

人材育成と指導

指導とは

人材育成の指導者から、次のような声が聞こえてきます。「人を育てるのは難しい」、「思うように人は育たない」、「先生も楽じゃないね」、「なかなか伝わらない」。

最終回となる今回は、人材育成での指導について考えましょう。ここでは、指導とは「設定した指導目標に学習者を到達させること」に限定します。指導は奥が深いものです。たしかに手法どおりに実施すれば成功確率が高くなるものはありますが、状況は生き物ですし、相手も多種多様でかつ変化する人間です。そこには「指導のコツ」の存在を認めないわけにはいきません。

まずは指導目標を理解したうえで、「相手を知り、自分を知る」ことです。さらに指導内容を深め、整理することです。内容を詳しく知るだけではだめで、伝わるように整理することが大切になります。「伝わらない」のは、指導者が研究不足で、かつ未整理の場合に起こります。

相手を考える

相手を知るとは何でしょうか。相手とは、講演であれば聴衆、授業場面であれば学習者のことです。彼らは多様性に富み、それぞれのニーズをもって集まっています。個々の想いもあれば期待もあ

ります。ときにはヤラサレ感で来ていることもあるでしょう。

これに加えて、個人差の壁が立ちただけです。考え方、感じ方、表現の仕方など、すべてに同じということはありません。これを承知で指導するのです。

ですから、話す内容を相手が「どのように受け止めるか」を、まず考えます。「ここを基軸にして、具体例を出しながら、この筋でいこう。伏線はいつ頃、どの程度入れておく」と決めます。少人数を相手にするときは、一人ひとりの考え方や関心に合わせて、対話的に進めます。大勢の聴衆を相手に指導する醍醐味はほかには代えがたいものです。500~1,000人程度の聴衆を対象にしますと、どよめきや驚きが広い会場のあちこちから伝わってきます。人数や個人差を越えて、的確な判断があれば、成果は期待した動きとなるのです。

内容を考え、筋道をつくる

どんなに指導経験のある人でも、毎回、これから指導する内容について深く研究します。この事柄の背景は何か、その原理は何か、応用範囲はどの範囲か、そして課題は何かと探っていきます。この過程でその内容がもつ深み、面白み、見事さなどを明らかにしていきます。これらの研究のあとに、限られた指導時間のなかで何ができるかを考えて、主要テーマを選択し

ます。学習者はどのような集団かを考えながら、筋道をつくっていきます。

起承転結という筋の立て方は1つの方法ですが、こればかりが良いとは限りません。意外な始まり、奇想天外な謎解きから始まることもあります。これは、十分な内容研究があればこそ設定できるものです。一般に、1つの強烈な筋道で押していくことがありますが、いくつかの伏線をはじめに投げておいて、徐々に強い筋道を提示し、終わりころに伏線と合流させて大きな納得を得られるようにするやり方も良い方法でしょう。

このようにして、人間の興味関心の発現とその気持ちや心の流れを想定し、その流れを自然にコントロールできるとき、指導は熟達の域にあるといえます。

*

人材育成をとおして、私たちは学習者と時間を共有できる素晴らしさを感じます。そこには人と人がかわり、仕事や働きや生き方を題材にして交流しているのです。それは限りない人材育成の働きと喜びといえます。人材育成を続けていて良かったと思う瞬間です。

このことを、企業や職場と連動して体験できる仕事はなかなかあるものではありません。人材育成のクロスポイントを往来する人びとは、このことを感じている人びとでもあったのです。