

講師の支援を、受講者の仕事へ。

社内講師育成プログラム。二つの研究機関が、実験検証と現場での訓練を重ねてきました。

ABAオペレーションズ研究センター
スマートクリエイティブマネジメント総合研究所

講師は、受講者の学習をサポートする。

当時、見ていた隔たり

講義後の「いい話を聴きました」。
実生活へ戻ると、
従来の習慣に戻ってしまう。

実践から、資料の無償公開へ

ABAに基づく実験検証を経て、
クライアント先の訓練で
実際に使用していたやり方を公開。

2026年10月25日補足：当時の五つのステップを、担当研修で使う場面へつなぎます。

講師の関わりを、受講者の動きまで描く。

当時の資料にある関わりとねらいを並べました。いまの研修で気になるところから。

講師がすること

01 伝わるように伝える

02 問いかけ、一緒に考える

03 勘所を伝え、動機づける

04 正しい状態の例を見せる

05 はじめの一步を示す

受講者に起きてほしい動き

講師の話を聴きたくなる。

まだできていないことに、自分で気づく。

仕事でやってみたくなる。

自分が抱えている問題が見える。

問題の解決に取り組む。

身につけてきたやり方を生かし、使う目的を変える示唆を出す。

受講者の歩みを、講師の仕事に戻す。

原発表は、できる経験から自発的な問いへ向かう見方と、期間の個人差を記しました。

原発表で着目したこと

できることが増える経験

自分から情報や経験を増やす

実感のある絵と、現状の違い

「なぜ」「どうして」という問い

いまの研修で、支えるなら

本人が試せる一部分を用意する。

必要な資料と、相談できる人を用意する。

実物や見本を並べ、違いを一緒に見る。

本人の問いに合わせ、次の関わりを選ぶ。

学ぶまでの時間が違うことも、講師が支援を考える材料に。

説明した後、別の案件で試してみる。

受講者が必要な条件を選び、次の担当者へ伝える。講師は、その反応を見ます。



説明資料に加え、
別の案件の実物を。

何を見て、
どの条件を選んだか。

講師は不足した条件を
具体的に示し、
受講者がもう一度試す。

人物・仕事の場面は、今回の使い方示すために組み立てた例です。

教える人・試す人・支える人をつなぐ。

同じ引き継ぎ資料を、研修での練習と、職場での実践で見返します。

講師

別案件の資料を用意する。
選んだ条件と理由を聴き、具体的に返して、再試行へ。

受講者

次の担当者が判断するための条件を選び、渡す。
迷ったところと、選んだ理由を持ち寄る。

職場の支援者

仕事で試す機会と、相談できる時間を用意する。
受け手が、その情報で準備できたかと一緒に見る。

講師も、見本や設問が実際の仕事に合っていたかを見直す。

教える人を育て、実際の指導まで見る。

対人支援の職場で、10人の実践者が他の職員へ教える技能を訓練した研究です。

研究で確かめたこと

説明・実演・練習・フィードバックを用いる訓練後、
10人全員が、模擬場面で教える技能を改善しました。
通常の職場で他の職員へ教える際にも、技能を適切に用いました。

担当研修で考える接点

講師自身が、受講者の練習をどう支えるか。
実際の指導まで、一つの仕事として用意する。

研究の対人支援現場と、当社がクライアントと重ねた訓練は場面が異なります。受講者の仕事と職場の条件に合わせ、関わりを選びます。

[一次研究：Parsons, Rollyson & Reid（2013）→](#)

いま担当する研修の、気になるところへ。

「研修を、仕事で使える実践につなぐ。」の三つの入口から選べます。

任せたい仕事から、目的を決める

受講者が担う仕事と、必要な支援を考えたい。

研修と職場での実践をつなぐ

学ぶ時間、試す機会、持ち寄るものをつなぎたい。

試した結果から、次の一步を選ぶ

実際に起きたことから、続けることと変えることへ。

[三つの入口と資料を見る →](#)

企画案から考えたい方は、研修を企画する実践室へ。

[近い研修例から、企画案を眺める →](#)

[社内講師の育成・担当研修の活用を相談する →](#)