

CONTENT
COMMUNITY
GLOBAL PERSPECTIVE

atd2017
INTERNATIONAL CONFERENCE & EXPOSITION

May 21-24 | Atlanta, GA

ATD-ICE2017 報告書

有限会社 ジェイシップ

アンケート①

- スマホからアクセスして、回答してください



http://m.umu.co/ssu_4cm8880

目次

- **ATD2017 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ー全体で組織開発や人財育成、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。

アンケート②

- スマホからアクセスして、回答してください



http://m.umu.co/ssu_4cl8620

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)

2018年 サンディエゴ(2018/5/6-9)

ATD2017 International Conference & EXPO概要

開催期間： 2017年5月21日～24日の4日間

開催場所： 米国ジョージア州アトランタ
ジョージア・ワールド・コンgress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をつなごう”

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セッション
コンカレント・セッション: 約350以上

ATD2017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 Technologies (ラーニング・テクノロジー)
7. Learning Measurement & Analytics (ラーニングの測定と分析)
8. Management (マネジメント)
9. Training Delivery (トレーニング・デリバリー)
10. The Science of Learning (学びの科学)

<インダストリー・トラック>

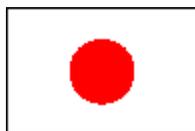
1. Government (行政)
2. Sales Enablement (営業力の強化)

ATD2017の参加国・参加者数

トータル : 約10,000 名 (前年比 → マイナス200名)

国外トータル : 1,829名、78カ国 (前年比 → プラス29名、マイナス5カ国)

国外からの参加者の韓国順:  265名 (前年比 → -9名)



日本 : **178**名 (前年比 → +22名)



カナダ : 176名 (前年比 → -20名)

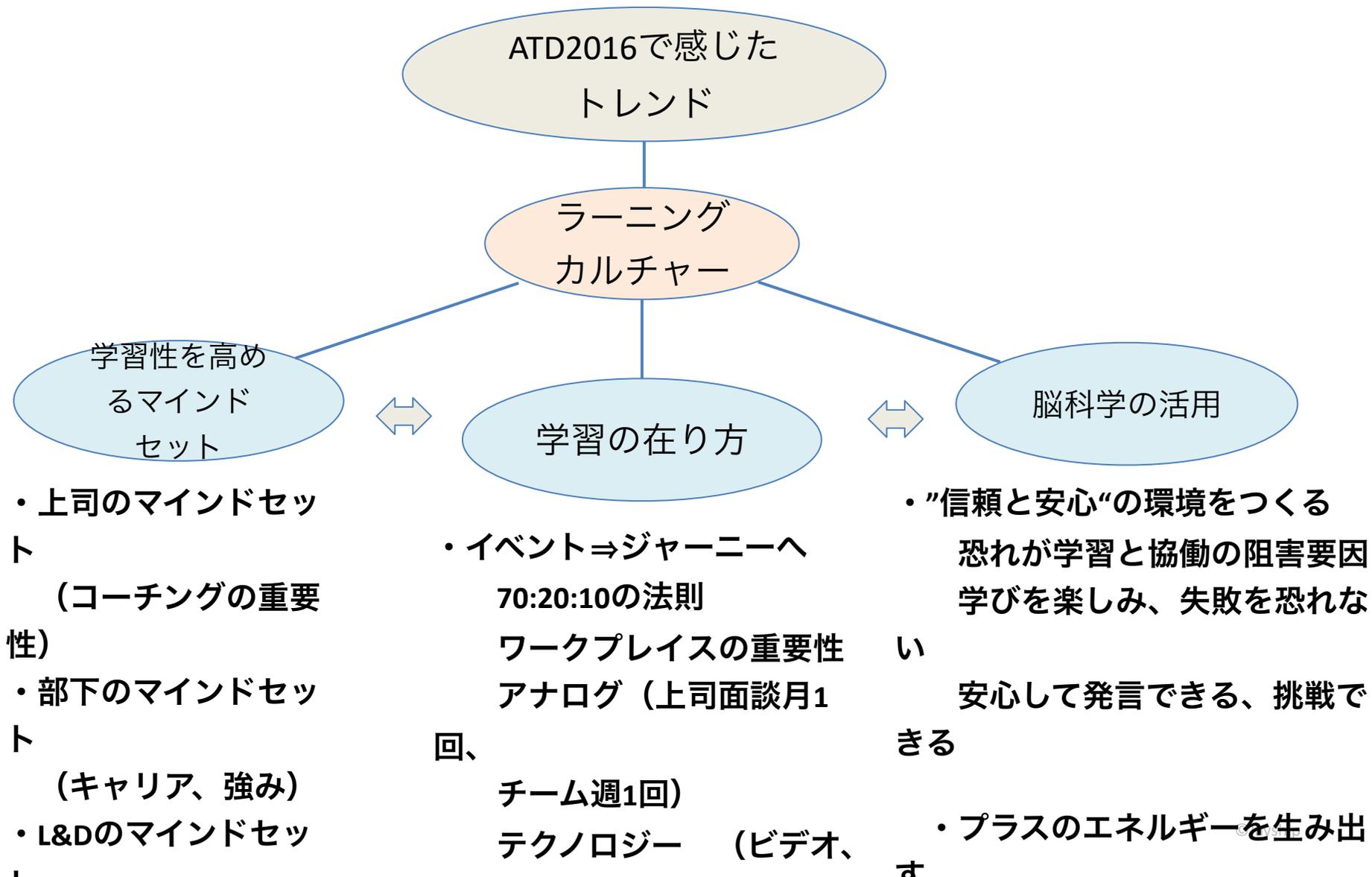


中国 : 163名 (前年比 → +11名)

