

# 20+年選手の「もやもや」を、3つに解体してみる

若者の通う教育機関に  
受け入れてもらえない。  
学びたいことを  
どこで学べばいいのよ

〇〇さんはわが校には  
ハイスペックすぎるんで  
すよって落とされちゃう

**学び**の問題

若者が修得して社会に  
出てくる学位がない。  
自分の提供価値をどう  
証明していけばいいのよ

大学や院ともなると重  
すぎるが、やみくもに民  
間の関連資格や修了  
証をとっても意味なくて

**証し**の問題

さらに歳重ねると、案件  
引き合いの先細り懸念。  
安定的に案件獲得してい  
くために何したらいいのよ

若者と張り合うんじゃな  
くて、玄人ならではの価  
値をどう提供できるか

**先細り**の問題

# 良いアイデア

棚卸した方が  
いいんだろうなあ

自分で私塾っぽい  
のを主宰しようかと

# 「これまでの棚卸し」は、企ての足場・材料になる

これまでの棚卸し

棚卸しした方が  
いいんだろうなあ

20+選手の実務家の強みは、経験に裏打ちされたパフォーマンス発揮能力にある。実務経験で鍛錬された職務遂行能力を、第三者に伝わるレベルで十分に言語化できているかを評価し、不十分であれば、まずは「経験の棚卸し」からしてみてもは。

# 「学校」という概念を解体すれば調達しやすくなる

「学校」に求めている機能を分解して、それぞれを調達できれば、学びは実現できる。  
「修得技能の証し」「良質な学び」を分離して、機能ごとに方策を考えると選択肢は広がる(かも)。

## 学びの問題

どうやって学ぶか？

自分で私塾っぽい  
のを主宰しようかと

## 証しの問題

どうやって力量を証明するか？

## 先細りの問題

どうPR、流入経路を手堅くするか？

# どういうステップを踏んで考えたらいいか

クライアントワークの一例として

	① これまでの棚卸し	② これまでの評価	③ 今後の希望・方向性・方針
1 自己洞察 Who	棚卸しした方が いいんだろうなあ		
2 課題設定 What	学びの問題 学ぶべきことは？ 学びたいことは？	証しの問題 力量を示したいことは？ 相手は？	先細りの問題 安定受注に効く仕掛け・仕組みは？
3 行動計画 How	どうやって学ぶか？ 自分で私塾っぽい のを主宰しようかと	どうやって力量を証明するか？	どうPR、流入経路を手堅くするか？

# どういうステップを踏んで考えたらいいか

クライアントワークの一例として

1

自己洞察  
Who

## ① これまでの棚卸し

全キャリア or 近年(過去○年)を振り返って

- クライアントはどこ？
- ○社○件？
- どういうタイプの案件？(期間/予算/人数/ステークホルダー/技術領域/難しさや複雑さの特徴など…)
- 自分の役割、職務範囲、権限は？

## ② これまでの評価

- 何を評価されてきた？
- 何がリピート/紹介に発展した？
- 何にやりがいを感じた？
- 何で利益が上がった？
- 何はもう嫌？なぜ？
- 何はうまくいかなかった？それはなぜ？
- 利益貢献しなかった、損失が出たのは？

## ③ 今後の希望・方向性・方針

KPT

- 継続的に手掛けていきたい案件タイプ
- もうやりたくない案件タイプ
- 今後トライしていきたい案件タイプ、領域
- Will / Can / Must
- やりたいこと
- できること
- 価値を見出すこと/前提条件とすること

2

課題設定  
What

## 学びの問題

### 学ぶべきことは？学びたいことは？

- 今後の案件先細り回避を念頭に、学ぶべきことは？(できることの強化、やり続けたいことの足場固め等)
- 今後のトライ案件を獲得するために学ぶべきことは？(新規、今の自分に掛け合わせて価値をもつもの等)

## 証しの問題

### 力量を示したいことは？相手は？

- 実務経験に裏打ちされ、ハイパフォーマンス・成果を打ち出せる実務能力(地上戦の戦闘能力)を特定
- 誰にアピールする必要があるのか？を明確に設定
- 実務経験は乏しいが示したい学習経験や構想があれば

## 先細りの問題

### 安定受注に効く仕掛け・仕組みは？

- 既存顧客深耕:リピート、関連部門/各社の紹介獲得
- 数社とパイプ太く:顧問契約へ、連携パートナー開拓
- 潜在顧客PR:専門ノウハウの関連コミュニティに向けた講演・発表、寄稿・書籍化、自社メディア発信など

