

1. はじめに

昨年9月に京都で受講したセミナーが、東京で、しかも2日間受講できる！と知って、すぐに参加申し込みをしました。すごく、楽しみでした。今回の研修のプログラムで特に印象に残ったのは、「聴く・応答する」の演習、「ナビゲーション体験」と「全体の振り返り」でした。そこで、それぞれについて気付いたことを以下、簡潔に書きます。

2. 聴く・応答する

この演習は、「相手の話を『聴く』ゲームを通して、無意識に行いがちな会話の中での応答を再認識する」というものでした。私は今まで、カウンセリングやコーチングを学習する中で、相手の話を聴く（傾聴する）という演習にたくさん取り組んできました。しかし、今回の演習は、それらと比較しても圧倒的に「聴く」ことの深さを体験できる内容でした。

相手の言葉の意図をひとつひとつ確認すると、自分のイメージしていたものと、すっかりズレていることがわかり、相手の言葉を「聴けているようで全く聴けていない」自分を発見する体験となりました。ただ、これは裏を返すと、自分の言葉を相手がしっかりと意図を汲んで聴いてくれる場面も、実は意外に少ないかもしれない、ということです。

そして、今回の演習では、相手が「自分の話をしっかりと確認しながら聴いてくれた」ことで、自分の中の新たな発見、気づきが生まれました。たとえば、「本当は、自分はどんなことがしたいのか」、「どんなことが得意なのか」に気付くことができました。しっかりと聴き合うことで、お互いが、相手にとっての「鏡」となる。鏡に映った自分の姿をみて、自分の深い意図に気付く、そんな体験でした。

3. ナビゲーション体験

今回、私は《Candy Blue Night》という絵を題材にナビゲーション体験をさせていただきました。印象的だったのは、鑑賞者の発言の内容が、「純粹性というイメージ」から「反骨精神、反社会性」、そして、「こちらを誘っている感じ」という風に20分という短い時間のなかで移り変わっていったことでした。1枚の同じ絵からでも、人は多種多様なものを読み解く。そのことを実感しました。

そしてこれは、最後に講師の方からフィードバックをいただいたことですが、その鑑賞者が受け取るイメージの移り変わり（変遷）を私はナビゲーターとして言語化することができませんでした。もし、上記のイメージの移り変わりを最後に言語化して、さらに鑑賞者の発言を促すことができたなら、さらに面白い対話の展開になったのではないかと感じました。そんな気づきをいただけた貴重な体験でした。

4. 全体の振り返り

ここで私は、本セミナーの体験をチームビルディングに活かすためのアクションとして、次のふたつを設定しました。

- 1) 対話型鑑賞を成立させるための場づくり（発言しやすい雰囲気づくり）の方策について考え、実践する。
- 2) 対話型鑑賞を場づくりの一要素としてとらえ、他の手法と合わせて実践する。

それぞれについて簡単に説明します。

1) について。今回のような研修の参加者はおもともと、組織内のコミュニケーションに問題意識を感じていたり、コミュニケーションに興味・関心があったりする人が多いです。そのような場では、自然に対話が盛り上がりやすいかもしれませんが、しかし、ひとたび自分が所属する組織にもどれば、必ずしもそのような環境が整っているとは限りません。組織内のコミュニケーションに問題意識をもっていない人たち、コミュニケーションに苦手意識をもっている人たちに、対話型鑑賞の良さをいかに伝えていくか。そのための第一歩として、まず「話しやすい雰囲気」をどのように創作するかが問われている気がしました。

2) について。対話型鑑賞を行ったあと、それをさらにどう組織づくりに活かしていくのかについても考えたいです。たとえば、組織開発の手法として、コーチング、アクションラーニングなどが現在、様々な組織で実践されています。対話型鑑賞とそれらの手法との共通点や相違点を明らかにし、両者をつなげることで、さらに効果があがるものがあれば、ぜひ実践したいと思います。

