

第六章 知的財産制度の普及啓発と効果的な研修手法

I. 知的財産制度の普及啓発

1. 知的財産管理・活用における普及啓発の工夫

(1) 知的財産活動の意義付け

公的試験研究機関は、企業に対する技術的な指導・助言をしたり、公的試験研究機関が生み出す技術シーズを企業にライセンスして、企業の事業化を推進したりする役割を担っています。

この役割を明確化するために、各公的試験研究機関は知的財産ポリシーを策定して、知的財産の創出・保護・管理および活用に関する基本的な考え方、理念を総括します。知的財産ポリシー（「第二章 知的財産ポリシー」参照）は、公的試験研究機関として知的財産の取扱いの考え方について分かりやすく示したガイドラインと位置付けることができます。そしてこれを具現化するための基本的な活動指針が、知的財産活動計画（「第三章 知的財産活動計画の立案」参照）であり、公的試験研究機関の活動の中で、知的財産の創出・保護・管理および活用に係る戦略です。

従って、公的試験研究機関職員（研究員等含む）に知的財産活動が職務の一部であることを認識いただくためには、知的財産ポリシーおよび知的財産活動計画を周知するとともに、建前としてのポリシーや抽象論としての戦略ではなく、具体的な個々の業務において遵守すべき基本ルールであり、意思決定に迷った時にはいつでも立ち返るべき大原則であることを強調することが肝要です。

(2) 階層別の普及啓発方法

公的試験研究機関における知的財産活動を有意義なものとするためには、機関トップの理解が欠かせません。しかしながら、トップの業務は広範かつ多様であり、常に知的財産に関する事項に意識を向け続けることは困難です。

機関トップは、知的財産活動の理念や方向性を決定し、実現するうえでその理解が欠かせません。日頃から機関トップに対して知的財産活動の成果を定期的に報告すること等により、機関トップの知的財産活動への理解を高め、予算配分や人員配置等において、必要な支援を得られるようにしましょう。

また、管理職は知的財産担当者の業務を直接的に管理・評価する立場にありますので、日常的に個別の活動の目的、経緯、結果・成果について報告、連絡、相談し、必要な支援と配慮を得られるようにすることが必要です。

公的試験研究機関における知的財産活動の中心的な担い手は知的財産担当者です。知的財産担当者は、知的財産に関する教育（「第五章 人材」参照）を受ける前段階として、公的試験研究機関における知的財産活動の意義を十分に理解する必要があります。

研究員等は、研究成果の社会への普及に取り組む責任があります。このためには、知的財産や産学連携についても十分考慮する必要がありますので、研究員等に対し知的財産や産学連携に関する啓発や教育をすることは大変有意義なことです。そこで、研究員等への普及啓発においては、

①知的財産の重要性

②企業への技術支援の意義

を理解していただくことに主眼を置きつつ、そのアプローチにあたっては、研究員等の立場に立って、普及啓発の内容やアプローチの方法を吟味するとよいでしょう。

公設試知的財産アドバイザーの支援を受けた公設試活動

事例 12 研究成果発表会における「知的財産の権利化と活用」に関する講演の企画と実施

当公的試験研究機関においては、3年前の外部講師による特別講演会を最後に、知的財産の啓発は行われていなかったが、知的財産担当者を中心とする部門内で、「公的試験研究機関が標榜する“地域イノベーションの創出”に向けて職員（研究員等含む）のベクトルを合わせることで、地域イノベーションの創出には、“魅力ある技術開発”“当該技術に係る強い知的財産権の確保と活用”が必須事項であることを確認し、職員及び外部関係者に広く周知する作業に乗り出した。

知的財産担当者、部門長、公的試験研究機関のトップ、成果発表会開催担当の協議の結果、当公的試験研究機関において実施されている研究成果発表会を職員・研究員等に対し当公的試験研究機関の知的財産活用理念等メッセージを発信する場とすることとなり、研究成果発表会プログラムに知的財産に関する講演を組み込んだ。

講師の公設試知的財産アドバイザーから、公的試験研究機関のミッションと役割、知的財産活動の意義等地域イノベーションの創出に向けてのベクトル合わせを主題とした講演が行われた。

