

組織で人はいかに育つのか？：人材開発研究の最前線

東京大学 大学総合教育研究センター 中原 淳

筆者の専門は「経営学習論 (Management Learning)」ないしは「人的資源開発論 (Human Resource Development)」である。経営学習論とは、企業における人材育成・人材開発の基盤をなすことをめざす学際的な研究領域である。人的資源開発論とは、組織の目標・戦略に合致した知識・スキル・信念を従業員にいかに獲得させ、組織成員性を担保させるかを考察する学問領域である。いずれにしても、組織経営というフィールドに各種の学習研究の知見を組み合わせながら、現場の問題解決に資する実践的かつ臨床的な知の産出をめざしている。

筆者は、これまで「職場学習論 (東京大学出版会, 単著)」「経営学習論 (東京大学出版会, 単著)」等において、一般的な企業の職場において、人は、どのような経験をつみかさね(経験学習)、どのような他者からフィードバックや支援を受け取り(職場学習)、能力を発達させてきたのか、実証的な研究を行ってきた。

最近では研究のスコープをさらに広げて、組織参入前の「大学か

ら企業へのトランジションプロセス」を探究した専門書「活躍する組織人の探究」(東京大学出版会, 共著)を共同研究者とともに上梓したりしている。

いずれにしても、筆者の興味関心の中核は「働く成人がいかに学び、成果を残す人材になっていくか」ということである。各プロセスにおける実証的な研究を積み重ねることで、組織参入前から組織の中核人材に至るプロセスを明らかにしたいと考えている。

このたびの貴学会の基調講演においては、企業・組織における経営学習研究、人材開発研究のフロンティアを紹介することを目的とする。本基調講演において筆者が提供する知見は、理学療法というコンテキストとは「遠い」ものであり、その多くは、そのまま適用は難しいと思われる。聴衆の方々においては、諸知見を解釈し、自らのコンテキストに翻訳してお聞き頂ければ幸いである。企業の人材開発研究の、たとえほんの一部であっても、聴衆の方々にとって参考になることがあれば幸甚である。

「社会人基礎力」がめざすもの

経済産業省経済産業政策局産業人材政策室 橋本 賢二

経済産業省では、これからの職場や社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基盤的能力を「社会人基礎力」として提唱し、その育成の普及をはかっているところである。社会人基礎力は、「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3つの能力とこれらを構成する12の能力要素から成る。『前に踏み出す力』は、一人称で物事を捉え、自ら行動できる力を、『考え抜く力』は、決まった答えを導き出すこと以上に、自ら課題提起し、解決のためのシナリオを描く自律的な思考力を、『チームで働く力』はグループ内の協調性だけに留まらず、多様な人々との繋がりや協働を生み出す力をそれぞれ示している。

こうした社会人基礎力を提唱した主な狙いは以下の2点である。

(1)「成長の針路」を示す社会人基礎力

人の成長においては、「現実を認識し、将来を見据える」中で、「目標を立て、実行し、内省する」、これを「さらに次の目標につなげ、

成長のPDCAサイクルをまわしていく」ことが重要である。成長過程の中で、若者自身がその成長の目標とすべき「成長の針路」を示す、これが社会人基礎力の大きな目的のひとつである。

(2) 人材育成における「対話の鍵」としての社会人基礎力

もうひとつ重要なのは「対話の鍵」として、教育の現場で学生と教員、関わる社会人の中で共有し、活用する視点である。目標を「言葉」にし、自ら意識することで「立ち戻って考える」ことができ、また、他者に共有することで「対話」が生まれ、「アドバイスやフィードバックを受ける」ことができる。「教える側」「関わる人々」「教わる若者」の間で活用される『対話』の促進、これが社会人基礎力育成事業を通じて実現したい教育の変革である。

今回の講演では、こうした社会人基礎力の概念を紹介するだけでなく、教育現場で実施されている取組等を交えて、産業界、特に医療現場における社会人基礎力の活用について考える。