

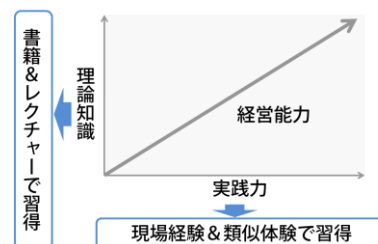
## WSI プチ MBA について

### 【WSI プチ MBA 勉強会の 5 つの特徴】

WSI プチ MBA は、赤ちゃん連れでも安心の環境で、時間や場所などの制約を持ちながらも組織に貢献するための思考技術を学ぶ場です。次の 5 つの特徴があります。

#### 1. ケースメソッドで学ぶ<sup>1</sup>

ケースメソッドとは、職場で起こりうるトラブルなどの事例が描かれたケース教材を使って、疑似的に「経験」することで意思決定力を鍛えるビジネスパーソン向けの思考トレーニングです。成人の能力開発には良質な経験を積むこと、とくに既存の知識や経験が通用しないタフな環境で、経験することが成長につながります。しかし適切な難易度とタイミングで経験を得ることは容易ではないため、他者の事例が描かれたケース教材を使って、疑似的に「経験」することで学ぶ教育手法です。なお経験学習プロセスに則り、ディスカッションの最後には必ずリフレクション（内省的観察）をして、学びを言語化してもらいます。



高木(2004)などを基に国保加藤修正 (2009)

#### 2. 参加者は「ラーニング・コミュニティ」となる

知識を得ることではなく、思考力を鍛えることをゴールにするケースメソッド教育では、講師が一方向的に講義をするのではなく、参加者が各自の考え・判断・意見を持ち寄り、ディスカッションという思考を重ね合わせるプロセスによって思考を深めます。講師のファシリテーションの元、ディスカッションの参加者は、Learning Community に集ったメンバーの成長プロセスに互いに貢献するために、傾聴と自己開示（発言）を積極的に行うことが求められます。

#### 3. ディスカッションと理論レクチャーがセット

WSI プチ MBA では、ディスカッションだけでなく理論のレクチャーもあります。ケース・ディスカッションによる実務の疑似経験の後にレクチャーを提供することで、概念化がしやすくなり、理論を「わかる」だけでなく、「使える」ようになります。なお当勉強会は、1 回の受講では自らに足りないものを自覚するだけですが、3 回以上で思考に変化が現れはじめ、6 回以上で安定的に意識変化がおこるため、継続受講を推奨しています。

#### 4. クラスはすべて「経営学」

組織を効果的・効率的に運用するための知見である「経営学」は、経営者や管理職だけでなく、働くすべての人に有効な学問です。経営学を学ぶことは、日々の職場でのコミュニケーションスキルの向上につながり、人間関係も改善されることがあります。また働きながら子育てをする人にとっては、家庭の運営はまさに経営者、管理職の仕事と同じです。

#### 5. 志を同じくする仲間が見つかる！

同じテーブルでディスカッションをした人は同志のような存在。会社や業界は違っても、似たような境遇で共感できる人と一緒に学ぶことで、復職後も助けあえるネットワークができます。

### 【学習内容】

プチ MBA では以下の 3 分野の思考力、9 つの挑戦課題のケースメソッド教育を通じて身につけることを目指します。

#### (1) マネジャー思考：

「他者を使ってものごとを成し遂げること」と定義されるマネジャー思考<sup>2</sup>。限られた時間の中では、自分が効率的に働くのはもちろんのこと、他者の力をうまく借りながら成果を出すための思考が求められます。

