

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 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)



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)



参考:L3(行動)のリマインド(思い出)

- カークパトリックの「4レベル評価モデル」全てのレベルを検証した研究者が、サックスとブルケの二人です。彼らの分析で最も相関が高かったのは、「レベル3行動」と「レベル4成果」でした。行動すると、成果が出るという関係性です。
- また、「レベル3行動」レベルでの評価を頻繁に行うことで、現場での転移が増すことも明らかになりました。つまり、研修受講者に対して受講後に「行動変化」の度合いについて尋ねることが、現場での実践を促すことにつながるということなのです。(Saks & Burke,2012)
- ODA「トルコ国際防災教育プロジェクト」の追跡評価を行った米原(2014)は「行動変容を評価する過程そのものが、学習者のふり返りを促し、自己管理という強化を後押しする効果が期待できる」とし、「レベル3行動」の評価を行うことが、実際の行動を促すことを、社会認知理論を基に説明しています。

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