



atd2016

INTERNATIONAL CONFERENCE & EXPOSITION

MAY 22-25, 2016 | DENVER, CO

CONTENT

COMMUNITY

GLOBAL
PERSPECTIVES

ATD2016 報告書

2016年7月2日

有限会社ジェイシップ 田岡純一

目次

- **ATD2016 概要**
- デンバーとATD会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- ジェネラルセッションレポート
- セッションレポート

ATDについて

ATDは、2014年まではASTD（American Society for Training & Development）の名称で親しまれてきましたが、昨年ATD（Association for Talent Development）に変更になりました。

もともとは1943年に設立された非営利団体で、世界中の企業や政府等の組織における職場学習と、従業員と経営者の機能性の向上を支援することをミッションとした、訓練・開発・パフォーマンスに関する、世界第一位の会員制組織です。米国ヴァージニア州アレクサンドリアに本部を置き、現在100以上の国々に41,000人余りの会員（会員には20,000を越える企業や組織の代表が含まれる）をもっています。

ビジネスのグローバル化が急速に進む中、グローバルコミュニティ全体で組織開発や人材育成、能力開発を考える必要性が高まっていることや、私たちの仕事はもはや「トレーニング」という言葉では十分に表現できないとの背景もあって名称が変更されました。

ATDは国際的な企業と産業の訓練資源に対して比類ないアクセスをもち、この団体の事業は、世界の最高水準にあると認められています。

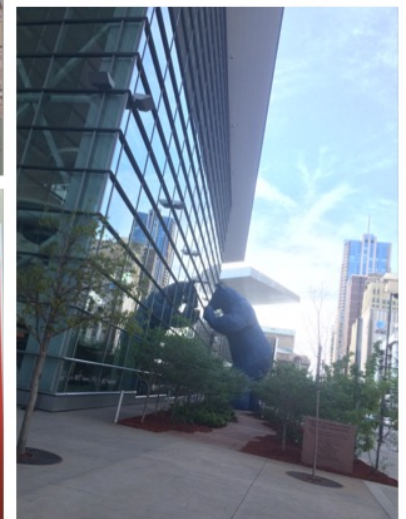
ASTD International Conference & EXPO

2001年以降の開催地 ※2015年以降 ATDに名称変更

2001年 オーランド
2002年 ニューオリンズ
2003年 サンディエゴ
2004年 ワシントンDC
2005年 オーランド
2006年 ダラス
2007年 アトランタ
2008年 サンディエゴ
2009年 ワシントンDC
2010年 シカゴ
2011年 オーランド
2012年 デンバー
2013年 ダラス
2014年 ワシントンDC
2015年 オーランド

2016年 デンバー

2017年 アトランタ (2017/5/21-24)



ATD2016 International Conference & EXPO概要

開催期間： 2016年5月22日～25日の4日間

開催場所： 米国コロラド州デンバー
コロラド・コンベンションセンター

今回のテーマ：**Content, Community, Global Perspectives**

“グローバルな視点で世界中の人々とつながる”

内 容： サーティフィケート・プログラム
プレコンファレンス・ワークショップ
ジェネラル・セッション: **3**
コンカレント・セッション: 約450以上
エキスポ (約100社)



ATD2016の主要テーマ

<コンテンツ・トラック>

1. Career Development (キャリア開発)
2. Global Human Resource Development (グローバル人材開発)
3. Human Capital (ヒューマン・キャピタル)
4. Instructional Design (インストラクショナル・デザイン)
5. Leadership Development (リーダーシップ開発)
6. Learning Measurement & Analytics (ラーニングの測定と分析)
7. Learning Technologies (ラーニング・テクノロジー)
8. Management (マネジメント)
9. The Science of Learning (学びの科学)
10. Training Delivery (トレーニング・デリバリー)

<インダストリー・トラック>

1. Government (行政)
2. Healthcare (ヘルスケア)

ATD2016の参加国・参加者数

トータル : 約10,200 名 (前年比 → プラス600名)

国外トータル : 約1,800名、83カ国 (前年比 → マイナス400名、マイナス9カ国)

国外カ  加者の韓国順: 274名 (前年比 → -17名)



カナダ: 196名 (前年比 → -15名)



日本: **156名** (前年比 → -16名)



中国: 142名 (前年比 → -21名)

