



- 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1回 Zoomの活用で本当に効果は出せるのか

① この春、急速に進化した研修のオンライン化

コロナウイルス対応で世界中が大混乱に陥ったこの春、日本もまた非常に厳しい状況となった。緊急事態宣言以後、都道府県越えの移動は止まり、経済活動は停滞。子供たちは学校に行くことさえまならなかった。

そんななか、企業の人事担当の方々も計り知れない苦勞を抱えていただろう。新入社員研修時期と重なったからだ。中堅層や管理層対象の研修は「必要」だが「不急」と捉え、延期や中止の判断ができる。しかし、新入社員はそうはいかない。そのため、少々準備が整わなくても、半ば強引にオンライン対応を検討したのが実態ではないだろうか。私自身も講師の立場でスクランブル対応となったが、普通の状況であれば、ここまで短期間で急速に研修のオンライン化は進まなかったはずだ。

実践した感触はそれほど悪くない。現場の声に耳を傾けると、「何とかなった」「意外といける」といったイメージである。限界で経験は一気に蓄積され、環境設定、運用方法などのノウハウも情報としてかなり出回るようになってきた。

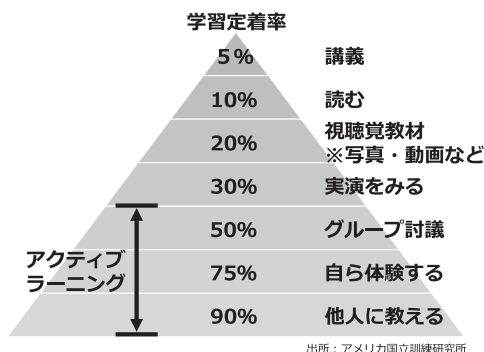
一方で、将来的に重要となるのは人材育成上の効能だ。結果を振り返り、オンラインとリアルを選択できるとしたら、どうするのがよいか検討すべきタイミングだ。

評価すべき論点は多々あるが、今回は、研修の効能を大きく左右するグループ討議に論点を当てて考えていく。

② オンラインを使ったグループ討議で高い「学び」「気づき」の効果を出せるのか

近年の企業研修では、学びの定着率向上を目指し、効果を高めるため、アクティブラーニング、特にグループ討議が重要視されている。ラーニングピラ

図：ラーニングピラミッド



ミッドに着目すれば、その理由がうかがえる（図）。

一方で、ことオンラインについて考えると問題となるのが、人間同士がコミュニケーションを取り合うことで成立する「討議」という行為が、パソコンの画面越しでもリアル同等以上の成果を出せるのかという点だ。

この春に出てきた様々な情報や、私自身が講師としてオンラインで登壇した実体験を鑑みると、その答えは「条件付きYES」だ。いくつかの条件を整えることができれば、質の高い討議で学びを引き出すことが可能だ。

以下に、その条件をQ&A方式でまとめていく。

Q：オンライン用のソフトの選定で効能に差はある？

A：グループ討議の質という論点では圧倒的にZoom。

搭載されているブレイクアウトルーム機能が討議の運営上、非常に柔軟かつ簡便だ。受講者側からのユーザビリティも直感的にすぐに慣れることができる。また、発表・フィードバック時に全員の顔が見える（最大49人まで）という意味でも討議全体の質を高めてくれる。他ソフトで同等以上の機能が追いついてくるまでは、まずはZoomだろう。

Q：メンバーは討議に集中できる？

A：グループに分かれると外部と遮断された環境に



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

なり、むしろリアルよりも集中しやすい側面がある。他グループの会話も聞こえず、会場後方のオブザーバーが気になることもない。注意すべきは、脱線しないよう討議の目的や論点を明確にしておくことだが、そこは講師の腕の見せ所だ。また、事務局が事前の打ち合わせ時に、討議の進め方を細かくすり合わせておくのも効果的だ。

Q: 討議への巡回や介入は効果的に実施できる?

A: グループごとにビデオやマイクをオフにしての傍聴、また顔出しでの助言、介入もできる。声かけをするときは、メンバーの発言を止めることになるため討議内容に、より入り込んだ内容となる。

一方でリアルのように、部屋全体に大きな声で投げかけをすることはできない。全体に字幕指示(ブロードキャスト機能)を出すことはできるが、正直インパクトは弱い。そのため、討議開始時に明確な指示を出すことがより重要となる。

Q: 討議記録の取り方はどうする?

A: 業務で使い慣れたツールの活用を推奨する。ホワイトボード機能もあるが、手書きの使い勝手はいまひとつ。結局テキスト文で打ち込むなら慣れたものを使うほうがよい。パワーポイントが得意ならそれを、エクセルが使い慣れているならそれでいい。ワークシートを事前にデータ配布する、もしくは討議の説明の際にチャット配信でもOKだ。書記役が画面共有しつつ打ち込みながら討議すればスムーズに進む。発表時もそのまま活用でき、後からメンバー間のデータ共有も簡単だ。

Q: 発表やフィードバックの注意点は?

A: まず時間をリアルの1.5~2倍確保する。受講者は環境が遮断されているため、他のグループがどんな話をしていたのか全く情報がない。そのため、講師が発表の良い点をしっかりクローズアップして解説をしないと吸収しにくい状況にある。ここが学びを深めるポイントになるため、初期設計の段階で意

図的に時間を確保する必要がある。

Q: コンテンツはそのままでもよいか?

A: オンライン用のカスタマイズが必須だ。受講者側の負担(疲労)も心身ともに大きくリアルと同じ時間での開催は難しい。逆に発表等の時間の確保が必要となる。

また討議前に知識理解度の個人差を縮小することもポイントだ。オンラインでは、意見のやりとり間に間があり、発言者が口を止めないと他の人は口を開きにくい。理解度の個人差が大きいと瞬発力を欠き発言できない人が発生しやすいのだ。「知識の活用場面やメリットを考える」ショートワークなど、個人差を埋める工夫が討議の質を高める。

1日の総時間の短縮、発表時間の確保、ショートワーク導入などに対応するためには、事前課題にテキストの読み込みを課すといった対応が必要だ。つまり、コンテンツは今まで以上に「事前・当日・事後」の役割を意識して構成することが何より重要となる。

③ 第1回のまとめと次回予告

条件を整えれば、効果的なグループ討議の実施は十分可能だ。

一方でテーマ設定に向き不向きがあるのも実態だ。机上で展開可能な「学び」や「気づき」を促すテーマには有効だが、人脈形成や実地訓練などリアルでないと効果が期待できないものも存在する。

アフターコロナの人材育成を成功させるためにはリアルとオンライン双方の良さを客観視し、「意図的にミックスしたプログラム開発」が重要となる。つまり、マーケティングでいうO2O(Online to Offline)型の設計だ。

今回はリアルとオンラインを「どうミックスするか」をテーマに考えていく。