

2008年9月27日(土)開催 | 基盤教育研究分科会

## Training airn't Performance (ASTD社、2004年刊)

テーマ	Training airn't Performance (ASTD社、2004年刊)
開催日時	2008年9月27日(土) / 14:00~17:00
会場	明治大学 紫紺館
参加者	10名
講師	駿河台大学 現代文化学部 准教授 / 青山征彦氏
ナビゲーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会

### ※URL に画像 6 個表示されていない

#### ■ナビゲーターコメント

こんにちは、堤宇一@人材育成マネジメント研究会です。

第2回目の輪読会が終了いたしました。

今回は「Training airn't Performance (ASTD社、2004年刊)」を取り上げました。本のタイトルを直訳すると「教育訓練は、パフォーマンスを高めるものではない」ということになるのだろうか。人材育成に携わり、主業務として研修企画や運営を行なっている者にとり、聞き捨てならないタイトルである。

詳しい内容は書籍をお読みいただくとして、今回の輪読会を通じ感じた本書が伝えたポイントは、以下の3点であると思いました。

1. 人材育成部門や人材育成担当者の役割は、とっくに変わっている
2. 社員(参加者)に期待行動や期待するパフォーマンスを発揮してもらうには、本人の能力開発を進めるアプローチだけでは達成できない
3. 研修屋に必要な能力と人材育成担当者に必要な能力は全く異なる

研修運営担当という役割でなく、組織や個人のパフォーマンスを高める役割が人材開発部門への期待である。1990年代からアメリカで、「パフォーマンス・コンサルタント」という名称や役割がいろいろなところで使われ始めた。名著「Performance Consultant (Robison & Robison 著)」の発刊は1995年でした。

研修を上手く設計、運用し、社員の能力を強化すれば行動変容が生じ、期待するパフォーマンスや成果を獲得できるなんてことは、まずありえない。パフォーマンスの発揮を阻害している環境を是正しないと、いくら研修実施しても水の泡である。この裏づけとして、HPT(Human Performance Technology)理論やRummlerやGilbertモデルなどを紹介しながら、環境要因が如何にパフォーマンス発揮に多大な影響を与えているかを説明していた。

では、研修屋と役割を異にするパフォーマンス・コンサルタントは、一体どのような役割を持つのか。「コンサルタント」「アナリスト」「実行策の開発者」「プロジェクトマネジャー」「ファシリテーター」「評価者」という6つの役割を本書では提案している。本書が提案する役割を全うするために必要となる業務スキルを勝手に妄想すると、「心理測定に関する知識」「統計知識」「インタビュースキル」「プロジェクト管理能力」「インストラクショナル・デザイン」「調査設計知識」「経営感覚」などが思いつく。

自画自賛になってしまいますが、我々HRDMが目指している人材育成に関する専門性を高める活動は、時代が要求していることだと、本輪読会を行い、とても強く感じました。

次回の輪読書籍は、認知心理学や学習科学など学習に関する理論書を取り上げるよう現在企画中です。また実施時期は、2009年2月中旬～3月初旬を予定していません。正式に決定次第、お知らせいたしますので、どうぞ楽しみにお待ちください。

人材育成マネジメント研究会 代表 堤宇一

開催日 2008年9月27日(土)