組んでいくときの重要なよりどころとなるのと考えられます。
本分科会では、この新しい概念である「自己信頼」の成り立ちや、定義、データをご紹介しながら、参加者のみなさんと、この概念の有効性を議論し、必要性を検討していきます。それらを踏まえた後、自己信頼が高まるアプローチには何があるか、みんなで経験やアイデアを共有しながら具体的に考えてまいります。

<各回のタイトル>

- 第1回:「自己信頼」という概念を知る
- 第2回:「自己信頼」が試される状況を知る
- 第3回:「自己信頼」が高まるアプローチを見出す

<進め方と各回の流れ>

各回ともゼミ形式で進めてまいります。

最初に講師から概念や枠組み、役立ちそうな理論を紹介します。その上で、参加者の経験や事例、アイデアを話し合い、自分なりの理解を深めていきます。

<参加条件>

・全3回ご参加いただけること。

欠席者、途中参加者へのキャッチアップにはある程度配慮いたしますが、レクチャーや議論は、前回参加を前提として行います。ご承知おきください。

・自社事例やご自身についてお話しいただけること。

参加者間のディスカッションがありますので、自社の事例やご自身のご経験などをお話しただけでない方は参加をご容赦ください。もちろんお話しいただく範囲は「差し障りの無い範囲内」で結構です。また、お話しいただいた内容は原則、本分科会限と致し、取扱いには注意を致します。

・事前課題や次の回に向けての「宿題」に取り組めること。

■写真等記録情報の使用許諾のお願い

小会では、広報活動及び会員サービスの向上に活用するため、ビデオ撮影、音声収録、写真撮影、受講アンケートを実施しています。これら映像、音声、画像、コメント(以下、記録情報)は、小会の関わるWebコンテンツ及び紙媒体の配布資料等に活用させていただく可能性があります。小会活動へのご参加は、記録情報の活用にご承諾いただけたものとさせていただきます。

支払方法と ■支払方法:

領収書発行 当日会場受付時に現金支払

■領収書発行:

領収書をご要望の方は、お申込の備考欄に「領収書要」と、ご記入ください。会社名(学校名)欄にご記入いただいた宛名で用意いたします。なおそれ以外の宛名をご希望の方は、お申込備考欄に、宛名を明記ください。

キャンセル 申込後のキャンセルは、早めにご連絡ください。開催の 5 日前より以下

について のキャンセル料金が発生いたします。なお、キャンセル料に関しては、後日請求となります。

- ・開催5日前～3日前のキャンセル料は、参加料の 50%
- ・開催2日前～当日のキャンセル料は、参加料の 100%
- ・連絡なしの不参加は、参加料の 100%