公設試知的財産アドバイザーの講演においては、知的財産担当者が編集した“公的試験研究機関の知的財産集”も引用・紹介され、公的試験研究機関トップ層が知的財産活動の重要性に対する認識を新たにし、また職員・研究員等も公的試験研究機関のあるべき姿に向けての認識が高まった。

(3) 研修の企画

①講師の選択（外部講師の活用）

日本の大学等の公的機関における知的財産活動や産学連携は、2003年（平成15年）頃から進展してきており、公的機関と産業界双方の事情に通じた専門人材も増加しています。そのような専門人材の中から信頼できる方に講義を依頼することもよいでしょう。その際、各公的試験研究機関の実態を率直に説明して、普及啓発のための最適な内容を事前に協議しておく必要があります。

普及啓発目的のセミナーを開催する場合、公的試験研究機関職員（研究員等含む）に知的財産活動が職務の一部であることを認識いただくために、まず、知的財産自体や技術移転による社会貢献の意義を再認識してもらうことが重要になります。そのために、知的財産基本法等の知的財産関連法制度についての理解を深めてもらうことはもちろんですが、これに加えて、参加者各自の立場に関心を持てる話題や実例を盛り込んだ講義や講演が効果的です。各公的試験研究機関の機関トップ、管理職、知的財産担当者、研究員等の具体的な顔を思い浮かべて、各自が関心を持てる演題や講演者を選定し、場合によっては知的財産担当者自身で講演内容を企画する覚悟が必要でしょう。

②研修形式

また、座学の形式だけでなく、双方向型の講義・講演やワークショップ形式で体験型のセミナーとするなどにより当事者意識を高めてもらうことも有効な手段となるでしょう。

③事前準備

外部の講演者を招聘する場合、セミナー主催者の開催意図と要望を事前に伝え、できるだけ早い段階から予約を入れておくべきです。また、主催者側の責任者（開催挨拶をする立場の方）との日程調整や会場確保の調整も必要です。

④研修開催の周知

講演の概要（日時、場所、対象者、講演者、演題等）が決まったら、対象者への周知を図ります。ポスター、ウェブサイト、電子メール等のツールを活用して下さい。セミナーは開催することに意義があるのではなく、関係者が実際に参加し、普及・啓発を実現することが最終目的であることを忘れないようにしましょう。

(4) 個別相談の体制

また、知的財産管理・活用における普及啓発を効果的に進めるために、集合研修だけでなく個別相談ができる体制を整えることも、ルール等の周知、定着を図るうえで有効でしょう。

(5) 地域の支援機関の活用

さらに、各地域の支援機関を普及・啓発活動に活用することもできます。「第十六章 外部機関との連携 II. 大学や地域産業支援機関等の知的財産関係者との情報交換」で示したように、他の公的試験研究機関や支援機関の知的財産アドバイザーと交流し情報交換等を行うことを通じて、普及・啓発活動を活性化させることができる場合もあります。

2. 普及・啓発活動の効果測定について

普及・啓発活動がうまく行ったか否かの効果測定は容易ではありません。ここではアンケートによる効果測定を行う場合のアンケート設計方法を示します。

どのような活動であれ、その効果測定は目的の達成度合いにより評価されることになります。したがって、効果測定のためのアンケート項目は、当初の活動目的に沿って作成されることになります。

普及・啓発の目的は、公的試験研究機関における対象者の立場（機関トップ、管理職、知的財産担当者又は研究員等）により異なりますが、共通に測定すべき事項は、その立場の者として知的財産活動への理解が高まったかどうか、という点にあります。アンケートは、公的試験研究所の職員全体に共通する項目のパートと、立場によって異なる項目のパートに分けて作成することも一案です。

機関トップは知的財産活動の理念や方向性を決定する立場にありますので、機関トップに対しては、公的試験研究機関の設置の目的や知的財産ポリシーに照らし、

- ①知的財産活動の意義についての理解が深まったか
 - ②他の活動との関係、機関全体における位置付けについての理解が深まったか
 - ③知的財産活動を支援するための自ら行うべき職務の方向性がより明確になったか
- 等の観点からアンケート項目を作成するとよいでしょう。

