Lesson 244

発想する！授業

生涯にわたって
社会のいたるところで学ぶための方法序説

その他　情報交換

松田 道雄

提案：さまざまな会議において、議題の最後に「その他情報交換」を入れ、短時間でも会議出席者どうしが2人～4人で、お互いの仕事の近況、課題や工夫などを自己学習として情報交換できる場を設けてみませんか？

筆者担当の前回7月号では、理論（思考）と実践の相互作用について提案しました。本号では、その具体的場面をさらに1つ読者皆さんに提案さしあげます。今回の学習の提案場面は会議です。私たちは、社会生活の中で常に公式に集まった話し合いの場として会議を開いています。どの仕事でも会議はあるでしょうし、公式な学習の場としての研修会議もありますし、地域生活の中でも町内会の会議などさまざまな会議があります。

通常、会議は協議をする議題と、情報の共有としての連絡・報告があります。会議に出席して、議題の内容に発言するにしても他者の発言を聞くにしても、協議の合意を了解し、また連絡・報告の内容を共有できれば、会議に出席する役割は果たします。会議の出席人数の規模にもよりますが、会議で一言も発言することもなく、ただ話を聞いて終わるだけの会議も多くあります。私も、これまで社会人になってから40年以上、たくさんの会議に出席してきましたが、振り返ると出席した会議の中で、何か発言した会議はわずかのように思います。



写真１　福島県農業委員・農地利用最適化推進委員研修会（福島県農業会議、2026.9.2「農地の担い手を確保していくには？」）

生涯学習という視点では、私たちは長い人生時間の中で、仕事の中で学習することは実に多いことでしょう。仕事の内容とスキルは常に変化していくので、それに対応して常に学び続けなければなりません。そもそも内容とスキルが同じだとしても、昨日より今日はさらによい仕事をしようと願えば、何を反省し、どう改善していけばいいか、自

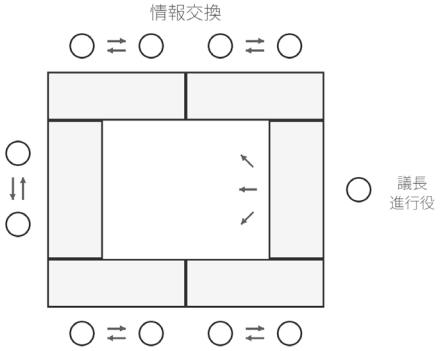


図１

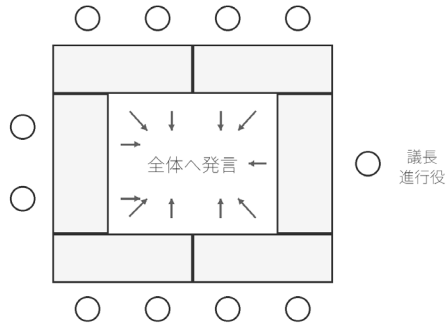


図２

分自身の中で学び続けなければなりません。職場では研修会のような公式な学習機会も設けられますが、それ以上に非公式な日常の仕事での自己学習のほうが自身の学習能力を高めるという研究結果もあります。筆者も自分のこれまでの仕事上の学習をふりかえってもまったく同じく思います。なぜなら、全体での研修会のような学習形態は、主催者が参加者全員に学んでもらいたいと企画した内容であり、ちょうど今自分の仕事上の個別課題や関心にダイレクトに対応してくれる学習ではないからです。しかも、全体での学習会なので、受け身で話を聞くだけ（プレゼンスライドの説明を聞くだけ）のスタイルが多く、ほとんどその後の仕事に戻ると、研修会の内容の記憶はあっと言う間に薄れてしまいます。

そこで、職場などで定期的に開かれる会議の議題の最後に、「その他　情報交換」という項目を設けて、可能な時間の範囲で（例えば、５分～15分など）。席の隣の人どうしで、お互いに自分の現在の仕事上の課題や思案していることなどを語り合い、相手の課題にアドバイスし、共通の課題をいっしょに考え合うという時間を設ける提案です。例えば、議長をのぞいて10人の出席者による会議の場合、一般に会議の席はロの字型に机を並べ、１人が発言すれば他の９人は聞くという進行になります。この場合、出席者は大半が聞く時間になります（進行役が配慮しなければ、聞くだけで終わる出席者もいるでしょう）。これに対して、最後の「その他　情報交換」では、隣りの人どうし５組が話し合いますので、常に、話し手が交互になりながら同時に５人が話している状態になります（図１、２）。会議の出席者が多い場合は、長机を併せて４人で情報交換してもいいでしょう。

筆者の長年の経験では、全体での会議（または全体での講義など）よりも、２人や４人どうしで、自分も積極的に話をして、相手からダイレクトに話の反応をもらい、また、相手の話も聞くことで自分の考えをその場で修正したり、自分が気づかなかった考え方などを広げていく話し合い（情報交換）の場面のほうが、はるかに学習効果が高いと感じています。それは、筆者が会議の一員として出席した場合も、筆者がそのような場の進行役をファシリテーターとして担った場合でもです（写真１、写真２・次頁）。