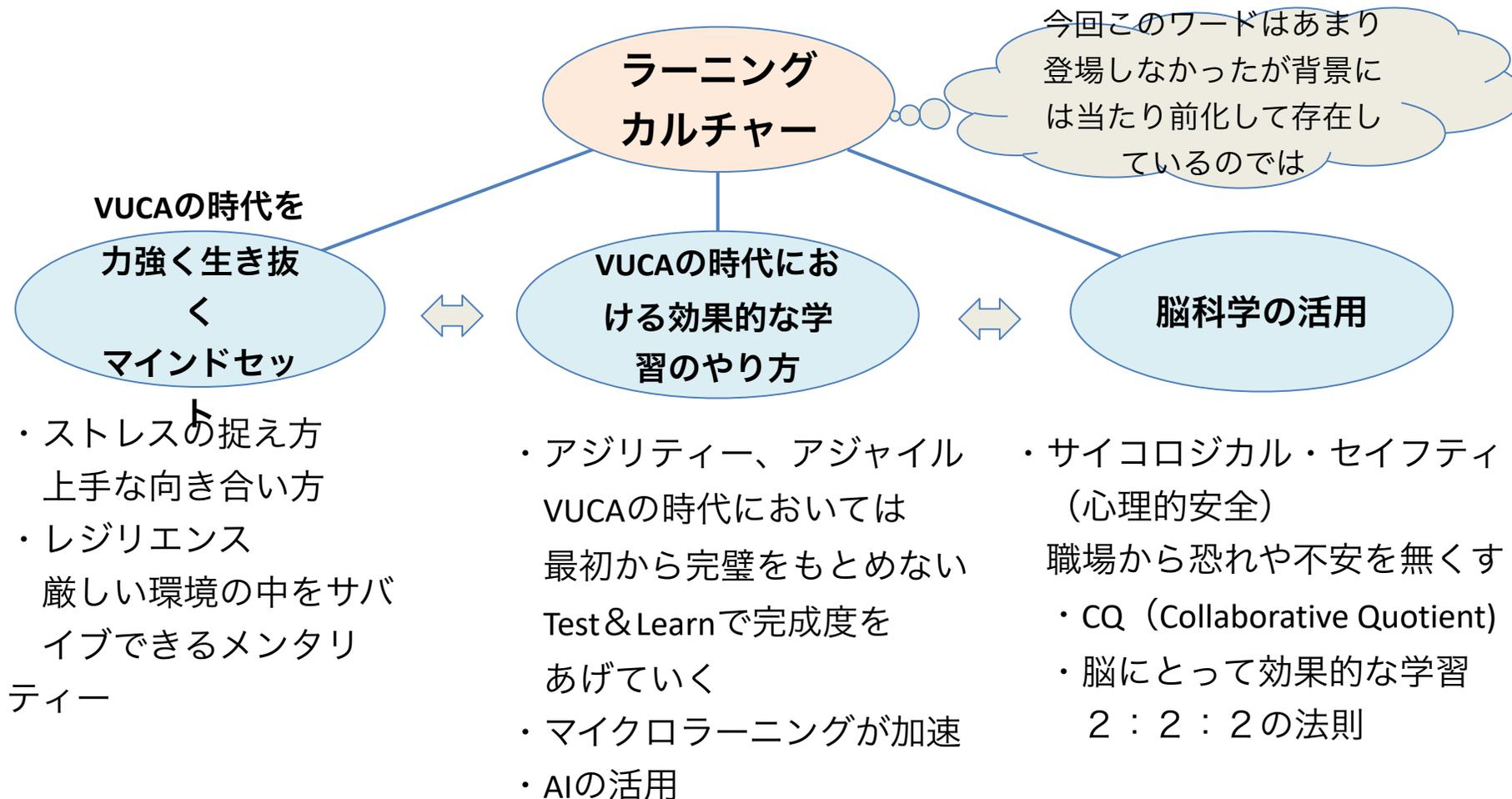


ブラジル : 84名 (前年比 → +14名)

ATD2016で感じたトレンド



ATD2017で感じたトレンド



目次

- ATD2017 概要
- アトランタと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

Atlanta





KenBlanchard
COMPANIES

KenBlanchard
COMPANIES

MHS
Helping you
Help others

atd 2017
INTERNATIONAL CONFERENCE & EXPOSITION

GENERAL SESSION SPEAKERS

Monday	Tuesday	Wednesday
		
Captains Mark and Scott Kelly	Dr. Kelly McGonigal	Dr. Ronan Tynan
8 – 9:30 a.m. Sponsored by 	8 – 9:30 a.m. Sponsored by 	3 – 4:00 p.m. Sponsored by 

Georgia World Conference Center

目次

- ATD2017 概要
- アトランタと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



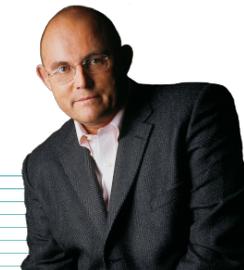
Captains Mark and Scott Kelly
Highly Decorated NASA Astronauts and
Retired U.S. Navy Captains

DAY
2



Kelly McGonigal
Health Psychologist and Lecturer
at Stanford University

DAY
3



Dr. Ronan Tynan
Irish Tenor, Paralympic Champion,
and M.D.

アンケート③

- スマホからアクセスして、回答してください



http://m.umu.co/ssu_4cnff6e

ジェネラル・セッション-1： Captain Mark&Scott Kelly



Captains Mark and Scott Kelly
Highly Decorated NASA Astronauts and
Retired U.S. Navy Captains

写真はATDホームページより引用

ATD-ICEの基調講演のトップバッターを飾ったのは一卵性双生児の宇宙飛行士キャプテンマーク&スコット・ケリー兄弟です。日本人にはあまりなじみのない二人ですが、アメリカではかなりの有名人であり人気者です。

二人は退役海軍大尉であり、NASAの宇宙飛行士。顕著な功績として有名な実験が、スコットは宇宙に1年間滞在、その間マークは地上にて生活。

宇宙が人体に与える影響を二人を比較しながら行ったというもの。

子供の頃から、海軍のパイロット時代、宇宙飛行士としての貴重な経験をもとに、厳しい時代を力強く生き抜くための教訓を語ってくれた。

<幼少時代母から学んだこと>

・ウエイトレスからキャリアを始めた母が、ニュージャージー州で初の婦人警官になるという目標を持った母が、自宅の庭に体力テスト用の2mの壁を作り、猛特訓を重ね、見事試験に合格。それを近くでみながら、ゴールを持ち、計画を立ててステップバイステップで取り組み、達成することの素晴らしさと意義を学び取った。

