

ご氏名：

---

# 理論政策更新研修

## 基礎から学ぶ 「効果的な教育研修の作り方」

2021年度 LSP×Coaching 森琢也



LSP×Coaching

～楽しむほどに、深まる。～

# - 担当講師紹介 -

氏名：森琢也（LSP×Coaching代表）

1984年東京生まれ。2007年より約10年間、(株)デンソーにて経営企画や事業企画に従事。

2010年中小企業診断士試験に合格。翌年から複業にて、大手資格予備校中小企業診断士講座講師をスタート。

当時最年少ながら、「財務・会計」「経済学」の難関2科目を担当。

大手企業役員から、大学生まで幅広い層の受講生から好評を得る。

2015年銀座コーチングスクールにて認定コーチ取得。

2016年LEGO®SERIOUSPLAY®トレーニング修了認定ファシリテータ取得。

現在、プロコーチとして、公認会計士・中小企業診断士等、士業中心のクライアントを抱えている。私生活では2児の父。



<レゴ®シリアスプレイ®企業研修実績>

伊藤忠商事、三井物産、東洋インキ、静岡銀行、デンソー、デンソー労働組合、オプテージ労働組合、オムロン、NTT DATA、神戸大学附属病院、神戸大学、NN生命、Phone Appli、文響社、南山女子高校、銀座コーチングスクール、MONET Technologies、etc

幻冬舎ゴールドオンライン寄稿⇒



**LSP×Coaching**

～楽しむほどに、深まる。～

# <本日の内容>

1. 自己紹介
2. 中小企業白書
3. 導入
4. 研修効果をもつめるキホン
5. 研修デザイン
6. 研修当日運営
7. 実践ワーク

当資料の  
対象は以下



LSP × Coaching

～楽しむほどに、深まる。～

### 3.導入

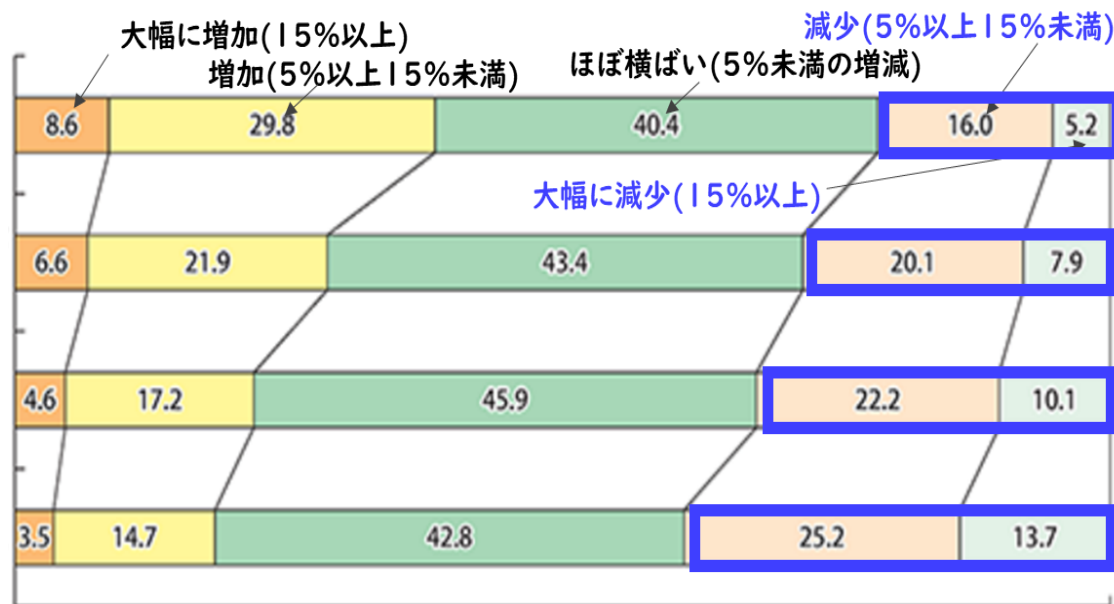
## 『過去3年間の営業利益の推移別に見た、従業員に対する人材育成・能力開発の方針』