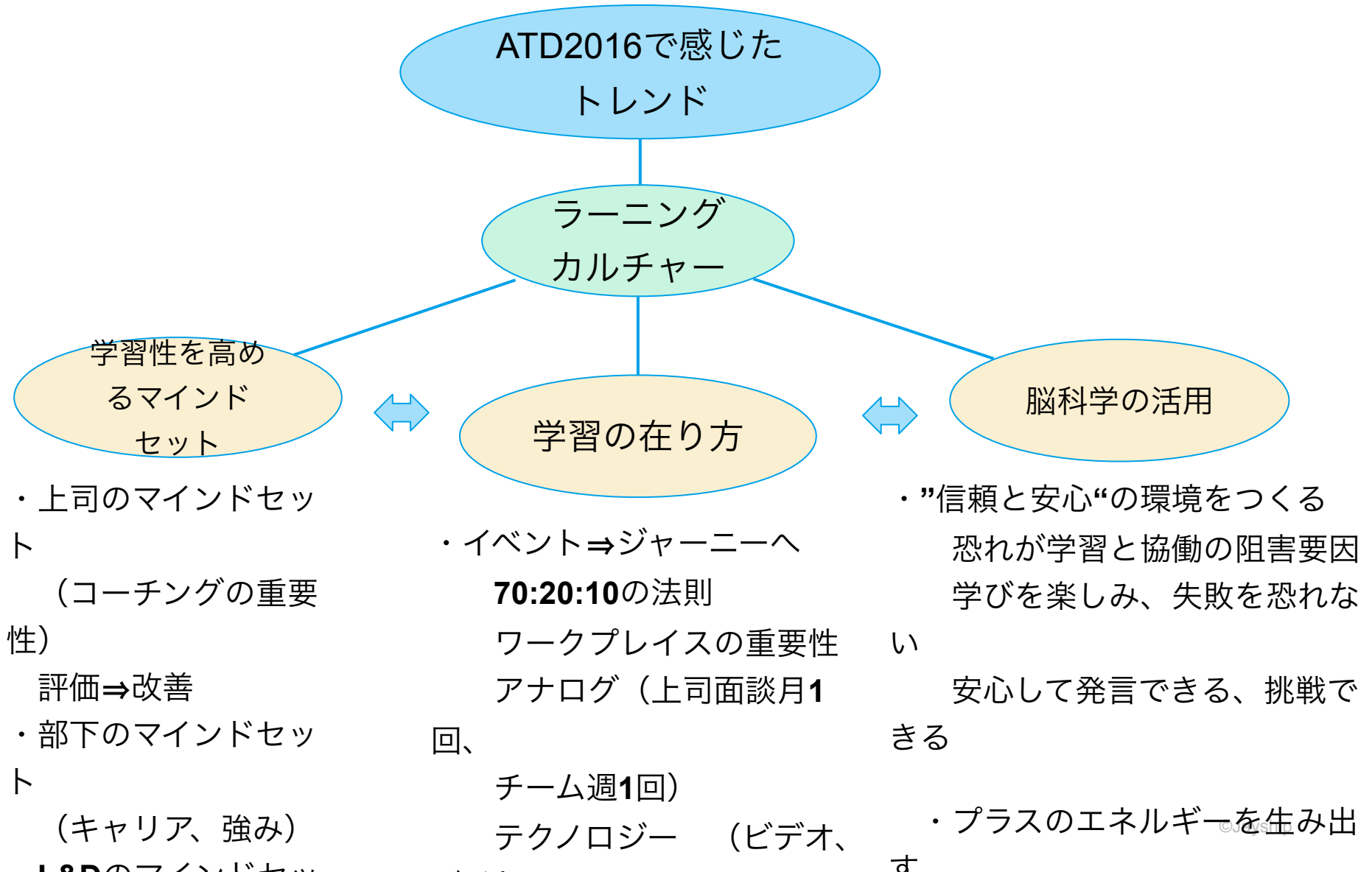


UK: 90名

余談: 昨年5位のブラジルは参加者数が半数以下に減り7位でした



ATD2016で感じたトレンド



目次

- ATD2016 概要
- デンバーとATD会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- ジェネラルセッションレポート
- セッションレポート

目次

- ATD2016 概要
- デンバーとATD会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- ジェネラルセッションレポート
- セッションレポート



ジェネラル・セッション-1： Simon Sinek



写真はATDホームページより引用

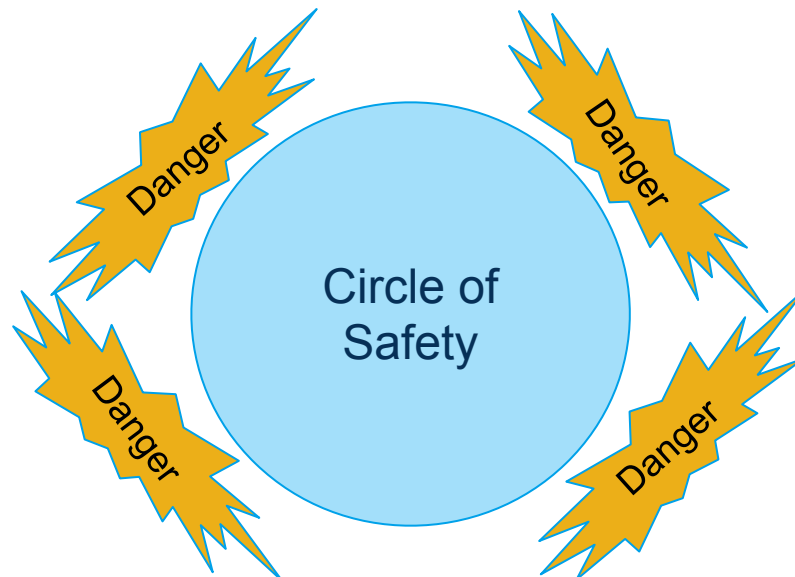
Simon Sinek

Bestselling Author
And Visionary Thinker

ATD-ICEの基調講演のトップバッターを飾ったのはサイモン・シネック氏。

彼の講演は5万年前のホモサピエンスの時代にさかのぼりつつ、求められるリーダーシップについて語られました。

「結論から言うと、リーダーの仕事はメンバー全員が安心、安全だと思える環境を創ること。ホモサピエンス時代も周りの環境は厳しく、常に外敵に囲まれた中で生活していた。その中で当時のリーダー達は協力と信頼を築き上げることで安心で安全な環境をつくることに努めてきた。今の時代もVUCAの時代と言われる通り、環境は厳しく変化も激しい。そんな中メンバー達が自分らしく生き活きとその力や才能を発揮するには、今の時代も同様に安全で安心な環境が担保されているかどうかに影響される。」という点を強調していました。



外は今も厳しい
組織の中は変えられる

※リーダーは協力を生み出し、互いの信頼が育まれる
取り組みを行うことによって安全、安心な環境をつくりだす

ジェネラル・セッション-1 (続き)

安全で安心な環境は人にポジティブな感情を生み出し、主体的で発想力豊かに行動を起こす機会を与えてくれます。一方恐れがあり、安全でないと感じてしまうと人は自己防衛に力を注いでしまいます。発想力は乏しくなり保守的で、自己保身の意識が高まってしまいます。