これがきっかけで、宇宙飛行士になる夢を持つようになる

ジェネラル・セッション-1 (続き)

<海軍時代>

ここでのエピソードは、航空母艦への着陸する訓練での苦い経験を共有。うまくいかずに「この職は君に本当に向いているのか？」と訊かれるほどお粗末な状況から、母を見習い段階的に計画を立てて練習を繰り返し最後には克服できた。

ここでの教訓的なフレーズとして

「トライしての結果は失敗ではない、成功へのプロセス、指標に過ぎない」

「自分自身高めるために必要なことは高いゴールを持ち、Step by Stepで継続的に取り組むこと」

<宇宙飛行士時代>

ここでは2つのエピソードが印象的

- ・宇宙ゴミとの衝突の危機があった時の話で「目の前の困難に振り回されるのではなく、今自分ができることに意識を集中して取り組むこと」（影響の輪）
- ・宇宙から見た時の地球の美しさ、大気圏の脆弱性、国境がないこと
地球人として一緒に問題解決していく必要性。実際宇宙ステーションも15ヶ国が協力して作られた。

キーラーニング：ゴールを定め計画を立て、Step by Stepで取り組むこと。自分ができることに各自がフォーカスしてチームとして取り組めば困難も乗り越えられる

ジェネラル・セッション-2：Kelly McGonigal

DAY
2



Kelly McGonigal

Health Psychologist and Lecturer
at Stanford University

写真はATDホームページより引用

主な著書：「スタンフォードの自分を変える教室」「スタンフォードのストレスを力に変える教科書」

TEDの「ストレスと友達になる方法」という講演でも既に有名

ストレスと上手に向き合い活かしていくための3つの具体的なマインドセット

① ストレスが高いのはチャレンジに答えようとしていると考え活用する

人間はチャレンジングな局面になると緊張し、手に汗をかいたり、鼓動や呼吸が早くなったりする。

こういった反応は脳や身体がチャレンジや困難に立ち向かおうとしている証拠で、酸素を身体中に

2日目の基調講演はケリー・マクゴニガル博士。スタンフォード大学の健康心理学教授である彼女がストレスとの上手な向き合い方について、自身の長年の研究をベースに語った。

自身のストレスへの考え方が変わるきっかけとなった研究結果の紹介

3万人のアメリカ人に対し8年以上の追跡調査を実施

「あなたは昨年どれくらいのストレスを感じましたか？」

「ストレスは健康に悪いと思いますか？」

結果前年にひどいストレスを経験した人の死亡するリスクは43%高かった。

しかしそれはストレスが体に悪いと思った人たちに限られていた。

つまりストレスをどうとらえているかで、健康な精神状態に大きな影響を及ぼすことが判明。

ストレスを完全に取り除くことは無理だが、その存在を認めてポジティブな側面に意識を向けることで、プラスの効果を生み出すことができる。

ジェネラル・セッション-2 (続き)

② ストレスフルな状態に置かれることで成長し、レジリエンスを高めてくれる

深刻なストレスがかかると人はその反応としてDHEAと呼ばれるホルモンを分泌し、恐怖を抑え

冷静な行動がとれるようになる。事例としてアメリカ海軍の過酷な訓練を紹介。アメリカ海軍特殊部隊では両手両足を縛ってマスクをしてプールに投げ込まれる究極の訓練がある。パニックになるが、慣れてくると静かになり冷静な思考力ができるようになる。大きなストレスがあるとレジリエンス（回復力）が高まる。

③ ストレスは他の人とつながり、社会性、人間性を高めてくれるチャンスと捉える

ストレスがかかるとオキシトシンと呼ばれるホルモンの分泌が促進される。このホルモンは別名抱擁ホルモンと言われるもので、人とつながっていたいと思う社会性や共感、思いやりの気持ちが高まり結果恐怖が軽減され、代わりに希望の感情が高まってくるという事実について説明。

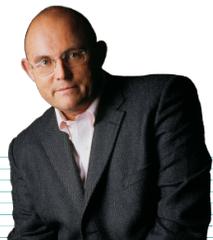
事例として彼女自身の経験を供給

飛行機で移動中に乱気流を体験。隣の老婦人が「私は乱気流が怖い」と不安を打ち明けてきたときに博士も「私も怖い」と伝えると、その老婦人は博士の手を握り、「大丈夫よ」と優しく励ましてくれた。

キーラーニング：ストレスはどう向き合うかで全く別の効果が得られる。プラスの効果が得られるマインドセットを意識していきたい。ストレスがかかって困っている人を見かけたら積極的に手を差し伸べていきたい。

ジェネラル・セッション-3： Ronan Tynan

DAY
3



Dr. Ronan Tynan

Irish Tenor, Paralympic Champion,
and M.D.

最終日の基調講演は、ローナン・タイナン博士。アイルランド出身の博士はパラリンピックの金メダリスト、医師、テノール歌手としても活躍中。自らの経験から、苦難を乗り越え幸福な人生を送るために大切なことは何かについて語った。

下半身に障害を持って生まれたにもかかわらず様々なスポーツに挑戦。その後合併症で脚を切断する。しかしそのわずか1年足らず後にパラリンピックで金メダル獲得。その後は医学部に進学してスポーツによる怪我専門の整形外科医になる。さらには大好きな音楽の勉強にも打ち込み、テレビのオーディションに挑戦。