#### (2) リーダーシップの構造づくり軸：

効率的に成果を出すために必要な思考。自分が貢献すべき組織の目的を理解して、必要なしくみや人間関係をどのように作るべきかを考えて行動することが求められます。

#### (3) 限られた時間の「壁」を乗り越える力：

限られた時間で業務を行う苦境をプレビューし、予め対策を検討しておくことで、いざというときにその力を発揮できます。

※プチ MBA ではスリーエム ジャパン株式会社 ダイバーシティ & キャリア推進部寄贈の「ポスト・イット® 強粘着ノート」を使用しています。

<sup>1</sup> 高木・竹内 (2010) 「ケースメソッド教授法入門」慶應義塾大学出版会をもとに国保が編集

<sup>2</sup> マネジャー思考についての詳細は参考文献 (中原淳「駆け出しマネジャーの成長論」中公新書ラクレ) をご参照ください。

**【9つの挑戦課題】** ※①から⑦は中原（2014）より引用、⑧から⑨はオリジナル。

カテゴリー		挑戦課題		知
(1) マネジャー思考	(3) 限られた時間の「壁」を乗り越える力	①部下育成	リスクをとって部下に仕事を任せ、適切なタイミングでフィードバックすること。「ちょっと危なっかしい部下にあえて難しめの仕事を振り、マネジャーとして進捗を管理すること」が大切。	他者管理
		②目標咀嚼	会社が作った目標を自分の部下たちに噛み砕いて説明し、部下たちの納得を得ること。会社の戦略を部門の仕事に落とし込み、部下たちに仕事を割り振っていく。	
		③政治交渉	組織内にネットワークを作り出し、それを通じて自部門に資源（ヒト・モノ・カネ）を集めつつ他部門とも協調していくこと。マネジャーが交渉・調整を行う相手には自分の上司も含まれる（ボスマネジメント）	
		④多様な人材管理	多様な雇用形態や文化的背景、年齢の人たちを部下として扱う。職場にどんな人間関係が存在して、誰を動かせば誰が動くのかに関する情報を踏まえて行動する	自己管理
		⑤意思決定	実務担当者より少ない知識や情報を元に、リスクやメリット、デメリットを勘案して適切に部門の意思を決定し、自ら責任を負う。グレーな案件、反対勢力がある案件を扱う	
		⑥マインド維持	いかにその仕事が矛盾や混沌に満ちていようと心を平静に保ち、折れないよう自分を維持する。自分で引き受けなくていいものを分類する、うまく周りの力を借りる	
(2) リーダーシップの構造づくり軸		⑦プレマネバランス	プレイヤーとしての自分とマネジャーとしての自分の心理的・時間的バランスをとっていくこと。失敗すると他の挑戦課題を結合してデフレスパイラルに陥る	タスク管理
		⑧組織全体の構造を踏まえた意思決定	個別最適ではなく全体最適を考えてものごとを判断する（マネジメント視点）。組織の力学をふまえて行動する。	
		⑨リーダーシップの構造づくり軸	リーダーシップの2軸（構造軸と配慮軸）のうち構造軸の強化。基本的にリーダーの役割は、組織の目的（Goal）を設定し、メンバーを動機づけて目的への通路（Path）を歩ませること（Path-Goal Theory）。	

**【プチ MBA 参加者限定のコミュニティ】**

 参加経験者限定 facebook グループ「プチ MBA 参加者コミュニティ」 <https://goo.gl/rFWgkf>

学びに関することはもちろん、楽しく働き続ける Tips 等、様々な情報交換ができます。

勉強会後に参加申請をいただくと、Facebook 上で質問が配信されます。「勉強会参加日、申込時の氏名」をご回答ください。勉強会参加者のみの非公開グループのため、ご参加が確認でき次第、数日以内に承認いたします。承認されましたら「Facebook のお知らせ」に参加した旨の連絡が届きます。


**【クラススケジュール】**

クラスのお申し込みは peatix.com で「ワークシフト研究所」を検索・フォローしてください。

**【プログラム監修】**

国保祥子（Akiko, KOKUBO）

博士（経営学）。株式会社ワークシフト研究所所長、育休プチ MBA®代表。静岡県立大学経営情報学部准教授。慶應義塾大学大学院・上智大学非常勤講師、早稲田大学 WBS 研究センター招聘研究員。業務変革コンサルティングを経て、慶應義塾大学大学院経営管理研究科修士課程修了（MBA）、同大学院博士課程修了。大学院時代から民間企業や行政機関の人材育成に従事する。Learning Community を使った意識変革や行動変容を得意分野とする。2014 年に育休期間に経営能力開発を行う「育休プチ MBA®」を立ち上げる。著書に『働く女子のキャリア格差』（ちくま新書）、『人材開発研究大全』第 20 章女性管理職の育成（東京大学出版会）等。1 児の母。

**【株式会社ワークシフト研究所について】**

株式会社ワークシフト研究所は、どんな条件の人でも能力を発揮できる組織を作ることを目的とした研究所です。

Mission: 自らの意思で働き方を選ぶことができ、その選択が周りに尊重される企業と社会を作ること

Vision: 思考と行動で主体的な選択ができる自立した個人、未来を不安ではなく希望だと捉えられる個人を増やす

Value: チームの力で圧倒的な成果を出すための思考技術と、志を共有して互いに支え合うコミュニティをつくる

 メール: support@workshift.co.jp ホームページ: <https://workshift.co.jp/>

 Facebook <https://www.facebook.com/workshift.co.jp/>