アメリカの大学における経営教育

アメリカの大学における経営教育には、問題性が存在する。これは、研究を論じるための批判的思考が、学問の成立に必要であることを示している。

一方で、アメリカの大学における経営教育の歴史を振り返ると、これは経済的な観点からも重要な課題である。批判的思考が学問の成立に必要であることを示している。

アメリカの大学における経営教育の歴史を振り返ると、これは経済的な観点からも重要な課題である。批判的思考が学問の成立に必要であることを示している。
批判にもなるはずです。おそらくあるというより外ならないのは、アメリカにおける経営に関する著しい関心と研究や従来の研究者・管理者養成教育に依っているものであり、それは責任を持つ経営教育の役割である。それが責任のためではないが、その主流、そのほとんどが、ある経営教育の役割をもたねばならない。これまでは経営教育が、経営者・管理者と責任を負う経営教育に関する研究が無であったということである。それは責任ある経営者・管理者を育成するための能力を養成し、経営者において実践のために役立つような能力を養成して経営実践に役立つ方法をもっておこなわれるのであり、経営教育における経営教育研究は、経営教育を原理的と考えた経営の学問研究という態度とは異っている。このことは、原理的実践においてのみでなく、実際の実践においても通じる。
アメリカの大学における経営教育

経営教育はこのように、原理と実践を基礎として実践
力の養成をねらうのであるが、具体的な進め方として
方や、原理を中心として検討する立場がある。大学の
経営問題研究の方針として、本学、経営教育をその使命
でなく、実践統一的でなければならないのだが、実践
的であるためには、まず、経営原理と経営実際が把握
されなければならないために、ここから手をつけ、当面、

そこでアメリカの大学大○○の経営教育

サンフランシスコ大学のH., Howard (Assistant Prof.,) はカリ
フォルニア (パーカレ) 大学のProgress 教授と数年に
わたってアメリカの大学大○○の経営教育

大体、ハーバード大学の経営教育観その方法が大
学のみならず業界にも重視され、一般化の傾向にあっ
たが、最近はこれに対する批判の先頭をつく
た。サンフォードも従来ハーバードの立場をとっ
てきた。この反省の方向として、第三のコールネル大学の見
地を高め評価、第一のハーバード流と第二のコールネル大学の見
地と統一をはかるものであり、今後、注目すべき動向
をあえて、ここにはじめて、コールネル派自らが主張するよ
うなサイエンスとしての経営学

Administrative Sci.

この研究は、第一と第二の二つの傾向を有するものである。まず、第一にハーバード系が問題解決をテーマとして、経験を中心とするものである。これは、ハーバードの経験中心の立場では、知識の習得は、これを数えこまなくてもケース・メソッドの副産物として自らとらえるものと解すると、というのである。しかし、このよう見地の経験教育に対するもの、エンジニアリングな立場、IP (Industrial / Institutional Programming) OR (Operation Research)、およびP (Productive / Process)、などの立場から、社会科学的見地から、社会科学的見地から、社会科学的見地からのHuman Behavior的、Behavior Scienceの立場から、知の原理的批判が強くなされているというのである。ハーバード教授は、将来の総合として、この二つの立場の統一的見地をきたして重視し、というようなである。このような立場の統一的見地は、実に経営教育の方向であるとともに、これにはまさに、経営二学のアメリカ的を問わぬ方である。この場合の経営の研究は、行政指導、経営が、Administrative Scienceとして、価値ある教育をすること、経営者、管理教育のあり方をみると、こうしたものが考えられるのではないかとおもう。しかし、アメリカの現状は、いまsection orientedな、経営と実際を主とする経営教育が一般的である。これに対し、経営、経営者の人間の指導の学として、重要なものは考えられるからではないかとおもう。
アメリカの大学における経営教育

三　経営者養成とその能力・資格の問題

経営教育は、さきにも言及したように、経営者、管理
者を養成する教育という意味である。アメリカ人があ
か非かと問われて、この新傾向を考察しながら、経営教
育を十分に検討し、これを身につけべきであるだろう。

143
この経営者たる能力・資格は、経営学によると、わが国では「いわゆる」経営者や管理者は、はたしてこの経営能力の有無によってその選任や昇格をこなしているであろうか。経営者には世襲的な関係により、また資本家たる経営力により、あるいは世辞凌上手の手腕、手び手管により、さらに単に十年経てば長という時間だけの理由で、多くは任命され、それでもの理由で経営者となり管理者となることが多いようである。このような人々に何社・商店は任され、それだけの理由で経営者となり管理者となることが多くある。集団を導き、事業を運営する能力・才能もないのに、企業の運営を委すのであるから、企業があくまでも経営されるはずがないわけである。}

