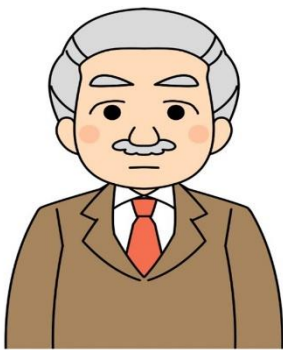


ラーニング ピラミッド

社員研修マンガ教材

食品卸売



A部長

こちらは、とある、食品卸売会社に勤務する部長のAさんです。

Aさんは、とてもまじめで一本気な性格で、また面倒見が良かったことから、部下からも慕われていました。



『わが社も、どんどん、人が増えてきたから、これからは、ますます、人財育成に力を入れないとな』

A部長は、優しい性格で、責任感が強かったため、自分の部下にはなんとしても会社の仕事を通して成長してもらいたいと思っていました。

社員研修

そこで、A部長は、部下の課長クラスの管理職の社員研修を担当するようになりました。

もともと面倒見の良い性格であったことから、A部長は、自分が経験してきたことを、一人でも多くの部下に、熱意をもって伝えたいと思っていました。

2 時間 熱弁



喋り 続ける

研修講師



B先生

そのため、A部長の研修は、毎回、2時間以上、A部長が熱弁をふるい続け、喋り続け、かなりの情報量を部下に伝えようとするものでした。

ただ、A部長は、悩んでいました。

『うーん、なんだか、管理職の社員研修、うまくいってない気がするなあ。』

毎回、二時間以上、私が、かなり熱弁をふるって、ハイテンションで、すごい膨大な量の情報を伝えていると思っているんだけど、受講者の反応が薄いんだよなあ。いったい、なんでなんだろう。

なんとなく、みなさん、頭に入らない感じがするというか。前回、話したことをチェックしてみると、全然、覚えていないんだよなあ。

あと、研修の途中で眠ってしまう人も多いし、いったいどうしたらいいんだろうか。今のやり方は、社内の課長クラスの人財を一斉に集めて、私が登壇して、喋り続けているんだけど、なにかもっと良い、研修の方法ってないかな。一時間とか二時間とか、ひたすら、私がしゃべり続けてなんとか、少しでも、多くの経験をみんなに伝えたいと思うんだけど、ただ、私がしゃべり続けるだけだと、いまいち、課長たちの成長が早くならないような気がするんだよなあ』

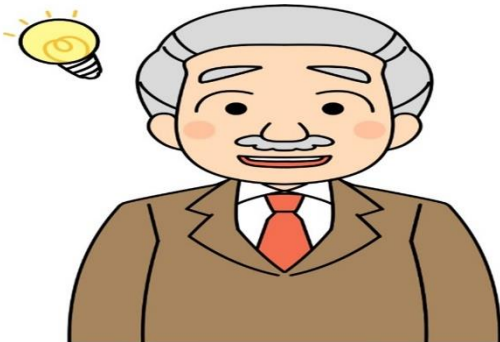
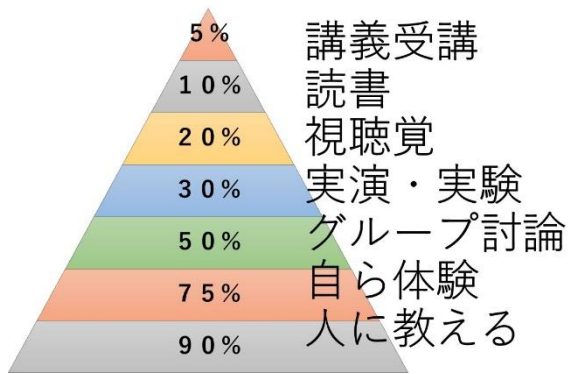
そんなある日、A部長は、部長クラスが集まる管理職研修に参加しました。

こちらは、研修講師のB先生です。

『みなさん、本日もお集まりくださいまして、誠にありがとうございます。』

本日の研修のテーマは』

ラーニング ピラミッド



『ラーニングピラミッドです。』

みなさん、ラーニングピラミッドという言葉聞いたことがある方は、どれくらいいらっしゃるでしょうか？

また、ラーニングピラミッドの中身を、言えるという方、どれくらいいらっしゃるのでしょうか？まず、私から、簡単に解説させていただきますね』

『ラーニングピラミッドというのは、このような図で表されるものです。』

諸説あるようですが、学習したことが定着する、しっかりと身につく割合を示したピラミッド型の図とされています。

この図にあるように、講義を受けたただけだと5%、読書をするると10%、視聴覚、つまり目で見たり音で聞いたりしたことは20%、実演・実験を実際に行ってみると30%、グループで討論をするると50%、自ら体験すると75%、誰かに教えると90%、などと言われています。

