

ATD-ICE2018 報告書

有限会社 ジェイシップ



目次

- **ATD2018 概要**
- サンディエゴとATD-ICE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を超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。

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



2018年 サンディエゴ(2018/5/6-9)

2019年 ワシントンDC(2019/5/19-22)

ATD2018 International Conference & EXPO概要

開催期間： 2018年5月6日～9日の4日間

開催場所： 米国カリフォルニア州サンディエゴ
サンディエゴ・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っていこう”

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: 325セッション

ATD2018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. Talent Management (タレントマネジメント)
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. Science of Learning (学びの科学)

<インダストリー・トラック>

- Government (政府機関)
- Sales Enablement (営業力の強化)

ATD2018の参加国・参加者数

トータル : 約13,000 名 (前年比 → +3000名)

国外トータル : 2,450名、93カ国 (前年比 → +621名、+15カ国)

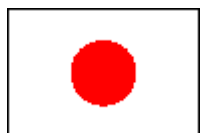
国外からの参加者の多い順 :



カナダ : 349名 (前年比→ +173名)



韓国 : 298名 (前年比→ +33名)



日本 : 269名 (前年比→ +91名)



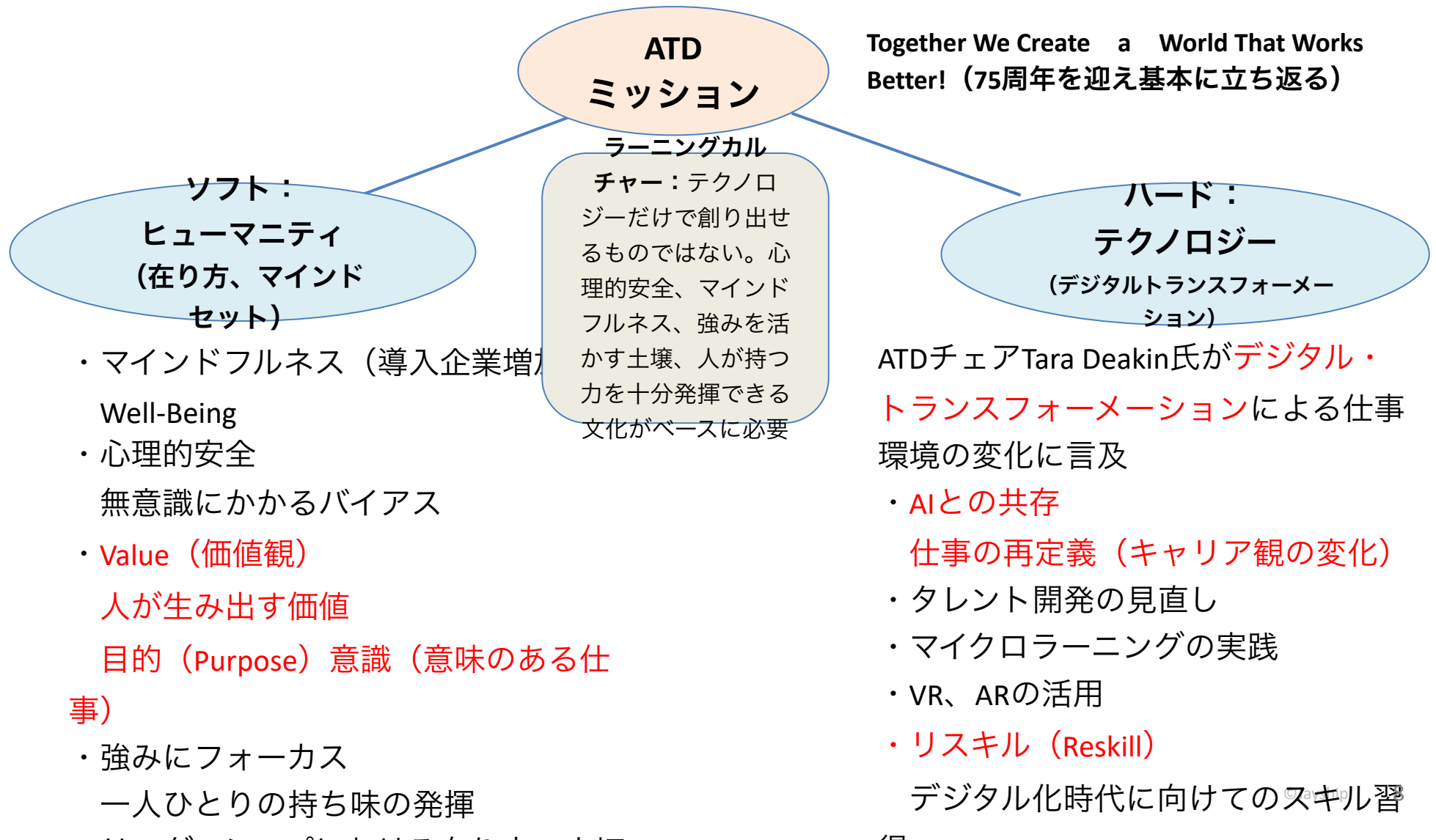
中国 : 180名 (前年比→ +17名)



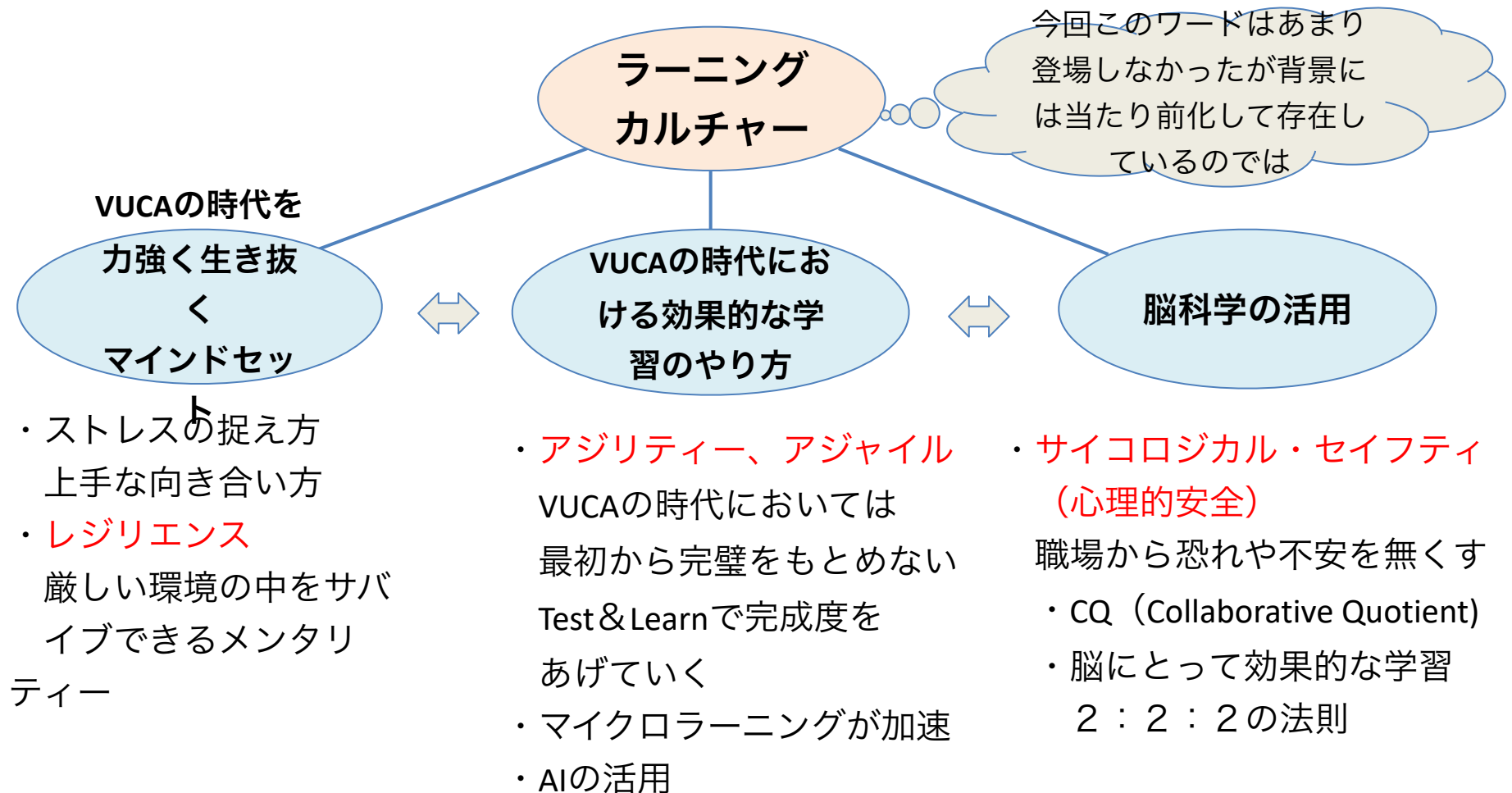
ブラジル : 123名 (前年比→ +39名)



