実践の根拠から、次の育成を考える

若手社員研修・参加者10名の報告例。数値と受講者の記録は説明用の架空例です。

回答の前後差と、
仕事で確認できた行動を読む。



製造業／法人へ直接提供
受注変更に伴う生産計画の調整

研修間の職場記録と2回目のケースを、本人の前後の回答と照合します。

3テーマ
全員が複数の行動を実践

13場面・40行動
同じ設問で前後を比較

10名
人数と確認範囲を表示

三つのテーマで、関連する行動を実践

コースの全40行動を三つのテーマに対応づけ、仕事で使う判断と行動をつなぎます。

事実と自分の考えを分けて判断する

確かめた事実と、まだ分からない点を分ける。

案を比べる条件と、自分がよいと考える案を示す。

相手に何を判断してほしいかを明らかにする。

14行動が対応

周囲に相談し、協力を得て実践する

仮の案と迷う点を持って相談する。

助言者が何を見て判断したかを確かめ、仕事で試す。

相手の反応や仕事の結果を、相談相手に返す。

14行動が対応

結果や指摘から学び、次に生かす

自分の対応と、相手に起きた反応を振り返る。

指摘を、次に変えられる行動として捉える。

見直した対応を次の仕事で試し、反応を確かめる。

12行動が対応

2回目の終了直後に、事後測定を行う

研修間は職場実践を確認。2回目のケースでは、変わった条件・選んだ理由・次に確かめることを観察します。

1 事前アセスメント



13場面で
現在地を確認

2 1回目の研修



三つのテーマを
対話で練習

3 実践課題



試した行動と
相手の反応を
記録する

4 2回目の研修



条件を変えて
判断した理由を
話す

5 終了直後の事後測定



同じ設問に
その場で回答

6 弊社の診断・報告



回答と記録を
照合し、支援を
提案する

例の対象期間 事前 8月5日〜9月1日 ／ 事後 9月2日〜9月29日（2回目当日）。

受講者Aの行動と判断を、事実から読む

研修間に確認した仕事、2回目のケース、直後に提案する次の行動。各欄の時点を示します。

	研修間の業務記録	2回目のケースでの説明	終了直後の成長シナリオ
自ら考えて判断する	相談文に二案と納期を書き、上司に判断を求めた。	早さと変更への強さを比べ、自分の案と迷う点を説明した。	次の相談で納期と負担を並べ、上司に選んだ理由を聞く。
助言を実践につなげる	先輩への返信に、助言を試した結果と、相手が選んだ案がある。	結果が未定でも、比較中の条件と次の確認事項を返すと説明した。	次の相談でも、確かめた事実と、まだ分からない点を先輩に返す。
経験から対応を変える	資料の修正履歴に、指摘を受けて順序を変えた箇所がある。	追加説明を求めた相手に、用途と不足した情報を聞くと説明した。	次の資料で読み手の用途を聞く。上司と修正前後を見比べる。

Aは相手の判断を優先したと説明。結果が未確定でも判断材料を返すというケースの説明と照合しました。

回答の前後差を、同じ分母で読む

全40行動のうち、相談の1項目を示す例。行動・思考・価値観はいずれも本人の回答です。

助言を試した結果を、相談相手に返したか。

観点	研修前		2回目終了直後		割合の変化
行動	40%	4 / 10人	70%	7 / 10人	＋30ポイント
思考	30%	3 / 10人	70%	7 / 10人	＋40ポイント
価値観	30%	3 / 10人	60%	6 / 10人	＋30ポイント

同じ10人の、同じ設問への回答を比較。機会なし・未確認・前後がそろわない回答は、項目ごとに分けて示します。

「結果を返した」7人の回答を確かめる

助言を試した結果を相談相手に返す行動。前後の回答と研修間の業務記録を、同じ10人で照合します。

本人の回答と業務記録が一致	**4人**	次は、まだ結果が出ない相談でも使えるかを確かめる。
本人は一致と回答。記録は確認待ち	**3人**	相談相手への返信を一緒に読み、 試した結果を伝えた箇所を確かめる。
本人は一部を実践と回答。記録で確認	**1人**	できた場面を取り上げ、 普段との違いと本人がその回答を選んだ理由を聞く。
本人は別の段階。記録は確認待ち	**2人**	助言を試して結果を返せる機会を、上司と用意する。

事後に基準と一致と回答した7人のうち、同じ行動を記録で確認できたのは4人。本人が別の段階を選んだ1人を含め、業務記録で確認できたのは計5人です。

実践機会なし、未記録、前後比較の対象外はいずれも0人。確認待ちは未実施を意味しません。

次の育成課題を、職場の支援につなぐ

各テーマで一つ以上の行動を業務記録で確認できた人数と、次の仕事で誰が何を確かめるかを示します。

判断を相談する 6／10人（60%）	次の報告で、本人は案と比較条件をそろえる。上司は選んだ理由をその場で返す。
助言を生かす 5／10人（50%）	次の相談で、本人は試した結果を相手に返す。上司は、返答に観察した事実があるかを見る。
指摘を生かす 4／10人（40%）	次の資料修正で、本人と上司が変更の理由を確認。研修担当者は部門ごとの実践機会を確かめる。

診断の範囲	終了直後は、研修間の実践と、当日のケースでの判断までを報告。
次の確認	終了後の継続は、必要に応じ、上司が次の実務機会で確認します。