

チェンジ・エージェント オープンセミナー 一覧表

テーマ	システム思考						組織開発・リーダーシップ開発(学習する組織)										
期間形態	1日間			1日間			チェンジ・エージェントアカデミー 全6回(5~6ヶ月間)			2日間(通い)		2日間(通い)		2日間(通い)		チェンジ・エージェントアカデミー 全6回(5~6ヶ月間)	
セミナーメニュー	システム思考トレーニング 基礎編			システム思考トレーニング 実践編			システム思考アドバンスセミナー(1) システム変容のためのリーダーシップ ~ドネラ・メドウズに学ぶ			組織開発セミナー 「学習する組織5つのディシプリン」		学習する組織を導くリーダーシップ 「アクションインクワイアリー」		システムアウェアネス ~心理学ベースの行動変革~		組織開発アドバンスセミナー(1) ピーター・センゲの『学習する組織』に学ぶ	
開催地	東京	大阪	東京	東京	大阪	東京	東京			東京	大阪	東京		東京		東京	
開催日程	4/18	6/21	7/25	4/19	6/22	7/26	次回開催予定未定			5/23-24	7/5-6	7/11-12		6/15 - 16		4/24, 5/15, 6/5 6/26, 7/10, 8/7	
レベル	基礎			実践			実践			基礎		実践		基礎・実践		実践	
対象者	入門 - 初級者			システム思考トレーニング基礎編を受講された方・あるいは同等程度の知識がおりの方			学ぶ意欲のある社会人の方。「フィードバック・ループ」の概念及び手法(時系列変化パターングラフとループ図)について事前に学んでいる方を前提に進めます。以前に弊社の「システム思考トレーニング基礎編」または同等以上のコースを受けていない方には、事前にご受講いただくことを推奨。			組織開発の文脈がはじめての方は、基礎編からの受講をお勧めしております。組織開発を仕事にしている方や、組織で実践されている方は、目的に合わせて選択ください。		現場でリーダーの立場にあって組織の活性化を対感覚で図りたい方、自己マスターを深めたい方、クライアントの自己マスターを高める支援を行う方、グループを対象にファシリテーションする方		組織開発セミナー「学習する組織5つのディシプリン」を御受講された、現場リーダー・ネットワークリーダーとして、組織開発を実践しているかた。組織開発の文脈がはじめての方は、基礎編と合わせての受講を推奨。			
内容の焦点	システム思考			システム思考 (メンタルモデル)			システム思考			システム思考 メンタルモデル 自己マスター チーム学習 共有ビジョン		アクション・インクワイアリー メンタルモデル 自己マスター		システム・アウェアネス 自己マスター システム思考 メンタル・モデル		システム思考 メンタルモデル 自己マスター チーム学習 共有ビジョン	
事例	事業戦略の視点で 個人、組織、事業関連、オペレーションの課題などを取り扱う						組織をいかに良くするかという視点で 組織開発・リーダーシップ開発・人材育成の文脈を取り扱う										
特徴	複雑な状況で、大局、全体像、根本を捉える思考法の基本理論と方法論を身につける。 基本ツールとして、時系列変化パターングラフや、フィードバックループの使い方。基本概念をつかんでいただくため、経営戦略演習などこちらで用意した題材をもとに学習する。			システム思考の上級概念(ストック・フロー/レバレッジポイント/メンタルモデル/システム原型等)を習得しながら、現実にある自己の課題への応用と実践力をつける。			システム思考のさまざまな極意、上級概念(ストック・フロー/レバレッジポイント/メンタルモデル/システム原型等)についてを読み解きながら理解を深め、平行して自分自身の課題についてシステム思考のプロセスで取り組み、他の実践者たちと共に学ぶことで、自己の課題への応用、実践力をつける。			強くしなやかに成長し続ける組織への変革理論と方法論として、ピーター・センゲの提唱する「学習する組織」の5つの能力(学習領域)システム思考・メンタルモデル・自己マスター・チーム学習・共有ビジョンを学ぶ。		個人・二者間・組織へ変容を促す組織論や学習理論として、日々の事業活動における実践をベースにしたグループ学習手法である、「アクション・インクワイアリー(行動探求)」を学び、リーダーシップの発達・成熟を促す。		心理学をベースに、感情や源が露呈する原点として身体にもフォーカスしながら、人の無意識な言動を意識化するための見立てや方法「システムアウェアネス」の手法を学ぶ。		学習する組織の5つのディシプリン、それぞれについて、本の内容から浮かび上がる洞察や問いについて議論し、また実践者同士の課題や悩みについて対話することで「知る」「理解する」レベルから「できる」「体得する」レベルを目指します。	
目的期待効果(例)	<ul style="list-style-type: none"> ロジカルシンキングだけでは解決できない複雑な課題を解決したい 効果的な戦略策定を行いたい 対症療法ではなく、本質的な問題解決を図りたい 視野を広め、長期的、複眼的、戦略的なものの見方が身につく 			<ul style="list-style-type: none"> ・ビジョン・目標達成、問題解決などの望ましい変化を起こすためのリーダーシップ能力を磨く ・べき論に囚われることなく、現実の人間関係、組織、地域などがなぜ今の挙動を起こしているかを理解する ・目的、ビジョン、目標の達成に必要なシステム・デザインを、地に足の着いた実効性のあるものにする 			<ul style="list-style-type: none"> ・主体性や創造性が発揮されるしなやかに強いチームをつくりたい ・難しい議題や状況において相互的に会話するための話し方を身につけたい ・ビジョン策定力、対話力、システム思考力の向上させたい ・変革へのリーダーシップ力を育成したい 			<ul style="list-style-type: none"> ・より広い視野からヒューマンシステムを全体的に見る視点を育て、要素(ロール)間に働くダイナミクスを知る。 ・個々の源泉に繋がる資質とそれが自然に発露したリーダーシップのあり方を知り、ひいてはチームがもつ源泉と所属する個が矛盾しないチームビルディングのためのコツをつかむ。 		<ul style="list-style-type: none"> ・ビジョン・目標達成、問題解決などの望ましい変化を起こすためのリーダーシップ能力を磨く ・べき論に囚われることなく、現実の人間関係、組織、地域などがなぜ今の挙動を起こしているかを理解する ・目的、ビジョン、目標の達成に必要な対話プロセスを、地に足の着いた実効性のあるものにする 					

基礎編・実践編を併せて受講されることをお勧めしております。特にシステム思考は基礎編 実践編の順に受講ください。