

220618\_chatlog

[水波] おはようございます！まもなく10時より開始となります。好きなお飲み物などご準備のうえ、もう少々お待ちください！
おはようございます！今日もよろしくお祈いします！
[水波] チャット欄は自由に発信いただいて構いません。感想やコメントなどお気軽にお寄せください！ ※その際、宛先を『全員』に設定いただきますようお願いいたします。
おはようございます。本日もよろしくお祈いします。
おはようございます！どうぞよろしくお祈いします。今朝のコーヒーは、ペルー チュンキbyスタバ
おはようございます🌞 おはようございます。よろしくお祈いします。
シャーイニー！
おはようございます。予告があってから、今日のイベントを楽しみにしていました。
[遠又] みなさん、どうぞよろしくお祈いいたします！
おはようございます！よろしくお祈いします！
おはようございます、本日は途中までしかいられませんが、楽しみにしています！
長岡先生との師弟対談、印象にのこってます。> 水波さん
おはようございます、楽しみです～
遠又さん、久しぶりですね。
[水波] 堺さんありがとうございます！初回が師匠対談だったので今日は緊張のレベルでいうとだいぶ気持ちは楽です。緊張はしていますが笑
原さん、福井さんワクワクです！
あだ名よびの会社って素敵です。近頃は小学校でも「あだ名禁止」にするところがあるそうで……
最近、神回が多いですね。
最近本当に、人事が「分散と修繕」を実践するべきだと思ってる…
ホントに神回が続きますね！
『組織学習』の安藤さん登壇、うれしい
お裾分けモデルいいですね～
毎度ありがたくおすそ分けいただけてます。
[遠又] こうして共に探究して下さる会員の皆さんからの刺激がいつも励みになっています…！
しゃいにー> 丁寧目めなイントロダクションはクールダウンできるし概観できるしありがたいです！
Q1.ミドルマネージャー50%、プレイヤー50%
[水波] 安藤史江先生の『コアテキスト 組織学習』はMIMIGURI・CULTIBASEにとっての組織学習の教科書の一冊で、今回の遠又さんの話題提供でもベースになっ
田中さん>ありがとうございます～！そういってもらえると有り難いです..！
Q2:Slerからテックカンパニーへの転換
Q1：プレイヤー（②と③の間くらい…） Q2：年功序列型組織からキャリア自律型組織への脱皮（ハード、ソフト両面で）
②ミドルマネージャーです。直近では「品質マネジメントシステム」の定着、浸透に苦慮しています。
②、ワクワクできる組織の実現
A1. ①人材開発部門長、A2. コミュニティ型人材育成 を全社に浸透させること（その前に自部門で）
③魅力ある職場にする
NESさんとは近いと思っています！！
Q1②Q2業務改善への取組、マインドセット
すみません、ホストとパネリストに送ってました👉読んでいただきありがとうございます
Q1. ② Q2. チームとしての力を高めること。エンジニアの継続的な学習促進。
3、オンラインオフラインでのコミュニケーション最適化
唐突なブーメランw
Q1:③ Q2:組織の作りたいカルチャーを組織内で共通認識を持てるようにしたい。
いきなり聴かれると、「なんですかねー」ってなりました。
②知と知を組み合わせるにより、イノベーションを起こすきっかけにする為。
これ、普段言語化して共有できてないかもな～ってということがわかりました……
Q1.② Q2.個人の暗黙知をチームの形式知へと転換？
③、新しい教育への納得感
個々人が分散して学んでいることについて、全体で対話するプロセスも必要ですね。
①「自由にやる、Feedbackを得る、成長を実感する」
自分が学んでこういう方向に行きたいが見え隠れしているけど、確かに組織の目標とは距離が。。逸脱の回が浮かんできた。。
東川町、水が美味しい！
熊野古道、和歌山ですね。
[遠又] 「大工さんの集団」
先ほどの「ルールは与えられたもので、それを守ることに価値を置く」というのはすごくわかります。基本的に組織が受け身になってしまっています
ルールもきちんと意味レベルで分解しないとアップデートしにくいですね。
目指すべき方向性がはじめてから全員で共有できてたのでしょうか？自分たちが何者であるべきか、というところからハレーション起きたりはしなかったのでしょうか？
和歌山の実験場、リアルな別場所
「何も考えずに来なさい！」はすごい（笑）
考えるな、感じる ですか(笑)
行動→認知、は暗黙知→形式知とも関連しそうですね

