
2019.7.27

有限会社ジェイシップ 田岡純一

目次

- **ATD2019 概要**
- ワシントンDCとATD-ICE会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- General Session (Keynote) レポート
- Sessionレポート

※本資料で使用している画像は、ATDホームページあるいはスピーカー資料より引用、もしくは田岡個人が現地で撮影したものです。

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、私たちの仕事かもはや「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。

ATD 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

2019年 ワシントンDC(5/19-22)

2020年 デンバー(5/17-20)



ATD2019 International Conference & EXPO概要

開催期間： 2019年5月19日～22日の4日間

開催場所： 米国ワシントンDC
ウォルター・E・ワシントン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: 約350セッション

エキスポ (約100社)

ATD2019の主要テーマ

① Content Tracks (12)

- Career Development (キャリア開発)
- Global Perspectives (グローバル視点) **New**
- Instructional Design (インストラクショナルデザイン)
- Leadership Development (リーダーシップ開発)
- Learning Measurement & Analytics (学習の測定と分析)
- Learning Technologies (学習テクノロジー)
- Management (マネジメント)
- Managing the Learning Function (学習機能のマネジメント) **New**
- Sales Enablement (売上達成)
- Science of Learning (学習の科学)
- Talent Management (タレントマネジメント)
- Training Delivery (トレーニングデリバリー)



② Industrial Tracks (3)

- Government (政府)
- Healthcare (ヘルスケア)

今年はこのような
インフォグラフィックが
活用されていたのも特徴

ATD2019の参加国・参加者数

トータル : 約13,500名 (前年比 → +500名)

国外トータル : 2,300名、88カ国 (前年比 → -150名、-5カ国)

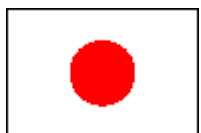
国外からの参加者の多い順 :



韓国 : 369名 (前年比 → +104名)



カナダ : 337名 (前年比 → -12名)



日本 : **227**名 (前年比 → -42名)



中国 : 180名 (前年比 → -17名)



ブラジル : 118名 (前年比 → -5名)



過去最高の参加者数！

ラーニング・ジャーニー

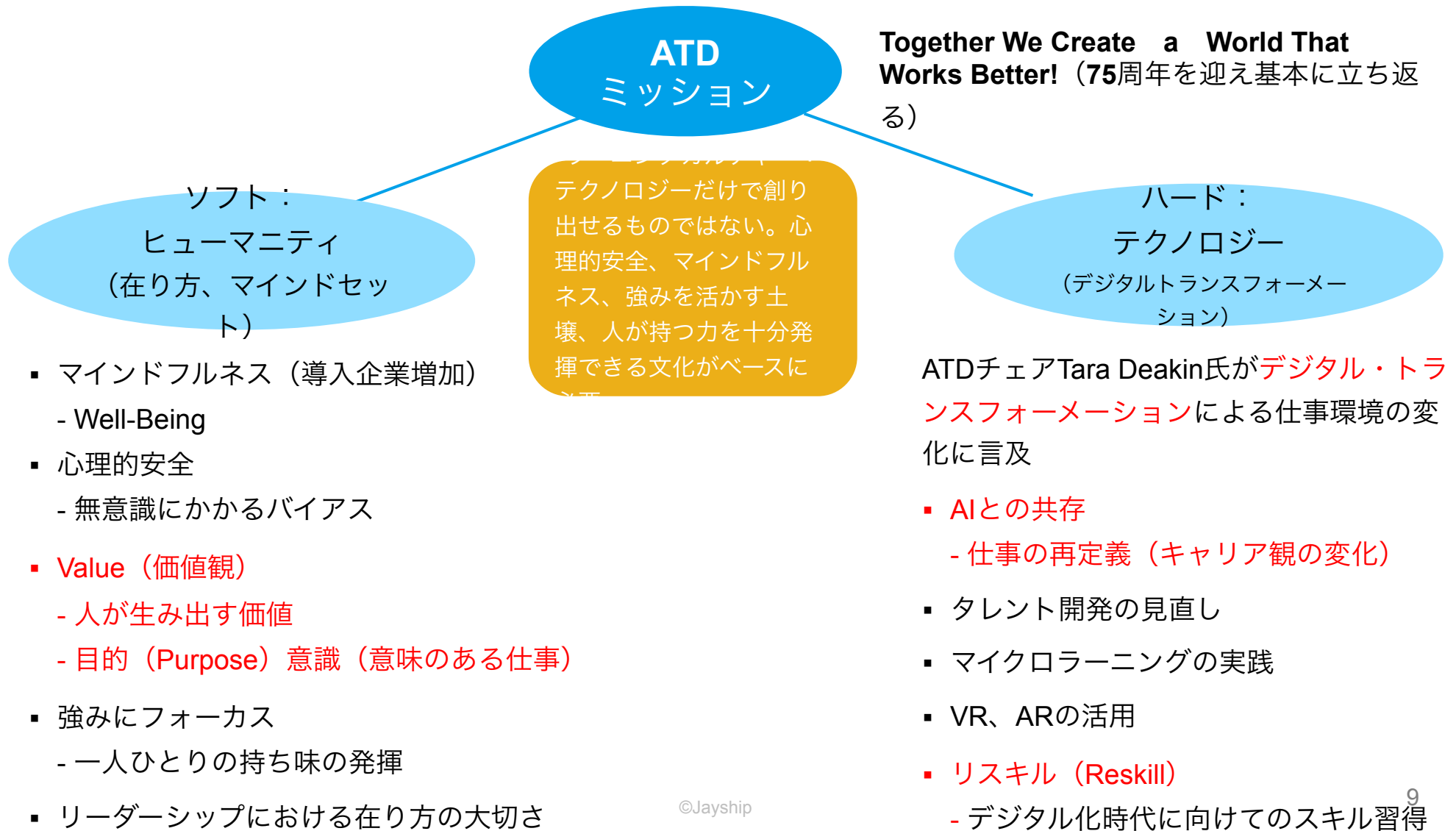
Learning Journey

デジタル・トランスフォーメーション

Digital Transformation



[参考] ATD2018で感じたトレンド



目次

- ATD2019 概要
- ワシントンDCとATD-ICE会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- General Session (Keynote) レポート
- Sessionレポート





EXPO

EXPO（展示会場）の様子

【Ken Blanchard社】

- 世界で最も活用されている「シチュエーショナル・リーダーシップII（SLII®）」をはじめ、「SELF LEADERSHIP」「FIRST-TIME MANAGER」「TEAM LEADERSHIP」「BUILDING TRUST」「COACHING ESSENTIALS」などのプログラムが紹介されていた



