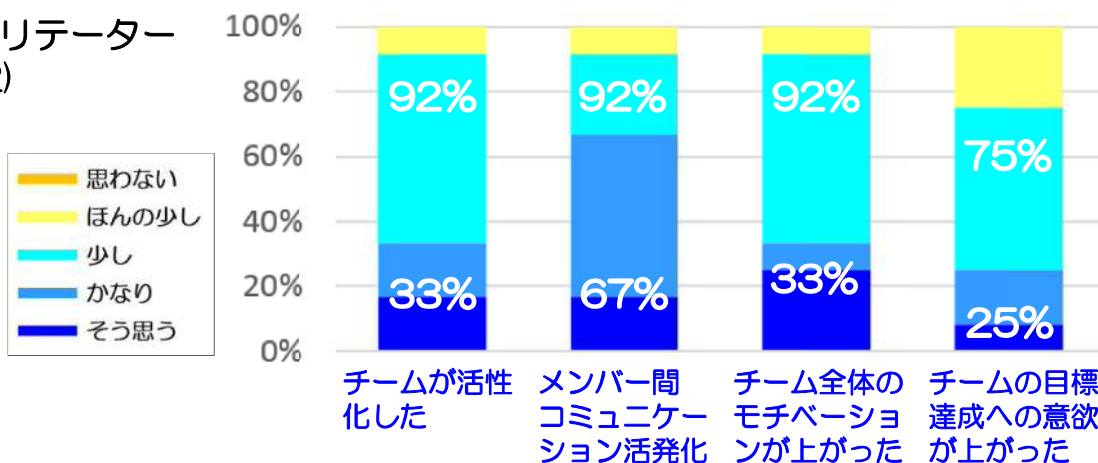


## アンケート結果：チーム全体への効果

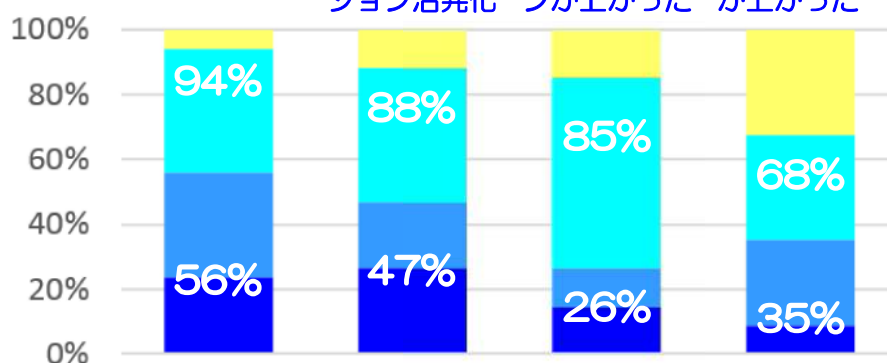
信頼と技術力

「そう思う」「かなり」に注目。ファシリテーターの意図以上に、チーム活性化に効果があった

### ■ ファシリテーター (N=12)



### ■ メンバー (N=34)



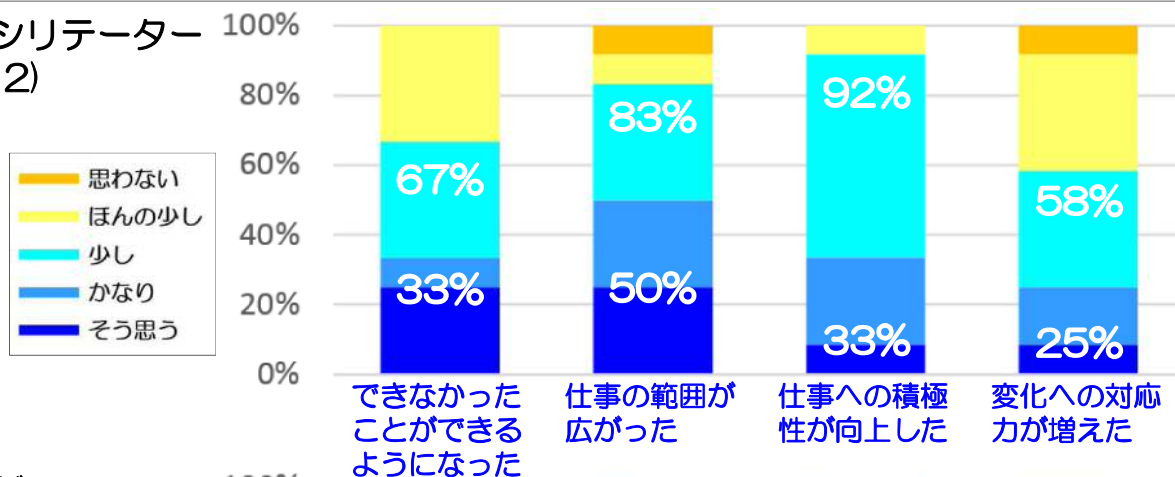
© 2017 Fuji Xerox Co., Ltd. All rights reserved.

