



オーダーメイド 体験型 企業研修 オンライン研修

～成功させるコツや注意点

コロナ禍でさらにニーズが増加したオンライン研修市場

昨今、働き方改革が進み、時差出勤やテレワークを導入するなど、一人ひとりの働き方そのものを見直す組織が増えていきます。その中で、これまで集合型の研修が当たり前だった人材教育のあり方から、「eラーニング」や「オンライン研修」など、モニター越しでどこにいても教育を受けられるような手法に対して注目が集まっています。

しかし、オンライン研修をご検討されている組織からは、以下のようなお悩みもよくうかがいます。

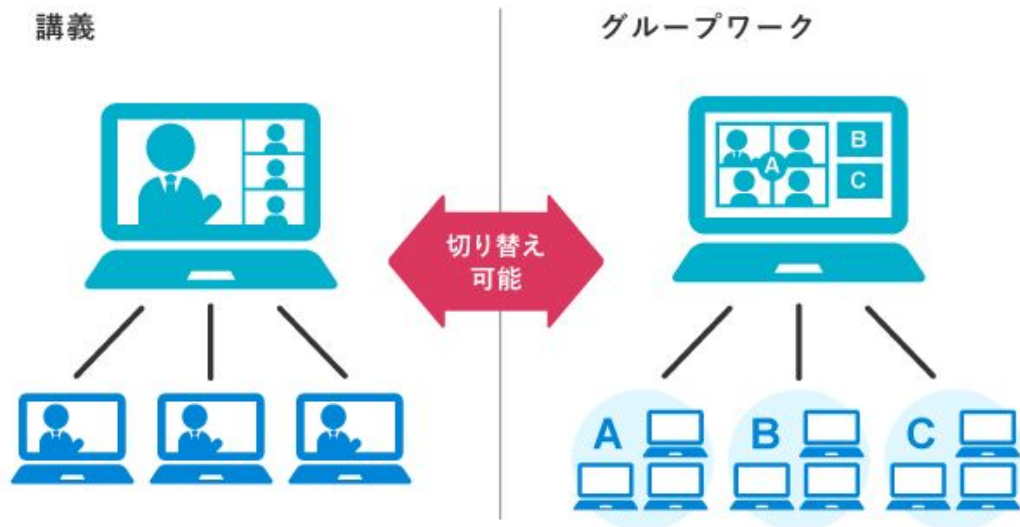
- 「PCやネットに詳しくないと難しそう、何を準備すればいいかわからない」
- 「講義を聞くだけになってしまいそう」
- 「eラーニング(動画視聴)と何が違うの？」

そこで本資料では、創業以来様々な組織の人材育成に携わってきた弊社の知見を踏まえ、オンライン研修を成功させる運営上のコツや注意点をまとめてご紹介します。是非ご一読いただき、今後の人材育成計画の検討にあたり、一助としていただければ幸いです。

01 グループワークが容易にできる。

Web会議システムを利用したオンライン研修は、複数の受講者をグループ分けすることも可能です。

全体での講義の後、それぞれのグループに分かれてディスカッションをしたり、講師がフィードバックを与えたりするなど、相互のコミュニケーションをとることができます。



02 チャットで質問などができる。

さらにオンライン研修の特色としては、チャット機能を使って参加している人の声を集めることができます。

例えば、講師への質問をチャットで行い、それに対してのフィードバックを講師がライブで行う、といったインタラクティブな講義も可能になります。

「チャット」とは、インターネットを介してリアルタイムに会話をする仕組みのことです。オンライン研修で使用するチャット機能とは、映像の横にインターネット掲示板がついているようなものとイメージしていただくとよいでしょう。講師への質問を書き込む、ワーク発表時に「まとめの一言」を書き込む、といった使い方が考えられます。



