

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（受講者）

「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

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)

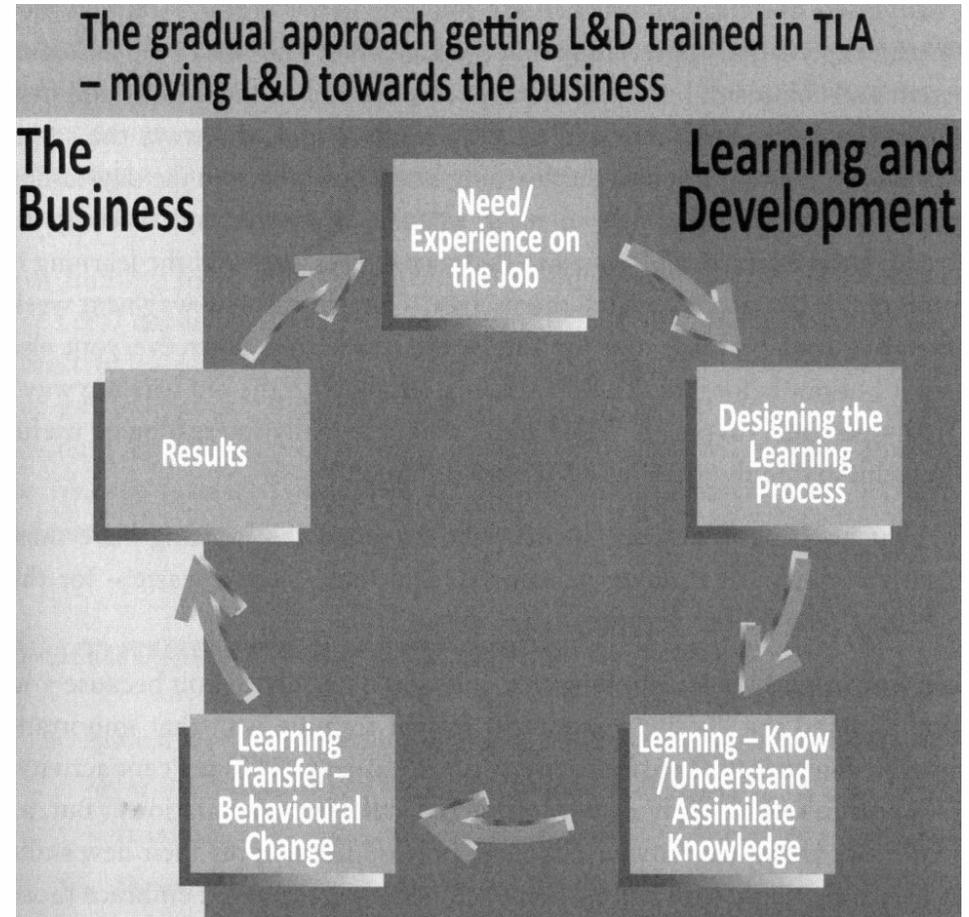
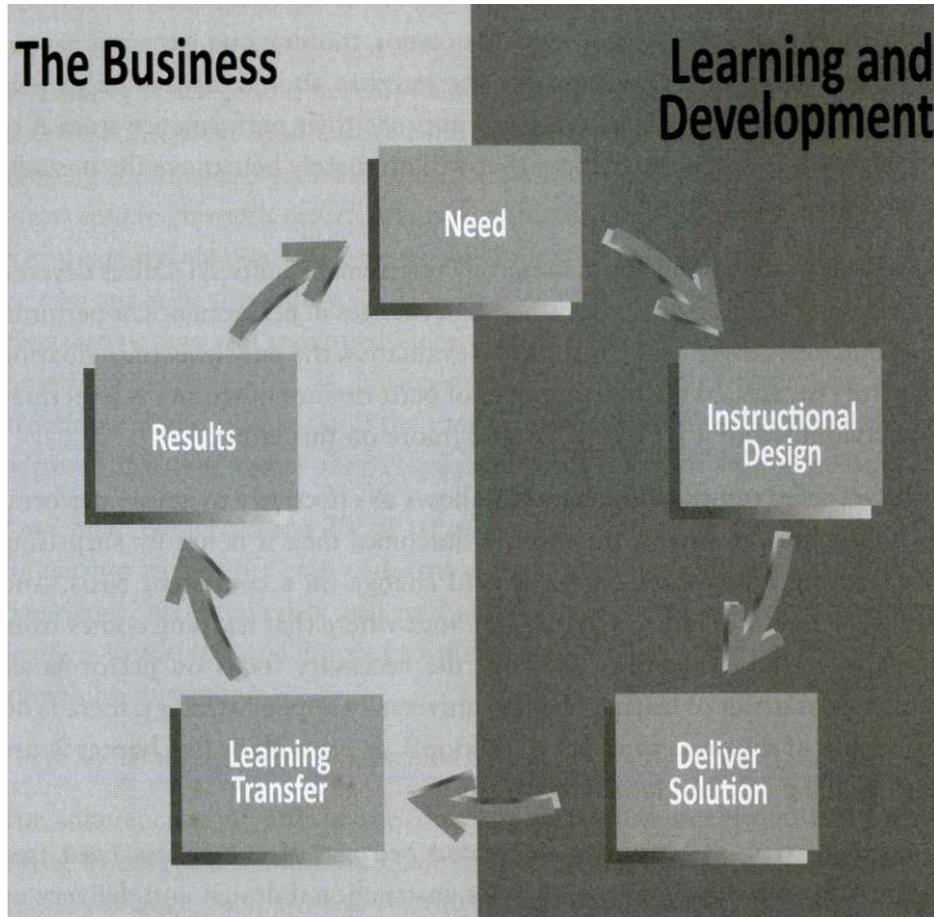


参考：人材開発の責任範囲

M M M T

これまで、「研修転移」は、現場の責任と考えられてきた。

今後は、「研修転移」まで、人材開発が責任を負うべきである。



Weber(2014)
『Turning Learning into Action』



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