

企業研修の質をつくる

人材育成業務活動の視点からの提案

NPO人材育成マネジメント研究会 副理事長

堤宇一

2013年1月

学習目標と90分間の過ごし方

◆企業内教育の実施目的や求められる要件を自分の言葉で説明できる

- ▶企業内研修の実施目的(持論)を語り合う
- ▶企業内研修の質(持論)を語り合う
- ▶参加者相互が学び合う

目 次

- I. 「学習」の定義と学習モデル
- II. 学校教育と企業内教育の相違点
- III. (企業内の)「教育に求められる要件」
- IV. HRDサイクルモデルと主要理論
- V. まとめ&質疑応答

自己紹介 (堤)

➤ 専門テーマ:

教育効果測定 & インストラクショナルデザイン

➤ 著書など:

Implementing Training Scorecards: SQC Problem-solving Training Program – Toyota Industries Corporation ASTD 2003

あと一步だった営業成績はこうすれば伸びる! (共著) 税務経理協会 2005年

はじめての教育効果測定(編著) 日科技連出版社 2007年6月

教育効果測定の実践(編著) 日科技連出版社 2012年3月

コミュニティの变革とデザインの心理学(共著)(仮) 新曜社 2013年3月予定

➤ 所属:

株式会社日立総合経営研修所 企画G 部長代理

NPO法人人材育成マネジメント研究会 副理事長

学習とは

「学習」とは、

経験によって生じる比較的永続的な行動の変化

知識観

「知識」を、どう捉えるか、その捉え方の違いを「知識観」という。

この「知識観」の違いが、教育方法やアプローチ方法を変える。

代表的学習モデル

■ 学習転移モデル

知識を現実の場に転移する／知識を注入する

■ 経験学習モデル

経験⇒省察⇒概念化⇒実践(※サイクルモデル)

■ 正統的周辺参加モデル

仕事のなかの学び(状況的学習論)

学校教育と企業内教育の違い(演習1)

<演習>

「学校教育と企業内教育の違い」を以下の観点から比較し、自分達の考えを整理してください。

比較軸
➤ 教育実施の目的
➤ 教育で扱う課題やテーマ
➤ 組織内での教育の位置づけ
➤ 学習対象者
➤ など

チーム討議 ……10分

発表 ……7分(3チーム×2分)+コメント

学校教育と企業内教育の違い

比較軸	学校教育	企業内教育
教育実施の目的		
教育で扱う課題やテーマ		
組織内の教育の位置づけ		
学習対象者		

Copyright(C)2013 Uichi Tsutsumi,
All rights reserved

9

HRDM

(企業内の)教育に求められる要件(演習2)

<演習>

「(企業内の)教育に求められる要件」を整理してください。

研修は、イベントや余暇で実施される訳でなく、競争に勝つための投資活動として実施される。だとしたら、「教育に求められる要件」は何ですか？

検討軸:「研修の品質特性(魅力)」

チーム討議 ……15分 (個人研究+グループ研究)

