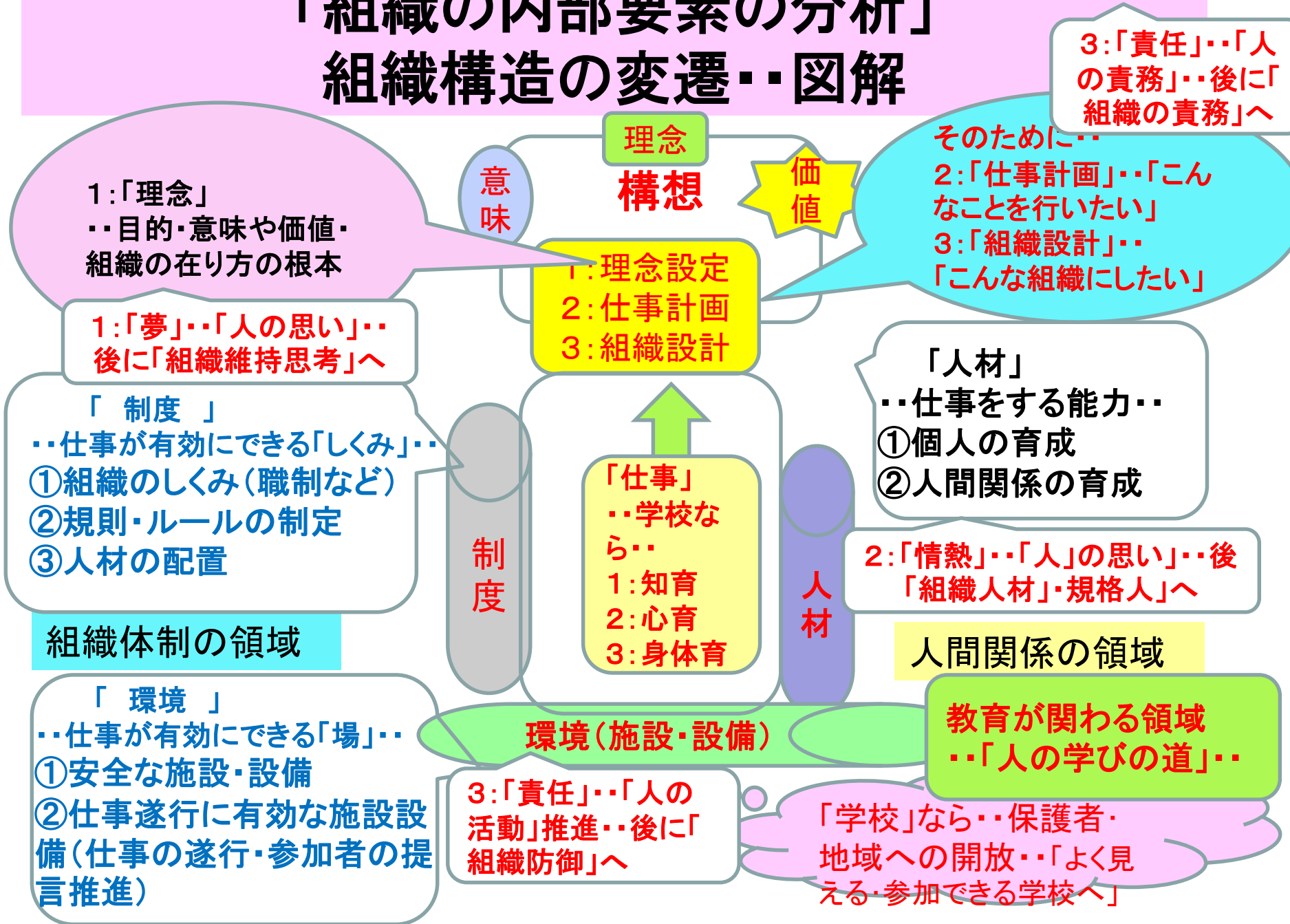


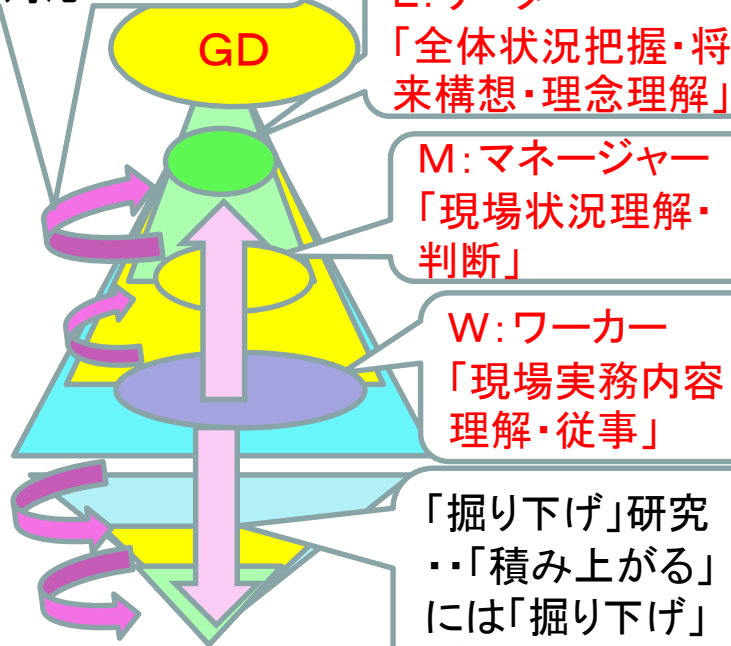
「組織の内部要素の分析」 組織構造の変遷・図解



「個人意識の段階的育成へ」

「重層柔軟人材」メンタル育成

「積み上げ」研修
・・現状を前提とした対応



日本型育成・・「全人的な研修」・・
縦横分業化ではない

「人材育成」の研修（積み上げと掘り下げ）

・・私達は、「積み上げ研修」によって、技能と知識を増していく。その時に、一段の「レベルアップ」時がやってくる。WからMへ、さらにLへと・・

実はその時に飛躍するには、「掘り下げ研修」が必要となる

『U理論』では、「掘り下げ」をすすめる。掘り下げず「積み上げる」のは「逆U理論」として批判

「左図」=WMLへと人材は積み上がり成長する・・実は、それには「掘り下げ」が必要だ。

「解説」＝全人型育成と掘り下げが要点

- ◎日本型の人材育成は・・・現場での仕事(W:ワーカー)から、C(チーフ)、M(マネージャー)、L(リーダー)へと学ばせることである。・・・この全人的育成が、組織の活性化と信頼性を呼ぶ。・・・成功する企業はこうしている・・・(結果を焦る企業は、縦横分業化で、分断型育成で、短期成功・長期失敗となる)
- ◎「積み上げ研修」・・・「偉くなる」には「知識や技能の増加や高まり」が必要・・・しかし、「賢くなる」には「知識や技能の基本への立ち返り」(「知識の基本やその意味や価値観の掘り下げ)が必要・・・「掘り下げの学習・研究」
 - ・短期的育成では、積み上げ型が効果的で、そうなる組織が多い・・・でも長期的には失敗する可能性も多い・・・

