

してもらったことをする

「おねえちゃん、すごい絵描きだね。ぼくは、定規をつかってもまっすぐな線が書けないんだ」と小さな男の子に言われたとき、主人公のワシテは、小さな男の子が書いたクネクネの線の紙に、「サインして」と頼みます。これはかつて先生から自分がしてもらったことです。

真っ白な紙を見つめているワシテに先生は、「なにか、しるしをつけてみて」と言い、ワシテは紙にマーカーを押し付けて「点」をひとつつけます。先生は「さあ、サインして」とつづけ、「名前くらいかける!」とワシテはサインをします。翌週、ワシテが描いたちっぽけな点(てん)は、立派な金色の額縁に入って壁にかかっている、それを見たワシテは、「もっと、いい点だっけける」とどんどん作品を描いていきます。絵本『てん』(ピーター・レイノルズ著 谷川俊太郎訳 あすなろ書房刊)のおはなしてす。

私たちは、他者が「できないこと」「失敗したこと」に気づくのは得意のようです。とくに上司、先輩、トレーナー、教師など人を指導する立場にある人は、この傾向が強いように思います。

「Aさん、このあいだ練習したけど、まだ、●●ができてないですね。」「Bさん、今日も▲▲の入力ミスがありましたよ」など、指摘される側は、「自分でも分かっている」ことばかり指摘されることが多くないでしょうか。それで、やる気を持って改善にのぞめるかどうかが問題です。

Aさんが、「今日は●●がうまくできた!」と思ったとしても、「Aさん、今日は、●●ができたね」とほめてもらえる機会は少ないでしょう。「Bさん、今日は▲▲がミスなく上手に入力できてましたね」と声かけなどしてもらえないのが日常です。

「人を動かす秘訣は、この世に、ただひとつしかない。この事実気づいている人は、はなはだ少ないように思われる。しかし、人を動かす秘訣は、まちがいなく、ひとつしかないのである。すなわち、みずから動きたくなる気持ちを起こさせること…これが、秘訣だ。」とは、デール・カーネギーの言葉です。『人を動かす』(デール・カーネギー著 創元社刊)

「どうすれば、その人が、みずから動きたくなる気持ちを起こすのか」私たちはいつも考えています。先生は、お絵描きがきらいなワシテに、「絵を描きましょう」とはいいませんでした。「なにか、しるしをつけてみて」といいました。そして、紙に自分の名をサインさせることで、「自分が描いたものである」と自分で自分の行動の結果である作品を認めるように促します。

さらに、額縁に入れて飾ることで、ワシテの努力を称えます。どんな小さなことでも、自分の努力を認められたらうれしいでしょう。ほめられたことがきっかけですが、その後ワシテは、「てんを描くこと」そのものに向かいます。「ほめられるために描く」のではなく、「もっといいんでっけける」と、自分への挑戦をしはじめます。その作品は何点にも及び展覧会での評判という心の報酬を得ます。

「仕事だから仕方ないでしょ」と、何の後押しもなく「無理やりやらせる」のではなく、「これならで

きるのでは？」ということを指導者が提示して、成長の途に分かりやすく導く必要性を、この絵本は教えてくれています。

「これならできるかも」とやり始めたら、「いいね、その調子」とこまめに声かけしたり、「～を～するともっと良くなる」と途中途中でフィードバックをしたり、指導者とのつながりを断たずにいけば、自分で努力をし続けるでしょう。

そして、「自分が得たサポートを人にもしていく」ようになります。「うれしい気持ち」を味わった行為は、小さな男の子に同じことを言ったように、他者にも勧めたくなるのです。こうして、人材育成が連鎖していきます。