ATD2018で感じたトレンド



ATD2017で感じたトレンド



目次

- ATD2018 概要
- サンディエゴとATD-ICE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

San Diego





San Diego Convention Center

目次

- ATD2018 概要
- サンディエゴとATD-ICE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



PRESIDENT
BARACK OBAMA



MARCUS BUCKINGHAM



CONNIE PODESTA

ジェネラル・セッション-1：バラク・オバマ前米国大統領（1/3）



PRESIDENT
BARACK OBAMA

第44代米国大統領。

1961年8月4日、アメリカ・ハワイ州ホノルル生まれ。1988年にハーバード大学ロー・スクールに入学。同スクールを修了後、有権者登録活動に関わった後、弁護士として法律事務所勤務。民主党所属で上院議員（1期）、イリノイ州上院議員（3期）を歴任し2009年1月20日に大統領に就任。同年10月、現職アメリカ合衆国大統領としてノーベル平和賞を受賞。

ATD2018のひとつ目のジェネラルセッションは、前米国大統領のバラク・オバマ氏とATD会長兼、CEOのトニー・ビンガム氏によるインタビュー・トークでスタート。

オバマ氏が大切にしている価値観、リーダーシップの考え方、キャリアについて具体的なエピソードを交えながら語られた1時間。

下記のKey Wordと共に語られました。

- Value
- Resiliency
- Learning from Failure
- Purpose
- Inclusiveness
- Optimism

オバマ氏が「Change」というスローガンを掲げ、取り組んだ選挙キャンペーンでのストーリーや、史上初の黒人大統領、かつ最も若い大統領としてどのようなリーダーシップで変革に取り組んできたのかを知る非常に貴重な機会でした。

ジェネラル・セッション-1：バラク・オバマ前米国大統領（2/3）

トニー氏からオバマ氏に投げかけられた問いから印象的だった3つをご紹介します。

問1. あなたにとって教育とはどのような価値をもつものですか？

- ⇒人はいつでも成長し、変わることができる
- ⇒目的をもって取り組むこと
- ⇒誰もが学ぶ機会をもてるようにすること



問2. 良い意思決定をするためにどのような価値観で取り組んできましたか？

- ⇒正直／誠実・真摯に働く／親切／寛容であること／責任をもつこと

問3. 大統領になるためにどのような準備をしましたか？

- ⇒信念をもって取り組む（人生の中で培ってきた基本原則〔価値〕からぶれない
- ⇒先入観にとらわれず、オープンに人の意見に耳を傾け、データ、情報を収集
- ⇒フィードバックをもらい、失敗から素早く学ぶ

ジェネラル・セッション-1：バラク・オバマ前米国大統領（3/3）

最後に変革していくことについて尋ねられたオバマ氏は、

「私は慎重なOptimist」と称し、

- 変革は一夜にして起こることではなく、一つひとつのことを信念をもって積み重ねていくこと。

不確実な中においても、現実を直視し、多くの人の言葉に耳を傾け、バリューや信念に基づいて一歩ずつ変化を生み出していくことが大切。

- 組織の成長には、相手の持つベストな部分を引き出し、お互いを敬う行動が必要。
- 何かになりたい「want to BE something」だけでは足りない。何かをしたい、何を成すのか「want to DO something」が大事。



これからも、人にやさしく、人に役立つ生き方をしていきたいと語り、一人ひとりが少し良くなる（成長する）ように、責任（主体的）ある行動を取っていくことが重要だと締めくくった。

ジェネラル・セッション-2：マーカス・バッキンガム（1/2）



MARCUS BUCKINGHAM

経営思想家、作家、研究者、ビジネスコンサルタント、モチベーションスピーカー

主な著書：

『さあ、才能（じぶん）に目覚めようーあなたの5つの強みを見出し、活かす』

『最高のリーダー、マネジャーがいつも考えているたったひとつのこと』

『StandOut（2011年、未翻訳）』

『NINE LIES ABOUT WORK – A Freethinking Leader's Guide to the Real World（2019年4月刊行予定）』

3日目の基調講演は、マーカス・バッキンガム氏。アセスメントツール StrengthFinder®の『さあ、才能（じぶん）に目覚めよう』、や、ベストセラー『最高のリーダー、マネジャーが

いつも考えているたったひとつのこと』によって、日本でも著名な経営思想家です。ATDでの講演は3度目。カジュアルかつエネルギッシュで聴衆に訴えかけるものでした。

今回は、彼が従来から主張してきた「強みに注目し、それを養うこと」に加えて、従業員が愛情を持って取り組める仕事の中にこそ強みがあるのだから、人材開発の担当者の仕事は、各人がそれを見つけるのを支援することだと伝えました。

まずマーカスは、「Freethinking Leader」となることを主張します。Freethinking Leaderとは、既成概念や特定の価値観にとらわれず、世界をありのまま見て関わるリーダーです。しかし、我々はしばしば誤った見方をしてしまいます。例えば、よいものは悪いものの

反対の状態だと捉えます。しかし、良い結婚のために失敗した結婚を調べても得

「Nine lies about work」は書籍として2019年4月にHarvard Business Review(HBR)から発刊を予定しています。発刊までの間に、HRBと共同でオンラインでの情報交換を行うコミュニティを立ち上げ、参加を呼び掛けています。

<https://hbr.org/freethinkingleader>

ジェネラル・セッション-2：マーカス・バッキンガム（2/2）

仕事における9つのウソ

1. People care about which company they work for.
2. The best plan wins.
3. The best companies cascade goals.
4. Well-rounded people are better.
5. People crave feedback.
6. People can reliably rate other people.
7. People have potential.
8. We should seek work/life balance.
9. 'Leadership' is a thing.



