

# 人材育成担当者をより優れたトレーナーに ボブ・パイク氏のトレーナー養成 ワークショップが日本で開催

研修・セミナーは数多くあるが、学んだことを活かすためにはその内容を日常に反映させなければならない。そのためには人材育成担当者が効果的に研修をおこない、変化に結びつけるよう働きかける必要がある。どうすればそのテクニックを身につけることができるのか。人材育成の権威であるボブ・パイク氏と、日本における提携パートナーのダイナミックヒューマンキャピタル社、代表取締役の中村文子氏に伺った。



ボブ・パイク氏

## 学習は行動に結びつけるもの 「5つの法則」が研修には不可欠

学習とは知識を増やすだけの作業ではない。しかし学んだことをどう活かせばよいか示してくれるトレーナーは希少な存在だ。人材育成に精通し、自身も卓越したトレーナーであるボブ・パイク氏はこのように語る。

「一般的な教育は教えることが目的です。教わったことをどう活かすかは生徒や受講者の責任とする傾向があります。これでは効果的に記憶されず、しばらくしたら忘れられてしまいます。もし今、学生時代に勉強したことをテストしたら、ほとんどの人は合格点を取れないでしょう。

### ワークショップの風景



しかし私達は、トレーニングが成果に結びつくまで責任を持ちます。すべての参加者が、実生活やビジネスにおいて学んだことを結果につなげられるように、コースを設計しているのです」

パイク氏によれば、大人の学習には脳の働きを利用し効果を上げるための法則があり、これを意識して研修をプログラムすることで、驚くほどの効果改善がなされるという。

### <学習を効果的にする5つの法則>

#### (1) 喜びが学習意欲を刺激する

赤ちゃんはなにか新しいことを発見するたびに喜び、さらに発見をしようと進んで行動する。同じように、大人にも新しい発見から喜びが得られるようにすることで、学習に対する意欲が向上する。

#### (2) 人は自分の意見には反論しない

他者からもたらされる知識は、受け容れられにくい。しかし自分の発言や考えを自分で否定するものはない。自ら決断させることで、実行率を上げることができる。

#### (3) 学習と楽しむことは比例する

苦しい作業は意欲を低下させる。参加者を巻き込んで、そのエネルギーを活用することで学習を楽しいものにする必要がある。

#### (4) 学習は行動に反映するべきもの

学習はイベントではなくプロセスである。トレーニング当日だけでなく、準備から受講、職場に持ち帰って変化を起こすまでの流れがすべて重要なものと意識づけをし、導かなくてはならない。

#### (5) 学習したことを教えられるか

自分が分かっていることと人に教えられることは、似ているようで違う。自分が学んだことを、他者に広められるほどしっかりと理解してもらう。

### 実践的なテクニックを教える トレーナー養成ワークショップ

この5つの法則などを盛り込んで、ボブ・パイク氏はトレーナー養成ワークショップを開発した。一時的に開講してすぐにやめてしまうようなものと違って、同氏は情熱を傾けてこの仕事

に30年以上携わっている。研修はコストではなく投資であるという信念のもと、顧客に確かなリターンを提供し続けてきたことで獲得した信頼がその実績を物語っている。

いったい、他の研修・セミナーと比べて何が違うのだろうか。大きな特長は、参加者を巻き込むことで退屈と思われる部分を排除し、最大効果を発揮するようにつくられている点だ。

「百聞は一見に如かず」という言葉を実践するかのように、ただ座って話を聞いているだけの学習ではなく、全員が参画し一緒に活動していくという手法を考案。講義の代わりとなるメソッドを36種類も編み出し、非常に高い効果をあげている。たとえば同じ内容を教育する場合、講義よりも参加型のメソッドを使うことでおよそ25%の時間を短縮でき、参加者の実行率が50%も向上したという。

### トレーナー養成ワークショップで学ぶテクニックの数々

ボブ・バイク氏のトレーナー養成ワークショップは非常に濃密な内容なので、すべてを紹介することはできないが、いくつかふれてみたい。

#### ・「アイスブレイク」は絶対に使ってはいけない

人は一番はじめに聞いたことを鮮明に覚える傾向がある。研修の最初に、本来のテーマと関連性の薄い話をアイスブレイクとして聞かせてしまうと、その後の学習効果に支障が出てしまうのだ。とはいえ、参加者同士をつなぐ導入部をなくしてしまっただけではスムーズに進まない。本当に必要なのは、打ち解けた雰囲気をつく

りつつ、セミナーのテーマとも乖離しない導入である。トレーナー養成ワークショップでは、この参加者のネットワーキングを「オープニング」と名づけ、ノウハウを教えてくれる。

#### ・参加者を巻き込むメソッドの一例

また、参加型ワークショップの事例として、クラスを二つに分けてテーマを出し、それについて議論してもらおうというものがある。

たとえばテーマを「優れたリーダーについて」とした場合、ひとつのチームには「今まで見聞きした“素晴らしい”リーダーの言動」をあげてもらい、もうひとつのチームには「今まで見聞きした“最低な”リーダーの言動」をあげてもらおう。議論が終わる頃にはどちらも長いリストができあがり、優れたリーダーになるために参考にしたり避けたりすべき項目が洗い出される。

そして、トレーナーが参加者に伝えたいポイントが仮に15個あったとしたら、およそ10～12個はこのリストに入っている。それを認めることで参加者のモチベーションは上がり、足りないポイントについても自ら進んで議論をする。最終的に「正解」をトレーナーが教えた場合も十分に議論を尽くした後なので抵抗なく受け容れてもらえるという仕組みになっている。

#### ・質問の効果的な扱い方

ただ「質問はありますか」と問いかけてもなかなか質問は出てこない。そこでいくつかのグループをつくり、それぞれに「質問を2つ出してください」と課題を与えるという



トレーナー養成ワークショップについて語るボブ・バイク氏

やり方をワークショップで教えてもらえるのだ。この手法ではそれぞれが相談して質問を考えるので、簡単なものの中で教えあって解決でき、質の高い質問が洗い出されてくる。お互いに教えあうことでより理解を深めるというメリットもある。

また、質問ボードという掲示板を用意し、質問は付箋に書いてそこに貼っていくという手法もワークショップ内で実践されている。このやり方だと学習の流れを遮らず、トレーナーも効果的なタイミングで質問に対する回答を与えることができるという利点がある。

このような、とても具体的な手法を自分で体験して学ぶことができるボブ・バイク氏のトレーナー養成ワークショップ。日本で開催されるのは今年が初めてである。これまでに全世界で通算10万人以上が受講し効果を実証した、非常に実践的なトレーニングテクニックを身につける、またとない機会だ。より効果的な研修を開催するために、大いに参考にして欲しい。

●お問い合わせ先  
ダイナミックヒューマンキャピタル株式会社  
〒220-0023  
神奈川県横浜市西区平沼1-14-3-702  
TEL : 03-5282-3029  
FAX : 03-5283-8416  
E-mail : info@d-hc.com  
URL : http://www.d-hc.com