

皆さま、講師研修会でお世話になりました舘野です。講師研修会にご参加いただきありがとうございました。研修会で学んだ内容を、ぜひみなさまの講習の中で活かしていただきたいと思います、これから6回にわたって、研修内容を思い出すような「問いかけ」を行います。

この「問いかけ」をもとに、テキストを復習していただき、研修に活かしていただければと思います。

【6つの問いかけ】

1. 「研修」の定義を覚えていますか？
- 2. 「とりあえず新しい方法を取り入れればよい」という状態になっていませんか？**
3. 「最初の7分間」に集中していますか？
4. 「参加者の状態」を把握しようとしていますか？
5. 「グループワーク」を効果的にするための工夫をしていますか？
6. 「振り返り」を効果的にする工夫をしていますか？

2. 「とりあえず新しい方法を取り入れればよい」という状態になっていませんか？

今回は「研修の定義」の話をしました。そこでのポイントは「研修は教えること」ではなく、「教えることで、現場や個人の成果がでること」であるということでした。

それはつまり、研修をよりよくすることは、「新しい教育方法を取り入れればよい」ということではなく、「成果を意識して、それにつながる方法を取り入れること」が大切になります。当たり前なのですが、ここが意外に難しいものです。

講師研修会で配付した中原先生の資料にも「熱心な人材開発担当者が陥りやすい罠」として以下の3つの例が示されていました。

1. 打ち手試してみたい症候群（打ち手を先に考える）
 - ・とにかくワークショップがやってみたい
2. 他がやっているから症候群
 - ・他がやっているから、やってみようと思う症候群
3. 現場はど白け症候群
 - ・経営陣や業界の意をくんで開発した研修だけど、それをやると現場が白ける

この3つの例を見るとついつい笑ってしまいますが、意外にハマりやすい罠だと思います。

熱心に講習をやるということは、「次々に新たな手法を取り入れること」だけではありません。あくまで「参加者にどのような状態になって欲しいのか」というゴールに対する手段なのです。

ついつい忘れがちではありますが、こうしたことを頭の片隅に置いておくことでよりよい研修につながっていくでしょう。