

「フィードバック」の見解まとめ

こんにちは、山口祐樹（Y氏）です。

今回2019年3月～4月までのレポートテーマは「フィードバック」について僕が学んだことをシェアさせて頂きたいと思います。

具体的には、2/6,7,8日に開催された2018年の成果レポートを書いていた**累計59名分のフィードバックを行った結果「良いフィードバックとはこういうものだ」という仮説がなんとなく見えてきた**ので、一度体系化しようと思った次第です。

最初のきっかけとしては、ジッパーさんや魔女さんなどの僕と違う心理機能タイプのフィードバックを見て「全然僕と見ているアングルが違う」というインパクトを感じたからです。

その後、僕は「この心理機能の違いを最大限に活かすポイントはなんだろうか」という風に考え、本を40~50冊近くフィードバックに関する書籍を読み、導き出した結論がこのレポートになります。

また、今TFSでは「相互コーチング」などを行っていることや、今後TFS認定コンサルタントが増えていくことから、このタイミングで僕が「フィードバック」について整理整頓することで、他の人にも役立てるのではないかな？とも考えました。

更に僕の意図としては「フィードバック」と聞くと、TFS内で今やっていることに焦点が合ってしまうかもしれませんが、TFS内だけにとどまらず、

- ・教育ビジネス
- ・子育て
- ・部下の育成
- ・TAV

などにも即実践できるような形で行えるように落とし込んだつもりです。

ただ、僕自身がこのレポートの内容をすべて出来ているわけではなく、これから一緒に頑張っていくために、仮の教科書として作ってみた段階です。これからこのレポートも改善していきますので、参考までに受け取って頂ければと思います。

それでは以下からが本題です、今回のレポートもどうぞお願い致します！

結論

まずフィードバックと聞くと、僕はこれまで「相手の提出物を見て、理想と比較し、どの部分が良いか悪いかを伝える」ということが「フィードバック」だと思っていたのですが、どうやらそれだけでは不十分だという結論に至りました。

いきなりの結論ですが、以下のような要素がフィードバックでは重要ポイントだと感じています。

- ・コーチングでいう「エフィカシーを上げる」。
- ・アドラー心理学でいう「勇気づけをする」。
- ・中村天風先生でいう「積極的精神を身につける」。

上記はどれも似たような意味合いですが（厳密には違いますが）、一言で言うと「**ゴールを達成する（困難を乗り越える）能力の自己評価をあげる**こと」だと思ってほしいです。

ここだけを聞くと「でも問題の解決策を伝えることも大事でしょ？」と思うと思います。コピーライティングだったら添削、工場の仕事なら作業工程改善など、仕事に必要な問題解決策を伝えることも非常に重要です。

もちろん必要な技術を伝えることはします。そのために今足りていない要素も相手に伝えます。しかし、相手に対しての「**ゴールを達成する能力の自己評価**」を育てていくことまで含めたものがフィードバックなのかなと今僕は感じています。

つまり僕がフィードバックで重要だと思っているのは、

- (1) 相手に必要な技術を上手に伝えていくこと。
- (2) 相手のゴールを達成する能力の自己評価を上げていくこと。

という2点だということです。

そして具体的なアクションとして「**相手の自己決定と自己責任を尊重しながら共同体感覚にむけてサポートすること（勇気づけ）**」が必要だということを伝えていきたいと思います。

この結論に至った詳しい理由、事例をこれから順を追って説明していきます。いろんなアングルで説明することは可能なのですが、今回は虎の穴でも登場していて親しみやすい「アドラー心理学」を用いて説明させていただきます。

前提1：全体像

まず前提として、僕らは「目標」を持つ限り「障害」が発生します。例えば、今年収400万円で、来年には年収1000万円にしたいと思ったら、現状を何か変える必要があるわけなので「問題」が出てくるわけですね。

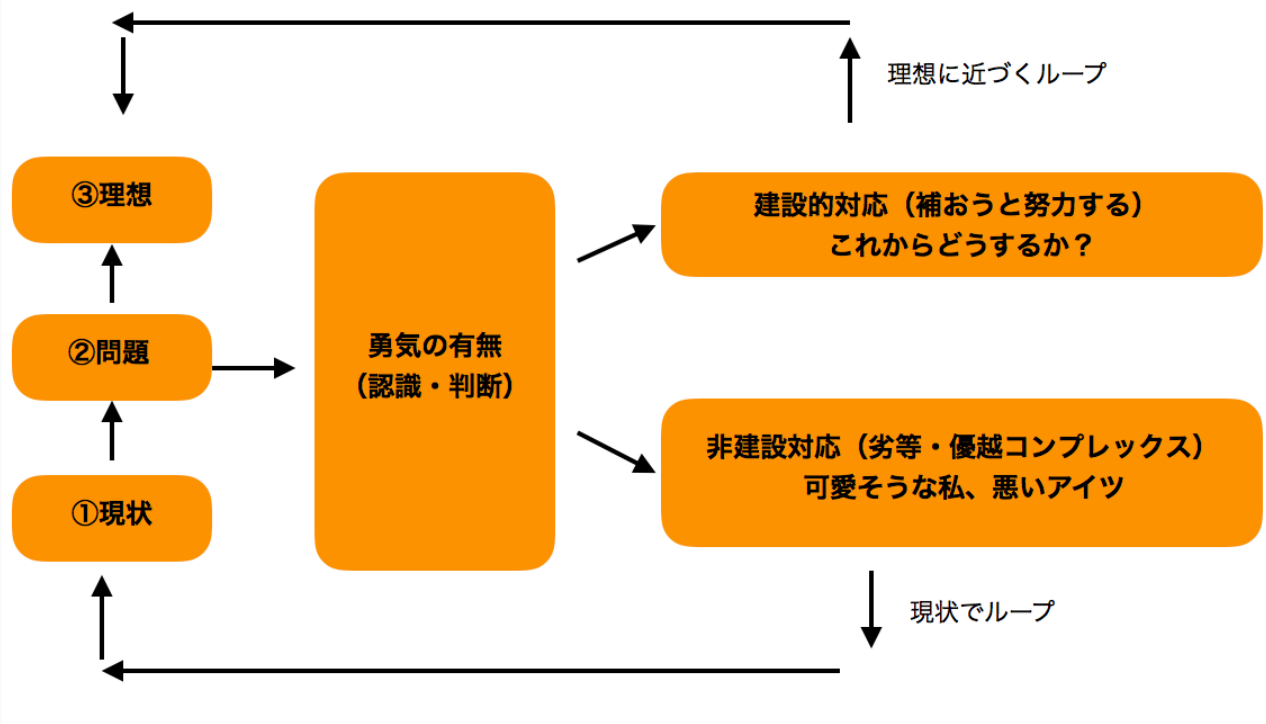
「問題とは目標と現状のギャップである」という定義もある通り、僕らは無意識に「ゴール」を持っており、それに対して「達成できていない自分」というのが存在しているわけです。

