

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

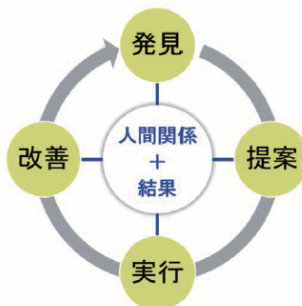
研修効果を高めるには、いくつかの要素が必要です。その中でも見逃されがちなのが、「参加者の学習環境を整える」ことです。学習環境は研修中だけでなく、研修前・研修後の活動も含まれます。例えば、職場に学習を促進する仕組みや風土が整っていれば、習得した知識やスキルの実践度や定着度は上がり、上司や参加者自身もその成果を実感することができるでしょう。そして、そのような状態をつくりだすには、研修関係者（参加者の上司、部門責任者）を研修プロセスに、積極的に巻き込む必要があります。

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。



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

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

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。

※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。

