ワークショップデザイナー育成プログラム 2000 人突破！ 記念講演
多元的共生社会における生涯学習を考えるシリーズ第 18 回

「人生 100 年時代の働く大人の学び方」

講　演：中原淳氏（立教大学　経営学部　教授）
日　時：2018 年 10 月 7 日（日）13：30－15：30
会　場：青山学院大学青山キャンパス 14 号館　大会議室

0.プロローグ

■『働く大人のための「学び」の教科書』をベースとして
こんにちは。今日は『働く大人のための「学び」の教科書』（かんき出版）という本の内容をベースにしながら、「人生 100 年時代の働く大人の学び方」と題して、少しお話をさせていただきます。

『働く大人のための「学び」の教科書』は、“大人がいかに学ぶか”ということを、専門用語を使わず、なるべく簡単に、一般の方向けに書いた本です。人事向けの書籍や専門書などは書いたことはあるのですが、実は、一般の方に向けて書いたことは一回もなくてですね。これが結構難しくて、書き上げるのに、結局 3 年以上かかってしまいました。今日は学び手であると同時に、学びの創り手でもある、ワークショップデザイナーの方も多く参加していらっしゃいますが、ぜひ一般の目線をもって、聞いてください。

■一般的な働く大人が持つ「学び」のイメージ
一般の社会人が「働く大人が学ぶ」と聞くと、反応は決まっています。「は？　今、なんておっしゃいました？」です。ほぼ間違いありません。「わたし、もう会社員だし。ちゃんと仕事もできるし。何、“今さらジロー”なこと言っちゃってんのかな？」。ちなみに“今さらジロー”は、今の学生には通じません（笑）。一般の方にとっては、「学び＝資格」「学び＝学校」「学び＝暗記」というイメージなんですね。

さらにいえば、学習者は未熟者であるという思い込みがあるとも言われています。学べと言われることは、自身がまだ完成されていない人間で、パフォーマンスが低いと言われていることにほかならず、「できない人というラベルをはらないで！」という気持ちが芽生えてしまうのだといいます。こうしたこともあって、社会人にとって、学びはとてつもなく遠いところにあるもの、となっているのです。

■働く大人にとっての「学び」のふたつの役割
ややこしいのはここからです。別に「学ぶことが遠くても、何の問題もないですわ」というならいいんですけれど、現代社会では、学ぶことの役割が大きくなってきているという一面がある。働く大人にとって、学び続けることが、その後の人生を決定づける理由になってしまっている。ここが問題なんです。

現代の働く大人にとって「学ぶこと」の役割にはふたつあると仮置きをします。ひとつめは、環境の変化に応じて、自らを「変化」させること。そして、ふたつめは、長い仕事人生を「完走」すること！　もちろん議論の余地はあると思いますが、こう仮置きをしたうえで、「学ぶことがなぜ重要か？」 「大人の学び方のポイント（原理原則）」についてお話しします。

■聞く→考える→対話→気づくというプロセスを通して、自分の学びの原理原則を創ってほしい
今の時刻は、午後２時。「すこし眠いなぁ。学者の小難しい話、聞きたくないなぁ……」という心の声をひしひしと感じるので、今日の講演では２つの工夫をしています。

ひとつは、今日、ここにいらしているワークショップデザイナーの方の学びのストーリー、言い換えれば、マナビスト（学びの賢人）たちの学びの履歴書を実例としてご紹介いただきながら、「学び方のポイント」をお話ししていきます。具体的な個々の話を題材にしたほうが面白いからですが、ただ、若干注意も必要です。「あの人だからできたんだよ病」にはかからないように！

ここでは、大人の学び方には「ポイント＝原理原則」があるということを“仮に”示します。でも究極を言えば、どうでもいいんです（笑）。他人の学びをそのまま真似るのではなく、自分に適した学びの原理原則は、自分自身でつくる。未来志向で、自身の学びのポイントを語れるようになっていただければと思います。