今回の基調講演では、この中から4つ目のウソ「Well-rounded people are better」を事例として取り上げました。バランスよく才能のある人材がベターだという意味で、タレントマネジメントの世界でもそう信じられているが、それはウソだということを、サッカーの天才と言われるリオネル・メッシ選手の動画を見せながら、例としてマーカスは紹介します。メッシはバランスの取れた選手になるべく両足を鍛えていきましたが、最終的には従来からの強みであった左足を鍛え上げたことによって、世界最高の選手となりました。そして、「あなたの左足（強み）は何ですか？」と聴衆に問いかけます。どれだけ強みに目を向けているか、数か国の調査結果が提示されます。41% USA、38% Canada・・・、日本は調査対象国で最低の24%でした。我々は弱みに焦点を当ててしまいがちであることが分かります。

そして、次にメッシがゴールを決めた瞬間の写真を見ながら、この顔のように、その人の才能が発揮された瞬間が、愛にあふれた状態であり、仕事においても、この状態で過ごすことをマーカスは推奨します。そして、仕事の中で、愛するものと、そうでないものを数週間書き留めることを勧めます。この愛することのできる仕事を、マーカスは「Red Thread（赤い糸）」と表現しました。赤い糸をこそが強みです。この赤い糸を探しもとめること。これをあなたの仕事に織り込んで、それが全体の20%にでもなった時、あなたは全く違う人間になっているはずだ、と言って講演を締めくくりました。

ジェネラル・セッション-3：コニー・ポDESTA（1/2）



CONNIE PODESTA

作家、教育者、コメディエンヌ、プロのカウンセラーとして活躍。

主な著書：

『How to Be the Person Successful Companies Fight to Keep（邦題：勝ち抜く人の8つの習慣）』

『Audiences Stand Up When You Stand Out』

『Life Would Be Easy If It Weren't for Other

People』

『Self-Esteem and the Six-Second Secret』

最終日の基調講演は、コニー・ポDESTA氏。コメディアンヌとして活躍されているコニーさんらしく、聴衆を巻き込みながらエネルギッシュで楽しいセッションとなりました。

「他人がいなければ人生は簡単だ」のテーマのもと、特に彼女がフォーカスされていた

のが、世代間のギャップやパーソナリティーの違いです。会場の中にいる30代、40代、50代それぞれに手を挙げてもらい、その違いに触れて笑いを誘っていました。

パーソナリティーの違いについては、簡単な図形（丸、三角、四角、波線）を聴衆に

書かせ、どの図形を描いたかでパーソナリティーの違いを指摘し爆笑の渦を創り出していました。

丸：協調性があり、和を重んじるタイプ。上にたつより人の間にたってコーディネート

することが上手。聞き上手で人から好かれるタイプ。時々自分を見失うこともある。

三角：リーダーシップがありパワフルな人。人の上に立つことで力を発揮します

ジェネラル・セッション-3：コニー・ポDESTA（2/2）

彼女のメインメッセージとしては、人は皆違うということ。そして人は自分のパーソナリティーや思考パターンを意外と理解していない。よって自分のパーソナリティーを人に押し付けてはダメ。

違いを受け容れ、相互理解の為にオープンなコミュニケーションを心がけることが大事。違いによって生み出される相乗効果によって多くの可能性が生れてくる。そしてそれはVUCAの時代における変化に対し効果的に対応ができるようになることにつながる。

最後にHRやL&Dに関わる人たちへのメッセージとして、「変化が多くて大変だ、その都度対応することが大変だ」とのクレームを社員から受け、対応に追われているかもしれません。でも私達は常にその変化に対応し、自分達も変化しそれをくぐりぬけてきた。変化に対応してきたわけです。変化できないわけではない。変化できないんじゃないかという先入観は捨て、期待しチャレンジしていきましょう！」と力強いメッセージで締めくくった。

彼女の著である「勝ち抜く人の8つの習慣」（下記に記載）の第3と第5の習慣を
第1の習慣 会社に利益をもたらす
第2の習慣 会社・同僚・顧客にポジティブな影響を与える

第3の習慣 変化を歓迎し、変化を起こす

第4の習慣 より賢明に、より熱心に、より迅速に、よりよく働く

第5の習慣 心を開いてコミュニケーションをとる

第6の習慣 リーダーシップを発揮する

第7の習慣 私生活をしっかりと管理する

第8の習慣 学び続ける



目次

- ATD2018概要
- サンディエゴとATD-ICE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

リーダーシップ・ディベロップメント

- リーダーシップ・ディベロップメント：47セッション（LY40セッション）

⇒リーダーシップのあり方

⇒開発方法

⇒リーダーシップ・スキル

⇒マインドセット

⇒組織文化を創り出すリーダーシップ

組織開発におけるリーダーの育成と強化は継続的に重要度、優先順位ともに高い傾向

2017年のKey Theme：

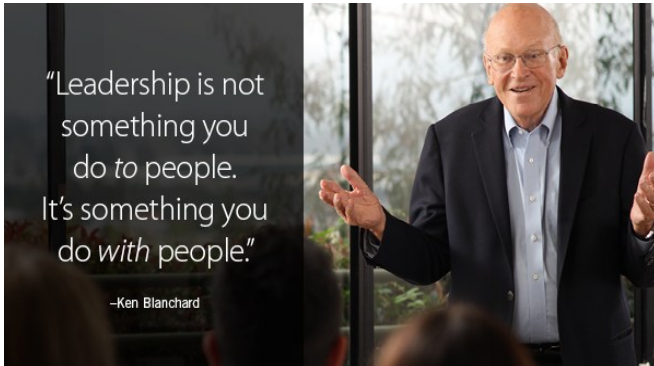
変革を推進するリーダーシップ／リーダーに求められるマインドセット



2018年のKey Theme：

Reskill & Upskill （新しい技能の習得させ、再教育する）

M104 : Servant Leadership in Action (1/2)



スピーカー **Ken Blanchard**

Chief Spiritual Officer of The Ken Blanchard Companies

概要

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、サーバント・リーダーが求められる理由、組織に与える影響についてのセッション

サーバント・リーダーとは・・・

「自分中心ではなく、他者を中心に据えるリーダーシップ」と定義され、他者の成功や成長のために自分は何ができるか、どう奉仕したらよいかに注力する考え方。

- Listening 傾聴
- Empathy 共感
- Persuasion 説得
- Conceptualization 概念化
- Commitment to the growth of others 成長へのコミットメント



M104 : Servant Leadership in Action (2/2)

サーバントリーダーの3つの要素：

1. Be Humble 謙虚であること
2. Be Hungry ハングリーであること
3. Be Trusted 信頼があること

Responsive



Responsible

Responsible



Responsive



Strategic Leadership

- Vision
- Culture
- Strategic Imperatives

Operational Leadership

- Policies and Procedures
- Leader Behaviors
- Fairness and Justice

W218 - Lead Like a Legend: How to Master Your Influence



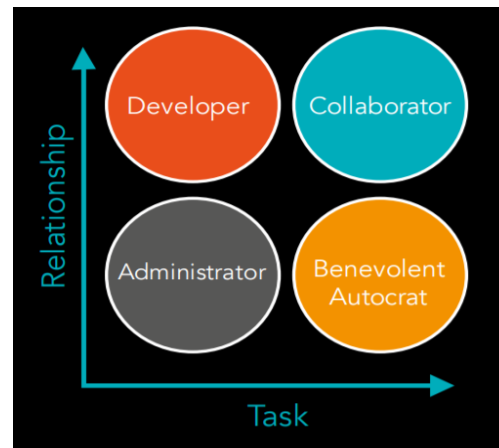
スピーカー

Legakis Engel, Mary

Owner The Management Coach

概要

世界中に知られる有名なリーダーの共通点、伝説的リーダーの研究をもとに会話の質と影響力を高めるための方法について考えるセッション



成功するリーダーの共通点：

Rule #1 : Live with Purpose

Rule #2 : People can Change

Rule #3 : Personal Responsibility

周りに影響を与えるリーダーになるために、

- ・ 自己認識を高める
- ・ 相手を理解する
- ・ 伝え、行動する

“Management of others is self-management” ©Jayship

M310 : Managing Conflict with Emotional Intelligence



スピーカー

Redding, Susan

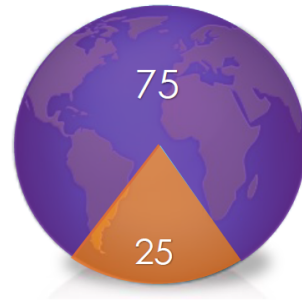
Senior Training and OD Specialist MidAtlantic Employers Association

