

タイトル「リピートされる講師になるための、たった1つの考え方」

リピートさせる講師になろう！

こんにちは。ライブ講師(R)実践会代表の寺沢俊哉です。

プロ研修講師として、上場企業から中堅中小企業まで、32年間にわたって研修講師を続けています。サッカー選手の選手寿命が5年。プロ野球で12年と言われているので、まあ長い方ですね。

1989年、当時、講師やコンサルタントを目指して「経営指導員養成講座」を受けました。

58名おりました。そのうち、今もプロ講師として仕事を続けているのは、3人です。

1人は、生産現場を中心に活躍しているコンサルタント、もう1人は、「7つの習慣」で有名になった、ジェームススキナーさんです。続けるのは、結構大変です。

今日は、

どうしたら、リピートされる講師となるのか。

どんなときでも、選ばれ続ける専門家となるにはどうしたらいいのか。

について、最も大切な考え方をお伝えします。

さっそくですが、こちらをご覧ください。（松下村塾の写真）
ご存じでしょうか。答えはこの写真にあります。

「松下村塾」は、幕末の日本、吉田松陰さんがおこした塾です。高杉晋作さんや、伊藤博文さんといった、明治維新の原動力となった人たちがここの卒業生です。すごい、学びの場ですね。

ここに、興味深い逸話が残っています。

松陰さんは、入塾希望者一人ひとりと面談をして動機を聞く。もちろん、みんな、志ややる気は十分です。今みたいに、何となく学校を卒業しておこうかという輩は、1人もいない。

そこで、次の質問をしたそうです。

「ところで、君は、ぼくに何を教えてくれるんだい？」

これには、入塾希望者も面食らった。だって、学ぼうと思ってきた来たのに、「何を教えてくれるんだい」と聞かれるわけですから。

いかがでしょうか。

実は、ここに、リピートされる講師、選ばれ続ける専門家となるための秘密があります。

結論から言いましょう。

そうです。リピートされる講師になるための、たった1つの考え方、それは、

「参加者から教えてもらう講師」になることなのです。

みなさんの中には、何となく「そうだよな」と思う方もいらっしゃるかもしれません。
一方で、「何、言ってるだ。講師は教えることでお金をもらうんだから、それはおかしい」「だいたい、そんな対応したらバカにされるぞ」と思っている方がいらっしゃるかもしれませんね。
たしかに、松下村塾は無料だったはずですし。

そんなんじゃ、やっていけるわけない。32年前のぼくも、まさにそう思っていました。
具体的にお話しましょう。
ぼくは、28才でこの道に入りました。

公益財団法人日本生産性本部の「経営指導員養成講座」という全日制1年間の講座に、給費生として合格しました。1年間の無料の勉強と、2年間のかばん持ちのコースですが、他の人が自腹で数百万円を払っているのと比べて、ちょっと、鼻たかだかで受講していました。

当時のノートは、今でも、ぼくの宝です。（ノートの写真）

この養成講座の進め方が、とても実践的で、たくさんの事を学びましたが、それを、実際の企業に行って教えてくるわけです。もちろん、こちらは、素人ですから、先方の企業には、無料研修と言う形でご協力をいただいています。（研修場面の写真）

たかだか、1時間くらいの研修ですが、目の前にいるのは、その会社の社長をはじめとした幹部社員。その方々に向かって、28才の若者が、例えばこんなことをいうわけです。

「御社の業績評価システムは、どんぶりです。3つの事業部がそれぞれいくら稼いでいるのかを、見える化する必要があります。そのためには、まずは、事業部制の管理会計を学びましょう」

