

RLI 卒後コース

ロータリー・リーダーシップ研究会
2015-2016



ボランティアの動機づけ
(Motivating Volunteers)
広報
(Public Relations)

RLI 卒後コース 目 次

ロータリー・リーダーシップ研究会 (RLI) は小グループによるファシリテーション手法によって、ロータリアンを引き込み、ロータリークラブを強化するために開発された多地区リーダーシップ及びロータリー開発プログラムです。RLI は RI の推奨プログラムではありませんが、正式なプログラムではありません。従って RI の管理下にはありません。

私たちの使命： ロータリー・リーダーシップ研究会は草の根の多地区リーダーシップ開発プログラムです。その使命は、リーダーシップ研修を通して、ロータリークラブを強くすることにあります。

ボランティアの動機づけ (Motivating Volunteers)

ボランティア活動の重要性を再確認する。いろいろなタイプのボランティアを調査し、彼らと信頼関係を構築し、それぞれのタイプのボランティアを動機づける方法を考察する。

広報 (Public Relations)

広報や公共イメージやマーケティングの違いや相関性を考察し、さらに、ロータリーの広報に対する考え方との関係を議論する。

卒後コース ボランティアを動機づける

あなたや私を含めて誰もが、他人のやる気を起こすことはできないことは、よくお判りの通りです。本人がやる気にならなければなりません。

ところで、ロータリアンをどうしたらやる気にさせるかについて議論するのは何故でしょうか？その理由は、ロータリアンをプロジェクトやプログラム、そして人を惹きつける奉仕活動に参加させるために、私たちが出来ることが数多くあるからなのです。

その結果、彼らは鼓舞され、それらへの参加や活動にやる気を起こすことになります。

必要時間：半日（3－4時間）

セッションの目標：

- A. 私たちの社会におけるボランティア活動と、ボランティアの役割を定義する
- B. ロータリーにおけるボランティアの重要性と必要性についてのより深い理解を促進する
- C. 私たちのクラブにおいて、効果的にロータリアンを動機づけ、引き込む方法を立案する
- D. あなたのクラブにおいてボランティアを表彰し、感謝する方法を立案する

1. あなたのクラブにおいて行われている最も魅力的な活動は、何が起因しているのでしょうか？
2. 何名のボランティアが参加されていますか？
3. どうしたらもっと多くのボランティアの参加を得られますか？
4. 今日、なぜあなたはここへ参加されましたか？
5. なぜあなたは、ロータリーの奉仕活動に進んで参加しますか？
6. ボランティアをすることは、あなたにとってどんな意味がありますか？
7. 「ボランティア活動」とは何でしょうか？
8. ボランティア活動が、ロータリーにとってなぜそれほど重要なのでしょうか？
9. (どんな組織の活動でも結構ですが) あなたが知っている最も活動的で没頭しているボランティアについて考えて下さい。なぜ彼等はその活動をするのでしょうか？
10. 「完璧なボランティア」の資質とは何でしょうか？

最初のブレイクアウト (小グループによるディスカッション)

具体例に進みましょう：

いくつかの小さなグループに分かれます。

実際の問題が提起され、ボランティア活動のメンバーをもっと集めるための計画を決定します。

- 1 1. もしもあなたが無職であったり、家族が十分な食事ができないような状況であったならば、他人を支援するためにボランティアをすることが出来るでしょうか？それは何故でしょうか？

- 1 2. 人をボランティア活動に最も駆り立てるものは何だと思いますか？

- 1 3. 仕事で給料を貰っている人と一緒に仕事をするのとボランティアと一緒に活動することではどのように違うでしょうか？

- 1 4. あなたは、仕事とボランティアをどのように調和させますか？

- 1 5. どうしたら若い専門職の人たちをロータリーに入会させ、ボランティア活動に参加させることができるでしょうか？

- 1 6. 任務に就く時、ボランティアはどんなことを知っておくべきですか？

17. その結果、要約するに、ボランティアにやる気を起こさせるためにはどうしたら良いでしょうか？

2回目のブレイクアウト

(小グループによるディスカッション)

