

リーダーにとって「伝えること」は大切な仕事！

「伝える」を考えてみましょう

「何度言い聞かせても変わらない」と言うけれど

「伝えた」は「伝わった」ではありません

Q1 なぜ「伝える」のでしょうか？

「熱中症には気をつけましょう」

「朝礼で伝えたことは、しっかり守ってください」

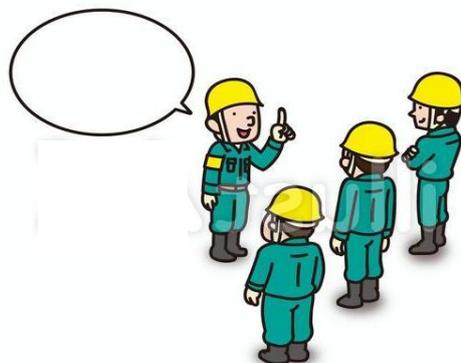
「会議で決めたことは、必ず実行してください」

「相手先とは、近づきすぎず遠すぎない距離を保ちましょう」

「自分で建てた計画ですから、必ず達成してください」

- ◇ すぐやる
- ◇ はっきりものを言う
- ◇ 責任を持つ
- ◇ 失敗を恐れない
- ◇ 時間日程を守る

Q2 「伝える」と「伝わる」の違いは何でしょうか？



➤ 「伝わり方」にはレベルの差があります

伝わり方の深さ		
①記憶に残る	②心に響く	③腑に落ちる
理屈レベル	共感レベル	信念レベル
頭	心	腹
		

➤ 伝わるレベルによって行動に至るまでの距離が異なります
共感したからといって、それがすぐ行動に結びつくことはありません。

伝える		
理屈レベル	共感レベル	信念レベル
行動まで遠い		
動けない	行動までまだ遠い	
続かない	腰砕けの懸念	行動まで近い
教育的指導	フォローが必要	主体性を尊重
行動が変わる		

(事例) あるマンションの例 (何を伝えたいのかを文章化した)

Qこの運営方針のポイントは何か? キーワードをさがしてください

〇〇マンション管理組合
理事会

2024 年度管理組合の運営方針 (案)

今年度理事会は、次の方針で管理組合を運営していくことにいたしました。
つきましては、組合員並びに関係者の皆様のご理解とご協力をお願い申し上げます。

I. 管理組合の運営目標 (2024 年度)

- 1 感謝と思いやりのあるコミュニティをつくろう
- 2 100 年暮らせる住環境づくりを目指そう
- 3 将来安心できる組織と財務の基盤をつくろう

II. 理事会の行動指針

- 1 「ひとつ拾えば、ひとつきれいになる」を実践しよう
ゴミひとつ、雑草一本でいい、気づいたら行動しよう。
- 2 「小さな改善」を大切にしよう
完璧を目指すと完璧に縛られて動けなくなります。
20 点でよいので小さな改善を積み上げましょう。
- 3 「おはよう」、「ありがとう」を率先しよう
コミュニティづくりはあいさつから、まずは役員が率先しましょう。
- 4 「弱者に寄り添う理事会」をつくろう
弱者の声は明日の我が声。「寄り添う理事会」をつくりましょう。

以 上