【CCL（Center for Creative Leadership）社】

- 日本でも同社のリーダー育成プログラム「LEAD 4 SUCCESS」などが導入されている
- Frontline Leader（≒新任管理者）向けの研修プログラムの他、研修内製化サービスも提供しており、社内講師用のリーダーシップ研修キット「Lead-It-Yourself Workshop Kits」などが紹介されていた



【DDI（Development Dimensions International）社】

- 世界最大手のタレントマネジメントコンサルティング会社で、年間25万人のリーダーを育成している
- 2019年6月から新サービス「Core 480」がリリースされるとのことでPRしていた。480分でコアスキルを習得し、480日職場で実践し、480ヶ月（40年）活躍し続けられるリーダーを育てるというコンセプトのようである



【UMU Technology Japan社】

- マイクロラーニング、VTR学習、コーチング、受講管理などの機能が全て盛り込まれたプラットフォームを提供
- 一つ一つの機能には必ずしも新規性がある訳ではないが、全て入っている点が顧客から評価されているとのこと
- オンライン学習にAIコーチング機能が実



目次

- ATD2019 概要
- ワシントンDCとATD-ICE会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- General Session (Keynote) レポート
- S...ポート



Oprah Winfrey



Seth Godin



Eric Whitacre

<Keynote> General Session#1 / May 20

Oprah Winfrey (1/2)



Oprah Winfrey

Oprah Winfrey オプラ・ウィンフリー

世界的メディアリーダー、慈善家、プロデューサー、女優。25年にわたり司会を務めた「The Oprah Winfrey Show」はアメリカのトーク番組史上最高の番組であると評価され、多数の賞を受賞している。20世紀以降のアメリカで最も裕福なアフリカ系アメリカ人とされている。「タイム誌」が世界で最も影響力のある人物の一人として彼女を取り上げている。バラク・オバマへの支持を表明し、オバマ旋風のきっかけとなったと言われている。

Key message : <本当の自分と向き合う>

「オプラ・ウィンフリー・ショー」が25年も続き156カ国で放送された理由は「自分らしい表現をすることができるようになった」から。人は皆、自分自身を人間として表現したい。ショーが終わってからミシガンの女性から手紙をもらった話を紹介。そこには「あなたを見て自分自身でありたいと思った」と書かれていた。オプラのようになりたいではなく自分自身でありたい、本当の自分と向き合うことが大事。番組を通して他者のストーリーや考えの中に自分の真実を見つけ共鳴することで「これでよかったのだ」と確認している。

Key message : <Gut feeling (理屈では説明のつかない体の奥から生まれる感覚：本能) に従え>

ここでは自らの失敗について語りました。南アフリカで女性のための学校を創ろうとしたとき、才能のある生徒を選ぼうと一生懸命になるあまり、学校のリーダーである教師や事務スタッフ選びへの選考に十分な配慮を怠りました。選考時に「何かが違う」と違和感を感じながらも外国人である自分があまりでしゃばってはいけないと思い発言をためらってしまった。そのことがきっかけで学生が性的被害を受ける事件が起きてしまった。オプ¹⁵

<Keynote> General Session#1 / May 20

Oprah Winfrey (2/2)

Key message : <エゴを表現するのではなく目的や意図をもって行動する>

「オプラ・ウィンフリー・ショー」をやりながら考えていたことを紹介。ショーを担当しながらどんどん自分の人生が変わっていくなかにも「本当の自分であり続けること、そして意図をもって取り組むことを大事にしてきた。「The Seat of the Soul:魂との対話一宇宙のしくみ人生のしくみ」という本を読んだときに「自分がいいことをしたら、いいことが返ってくる」と書かれていたことにふれ、よい意図があるからよい結果が出るのだということを強調。身近な例として家族関係の話を紹介。自分の旦那様のために食事を作ったが、なんの連絡もなく帰りが遅かったことがあった。最初は「折角の暖かい料理が冷めてしまう」と思ったが、30分も過ぎるともうどうでもよくなっていました。私は「料理することはあなたへの愛情の表現としてやっている」と伝えました。旦那様は謝り、二度と遅れなくなりました。

Key message : <自分の持つ価値を信じ取り組む>

私たちは今物事がうまくいくかどうかの岐路に立っている。黙ったまま何もしなければ世界は良くなる。自分が今いる場所でできることから意図を持って始めることが大事。オプラさん自身も「自分はどうすれば人の役に立てるか (How can I be used to serve you?)」と、問いかけながら取り組んでいると語り、自分の持つ価値を信じ、今ここにある自分自身を整えること(ホリスティックな自分:wholeness)を目指して努力して欲しい。

Impression: 話の中で目立った言葉は、「Gut feeling (理屈では説明のつかない体の奥から生まれる感覚)」という言葉。

自分の感じたことを大切にしなさいという意味だと解釈した。また「Intention (意図)」という言葉も多く使用していた。ここでいう意図とは、自分自身のやりたいことというよりも世界にどう貢献していきたいか、という意味で使用していたと捉えた。つなげて考えると、自分は世界にどのように貢献できるかをしっかりと考え、その瞬間瞬間に目を向け、直感的に感じたこと、考えたことを大切にしてい

ましよう、というメッセージになるのではないか。幼い頃から性的虐待を受け、黒人女性として様々な辛い経験をしながらも、それを乗り越え、今の自分を築き上げた彼女ゆえにそのメッセージには説得力と力強さを感じた。

<Keynote> General Session#2 / May 21

Seth Godin (1/2)



Seth Godin

Seth Godin セス・ゴードイン

起業家、ベストセラー作家、スピーカー。マーケティングの著作で知られ、パーミッション・マーケティングの提唱者であると言われている。「The Dip」「Purple cow」など18のベストセラー本を執筆。

■ パーミッション・マーケティング ■TED https://www.ted.com/talks/seth_godin_on_sliced_bread?language=ja

Key message: <人と競争する人材から共創できる人材へ>

大量生産、大量販売の時代は過ぎ去り、顧客はテクノロジーの進化とともに様々な購買手段を持つようになった。企業には、価格だけではなく、製品・サービスを通じてどれだけの価値を顧客に提供できるかが求められている。このような時代において伝統的な教育を流れ作業のように学校でも企業でも行ってきた。平均的な人間を大量生産してきた。これからは個性をより尊重した教育、違いを尊重し認め合い共創し新たなものを生み出していく人材の育成が必要になってくる。テストで良い点をとる、大学に合格するためといった人との競争に勝つ教育から共創できる人材の育成にシフトしていくことが求められる。

