

定着度・実践度を上げる「研修前後の仕掛け」づくり

研修効果を高める 学習環境の作り方セミナー

対象

- ・人事・人材開発担当者
- ・部門の人材育成・研修企画担当者
- ・社内研修インストラクター
- ・研修内容が定着し、実務に活かせる仕組みを学びたい方

研修のねらい

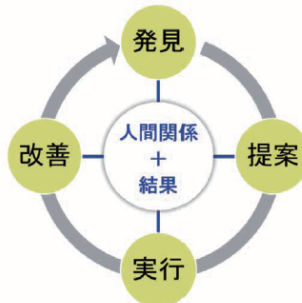
研修効果を高めるには、いくつかの要素が必要です。中でも見逃されがちなのが、「参加者の学習環境を整える」ことです。学習環境は研修中だけでなく、研修前・研修後の活動も含まれます。例えば、職場に学習を促進する仕組みや風土が整っていれば、習得した知識やスキルの実践度や定着度は上がり、上司や参加者自身もその成果を実感することができるでしょう。そして、そのような状態をつくりだすには、研修関係者（参加者の上司、部門責任者）を研修プロセスに、積極的に巻き込むことが必要です。

本セミナーは、研修効果を最大化するための要点を学習します。まず初めに、研修効果を高める仕組みを確認します。その後、仕組みを機能させるために鍵となるポイントや、具体的なアクションについて共有します。特に、学習環境に影響を及ぼす研修参加者の関係者については、学習環境デザインプロセスを通じて、アプローチの勘どころを押さえます。最後に研修効果の評価方法のついても取り上げます。



学習環境デザインプロセスとは

研修関係者（参加者の上司、部門責任者など）を巻き込み、参加者の学習意欲を高め、受講後の実践環境を整え定着を促すアプローチです。研修関係者とのリレーションを構築し、下の図の各段階（「発見」「提案」「実行」「改善」）の活動を行うことで研修効果を最大化します。



開催日時

2027年2月26日金

【時間】10:00～17:00

開催会場 日本能率協会 研修室
(東京都港区芝公園)

講師（敬称略）

鈴木 健一

JMA 専任講師

アトラクティブバリュー株式会社 代表取締役

日本マクドナルド株式会社入社。営業部店長時代に、1時間の店舗売上210万円の世界記録樹立など、様々な実績を残し年商200億の営業責任者に就任。従業員満足度及び顧客満足度を大幅に改善し、社内トップレベルの業績を上げ、社長賞を2度受賞する。その後、ハンバーガー大学（社内人材育成機関）副学長として、23名のインストラクターとフランチャイズ担当人材の育成、上級管理職対象教育プログラムを開発。全社戦略をドライブする人材育成を展開し、日本マクドナルドのV字回復に貢献する。2010年アトラクティブバリュー株式会社設立。企業向けに組織力強化につながる人材育成研修・コンサルティング・講演を提供する傍ら、ワークショップデザイナーとして地域活動にも参加している。

参加料（税込）

法人会員…68,200円/1名

会員外…80,300円/1名

プログラム

【時間】10:00～17:00

0. オリエンテーション

- ・学習環境デザインの考え方

1. 研修効果を高める仕組み

講義 演習 ディスカッション

- ① インストラクショナルデザインの概要
 - ・研修の企画から評価の流れ
 - ・研修（学習）目標の考え方
- ② 定着化（トランスファー・オブ・トレーニング）の要点
 - ・定着化を促進させる活動

参加者の声

- ・研修実施後のスキル定着に悩んでいる人材開発担当者の方におすすめです。
- ・社内研修の事務局が行動すべき内容が具体的に学べます。
- ・研修計画策定のポイントがつかめました。

2. 学習環境デザインプロセス

講義 体験学習 自己診断

ディスカッション

- ① リレーションシップ
- ② 発見
 - ・相互の期待の明確化
 - ・4つのニーズ
- ③ 提案
 - ・交渉スタイルモデル
 - ・Win-Winの解決策
- ④ 実行
 - ・コミットメントの構築
 - ・アクションプランの作成
- ⑤ 改善
 - ・結果の評価
 - ・人間関係の評価

3. 研修効果の評価方法

講義 ケーススタディ

- ① 評価の目的
- ② 研修評価の4段階モデル



オープンバッジ発行対象

全日程への参加・事前課題の期日までのご提出など一定の基準を満たした場合は、世界共通の技術標準規格に沿って発行されるデジタル証明・認証である「オープンバッジ」を発行いたします。

※プログラムは変更される場合があります。あらかじめご了承ください。