そして、僕らはその「障害」や「問題」に対して「建設的な対処」と「非建設的な対処」の選択肢があります。そこで勇氣（エフィカシー、積極的精神）があれば、問題に前向きに立ち向かって建設的な態度がとれるわけです。

違う言葉で表現するなら、人は目標を持つ限り現状とギャップに少なからず「理想との劣等感」を感じます。重要なのは、**その劣等感が悪いわけではなく、「劣等感に対してどういう対処をするか」が鍵になる**のです。

つまり「劣等感＝悪」ではなく、むしろ人間の営みとして健全であり、努力をしているからこそ現れる現象であり、成長への刺激になる役割があると考えます。

図にすると以下のようなイメージです。



(※劣等コンプレックス・・・自分が劣等であるとひけらかして人生で取り組まなければならない課題を避けようとしていること。自分が劣っている、だめ、弱いという状況を利用し、相手からエネルギーを奪う態度)

(※優越コンプレックス・・・自分の人脈、能力について必要以上にひけらかし、相手からエネルギーを奪う態度)

・・・つまり、繰り返しになりますが、劣等感が悪いのではなく、劣等に対してどのような方向性で力を発揮するか？が大事になってくるということです。

一言で言えば「その問題・欠点に対してどう向き合うか（どういう認識と判断をするか）」が大事ということになります。

問題に対して自己責任を受け入れ、問題に建設的な対応ができるのか。
前回のレポートよりも自己保身を繰り返し、非建設的な対応をしてしまうのか。

その分岐でのキーポイントが、上記図の「**勇気の有無（認識と判断）**」であり、「**何を持って適切な認識な判断（建設的な対応）とするのか？**」という判断基準なのです。

そして、その適切・不適切な行動の説明には、アドラー心理学でいう「私的論理」、ユング心理学で言う「認識と判断」が分かりやすいので、それを交えながら解説していきます。

前提2：私的論理（認識と判断）

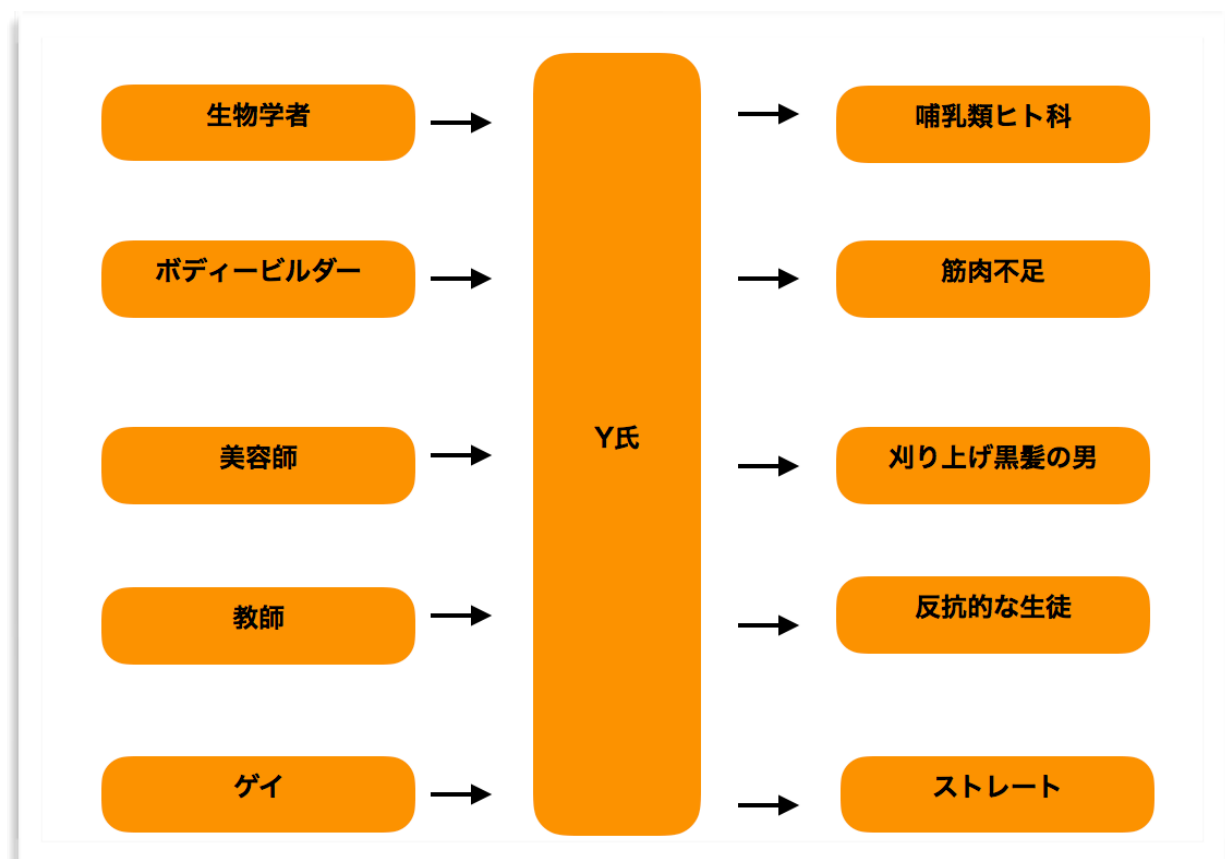
もうひとつの前提として、僕らの「認識と判断」は、**事実を全て見ているわけではなく、事実に対する主観的な印象であり、主観的な見解があり、自分が意味づけ、解釈した世界に生きているに過ぎません。**

