

# 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

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



# 研修転移の促進策

M M M T

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



- しかし、約10年後に行われたシッツマンらのメタ分析では、この「感情的反応」と「実用的反応」に違いが見られませんでした。
- このシッツマンらのメタ分析では、もう一つ興味深い知見が得られています。それは、研修後の自己効力感を高めるのは、受講者の研修直後の反応であり、この反応を予測するのが、講師のインストラクションスタイルであったという点です。
- 講師が受講生との心理的距離を縮めるようなインストラクションスタイルであった時に、受講生の反応は良くなり、その結果「研修内容を現場で実践できそう」と考える自己効力感が高まるというのです。(Sitzmann et al., 2008)
- この自己効力感は、研修後の行動を予測する変数とされているもので、非常に重要な感覚です。(例えば、Baldwin, Ford, & Blume 2009や、Pineda-Herrero, Quesada-Pallares, & Ciraso-Cali 2014)
- とても重要なので、また改めて「自己効力感」については説明します。

# 研修転移の促進策

M M M T

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





# 逆戻り予防策

M M M T

- ・職場環境はえてして、受講者の新しい学習に対して、非支援的であり、敵対的である。(Broad & Newstrom 1992)
- ・そのため、逆戻り予防策のセッションを、研修最後に入れ込むことを提唱。(Marx 1982)

行動目標	障害	対策	
		自分がすること	他者に頼むこと



# 逆戻り予防策

M M M T

- ・職場環境はえてして、受講者の新しい学習に対して、非支援的であり、敵対的である。(Broad & Newstrom 1992)
- ・そのため、逆戻り予防策のセッションを、研修最後に入れ込むことを提唱。(Marx 1982)

行動目標	障害	対策	
		自分がすること	他者に頼むこと
研修で得たことを踏まえて、職場でやることは？	それらを職場で実行しようとした際に、邪魔をする「障害」は？	障害に対して、本人が、できそうなことは？	他者(上司や同僚)が、できそうなことは？



# 研修転移の促進策

M M M T

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



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