見事優勝しテノール歌手としても活躍。以上の内容がビデオで流れ、紹介された後に本人が登場し、いきなり歌い始めるところから講演がスタート。

スピーチは彼がここまで前向きに挑戦を続けることができたかの背景とそこから得たキーメッセージについて紹介。

母親は彼のレースを見に来ることはなかったが、常に陰で無事に帰宅することを願いサポートしてくれた。

父親は「君は素晴らしい！なんだってできる」と声をかけ続けてくれた。良きメンターであった。

周囲の人も同様に、私はできると信じてくれて支援をしてくれた。

写真はATDホームページより引用

ジェネラル・セッション-3 (続き)

父から言われたキーメッセージ

「常に前を向いて、可能性を信じ、今を楽しむこと。エンドレスにチャンスはある」

「リスクをとらないでなにもしないことが一番大きなリスク」

「にっこり笑いかけることを忘れないように！ベストを尽くせばよい」

「人を励ますのにためらってはいけない。人を信じできる支援をしなさい。自分が今あるのは多くの人の支援があったことに感謝し、忘れてはならない」

博士自身からも以下のようなメッセージが最後に投げかけられた。

「皆さんも多くの人のサポートがあって、いまがある。謙虚に感謝の気持ちを忘れずに受け留めてください」

「ハンディキャップがあっても苦難を乗り越えチャレンジを続けてこれたのは、何が欲しいかではなく、自分には何が与えられているかに意識を向けて、目の前のチャンスに取り組むこと」

「やり直したいと思うような失敗は誰にでもある。しかしそこから学びさえすれば大きな成長がある」

最後は「ハレルヤ」を歌唱

キーラーニング：自分が与えられているものをしっかり意識すること。家族や友人もそう。

自分を信じ、人を信じること。

助け合うこと、思いやることの尊さは時代が変わってもかわることはない。

目次

- ATD2017 概要
- アトランタと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

TU311 Is This Thing On? Unleashing the Power of Your Full Voice in Your Work and Your Life

- スピーカー： **McAfee, Barbara**

President of Full Voice Institute

- 内容： 声の使い方を5つのフレームワークで分類した内容を、体験型のセッションで紹介した

エレメント	特徴	例
The Earth Voices	権威付け、落ち着いた	ダースベイダー、スカーレット・ヨハンソン
The Fire Voices	パッション、個人的なパワー	キング牧師、ミック・ジャガー、ティナ・ターナー
The Water Voices	心から話す、気遣う、肯定する、同情する、謝る	大司教、ジャスティン・ティンバーレイク
The Metal Voices	増幅	オズの魔法使いの魔女、ボブ・ディラン、エディット・ピアフ
The Air Voices	可能性、ストーリーテリング	テイラー・スウィフト、マリリン・モンロー



© Barbara McAfee

©Jayship

ATDが“推す”マイクロラーニング



ATD CEO
Tony BINGHAM氏

- 経験をすぐに共有できる
- **38%**の企業がすでに使用
- **41%**の企業は近い将来導入
- 事例
 - IBM社：デジタルプラットフォーム（Your Learning）
 - Newport News Shipbuilding社：技術的なtipsやhow toをその場で学習して仕事に反映
- 短いパーツ（Short Piece）＝パフォーマンス改善に貢献
- Cisco社は2019年までに3/4をビデオ系の研修
- Action steps for Microlearning
（マイクロラーニングのためのアクションステップ）
 - Think forward
 - Think outside the classroom
 - **Be agile in your learning design**
 - Keep content short
 - **Address technology and security needs early**
 - Get your leader's support

マイクロラーニングの定義



Micro-learning is short bursts of focused “right-sized” content to help people achieve a specific outcome. (マイクロラーニングとは、限定された成果に達成するのに役立つ、焦点を絞った「ちょうどよいサイズ」のコンテンツのことです。)

<TU302 – Microlearning in Microtime: Creating Just-in-Time Learning>より



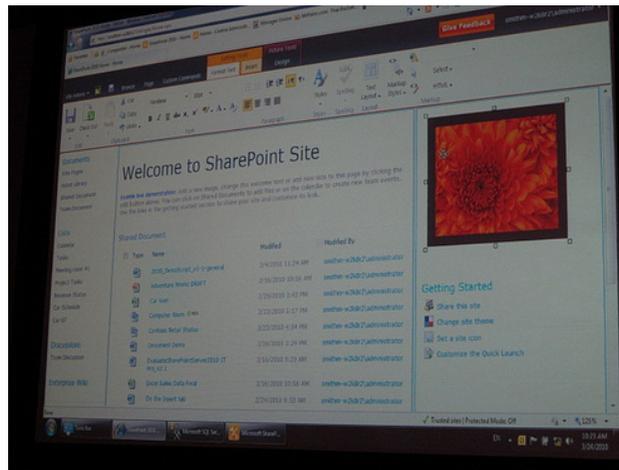
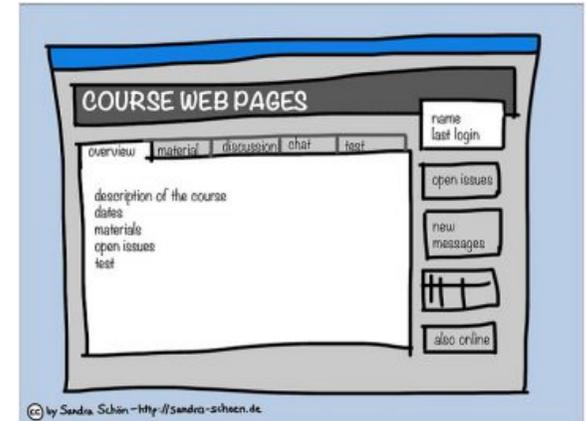
- Anything that can be consumed in 5 min or less. (5分以内でできる何か。例えば以下のもの)
 - 5 min of video or eLearning (5分以内のビデオやe-ラーニング)
 - 5 pages of text (5ページ程度のテキスト)
 - 1 medium-sized infographic (標準サイズの情報画像)