初期メンバーは大切ですね
コアメンバー作り、大事ですね
パイロットスケールの人選は超大事、共感です。
可燃性人材でも燃えやすさに差はありますね
【遠又】 周りの冷ややかな目・・・
初期メンバー→その周りに広げていく時に、「冷ややかな目」問題はありますね・・・
探索型組織に対して深化型組織の長が「あれは本流の事業じゃない」って公言しちゃったり・・・
土台から変えるが、成果は見えない！
「土台を変えてます」というのを握っておくのはいいですね
【水波】 原さんのお話は安全に試行錯誤するための場を経営へのレポートを通じてやっていたという点で一種の場づくりだよなと思ったりします
原さんと福井さんのコンビ（ほかにもメンバーいるのでしょうけど）、というのも一つの仕掛けだったのではないかと思います。
↑ まだお話し始めて少しですが、押し引きのバランスがすごくよさそうな印象を受けました！
この泥臭さ、とても共感できます。「組織を変える」って結局は「人が変わる」ってことですから。
現場の実態を見せる、のところがとても参考になります
第三者(外部の専門家)をうまく活用するのはいいですね。
経営層自身にも自分の変化を語ってもらったりするといいかもしれないなと思いました。（現場の変化を見せる、の逆バージョン）
語ることにっていうのが、なかなか企業の中で難しい事実
純度の高いカルピス！（笑）
純度の高いカルピス！すごいっくらきます
【遠又】 一夏の淡い思い出w
再現性がないと「あの人たちは特別だから」で済まされちゃうんですね・・・
一夏の淡い思い出に引きずられないのって大事だ。。
【遠又】 「機会が平等でも結果が平等にならない」
ダイレクトに欲しがる人は変わらない、深いですね
20% を変える、のも、十分高い目標だと感じます。
プロセスを重視する、ってことですね
量と質の握り難しそう…
とってもわかる…。
一度薄まったものを再び濃くするのは難しい。
【遠又】 「過程を捉えることで、再現性のある何かが見つかる」
越境だ
【遠又】 自分をさらけ出すのは、ノイズになるという経験学習👉
経験学習の負の部分ですね
自分をさらけ出す＝良くないことっていう風土が、組織学習のブレーキになってしまう気がします。
「衝動」(C)MIMIGURI
エンジニアリング的ですよ
【水波】 「新たな知識」が既存の知識と相容れない状況のハンドリングの仕方は？
「後戻り工数」って言われてしまうと、衝動が抑え込まれますね(笑
やわらかいコミュニティを使って、染み出しに期待するのは分かる
お荷物を変えるのが、蝸壺を防ぐ
野中郁次郎さんテイストを感じる…。 NECさんだからかな
【遠又】 既存事業ラインと新規事業ラインは我慢比べ？
野生のカンと概念化・形式知化のやりとり
そうしたお二人の連携、ステキですね！
S→Eの部分の大変さ、ですかね
【水波】 <a href="https://forms.gle/FNxZbg7usJ4BJodu9">https://forms.gle/FNxZbg7usJ4BJodu9</a>
ありがとうございました！
【遠又】 理論は振り返りに効く
「最初に理論から入ると、実験するより勉強に入ってしまう」とても良くわかります。
【質問】 NESさんがミミグリさんをパートナーに選んだ理由について教えて下さい。お差し支えなければ😊
👏👏👏
おすそわけ、めっちゃいっぱいいただきました！ありがとうございました。
興味深いお裾分けをたくさんいただきました。ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
ありがとうございました！
888888
888888888888