

# ラーニングアビリティ研修

変化の激しい時代に活躍し続けるために、学び続ける力をつける

## 本研修の概要

変化の激しい時代に、活躍し続ける人材になるには、「学び続ける力(ラーニングアビリティ)」が必要です。本研修では、学び続ける力が必要であることをしっかりと理解し、その実践として、今後の研修を能動的に活用するマインドを醸成します。特にリフレクション(振り返り)のワークに取り組み、日常的に自身の仕事の振り返りを実践し、自分自身の成長に対する視点や次へのステップへ必要なマインドなどを身につけていきます。

## 受講対象・人数

管理職層、中堅リーダー層、若手・新人層  
※最大で40名程度

## 所要時間

3時間～6時間程度

## プログラム例

### 第1章 チェックイン

学び続ける力(ラーニングアビリティ)に関する自己採点とその理由(テーマ)に対しての現状でのイメージ、率直な意見交換)

### 第2章 大きく変化する社会環境

働き手の減少、職場のダイバーシティ(多様)化、若手の価値観の変化、働き方の変化

### 第3章 変化の中でキャリアを切り拓く

学び続ける力(ラーニングアビリティ)、人生100年時代の社会人基礎力:経済産業省、大事なのはリフレクション  
学び続ける力(ラーニングアビリティ)の視点・ステップ

### 第4章 リフレクションの実践

仕事の成果ではなく、成長に目を向ける

### 第5章 今後の実践計画

【ワーク】 自分自身の能力開発計画 OJT・OFFJT  
いつ・どこで・どのように・何を、実践していくか

# ラーニングアビリティ研修

ロジックツリー作成ワークを繰り返し、業務で活用できるように「徹底的に論理思考に慣れる」

## コンテンツイメージ

## 受講者の声

「学び続ける力」の一番のポイントは、  
「リフレクション(振り返り)力」

「①どう活躍するか」「②何を学ぶか」「③どのように学ぶか」という視点を持ちながら学ぶ。そして、定期的に「④リフレクション(振り返り)」をして、自分が身に付けたもの、不足しているものを見極め、また学んでいく。その継続・繰り返しこそが、学び続ける力(ラーニングアビリティ)となるのです。

リフレクション(振り返り)の視点

業績・評価とは切り離し、あくまでも  
**自己成長の視点**で振り返ること。

失敗があれば、業績・評価は下がる  
かもしれませんが、失敗から学べる  
ことは多く、自分の成長につながる  
ことも少なくありません。



「振り返り」をする習慣をスケジュール化したいと思いました。これまで推進ばかりに目を向けていましたが、自分がやってきた成果を考える機会がなかったことを改めて知りました。

「振り返り」の重要性を認識しました。本研修の振り返りを行い、言語化することを認識しながらキャリア形成したいと思えます。

自分自身のキャリア育成だけでなく、部下や後輩の育成もキャリア形成に必要なだと学べたことがよかったです。

《ワーク》  
直近6カ月の自身の仕事を振り返り、  
ワークシートに整理しましょう



POINT1  
仕事を通じて、どんな知識・能力を  
身に付けられたか(高められたか)

- ▶ どんな仕事で
- ▶ どんな経験をして
- ▶ 何を学んだか
- ▶ 身に付けられた(高められた)知識・スキル・能力

DATE	EXPERIENCE	KNOWLEDGE	SKILLS

日々の活動の振り返りができていないことが多いですが、ワークを通じてアウトプットするのみならず、同年代の方々と意見交換をすることができ、貴重な機会となりました。今後も定期的にリフレクションの時間を設けて、自身のキャリアを考えていきたいです。

自身のミッション、キャリアを立ち止まって考える良い機会となりました。ディスカッションの時間が多かった点も、同じランクでの意見交換できるという意味で意義深かったです。