<W314 – Making Microlearning Work at Work>より



マイクロラーニングの定義

コンテンツプラットフォームは多種類にわたる



キーポイント

早くリリースすること

一度リリースしたら終わりではなく、修正すること

フォーマットではなく、メッセージの力（コンテンツの中身）

マイクロラーニング用の開発モデル（MILE（**MI**cro**LE**arning Design Model））がある

SU105 - Designing Meaningful Iterations Using Agile Project Management and LLAMA

- スピーカー： **Torrance, Megan**

CEO TorranceLearning

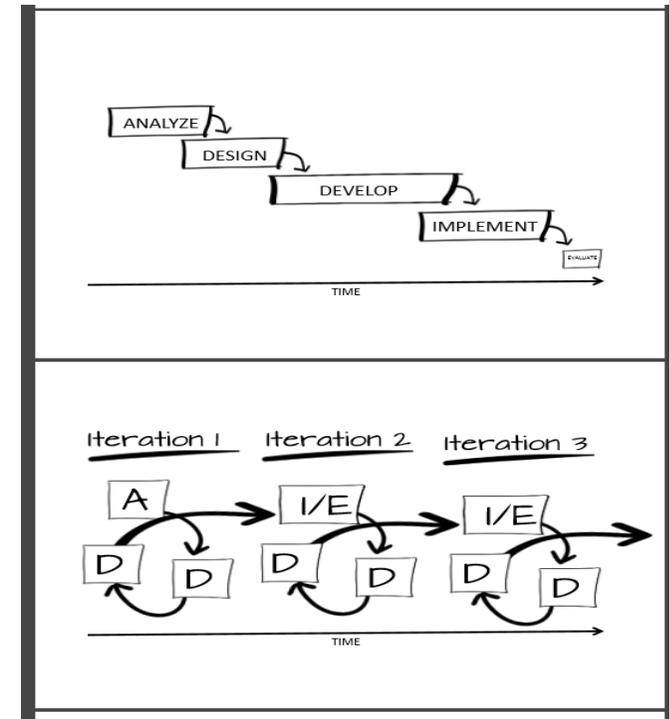
- 内容:

ADDIEモデルを応用しVUCAの時代に合ったデザイン手法として、アジャイル・プロジェクト・マネジメントとLLMA (Lot Like Agile Management Approach) を駆使したデザインを紹介

まず従来のADDIEモデルのアプローチ手法において一番徹底されていなかったのがevaluateのプロセス
変化の激しい時代においてはこのimplementとevaluateのSTEPをセットで回しながら対応していくアプローチが必要 (左図)
イタラティブ (反復) に取り組んでいかないとすぐに陳腐化する

Megan's Rules for Iterations

1. It does real work.
2. Someone else has to use it.
3. You gather data.
4. You use the data to decide what work to do in the next round.



W203 - Agile Instructional Design for Program Development and Sustainment

- スピーカー： **Hill, Molly** Vice President, Global Retail Learning & Development
 Starbucks Coffee Company
- 内容:アジャイルプロジェクトマネジメント手法的なインストラクショナルデザインを活用した
 スターバックス社における教育プログラムの開発事例の紹介

What is Agile?

Agile is a time boxed iterative development process that focuses on breaking down larger requests into smaller deliverables

How do we break down the pieces?

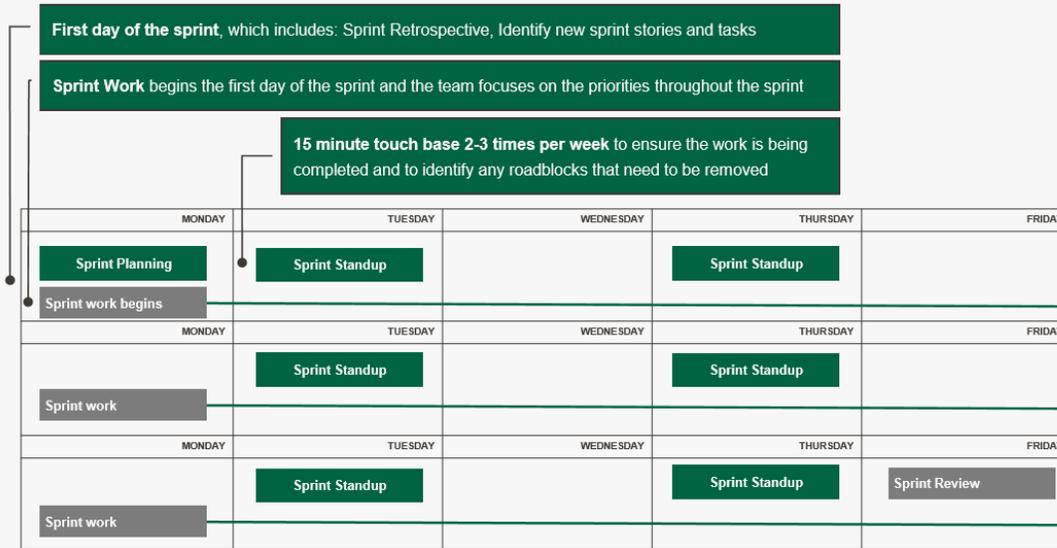
- Sprints (the body of work)
- Stories (the feature)
- Tasks (the work to be done)

TODAY*
~26,000 STORES
75 COUNTRIES
UP TO 90M OCCASIONS PER WEEK
+330,000 WEAR THE GREEN APRON
*AS OF Q1 FY17



What a sprint could look like:

Every 3 weeks during a project the following activities occur:



How to get started:

Understand the work you want to complete

Understand current state process

Talk with your stakeholders

Draft Process

Pilot your process and iterate

What's next:

Identify resource needs & time allocation
Train & coach the team on the new process

