

会長の時間 ●富田会長

11月4日に地区の戦略計画セミナーが開催され、当クラブから本条会員と私と地区の立場で中村会員が参加しました。前半は矢野宗司 PDG から「クラブ活性化に向けて」と題して基調講演があり、後半はファシリテーターによるグループディスカッションがありました。本日は、後半に於ける「ロータリーの学びの在り方」について述べたいと思います。

ロータリーには「入りて学び、出でて奉仕せよ」“ENTER TO LEARN、GO FORTH TO SERVE”という言葉がありますが、最近、地区のセミナーに参加された方はお気づきの様に、「RI 方針の変更」に基づき「ロータリーの学びの在り方」が「研修モデル」から「ラーニングモデル」に移行しており、これは「友」の11月号にも「トレーニングからラーニングへ」と題して地区の矢野 PDG も参加された座談会でも紹介されています。

2011年のIMで久野 PDG から「ロータリーの変容」についてスピーチがあり、RIと日本のロータリーに乖離が生じていると指摘がありましたが、ロータリーの変容の賛否はさておき、「ロータリーの学び方」が変わったことは、ご理解頂きたいと存じます。

旧来のセミナーなどの TRAINING は、講師による集団指導型で、受け身の学び方であり、言わば「学びの過程」でしたが、LEARNING は、ファシリテーション (RLI) 方式による双方向の参加型学びや、或いはマイロータリーのラーニングセンターを活用した自主的な学びを指し、言わば「結果を求める学び」です。また、TRAINING は知識豊富なトレーナーが聴講者をインスパイアすることが重要となりますが、LEARNING は学ぶ側の「気づき」が最優先となり、情報交換を通して、相互に EXCHANGE IDEAS をします。最終的にはトレーニングもラーニングも目標の TAKE ACTION となるので両者の併用が望ましいと座談会では結論しています。つまり、これからのロータリーの学びは、知識の習得だけに留まらず、その学びから如何に次の行動に進めていくかという主体的意欲が学習者に求められます。セミナー参加者にとっては、負担が増えますが、その分、リターンも多いのではないかと思います。このような学び方は、AI が浸透する中、教育の現場でも世界標準になりつつありますが、日本のロータリアンにとっても、ラーニングへの移行は思想的なものではなく、飽く迄、学び方の問題であるので受け入れ易く、また、この学び方は職場やその他の社会活動にも応用できると考えます。そして、ラーニングに於いては、ファシリテーターが参加者の意見を促し、学ぶ人の気付きに繋がる役割を果たすことと、学習者が基礎力や情報に対する判断力を高めるリテラシーが重要となります。

ロータリーは「人を育てる」場であり、かつ、「学びの場」であります。今、ラーニングが重視されるのは、クラブの活性化に直結すると考えられるからです。そして、活性化が会員満足に繋がれば幸いと考えます。

最後にトレーニングとラーニングの関係について、矢野 PDG は論語から「学びて思わざれば則ち罔し、思いて学ばざれば則ち殆し」即ち、「教わるばかりで自分で考えることが少ないと力はない。自分で考えてばかりで、人に学ばないようだと考えが偏るので危険」という言葉を引用されていますがこれを紹介して本日の会長の時間を終わります。