

研修企画担当者研修

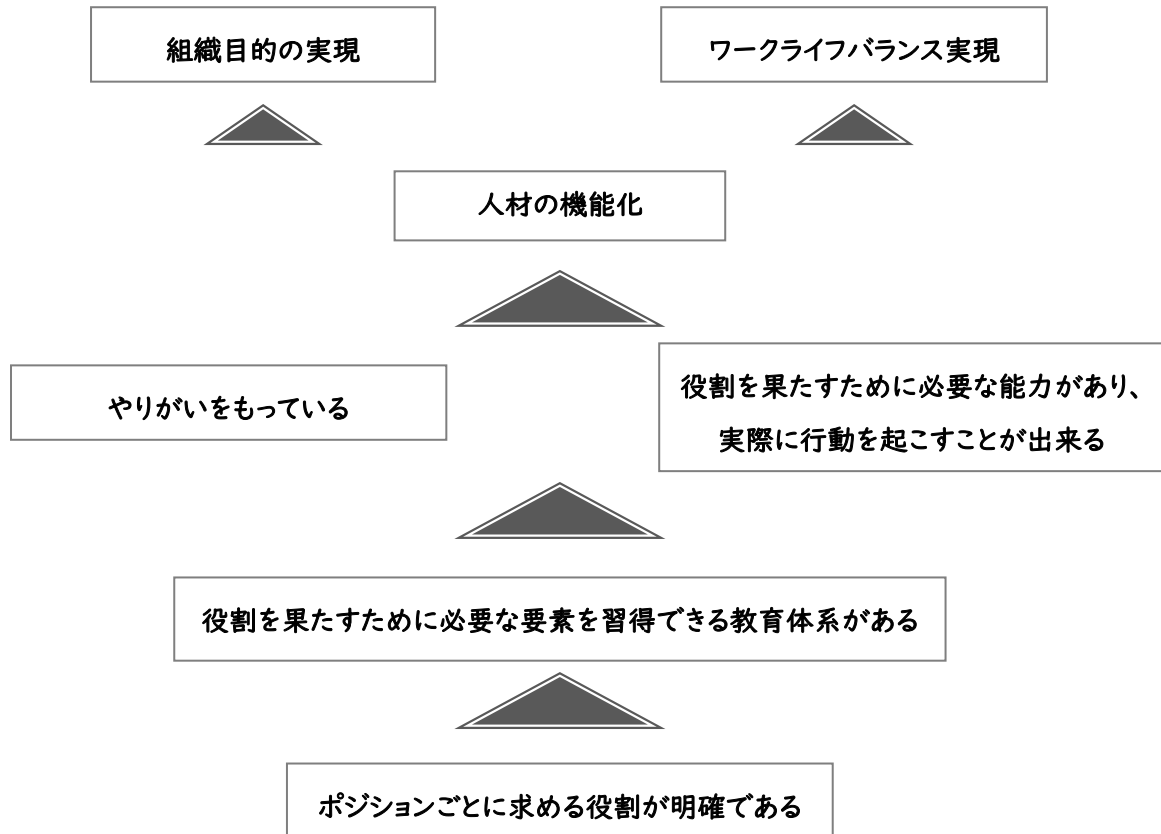
対象者：研修企画担当者、人材育成担当者

1. 研修の目的

人材開発の目的を明確化し、教育体系のポイントについて、研修プログラム作成から評価の仕方まで習得する。

2. 研修の全体像

【研修終了後イメージ】



【研修内イメージ】

座学&個人ワーク

グループワークであぶり出した問題意識への解決策と人材の機能化に向けて必要な要素を体系的に学んでいただきます。

【テーマ】

人材が機能するためには何が必要か

グループワーク

人材が機能するためには何が必要か、グループワークの中で受講者様に考えていただき、一定の結論と問題意識を明確にして頂きます。また、講師より、グループワークの議論に関係した実際の事例をお伝えし、人材の機能化に向け、参考にして頂きます。

3. 研修内容

PW=個人ワーク GW=グループワーク RP=ロールプレイング

	内容	詳細、得たい成果
9:00	1. 研修の目的と全体像 ■グループワークの実施 (GW) 問題意識を各人がもつことにより、研修における生産性を高めていきます。 テーマ:人材が機能するためには何が必要か (1) グループワークの進め方を説明 (2) 全員で意見を洗い出し、付箋に記入 (3) WB (または模造紙) に意見を貼り、カテゴリーに分ける (4) カテゴリーを見て、皆でテーマについて議論する (5) 現実的に想定される課題は何か議論する (6) 想定課題に対する対策を結論とする (7) <u>自身の問題意識を明確にする</u> ■座学と個人ワークの実施 1. 受講者が前向きに捉える人材開発の目的 (1) 組織側の目的 (2) 受講者側の目的 (受講者を前向きにする伝え方) 2. 職員の機能している状態からみる人材機能化の全体像 (1) 職員の機能している状態とは (2) 各要素を立たせるために必要な取り組み 3. 研修体系のベースは各ポジションに期待する役割内容 (1) 各ポジションに対する期待を具現化 —マトリックス化— (2) 期待を果たすために求められる能力 (行動) を体系化 4. 研修プログラム作成時のポイント (1) 受講者の当事者意識の度合いが研修効果に直結する (2) 受講者の当事者意識醸成方法 —GW の効果的活用— (3) 受講者の吸収レベルを上げる「楽しさの醸成方法」 (4) 座学、GW、PW、RP の使い方 (5) 研修プログラムの良い事例、改善すべき事例 5. 階層別研修と選抜研修のポイント 【階層別研修】 (1) 階層ごとの役割が明確になっているか (2) 役割達成に必要な要素を網羅した研修になっているか 【選抜研修】 (1) 選抜研修の目的に合った選抜基準が明確になっているか (2) 上長推薦の重要性 (3) 本人の参加意識を確認することと確認方法 6. 育成型ローテーションの実施 目標管理とキャリアプランの重要性と実施方法 7. 研修の効果検証 (1) 効果検証方法の種類と使い方 (2) 効果検証方法の良い事例、改善すべき事例 ■1日の振り返り	● 議論のテーマは、「人材が機能するためには何が必要か」です。 組織目的と個人の自己実現を図るために、人材が人財へと成長するためには何が必要なのか、出来る限り受講者様に考えていただき、一定の結論と問題意識を明確にして頂きます。 グループワーク終了後、ワーク結果に合わせて、最適な参考事例を講師からお伝えします。受講者様が議論された内容に照らし合わせて説明しますので、当事者意識をもって聞いていただけるかと存じます。また、グループワーク中に講師が各班を巡回し、意見の偏り、モレなどをアドバイスいたします。 ● 1について 人材開発の目的を組織側と受講者側の各目線で確認します。受講者が人材開発の必要性を自分事として捉えることをポイントとします。 ● 2について 人材開発における研修の位置づけを全体から確認します。 ● 3について 研修体系構築時のポイントについて、各ポジションに対する期待を具現化する必要性を確認します。 ● 4について 研修プログラムを作成するための必要な要素を体系的に確認します。また、良い事例と改善事例を見比べ、作成イメージを鮮明にしていきます。 ● 5について 選抜研修では不明確な選抜基準や人事目線のみの選抜などが、多くの組織体で失敗の原因となっています。その点に触れながら、選抜する際の留意点を確認します。 ● 6について 育成型ローテーションを実施する際のポイントを目標管理とキャリアプランに触れて確認します。 ● 7について 研修の効果検証について、複数ある検証方法を確認します。 また、良い事例と改善事例を見比べ、効果検証する際の留意点としてイメージを鮮明に頂きます。

16:30