18. 可能なクラブの奉仕活動を選択しましょう。あなたが委員長です。どうしたらメンバーを鼓舞し、参加させることが出来ますか？
19. ボランティアたちの活動を認め、表彰するための方法は何でしょうか？
RIはボランティアに対する表彰のための方法を十分提供しているでしょうか？
20. 今日、私たちが議論したことは何でしょうか？
それはあなたのクラブにおいて、もっと多くのボランティアを参加させ、熱心に活動させることに役立ちますか？
セッションの目標を達成できましたか？

グループ討議のためのシナリオ

- I.** 過去数年間、あなたのクラブの年次基金推進委員長（major annual fund raiser）は募金活動を成功に導いています。しかし毎年、プロジェクトに参加するロータリアンは減少し続け、ほんの一握りの人しか活動していません。もっと多くの会員をボランティア活動に参加させるために、どのようなことが可能でしょうか？
- II.** あなたのクラブでは、毎年、クラブ会長や他の重要な委員会委員長を引き受ける人を探すのに苦労しています。会員がやる気になって、リーダーの役割を引き受けてもらうためにはあなたは何をすべきでしょうか？
- III.** あなたはホンジュラスでの水プロジェクトを実施したいと思っています。しかし、あなたのクラブは伝統的に地域での奉仕活動しか行っていません。そのプロジェクトを支援してくれるボランティアにやる気になってもらうにはどうしたらよいでしょうか？
- IV.** あなたはクラブ会員増強委員会の委員長です。過去一年間、たった一名しか新会員を入会させていません。どうしたら、もっと多くの優秀な人たちがやる気になって、ロータリーに入会してくれるでしょうか？
- V.** あなたは地区大会委員会の委員長です。手頃な距離にある素敵なホテルを確保し、素晴らしいプログラムを立案しました。ロータリアンに興味を持って地区大会に参加してもらうためにはどうしたらよいでしょうか？
- VI.** あなたのクラブは、寝たきりの人たちに食事を、毎週月曜日に配達する地域のミールズオンホイールズ・プログラム（ボランティア食事配達プログラム）に参加することを決定しました。委員長として、毎週必要となる8名のボランティアを確保することが予想以上に困難であることが分かりました。より多くのロータリアンをやる気にさせ、毎週の活動に参加させるためにはどうしたらよいでしょうか？
- VII.** あなたのクラブでは、毎年6月地方の大学のキャンパスで開催される RYLA に6名の学生を派遣しています。しかし今年は、すべての参加者の両親が仕事のため、5日間の RYLA に学生たちを送迎することができません。委員長として、学生たちと荷物を運ぶためのミニバンと数名の人が必要です。しかし、あなたが依頼した人は全て、仕事や休暇のため無理な状況です。2名以上のミニバンの運転手を確保するために、あなたは RYLA 前の例会で、クラブのボランティア志願者に向かってどのように訴えますか？