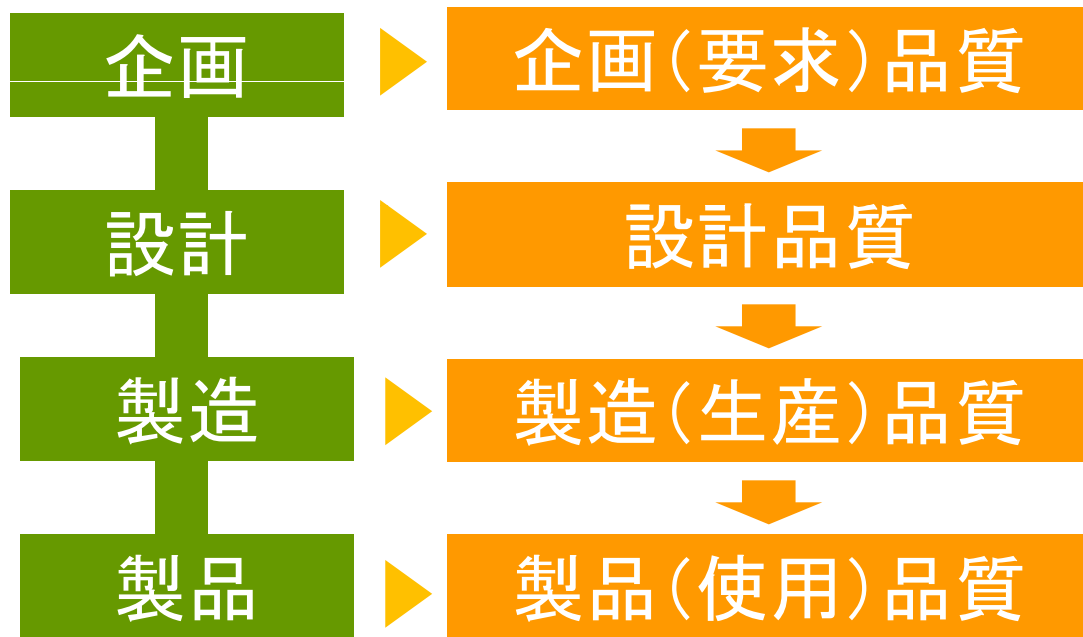
発表 ……10分 (3チーム×3分)+コメント

10

HRDM

Copyright(C)2013 Uichi Tsutsumi, All rights reserved

品質を作り込む4工程



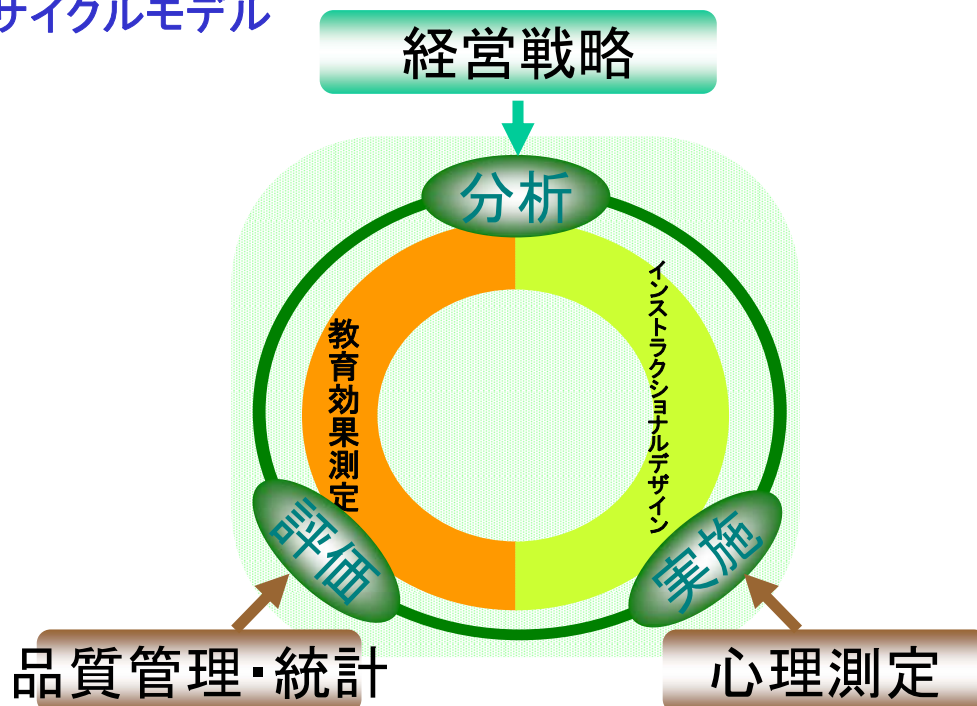
Copyright(C)2013 Uichi Tsutsumi,
All rights reserved

11

HRDM

研修の品質を作り込む工程

HRDサイクルモデル



Copyright(C)2013 Uichi Tsutsumi,
All rights reserved

12

HRDM

本著作物は原著作者の許可を得て、株式会社日本科学技術研修所（以下弊社）が掲載しています。本著作物の著作権については、制作した原著作者に帰属します。

原著作者および弊社の許可なく営利・非営利・イントラネットを問わず、本著作物の複製・転用・販売等を禁止します。

所属および役職等は、公開当時のものです。

■公開資料ページ

弊社ウェブページで各種資料をご覧ください <http://www.i-juse.co.jp/statistics/jirei/>

■お問い合わせ先

(株)日科技研 数理事業部 パッケージサポート係 <http://www.i-juse.co.jp/statistics/support/contact.html>