

自ら学び 互いに育つ!

# 社内勉強会」の始め方

株式会社ヒップスターゲート 代表取締役 ファウンダー 渡邊 良文



## ファシリテーターは 講師にならなくていい

### 「真面目に楽しむ」

シリアス・ファンという言葉があります。直訳すると「真面目に楽しむ」ということで、立教大学の中原淳教授が提唱しています。何かをするとき、真面目なだけではつまらないし長続きもしない、けれど楽しいだけでは遊びの域を超えません。楽しみつつも真面目に取り組むことが、シリアス・ファンの定義です。

仕事でも部活でも習い事でも、この状態を生み出せるかが成果を上げるためのポイントになります。もちろん社内勉強会も同様で、シリアス・ファンを生み出すキーパーソンとなるのがファシリテーターなのです。

この連載で何度もお伝えしてきましたが、社内勉強会は複数の社員が時間・空間を共にすることで、各自のナレッジや意見、考えなどを共有していく学びの形です。役職や立場に左右されずに誰もが自分の意見や考えを述べ合い、主体的かつ能動的に学んでいくスタイルです。

研修のように講師・受講者という関係がないどころか、そもそも講師が存在しません。その代わりにファシリテーターが参加者の対話を促進させます。「さあ、自由

に話してください」と言っても、なかなか対話は生まれませんよね。ファシリテーターには、全体の音頭を取りつつ、場を活性化させることが求められます。シリアス・ファンの状態になるかどうかでもファシリテーターにかかっているのです。

といっても、次の3つのポイントさえ押さえれば決して難しくありません。

### 1. ルールを決める

1つ目はルールを決めること。

例えばサッカーには、オフサイドというルールがあります。これがなければ、ゴール前で待ち伏せをして得点を狙うという、戦略も何も無い状況になってしまいます。ルールがあるからこそ秩序や工夫が生まれ、ゲームが面白くなるのです。審判もルールに基づいてジャッジや進行をしていきます。同様に、社内勉強会をシリアス・ファンに実施するにはルールを設けるとよいでしょう。

大事なものは、会社の風土に合わせたルール設定をすること。A社では有効なルールも、B社には合わないこともあるからです。

#### 【ルールの例：当社の場合】

①参加者が共に教えない、学ぶものとする

- ②主体的に発信・受信を行い、思考や知識の幅を広げる
- ③最低1つでよいので、必ず有益な気づきを得る
- ④すべての発信を、いったんは受け入れる

### 2. 何を話しても大丈夫

2つ目は、何を話しても大丈夫だと参加者に理解してもらうこと。

社内勉強会において、参加者が自由闊達に発言できることはとても大切です。そのためには、誰がどのような発言をしても、決して安全が損なわれることはない、と伝えなくてははいけません。

想像してみてください。勇気を出して発言したのに、頭ごなしに否定されたら、二度と口を開こうとしなくなりますよね。当人だけでなく、ほかの参加者にも同じことが起こるでしょう。

勉強会の可能性は、参加者の発言量に比例して広がります。だからこそ、ファシリテーターは誰のどのような発言に対しても、否定的なことを言うてはいけないのです。

特に役職者や上司がファシリテーターを務める際は、注意が必要です。ただでさえ参加者は委縮しがちなので、否定的な発言はもちろん、表情を曇らせるなど態度



■ 渡邊 良文 (わたなべ よしふみ)

株式会社ヒップスターゲート 代表取締役 <https://hipstergate.jp/>  
 富士通株式会社を経て、人材育成業界へ転身。数社の研修会社にて講師、  
 コンサルタント、営業統括マネージャーを経験。2010年5月、人材教育コン  
 サルティング会社「株式会社ヒップスターゲート」を設立。現在は受講者を主  
 体とした研修に注力をして商品・サービスを開発。「人は誰でも、常に学習し  
 ている(自ら成長できる)」をモットーに、研修内製化や社内勉強会といった、  
 企業の人材育成の自走・自立のサポートに力を注いでいる。