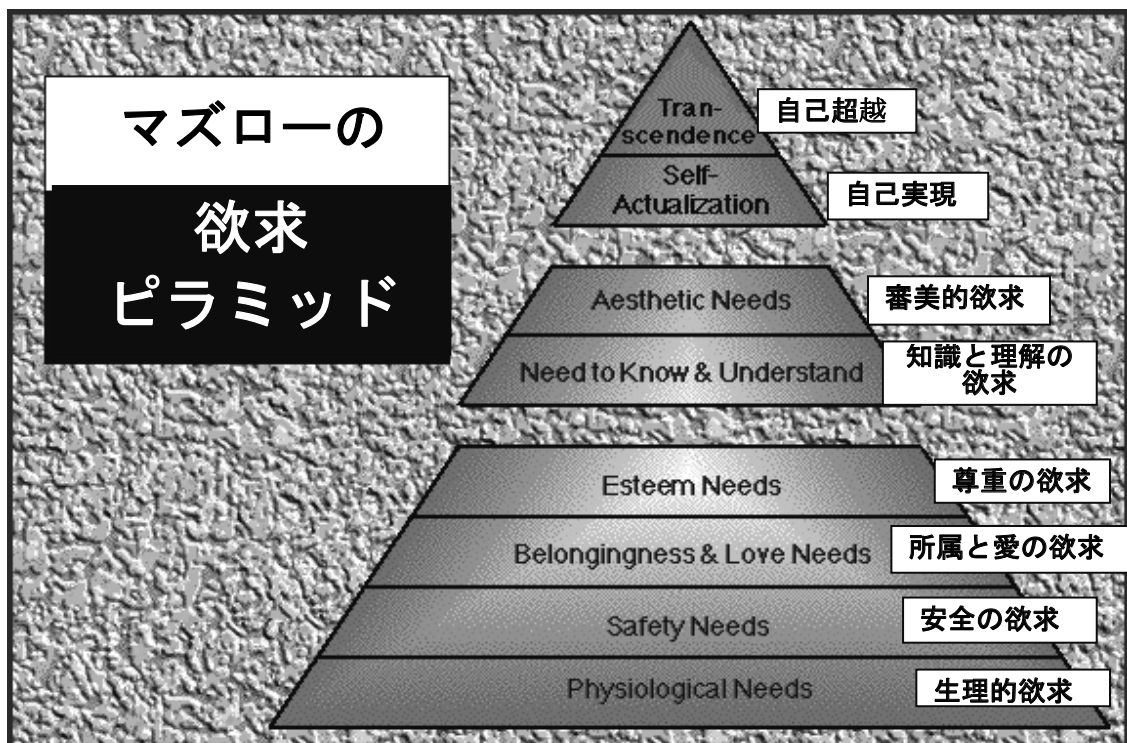
付属資料A：マズローの欲求ピラミッド マズローの欲求ピラミッド

引用：Huitt, W. (2007) マズローの欲求ピラミッド。教育心理学インタラクティブ、ジョージア州 パルドドスタ、パルドドスタ州立大学。
<http://www.edpsycinteractive.org/topics/regsys/maslow.html> から引用。

アブラハム・マズロー（1954）人間のモチベーション（意欲）に関連した膨大な研究成果を統合しようと試みました。マズロー以前には、一般的に研究者は、たとえば生物学の要素、成果を挙げる要素、あるいは人間の行動を鼓舞し、指示し、維持することを説明するためのある種のパワーの要素などについては個別に焦点を当てていました。マズローは2つのグループに基づいて人間の欲求ピラミッドの仮説を立てました。つまり、**欠乏欲求と成長欲求**の二つのグループです。欠乏欲求の中には、次の高いレベルに移行する前に、低い欲求がそれぞれ満たされねばなりません。これらの欲求が満たされた時、未来のある時期に欠乏が発見された場合、人はその欠乏を取り去るために行動を起こすのです。

最初の4つのレベルは次のようになります。：

- 1) 生理的欲求： 空腹、のどの渇き、身体的快適など
- 2) 安全欲求： 危険からの回避
- 3) 社会的欲求： 仲間を持ちたいこと、他人から受け入れられるなど
- 4) 尊重の欲求： ものごとを達成すること、有能あること、他人からの賛同を得て認められること



マズローによると、個人は欠乏欲求が満たされた場合にのみ、成長欲求が働くようになります。マズローの最初概念では、成長欲求として「自己実現」という一つの成長欲求のみが含まれていました。自己実現を達成できた人は、次のような特徴があります。：

- すなわち、
- 1) 問題があることに焦点を当てること；
 - 2) 人生の評価を前向きに新鮮に捉えること；
 - 3) 個人的な成長への関心；
 - 4) 至高体験を持つことができること。

マズローは、後に「自己実現」という成長欲求を更に細分しました。特に、始めの2つ成長欲求を「自己実現」のもっと一般的なレベルに置き、そしてもう一つ、自己に向けられた成長を超えた成長に焦点を当てられた、即ち、一般的なレベルを超越した成長とに細分しました。

(Maslow & Lowery, 1998 マズロー&ロウリー、1998)

それらは、次の通りです。：

- 5) 認識： 知り、理解し、探求すること。
- 6) 審美的： 対称性、秩序、美；
- 7) 自己実現：自己達成を確認し、自分の可能性を実感すること。
- 8) 自己超越：自我を超えた何かに結びついたり、あるいは他人が自己達成したり、自己の潜在能力を実感できるように支援すること。

