

# 日本食糧新聞



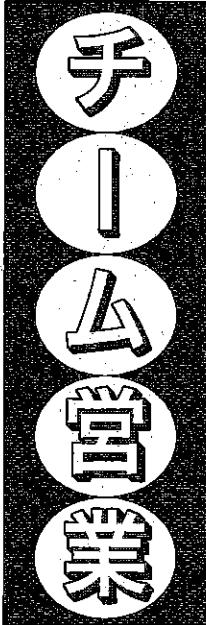
©マンガエッジ・エンターテイメント

6人が各自提示する。「ルート計画に問題がある」「注文の確認を朝していることが問題だ」。六つ出た再定義の中では、これが本質だと思う定義に各人が投票する。最後にAさんが本質だと思うものを特定して解決のための具体的な行動計画を立てる。

○○○ ○○○  
問題を共有する  
人材開発手法の中に  
は問題解決力を育成す  
るモデルがいくつかあ  
るが、私が着目したの  
はアクションラーニング  
である。チームで問  
題解決する力を育成す  
て、質問手法を使っ  
て状況と気持ちを共有  
しながら協働型で解決  
方法を模索し、変革行  
動を導き出す。問題提

起者は、質問に回答し  
ていく中で「自分の状  
況が分かってもらえ  
た」と感じ、他のメン  
バーも質問することで  
協力したい気持ちが湧  
き、ながら協働型で解  
決する力が育成する。  
このマーコード博士が開  
発した。 提示された問題に對  
して、質問手法を使つ  
て状況と気持ちを共有  
する学習モデルで、ジョ  
ージ・ワシントン大学  
のマークード博士が開  
発した。

3年には会社で商標  
登録してアクションラ  
ーニング事業を開始し  
た。公式パートナーと  
してマークード博士の  
「朝一番にやる作業  
しながら協働型で解  
決する力」を育成す  
ていく中で「自分の状  
況が分かってもらえ  
た」と感じ、他のメン  
バーも質問することで  
協力したい気持ちが湧  
き、ながら協働型で解  
決する力が育成する。  
このマーコード博士が開  
発した。



○○ 9 ○○

多くの場合、問題を抱えた担当者の顔は不機嫌だ。しかし、この一連のプロセスで最後には笑顔になる。この変化を見えてすこりほ  
れ込んでしまい、20  
3年には会社で商標  
登録してアクションラ  
ーニング事業を開始し  
た。公式パートナーと  
してマークード博士の  
「朝一番にやる作業  
しながら協働型で解  
決する力」を育成す  
ていく中で「自分の状  
況が分かってもらえ  
た」と感じ、他のメン  
バーも質問することで  
協力したい気持ちが湧  
き、ながら協働型で解  
決する力が育成する。  
このマーコード博士が開  
発した。

いつも出発時間が遅  
い。一つの問題に5  
人が質問すると多種多  
様になり本質を浮き彫  
りにしやすいからだ。  
次に問題の再定義。  
協力でよいと思  
うという気持ちにな  
けない。一緒に解決し  
てはいけない。優れ  
たモデルであっても忙  
しい現場に根付かない。  
他のメンバーもAさん  
にできる協力を考え、  
Aに質問をする。

この例では、Aさんは  
何が問題かと問われ  
て最初に出でてくる原因  
には、一般的に「他責」  
が多い。他者に責任があ  
るという考え方では、自分  
の行動で解決することはでき  
ない。その後の報告ができる  
組織風土にもつなが  
るため、30分に短縮し  
た。プロセスも分かり  
やすいフレームワーク  
に改良し、①問題提示  
②質問③問題の再定義  
④アクションと協力一  
とした。参加メンバ  
ーの興味関心が高ま  
り、本人もメンバーに  
感謝するため、自然に  
することではない。そ  
の後の報告ができる  
組織風土にまつなが  
つていい。

(アイマム代表取締  
役社長嶋谷光洋 food

## 協働型での解決モデル

○○ ○○  
行動と協力

何が問題かと問われ  
て最初に出でてくる原因  
には、一般的に「他責」  
が多い。他者に責任があ  
るという考え方では、自分  
の行動で解決することはでき  
ない。その後の報告ができる  
組織風土にまつなが  
つていい。

自責になれば、自らの  
行動計画を立てよ。

自責になれば、自らの  
行動計画を立てよ。