第9回組織開発ラボラトリー

Generative leadership and dialogic organization development
生成的なリーダーシップと対話型組織開発

担当者	ジャーヴァス・ブッシュ氏（Gervase Bushe Ph.D.） 中村和彦（南山大学人文学部心理人間学科教授）
概要	【組織開発（OD：Organization Development）とは？】 　組織開発（OD: Organization Development）の源流はＴグループにあります。1950年代の終わり頃より、Ｔグループのトレーナー達が、グループへの働きかけの理論やスキルを、企業のミーティング場面でのチーム・ビルディングに応用していったのが、組織開発の始まりでした。 　組織開発とは、組織の効果性と健全性を高めることをめざした、計画的で長期的な変革の取り組みであり、組織文化や人的要因（やる気や満足度、コミュニケーション、人と人との関係性、協働性、リーダーシップ、規範など）のプロセスに働きかけるための理論や手法の体系です。コーチング、ファシリテーション、チーム・ビルディング、プロセス・コンサルテーション、フューチャーサーチ、ワールドカフェ、AIなど、個別の手法として日本に紹介、導入されているものも、米国においては組織開発（OD）の歴史と体系のもとに発展してきました。組織開発の発展には、NTL Instituteのメンバー（シャイン、ベックハード、アージリス、バークなど）が貢献してきました。 　日本においてＴグループを長年実施してきた当センターとして、米国における組織開発の理論と実践について「ラボラトリー」として体験から学ぶトレーニングを日本で実践することも重要なミッションであると考えています。そのミッションを実現するために、当センターでは、米国から組織開発の専門家を日本に招聘して、組織開発について体験から学ぶラボラトリーを年１回開催しています。 【2018年度の組織開発ラボラトリーテーマ】 　第9回となる、今年度の組織開発ラボラトリーは、2日間の体験的なワークショップを行います。参加者は以下のことを学びます。 •対話型組織開発のマインドセット：どのようなマインドセットであり、な　ぜ重要か •転換的な変革を促進するための３つの本質的な構成要素 •対話型組織開発の３つのスキル・セット •対話型組織開発を実施するための、リーダーやスポンサーとの契約を、い　つ、どのようにするのか？ •創発的な変化のプロセスをクライアントに理解してもらい、それを導く方　法 　参加者の皆さんがワークショップに持ち込む、実際の問題に取り組むことで以下のことが可能になります。 •解釈主義的な社会科学や複雑性科学からのアイデアに基づく、チームや組　織の開発を計画し、促進する力を高めます。 •参加者の現在の実践、暗黙にもっている前提、今後のさらなる成長を探究　します。 •適応を要する課題に対処するための、リーダーやチェンジエージェントの　役割を理解します。 •実際のビジネスでの課題に対して対話型組織開発の方法をどのように応用　するかを考えます。
日程	2018年7月14日（土）、7月15日（日）2日間　10:00～18：00
定員	60名
参加資格	受講のための前提条件　(①かつ②の両方) ①2日間以上の組織開発の講座を事前に受講修了済みであること （例:人間関係研究センター主催「組織開発ラボラトリー」、OD Network　Japan主催「組織開発基礎講座」・「組織開発体験講座」、関西生産性本　部主催「企業内組織開発実践者養成コース」、慶應MCC主催「組織開発　論」、日本マンパワー主催「組織開発ファシリテーター養成講座」な　　ど。ご不明な点は事務局までお問い合わせください。） ②7/13(金)に実施される当センター主催の公開講演会、または、7/7(土)に　東京で実施されるODNJ年次大会における、基調講演のいずれかに参加す　ること
受講料	60,000円〈税込〉（受講料、2日間の昼食、テキスト「対話型組織開発」（英治出版）を含む
メルマガ 講座報告	コーディネーター　中村和彦　記 　講師を海外から招へいし、組織開発のワークショップを開催する企画を、当センターでは「組織開発ラボラトリー」と呼んでいます。2009年度から始まり、今回は第９回となりました。これまでは、５日間から６日間の合宿制で、定員は20名以下で実施してきましたが、今年度は２日間の通いで、64名の皆さまにご参加いただきました。 　日程は、2018年７月14日（土）と15日（日）、会場は南山大学D51教室でした。 　１日目は、以下のことが主に行われました。 　・業績マインドセットと対話型ＯＤのマインドセットの対比を考えるワーク 　・ある組織で語られるナラティブを変化させるワーク 　・「経験の立方体」を歩くワーク 　「経験の立方体」を歩くワークとは、ブッシュ先生の「クリアー・リーダーシップ」で提唱されている、対人間のグチャグチャ（interpersonal mush）をクリアにするための、自他の経験を分けながら、お互いの経験を共有するための語り方（観察していること／考えていること／感じていること／望んでいることを分化して伝える）トレーニングです。つまり、対人間のグチャグチャをクリアにするためには、①人々は異なる経験をしていて（自他の経験の分化）、正しい経験はないと捉えること、②自分の経験を分化させて正確に伝えること、が重要であると示唆してくれました。 　２日目の最初には、対話型組織開発の取り組みを成功させるための秘訣である、①核となるナラティブを変化させる、②創発のプロセスを刺激する、③生成的イメージ、について解説がありました。①のナラティブの変化については、１日目にワークで取り扱われたものです（組織レベルのナラティブと対人間のナラティブを変えるワークでした）。②の創発については、ブッシュ先生の研究に基づいて解説がなされました。また、③生成的イメージについては、それが何であるかが解説されるとともに、ブッシュ先生による対話型組織開発のケースの中での生成的イメージが何であったかを話し合うワークが行われました。 　また講座中には、ケースの途中経過までが紹介されていましたが、そのケースに対してその後にどのような取り組みを行うかについて、グループで話し合い、発表するワークが２日目の午後に行われました。 　実習あり、ケーススタディありと、本当に盛りだくさんの２日間でした。そして、講座終了後に、たくさんの皆さんがブログやFacebookで感想を書き込んでくださり、参加いただいた皆さんに学びの場が提供できたことをうれしく感じています（私も事務局もかなりハードだったので、報われます！）。参加者のお1人であった、立教大学の中原淳先生のブログからも、たくさん学んでいただけると思います。 　　http://www.nakahara-lab.net/blog/archive/9180 　　http://www.nakahara-lab.net/blog/archive/9189 　　http://www.nakahara-lab.net/blog/archive/9217 　最後に、公開講演会と２日間のワークショップでエネルギッシュに語ってくださったブッシュ先生、そして、ブッシュ先生からのメッセージを日本語でわかりやすく伝えてくださった、山口めぐみさんと鈴木美津子さんに感謝申し上げます。特に、山口めぐみさんには、資料の事前翻訳にご協力いただきましたが、ケースの分量が長かったため、翻訳にかなりのご負担をお掛けしました。 　本当にありがとうございました。