

研修の成功と失敗

— 行動が変わった研修と、感想文で終わった研修

成功：「転移」を設計した研修

- ・受講前に上司と「現場の何を変えるために行くのか」をすり合わせ、自部署の実課題を持ち込む。
- ・研修内では実課題を教材に演習。学びが最初から現場の文脈につながっている。
- ・翌週に上司と実践計画を確認、30日後に実践報告会。事後のフォローまでが研修。
- ・満足度でなく「行動が変わったか」（カークパトリックのレベル3）を測り、翌年度も予算が残る。

失敗：感想文で終わった一日研修（典型パターン）

- ・評判のよい外部講師を招いた一日研修。満足度アンケートは5点満点の4.5。
- ・翌朝から通常業務。上司は部下が何を学んだか知らず、職場のやり方は昨日までと同じ。
- ・3ヶ月後、行動は元通り。経営陣の「で、何が変わったの？」に満足度しか出せない。
- ・翌年度、研修予算は削られた。

分岐点

研修の前後を設計したか、当日だけを設計したか。

自社・自組織に当てはめると（検討事項欄にどうぞ）

1. 次の研修で、受講者の上司は「部下が何を学びに行くか」を知っているか。事前に一往復の会話を仕込めるか。
2. 研修の30日後に「何かが起きる」設計になっているか。
3. 経営陣に問われたとき、満足度以外に出せる数字はあるか。「行動が変わったか」を誰がいつ確かめるか。

