

インストラクショナル デザイン基礎セミナー

効果的な研修設計の基本

参加対象

- 企業内で人材育成、研修企画を担当されている方
- 教育企画・効果のトータルマネジメント手法を学びたい方
- 研修の効果測定に関する基礎を学びたい方



ねらい

「研修の効果測定の仕方を知りたい」、「研修を効果的なものになりたい」という声をよく聞きますが、では、効果的な研修の条件とは何でしょうか？「研修」が組織や業務に対して効果的なものであるためには、「ニーズ」が明確になっていることが必要です。また、「研修」そのものの構成やデリバリーの方法が適切である必要もあります。

本セミナーでは、そのような、さまざまな研修設計の条件をインストラクショナルシステムデザイン (ISD) の考え方に沿って、効果的な研修設計へのアクションを整理します。また、研修を組織や業務成果に活かすための条件や「研修の効果」を明確にするニーズ分析、習得目標の設定の仕方を自己課題に沿って演習し、自己や自社の研修設計課題を明確にします。

開催日時

2026年 7月7日(火)・14日(火)・21日(火)

2026年 12月9日(水)・16日(水)・23日(水)

2027年 3月1日(月)・8日(月)・15日(月)

[時間] いずれも、13:15~16:30

形式

Zoom によるオンラインセミナー

参加料

法人会員…114,400円(税込) / 1名

会員外…126,500円(税込) / 1名

インストラクショナル
デザイン
基礎セミナー

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。

講師紹介 (敬称略)



中原 孝子 ATD 認定 CPLP

株式会社インストラクショナルデザイン 代表取締役社長

(講師プロフィール)

国立岩手大学卒業後、米コーネル大学大学院を経て、外資系製造販売会社、金融機関、IT企業にて人材戦略部門のマネージャーを歴任する。2002年5月に株式会社インストラクショナル デザインを設立し、人材育成計画全般や効果的な研修設計と効果測定実施のためのインストラクショナル・デザインの支援、パフォーマンスコンサルティング (Human Performance Improvement、翻訳書「HPIの基本」)、グローバルタレントマネジメントの企画運営支援なども行っている。ATD (米国人材開発機構) インターナショナルジャパン理事 (副代表) も務める。ATD認定CPLP(Certified Professional in Learning and Performance)

●申込・セミナー詳細は

JMA152358

検索





POINT!

- ✓ さまざまな研修設計の条件をインストラクショナルシステムデザイン (ISD) の考え方に沿って、効果的な研修設計へのアクションを整理します。
- ✓ 研修を組織や業務成果に活かすための条件や「研修の効果」を明確にするニーズ分析、習得目標の設定の仕方を自己課題に沿って演習し、自己や自社の研修設計課題を明確にします。
- ✓ 【特典】即実践に活用できるツールを3点ご提供します。
 - ① ニーズ分析チェックリスト、ニーズ分析質問票、ニーズ分析のまとめツール (PPTX)
 - ② Bloom のタクソミーに基づいた行動動詞リスト (教材内)
 - ③ 習得目標設定ツール (PPTX)

このような方におすすめ

- ・「研修」のニーズを明確にし、意味ある研修投資を行いたい
- ・「研修設計」と「研修の効果」を明確にするためのインストラクショナルデザインの基本を学びたい
- ・研修を現場への行動移転につなぐための組織や現場マネージャーに対する働きかけのポイントを明確にし、「学び」の定着を図りたい



【プログラム】 [時間] 13:15 ~ 16:30

※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。

事前課題 「研修」企画、実践における課題の記入

Day 1

- ・パフォーマンスと研修
- ・研修ニーズ分析に必要な情報

導入

- ① 研修目標、研修プログラム概要紹介
- ② 自己紹介
- ③ 自己課題について

1. 研修の成果とインストラクショナル デザイン

- ① 研修のゴールと成果とは
- ② パフォーマンスと研修の関係
- ③ 効果的研修の条件とインストラクショナル デザインモデル

2. 研修ニーズ分析

- ① ニーズ分析と効果測定の関係
- ② 研修ニーズを知るための情報とは
 - ・ 代表的な質問例の確認
 - ・ 改善が必要とされるタスクと行動の分析：タスク分析演習
- ③ 研修ニーズの分析演習：ミニシナリオ演習と共有
- ④ ニーズ分析のチェックポイント
- ⑤ ニーズ分析の重要性と「必要ない」と言われたときの対処は？
- ⑥ 自己課題となっている研修のニーズの概略を描く

Day1 まとめと宿題の説明

Day1 の宿題：ニーズ分析演習 (ビジネスニーズ、パフォーマンスニーズ、タスク (変容が必要な具体行動：2~3) ニーズの特定と背景情報の説明)

中間課題 自社課題となっている研修ニーズ分析の演習

Day 2

- ・ニーズ分析結果の共有と今後必要な情報の整理
- ・学習目標と学習領域 (ブルームのタクソミーと目標設定)
- ・学習目標設定の ABCD ・タスク分析演習

Day1 の復習

研修ニーズ分析演習結果の共有 (グループ、クラス)
実践演習から得たニーズ分析の課題と要点のまとめ

3. 学習目標の設定と学習領域

- ① インストラクショナル デザインにおける学習領域とは
学習領域の違いと研修設計の関係

- ② 習得成果を明確にするための目標設定の条件
習得目標の ABCD
- ③ タスク例と習得目標の作り方

Day2 まとめと宿題の説明

Day2 宿題：
ニーズ分析で特定した行動変容が必要なタスクに対する習得目標の設定 (研修やラーニングコンテンツでの習得目標と業務現場に戻ったのちの習得目標)

中間課題 Day1 で特定した「研修ニーズ」をもとに具体タスク (知識・スキルニーズ) を選定し、習得目標を設定する演習

Day 3

- ・「習得目標設定演習」の共有
- ・効果測定のポイント
- ・「研修」内容と展開設計のポイントと学習の科学
- ・学びとアクションプランの共有

Day2 の復習

研修の習得目標設定演習結果の共有 (グループ、クラス)
実践演習から得た習得目標設定の要点と課題のまとめ

4. 研修効果測定モデルとプロセス

- ① 研修の効果測定モデルとは
学習領域の違いと研修設計の関係
- ② 効果測定実施の目的と条件、実施プロセスとは
- ③ 自己の研修に必要な効果測定とその目的

5. 効果的な研修の条件と設計ポイント

- ① 成人学習者の心理と学習設計のポイント
- ② 受講対象者を考慮した研修方法の選択基準とは

学びとアクションプランの共有