

組織活性化研修（京都大学 グループ長対象）アンケート

★ 研修の満足度 総数 65名 （1泊2日研修 3回に分けて2007年1月～6月実施）

満足度	人数	%
非常に有意義	20名	30.8%
かなり有意義	37	56.9
まずまず	8	12.3
あまり意義なし	0	
全く無意義	0	

★ 感想

- 今までの講義中心の研修とは違い、今回の研修は、「受講者参加型」であり、チームづくりからはじまり、自職場診断、職場開発の進め方として、ビジョンづくり、目標設定から実行計画の作成まで、グループ討議を中心とした密度の濃い研修で、大変有意義であった。
面白く、楽しく研修が進んでいくうちに、全員の意識の深化が感じられて、良い研修だと思った。
- 他人の意見を聴き、考え、まとめ、話し合い、討論するという研修に参加したのは初めてであった。当初、想像していた研修とは違ったが、その想像していた内容よりも、すばらしい研修だった。誰かと一つのテーマで話し合い、他人の意見を聴き、自分の意見をしっかり言うことでコミュニケーションの重要性を学び、計画的に問題を解決していくことの重要性を学んだ。やみくもに仕事をするのではなく、人を受け入れ、意見を出し合い、納得し、さらに楽しみながら職場を活性化する研修だと思った。
- 研修内容では、マクロ診断法とコラージュ（描画）が特に良かった。マクロ診断法では、グループの「強み」と「弱み」、自分とグループ員との考え方の相違が分析出来たこと、またコラージュでは職場の問題やあるべき姿がイメージとして捉えられ、他のチームも同じようなことを考えているのだと感じた。また、自分の強みと弱みをチームのメンバーから指摘していただき、自分を客観的に知ることが出来た。こういう機会でないとは、なかなか日常では出来ないことで、とても有難かった。
- 面識があっても話す機会の少なかった他部のグループ長について、演習などを通じて違った一面を見ることが出来、今後の各部とのスムーズな連絡調整に反映させたいと考えている。今後、こうした研修方式を各階層に採り入れる必要がある。
- 今回学んだ職場開発の技法は、今年度より導入された目標設定シートによる課題、目標結果を設定するうえで、大いに参考になった。
- グループ長だけでなく、これからの京都大学を担う係長や専門職員にこの研修をやって欲しい。