

# 対話型社会の学び方を考える

21世紀は、学ぶこと、働くことが一体化する時代だ。検索しさえすれば「答え」が手に入る環境で、知識を所有するだけの学びの時代は終焉を迎えた。一般的な知識は必要な分だけ必要な時に学ぶことができる環境が整ってきた。知識を効率的にインプットできるようになった今、どのようにして創造的なアウトプットをすればよいのだろう。「学ぶこと」を「考えを変えること」と改めて定義したうえで、対話型の学び方に必要な論点を示す。

————— 辰巳 哲子

## 職場で必要なアウトプット型の学び

コロナ禍でテレワークが増加した。仕事の範囲は以前より明確になり、個人ワークに限っては効率が上がった。しかし、互いの知恵の交換には依然として課題が残る。

リクルートワークス研究所ではこれまで、大人の学びについて、「学ぶ」という行為の概念が変化してきていることを伝えてきた。学習テクノロジーは、個人の学ぶ行為を効率化させ、概念そのものを変えた。学ぶ行為を徹底的に効率化し、自分に合ったやり方を見つけている学生も多い。まだ知らないことについてYouTubeで全体像を捉え、書籍の要約を読みながらレポートを書き、その内容を他者に説明することで、自分の理解を深めたり、TwitterやFacebookを使いながら互いの意見の相違から新たな発見を得たりしている学生もいる。

古くはインプット中心だった「学び」は、実践的なプログラムを書いたり、小さな実験をしながら他者のフィードバックを得たり、学びだと意識せずともコミュニケーションの中で外国語を話したりする機会も得られるようになり変化している。ビッグデータは個人の学びやすさを考慮した学習を提案してくれるし、学んだことをすぐに使える実践的な方法も増えた。これら一連の事例からは大きく2つの「学び」の変化が

見えてくる。1つには「学ぶ」方法が個人の認知スタイルやレベルに応じて、個別化しやすくなっていることだ。もう1つには、「学ぶ」という行為そのものが多義的になっていることだ。仕事を進める中でも、体系的にインプットが必要なテーマもあれば、まだゴールが見えない課題について、断片的なアウトプットとフィードバックを繰り返しながらテーマを進化させていく方法もある。職場での学びはこのようにアウトプットを伴うことが多い。

「インプット型」の学びと「アウトプット型」の学びについて、佐藤は、『学びの快樂』\*1の中で、学びには2つの意義があるとしている。1つは、「修養としての学び」であり、もう1つは「対話としての学び」である。佐藤によると、「修養としての学び」とは、「何か重要なものを欠落した存在としての人間が修養を通してより完成した存在へと接近する営みとしての学び」と定義している。一方の「対話としての学び」とは、十分な研究が蓄積されていないとしながらも、「他者とのコミュニケーション行為を通して対象の意味を探究する行為として展開される」とある。「対話としての学び」では、知識を個人の中で所有するものとして捉えるのではなく、「人々のなかで共有し、知識を公共性にかかれたものにするところに成立する学び」と説明している。我々は、佐藤が「十分な研究が築盛されていない」としていた、「対話とし

ての学び」に着目する。「修養としての学び」がより効率的で多様な方法で展開される中、私たちはどのように「対話としての学び」の方法を獲得すればよいのだろうか。

## 学ぶことは、「考え方を变えること」

「対話としての学び」の方法論を解明するにあたり、本プロジェクトでは、多義的な「学ぶこと」を「考えを变えること」とし、既知のことと未知のことについて、対話の当事者である自己と他者の枠組みを用いて議論を進めた。以下、「対話型社会の学び方」プロジェクトを一緒に進めている矢野(2021)による「4つの対話型学習モデル」を引用しながら解説する\*2。

「考え方」は、「知識の集合体」として構成されている。今までの考え方を变えずに、同じことを繰り返す仕事もあるが、仕事の環境が变われば、考え方を变えなければならなくなる。考え方を变えるというのは、やり方を変えると言い換えてもよい。いずれにしろ、变えるためには、「自己と他者との対話」が不可欠である。そこで、考え方を变える対話の状況を想定してみよう。自己が「ある考え方」を「知っている」場合もあれば、「知らない」場合もある。他者も同様に、「知

