

社内講師のための ファシリテーション ABC



Sec.1 参加者をグッと巻き込む研修の立ち上げ方

第 3 回

「対参加者同士の壁」を 取り払う

ラーニング・クリエイト 代表取締役
鈴木英智佳



すずき ひでちか

1997年慶應義塾大学卒。花王株式会社にて人事部門に在籍後、教育研修ベンチャーに転職。100名を超える契約講師の採用・育成に携わる。2011年に株式会社ラーニング・クリエイト設立。“参加者の学ぶ意欲を刺激する”教え方を体系化し、内製化を支援する「社内講師養成コンサルタント」として活動している。

研修の立ち上げ時に参加者が直面する3つの緊張の壁。今回は「対講師の壁」に着目しました。今回は、「対参加者同士の壁」を突破するためのポイントをみていきましょう。

ポイントは吐き出させること

本連載が前提とする参加型研修では、スクール形式よりも島形式のレイアウトがとられることが一般的です。そして、参加者同士が意見交換をして、それを全体で共有することが進行のベースとなります。

しかし、参加者同士がもともと仲のよい関係性でない場合、研修開始時はシーンと静まり返って、お互い様子をみるような雰囲気になりがちです。

「目の前に座っているのはどこの誰だろう？」

「気軽に話しかけて大丈夫な人なのだろうか？」

「どんな気持ちで研修に参加しているのだろうか？」

参加者の内面に渦巻いているこうした感情は、いち早く取り除いてあげる必要があります。そのための最善の方法は、たまっているものを「言葉として吐き出す」、すなわち他の参加者と話をすることです。

カウンセリングの世界には「カタルシス効果」という言葉があります。内面にあるさまざまな不安や葛藤、苦悩、イライラを言葉にして表現すると、苦痛が軽減され、安堵感や安定感を得られるというものです。これと同じように、研修参加への不安も、研修テーマに関連して日ごろ悩んでいること、残してきた仕事への気がかりな気持ちなどを吐き出すことによって軽くなり、落ち着いてその場にいられるようになるわけです。

自分の感情を吐き出すことは、同時に講師や他の参加者の話を聞こうとする心のゆとりを生み出します。研修で参加者に新たな知見を取り入れてもらおうと思ったら、まずは研修の冒頭で、心の中にたまったものをしっかり吐き出させて、スッキリした状態をつくっておくことが大切です。

参加者同士の話が始まる「3つの切り口」

では、参加者同士で話をしてもらう際には、どのようなトピックスが効果的なのでしょうか。自己紹介の仕方だけでもたくさんの方法がありますが、ここでは応用の効くものとして3つの切り口を紹介します。

1つ目の切り口は【自己開示】です。コミュニケーションを円滑にするための考え方として広く知られている「ジョハリの窓」になぞらえていうと、自分にはわかっているけれども他人には知られていない自分（秘密の窓）を、他人にも知られている自分（開放の窓）にすることによって、周囲との距離は縮まります。研修の場でも、テーブルを囲んだ参加者がお互いをよく知らない間柄であるならば、この自己開示はとくに有効です。

自己開示のテーマとしては、「Good & New(最近あったよいこと、ホットな話題)」、「マイブーム（いま興味があること）」、「学生時代に力を入れていたこと」など、その人の人間性やプライベートの一面が垣間見えるようなものがオススメです。第一印象とは異なる参加者それぞれの意外な一面を知り、「へえ～！」という感情が共有されるたびに、参加者同士の距離はグッと近づいていきます。

2つ目の切り口は【共通点】です。人は、相手との共通点を見い出して「あるある!」、「そうだね!？」といった感情が共有されると、親密さが増して協力状態をつくりやすくなります。初対面の人なのに、出身地や年齢が同じだとわかったとたんに意気投合したという経験は、皆さんにもあるのではないのでしょうか。

共通点を探す方法もいろいろ考えられます。少しカジュアルな方法としては、たとえば5、6人のグループで3人以上が共通する点をできるだけ多くみつける「共通点探し」というワークがあります。「○○出身」「××ファン」など、質問しあいながら共通点を見つけることによって、親密さが増していきます。

もっと研修内容に連動させたいければ、研修テーマに沿った仕事上の悩みや課題を共有することも、非常に効果的です。「仕事上で“話す”について困っていること」、「新人・後輩指導にあたって苦労していること」などを吐き出すことによって、悩み・課題を抱えているのは自分だけではないんだという安心感を得られると同時に、その後の研修の流れを、そうした悩み・課題を解決する方向で進行していけば、参加者に当事者意識をもってもらうことも可能です。

3つ目の切り口は【共同作業】です。これは、何らかの共通目的をもって、チームとしてアウトプットを

図表 参加者同士の話し合いの3つの切り口

切り口	引き出したい感情	テーマ例
①自己開示	へえ～！	・ Good & New ・ マイブーム ・ x x時代の思い出
②共通点	あるある！ そうだね!？	・ メンバーの共通点 ・ x xのイメージ ・ 業務上の悩み・課題
③共同作業	ワイワイ!! ガヤガヤ!!	・ グループ名を考える ・ グループ目標を考える ・ クイズに答える

出してもらうものです。共同作業によって「ワイワイ!!」、「ガヤガヤ!!」する状態をつくり出せると、チームの一体感とボルテージが一気に高まります。

ワークとしては、グループの名称や研修でのグループ目標・規範を考えてもらったり、クイズや問題に答えてもらう方法がポピュラーです。私がよく用いるのが、「口に2画足してできる漢字を考える」というワーク。これをグループ対抗でやると、盛り上がること必至です。常用漢字だけで全部で27個もありますので、ぜひ試してみてください。

＊

ここまで、参加者同士で話をしてもらうための切り口として、自己開示、共通点、共同作業という3つをみてきました。実際の研修の場では、参加者同士の関係性の度合いや使える時間との兼ね合いで、これらを組み合わせたインストラクションが必要となります。

たとえば、お互いに初対面の参加者の比率が高い研修であれば、「名前と仕事内容」、「マイブーム（自己開示の切り口）」、「参加の動機（共通点の切り口）」の3点を、1人あたり1～2分で順番に自己紹介するのが適当でしょう。一方、同じ部門のメンバーでお互いに顔も名前も知っているけれども、ふだんは細かく分業しているような参加者が対象なら、何か共同作業が求められるようなワークを冒頭に組み込んで、その後のグループの協力・協働を促していくのが有効でしょう。

研修参加者の状態にあった話し合いをしてもらうためには、参加者の属性や関係性、研修受講に対する心理状態といった事前情報をできるだけ多く収集し、仮説・想定をもって、「参加者同士の壁」を取り払う仕掛けを準備することが重要です。