03 eラーニングとの使い分け

eラーニングはモニターを見ながら学習するという点でオンライン研修と似ています。それぞれの特徴を知り、目的によって両者を使い分けるのがおすすめです。

eラーニング

- 映像コンテンツやスライドを、何度も繰り返し使用できる
- 受講者は、自分の都合のよい時間に見ることができる

オンライン研修

- 講師と受講者、または受講者**相互のコミュニケーション**を取ることができる
- グループワークやディスカッションを行うことができる

例えば、コンプライアンス研修や情報セキュリティ研修を実施するとします。

最新の動向や知識付与が目的ならば、各自都合のよい時間に繰り返し学べるeラーニングが便利です。

一方、自組織の課題を洗い出し、施策に落とし込むまでを目的とするなら、ディスカッションも可能なオンライン研修が有効です。

コストも時間も削減。全国各地から一斉に参加可能

最大のメリットは、勤務地による教育機会の格差を縮められ、交通宿泊費などのコスト減が見込める、という点です。自宅での受講が可能となれば、休職中の社員にも必要な教育を途切れずに実施することができます。

また、全国どこからでも参加ができるという点です。感染症拡大などのリスクで人の移動や一カ所に集まることが制限される事態においても、研修を実施することができます。

準備さえ整えてしまえば、どこからでも参加することができます。
研修受講の際、受講者側に必要な準備物は下記の5つです。

- Web会議システム（Zoom[※]など）がインストールされたPC
- ヘッドホンセット
- USBカメラ（可能な限り：受講者同士の顔が見える方が臨場感が出る）
- 印刷テキスト（可能な限り：手元にテキストある方が講師の話に集中できる）
- 有線ネット環境（可能な限り：安定したネットワーク環境が安心）

※Zoomの名称およびロゴは、Zoom Video Communications, Inc.の米国および日本を含むその他の国における商標または登録商標です

運営をスムーズに行うための三箇条

●事前準備は念入りに行う。

オンライン研修は、PCやネット回線、マイクの設定・確認などの準備に時間がかかります。できれば前日までに、機材の動作確認やネットワークへの接続テストなどを実施しておきましょう。また、紙の資料やテキストを手元に置きながら受講してもらう場合、各拠点に確実に届くよう手配する必要があります。

さらに受講者の職種や業界、あるいは世代によって、オンラインでの研修の受けやすさには大きな開きがあります。操作方法が分からないと、ワークに参加できなくなるなど研修効果が半減してしまいます。そこで、操作マニュアルを用意するのはもちろん、研修の冒頭で一番慣れていない人を基準にした「テクニカルトレーニング」を実施するとよいでしょう。

運営をスムーズに行うための三箇条

●進行補助役(オペレーター)をおく

オンライン研修を円滑に進めるにあたっては、Web会議システムの操作に慣れた方や、機材トラブルに対応できる方がいるといいでしょう。即座に対応できる人がいるだけで、講師や受講者が安心して研修に取り組むことができます。

●「顔出し受講」を原則とする

USBカメラの設置が間に合わない場合、音声とチャットのみで受講することも可能です。しかし、顔出ししていないと受講者側の緊張感が薄れ、「聞き流し勢」が発生する可能性があります。また、グループワークを実施するにも、相手の顔が見えないと臨場感が下がってしまいます。効果の高いオンライン研修を実施するためには「顔出し受講」を原則とし、できれば受講者の了解を事前にとっておきましょう。

