

INC-M

マインドにイノベーションを興す

柳生 幸枝

昨今の社会変化のスピードとその大きさには本当に驚かされる。画期的なサービスだとか優良企業だともてはやされた会社があつという間に凋落への一途をたどるなど、新たなビジネスモデルが浮かんで消えていく。

そんな想定不可能な社会を生きる現代の私たちは今、いったい何をよりどころとして生きていけばよいものか。新入社員研修の中で、「働くとはどういうことか？仕事とは何か？」といった議論をしてみると、自分の経済的自立を働く目的に挙げる若者は少なく、むしろ社会に対する貢献をしたいし、そのための手段が「働く」ということだと考えていることがわかる。

しかし、そのような崇高な志はいつしか薄れ、結果として得られるはずであった利益が、そもそもの働く目的となってしまっていないだろうか。

さて、そんなオトナたちのマインドにイノベーションを興すとは、いったいどういうことか。それは、何か新たな大志を抱くといった大きな話ではなく、一つには、かつて抱いていたような理想、すなわち自分が社会や会社に対して貢献したい、という気持ちと呼び戻すことにある。(ただし、そのような志の源泉を持っていると想定しての話であるが。)

また、仕事経験から学習し続ける習慣を身につけることによっても、個人のマインドにイノベーションは興すことができる。オトナの学びとは、経験することと、それを振り返ってその経験を次に何らかの形で生かす、ということを繰り返しながら深められていく。

コルブ(D.A Kolb)は、知識付与型の学習やトレーニングとこのような学びとを区別しており、経験からより良くより深く学ぶには、「具体的な経験」をじっくり振り返るプロセスが大切であり、振り返ったら、それを次の経験に活かせるように「抽象的概念化」することが重要だと述べている。

このようにして得られた学習の成果は、自分自身の成長を感じられる、という報奨となって更なる動機づけのサイクルを生み出すことになるであろう。つまり、組織に起こるさまざまな問題事に対して当事者意識をもって関わろうとする意識と態度・行動が、結果的に個人の成長を促進し、組織の持続的成長をも牽引することになるのである。

変化の激しい時代だからこそ、貪欲に自ら経験を作り出し、深く振り返って、そこから未来に向けた生産的な学習を摘み取る、という実践的行動につなげてみてはどうだろうか。

これらのことは、自分で考え、気づくのが基本だが、MCNでは、研修などによってその支援を行うためのメンバーとプロセスを整えている。

以上