管理職は知的財産担当者の業務を直接的に管理・評価する立場にありますので、管理職に対しては、知的財産ポリシーや知的財産活動計画に照らし、

- ①知的財産活動の具体的方向性についての理解が深まったか
 - ②知的財産活動を実施するうえで他部門との関係についての理解が深まったか
 - ③知的財産担当者の職務を管理・支援・評価するための方策について理解が深まったか
- 等の観点からアンケート項目を作成するとよいでしょう。

知的財産担当者は公的試験研究機関における知的財産活動の中心的な担い手ですから、一般に普及・啓発の必要がない状態となっているはずですが、新任者については、

- ①知的財産ポリシーや知的財産活動計画の理解
 - ②知的財産活動や産学連携を行う意義の理解
 - ③具体的な各知的財産活動の目的についての理解がそれぞれ深まったか
- 等の観点からアンケート項目を作成することになるでしょう。

研究員等は研究成果の社会への普及に取り組む責任がありますから、

- ①知的財産の重要性への理解
 - ②企業への技術支援の意義の理解がそれぞれ深まったか
- 等の観点からアンケート項目を作成することになるでしょう。

どのようなアンケートを実施するにせよ、その結果を集計・分析するとともに、関係者にフィードバックし、以後の普及・啓発活動の改善に役立てるべきことは言うまでもありません。

公設試知的財産アドバイザーの支援を受けた公設試活動

事例 13 「知的財産戦略&マネジメント」研修後の受講者への効果の把握とフォローアップ

当公的試験研究機関は、知的財産戦略&知的財産マネジメントに関する問題を抱えていたため、問題解決を目的とし、公設試知的財産アドバイザーを講師として、公的試験研究機関マネジメント層向けの知的財産戦略&マネジメント研修を企画した。

研修企画においては、受講者の研修前の知的財産戦略に対する理解度と研修後の知的財産戦略に対する理解を踏まえた知的財産マネジメントレベルの差を確認するための方策を検討した結果、研修受講後に次の項目から成る「研修レポート」の提出を義務付ける方針を打ち出した。

- ①あなたが目指すセンターのあるべき姿と、具体的な知的財産活動の取組方針
- ②あなたが目指す姿と、知的財産活動の取組み方針を実現するうえでの現状の課題
- ③研修内容に対する質問、意見

公的試験研究機関知的財産担当部門は、提出された「研修レポート」の記載内容を分析し、各センターのビジョンを実現するうえでの知的財産の課題を把握した。

また、研修後、継続的な研修の希望や公的試験研究機関内の体系的な知的財産研修希望が寄せられ、知的財産を中心にした研究開発戦略の展開意識が高まった。

II. 効果的な研修手法

1. 研修・セミナーを実施する意義

「本章Ⅰ. 知的財産制度の普及啓発」で説明したように、公的試験研究機関の知的財産に係わるすべての職員（研究員等含む）が、知的財産制度を正しく理解するための教育・訓練を実施する必要があります。

知的財産制度の正しい理解に加え、知的財産マネジメントの理解および強化は、公的試験研究機関のみならず、その技術移転先や支援先の企業の経営強化にもつながります。

本項では、主に知的財産マネジメントに関する研修やセミナーの実施について、体系的な実施の考え方と、実施における留意点について解説します。なお、知的財産マネジメントに関する研修やセミナーは、知的財産制度の理解と表裏一体で行われるのが一般的です。したがって、本項の実践にあたっては、「本章Ⅰ. 知的財産制度の普及啓発」で述べた留意点も参照ください。

2. 体系的な実施計画の策定および実行

(1) OJT (On the Job Training) との補完関係

知的財産マネジメントを強化するのに最も効果的な学習方法は、知的財産法制度の普及・啓発と併せて、日々行われる知的財産の創造・権利化・活用を実践する OJT ですが、すべての職員（研究員等含む）が等しく知的財産マネジメントに触れることができるとは限りません。

また、事案ごとに状況も結果も異なるので、スキルアップの度合いにもばらつきが生じます。環境によっては、適切な指導を受けられるとも限りません。

そこで、OJT を補完する形で、知的財産マネジメントの体系的な修得を設計するのが理想的です。

(2) 公的試験研究機関の実情に応じた計画策定

最適な知的財産マネジメントは、それぞれの業種・業態・事業規模等の特性に応じて公的試験研究機関ごとに異なるものであり、知的財産マネジメントを強化するための研修やセミナーも画一的に存在するものではありません。また、体系的な修得を設計するといっても、人事システムと連動した階層別集合研修が実施できる公的試験研究機関もあれば、規模や裁量権限の制約のために、知的財産制度の啓発の範囲でしか実施できない公的試験研究機関もあります。