概要

EQが及ぼす影響とEQを活用したコンフリクトへの効果的な対応方法やより良いチームとの関係構築についてについてのセッション

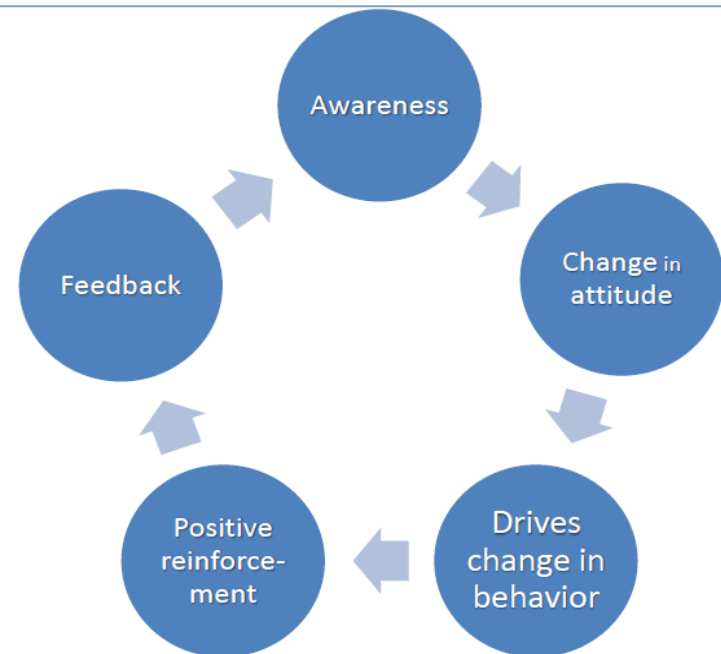
Which is more important?

EQ OR IQ?
Emotional Quotient (Emotional Intelligence) Intelligence Quotient



より良いチーム作りに必要なこと：

- ・ 自分の感情のパターンとその影響を認識
- ・ 相手の感情を理解し、行動を変化させる
- ・ フィードバックから学び、相手に寄り添ったコミュニケーションを取る



W104 - Emotional Intelligence as a Leadership Predictor



スピーカー

Rita Allen

President Rita B. Allen Associates

概要

EQの概要およびEQが強力なリーダーシップチームの構築と業務効率の向上に果たす役割について解説。EQリーダーを育てることの重要性について学べるセッション。

EI(Emotional Intelligence Quotient)心の知能は、リーダーが備えるべき能力の1つとして注目されている。

「最高のリーダーは相手の感情をくみ取り、それに対応することができる」とリタ氏は説く。

EIが及ぼすビジネスへのインパクト：

- ・ ロレアル営業⇒売り上げ、転職率
- ・ コカ・コーラ⇒目標達成率
- ・ 米軍採用：離職率

EIを開発させる4つの領域：

1. Self Awareness 自己認識
2. Self Management 自己管理
3. Social Awareness 社会的認識
4. Relationship Management 関係性管理

職場におけるEIの開発に関して、「内面の強さを開発すること」、「共感の文化形成をすること」、「部署を超え様々な能力をもつ人間関係づくり」、「継続的な学習を支援」、「成果をはかるための定性的、定量的指標の補強」が紹介された。

SU305 : The Self-Deception Trap: Saving New Leaders From Themselves



スピーカー

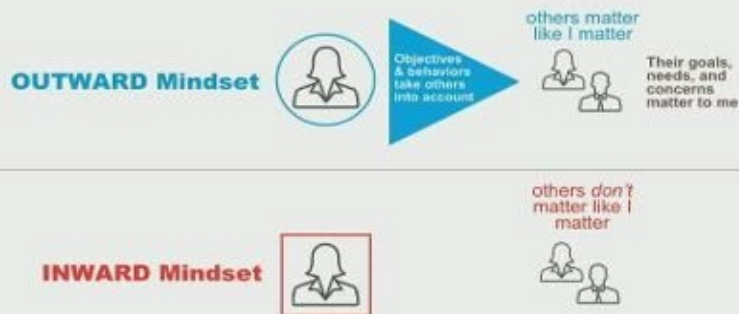
Ferrell, Jim

Managing Partner The Arbinger Institute

概要

自己主義が及ぼす組織への影響と自己欺瞞から抜け出す方法が紹介される。外向きのマインドセットを身に着け、個人やチームが陥りやすい自己主義からの脱却の重要性を学ぶセッション。

2 Mindsets



外向きのマインドセット

⇒周囲への意識

⇒全体最適な判断

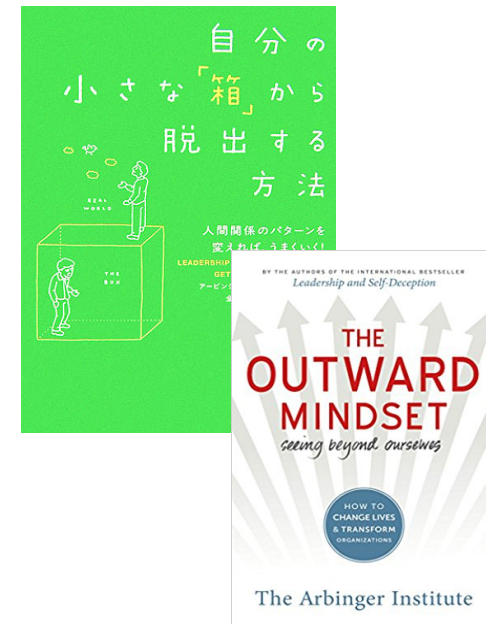
内向きのマインドセット

⇒自分にだけに意識

⇒自己中心的な判断

Self-Deception（自己欺瞞）から抜け出す方法

- See Others 周りを見て気につけよ
- Adjust Efforts 他者との調和に向けて努力せよ
- Measure Impact 自分の与えている影響をはかる



M109 - T.R.I.B.E.: A Model for Managing Biases and Building Psychological Safety (1/2)



スピーカー

Daniel Radecki

Chief Scientific Officer Academy of Brain-based Leadership

概要

バイアスを管理し心理的安全を築く T R I B E モデルを紹介。
心理的安全を築くうえで注意しなければならないのが、認知バイアス。
つまり人間だれしも持っている“思考の偏り”です。無意識のうちにこの認知バイアスをかけてしまい、結果個人やチームの環境に悪影響を及ぼしていることを神経科学の知見に基づき紹介。そのためには無意識に働くバイアス S. A. F. E. T.Y を理解し T. R. I. B. E モデルで対応することが大事。

SAFETY

Security (安全) : 不安定、不確実なことに対して感じる恐れ

Autonomy (自律性) : 自分でコントロールできないことへの恐れ

Fairness (公平性) : 公平に扱われていないことへの不安や恐れ

Esteem (尊重) : 自尊心が下がると扁桃体は恐れを感じる

Trust (信頼) : 自分と同じ仲間か否かに対する反応、自己防衛のバイアス

You (あなた) : 上記のようなバイアスがかかるときの状況把握や自己理解

M109 - T.R.I.B.E.: A Model for Managing Biases and Building Psychological Safety

(2/2)

バイアスに対応するT.R.I.B.Eモデル

TRIBE

- Trigger (引き金)** : 自分のバイアスがかかるときの状況、場面についての意識を高める
- Interpret (解釈)** : バイアスがかかる対象となる人をどのように解釈しているのか、再評価する。(過去の経験や仮設に基づく思い込み)
- Build (相手の立場に立つ)** : 相手の考え方、育った環境等の違いから向き合い直してみると
多様性を受け容れやすくなり、コンフリクトを回避でき、相互理解が生れる
- Engage&Enbed(定着化)** : バイアスを引き起こしているトリガーに気づき再評価を繰り返す
行うことで、扁桃体の反応を変えることが証明されている。

TU105 - Nuts and Bolts of Designing a Culturally Contextualized Mindfulness Program at Work (1/3)



スピーカー

Nayeoun Kim

Senior HRD manager Serveone

Chan Lee

Professor, Vocational Education & Workforce Development Seoul National University

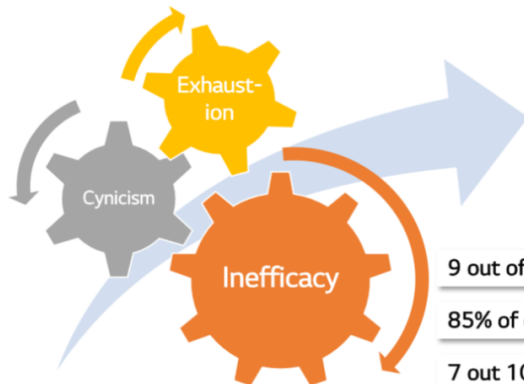
概要

韓国LGグループのサーブワン社におけるマインドフルネスプログラムの導入事例

<導入背景> 下記のようなバーンアウト症候群が主要因

“ Current epidemic, **Burn-out Syndrome** ”

Burn-out, the long-term reaction to the perceived chronological emotion, relational stress



Burn-out can...

