

てらこや かわら板

IDの実践において「非教育的な介入策」を考える ～HPIの視点から～

研修が担う責任範囲を 考える

HPI 視点

Human
Performance
improvement



講師

愛媛大学
大学連携 e-Learning
教育支援センター 四国

愛媛大学分室
准教授 根本淳子氏

3月8日（火）の てらこや勉強会 では、愛媛大学の根本淳子准教授をお迎えし、ID活用に関する座談会+質問相談会を開催いたします。突然ですが、ID活用において“ゴール設定”にお困りになったことはないでしょうか？ビジネスとしての“ゴール”、企業にあるべき人材としての“ゴール”、トレーニングの“ゴール”…特にビジネス・あるべき人材のゴールがぶれると教育設計全体に大きく響き、せっかく考えた教育企画が水の泡になってしまいます。ぶれない“企業・人材のあるべき姿”を考え、成果をあげる教育設計をするためにHPI（Human Performance improvement）視点を取り入れたID実践をみなさんと一緒に考えたいと思います。

HPIとは？

人が関わって発生するパフォーマンスのギャップを明確にして解決することで
ビジネスゴール（組織の目標）を達成させる体系的なアプローチ方法

ヒューマンパフォーマンスインプルーブメントの略で、ATD(Association for Talent Development)が定義づけており、組織課題解決を人材の視点からとらえる考え方です。

人材のあるべき姿と現状のパフォーマンスギャップを洗い出し（ビジネス分析、パフォーマンス分析）、根本的な原因分析を行い、現状とのGapを埋める適切な介入策を検討・選択・実行し（介入策の選択・実施）、実行結果を評価測定するシステムのアプローチです。

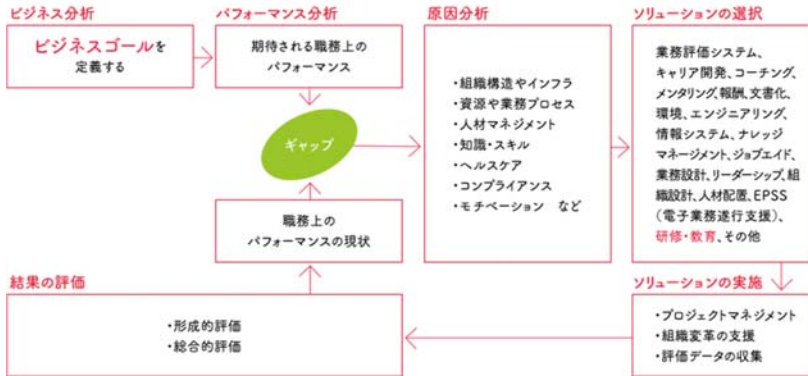
組織課題解決を実施するための概念として「組織開発 OD」は知られていますが、ODは経営的視点から組織の課題を抽出するのに対し、HPIは人材の視点から組織の課題を抽出し、問題解決をしていくフレームワークです。

いつもは、研修に焦点を当てて人材育成を担当されている方も、いつもと違った視点から自組織の人材開発について考えてみませんか。

HPI視点から“あるべき姿と現状のGAP把握”をする

HPI 図

ビジネスとパフォーマンスのあるべき姿を定義することからスタート



HPI(Human Performance Improvement)
Van Tiem, D. M., Moseley, J. L., Dessinger, J. C., & Gilmore, E. R. (2004).
Fundamentals of performance technology: A guide to improving people, process, and performance.

※詳細は[コチラ \(サンライトヒューマン TDMC HP\)](#) をご参照ください！

講座概要

テーマ : 座談会 『IDの実践において「非教育的な介入策」を考える ～HPIの視点から～』

講師 : 根本淳子先生 (愛媛大学 大学連携 e-learning 教育支援センター 四国愛媛大学分室准教授)

ファシリテーター : 森田晃子 (サンライトヒューマン TDMC 株式会社 代表取締役)

日時 : 2016年3月8日(火) 18:45～21:00 (開場 18:30)

アジェンダ : 18:45～ ウェルカムドリンク (15分)
19:00～ 根本先生 講演 (60分)
20:00～ パネルディスカッション&QA (60分)

会場 : サンライトヒューマン TDMC 株式会社
〒101-0041 東京都千代田区神田須田町 1-18-1 アーバンスクエア神田 801

受講費 : 5,000円(税込) *当日会場にてお支払いください

事前課題 : ご自身の社内における ID 実践の取組みにおいて、HPI 視点をどのように取り入れているか
考えておいてください。

持参物 : 筆記用具、(お持ちの方のみ) ビジネス ID 認定証

* 取得単位 : ビジネス IDexpert の修了認定者の方は、更新単位 (2 単位) 取得対象講座となります。