

今から始めよう

DTP

現場強化 実践講座

(株) インフォルム 塩原哲司

第4回 教えるときに最もよく学ぶ

本講座でしばしば引用している故 P.F. ドラッカーの先祖は、オランダのアムステルダムで1517年から印刷業を営んでいたそうです。

このドラッカー印刷所は250年も続き、その間活版印刷の技能はほとんど変化しなかったと氏の著書にあります。

当時は12才くらいになると工場に入って働き始め、17才頃には印刷屋として立派にやっつけられるだけの技能は身につきます。あとは毎日同じことを繰り返すだけで、当時の平均寿命であった50歳くらいまで一家が食べられたのです。

印刷に限らずその時代は、ひとつの技能を覚えればそれで一家が一生食べられたのです。

我が国でも少し前まで、例えば職人の家では「手に職をつければ一生喰うに困らないぞ」と親が子供に諭したものです。

印刷組版で例を挙げると、30年ほど前は『写植機一台七人喰わす』と言われていたそうで、写植を覚えて写植機を一台持って独立すると月に50～100万円以上も稼げたのだとか。

ところが残念なことに写植は“一生”はもたなかったのです。

20年位前になると写植は電算（コンピュータ）化して、手動写植機では徐々に『喰えなく』なりはじめます。

そうすると今度は、『写研のバッチシ

ステムは覚えるのは大変だけど、これで一生喰えるから頑張れ』と言われました。しかしこれも10年位前に現れたDTPにあっさり取って代わられました。

そのDTPで進化が終わったのかというと、そんなことはありません。今度はDTPというくくりの内で激しく変化しつづけているのです。

世の中の進化を止めることは、大河の流れを堰き止めるよりも難しいこと。

現代社会は知識を基盤とする知識社会。基盤が知識ということは、そこで暮らす私たちは常に学びつづけねばならない運命にあるのです。

これをDTPの制作から考えると、印刷自体が成熟・飽和産業ですから、単純な仕事ほど単価の下落は激しく、人件費の安い中国に仕事が流れ出しています。さらに一般企業や官公庁では不況による経費削減によりDTPの内制化がすすみます。

しかし『質を問う製品』の制作はセミプロや中国ではとても無理。

でも値下げ要求はこれからも厳しくなるでしょうから、DTPに携わる私たちが健康で文化的な生活を送るためには“常に”生産性を改善し続けねばなりません。

ドラッカーの言葉通り学び続けることは“運命”なのです。

教えるときに最もよく学ぶ

生産性の向上には継続的学習が不可欠である。

仕事を改善し訓練するだけでは不十分であり、学習に終わりはない。

訓練の目的は新しいことを学び取ることでなく、すでに上手く行なっていることを、さらに上手く行えるようにすることである。そして知識労働者は自らが教えるときに最もよく学ぶという事実がある。

情報化時代にあってはいかなる組織にあっても「学ぶ組織」でなければならぬ、しかしそれは同時に「教える組織」にもならなければならない。

プロフェッショナルの条件
P.F.ドラッカー著/ダイヤモンド社

当社では5年前まで社外から講師をお招きしてDTPやデータ処理の実務講習を行ってきました。

講師役は当社の委託先の外注オペレータやプログラマーさん達です。（当時は社外の方のスキルやレベルのほうが社内より高かった。）

自営の人たちには知識の吸収意欲が高い人が多いので、講師をお願いすると最初は躊躇するのですが、すぐに自分のた

めにもなると考えてOKしてくれます。

そして、引き受けた直後から彼らに徐々にプレッシャーがかかりはじめるのです。

「話して笑われたらどうしよう」「あんな程度かと思われると仕事が来なくなるのではないか」「質問されてハングアップしたら二度と顔を出せなくなる」…

なぜこういう内面的なことが理解できるのかというと、私自身もしばしば“講演”を依頼されることがあるからです(但しカルチャー系が主体)。

日毎に増すプレッシャーに打ち勝つのは、事前の周到な準備以外に対策はありません。自分で納得できるだけの準備をすると、いい意味で開き直れます。

『これだけやって話にならんと言われたら、その時はあきらめよう』と。

こうして大勢の前で講座を開きます。

相手が聞いているのを、理解しているのを確認しながら話を続けます。

時折思わぬ質問がきて一瞬フリーズしかかりますが、よくよく考えればそれは未知への問いかけではなく、十分に自分の知識の範囲内への別の角度からの問いかけであって、それにあっさり答えられたりすると、苦労が一瞬にして快感に変わるのです。

