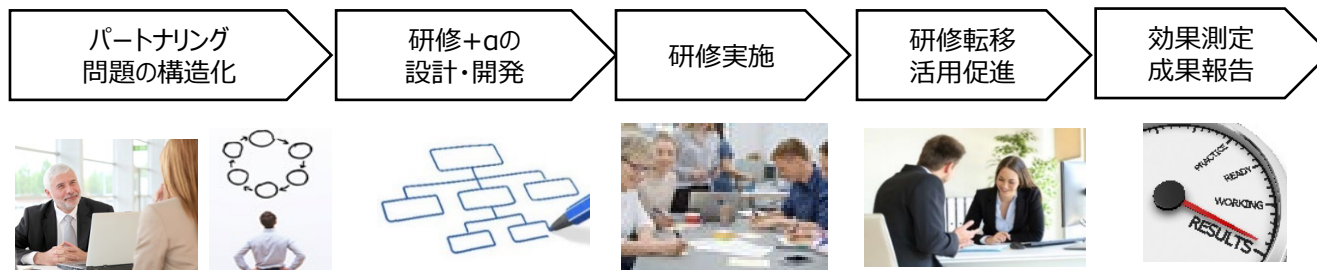


人材開発担当教育のご案内

パフォーマンス改善する人材開発の業務フローと小社コース

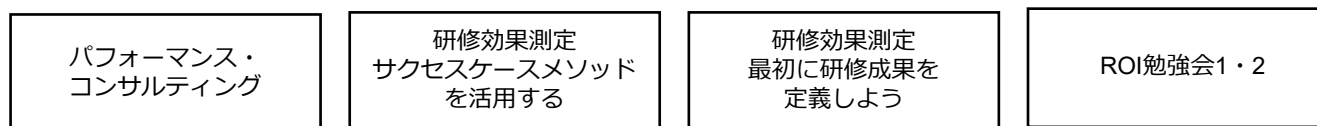


©2022-2024 株式会社ヒューマンパフォーマンス

- パフォーマンス・コンサルティング・ワークショップ
- 研修企画・設計の実践
- 研修企画・設計の基礎
- オンライン研修時代の研修転移
- ROI勉強会1・2
- 研修効果測定の基礎知識

- 変化してきた人材開発の業務
- 人材開発のビジネス支援を高める基本

これまでに実施した人材開発部 部内勉強会テーマ例



- 貴社に必要なと思うテーマ（P3ご参照）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

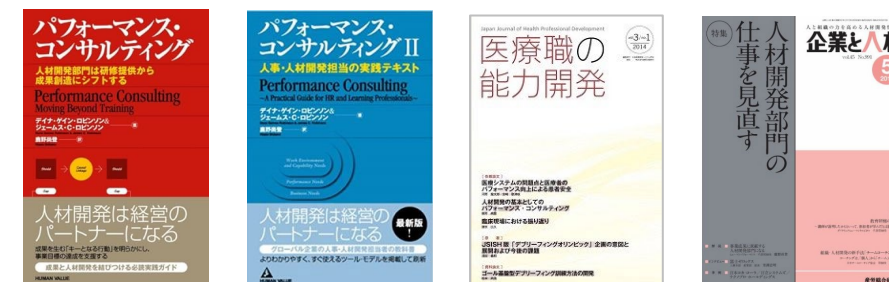
主な研修と研修開発実績

2025年現在

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		
研修会社向け 商品開発実績	コース	モジュール	ケース
	25	9	277