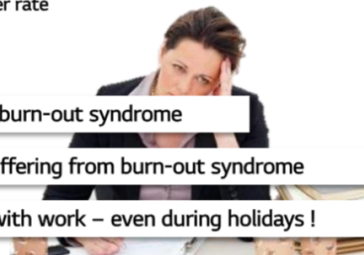
- Diminish customer orientation
- Lower service performance
- Decrease the level of job satisfaction or work engagement
- Increase work turnover rate

9 out of 10 employees suffer from burn-out syndrome

85% of current workers are now suffering from burn-out syndrome

7 out of 10 employees get obsessed with work – even during holidays !

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.



※マインドフルネスの定義

今この瞬間の自分の体験に注意を向けて、現実をあるがままに受け入れることである。また、特別な形で、意図的に、評価や判断とは無縁に、注意を払うことである。

(by ウィキペディア)

TU105 - Nuts and Bolts of Designing a Culturally Contextualized Mindfulness Program at Work (2/3)

<マインドフルネスによって得られるベネフィット>

Advantages at Work Place

- Decrease in job turn-over rate
- Decline in business operation cost
- Increase in performance
- Decrease in disease infection rate
- Decrease in work absence



Benefits of Employees

- Decrease in psychological insecurity
- Enhance happiness
- Enhance mental and physical health
- Develop relationship among workers
- Increase in emotional intelligence
- Increase in concentration and creativity

<プログ



LISTEN TO YOUR BODY

Examine physical signs of stress, and answer the PANAS* questionnaire.



LET YOUR SOUL DANCE

Beautiful Tibetan singing bowl sound will make your soul dance. Let the sound lead you to deep relaxation



INTO THE FOREST

Connect with your breathing in the therapeutic forest by using an assortment of meditation techniques



THE ART OF BEING ALONE

End the day in a botanic garden and enjoy solo meditation. No phone, no emails, no distractions

;(3年毎に体験)

TU105 - Nuts and Bolts of Designing a Culturally Contextualized Mindfulness Program at Work (3/3)



EMBRACE YOUR DAY

Begin the day with an one hour yoga class to energize you for the day ahead



AQUA THERAPY

Relax and let your body experience the weightlessness that only water can provide



MIND YOUR POSTURE

Stress is both emotional and physical! Adjust your posture and learn how to walk with comfort and confidence



LET THY FOOD BE THY MEDICINE

A certified expert will provide vitamin-packed meals to nourish your body

＜成果＞

- ・ ス
- ・ 健康診断結果の改善
- ・ 生活習慣、仕事習慣の改善
- ・ 生産性の向上
- ・ ターンオーバーの減少等

※マインドフルネスプログラムを導入することで自らリフレクションする習慣が身につき行動変容を自分で起こせるようになった。90%以上の方が研修後も継続中とのこと。

SU116 - Do, Speak, Create: 3 Simple Practices to Build a Winning Team (1/3)



スピーカー

Laura Putnam

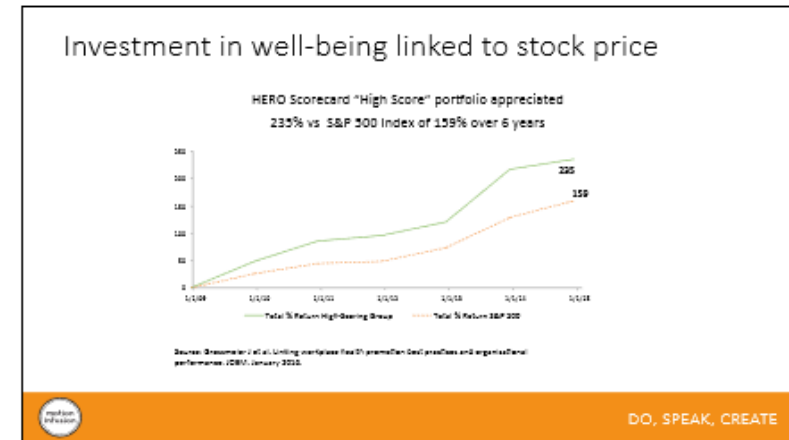
CEO and founder Motion Infusion

概要

行動する、話す、創造すると題し、勝てるチームをつくる3つの簡単な実践方法について紹介。



Leadership begins with healthcare. well-beingが高まるとチームのパフォーマンスが上がる事が証明されている。成功のカギはマネージャーが握っている



Well-Beingとはただの幸福の意味ではなく、人がより良く生きることを意味している。心身の健康はもちろんのこと、社会とのつながり、人間関係、自分らしく働ける職場環境の実現といった意味を含んでいる

SU116 - Do, Speak, Create: 3 Simple Practices to Build a Winning Team (2/3)

では何をすればいいのか？以下の3つ

DO: Embody well-being (lead by example).

SPEAK: Engage team members in well-being, one conversation at a time.

CREATE: Enable team members with processes that make well-being easy & "normal."



DO, SPEAK, CREATE



自ら率先垂範する
些細なことから行
動で示す

Speak

I am now asking my team members "real" questions that mean a lot to them:

- What are you thankful for?
- What motivates you?
- If you could go anywhere, where would it be?

- Mike Clauson, Fire Battalion Chief, City of Sioux Falls



DO, SPEAK, CREATE

自己開示するとと
もに、ひとり一人
に関心を持って話
しかける機会を増
やす。相手をよく
理解する



メンバーとともに
Well-Beingな環境や
取り組みを創り出
す

SU116 - Do, Speak, Create: 3 Simple Practices to Build a Winning Team (3/3)

Well-Beingの実例では、オーストラリアのメディバンク（保険会社）が有名

組織文化を変えて社員とのつながり（ワンカンパニー）を重視した働き方改革がなされている

ATDでもコストコの事例が紹介されていた。

- ・スタンディングミーティングスペース
- ・ビタミンカラーの積極的導入
- ・自然光を多く取り入れたり、植物を置いたりして職場環境をよりナチュラルな状況へ
- ・時間と場所を選ばない働き方
- ・カフェで提供する食材を健康的なものに（日本の事例：タニタ食堂）
- ・デスクの高さを変えられる工夫や内階段で移動したり（ナッジ：ちょっと背中を押す取り組み）
- ・工作中的エクササイズ（日本のラジオ体操はやはり凄い）

※最近ではGDPに代わる豊かさを表す指標としてWell-Beingがつかわれるようになってきて

います。第4次産業革命とも言われている現代において、経済的な豊かさではなく人が人としてより心豊かに生きるために、真の世界平和を実現するためにWell-Beingへの取り組みは今後益々高まることを確信したセッションでした。

M206 - Enhance, Improve, Advance: Using Behavioral Science to Make Behavior Change (1/2)



スピーカー

Sebastian Bailey

President and Co-Founder Mind Gym Inc.

