

平成 24 年 1 月 13 日

講師各位
関係者各位

株式会社テクノワーカー
吉岡 栄一

平成 24 年 1 月 11 日 IT 人材育成事業者協議会 (ITTVC) 主催の
新春パネルディスカッション「インストラクターの目指すべき方向」に参加してまいりました。
何か参考になるものが一つでもあればと思いご報告させていただきます。
尚、正確にメモをとっていたわけではなく、吉岡が発言者の意図と違った捉え方している場合
がございます。あらかじめご了承下さい。

1、テーマ、参加者

15:00~16:20 (80 分)

テーマ 『インストラクターの目指すべき方向』

1. 教えることの意味と方法
2. 教えること……学びを導く、継続的に学習するように導くことへの転換は？
3. 目指すべき方向とは

モデレータ： 田口 潤 氏 株式会社インプレス R&D 編集局 局長 編集長

パネラー： 石田 淳 氏 株式会社ウィルPM 代表取締役

パネラー： 安藤 良治 氏 PS マネジメントコンサルティング 代表

パネラー： 梅木 優子 氏 株式会社日立インフォメーションアカデミー
上席インストラクタ

パネラー： 新藤 尚武 氏 株式会社富士通ラーニングメディア

ナレッジ・コー・クリエイティング本部
マネジメントスペシャリスト

2、内容 (*簡単に報告。項目やコメントは吉岡が受けた主観的な内容もあり正確でない場合 があります。)

① 最初に講座の目的を確認する。

- ・ この講座の目的や目指すべき事、習得してほしい事を確認する。
その為、雑談でも意義を持たせ、どこでどのような雑談を入れるかを考える。
- ・ 研修前に、研修後に受講者がどんな思いをもって帰ってくれるか。どのように変化
してくれるか。講座の最後のイメージを思い浮かべ、講座の目的を認識する。
- ・ この講座で何を達成したいのか。把握する。
- ・ しゃべらなくて良いものを確認する。

- ② 受講生から訳の分からない質問が出た場合。
- ・ 「良い質問ですね。」などと褒め、その質問を発した目的を探る質問を投げかけ、バックボンドを考え、質問を共有するようにする。
 - ・ 答えがない場合、2～3名にその質問に対する意見を聞き、点を結びつけまとめる。
- ③ 質問が出ない場合。
- ・ 発問し、それをキーとする。
*発問とは、講師が分かっていることを問う。質問は、わからないことを聞く。
 - ・ 質問が出やすいようにする。例えば、「弱点は何ですか？」と問いかけをつくり議論をする。
- ④ 理解できていない受講生に対して（*④のテーマは書き漏れしたためニュアンスです。）
イ～ニのどれを重要視？
- イ、出来ないことを全て指摘してあげる。
 - ロ、出来ていない事、3点以内に絞って指摘する。
 - ハ、指摘する前に本人と振り返りをする。
 - ニ、講座・実習が終了後、最初に出来ていたことを褒める。
- ・ 講師はイの対応をしてしまいがちだが、「ニ」または「ハ」から対応をした方が良い。
 - ・ 大切なのは、「認めてあげる事」
- ⑤ 研修を評価する上で、重要視すること。
- ・ 「業務への活用度」、「研修の満足度」を重要視する。
 - ・ 気づきが人を変える。気づかせる研修をする。
 - ・ まず、ビジネスへの貢献度を重視、その上で、業務への活用度を重要視すべき。

*⑤のディスカッションにおいて、「業務への活用度」、「研修の満足度」、「研修内容の理解度」「気づき」「ビジネスへの貢献度」など、どれを重要視するかと議論があったが、吉岡としては、これを並列的に議論することに疑問を感じました。
荒っぽく言えば、「ビジネスへの貢献度」は研修の企画段階で、「業務への活用度」はカリキュラム構成段階や講座内容の構想段階で重要視をして、「研修内容の理解度」や「気づき」は実際の講座段階で、「研修の満足度」は全体を通して考えていかなければなりません、特に実際の講座段階で重要視されるものだと思いますが、如何でしょうか？

以上、ご報告致します。