っている」「知らない」がある。この2つの区分を設定すれば、自己と他者との対話は、4つのモデルに類型化できる。

図表①に見るように、「知っている」自己が「知らない」他者との対話によって他者の「考え方を变える」のがモデル1の「教授」である。知識やスキルを教え授ける行為モデルであり、「啓蒙」といってもよい。それとは逆に、「知らない」自己が「知っている」他者との対話によって、自己の「考え方を变える」のは、学校の生徒のようなもので、モデル2の「勉強」である。いわゆる他人の考え方を吸収するインプット型の学習だといえる。

一般的に学習といえば、考え方を教えるもの(先生)とその考え方を身に付けるもの(生徒)との対話として理解されがちだが、「考え方を变える」方法として定義した対話型学習は、モデル1とモデル2の2つだけに限定されない。自己も他者も「知らない」状況で、対話しながら「考え方を变えなければならない」場面がしばしば生じる。従来の考え方では対処できないこうした場面では、知らないもの同士が対話しながら、变えなければならない問題を発見し、解決しな

\*1 佐藤学『学びの快楽—ダイアローグへ』世織書房、1999年。

\*2 矢野真和(2021)「4つの対話型学習モデル—O.R.T.のすすめ」リクルートワークス研究所『対話型社会の学び方』<https://www.works-i.com/project/interactive/column/detail002.html>

図表① 4つの対話型学習モデル



なければならない。この問題解決行動が「考え方を変える」プロセスであり、これがモデル3の「探求」という行為である。未知の世界の「探検」は「探求」である。

もう1つ大事なモデルがある。自己と他者が共に「知っている」にもかかわらず、対話をしているうちに「考え方が変わる」場合がある。両者が知っていれば「常識」の範疇だが、常識を懐疑しつつ、そして既成の概念にとらわれずに対話するのが、新しい考え方に到達する有力な方法なのだ。天邪鬼だと揶揄される場合もあるが、常識を疑うことのない研究は存在しない。知らないもの同士が対話しつつ「考え方を変える」(探求する)ためには、お互いが「知っている」と思っている考え方(常識)を疑ってみるのがいい。モデル3とモデル4、つまり「探求」と「常識を疑う」は表裏一体になっている。この2つの対話は、知らない考え方をインプット(吸収)するのではなく、お互いが考え方をアウトプット(発信)しなければ成り立たないアウトプット型の学習である(矢野、2021)。

私たちはどのように、「知っている」と思っている考え方を疑えばいいのか、どのようにして知らないもの同士での対話をしながら、変えるべき問題を発見し、

解決しなければならないのだろうか。そもそも、どのようにしてお互いの考え方をアウトプットしながら対話を進めたらよいのだろうか。

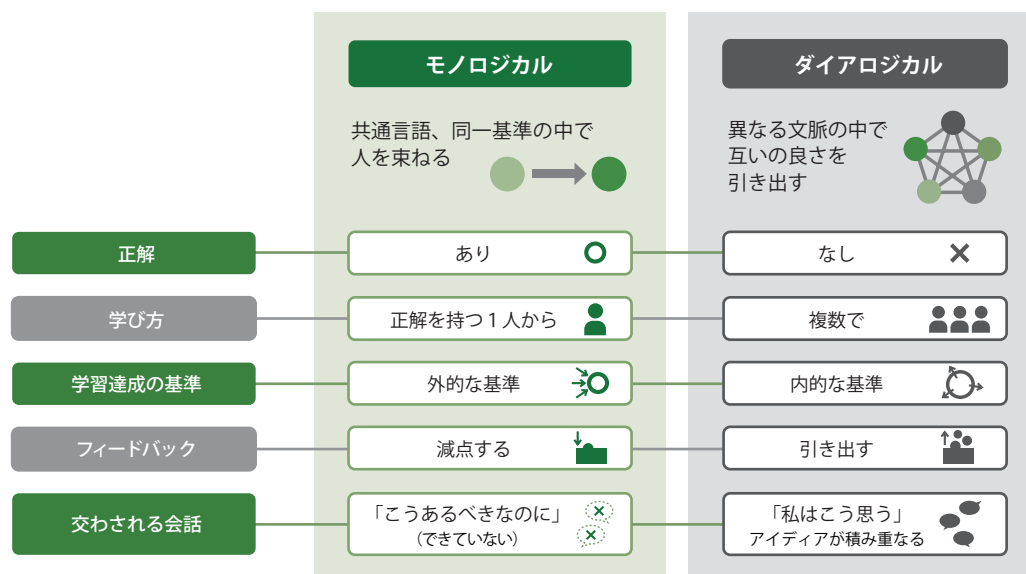
## 対話型学びのプロセスとは

「対話型社会の学び方」プロジェクトでは、社会構成主義の理論をもとに対話についての発信を多くおこなう、ケネス・ガーゲン氏へのインタビューを試みた。インプット型の学びとアウトプット型の学びについて、以下の図表②のように解説してくれた。モノロジカルとは、単一の解答があり、それを伝える行為で、インプット型の学びである。ダイアロジカルとは対話型の学びでアウトプット型の学びである。