Key message: <時間をかけてタレント開発する>

上記のような新しいものを共創して生み出す力の大半はソフトスキル。ある程度を時間をかけて習得していくもの。ひまわりの花を例に、高く伸びるひまわりは根がしっかりはっている。個々のタレントを大きく花開くことをサポートするには、ソフトスキル習得を応援すること。人材開発には忍耐力が求められる。よく人材開発の世界では多くの求められるスキルを抽出し、属性別の高低を判定したりするが、本当にそれらは全て必要なものなのだろうか（全てを兼ね備えた人などいないのでは）？大切なのは、自らの意思で思った道を進んで行ける

<Keynote> General Session#2 / May 21

Seth Godin (2/2)

Key message: <人とのつながりを大切に>

最後に熱く語ったこととして、人とのつながりの大切さがあります。彼曰く経済社会は4つの要素で成り立っている。それは coordination、trust、Permission、exchange。これらは全てソフトスキルが求められる。そしてさらに違いを生み出すためには、他者を受け容れる寛容さ（generosity）と共創して新たなものを生み出す（art）仲間が必要だと説明。お互いが持っているものの違いや価値を認め、コネクションの輪を広げていくことは、今すぐできること。それによって新たなものを生み出すことができるし、変化を起こすことができる。

Impression: 「right path」という言葉と「What do we make?」という言葉が印象的だった。人材開発とは、何かの属性を身につけるということではなく、「自分が本当にやりたいことの発見」「自分のもつ価値に気づく」「正しいと思う道を見つける」ことをサポートすることだというメッセージは重要だと感じた。その際に、

「What do we make?」とあるように私、ではなく私たちという視点で物事を捉えていくことが大切なのだと感じた。他者とつながっていくことで共創のチャンスは拡大し、自分も活かせる。私たちがやるべきと思うこと、世界にどう貢献するか、というメッセージはオプラと共通のメッセージと感じた。

<Keynote> General Session#3 / May 22

Eric Whitacre (1/2)



Eric Whitacre

Eric Whitacre エリック・ウィテカー

過去にグラミー賞を獲得した経験を持つ作曲家であり、指揮者であり、画期的なバーチャル合唱Deep Fieldの創始者。テクノロジーを駆使したイノベーティブな音楽アレンジの担い手としてもよく知られており、バーチャル合唱団は世界中多くの人に知られている。

■TED（バーチャル合唱団）https://www.ted.com/talks/eric_whitacre_a_virtual_choir_2_000_voices_strong/transcript?language=ja

Key message：＜自分よりも大きな存在に包まれるその感動と、協働することの可能性＞

エリックが初めて合唱団の中に立った時、歌いだす皆に囲まれた時に感じた、人生に衝撃を与えたあの感動—エリック本人はこの感動を「I was in something larger than myself」;自分がより大きな何かに包まれているような感覚、と説明した。この感動こそが、彼が音楽を志し、今もなお世界的に有名な音楽家として活動し続ける唯一の理由だ。子供のころから宇宙が大好きなエリックは、初めて宇宙に浮かぶ無数の銀河系の写真を見たとき、この感動をどうにか表現したいと思ったという。自分ひとりでは絶対に生み出せないけれど、誰かと協同し、Harmony（調和）を作り出すことで、生み出すことのできる“想像を超える大きな感動”がある、と語る音楽家の彼の言葉には、昨今の協同; Collaborationの重要性が問われだしている人材開発の業界にも通じるものがあると感じた。

Key message：＜チームの中には沢山の”不完全”があるこそ、”最高”を演出する-”Unify”>

彼が初めてVirtual Choirsを創った時から、今もなお大切にしている1つのポリシー、それが“誰でも参加できること”だ。オーディションは一切無し、世界中ネットに繋げる環境があるならば、年齢や国籍・音楽の実績等も関係なく、誰でも参加することができる。選りすぐりの美声を集めるのではなく、望んだ全ての人の声を集める

<Keynote> General Session#3 / May 22

Eric Whitacre (1/2)

Key message : <When Technology meets Art;テクノロジーが示す無限な可能性>

どんな些細な音符にも記号にも、全て意味があり、壮大なある一つの感動を形作るのにかげがえのない存在になっている-”Emotional Journey Map”をまず描いてから譜面を書きだす、彼らしい作曲の方法を紹介する際にこんなことを言っていた。自分の中にある壮大な思いを描いたこのMapを、表現してくれるのは音楽（Art）であるが、そのArtを、想像を超える感動へと無限に展開してくれるのはTechnologyだという。”*Art tells us who we are, while Technology tells us how we can be;together, they tell us how we want to be.*”という最後のメッセージは、まさに世界中に感動を与えハーモニーを生み出したVirtual Chiorsを生み出した彼から聞くととても納得がいく。心理的・身体的障害から、もう誰かと1つになることを諦めていた世界中の老若男女の“歌い手”から、毎日感謝の頼りが届くという事実と、回を経るごとに1万人単位で参加者が増えていくこのVirtual Chior集団を見ていると、ArtとTechnologyは相反するのではなく、掛け算してゆける可能性があり、人材や組織開発等のソフトな領域においても、近年テクノロジーが話題になっているのに辻褄があう。

Impression: 音楽という、世界共通の言語を使ったグローバル・インクルージョンの最高の事例であるエリックの話は、いかに最高の1チームを作るか、いかにHarmony（調和）をもたらす最高のチームを作るか、という視点において組織作りにヒントを与えてくれる話であった。ここにきて、Oprahの“Gift”・”Wholeness”や、Sethの”Collaboration”・”Generosity”等のキーワードが、エリックの”Harmony”・”Unify”に繋がったように感じた。一人ひとりそれぞれ違う、「声」を持った世界で、どれかを排除したり、その個性をジャッジしたり、殺したりしてしまうのではなく、その全てを受け入れることで生まれる新しく、素晴らしい価値を創造してゆく一様々な境界線が日に日になくなっていき、劇的に変化してゆく今の世界で求められるのは、こんな風に全体をUnity-”1チーム”にしてゆけるリーダーなのかもしれない。

目次

- ATD2019 概要
- ワシントンDCとATD-ICE会場内・イベントの紹介（写真で振り返り）
- General Session (Keynote) レポート
- Sessionレポート

Management & Talent Development

- キーワード

- ⇒ フィードバック

- ⇒ トラスト（信頼）

- ⇒ 心理的安全

- ⇒ レジリエンス

- 背景&トレンド

フィードバックを個別に扱うセッションが今回散見された。背景にあるのはパフォーマンスマネジメント変革の動きの影響が大きいと考えられます。年に1回～2回のフィードバックでは効果がなく、頻度高く少なくとも月に一度は行う、あるいは必要に応じ日頃の会話の中でフィードバックを行うことを求められるようになってきた。

もう一つはVUCAの時代であるがゆえに、激しい環境変化にスピーディーに対応することが求められてきていることが挙げられます。

なぜフィードバックを恐れるのか、どのように修正すればよいか



スピーカー

M. Tamra Chandler

CEO and Founder PeopleFirm LLC

Management

概要

人材育成やチームパフォーマンス向上に有効なはずのフィードバックをなぜ与える側も、受ける側も恐れを感じてしまうのか？
どのように修正すればよいのかについて語ったセッション。
人材業界において、パフォーマンスマネジメントを大きく改革し、ノー・レイティングを広めたことで著名な登壇者。

どうして恐れを感じるのか？

WHAT'S GETTING IN OUR WAY?