安全で安心な環境において、人はポジティブな感情を生み出す4つの脳内物質を生成するとのこと。

4つの物質とは

- エンドルフィン
 - ドーパミン
 - セラトニン
 - オキシトシン
- エンドルフィンはモルヒネの6.5倍の鎮痛作用があると言われるほど鎮痛効果が高い。
目的に向かって夢中になって取り組んでいる時、マラソンランナーがゴール目指して走るときに生じるランナーズハイの状況が生まれる。しかしその目的が達成されると一気に疲れがでたり痛みが生じたりする。
 - ドーパミンは目標を達成した時に生み出され高揚感につながる。TO DO LISTを消すときにも、その効果を感じることができる。やる気の分子とも言われ、動機づけ、集中力アップ等の効果が期待される反面、インセンティブ的なご褒美を与えすぎてしまうと自己中心的になったり、中毒症状に陥るリスクもあるので注意が必要。

ジェネラル・セッション-1 (続き)

- セラトニンとは、表彰式など皆が祝ってくれる中で、自分自身の価値を感じたり、誇りを感じたりすることで生み出される。この感覚が欠乏すると不安が高まり、ひどい場合はうつ状態になってしまう。事例としてGEやシティバンクのローパフォーマーをレイオフする事例をあげ、それをしてしまうと一気に不安感が高まり、自己防衛感が高まり協力協働姿勢が弱ってしまう。

サイモン・シネック氏曰く、「人は心だ、心の数は減らせない、利益が少ないときは皆で分け合おう、人は安全だとわかると協力し合うようになる」

この事例を述べたとき、会場から大きな拍手がおきた。

- オキシトシンは、別名幸せホルモン、愛情ホルモンと呼ばれ、人間同士が触れ合うことで生成される。例えばハイタッチ、ハグ、握手。また人に親切にしたり、役に立つとで喜ばれたりすることでも分泌されるとのこと。最近はIT革命の副作用で触れ合いの機会が減ってきていることも問題。

リーダーは、こういった人間が持つ特性を理解した上で、一人ひとりと関わっていくことが大事。

そうすることで皆が仕事に行き、安全な環境で働き、幸せを感じ家に帰るようになることが彼のビジョンであると語ってくれました。そして最後に人財開発の仕事に関わる私たち自身がまずはお互いをケアすることをやっていけば世界を変えることができるとのメッセージで締めくくりました。

私自身、仕事への使命感を再認識すると同時に、勇気をもった講演でした。

ジェネラル・セッション-2：Brene Brown



写真はATDホームページより引用

Brene Brown

University of Houston Graduate
College of Social Work

TED の “The Power of
Vulnerability” という講演でも
既に有名な方です

2日目の基調講演では、ブレネー・ブラウン氏が “Brave Leaders, Courageous Cultures”（勇気あるリーダー、勇気あるカルチャー）というテーマで講演されました。彼女自身の経験や長年にわたる研究・リサーチを基に、「勇気（courage）と傷つきやすさ（Vulnerability）」この2つの関係性を中心に彼女らしく自身の経験を織り交ぜ講演がスタートしました。

まず最初に勇気（courage）とは、彼女がとても好きな言葉であり、また英語では「自分の話を心を込めて話すこと」であるとされていると言います。自分のことをオープンに話すことが勇気であり、これがリーダーシップとの関連性と繋がっていると定義しました。

「人は忙しい時ほど感情が先に出てきてしまい自分をコントロールできなくなる。ですがそんな時ほど、良いリーダーとは話を深掘りして聞き出し、あるがまま、さらけ出した心のもろさを受け入れ、安らぎを与える、これが『勇気あるリーダー』である。」と語りました。それと同時に安易ではないと述べました。

その勇気あるリーダーシップのための4つの柱として以下をキーワードで掲げました。

1.Vulnerability（傷つきやすさ/ヴァルネラビリティ）

2.Clarity of values（価値の明快さ）

3.Trust（信用/信頼）

4.Rising skills（立ち上げるスキル）

ジェネラル・セッション-2 (続き)

特に彼女は1.Vulnerability（傷つきやすさ・ヴァルネラビリティ）について多く語りました。

約15万に相当する調査データを基に研究する際、「傷つきやすさ（Vulnerability）は恐れではなく、恥ずかしい事でもない。それは勇気につながることである」。多くの人は、傷つく事や弱さを恥と思い、それは恐れと不安の感情の真ん中に存在すると思っています。そのような感情は避ける事のできない感情ですが、ブラウン氏はそれを、愛、喜び、勇気、信頼、イノベーション、フィードバック、適応力と倫理的な意思決定の源にも存在し、弱さではないと言います。信頼できる人に自分の話を語ることが、Vulnerabilityであると語りました。

その後、彼女は会場で、イギリスのロックバンド“Whitesnake”の曲を流しました。これは女性がボーイフレンドを捨てていく歌で会場の女性たちは一緒に歌い始めました。歌詞は「私は1人でもやっていけるわ!」という女性の思い込みの歌詞のようで、思い込みについても指摘しましたが、非常に盛り上がった瞬間でもありました。

そして彼女は言いました、「傷つく事を恐れ、恥と感じていれば前に進めずにいます。もしあなたが勇気を持つ人なら失敗をするでしょう。」しかし彼女はこうも語りました。「前に進んで失敗をしないとそこから学ぶこともできません。失敗は決して悪いことではないのです。」失敗をして自らをさらけ出した時、自分が今何をして、どこにいるのかを気付かせてくれる。（2.Clarity of values（価値の明快さ））またその時にそばにいて支えてくれる人の存在にも気付かせてくれ、失敗から立ち上がることを学ぶ（4.Rising skills（立ち上げるスキル））と語りました。

そして最後に3.Trust（信用/信頼）は時間がかかっても、毎日一つ一つ小さな積み重ねで作られると語りました。

彼女自身、妻であり、母であり、仕事を持つ人間であり、自分はどれも完璧ではないと語ります。しかし、その弱さを彼女は、「自分はよくやっていると感じることが大切である」と笑顔で言いました。

自分はよくやっていると思う事は実は難しく、自己で弱さを乗り越えなければいけない事も少し課題と感じましたが、誰もが持つ弱さを人に語る事を勇気とし、それにより自分が成長し、受け入れる事の大切さに気付かされた講演でした。

