

【 初回連絡事項 】

- ・ MOSは「英文解釈」の勉強会ではないので、各回担当者は、必ずしもページごとに書かれていた内容を紹介する必要はありません。「参加者1人1人がリソース」であると認識している、「多様性を活かした勉強会」(実体験に根ざした切り口や解釈の違いや、”正(テーゼ：ある命題)→反(アンチテーゼ：その命題と矛盾する別の命題)→合(ジンテーゼ：それらを統合した命題)”といったプロセスを重視)ですので、配布資料の形式や量・ファシリテーションの方法・時間配分なども、各回担当で異なっているようにしましょう。…参加者の予習が前提です。
- ・ 「先達がこう書いている」というだけで鵜呑みにしたりせず、「カイゼン」の精神で、より良い内容・日本人にあった内容・より良いフレーム・より良い図解などの提案に向けて、解釈や議論を心掛けましょう。積極的に質問し合い、疑問を解消しましょう。…世界から求められる人になっていきましょう！
- ・ 欠席者フォロー&紙媒体資料削減のため、「各回担当者は勉強会2日前までを目安に、配布資料ファイルを高野にメールで送付」してください。PDF資料として、勉強会メンバー全員に送付して共有いたします。

【 テキストの内容に入る前に... 】

第8期MOSでは、「組織やコミュニティを変化させる主要な方法論と、それらの選択・組合せの指針など」について一気に学んでしまい、全体像や個々の方法論の関係性などについてのイメージを持つこと、「チェンジ・ファシリテーター」としての素地となる知識を得ることを主要な狙いとしています。(そのため、ダラダラ時間をかけず、半年未満の内に、「組織やコミュニティに所属する人々に、変化を起こし維持するのに効果があると実証済みの、60種類以上の方法論について書かれた700ページ超のテキスト」に目を通してしまふことを予定しています。)組織やコミュニティの変化に携わる場面で、効果的・効率的と思えるアプローチ(単数・複数・独自の工夫を加えたもの)を実践するのに役立つことを念頭に、ミニ演習や活発な議論を楽しみつつ、共に学びを深める場としていきましょう！

(私の希望としては、特に、Part II: The Methods 部分の回を担当される方は、意識的に、ミニ演習を盛り込むようにしていただけると嬉しいです。みなさんは、どんな希望をお持ちでしょうか?)

■まず、「木を見て森を見ず」にならないための質問です。

組織が抱える本質的問題を顕在化させるための有力なアプローチとして、第7期MOSでは「システム思考」を学びました。あの時の経験を踏まえての疑問なのですが...例えば、経営などに携わっている人々にとっては、「組織に変化を起こす」といった場合、最初に脳裏に浮かぶのは、もしかすると、「研修手法」などではなく、「a 組織の再編成」や「b 人

財の再配置」あるいは「c 経営改革プロジェクト・チームの結成」などなのではないでしょうか？

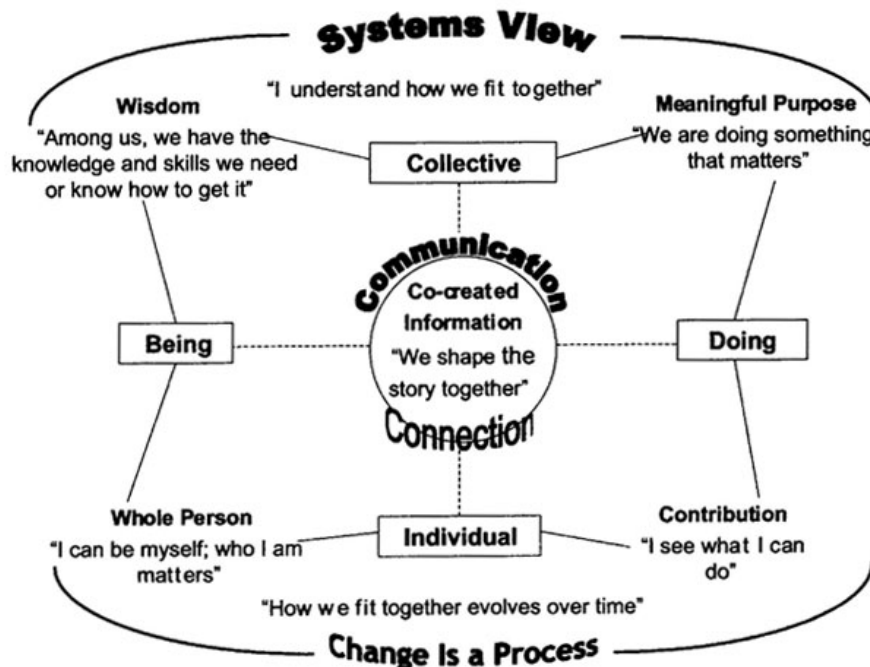
もちろん、a~c を実施するには、「d 組織のヴィジョンなどの明確化・浸透」「e 人財の評価システム・育成計画」が求められる場合が多くなるでしょう。そして、d や e を促進する際に効果を発揮するのが「f 望ましい組織内コミュニケーションの実践」（目標の達成に関する話題でコミュニケーションを図る組織風土；組織的な学習を可能にする、質問を奨励する企業文化など）なのではないでしょうか？