- 1 INSTINCTS 
- 2 ISOLATION  
- 3 POSITIVELY NEGATIVE 
- 4 PROVE VERSUS IMPROVE 

FEEDBACK
USE THESE FIFTY WORDS

14 © 2014 PeopleFirm LLC All Rights Reserved

フィードバックにおける3つの役割

FOUNDATIONS: 3 ROLES

Seekers proactively seeks feedback from others with the intention of self-development or growth

RECEIVERS recipient of feedback, sought or unsought, wanted or unwanted

EXTENDERS gives feedback to others, either proactively or by request

FEEDBACK
USE THESE FIFTY WORDS

23 © 2014 PeopleFirm LLC All Rights Reserved

なぜフィードバックを恐れるのか、どのように修正すればよいか

修正のための5つのアプローチ

5 STEP FIX

1. REBOOT
2. LAY THE FOUNDATION
3. ADOPT GOOD PRACTICES
4. GET NOTICING
5. BUILD AN ARMY OF SEEKERS

FEEDBACK
FEEDBACK IS THE BEST WORD

18

© 2019 PeopleFirm LLC All Rights Reserved

サマリー：

フィードバックを評価のツールのような意識から、目標達成や成長支援のためのものとしてとらえるマインドセットに変えていくことが大事。特に**seeker**のマインドセットが重要。そのためにはリーダー自身も率先してメンバーにフィードバックを求め、活かしていく姿勢が求められている

1. REBOOT

- 明確で具体的な内容であること
- テーマを1つに絞る
- 意図を明確にする
(個人の成長、チームのパフォーマンス向上ために行う)

2. LAY THE FOUNDATION

- 3つの役割を意識する
(seeker、reciever、extender)
- 信頼関係を築く
- 信頼はフィードバックをドライブする
- 3つのFを意識する
(fairness、focus、frequency)

3. ADOPT GOOD PRACTICES

- リーダーがまずフィードバックを求める姿勢を示す
- フィードバックは一口サイズで短めに
- 罰するためではなく前進、成長につなげる

4. GET NOTICING

- 評価、判断するではなく、気づきを促す

5. BUILD AN ARMY OF SEEKERS

- 互いにフィードバックし合い、成長をサポートする

W115 - Build Trust Today or Lose Talent Tomorrow (1/2)

今すぐ信頼を築きましょう、さもなくば人材を失います



スピーカー

Randy Conley

Vice President of Client Services and Trust Practice Leader The Ken Blanchard Companies

Management

概要

人材の確保が難しくなっている状況の中、いかに大切な人材を維持し活躍してもらうのか。そのためのカギが信頼を築くこと。このセッションでは信頼を築く4つのフレームを紹介。

The Elements of Trust



信頼の4要素

ABCD :

能力を発揮して見せる
(専門性、結果、効率性)

BELIEVABLE :

誠実であること
ミッション、ビジョン、バリューズに基づく行動

CONNECTED :

他者を気遣う、ネットワーキングを支援する

DEPENDABLE :

有言実行、的確なサポートやアドバイス

W115 - Build Trust Today or Lose Talent Tomorrow (2/2)

今すぐ信頼を築きましょう、さもなくば人材を失います

Leadership Profit Chain



リーダーシップの2つの側面

Strategic leadership

ミッション、ビジョン、バリューズを浸透させる

それに基づいた判断、行動がとられている

Operational leadership

実務的な判断、支援

サマリー：

ミッション（理念）やバリューズ（行動規範）は、ビジネス結果には間接的な要素であるが、信頼を築く上ではきわめて重要。目先の収益に惑わされ、この重要性を忘れ、誤った経営判断をしてしまうと社員や顧客の心が離れてしまう。信頼構築ベースとしてまずは常に意識しておきたいポイント。

SU202 - Resilience: Refocusing Energy in Times of Change (1/2)

レジリエンス | 変化の時代においてエネルギーを再集中させる



スピーカー

Michael Leimbach / David Yesford

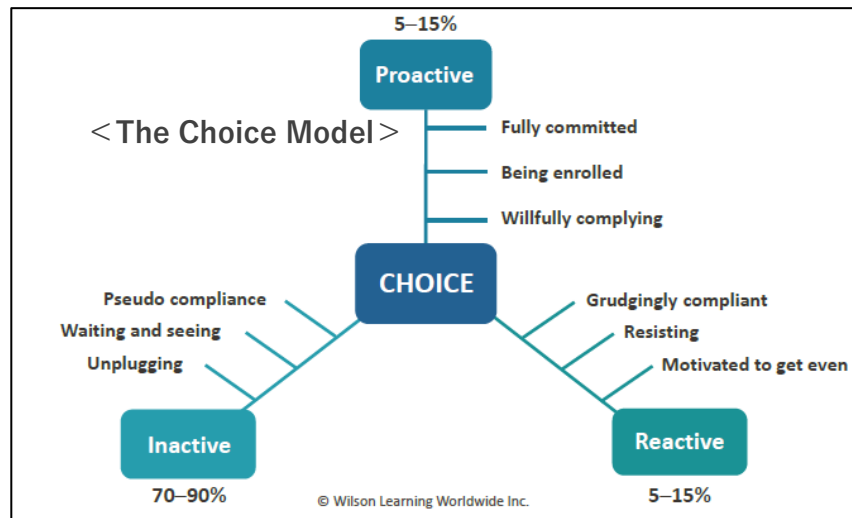
Vice President of Global Research and Development / Senior Vice President Wilson Learning

概要

変化の激しい時代において、組織のレジリエンス（回復力）をいかに高めていくか？変化が従業員に及ぼす影響や、レジリエンスを高めるための働きかけ方について紹介したセッション。（ウィルソンラーニング社の副社長および上級副社長が登壇）