ジェネラル・セッション-3：Gutsche, Jeremy



写真はATDホームページより引用

Gutsche, Jeremy
CEO Trendhunter.com



最終日の基調講演は、トレンドハンターのCEOとして世の中に多くのイノベーションにつながるアイデアを発信したジェレミー・グーチェ氏。最近出版され話題を呼んでいる著書である「Better & Faster」をもとに会場を飛び回りながら熱く語ってくれました。

具体的には変化の激しい今の時代において、いかに機会を見出しイノベーションを起こし対応していくのかというテーマを中心に語ってくれました。

「変化に対応するチャンスは、実は身近にある。混沌とした中で多くの機会が生れている。その中でいち早くトレンドを見つけ、より良く対応していく。つまり『Better & Faster』であることが大事。

この変化を見落としたり、気づいていてもアクションを取らなかったり、遅かったりした企業が倒産している。フォーチュン500社の寿命も昔は75年であったが、今は15年になった。

では企業はどのような機会を見逃してしまっているのか？そこには3つ罠がある。」

Repetitive (反復)

Protective (防御的)

これを狩猟的にする

Curious (好奇心)

Destructive (破壊的)

©Jayship

※貪欲に好奇心を持って機会を見つけ出し破壊的なことにも挑戦して

ジェネラル・セッション-3 (続き)

Better & Fasterを実践するStepとして：

STEP1 : Awaken (カオスの中に機会を見つけ出す)

STEP2 : Hunt (アクションを起こす)

STEP3 : Capture (成果をつかみ取る)

今回はHuntの中には6つのパターンがあることを紹介

- ・ Convergence
- ・ Acceleration
- ・ Circularity
- ・ Redirection
- ・ Reduction
- ・ Divergence

Divergenceの事例としてRED BULLを紹介

80年代初期、消費材メーカーのユニリーバに勤めていた創業者のディートリッヒ・マテシッツが、わずか数年の間に作りあげた世界的大企業。

日本の高額納税者、なぜ大正製薬?? リポビタンDにたどりつく。

そしてユニリーバのフランチャイズ企業であるタイのTC製薬社に出張した際マテシッツは同社が製造しているドリンク剤に注目。クラティンデーンという名のドリンクで、タイ語で「赤い雄牛」を意味している。このドリンクをアジア以外で販売する権利を獲得し、独自の開発をスタート。欧州の嗜好に合うように炭酸を入れ、奇抜なCMで大ヒット商品に！意外性の連続が新たな市場を創り出した。

(具体例)

- 16歳でナイトクラブのオーナー、そこから次々にチャンスをつかみ、レストラン経営、最後はフットボールクラブのオーナーになった父親を話を紹介

- ZARAのオーナー、アマンシオ・オルテガの話

危機は恐怖の対象ではない。チャンスである

そしてアマンシオ・オルテガは、常に成長と挑戦を恐れない。彼は「幼少の何もない頃でも、成長することを夢見ていた。成長することが存続の為のメカニズムである。成長がなければ、企業は消滅する」

2014年フォーブスが選んだ長者番付で世界第3位



目次

- ATD2016 概要
- デンバーとATD会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- ジェネラルセッションレポート
- セッションレポート

下記のURLにアクセスすればセッションマテリアル入手可

能

http://atd2016.mapyourshow.com/6_0/sessions/index.cfm?srch-type=sessiontrack&srch-query=3190&srch-showresults=true

SU204 - The Microlearning Revolution: A Bold New Model for Developing Organizational Talent

- スピーカー：Meyer, Stephen

President and CEO | Rapid Learning Institute

- 内容：昨年から注目を浴びているバイトサイズのラーニングの紹介
マイクロラーニングの成功のカギは的を絞ること



- 成功させるための3つの要素

1. 使われ

- ※マイクロラーニングの成功のカギは

- ・時間を有効に活用
- ・ラーニングの成果を可視化

- ・ミレニアム世代のニーズ（頻繁な承認）と合っている 等



の上司を

が見やす



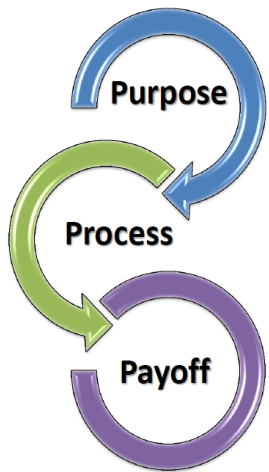
SU205 - Flip and Drip Approach to Leadership Development: Accelerating Learning (1)

- スピーカー： Michael Leimbach, Ph.D.

Wilson Learning Worldwide

- 内容：

調査によるとリーダーシップ開発に大手企業が使う予算は35%も増えているが効果的に開発できていると答えているのは30%程度。ではどのようにすれば効果的になるのか？



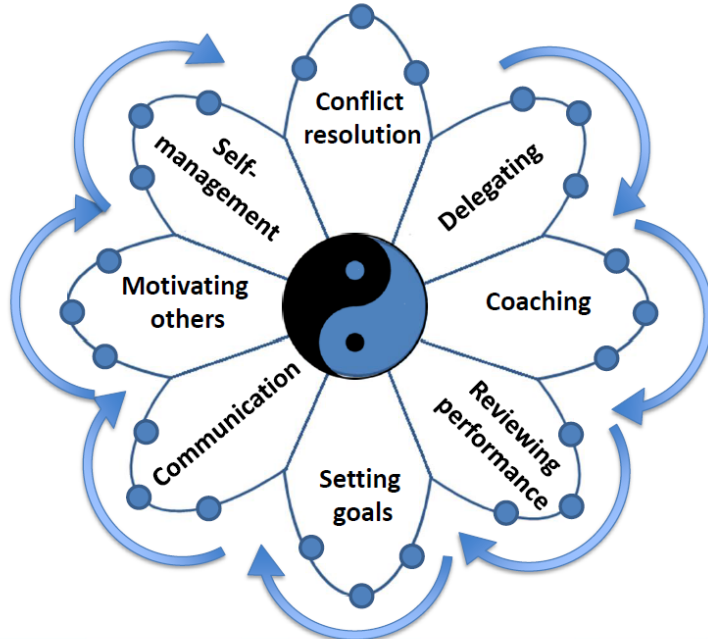
3つのポイントを挙げている

1. 目的が明確である（学習者のチャレンジは何か、特に今フォーカスすべきは何か）
2. どういうアプローチが効果的か（Flip & Drip アプローチ）
Flip：目的に合ったメソッド活用 Drip：学習のフローに焦点を当てる
3. 早く学び、早く活用する

