

2009年4月21日(火)開催 | 基盤教育研究分科会

## 研修の教育効果の測り方-教育効果測定の基本を理解する

テーマ	研修の教育効果の測り方 -教育効果測定の基本を理解する
開催日時	2009年4月21日(火)／10:00～18:00
会場	明治大学 紫紺館
参加者	12名
ファシリテーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会

### ■ナビゲーターコメント

#### 第1回 教育効果測定セミナー 実施報告

こんにちは、堤宇一@人材育成マネジメント研究会です。

2009年度の第1回目の教育効果測定セミナーを、4月21日に実施いたしました。

本セミナーの学習目標は、次の4つです。

1. 教育効果測定の基本的考え方「教育効果測定の実施目的」「教育効果のレベル」「教育効果測定の実施に必要な技術」「教育効果測定の実施手順」の4点を理解し、教育効果を4つのレベルに分類できるようになる。
2. 研修設計で鍵となる「学習目標」と「学習成果」について学習し、学習目標の明確化の方法と重要性を説明できるようになる。
3. 演習を通じ、効果測定実施のための概要計画を立案できるようになる。
4. 事例紹介を通じ、教育効果測定実施の全体の流れを理解する。

新入社員の受入れ真っ只中の時期にも関わらず、人材育成に携わる様々な立場の方に、ご参加いただきました。

今回のセミナーでの争点(?)は、人材育成部門、あるいは講師という立場から「業務責任範囲として教育効果をどこまで保証する」のかでした。

理屈では分かっている、実務やビジネスとして研修を実行する場合。経営者や上司、

お客様の圧力、競合との兼ね合いによって、無理を承知で効果の保証範囲を広げないとならないことが多々起こります。なかなか悩ましい問題ですよ。

でも、自分の責任を果たしたいと真剣に思うなら、無批判に効果の保証範囲を広げることは間違いだと思います。

簡単な事ではありませんが、効果の保証範囲として妥当なレベルを、一つ一つ事実や裏づけ、諸条件を提示し、合理性を持ってクライアントと対話し、合意していくことが必要でしょう。「情の世界」から抜け出し、「理の世界」で研修を捉える思考を常識化していかない限り、研修や人材育成業務は、いつまで経っても組織に貢献し、経営のメインストリームに、返り咲くことはできないでしょう。

研修を「理の世界」で語り、事実の裏づけを与える一つの理屈が、教育効果測定です。

参加者の皆さんと、この悩ましい問題を本年度も議論してまいりたいと思います。

本年度も本セミナーを複数回実施する計画です。

どうぞ、よろしくお願いいたします。

人材育成マネジメント研究会 代表 堤宇一

開催日 2009年4月21日(火)