

2008年10月25日(土)開催 | 基盤教育研究分科会

## インストラクショナルデザインの適用研修の事例発表

テーマ	インストラクショナルデザインの適用研修の事例発表
開催日時	2008年10月25日(土) / 14:00~17:00
会場	明治大学 紫紺館
参加者	13名
講師	日本ベーリンガーインゲルハイム株式会社 事業企画本部 能力開発部 / 早川勝夫氏
ナビゲーター	堤 宇一 人材育成マネジメント研究会

### ※URL に画像 6 個表示されていない

#### ■ナビゲーターコメント

こんにちは、堤宇一@人材育成マネジメント研究会です。

第5回トピックわ談会を実施いたしました。

今回は、成果に焦点を当てずに実施されていた研修業務を見直し、効果の見える研修業務を行なう部門への組織変革の取り組みを軸として、研修開発にかかわる ID 適用例を日本ベーリンガーインゲルハイム社の早川氏より、ご紹介いただきました。

早川さんが、同社営業部門の能力開発部長に就任された当時は、憂鬱事項満載の組織でした。例えば、

講師は、研修をデリバリーする事しか興味がない。

参加者は無理やり研修に送り込まれていて、やる気が無い。

研修の提供が組織成果と関連しない。

人材が大切というが、教育部門の地位は高くない。

そんな状況を打破するために取った行動は、営業で培った問題解決能力のフル活用

でした。具体的には、以下の5つの行動です。

現場が困っていることを探しに、現場に出かけ分析をする

問題を解決するための原因を突き止め、それを打ち破るための施策だけを行なう

研修のゴールを明確に定め、それを達成するための方法と内容を論理的に組む立てる

講師の研修デリバリースキルを高め、効率的な研修運営を進める

研修改善を目的としたデータを収集し、愚直に改善する

氏曰く「やっている最中は全く気付かなかったが、結局、インストラクショナルデザインのADDIEモデルを適用していたことに、後になって気付いた」ということでした。

組織成果に貢献することに集中する。貢献に焦点を当てると人材育成スタッフがやるべきことが見えてくる。成すべきことを高いレベルで仕上げるためには専門性が必要、だから専門性を磨くといったプロフェッショナルになるための好循環のサイクルが回されていました。早川さんの話を伺いながら、我々が目指す人材育成部門のあるべき姿を、そこに見た感じがしたわ談会でした。

次回の11/8(土)は、アルプスビジネスクリエーション社より岸本氏をお招きし、「職場のストレスマネジメント」について、対処策やコンサルテーション事例などについてお話いただきます。

人材育成マネジメント研究会 代表 堤宇一

開催日 2008年10月25日(土)