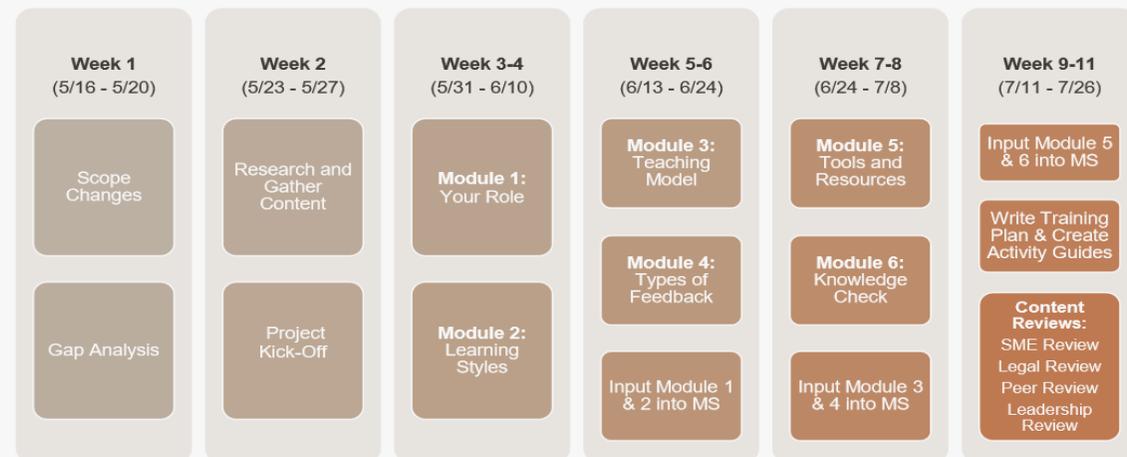
Scale up

Things to consider: To be successful using agile you need: Leader Support and an experienced Project Manager driving the process

VUCAの時代においては、完成度を高めてから実行に移すのではなくまずはどんどんトライし、失敗から学びながら完成度を高めていくアプローチが重要。

また変更修正が発生することを織り込み済みでコンテンツを細かく分解し作りこんでおくことで時間と費用が抑えられる

Sample Project Plan



SU400 - E-Learning Is So Yesterday: How Onboarding New Managers Just Got Personal

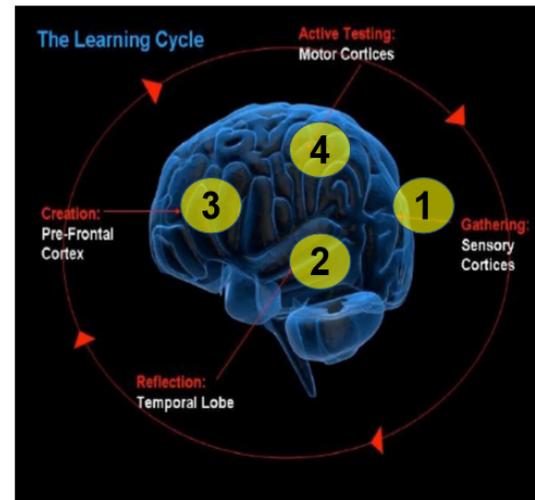
- スピーカー： Michael Leimbach, Ph.D.

Wilson Learning Worldwide

- 内容： 人がどのように学ぶのか脳科学的なアプローチとラーニングトランスファーを見事に融合したジェネンテック社の事例紹介

脳の学習メカニズム

- ① 後頭連合野で視覚的に認識し情報収集
- ② 側頭連合野で記憶、内省
- ③ 前頭連合野で意味づけ、関連性を創り出す
- ④ 頭頂連合野で活動し学習した内容の記憶の定着を強化



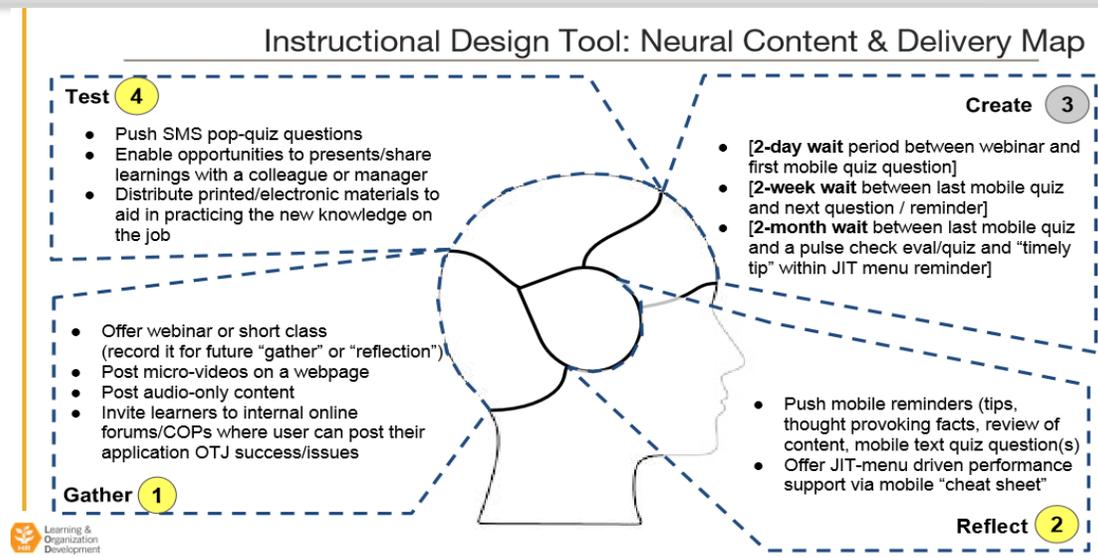
Learning & Organization Development

ID's "Neural" Checklist

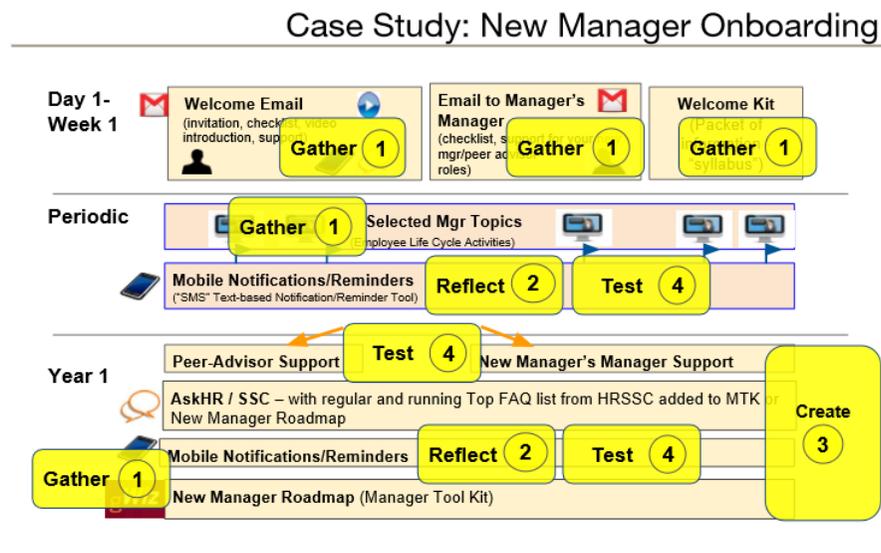
Learners are...

