

組織メンバーによる

「意識化」を行うこと

第1・2章 おさらい

組織開発の3ステップ（第2章）

自分の組織の問題を「可視化」する

①見える化

What?



③未来づくり

Now What?

これからどうするかを
関係者一同で決める

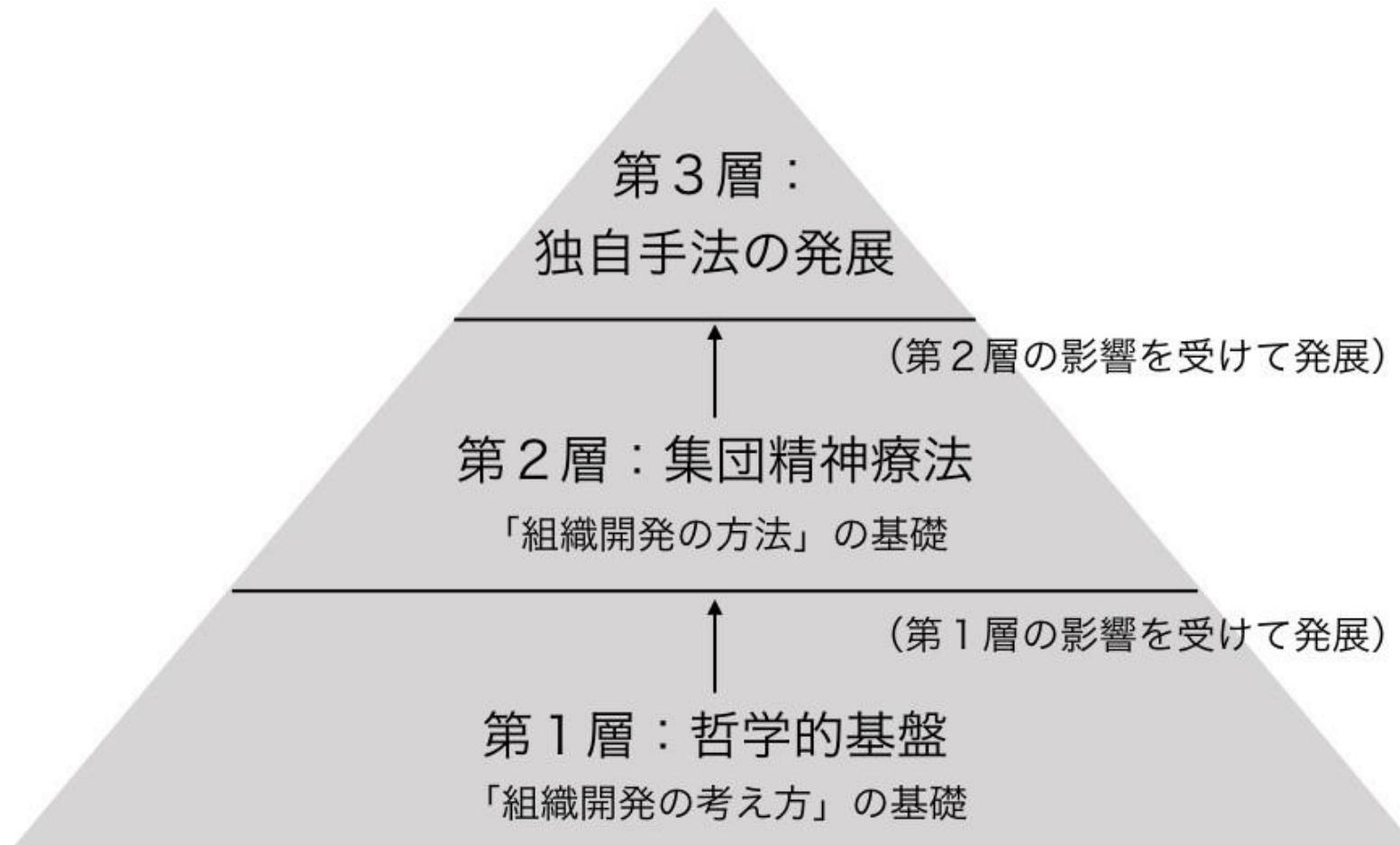
②ガチ対話

So What?