・数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら能力開発を行っている(n=920)

・今いる人材を前提にその能力をもう一段アップできるように能力開発を行っている(n=2,499)

・個々の従業員が当面の仕事をこなすために必要な能力を身につけることを目的に能力開発を行っている(n=1,759)

・人材育成・能力開発について特に方針を定めていない(n=1,160)



資料:(独)労働政策研究・研修機構「人材育成と能力開発の現状と課題に関する調査結果(企業調査)」(2016年9月)

(注)1.従業員5名以上の企業に対して集計を行っている。

2.「無回答」の者は除いて集計している。



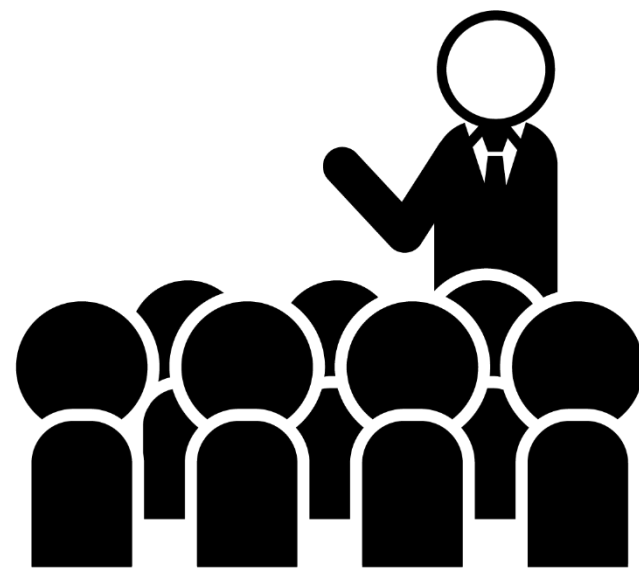
LSP x Coaching

～楽しむほどに、深まる。～

# そもそも・・・ セミナーと研修の違いとは？

<個人の考え>

<グループ議論>



3.導入

	セミナー	研修
受講者の 姿勢	____的 (参加義務____)	____的 (参加義務____)
知識/スキル/ ノウハウの内容	業務に _____	業務に _____
その他 求められる要素	<ul style="list-style-type: none"><li>・講師個人や テーマの魅力 (集客力)</li><li>・刺激/高揚感</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・動機や意義付け</li><li>・再現性や組み みやすさ</li></ul>

※少し極端に定義(あくまで一つの見方です)

