

教育  
コンサルタント  
の

自画像

第74回

「行動」に落としこめてこそ、  
学びの意味がある!

キャリアアセットマネジ オフィシャルキャリアマネジャー

吉田 薫



よしだ かおる

4年制大学にて心理学・哲学を専攻。卒業後、大手自動車メーカーの人事部にて主に人材採用・人材教育に関する業務、人材会社における営業、派遣スタッフのフォロー・カウンセリングを経て、現職。グループ内人事業務全般と教育・採用のコンサルティングに従事。

教育コンサルタントの責任



「教育とはなんだろう?」というのが、コンサルタントになってすぐに私が考えたことです。教育という単語は「教える」、「育てる」の2つの字で成り立つ言葉ですが、教育担当者に求められることは、「教えること」なのか「育てること」なのか。

「教える」とは、「知らないことを教える」ことから、「教えた」後のことは「教わった側」の資質や能力によって大きく結果が変わるでしょう。しかし、教育を担当する者として「研修の効果」が受講者側の理由によって結果が大きく変化するようなものはいけないと思うのです。教育担当者というからには、「教えたこと=できるようになって欲しいライン」まで受講者を引き上げる=できるようにする=「育てる」ところまでを責任としなければいけないと考えます。

社員育成の現場で気づいたこと



私は、現職に就くまでは人材会社の営業、社員の教育担当などをしており、いわゆる「モノ」ではなく「ヒト」を扱う仕事を通して、「人を資産としてどのように活用するのか?」を常に考えてきました。営業の頃は、人材活用の悩みをお客さまからたくさん伺っていましたが、社員教育担当になった時も「思うようにはいかない」ことばかり。そこで、勉強のためにさまざまな「教育・研修セミナー」に参加しました。

セミナーでは「人を引き付ける魅力的なトークをする講師」や「自分ではまったく気づかなかった『苦手』に気づかせる仕掛け」、「ゲーム感覚で学べるコンテンツ」など、楽しく集中して学び、「明日から頑張ろう!」とモチベーションはMAX、自分に自信もついた気がして満足度は満点で帰途につきました。

だが、しかし!です。

さっそく職場で実践しようとするのですが、いざとなるとどうすれば良いのか、よくわからないのです。「昨日はあれほどできそうな気がしたのに、やる気もあるのに、どうして?」と思ったことは1度や2度ではありません。

理由は簡単です。どのセミナーにおいても、理論は教えてくれましたが、実際の職場に持ち帰った時に、

具体的に何をどうすればよいかまではわからないままだったのです。さらに、「学んだことを実行する理由や必要性」、「どうしてそうする必要があるのか」なども理解していませんでした。

職場とは仕事をするとところですので、優先すべきは当たり前ですがその日の業務です。日々の業務に追われるうちに、セミナーでせっかく学んだことはどこかに埋没してしまったのです。

セミナーという「非日常」のなかで学んだことを、職場という「日常」で実践するには、「どういうものか」の理解よりも「なぜ必要か」の理解が大切であり、職場での「具体的な行動」に落とし込んで学ぶことが必要だとわかりました。

教育をサービスとして提供する者の責任とは、「教えること」で終わってはいけなないのだと思います。教育とは、企業が求める動き＝企業の生産性に寄与するものでなければ、とそのとき強く感じました。

## 研修の「効果検証」と「定着」のために

現在私たちは「LQプログラム」という、研修効果を検証し行動定着につなげる教育サービスを展開しています。このプログラムで軸となるのは2点です。

1つは、受講者に「する理由と必要性」を明確にもたせることです。挨拶ひとつとっても、「そうしろといわれた」以上の理由がないと続きません。挨拶することのメリット、しないことによるデメリット（リスク）を理解し、「なぜ必要なのか」理由をたどり、「したほうが良い」と結論を出せれば継続しやすくなります。

2つめは「具体的な行動がわかる」ということ。

「どういうものか」がわかったところで、「そのためには何を、いつ、どうすれば良いのか」がわからないと行動として現れてはこないのです。

その「行動を定着」させるための仕掛けとして、LQプログラムは機能します。具体的な行動の繰り返しこそが、生産性の高い人材への転換を図り、企業の生産性に寄与することができるのです。これが、「教育の成果」ではないでしょうか？

さらに、LQプログラムでは「具体的な行動」を軸にしているため、「出来ているかどうか」の計測が評

価項目ごと数値として可視化できます。

研修の効果測定や、人事評価は評価者の感覚や印象に頼ることが多く定性的なものでしたが、数値化により評価の公平性はもちろん、本人の納得性や強み弱み分析によるキャリアデザイン、さらには適材適所のマネジメントが可能となるのです。

また、国際規格 9001 認証を取得し、高度に品質管理されたトレーニングプログラムとして評価されています。

## 脱・イベント型研修のススメ

これまでの教育会社は、自らの実施する「教育」という商品において、その実施効果を自己の責任として検証するシステムを持っていませんでした。発展するのは手法や理論ばかりです。それは、「研修」と「職場」を切り離して考えているためであり、本来売り手側が持つべき成果の有無やそれを検証することの責任を、始めから企業の意欲や自覚の問題、つまり、「成果が上がらないのは意識が足りないから」、「成果を検証するのは企業の責任」というように、企業に委ねているのです。

これでは、企業が社員教育に期待する「生産性の向上」に還元されることは望めません。

研修を実施する目的は「行動」にあります。トレーニングした内容を生産性の向上へとつなげるためには、行動を検証する仕掛けが必要となるのです。

研修を単にイベント的に終わらせるのではなく、効果検証から行動の定着までを仕組み（トレーニングシステム）として提供していくことが、教育会社の役割とお客さまの根本的なニーズと捉えています。

### ●専門分野・指導実績

階層別研修からテーマ別研修まで幅広く提供。より受講者の高い納得度が得られるように、研修受講者の特長に合わせた手法を使い分ける。企業だけでなく行政機関や教育機関に対しても実施。教育研修実績は延べ2,000名以上。

### ●連絡先

キャリアアセットマネジ株式会社  
Tel : 03-5326-4560  
Fax : 03-5326-4559  
URL : <http://www.ca-m.co.jp/>