ユングの心理学で考えれば、

- ・ 5感、6感の認識（目の前のことか、俯瞰した全体像か）
- ・ 思考、感情の判断（合理性か、モラルか）
- ・ 上記の認識と判断を主観的な基準で行うか、客観的な基準で行うのか（内的、外的）。

という風に、人それぞれ色眼鏡（フィルター）があると考えると分かりかと思います。つまり「**人の数だけ視点（現実）がある**」ということですね。

例えば以下の図の通り「Y氏」という人間は、人（関係性）によって解釈が変化しています。



図を見ての通り、全ては現実の一部でしかありません。つまり、**何を評価基準としてジャッジするのかで、全く「いい」「悪い」の判断が変わる**ということです。

何を評価基準として相手が現状を判断しているのか。これをアドラー心理学で**私的論理（プライベートロジック）**といいます。

つまり、僕らは物理的な事実ではなく、こうした「主観的な現実（自分の認識と判断）」を見ていて**「自分の評価基準」だけで「相手の行動」をジャッジしてしまうと私的論理の押し付けあいになってしまう**ことです。

なので、まずフィードバックをする際に忘れてはいけないのは**「自分と相手が評価しているポイントを知る（評価基準を明確にしていく）」**ということだと考えます。

ちなみに、59名のレポートを見た際に僕が感じた**「なぜ僕が上手にフィードバックできなかったのか」**という答えは**「視点の数が少ないから」**だと思っています。

つまり**「自分と相手が何を評価基準として考えているか」という視点が多ければ多いほど、僕はフィードバック強いては自分との関わり方、人との関わり方がわかってくると考えたわけ**です。

トレーダー思考で言えば「反対意見に誰よりも詳しくなる」という言葉で表現されていますが、「何を基準としてフィードバック（認識と判断）をするか」というのが重要になる、という風に理解していただければと思います。

・・・ここで勘違いしてはいけないのが、**「私的論理＝悪」というわけではなく、社会にとって無益な側面なのか、有益な側面なのかで判断していくべき**だということです。

そこで、1つの私的論理の「良い」「悪い」の判断基準として参考になる、アドラー心理学の「共同体感覚」という言葉を使って続きを説明していきます。

共同体感覚へのサポートとは？

冒頭でも記載した通りフィードバックは、

- (1) 相手に必要な技術を上手に伝えていくこと。
- (2) 相手のゴールを達成する能力の自己評価を上げていくこと。

という2つの要素を同時に行うことが理想なわけですが、この理論を知った時に僕は「でもそれをどうやって伝えればええねん」という疑問がありました。つまり、理想形はなんとなく分かったのですが、到達までの方法論が不鮮明だったということです。

ここで冒頭でも少しお話しした「相手の自己決定と自己責任を尊重しながら共同体感覚にむけてサポートすること（勇気づけ）」に繋がります。相手が建設的な行動をするために、必要な認識と判断を上手に伝える方法がこの勇気づけだと僕は考えています。

まず、勇気づけのゴールである共同体感覚について解説していきます。

共同体感覚とは、簡単な言葉でいうと「自分以外の何かとつながっている感覚」ことです。人それぞれ分かりやすい表現があると思いますが、「一体感」とか「自然界の法則」などと表現しても間違っていないと思います。

更にアドラー心理学の定義では「以下の3つの感覚を”同時”に持つこと」とも言われています。

- (1) この世において、私は意味のある存在であり、そして他者に貢献できる力がある（貢献感）
- (2) この世において、私は相手の関心事に興味をもち、他者と上手に関係を築ける（共感）
- (3) この世において、私は居場所がある。価値があるといえる場所がある（所属感）

上記3つを「同時に持った状態」のことを言います。このレポートでのフィードバックは、この同時に持った状態を構築するためのサポートをしていく必要があると考えます。

また、他のアドラー心理学の書籍では以下のような定義がされています。

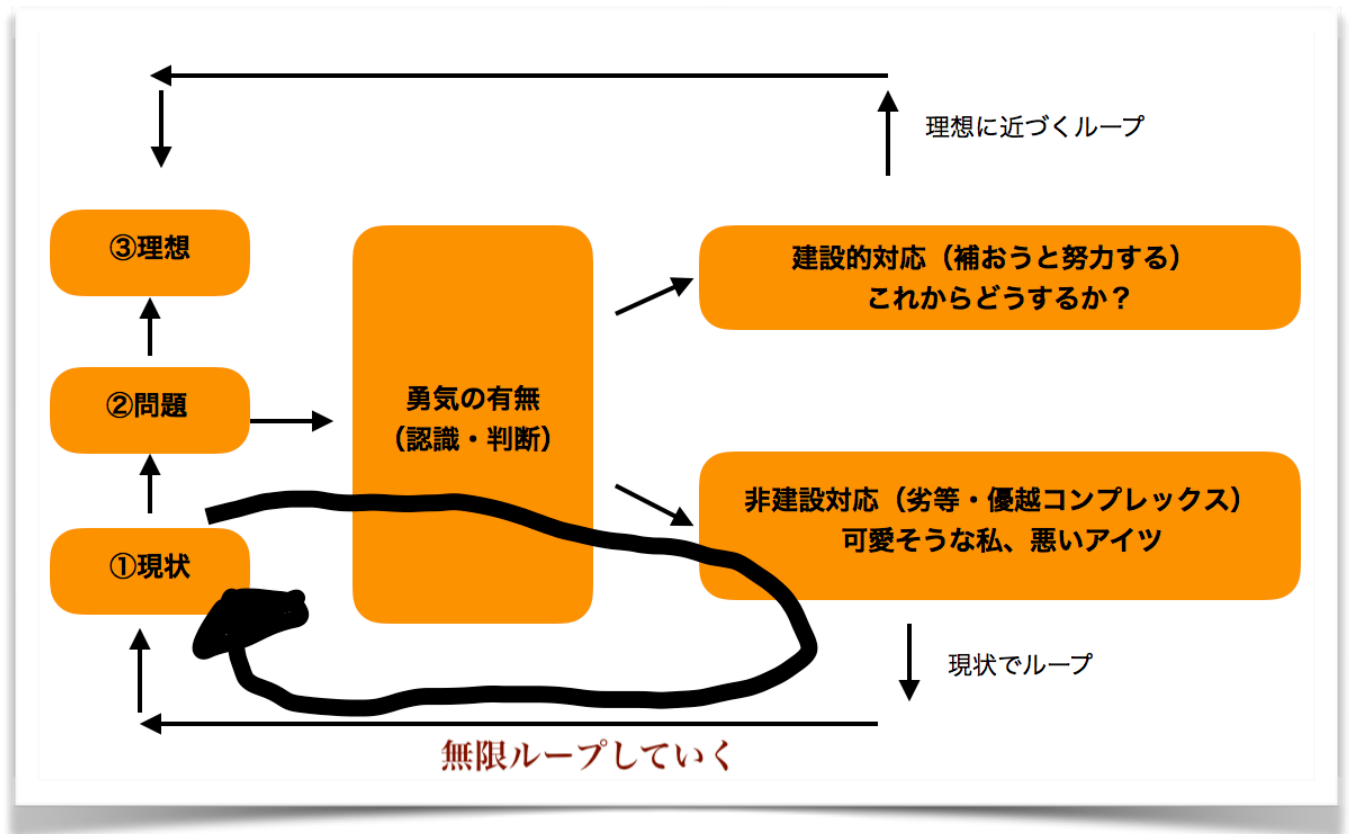
「共同体感覚とは共同体に対する貢献感、共感、所属感を総称した感覚。精神的な健康バロメーターである」