つまり、講義を受けたただけだと、5%しか定着しませんが、人に教えるということをするると90%定着すると言われています』

『なるほどー、そうだったのかあ。たしかに、言われてみれば、私も、課長クラスの研修をはじめて担当することになったときは、何を聞かれても答えられるように、必死に勉強したから、テキストをほぼ覚えちゃったくらいだったから、これは、すごい、納得できる図だなあ。なるほどねえ』



『みなさん、そうすると、ただ、講義をするだけよりも、このピラミッドの下のほうの要素をなるべく取り入れることが、記憶の定着率を高めるということになります。そこで、たとえば、研修の対象者の方に、教える側に回っていただく機会を作るとか、たとえば、部下の方を育てるためのマニュアル作成をする、などの機会を作っていただくと、研修の効果を高めることができる、というわけです』

『なるほど、マニュアル作りは良いアイデアだ。人に教えるマニュアルを作るということになれば、受講者のみなさんはますますやる気になってくれるだろうし、受講者のみなさんもますます成長できるな』

『しかも、マニュアルができれば、後に入ってきた部下が即戦力になれるかもしれない。受講者のみなさんも成長でき、その部下も成長できる。これなら一石二鳥だ、よし、がんばるぞ！！』

<ディスカッションテーマ・質問項目の例>

- ・ご意見、ご感想は？
- ・あなたがA部長なら、ほかに何をやってみようと思いますか？
- ・あなたの職場で活かしてみたいと思ったことはありますか？

<研修活用場面・ねらい>

座学で情報を得る学習が効果的である場合もあれば、そうでない場合もあります。ゴールに向かって、最適な学習方法、教育方法を模索し続ける必要があります。

そこで、受講者の方に、まずはラーニングピラミッドの考え方をご理解いただいたうえで、さらに、受講者の方に、それぞれの立場で何をするか、どう活かすか、等を考えていただき、意見交換していただくことによって、

- ①色々な人の立場になって考えるトレーニングになる
- ②自身の立場を超えて職場での改善のアイデアが思い浮かぶ可能性がある
- ③それらを意見交換することで人それぞれ色々な考え方があることが理解できる
- ④意見交換によりコミュニケーションが増える
- ⑤職場でお互い様・助け合いの気持ちが増える、

という研修のねらいがあります。

<ポイント>

ケーススタディ型の研修は、講師が知識を教える、指導する情報提供型の研修ではありませんので、受講者の方が「考える」時間が大切です。「考える」時間が受講者の**意識や行動の変化・成長、ひいては業績向上**を促します。逆に、指導や押し付けをしてしまうと思考停止になってしまうため、受講者の意識・行動の変化や成長につながらない可能性があります。注意が必要です。

受講者が自ら考えて、自ら意識や行動を変化させて成長していただくために、受講者が「考える」時間、シンキングタイムを取っていただければと思います。

その際は、「紙に書く」ことで思考をまとめやすくなり、また思考を表現するトレーニングにもなりますので、ワークシート（プリント・レジュメ）を配布することをオススメします。また、記載された内容を確認することで研修の「効果測定」も可能になります。

そのうえで、紙に書いた内容を二人一組やグループで発表し合うことで、他者の意見・アイデアによってヒントや刺激を得ることができたり、自分と違う意見に触れることで人それぞれ色々な意見・考え方があることを再認識していただき、他者への思いやりや配慮を促進し、コミュニケーション・チームワークの強化につなげることをオススメします。

また、講師の側で全く想定していない回答が出ることはよくあることであり、それも貴重な情報といえます。その職場固有の事情によるものなのか、受講者個

人の事情によるものなのか、さまざまな事情があると思われ、それらを確認・検討する材料になるからです。

<よくあるご意見・ご感想>

・たしかに、ひたすら話を聴き続ける学習は、あとに残らないことも多いと思った

・ラーニングピラミッドの考え方は面白いと思った。

・体を動かしたり、ロールプレイングをしたりする研修の方が、面白いし、ためになると思った。

・いろいろな教育を受けてみたいと思った

<着眼点の提供>

なお、講師の側から知識の指導をすることは想定しておりませんが、ヒント・着眼点を提供して、さらに受講者の方に考えていただくことはあります。

今回のケースでいえば、ヒント・着眼点としては、以下の項目が挙げられます。

①自社の教育について、それぞれ、ラーニングピラミッドをどのように活かせるか考えてみる

②常に改善しつづける