

「教える力」の強化からの風土活性化

－MTP（Management Training Program）活用新局面へ－

一般社団法人 日本産業訓練協会 専務理事・事務局長 和栗安広氏

会議指導法

もう一つのテーマである「会議指導法」について説明したいと思います。

会議指導法は、特段新しいものではありません。グループの中でいろいろな議論をしながら理解を深めるというものです。

- 「衆知を集め、参加者の意見・ものの見方を汲み入れることによって、効果的な対策が出され、またその対策についての十分な理解が得られることにより、実行への意欲が高まる。」

要するに、議論するだけではなく、やらなければならないと思えるように持っていくことが一つです。

- 研修指導者（以下「リーダー」とする）は、「決められたテーマを、決められた筋書きに従って、適切な質問を参加者に投げかけて、すでに一応決めてある結論を得させるように指導する。」

要するに、教えるのではなくてみんながそうだろうと思うことをちゃんと吸い上げながらちゃんと収まる場所に収めるというのが大事です。初めからこういう結論にしたいということが分かっている、そこに上手く持っていくために、本人にその気にさせるということが大事なところなんです。

- リーダーは、「教えて」「先生」であってはならない。「船頭役」である。

つまり、教えるのではなく、リードするという考え方です。ですからあまり多いとできないし、少なすぎると議論が出来ないことになります。

- 人数は12～15名が最適である。また時間は2時間程度が良い。

MTPが会議指導法を活用することによる難しさもあります。

その一つは、

- 研修参加者は、テーマについて、十分な経験と意見を持っている必要がある。

私どもは公開講座でいろいろな企業の方を集めるのですが、時々ついていけない方が出てきます。初めての方は議論に参加することに臆病になったり、人間のタイプによっては逆にどんどん自己主張したりします。

もう一つは、

- リーダーの力量によって、効果に差が出る。

ここがなかなか難しいところです。それともう一つ、

- 時間がかかってしまう。

一つのテーマを教えるために、会議指導法を通じて理解を深めていくためにコースが長時間化することです。私どものMTPコースは4日間コースですが、28時間で先ほどのテーマをやる切るためには相応

のスキルが必要になります。

会議指導法は、まさにこのようなものなので、特別新しいことはありませんが、そこには支柱となる精神があるということをご理解頂ければと思います。セッションごとにたくさんの討議テーマに取り組んでいくのが MTP 方式です。