Leadership Development

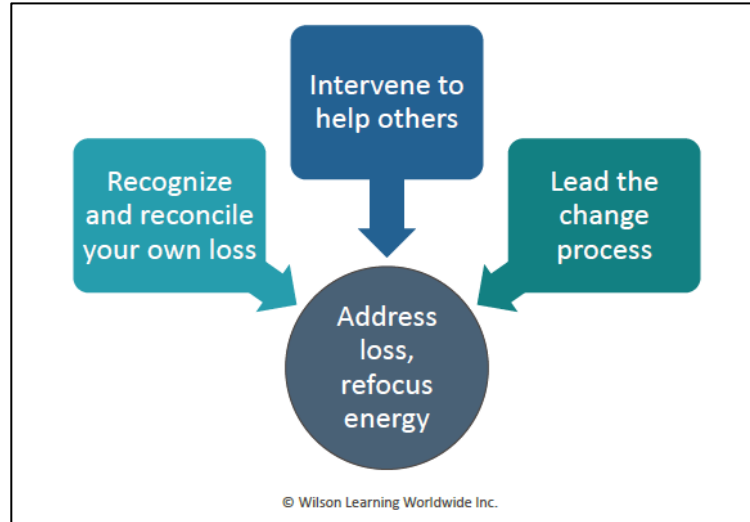
Resilience =
Durability + Sustainability



- レジリエンスとは、「耐久性」と「持続可能性」を兼ね備えたもの
- 単に“強靱な盾のようなもの”ではなく、変化を受け入れ、柔軟に対処し、前進し続ける力を指している
- 変化に直面したとき、積極的に行動する人（Proactive）の割合は5-15%に過ぎず、大半は何もしない（Inactive：70-90%）か、反発する（Reactive：5-15%）。組織のリーダーには、変化に対して消極的、あるいは反抗的なメンバーに働きかけ、前向きに対処していけるよう導いていくことが求められる

SU202 - Resilience: Refocusing Energy in Times of Change (2/2)

レジリエンス | 変化の時代においてエネルギーを再集中させる



- 変化を導く（Leading Change）には、「自分の損失（どのような喪失感を感じたのか）を認識し、調整すること」「他者（職場メンバー等）を助けるために介入すること」「変化する過程を導くこと」が必要。
特に自己認識（自身の現状を客観的に認識すること）が重要
- 喪失感を診断する4つの観点（「Disorientation：見当がつかなくなる」「Disenchantment：幻滅する」「Disidentification：アイデンティティを失う」「Disengagement：離脱する」）をふまえメンバーの現状を把握し、対処していく必要がある
- 以下の3ステップの会話により、チームあるいは組織のレジリエンスを高めていくことができる
 - Clarify the reaction to change：変化への反応を明確にする
 - Redirect the conversation：会話（の方向性）を変える
 - Identify actions：行動を特定する

Training Delivery & Instructional Design

- キーワード

- ⇒ ストーリーテリング

- ⇒ 脳科学

- ⇒ 習慣

- ⇒ パーソナライズドラーニング

- 背景

オプラさんの講演にもあったように色々な方のストーリーを聞くことで、そこに自分を投影し色々な気づきが生まれます。研修においてもストーリーテリングの手法は益々活用されてきています。

今回のトレンドの一つに習慣が挙げられます。今まであまり出てこなかったワードです。この背景にはAIやロボティクスの導入が考えられます。従来人がやっていたルーティンワークや手作業を人がやらなくなります。習慣化されてしまった行動が今後は不要になり、新たな習慣を身に着ける必要性や、やり方が変わることで習慣を変えることへのチャレンジが必要になってきています。

脳科学を具体的に応用したセッションも増えてきています。参加者を惹きつける、記憶に残す具体的手法も多く紹介されていました。

SU100 Story Training: Selecting and Shaping Stories That Connect (1/2)

ストーリートレーニング | つながりのある物語の選択と形成



Training Delivery	
スピーカー	Hadiya Nuriddin Owner and Principle Learning Solutions Consultant Focus Learning Solutions
概要	ストーリーテリングの活用方法と作り方を理解するセッション。 私たちの教訓は生活の中に埋め込まれており、その教訓を目的に沿って、選択し、構築することで周囲に影響を与えられる。

教訓を見つけるためのアクティビティ

1. テーブルに置かれたカードをシャッフルする（カードには、教訓がワンワードで表現されている）
2. お互いに、カードデッキからカードを引く
3. ワークシートに則って、その教訓を説明する自分のストーリーを描く
4. その教訓をグループのメンバーと共有する

詳細ストーリーの骨組み

Topics	
Lesson Statement	
Story Title	Brief Summary (one sentence)

THE STORY SPINE	STRUCTURE	FUNCTION
Once upon a time...	Beginning	Begin by introducing characters and the setting
Every day...		Establish the current state or ordinary world so that listeners will recognize the change
But, one day...	The Event	An inciting event occurs or you takes an action that disrupts the ordinary world that you've established
Because of that...	Middle	You try to restore balance. Consequently, you make choices that either lead to solutions or more obstacles What you put here should come as a direct result of the inciting event. Each step or event is a consequence of the one before it
Because of that...		
Because of that...		
Until finally...	The Climax	Describe what came as a result of your attempts to bring the world back into balance. You probably ended up changed and now, in the new world
And, ever since then...	End	Describe what the change means and its impact

ストーリートレーニング | つながりのある物語の選択と形成

ストーリーを作るためのチェックリスト

1. つながりのあるストーリー

- ・ テーマと実際の経験との間に繋がりを作っているか？
- ・ 新しいアイデアが存在しているか？
- ・ その経験のつながりは学習者に影響を与えるか？異なる見解を与えているか？

2. 変化を見せるストーリー

- ・ 学習者が変化しようとするポジティブな結果の例を提供しているか？
- ・ 変化が自分自身の力によるものだとして学習者に認識してもらえるか？
- ・ 変化の仕方のガイドラインを提供しているか？

3. 関連のあるストーリー

- ・ 真実に基づくわかりやすく、核心のあるメッセージを提供しているか？
- ・ なぜそれが重要なのかをはっきりと伝えているか？
- ・ あなたのストーリーを伝えることが学習者を勇気づけるか？

4. 楽しませるストーリー

- ・ そのイベントの中にユーモアやサスペンスが入っているか？
- ・ 期待を裏切る要素が含まれているか？
- ・ 驚きにつながる緊迫した観点が含まれているか？

Instructional Design



スピーカー	Jason Durkee <i>President</i> Idea Development Ian Townley <i>Director</i> Next Practices Ltd
概要	研修を単なるイベントでなくジャーニーにすることで受講者の成長、ビジネスのパフォーマンス向上につなげる。そのための具体的なデザインを様々なアプローチ使い体験的に学ぶセッション。

