

通信研修の活用形態例

通信研修にはさまざまな活用形態があります。

貴社の育成目的や人事制度との連動を考慮し、効果的な活用形態を検討してください。

自己啓発受講

キャリア開発型

人材育成方針や組織ニーズを反映したコース、社員のキャリアパスや現場の課題解決につながる学習テーマを紹介し、受講料補助などの組織からの一定の支援を設けた上で受講を募る形態。

受講コースは任意選択であるが、一部コース群を人事制度と連動させるケースもある。組織からのメッセージと働きかけを丁寧に行うことが大切。

目標管理連動型

期首の目標設定時などに社員と上司が話し合い、必要な知識・スキル等の習得を目標に通信研修を受講する形態。上司とのコミュニケーション機会が創出できるとともに、社員のモチベーションアップやキャリア形成にも効果がある。

コンピテンシー 連動型

社員に求めるコンピテンシーや職能資格要件を提示した上で、その習得のために通信研修を受講する形態。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。

福利厚生型

年間で受講可能な学習機会を社員へポイントなどの形で付与し、既定のコース群（通信研修の他に集合研修や講演会などを含む場合もあり）からコースを任意で選ぶ形態。教養系や資格取得のコースを充実させることで、従業員の興味関心を高める工夫が必要である。

対象者必須受講（指名受講）

昇進・昇格連動型

昇進・昇格の要件として、習得させたい通信研修のコースを選定し、受講者を指定した上で、受講を必須化する形態。昇進・昇格といったキャリアの節目に学習機会を設けることで能力要件を備えることができる。必須受講の場合、学習の意味づけや必要性をしっかりと伝え、受講にあたっての心構えを高めておくことが重要となる。

ポイント制連動型

通信研修をはじめ、研修を受講・修了するごと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。能力開発状況をポイントで管理することにより、社員のキャリア開発とキャリア管理を同時に行うことが可能となる。

課題解決型

全社や部門別、あるいは職務や職能、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。全社員受講のコンプライアンス研修や内定者向けの通信研修なども該当する。

ブレンド型

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の習熟度のバラツキ軽減や、集合研修受講後の知識の定着や振り返りに活用できる。