小林 雅人

1. 参加の目的

私は現在、仕事でエンターテインメントコンテンツを企画・開発・製作・運営する本部の人事・教育を担当しています。ここではあまり具体的な業務内容の話は残念ながらできませんが、私の所属する本部では、様々な分野の担当者との協働や、他部門や社外関係者との調整・折衝をしながら業務を遂行しています。その協働・調整・折衝といった日常的に繰り返される場面で活用するコミュニケーションスキルは、当たり前前に持って当然とされるベーシックのスキルとして、新入社員を除いては教育プログラムの対象外に位置付けられてきたように感じます。

ところが、マーケティングやアカウンティング、その他専門スキルに長けていても、コミュニケーションをうまく取れずに苦労している人をみかけることが多いのです。たとえば、上司やメンバーが求めている行動が取れずに悩むケースや、本人は「できている」と錯覚しているんだけど、まわりのメンバーが実は手を焼きながらフォローしているケースなどが、多々見受けられます。

そんな状況を見るにつけ、何とかならないものかと、コミュニケーション教育の必要性を感じていた私にとっては、研修のタイトルからも「求めているものはまさにコレでは!？」と直感させられる出会いでした。

2. 伝えること聴くことの難しさ・大切さ

コミュニケーションでは話すこと以上に聴くことが大切であるとの話から始まった今回のセミナー。特に「キャッチボール」の真似をするゲームで受動的に聴く姿勢から、能動的に聴く姿勢にスイッチが切り替わりました。「キャッチ」ボールを体で表現して下さいと言われても、思わず「スロー（投げる）」の動作をしたくなる。しかし、それではキャッチボールではなくスローボールです。伝え方だけでなく、聴き方によっても、コミュニケーションの解釈は全く違って来る、ということを実感しました。

キャッチボールのような双方向によるコミュニケーションで解釈の点と点が結ばれて解釈の線が生まれ、さらに複数の人でバレーボールのようにつないでいくと解釈の線が面となって広がり、自分ひとりでは思いもつかなかった解釈が加わり、イノベーションを生み出す可能性さえも秘めることを知りました。

反面、コミュニケーションがつねにうまく進むとは限らず、伝え手と聴き手の相互協力が図れない場合にコミュニケーション・ギャップが生まれることを、いくつかのワークショップで身を持って痛感しました。

たとえば、「ブラインド・トーク」というワークショップで痛感したのは「伝える」ことの難しさ。このワークショップでは、ふたり一組でペアとなり、一方が目隠しをした相手にアート作品を言葉のみで伝えるのですが、相手からは「何が事実で何が感想か、わからなくて聴き心地が悪かった」という反応でした。いかに普段 Fact(事実)と Truth(解釈)を曖昧な形で混在させて会話をしているかを思い知りました。伝える側のテクニックの必要性に加えて、一方通行のコミュニケーションに陥らないためには、聴く側もまた重要であるということです。

また、「聴く・応答する」というワークショップでは、ペアで会話をするなかで、相手の発言を自分がどのように解釈したかを伝え、相手の意図と合っているかどうかを逐一たしかめました。普段、対話のなかで無意識に行っている、もしくは省略している確認作業のプロセスを経てからの応答を意識的に進めると、実は投げかけられた質問の意図と受取り側の解釈が違っていることが多々あり、伝える側の意図するものを聴きとることの難しさと重要性がよくわかりました。また、オウム返しで応答されることの心地

悪さを体験し、それを回避するためには、相手の言わんとすることを自分なりの言葉で言い換える「パラフレーズ」のテクニックが有効であることを知りました。

3. 対話による作品鑑賞体験

まずは講師の方々のナビゲーションの下で、セミナー参加者全員で対話型鑑賞を体験しました。「まずはじっくりとみて下さい」から始まり、「どう思いますか」との問いに Truth(解釈)を述べると「どこからそう思いますか?」、Fact(事実)を述べると「そこからどう思いますか?」とナビゲーターが投げかけます。また、議論が少し停滞すると「他には何かありますか?」と全員に再度観察して、考え、発言することを促します。

