

「どうしたら」

産経新聞の記事に

「どうしたら・・・」最初の問いが鍵
という見出しのものがあつた。

記事によると

「3人寄れば文殊の知恵」
というが、
最初に「どうしたら」と問いかけると
解決策の提案が増えた
という内容だった。

よく「会議」と言うが
実は「だらだらと現状の傷をなめあう」ような展開になり
「怪議」の言っても良いような状態になる
というケースがある。

会議をリードする方の能力によるところも大きい。

つまり、ファシリテーターと司会の違いで調べると
ファシリテーターは議論を促進し合意形成を支援する「引き出し役」、
司会者はプログラム通りに進行する「まとめ役」
と Copilot が回答してきたように
進行役の立ち位置によって大きく変わる
となるのだ。

「引き出し役」とすれば
「どうしたら、それは解決できるでしょうか」
と振って解決の為の議論へ向かわせることが可能だが、
一般的に、「まとめ役」に徹すると
現状不満の応酬になって、收拾がつかない
という事になりかねず
「会」して「議」せずということに終わることが多くなる。

また、折角「発散」型でいろんな意見が出ても

「出し放し」で「誰が、いつまでに、どうするか」が決まらず
「収束」がないという事にもなり
つまり、アイデアは出したが「私はしない」という結果になり
無意味な「怪議」になってしまうのだ。

確かに、人数が多くなれば事前資料を用意して
議事次第に従って進行することが一般的だが、
例えば、社長などがテーマを投げたことに誰が受けるか
という課題があるのだ。

私がよく引用する「川の魚、池の魚」の話も
元を正せば、故福井社長が社内の営業会議でおっしゃった事で
参加者約40人を前にして、冒頭、話された中にあったので
役員を含めて全員が聞いている筈だが
「琴線に触れた」という方はどれくらいいたか
疑問という具合なのだ。

つまり、営業の結果や予算の話も大切だが
「人材」として「質」を向上させる話も結構されるのだが
聞く方は「上の空」状態なのだ。

私もある会社で会議の中で30分ほど話す時があって
「心が変われば、行動が変わる
行動が変われば、習慣が変わる
習慣が変われば、人格が変わる
人格が変われば、天命が変わる」
という有名な話をした事があったが、
次の会議で質問しても思い出せない方が多かった
という経験がある。

つまり、「どうしたら」「心に」「ピン」と来させるかという事が
コンサルタントとして工夫する大きな課題と分かったのだ。

「ピン」と「心に」きたら、まず、行動することがポイントで
先ほどの話では
「心」→「行動」→「習慣」→「天命」

が構図なので、「メモ」することが第一歩なのだ。

心にピンとした事は、
何も難しい事ではなくても、誰でも出来る事
例えば、「掃除」や「挨拶」を「凡事」として徹底すれば
他人の見る目が変わって「凡事一流」ということにつながる
という具合なので「心が変われば・・・」も
私が「ここはメモして下さい」と呼びかけ
次の会議で「質問」としたのです。

元に戻って「どうしたら」で始めると「提案」が増えるという話だが
少人数ならブレインストーミング的に発散型の会議を進めて
K J 法で意見をグループ化して
それぞれの真因を追求して対策を決めて
「誰が、いつまでに」と収束させることがコツであり
それを会議でP D C Aサイクルを回して問う
ということになるが、
意外に、このP D C Aサイクルを回すことも難しいようだ。

息子がお客様でブレインストーミングをする事になっているが
「どうしたら・・・」という記事を見せて
ファシリテーターとして実践すべきことを再確認したのだが
うまく進められるかと案じているところだ。