

なぜ、私たちの研修は 「成果」に繋がらないのか？

多くの研修担当者やマネージャーが直面する共通の課題。
多大なコストと時間を投じて、現場ではこんな声が
聞こえてきませんか？

「成果が出ていない」

「効果がない」

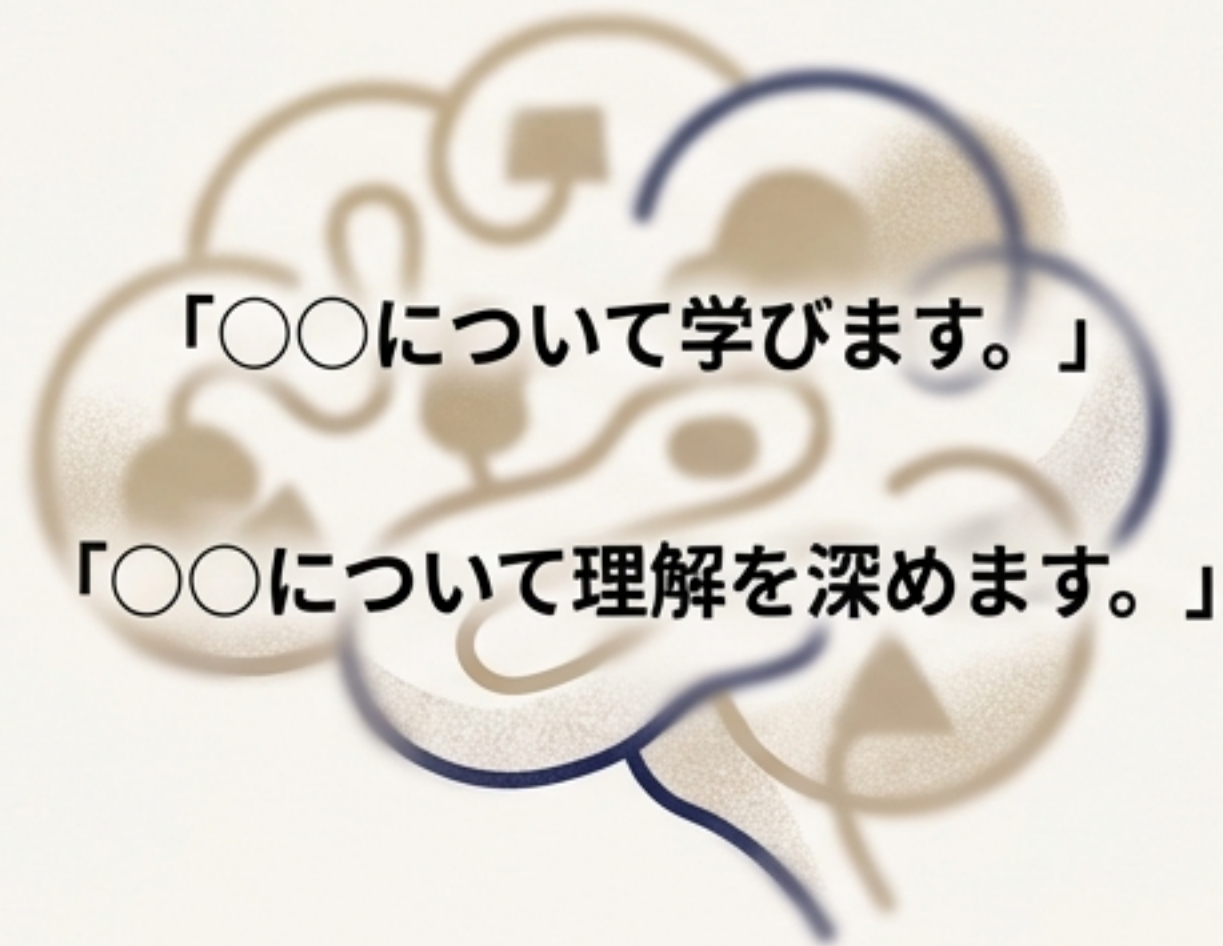
「職場での行動変容が起きていない」



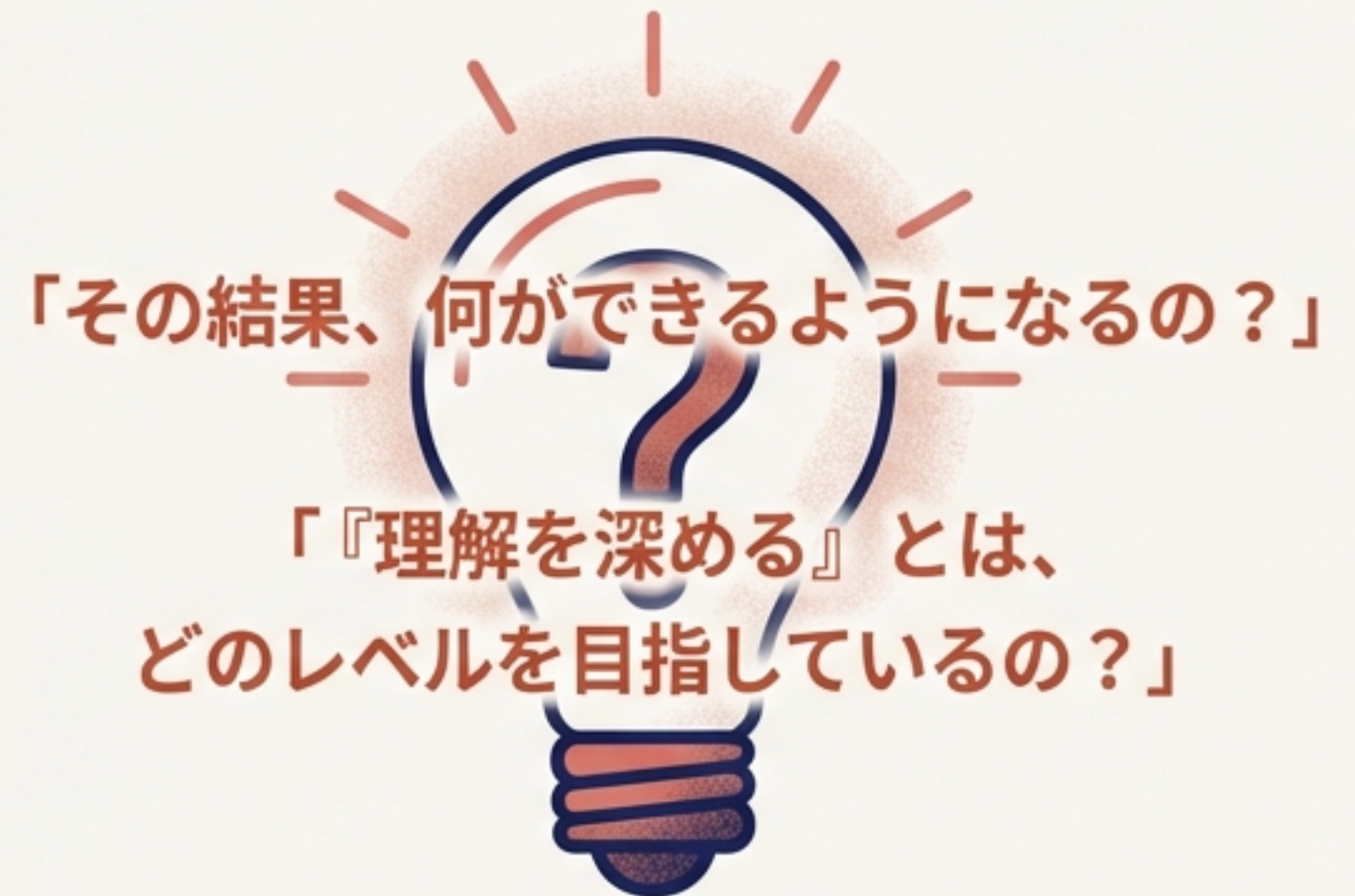
問題の根源は、曖昧な「目標」にあるのかもしれない

研修要項でよく見られる、一見正しそうに見える目標。しかし、これらの目標は、学習者が「何ができるようになるればゴールなのか」を具体的に示していません。

曖昧な目標



浮かび上がる疑問



研修設計に「戦略思考」を。ロバート・メーガーの3つの質問

1960年代、教育工学研究者ロバート・メーガーが提唱した、研修の目標と評価を定めるための本質的な問い。このシンプルなフレームワークが、現代の研修戦略の根幹をなします。



Where am I going? (どこへ行くのか?)

研修の目標・ゴール



How do I know when I get there?

