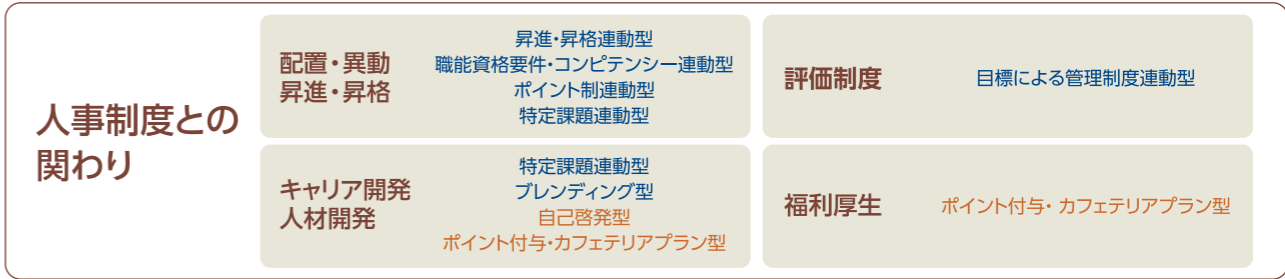


通信研修の様々な活用形態

それぞれの概要、導入メリット、留意点

同じ『対象者必須受講(指名受講型)』、もしくは『自己啓発受講(受講者選択型)』に属する活用形態であっても、目的や導入のメリットはそれぞれに異なります。ここでは、様々な特長を持つ通信研修の活用形態の一つひとつについて概要、導入のメリット、導入する際の留意点などをご説明します。



対象者必須受講 (指名受講型)

No.	活用形態	関係する人事制度	概要(再掲)	導入のメリット	留意点
1	昇進・昇格連動型	配置・異動 昇進・昇格	昇進・昇格の要件として、昇進・昇格前後に学ばせたい知識やスキルを習得させるために通信研修を受講する形態。	・昇進・昇格といったキャリアの節目における学習機会を付与し、必要な能力要件を備えさせることができる。 ・階層ごとに求める役割・能力など、組織からの期待役割を伝え、特定の階層のメンバーに共通認識/共通言語を持たせることができる。	・必須での受講の場合、やらされ感を持って受講するおそれがある。事前のアナウンスで、昇進・昇格に際して学習することの意味を対象者に説明し、レディネスを高めておくようにする。
2	ポイント制連動型	配置・異動 昇進・昇格	通信研修をはじめ、研修コースにポイントを付与し、既定ポイントを取得していることを昇進・昇格の必須条件とする形態。	・昇進・昇格の際に一定程度以上の能力やスキル、態度が身につけているよう、メンバーが主体的・計画的に学びを進めることができる。	・ポイント取得のみを目的としたコース選択・受講に終わらないよう、学びの方向付けを上司やメンターが行ったり、受講モデルケースを提示したりする。
3	職能資格要件・コンピテンシー連動型	配置・異動 昇進・昇格	メンバーに求める職能資格要件やコンピテンシーを提示した上で、その習得のために通信研修を受講する形態。	・各等級ごとに求められる要件に連動した学習を計画的に展開できる。 ・人事制度のコンセプトに沿った人材育成ができる。	・要件が複雑化していたり形骸化していたりすると、それらに連動させたコース紹介を行ってもメンバーが関心を示さないため、要件を分かりやすく整理しておく。
4	目標による管理制度連動型	評価制度	期初の目標設定時などに上司とメンバーが話し合い、必要な知識・スキル等の習得を目標に設定して通信研修を受講する形態。	・目標による管理のサイクルと連動した形で、メンバーに明確な目的・目標を持った学習を促せる。 ・上司とメンバーの、キャリアや能力開発に関するコミュニケーション機会を創出できる。	・上司とメンバーの目標面談が十分でない、受講が形骸化するおそれがある。目標を立てる際、メンバー各人と対話の上、十分に各々の課題と意思を把握しコースを決定する。
5	特定課題連動型(全社・部門・資格取得)	配置・異動 人材開発	全社あるいは特定の部門別、また職務や職能、管理者やOJTリーダーといった役割別の課題に対応するため、必要な知識やスキル、資格取得のために通信研修を受講する形態。	・集合研修より廉価で、広く一斉に研修を実施できる。 ・スケジュール合わせや会場の手配、立会いなどの手間がかからず、速やかに問題対処のための学びに取り掛かることができる。 ・地域、勤務形態・時間、個々の業務や都合に関わらず、全メンバーが任意の時間・場所で学習を進めることができる。	・必須での受講の場合、やらされ感を持って受講するおそれがある。事前のアナウンスで、その課題に取り組む理由や意義などを説明しておく。
6	ブレンディング型	人材開発	集合研修の事前または事後に、通信研修を活用し、それぞれの学習手段の特長を融合させて学習効果を高める形態。	・事前知識の有無による受講者レベルのばらつきをならし、集合研修に備えることができる。 ・集合研修で学んだことの事後の定着や、振り返ることでの新たな気づきに役立つ。	・事前学習が十分になされて研修全体の効率が高まるよう、通信研修と集合研修それぞれの意義を説明し学習を促進する。 ・研修後に事後学習として行う場合は、研修時の意欲を持続させるための働きかけが必要。

自己啓発受講 (受講者選択型)

No.	活用形態	関係する人事制度	概要(再掲)	導入のメリット	留意点
1	ポイント付与・カフェテリアプラン型	人材開発 福利厚生	年間で受講可能な学習機会をメンバーへポイントで付与し、既定のコース群(集合研修、セミナーを含む場合もあり)から受講コースを任意で選ぶ形態。	・通信研修受講など自己啓発関連の項目を優遇することにより、学習へのインセンティブが働く。	・能力開発に役立つ形での利用が促進されるよう、能力開発につながるコースの受講を動機づける工夫をする。
2	自己啓発型	キャリア開発・ 人材開発	企業・組織で受講可能なコース群を選定して組織内で紹介し、受講料補助など組織からの一定の支援を設けた上で受講を募る形態。	・メンバーの様々な学習ニーズに対応可能であり、その後のキャリア開発に役立つ。 ・組織全体に展開することにより、自己啓発する(学ぶ)風土醸成につながる。	・組織からの意図的な制度設計や働きかけがあいまいだと、自己啓発学習制度が形骸化する可能性もあるので、制度設計や働きかけを丁寧に行う。