可視化された問題を
関係者一同で真剣勝負の対話

第3章 組織開発を支える哲学的な基盤

組織開発の3層モデル



デューイ 経験と学習の理論



人間は、「能動的に環境に働きかける存在」であり、「経験」を積むことが出来る

「経験」に対する「反省的思考（振り返り）」を通して、「知」を形成する

第3章 組織開発を支える哲学的な基盤

万協製薬・社長直行使

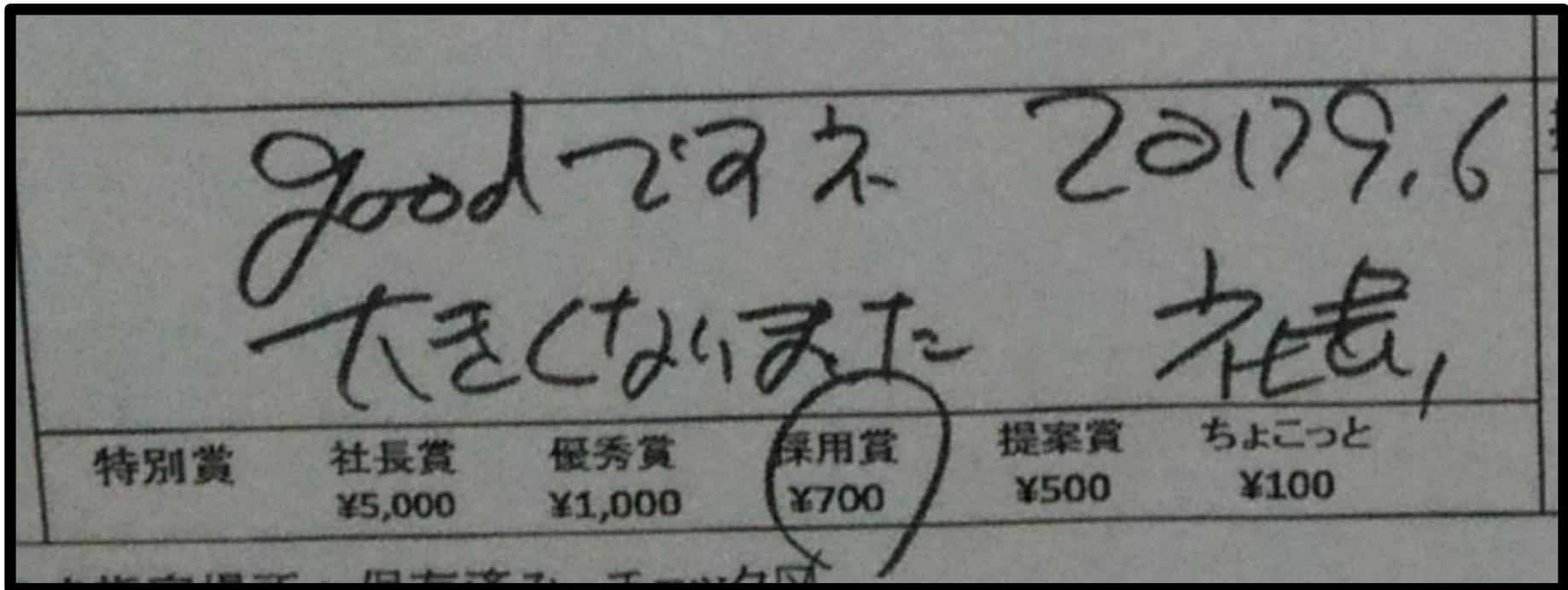
社長直行使！！ 万協をもっと、良くしよ～(^^)／ 提案書・報告書

提案日	2017年7月21日	NO.													
所属	製造部 包装課	写真													
氏名	上田悦子														
今、困っていること、改善したいこと	マークスカートナー10号機の軽過量排出時の受け皿(ステンレス製)のサイズが小さく、周囲をかこっていない為、軽過量で排出された製品が落下することがあり、それを防止するためにプラ板などを使って、応急的に対応していました。 サイズが大きい製品は、すぐにいっさいになる事がありました。	変更前													
提案	受け皿のサイズを大きくしてもらう様に山村さんに相談し協力して、周囲を囲う形で、サイズを測り約10cm広くしたものをステンレスで製作していきました。	変更後													
期待できる効果	製品落下防止、見た目の改善になりました。 効率UPにもつながりました。	提案者からのコメント													
社長の返事	<p>goodですね 2017.9.6 大きくなりましたが、大丈夫です。</p> <table><tr><td>特別賞</td><td>社員賞</td><td>優秀賞</td><td>公用賞</td><td>提案賞</td><td>ちょこっと</td></tr><tr><td></td><td>¥5,000</td><td>¥1,000</td><td>¥700</td><td>¥500</td><td>¥100</td></tr></table>	特別賞	社員賞	優秀賞	公用賞	提案賞	ちょこっと		¥5,000	¥1,000	¥700	¥500	¥100		
特別賞	社員賞	優秀賞	公用賞	提案賞	ちょこっと										
	¥5,000	¥1,000	¥700	¥500	¥100										