3

行動計画  
How

### どうやって学ぶか？

- 教育機関(大学、院、民間スクール、eラーニング等)
- 独学(書籍など活用、[大学では教科書のWeb公開も](#))
- 同業者学習コミュニティ主宰・参加(誰と？何をどこまで？何を教材・課題に？指南役は？実践移行は？)
- トライしたい領域を手がけるパートナー企業開拓→別の専門家としてPJに入り、観察学習・補佐的役割へ
- 有識者をメンターをつける

学校を構成する要素を分解

### どうやって力量を証明するか？

- 専門的教育機関で、学位や修了証、資格をとる
- 実務家として、大学や教育機関で教鞭を執る
- 業界コミュニティや学会でノウハウ・知見を発表する
- 良好関係の既存顧客や、業界キーマンからお墨付き推薦フローを作る(タイアップで事例発表などもあり)
- 専門テーマで、著作をもつ
- 同業者学習コミュニティのグループワークで力量シェア

### どうPR、流入経路を手堅くするか？

- 守備範囲を広げる:トライしていきたい領域を、段階的に自分の守備範囲として広げていく活動
- 既存顧客、業界コミュニティへの具体的なPR(貢献できるポジション、実績、提供できるノウハウなど)
- 経営層・決裁者コミュニティでの問題発見・知見提供

# 熟達度別の学習アプローチ

- 初心者から熟達者へ -



熟達度によって、適する学習支援策も変化していく。

成人の学びの70%は「直接経験」から得られる

マネジャーの成長を決める経験



**直接経験**

他者の観察・  
アドバイス

読書・  
研修

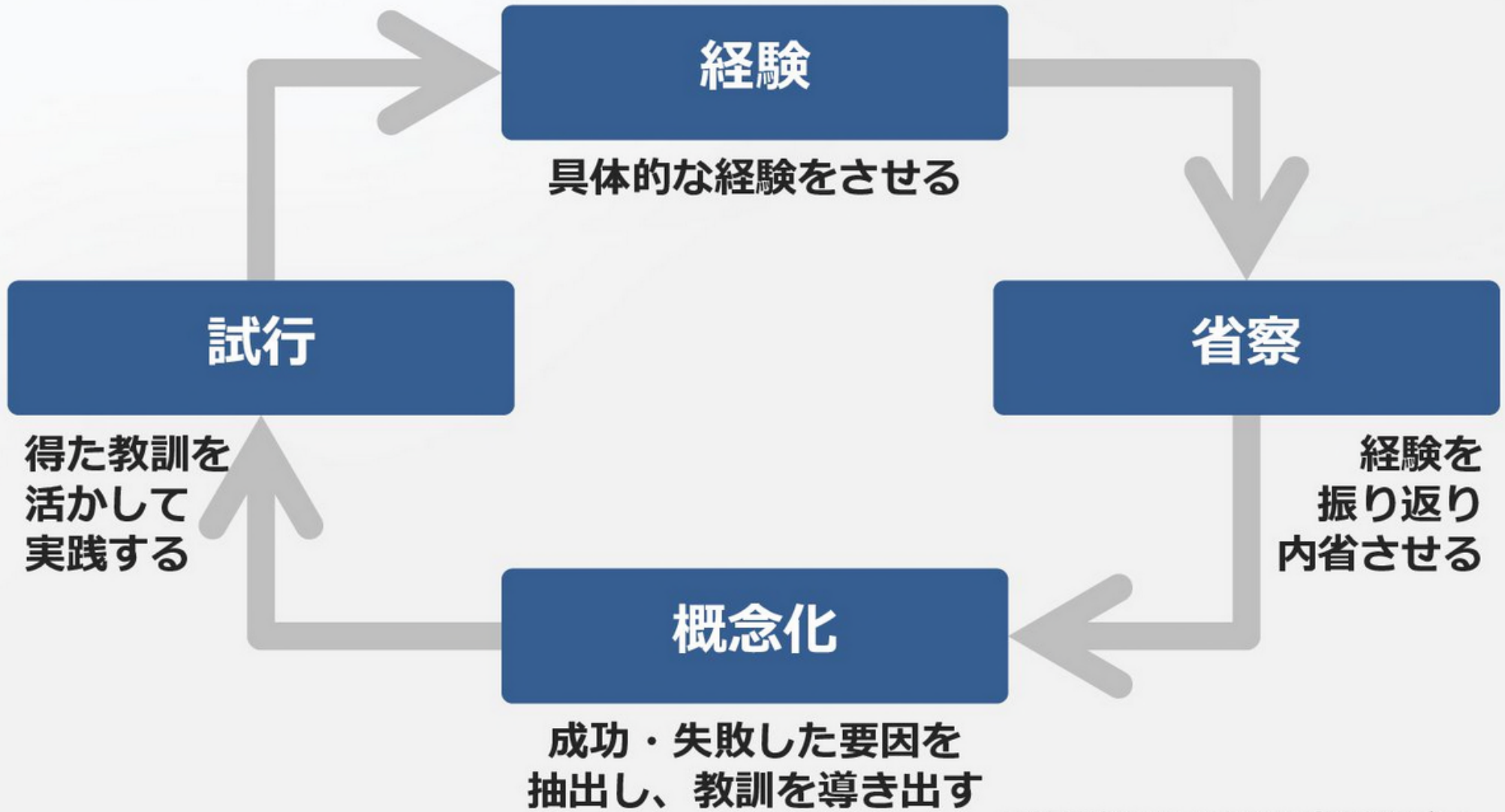
Michael M. Lombardo, Robert W. Eichinger (1996) 「70/20/10 Model」