ナビゲーターがテンポよくボールを配球することで参加者全員の議論が活性化され、ひとりでは見逃していた Fact(事実)や考えも及ばなかった新たな Truth(解釈)を次々に発見することができました。創造性の広がり可能性を感じるとともに、対話によるコミュニケーションの持つライブ感が刺激的で楽しく、自然と惹きこまれていきました。

セミナーの2日目には、グループに分かれて受講者全員が1回ずつナビゲーター体験をしました。実際に自分でナビゲーションしてみると、ナビゲーターの聴く力、伝える力の必要性を痛感させられました。発言者が伝えたいことを的確に聴き取り、その上で発言をパラフレーズ(言い換え)して要約し、「どこからそう思う?」「そこからどう思う?」と投げかけていくわけですが、Fact(事実)の言語化を深掘りしていくように導かないと、根拠の弱い Truth(解釈)の発言に終始してしまい、議論が発展していかない難しさを知りました。しかしながら、このナビゲーター体験後に再び、鑑賞者として参加すると、それ以前よりも「なぜならば」「だから」などの接続詞を使った発言が増えていき、Fact(事実)に基づく Truth(解釈)を無理なく発言できるようになりました。

4. 対話型鑑賞によるロジカルコミュニケーション効果

対話型鑑賞を終えたあとには、ほどよい疲労感が残ります。みる、考える、話す、聴く、といった4つの要素に対してつねに集中し、観察・思考するからだだと思います。それでも、話が伝わらない、聴いているつもりが違う認識をしてしまうといった場面に出会うこともあります。しかしその時には、なおさら相手のことを考えて話そう、相手が言っている本質を聴き取ろうというマインドの変化・循環サイクルが起こります。この「相手のことを考えよう」とするマインドのサイクルが、Fact(事実)に基づく Truth(解釈)といったロジカルな思考力につながり、コミュニケーション力が向上するのだと感じました。

自分の正解が他人の正解とは限らないという認識の下に進行していく対話型鑑賞は、ディベートと違って批判されることを身構えるストレスがないので、ひとつの発想が新たな発想を生む好循環による化学変化を誘発していきます。まさに、新たな企画を生み出そうとする場におけるチーム・ビルディングの高まりを、楽しみながらライブ感覚で体験することができます。

5. ロジカルコミュニケーションからクリエイティブコミュニケーションへ

2日間のセミナーに参加して感じたのは、お互いにロジカルなコミュニケーション力を身につけたメンバーが集まったチームは、新たな発想によるクリエイティブを生み出す可能性を秘めるということです。今まで使われてきたロジカルコミュニケーションという言葉は、上司・部下の上下関係の場もしくは対外的な渉外・折衝の場などで、相手への納得性を高める、もしくは説得するといったツールとしての意味合いが強かったように思います。

一昔前の、欧米の先進諸国に追いつくべくすでに創造された製品を、より良くより安く改良することで価値を高めてきた、高度成長社会では通用していた日本のコミュニケーションスタイル。いつの間にか先頭を走っていて追う対象がいなくなり、かつ、後を追ってきていた後進各国も追い付いてきた状況の今の日本社会においては、個人も企業も旧来のコミュニケーションスタイルだけでは通用しなくなっているのを感じます。

対して、多様性のある価値観を尊重・評価し合いながら、新たな価値を創造するコミュニケーションは、クリエイティブコミュニケーションと呼べるのではないのでしょうか。ここでいう、創造性に重点を置いたクリエイティブコミュニケーションができる一握りの個人や企業は、実際に今の世の中でもグローバルに呑み込まれることなく、多様な価値観の中でグローバルを味方につけて、新たなイノベーションを創造しているように感じます。

そんな、イノベーションを生み出すような新たな発想・価値観が創造される場をライブで体感できる、ACOP の対話型鑑賞は、即成果を生み出すようなたぐいの教育プログラムではないものの、実は今の社会に生きる我々にとって、とても重要なコミュニケーションのあり方を気付かせてくれるプログラムであると思います。

白山 祐子

1. ACOP を体験したきっかけ

私は現在、人事スタッフとしてIT企業に勤務し、組織の活性化、女性の活躍推進の施策領域を担当している。組織に変化を起こし、従業員がより主体的に行動するきっかけとなる「質のよいコミュニケーション」を定着させるにはどうしたらいいか、試行錯誤を繰り返している。

