

■対話の目的

対話の目的は二つあります。一つ目は「信頼関係を強固にするため」です。人間関係における信頼の絆を構築するには「対話」が必要になります。二つ目は「相互理解を伴う問題解決のため」です。意見を聞くすべての人が、互いに互いの意見の裏付けになる「根拠や背景にあるもの」について理解し合うことが重要になります。

■対話を成功させる基本条件

組織にとっては「対話」をリードできる人が必要になります。そして「対話」から成果を引き出す条件が「統合の思考をメンバーが理解する」ということです。統合の思考をみんなが理解し、これを確信できる人が対話をすると驚くべき成果を生み出すことが可能となります。(※統合の思考・有機体システム思考・自他非分離の思考については別添資料)

■対話を成功させる 10 の要点

①お互いに異なる個性・価値観・意見を持ったものが参加する事を歓迎する

第一に、個性の異なる価値観の人が集まってくるということです。

②お互いに異なる立場の相手に対し、強い共感の姿勢を持って参加する

第二は、共感的に相手の意見を聞くことです。

③お互いが対等な立場を共有し、相互の思い入れの内容を理解出来るように努める

第三に、対話の参加者は必ず対等に扱われる必要があります。

④お互いに対話と意思決定の違いを理解して参加する

対話は常に意思決定より優先されるという考え方です。対話のプロセスがあってその結果、意味ある意思決定ができるということです。

⑤個々の利害ではなく、参加者の共通な利害に付いて焦点を絞り、協力的に思考の成果を求め

『共有できるテーマに沿って話し合いを行う』ことは、対話にとって非常に望ましい状態になります。

⑥相手に批判的である事による感情をぶっつけないで、あくまでも自分の意見を率直に述べる

意見を述べるときに「どういう背景があって出てきたか」ということを一っしょに述べる方が対話らしくなります。その時に自分の意見が完全でない場合は、「この意見にはこういう弱点があります」ということも伝える方が効果があります。

⑦お互いに自分が確信出来る価値観に対して自分の強い思いを述べる場合は、偽ることなく、強い感情と共にその思いを述べてもよい

「対話」というのは、ある一定の信頼を共有できる人間同士でないと出来ないものです。
最初に信頼がない場合は、まず信頼をつくるところから対話が始まります。

⑧お互いに人間同士の感情的衝突は避けて、あくまでも価値観と価値観の相違に対して理性的に注目し、その違いの特徴をみんなで共有していく

価値観の衝突は一人の人間の内部で起こることすらあるわけですから「価値観の衝突や価値観の違いが何に基づいて起きてくるか」ということに照準を当てた対話は、非常に意味のある、深みのある興味深い話題になります。

また「その人の所属するサブカルチャーで、その人を判断してはいけない」というのが対話の条件です。サブカルチャーというのは、その人個人が所属している一つの組織や集団が持っている価値観や文化のことです。

⑨お互いに価値観の相違を積極的に認めて、同時に相互で協力し、両者の統合的相互補完的思考の成果を求める

統合の思考を元にした対話では、多様性という個性を重んじるということと、みんなが共有すべきテーマとを、どちらも大切に全員で協力的に、個人の自由と組織としてのめざす統一的テーマとを統合していくことが可能になります。

⑩お互いに誤解がある場合、誤解の原因となった不信とその原因をテーマとして対話の中で取り上げる

互いに誤解がある場合、誤解の原因となった相互不信とその原因になっている問題をテーマとして対話の中で取り上げることによって、誤解が解けて信頼関係が深まっていくということです。