	集合研修	オンライン研修	自主学習
概要	同じ場所・同じ時間で、講師・受講者が集まる	同じ時間で、講師はWEBで配信、受講者がPCで受講する	時間・場所の制約はなく、受講者が主体的に学ぶ
特徴	◎熱意が伝わり、インパクトが与えられる ◎五感の活用で記憶定着がしやすい ◎関係性強化など副次的効果がある △場所の確保・設営などの作業が必要 △スケジュールを合わせづらい	◎移動コストがかからない ◎スピーディに準備ができる ◎チャット・検索など同時並行で作業できる △長時間の受講や通信状態によっては、ストレスを感じる △深い思考・内省は起こしづらい	◎時間や場所を問わず学べる ◎学習の進捗状況を管理できる ◎反転学習・ブレンド学習に適している △集中力・モチベーションの維持が難しい △そもそもやらない人が多い
ポイント	・集合研修だからこその目的を設定する ・意見交換を重視し、受講者間のつながりを強める ・コロナウィルスの感染対策を徹底する	・講義・解説は集中と関心が落ちるため、ディスカッションを中心にした設計をする ・基本知識・情報のインプットは事前学習で行う ・研修は事前学習の確認、基本・応用演習を中心に設計する	・受講者の手触り感がある魅力的なコンテンツを充実させる ・運用者・学習者双方にとって使い勝手の良いシステムを活用する ・他の手法と組み合わせて実施する

練習問題

※ご自身で体験してみても、ファシリテーターが出題しても構いません。

(事前準備)

紙とペンをご用意して参加ください。

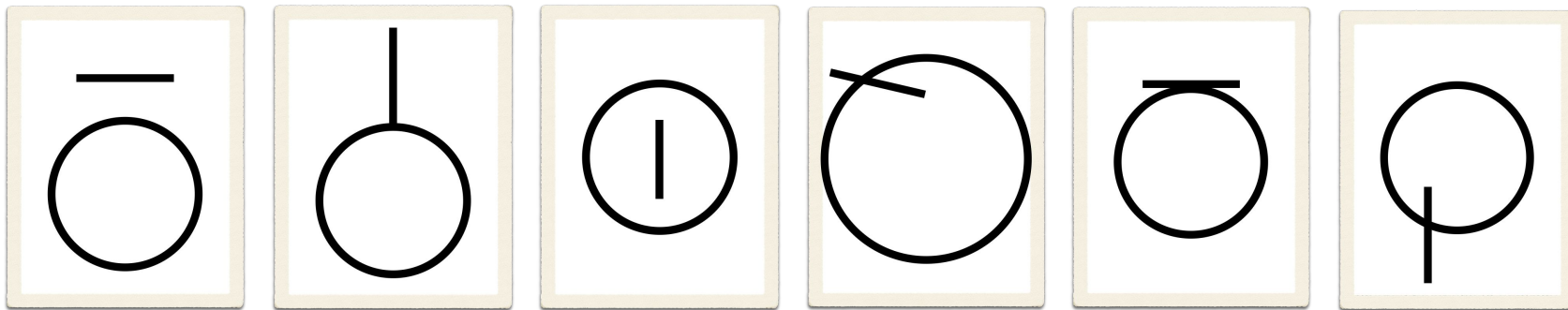
(出題)

「紙に大きめの丸を書いてください。その上に一本の短い線を書いてください。」

どんな図形ができあがりましたか？

次ページにて上記問題について解説します。

【回答例】



質問をして回答した方が上記のようにいくつかのパターンが出てくるかと思えます。

全てが正しい回答ですが、求めていた正解ではない可能性があります。

曖昧な伝え方をしてしまうと、個人個人が持っている価値観によって解釈が変わってしまうからです。
これが、コミュニケーションエラーの代表例です。

オンラインは“雰囲気”では伝わりません。そのため伝える際は、**正しく・丁寧に伝える必要**があります。
では一番右の図形を回答者全員に書いてもらうには、どのようにあなたなら伝えますか。



Essential Education Center
for Self Establishment since 1997

教えない教育 教えない研修



人材・企業の真価が問われる時代だからこそ

従来型研修

受動的
講義を聞く
講師主体
インプット
教える
正解探し
机上の空論



EEC体験型研修

能動的
体験を通して学ぶ
参加者主体
アウトプット
自ら学ぶ
0から1を生む
圧倒的リアリティ

思い通りにいかない状況の連続

『体験型研修』の課題は、解決方法が一つではありません。メンバー構成やその時の状況に合わせた柔軟な対応が求められます。またチームの一員としての責任が常に求められます。そんな状況だからこそ、人材の本質や課題・強みが明確になります。