概要

いかに行動変化を起こすかについて行動科学をベースに紹介。
VUCAワールドにおいては変化のスピードが速くなってきている。にもかかわらず私たちは行動を変えることができていない。

問1. 研修後どれだけの人が行動を変えることができていますか？

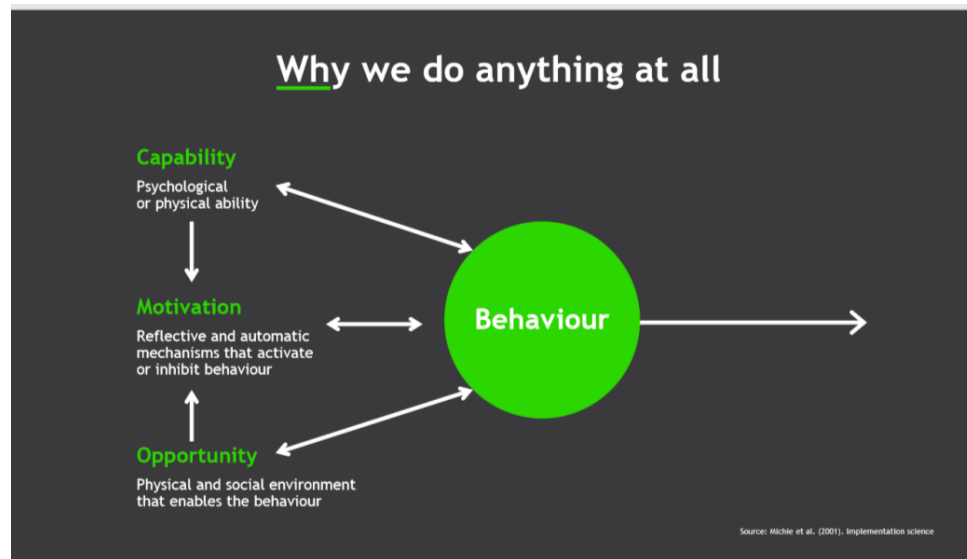
変わる（ ）%、元に戻る（ ）%、全く変わらない（ ）%

問2. では、その原因は？

問3. では、どうすれば変えられるのか？

自分にあった方法の選択

問4. どう定着させるのか？



M206 - Enhance, Improve, Advance: Using Behavioral Science to Make Behavior Change (2/2)

How did one man convince a nation to brush their teeth?

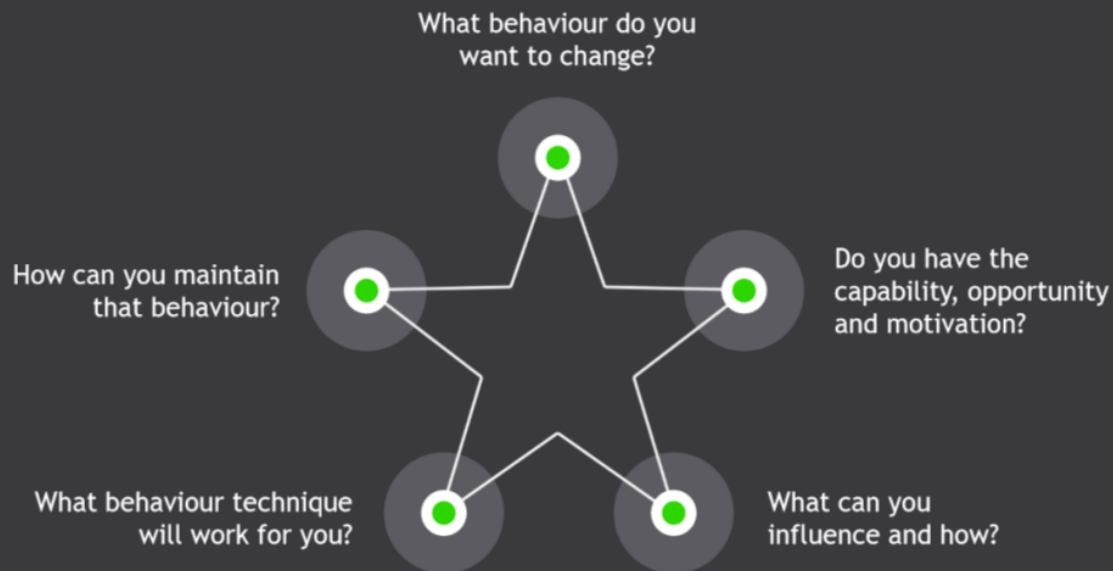


きっかけ⇒ルーティン化⇒報酬のサイクル

- ・ 時間を決める、タイミングを決める
- ・ 必要性や意義を書き出す
- ・ 逃げ場をつくらない（周りに宣言する）
- ・ 記録し、変化をまめに楽しむ

下記の5つのポイントを押さえながら行動変化を促していく

Making this work for you



SU103 - Harnessing Technology for Team Intelligence: A Case Study



スピーカー

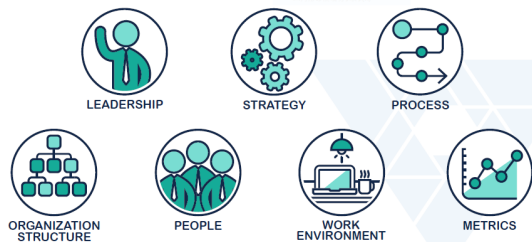
Michael Patterson PSP社Principal

Sheryl Roy ExxonMobil 社、Global OE(Organizational Effectiveness) Consultant

概要

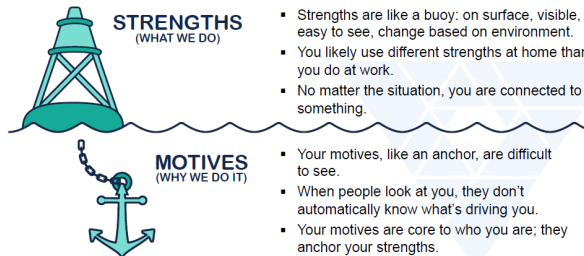
グローバル企業のリーダーは、テクノロジーを活用して如何にしてスピーディーにチームを組成し、コンフリクトを最小化し、パフォーマンスを発揮するまでの時間を短くできるか？エクソンモービル社におけるグローバルOE（組織効果性）コンサルタントの役割と、PSP社のCoreStrengthsというアセスメントツール（SDI2.0＝1971年から実績のあるツールの次世代版）を活用した事例が紹介された

Global OE Consultant within ExxonMobil



グローバルOEの7領域の一つ、戦略を落とし込む鍵は風土改革（Culture Transformation）であり、そのベースには信頼（Trust）が必要。では、それをどのように作り出すか。

Core Strengths--Strengths & Motives



信頼の醸成のためには、メンバー同士の更なる理解が必要。そこでアセスメントで「強み」と「価値観」を見せる化した（28の「強み」のうちどれが発揮されているか、発揮しすぎる時の注意点、平常時とコンフリクト時に「価値観」をベースにどのような行動傾向があるか。チームでの比較）

Experience the SDI 2.0 and Core Cloud



アセスメント結果は、紙のレポートはもちろん、ウェブポータル上でもいつでもリアルタイムに見ることができる（例えばメンバーを自分で追加してチームへの影響を考察できる）。EメールのPlug-in機能もあり、例えば、メンバーにメールを送るときに行動傾向を確認できる。

SU206 - Don't Just Learn It; Do It! Microlessons Focused on Practice and Application (1/2)



スピーカー	Diane Elkins Artisan E-Learning社 Co-Founder
概要	「従業員は、短時間で学べるバイトサイズの学習コンテンツを望んでいる。だから5分間のビデオ教材を作らなければならない！」という、これまで語られてきたマイクロラーニングの姿を再定義。現場で直ぐに使えるスキルをどのようにマイクロラーニングとして提供できるか、具体的な設計フレームが事例とともに紹介された

According to the International Consortium for Microlearning Standards...

... said no one ever



「マイクロラーニングの公式な定義なんて存在しない！」

We can't make training longer than six minutes because people can't pay attention longer than that...