ふたつめの工夫について。講演会のスタイルというと「聞いて、聞いて、聞いて、帰る」が一般的ですが、僕は生涯をかけて、こういう形式の講演会や人材開発を撤廃するという運動をしているんです（笑）。聞くことがいらないと言っているんじゃないですよ。ただ、聞いて、聞いて、聞いて、帰ったあとは、たいていが忘れ、なにもしない。だからこそ「聞いて、考えて、対話して、気づく」というプロセスを実現したいんです。ですから、だまって話を聞いて帰れると思ったら大間違いです（笑）

何回か、2、3 人で話してもらう対話の時間を設けていきます。ぜひ「私はこう思う」という姿勢で話をしてください。隣の人と違ってもいいんですよ。隣の人とは人生が違うから、違っていてあたりまえです。それから、判断は保留してください。勝ち負けもないし、正しい正しくないということもありません。

では、最初の問いです。「最近、あなたは学んでいますか？」「マイブームは何ですか？」。5 分くらい時間をとりますので、近くの 2、3 人で話してください。もちろん、学んでいないというのでも結構です。ただ、人生は語らないでくださいね。5 分じゃ終わらないので（笑）。では、はじめてください。

＝対話の時間＝

はい、ありがとうございました。「学んでいる」とか、「今は忙しくてなかなかできないだけど、前はやってたよ」とかいろいろだったと思います。今日はこんな感じで進めていきます。

1. なぜ大人は学ばなければならないのか？

■なぜわたしたちは「学ぶこと」とつきあわなければならないのか
ここからは、なぜ大人は学ばなければならないのかという背景を説明します。そのあとで、学びの原理原則をご提案、マナビストたちの学びのストーリーを聞いて、最後は、みなさん自身の原理原則をつくってもらえたらと思っています。

では始めましょう。なぜわたしたちは「学ぶこと」とつきあわなければならないのか。予告しておきますが、気持ちが暗くなりますよ（笑）。大人が学ばなければならない理由は、大きくふたつあります。ひとつは、仕事人生が長くなるから。もうひとつは、仕事の外部環境が変化するから、です。

■大人が学ばなければならない理由 1：仕事人生が長くなるから

まず、仕事人生が長くなるという理由から。現在の日本の平均寿命は、男性が 81 歳、女性が 87 歳ですが、最頻値をみると、男性は 87 歳、女性は 93 歳。つまり、考えているより長生きしてしまうということです。こうした状況から『LIFE SHIFT(ライフ・ シフト)』（東洋経済新報社）という本を著したのが、リンダ・グラットン女史です。ポイントを抜粋すると、「2007 年生まれの日本の子の 50%が、107 歳まで生きるようになる」、「100 年ライフの時代には、80 歳まで働くようになる」という 2 行になります。ものすごく端的ですいません（笑）。

100 年ライフの時代では、仕事人生のほうが組織寿命よりも長くなるので、ひとつの組織にずっと属していられる可能性は低くなります。つまり、長期化する仕事人生に備えて、学び直すこと、時に自分を変えていくことが必要になってきます。

かつての新卒一斉採用、終身雇用の時代は、右肩上がりのエスカレーターのような時代でした。いったん会社というエスカレーターに乗れば、年収も右肩上がりに上がって、そのまま仕事人生の出口まで行けました。ただ、今は、ひとつの組織で仕事人生を終えるということは珍しい時代になっています。日本は終身雇用のイメージがまだありますが、実際には、大卒で入社した会社に定年まで勤めあげる人は 2 割を切っているといわれています。人によっては複数のエスカレーターに乗ったり、踊り場で将来を考えたり。ときにはリセットしたり、学びなおしたりする必要が出てきています。

違う角度から話をすると、これまでの時代の人生は「教育→仕事→定年」の 3 層モデルでした。学生時代を終えてから、ひとつの会社で働き、定年を迎えたのちは仕事はしない。ところが今は、「教育→仕事」の 2 層モデルです。しかも、学生時代にも、インターンだのバイトだのと、仕事の領域が入り込んできている。定年も無化しつつあって、65 歳の就業率を見ても、すでに男性は 3 割、女性も 1.5 割に上っています。定年後に働きたい人も増えています。当たり前だと思っていた働き方、仕事の始め方と終い方がずれてきているということです。