(たどりついたかどうかをどうやって知るのか?)

達成度の評価方法



How do I get there? (どうやってそこへ行くのか?)

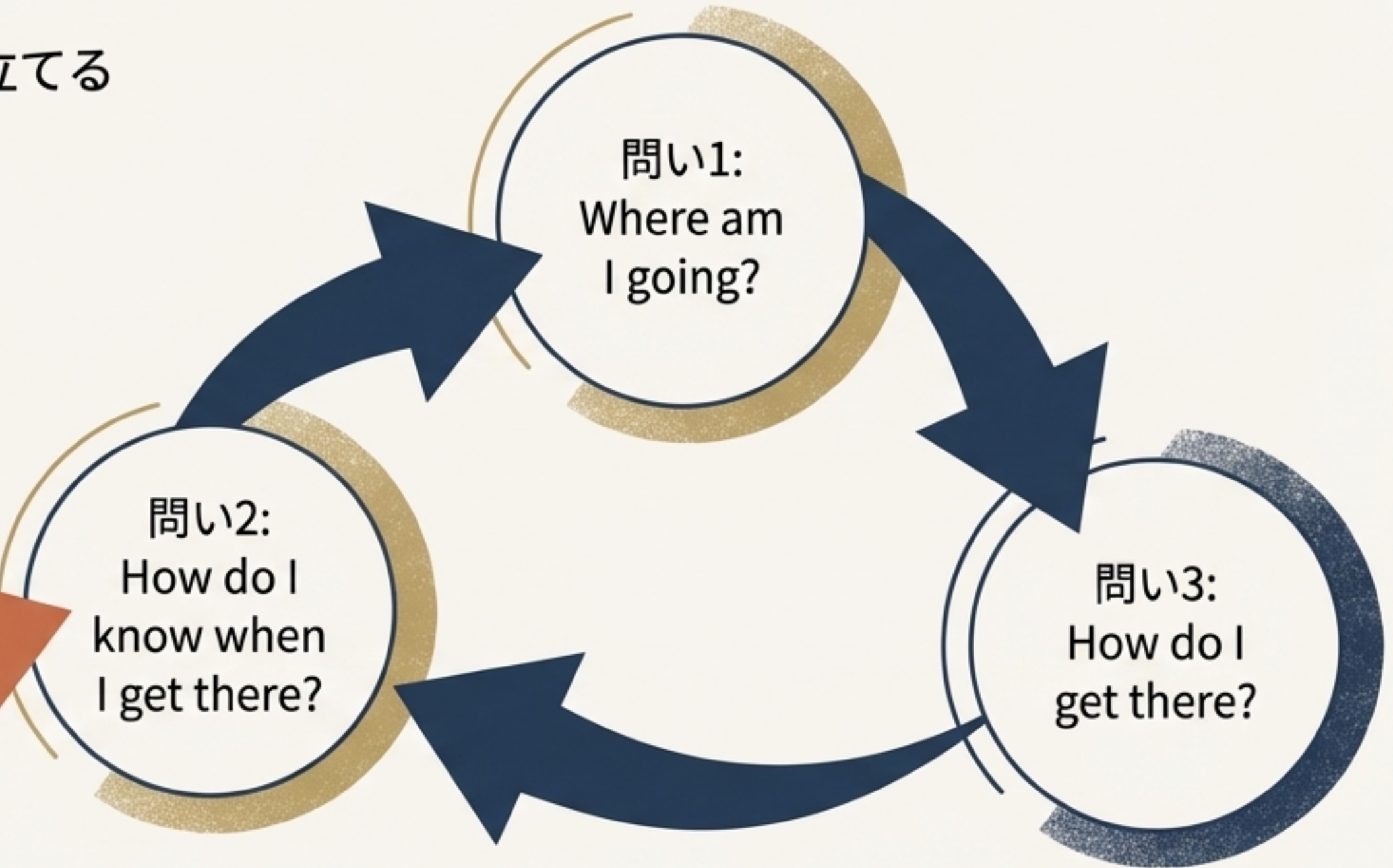
目標達成のための研修・指導方法

しかし、戦略的な出発点は「問い1」ではない

成果を出す研修設計の鍵は、問いを立てる
「順番」にあります。

目的地を明確にするためには、
まず「到着の証明」を定義すること
から始めます。