ごまかしの効かない状況

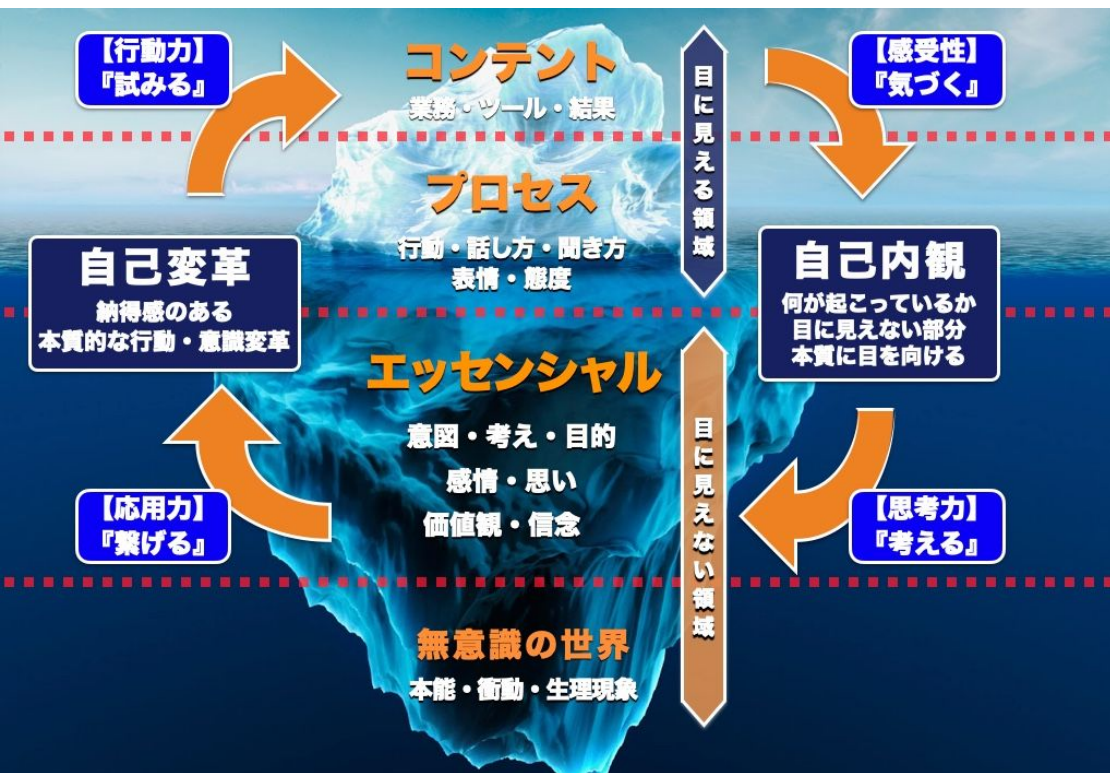
『体験型研修』は、圧倒的な自然を使った内容が多く含まれています。小手先のテクニックやその場しのぎの対応では突破出来ない状況ばかりです。その状況の中で、試行錯誤し、個人として、チームとして立ち向かっていくことで、本物の力が育まれています。

“知る”と“出来る”の大きな違い

『体験型研修』は、受講者自らが考え・行動しなければ課題を達成できません。講義では、知識を得ることができますが、知識を保有することと発揮することは大きく違います。体験から学ぶことでこそ、現場で発揮できる力が育まれていくのです。

自分と向き合う瞬間

『体験型研修』は、圧倒的な自然を使った内容が多く含まれています。小手先のテクニックやその場しのぎの対応では突破出来ない状況ばかりです。その状況の中で、試行錯誤し、個人として、チームとして立ち向かっていくことで、本物の力が育まれています。



