

# ケース学習の狙い(その1)「鮮明な気付き！」

… 各人のプロジェクトに対する考え方/とらえ方

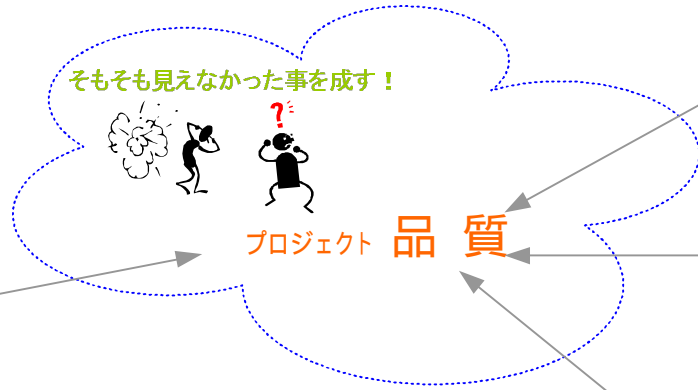
良いものを納めたい！  
喜びの顔が見たい！



3方両得：日本の思考が根底にあるのでは

細分化し→それを管理する：米国型思考

そもそも見えなかった事を成す！



トップダウンで見えている！

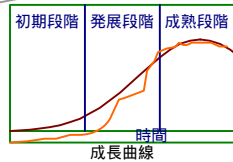


- ・『差』をマネージする。
- ・『穴』をマネージする。



Weinberg「管理方法を人間行動面から」

要求工学  
非機能仕様だ  
追加は別契約だ



PMBOK WBS

組織		
トク		

トップの理念/価値観  
(HP Way)  
BM: (iPodで喜びを)



会社組織  
= 総合力

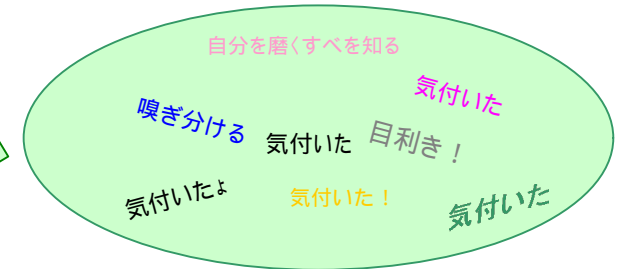
1% × の組織力  
(1%の基軸 = 個人の価値感)



- ・自分が知らなかった事に気付いた。
- ・自分ならこうしたであろうとすることに気付いた。
- ・自分ならもっと「良い策」を取った。
- ・「なるほど！」ここはいただきだ。
- ・自分に記するところがあった。



【IT訴訟判例】



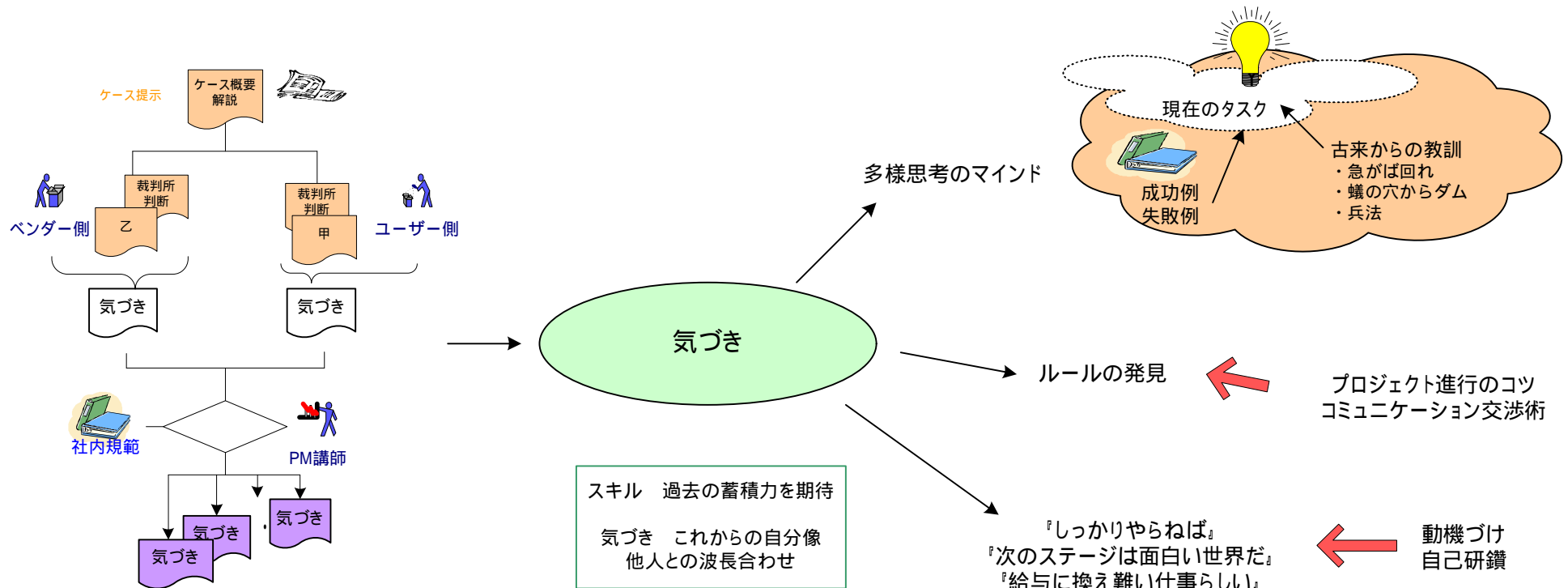
『真相の解明は、裁判の使命ではないし、仮にそうだとすると特にそれが得意だというものでもない』！Sidny Dekker  
『ITシステムは、所詮、人間が築き人間が評価している事象でないか』JA2ANX

## ケース学習(自分で「気づき」)の効果

事後で実際に起きた事故・事件を体感することにより、自分のものとしてまた専門家の1人として、このような事件はどのように処理をしていいのだろうか?、これまでの社内対応は適切であったのだろうか、人間関係とはなんだろうか、会社の裏と表はどうしてこうも違うだろうかなどとあれこれ思いめぐらす機会である。(居酒屋でチョットでたこともあるかも...)このようなちょっとした疑問やこれまでのやり方についてのかすかな違和感が、しばしば論理的考察になるキッカケとなる。「あれ?」「どうして?」「なぜこんな事になったんだろうか?」という自分の素朴な感覚を大切に育み、それが起点で自己研鑽に向かえば企業力になる。

その人の心の中で問題が感知され、思索の芽が育ち始めているからである。素朴な違和感や疑問から出発して思索が深まると、次第に自分の考えが固まってくる。それは「自分の理論」「自分の価値」と呼んでよいものである。自分の理論自分の価値感が心の中で育む段階から、自分と波長の合う人間関係の輪を広げようとする。その過程で自分に無いものは受け入れ易く、また自分の理論を他人にも共有してもらい喜び段階に進もうとする時、コミュニケーションという要素を意識する必要がでてくる。

今や、プロジェクトは会社内だけでなく、多数の外部会社との関係で成り立ち、文化が違う世界人と会話を通してのみ、進行が成功する。コミュニケーションである以上、コミュニケーションを始める(発信する)側、つまり自分の感じている「問題」を他人にわかるように表現し、自分の考えや要求が他人に無理なく理解でき、納得できるように努力することが期待されている。



ケース学習の狙い(その3:事後フォローで自己PDCA習性を)

リスク管理/品質管理委員会 社内態勢

