

世界各国のリーダを輩出！ コロンビア大学式 最先端のリーダーシップ

プロフェッショナル リーダーの教科書

2021年5月20日発行

株式会社あさ出版(代表取締役:佐藤和夫、所在地:東京都豊島区)は、箱田 賢亮 著『プロフェッショナルリーダーの教科書』を2021年5月20日(木)に刊行いたします。

“Person-Centered”を駆使してパフォーマンスを発揮させる

アメリカ合衆国元大統領のバラク・オバマ氏やセオドア・ルーズベルト氏、投資家のウォーレン・バフェット氏など、世界各国の著名リーダーを続々と輩出しているコロンビア大学。

そのコロンビア大学で博士号を取り、アメリカの高校や大学で教員・学部長として、またオーケストラの指揮者として活躍している著者が実践してきた「最先端のリーダー論」を解説します。

本書では、コロンビア大学教育理念を応用した“Person-Centered (個人中心)”を駆使し、部下やメンバーに最大限のパフォーマンスを発揮させる方法の他、部下のタイプ別対応法をご紹介します。また付録として部下の「得意」なことを見つけるための「多重知能理論(MI)」や「VARK モデル」のチェック表などもついています。

リーダーのあり方が変わってきている現代において、すべてのリーダーが知っておきたいことが詰まった1冊です。

タイトル:プロフェッショナルリーダーの教科書

ページ数:232ページ 著者:箱田 賢亮

価格:1,650円(10%税込) 発売日:2021年5月20日

ISBN:978-4-86667-281-6

【目次】

- Chapter1 リーダーの仕事は「教える」ことではない
- Chapter2 “Engagement”とは?
- Chapter3 パーソンセンタード下におけるリーダーの仕事
- Chapter4 部下のエンゲージメントを高めるクリティカル・シンキング
- Chapter5 部下のエンゲージメントを引き出す評価方法
- Chapter6 プロフェッショナルリーダーのあり方
～部下のタイプ別対応法～

【著者プロフィール】 箱田 賢亮 (はこだ・けんすけ)



コロンビア大学博士(教育学)/指揮者

1973年、神奈川県鎌倉市出身。16歳の時、グランツバーク高校に留学。そこで吹奏楽を通して英語と音楽を学ぶ。セント オラフ大学で学士号(教育学、作曲・音楽論理学)を取得し、音楽学部最高優秀者として卒業。ウィチタ州立大学院で修士号(指揮科、作曲・音楽論理学)を取得。2000年、エルズワース高校教師に就任。教師を続けながらコロンビア大学博士課程に進学し、教育学の博士号を取得。2003年、29歳でカンザスウェスリアン大学に最年少教授として就任。2004年、サライナ交響楽団の音楽監督兼常任指揮者として選ばれる。経営、マネジメントにも関わり、15年間で楽団のコンサート数を2倍、集客を3倍、年間予算を5倍にした。2008年、同大学で学部長に任命されると、1年で生徒数を7倍に増やした。2019年、日本へ帰国後、インサイトラーニング株式会社社長就任。

アメリカでの経験をもとにプレゼンテーション・ネゴシエーション・時間管理など、英語でのコミュニケーションに関する専門家として、企業人の教育研修に専念。また、コロンビア大学流“Students-Centered”の教育学、リーダーシップの専門家として、経営者から新入社員を対象としたセミナーや講演活動を行う。



“Person-Centered (個人中心)”で「学び方」を考える ※本書より一部「抜粋要約」

リーダーが部下の「学びたい」という気持ちに火をつけることで、学びを引き起こすことができます。逆にリーダーがどんなに良いことを言っても、効率的な方法を教えても、部下が「学びたい」という気持ちになって心を開いてくれないと、学びを与えることはできないのです。

そこで、リーダーが部下に仕事やスキルを教える場合の考え方に対して、“Person-Centered(個人中心)”と名づけました。リーダーではなく、部下個人を中心に考える方法です。リーダーが“Person-Centered(個人中心)”を意識して教えることで、部下の「学びたい」という気持ちを引き起こすことができます。

人は「学びたい(WANT)」ことに対して自主的に学ぼうとします。反対に、「学びたくない」という気持ちのまま学ぶことを要求されると、「学ばなくてはならない(MUST)」状態になり、学びにくくなります。つまり、リーダーの最大の仕事は、部下の「やらなければならない」を「やりたい」に、「学ばなければいけない」を「学びたい」に変えることなのです。

自主的に動ける部下はエンゲージしている ※本書より一部抜粋要約

エンゲージメントには、ただ一緒に行動する(英語で言う“Do”)という意味以上に、精神的な調和や積極的な行動という意味合いがあります。エンゲージメントを掘り下げると、次の意味にたどり着きます。

“共感して、自主的に行動する”

リーダーが部下のエンゲージメントを引き出すリーダーシップ、いわゆるエンゲージメントリーダーシップを発揮することで、ただ会社に勤めるのではなく、1人ひとりがエンゲージし、組織にとって重要かつ不可欠な存在になることが大切です。

本書では、リーダーとして部下のエンゲージメントを引き出す方法をご紹介します。

クリティカル・シンキングが行動の質を高める ※本書より一部抜粋要約

部下のエンゲージメントを高める上で、欠かせないものに自分の考えや行動の指針となる情報を事実と真実をもとにしっかり分析する力“Critical Thinking(クリティカル・シンキング)”があります。

リーダー自らが率先して高いステージのクリティカル・シンカーになることで、チームは変わります。

本書では、アメリカの心理学者リンダ・エルダー博士とリチャード・ポール博士が提示した6つのクリティカル・シンキングのレベルをもとに、リーダーや部下が、どうすればクリティカル・シンキングのレベルを上げることができるのかを解説します。

クリティカル・シンカーのステージ