ACOP との出会いは、2013 年 1 月に東京で行われた経営学習研究所とのコラボレーションで行われたラーニングイベント「対話型鑑賞を人材育成に活かす」。参加した動機は、アート作品を複数の人と一緒に鑑賞すると相互理解やチームビルディングの一助になるという視点が新鮮だったこと。企業内にアート作品という異質なものを持ち込むことで組織の常識の一部を壊すのではないかというワクワク感と、「でもすごく難しそうでうちの会社では到底理解されないだろう」という気持ち、期待と羨望が入り混じりつつの参加だった。

2. 体験して感じた ACOP の魅力

私はこれまで計 3 回のビジネスパーソン向け ACOP セミナーに参加した（2013 年 1 月東京、2013 年 9 月京都、2014 年 3 月東京）。1 回目は鑑賞者の体験がメインであったが、2、3 回目は鑑賞者体験に加え、ナビゲーション体験もさせていただけの内容だった。

私が 3 回も参加したのには理由がある。初めて参加したときの鑑賞者としての体験が、とてもインパクトがあったからだ。私は「人のものの見方は非常に強固で、そうそう変えられないものだ」と思い込んでいたが、それをあっさり短時間でがらりと変えた ACOP のパワフルさに魅了された。

実際に、作品をみて最初に「〇〇にしかみえない」と思い込んでいた見方が、他の参加者の見方の理由「なぜそう思うのか」を聞くと、「なるほど、そういう見方もあり得る」と他者の発言を受け入れることができ、どんどん見方が変わっていった。そして、それに比例するかのように、一緒に作品をみている私たちが作品の内側に入り込んでいき、ともに見方を創っている感覚を味わった。

また、ナビゲーション体験では、ファシリテーションする側としての作法や心得などもたくさんご教授いただいたが、特に「その人の在り方自体」をリソースとして存分に活用してその場を鑑賞者と一緒に創ってよいのだという大らかさと深さに魅了された。そして、参加メンバーが対話型鑑賞の間に発する言葉から、その人がどんなことを大切にしているのかを想像できるような場面があり、直接個人的な話をしなくても、なぜか相手に親近感を持つようになったという体験をした。

3. 質のよいコミュニケーションを体験できる場

前述のこの体験には、自分自身の存在を尊重してもらえるうれしさと、一緒に作品の見方を作り上げていくチームの一員という心地よい責任感のような感覚が伴っていた。決してひとりでは感じられない感覚だ。限られた時間に、しかも初めて会う人同士で行ったにも関わらずこのような感覚を感じられることは、質のよいコミュニケーションが行われたからだと思う。

そして、質のよいコミュニケーションができたのは、さまざまな関わりをしてくれるナビゲーターの存在が大きかった。場を和ませる、共通理解を促すために問いかける、それが事実なのか解釈なのかを確認する、その作品のどこからそう思うか指し示して認識を合わせる、言葉になっていないが相手を感じていそうなことを積極的に口に出してみる等々、中途半端に「わかったつもり」にならないように、参加者がみえているものにできるだけ近づけられるように作品を介した対話を促進していた。日常でも、このナビゲーターのようにひとつひとつの発言を丁寧に取り扱う意識があれば、人と人の会話が重層的になり、そこから新しいものが生まれてくると思う。

4. 最後に

ACOP を体験することで、質のよいコミュニケーションのひとつの形を体験できた。このトレーニングを続けることによって、必ず日常のコミュニケーションが変わり、人の意識が変わり、チームの関係性や組織の在り方が変わると確信する。

アートには「どんな意見も受け入れる懐の広さ」「アートの前では皆がフラットになれる」「自分のこと、他人のことがみえてくる」「建設的な相互作用が生まれやすい」というメリットがあることを最大限に活かし、難しく考えずにもっとアートを企業の中に取り入れて、人と人の相互理解の楽しさや皆でひとつのものを創り上げる喜びを純粋に楽しめたらいいと思う。そして、私もナビゲーターのスキルを研鑽して、自分でも ACOP を体験できる場をつくっていきたい。

