# 研修効果測定の基礎知識

## ■ 人材開発の業務フローと研修効果測定

- 研修効果測定は最下流のように思われていますが、それは誤解です。
- 実は、最も上流の経営幹部と研修について話し合うときから始まります。

**成果の高まる人材開発の仕事の流れ**

パートナリング 問題の構造化 → 研修+αの 設計・開発 → 研修実施 → 研修転移 活用促進 → 効果測定 成果報告

©2022-2023 株式会社ヒューマンパフォーマンス

## ■ なぜ効果測定を学ぶことが必要か？

- 何が研修成果なのか、実務にどう活用することができるのか、経営からも事業からも説明が求められています。
- また、次のような誤解を解消するためにも研修効果測定の基本をきちんと学ぶ必要があります。

- 研修効果の4レベルのとおり、レベル1の研修満足度は効果のひとつである
- 研修満足度が高ければ、特に何もしなくても職場での活用や行動変化が進み、成果業績も改善する
- 研修アンケートを工夫すれば簡単に研修効果を測定できる

## ■ どんな悩みを解決できるのか？

**現状のお悩み（例）**

- 研修アンケートの研修満足度以外に研修効果を示すものがない
- 研修満足度は高いが行動変化も成果業績の改善も見られない
- 幹部から「研修満足度は研修効果ではない」と言われ反論できない
- 3レベルの行動変化、4レベルの成果業績の調べ方がわからない

**受講後の部門イメージ（例）**

- 幹部から研修の要望を受けたときに「研修成果」を決める
- 上流で「研修成果」「研修指標」を決め、職場での実務活用を促す設計をする
- 研修成果について先に議論しているので、研修実施後は手順通りに行動変化や指標の変化を調べる

## ■ なぜできるのか？

- 研修効果測定はHowの議論に流れがちですが、先に「研修効果の定義」や研修成果を出すための「上流でのパートナリングや研修設計段階ですべきこと」をおさえます
- 人材開発部内でよくあることを演習の題材にするので、職場に戻って何をすればよいのか具体的なイメージを持つことができます

当コース 第1回 研修効果測定の基礎知識 → 第2回 最初に研修成果を定義しよう → 第3回 研修内容を職場で活用した成功事例を報告しよう

**お問合せ**
株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027 神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.co.jp

# オンライン版 公開コース 2024年

新コース

| | |
|---|---|
| ● 学習目標 | 研修効果測定の考え方の変化、よくある失敗例、主な手法と注意点を説明できるようになる |
| ● 対象 | 企業内の人事・人材開発、技術系人材開発の管理職・担当 |
| ● 日程 | ① 7月 18日（木） 13：00～17：00　③ 10月 17日（木） 13：00～17：00<br>② 8月 29日（木） 13：00～17：00　④ 12月 19日（木） 13：00～17：00 |
| ● 講師 | 鹿野尚登　●事前学習あり　● 定員 12名 （最少開催4人） |
| ● 費用 | 1名様 33,000円 （税込み） |

## ■ プログラム（オンライン研修、4時間）

1．研修効果で悩む「前提とパターン」
- 演習1：人材開発グループ香川さんの悩み－最も大きな問題
- 演習2：人材開発グループ香川さんの悩み－仕事の進め方

2．研修効果測定は上流から始まる
- 演習3：人材開発グループ香川さんの悩み－ニーズ把握

3．３つの効果測定手法 －新4レベル（2016）、ROI （2020）、サクセスケースメソッドの違い
- 演習４：人材開発グループ香川さんの悩み－効果測定
- ３つの研修効果測定手法の違い
- カークパトリックの新４レベル(2016年)
- フィリップスのROI（2020年）
- サクセスケースメソッド

4．行動レベル重視の研修アンケート
- 演習5：人材開発グループ香川さんの悩み－研修アンケート

5. 研修成果の高い２事例
- 事例1：チェーン店 リーダーシップ研修
- 事例2：コンタクトセンター パフォーマンス改善
- 演習6：研修成果の高い２事例の違い

まとめ
- 演習7：人材開発グループ香川さんの悩み－もう一度やり直すとしたら

■ 特徴

- 人材開発担当が研修効果で悩みがちなケースを素材にしています
- 人材開発業務の上流から、演習を通じて注意すべき点を見ていきます
- カークパトリックの新4レベル（2016）、フィリップスのROI（2020）、研修アンケートのトールハイマー（2022）など、最新の情報を解説します
- インタラクティブに進行していきます

## ■ 学習コンテンツ　小社HPコラム人材開発トレンド解説記事

上流から設計する研修効果測定　（5章、P62）

1章 研修効果で悩む「前提とパターン」を変えよう
2章 研修効果測定の4つの事例をみてみよう
3章 研修効果測定のカークパトリックの新4レベル
4章 研修効果測定のルーチンにしよう－サクセスケースメソッド
5章 研修効果測定 フィリップスのROIモデルの変化

目次の詳細はこちらをクリック
https://www.human-performance.co.jp/_p/2989/documents/LD4LD4_240101.pdf

## ■ 人材開発担当者向け研修実績

| | | |
|---|---|---|
| 人材開発担当者向け研修実績 | 436社 | 1337人 |
| パフォーマンス・コンサルティング | 186社 | 849人 |
| 研修企画・設計の基本 | 201社 | 310人 |
| 企業内実施 平均受講者数 | 16.0人/回 | |

※　慶応MCC、リクルートマネジメンスクール、JMAなど、出講実績も含む

## ■ 翻訳・論文・解説記事

**お問合せ**

株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027 神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX 0466-47-7231