したがって、公的試験研究機関の実情に沿って、最も効果的と考えられる研修やセミナーの実施計画を策定する以外に選択肢はありませんが、少なくとも「導入教育」「初級」「中級」といったステップアップ的な体系付けをしておくことが望まれます。実施計画の策定および実行に際しては、公的試験研究機関の内情や職員（研究員等含む）の知識・経験を把握している知的財産担当者が主体的に関与するのが望ましく、必要に応じて外部の研修専門事務所や知的財産の専門家のアドバイスを受けます。

また、業務の繁忙期や長期休暇期間との重複を避け、かつある程度の頻度で実施できるような年間計画の策定および、重点的な強化や職員（研究員等含む）のニーズに合ったテーマ設定も行います。

公設試知的財産アドバイザーの支援を受けた公設試活動

事例 1 4 知的財産活動研修の再開

直近の数年間、研究員等に対する知的財産関連の研修が途絶え、研究開発成果を知的財産権として獲得するか否かは、個人の意識に任されていた。当公的試験研究機関は、研修の中断により公的試験研究機関における知的財産活動の位置付けが研究員等に理解されていない課題、また、研究テーマに関して第三者特許の状況を掴んでいないことにより研究成果を中小企業等で活用できない課題もあり、これらの問題を解消するため、研修の再開を企画した。

研修実施に先立ち、当公的試験研究機関トップより、研究員等全員が研修を受講するよう指示があったため、研究員等の80%が研修を受講した。また講師の公設試知的財産アドバイザーが、研究員等の研究テーマを題材として取り上げ、研究班毎に事例を変えて「特許が企業にどのように役立つか」という視点と「特許情報プラットフォーム（J-PlatPat）の活用」の講演を行ったことで狙った研修の効果が得られた。研修準備段階から参加した知的財産担当者は、テキスト作成方法および特許検索技術を修得した。

この結果、知的財産担当者が所属する部署の全員が「研究開発—知的財産—産業振興」の関係を共有し、日常活動の中で知的財産に関連する事柄を頻繁に情報交換するようになり、さらに研究員等から、知的財産に関する相談も出てくるようになった。

事例 1 5 一次産業系研究機関に対する啓発・研修活動

公的試験研究機関Aの一次産業研究部門では、知的財産活動の必要性について認識がなく、研究員等に知的財産研修も実施されていなかった。この状況を改善するため、公的試験研究機関Aは、公設試知的財産アドバイザーを活用し、特定研究員等に対して論文内容から発明を抽出し、特許出願に結び付ける方法、ならびに公開情報（特許・他人の論文発表等）から先行技術情報を確認したうえで論文内容の精度を上げる方法、特許出願後の対応（活用方法）等一連の研修を実施した。

公的試験研究機関Bは、生産者指導や圃場での作業が多い農業技術職（研究開発職ではない）に対して知的財産研修の受講の動機付けを行うために、第一回は公設試知的財産アドバイザーを活用し、基礎知識として知的財産戦略（ブランド戦略含む）、特許制度、商標制度の研修を行い、第二回は種苗法や農産物ブランド化の外部知的財産専門家を手配し、品種登録制度の解説と、事前にヒアリングした実務上の質問に答える研修を行った。2回の研修を通じて、職員（研究員等含む）の知的財産への関心が高まり、規程やマニュアルを運用した場合の実効的な対応が期待できる素地ができた。