※ 慶応MCC、リクルートマネジメンズスクール、JMAなど、出講実績も含む

主な翻訳・論文・解説記事

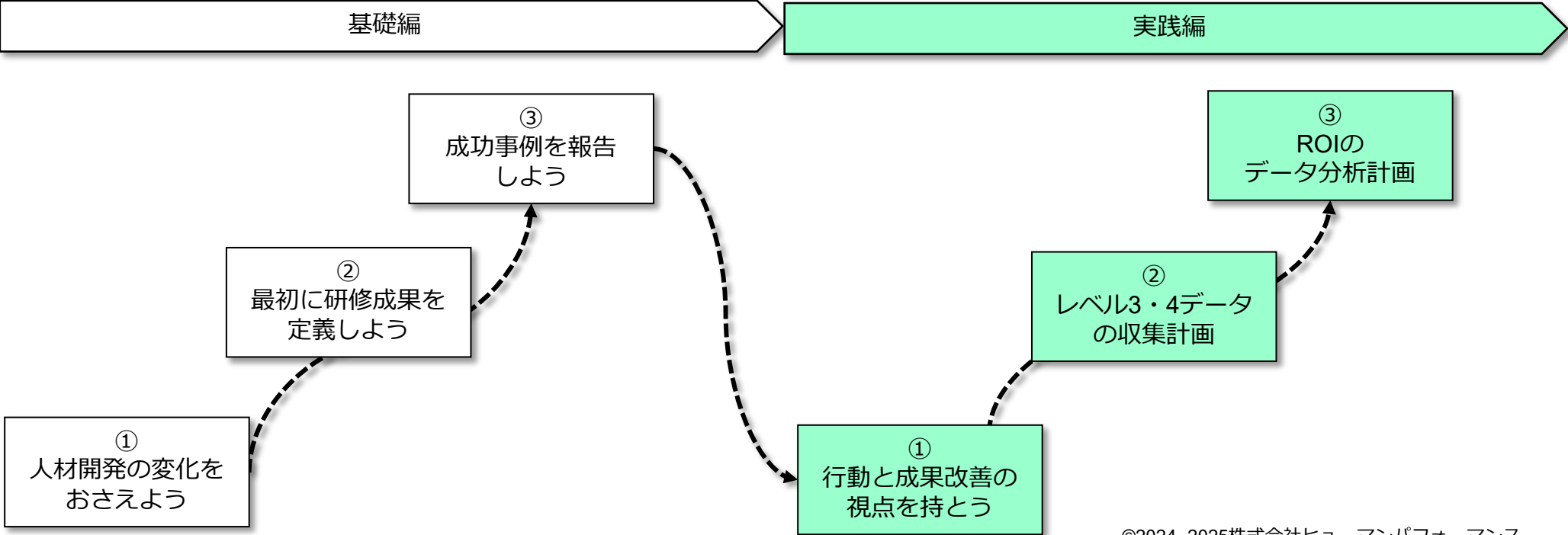


主な人材開発トレンド解説資料



	コースの内容例（回数・内容はご要望によりカスタマイズ）	時間目安	受講対象－人材開発担当によくある課題	期待する成果－人材開発担当の実務行動のレベル
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	・幹部ヒアリングで、抽象度の高いニーズを聞いて、その場で事業戦略と結びつけて育成ニーズを整理できない ・ヒアリングが浅く、「〇〇のスキル不足」で終わる	・事業部ヒアリングで、育成課題と事業の関連性を掘り下げて質問できる ・事業・人材・職場の課題の関連性を図解できる ・現場で出た研修イメージの妥当性を一緒に議論できる
	・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～	対面クラス オンライン 4時間、1日	・ゼロからどうやって研修をつくれればよいのかわからず、いきなりPPTで研修資料を作成している ・持っていて欲しい知識・スキル・マインドをエイヤーで決め、演習は感覚的に設計している	・「受講者分析→タスク分析→学習目標の設定→学習目標の階層化」など、インストラクショナルデザインの手順に沿って開発する ・「事業が求める知識・スキルレベルと現状」のギャップを明確にしてコンテンツを決める ・学習目標、学習成果を目で見てわかる判定基準で設定する
	・研修効果測定の基礎知識 ～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 3～4時間	・研修アンケートの研修満足度以外に研修効果を示す方法を知らない	・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
基本から最新の動向までざっくりとおさえたい	・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	・研修を見直す材料は、研修アンケートや研修オプザブをした担当者の意見に偏っている ・オンライン研修での演習は、ブレイクアウト以外に何があるのか知らない	・事業戦略・重要なタスクに戻って講座を再設計し、学習モジュールをつくり直す ・「受講者分析→タスク分析→学習目標の設定→学習目標の階層化」など、インストラクショナルデザインの手順に沿って開発する ・学習目標と制約条件の両方を満たす適切なオンライン研修の演習を複数検討し、選択する
	・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 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	・研修アンケートの研修満足度以外に研修効果を示す方法を知らない ・カークパトリックの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 ・ROIモデルが変化していることは知らず、漠然と割に合わない効果測定手法という認識しかない	・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 ・担当講座でレベル3・4のデータを収集する計画を作成する ・最新ROIモデル（2020）で、担当講座の効果分離・金額換算を分析する計画を作成する
	・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	・漠然と「事業成果に貢献する人材開発部門」を理解しているが、具体的に説明できない ・オンライン研修時代の人材開発の変化を自分の言葉で具体的に説明できない	・「事業成果に貢献する人材開発部門」の3つの要件を事例をあげて説明できる ・オンライン研修時代の人材開発の変化について、海外の事例をあげて大きく4つあげることができる ・「事業が求める知識・スキルレベルと現状」のギャップを明確にして学習コンテンツを決める
	・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	・研修転移が重要だ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 ・研修満足度は高いが、学習したことでの職場での活用が進まない	・研修転移の4つのモデルについて、1980年代からどのように変化してきたか自分の言葉で説明できる ・研修転移とラーニングジャーニーの事例をそれぞれ複数説明し、ラーニングジャーニーの骨格を設計できる
	・変化してきた人材開発担当の業務 ～現在の人材開発担当の仕事の全体像をつかもう～	オンライン 3～4時間	・「研修アンケートの満足度が高ければよい」という90年代の人材開発の発想で仕事をしている	・今求められる「ニーズ把握→研修・効果測定などの設計→研修実施→研修転移→効果測定」という主な実務について、よくある失敗例と注意点を説明できる

