

経営のヒント74 対話教育の可能性

アリストテレスの手法に学ぶ！

これからの社員教育では、「対話」を中心とした勉強会が重要だ！
知識詰め込みの実務教育の反省から、企業内では、教育のあり方が見直しされている。

この「対話」というものは、教育の原点、あるいは基本である。
東洋では「論語」「孟子」など弟子との対話・問答の集大成である。
西洋でもアリストテレスが青年との街頭問答を「ソクラテスの対話」としてまとめている。
対話や問答というものの教育効果の大きさがよくわかる。
1924年にハーバード大学も対話形式を取り入れ、CEOのように考える架空心理による対話主体の事例研究法を導入し、現在のMBAに繋がっている。

アリストテレスは生徒との対話の中で「中庸」ということを最も重視したという。
何故なら、絶対不変の規範など存在しないと考えていたからである。実際の意味決定は、間違っても数学のように確実に決定的なものにはならないからである。
自分にとっての中庸を見出すために、アリストテレスは生徒たちに繰り返し自問することを求めた。
それによって、自分の本性のどういうところが現れやすいか？
…生徒たちが培っている価値観は一樣ではないので…
を自覚させ、それによって将来、統治者やリーダーとなって決断する時に必要な修正を加え、誰もが同じ結論に達しうるようにしたのである。

論語に「子曰く、中庸の徳たるや、其れ至れるかな」とある。
・永遠の道たる中庸は、至りつくせりの徳と言うべきだ・の意味で、中庸を徳の極致と位置づけている。

人生やビジネスにとって絶対という正解は、どこにもない！
それぞれの培っている価値観の違いを認めて、よりベストな選択をすることしかない。
その為には「衆知を集め、納得する一つの方向性に決める」こと。

では、納得するためには、どうすればいいのか？
話し合う内容によって規律をつくり、対話するアプローチの仕方と議論の方法を決める必要がある。
つまりは、「対話」するための前提条件が必要なのである。
「対話」出来る環境と「対話」のやり方を訓練することからスタートすべし。

<経営のヒント>

今までの「知識」を教える教育では、役に立たない人間をつくることとなる！

21世紀の教育は「対話」を中心にした勉強会が重要。

企業の本物の強さは、組織内での「対話」のレベルで決まる！

「対話」するには、まず規律と対話の仕方と議論の方法を決める必要がある。

まずは、環境づくりが重要。

つまり刃の研ぎ方と刃の使い方を訓練することが必要だ。

切れる刃を持っていても、刃の使い方を知らなければ、刃を持っていないと同じこと！