

人(社員)の育成「教育から共育へ」

企業経営漫談士 岡野実空

今回のコラムは、私たち NPO 本来の使命「人の育成」について。しかし、そもそも「人を育成すること」は可能なのか？ところが、MCNの底本『ゼミナール経営学入門』の答は「不可能」。要は、「自学」の意思次第。確かに、自分で「育つ」気があれば、それを助けることは可能だが、意思がない者まで「育てる」ことはできません。

しかし、受身の教育に長年慣れ親しんだ若手層は、社会人になって突然「自学」と言われても、唯々面食らうだけ。ということで今回は、「自学」の火を自分で点けられる1割と、その気がまったくない2割を除き、その意思があっても、点火の方法が分からない「ふつうの社員」7割を対象に、「資質」「経験」「環境」という視点で、その育成を助けるポイントを考えます。

視点1: 資質

「個性」を大切に、「多様性」を追求するという企業全体のお題目と、各組織に根強く残る「同調圧力」との狭間で、多くの若手社員が悩んでいます。

この問題への対処の基本的な考え方は、「一人ひとり、必ず優れた資質を持っている」という信念。他人にないもの、優れているものを個人ごとに気づかせ、それを伸ばしていくことが、企業の取り組みの第一歩です。その際、最も大切なことは、ミドルが率先して各人の光る点を見つけ、それを具体的に前向きな「評価」として個々に伝えること。

しかし、「有能だ」など漠然と、あるいは「すばらしい」など全人格的に、やたら「誉める」のは逆効果。それは自分の優位を誇示しているに過ぎず、「上から目線」が反発と墮落を買うだけです。

視点2: 経験

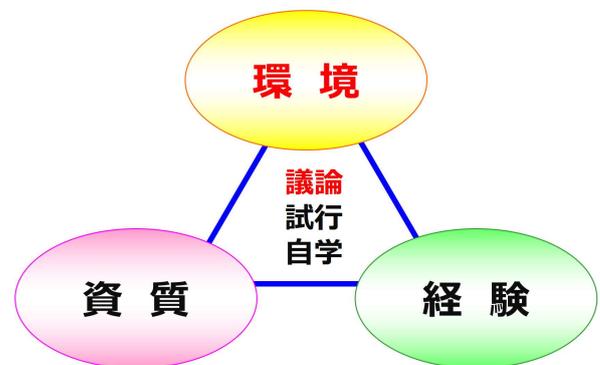
受身の教育は、若者の特権である「失敗する権利」を行使させません。失敗に学び、そこから「教訓」を引き出して、頭のポケットに入れておく。そして、以後それを大いに活用する。特に、ビジネスという正解のない世界で、自ら考えて「試行」し、「振り返る」という「経験」が、最も大切な「学習」であることを、早い時期に体得させたいものです。

また読書は、他人が「学習」したことを「知識」として吸収できるばかりでなく、自らの「経験」と重ね合わせ、それを「汎用」や「不変」の「ふるい」にかけてくれます。それらこそ、人生の糧となる本物の「知識」。スマホで簡単に入手した「情報」との決定的な差はここにあります。

視点3: 環境

受身の教育に欠けるもう一つのものは「議論」。

KM 2-15 人の育成「教育から共育へ」



「自学」と「試行」で得た「知識」を、他人との「議論」で共有し、切磋琢磨する「習慣」が早期に身につけば、若者にとって、鬼に金棒。また、それをつうじて「知識」の幅と深みを地道に増していけば、いずれは一段上の「見識」へ進化の道が拓けます。

「自学」と「試行」、そして「議論」という「学習」の「習慣」を積極的に推奨し、個々の優れた「資質」を認め合う「環境」を職場に整えることは、皆さんミドルの役割。そして、それから自分も大いに学び、成長し続ける。これこそ私たち MCN のいう「共育」に他なりません。

明治初期、「education」の和訳を巡り識者間で活発な議論があり、富国強兵、国民皆兵を優先して「教育」に決着したとか。それから 150 年。前半のバランスを欠いた近代化に伴う、先人多数の犠牲によって得られた貴重な「平和」は、後半 70 年、世の中の弛緩という皮肉な代償をもたらしました。激動の時代を乗り切るために、いま社会に求められているのは、まだ続く受け身の「教育」ではなく、「共育」なのです。

それは皆さん主導の「一日一善」から。少なくとも毎日1回は PC とスマホを切り、職場全員で忌憚ない議論を！

2019年8月6日(初出平成30年1月1日) 実空