若造だとバカにされてはいけないので、参加者の目をみて「これがスタンダードだ。こんなこともわからないのか」という強い気持ちで、しっかり教えていきました。

今思うと、かなり、いやな奴だったと思います。

それでも、研修が終われば拍手もしてくれるし、「これをもとにがんばります」と言ってくれる。やりがいがありました。

しかし、続けていくうちに、いろいろな噂を耳にするようになりました。

「養成講座の人の研修は、机上の空論だ」

「銀行の紹介だからしょうがなかったけれど、時間の無駄だった」

「あんな風に、上から目線で言われたら、社員の立つ瀬がない」

面と向かって言われたわけではないのですが、多かれ少なかれ、そんな状況だったことを、後になって知りました。

1年間の勉強が終わり、かばん持ちの期間になると、今度は有料で研修を行うようになりました。

それも、特定の企業内ではなく、さまざまな会社の経営幹部やマネジャーを集めた公開研修です。「戦略経営」「リーダーシップ」などと威勢のいい言葉がならんでいました。

3か月くらい経った頃でしょうか。そのことが起きました。

その日も、普通に研修を進めていました。テーマは「経営戦略の立て方」についてです。

平日にもかかわらず、20人くらいの方々、年齢層は、40～50代が多かったと思います。

研修をはじめて1時間くらいたったところでした。

それまで「質問はありませんか」とこちらから話しかけても反応がないことに、ちょっとこちらでもイラついていたところ、

一番前で熱心に話を聞いてくれていた、恰幅の良い男性が手を挙げてくれたのです。

内心、ありがたいと思いました。どうしても、一方的な講義になっていたらです。

お名前を呼ぶと、その方はこんな風におっしゃいました。

「もうしわけないが、あなたの話は聞いてられない」

何を言っているのか、最初はわかりませんでした。

時間が長く感じられました。

続けてこう言ったのです。

「受講料を返してくれとはいわない。しかし、貴重な時間を使ってあなたの話を聞くことには堪えられない。ここで帰らせてもらうがよろしいか」

真っ白とはこういう状態をいうのですね。

人間、窮地になるとどんな行動をとるか、わかりますか。あなただったら、どうしますか。

怒る。詫げる。笑ってごまかす。

ぼくができたのは、これだけでした。

「は、はい」

その方は荷物をまとめて、悠然と帰って行きました。

その日を機会に、ぼく自身の研修スタイルが変わりました。

それまでは、どんな仕事があっても、

「はい。大丈夫です。お任せください。最高の研修を企画します」と答えていました。

弱みは絶対みせない。

大好きな母親から、子供の頃からいつも言われていた言葉があります。

「としぼうは、いつも、大丈夫っていう。だからこっちも安心する」
思い出してみると、子供の頃から「大丈夫」が口癖になっていました。
それが、大好きな母を喜ばせることにつながっていたからです。

企業研修においても同じでした。自分が苦手なテーマでも、1か月あれば、専門書を10冊くらい読み比べてテキストに編集して、講義にこぎつけていました。

正直、お金の問題もありました。サラリーマンを辞めて結婚して、研修講師の道で食っていくぞと考えていた時期でした。

「絶対、逃さない」「このくらいできないようじゃだめだ」というプレッシャーもが強かったと思います。

しかし、この日を境に変わりました。

無理なものは無理。

以前言われた先輩の言葉が心に響きます。

「講師と言うのは、罪深い仕事なんだ。参加者の人生の時間を奪ってしまう仕事だから」
はじめに聞いたときは、名言だなあと思ったのですが、このときばかりは、文字通りの言葉に聞こえ、自己嫌悪になりました。「自分は、人の時間を奪っている」

以来、自分のできる領域の研修、トラブルが起きない分野だけに限定していくことにしました。

お声がかかっても、

「いや、これはできません」

「〇〇さんの方が適任ですよ」

「すみません。でも、日程的に講師がみつからなくて、、、ご専門でなくてもよろしいので受けてもらえませんか」

そんな風に言われたら、「しょうがないな」と引き受けました。

逃げを打っておくわけです。ますます、イヤな奴です。

当時、流行っていた言葉にこんなのがありました。

「選択と集中」

すぐ、こういう言葉を引用するのが講師ですね。イヤな奴です。

正当化しながら、どんどん小さくなっていきます。

そうなる、さらに悪い方向に落ちていきます。

自分の領域が小さくなるにつれて、それを同業者に奪われないようにしよう。

「自分の大切な領域は、秘密にする」ようになります。

ノウハウを抱え込むわけです。

当時、流行っていた言葉があります。

「知的財産の保護」

後輩にも教えない。イヤな奴です。

どんどん、小さくなっていく自分がいました。

そんなとき、ふと思い出すんです。

そもそも、何で講師になりたかったのか。

小学校の時、妹に教えて喜ばれたから。学生るときには、予備校で教えていて受けたから。

働き出してからも、おすすめの本を紹介したり、ちょっとしたアドバイスをして、後輩に喜んでもらえるとうれしかった。

本当は、知恵を共有することで、みんなが喜んでくれるのがうれしかった。

だから、講師を目指したはずなのに。今の自分は何なんだろうと。

そんな、あるとき、事務局が研修を紹介してくれました。

「自分の領域じゃないからいいよ」と断ろうとしましたが、講師ではなく参加者としてのご招待でした。

学ぶ事、インプットする事は、もともと好きでしたし、暇だったので了解しました。

大した思い入れもなく、当日、事前課題を持参して教室に入ると、すでに、島型の机が配置されていて、1島に、5人ずつ座るようになっていました。いわゆる、グループワーク形式ですね。