※研修をイベントで終わらせない。ヒーローズジャーニー化する。

チャレンジは何か⇒次のSTEPに進むためにフォーカスすべきは何か
⇒具体的な解決方法は⇒どう変わればいいのか（どうなれば終了か）

SU205 - Flip and Drip Approach to Leadership Development: Accelerating Learning (2)



©Wilson Learning Worldwide

左図がFlip & Dripの学習モデル

- Designed Experience

eラーニング、ビデオ、テスト、OJT

- Search Learning

自身で学びのリソースを見つけ活用

書籍、ビデオ、SNS、360フィードバック

- Guided & Open Experiences

ワークショップ、グループダイアログ

アクション後のフォローアップ、コーチング、メンタリング

※ニーズ合わせて区分けして学習効果を高めるアプローチは、各セッションで数多く取り入れ

られていた。表現もバイトサイズラーニングという呼称が一般的になってきている。

またCCLが提唱した、70：20：10の考え方も各セッションで多く取り入れられ、学習をイベントで

TU305 - Long-Lasting Leadership in the Era of Dynamic Teaming

- スピーカー： Hutton, Tracy
Director of Delivery | The Marcus Buckingham Company

- 内容:

高いパフォーマンスを発揮するチームを育てるリーダーシップについて語った。

高いパフォーマンスを発揮しているチームに何が起きているのか？

グーグルが行った調査：

- ー“安全で安心な環境が約束されている”
- ー安心して発言できる、チャレンジして失敗しても責められない

リーダーの役割は、メンバーのタレントをパフォーマンスに変えること

そのためには2つのことに注力する：

- 仕事において何を期待しているかを明確に伝える
- メンバーの能力を把握し、活用及び育成の機会を与える
特に人は弱みにフォーカスする傾向があるので要注意。強みにフォーカスしてあげてチーム活動に活かせる経験しなさいとエンジョイメントが向上する

※週1回のチームミーティングと月1回の1対1の個人面談の際、下記の3点に触れている

- ・自己容認 ・他者信頼 ・他者貢献

短時間でチームを築く3つの問

・ Can：何ができる、何をしてきた、

得意3つ

・ Want：何がしたい、興味あること

経験しなさいとエンジョイメントを学ばないといけない

スキル

・ Help：助けて欲しいこと、苦手なこと

SU207 - Motivation Science: Building a Compelling Case for Rethinking Leadership Development

- スピーカー： Susan Fowler
Senior Consulting Partner | The Ken Blanchard Companies

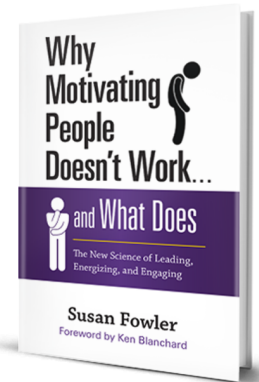
- 内容:

人間が本来誰でも持っているモチベーション、それをリーダーがいかに引き出し、引き上げ、質を変え、より高いモチベーションで仕事に取り組んでいけるように手助けしていく事ができるか。

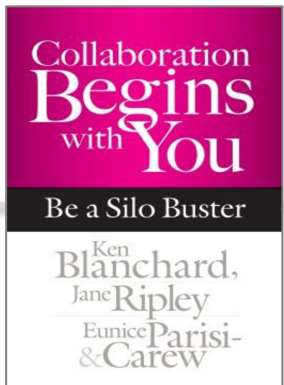
どんな風にモチベーションをあげるのか。 3つの心理的ニーズがあると彼女は言う。

1. 自律性 (**Autonomy**) . . . 自分の意向や決断に基づいて進める
2. 関連/相関性 (**Relatedness**) . . . 人と繋がることによって、誰かの役に立った
3. 能力/実力 (**Competence**) . . . スキルが向上することにより、自信につながる、成長を感じる

これらの心理的要求は食べ物や欲しいものを手に入れるといった物ではないので、限りなく満たされたいと思う。その「感情」をリーダーは上手く引き出さなくてはいけない。それは「感情」がモチベーションに大きな影響を持っているからである。短期間で引き出そうとするのではなく、時間をかけてコミュニケーションを取り、本来持っている感情を聞き出し、導いてあげることが大切。（Why? が特徴的だった）



M104 - Collaboration Begins With You



- スピーカー： Ken Blanchard

Chief Spiritual Officer | The Ken Blanchard Companies

- 内容:

スタートと同時にKenらしいと思わせるイントロダクションが始まりました。3名を壇上に迎え入れ各々が渡されたカードで3人でトータル19の数字を作り出すもの。まずは突然トライし、次に3人がルールを決めトライ。これにより、人とコミュニケーションを取った後には成功が導かれる事に改めて気づかされ、講演がスタートしました。

「コラボレーションはあなたから始まる」をテーマに、まず最初、「 $1+1=2$ 以上の相乗効果が生み出される」と人の関わり合いの大切さを強調しました。そして関わり合いにおいて、次の3つの重要性を述べました。

1.Hands (スキルを向上させる) **2.Head** (人の中に入り込み印象を残す) **3.Heart**(人の心とふれあい)

この3つの視点から、5つの協調・コラボレーションの課題や利点を述めました。

- ① 相違点を利用：新しいアプローチ方法や展開・見方が広がる
- ② 安心と信頼を育てる：どのように思われるかなど他人の判断を気にせず率直に話せるよう奨励する
- ③ 明確な目的・価値・目標設定を持ち、他の人を上手く巻き込む：それら関与により、より大きな成果を生み出す
- ④ 率直に話す：建設的なフィードバックをし、また相手にもフィードバックをもらう
- ⑤ 自分自身と他人に力(自信)を与える：タスクや目標において能力・技術やはっきりしたものがあるか明確にする