- **1. Exposed** to new content (sensorial gathering)
- **2. Inspired to reflect** ("passive" learning)
- **3. Creating** associations ("passive" learning)
- **4. Reinforcing** new knowledge by **physical testing** (e.g., real world application mixed with socialization)

右記の図は、ジェネンテック社における新任マネージャーの育成プログラムのフロー。脳科学と学習トランファーマの仕組みが見事に統合され、効果的な学習が遂行される仕組みとなっています。



効果的な学習プロセスのキーワードとして 2-2-2の法則が紹介
2日、2週間、2ヶ月のタイミングで学習のフォローを考えるとというコンセプト



M102 - Using Neuroscience to Learn Your Triggers and Biases for Psychological Safety

- スピーカー： **Radecki, Daniel** *Cheif Scientific Officer*
Academy of Brain-based Leadership
- 内容：心理的安全性を高めるポイントのモデルを紹介

昨年Googleの自社内のチーム効果性で調査で明らかになったパフォーマンスの高いチームは心理的安全性（安心して発言できる、失敗を恐れずチャレンジができる環境）が

職場において、その心理的安全性や信頼関係を構築する要諦としてSAFETYモデルを紹介していくことが、個人の成長やチームのパフォーマンス向上のカギを握ることが脳科学及び心理学に裏付けされ明らかになったことで、このテーマでの事例は今後も増えていきそうな気がします。

Security	: 安全
Autonomy	: 自律
Fairness	: 公平 : 尊重
Esteem	: 信頼 : 自分（自己認識）
Trust	
You	

M209 Stop Bad Leadership Habits Before They Get Started

- スピーカー： **Ken Blanchard** Chief Spiritual Officer of The Ken Blanchard Companies
- 内容： 30年以上に渡って全世界で愛されている「1分間マネージャー」の著者ケン・ブランチャード氏による、部下のパフォーマンスを上げるためのマネージャーの役割の紹介

マネージャーの役割を、3つのカテゴリで10のアクションとして整理して紹介した

1. パフォーマンスを計画する（明確なゴール設定をする）

- ・ 職務についての合意する
- ・ ゴールの測り方を明らかにする

2. 日々のコーチングをする（目標達成の支援をする）

- ・ パフォーマンスに注意を払う
- ・ 方向性を示し支援する
- ・ フィードバックする

3. パフォーマンスを評価する（結果をレビューする）

- ・ 評価の準備をする、レビューを行う、公平性を確認する
- ・ 現在の職務での成長機会を提供し、キャリアを前進させる機会を用意する



S = specific（具体的）
M = **motivating**（意欲的）
A = attainable（達成可能）
R = relevant（関連性）
T = **trackable**（追跡可能）

W103 Machine Learning and AI: Will They End L&D as We Know It?

- スピーカー： **中原 孝子** Director Representative of Instructional Design, Inc. Japan (モデレーター)
Driesen, Ger Learning Innovation Leader of aNewSpring (パネリスト)
Pruis, Evert Founder, Corporate Talent Development Specialist of ROI on Talent (パネリスト)
- 内容： ロボットやIoTで活用されているAI (人工知能) の進化のスピードが上がり続けるなかで、企業やビジネス、職場に大きな変化が起きつつある。そんな中で人材開発担当者は何をすべきなのか、日本で起きているロボット活用の事例を交えながらパネルディスカッション形式で参加者とともに考えた

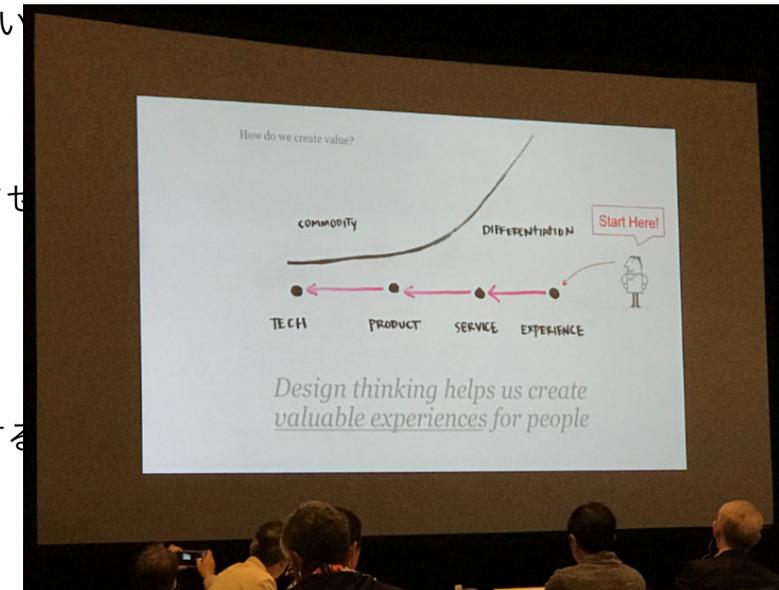
人事は、新たに次の役割が期待されていると紹介しています

- ・ 未来派 (The Futurist) : どの業務や役割をテクノロジーで置き換えるべく議論するか積極的に予測せよ
- ・ オタク (The Nerd) : 雇用条件に必要な不可欠な情報を、より見える化せよ
- ・ 庭師 (The Gardener) : 可能性を秘めた人材が活躍するのを助けよ

