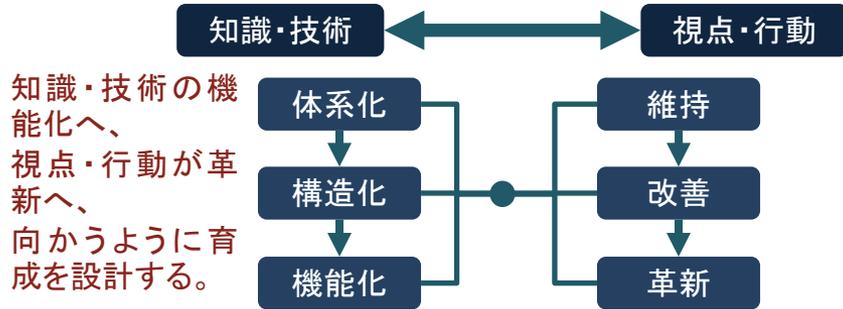


# 成長サイクルを図る

学習に終わりは無い。常なる成長を目指す。  
 成果をあげる経験させる試みを行い、育成システムに組み込む。

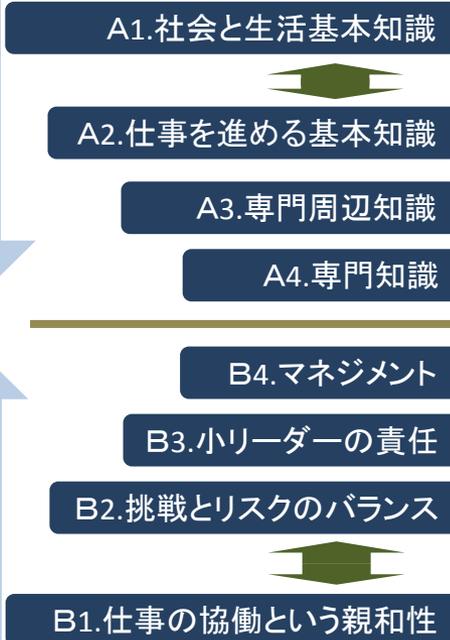


知識・技術の機能化へ、  
 視点・行動が革新へ、  
 向かうように育成を設計する。

- A1とB1の位置は、仕事を始めたとき、または、仕事に慣れるまでの導入部分である。誰もが適応しやすい。
- BよりもAが先行する。Aは見えやすく、Bは分かり難い。
- Aは、仕事の結果として速く現れるが、Bが、表面に出てくるには時間がかかる。
- 目標を持たない者、成果を社外に見ようとする者は、A1、A2、B1、B2の位置で止まり易い。
- 小さなリーダーを目指すようにする。小さな組織の経営戦略要素を含むリーダーである。リスクと成果のバランス、戦略と成果レベルの関係を学ぶ。

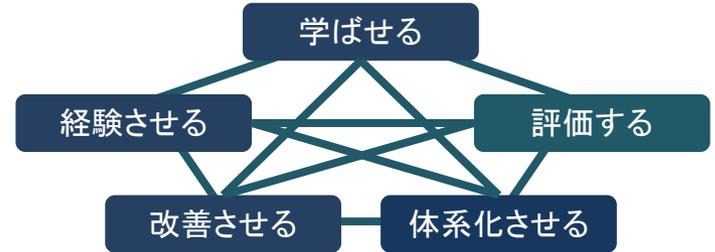
汎用性と精度が高くなる。

意思決定の重要性が増す。



専門とする分野でのリーダー性が高くなる。組織と社会の両方が視えれば、経営者層になる。

人材を活用し育てるサイクル



仕事では、学ぶは5つが連動しているはずである。  
 ●「学ぶ」と「評価する」は対になっている場合が多いはずである。知識供与の教育機関ではこの二つの組み合わせのみしかないかもしれない。  
 ●教育機関であっても、スポーツ、芸術、技術系では「体系化」を除く4つが連動している。秀でた者を輩出しているところは、「体系化」(技と思考の連動)を組み込んでいる。  
 ●組織での集合研修では、「学ぶ」のみで終わる場合が多く、「講師を評価する」方向を向き、学習者を評価する機会が少ない。「経験させる」では、決められた枠内でのトレーニングがあるが、現場での汎用性と比較すれば極小範囲にならざるを得ない。  
 ★「学ぶ」と「経験する」が重なり合うように知識供与を構成する。経験は、研修時と現場との連動を必然にし、評価によって、改善が促される必要がある。「評価」は3種類がある。第一が自己評価、第二が講師または上司評価、第三が市場または顧客評価である。第三の評価が導き出されるのが望ましい。  
 ★Off-JT(集合研修)から、現場へと進め、経験と改善が組み込まれたとき、体系化が可能になる。改善は一つの要素、知識ではできない。体系化へ行動(応用と工夫)が現れて、体系化の意識ができる。体系化するための知識を別に育成に組み込んでおかねばならない。異なる分野の知識・技術の構造化である。