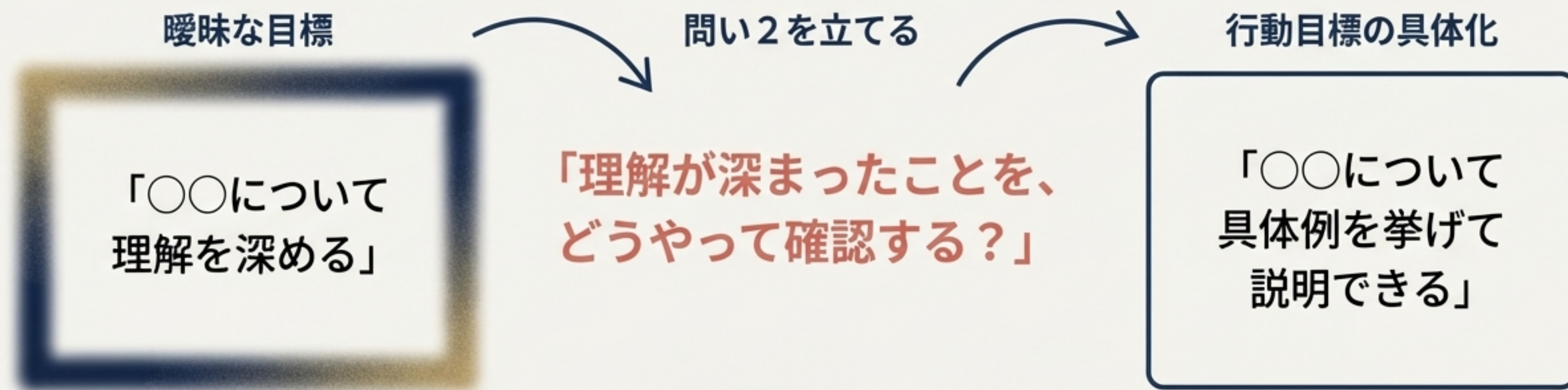
STARTING POINT
(出発点)



「たどりついたかどうかをどうやって知るのか？」を明確にすることから始め、それにより目標・ゴールも明確になる。

「評価」を定めると、「目標」が行動レベルまで具体化される

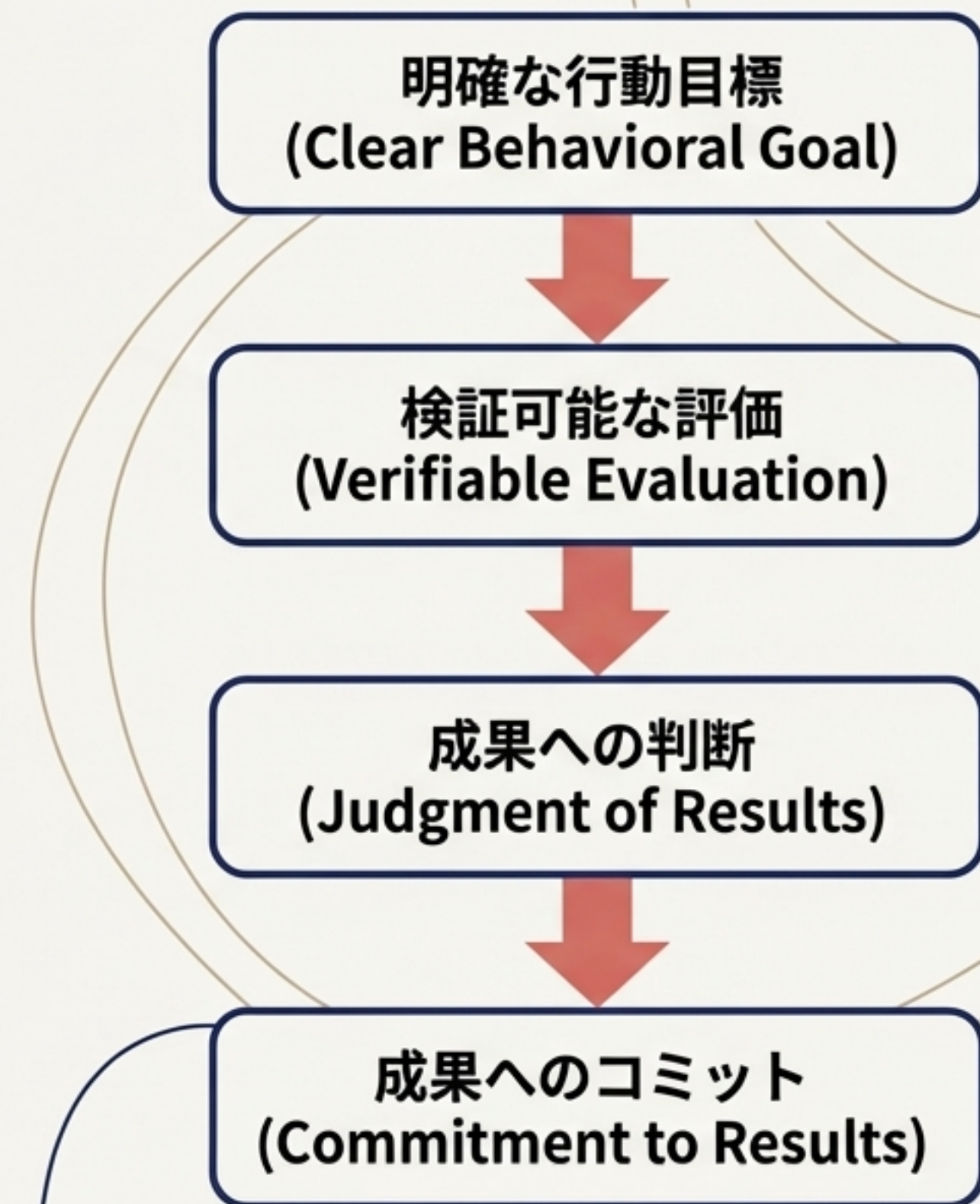
「何を学ぶか」ではなく、「学んだ結果、何ができるようになるのか」に着目し、学習者の「行動」で目標を表現することが重要です。



