



## 1. レクチャー:ACOP 紹介

本ワークショップは大きく3部構成となっている。はじめはACOPで用いる「みる・考える・話す・聴く」のうち、「みる」ことについてレクチャーが行われた。

レクチャーの中では、様々な錯視画像やだまし絵を用いながら、「人はものをみるとき、常に自分の経験や価値観を通してものをみている」、そして「人は知覚よりも知識を優先して物事をみる」、そこから「人は物事をみたいようにしかみない」また「知っているものはみない傾向にある」ことが示された。

「みればわかる」「百聞は一見に如かず」といわれるが、人は同じ物事をみても、実はそもそも知覚レベルでまったく異なる捉え方をしている。企業に限らず様々な組織のコミュニケーションにおいて、なぜか話が噛み合わないといったケースは、そもそもお互いのもっているものが、まったく違うからかもしれない。だからこそ、相手と自分は一体何をみながら話をしているのか、意識をもって状況を見て、確認することが重要なのだ。

## 2. ACOP 体験

レクチャーの後はACOP体験。鑑賞作品は「カラカラ帝」。約1800年前の彫刻作品である。鑑賞は「怒っている」「じっと考えている」「威厳をみせようとしている」など、第一印象から語り始められた。その後次第に、「左右で印象が違う」「目元と口元がアンバランス」など、より詳細な観察が行われ、そこから「裏表がありそう」など、新たな解釈が生まれた。そして最後は「上司と考えたらついていきたいか?」という問いのもと、参加者それぞれの上司像が語られ、いく通りもの理想の上司像が浮かび上がった。

ひとつの作品を他者とみることで、他者の意見を聴きながら、自分の見方や考え方を発展させることができる。目の前にある、動きも変わりもしない作品であっても、自分ではみつけられなかった発見が次々と表れる。刻一刻と状況が移り変わるビジネスの現場では、どれほど多くのものを見落とし、得られるはずの情報を逃しているか、容易に想像できる。見落としを防ぎ、新たな発見を得るために、いかに意識をもって物事をみる必要があるか、また、いかに他者の存在が重要か、実感していただく時間であった。



### 3. ディスカッション

最後のプログラムは、体験の振り返りと、ACOP を各人の現場でどう活かせるかをテーマにしたディスカッション。参加者各人のバックボーンは様々である。しかし、同じ体験をしたメンバー間で各人の気づきを共有し、そこから新たな解釈を生み出すプロセスは、多くの発見に満ちた時間になったようだ。以下、参加者にご記入いただいたアンケートの中から、いくつかの声を紹介する。

**\*対象作品そのものから情報を得ようと注力するので、観察力はつくと思います。またひとりではなく他者の意見も交えて観ることで、新しい発見(視点)もみつきり、良い刺激になると思いました。**

**\*自分が持ち得なかった他者の視点を手に入れることができるので、回を追うごとに「もっとよくみよう」という好奇心、わくわく感が生まれる。**

観察力とは、物事から様々な要素を見つけ出し、それを思考の手がかりとする力である。より多くの要素を見つけられれば、それだけ新たな発想を生み出すきっかけが増える。ACOP では、ひとつのアート作品を、じっくり時間をかけてみることで観察力を養い、さらに、他者の意見から新たな発見を得て、自分の見方ががらりと変化することから、知的好奇心の刺激も起きるのだ。

**\*人とのコミュニケーションを介することで、ひとつの見方だったものが多角的に見れるようになりました。また、ひとつの物事を見た時に「なぜ」の問いをつける訓練になるのではと考えました。**

**\*なぜそう感じたのかをそこだけでとどめず、そう感じた理由を掘り下げることにより、様々な思考の筋道を学ぶことができると期待できる。**

**\*他の方の意見、考え方を聞いて、その意見に対して分析、理由付けをしていることで、思考力を確認、意識することができた。**

アート作品をみて感じたことに対して「どこからそう思ったのか？」と問い、作品の中に根拠を見つけることで、論理的な思考のトレーニングになる。さらに、同じものをみても異なる解釈をする他者の意見を聴き、再び自分も考えることで、ひとつの答えに縛られず、物事から複数の可能性を見出す、分析的な思考力を高めることもできるのだ。

**\*仕事上の利害関係から一旦離れられることができるのはアートのもつ力だと思いました。**

自分の見えている世界と他人が見えている世界をまずはしっかり認知する力がつくと思いました。

**\*他人が感じることを聴き、納得することや見方が変わることで、他人受容や他者理解につながっていくと思う。他人受容や他者理解が進むことで、チーム・ビルディングやコミュニケーション向上にもつながっていく。**

**\*チーム・ビルディングを行う上では、相手を良く知ることが大事だと思うので、そのチームのしがらみのない物をテーマにすると、意見が交わされそうなので効果が出るのではと思いました。**

**\*ダイバーシティをアタマで理解する不毛さに対して、ACOP はとてもよいと考える。体験できる、しかも1セッションが短い。さらにアートという年齢やバックグラウンドを問われないところ。すばらしい。**

チーム・ビルディングのために、まず必要なのは相互理解。アート作品を前にすると、年齢、役職、知識、経験など、立場に影響されないフラットなコミュニケーションが生まれる。利害関係なく、誰もが素直に自分の意見を話すことで、互いの人となり自然とみえてくる。そして、ひとつの正解がないアート作品をみることは、他者を受容しながらともに作品解釈をつくる時間となり、メンバー同士の一体感を醸成する。

#### 4. 総括

冒頭でも述べたとおり、今回のワークショップにご参加いただいた方々の多くが、組織問題に対する高い関心をお持ちだった。セミナー後には多くの方から、特に組織のコミュニケーション問題を解決するためのACOP 活用について、様々なお問い合わせをいただいている。かけ離れた存在と思われがちな、アートとビジネスをつなげる意義を見出してくださったようだ。

コミュニケーションのプラットフォームとして、アート作品を用いることのメリットは大きい。アート作品は鑑賞者のあらゆる意見を受容し、同時にその意見の中から他者の経験や価値観が表れてくるからだ。そして誰もが、他者の意見を受けて自分の発想を膨らませることは、その場にいる鑑賞者同士の、建設的な相互作用を起こしやすい。例えば、今回のワークショップでも、ACOP をご体験いただいた後は、「その話を聴きながら考えると・・・」という発言が起こるなど、他者との違いを自然に受容するコミュニケーションが起こっていた。

参加者の声にも表れている通り、「他者の意見・見方のおかげで」得られるものが多いと気づけば、他者と自分の意見が違うことを、対立や衝突として捉えなくなる。むしろ、自分たちの発想を膨らませる、あるいは新たなアイデアを生み出すチャンスとして、前向きに捉えられるようになる。ACOP で起こるコミュニケーションをチームで継続して体験することは、ひとりひとりの意見を受容し、違いを活かす協働意識を醸成する。そして、協働意識をもったメンバー同士のかかわりあいは、チーム・ビルディングと多様性の発揮を実現させるのだ。

より多くの方に、より多くの組織で、ACOPを人材育成・組織開発の手法として活かしていただきたい。今後はご紹介の機会に加えて、これまで以上にお問い合わせいただいた企業や組織に対する、個別提案の機会を増やす予定である。最後に、本ワークショップへご参加いただいた方々に感謝いたします。誠にありがとうございました。

(文 アート・コミュニケーション研究センター 講師 岡崎 大輔)