■大人が学ばなければならない理由 2：仕事の外部環境が変化するから

世の中の変化が早く、仕事の外部環境が変化することも大きな理由です。『大人になることのむずかしさ』（岩波現代文庫）という本のなかで、臨床心理学者の河合隼雄先生は、社会を箱に例えています。コミュニティや組織といった箱が、古代社会ではカチッと決まっていて動かない。子供が大人になってその組織の箱に入ったのち、箱が変化することはないんです。つまり、古代社会は、一度大人になるとずっと大人でいられた時代ということです。

「でもね、中原くん。近代社会はちがうんですよ」と河合先生は言うんですね。いえ、実際には言っていないですけど（笑）。近代社会では、時代 A、時代 B、時代 C と時を経るごとに、技術や社会が進歩して、箱が右斜め上に動いていってしまうんです。大人になって箱に入ったと安心していると、進歩した箱が右斜め上に動いている。大人になったと油断していると、次の時代では子供扱いになっちゃうんです。下手をすれば、次世代の子供に逆転されていくのが近代社会。それはここ最近の小学校教育を見ても、容易に想像できるかと思います。例えば、英語の技術にしても、プログラミングにしても、格段に教育内容が充実してきていますから。移動する箱についていくか、いかないかは個人の選択ですけれど、変化についていくとするならば、学びなおす必要が出てきます。

■学ばない日本人は、学べない日本人
ところがです。日本人は社会人になると、世界一学ばない。いえ、学べないと言ったほうがいいかもしれません。長時間労働なうえに、首都圏の平均的な通勤時間は 116 分にも上ります。21 時、22 時に帰宅して、ご飯食べて、お風呂入って、そこから学ぶかというと「いや、無理、無理！」となるでしょう。SE の自己啓発時間を見ても、中国では 10 時間以上勉強している人が 3 割近いのに対し、日本ではまったく学ばないという人が 3 割という現状がある。（出所：2017 年 10 月 12 日　日本経済新聞ソフトウエアの価値創造と日本(7)・中田喜文　同志社大学教授）。こうした現状は、個人を責めるべきではなくて、社会全体として考えていかなければならないことです。

お金の観点からも少しお話します。「学び＝お金」ではありませんが、学ぶことで、将来的な年収の増加や就業確率、専門性の高い職業に就く確率が上昇するということがデータにも表れています。2018 年内閣府『経済財政白書』で、自己啓発が年収に対してどういう効果があるかとみると、1 年目は変化がほぼありませんが、3 年後には 15.7 万円上昇するとあります。専門性の高い職業に就く可能性も高くなる。学び＝お金ではないけれど、いかに生計を保ちながら、長生きするかを考えたときには、やはりお金は大切な視点です。

ほら、暗くなったでしょ（笑）。ここまでは事実を述べてきたつもりです。「学ぶことは楽しいよ、イエーイ！」ではなくて、割とシビアな背景がそこにはあるということです。そして、ここが分水嶺でもある。外部に強制されてから学ぶのか、自分で学びを選んで舵をとるか。あなたはどちらを取りますか？

2. チェックしてみよう！ 働く大人の学び方、原理原則を知ろう

■「大人の学び」3 つの原理原則
働く大人が学ぶ場合、仕事のなかで学ぶことが根源的なのではないかという立場に立って、3 つの学びの原理原則をお話します。

というのも、みなさん、どのくらい仕事場にいらっしゃると思います？ さまざまな統計がありますが、22 歳から 60 歳までの働く時間を計算すると、おおよそ 6 万 8000 時間になるといわれています。学校で学ぶ時間は、明らかにもっと少ない。何が言いたいかというと、人生のうち仕事にかける時間が圧倒的に長い中で、働く大人の学びを考えるのであれば、仕事を通じて学ぶことを重視したほうがいいと思うわけです。そのうえで、大人の学びの学び方には 3 つの原理原則があるということをお伝えします。それぞれをご紹介していきましょう。

■大人の学びの原理原則 1：背伸びの原理
まずは背伸びの原理です。背伸びとは「現在の能力では少し難しさを感じることで、自らがんばったり、他人の助けを借りれば、実現は不可能ではないこと」。働く大人の学びには、この少しの背伸びが大事です。簡単にできる仕事を続けていても、なかなか能力は伸びない。“今日の背伸びは明日の日常”で、いつのまにかできなかったことができるようになる。つまり、端的にいうと「背伸びしていますか？」「仕事上で、助けを借りられたらできそうなことに、チャレンジしていますか？」ということです。