＊の内容はほぼ同じです



©2024 -2025株式会社ヒューマンパフォーマンス

基礎編			実践編		
①人材開発の変化をおさえよう	②最初に研修成果を定義しよう	③成功事例を報告しよう	①行動と成果改善の視点を持とう	②レベル3・4データの収集計画	③ROIのデータ分析計画
研修効果測定の基礎知識	研修企画・設計の基礎研修	サクセスケースメソッド	パフォーマンス・コンサルティングの基本	ROI勉強会-1	ROI勉強会-2

* 基本的に毎回、事前事後の課題があり、各社の基本知識・スキルの状況に応じて設計します

人材開発部 部内勉強会 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ー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
- 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～

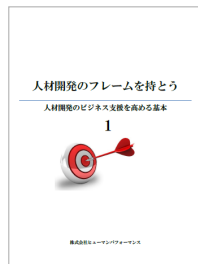
- 1章 研修効果で悩む「前提とパターン」を変えよう
- 2章 研修効果測定の4つの事例をみてみよう
- 3章 研修効果測定のカークパトリックの新4レベル
- 4章 研修効果測定のルーチンにしようーサクセスケースメソッド
- 5章 研修効果測定 フィリップスのROIモデルの変化

パフォーマンス改善する人材開発 ～パフォーマンス改善の動向をおさえよう～

- 1章 パフォーマンス改善とは
- 2章 パフォーマンス改善する人材開発
- 3章 人材開発の実務に組み込まれたパフォーマンス改善
- 4章 パフォーマンス改善を実践するCLO（人材開発責任者）

はじめての人材開発担当 ～人材開発の全体像をつかもう～

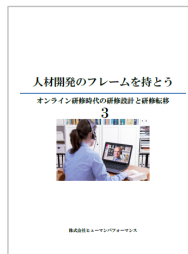
- 1.人材開発の前提ー目的・顧客・視点・成果指標
- 2.人材開発のふたつの業務フロー
- 3.人材開発担当の実務と注意すること
- 4.研修成果が明確な事例の特徴
- 5.人材開発担当に必要な能力と自己啓発



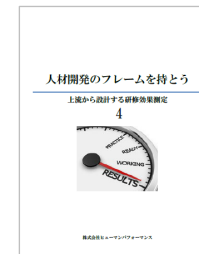
5章 P55



5章 P58



5章 P54



5章 P61



4章 P42



P33