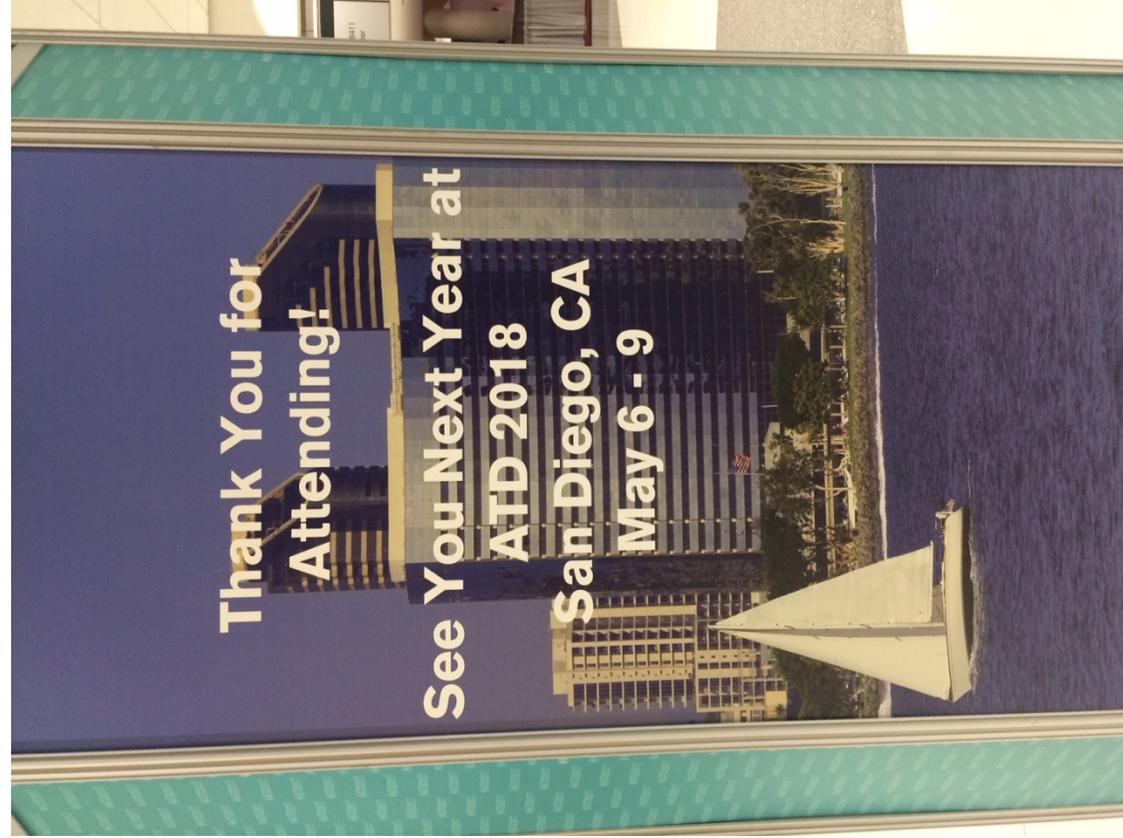
「私たちの人材開発の仕事／業務のうち、どれがテクノロジーによって変化するのでしょうか？」
「将来の人材開発のプロフェッショナルとして、どんなスキルや知識を獲得する必要があるのでしょうか？」

W303 Design Thinking Capability Building Journey

- スピーカー： **Manan, Shalu** Vice President - Talent Development of Genpact
West, Jonathan Executive Director, Business Growth of LUMA Institute
- 内容：業務プロセス最適化支援を行うジェンパクト社が、デザイン思考を取り入れることで、ヒューマンファーストの企業として変革を遂げた事例の紹介
 - デザインセントリックな企業は、それ以外の企業に比べて2倍以上の市場価値を持っている（例：アップル、コカ・コーラ、フォード、ハーマンミラー、IBM、ナイキ、スターバックス、SAP、ウォルトディズニー、ターゲット等）
 - 「組織中にイノベーションを加速させるために、デザイン思考を広めたい」
 - 原則1：必須にする
（企業のミッションに紐づける。成功者や実践者を見える化させる）
 - 原則2：仕事の仕方に統合させる（プロセス改善のコアスキルとする）
 - 原則3：全員に教える（イノベーションは全員の仕事。特別ではない）
 - 原則4：日々の活用を加速させる（ワークショップで終わらず、日々のプロジェクトや顧客接点で活用する。活用を皆で称賛する）



Thank you!



<参考> ブログ記事 or 「マイクロラーニング ATD」 で検索

今回話した内容の詳細

ブログ記事をご参照ください！

<https://www.aldoni-hr.com/atd2017-6>



Google

マイクロラーニング ATD

すべて ニュース 画像 ショッピング 動画 もっと見る 設定 ツール

約 225,000 件 (0.36 秒)

マイクロラーニングはお手軽でかつ効果高そう。その実践経験。

<https://www.aldoni-hr.com> > 人材開発 > ATD ▾

2016/08/03 - そのATDに関して、ある研修会社が6月に開催していた「帰国報告会」に出席しました。いろいろなトレンドの紹介があったのですが、その中で今回の独立に関連するタスクで私も経験した「マイクロラーニング」についてご紹介したいと思います。



<ATD2017> Microlearning (マイクロラーニング) は学習方法の一つ。高速にPDCAサイクルを回し続けることが最重要

© 2017/5/27 ■ ATD, セミナー・研修受講, フレームワーク, 人材開発, 研修

Twitter 10 Facebook 29 Google+ 0 B! 0 CLIP!



マイクロラーニングはお手軽でかつ効果高そう。その実践経験。

© 2016/8/3 ■ ATD, 人材開発, 独立・起業

Twitter 2 Facebook 2 Google+ 0 B! 0 CLIP!