公設試知的財産アドバイザーの支援を受けた公設試活動

事例 16 自治体との連携を促進する自治体職員向け知的財産研修

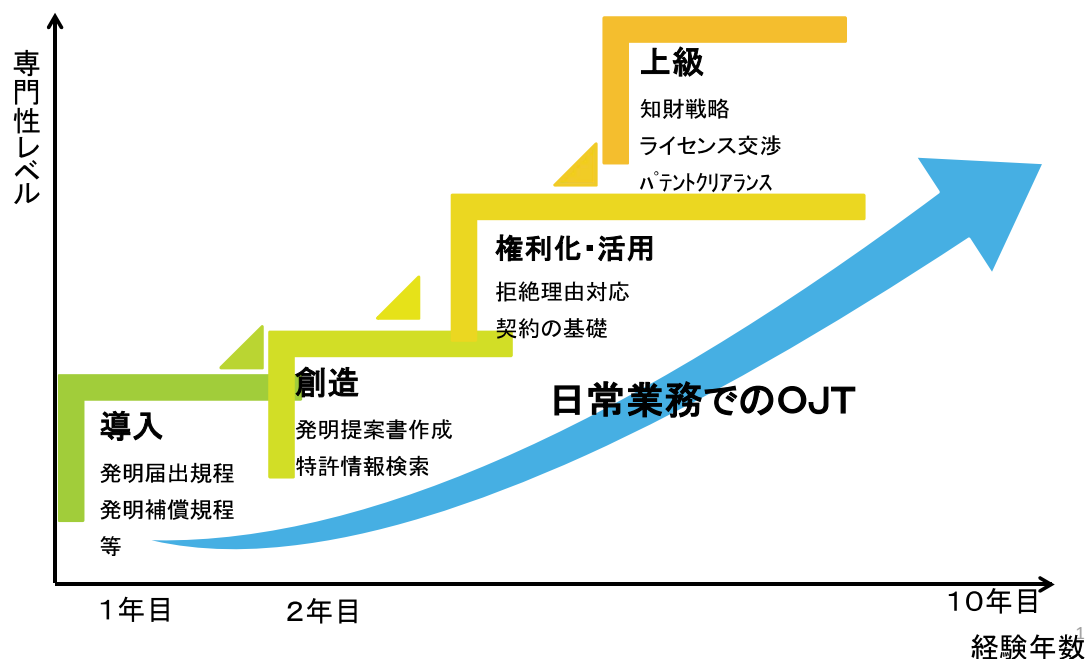
当公的試験研究機関において、知的財産教育を行う際に、当公的試験研究機関だけでなく、関係機関の知的財産環境の整備も同時に進めることができれば、知的財産に関する共通語圏が出来上がり、依頼などの業務がスムーズになると考えたが、自治体のカウンターパートナーあるいは関係ある部局に対する知的財産教育を自治体のニーズにこたえる研修内容とするため、当公的試験研究機関が所属する自治体職員と公設試知的財産アドバイザーとで打ち合わせを行い、現場の声を聴取し、企業を題材とした知的財産戦略、特許制度の解説に加え、職員からの相談が多く、実務に直結するテーマ（ブランド戦略、商標権、著作権、知的財産活用事例、知的財産契約、募集要項）を盛り込んだテキストで実施した。

職員研修事務局は、職員の興味を引くキャッチコピーを入れたチラシ配布により、自治体の広範囲の部局に受講機会を提供し、2回にわたる研修で80名弱が研修を受講した。

研修当日、講師を務めた公設試知的財産アドバイザーに対して知的財産業務に関する質問・相談が相次ぎ、予想以上に好評であった。これにより職員の知的財産マインドが高まり、当公的試験研究機関および自治体職員を取り巻く知的財産環境が整備された。

(3) 体系的な実施の一例

【図2 体系的な研修実施の例】



上記図に示した一例は、おおよその経験年数と専門性レベルで体系付けた研修・セミナーの開催例です。おおまかに、新入職員（研究員等含む）又は中途採用職員（研究員等含む）向けの「導入」、研究テーマを持って知的財産の創造に関与する研究員等向けの「創造」、知的財産の権利化や契約に関与する中堅研究員等・管理職者向けの「権利化・活用」、より高い専門性をもって知的財産活動計画の実践や指導に関与する知的財産担当者向けの「上級」に分類しています。

①導入

知的財産に関する規程に沿った事務手続は、勤務したその日から関与する可能性が高いので、新規採用者（中途採用者含む）に対しては必ず実施する必要のある研修です。新規採用者向け集合研修が実施されているならば、その中に数十分間のプログラムとして組み込まれます。公的試験研究機関の規模によっては採用者個別で対応する場合も想定されますので、採用者向けの必読資料として予め文書を作成しておくことも重要です。