背伸びをしようとしている大人の心理状態を、3 つの同心円で説明することができます。中心の円がコンフォートゾーン。いつもの仕事をしている状態です。ただし、まったりとしているのであまり能力は伸びません。その周りにあるのが、ストレッチゾーンです。緊張はするけれど、適度な背伸びの仕事を任されていて、能力は伸びていきます。

その外側が、パニックゾーン。無茶ぶりの仕事を任されていて学びどころではなく、恐怖と不安で能力どころではないというゾーンです。

では2、3分、時間をとりますので、「今、どんな仕事をしていて、どのゾーンにいるのか」を3人で話し合ってみてください。

＝対話の時間＝

ありがとうございました。お互いに拍手を。人が伸びる源泉は、ストレッチがあること。ややこしい言葉でいうと、デベロップメントチャレンジ、発達的なチャレンジがあるかということになります。

■大人の学びの原理原則2：振り返りの原理

「みなさん、振り返っていますか？」というのがふたつめの原理原則です。日常の自分を、たまに高所から眺める機会をもつこと、これが振り返りです。

振り返りでは3つの問いが大切になります。「What？（何が起こった？）」、「So What？（なんの意味があった？何がよくて何が悪かった？）」、「Now What？（これからどうする？）」を自分の言葉で言えるかどうか。日常生活を右往左往していると、なかなか振り返りの時間はとれないものですが、ぜひ、折に触れて、振り返ってみてください。

ただ、よくありがちなのは、振り返りが反省会になっちゃうパターンです。ほかにもよくあるのが、振り返りを学生に書かせると、「先生は〇〇といっていた。ためになった」「先生は〇〇といっていた。刺激的だった」…以下同文。何が言いたいかというと、僕が言っていたことをそのまま書いているだけで、これでは振り返りにはなりません。いままでの自分の何が良くて、何が悪かったのか、これからどうしていくのかを考えるのが振り返り。過去を見つめて、現在に照らし、未来をつくることが大切です。

ではせっかくなので、振り返りをしてみましょう。ただね、失敗体験を振り返っちゃうと、どんどん暗くなっちゃうので（笑）。ここでは、成功体験を振り返ってみましょう。ここ半年で、プチうれしかった経験を振り返ってください。仕事でも、仕事ではなくてもいいです。それも大成功じゃなくて、「あの一言がうれしかった」くらいでいいんです。ペアになって、2分ずつ、ちょっとだけうれしかったことの振り返りをしていきましょう。はいどうぞ。

＝対話の時間＝

お互いに拍手を。ありがとうございました。

■大人の学びの原理原則3：つながりの原理

３つめは、人は人からフィードバックを受けたときに、学ぶことができるという原理です。自分ひとりでできる今日の自分から、ひとまわり大きくなるためには、支えてくれる他人からの助言やサポート、はげましがあったほうがいい。人とのつながりのなかで、他者を鏡にしながら成長していくことが重要なのです。

ここまで大きく 3 つの原理原則をご紹介しました。加えて、本には書きませんでしたが、「時間」という視点も大事です。2018 年 11 月に発刊予定の『残業学』という私の本では、パーソル総合研究所「働く 1 万人の成長実態調査 2017」のデータを紹介しています。残業時間の増加は、特に月 60 時間以上の層でフィードバック・内省化・職場外学習の機会を損なわせ、育成を阻害するというデータです。長時間労働と、フィードバック・内省化・職場外学習の機会の低さとは相関関係にある。人生の一時期には、モーレツに働かなきゃいけないタイミングもありますが、学び・振り返り・フィードバックが必要なタイミングもある。長時間労働から長期間労働へと時代は動いています。仕事人生が長くなる長期間労働の時代に向け、少しずつパラダイムを変換していく必要があるのです。