竹内 祐輔

1. はじめに

今回の ACOP セミナーには、昨年 9 月末に京都造形芸術大学の本学キャンパスで開催された同タイトルのセミナーに続いて 2 度目の参加となりました。京都では 1 日のみでしたが、東京では 2 日間と量・質ともに拡充し、よりパワーアップしていたことに今の ACOP の勢いを感じました。非常に濃密で充実した学びの 2 日間でした。

私は普段、海外、特に発展途上国のエンジニアやマネージャーを日本に招いて研修を行ったり、日本の若手社会人や学生を途上国のインターンシップへ派遣したりする人材育成事業を行っている公益法人でコーディネーターとして働いています。

これまでアートとは公私ともにあまり縁のない生活を送ってきましたが、偶然、友人が催したワークショップで対話型鑑賞に出会い、その面白さと奥深さに感動しました。これがきっかけで「鑑賞者としてだけでなくナビゲーターとして自分で場を持ちたい」と思い、ACOP のセミナーに参加するようになりました。さらには、本業である研修コーディネーター・コース企画担当として、この手法を「スキル・知識」として習得し、直接的・即効的に業務にどう活かすか、ということにも関心を抱いていました。

昨年 9 月に参加してから今回まで、幸運にも何度か自分でもナビゲーションを実践する機会がありましたが、「みるは易し、行うは難し」。鑑賞者の間で、新しい価値や意味が創発されるような場づくりができるようになるには、どのようにすればよいのか悩み、「もっともっと経験を積みたい」という想いが高まっていました。このタイミングで今回のセミナーに参加できたことで、様々な気付きや学びを得、続けて実践していくための自信と勇気（蛮勇か？）をもらった気がします。

さて、以上の前提と動機をふまえて、このレポートでは、ACOP の手法をビジネスの現場にどう適用するか、ということについて述べたいと思います。

2. なぜいま対話型鑑賞か

なぜいま、対話型鑑賞がビジネスパーソン、特に人材育成に携わっている人を惹きつけるのでしょうか。それはこの対話型鑑賞を体験することで「観察力」、「批判的思考力（クリティカルシンキング）」、「論理的思考力（ロジカルシンキング）」、「協働力・コミュニケーション力」等の能力やコンピテンシーを培うこと

ができるとされているからでしょう。

すなわち、この対話型鑑賞を体験した人は、ひとつのアート作品を隅々までじっくりと意識を持つてみることで「観察力」を、ひとつの見方や解釈にとらわれず、「もっと別の可能性はないか」と探っていくことで「批判的思考力」を、作品を鑑賞して発見したことを事実（ファクト）と解釈（トゥールース）に区別し、「作品のどこからそう思うのか」と根拠を問うことで「論理的思考力」を、そして他者の価値観や意見に触発されて作品から新しい意味や解釈を導き出すことで「協働力・コミュニケーション力」を、それぞれ身に付けることができるというわけです。

これらの能力が求められている背景については、おおむね次のようなものだと思います。日本が高度経済成長を遂げ先進国社会になる一昔前までは、何が正解で、何をどうすべきかが明確であり、それに向かってメンバー全員が一丸となって同じ価値観で取組み、効率性・生産性を上げていくことが企業や組織の競争力の源泉でした。しかし、現在の成熟した社会の中で「唯一これが正しい」という解答がなくなり、これまで共有されてきた価値観が失われつつある状況においては、多様でバラバラの個人どうしが、それでも対話によってお互いの差異を受け入れつつ、協働で新しい価値や意味を生み出していくことが求められます。

そうした「自律・分散・協調」という有機的でダイナミックな組織の状態を主体性と自覚をもって作りあげていく個々人に必須の能力として、上記の「観察力」、「批判的思考力」「論理的思考力」そして「協働力・コミュニケーション力」が重要視されているのだと思います。