修得項目としては、例えば下記が挙げられます。

- (a) 発明届出等の規程
- (b) 発明補償等に関する規程
- (c) 知的財産に関する各種申請フォームの記入方法概要

②創造

ここでは、主に知的財産の創造に関して実践的な研修・セミナーを実施します。内容により多少の幅は生じますが、比較的知的財産経験の浅い研究員等が主たる受講対象者となります。

知的財産に係わるうえで最低限必要となる「調べる」「読む」「書く」を、OJTを補完する形で実施します。

修得項目としては、例えば下記が挙げられます。

- (a) 特許情報検索の方法（例：特許情報プラットフォーム（J-PlatPat））を使った先行技術調査）
- (b) 特許明細書の読み方（例：先行技術の発明概要リスト作成）
- (c) 特許明細書の書き方（例：発明提案書の作成）

ここで、例えば予め具体的な技術テーマを設定しておき、先行技術調査、先行技術文献の要約作成、発明提案書のドラフトの一連の作業を行うプログラムとし、受講後に作業結果を職場に報告するようにしておけば、受講者の参加動機をより明確にすることができます。

③権利化・活用

ここでは、主に知的財産の権利化・活用に関して実践的な研修・セミナーを実施します。知的財産に関してある程度の経験がある中堅研究員等や、管理職が主たる受講対象者となります。公的試験研究機関によっては、受講者数が集まらない可能性もあり、知的財産担当者も受講者に加え、かつ隔年開催とするなど、集合研修のスケールメリットが活かせる規模にする工夫も必要となります。

修得項目としては、例えば下記が挙げられます。

- (a) 拒絶理由通知への対応
- (b) 侵害警告への対応
- (c) 技術移転に必要な知識（財産処理に係わる条例、独占禁止法）
- (d) 契約の基礎（秘密保持契約、共同開発契約）

④上級

上級セミナーは、知的財産活動計画の策定や、公的試験研究機関内で実施されるセミナーの講師育成を目的としています。内容の高度さに加え、想定される受講者は、専任の知的財産担当者やプロジェクトリーダー等の少数に限定されるため、外部で実施されるセミナーに参加するのが殆どです。近年では、社会人向け大学院で知的財産マネジメントに関する講座が開講されており、科目等履修生としてこれらを聴講するのも選択肢の一つとして考えられます。

⑤その他

上記以外にも、知的財産の創造・権利化・活用や職務階層を横断して、過去事例あるいは進行中事例のレビューを行うのも効果的です。

進め方としては例えば、下記のステップで、実際に事例に係わった研究員等が報告する方法があります。

- (a) 事例の事実関係
- (b) 失敗又は成功した本質的な原因の分析
- (c) 分析に基づく知識化

この方法は、公的試験研究機関内に事例を知る研究員等も少なからず存在するので、テーマを身近に感じることができる、公的試験研究機関の環境に即した原因や対策を考えることができる、セミナー後、報告者に相談を申し入れる等の具体的な行動が活性化する等、多くのメリットがあります。

ここで注意すべきは、当時の問題を分析し、責任を追及するための取り組みではなく、次の価値に繋げる取り組みであるとの認識のもとにレビューを行うことです。そうしなければ、追求を恐れて詳細な報告がされなくなり、レビューの質が低下してしまいます。

公設試知的財産アドバイザーの支援を受けた公設試活動

事例 17 知的財産集合研修計画の策定と実行

当公的試験研究機関は、知的財産集合研修の目的と位置付けを明確にし、且つ体系的な研修計画を策定して実施すべきであり、重要取組事項としてトップダウンで実践する必要があることを感じ、知的財産担当部門長と公的試験研究機関トップとの会合で、知的財産集合研修の基本方針の確認を行い、下記の内容の研修計画を策定し、実施した。

- ①管理職の意識改革を目的とする知的財産戦略&マネジメント研修。
- ②知的財産に係る契約に潜むリスクの意識付、問題事例の振り返りによる再発防止を目的とする契約セミナー。
- ③成果の活用（出口戦略）のネックとなっている点を集中的にディスカッションし、解決の糸口を見出す事を目的とする技術経営ワークショップ（グループディスカッション）。
- ④特許情報を公的試験研究機関が抱える課題解決に役立てることを目的とした特許情報検索セミナー。

