

2009年9月11日(金)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9月11日(金)／10:00～18:00
会場	明治大学 駿河台校舎 紫紺館 3階 S2会議室
参加者	12名
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 代表: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年度の第2回目の教育効果測定セミナーを、9月11日に実施いたしました。

今回の参加人数は6名様と、いつもの参加数の半分以下の人数でした。

各参加者に参加理由をお訊ねしたところ、

「経営幹部が代わり、教育の効果を示すことを求められるようになった」

「教育ベンダーという立場から、教育のやりっぱなしに対する問題提起をしたい」

など、いつもながら高い問題意識の持ち主や切迫した事情をお持ちの方ばかりでした。

## ●今回の学習目標

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である「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。

## ●受講者に感じる



セミナー講師をさせていただき、今回の参加者の方々は、とても生真面目という点が気になりました。決して悪い意味でもありませんし、過去の参加者の皆様が不真面目で、駄目な参加者だと批判している訳でもありませんので、今までの参加者の皆様怒らないでくださいね。

人材育成とは「こうあらねばならない」といった優等生的な思考を少し感じました。人材育成部門にいと講師をしたり、またいろいろな場面で、常に正解の提示を求められます。そのため、「いつも正解を探す」という癖が知らず知らずのうちに強化されてしまうのかもしれません。

頭では分かっているのですが、講師(堤)からの問いかけに対して、常に正しいことを、正解を返そうという意識が強く働きすぎて、柔軟な発想にブレーキをかけてしまわれているように感じました。

●学習者にとっての手本として



成人学習の研究者パトリシア・クラントンが著書「おとなの学びを拓く」(2004)の中で教育者の役割を「専門家」「計画者」「教授者」「協同学習者」など12の役割を提唱しています。その中に「モデル」の役割も含まれています。

我々は専門家であると同時に社員や学習者にとっての良き手本になる必要があると思います。我々の多くは、常に正解しか口にしない堅物より、専門性を土台にし、その上で柔軟な発想で現実的な決定を下し、時には弱みを見せるぐらいのオープンな人に魅力を感じるのではないのでしょうか。

良き手本とは、正解を作っていく柔軟な発想の持ち主であるように思います。(私一人だけかもしれませんが)

皆さん(私も含めて)、もっと気楽に理論を学び、活用していきましょう。

そんなことを考えさせてくれる、講師にとっても、学びの多いセミナーとなりました。

参加者の皆様、積極的に参画いただきまして、誠にありがとうございました。

次回は、11/13(金)の開催です。参加者の皆様との意見交換や議論を楽しみにしております。

(報告:HRDM 代表 堤宇一)

**開催日** 2009年9月11日(金)