マズローの基本的な考え方は、人間がより自己実現および自己超越になるに従って、人間はより賢明になり、自然にさまざまな状況の中で何をすべきかが分かるようになるということです。ダニエルズ (2001) は、自己実現の最高のレベルは人間の自然な姿を超越したものであるというマズローの究極の結論は、人間の行動やモチベーションの研究に対する最も大きなマズローの貢献の一つであろうと述べています。

ノーウッド (1999) は、マズローのピラミッドが、成長の異なった段階で人が求める様々の情報を描写するために利用できると述べています。たとえば、低い段階の人間は、彼らの基本的な欲求を満たすために、**対処情報**を求めます。

人が自分たちの欲求を、大変短い期間で満たすことに直接つながらない情報は、単純に放置されます。安全欲求段階の人は、**援助情報**を求めます。どうしたら安全で安心でいられるかを分かるようにして欲しいと求めています。

理解情報は、所属欲求（集団に属したい欲求）を満たすことを求めている人によって求められています。このことは頻繁に、対人関係発達に関する書物やその他の参考資料にも書かれています。

エンパワーメント情報(湧活情報) は自尊欲求段階の人によって求められています。

彼らは、自分たちの自尊心がどのようにしたら満たされるかの情報を求めています。

最後に、認識や審美的や自己実現などの成長段階の人は**啓発情報**を求めています。

ノーウッドは、具体的に超越段階には言及していませんが、私は、この段階の人たちは、どのようにしたら自己を超えた境地に至るのか、あるいは他人がどのように啓発されたかについての情報を求めていることは確かな事だと考えています。

マズローは、50年以上前に彼の理論における最初の概念を発表しました。(マズロー、1943)以来、その概念は人間のモチベーション理論についての最も一般的で、よく引用される理論の一つとなっています。マズローの研究に関連する興味ある現象は、マズローの欲求ピラミッドを支持する経験的実証の不足にも拘わらず、欲求ピラミッドは広く受け入れられています。(Wahba & Bridgewell, 1976; Soper, Milford & Rosenthal, 1995).

欲求ピラミッドに関して完成された数少ない主要研究は、人間の欲求は3段階あると言うウィリアム・ジェームス William James (1892/1962) およびマテス Mathes (1981)の提案を支持しているように思われます。

ジェームスは、物質的段階（生理学的欲求、安全欲求）、社会的段階（所属欲求、自尊欲求）、そして精神的段階の仮説を立てました。

マテスは、3つの段階は生理的欲求、所属欲求および自己実現であると提案しました。；つまり、彼は安全欲求と自尊欲求は是認しませんでした。アルダファーAlderfer (1972)は彼のERG理論（存在 E:existence、関連性 R:relatedness、そして成長 G:growth）に基づく類似の欲求ピラミッドを開発しました。彼の研究は、システム理論の概念を個性についての研究に組み入れたゴードン・オールポート Gordon Allport (1960, 1961)の研究に基づくマズロー理論を修正したものでした。

付属資料 B: 私たちの会員の特徴

	沈黙の世代 1925-1944 年 年齢 70-85	ブーマー世代 1945-1965 年 年齢 50-70	X 世代 1965-1980 年 年齢 35-50	ミレニアム世代 1981 年- 年齢 20-35
展望 見解	絶滅危惧種	理想主義的	懐疑的	悲観的
職業道徳	献身的	駆り立てられる	均衡のとれた	マルチタスク、 成果に基づいた
権威に対する考 え	敬虔な容認	愛/嫌悪 命令の連鎖	無感動 憎悪主義 規則	個人指導されたい、 意見を自由に話 したい
リーダーシップ	階級的による	意見の一致によ る	適格性による	達成による
考え方、見方	公共心のある	チーム志向	独立独行	グローバル

会員関連事項

ネットワーク	個人対個人	個人対個人	Eメール チャット	技術：My Space You Tube, Cell
参加形態	テーブル座席で	テーブル座席で	アクセス料金を 払う	グループ活動
関与行為基準	ネットワーキン グ（人脈作り） の価値	ネットワーキン グ（人脈作り）の 価値	教育的価値 講義は嫌う	経歴構築 興味ある仕事を 要請
優先順位	私の予定表	私の予定表	何でも	より良い仕事へ の転職
出席	通常	通常	時々	個々の信念に従 って約束

