

人は、いったいいくつまで成長できるのか。いくつぐらいまでなら、成長し続けることができるのか。

「成人発達理論」というものがある。発達心理学の一分野であり、人間の成人以降の成長・発達に焦点をあてた心理学の理論である。人間の知識やスキルを司る知性や意識が、成人以降も生涯をかけて成長・発達していくことを前提としている。人間の成長・発達のプロセスとメカニズムを研究し理論化したのが成人発達理論である。

以前は、大人になってしまったら、心は成長しないと断言する学者もいた。それが、脳科学の進展もあり、大人の成長について語られることは珍しくなくなった。成人発達理論の研究成果も蓄積されることで、「人は生涯を通して成長し続ける存在である」という見解が常識となってきた。

現在、この成人発達理論を世界的にリードしている研究者が、ロバート・キーガンという大学の先生である。代表作は、『なぜ人と組織は変わらないのか』である。この中でキーガンは、次のことを述べている。

リーダーシップを振るうために必要な資質を明らかにし、リーダーにその資質を身につけさせることを目的とする書籍が続々と出版されているが、リーダーの能力の最も強力な源泉には目が向けられていない。その能力の源泉とは、人間は何歳になっても世界を認識する方法を変えられるという可能性である。この可能性は、リーダー自身にも組織のメンバーにも備わっている。

成人発達理論では、人は何歳になっても成長していくと考える。成長の可能性をいつでも秘めているのが人間である。

集団や組織の中で、自分の思い通りにいかないことがある。ついつい他人を批判したり、文句を言ったりしがちである。この場合、問題は相手だと考えている。

ところが、一つ一つ見つめ直した結果、問題は相手ではなく自分だったのだと気づき、人を変えるのではなく自分が変わろうと思ひ至ることがある。例えば、うまくいかないのは、社員のやる気がないからだという管理職がいる。では、やる気はどうしたら出るのか。

成人発達理論を軸に考えていくと、社員は皆それぞれの場で努力し、頑張ってくれていることに気づき、その努力に感謝できるようになる。すると、少しずつ空気が変わってくる。誰でも、頑張りたいのである。成長したいのである。

これは、学校で働く教員も同じであろう。教壇に立つ教員であれば、人一倍、成長したい、成長し続けたいと思う気持ちが強いだろう。教員をやっている間だけは成長したいと思うのと、生涯を通じて成長したいと願うのとでは、だいぶ違ってくる。後者の方が、生徒にとっては魅力的に映るはずである。知性や意識の成長・発達の度合いも違ってくる。

まだ一生涯というものを経験していないので、うまくいくかどうかはわからないが、これからもずっと成長し続けたいという思いは持っていたい。