

上流から設計する研修効果測定（例）

■ 人材開発の業務フローと研修効果測定

成果の高まる人材開発の仕事の流れ

- 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。



■ 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。

上流から設計する研修効果測定

©2022-2024 株式会社ヒューマンパフォーマンス

- 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）

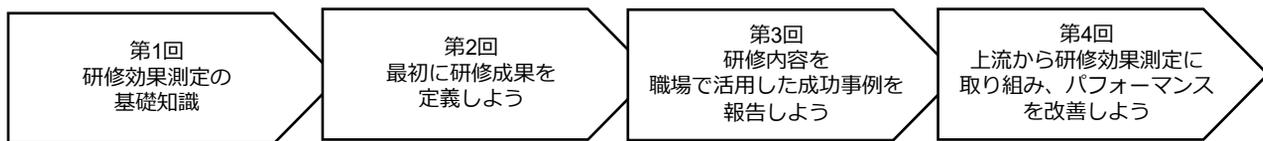
- 研修アンケートの研修満足度以外に研修効果を示すものがない
- 研修満足度は高いが行動変化も成果業績の改善も見られない
- 幹部から「研修満足度は研修効果ではない」と言われ反論できない
- 3レベルの行動変化、4レベルの成果業績の調べ方がわからない

受講後の部門イメージ（例）

- 研修効果で悩まないために、上流から何をすればよいのか説明できる
- 上流で経営幹部と一緒に「研修成果」「研修指標」を決め、職場での実務活用を促すように、学習内容や演習を設計する
- サクセスケースメソッドの考え方で研修を設計し、活用の成功事例を報告できる
- カークパトリックの新4レベルの考え方で上流から効果測定を設計し、成果を報告できる

■ 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「上流でのパートナーリングや研修設計段階ですべきこと」をおさえます
- 自社の実際の研修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



<p>第1回</p>	<p>研修効果測定の基本知識</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 <ol style="list-style-type: none"> 1. 研修効果で悩む「前提とパターン」 <ul style="list-style-type: none"> ・ 演習1：人材開発グループ香川さんの悩み－営業部長の不満 ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 演習4：人材開発グループ香川さんの悩み－効果測定 4. 行動レベル重視の研修アンケート <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 演習6：研修成果の高い2事例の違い ・ 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
<p>第2回</p>	<p>最初に研修成果を定義しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学習目標：学習目標を設定するときに、研修成果を定義できるようになる <ol style="list-style-type: none"> 1. 研修効果で悩むパターンを説明できる 2. 実務との関連性を伝えることができるタスク（業務）分析 <ul style="list-style-type: none"> － 演習1.タスクに必要なスキル・知識を分析できる 3. 学習目標を達成したか（成果）を判断できる <ul style="list-style-type: none"> － 演習2.自社研修の学習目標の3要素 － 演習3.自社研修の学習目標の階層化 学習目標と効果測定
<p>第3回</p>	<p>研修内容を職場で活用した成功事例を報告しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学習目標：職場での実務行動の変化を把握して報告する方法を説明できる <ol style="list-style-type: none"> 1. カークパトリックとROIに対する批判 <ul style="list-style-type: none"> － 演習1.トップは研修報告として何が知りたいのか？ ・ 研修効果が高まらない構造 <ul style="list-style-type: none"> － 演習2.成果をあげている受講者の割合 ・ カークパトリックとROIへの批判 2. サクセスケースメソッドの活用 <ul style="list-style-type: none"> ・ 基本的な考え方、全体の流れ ・ インパクトマップ <ul style="list-style-type: none"> － 演習3.インパクトマップをつくってみる ・ 参考事例
<p>第4回</p>	<p>上流から研修効果測定に取り組み、パフォーマンス改善しよう</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 学習目標：上流から設計する研修効果測定の取り組みを説明できる <ol style="list-style-type: none"> 1. 1990年代と現在の研修効果測定の違い基本的な考え方 <ul style="list-style-type: none"> ・ 旧4レベルと新4レベルの定義と事例 <ul style="list-style-type: none"> － 演習1.自社の研修効果の前提 2. 研修効果測定・研修転移は上流から始まる <ul style="list-style-type: none"> ・ よくある研修効果測定の落とし穴 ・ パフォーマンス改善と一体化した新4レベル ・ 事例3：実務の行動を変えた新システムのトレーニング ・ 研修設計OK-LCDの流れと指標例 <ul style="list-style-type: none"> － 演習2.効果測定では上流で何をすることが重要なのか？ 3. 研修成果の主な報告パターン <ul style="list-style-type: none"> － 演習3.これまでの効果測定をどのように変えるのか？

人材開発担当者向け研修実績	468社	1489人
パフォーマンス・コンサルティング	196社	876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	



	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	<ul style="list-style-type: none"> パフォーマンス・コンサルティングの基本 ～事業・人材開発ニーズの把握のコツ～ 	対面クラス：1日 オンライン： 4時間×2回
	<ul style="list-style-type: none"> 研修企画・設計の基礎研修 ～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 4時間、1日
	<ul style="list-style-type: none"> 研修効果測定の基本知識 ～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 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	<ul style="list-style-type: none"> 研修企画・設計の実践 ～担当講座をIDで再設計しよう～ 再設計1 担当研修の基本構造 再設計2 学習モジュールの見直し 再設計3 担当研修の再設計 	対面クラス オンライン 3～4時間
	<ul style="list-style-type: none"> 上流から設計する研修効果測定 第1回 研修効果測定の基本知識 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 第4回 ROI勉強会-1 レベル3・4データの収集計画 第5回 ROI勉強会-2 ROIのデータ分析計画 	対面クラス オンライン 3～4時間
	<ul style="list-style-type: none"> 人材開発のビジネス支援を高める基本 第1回 事業成果に貢献する人材開発部門になる 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 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 オンライン 3～4時間
	<ul style="list-style-type: none"> オンライン研修時代の研修転移 第1回 研修転移の4つのモデル 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 オンライン 3～4時間
	<ul style="list-style-type: none"> はじめての人材開発担当 ～人材開発担当の仕事の全体の全体像をつかもう～ 	リクルートマネジメント スクール公開講座 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。対面、Teams、Zoomなどで実施しています。

* 研修会社、コンサルタントの方はお断りしています



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ー 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ー 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 Learning 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ー 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ー 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

パフォーマンス・
コンサルティング

研修効果測定
サクセスケースメソッド
を活用する

研修効果測定
最初に研修成果を
定義しよう

ROI勉強会1・2

- 上記から貴社に必要な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-performance.co.jp