### 3.導入

## 研修時に陥りやすい2つの罠とは？

### ①研修イメージを変える

<行為>	<目的>
「_____する」	⇒理解を得る
「_____」	⇒出来るようになる

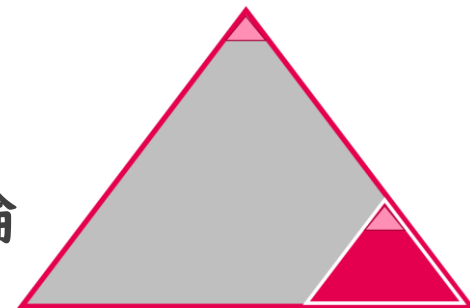
⇒研修は知識・スキル・ノウハウを説明する場ではない

### ②講師イメージを変える

研修講師とは、参加者が研修で学んだことを活かして、さらに活躍してもらう手助けをする存在

主役は、「\_\_\_\_\_」

三角形理論



LSP x Coaching

～楽しむほどに、深まる。～

### 3.導入

Q. 良い研修とは

⇒ \_\_\_\_\_ に貢献する研修



Q. みなさんは、どのような研修だと学びが深まり、実践に繋がると想像しますか？

例: 『財務3表の読み方』

<個人の考え>

<グループ議論>



LSP × Coaching

～楽しむほどに、深まる。～



## 4.研修効果を高めるキホン

### (1) 目的の設定

#### ×避けたい表現

・知識/スキルの習得

「～を知る」

「～を理解する」

「～について学ぶ」

・講師目線の目的

「～を伝える」

「～を紹介する」

#### ◎適切な表現

・知識の習得

「説明\_\_\_\_\_になる」

「判断\_\_\_\_\_になる」

・スキルの習得

「～を\_\_\_\_\_になる」

### (2) 「学習の法則」

#### ①大きな赤ちゃん

理論説明より、\_\_\_\_\_を先にしたほうが学習が深まる

#### ②言わずに発言を促す

参加者が\_\_\_\_\_で考え、自分の言葉で発してもらう

#### ③ワクワク感重視

「\_\_\_\_\_」感情で長期記憶に定着

#### ④教え手になる

他人に\_\_\_\_\_レベルに到達 ⇒本当に習得

脳科学×心理学



LSP×Coaching

～楽しむほどに、深まる。～

## 4.研修効果を高めるキホン

### (3)学習スタイルの違い

- ①情報整理(具体的or大枠)
- ②コンテンツ(情報or実践)
- ③学習プロセス(参画or考察)

⇒ \_\_\_\_\_ はない！

### (4)参加者の分析

- ・どんな知識を持っているか
- ・どんなスキルを持っているか
- ・テーマやトピックにどんな感情を持っているか？



### 3.研修をデザインする

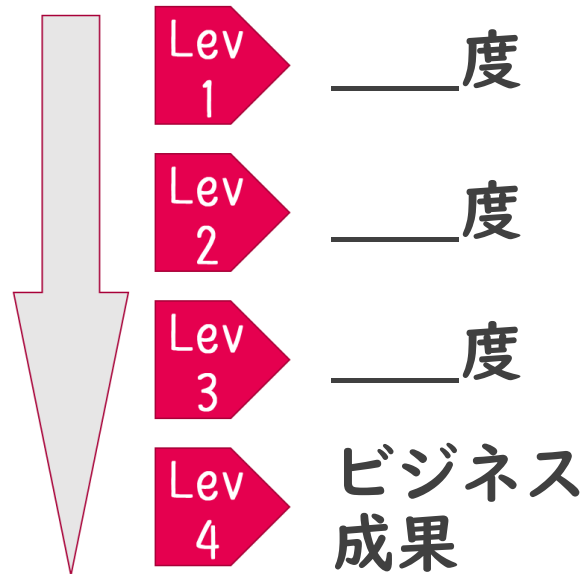
#### (1)効果測定デザインのデザイン

-よくありがちな失敗-

- ・ひとまず、\_\_\_\_\_から作る
- ・とりあえずで、\_\_\_\_\_入れる

#### 【カートパトリックの4段階評価法】

<実際の流れ>



<企画段階>

知識/スキルを得ようと  
ポジティブな気分になれたか？  
実践に向けて習得すべき  
知識/スキルは？  
指標達成に必要な  
実践は？  
成果・指標は？



LSP × Coaching

～楽しむほどに、深まる。～

### 3.研修をデザインする

#### (2)時間配分のデザイン(90/20/8の法則)

- ・ 90分に 1 回休憩
- ・ 20分に 1 回 \_\_\_\_\_
- ・ 8分に 1 回 \_\_\_\_\_

⇒

\_\_\_\_\_ なアクティブラーニング

例：グループディスカッション

\_\_\_\_\_ なアクティブラーニング

例： \_\_\_\_\_

#### (3)コンテンツのデザイン(K S A)

	避けたいこと
<b>K</b> nowledge(知識)	_____ な講義で終始する
<b>S</b> kill(スキル)	説明だけで _____ 機会なし
<b>A</b> ttitude(態度)	「しましょう!」と _____ だけ