彼は何より**3.Heart**が大切だと述べています。人が何を考えまた、自分自身も何を考えているかを知ることが大切である。人とはコミュニケーションをとり心を通わせ、前に進めます。彼のリーダーシップ理論ではOne on Oneの面談がとても重要視されている事もここに繋がりを感じた講演でした。

ATD ICE 2016 に参加して・・・一般参加者の声

ラーニングテクノロジー ピックアップ（データを予測に活用

(1 / 3)

Boost Training Transfer Using Predictive Learning Analytics™

Session: SU 217
1:30-2:30 PM

Presented by:
Ken Phillips
Phillips Associates
May 22, 2016



1

ATD STATE OF INDUSTRY 2015
1年・1人の教育費（教育時間）は
\$1,229（32.4時間）

Calculating Scrap Learning at individual
organization level

$\$1229 \times 45\% =$ **\$553**

$32.4 \text{ hours} \times 45\% =$ **14.6**

$\$1229 \times 80\% =$ **\$983**

$32.4 \text{ hours} \times 80\% =$ **25.9**



10

CEB COMPANY REPORTによる

と

45%が無駄になり

ブリンカホフによると

80%が無駄になっていて

多くの無駄が発生している

ATD ICE 2016 に参加して・・・コンカレントセッション ラーニングテクノロジー ピックアップ（データを予測に活用 （２／２））

Predictive Learning Analytics™ (PLA)

is a methodology for peering into the future,
at the conclusion of a learning program,
and forecasting learner outcomes and
actions, with the intent of changing those
outcomes and actions for the better.

Source: Ken Phillips



13

Level 3 Training Transfer Factors (Cont.)

Learners need to:

7. Be actively engaged by their manager post-program regarding what was learned
8. Be supported by work colleagues, post-program, to apply what was learned
9. Have an immediate opportunity to apply what was learned



21

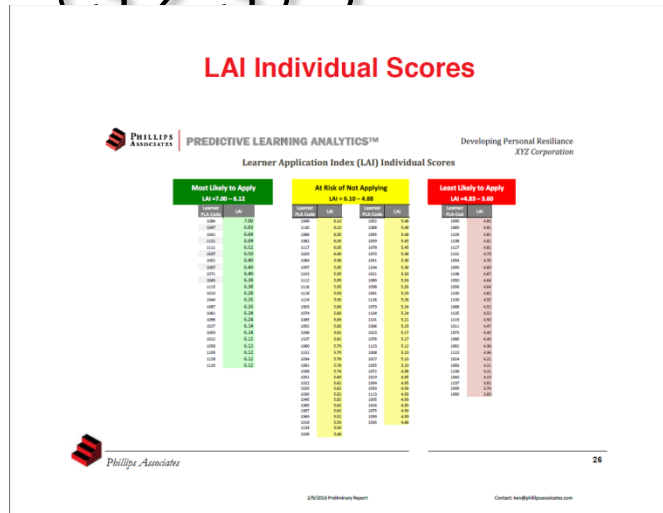
解決策は予測学習分析法

数ヵ月後に結果として結局は
無駄な研修でしたというのではなく、
研修実施後に個人毎に研修活用を
予測し、絞込みフォローを実施
しぐみ

カークパトリックの各レベル到達
と

関連の深い事柄の状況を確認し、
集計・予測する（左記はレベル3
と

ATD ICE 2016 に参加して・・・コンカレントセッション ラーニングテクノロジー ピックアップ（データを予測に活用 （3 / 3））



アウトプットイメージ
（学習版6σ）

強くフォローすべき層を特定



SU319 - Unleashing the Power of Analytics: Driving Performance at the Intersection of Learning and Business

Jason Holland
NCR Corporation

Tracy Cox
Yvon Dalat
Raytheon Professional Services LLC

別の報告でもデータ活用
先進企業の特徴的な活動を
「Predictive」としている

ATD ICE 2016 に参加して・・・コンカレントセッション ラーニングの科学 ピックアップ（シミュレーション活用（1 ／3））



メンタルモデルとは我々を習慣的な

思考・行動に導いてしまうイメージのメンタルモデルは何度も同じ場所をト

通るうちにできる脳内の轍

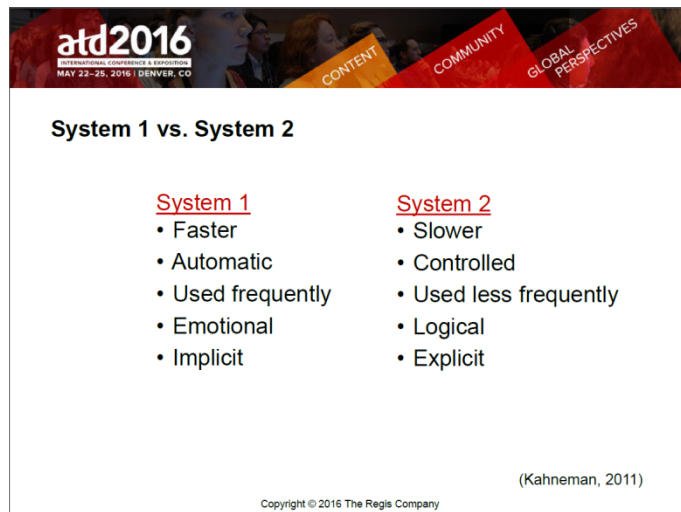
新しい轍を作らないと何度も同じ行動をとってしまう。

脳内の轍を変えることで、行動を変えようという提案

ATD ICE 2016 に参加して・・・コンカレントセッション

ラーニングの科学 ピックアップ（シミュレーション活用（2／3））

メンタルモデル



維持に関連

変更に関連

脳機能・システム 1	脳機能・システム 2
早い	遅い
自動的	統制的
よく使う	あまり使わない
感情的	論理的
暗示的	明示的

脳幹部分に
関連

前頭葉部分に
関連

メンタルモデルを変えるなら
システム2（前頭葉）を活性化

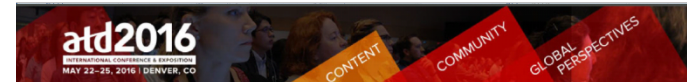
ATD ICE 2016 に参加して・・・コンカレントセッション ラーニングの科学 ピックアップ（シミュレーション活用（3 ／3））



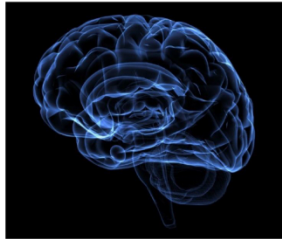
How can we shift mental models?