更に以下のように続きます。

”育児でもビジネスでも「問題行動」「神経患者」「犯罪者」「鬱」のような行動へ移ってしまう、人生における建設的ではない面におけるあらゆる行動は、多かれ少なかれ「共同体感覚への欠如」と、「勇気の喪失」に起源がある”

・・・といった具合です。つまり、人生における非建設的な行動の根本原因は「建設的な方法で目的を達成する手段を知らないので、わざわざ不適切な行動をとって目的を達成しようとする」ということです。

例えば、非建設的な行動の例としては先程の図でいうと「劣等コンプレックス」がまさにそれです（※建設的な行動では注目を得られないので、自分が劣っている、だめ、弱いという状況を利用し、相手から注目されようとする態度）。



違う言葉で表現するならば、アドラー心理学の本「人生の意味の心理学」から抜粋すると「人生とは仲間に関心を持つこと、共同体の一員になること、人類の福祉にできるだけ貢献することである（共同体感覚を育むこと）」とのことです。

そして、その人生の目的を達成するため（建設的な行動を継続するため）に必要なのが「勇気」であり、フィードバックの際に必要な勇気付けとは「**困難に伴う課題に直面した時に、本人の自立心と責任感をもとに克服出来るように支援していくこと**」を指します。

つまり、人生の建設的対応のために必要な、

「共同体感覚（自分より大きな存在に所属感を持ち、貢献したいと思える健全な精神状態）」

は、

「勇気（適切な認識と判断）」

と密接に関わっているということになります。

なので、アドラー心理学でよく言われている「勇気づけ」の背後には「共同体感覚」があり、フィードバックは「相手がより大きな存在の一員として所属、共感、貢献に成功するようにサポートをする」ということが目的だと考えられます。

つまり、フィードバックを受ける相手が「自分より大きな存在の一員として所属に成功し、貢献できる力をサポートしていく」ために必要な言葉がけが「勇気づけ」である、ということです。

そもそも「勇気」って何？

まずこれから共同体感覚へのサポートに必要不可欠な「勇気づけ」を定義する上で「勇気」について話さないといけません。

勇気とは、

「勇気とは、リスクを引き受ける能力」

「勇気とは、困難を克服する努力（可能性にチャレンジする能力）」

「勇気とは、協力できる能力の一部」

（※本：人生の意味の心理学より引用）

という風に定義されており、他のアドラー心理学の本に載っていた要素を言うと、

「勇気とは自己信頼の表れであり、自分自身の能力を信じるからこそ生まれる」

「勇気は責任感や所属感と相互に関係している」

（※本：勇気づけの心理学より引用）

というイメージになります。僕の言葉で勇気とは「自ら進んでリスクを伴う行動を引き受けること」です。

「私はこんな人間なので…」 「アイツがバカだから悪い」という非建設的な態度ではなく、すべての物事に対して自己責任を受け入れ、より共同体感覚に近づけるために必要なのが「勇気」です。

では「勇気づけ」とは何か、という具体的な話に入っていきますね。

「ほめる」と「勇気づけ」の違い

簡単に言うと「ほめる」のグレードアップバージョンが「勇気づけ」だと思っていただければ分
かりやすいかと思います。

ただ、「褒める」と「勇気づけ」には5つの異なる部分があります。「褒める」という前提には何が隠れているのか。「勇気づけ」はどう違うのか、について説明していきますね。

①ほめる場合は、自分が期待していることを相手がやったことの場合になされるもので、つまり条件付きです。しかし、無条件であるのが勇気づけです。大失敗したときも、共感的な態度（相手の私的論理を理解したアングル）から、勇気づけをしていきます。

②ほめる場合は、自分の関心にプラスの結果を出すたらほめる事が多いですが、勇気づけは、相手がどういう関心を持っているか（相手の私的論理を理解したアングル）を中心として言葉を選んでいきます。

③ほめる場合は、上下関係が（褒める人、褒められる人）前提としてある場合が多いが、勇気づけは”平等”であり、与えられる側の関心（相手の私的論理を理解したアングル）で行います。

④ほめる場合は、何かの特定の「行為」に与えられますが、勇気づけの場合は「人間」に対して与えられます。

⑤ほめる場合は、他に褒められている人との他者の競争が意識がチラつきますが、勇気づけはされた側の自分への自立心、責任感への意識が生まれてきます。

つまり「自分と相手の私的論理を理解した高い視点でフィードバックするか」なのか「自分の私的論理だけでフィードバックするか」の違いになります。

・・・いかがでしたでしょうか？少しずつイメージが湧いていただければなと思います。今はまだ分からなくても、じわじわ説明していきますのでご安心ください。

賞罰（ほめる）の懸念点

僕は「褒めること（賞罰）が悪」とまでは思いませんが、「ほめる」の前提を理解した上で使わないと、思わぬ方向へ教育が進んでしまう可能性があるということを知る必要があると思っています。

