

あの選手は、素質がある。といったように、素質という言葉をよく使う。素質というと、もともと持っているというイメージがある。だが、人はそれぞれに素質をもっている。もともとダメな人間などいない。ただ、幼少の頃からどんな人に囲まれてきたか。どこでどういう体験を積んできたかということが大切になってくる。

社会に出れば、上司との出会いが明暗を分ける。部下をその気にさせるいい上司に恵まれた人は伸びていく。しかし、自分がダメだと思い込んでいる人を導くのは容易ではない。そういう人には、小さな成功体験を一つずつ積みさせるのがいいかもしれない。

最近、人財育成などと言って、どこの企業も研修や教育に力を入れている。ところが、研修をしても人が育つわけではない。それは、教員も同じである。知識は、一人が百人、千人に対して教育できる。だが、意識は、マンツーマンで教えるしかない。

よく、「知識を与える前に意識を植えつけろ」と言われる。知識を先に教えると、「あっ、それ知っています」と頭でっかちな人間になってしまうかもしれない。反対に、意識をまず植えつけてから知識を教えると、どんどん仕事ができるようになっていく。

その一方で、上司の指導をどう受け止めるかという部下の心構えも重要である。受け手の姿勢として求められるのは、なにくそ魂であろう。「なにくそ、負けてたまるか」という気持ちをもつようになる伸びる。

今の若者たちも、きつとなにくそ魂は持っているのだろうと思う。それを出しにくい環境になってきている。だから、こちらには伝わりにくいのもかもしれない。自分のことを振り返ってみる。なにくそと何度思ったことか。今に見ているよ。そう思うこともあった。

よく意識改革と言われる。これがむずかしい。意識を変えるためには、マンツーマンにあたる一人の人物が必要となる。最近では、メンターという存在もある。その人に意識を植え付けたり、その人の意識を変えるには、教える側にそれなりの力量が必要となる。

意識がないままに知識を教えても、馬耳東風、馬の耳に念仏、暖簾に腕押し、ぬかに釘となってしまふ。こういったことは、教員の世界でもよくある。教えている方は、話が入っていかない、話が通じないという不満を抱く。相手に話を聞くだけの意識がまだないのである。あるいは、教える側のほうに、聞く側に合わせるだけの力がないのである。使う言葉、話し方などである。私はよく翻訳という言葉で、このことを説明するようにしている。翻訳力の問題である。

知識を教えることよりも、意識を植え付けたり、変えたりする方が、よほどむずかしい。それだけにやりがいもある。それが、真の人材育成である。