以下の4つのテーマに分けて具体例を紹介 1. Learning Transfer Basics

- 1. Learning Transfer Basics
- 2. Knowledge Transfer
- 3. Perception Change Transfer
- 4. Other Topic Transfer

1. Results = Training x Transfer

Training	Transfer	Result
X		=
X		=

2. Process, not event

Learning Transfer Training Event Learning Transfer

3. Action plans connect learning to application

Learning → On job use → Expected results → Business Needs

4. Involve manager (Before and after training)

	Before	During	After
Manager			
Trainer			
Participant			

5. Follow up with reminders (To beat the forgetting curve)

100
80
60
40
20
0

2 4 5 8 10 20 30

6. Use performance support

1. When learning for the 1st time

2. When wanting to learn more

3. When trying to apply and/or remember

4. When something goes wrong

5. When something changes

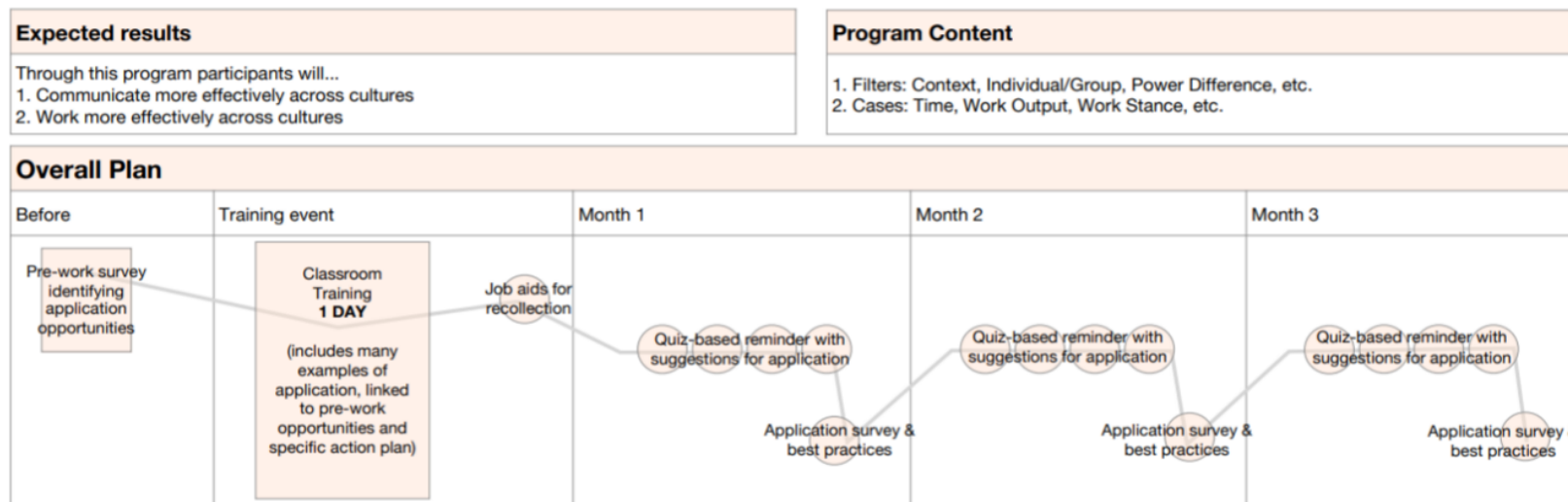
Formal Instruction (Train)

Performance Support (Transfer)

2. Knowledge Transfer

Transfer Issues	Ideas to Improve Transfer
Not sure how information learned on the course is applied to actual work	Identify opportunities to use information in pre-work Show examples of application throughout training / Make specific action plans during training
Forget how to use knowledge in moments of high pressure or when time is constrained	Give job aids for easy recollection at point of need Send reminders and follow up to maintain awareness
Adaptation of broad skills to specific skills to suit various situations is not considered	Share success stories of other participants with details of how adapted and used on the job

Example Program: Working Across Cultures



サマリー：実務に具体的に結び付け、実践のための仕掛けをつくることが肝要。上司との面談、ジョブエイドツールの紹介、リマインダー、ベストプラクティス共有のためのプラットフォーム。そのためには現状に即したニーズ分析、得たい成果の具体化が必須

M200 - Caffeinated Training Design: An Engagement-Centered Process

眠らせないトレーニングデザイン：集中させるためのプロセス



スピーカー

Anne Benninghof

Consultant Caffeinated Learning

概要

研修中いかに受講生を惹きつけ、集中してもらうのか。脳科学も応用した具体的手法を紹介。コーヒーを飲まなくてももう眠くならないアプローチを実践を交えて紹介するセッション。

Instructional Design

Add-Ins



Grabbing and Sustaining Attention



Nurturing Brain Safety



Tapping into Emotion and Purpose



Activating and Connecting Knowledge



Increasing Lively Participation



Reviewing and Retaining Information



Facilitating Curiosity and Rigorous Thinking



Developing Multi-Sensory Experiences



Assessing and Providing Feedback



Learning Technology

- キーワード

⇒AI

⇒AR,VR

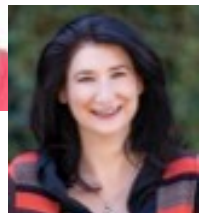
⇒Chat Bot

- 背景

今年はAIやチャットボットを導入し成果をあげている具体的な企業事例が紹介されていた。この傾向は益々高まってくることは必至。またテクノロジーがL&Dの中に多く導入されるに従い、この業界の我々も幅広い知識や同時に新しい分野の専門家たちとの協働する機会も増加。そのためかSMEたちとどのように協力し、仕事を進めるかといったセッションまで現れた。

SU403 - A Chat Bot Case Study: The Future of Learning Transfer and Evaluation (1/2)

