

# 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（職場）

「研修転移 Transfer of Training 」とは、

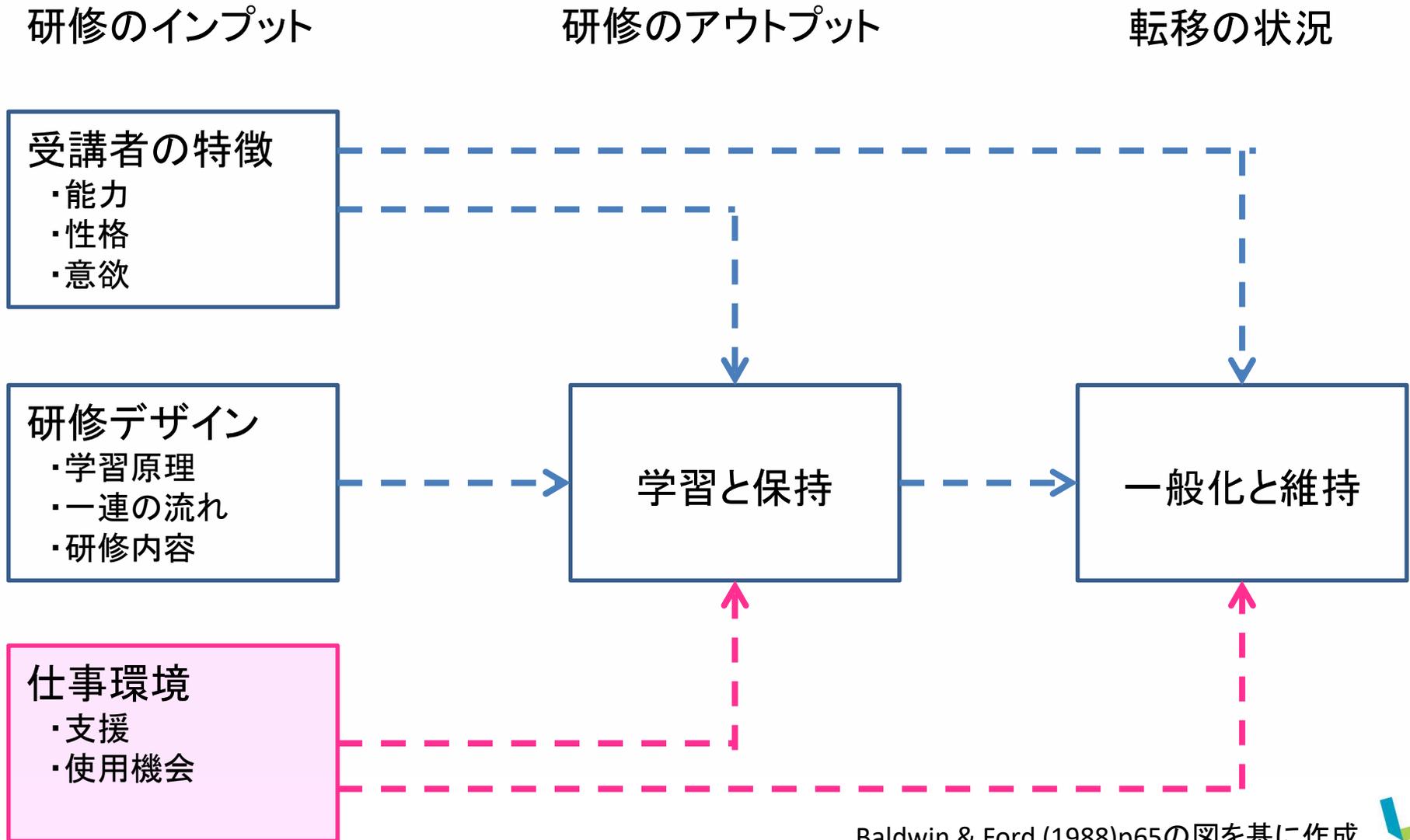
研修で学んだことが、  
仕事の現場で一般化（Generalization）され役立てられ  
かつその効果が持続（Maintenance）されること。

（中原他2018）

# 転移プロセスモデル

M M M T

2. 研修転移とは



Baldwin & Ford (1988)p65の図を基に作成



仕事環境(現場状況)が転移に影響する

# 転移マトリックス

M M M T

## 2. 研修転移とは

役割者	時間					
	研修前		研修中		研修後	
	使用度	影響度	使用度	影響度	使用度	影響度
マネジャー	5	1	6	8	9	3
講師	2	2	1	4	7	9
受講者	8	7	3	5	4	6

1=高い 9=低い (使用度・影響度)

Broad & Newstorm(1992)p55の図に一部加筆。



研修前後のマネジャーの巻き込みが重要

雰囲気の5段階	特徴
1. 抑止的 (Preventing)	・学んできたことの活用を上司が禁止している。
2. やる気をそぐ (Discouraging)	・「やってはいけない」と直接的には言わないが、 上司が快く思っていないことは確実に伝えられている。
3. 中立的 (Neutral)	・研修を受けてきたという事実を上司が無視している。 ・職務が今まで通りに完了するのであれば、何も言わない。
4. 奨励的 (Encouraging)	・学んだ成果を職務に活用することを奨励している。
5. 要求的 (Requiring)	・部下が何を学んできたかを上司は把握していて、それを 確実に仕事に転用させたいと思っている。

『研修設計マニュアル』(鈴木2015)p210 鈴木が訳出した「Kirkpatrick, 1998」の表から抜粋

# 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"> <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

## 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"> <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

## 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"> <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（職場）

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