■大人の学び行動をチェックしてみよう！

ここからは具体的な話をしていきます。本の中では、3 つの原理原則に加えて、7 つの行動を紹介しています。ただ、大人が学ぶときの行動は、たくさんあっていいと思うんです。本に挙げた 7 つも、カタログというか、ある意味で代表的なもの。すべてをやる必要もなくて、例えば、おもちゃ箱の中にたくさんのおもちゃ（行動）があって、一人ひとりがニーズに合わせて、取り出せばいいと思っています。

今回は、大人の学びの 7 つの行動のうち、あくまで例として 3 つを紹介します。「本を 1 トン読む」「越境する」「教えてみる」の 3 つです。

■大人の学びの行動 1：本を 1 トン読む

ストレッチのある仕事をして、振り返るというのは、直接経験です。直接経験は、めちゃくちゃパワフルな学びになります。ただ、負担は重いし、必ずしもいつも良い経験になるとは限らない。タフな仕事しながらという現実の中では、間接経験から学ぶということも意味をもってきます。「本」は、他者の経験の蓄積。社会経済学に「肩車効果」という言葉があって、「巨人の肩の上にのるから、遠くまで見通せるよね」という意味合いなのですが、まさに本を読むことは肩車効果をもつことになります。

さらに、本を読むことは、「自己を解放」することでもあります。経済学者ケインズは「知的影響から自由なつもりの「実務家」は、たいがい、どこかの「破綻した経済学者」の「奴隷」です」（出所：ケインズ『雇用・利子・貨幣の一般理論』）という言葉を残しています。これ、すごい皮肉なんですけどね。日々生きていると、さまざまな教条、偏見しがらみにしばられていることに、自覚を失ってしまいがち。もともと教養、リベラルアーツ（自己を教条から解放する学問）の原義は、「真理はあなたがたを自由にする」（ヨハネ書）ですから、読書は破たんした古の理論やしがらみから、自らを解放する機会なんだと思うんです。

もうひとつ言えるのは、本を読むと、地図が持てるということ。ロールプレイングゲームにドラゴンクエストがありますよね。あ、今の学生には、ドラクエも通じません（笑）。冒険に出ていくときに、マンションの間取り図をもっていくのか、世界地図をもっていくのかでは、冒険の質が変わってきます。広い地図を持っていくことが大切だということです。

ヤフー株式会社取締役会長の宮坂氏と一緒に研修をした際、彼が「本を 1 トン読め」という話をされました。「1 トン」というのはもちろんメタファですが、そのくらい読めということ。本を読むのは日常の蓄積ですが、続けていくと、ものすごい格差を生みます。文化庁が平成 25 年度に行った「国語に関する世論調査」によると、1 か月にまったく本を読まない大人は 47.5%。一方で、サラリーマンの平均通勤時間は 116 分、この通勤時間を読書にあてると、

年間 425 時間の読書ができる計算になります。1 冊 3 時間、一冊 400 グラムと仮定すると、18 年で 1 トンになる。22 歳から読み始めて 40 歳になるころ、1 トンの差が生まれているのです。

■大人の学びの行動 2：越境する

越境とは、慣れ親しんだ場所を離れて、違和感のある場所へ行くこと。会社を出て、敢えて、自分たちの専門用語が通じない社会に飛び出してみようということです。「社会的孤立」と言う言葉をご存知でしょうか。やばそうな感じがする言葉ですが、家庭と会社を往復して、それ以外の第三の場がないということ。日本は社会的孤立の程度が高い国です。OECD 諸国と社会的孤立の状況を比較すると、「友人、同僚、その他の宗教・スポーツ、文化グループの人とまったく、あるいはめったに付き合わない」と答えた比率が 1 位に（出所：「世界価値観調査 1999-2002」）。これは、かなり厳しい状態です。日本のビジネスパーソンはなかなか外の世界に飛び出せない。仕事関係以外の人と縁を得ることが少ないんです。

