



「あなたはグループを育てていますか？それとも壊していますか？」

Date: February 4th, 2026 | BY Michelle Adams

私たちは人生の大半を「グループ」の中で過ごしています。仕事をするとき、礼拝をするとき、遊ぶとき、学ぶとき——私たちは常に集団の中にいます。そして、良くも悪くも、どんなグループにもリーダーが必要なようです。

しかし、リーダーという存在は、そのグループを育てることもできれば、壊してしまうこともあります。そのリーダーがあなた自身である場合もあれば、上司であったり、あるいはあなたが一緒に働いている人で、どう言えばいいのでしょうか……あまり“人に関心のあるタイプ”ではないと感じるような人の場合もあるでしょう。（そうです。これは典型的なレッテル貼り（GLOP）です。）

リーダーの態度や行動は、チームのパフォーマンスに影響を与えます。それだけでなく、メンバーの貢献、アイデア、エネルギー、関与の度合いにも影響します。教師、管理職、スーパーバイザー、委員会の議長、コーチ、マネジャー、宗教的リーダー、政治家など、私たちは誰もが経験的に知っています。

多くの人が、ある日突然グループを率いる立場に置かれます。ほとんど、あるいは全くリーダーシップのスキルがないままにです。

よくある話ですよ？技術的には優秀でも、人を導くことができない人が昇進してしまう——そんな状況です。

たとえば親になることも、子どもとの関係において「リーダー的立場」になります

。教師もまた、教室の生徒たちを導くリーダーです。委員会やタスクグループの責任者に選ばれる人、ボランティア団体の会長に選ばれる人、キャンプのディレクターになる人――私たちは皆、人生のどこかでリーダーになります。

こうした数えきれないリーダーたちの中で：

-本当にやりがいがあり充実した仕事だと感じている人はどれくらいいるのでしょうか？
-新任リーダーとして「うまくやれている」と正直に言える人はどれくらいいるのでしょうか？

-抵抗、反発、悪意ある従順、敵意、沈黙、冷たい態度に直面する人はどれくらいいるのでしょうか？

-そして最後にはこうってしまう人はどれくらいいるのでしょうか？

「前の仕事のままでよかった。管理職は自分に向いていない気がする。」

もしリーダーであることが完全にフラストレーションのたまる経験になってしまうとしたら、それはほとんどの場合、そのリーダー自身の「非効果的な行動」が原因です。

そして、ほとんどの人が「どうやってリードするのか」「どうやってマネジメントするのか」「どうやってコーチングするのか」について、具体的な訓練を受けたことがないので、難しく感じるのも当然です。リーダーであることが、苦しく、消耗し、失望につながりやすいのは理解できます。

研究によれば、リーダーが失敗する主な理由のひとつは、「他者と密接に協働することが求められる立場に昇進する」ことです。しかし私たちは幼い頃から、両者のニーズを満たす問題解決、共感をもって聴く（アクティブ・リスニング）、尊重をもって対決する、信頼関係を築くといったスキルを学んできたのでしょうか？

良い人間関係とグループ中心のチームを築くための本質的スキルが訓練されていないと、リーダーはメンバーの創造性を引き出すことができません。協働的で、尊重があり、信頼できる関係を築く方法を知らないために失敗してしまうのです。

だからこそ、コミュニケーションと対立解決のスキルを学ぶことは不可欠です。組織の中で影響力を持つ立場にいる人、あるいはもっと簡単に言えば「人間関係のスキルを高める必要がある人」にとって、これは必須です。以上です。