### 3.研修をデザインする

#### ① K(知識) : 情報過多・時間不足を防ぐ

- ・ 8分に1回は、\_\_\_\_\_のをやめる
- ・ \_\_\_\_\_の情報量に絞る

#### ② S(スキル) : \_\_\_\_\_ ≠ 出来る

- ・ 無理のない積み上げをデザインする  
⇒ ステップを刻む

#### ③ A(態度) : \_\_\_\_\_ だけではダメ

- ・ どれだけ参加者の \_\_\_\_\_ を動かすか

#### ④ その他

\_\_\_\_\_ は記憶に残りやすい



重要で意義ある内容は、 \_\_\_\_\_



### 3.研修をデザインする

#### (4)構成順序をデザインする(EAT)

**E**xperience : 経験



**A**wareness : 気づき



**T**heory : 理論

#### (5)スライド/資料をデザインする

##### ■スライド：視覚情報

- ・ 学びや理解を促進し、記憶に定着

##### ■配布資料：参画/追加学習

- ・ メモや空欄を埋める
- ・ 後日参照のため、  
詳細情報や説明掲載

##### スライド作成

- ①単語or短いフレーズ  
(×極力文章避ける)
- ②フォントサイズ(40～64pt)
- ③写真や図の多用



### (1)自己紹介

- ・ 正当性/納得感
- ・ 共感/親近感

<ストーリーの黄金律>

- i 何かが欠落した主人公
- ii 何としてもやり遂げたい  
遠く険しい目標・ゴール
- iii 乗り越えるべき葛藤・障害

### (2)話し方～素人からの脱却～

- ①絶対に卑下しない！
- ②必ず語尾は言い切る！
- ③左手に「\_\_\_\_\_」と右手に「\_\_\_\_\_」  
「シンプルな構成」+「ネタになる物語」

<効果>

- ・ 聴く相手…わかりやすい
  - ・ 話す自分…迷わない
- ⇒ 脱線しても戻せる



### (3)安心安全の場づくり

- ✓ \_\_\_\_されない
- ✓ \_\_\_\_をかかされない
- ✓ 受け入れてもらえる
- ✓ この場での言動が後で悪影響しない
- ✓ 失敗しても許される

例①：発表のシーン 「正誤を問う問いかけを避ける」

×  
○

例②：フィードバックのシーン 「自尊心を傷つけない伝え方を選ぶ」

×  
○





## 4.当日運営

### (4)グランドルールの設定

この研修での決まり事を最初に合意する

### (5)脳を活性化させる3つの方法

血流の良い状態を保ち、脳に新鮮な酸素を送り込む

- ①\_\_\_\_を動かす
- ②食べ物/飲み物の活用
- ③\_\_\_\_を変える

### (6)振り返りの仕組みを入れる

オブザーバーや事務局の方と必ず、  
振り返りの機会を設ける



# 5.実践ワーク

参加者:新入社員20名(大卒文系 配属前集合研修)

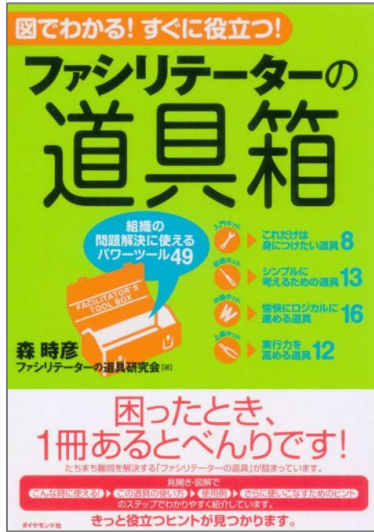
研修内容:財務3表の概要

研修時間:90分

目的 K(知識)	•
	•
S(スキル)	•
	•
A(態度)	•
	•

時間(分)	内容	手法

## 6. 參考資料



# LSP × Coaching

～楽しむほどに、深まる。～