E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.co.jp

| | 人材開発担当向け研修コース内容 | 時間目安 |
|---|---|---|
| 人材開発の基礎を固めたい | • パフォーマンス・コンサルティング・ワークショップ<br>～パフォーマンス改善の基本を踏まえた幹部ヒアリングのコツ～ | 対面クラス：1日<br>オンライン：<br>4時間×2回 |
| | • 研修企画・設計の基礎研修<br>～学習コンテンツと全体構成の決め方のコツ～ | 対面、オンライン<br>4時間、1日 |
| | • 研修効果測定の基礎知識<br>～よくある研修効果測定の失敗をしないためのコツ～ | 対面、オンライン<br>4時間、1日 |
| 基本から最新の動向までざっくりとをおさえたい | • 研修企画・設計の実践 ～担当講座をIDで再設計しよう～<br>再設計1　担当研修の基本構造<br>再設計2　学習モジュールの見直し<br>再設計3　担当研修の再設計 | 対面クラス<br>オンライン<br>3～4時間 |
| | • 上流から設計する研修効果測定<br>第1回　研修効果測定の基礎知識<br>第2回　最初に研修成果を定義しよう<br>第3回　研修内容を職場で活用した成功事例を報告しよう<br>第4回　上流から研修効果測定に取り組み、パフォーマンスを改善しよう<br>第5回　4レベルのデータを金額換算してみよう | 対面クラス<br>オンライン<br>3～4時間 |
| | • 人材開発のビジネス支援を高める基本<br>第1回　事業成果に貢献する人材開発部門になる<br>第2回　オンライン研修時代の人材開発の変化と部門経営<br>第3回　研修成果を高めるために－最初に研修成果を定義しよう | 対面クラス<br>オンライン<br>3～4時間 |
| | • オンライン研修時代の研修転移<br>第1回　研修転移の4つのモデル<br>第2回　オンライン研修時代の研修転移の設計 | 対面クラス<br>オンライン<br>3～4時間 |
| | • はじめての人材開発担当<br>～人材開発担当の仕事の仕事の全体像をつかもう～ | リクルートマネジメント<br>スクール公開講座<br>オンライン　3時間 |

- ご関心のあるコースについて、下記までお問い合わせいただけますと、詳しい情報を送付いたします。
- 時間目安はご参考です。「情報提供レベルでよい」「きちんとスキル化したい」など、貴社が期待される学習目標や到達レベル、また、参加者人数によって実施時間や方法は変わります。
- 詳しくは貴社のご要望を承り、設計致します。TeamsやZoomによる実施のご相談も承ります。

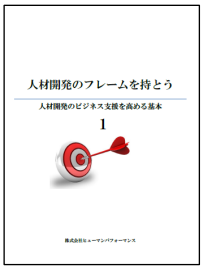
＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

**お問合せ**
株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.co.jp

## 人材開発部勉強会 コンテンツ『人材開発のフレームを持とう』無料PDFシリーズ Ver.5.1

### 人材開発のフレームを持とう－１　～人材開発のビジネス支援を高める基本～

1章 事業成果に貢献する人材開発部門になる
2章 人材開発の基本としてのパフォーマンス・コンサルティング
3章 コロナ後の人材開発の基本－ATD Handbook 2022
4章 人材開発の仕事を見直す本と動画
5章 パフォーマンス・コンサルティング＋インストラクショナルデザイン

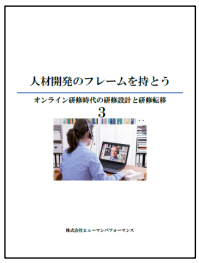



### 人材開発のフレームを持とう－２　～人材開発部の運営効率と能力要件～

1章 事業指標と研修指標と人材開発部門の経営
2章 日米の人材開発調査-ATD Industry Report 2018と比べてみよう
3章 ATD 2019ケイパビリティモデル－これからの人材開発担当
4章 これからの人材開発責任者（CLO）に求められる役割
5章 The Chief Leaning Officer（2007年）で印象に残った17人のCLOの言葉

### 人材開発のフレームを持とう－３　～オンライン研修時代の研修設計と研修転移～

1章 オンライン研修時代の人材開発の4つの変化
2章 オンライン研修設計の実務に役立つ本・動画
3章 研修成果を高めるために－最初に研修成果を定義しよう
4章 研修転移のモデルと事例をみてみよう-6Ds
5章 研修転移の進展-ラーニングジャーニーとチャットボット




### 人材開発のフレームを持とう－４　～上流から設計する研修効果測定～

1章 研修効果で悩む「前提とパターン」を変えよう
2章 研修効果測定の4つの事例をみてみよう
3章 研修効果測定のカークパトリックの新4レベル
4章 研修効果測定のルーチンにしよう－サクセスケースメソッド
5章 研修効果測定 フィリップスのROIモデルの変化

### これまでに実施した人材開発部　勉強会テーマ例

- 人材開発の基本 事業成果に貢献する部門になる（Webex 実績あり）
- 研修効果測定 サクセスケースメソッドを活用する（Webex 実績あり）
- 研修効果測定 最初に研修成果を定義しよう
- オンライン研修時代の4つの変化（Webex 実績あり）

- 上記から貴社に必要と思うテーマをピックアップして3時間程度の貴社オリジナル勉強会を設計します。
- ただし、「情報提供レベルではなく、きちんとスキル化したい」など、貴社が期待される学習目標や到達レベル、また、参加者人数によって実施時間や方法は変わります。
- 詳しくは貴社のご要望を承り、設計致します。TeamsやWebexによる実施のご相談も承ります。

＊研修会社、コンサルタントの方はお断りしています

**お問合せ**
株式会社ヒューマンパフォーマンス
〒251-0027　神奈川県藤沢市鵠沼桜が岡2-1-23
TEL・FAX 0466-47-7231
E-mail: h-shika@human-performance.co.jp
http://www.human-performace.co.jp