賢い経営者、管理者とは、このように企業をまかせない経営方が、経営者たる資格を獲るのであり、名義としない名経営者がさらに要求されるのである。簡単には経営能力を身につけるものではないし、経営者になるものではない。

このようなリーダーシップの本質を理論的に把握し、またこれをうまく運用するリーダーが専門的な経営者、または管理者（Professional administration, expert manager）と称するのと解してきたであろう。E. T. Schon: Technique of administration, O. Tool: Democratic administration, L. F. Truitt: The philosophy of administration, C. O. Toad: Administration, Schell: Technique of administration, D. M. Rock: A philosophy of administration、このような意味でのマネジメント指導の方式が大いに役立つのである。このマネジメントが、今後数十年のための現代が生み出した、まさに
アメリカの大学における経営教育

社会的技術であり、社会的発明であると考えられるのである。
リーダーシップはもとよりいろいろである。集団には
かなずリーダーがあり、このリーダーは、長、という
家父長もあれば、親分、子分的な長もあろう。同士の結
合であっても、その中にリーダーがあり、リーダーは多
くあります。しかし大体、以下のリーダーはすべて必ずし
も民主的リーダーであるとは呼ばれない。しかし

マネジメントは、長、ふるさと、リーダーは、長、ふるさと、

の能力であるからである。彼ら、金力で人をリードす

のものはないと考えられる。なぜなら、リーダーは、長、ふるさと、

の能力であるからである。彼ら、金力で人をリードす

のである。このリーダーは、長、ふるさと、リーダーは、長、ふるさと、

の能力であるからである。彼ら、金力で人をリードす

のである。このリーダーは、長、ふるさと、リーダーは、長、ふるさと、

の能力であるからである。彼ら、金力で人をリードす

のである。このリーダーは、長、ふるさと、リーダーは、長、ふるさと、

の能力であるからである。彼ら、金力で人をリードす

のである。このリーダーは、長、ふるさと、リーダーは、長、ふるさと、
長い性格である。民主的集団としての労働組合におい
いてさえ、いったんも労働組合にこそ、この民主的リ
ダーディップとしての、マネジメントまたはアドミニ
ストーションが導入・確立されるべきであろうとおもう。
だなお注意したい点は、このmanagementと社
会フィクスとの関係である。管理学の場合、以上のようなマネ
ジメント的一般原理の研究があるとともに、これがB"""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""""

196
アメリカの大規模な運営教育

献金した。あるセールスマンが、彼がセールスが有能であるからという資格で、セールス課長（マネージャー）に任命されたところは、この人事はただでさえ適当で、人材と大差のない下手なものである。セールス課長は、彼の職務は、セールスを強くするのではなく、物を売ることである。マネージャーとしては、もしセールスがそれを担当するのではなく、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長になり、マネージャーとして何をするか、彼は課長にな
ある。なぜなら、マネジメントの責任を果たすための教育が欠けていたら、企業の経営はうまくいくことにはならないからである。

つまり、経営学の教育が必要であるが、同時に経営の理解を深めることが必要である。マネジメントが上手であるが、同時に会計を理解し、経営計画を立てることができるだけの知識がある必要がある。

また、経営教育の機関では、企業内の教育と、職能関係機関が協力して、しかかも広く普及して、経営教育が普及するよう、工夫して行う必要がある。

特に、アメリカにおける経営教育には、その Recapitulation 社会要因を考えると、経営者の役割と、経営者の責任を理解することは非常に重要である。
アメリカの大卒における経営教育

この機関教育は、ここには触れられないが、大学と同様に Stress Management Program をもつ大学では経営教育に必要な関心が払われている。さらに経営者を育てるための多くの講義が行われ、経営学部の学生に向けた特別な教育プログラムが実施されている。このような環境での教育は、経営者の演技を養成するための基礎を築くものである。大学の経営管理の基礎は、どのように考えられるかを含む。

こうの経営者養成のための教育・訓練のための学習編成がなされる。三角形の論点を、集中的に考案され、三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなされる。三角形の論点がなせる。
Executive Development Courses in Unive
アメリカの大学における経営教育

IT — Massachusetts Institute of Technology (1956、1967、1976)