まず賞罰の前提は、

- ・賞罰を与える上位層と下位層を区別している（平等ではない）
- ・同じ単位で快樂・不快を与えていると刺激が弱まり、エスカレートする可能性がある（過剰なアメとムチ）
- ・「褒める」のは期待を達成した時であり、それ以外の選択肢をもっていないと、期待が外れた時に失望になってしまう。
- ・最終的には「相手の顔色をみる態度」になる（自分の関心ではなく、人に振り回される）。

といったところです。

・・・なので、これらの懸念をなくした、相手の私的論理（評価基準、認識と判断）も中心と考える「勇気づけ」は褒めるのレベルアップしたものであると考えられます。

詳しく言うと、勇気づけとは賞罰の問題点である「自己決定（相手の顔色ではなく、自分で認識し、判断すること）」をなくしたものである、と僕は考えます。

現時点の情報を図でまとめると以下の通りです。

	ほめる	勇気づけ
状況	相手の期待を達成した時。	達成、失敗に関係なくあらゆる状況。
関心	与える側の関心（自分の評価基準）	受け取り手の関心（相手と自分の評価基準を把握している）
態度	ご褒美として上から下の関係として与える態度	ありのままの相手に共感する態度

・・・正直現時点では、まだまだ若干分かりづらいところがあると思いますので、ここからは実例を踏まえて解説をしていきますね。

「勇気づけ」と「ほめる」の実例

例えば、あなたの子供が絵を書いていたとします。以下のような状況の時、あなたは子供になんと言ってあげますか？



ここで「褒める」の態度ですと、

褒める態度

「こんな素敵な絵を描いて、あなたってホントいい子ね」

という風になります。つまり、「素敵な絵を書くあなたは素敵」であり「素敵な絵を書かないあなたは微妙かもね」という条件付きのニュアンスを含んでいるという風に考えます。

では勇気づけの態度（共同体感覚へのサポート）とはどうするのか、というと、

勇気づけの態度

「あなたが楽しそうに絵を書いてくれていて、私は嬉しいわ」

という風に「私はあなたが楽しそうで、私も嬉しい」という「作品に対しての評価」ではなく、相手の認識と判断に寄り添って、共同体感覚へのサポートをしているわけです。

【復習】※共同体感覚（上記の場合は家族）へのサポートとは？

- ①仲間の関心に関心を持っていること（共感）
- ②自分は所属グループの一員だという感覚（所属感）
- ③仲間（家族）のために貢献したいと思える感覚（貢献感）

上記3つの感覚を持てるようにサポートすることである。

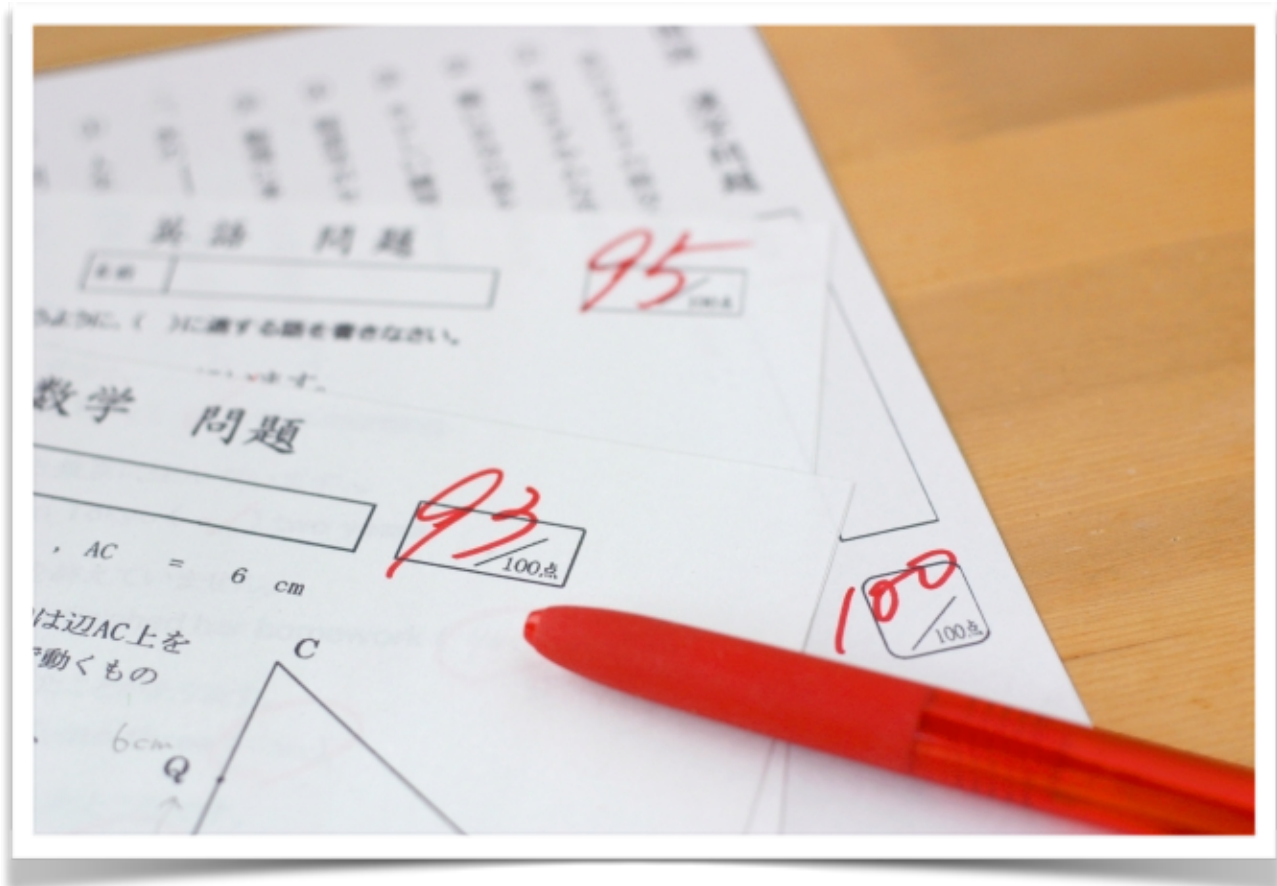
・・・もちろんこれが「仕事」であれば、絵のクオリティをあげていく必要がありますので、この勇気づけに加えて、「私（他の評価基準、認識、判断）だったらこうするわ」というアドバイスもしてあげていく必要があると思います。