- Life experiences
- Simulation
- Co-creation exercises (e.g., scenario planning, design thinking activities)
- Other experiential learning

Copyright © 2016 The Regis Company



YOUR BRAIN ON SIMULATION



ENGAGEMENT

AUTONOMY

MENTALIZING

DEEP PROCESSING

CONTEXT-DEPENDENT LEARNING

Copyright © 2016 The Regis Company

メンタルモデルの変更には実体験が最も有効

それに次ぐ方法がシミュレーション・シナリオプランニング等
（心理学的には効果証明済み）

ATD ICE 2016 に参加して・・・コンカレントセッション コーチングピックアップ（M300（1 / 2））

7 SIMPLE SKILLS FOR SPEED COACHING

M300 ALY MCNICOLL ATD 2016

NEW ZEALAND
COACHING MENTORING
LEADERS IN STRATEGIC COACHING SOLUTIONS

	PURPOSEFUL - Start fast – What's on your mind? What's the most important thing we could talk about today? - Put them in the driver's seat of the coaching conversation. What do they want out of the coaching conversation? How would they like things to be different? - Manage time - it's your job to manage the process and quality of the conversation - Finish strong – What are you taking away? What was useful?
	LISTEN - Give your undivided attention - Listen with your 'not knowing' and be curious, listen to learn - Tame your 'advice monster' - Listen for language - language provides valuable clues to how people are interpreting their reality and how they are holding themselves back
	REFLECT 'You' listening not 'I' listening - Restate what you hear in your own words - Reflect feelings, meaning, themes, possibilities... - Be intuitive and compassionate in your reflections
	NOTICE Reserve some of your attention to notice: - What's happening for you as you listen? - What's happening for them? - What's happening in the conversation/relationship? - Their language, body language or what their eyes tell you about their process Some of this may be useful to share with your coachee.
	ASK 1 OR 2 GOOD QUESTIONS - In coaching, 'the purpose of asking a question is not to gain information. It is to provide an experience.' - It is amazing how little you need to know about the coachee's situation or story - Ask questions that arise in the moment out of what you notice rather than your thinking about where the coaching should be going.
	POSITIVE FEEDBACK - It takes 3-5 positive feedback comments to every negative/improvement comment to facilitate growth and development - Say what impresses you about their approach, actions or attitude - Say what you like about what you are hearing, point out their strengths as a person and as a professional
	SHARE ALTERNATIVE PERSPECTIVES - Provide alternative perspectives 'I can see another way of looking at that' - Provide reflective rather than evaluative feedback - Reframe unhelpful assumptions or interpretations - Share some of your own responses or experience – briefly