“優れたマネジャーの経験を長年調査してきた米国の研究所によれば、成人における学びの70%は自分の仕事経験から得ている”

松尾睦「経験学習入門」(ダイヤモンド社)



## コルブの経験学習モデル



組織行動学者David A. Kolb (1984)「経験学習モデル」

# 加齢に伴って低下しやすい能力、維持されやすい能力

## 知能とは

目的に合うように行動し、合理的に考え、まわりの環境に効果的に働きかけて、問題を解決していく能力

## ホーンとキャッテルの知能分類

### 結晶性知能 crystallized intelligence

- 個人が長年にわたる経験、教育や学習などから獲得していく知能
- 20歳以降も上昇し、**高齢になっても安定**

### 流動性知能 fluid intelligence

- 新しい環境に適応するために、新しい情報を獲得し、それを処理し、操作していく知能
- 10歳代後半～**20歳代前半にピーク**を迎えた後、低下の一途

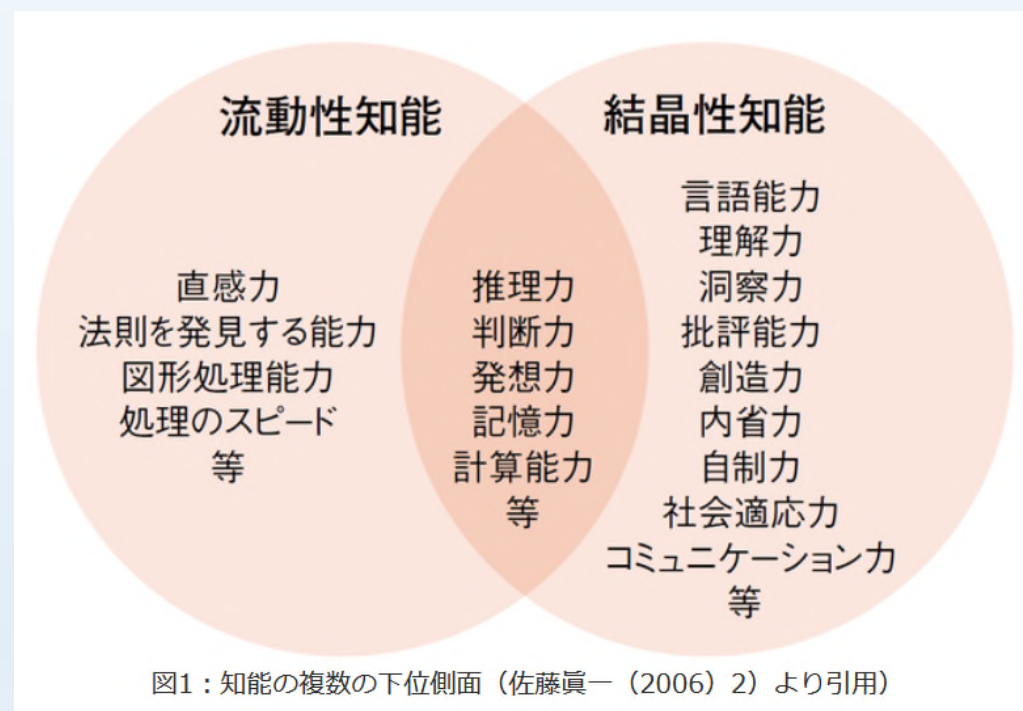


図1：知能の複数の下位側面（佐藤眞一（2006）2）より引用）

# 20歳以上を対象にした「知能の加齢変化」研究

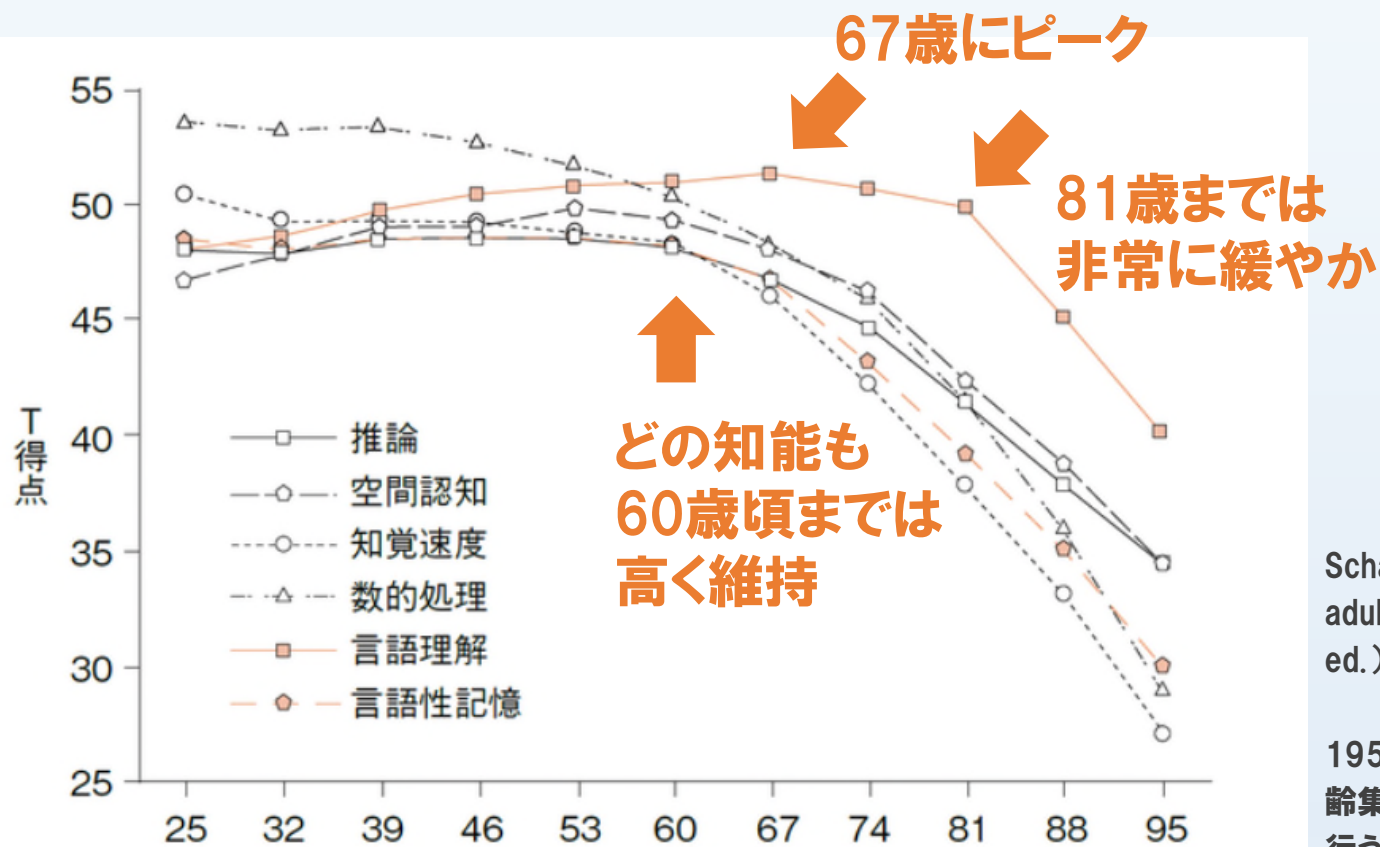


図3：縦断研究による知能の加齢変化 (Schaie (2013) 5) より引用)

Schaie, K.W.(2013). Developmental influences on adult intelligence: The Seattle Longitudinal Study(2nd ed.). New York:Oxford University Press.

1956年～2005年まで、7年間隔で8回にわたって複数の年齢集団(すべての調査回が新しい標本)を対象に知能検査を行う(横断系列)。さらに各々に対して7年ごとに再検査を行うことにより、複数のコホートの縦断データを得る(縦断系列)