* この資料は、ASAE、ASAE 基金、および Marlyn Moats Kennedy/Career Strategies, Inc. より報告された調査結果に基づいて編集されています。

**このモデルは広くアメリカで使用されています。期間、種類、年齢層は国や地域によって異なるかもしれません。

付属資料 C:

若い専門職の人を引き込み夢中にするための 10 のアイディア

1. 学生会員制度を見直し

学生会員を再活性化するか、または学生会員を創設する

- 学生会員資格と学生に対する価値に注目する特別委員会を任命する。(注意：ネットワークは恐らく要求事項の中で高い。— あなたはネットワークで伝えていませんか?)
- 学生が組織のすべてのレベルに参加できるようにする。— 彼らは未来の委員会のリーダーや理事会メンバーです。それを練習場と考えましょう。
- 学生が関係する現状の組織プログラムについて新しいアイディアや新しい見方を提供できるような学生の活動グループを創設する。

2. 若い専門職の会員分類を創設する

- 若い専門職の会員分類/料金設定を創設する。このことによって、彼らが入会することは評判が高く、特別なことと思われる。
- 30 歳以下(どのような年齢であっても)の事業オーナーやスタッフのため
- 手が届くようなものとする — 彼らは自分のキャリアを開始したばかりである事を忘れないように。

3. 若い専門職の人に特別(専門)委員会を立ち上げる

- 若い専門職の人に特別(専門)委員会を立ち上げる
- 若い事業オーナーやスタッフに彼らにとって特別なプログラムや活動の開発を任せるとは、考えさせると言うよりむしろ、彼らがやりたいことを彼らに知らせることになる。
- 長年の企業の一員であった人たちによって、若い専門職の人は頻繁に、手ほどきを受けることになるため、特別(専門)委員会は、彼らにとって他の同じ意見の人たちとアイディアを自由に発表するはけ口となる。

4. 課題(タスク) 駆動型のイニシアチブを創造する

- 調査結果によれば、若い専門職の人たちは、開始と終了が明確になっている献身的な活動を行いたいと思っていると言う結果になっている。
- 一生委員会メンバーとなることを求めない組織内でイニシアチブを取り開始するようにする。(たとえば、遠出ゴルフ専門委員会(プロジェクトチーム) やメンターシッププログラム創設専門委員会(プロジェクトチーム) など)

5. コミュニケーションは必須

- 「世代間の多様性」を管理することは部分的に知識に関するのみである。そしてそれはほとんどがコミュニケーションについてである。
- 若い世代の人たちを勧誘する、あるいは維持することについての会話は、しばしばテクノロジーの話題に代わってしまいます。(たとえば、Web2.0、フェイスブックなど)そして、私たちはメッセージそのものを見過ごしてしまいます。
- 組織が彼らのために何ができるのかというメッセージに焦点を当ててください。:
あなたのキャリアを向上させる支援をします
変革推進者としての組織です

6. リーダーシップの役割を再考する

- 現状の組織に挑戦する。: 頭でっかち
- 多くのボランティアのリーダーは変化を管理する方法を知らない。(新しい考えや今までとは違った行動を行う新しいメンバーを迎えようと思う時に、何を彼らに願っているのかということ)
- 多くのボランティアは、未だに命令や指示制御の方法を使っている。— そのような手法は、長年委員会のメンバーにいるよりも問題解決の一員でありたいと願っている

今日のボランティアには通用しない。

- 多くのボランティアのリーダーは殉教に基づく文化を支持します。最も価値のあるボランティアは今年の殉教者賞を受賞しています。もし他の人をボランティアに参加させ、意義ある影響を受けさせようとするならば、そのリーダーは自身の偉大な賞に対する名声を失うことになることでしょう。
なぜ彼らは人を巻き添えにしたいのでしょうか？
- 未来：水平(横型) — 全ての人に責任がある
- 直線的進行のリーダーシップ(一つの世代が次の世代を制御する)は、すたれかけているのかもしれませんが。
- X世代(歴史の中では一番小さな世代)はベビーブーマーを引き継ぐことが求められるだけの人数はいません。複数の世代に跨る新しいリーダーが近い将来生まれることでしょう。今はその準備を始めれば、これは現在のリーダーからの抵抗に遭遇することでしょう。
- 若い世代の人たちは、下働きを10年しないで指導者になることができる方法を知っています。これらの役割を早急に備えるために、若い専門職の人たちに研修の機会を提供します。
リーダーシップの機会を与えることは、彼らの心に訴えることです。しかし、彼らをオオカミの群れに投げ込んではいけません！

