

未来を創造する力をどう育むか？

取材文／伊藤敬太郎

不確実な状況を前向きに楽しみ、「だったらこうしよう！」と自ら未来を切り拓いていく——これからの時代に活躍するのはきつとそんな人たちです。イキイキと自分らしく未来を創造する力を養うために必要なスタンスや行動について、専門家の話をもとに考えます。

今、学校でも企業でも、「人の育て方」は大きく変わろうとしている。全員に一つの正解を与えていればよかった時代は終わり、一人ひとりが自分なりに答えを探り出すことが求められる時代にすでになっている。

先生も上司も明確に示すことができない未来を自分で創っていく力。これをどう養っていけばいいのだろうか。企業の組織開発などに取り組んでいる株式会社ヒューマンバリューの代表取締役社長・兼清俊光氏にいくつかのキーワードを挙げてもらった。

① 未来を思い描く

先行き不透明な時代だからこそ、兼清氏は自分で未来を思い描くことが大切だという。未来を予測したり、未来に正解を求めたりすることは確かに難しい。しかし、「こうありたい」と自分の思いを起点に未来を描くこと

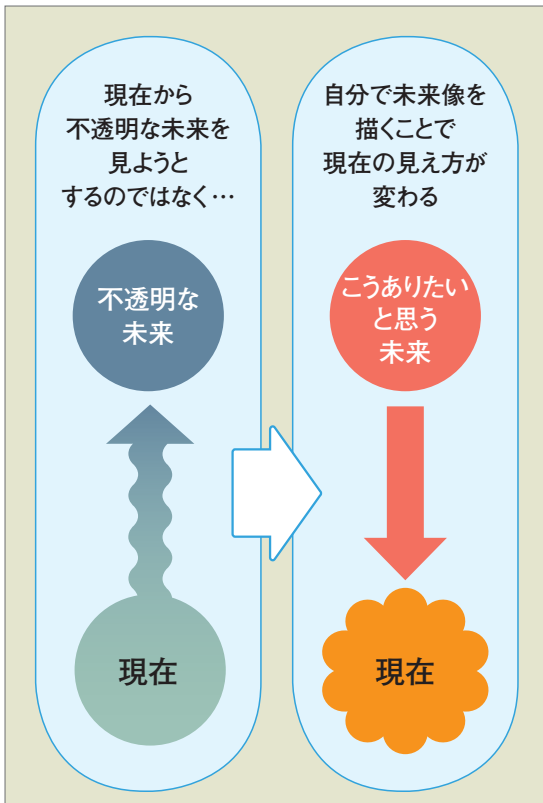
は誰にもできるはずだ(図1)。では、それによって何が変わるのだろうか。

「例えば、『家を建てたい。屋根はこんな色で、玄関は：』と具体的にイメージすると、いつもは気にも留めていなかったいろいろな屋根の色が目飛び込んでくる。するとともっと屋根について調べたいと思う。自分で未来像をありありと描くことができると、今、見

える景色が変わり、気づきや学びへの意欲が生まれてくるんです。誰かに押し付けられて学ぶのは苦痛ですが、自分の未来像が動機ですから、この学びはすごく楽しいんです」

ポイントは、未来を決め、それに向けて計画を立てるのではないということ。思い描いた未来が自然と自分を駆り立ててくれるのだ。

図1 未来を創るために大切なスタンス



② 経験から学ぶ

「学習理論は、大きく客観主義学習理論と構成主義学習理論の2つがあります。前者は教科書から正解を学ぶことを指し、後者は五感を通して、自分の経験から学ぶことを指します。学校の授業でいえばアクティブラーニングなどがその例。未来を創造する

株式会社ヒューマンバリュー
代表取締役社長
兼清俊光氏
人々・組織・社会の「学習の質」の向上に貢献するために、人材開発と組織変革の潮流を踏まえつつ、現場の知識・経験を取り入れ、クライアントとの協働的なアプローチで新しい知識・技術を創造し、変革プロセスをデザイン・実行している。



ために重要なのがこの構成主義学習
なのです」

構成主義学習理論は、世界は客観
的事実（＝正解）として存在している
わけではなく、その人が自分の目で見
た世界がその人にとっての世界だとい
う考え方。つまり、経験を重ねて成長
すれば、その人にとっての世界の見え
方も判断や行動の仕方でも変わって
いく。間違えてもその間違いから学ん
で成長することができる。これが正解の
ない時代に未来を創るためには有効
なのだ。