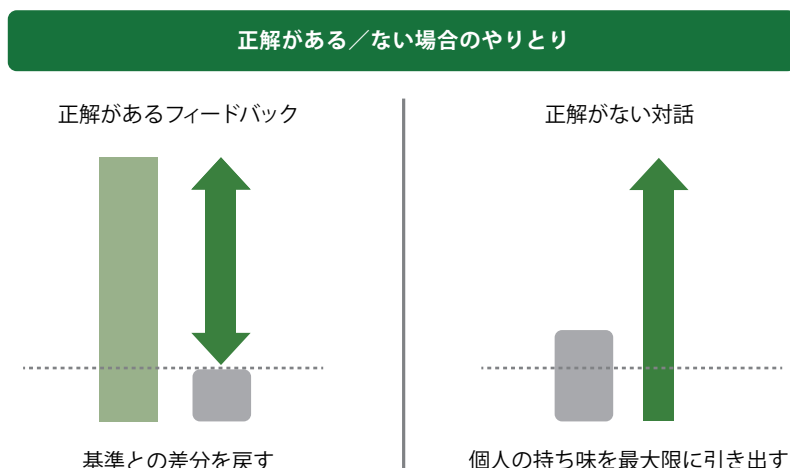
「モノロジカルな在り方には、何かを学んだ後に必ずテストがあります。モノロジックとテストというこのコンビネーションは、『人々の関係性を分断する』という現象を生み出します。なぜなら、答えは1つなので、一人ひとりが黙々と自学自習することが求められるからです。

そのような環境では、今私たちが話しているような、クリエイティブなやりとりや話し合いの余地はありません

図表② モノロジカルとダイアロジカルの違い



図表③ フィードバックの違い



ん。標準化されたテストの中でひたすら高得点を目指すという環境では、対話は生まれません」

この図にあるように、異なる文脈の中で互いの良さを引き出すには、先生—生徒モデルではなく、参加者すべてに、互いに学ぶ姿勢が必要だ。知識は正解を持つ1人からではなく、複数から学ぶことになり、学習達成の基準は内的な基準となる。チームの中で、各自の持っているものを引き出すことに重きが置かれ、個人のアイデアが積み重なりながら、より良いものにしていくために他者との関係性の構築、アプローチの方法の模索が求められる。ガーゲン氏は、互いの学びをシェアする場として学校や職場は存在するという。

それでは、標準化された教育やテストに囲まれ、モノロジカルな学びに慣れた大人たちは、どのように対話型の学びを始めたらいのだろうか。ガーゲン氏は、フィードバックの在り方に言及している。

モノロジカルなフィードバックでは、「あなたは正しい」、あるいは「間違っている」。ここにあなたの間違いがあります」というマイナスのフィードバックになる。しかし、対話型の学び方では、その人が持っているものに目を向ける、強みをベースとした真価評価 (appreciative evaluation) に変えていく必要があ

る、としている(図表③)。得意なことにフォーカスして、それをより強くしていくことから始めないと、他者との関係性を重視したダイアロジカルな学びという新たなパラダイムの中で学ぶことは難しい。

## 今後の検討課題

### —いかに他者から学ぶか

今期、「対話型社会の学び方」プロジェクトでは、これまで紹介してきたスコープの設定と、そもそもの「対話型の学び」の効果について職場での実験を通じた検証を進めてきた。さらに、個人が「考えを変える」ための柔軟さの影響を検証すべく、知的謙虚さについての研究も実施している。実験や調査の結果、対話の技法については今後リリースを進める予定だ。

コロナ禍における互いの知恵の交換をどのように進めるか、対話型の学びを促進できるかどうか、組織づくりの鍵になると考える。

Satoko Tatsumi: リクルートワークス研究所 主任研究員  
働くことと学ぶことをテーマに、キャリア教育や大人の学びを中心とした調査・研究をおこなう。これまでに、「分断されたキャリア教育をつなぐ。」「『社会リーダー』創造のための未来図」「社会人の『学習意欲』を高める」「『創造する』大人の学びモデル」「働く×生き生き』を科学する」をリリース。博士(社会科学)。