「勇気づけるだけでOK」というのも、極端な話しあながち間違っていないと思いますが、仕事として行っていく上ではきちんと間違っている点を伝えなければなりません。

ただそれは「他の認識と判断（評価基準）で考えるとこういう結論も出ると思うよ」という風に伝えてあげるということです。間違っても人格否定（だからお前は駄目なんだ）などとは言わず、論理的に、落ち着いて然るべき点をフィードバックをすることが重要と考えます。

つまり「基準と解釈（前提と目的）」のセットでフィードバックをしていくということですね。

他の例でも解説していきましょう。



仮に100点のテスト解答用紙を持ってきた子供に対して「次も頑張りなさい」とまで言わずとも「偉いね」と評価されると、次の機会にいい点数をとった時に、親に見せて褒められたいという依存的な態度が育まれると共に、結果を出さなかった時の恐怖が襲ってしまいます。

勇気づけの対応は100点のテストを持ってきた時に「100点をとって嬉しそうね、私も嬉しそうなあなたを見ていると嬉しくなるよ」と、評価ではなく、共に喜ぶ姿勢を持つということです。

この「相手の視点に立つ（自分と他者の評価基準、私的論理を把握していく）」というスキルが勇気づけのレバレッジポイントであり、上手に自分が社会と関わっていく上で最も重要だと考えます。

もちろん仕事をしていく上でも、ただ褒めているだけでは馴れ合いになりますし、タスクが前に進みづらいです。かといって結論だけを伝えても、僕の場合は人がついてくることなく離れていくことが多々ありました。

だからこそ、相手に自分より大きな共同体（家族、コミュニティ、国、地球、宇宙）に対して「所属感」「共感」「貢献感」があるという健全な精神のバロメーターを構築していくために、この「視点の移動」での勇気づけは必要不可欠だと僕は感じています。

そして勇気づけのテクニックとして僕が有効だと思っているのが、以下のI（私）メッセージです。

I（私）メッセージと You（あなた）メッセージ

まずYou（あなた）メッセージとは何かと言うと「あなたのやり方はよくない」とか「あなたの考え方は間違っている」という風な「あなた（相手）」にフォーカスしてをフィードバックすることです。

逆に、勇気づけのきっかけとなる「I（私）メッセージ」とは何かと言うと、「私はこう思う」「私はこう感じる」という言い方を使うことです。つまり主張する際に「相手の指摘」ではなく「自分がどう感じているのか」を伝えるということです。

I（私）メッセージは個人的に非常に便利な伝え方なので、僕は乱用している要素の一つです。

例えば「いいね、よくやった」「そのやり方いいよ」という代わりに「私はそのやり方が好きだな」「私はあなたの文章が気に入っているよ」という風な言い方をするとということです。

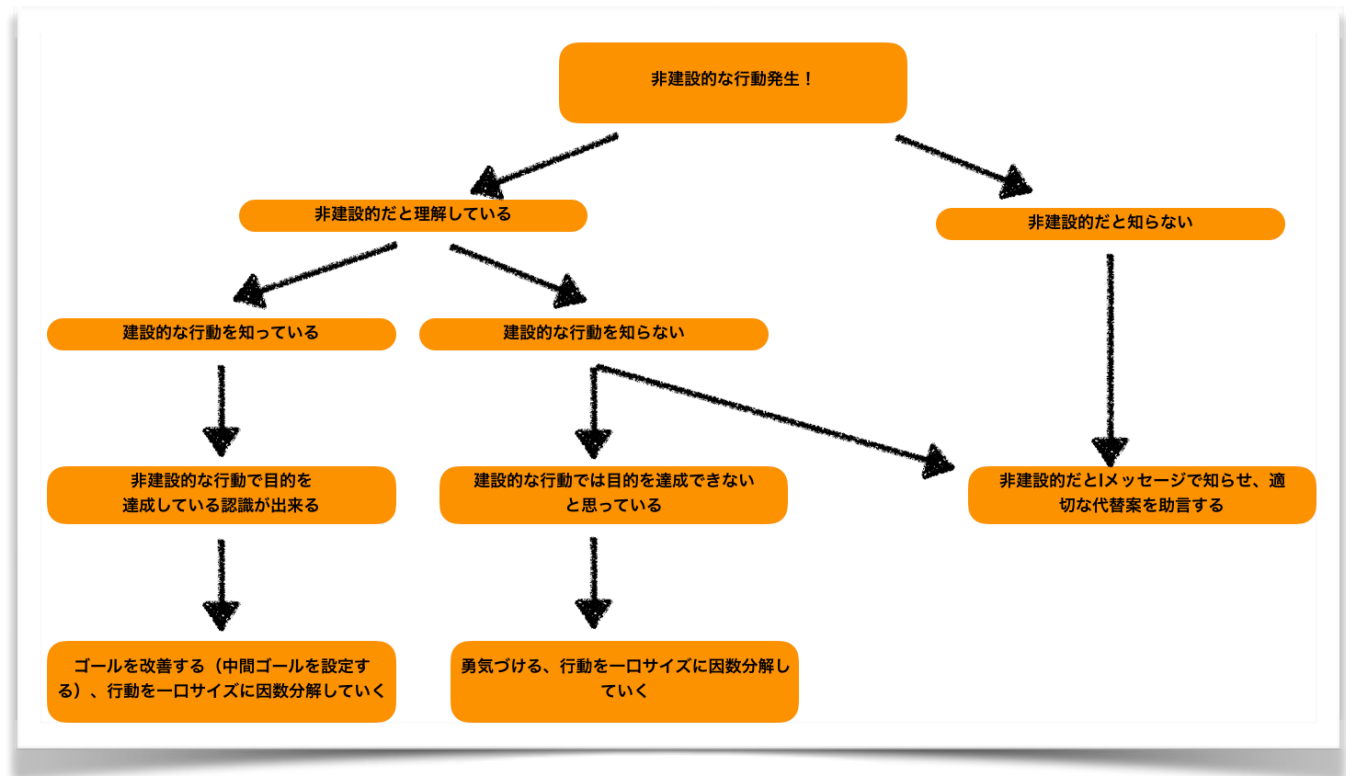
あるいは「そのやり方は辞めなさい、それはよくない」と注意する代わりに「私はそのやり方あんまり好きじゃないかな」とう風に伝えるということですね。常に「共同体」への所属、共感、貢献を意識してフィードバックをするというイメージになります。