その際に大切なのがリフレクション
（＝振り返り）だ。

「あのとき自分は何を感じ、どう考
え、なぜあのように行動したのかをそ
のつどしっかりと振り返ることで、自
分を客観的にとらえる『メタ認知能
力』が養われます」

メタ認知能力が高まれば、経験か
ら学ぶ力もさらに高まっていく。

③ 協働する

「不確実な時代には一人で何かを完
結することが難しい。さまざまな個性
や専門性を持った人たちがアイデア
を出し合ってコラボレーションするこ
とが、企業の現場でもこの15年ほどで

一気に浸透しました。今後20年はこれ
がグローバルなレベルで拡大してい
くでしょう」

そこで重要になってくるのが、思
考・文化・価値観が異なる相手とお互
いに認め合って何かを創り上げるコラ
ボレーションスキル。これも経験からし
か学べないスキルの一つだ。

④ 関係の質を高める

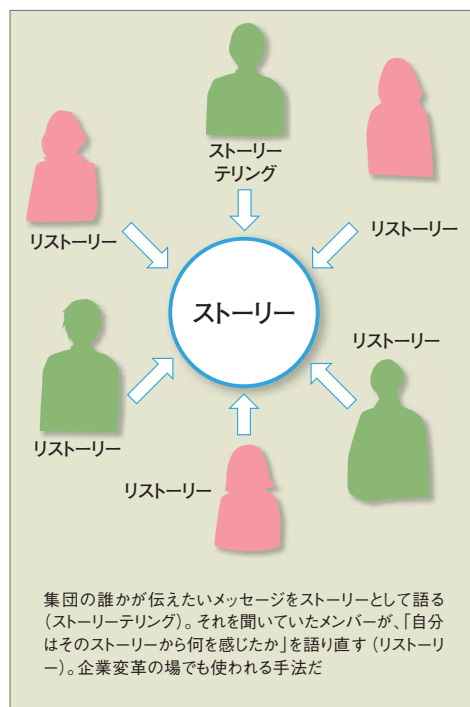
何かを成し遂げるには仲間が必要
不可欠な時代。コラボレーションスキ
ルとは別に、共に働く仲間との人間
関係の質を高めることも重要になっ
ていると兼清氏は指摘する。

「去年の秋ころから急に、企業から
組織開発に関する相談が数多く寄せ
られるようになりました。いくら優秀
な個人を育てても、組織にネガティブ
な雰囲気があれば、成果にはつながら
ない、組織を変えなければダメなんだ
と、人事が気づき始めたということだ
と思います」

「関係の質を高める」とは、つまり、お
互いをよく理解し、自然と声を掛け
合ったり助け合ったりできる関係を
築くということ。

「組織内で関係の質が高まると個人
の思考の質も高まります。そして、何

図2 未来をストーリーとして共有



よりその組織で働くことが楽しくな
るはずですよ」

⑤ ストーリーを語り合う

仲間とともに未来を創ろうと思っ
たら、未来への思いを共有することが
必要。そこで、兼清氏が提案するのは
ストーリーを語ることだ（図2）。

「例えば、選挙の立候補者に『安心・
安全なまちづくり』とだけ訴えられて
もイメージが湧きにくいですが、その

候補者が、『日曜日、公園では子ども
たちの笑い声が聞こえ…』と自分の
理想とする街の情景を丹念な言葉で
語ったとしたら、聞いている人もイメ
ージを共有できるはず。これがストー
リーです。伝える力も伝わる情報量も

よりその組織で働くことが楽しくな
るはずですよ」

ワンフレーズで語るよりはるかに大き
くなります」

また、誰かが語ったストーリーを聞い
ていた人が語り直すこと（リストーリ
ー）によって、ストーリーをより強く共
有できるとともに、一人ひとりの感じ
方の違いも認識することができるとい
う。④の関係の質を高めていくためにも効
果的なやり方だ。

5つの項目はいずれも授業や学校
生活を通して高校でも実践できるも
のだ。また、兼清氏は「先生自身が未
来を描いたり、経験から学んだり、関
係の質を高めてみせたりすることが
大切」とも言う。

未来を創るために大切なのは「今
を変えろ」ということなのだ。

未来を創るために大切なのは「今
を変えろ」ということなのだ。