『Essential Educationモデルとは？』

日常や体験を“ふりかえり”、目に見えない物事や人間関係の本質に目を向け、行動・意識変革を促す成長循環モデルです。この循環を繰り返すことで、持続的成長力＝“自分で自分を成長させる力”を育てていきます。

POINT —

01

体験



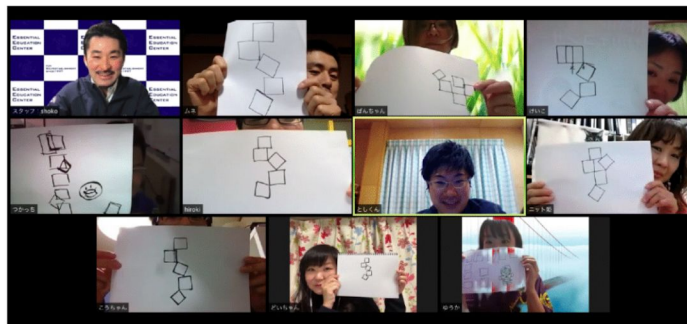
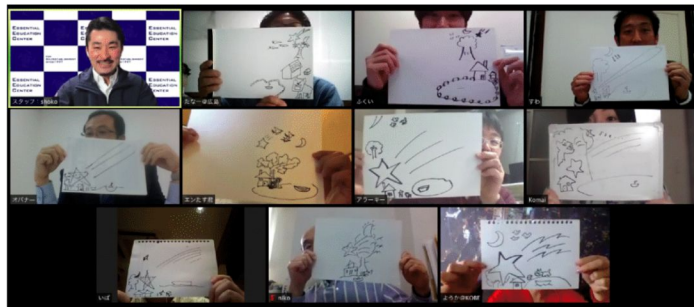
インタラクティブ

体験(実習)を通じた

【講師⇔受講者】【受講者⇔受講者】のインタラクティブなやり取りを重視。

オンラインだからこそその体験を重視し、できるかぎり自らの身体を動かしてもらいます。

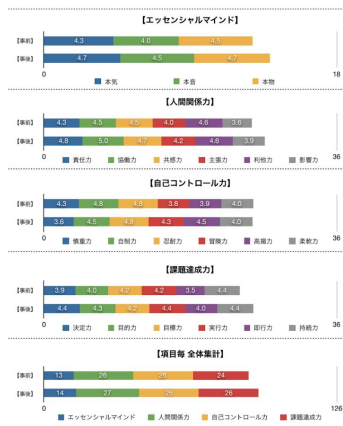
(例)全員参加型で絵を書いてみる。



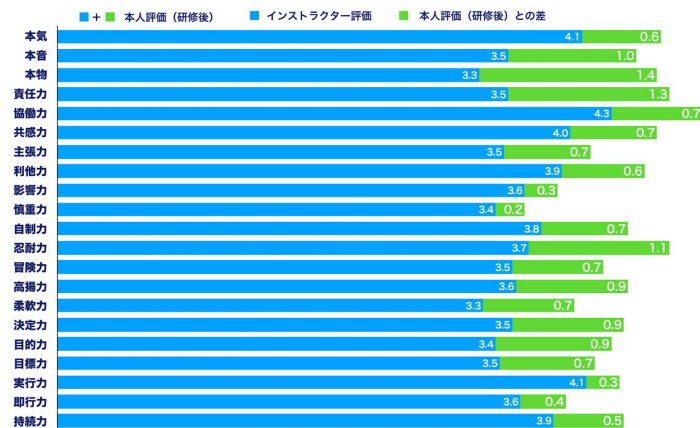
POINT — 02

完全オーダーメイド型研修

『このプランから選んでください』ではなく、研修を受けられる方々の状況、研修を通して達成したい目標・目的に合わせて研修内容を作成いたします。弊社独自の分析ツールを活用し、研修前と後でどのように体験者に変化が生まれたのかなどを全て数値化していきます。



