

コミュニケーション研修
(グループコーチング 次長コース)

参加者アンケート集計

2013/10/1

コミュニケーション研修(グループコーチング 次長コース) 受講アンケート集計(1)

各質問の評価レベル :1(不満足要素強い) ~ 5 (満足要素強い)の5段階評価

第1回コース (09月09日実施 アンケート回答者数 20)						
	1	2	3	4	5	ave
1 本研修レベルはあなたに合っていましたか	0	1	5	9	5	3.90
2 本研修内容は仕事に役立つものでしたか	0	0	2	6	12	4.50
3 本研修時間は適切でしたか	1	2	7	6	4	3.45

第2回コース (09月10日実施 アンケート回答者数 19)						
	1	2	3	4	5	ave
1 本研修レベルはあなたに合っていましたか	0	0	3	7	9	4.32
2 本研修内容は仕事に役立つものでしたか	0	0	2	7	10	4.42
3 本研修時間は適切でしたか	-	-	-	-	-	-

※研修時間オーバーのためアンケート記入時間不足になりQ1, 2のみへの回答をしていただいた。

第3回コース (09月11日実施 アンケート回答者数 18)						
	1	2	3	4	5	ave
1 本研修レベルはあなたに合っていましたか	0	1	3	12	2	3.83
2 本研修内容は仕事に役立つものでしたか	0	0	1	12	5	4.22
3 本研修時間は適切でしたか	0	2	8	7	0	3.29

※第3回コースにおいて3研修時間に関して無回答1名あり

第4回コース (10月07日実施 アンケート回答者数 19)						
	1	2	3	4	5	ave
1 本研修レベルはあなたに合っていましたか	0	0	4	11	4	4.00
2 本研修内容は仕事に役立つものでしたか	0	0	1	10	8	4.37
3 本研修時間は適切でしたか	0	0	1	13	5	4.21

第5回コース (10月08日実施 アンケート回答者数 22)						
	1	2	3	4	5	ave
1 本研修レベルはあなたに合っていましたか	0	0	1	15	6	4.23
2 本研修内容は仕事に役立つものでしたか	0	0	0	9	13	4.59
3 本研修時間は適切でしたか	0	0	10	10	2	4.00

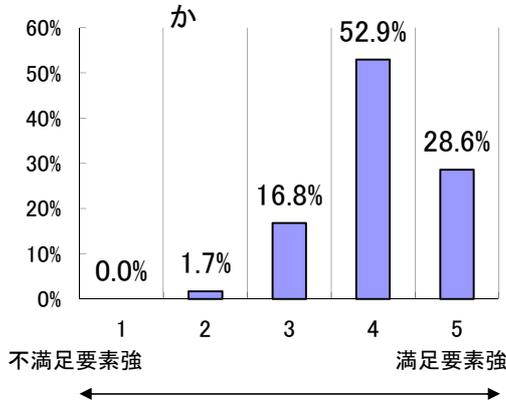
第6回コース (10月09日実施 アンケート回答者数 21)						
	1	2	3	4	5	ave
1 本研修レベルはあなたに合っていましたか	0	0	4	9	8	4.19
2 本研修内容は仕事に役立つものでしたか	0	0	1	7	13	4.57
3 本研修時間は適切でしたか	0	2	5	9	5	3.81

第1回コース～第6回コース(通期) アンケート回答者数 119)						
	1	2	3	4	5	ave
1 本研修レベルはあなたに合っていましたか	0	2	20	63	34	4.08
2 本研修内容は仕事に役立つものでしたか	0	0	7	51	61	4.45
3 本研修時間は適切でしたか	1	6	31	45	16	3.69

コミュニケーション研修(グループコーチング 次長コース)
受講アンケート集計(2)

【第1回～第6回を通じての集計】

1.本研修のレベルはあなたに合っていましたか

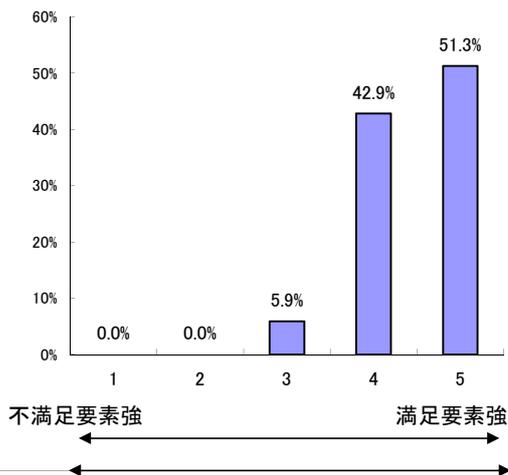


● 4点評価が約53%、5点評価が約29%。

8割強メンバーが自己のレベルに合っていると答えています。このことは、店長研修時もそうであったように**事前のニーズアンケート及びヒアリング等により現場ニーズを把握した上で、現場事例を作成・使用したことによる効果であると考えます。**

また、2評価のメンバーが2名いましたが、「内容が盛り沢山であり、全て理解することは難しい。」「内容がありテンポが早すぎた」という意見がありました。下記Q3の研修時間の要素と関連するのですが、情報提供の密度と研修にかかる時間との兼ね合いが難しいところです。