研修後に知的財産担当部門への相談事案が大幅に増加したことで、公的試験研究機関内の知的財産マインドの高まりを実感することができたが、知的財産担当部門では、研修会実施による教育効果測定を行い、分析結果を次年度研修計画に反映させるため、研修の都度アンケートを行っている。

3. セミナー・研修実施の留意点

下表は、セミナー・研修実施の留意点とアクションの一例です。

【表4 セミナー・研修実施の留意点とアクションの一例】

	留意点	具体的なアクション例
事前	受講目的の明確化	事前アンケート 個人ごとのテーマ設定
実施中	ARCS モデル(注目、関連性、自信、満足感)に沿った進行 定着度の高いワーク	事例紹介、テーマ設定に向けたワーク実施 グループワーク、ディスカッション
事後	知識の定着 次ステップの目標設定	受講報告会の実施 フォローアップセミナーの実施 事後アンケートの実施

(1) 事前

事前に留意すべき事は、受講者の受講目的を明確化させることです。そのために、事前アンケートで達成目標やセミナーに期待することを記入させたり、特許情報検索実習を行う場合には、受講者が現に関わっている技術テーマを自ら設定させたりすることが有効です。

(2) 実施中

セミナーや研修の多くは、外部講師を招聘して行いますが、知的財産担当者が講師を務める場合、下記に留意することで、受講者の学習効果を高めることができます。

①ARCS モデルに沿った進行

ARCS (アークス) モデルとは、J. M. ケラー教授の研究¹⁵で、動機付けの理論を活用し、研修を企画し、教材を開発する際に学習者の動機付けを高める方法をモデル化したものです。

- (a) 注目 (Attention) 学習者の興味関心を引き、探究心を喚起します。
- (b) 関連性 (Relevance) 学習の目標に対して親しみをもたせ、与えられた課題を受身的にこなすのではなく、学習者が自分のものとして積極的に取り組めるようにします。
- (c) 自信 (Confidence) ゴールを明示し、成功の機会を与えます。「やればできそうだ」と思わせます。
- (d) 満足感 (Satisfaction) 学習の結果を無駄に終わらせないために、目標に到達した学習者をほめて認めます。「やってよかったなあ」と思わせることです。

②定着度の高いワークショップ

米 National Training Laboratories の調査によると、授業後半年後に内容を記憶している割合は、聞いたことの 20%、見たことの 30%であるのに対し、言ったことの 70%、言って行ったことの 90%となります。¹⁶すなわち、講演を聞くだけの座学よりも、講演内容についてディスカッションや、演習を協働して考えるグループワークを実施することで、セミナー内容の長期記憶への定着率を高くすることができます。

(3) 事後

知識の定着を図り、次のステップの目標設定を促すためのフォローアップを行います。

具体的には、フォローアップセミナーや事後アンケートの実施により、受講後、自信を持って取り組めると感じたことや、新たに不安を感じ、もっと学習したくなったことなどを受講者自身が認識することができます。

事後アンケートの内容については、「本章Ⅰ．知的財産制度の普及啓発」で詳細に説明していますが、時間配分、構成、難易度、講師の質、素材の良し悪し等も毎回取るようにして、次のセミナー企画にフィードバックすることも効果的です¹⁷。

職場での受講報告会の実施も、効果的なフォローアップ方法になります。人に伝えるために情報を整理する必要が生じ、自身の知識の定着にもなります。また、知識を職場で共有することができます。

また、これらのフォローアップは定性的ではありますが、セミナーの効果測定の一環となります。

¹⁵ J. M. ケラー著『学習意欲をデザインする ARCS モデルによるインストラクショナルデザイン』47 頁 (北大路書房 2010 年)

¹⁶ 河合塾『2010 年度大学のアクティブラーニング調査報告書 (要約版)』 (最終アクセス日 2016 年 3 月 1 日)

http://www.kawai-juku.jp/research/pdf/2010_active_learning.pdf

¹⁷ 岩永利彦著『キャリアアップのための知財実務のセオリー 技術を権利化する戦略と実行』290 頁 (レクシスネクシス・ジャパン 2014 年)