仮に、このように考えると、「組織に変化を起こすのに効果がある方法論」というのは、f に関係の深い事柄であるかもしれないけれど、f 単体の採用・適用では、組織が抱える本質的な問題の解決に役立てるには弱く、a~e などとの併用が必要になってくるのではないかという推論も成り立ちそうに思えてきます。

この辺りについて、みなさんはどのようにお考えでしょうか？

【 Introduction and Essential Fundamentals 】

- ・「変化」を扱う本なので、“Being”という箇所は、“Growing”や“Becoming”にした方が好ましくないでしょうか？ “Information”も“Knowledge”にした方が好ましいのでは？ [p.13, Fig.2]

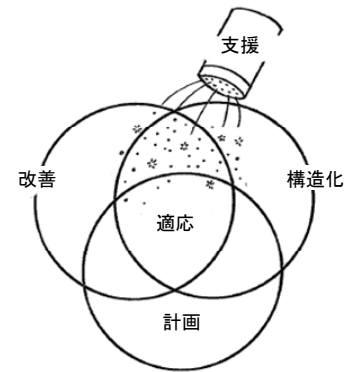


p.13, Fig.2 Common Elements Among the Methods

Part I : Navigating Through the Methods

【 Ch.1 The Big Picture: Making Sense of More Than Sixty Methods 】

- ・「目的」の5つの側面が紹介されていますが、これで本当に主要なものがカバーされているでしょうか？例えば、「イノベーション」などはどこに分類されそうでしょうか？[p.17, Fig.1]



p.17, Fig.1 目的の5つの側面

【 Ch.2 Selecting Methods: The Art of Mastery 】

- ・「方法、混合、発明」とありますが、これらは意味的に並列にしているのでしょうか？内容的に類似のものとして、私たちは「守・破・離」という変化のサイクルを知っていますが、これらはどのように関係し合っているのでしょうか？ [p.29, 3rd line of the 2nd paragraph]



p.31, Fig.2 変化の計画のための、Lippittの3つの質問

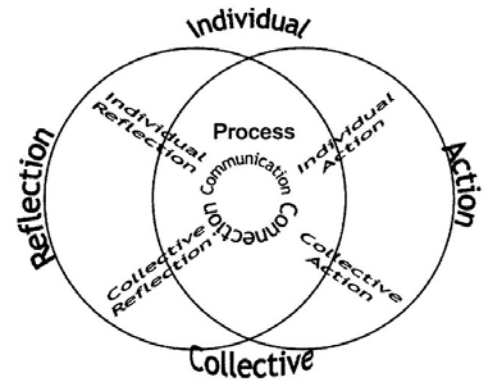
- ・「目的」の箇所は「Why」、「どんな会話が～」の部分は「One of Hows」に相当すると解釈してはまずいでしょうか？（※私だったら、「What→Why→How」で整理しそうだと思います。） [p.31, Fig.2]

- ・「変化を計画する」際の3つの質問の最初で、「目的」（意味、意図、etc.）について取り上げています。そして、p.51, 2-3 lines of the 4th paragraph では、「男性的（陽の）能力として、明確な意図を設定すること、女性的（陰の）能力として、手放して流れに身を任せること」などともあります。私がコーチングを実施する際には、目標の背景にある目的の明確化を重視しているのですが、特にコーチングの初期段階で、目的・意味・意図・目標などの明確化を避けようとする方（…女性に多い）に出会い、アプローチを変えることがあります。みなさんは、こういった場面でどのように対処されているのでしょうか？ [p.31, the last paragraph-p.33, the 3rd paragraph]

- ・「誰を参加させる必要があるか？」という切り口で書いてありますが、これは、その前に「目的」を明確化しているはずなので、少し違和感を覚えます。というのは、目的を明確にする際に、対象とする「範囲」や「コンテキスト」（状況、背景、解釈の切り口、フレーム）などを踏まえて、「問題の再定義」が行われ、その中に「参加者」が含まれることが推測できるためです。みなさんは、「誰を参加させる必要があるか？」という切り口を抽出して取り上げることに、どんなメリットがあると思われますか？ [p.33, the last paragraph]

【 Ch.3 Preparing to Mix and Match Methods 】

- ・ ”Tension”という言葉を用いるのは適切でしょうか？
[p.45, Fig.1]
- ・ 質問と答えは、対応しているでしょうか？ [p.45, the 3rd paragraph and the 5th paragraph]



p.45, Fig.1 Blend Mastery:
The Dance of Dynamic Tensions

【 Ch.4 Sustainability of Results 】

- ・ 「なぜ、持続可能性はそんなに理解／説明しにくいのか」というタイトルで始まり、持続可能な解決策を妨げる 6 つの要因について確認していています。誰にとって、どの辺りが、「理解／説明しにくい」のでしょうか？ [p.63, the 5th paragraph-p.65, the 4th paragraph]

以上

※注意

今回の範囲は、ページ番号がローマ数字の部分も含めると 80 ページを超す量だったこともあり、多くの学びがありましたが、予習前提で参加の勉強会ですので、配布資料では、読んでわかる部分を割愛しています。ただ、これは私の配布資料作成スタイルであって、冒頭でもご説明したように、配布資料の形式や量などは、各担当者によって異なります。また、私が配布資料に取り上げなかった箇所で、勉強会メンバーで議論したい内容については、時間の許す限り、議論したいと考えています。

※別添

「メタ・ログ」に関する補足資料も併せてご覧ください。