ひとつ、越境の事例として、５社異業種・地域課題解決研修をご紹介します。メーカー、運輸、IT といった異業種 5 社の幹部候補が、北海道・美瑛町でフィールドワークをしながら、地域課題を解決するという研修を行いました。新聞やテレビでも取り上げられたのですが、まさに越境系のデザインを盛り込んだ研修です。それぞれの幹部候補の若者が集まるんですが、まあ、最初はまったく通じない会社の専門用語を連発したり、マウンティングをはじめたり（笑）。そんなカチコチの状態で始まって、まずはチームビルディングの一環として、チームに分かれてカレーをつくってもらうんです。うまくいくチームはどんどんカレーができあがっていきます。リーダー・フォロワーが自然にできて、チームがうまく回っていきます。役割分担がうまくいかないチームでは、あそこでもここでもジャガイモを切っていたりします（笑）。そうかと思えば、動く前に話し合いましょうってチームもあったりして、「カレーってなんでしたっけ？」って定義を話しだしちゃう。「インドですか？ 日本ですか？」という具合です。かと思えば、まったくかみ合わないチームは、あっちもこっちもスマホを見ていたりもします。

その後、フィールドワークに出ていくんですが、まあ、とにかくもめるんです。例えば「試作をつくりましょう」といっても、思い浮かぶものが企業によって違うんです。メーカーや運輸の人は、かっちりとある程度完璧なものをイメージしますが、IT 系の人はアジャイルで生み出していくことを考える。同じ言葉ひとつをとっても、もめるんです。ときには、ちゃぶ台をひっくり返されたりもしながら、最終的には美瑛町長に課題解決のプレゼンテーションを行っていくことになります。リーダーシップを鍛えるということが研修の大きな目的ではあるのですが、この一連のプロセスで、参加者は様々な思いを持つことになります。

--メンバーのスキルの高さを感じるたびに自分の中で思うことが多く、申し訳ないという想いが痛みとして常にありました。（A さん）
--自分の会社の中では強みだと思っていたロジック思考が、他社の方と会話すると「強みなんて言えるレベルじゃないな、俺」と痛感しました。自分の周りの人との比較だけで完全に勘違いをしていました。（I さん）

これが、越境の痛みです。自分の芝で発揮するのは「仕事」、隣の芝で発揮されるのが「スキル」だと私は思っています。本当に自分が通用するかは、「外に出ればわかる」。逆に言えば、越境しないと分かりません。

■大人の学びの行動 3：教えてみる

みずから学びの場をつくってみるという行動も、大きな学びになります。学んだことを人に対して語ることができれば、自分の血肉になっているとはよく言われますが、これがなかなか難しい。

ドラッカーの言葉を紹介しましょう。「他人の育成を手がけない限り自分の能力を向上させることはできない。もっとも成果をあげる人は「あなたの最大の功績は何ですか？」と問われると、自分が鍛え上げた人材を引き合いにだして誇るものだ」。良いこといいますね。教えることで学ぶ、というのはよく言われますが、ある程度能力をつけたあとは、次の世代づくりにチャレンジしてもいいのかなと思います。

3.マナビスト（学び賢人）たちの「学びの履歴書」

■あなたの原理・原則は何ですか？　あなたは今後、何を学び、どう生きたいですか？
これまでの話をまとめると、次のようになります。

◎学ぶことは
- 自分を変えること。
- 長期間労働時代を「完走」する工夫
- 会社の成果にもつながるはず

◎学ぶことの原理
- 背伸びの原理
- 振り返りの原理
- つながりの原理
- 本を読む、越境する、他人に教える等の行動

大切なのは「あなたの原理原則は何ですか？」「あなたは今後、何を学び、どう生きたいですか？」という問いの答えを、自身で考えていただきたいということ。どこかに答えがあるわけでありません。

ただ、今回、そのヒントはご提示したいと思います。これから 4 名のマナビスト（学びの達人）に、7 分ずつ、学びのショートストーリーを語っていただきます。それぞれのストーリーが、大きなヒントとなるはずです。

■学びの履歴書 1：マナビスト苅宿教授の場合
10 代：無所属の自由。平凡さに自己嫌悪
23 歳：特別支援学級の担任に　★学びの行動：人から学ぶ
28 歳：普通学級担任に配置換え
34 歳：わからないことがわからない委員会　★学びの行動：人から学ぶ
37 歳：おもしろくなければつまらない精神
42 歳：大学に転職
50 歳：LearningArt2005　★学びの行動：場づくり
54 歳：ワークショップデザイナー育成プログラムスタート　★学びの行動：教えてみる

