

参加者にとっての目的


経営層/メンバーの期待


→ 目的・狙い


主催者の想い

人材育成


PM力向上


自己研鑽  やる人はやるがやらない人はやらない。強制力が必要？


目的として明確なので有効 


PMBOK  PMBOK自体の研修ではなく、知識エリアを対象とした方がやりやすいのでは？


 社外講習などのほうが充実している可能性あり。どう差別化するのか。

研修  効果があるかどうかは内容による

ケーススタディ（ナレッジ共有）  ケースの選択が難しい 社内に良いケースがあれば良いが、無い場合は外部から取り入れる


 外部ケースの場合、現場の作業に結びつかないため、参加者がピンとこないことも考えられる


 一般的に工数大。


PMケースメソッド  ケースメソッドSGの情報を入手する。効果的なケースなど


グルーブメンタリング


メンタリングプログラム


たすき掛けのメンタリング  ライン以外からのメンタリングが特に有効


メンタリング技術の習得が必要 

1 to 1メンタリング 

 メンタリングを人事制度化はあるのか？

人事制度化  PMコミュニティでメンタリング手法、実践方法を研究し人事へ提言、人事がコンサルを入れてプログラムとして実現

 弊社でも実施したケースがありますが、参加者のレベルを合わせないと活性化が難しいです。

 弊社では結構有効です。違う部署の人たちがあつまるのがよい。


PM技術の伝承（読み物ではダメ、ナレッジ共有）


PM成功体験と成功の理由の伝承

PM失敗体験と失敗原因の伝承  当事者じゃないと語れないが、当事者は語りがらない。

PM行動・行動の理由の伝承

PM経験者からのヒアリング（PM、PM候補者がやる）


 PMケースメソッドが有効

外部委託の方法・注意点整理  ほかにいろいろな要素があるはず


「PM虎の巻」の作成


PMノウハウの共有  作るという行為自体がPM力を上げる


 工数大？

 上記読み物ではだめに矛盾

PMスキルの定義・体系化


実務への効果  あるが、評価は難しい、


 KPIをどうするか

 ニーズは強いが、何をすれば向上できたか評価が難しい。



PMP合格者増

PMアセッサ（監視者）の育成

アセッサの教育  PMとは異なる？別のスキル、能力も必要では？

 PMOとの違いが？

PM人口増

 人事教育との役割分担の整理が必要では？  弊社では、PMコミュニティによる出口として人事に渡すこともある（PMとして受けるべき研修を作って、その後人事にて継続実施）


組織の活性化

モチベーション維持・向上


部門を超えた交流の場

課題解決

マーク凡例

ヒント： 

意見： 

困りごと： 

疑問： 