- 第一回 答え合わせではなく、創っていきけるか？
- 第二回 大きなメリット、小さなデメリット
- 第三回 社内勉強会を成功に導く！8つの推進フロー
- 第四回 勉強会を成功させるカギは「現場調査」と「60分」
- 第五回 ファシリテーターは講師にならなくていい
- 第六回 継続し続けて風土に根付かせるために

にも表さないよう気をつけましょ  
う。

発言を促したいときには、ファ  
シリテーターが「こんなことも  
ありますよね」と、例を出すのも  
効果的です。参加者は「こういう  
ことを言えばいいんだ」「このレ  
ベルのことでいいんだ」と理解で  
き、発言のハードルが下がるから  
です。

また、ベテランの参加者には  
「〇〇さんのやり方を話してもら  
えますか？」などと聞くと、自尊  
心をくすぐられ、気分よく積極的  
に発言してくれやすくなります。

### 3. 日頃から心掛ける

3つ目は、日頃からファシリテ  
ーターとしての心構えを意識する  
こと。

ファシリテーターは社内勉強会  
において、自分と異なる意見も受  
け入れる必要があります。そのため、  
普段から違う立場や考えに対  
して批判的ではいけません。何に  
対してもLINEで連絡してくる若  
手社員に対して、「常識がない」  
と言いたくなったとしてもグッと  
こらえ、「若い世代とはそうした  
ものだ」と考えてみるなど、歩み  
寄る努力をしましょう。

どうしても批判したくなったと  
きは、必ず代案を出す習慣をつけ  
てください。例えば、私は教育業  
界で注目を集めているeラーニン

グに対し、「知識習得には有効だ  
けれど対話がないのが欠点だ」と  
批判するだけでなく、「ほかの受  
講生と得た知識を共有したり対話  
できる仕組みがあれば、付加価値  
になるのでは」と代案を出すところ  
まで踏み込みます。

普段からこのように訓練するだ  
けで、異なる意見にも冷静かつ客  
観的な対応ができ、必要な意見を  
述べられるようになります。ファ  
シリテーターに望ましい心掛けで  
あることは言うまでもありません  
よね。

余談ですが、感情的になりそう  
な場合は、気持ちを言葉にすること  
で、冷静さを保ちやすくなります。  
元プロ野球選手の桑田真澄さん  
は、マウンドで独り言をつぶや  
き、精神集中していたそうです。  
私も講演を行う際、緊張する気持  
ちを抑えるため、「人がたくさん  
いる」「手に汗をかいている」な  
どとつぶやくようにしています。  
このように緊張状態を客観的に言  
語化することで、不思議と冷静に  
なれるのです。

### 自身も楽しむ

以上が、勉強会を面白くするた  
めに、ファシリテーターが意識す  
べき3つのポイントです。

最後に、ファシリテーターとし  
てのレベルを上げるため、勉強会  
で心掛けてほしい2つのことを紹

介します。

1つ目は、言い訳をしないこと。

「こういう場に慣れていないの  
で」「忙しかったため資料がまと  
まっていませんが」など、自己防  
衛のための言い訳はしないように  
しましょう。場がしらけますし、  
逃げ道をつくることで失敗を正当  
化させ、成長にもつながりません。  
もし経験や準備不足があったとし  
ても、それが今の実力と割り切っ  
て堂々と振る舞いましょう。

2つ目は、他人からの指摘を歓迎  
すること。

ちょっとしたミスや不手際を指  
摘されるたびに気にしてはスト  
レスになります。また委縮して  
しまい、その後のファシリテーシ  
ョンもぎくしゃくしかねません。  
資料に誤字や間違いがあった程度  
なら、指摘されてもニコッと笑顔  
で「ご指摘ありがとうございます。  
修正して後で再送しますね」と受  
け流しましょう。

研修やセミナーの講師は、基本  
的にある分野の専門家として、知  
識や知見を受講生に伝授します。  
一方でファシリテーターは、専門  
家でもなければ、参加者に教える  
立場でもありません。もちろん、  
教育研修のプロでもない。ちょっ  
としたミスはあって当然なのだ  
と腹をくくり、自分自身も楽しむ  
つもりで取り組みましょう。