7. 社会的責任が鍵となります。

- 若い専門職の人たちはより大きな善意(大義)に寄与したいと思っています。彼らにそうできるように機会を作りなさい。そうすれば、彼らはあなたに従うでしょう。
- 彼らが支持することができる社会奉仕プロジェクトや環境イニシアチブを考慮しなさい。

8. 彼らのスキルに焦点を当てなさい。: 問題解決

- 学習変化
- X世代やY世代は質問をすることや、批判的に考えることで学びます。従って、彼らはあなたが物事を行う方法について質問をすることもかもしれません。— 無礼からではなく、それが彼らが教えられた学習のやり方なのです。
- 若い専門職の人たちに、あなたが直面している問題を解決するのを手伝ってもらいなさい。— 彼らは問題に関するプロジェクトチームを創設して、自由にさせて欲しいと考えます。
- 彼らに挑戦させなさい。— 彼らはその要求に応えるために努力するでしょう。
- しかし、必ず、組織のリーダーは彼らのアイデアを真剣に取り上げる用意がなければなりません。そうでないと、あなたは彼らを失う結果になるでしょう。

9. 楽しむ

- 若い専門職の人たちが、あなた方の会合に出席した場合、彼らは画面に登場する話し手によって退屈させられたくないと思っています。彼らは学習経験の一部としたいのです。若いメンバーは、学びながら、お互いに影響しあいたいと考えています。
- これらの世代の人たちを引き付けておくために、会議の形式を、逐一の議事日程方式よりもむしろフォーラム形式に変更することを考慮しましょう。
- 会議に双方向のツールを利用する。— ビデオ会議など。
- スピードネットワークキングのような楽しい活動を取り入れる。野外の野球ゲーム、勤務終了後の憩いの時などであり、会議だけではありません。

10. 上から下への世代変更を喜んで応じる

- 世代間の関わり合いによってもたらされた変化を受け入れることについてディスカッション始めるように理事会に奨励しなさい。もし、リーダーが変化を受け入れないのであれば、どのような段階においても戦うことになるでしょう。

「X世代とY世代のボランティアと一緒に活動する」Cassie Larson著, Minnesota Nursery and Landscape Association
上記はthe Nursery and Landscape Association Executives of North Americaのウェブサイト(at www.nlae.org)に掲載されており、転載許可済みである。

付属資料D：ロータリアンを動機づける

ロータリアンを動機づける

ボランティア活動に没頭する動機は何でしょうか？
5つのカテゴリーがあります

1. 達成感
2. パワー(能力)
3. 親和欲求(所属欲求)
4. 人から認められる
5. 利他の心



達成感に動機づけられたボランティアは、彼らが卓越している最高の技能を要求される状況を求めています。この人は、素晴らしい成果を挙げることで、他人より優れた活動がしたいと思っているし、また高尚な目標に向かって努力することを楽しんでいます。彼らは、仕事をより上手く完成したいと思っているし、障害を取り除くための方法を解決したいと思っています。

パワー(能力)に動機づけられたボランティアは、プロジェクトに強い影響力があって欲しいと願っており、また彼らのアイデアで他の人に影響を及ぼしたいと思っている。彼らは議論に勝ちたいと思っており、また他の人を自分たちのやり方に従わせたいとも思っています。彼らはコミュニケーションを通じて、影響を与えようと努力しています。

親和欲求(所属欲求)に動機づけられたボランティアは、他の人たちと一緒にいるのが好きです。ボランティア活動の社会的側面は彼らにアピールすることです。彼らは友情を築き、大切にされたいと願っています。他人と一緒にいるのが好きな彼らは、他人を助けてその人の想いを気遣ってあげたいと思っています。

