

MMMT: Monday Morning Manabi Time!



LEARN WELL

株式会社 ラーンウェル

MMMT: Monday Morning Manabi Time!

1. オープニング(導入)
2. ボディ(本論)
 - ・研修転移
 - ・研修評価
 - ・OJT 等
3. クロージング(結び)

- 研修転移の促進策（研修）

「研修転移 Transfer of Training 」とは、

研修で学んだことが、
仕事の現場で一般化（Generalization）され役立てられ
かつその効果が持続（Maintenance）されること。

（中原他2018）

研修転移の促進策

M M M T

2. 研修転移とは

	研修前	研修中	研修後
受講者	<ul style="list-style-type: none"> 事前課題: 準備・インプット (Acquinis & Kreiger 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 転移魂/類推する力 (Haskell 1998) 自己効力感 (Baldwin, Ford, & Blume 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 電話コーチングによる支援 (Weber 2014)
研修	<ul style="list-style-type: none"> ニーズ分析: 熟達者へのヒアリング (Fowlkes et al. 2000) 研修設計: 転移促進要素の盛り込み (Baldwin & Ford 1988) 経営陣や職場マネジャーの巻き込み (中原2014) 	<ul style="list-style-type: none"> 双方向、学習者参加型 (Burke & Hutchins 2008) インストラクションスタイル (Sitzmann et al. 2008) 目標設定 (Wexley & Nemeroff 1975, 永谷2015) 逆戻り予防策 (Marx 1982) 	<ul style="list-style-type: none"> 自己学習: 見直し・復習 (Tews & Tracey 2008) L3「行動変化」のリマインド (Saks & Burke 2012) 再トレーニング (Tews & Tracey 2008, Broad & Newstrom 1992)
職場	<ul style="list-style-type: none"> マネジャーによる支援: 受講者との会話 (Huczynski & Lewis 1980) 研修参加目的の明確化 (Lyso, Mjoen, & Levin 2011) 期待の声 (永谷2015) 	<ul style="list-style-type: none"> 職場メンバーの協力 (Broad & Newstrom 1992) 	<ul style="list-style-type: none"> 活用機会の提供 (Gregore et al. 1998) マネジャーによる支援 (Burke & Cromwell & Kolb 2004, Saks & Belcourt 2006, Hutchins 2008) 同僚による支援 (Tews & Tracey 2008)



研修転移の促進策

M M M T

2. 研修転移とは

	研修前	研修中	研修後
受講者	<ul style="list-style-type: none"> 事前課題: 準備・インプット (Acquinis & Kreiger 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 転移魂/類推する力 (Haskell 1998) 自己効力感 (Baldwin, Ford, & Blume 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 電話コーチングによる支援 (Weber 2014)
研修	<ul style="list-style-type: none"> ニーズ分析: 熟達者へのヒアリング (Fowlkes et al. 2000) 研修設計: 転移促進要素の盛り込み (Baldwin & Ford 1988) 経営陣や職場マネジャーの巻き込み (中原2014) 	<ul style="list-style-type: none"> 双方向、学習者参加型 (Burke & Hutchins 2008) インストラクションスタイル (Sitzmann et al. 2008) 目標設定 (Wexley & Nemeroff 1975, 永谷2015) 逆戻り予防策 (Marx 1982) 	<ul style="list-style-type: none"> 自己学習: 見直し・復習 (Tews & Tracey 2008) L3「行動変化」のリマインド (Saks & Burke 2012) 再トレーニング (Tews & Tracey 2008, Broad & Newstrom 1992)
職場	<ul style="list-style-type: none"> マネジャーによる支援: 受講者との会話 (Huczynski & Lewis 1980) 研修参加目的の明確化 (Lyso, Mjoen, & Levin 2011) 期待の声 (永谷2015) 	<ul style="list-style-type: none"> 職場メンバーの協力 (Broad & Newstrom 1992) 	<ul style="list-style-type: none"> 活用機会の提供 (Gregore et al. 1998) マネジャーによる支援 (Burke & Cromwell & Kolb 2004, Saks & Belcourt 2006, Hutchins 2008) 同僚による支援 (Tews & Tracey 2008)