こういった能力の向上・習得のためには、従来から様々な研修手法によって多くの取組みがなされてきました。それにも関わらずこれまでのやり方では容易には習得できない、効果がなかなかあがらない、ということが、対話型鑑賞の手法をビジネスの人材育成に導入してみよう、という新しい流れを生み出しているのではないのでしょうか。

3. 対話型鑑賞のジレンマ

たしかに私自身、この対話型鑑賞を何回か体験することを通じて、前述の能力を多少なりとも意識して日々実践できるようになったと実感しています。アメリカの学校教育においてこの手法を繰り返して体験した生徒が、体験していない生徒に比べて数学や理科など他の教科の成績が有意に伸びているという研究結果も出ているようですので、そこから類推しても、確かにビジネスパーソンに求められる能力を伸ばすための手法としても優れているものなのでしょう。

しかし、私は実は、この対話型鑑賞をビジネスパーソン能力育成のためのひとつの「研修手法」としてモジュール化し、人材育成システムや研修カリキュラムを開発する際のメニューとして加える、ということに対しては、「果たしてそれでよいのか」という疑問と葛藤を抱いています。

私たちは長い年月、学校教育を受けてきた中で「問題に対する正解はどこか自分の外にあり、それを探り出し、言いあて、習得すること」が「勉強」であるという考え方や態度が身に染みついています。そして、学校教育において「勉強ができる」ということは、実は先生が生徒に対して期待している答え、態度、所作を先回りして示すことができるということなのかもしれません。こうした「学校化された学び」は大人になっても変わらず、むしろ内面化され、より自律的に個人の「学びのあり方」を方向づけているのではないのでしょうか。たとえば、「大人の学び」の特徴は「P-MARGE（ピーマージ）」であると言われます。

P-ractical	:	実利的である
M-otivation	:	動機が必要
A-utonomous	:	自律的である
R-elevancy	:	（仕事との）関連性がある
G-oyal-Oriented	:	目的志向性が高い
E-xperience	:	自分のそれまでの経験に即して学ぶ

（「企業内人材育成入門」中原淳著 p37より）

ここでもやはり「個人の外部にある正しい知識とスキルを個人の中に取り込む」という考え方が前提にあるかと思います。私は企業や組織の人材育成に携わるものとして、このことを否定するつもりはありません。プロとしての専門性を取得することを目指して、必要となる知識とスキルを効率的・効果的に学ぶには「P-MARGE」モデルに沿って人材育成を行うことはある場面では合理的だと思っています。

しかし上述した「観察力」や「批判的思考力」、「コミュニケーション力」を習得させるために、対話型鑑賞あるいはACOP手法を研修に組み込んだ場合、受講者は「学校化された身体」のモードになってしまうのではないのでしょうか。つまり、あらかじめ目標とされている「観察力」や「批判的思考力」、「コミュニケーション力」を、外在するスキル・知識として「理解し、習得すること」、ファシリテータが期待することを「言いあてること」を目指してしまうという、対話型鑑賞が本来大切にしている精神との矛盾が生じてしまうのではないかという不安を覚えています。

4. 対話型鑑賞で学びほぐし、考え続ける

職場で自主企画ワークショップとして対話型鑑賞会を開いた時のことです。鑑賞自体は、最初少し固かったものの、2作品目、3作品目には徐々に盛り上がり、様々な見方や意見、ストーリーがつむぎだされたのではないかと感じました。しかし、振り返りの際の感想やアンケートのコメントからは「それでこのワークショップは何を目的としてやっているの?」、「何がスキルとして身に付くの?」、「私はよくわからないので正解を言ってほしい」、「だめな発言は訂正してほしい」という声が寄せられました。

もちろん全ての人がこのような意見を持ったわけではないですが、一定数の人がこのように感じた、ということに忸怩たる気持ちになるとともに、「やはりそうなのか」という思いを持ちました。そもそも自分のワークショップデザインや場づくりが中途半端であり、参加者にとって鑑賞会が「スキル習得のための研修の場」なのか「対話を通じた創発の場」なのか、よくわからないという混乱が生じてしまったのだと思います。主催者の迷いが伝わってしまった、ということです。