人から認められることを動機にしているボランティアは、名声やステータスが好きです。彼らはハッキリとした目標や短期間のプロジェクトを好みます。彼らは広報を楽しみ、大衆好みのプロジェクトに関わりたいと思っています。彼らは新しいプロジェクトを推進したいと思っていますし、またタイムリーなプロジェクトの完成を願っています。

利他の心に動機づけられたボランティアは、公益のために、その達成を追い求めます。彼らは、高い理想と価値観を持っています。彼らは世の中に役立つことに大きな関心があります。彼らは責任能力について関心があります。

ロータリアンを動機づける

なぜ、あなたのクラブにとってボランティアが重要なのですか？



ボランティアはあなたのクラブにどんなメリットをもたらしますか？

あなたの組織にとって、なぜボランティアが重要なのですか？

1. 彼らの時間的貢献
2. スタッフとして支援
3. 財政的な支援

ボランティアはあなたのクラブにどんなメリットをもたらしますか？

1. 信用性
2. 貴重な広報資産
3. リフレッシュされたエネルギー — 新しい血
4. 専門化された技能と才能
5. 新しいアイデア
6. 特別な仕事や問題に焦点を当てる
7. 建設的な評価やフィードバック
8. 相対的仕事量を減少させる能力
9. 奉仕活動を広げる能力

ロータリアンを動機づける

ボランティア活動は、組織や地域社会のニーズに合わせて支援し、問題を解決し、他の人たちの支援するために、ボランティアの個人的な技能や才能、更には関心をもって、他人に手を差し伸べる人たちと定義することができます。

なぜ人々はボランティア活動をするのでしょうか？

1. 他人を助け社会に貢献するため
2. 技能や才能を違った環境で発揮するため
3. 新しい友達や新しい結びつきを見つけ出し発展させるため
4. 達成感や自尊心を増進するため
5. 新しい技能や才能を学ぶため
6. 自分自身へのチャレンジのため
7. 自分の主義主張に従って活動するため
8. 彼らの能力に対して認めてもらうため
9. 楽しみのため
10. 社会の重要な人たちと会うため
11. 人望のあるグループの一員となるため
12. 社会に何か貢献したり、還元するため
13. 道徳的あるいは宗教的な義務を果たすため
14. 人の役に立つためや家から外に出るため
15. 友人になるため

付属資料E: ボランティアを惹き付ける

彼らに依頼しなさい

新しい人々に対してオープンに

活動を魅力的に

彼らを育てる

楽しくする

彼らの関心事を知る

彼らの関心と活動をマッチさせる

付属資料F: ボランティアを動機づける鍵
(ボランティアのやる気を起こす鍵)

活動を楽しむ

障害を取り除く

(奉仕活動の) 価値を証明する

リーダーにする

面白くする

適応させ、訓練する

彼らを育てる

付属資料G: ボランティアにまた戻って貰う鍵

彼らに感謝する

彼らを認める

彼らが成功できるように支援する

彼らに「報酬を支払う」

仕事は関連があって、興味深く、実行可能なものであることを保証する

彼らを育てる

付属資料H: 認めてあげる

認めてあげない、さもないと、。

認められたいという欲求は大変重要です。もし、ボランティアがそれを受け止めることがなければ、悪いことだけが起きます。

頻繁に認めてあげなさい。

ボランティアがいつも口にする不満は、あまり認めてもらえない、あるいは全く認めてもらえないと言うものです。

正直に認めてあげなさい。

あなたがそれを理解するまで、称賛してはいけません。

仕事に対してではなく、人を認めてあげなさい。

誰でも自分の名前を聞くことが好きです。だから、必ず、ボランティアの名前とプロジェクトとを結び付けなさい。

達成を適切に認めてあげなさい。

小さな成功を大げさに褒めたり、逆に大きな成功を過少に評価してはいけません。

首尾一貫して認めてあげてください。

もし、2名以上のボランティアがあるプロジェクトに関わった場合、決して依怙臆員（えこひいき）の印象を与えてはいけません。

タイムリーに認めてあげなさい。

達成後、できるだけ早く活動に対して称賛しなさい。

個人的に認めてあげなさい。

あるボランティアは社会的な称賛を好みますが、別のボランティアはそうではありません。効果的な承認称賛を行うために、あなたはボランティアをよく知る必要がありますし、また、どうしたら彼らがポジティブに反応するかを見つけ出す必要があります。