講師は、一通り事前課題の内容を確認すると、さっそくグループで、1回目の話し合いがはじまりました。正味20分くらいでしたが、ビックリするほど参加者は自分の意見を言う。もちろん、お互いの意見も聞く。とてもいい雰囲気、久しぶりに、受講生として楽しい時間が過ごせました。

そして、各グループからの意見やアイデアが全体で共有されたとき、驚きの体験をしたのです。

あるグループの発表が、とても素晴らしくて、会場全体からわれんばかりの拍手。

正直、講師が用意していた答えよりも深堀されていて納得感も高かったのです。

講師は言いました。

「グループの発表はすばらしい。これまで自分は何回かこの研修をしているが、こんなに素晴らしい議論がなされたことはありませんでした。こちらでも一応、回答を用意していますが、みなさんの発表の方がより深く議論されていて、よいですね。おめでとう。そして、ありがとうございます」

場は、盛り上がっていましたが、個人的には、一瞬「？」が浮かびました。

「えっ、講師の正解よりもよい答えが出てきていいの」

「自分だったら、用意していた答えを優先させていたんじゃないかな」

しかし、目の前で起きていることは、そうではない。「その場で生まれた新しい答えを、講師が承認して進んでいる」講師は、本当にうれしそうでした。

このとき、気づいたのです。

「参加者から教えてもらう講師」こそ、スゴイ講師なんだ。

大人の学びの場では、上下関係は不要です。

あるテーマに関しては、たまたま自分の方が詳しいから「教える立場」になっている。

しかし、別のテーマだったら相手の方がよく知っているし、よいアイデアも出る。

だから、お互いの専門性を重ね合わせ、一人では出せない答えを出すのが、本来の研修なんだ。

この事に気づいてから、ぼく自身は大きく変わりました。

参加者一人ひとりには、すばらしい知恵の井戸をもっている。

その井戸に、こちらから、適切な呼び水を加えれば、あとは自動的に答えを発見してくれる。

そう考えるようになったのです。

岩下修さんという小学校教師が、こんな話をしてくれました。小学校3年生の娘さんが友達の家へ遊びに行こうとしている。「車に気を付けて」と言いたいところだが、おそらくそれでは注意が喚起されない。そこで、言った言葉が、

「さゆりちゃんの家に行くまでに、いくつ道路を渡るの？」

娘さんは、1つ2つを数えだしたそうです。自分でイメージしたことなら忘れないですよ。

いかに、その人の中にイメージをつくるのが大切か。わかりますよね。

たくさんの経験をもっている大人ならなおさらのことです。

それまでの経験に裏打ちされた知恵、それに加える形で、新しい知恵をお届けすればいいわけです。しっかり融合して使える知恵になる場合もあるし、そこで、化学反応が起きて、新しい知恵が生まれることもあるのです。

だから、「講師は答えを教えなくていい」「答えは参加者に発見してもらった方がいい」

もつという、

「今日の参加者はすごいから、用意している答え以上のものが出てくるのではないかな」

「参加者から、今日は何を教えてもらえるかな」

そんな期待をもって、研修に臨む。

「教えてもらう講師」として研修を企画し、研修を進行する。

そうすることで、通常の講師とはまったく異なるレベルで、参加者の満足度が得られます。

自分で見つけることは楽しいし、忘れない。

その後の自発的な行動にも自然につながっていくのです。

「リピートされる講師になるための、たった1つの考え方」

それは、「教えてもらう講師」になることです。

そして、その発想から生まれた、具体的なメソッドを広めるために、「ライブ講師実践会」という「教える技術を磨きあう」会を、5年前からはじめました。

ぜひ、いらしてください。

そして、おしえてください。

「あなたは、ぼくに何を教えてくれますか」

ありがとうございます。