

なぜ話し上手なだけでは成果が出ないのか？

～研修効果を最大化し、行動変容を促す

「参加者主体」の研修設計とは～

はじめに

「多大なコストと時間をかけて社内研修を実施したのに、現場での行動変容が見られない」

「受講直後のアンケート満足度は高いが、それが本当に業績に結びついているのか実感がない」

多くの企業の経営者様や人事・研修ご担当者様が、このようなジレンマを抱えていらっしゃると思います。その根本的な原因は、研修の内容や講師の質以前に、研修そのものの「設計思想」にあるのかもしれません。本資料では、従来の「講師が一方向的に話す」研修から脱却し、学習効果を最大化するための「参加者主体」のアプローチを、具体的な実践のヒントと共にご紹介します。

1. なぜ研修は“効果が出ない”のか？

世界的に著名な講師養成の権威、ボブ・パイク氏の言葉をご紹介します。

「伝えたからといって相手が学んだとは限らない」

これは、研修設計における最も重要な真理です。

多くの研修は、講師がスライドを使い、よどみなく情報を「伝える」ことに終始してしまいがちです。しかし、参加者はただそれを聞いているだけ。これでは、どんなに素晴らしい内容でも、学習効果は期待できません。

■聞いただけの話は、9割忘れてしまう

人の記憶に関する研究では、単に話を聞いただけでは、24時間後にはその内容のほとんどを忘れてしまうことが分かっています。せっかく業務時間を割いて研修に参加しても、その内容が記憶に残らなければ、行動に移すことはできません。これでは、研修コストが「浪費」になってしまいます。

■「聞くだけ」なら、集合研修は必要ない

重要な問いがあります。「話を聞くだけでよいなら、わざわざ集まって研修をする意味はあるのか？」ということです。もし、講師の話を聞くだけで良いのであれば、録画した動画コンテンツを各自が好きな時間に視聴するので十分ではないでしょうか？

なぜ、私たちはわざわざ参加者のスケジュールを調整し、同じ時間、同じ場所に集まって「同期の」研修を行うのでしょうか？

それは、参加者同士が関わり合い、共に学ぶことにこそ価値があるからです。その価値を放棄した「聞くだけ」の研修は、もはやその役割を終えようとしています。

2.学習効果を飛躍させる「参加者主体」のアプローチ

研修効果が出ないという課題を解決する鍵、それが「参加者主体の研修理論・手法」です。

これは、講師が一方的に教えるのではなく、参加者自身が研修の主役となり、「自ら考え、話し、実践する」ことを中心に設計された研修スタイルです。

■「アウトプット」こそが記憶を定着させる

研修中に学んだことを、自分の言葉でペアやグループに説明したり、ディスカッションしたり、ロールプレイングで実践したりする(＝アウトプットする)ことで、脳は情報を重要なものだとして認識し、記憶に深く刻み込みます。インプット(聞く)とアウトプット(話す・行う)を繰り返すことで、初めて知識は「使えるスキル」として定着するのです。

【実践のヒント】「指名」をやめて、全員を巻き込むには？

参加者主体のアプローチを実践する上で、私たちが講座でお伝えしている具体的なコツの一例をご紹介します。それは、「突然の指名」をやめることです。

多くの講師が、沈黙を避けるため、あるいは、参加者からの発言を引き出したいという思いで誰かを指名して発言を促しますが、突然の指名は多くの参加者にとって“嫌な緊張感”を生み、学びの妨げになりやすいのです。緊張のあまり言葉が出てこない、発言後に恥ずかしさを感じて萎縮する——そんな経験が、学習意欲を低下させてしまいます。

研修でよく見られる「〇〇さん、どうですか？」という指名は、実は参加者に不要な緊張を与え、学習の妨げになっているかもしれません。脳が「当てられたらどうしよう」という緊張から逃れることを優先し、学ぶことに集中できなくなるのです。

では、どうすればよいのでしょうか。指名を回避する方法としてお勧めなのが「発言の前に、安全なステップを設ける」ことです。具体的には、以下のプロセスを徹底します。

1. 問いかけ：まず、講師が全体に問いを投げかけます。
2. 個人ワーク：次に、全員が「まず一人で」考える時間を持ちます。
3. ペア/グループ共有：その後、2～3人の少人数で考えを共有し合います。
4. 全体共有：最後に、グループの代表が安心して全体に発表します。

このステップを踏むことで、いきなり全員の前で話すプレッシャーがなくなり、間違えを恐れることなく、誰もが安心して思考のプロセスに参加できます。眠そうにしている人も、個人ワークやペアワークに取り

組む中で、自然と研修に意識を戻すことができるのです。自ら“考えて動く”参加者を生み出す設計——それが、成果を出す講師の技術です。

3.貴社の「知の財産」を全社の力に変えるために

特に、専門的な知識や技術を持つ社員(SME: Subject Matter Expert)が講師を務める社内研修では、「参加者主体」の視点が不可欠です。専門家は、その分野の知識が豊富である一方、初心者がどこでつまづくかを理解できず、一方的な説明になりがちです。

彼らが持つ貴重なノウハウを、本当に意味のある形で社内に展開するためには、「専門知識」に加えて、先ほどご紹介した「指名しないファシリテーション」のような、参加者の学びを最大限に引き出す「教える技術」が必要不可欠です。わかりやすく伝える力よりも、「実践につなげる力」「行動を引き出す力」です。

私たちダイナミックヒューマンキャピタルは、このような課題を解決し、「成果を出す講師」を育てるための、ボブ・パイク氏の「参加者主体の研修理論・手法」に基づいた講座をご提供できる、日本で唯一の機関です。

貴社の貴重な「知の財産」である専門家を、人の行動を変える「真の教育者」へと変革させませんか？

参考サイト

「参加者主体の研修」を自社で実現するためのヒントがここにあります。

- [社内講師養成講座 詳細は[こちら](#)]
- [人材開発ご担当者様向け 講師養成講座の詳細は[こちら](#)]

ダイナミックヒューマンキャピタル株式会社

〒231-0062 横浜市中区桜木町1-1-7 ヒューリックみなとみらい 10階

TEL: 045-228-5304

URL: <https://www.d-hc.com/> info@d-hc.com

The logo for Dynamic Human Capital features the company name in a bold, sans-serif font. The word "Dynamic" is in dark blue, "Human" is in black, and "Capital" is in a lighter blue. A small blue dot is positioned above the 'i' in "Dynamic" and the 'i' in "Capital".