

2015年9月にコーチングアワセルブズ・カンファレンスがモントリオールで行われました。コーチングアワセルブズ(以下COと略します)とは、日本ではリフレクション・ラウンドテーブルという名称でジェイフィールが展開している、マネジャーが内省と対話を繰り返し、自分達の経験から学び合い成長する場・マネジャー達を元気にするプログラムです。このプログラムの開発者でもあるカナダ マギル大学のヘンリー・ミンツバーグ教授の下、世界各国からコンサルタントや研究者、導入クライアント企業といった参加者が集まり、最新の研究発表・事例紹介といった世界大会が開催、日本への導入第一人者であるジェイフィール取締役・重光とコンサルタントの岡本が参加してきました。

大自然の中で対話をする

初日はパートナーだけのクローズドなセッションを行いました。モントリオールの丘は頂上までは40分ほど。ヘンリーからモントリオールの街の歴史や由来などについてレクチャーがありました。



最終日には希望者を募ってカヌーでのアクティビティを行いました。国立公園の中の川をカヌーで3時間くらい進みます。カヌーは2人1組で、うまく連携できないと前に進みません。これもチームビルディング。



まるで墨絵の世界のような大自然の中、これからのCOについて対話をしました。「ベアを組んだジョナサンに「前に進むばかりでなく、一度後ろに下がってみると視野が広がりますよ。」と提案すると「早速やってみよう。」と当たり前のように受け入れ、すぐにカヌーで実践しました。雄大な自然の中本当にそうだと実感しました。大自然に囲まれると素が出るものです。ジョナサンは日頃から当たり前のように受け入れる姿勢を持っていることがわかります。



「当たり前のように受け入れる」スタイルは大会中随所に見られ、これぞCOだと感じました。

世界大会のアジェンダは

刺激的な話題がてんこ盛り。ヘンリーから直接話が聞けることはもちろん、コミュニティシップ、組織開発、ピアコーチング、ジョナサン・ファンリテーションによるモーニングリフレクション、他国のケースと、魅力的でわくわくするコンテンツが満載でした。全員参加による対話では、各国で課題となっているのは、ヤングジェネレーションとミドル・シニアとのコミュニケーションギャップ、女性の活躍促進があり、どこも同じだなと改めて感じました。

ヘンリー・ミンツバーグからのメッセージ

経験学習の重要性

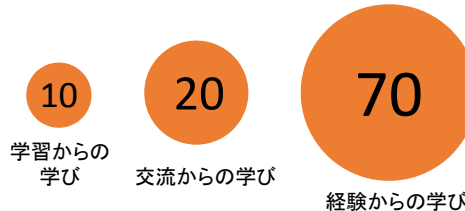
改めて学びの第三世代と言われる経験学習方式が重要であると述べています。理論や知識を学ぶことは、目に見えていることを学んでいるに過ぎず、単なる知識の詰め込みであって理解したことにはなりません。多くの人と対話し、知識や経験を共有することによって暗黙知が掘り起こされ、理解が深まると言われています。それは今回のカンファレンスを通じて改めて確信となりました。

フィルも、旧来の学び(知識の詰め込み)は個人にのみフォーカスをされるものであり、一方のソーシャルラーニングにおいて、理解とは、その中味について話すことと、実際の人生における経験の相互作用から形成されると言っています。ソーシャルラーニングでは、インパクトのあることを学んでいると同時に、社会的にも互いに作用を起しますし、この学びを実践の行動へと変換する機会ともなるのです。

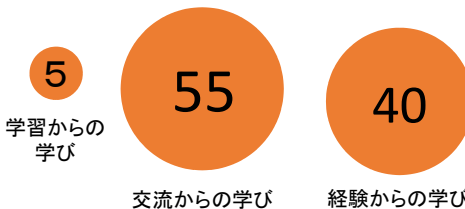


チャールズ(イギリス人 ロイヤルソサエティ、およびブリティッシュインスティテュートのフェロー)による経験学習に関する研究発表も興味深いものでした。「マネジャーが何から学んでいるか」について、「同僚からの非公式なおしゃべりによる」が80%。対して「上司や同僚からの仕事の指示」は約45%なのです。

学びの法則



これは経験学習のフレームワークです。さらに、研究結果から、高いモチベーションかつ柔軟な組織では5:55:40となります。強く規制され、低いモチベーションの曾木では40:40:20なのです。



さらに女性のマネジャーにとっては5:40:55ということが有効である、と実証されました。ジェイフィールではリフレクション・ラウンドテーブル女性版を新たに始めます。多くの企業で取り組みが始まっている女性活躍において、有効な取り組みとなると思われます。

日本からの発表

ジェイフィール 取締役 重光直之



重光から、日本の取り組みについて発表しました。この8年間でリフレクション・ラウンドテーブルの卒業生は2606人となりました。

日本でCOをやってきた印象は次の2つです。
①フレームに秘訣がある。
②(MBAなどの資格を得て、武器を身に付けるのではなく)鎧を脱ぐプログラムである。

マネジャーとしての成長だけでなく、組織の課題を見つけて成長することにもポイントを置いています。コミュニティに重点を置いているところは世界と共通するところですが、ここまで忠実なやり方をしているのは日本だけのように感じました。

世界の取り組みは

オーストラリアでは移民再審裁判所でCOを導入しています。キックオフ以外は電話会議で行っているようですが、「互いに支援しあうようになった」「マネジャーとして自信がついてきた」という声が聞かれるそうです。デンマークでは官公庁や大学で導入されています。民間はこれからのようです。「CO is simple, simple is elegance(完璧な人間はいない 学びあえばいいのだ)」という言葉が印象的でした。デンマークでは子どものころから「あなたはなぜそう思うの？」と聞くそうです。COがなじんでいると感じます。女性の社会進出が進んでいるのは国の制度ができていますか。男性も5か月は育休をとるそうです。メキシコのある企業では、マネジャーたちが工場へ足を運び、COを行っています。その場で何が起きているかを自分たちの目で見るために工場へテーブルを持ってきたそうです。

This is CO!

CO世界大会はありのままを報告する、まさに国を超えたソーシャルラーニングの場でありました。全員参加のラウンドテーブルでは、登壇者はステージに上がりません。



こちらの写真。ヘンリーはどこにいますでしょうか？



正解は左端です。有名な教授だからといって、特別扱いはありません。これぞCOです。