I.T. — Pennsylvania State (1955、1956、1967) などである。ハーバード、ミシガン、ならびにコーネルの大学には、コースを二つ併設しているが一部ずつである。

これらのコース開設はほとんどが業界からの強い要請によるものであり、個々の会社、幹部やまた会社ならびに経済圏が教育の必要を感じていることによるのである。これに入学許可される者はいうまでもなく充分の幹部にかぎられるのである。参加者の年齢は三十代前後で、五十歳以上という希望がある。

コースの経費があるが、以下の各大学の場合、授業料等を含めると約二万ドルである。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることの為金額であろう。このコースが、寄宿生活をとることがなる。
1. The process of being an executive

2. Human relations in administration

3. Organization and control

4. Administrative practice

5. Executive action

6. Policy formulation

7. Management of operations

8. Planning management

9. Business functions

The utilization of executive officers in personal development
（31）アメリカの大学における経営教育

議グループをつくって全課題を研究をつづける。これに
対し、ハーバード大学のadviser（アドバイザー）は約百六人
の為に二つずつグループをつくる。さらに、これを六人一人
八人見習の小班にわけているのである。概していうと、
この内部のクラスは二十人から三十人というのが一番
多いといわれている。

幹部教育の方法については、いろいろ論議があると
あるが、N. C. B.が検討して得た結論としては、基
本的には、（1）課題別講義式（The compartmentalized or Dr.
method）（2）総合理解式（The non-compartmentalized or Dr.
method）（3）右両者を結合した型の三者とされるてい
る。第一の課題別講義式の教育法は各課題を一つ一つと
りあげ、それぞれの研究を遂げる時期に次か課題に集中して研究
をすぬが、各課題別講義式が一定期間内に一課題を主として研究
するという方法である。これはもう少し通俗の教科法であり、レクチャーファ
法である。レクチャーファ法であるから、専門家を外部から
招へ込むことも容易であり、また事前の下調査が最小
ですむし、全課題の期間は短くてすむことになる。これ
に対し第二の総合理解式は、講義式を主とすることが
あって、Knowledge,Rethinking,Pluralityを身につけさせるので
あって、Knowledge, Rethinking, Pluralityを身につけさせるので
ある。ここでは、グループ・ディスカッションが重視
される。ディスカッションの形ではなく、教育の主責任者は、実
例、受講者
自体で、自分等の経験と見解を交換して、各課
題に関する立場である。幹部として状況の分析
と判断を可能ならしめ、いつものやって論理的で健康
な結論を導くしつもりのようなActivityを養成しよう
とする。ここでは、グループ・ディスカッションが重視
される。ディスカッションはすべて。実際の問題をめぐっておこなわれ
ることのcase methodである。このようないわゆる
Bread Methodはcase methodである。このようないわゆる
Bread, Talkingことを主眼とし、推論など、物の考え方
義法はさらに広範なものとなるし、また、ディスカッ
ションは自ら広い課題領域に広がる一方、相互の関係が問題となるのである。特に、特定の課題に注目して課題解決にあたり、Tabaが提唱したような、自己教育がなされるべきInvestigation and Reflectionの方法を実施する。したがって、教育の方法は、まず、原理と実際の統一とし、その後の実践の養成である。

アメリカの幹部教育におけるケース・メソッドについて見ていきましょう。ハーバード大学の授業では、ケース・メソッド（わゆるラファール・メソッド）が主に用いられている。このテーマは、学生たちが自分たちの思考過程を公に示し、それを他の学生や教員が評価する形で行われる。この方法は、教育の場においても実践的に用いられている。

教育の方法は、まず、原理と実際の統一とし、その後の実践の養成である。このように才能と能力を生かすための方法として、問題解決の方法を講義しながら、実践的な能力を養成する。
アメリカの大学における経営教育

方式が注目されるようになった。しかし、最近におけるKnowledge orientedなシカゴ大学や、MIT、Columbia大学のハーバード教授の、知識性向と行性向の二つの流れは結局するところ、経営性向の基本的見解において対立するものではない。面的重視の問題、これがどうか目でである。問題は、わが国の経営教育がどのような点に立つかという点である。この点は選択しに結論を下し得ない点である。しかし、歴史的に慎重で慎重の課題であると上述述べなかったし、経営に関する経営研究の在り方については、この間に根本的な考え直しがなければならない。特にわが国の経営関係の大学学部における経営研究の在り方については、この発表に気づかせ、ここでは、次の見解を積極的に意表示することはすてきかえておきたい。