チャットボットのケーススタディ | 学習転移と評価の未来



スピーカー

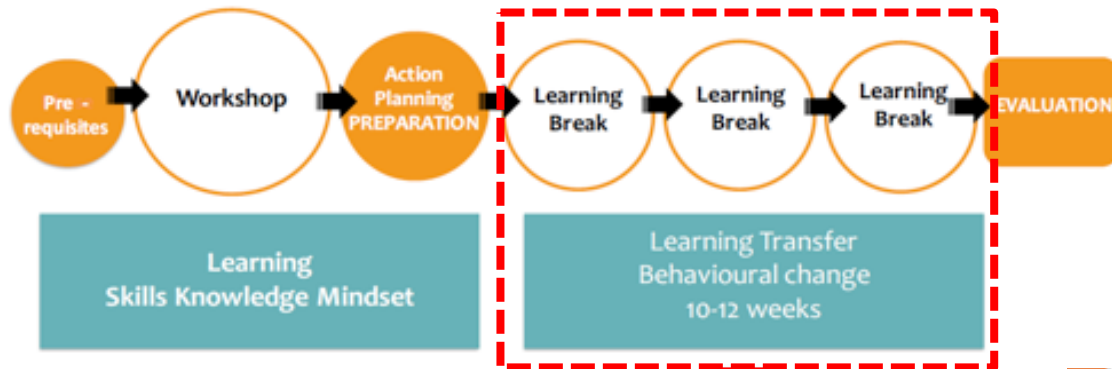
Marie Daniels / Emma Weber

概要

チャットボットを活用したコーチングサービス（Coach M）の効果と課題について、製薬企業の営業部門への導入事例をもとに紹介したセッション。テクノロジーを活用し、学習者が内省する（≒自分自身に話しかける）時間を増やすことによって学習転移を促進させることの効果が語られていた。

Learning Technologies

Example Turning Learning into Action™ process



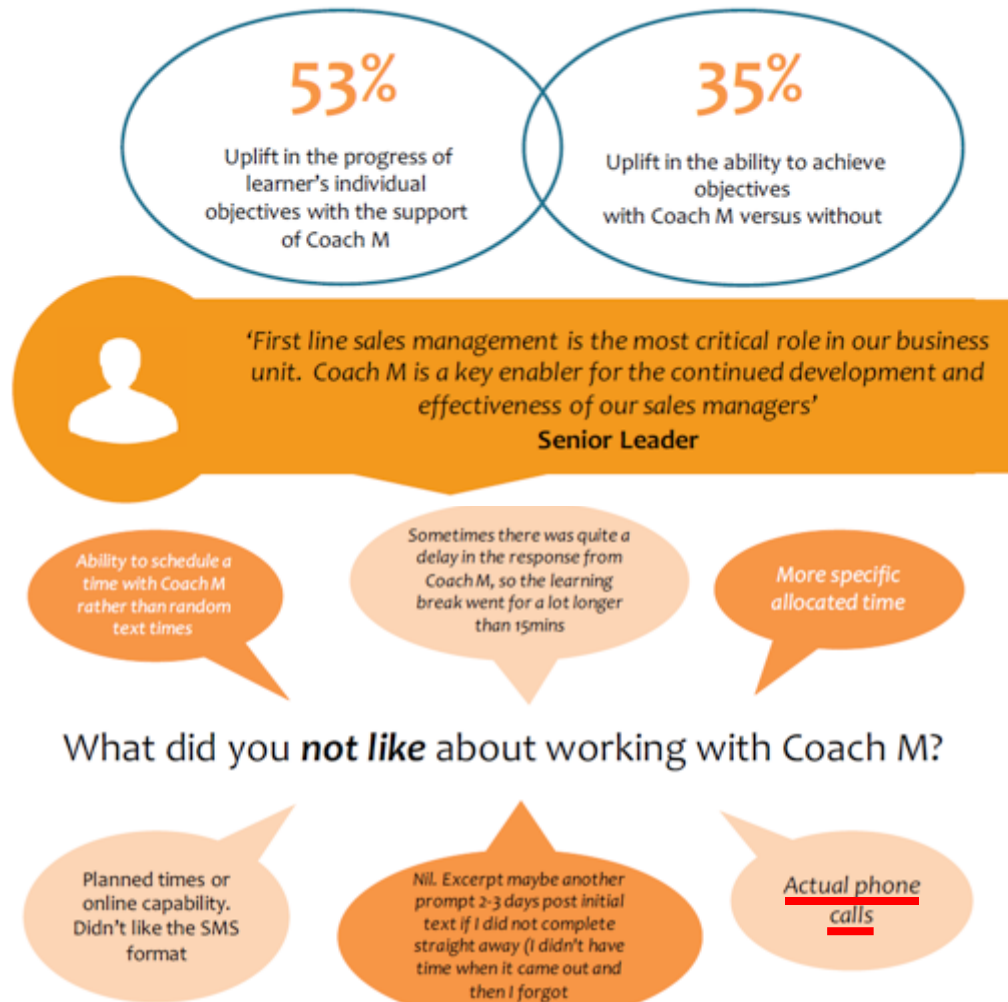
- 対面で集合研修～行動計画作りまでを行った後、約3ヶ月間の職場学習期間をチャットボット（Coach M）が支援

Coach M in Conversation



チャットボットのケーススタディ | 学習転移と評価の未来

Results from the Pilot



- 53%の受講者が、Coach Mの支援により個人目標が進捗した。また到達目標に達した割合も（Coach Mを活用しなかった場合と比べて）35%向上した
- 一部、英語が母国語ではない人が一言で返答している例もあったが、受講者満足度自体は高かったとのこと
- プロのコーチを雇うよりもはるかに安価に、いつでも、どこでも、タイムリーにフィードバックが受けられること、また心理的安全な場でやり取りが促進されることがメリットとして説明されていた（その一方で、学習を機能させるためには上司のサポートが欠かせないとの話もあり）
- 質疑応答の際、『実際に電話で話して相談したい人もいるのでは？』との質問があったが、今後は電話コーチングかチャットボットかを選べるようにしたり、E-mailによるフォローアップのオプションをつけることも検討しているとのことだった
（さらなるエビデンスの蓄積等とともに、「教訓・今後の課題」としてあげられていた）