逆にいうとワークショップの狙い・目標をより明確に提示し、何がスキルとして身に付くか詳しく講義し、体験の後も目標が達成できたかどうかをきちんとリフレクションするような「研修」としての精緻なデザインをすれば、上述のようなコメントはあまり出てこなかったのかなと思います。合理的に割り切れば、それでよいじゃないか、という考え方もあるかと思いますが、私にとって対話型鑑賞はまさにこうした「学校化された学び」を「学びほぐす（アンラーン）」ためのものであるという思いがあるので、悩みは深まっていくのです。

福先生は「アート作品を媒介として鑑賞者どうしの対話によってアートが生み出されるということ」であり、「アートとはアート作品とそれを見る受け手との間におこる、不思議なコミュニケーション」だとおっしゃっています。「不思議なコミュニケーション」に答えはないはず。アートとは「答えの出ないものについて、考え続ける」という精神であり、あらかじめ決められたゴールに向かっていくものではないということです。「どこまでも考え続ける。いつまでも答えはない」（谷川俊太郎の言葉）ということを引き受けることができる者がこの対話型鑑賞のダイナミズムを真に理解し、より豊かな人生のために活かすことができるのではないのでしょうか。

企業や組織の人材育成の手法のひとつとしてシステムの中に組み入れられた学習環境の中で研修を受ける者は、学校化された学び「目標に向かって考える。答えはそこにある」というモードに絡めとられ、本来、対話型鑑賞がもたらすもっと自由でダイナミックな価値生動的なコミュニケーションを模索していく可能性から遠ざかってしまう気がします。

5. ビジネスパーソンと対話型鑑賞の今後

ではどうすればよいか、という問いに対する明確な答えは、私はいま持ち合わせていません。最初のきっかけはどうか、目標がなんであれ、そもそも事前に意図したことや「こうあるべき」と狙っているものから逸脱し、軽々と乗り越えていくダイナミズムやパワーをこの対話型鑑賞というものが内包しているのであれば、私もあれこれ悩む前にどんどん自分の職場内で実践していったり、カリキュラムに組み入れ

ていたりしてもよいのではないか、とも思います。

ビジネスパーソンと対話型鑑賞の出会いの場は、いったい、どのようにすれば両者にとってより幸せになるのでしょうか。ACOP の取り組みにみられるように、対話型鑑賞は美術館や学校だけにとどまらずもっと広い世界に出ていこうとしています。ビジネスパーソンの学びも企業や組織の枠の中に留まらなければならぬ理由はないはずで

「サードプレイス・ラーニング」という言葉が示すように、いまインフォーマルでパブリックな大人の学び・成長の場として、家庭と会社の間にある「第三の学びの場」がいろいろなところで形成されつつあります。コミュニティカフェ、コワーキングスペースなどでは様々なテーマで勉強会やワークショップ、対話が催され多くの人が集っていますし、フューチャーセンターなどのもっと主体的・能動的に社会を変えていこうという動きもみられます。

こうした第三の学びの場では、自由でリラックスした雰囲気の中で、同僚や上司とは違う多様な背景や価値観、考え方を持った他者との対話を通じて普段の自分の考え方や行動に染みついている「凝り」についてみつめなおし、学びほぐすことができる機会に満ちています。

そこでの自己の成長や変化、他者との新たな関係性のあり方が、日常に戻ったときに、自分の仕事（フォーマルなもの）や生活（プライベートなもの）に対してよりしなやかに向き合い、より豊かで価値あるものにしていくことができる、という実感があるからこそ、いまの日本社会に必要とされる場として広がりをみせているのでしょう。

対話型鑑賞とビジネスパーソンの出会いの場はこうしたサードプレイスにおいて最もその可能性が開かれるのではないかと思います。社会のソフトインフラとしてのサードプレイスが、もっと企業や組織で働くすべての人たちにとってより身近なものになり、そこで多くの人々が対話型鑑賞を楽しみながら体験することができれば、まわりまわって「ロジカルに聞いてチームが変わる」ということが日本のビジネスシーンにおいて当たり前の風景になっていくのではないかと、という希望を私は抱いています。