参加者多数

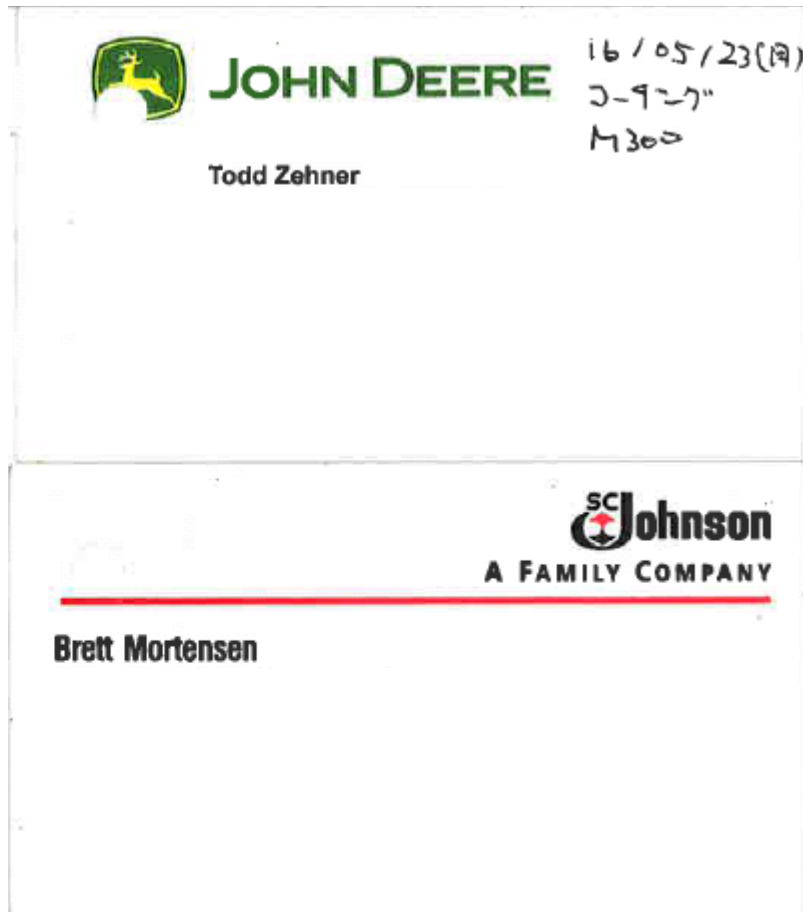
円卓テーブル

（インタラクティブ型のセッション）

左記のテクニックをテーブル内で
参加者相互に試す

内容としては一般的

ATD ICE 2016 に参加して・・・コンカレントセッション コーチングピックアップ（M300（2／2））



左記のヒト達からセッション中に聞きだし

ONE ON ONEは米国では一般的

1カ月に1度、仕事の目標・実績の
摺り合せを実施、個人的な話もする。

新人は2ヶ月に1度実施。

1回に1時間～1時間半をかけている。

遠隔地にもチームメンバーがいる
ので、バーチャルONE ON ONEも実施。

コーチングのスキルを高めれば
時間の短縮や実施の頻度を上げる

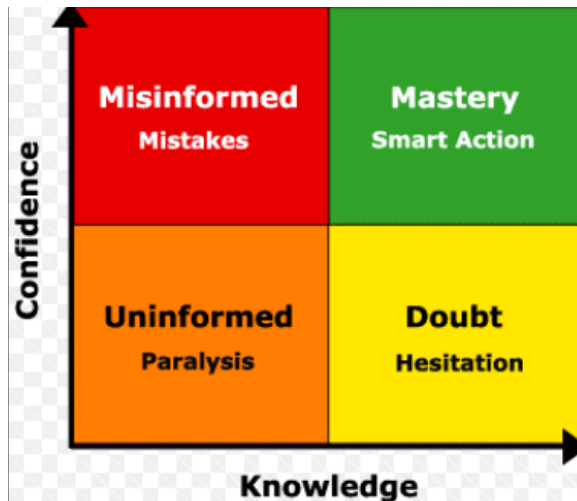
ATD ICE 2016 に参加して・・・エキスポピックアップ

AXONIFY (1 / 2)



引用：<http://www.axonify.com/>
Meet Axonify - The World's First Employee Knowledge Platform

マイクロラーニング（数分単位）
アダプティブラーニング（個人カスタマイズ）
ゲーミフィケーション（モチベーション向上）



引用：https://en.wikipedia.org/wiki/Confidence-based_learning

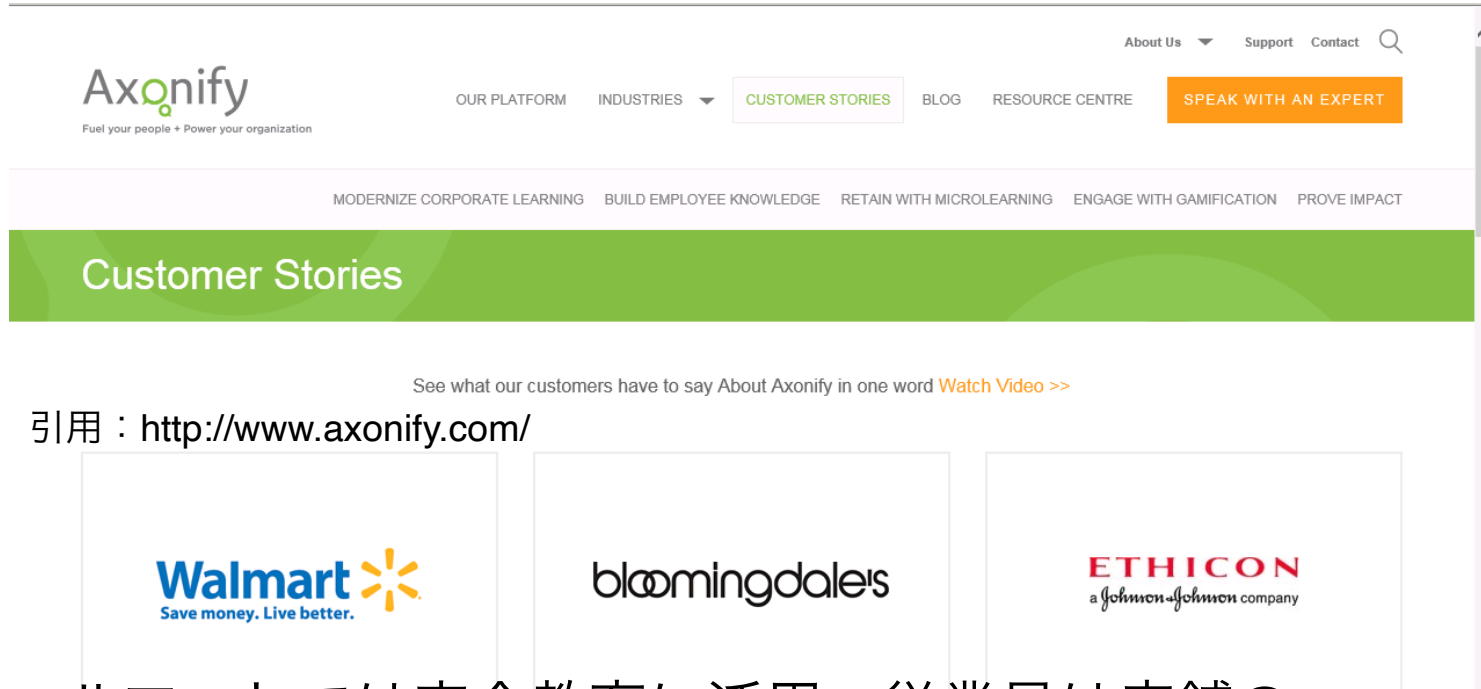
+ アダプティブラーニング + マイクロラーニング

設問回答時に自信有無を同時回答し、
回答を分析：

- ① アダプティブラーニング精度向上
- ② パフォーマンス発揮確率の向上

ATD ICE 2016 に参加して・・・エキスポピックアップ

AXONIFY (2 / 2)



引用：<http://www.axonify.com/>

ウォルマートでは安全教育に活用。従業員は店舗のバックヤードでラーニングを行なっている。

(週に3、4回の頻度)

学習結果と事故減少（▽54%）を対照報告。

(感想：結果の頻度が高いので説得性あり)

ATD2016の特徴と傾向

- 1. Learning Culture** (ラーニング・カルチャー)
- 2. Microlearning** (マイクロ・ラーニング)
- 3. Millennium** (ミレニアム世代)

Thank you!

