



- 第1回 Zoomの活用で本当に効果は出せるのか
- 第2回 オンラインミックスで研修効果を高める
- 第3回 オンライン部分のコンテンツを最適化する
- 第4回 研修ツールはどう作る
- 第5回 実際に企画をしてみた
- 第6回 受講者対応のポイント

第3回 オンライン部分のコンテンツを最適化する

第2回では、オンライン研修とリアルの研修、さらに前後の取り組みを加え、両者をつなぎ合わせていくことで育成効果を高めるフローを提案した(図1)。この場合、リアル研修の場はこれまで培ってきたノウハウを活用すれば問題はないだろう。

図1：オンラインミックスの研修フロー



論点となるのは、事前課題とオンライン部分をどのように組み立てていくかだ。また、7月中旬くらいからの新型コロナウイルスの感染状況を鑑みると、オンライン単独での組み立てを強られるケースも増えるだろう。

こういった状況のなか、育成効果を高めていくためには、オンライン部分のコンテンツ(学ぶ内容)をどう組み立てるかの重要性が増していく。まずは、そのポイントをQ&A方式でまとめていく。

① オンライン部分のコンテンツ(学ぶ内容)を組み立てる際のポイント

Q：オンライン研修に向くテーマは？

A：机上で疑似体験できるものは相性がよい。

① 知識や理論の疑似体験

戦略立案フレームワークや、ロジックツリーといった知識・技術の疑似体験を通じ、「なるほど、こう使うのか…」という理解を促し、習得していくもの。

② ケース演習等を活用して経験値を高めるもの

事例を用いた対処方法の討議などにより、疑似体験を積み経験値を高めていくもの。

③ 思考を掘り下げ、気づきを促すもの

平素じっくり思考できず、浅止まりしがちな業務テーマについて、実務から離れて改めて考えることで気づきを得て、行動変容を促すもの。

Q：オンライン研修に向かないテーマは？

A：当然だが、PC画面内で収められないものは不向き(実行不能)である。

① 物体との直接の接触が必要な企画はアウト

- ・ペーパータワー、マッシュマロチャレンジといったチームワーク系の演習
- ・情報が入ったカードを使ったゲーム型の演習
- ・必要に応じオンライン用の企画を別途構築する。

② 体を使ったアクションを伴う訓練

- ・ヒアリング、説得、交渉、など人とのやりとりを重視した訓練を行うもの
- ・名刺交換、挨拶など実際に動作の訓練を行うもの
- ・これから「傾聴の訓練をして習得していこう」という段階の人に、「オンラインでは傾聴がより重要です…」と説いても、基礎がない状況で応用から入る形になり、より難易度が高くなる。動画撮影をして受講者にアップしてもらおう等、工夫の余地もあるが、対人能力の基礎の習得はリアル場でトレーニングをしたい。

③ 自分をじっくりと掘り下げるものは不向き

自己分析といった掘り下げ型は、オンラインや課題を用いた個人での取り組みでは個人差がより拡大する。苦手な人は「このくらいでいいかな…」と線を引き、浅止まりしやすい。周りが真剣に取り組んでいるリアルの刺激のなかでの実践が望ましい。

② オンライン研修プログラムを具体化する際のポイント

次は、テーマ選定を意識しつつ、オンライン研修のプログラム構築のポイントについて考えていく。



専田 政樹 (せんだ まさき) 1975年生まれ / 45歳

株式会社せんだ兄弟社 代表取締役 / 中小企業診断士 著書『働き方改革時代の若手部下育成術』

7&iグループ出身。職種の異なる専門職集団のマネジメントを経て、事業会社の管理部門長へ。2014年に資格取得し、翌年独立。2017年社会保険労務士の兄とともに企業の人に関する悩みをワンストップ支援すべく法人化。コンサルティング業務(人事評価制度構築、業務改善等)を行う傍ら、企業研修による人材育成分野に力を注ぎ、登壇日数は年100日を超える。特に若手育成には定評があり、教育体制構築支援も行っている。人材育成をテーマにオンラインセミナー開催中。

▶仕事のモットー「学びと実務を直結させ受講者を『なるほどやってみよう!』へ導く」

住所: 東京都中央区築地2-15-15 セントラル東銀座619号 TEL: 03-3545-6686 HP: <https://kyodaisha.com/> Email: info@kyodaisha.com

(1) 行動変容のイメージを明確にする

オンライン研修は、疲労への配慮による時間制約や、討議後の情報共有・フィードバックに重点を置く必要性から、リアル研修に比べ内容を絞りコンパクト化しなければならない。

そのため、「どのような行動変容を目指すか」を、より明確にすることが重要だ。期待する「なるほど、やってみよう!」を具体化し、狙いを絞って構成することが重要だ。

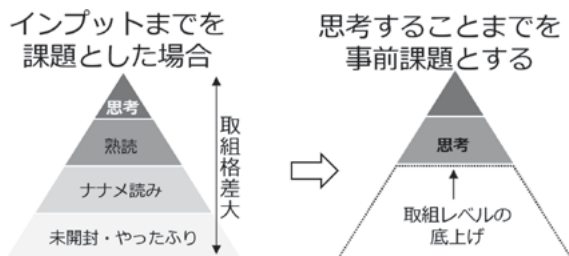
(2) 事前課題は研修テーマについて具体的な思考を求める

インプット部分の読み込みを事前課題にするケースがよくあるが、取り組みに個人差が発生しやすいため、課題の出し方は要注意だ。

リアルに比べオンラインの討議では、相手の発言が終わるまで口を挟みにくい。そのため思考がまとまっていない人は発言を切り出せず討議への参画度が下がりやすい。つまり事前課題の取り組みレベルの個人差が討議参画度に大きな影響を及ぼす。

そのため、インプット内容について、受講者自身の「掌にのせる」段階までを事前課題とすることが重要だ。「研修当日は、まず〇〇というテーマで議論します」と具体的に予告し、このくらいの深さまで考えてほしいと指示する(図2)。

図2: 事前課題の思考レベル合わせ



例えば、「〇〇理論について、自身の職場で取り組む際のメリット・デメリットを考えよ」といった具合だ。思考レベルを引き上げ個人差を縮小する

ことが、討議の充実・レベルアップにつながる。

(3) 討議は3段階で設計する

オンライン研修の場合、個々がPCに向かっていく状況となるため、机上でできる思考・検討・討議などを軸に組み立てることになる。そのためプログラムを組む際には、効能を高めるため討議を3段階で行うことが効果的だ(図3)。

図3: 討議の3段階



1段階目は演習で活用する知識・技術をテーマにした討議だ。オンライン研修では、ブレイクアウトルームなど討議の場へ移った後は、討議内容が脱線してしまった際の軌道修正が難しい。初めに知識討議をすることで、後の演習を円滑に進める効果がある。

2段階目は、演習テーマに対するセルフワークだ。討議に入る前に、2~3分でもよいので、必ず入れる。オンラインでは討議開始時の声の大きなメンバーによるミスリードが命取りになる。先に個々で思考をさせることで、討議の方向性が安定し、スムーズな進行につながる。

この手順を踏むことで、3段階目の討議が深い議論となり、より多くの気づきを促すことができる。

③ 第3回のまとめ

オンライン研修用のコンテンツ作成のポイントは大きく2つ。1つは適したテーマ設定と、求める行動変容の姿を明確にすること。もう1つは、段階を踏んだ設計で受講者の個人差を埋め、討議の質を高めることだ。この2つを押さえることができれば、受講者の「なるほど、やってみよう!」を促しやすい構造が築けているはずだ。リアル以上に設計が重要になるため、ぜひ実践してみてください。