項目	内容	研修前	研修中	研修後
本気	物事に真摯に向き合う姿勢。	4.3	4.7	0.4
本音	自分の考えや感じたことに向き合う姿勢。	4.6	4.6	0.0
本物	より良いものを求める姿勢。	4.5	4.7	0.1
責任力	他責にせず、自分の責任を全うする力。	4.3	4.6	0.3
協働力	好き嫌いに限らず、他者と協力して物事を行う力。	4.3	5.0	0.7
共感力	相手の感情、立場や気持ちを考えることができる力。	4.6	4.7	0.1
主張力	相手に自分の意見や考え、価値・見解を伝える力。	4.6	4.3	-0.3
利他力	自分のためだけでなく、他者のために行動する力。	4.6	4.6	0.0
影響力	周りにプラス方向の影響を与える力。	3.8	3.9	0.1
慎重力	注意深く落ち着いて行動することができる力。	4.3	3.6	-0.7
自制力	自分自身の欲求を抑えこめるルールや秩序に従って行動する力。	4.6	4.3	-0.4
忍耐	辛いことや苦しい状況に耐えることができる力。	4.6	4.6	0.0
冒険力	新たなことや難題への高い好奇心と挑戦する力。	3.8	4.3	0.5
高揚力	どのような状況でも、自分自身のやる気を盛り上げる力。	3.8	4.6	0.8
柔軟力	状況・環境の変化に、柔軟に対応することができる力。	4.6	4.6	0.0
決定力	自分自身で意思決定をする力。	3.9	4.4	0.5
目的力	「何のためにやっているのか」を明確にする力。	4.6	4.3	-0.3
目標力	目的達成のために必要なことを明確にする力。	4.6	4.6	0.0
実行力	目的・目標の達成に向けて実際に行動する力。	4.2	4.4	0.2
即行力	物事を先延ばしにせず、最早取り掛かることができる力。	3.5	4.0	0.5
持続力	長期的な目標や困難な状況でも、達成するまで諦めない力。	4.4	4.4	0.0



満足度98%の研修実績を誇ります。

※2021年2月時点



オンラインだとコミュニケーションがとりづらいんだろうな〜と、なんとなく思っていたのですが、ワークを通じて「とれていないことを体感」できました。



チームのワーク中のチームメンバーのやり取りをしっかり見ていただき、チームの常日頃のコミュニケーションを客観的に分析され、各チームメンバーに自身の役割を再認識させるように進めていただきました。ありがとうございました。



チームの力を最大化するために、チームメンバーが積極的に相互協力することの重要性を再認識できたセッションでした。諦めず最後まで粘ることで良い結果に繋がりました。また、チームではそれぞれの個性や特性によって自然と役割分担が決まっていたのですが、意識的に役割を変化させることで普通とは違う新鮮味を感じることができました。

オンラインの研修・ コンサルティングサービスについて お気軽にお問い合わせください

【お問い合わせ先】info@e-ec.co.jp



<https://www.facebook.com/oec1997.co.jp>



https://www.instagram.com/eec_1997/



https://twitter.com/EEC_1997



https://www.youtube.com/channel/UCESsb30qLCvwdN0R4n12E1w?view_as=subscriber



社名	有限会社エッセンシャルエデュケーションセンター
神戸Office	〒651-1301 神戸市北区藤原台北町4-27 スペースアルファ神戸内
代表者	代表取締役(CEO)田中 翔紘
設 立	1997年12月1日
資本金	300万円(17年2月現在)
主な事業	教育・人材育成,アウトドアレジャー,健康保養事業の直接運営からプロデュース

自分らしく
後悔無い人生のために
for Self Establishment

「人生最後の瞬間に自分のことを好きでいられるように」それを
実現できる世の中と個人の創造が我々の使命・存在意義である