言葉の判断基準は「その言葉を100万回繰り返した結果、共同体感覚を身に着けられるか否か」です。

つまり、相手の顔色を伺う態度を促進させる「ほめる」ではなく「あなたは私に貢献できているよ」という事を相手の自立をサポートする勇気づけの言葉を投げかけるということになります。

生徒・部下の場合…

僕が仕事で生徒、部下にフィードバックをする場合は、以下のようなフローチャートで考えています。少し字が小さくて申し訳ございませんが、参考になればと思います。



仕事で大きな失敗した時こそ「勇気づけの態度」が必要だと思います。

例えば、僕のクライアントであまりにも声のトーンが低かったり、元気が無い場合は「残念そうですね、次に失敗しないためにはどうしたらいいと思いますか？」といい、まず相手の現実を理解していることを伝えます。

そして相手が「わかりません」といったら「僕だったらこういう手があると思うけど、参考になるかな、判断は任せるよ」という意見を述べるイメージで僕は行っています。このやり方も何かあなたのお役に立てるかもと思い、参考までにシェアしました。

TAVや育児の場合は、まず共感的な態度で「がっくりきているんだよね」「つらそうだね」という言葉を使います。**これらは全部「あなたの状況を理解しようとしていますよ」という相手の基準に歩み寄る意味**が含まれています。

そこから「どうやったら解決できると思う？」という風に聞いていきます。つまり「あなたには解決能力がありますよ」という意思表示も前提として存在しているわけですね。

まとめると、

- (1) まず相手の現実を理解し、共感的な態度をとる。
- (2) 相手に解決方法を知っているかどうか聞く。
- (3) もし解決策がわからない場合もしくは不適切な場合は、自分の事例を参考程度にシェアするが、最終的に相手に意思決定を委ねる。

といったイメージで僕は行っています（※まだまだ改善の余地はあると思っています）。

勇気づけの条件

重要なので何度も繰り返しますが、フィードバックの目的は以下の3つです。

- ① 仲間の関心に関心を持っていること（共感）
- ② 自分は所属グループの一員だという感覚（所属感）
- ③ 仲間（共同体）のために貢献したいと思える感覚（貢献感）

そしてこの3つをサポートするのが「勇気づけ」であるわけですが、そのためには「自分と相手が何を評価基準としているのか？」を知っていく必要があると話しました。そうしないとただの私的論理の押しつけになってしまうからです。

・・・ただ、「自分や他人の評価基準なんて分からないよ！」という場合があると思います。事実として、相手が見ている世界観が分からない時が往々にしてあると思います。

そこで僕がおすすめの方法が、まず1口サイズで「相手が何を基準にしているのかに”意識”を持つ」ということなんですね。その結果、相手の基準が分からなかったりしてもいいと思いますが、意識を持つことまでなら小学5年生でも出来ると思うのです。

（※この技術を「共感」と言いますが、共感とは「それわかるう～」という浅いレベル感ではなく、**このレポートでは「相手の目を見て、相手の耳で理解し、相手の心で感じる」**という風に定義させてください。）

まず「勇気づけ」とか「共同体感覚」の前にこの歩み寄り（相手の現実で物事を見ようとする意思）が必要不可欠だと僕は思っています。

相手と自分の現実が違うことを理解し、そして相手の現実がどんな生きているのかを知り、共同体感覚へむけて勇気づけていく。

そういった勇気づける人は必ず大局（自他の目的も含めた全体像）を見ていく必要があるからです。そのための一歩目として「相手の関心に関心を持つ」ということから始めてみるのはいかがでしょうか。

自分も含めて、人を勇気づけていくうえで必要なのは、より高い視点、長期的な視点から、俯瞰して見ていくことです。なぜなら自分の私的論理を理解しないと改善の方法が不明確になるからです。

そして、相手（まずは自分）が人生のリスクを受け入れ、そして他者と協力できる、そういう能力を自分で発見していく手助けをしていく。それに加えて、困難を克服する努力のための力を育てる。

その部分が「フィードバック」で重要なことだと、僕はこの1ヶ月間で気付かされました。

・・・では具体的に僕がどうやって「勇気づけ」を意識しているのか、その事例を参考までにシェアしてください。

「勇気づけ」を制約理論で整頓する

制約理論で考えるならば、

1. ボトルネックを見つける

→**勇気不足で、問題に対して不適切な行動をとってしまう。**

2. ボトルネックを徹底活用する

→**「勇気くじき」を引いていく（セルフトークも含めて）。**

3. ボトルネックに従属させる

→**「勇気づけ」をベースとしたフィードバックをする。**

4. ボトルネックを強化する

→「勇気づけ」のテクニックを実践していく（Iメッセージなど）。

5. 惰性を避けて1に戻る

といった風に考えることが出来ると思います。

もうレポートが長くなってしまったので、簡単な具体的に見ていきましょう（笑）

「勇気くじき」とは

まず勇気づけは前提として「相手の自立して生きていける潜在能力を信じているという信頼を示すこと」があります。

その逆で「相手の自立を信じていない」という態度、言葉は勇気くじきになります。具体的には「勇気くじき」とは以下のようなことを指します。

- ①減点主義（恐怖の動機づけ）
- ②ダメ出し（マイナス思考優勢）
- ③結果重視（原因論のみ）
- ④人格否定（自分のステータス確保）
- ⑤聞き下手（共感なし）
- ⑥失敗を避難（皮肉っぽい）