「今日の会議は、活発に議論しましょう。」と会議主催者代表が冒頭であいさつすることもよくあります。では、読者皆さんはこれまで、どれくらい「活発な議論だったな」という会議を経験したことがあるでしょうか？　議論の英語はディスカッションです。ディスカッションの語源は、ラテン語で「ディス＋クテレ」、「バラバラに＋打ち砕く」という意味だったと辞書

にあります。そこから転じて、「問題をさまざまな角度から検討し、細かく分析する」という意味へ変化してきたとあります。では、現在の会議で活発なディスカッション（議論）にならないのはなぜでしょうか？　それは時間と人数の問題だと思います。かつて、古代ギリシャや古代ローマの時代には、話し合う人たちは十分に時間のゆとりがあったので、人数が多かったとしても、たっぷり時間をかけて多くの人がさまざまな視点から意見を述べ、分析検討することができたと思われます。しかし、現在の忙しい私たちの職場での限られた会議時間内で、議論する議題もたくさんある中で、より多くの人が、さまざまな角度から意見を述べて、議題の本質を十分に探っていくというゆとりはありません。



写真２　Ｚ世代のコミュニケーション研修（山形県社会福祉協議会、2026.9.4「職場で上司と円滑なコミュニケーションをはかるためには？」）

　そこで、お互いの意見を出し合い、練り合って深めようとするなら、２人・３人・４人と少人数に分かれて話をするしかないでしょう。もちろん、そのような小人数での話し合いでも、一方の人ばかりが話す時間が長いと、その人だけの一面的な見方しか出ないことになります。そうならないようにするには、互いに話す時間が平等になるように心がけ、１回の話を短くして相互に会話のやりとりを重ねていくことで会話の共同作業の密度が高まり、より内容を吟味深めていく話し合いになります。少人数の話し合いの場合は、議論というよりも対話ということばも用います。対話の英語ダイアローグの語源は、古代ギリシャ語で、「ディア＋ロゴス」、「～を通して＋論理・真理」という意味です。ことばのやりとりを重ねて真理を探究するという意味です。これに、どちらも平等にという視点も組み合わせると、「等話（とうわ）で議論しよう」「等話（とうわ）で対話しよう」となります。議題の本題の中でも少人数による議論や対話を取り入れれば、より議題を深く検討していくことができます。それとともに、会議の最後に「その他　情報交換」を取り入れることは、全体の議題だけでなく、個々の自分の現在の仕事上の関心や課題などを改善し発展させていく学びの場になります。

　では、会議場面に「その他　情報交換」を入れることは、どのような学習理論に合致するでしょうか？　社会構成主義、実践共同体論、省察的実践、成人学習理論、経験学習理論、社会的共有調整学習、協同学習、社会的学習論、職場学習論、…。読者皆さんご自身で、ＡＩにも確認されてみてください。ささやかな「その他　情報交換」の試みが、確かな学習理論にも裏付けされることが察せられるでしょう。

　さらに社会教育に携わる私たちにとって意義あることは、この「その他　情報交換」の話し合いが、当事者どうしの主体的な相互学習を土台とする社会教育の学び方を実践する場面にもなるということです。さまざまな職場で働いている多くの社会

人にとっては、社会教育ということばは聞きなれないことと思います。しかし、日常の会議に「その他　情報交換」を取り入れることは、自然に社会教育の学び方を経験会得していくことにもなります。そのような社会教育的な学び方をだれにも経験してもらうように気配りできる役割（進行役）を社会教育士の称号を持つ人が積極的に担えるなら、社会教育士の活躍の場が一気に広がっていく可能性もあるかもしれません。

そうそう、もう一つ重要なことを付け加えなければなりません。むしろ、これが最も重要なことと筆者は考えています。２人、３人、４人などの話し合いで会話をはずませ、話し合いを終えると、必ずみなが「どうもありがとうございました」と笑顔で挨拶をします。それはなぜでしょうか？　何に対して「ありがとう」なのでしょうか？　なぜ、すっとそのことばがでるのでしょうか？　まさにこの行為こそが、人間関係づくり、職場の心理的安全性、コミュニティづくりの一歩になる証なのではないでしょうか？　自然に「ありがとう」のことばが響き合う集団、家庭でも、親しい仲間どうしでも、職場でも、地域社会でも、そして社会全体で。それは、学習理論を超えた私たちの生き方の実践そのものです。まずは読者皆さんがご担当される会議で、「その他　情報交換」をトライいかがでしょうか！　どのような反応があったかお聞かせいただければ幸いです。

次回新年１月号寄稿は、佐藤克宏さん（宮城県角田市総務部ＤＸ推進室ＤＸ推進係）の予定です。

（まつだ・みちお　会議での情報交換による学び合い、応援します！）
尚絅（しょうけい）学院大学教授（宮城県）
連絡先：
（m_matsuda@shokei.ac.jp）

