

職場の若手や後輩の育て方や接し方で悩んでいる先輩、上司、管理職は多いことだろう。働きかけを間違えると、来なくなったり、やめたりしてしまうこともある。来てもらわなければ、育てることができない。

「こんなことを言ったら」と躊躇してしまう。だが、「今、教えてあげないと」本人のためにならない。そこには、葛藤が生じる。伝える内容、言葉も重要だが、いつにするかというタイミングも大切である。結果的に、随分と気を遣うことになる。

そもそも、アドバイスや忠告といった類のものは、相手がそれを受け入れるという気持ちになっていないと、入っていかない。効果が期待できない。人というものは、特に大人は、人から言われたくはないものである。中には、言われることを嫌い、鎧を身にまとう人もいる。

相手が受け入れようとするには、どうすればいいのか。いろいろな手があると思う。普段から何気ない会話をしておく。よかったことがあれば、さり気なくほめておく。そうやって、関係を築いておく。「この人の言うことならば、聞いておくか」ぐらいにはしておきたい。

あるいは、相手の心の琴線に触れるような言葉を発するという方法もある。これがうまくいくと、途端に心を開き、相手の話を受け入れるようになる。これは、相手が苦しんでいるときや悩んでいるときに効果がある。だが、その言葉を見つけるのは容易なことではない。

まずは、相手の考えを聞いてからアドバイスをするという手もある。相手に話をさせる。その話を一度、肯定し受け入れる。その上で、こういった方法もあるよ、こういう考えもあるよとアドバイスしていく。肝心なことは、押し付けないことである。「ちょっと、考えてみて」と判断を相手に委ねる。

相手のことを思って、よかれと思って、あれもこれもと指導する先輩がいる。先輩としては、すべて教えた気になる。だが、相手からすると、消化不良となる。ときには、体調を崩し、心を病むこともある。こちらの自己満足は、相手にとっては、ありがた迷惑となる場合がある。

まずは、若手や後輩の心に火をともしることが必要となる。それを自分でできる人は、有能であり、優秀な人材であろう。様々なことを自分事として考えることができる人だろう。多くの場合は、人との出会いによって、火がともるのではなかろうか。その人が、先輩であり、上司であり、管理職であれば理想的である。

人を育てることは簡単なことではない。そのことに気づき、努力する人であれば、理解できるであろうことがある。それは、人を育てることで、実は自分を成長させているのだということである。ぜひ、これからの社会を担っていく大切な人材を、一人でも多く育てていきたい。