70 年代安保の渦中に 10 代を過ごした私は、「自分の幸せは自分でつかむ」と考えていました。自由を求め、いろいろな職に就いたのちに、特別支援学校の学級担任になりました。当時担当した子供たちは、重度の知的障害を抱えていて、そこで「人から学ぶ」というか、「勝手に人は動かせない」ということを学びました。言葉も発せない子供もいたのですが、環境を整えてあげることでコミュニケーションがとれるようになるという経験をしたのもこのときです。その後、普通学級に配置換えになって、課題のある学級を担当することも多かったのですが、衝撃的だったのが「わからないことがわからない」ことがあるということ。待つことの難しさの、その向こう側が見えた瞬間でした。そのころからパソコンで授業を面白くすることをやっていて、友人である佐伯胖さん＆アラン・ケイさんの存在から、おもしろくないとつまらないという精神を学びました。その後、大学に転職して、LearningArt2005 に参加したときに、改めて、おもしろがってやることが大事なんだという再発見もしました。これまでの経験を生かして、大人向けに何かできないかと始めたのが、ワークショップデザイナー育成プログラム（WSD）です。2000 人を超える WSD 受講生たちの学び方に多くの刺激を受け、現在に至ります。

■学びの履歴書２：マナビスト M.T.さんの場合

22 歳：特別支援学校教員に採用
29~31 歳：出産、産休・育休
38 歳：特別支援教育コーディネーターに指名　★背伸びの原理、タフアサインメント
34 歳：東京学芸大学大学院に入学　★学びの行動：人から学ぶ
49 歳：ワークショップデザイナー育成プログラム受講
その後：「大人の発達障害って何？」ワークショップを主催

大学を卒業後、障害のある子供たちが通う特別支援学校に採用されました。特別支援学校の授業は、基本的にチームで行うのですが、それがまず私にとっては学びの場となりました。結婚後、娘を二人出産し、子育て修行の日々を送ります。38 歳のときに、人事で特別支援教育コーディネーターに指名されました。タフな仕事への挑戦で、とにかくストレッチの日々でした。6 年経ったころ、自身の実践をまとめたいと大学院に入学しましたが、これも挑戦でした。ところが、修士 2 年目に学校に復帰した際、コーディネーター職を外されてしまったんです。知らない所属に異動して、プチうつ状態になって、今思えばパニックゾーンにいたのかもしれないです。ただ、それもワークショップデザイナー育成プログラム（WSD）を受講しようと思うきっかけへとつながっています。多様な人が集まる WSD は最初、完全アウェイで、まったく言葉が通じないという経験をしました。でも、そこから人脈も広がって、さらなるチャンレンジもできるように。「大人の発達障害って何？」というワークショップも、WSD 同期の後押しがあってはじめられたものです。今後は、特別支援教育コーディネーターのコミュニティをつくりたいですね。場をつくる、触媒みたいな立ち位置が面白いなあと思っています。

わたしだけの「学びの 3 つのコツ」
・ハッタリをかます
・鼻をきかす
・答えは、わたしの中にある

これから何をどのように学ぶ？
・「書く力」「伝える力」をビアジャーナリストアカデミーで学ぶ
・「聴く力」をメタファシリテーションで学ぶ

・「話す力」を噺家さんから学ぶ
・「感情労働」を「応用インプロ」で学ぶ
・「心理学」をアカデミックな場で学ぶ

■学びの履歴書３：マナビスト K.M.さんの場合

22 歳：中堅広告会社に入社
25 歳：某グループの人事子会社へ転職　★学びの行動：本を 1 トン読む
社外のさまざまな学びに参加　★学びの行動：越境する
33 歳：U 理論と出会う　★学びの行動：人から学ぶ
34 歳：ワークショップデザイナー育成プログラム受講
35 歳：親会社人事部へ出向