「人材育成のために学校ができること」

・・・「個upと相互関係up」のための教育・・・

「最良組織」を・・・「人」からの視点で検討すると・・・

組織法則＝個人力×協力の質と量

力量ある個の奢り

②「教育の仕事」・・・
個の奢りへの戒め

「個の力
量」

「最良組織」
個の力量強
＋相互協力

⑤「教育の仕事」・・・
最良プランへの協力

「最悪組織」
力量強の個
・相互不信・対
立

④「教育の仕事」・・・
個の内省(契機は自
己の限界・挫折経験
など)を支える・・・「心
のサポート」

「未熟組織」
個の力量弱
＋相互協力

「最低組織」
力量弱の個・相互
不信・対立

①「教育の仕事」・・・個
の力量up(「知徳体」で
の育成)

「相互関
係力」

③「教育の仕事」・・・
個の成長への叱咤・
馴れ合いへの警告

「解説」・・・「教育の仕事」・・・最良組織は力量ある個人の相互協力の状態・・・それには、まずは①「力量up」の仕事がある・・・だが、力量があると相互対立も起きる・・・②それへの「戒め」や、③「力量不足での馴れ合い」への「叱咤」・・・さらに、相互対立で挫折・限界に陥った④「個の再生の支援」の仕事・・・そして、最後に⑤「最良組織プラン作成へのアドバイス」の仕事となる

「成長」・・・知と心

1:「知力」・・・「学習論」での展開

・・・「習得」～「探究」～「FW設定」～「活用」

という学習力のプロセスができる力・・・

* 習得は積み上げ、探究は掘り下げです

2:「心力」・・・自分の人格の成長です

・・・「主体性」確立～しかし・・・「挫折(おごり・勝負負け)」～「苦悩」～「再生・他者の発見」の過程となります・・・

* 確立は積み上げ、苦悩・再生は掘り下げです