

状況対応型リーダーシップの例 ～子どもに靴紐の結び方を教える～

ある日のこと、6歳になる子どもが父親のあなたに紐付きのサッカーシューズが欲しいと言ってきました。遊び仲間がボール蹴りを始めたらしいのです。子どもも一緒にやりたいし、第一サッカーシューズは恰好いいではありませんか。早速買い与えました。

子どもは紐付きの靴を履くのは今日が初めてです。当然、靴紐の結び方を全く知りません。一方、子どもはすぐにでも恰好いい靴を履いて遊びにいきたいのです。そこで、あなたに靴紐の結び方を教えてくれとせがみます。

あなたは順序よくきちんと教えたいのですが、どのよう教えていくのでしょうか。

(第一段階)

子どもは、早く一人で靴紐を結べるようになりたいと意欲満々です。あなたはまず、子どもに靴を履かせたうえで、靴紐を結んで見せ、どういう風にやればいいのかを示してあげるはずです。結びあがったらどうなるかを見せ、一旦ほどいて、今度は結ぶ手順をゆっくりみせてあげるでしょう。さらに、子どもの手を取って一緒に紐を結ぶこともしてみることでしょう。

(第二段階)

次に一人でやらせてみます。あなたは手順に沿って手の動かし方を教えていくはずですが、間違えそうになれば「それは下へ通す。そう、そこを丸く輪にして」などとやり方を指示するはずですが、何度やってもうまくいかない時は、子どもはやや焦り気味になり「思ったより難しいなあ」などとつぶやくでしょう。そこでうまくいった時は、「お、やるじゃん。上出来だね。上手になった」などと、あなたは褒めてあげるはずですが。

(第三段階)

大体出来るようになりました。「もう覚えたね、後は自分で練習してごらん」という風に全てを子どもに任せ、やらせてみることになるでしょう。しかし、時々うまくいかなくてイライラすることもあるでしょう。そんな時は「どうしたの？やればできるはずだよ。さっきはうまく出来ていたじゃないか」などと慰めたり、励ましたりすることでしょう。そして子どもに更なる上達を促すでしょう。

(第四段階)

最終段階です。もう大丈夫。自分でできるようになりました。「もうOKだよ」子どもは喜び勇んで飛び出していきました。

最初あなたは、とても丁寧に細かく手順を教えています。そのうち次第に相手の自主的な作業を増やしていき、最後には教えることをせずに見守る姿勢に変化していきます。

このようなケースは、特に指導に優れた人でなくても、誰でも普通に行うであろう教え方です。つまり、我々はごく普通に、知らず知らずに「教え方の方法を変化させている」ということになります。靴紐の結び方を教えるといった、わずか30分程度の事でも行動を変化させているのです。