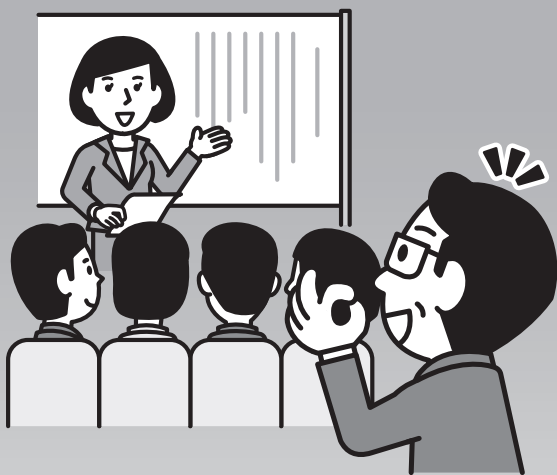


社内講師道

Q & A



第③回

研修講師の心構え

オール・アウト 代表取締役
藤崎雄三



ふじさき ゆうぞう

1961年ブラジル生まれ。1985年に上智大学卒業後、株式会社日本興業銀行に入行。ロンドン支店調査役、本店国際業務部副参事役等を歴任。2001年株式会社リンクアンドモチベーションに入社。翌年に取締役役に就任。2010年株式会社オール・アウト設立。2019年に一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所の理事に就任。著書に「絶妙な「叱り方」の技術」(明日香出版社)など。

Q 研修講師をされている方々が、実際に研修を進行するにあたって特別に気をつけていること、心掛けていることはどんなことでしょうか？(森田)

Answer

講師の仕事は、研修を魅力的にして受講者に「いい勘違い」をさせること

なるほど、研修を担当する講師側の取り組み姿勢や心構えについての質問ですね。もちろん、講師の方それぞれにおいて心掛けておられること、決まったルーティンはあると思いますし、みな同じものではないでしょうね。それでは、私自身が研修に臨むにあたって心掛けていることをご紹介します。

その前に1つ。少しおかしな表現になりますが、私は、研修講師の役割は「いい勘違いをさせること」だと思っています。こんな乱暴なことをいうとお叱りを受けるかもしれませんが、研修を企画する側(人材開発部)も運営する側(研修会社や講師)も研修を受ける側(受講者)も、だれ一人として本心では、昨日までできていなかったことが、少なくとも1回の研修ですべてできるようになるとは思っていないわけです。では、講師の生業は何であるのか？

こう自問自答した結果、昨日までできないと諦めていたことが、研修を受けることによって「ひょっとしたらできるかもしれない」と、いい勘違いを引き起こすのが講師の役目ではないかと気づいたんです。

そこで、そのいい勘違いを起こすために、まず考慮すべきは、研修内容の見せ方(魅せ方)です。受講者に当該研修が魅力的に映らなければなりません。留意点は、①面白いこと、②役立つこと、③使えること、の3点です。1つずつ説明していきましょう。

①面白いこと → 受講者の興味関心をそその工夫

単に楽しい、笑いが多いという意味ではなく、受講者の興味関心を引く工夫をしなくてはならないということです。仮に研修の場が最初の段階でつまらない雰囲気になってしまうと、受講者にとって研修は苦痛

Introduction

半年前に人材開発部に異動してきた、入社5年目の森田美咲さん。同部門にアドバイザーとしてかわる藤崎さんに、研修の組み立て方(だれに×何を×どのように)、テーマ設定の仕方(課題の探し方)を教えてください、初めてイチから研修を立ち上げようとしているところです。「さて、講師はどうしたらいい?」と悩んでいます。

の時間を耐える場となってしまいます。できるだけ早いタイミングで、この場にいることが楽しいと思わせることがポイントです。

たとえば、自己紹介。研修冒頭に、講師から自身の過去の実績や肩書きの説明を長々と聞かされるのは、受講者にとって本当に苦痛です。それならば、まず受講者同士の自己紹介やエピソード交換を先に行い、お互いに口を開くことで緊張を解いてもらったのちに、講師が自己紹介をするほうが、場の醸成には効果的です。「受講者ファースト」という観点が伝わり、スムーズな研修の滑り出しになります。

②役立つこと → 現場に良いことが起こると思わせる工夫

いかに楽しい雰囲気包まれ、ワークやディスカッションが盛り上がったとしても、そこで得たものが仕事や作業を進めるうえで役に立つものでなくては意味がありません。一般論や正論の押しつけでは、「いいお話をうかがいました」で終わってしまいます。そこで、受講者にとって、研修内容を職場で活かすことが魅力的であるようにみせる必要が出てくるわけです。

たとえば、将来を想定させるワークやディスカッションの導入です。研修で紹介した手法や考え方を現場で用いることで生じ得るメリットとデメリット、何もせずそのままですること生じ得るメリットとデメリット等について、議論を行ってもらいます。最終的には、研修内容を実践することが現状のさらなる向上や課題解決に直結するというイメージを受講者たちにもってもらおうことが目的です。

③使えること → 一度試してみようと思わせる工夫

さて、研修内容が役に立つことは理解できたとしても、職場で実践するにはハードルが高すぎると感じると、受講者は研修講師に対して「あなただからできるんでしょ。私には無理」という気持ちになり、内容をすべて会場に置いて帰る——つまり、現場では使わないこととなります。そこで、受講者が「それぐらいなら試してみよう」と思えるように仕向けることが必

要となります。

たとえば、アクションプランを立てる際に、「新たに取り組むこと」だけでなく、これを機に「止めること(減らすこと)」と一緒に考えてもらう。やるべきことが明確になったのであれば、それを「自分に取り組むこと」と「他者に頼むこと」に分け、協力者を見つけてることを考えてもらう。これらは現状を変えるにあたり、「それぐらいならできる」という気持ちを引き出す方法として使えます。

研修のヒーロー／ヒロインはだれなのかを忘れない

もう1つ、紹介しておきたい講師の心得があります。それは、「受講者のヒーロー／ヒロインになるのではなく、受講者たちをヒーロー／ヒロインにする」という考え方です。

私も恥ずかしながら講師駆け出しのころは、受講者の「あの人すごい!」を集めようと躍起になっていました。つまり、受講者のヒーローになろうとしていたわけです。研修後アンケートも、講師評価の点数ばかりを気にしていた時期です。

しかし、研修効果は何で測れるのかといえ、その後の受講者たちがどれだけ職場に戻って活躍しているかにかかっているわけです。であるならば、研修を受けた結果、直接間接を問わず職場に好影響を与え周囲から一目置かれる研修受講者を生み出すことが、講師としての務めになるはずですよ。職場で周囲から頼られたり、ほめられたりした受講者は、また別のいい勘違いを手に入れたくなります。それが研修のリピートにつながるんです。

今回は、私の講師心構えを紹介しました。「いい勘違いを引き起こすこと」とは、受講者が最後まで飽きることなく参加し、職場に役立つことを理解したうえで、自ら動き出せるように研修を進行していくこと。そして、講師が肝に銘じておくべきもう1つは、講師が仕事を続けられるのは、受講者たちが研修後、それぞれの職場で活躍してくれるおかげだということです。