2.本研修は仕事に役立つと思えましたか

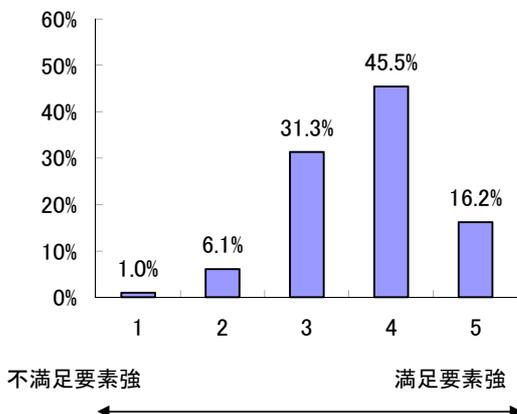


●この設問は、本研修が自分たちの貴重な時間を割く価値があるかどうか問われている設問であり、研修目標の達成度合を計る最も重要な設問です。

51%のメンバーが最高点の「5」と評価しています。また、約43%のメンバーが「4」という高満足度に評価してあります。**「5」と「4」を合わせると約95%となります。**

このことは、本研修を通じてほぼ全員の参加メンバーが、自己のMT運営技術が向上したと実感した、あるいはMT運営に自信を持つことが出来たと捉えることが出来ます。一方、次長対象の事前アンケートを見ると、店舗において“次長自らが議長としてミーティングをしてはいない”というメンバーが3割～4割いました。こういう現状の中で上記の次長本人たちの手応えを鑑みると、**この研修成果を部長及び店長たちへ伝え、これまでMT運営を次長にやらせていなかった店舗においても、今後は次長によるMTの運営を積極的にやらせてみることを肝要だと言えます。「グループコーチングスキル」の学習成果を、次長の能力開発と戦力化、さらにはこれまで一方通行になりがちであった店内MTの場を、コミュニケーション活性化のトリガーとして活かして行きたいところです。**

3.本研修時間は適切でしたか



●「4」と「5」の評価を合わせると6割強となります。また、31%が「3」即ち「まあいいのでは・・・」という認識のようです。これらの数値を勘案すると、一日間という研修時間は妥当な範囲内であるとの認識が一般的と見てよいでしょう。

一方、「2」という不満にされたメンバーの不満足要素の理由を見てみると、

“内容を理解するには時間が不足した。” “内容をさらに絞らないと中途半端になる。”という意見がありました。店長研修時と同様、一日間という限定時間内における研修では、学習ポイントの絞込みは引き続きの検討課題の一つと言えます。

コミュニケーション研修(グループコーチング 次長コース) 受講アンケート集計(3)

研修に関するフリーコメント

プラス評価

- ◎ 内容、進め方は身近な話が入りながらだったので、非常に楽しめた。
(現場ヒアリングによる事例開発が奏功したと推察出来る)
- ◎ (MTに関して)日々の業務の中では、短い時間で解決しなければならない。従って、一方的な話になってしまっていた。この研修を機に承認等の技法を採り入れて行きたい。
- ◎ とても分かり易く役立つ研修であった。(実務に)活かして行きたい。
- ◎ 部下のやる気を引き出すことが大切であることが改めて感じた。
- ◎ ロールプレイングがためになった。
- ◎ 話し方、内容が参考になった。グループでの活動が良かった。
- ◎ コーチングについて基本的なことを再認識させられた。
- ◎ 店舗の作業を離れて頭の切り替えが出来た。
- ◎ おおぜいの社員に聞いていただきたい(本研修の内容?)。店に戻り活用する。
- ◎ 今までのMTは、ただ実施していただけの一方通行であった。学習したことを店で活用する。
- ◎ ロールプレイングとケーススタディーの時間をあと2時間くらい欲しかった。
- ◎ グループコーチングが店舗でのMTに活用できると感じた。
- ◎ 承認「認めること」を今までは特段気にしていなかったので、これから気を付けて活用して行く。
- ◎ やはり振り返りのための研修は必要かと感じた。
- ◎ MTのときに意見が出なかったのは、コーチングの進め方が出来ていなかったからだ。自分が出来ていなかったことを再認識出来た。
- ◎ コミュニケーションのとり方が参考になった。
- ◎ 最後の発表を実施してみると、まだ自分が至らない点がよく分った。他者のやり方を見ているととても参考になった。
- ◎ 普段仕事に追われ、なかなかこのような研修の機会が少なく(今回の研修が)役に立った。
- ◎ ロールプレイングで、メンバーの意見やMTの進め方が参考になった。
- ◎ 内容が分かりやすかった。ロールプレイングの時間がもう少し欲しかった。
- ◎ 店での仕事でかなり活用できると思う。
- ◎ MTを行う上でのポイントが整理出来とても役立った。

- ◎ 実際にやってみると(ロールプレイング?)考えさせられる点が多かった
- ◎ 日ごろ自分が従業員と接する中でのプラスアルファ(学習成果?)があった。肉付けして実践に繋げて行く。

マイナス評価

- 研修内容を理解するには少し時間が短かった気がする。
- (講師の)声が聞き取りづらいときがあるので、マイクを持って話した方が良かった。
- 各項目の学習時間が短い。内容を絞って実施するか、時間を長くした方がより理解出来る。
- 店長育成セミナーと内容がややダブっている。
- 午前中が聞き方(講義)が多いので、ちょっと眠くなった。
- ビデオでの映像もあってもよかった。
(ビデオ収録/再生FBのことと思われる)