... said no research ever



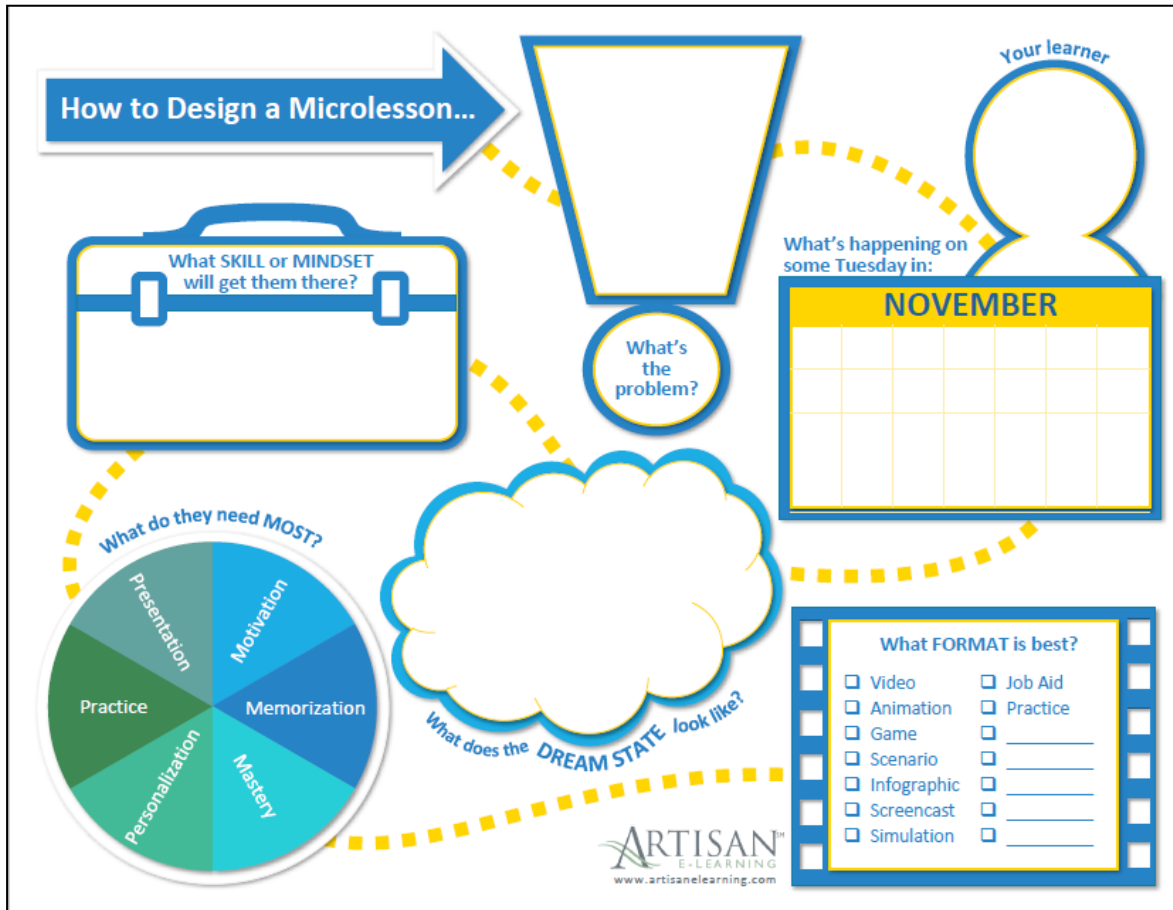
「人間は5分間しか集中できない?! では、あなたは会議も5分間にするのか?」

Pryor+ 30 in 30

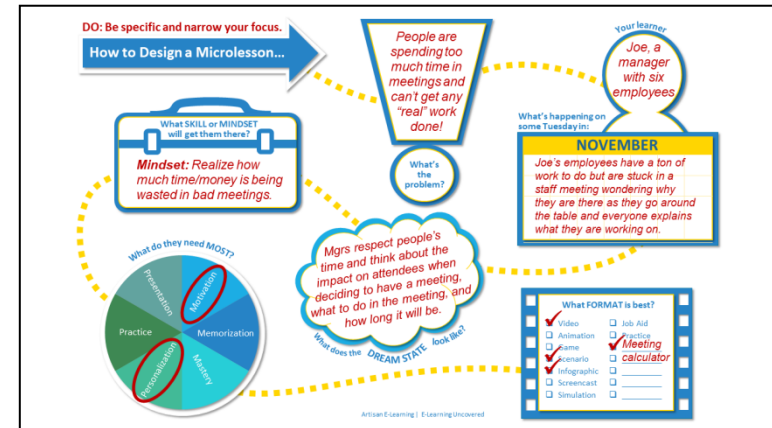
 PDF Documents (10) - How to Improve a Situation With an Upset Customer - Project Definition Questions 8-Week Get Organized Diet - Project Evaluation Questions 14 Things to Improve Your Customer Service in 5 Seconds - Time Tracking Log - Contingency Planning Worksheet - Upset Customers: Are You Ready? - Appropriate Interview Questions - Tackle These 10 Time Wasters	 Apply-It Tools (5) - Paired Comparison - Rocks, Pebbles, and Sand - Decision Matrix - How Much Does Your Meeting Cost? - Work Life Balance Tool	 Branching Scenarios (2) - Helping Others Solve Problems - Providing Feedback
 Simple Infographics (4) - Workplace Discrimination and Harassment - Presentation Room Set Up - Do You Need a Meeting? 5 Common Safety Hazards in the Office	 Skills and Drills (4) - Sentence Construction - Commonly Misused Words - Using Active Voice - Using Numbers in Sentences	 Interactive Infographic (1) Email Etiquette
 Template-Based Games (4) - Microsoft Word Keyboard Shortcuts - Finance Vocabulary - Microsoft Excel Keyboard Shortcuts - Grammar Shootout		

Artisan社の事例。動画以外にも、様々なコンテンツのパターンが考えられる。

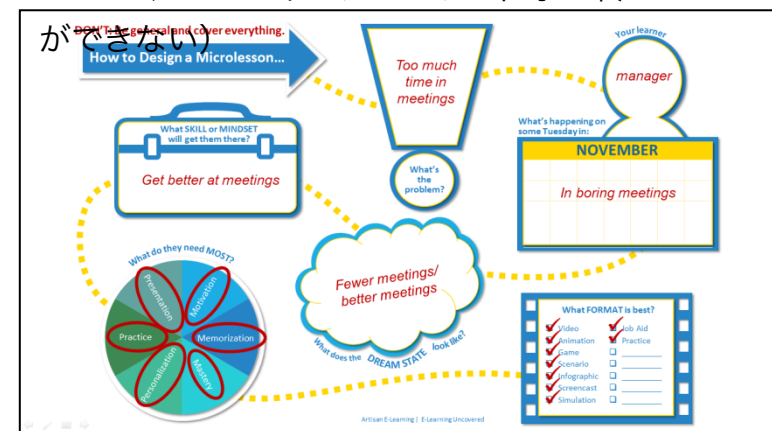
SU206 - Don't Just Learn It; Do It! Microlessons Focused on Practice and Application (2/2)



マイクロラーニングのデザインフロー：「問題は？」⇒「11月のとある火曜日に、誰に何が起きたか？」⇒「その問題の理想的な姿は？」⇒「そのために、どのようなマインドセットまたはスキルが必要か？」⇒「最も必要な取り組みは何か？（練習、伝達、意欲、記憶、習得、個人化）」⇒「ベストなフォーマットは？」



正しい作例：対象者と問題場面が具体的だと、取り組みとフォーマットが絞られる（6人の部下がいるJoeは、ミーティングばかりで仕事を終わることができない）



マイクロラーニング作成のポイントは、具体的であること。1コンテンツ1キーメッセージ。フォーマットは必ずしも動画である必要はなく、動画の場合も長さ、目的によってのみ決められる