もうここまで読んでいただいたのであれば、なんとなくイメージできると思いますので、ここでは1つ1つ説明しません。あなたが学生時代、入社したてのサラリーマン時代を思い出していただければ、思い当たる人はいるはずです（笑）

勇気付けのテクニック

勇気くじきを辞めたら、以下のような言葉を使ってみるのが効果的です。

前提として、何度も何度も何度も繰り返しますが、「勇気づけ」は「共同体感覚へのサポート」です。

相手の現実を理解し、貢献に感謝し「あなたはそうやって人とうまくやっていける、共同体感覚に生きれる人間ですよ」という風にメッセージを送るのが、勇気づけです。

その前提から逆算すると、相手の共同体感覚を誘発するためには「○○しなさい」ではなく、「こうしてほしいんだけど、キミの助けが必要なんだよね、手伝ってほしい」というI（私）メッセージが大事になってきます。

この「手伝ってほしい」というI（私）メッセージは同時に相手に断る権利もあることを認めています。それは相手が子供だろうと、大人だろうと関係なく、フェアな立場だからです。

勇気づける人は、他者に対してなにかしてほしいと思う時に、尊敬と信頼で動機付けます。具体的な言葉としては、命令ではなく、まず敬意を払って「やってほしい」「手伝ってほしい」という風に言葉をかけていきます。

その理由は「命令」は「上から下」というトップダウンの前提が強く、恐怖での動機づけになってしまいがちだからです。実際に恐怖でも短期的には動きますが、継続的なプラスのモチベーションにならないことは容易に想像出来るはずです。

そして例えば子供が手伝ってくれたら、「いい子だね」「よくやった」ではなく「ありがとう、あなたのおかげですごく助かったよ」という風にいます。

子供にも大人にも、同じように「I（私）メッセージ」で接する。そして実際に何かをしてくれたら、「ありがとう、助かったよ」と共同体への貢献を伝えるということが大事だということです。

まとめ

このレポートで重要なことは以下の通りです。
まず僕の見解ではフィードバックで重要な要素は、

- (1) 相手に必要な技術を上手に伝えていくこと。
- (2) 相手のゴールを達成する能力の自己評価を上げていくこと。

を行うことだという話をしました。

そのために「相手の自己決定と自己責任を尊重しながら共同体感覚にむけてサポートすること（勇気づけ）」が必要だという話でした。

そして、その前提として僕は「**事実ではなく主観的な意味付けをした世界**」に生きているので、フィードバックをする際には「**自分の私的論理**」と「**相手の私的論理**」を知り、どの評価基準で判断するか？が**大事**ということも解説しました。

更に「私的論理＝悪」ということではなく「良い」「悪い」の判断の1つは「**共同体感覚へ近づくかどうか？**」が重要だと話しました。

共同体感覚とは、

- (1) この世において、私は意味のある存在であり、そして他者に貢献できる力がある（貢献感）
- (2) この世において、私は相手の関心事に興味をもち、他者と上手に関係を築ける（共感）
- (3) この世において、私は居場所がある。価値があるといえる場所がある（所属感）

上記3つを「同時に持った状態」のことを言います。この共同体感覚へ近づくためのサポートがフィードバックで重要になってきます。

だから共同体感覚へ近づくためには「**勇気付け**」が必要であり、そこから1メッセージや勇気くずしなどについても話してきました。

その勇気がないと、**建設的な方法ではなく、非建設的な方法で人の注目を浴びたり、承認を得ようとして、ずっと現状→問題→言い訳（悪いアイツ、可愛そうな私）のループから抜け出せない**ということまで話しました。

最後に

・・・ここまで長かったですね（笑）内容はいかがでしたでしょうか。図を見ただけでもなんとなくは理解できると思いますが、あなたのお時間が許す限り、文章も読んで頂けると嬉しいです。

そして最後に、このレポートを作ろうと思った最大の理由を話して終わろうと思います。

まずこのレポートを作成しようと思ったのは、僕がここ数ヶ月でトレーダー思考は釈迦の教えだと言うことに気が付き、そこからこの理論を僕の言葉で整頓しようという抑えきれないモチベーションが発生したという理由が強いです。

今日話した内容も、お釈迦さんの理論で整頓すると以下の通りになります（僕の言葉で解説しています）。

「人間は自分独自の世界観を持っていて、その誤りに気づいていない（私的論理、無明）、そのために自分も他者も幸福にならないような生き方に陥ってしまうが、しかし、自己と他者と世界のつながりという普遍的な事実（全ての悩みは対人関係にある、縁起）、心理に気づいた人に教え導かれる事によって、誤りを訂正することが可能であり（勇気づけ、同行二人）、そして気づくことによって自他ともに調和した生き方ができるようになる（共同体感覚、※悟り）」

そして、今日話したアドラー心理学は「他者」や「社会」とのつながりという風な観点が強いですが、釈迦の理論では「※宇宙の存在すべてに繋がりがあある」という焦点が当たっています。

そこに可能性を感じた僕は「アドラー心理学の共同体感覚（人とのつながり）の拡大していけば、宇宙の存在全てとの繋がりを感じるような感覚（悟り）を得られるんじゃないか」という風に仮説を立てて、このレポートを作った次第です。

僕がアドラー心理学とトレーダー思考（釈迦の理論）が統合可能なのではないかと考えた結果、うまくいったかどうかはフィードバックを見ないとわかりませんが、僕個人としては一段落はついたという感じです。

・・・ただ、冒頭にも書いた通り、僕もまだまだレポートに書いたことは全然できていません。

人と肩がぶつかったらすぐイライラするし、TAVで美女にガン無視されたら0.01秒で勇気喪失しますし、クライアントに思うような結果が出なくてモヤモヤしていることなんてしょっちゅうです。

しかし、このレポートをシェアすることで、フィードバックの方々と共に歩みを進め、更には次の世代のコンサルタントなどにも活用して頂けたら嬉しいなと思って必死に書きました。

なんだか読む人によっては、前回のレポートよりも分かりづらくなってしまっているかもしれませんが、、、このレポートも参考にして頂けると幸いです。

ここまで読んで頂き、ありがとうございました。

山口祐樹（Y氏）