この「行動目標」は、ゴールが明確であると同時に、成果を評価することも可能にします。

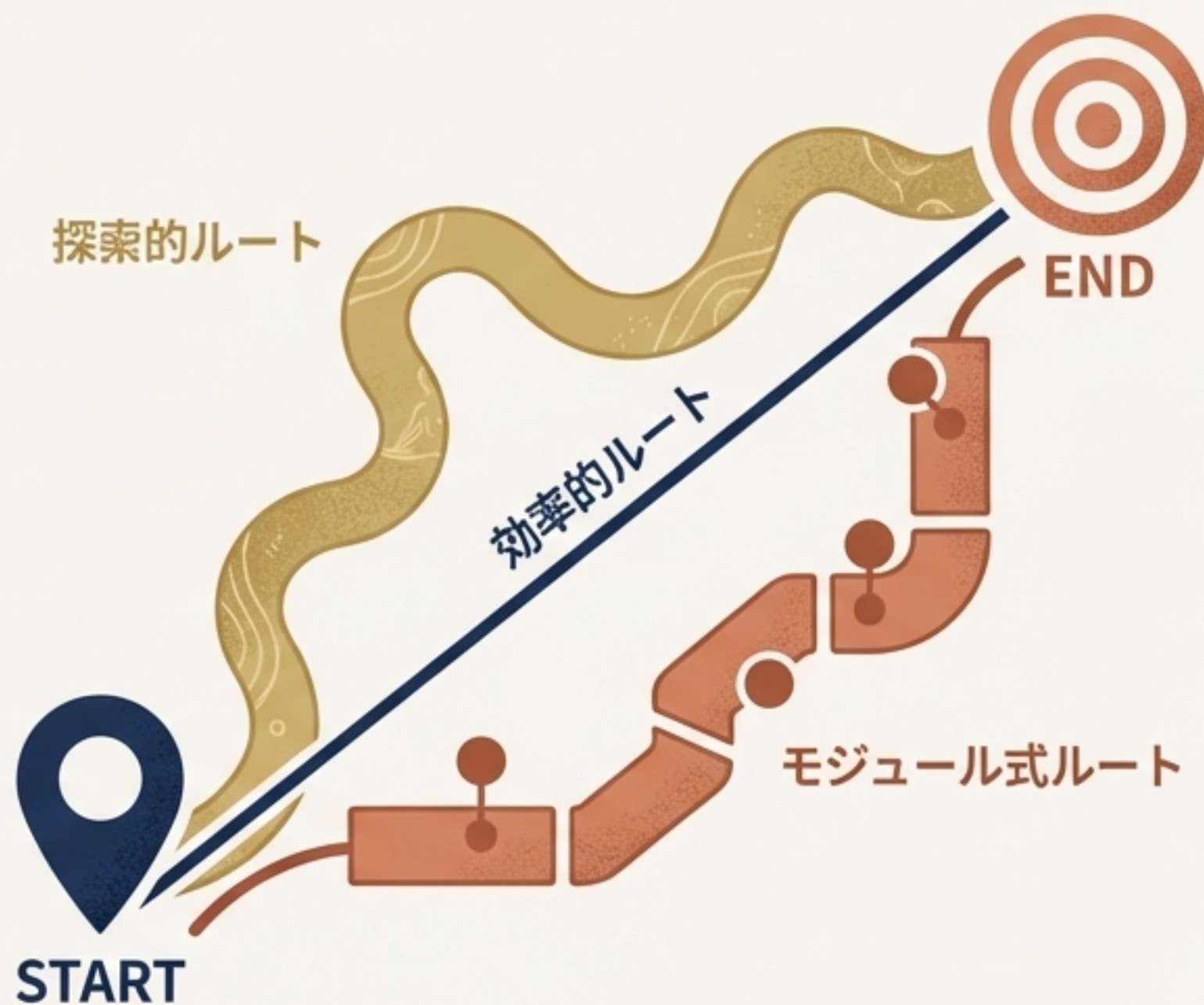
なぜ「行動目標」が成果にコミットする上で重要なのか

- 「目標・ゴールに達成したか否か」を検証できなければ、成果につながったかどうかを判断できない。
- 評価方法が学習者にもわかるように「行動化」することで、学習者は自らの達成度を認識できる。
- これが「**成果をコミットする**」ための重要な要件となる。



目的地と到着証明が明確になって、初めて「最適な道筋」が設計できる どうやってそこへ行くのか？ (How do I get there?)

- これは、目的地までの道筋（学習方略）を明確にすること。
- アウトレットモールへの道順が一つではないように、学習者が目標に至る道筋も一つではない。
- 目標・ゴールを達成するための、最も効果的で効率的な研修や指導の方法を考え、設計するフェーズです。



成果を生む研修の戦略的設計モデル



学習者にもたらされる最も大きな便益：成長実感

学習者の視点で考えると、このアプローチの効果は絶大です。

- 明確な目標・ゴールが設定されることで、学習者は迷うことがない。
- 達成度がフィードバックされることで、学習への動機付けが生まれる。
