

2009年8月6日(木)開催 | 基盤教育研究分科会

「良い研修」か「悪い研修」を見極める -インストラクショナルデザインの基本を理解する-「成人学習理論の基礎 - II」

テーマ	「良い研修」か「悪い研修」を見極める -インストラクショナルデザインの基本を理解する-「成人学習理論の基礎- II」
開催日時	2009年8月6日(木) / 10:00~17:00
会場	明治大学 駿河台校舎 紫紺館 3階 S2会議室
参加者	9名
講師	公立大学法人 岩手県立大学 ソフトウェア情報学部 助手 / 市川 尚氏
ナビゲーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会



■実施報告(HRDM:堤宇一)

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8月6日(木)に本年度第2回目のIDセミナーを実施いたしました。

当初10名近くのお申込がありましたが、開催10日目ぐらいから、バタバタとキャンセルが入り、最終的には2名の参加者での開催となりました。お盆休み、夏休み前の業務出張や飛び込み仕事などが、入られたようです。

忙しいビジネスパーソンの都合を考慮しない日程でセミナーを開催してしまい、誠に申し訳ないこととしてしまったと(企画者側として)大いに反省いたしました。

不参加になられた皆さん、申し訳ありません。

さて、事務局の堤が評するのも変ですが、参加者2名のセミナーは、とても充実していました。

通常お伝えする学習内容に加え、参加の皆さんが日ごろ疑問に思っておられることや、業務上の生の課題を題材にIDを用いて、どう解決するのか、事務局を含め全員で検討しました。

受講者からは、

●「研修の目的」「研修の目標」「研修のゴール」「研修のねらい」などの言葉の定義が曖昧なのですが、どのように使い分けるべきでしょうか？



●受講者の「出口」は比較的コントロールしやすいのですが「入口」のコントロールが難しいです。

ポイントを絞りすぎると集客できず、間口を広げすぎると「期待はずれだった」という人が出てしまいます。

入口をコントロールする方法はありますか？

●知識習得の研修は、ゴール設定が可能なのですが「リーダーシップ」などの「意識付け研修」は修得度の測定が難しいです。ゴールをどのように設定すればよろしいでしょうか？

といった質問が飛び出しました。

講師や事務局のコンサルテーション上の経験談なども交えながら、とても実践的なアドバイスを差し上げることができ、セミナーというより、1日間コンサルテーションを実施させていただいたような感覚でした。

今回も講師をお勤めいただいた市川尚講師(岩手県立大学)は、2人の受講者のためにプロジェクターの位置まで細部にこだわっていただき(2~3回設定しなおしました!）、進め方、時間配分も受講者の学びにつながるよういろいろ工夫をして頂きました。

また、「楽しく実践的なインストラクションができました。たまには、少人数で実施するも良いね」と大満足のコメントを頂戴いたしました。

受講者にとっては最高の機会になったのではないかと思います。
是非次回は多くの方々と共有したいと思っております。

(報告:HRDM 代表 堤宇一)

開催日 2009年8月6日(木)