新卒で入社したのが、中堅広告会社です。毎日、電話帳をかたっぱしから電話するようなド営業をして、正直、学びとは無縁の世界にいたと思っていました。ただ、タフなアサインメントであったことは確かで、信頼関係構築の方法や、モノの売り方、成果の上げ方などを学んでいたのだなと今は思います。3 年後にグループ向けの人事子会社で、研修サービスを提供する企業に転職しました。そこで、業務知識を得るために、ひたすら人材育成や人材開発の本、企業の事例集などを読みまくりました。四捨五入すれば 1 トンになるかもしれません（笑）。社内外の講座にも出席して、2014 年ごろには 3 か月のビジネススクールにも通って。そこでは、まったく歯が立たないという経験もしました。発言もできず、評価も低く、越境することではじめて、井の中の蛙だった自分に気づけたんです。そして、33 歳のときにであった U 理論が、人生の転機に。U 理論の講座では、参加者の表情が変わっていくのを目の当たりにしました。そんな場を自分をもつくってみたいという願望が芽生えてきて、ワークショップデザイナー育成プログラムを受講したんです。2018 年 4 月にも環境の変化があって、親会社の人事部に出向になりました。今は、組織のなかから組織をよくするおもしろさを感じています。

わたしだけの「学びの 3 つのコツ」
・既存の知識に当てはめて聞かない
・“素直な”姿勢で臨む
・瞬間瞬間を楽しむ

これから何をどのように学ぶ？
・右脳的センスを磨く“学び”
・多様性への受容度を高める“学び”
・1on1 の質を高める“学び”右脳的センスを磨く“学び”

■学びの履歴書４：マナビスト K.K.さんの場合

20 代：美大卒業後、広告代理店、レコード会社に勤務
30 代：結婚・出産を機にフリーランスとなる
40 代：離婚後、IT 技術を学ぶ　★学びの行動：人から学ぶ
行政に転職　★学びの行動：場づくり
ワークショップデザイナー育成プログラム受講　★学びの行動：越境する

50 代：公益財団へ転職
NPO 設立

バブル真っ盛りの時代に広告代理店に入社して、グラフィックデザインの仕事をしていました。その後、レコード会社に転職。結婚もしましたが、当時は仕事を辞めざるをえませんでした。子供を育てながら、フリーでデザインの仕事を細々としながら 30 代を過ごしました。40 歳くらいのときに離婚をして、社会に戻らざるを得なくなったのですが、時代が IT 化をしていたことから、DTP を習い直し、派遣社員として働きました。派遣期間が終了するタイミングでは、WEB の時代が到来。WEB を学ぼうと専門学校に入ったのですが、向いてないことに早々に気づき、たまたま見つけた行政の職員に転職しました。HP、チラシ作成、事務がメイン業務かと思っていたら、地域コミュニティ事業をやってほしいといわれたんです。そこでは毎日が学びでした。自己流でワークショップ等を開催する中で、ワークショップデザイナー育成プログラムを受講。場づくりの面白さに目覚めていきます。行政の人間としてではなく、自身で地域活動をやりたいという思いが強くなって退職、生活のために公益財団の仕事に就きました。同じタイミングで、美術館のボランティアも始め、その後、美術鑑賞のワークショップ活動をするための NPO 法人を設立。現在は、公益財団と NPO の二束のわらじをはく毎日です。

わたしだけの「学びの 3 つのコツ」
・環境を楽しむ
・好奇心を追求する
・経験をつなぐ

これから何をどのように学ぶ？
・地域、情報、アート、コミュニティ、福祉、鑑賞、企業…今ある「点」をどうつなぐか？

■自ら学びをデザインし、自らの未来をつくろう
4 名のマナビストのみなさま、ありがとうございました。それぞれ全く違う学びのストーリーでしたね。みなさんも、自分の学びの履歴書を書いてみるとおもしろいですよ。こういう機会がないと、ぜったいやらないですから。

では最後に、3 分ほど、みなさんで話し合う時間をいただきたいと思います。あなたの学びの原理原則は何ですか？あなたは今後、何を学び、どう生きたいですか？

＝対話の時間＝

今日はこの辺で終わりにしたいと思います。では、最後に。自分の学びを人任せにしないでください。自ら学びをデザインし、自らの未来をつくってください。今日が、みなさん自身の学びを考える機会になったのであれば幸いです。ありがとうございました。