

研修効果は、即アウトプット次第

－「わかる」を「できる」にするために－

研修効果を何で計るのか？ 研修担当者の悩みどころです。

もちろん、研修は企業の業績向上の為にに行われているのですから、最終的には業績につながったかで判断することになります。

確かに、研修後、すぐに業績が向上したのであれば、それは明確な成果です。対外スキル研修（営業スキル、苦情対応スキル等）であれば、それはあり得ます。しかし、これは短期で成果が出る業界に限られます。営業がアプローチから成約まで時間がかかる業界では、すぐに明確な業績向上は表れにくいでしょう。また、そもそも短期業績向上を目的としない研修も多々あります。

研修ご参加者の評価により判断するケースもよくあります。ご参加者の不満が高ければ、当然現場実践にはつながりませんので、有用な成果測定法です。しかし、単に「面白かった」とか、「時間が短くて負担が少なかった」等で、評価される恐れも否定できません。

では、何で判断することが最適なのでしょう。それは、ご参加者が研修内容を現場で実践しているかで否かです。

そのために、まずはご参加者に理解・納得が必須です。いろんなことを学んだとしても、「そんなことしても…」 「そんなのできないよ」 「効果ないのでは」など、否定的に捉えられてしまえば、現場実践にはつながりません。

では、理解・納得があれば、現場実践となるのでしょうか。実は、そんなことはありません。「わかる」と「できる」がイコールではないからです。「わかる」と「できる」がイコールなら、動画を見たり、本を読んだりするだけで、できるようになります。

また、人は「自分でもできそうだ」と思わないと行動変容がなかなか起きません。そういう点からも「できる」レベルに近づけることこそが現場実践の決め手となります。

そのためには、研修内容を即アウトプットする機会を設けることです。アウトプットとは、具体的にはロールプレイングを行うことです。これにより、実際に自分は何ができて、何が課題なのかが個々にわかります（他メンバーからのフィードバックも非常に有効です）。以下は、ある会社でのご参加者のコメントです。

インプットがメインであると思っていたが、アウトプットをする機会が非常に多く、身についたことが数多くあった

知識インプットの後、すぐアウトプットできる場があり、深く体得することができた

しかし、ロールプレイングを行うには時間が必要です。また、ビデオ録画・再生が重要ですが、これは講師側の運営力が必要です。そのため、コストや手間、参加者の負担を考えると、どうしてもインプット中心になってしまいがちです。

これでは、結果として研修実施自体が目的となってしまうのではないのでしょうか。

弊社では、リモート研修ノウハウも蓄積し、リアルでなくともロールプレイングは十分可能です。

是非、ご興味ある方は、研修効果測定でお悩みの方、ご連絡を下さい。



> お問い合わせはこちら