

成功する人材育成 12 のTIPS

～成果で差がつく研修の設計と実践のウラ技～

IDEA DEVELOPMENT(株) 代表取締役 Jason Durkee

■最強の教育研修を実現するために

教育研修を実施する目的は対象者の「行動変容」であるという原点が、しばしば忘れられていないだろうか。その結果、やりっ放しの自己満足に終わったり、経営陣から成果を問われ、人事・教育担当者が苦しい言い訳をせざるをえない立場に追いやられたりする。ただ、原点を再確認すると「定着」が問題を解決するキーワードに浮上する。一流講師を招き派手なセミナーをぶち上げ、その日だけ会場が沸いても、おそらく対象者の行動変容およびその定着は難しいことは容易に想像できるだろう。といて、眠気を誘う非効率な座学を繰り返しても効果は出にくい。20年以上にわたり日本企業への研修指導で成果を生み出してきた本稿の著者は、事前学習・当日の演習・職場に戻ってからの実践確認というメリハリの利いた合理的な研修設計および効率的な進行がポイントになるとコツを明かしている。さらに効果測定のやり方にも注目の手法を公開。研修内容を実践して成果を出しているグループを対象に測定すればよく、人事・教育担当者が成果を悩む必要はないとの示唆だ。新年度の研修計画の策定に当たって、自信を持って取り組むための有益なヒントを得ておきたい。

(編集部)

CONTENTS

- No.0 人材育成の知識確認
- No.1 研修で解決できない問題は断る
- No.2 受講者の職場での成果から考える
- No.3 ラインマネジャーを巻き込み上司のメリットを強調する
- No.4 「絞る・減らす・捨てる」で研修効果を高める
- No.5 アウトプット主体で設計する
- No.6 効果的な教材準備5つの工夫
- No.7 講師の最も重要なスキルはプレゼンではなく演習の進行
- No.8 研修後の定着と職場活用が重要に
- No.9 定着のためにサポートを
- No.10 一流講師の単発研修よりシリーズ研修が効果的
- No.11 最強の研修「ブレンドラーニング」を設計する
- No.12 3つのステップで簡単な研修効果測定を

■Jason Durkee (ジェイソン・ダーキー) :

米国シアトル生まれ。1992年来日し上智大学に入学。卒業後、研修企画会社に就職し10年間勤務。2003年に独立起業。日本を代表する大手企業から外資系企業まで幅広い業種のクライアントに対して、研修プログラムの企画および講師として、5万人以上の能力アップとビジネス成果の向上に貢献した実績を持つ。著作に『ビジネス英語の技術』『ガツンといえる英語』(Japan Times) ほか。

■IDEA DEVELOPMENT(株) アイディア社 :

企業向け研修の企画・実施サービス、企業内人材育成のコンサルティング・サービスを展開。優れたアイデアを生み出すクリエイティブな力、価値を生み出すコミュニケーションができる力、グローバル競争を勝ち抜く力、3つの「力」の開発に定評がある。

●住所：東京都新宿区新宿2-2-10 サニープラザ新宿御苑606 ●TEL：03-5368-0890

●URL：https://ide-development.com