あなたがもっと沢山して欲しいと望むことに対して、称賛し認めてあげなさい。

サブパー（sub-par 標準以下の）のボランティアを無視してはいけません。— 必ず、仕事に携わった人たち（すべて）の努力を称賛することを忘れてはいけません。

RLI卒業コース 広報

セッションの目標：

- A. ロータリーの公共イメージやマーケティングを向上させる戦略を開発する
- B. あなたのクラブに対する広報やマスコミ対応の必要性についてさらに認識を深める
- C. あなたの努力をさらに高めるためにメディアと一緒に活動する方法を学ぶ
- D. メディアリリースの立案方法、書き方、配布方法を学ぶ

- 1 あなたの地域社会におけるロータリーの公共イメージはいかがですか？
- 2 あなたが抱えているロータリーの一般的なイメージとはどのようなものですか？
- 3 広報と公共イメージの定義は何でしょうか？
- 4 クラブのPR（広報）する目的は何でしょうか？
- 5 あなたのクラブでは広報委員長はいますか？
委員会がありますか？なぜあるのでしょうか？ または、なぜないのでしょうか？
- 6 メディアとは一体誰のことですか？

よく出来ている（うまく書けている）プレスリリース

演習：（10分間）

あなたのクラブは毎年9月1日に、15マイル、30マイル、45マイルのサイクリングを開催しています。休憩場所での飲食物は地元のレストランが提供してくれています。登録費用は20ドルです。すべての収益はクラブ奉仕活動に充てられます。

- 7 適切なプレスリリースを書いてください。

8 新聞社との関係をどのように築きますか？

9 リポーターにとってニュースとは何ですか？

10 リポーターからの難しい質問や危機的事態にどのように対応しますか？

11 あなたのクラブにはウェブサイト（ホームページ）がありますか？
ウェブサイト（ホームページ）をどのように利用すれば、利点がありますか？

12 あなたのクラブはソーシャルメディアを利用していますか？ どのようなソーシャル
メディアですか？ その利点は何ですか？

13 あなたのクラブにはパンフレットがありますか？
パンフレットはどのように使われ、また配布されていますか？

付属資料A

よく出来ているプレスリリース

見出しと最初の一文の2つは、プレスリリースの中で最も重要なところですが。プレスリリースは必ず、編集者やレポーターを十分引き込ませるようなものにして下さい。簡潔に要を得るために、見出しには能動詞を使ってください。

- 丹念に考案された「話題性」、つまり物語を遂行するために、新しいメディアのための説得力のある理由を展開します。
- リリースの中で常に、ロータリーを「地域社会のボランティアの世界的ネットワーク」と定義します。
- メディアからの問い合わせの窓口となる担当者を決定し、その人の名前、Eメール、電話番号を上部の右端に記載します。あなたへの連絡が簡単に取れるならば、レポーターはもっと追いかけて記事を書くことでしょう。また、クラブのウェブサイトも併せて書いておいてください。

リードパラグラフ（導入文） — 5つのW

- 誰が？ あなたの文章の主要部分 — 人やグループ名は基本要素
- 何を？ あなたのクラブが関わった行事やプロジェクト
- どこで？ 行事の行われた場所。通り名まで含める。
- 何時？ 行事の日時。あるいはクラブが関わった時間
- なぜ？ この行事、人、プロジェクトが一般社会にとって重要である理由

追加パラグラフ

- （リードパラグラフに）続いての段落の中で、行事やプロジェクトの詳細やどのようにその人が何か特別のことを達成したかを記述する。
- プレスリリースを簡潔にする。クラブ指導者、プロジェクトの受益者、あるいは大役を演じた人や称えられた人からの引用の中に、意見を述べる。1つか2つに主要ポイントを絞る。リリースは1ページ以内とする。
- リリースをテレビ局に送る場合、その映像についても考えなければならない。よい撮影の機会、たとえば、いつもとは違う行事、カラフルなシーン、子供たちの笑顔、有名人の登場などを提案する。
- 可能であれば、常に、写真を含める。