MMMT：Monday Morning Manabi Time!

LEARN WELL
株式会社 ラーンウェル

FBライブ：MMMTの内容

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）

LEARN WELL

© 株式会社ラーンウェル

研修転移とは（1）

- 定義
- 関連度
- 研修転移の促進策

LEARN WELL

© 株式会社ラーンウェル

「研修転移」の定義

「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。

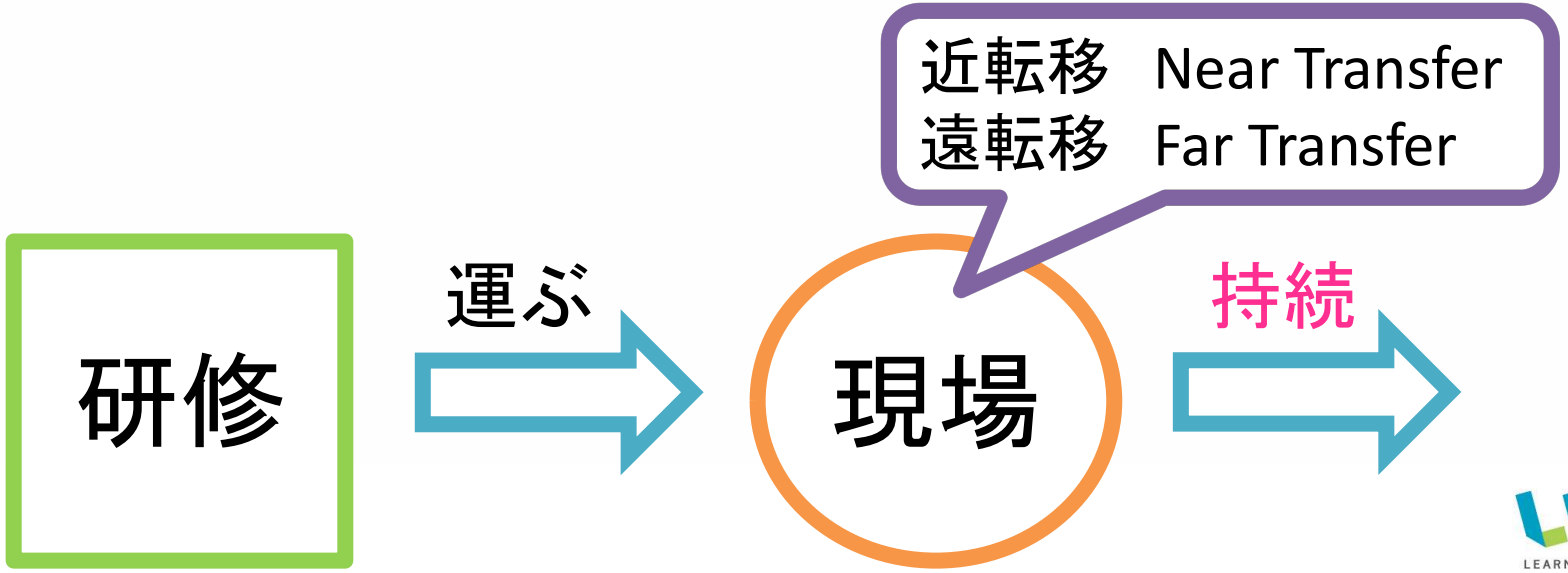
（中原他2018）

© 株式会社ラーンウェル

「研修転移」の定義

「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。

「研修直後アンケート」で訊くべき項目3つ

MMMT

「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「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）

LEARN WELL

© 株式会社ラーンウェル

研修転移の促進策

	研修前	研修中	研修後
受講者	・事前課題：準備・インプット （Acquinis & Kreiger 2009）	・転移魂/類推する力 （Haskell 1998） ・自己効力感 （Baldwin, Ford, & Blume 2009）	・電話コーチングによる支援 （Weber 2014）
研修	・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込み （中原2014）	・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）	・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	・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）	・職場メンバーの協力 （Broad & Newstrom 1992）	・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）

© 株式会社ラーンウェル

FBライブ：MMMTの内容

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）

LEARN WELL

© 株式会社ラーンウェル

MMMT：Monday Morning Manabi Time!

LEARN WELL
株式会社 ラーンウェル