

オンライン研修時代の研修転移 (例)

忙しい人材開発スタッフのみならず
に2～3時間程度の勉強会
を始めるのはいかがでしょう
か？

『オンライン研修時代の研修設計と研修転移』（最終頁 参照）
の内容を骨格にした情報提供型
の勉強会のイメージです。

職場での活用を促すために、事前課題と演習を用意しています。

成果の高まる人材開発の仕事の流れ

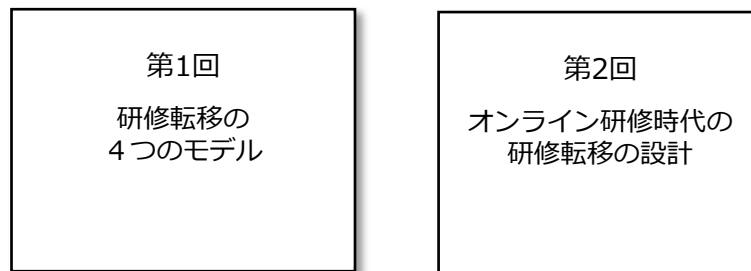


©2022-2023 株式会社ヒューマンパフォーマンス

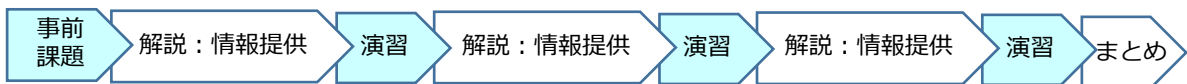
● こんなお悩みを解決します

- ・ オンライン研修になり、研修転移が重要になっていると聞いたことがあるが、具体的に何をすればよいのかわからない
- ・ 研修転移の理論的なモデルをおさえ、基本的なことを理解しておきたい
- ・ 研修をたくさん実施しているが、職場での実務への活用が進まず、その割には高い費用がかかっている

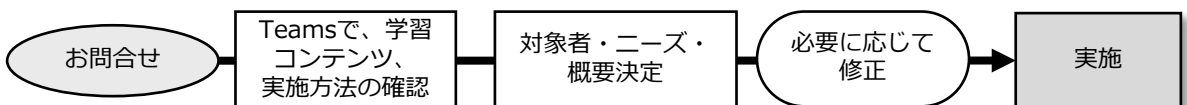
● 全体の構成 (例)



● 各回の基本構造



● 実施までの流れ



- ・ 「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

オンライン研修時代の研修転移 (例)

第1回	研修転移の4つのモデル ■研修転移の要点を4つのモデルを踏まえて説明できる 1. 研修転移の古典的モデル - 演習1：学習したことが職場で活用されない理由は？ - モデル1：ボールドウィン&フォード（1988年） - モデル2：ブロード&ニューストロム（1992年） 2. ブリンカホフのハイ・インパクト・ラーニング - 演習2：学習目標と事業目標のつながり - モデル3：ハイ・インパクト・ラーニング（2001年） - 事例1.金融アドバイザーの営業スキル強化研修 - インパクトマップ - 事例2. BFビール 3. 6Ds：6ディスプリン（Six Disciplines）の概要 - モデル4：6ディスプリン（2015年） - 事例3：GEの事前事後の話し合い - 演習3 6Dsとこれまでの研修効果を高める取り組み - 演習4 研修転移の要点
第2回	オンライン研修時代の研修転移の設計 ● 学習目標：ラーニングジャーニーの構造と設計の要点を説明できる - 演習1：オンライン研修での研修転移の取り組み 1. 研修転移の発展－4つの事例 - 事例1：PacifiCorp、事例2：Grundfos、事例3：エミレーツ航空 - 事例4：バイエル（豪）、2018年チャットボットを活用したフォロー 2. ラーニングジャーニーの構造と設計 - ラーニングジャーニーの前提、構造、設計 - 事例5：ドイツテレコム、事例6：Willy Grocery - 演習2：ラーニングジャーニーと従来の研修の違い - ラーニングジャーニーの4ステージ、学習経験の設計 - 事例7：NxStage 3. オンライン研修時代の学習経験の設計 - ラーニングクラスターの考え方とステップ - 事例8：OK-LCDで設計したタイムマネジメント研修 - 演習3：ラーニングジャーニーの骨格をつくってみる
備考	各回2～3時間程度、『3.オンライン研修時代の研修設計と研修転移』参照。1日で実施する場合は別途相談。Teamsなどオンラインで実施します。

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

- ・貴社に必要なコンテンツ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

	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
	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
	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	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
	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
	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
	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
	はじめての人材開発担当 ～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 スクール公開講座 オンライン 3時間

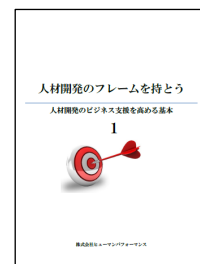
- ・ ご関心のあるコースについて、下記までお問い合わせいただけますと、詳しい情報を送付いたします。
- ・ 時間目安はご参考です。「情報提供レベルでよい」「きちんとスキル化したい」など、貴社が期待される学習目標や到達レベル、また、参加者人数によって実施時間や方法は変わります。
- ・ 詳しくは貴社のご要望を承り、設計致します。対面、Teams、Zoomなどで実施しています。

* 研修会社、コンサルタントの方はお断りしています



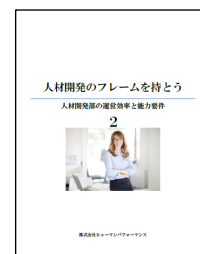
人材開発のフレームを持とうー 1 ～人材開発のビジネス支援を高める基本～

- 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



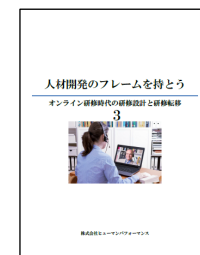
人材開発のフレームを持とうー 2 ～人材開発部の運営効率と能力要件～

- 1章 事業指標と研修指標と人材開発部門の経営 2020
- 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ー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）で印象に残った17人のCLOの言葉



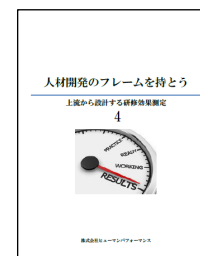
人材開発のフレームを持とうー 3 ～オンライン研修時代の研修設計と研修転移～

- 1章 オンライン研修時代の人材開発の4つの変化 2020～2021
- 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ー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 2014～2015
- 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 2019



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～

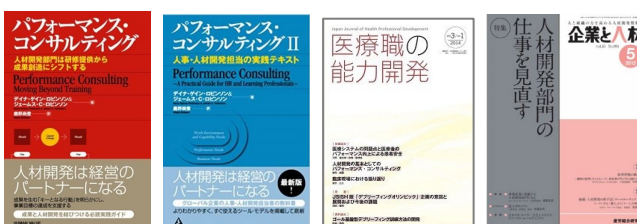
- 1章 研修効果で悩む「前提とパターン」を変えよう
- 2章 研修効果測定の4つの事例をみてみよう 2006～2021
- 3章 研修効果測定のカークパトリックの新4レベル (2016)
- 4章 研修効果測定のルーチンにしようーサクセスケースメソッド
- 5章 研修効果測定 フィリップスのROIモデルの変化 1997～2023



■ 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	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	

■ 翻訳・論文・解説記事



※ 2025年現在、慶応MCC、リクルートマネジメントスクール、JMAなど、出講実績も含む