- これがなければ、真面目に学習していても行動変容は起きない。

学習者は、自らの「成長を実感」しながら取り組むことができる。



そして、組織全体が「学習する組織」へと進化する

この戦略的アプローチを個人だけでなく、組織全体が共有した時、その効果は絶大です。

組織全体が、成長を実感できる文化。

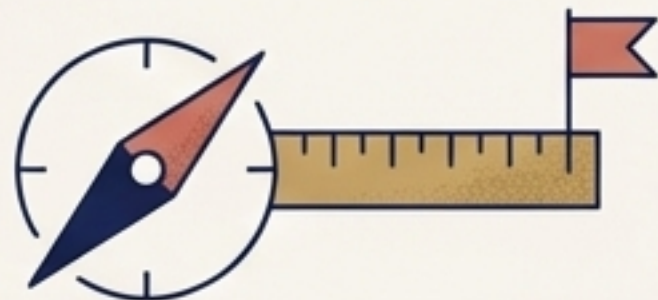
- ✓ 成果が測定され、共有される。
- ✓ 研修が投資として明確に位置づけられる。
- ✓ 自律的な学習と成長が奨励される。

「学習する組織」が生まれる。



あなたの次の研修を設計するための 戦略的ツールキット

次の研修を計画する際、この順番で3つの問いを立ててください。



1. START HERE: 評価を定義する

たどりついたかどうかをどうやって知るのか？

アウトプット: 学習者が「何ができる」状態かを示す、具体的な評価基準。



2. NEXT: 行動目標を設定する

どこへ行くのか？

アウトプット: 「～できる」という形式で書かれた、測定可能な目標。



3. FINALLY: 最適な方法を設計する

どうやってそこへ行くのか？

アウトプット: 設定した行動目標を達成するための、最も効果的な学習体験。