このようにプレッシャーを感じながらの学習は最もよく身につきます。声を出して大勢に語る時知識は体に染みこみ二度と忘れることはありません。

質問されると知識に磨きがかかりそれは体の中で増幅されます。

まさに五感を総動員するのですから『教えるときに最もよく学ぶ』はずです。

前号でもご紹介したように当社では5年ほど前から、コンサルタントの先生の指導の下で「考えをまとめて・紙に書いて・人前で発表する」訓練を繰り返していましたので、今ではスタッフが交代で“楽しそうに”月に2回講習会を行っているのです。

私はいつもここで悩んでいる

『「教えるときに最もよく学ぶ」のは良くわかった。でも“教える”ためにはある程度以上の知識と経験が必要だよな』
そう思う人もいるでしょう。

実は、知識が少なく、経験が浅くても、講習会を通して高い効果を得る方法があるのです。

その方法は前回ご案内したドラゴン桜流に『もともからある優れたものを利用し、数をこなしていくうちにオリジナルへと進化』させたもので、やり方は簡単です。

(1) 悩みをまとめる

まず、オペレータが日々仕事で疑問に思っていること悩んでいることをまとめます。「もう少しこの作業短縮できないかな。→実際に先輩や他のチームは同じような仕事を数倍早く終わらせている。しかし自分にはどうしてもそのやり方がわからない。でもみな忙しそうで聞きにくい。」

こういうときにその悩みを書き留め、資料を揃えておきます。

まとまったら分類します。

表組みなら表組みを、本文処理なら本文処理に関わることを分類します。次に分類した中で困っている順に番号を振ります。こうしてセミナー用の説明資料をつくるのです。

(2) 悩みをプレゼンする

そして社内講習会でこの資料をもとに「私はいつもここで悩んでいる」「私はいつもこういうケースでこう処理している。しかしもっと良い方法はないだろうか?」

ベテランや先輩から質問が何回か寄せられます。質疑応答により「悩みの実態や説明の趣旨」が出席者全員に理解されると、「これはこういうやり方がいいのでは」、「いやもっといい方法があるよ」、「一度こういう処理をしてからこうするとドンといくよ」。

一同が『おっ!』とどよめきます。

一番の解決法が全員に伝播した瞬間で



社内講習会① このときはテキスト読込の実例を解説



社内講習会② スタイルシートとトラブル事例の解説。

す。

さらに、「こうするともっと速くなるのでは」、「さらに正確に出来るのでは」という意見が飛び交い、それでは試してみましようとなるのです。

こうして悩みを率直に語ることで、本人のみならず制作部署全体の知識が向上するのです。

実際に悩みをプレゼンした本人は、それまで半日かかっていた作業がわずか15分に短縮できたという成果が得られました。

◆私はいつもここで悩んでいる

これは当社の子社員が自然発生的に編み出した生産性向上のオリジナル。

でも、そうできたのは「教えるときに最も学べるからあなたも講座をもちなさい」と組織が勧めたから。

まさに先人の優れたやり方を取り入れた過程から生まれたオリジナルなのです。

■参考資料

『P.F.ドラッカー経営論集』

P.F.ドラッカー著／上田惇生 翻訳／ダイヤモンド社刊

『往復書簡2 創生の時』

P.F.ドラッカー・中内功著／上田惇生 翻訳／ダイヤモンド社刊