

「大人が学習する際の パイクの法則」とは

文・中村文子



米国研修業界の権威であるボブ・パイク氏が提唱している「クリエイティブ・トレーニング・テクニック」は、斬新なアイデアを豊富に取り入れ、トレーナー主導で参加者主体形式をとることによって、最大限の成果を生み出すようにしていますが、その基本的な原理原則には次の5つがあります。

法則1「学習者は大きな体をした赤ちゃんである」

幼少時代のことを思い出してください。幼稚園では色を塗ったり、絵を描いたり、ゲームをして遊んだり、粘土細工をしたりといういろいろなことをしました。すべて自分で実践するものばかり。経験の少ない子供は経験を通して学ぶのです。でも小学生になると、一列に並んだり、人の話を聞いたりしなければなりません。体験学習の機会が少なくなります。年とともに、経験ではなく知識重視の教育に変わってしまいます。

われわれの研修の参加者である大人はさまざまな経験をしています。一方的な講義ではその経験を生かす機会がありません。参加者の今までの経験を認めて褒めたたえましょう。経験の少ない子供でも、実践を通して発見し学ぶことができます。まして、大人の私たちは経験を積んできていますから、参加することで子供以上に発見したり学んだりできるはずですよ。

法則2「人は自分が言ったことに関しては議論しない」

私が何かについて「それは真実である」と言った場合、あなたは心の中で「それは当然あの人は信じているでしょう。だって教えているんだし」とつぶやくでしょう。しかし、私が言ったことをあなたが自分で口に出して言ったら、それがあなたにとっても真実となります。

セミナーを開催するときはアクションアイデアを作り上げていきます。職場にすぐに持ち帰って使えるアイデアやテクニックを探るように参加者に伝えます。そしてそれをほかの人と共有してもらったりします。「自分で言ったことに関しては議論しない」、「責任を持つ」という原則を応用するのです。

法則3「習得はいかに楽しく学ぶかに比例している」

参加者は、研修に積極的に参加することによって、純粋に楽しんで学習することができます。研修中にジョークを言ったり意味のないゲームをしたりする必要はありません。自分の役に立つ情報やツール、テクニックなどが得られるので、自分のエネルギーを使って学ぶのが楽しいと自覚するのです。またそれらを収集することにより仕事をやるのがさらに速くなったり簡単になったり、また人生をより楽しく過ごせるようになったりして、問題解決の助けにもなったりします。

また、ユーモアがあったり、心から笑ったりすると学習効果が高まります。ユーモアをうまく使って、学習効果を高め参加者がさらなる成功を収められるようにしましょう。

法則4「行動が変わるまでは学習したとは言えない」

研修では、「知っていること」ではなく「知っていて実践すること」を重視します。何かを知的に習得すること、個人的な経験を通して感情的に納得し習得することは、まったく別物です。ですから、研修中のスキル練習が非常に大切になってくるのです。私たちトレーナーの役目は、参加者がどんな学習環境においても、私たちが提供するノウハウやテクニックを使って成功体験を味わえるようにすることです。失敗しても恥ずかしくない環境で、新しいアイデアを安心して習得できるような状況を作ってあげなければいけません。そうすることによって仕事の現場で成功する可能性が増えるからです。

法則5「くわっ、くわっ、くわっ」

大まかに訳すと、パパもママもできるからといって、赤ちゃんもできるとは限らない。私がトレーナーとして何かできたとしても、それがどうだということでしょうか。それはママはできるということと同じです。研修の参加者として何かできるからといって、それがどうだということでしょうか。それはママに教えてもらったパパもできるということと同じことです。トレーナーとして自分の仕事をまっとうしたと思えるのは、「参加者が学んだことを、だれかに正しく伝えられたとき」なのです。参加者自身も、ほかの人に何かを教えるときに「自分が本当に分かっているのかいらないのか」が分かります。

この「大人が学習する際のパイクの法則」に基づいて開発されたクリエイティブ・トレーニング・テクニックを学んだ人は世界中で通算10万人を超え、その成果を実証しています。



ボブ・パイクメソッドの伝道師となった中村文子さんとボブ・パイク氏

ボブ・パイク氏来日特別講演

「研修で成果を出すための10の秘訣」を開催

ダイナミックヒューマンキャピタル(株)

取材・本誌 近藤寛和



自らの業務に直結している内容だけに、参加者はみなパイク氏の語る言葉に、熱心に耳を傾けていた



「今日学んだことを三つ言ってください」。参加者一人が3人に質問しあった



笑顔とユーモアを忘れず、終始楽しい雰囲気を醸し出すボブ・パイク氏

ダイナミックヒューマンキャピタル株式会社(横浜市・中村文子代表)は、米国において「トレーニング担当者として右に出る者はいない」と言われるボブ・パイク氏を招聘し、人材育成担当者向けのセミナーを開催した。

開催したのは11月14日、朝9時30分〜12時、場所は新宿パークタワーの会議室。ホテル、外食、アパレル、人材開発コンサルタントなど、さまざまな業種から50人が集まった。参加費は1万円、講義は英語で行なわれたが、日本語への同時通訳もあった。5〜6人のグループに分かれて座るワークショップスタイルで行なわれた。

テーマは「研修で成果を出すための秘訣」。企業では、人材開発のためのさまざまな研修が行なわれているが、それらがいかに意味あるものにするか、結果を出していくかのコツを、パイク氏が紹介した。そのコツとは……

① トップマネジメントを関与させること、② 研修を会社全体のビジョンや戦略に沿ったものにする、③ その研修を成し遂げた後に得られるものを参加者に明示すること、④ その研修のゴール(目標)を設定し、それを上回るくらいの意欲で取り組むようにすること、⑤ その研修が本当に必要なものであるかのニーズを見極めること、⑥ 参加

者同士が情報を共有すること、⑦ きちんと評価してあげること、⑧ 諮問委員会(アドバイザリーボード)を社内で作ること、⑨ 優先順位をつけること、⑩ 研修が成功したら、それを伝えていくこと。

これをイラストを使って解説し、その後グループで議論したり、暗記しているかを確認し合ったりするなどして、徹底的に理解させ持ち帰ってもらおう。パイク氏のトレーニングの優位性は、記憶させるテクニック、すぐに使えるテクニックを伝え、学んだことを現場に帰って実践してもらうことにフォーカスし、研修効果の最大化を図っていることにある。

主催したダイナミックヒューマンキャピタルの中村文子さんは、本誌でも人材開発者養成講座の連載を担当した人材開発のスペシャリストだが、米国で行なわれたパイク氏のセミナーに中村さんが参加し、そのレベルの高さに衝撃を受け、ぜひ日本にもパイク氏の研修ノウハウを紹介すべきと考えたという。パイク氏自らの講義だけでなく、そのノウハウを体得した中村さんが行なうトレーナー養成ワークショップを行なったり、米国で30万部以上も売れているパイク氏の翻訳本出版を計画するなど、精力的に活動している。

直近予定しているセミナーは2008年2月12日・13日に開催される「ボブ・パイクのトレーナー養成ワークショップ」。ダイナミックヒューマンキャピタルのホームページ(<http://d-hc.com/>)に詳細がある。