W221 - How to Avoid the Top 10 Mistakes in Instructional Videos



スピーカー	Diana Howles Howles Associates, LLC社President and Co-owner
概要	マイクロラーニングの制作にあたり、人材開発担当者が自分たちで動画を撮る機会は増える。 しかし、プロでないほとんどの人は、講師や専門家であってもカメラの前に立つと自然体ではいられなくなる。「では、我々はもしたらいい学習コンテンツの撮影の失敗例」とともに答えるセッション



Effectively Leverage
Video for Learning

- 10 MISTAKES TO AVOID:**
1. Visual and Audio Distractions
 2. Inadequate Lighting
 3. Poor Audio Quality
 4. Formal Reading of Script
 5. Rapid On-camera Movement
 6. Lack of On-camera Presence
 7. Awkward Positioning in the Frame
 8. Static Visual Content
 9. Long and Boring Openings
 10. Lose Sight of Intended Audience

1. 視覚と聴覚で気が散らされる要素はすべて避けるべし
2. 逆光を避け、十分な光量を確保すべし
3. 音質に留意すべし
4. 原稿を読むのは避けるべし
5. カメラの前で高速で動くのはNG
6. カメラの前にいることを意識すべし。同時に自然体で
7. フレームの中にあるものはすべて強調されて伝わる
8. ビジュアルコンテンツは動かすべし
9. 第一印象がすべて。冒頭から掴みに行け

最も重要なのは10番目のポイントで、考慮すべき点は以下のとおり：

「学習者はだれ」「専門家なのか初心者なのか」「すでに知っていることは何」「この人誰に向けて喋っているのか意識の学習の重要性が分かっているか」「専門用語や略語の説明がどの程度必要か」

M304 – Micro-First: A Radical New Way to Design Learning Initiatives (1/4)



スピーカー

Stephan Meyer

CEO Rapid Learning Institute, Early-adopter of micro-learning in Sales & Leadership

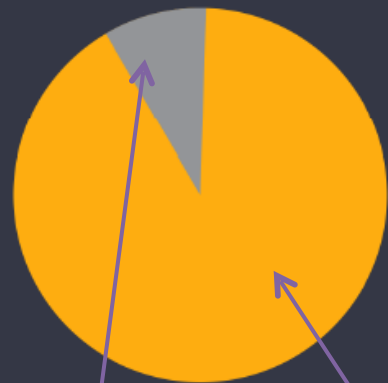
概要

マイクロラーニングをILT（インストラクター主導の研修）のフォローアップに使うやりかたでなく、最初にマイクロを持ってきて標的の行動変化にフォーカスしたトレーニングを行いその後講師や上司が定着までをフォローす

Instructor Led Training

LEARNING EVENT
FOLLOW-UP ACTIVITY

90%
LEARNING EVENT
10%
FOLLOW-UP



フォロー
アップ活動

ラーニング
イベント
という考え方

トレーニング 本来はイベントではなく、プロセス全体を指す

しかし：現実にはイベント90%、フォローアップ10%で
イベントが中心

【特にILTの場合そうなりやすい】

- ・ **マイクロ・ファースト**のデザインは、イベントを10%にとどめて、90%をフォローアップに使う

ト・イベント終了後に、あとからフォローアップのこ

M304 – Micro-First: A Radical New Way to Design Learning Initiatives (2/4)

BIG 4 trends in workplace learning today



Single-concept learning



Personalized learning



Coaching



Tracking behavior change vs. performance

・パフォーマンスよりも行動変化を追いかける

一度にひとつのコンセプトのラーニングに集中して行うため特定部分の行動変化がとらえやすい。パフォーマンス変化よりもリアリティーがあり、トレーナーが受講者の行動変容をデザインしてスキルギャップを埋めることに関与しやすいという利点

トレーニングの4つのトレンド

・シングルコンセプト単位で

いま業務上で必要とされている「学び」をシングルコンセプトまでに小さく分解

して、教える部分を「短いイベント」で伝える

・ラーニングが個別化される

評価用シートを用い受講者のスキルギャップを明確にし、コーチングスタイルで臨む

・コーチングが重要

上司は受講者のトレーニングイベントに続いて現場でコーチできる唯一の

ポジションにある。ソフトスキルの

M304 – Micro-First: A Radical New Way to Design Learning Initiatives (3/4)

How can you tell if training worked?

% of companies that actively track the following outcomes:

REACTION	91%
LEARNING	36%
BEHAVIOR	17%
RESULTS	9%

17%の企業が研修後の行動変化をトラッキング

Source: Association for Talent Development

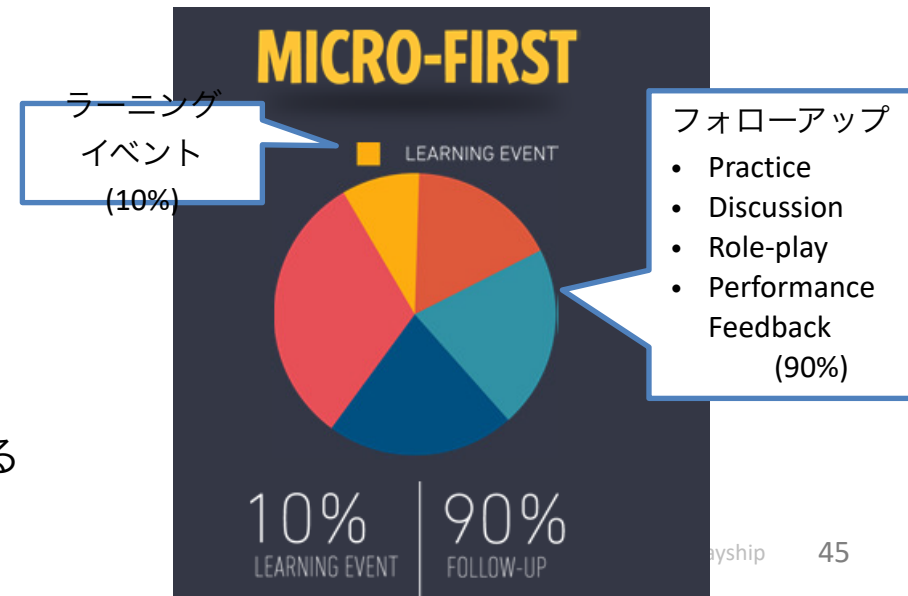
- Micro-First kicks off a learning process with a short event
- The real meat is the follow-up activities
- This isn't a minor tweak in your thinking: It's a paradigm shift.

■ E-Learningの変遷

2000年初期 : 論理的、直線的、完遂志向、長時間

2010-Present : 短いコンテンツ (マイクロラーニング)
ビデオが主流

Now : マイクロラーニングの (新) 活用
フォローアップで行動変化、実務につなげる
インパクト



M304 – Micro-First: A Radical New Way to Design Learning Initiatives (4/4)

The ILT dilemma

- It's still the default option
- But people compare it to:



TU411 - Micro-First: A Radical New Way to Design Learning Initiatives

ATD-ICE2018のジェネラルセッションでマイクロラーニングの演題は8題。このほか展示セッションでの発表が7題。一時的なブームに終わるのかどうか今後のapplication事例が注目される

https://files.aievolution.com/atd1802/events/7187/1630_Meyer_M304_0504_220146.pdf



M304のライド P D F 50枚

Microlearning in
ATD-ICE2018

SU110 - 6 Reasons Microlearning Will Make a Huge Impact in Your Organization

SU206 - Don't Just Learn It; Do It! Microlessons Focused on Practice and Application

SU302 - Microlearning on the Go: Developing Microlearning for a Busy Workforce

M304 - Micro-First: A Radical New Way to Design Learning Initiatives

TU206 - Microlearning: What? Why? How?

TU419 - How to Improve and Measure Sales Training ROI

W208 - Microlearning: Why We Like It, Who It Works for, and How to Get Started

Thank you!