ファイルを指定場所へ保存済み。チェック 【Free(banryo-sv) フォルダ→提案書提出用フォルダへ 保存】

第3章 組織開発を支える哲学的な基盤

万協製薬・社長直行使



デューイ 経験と学習の理論

＜現在のリーダーシップ開発論の主流＞

マッコール「一皮むける経験」

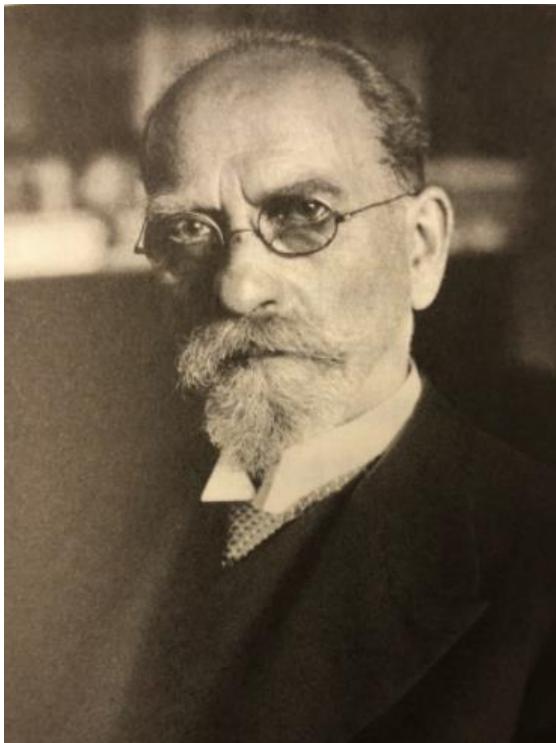
+

デューイ「内省」

↓

「リーダーはタフな経験と内省で育つ」

フッサー 「今—ここ」の理論



経験しているものを、そのまま知
覚できていない
自明なものを子細に見つめなお
すことが大切

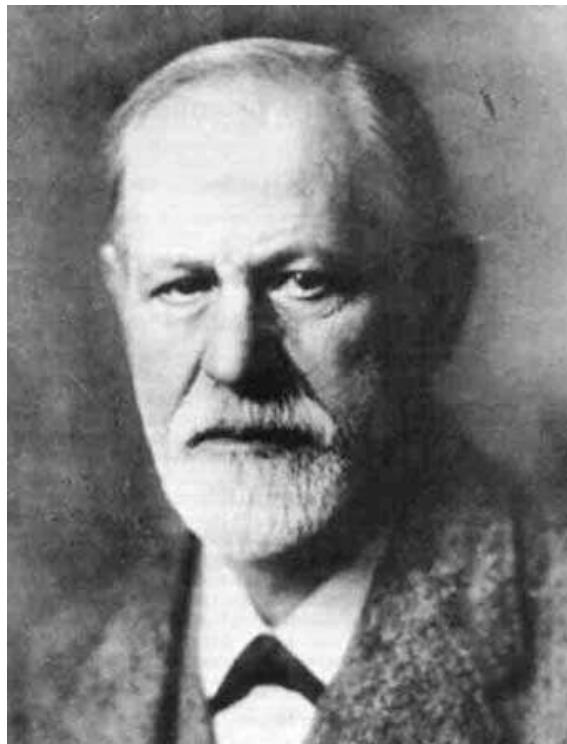
「今—ここ」の状態を
「見える化」すること

フッサー 「今—ここ」の理論

RAS
(Reticular Activating System)

網様体賦活系 (もうようたいふかつけい)

フロイト 精神分析学



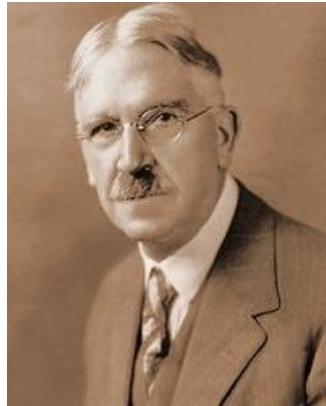
組織で、ふだんは意識にの
ぼらない抑圧を、みんなで
顕在化させ、意識化しあう
行為

第3章 組織開発を支える哲学的な基盤

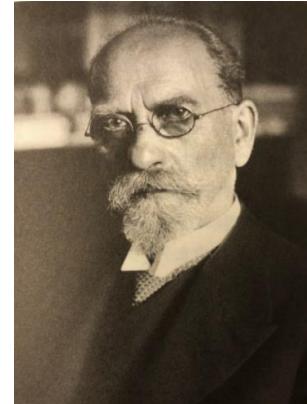
万協製薬・チコミファミリー制度



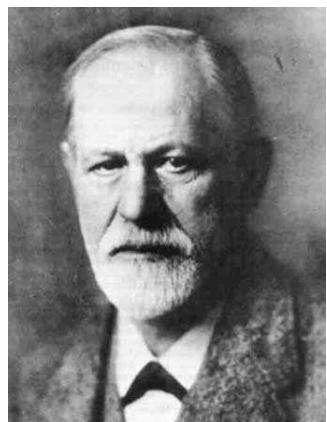
第3章 組織開発を支える哲学的な基盤



デューイ
経験と振り返りによる
意識化



フッサー
今ここにある
自明のものを意識化



フロイト
意識の下にある
見えないものを意識化

第3章 組織開発を支える哲学的な基盤