「研修直後アンケート」で訊くべき項目3つ

「新しい研究評価」として「満足度」は取る必要が無いと言い切ります。
その代わりに「関連度」「有用度」「自己効力感」を必ず訊いてください。

関連度 Relevance

- ・この研修は、自分の仕事に関連していると思う

有用度 Utility

- ・この研修は、自分の仕事に役立つと思う

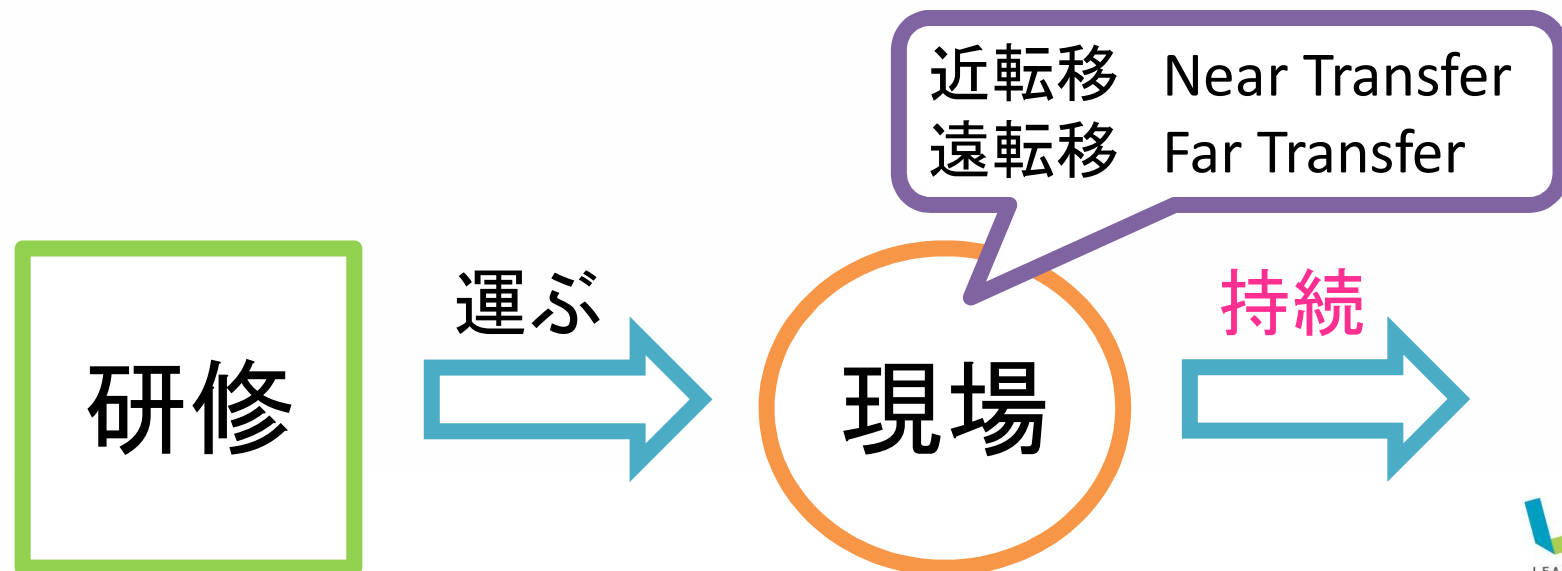
自己効力感 Self-efficacy

- ・この研修で学んだことを、自分の仕事で活用できると思う

この3問だけで結構です。この3問に高く回答した受講者は、職場に戻っての実践度(転移)が高くなります。(転移を予測する項目)

「研修転移 Transfer of Training」とは、

「運ぶ Transport」と「類似度 Degree of Similarity」が含まれる概念。
(Roussel 2014)



研修内容と現場状況が似ているほど、転移しやすい。

研修転移の促進策

M M M T

2. 研修転移とは

	研修前	研修中	研修後
受講者	<ul style="list-style-type: none"> 事前課題: 準備・インプット (Acquinis & Kreiger 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 転移魂/類推する力 (Haskell 1998) 自己効力感 (Baldwin, Ford, & Blume 2009) 	<ul style="list-style-type: none"> 電話コーチングによる支援 (Weber 2014)
研修	<ul style="list-style-type: none"> ニーズ分析: 熟達者へのヒアリング (Fowlkes et al. 2000) 研修設計: 転移促進要素の盛り込み (Baldwin & Ford 1998) 経営陣や職場マネジャーの巻き込み (中原2014) 	<ul style="list-style-type: none"> 双方向、学習者参加型 (Burke & Hutchins 2008) インストラクションスタイル (Sitzmann et al. 2008) 目標設定 (Wexley & Nemeroff 1975, 永谷2015) 逆戻り予防策 (Marx 1982) 	<ul style="list-style-type: none"> 自己学習: 見直し・復習 (Tews & Tracey 2008) L3「行動変化」のリマインド (Saks & Burke 2012) 再トレーニング (Tews & Tracey 2008, Broad & Newstrom 1992)
職場	<ul style="list-style-type: none"> マネジャーによる支援: 受講者との会話 (Huczynski & Lewis 1980) 研修参加目的の明確化 (Lyso, Mjoen, & Levin 2011) 期待の声 (永谷2015) 	<ul style="list-style-type: none"> 職場メンバーの協力 (Broad & Newstrom 1992) 	<ul style="list-style-type: none"> 活用機会の提供 (Gregore et al. 1998) マネジャーによる支援 (Burke & Cromwell & Kolb 2004, Saks & Belcourt 2006, Hutchins 2008) 同僚による支援 (Tews & Tracey 2008)



MMMT: Monday Morning Manabi Time!

1. オープニング(導入)
2. ボディ(本論)
 - ・研修転移
 - ・研修評価
 - ・OJT 等
3. クロージング(結び)

MMMT: Monday Morning Manabi Time!



LEARN WELL

株式会社 ラーンウェル