## アンケート結果：メンバーの能力

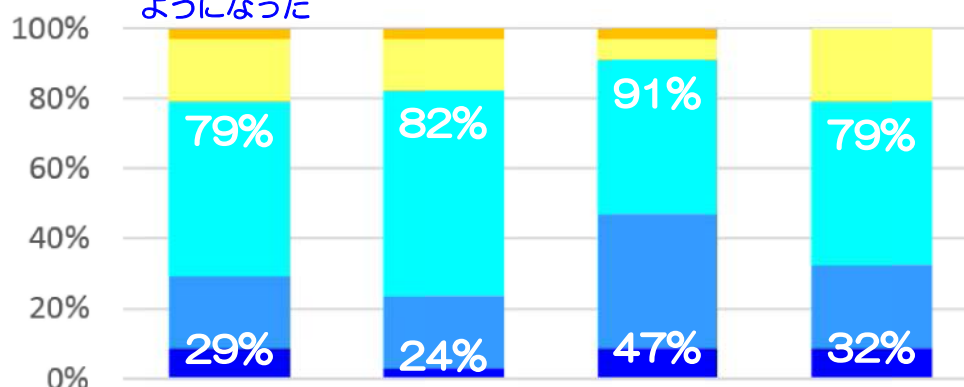
信頼と技術力

ファシリテーターの思惑通りには、能力の拡張にはつながらなかった

### ■ ファシリテーター (N=12)



### ■ メンバー (N=34)



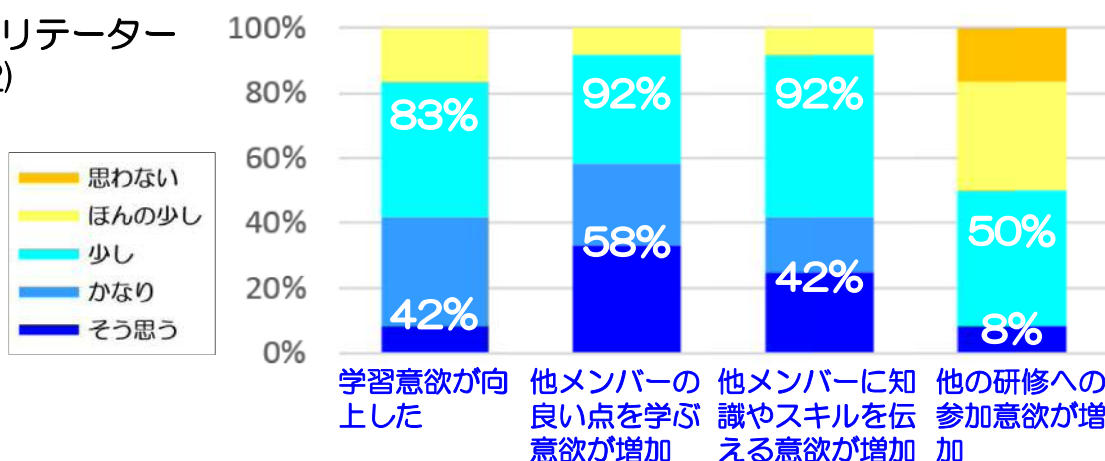
© 2017 Fuji Xerox Co., Ltd. All rights reserved.

## アンケート結果：メンバーの学習意欲

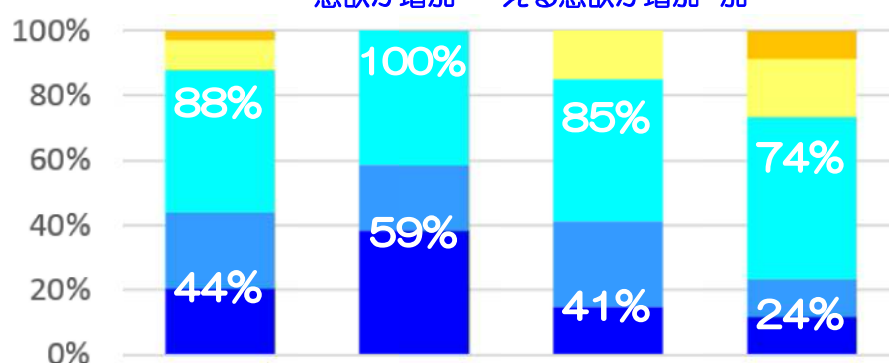
信頼と技術力

ファシリテーターとメンバーの感覚はほぼ一致。特に「他メンバーの良い点を学ぶ意欲」に効果が高い

### ■ ファシリテーター (N=12)



### ■ メンバー (N=34)



© 2017 Fuji Xerox Co., Ltd. All rights reserved.

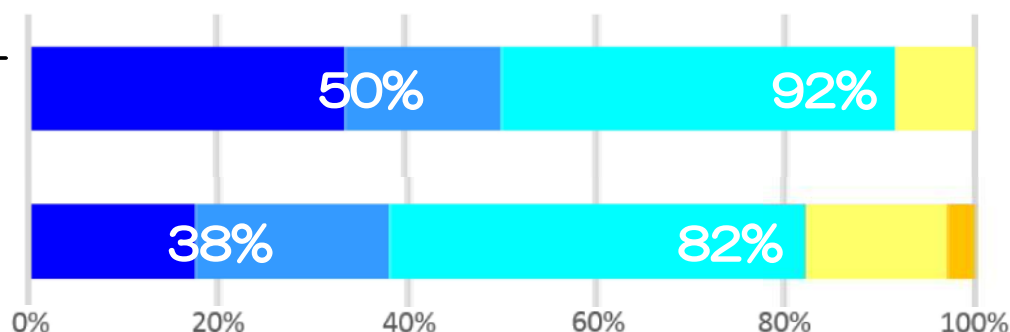
## アンケート結果：学びの活動に対する評価

信頼と技術力

OJTと比べてOJLの有効性が明らかになった

従来のOJTと比べ今回の活動の方が有効と思うか？

### ■ ファシリテーター (N=12)



### ■ メンバー (N=34)



ファシリテーターの方がOJLへの理解が深いことが、有効性評価の高さの原因と思われる

### ■ 組織学習型実施者(N=34)

### ■ OJT代替型実施者(N=12)