ゲーミフィケーションを超える | ゲームデザイナーのように考え、
魅力的で有意義な研修を生み出す



スピーカー

Karl Kapp
Professor Bloomsburg University

概要

学習にゲームの要素を持ち込むことで、いかに学習者の動機づけや学習内容の定着率が高まるのか、参加者が実際にプログラムを体験しながら理解を深めるセッション。

Learning Technologies

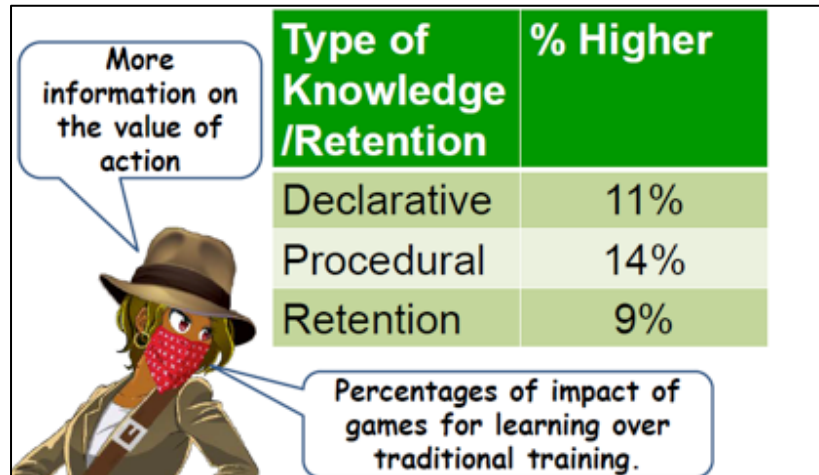


参加者もスマートフォンでプログラムにエントリーし、チーム対抗で競う設計になっている

2人の主人公とともに、行方不明になった教授を探しながらプログラム設計のポイントを学ぶストーリー



ゲーミフィケーションを超える | ゲームデザイナーのように考え、
魅力的で有意義な研修を生み出す



- 1) Story
- 2) Audience Input
- 3) Questions (好奇心)
- 4) Mystery/Curiosity
- 5) Characters
- 6) Action
- 7) Feedback
- 8) Fantasy

最後に8つのポイントが
明らかになった



スピーカー **Chad Udell / David Keezel**

Managing the Learning Function

概要

職場学習に新たなテクノロジーを導入する際、それらが及ぼす影響を評価するための新たな枠組み（BUILDS framework）について解説したセッション。

BUILDS framework

B- Does it fit within the needs of your **business**?

（自社事業のニーズに合っているか？ 事業価値の創出につながる内容になっているか？）

U- What is the **user experience** like?

（学習者にどのような経験をもたらすか？ 品質面や使いやすさ、アクセスのしやすさやセキュリティ面はどうか？）

I – What **impact** will this have on the world?

（政治的、倫理的、社会的にどのような影響を与えるか？ 組織の業績に与える影響はどの程度か？）

L- What are the **learning models** it supports?

（どのような種類の学習を促進するのか？〔概念的/物理的/手続き的/関係性/自主性など〕）

D- What are some key **dependencies** that must be in place for this to succeed?

（ソフトウェア、ハードウェア、あるいは抵抗勢力への対応など他に考慮すべき要素は何か？）

S- What are the **signals** we should be reading in order to understand this?

（（テクノロジーの変遷を理解するために）どのような兆しに着目すべきか？）

SU300 - Implementing Machine Learning and AI in Learning---Global Cases and Best Practices (1/3)

グローバルケースとベストプラクティス | 学習に機械学習と AI を実装する

Global Perspectives

スピーカー

Koko Nakahara / Evert Pruis / Paul Signorelli

概要

AIやロボティクスが働き方に与える影響や、日本、インド、オランダ、米国企業における機械学習と AI を学習に活用した事例について紹介したセッション。登壇者の一人である中原氏は、ATDインターナショナルメンバーネットワークジャパンの副代表も務めている。

AI and Robotics Impact (Jobs)

High Risk
of being Replaced



Transport and Logistics
Office and Administrative Support
Production Services

Low Risk
of being Replaced



Management and Business or Financial services
ICT, Engineers, Scientists (STEM)
Learning and Education

Source: The Future Of Employment: How Susceptible Are Jobs To Computerization?
Carl Benedikt Frey and Michael A. Osborne (September 17, 2013)

T&D Action Steps to Embrace AI in Learning



Seek out where algorithms can improve learning (e.g. forgetting curve; chatbots)



Research AI-driven learning tools (e.g. Drillster; Google; aNewSpring)



Find a use-case to experiment (e.g. where retention of knowledge is critical)



Identify the (up- or re) skill needs of the L&D department



Augment the capability list for the changed work roles



Agree on the new job description & upskill and reskill development plan

- 今後、AIやロボティクスに置き換えられやすい仕事とそうでない仕事などの一般論が紹介された
- RPAやChatbotを活用した事例が紹介されたが、登壇者がAIの専門家ではないことから表層的な情報提供にとどまっていた
- 人材開発部門がAIを学習に活用するためのステップについても紹介されていたが、一般論の域を出ない印象だった

SU300 - Implementing Machine Learning and AI in Learning---Global Cases and Best Practices (2/3)

グローバルケースとベストプラクティス | 学習に機械学習と AI を実装する

< 巻末の参考資料① >

Management Change



	From	To
Business Resource	People Physical Resources Money	People Data Machine
Management Work	Instructions for ensuring execution & the management	Identify what to look for and ask questions correctly
Focus	Day-to-Day decision making	Contingency correspondence
Target of Risk Management	Information management Scandals, Accidents	Black-boxed Total failure of the system
People Management	Understanding, motivate and influence the people	 Bridging AI and human

Referred: "How will AI Change Our Business (Diamond HBR Nov. 2015)" by Kazuo Ataka

< 巻末の参考資料② >

Unique Human Qualities

- Inspiration and creativity (インスピレーションや創造性)
- Make judgment, based on common sense (常識に基づく判断)
- Have interpersonal influence or leadership (対人影響力またはリーダーシップ)
- Intention (意図、意向)
- Working with fuzzy data, cognitive leaps (あいまいなデータや認知的飛躍の扱い)
- Posing problems or set issues (問題提起または課題設定)
- Making judgments or framing with multifaceted values, create new concept (多面的価値の判断または立案、新たなコンセプトの創出)

Referred from "How will AI Change Our Business (Diamond HBR Nov. 2015)" by Kazuo Ataka

W100 - Demystify the Truth of Workplace Automation

職場の自動化の真実の謎を解く



スピーカー

Chan Lee

Professor, Vocational Education & Workforce Development Seoul National University

Seong Kyung Cho

CEO JUVIS group

概要

職場にAIを導入した韓国企業の事例紹介。AI導入による社員の不安を如何に軽減し、協働体制を築いていったかを具体的紹介したセッション

Instructional Design



Automating Consulting Service

Juvis has embarked "AI Consultant" which is able to suggest an individualized diet plan for customers based on their personal history



Providing Grounds for
AI-Human Collaboration
based on Job Analysis



Job Redesign via Job Analysis

While Introducing AI at workplace, JUVIS cooperated with HR specialist to newly design job based on job analysis

Job Analysis

•Defining the core competencies for JUVIS employees

JUVIS Core Competencies

- Writing Documents
- Social Intelligence
- Planning and Organizing
- Analyzing Data
- Managing Resources and Time

Finances
(Job Competencies)

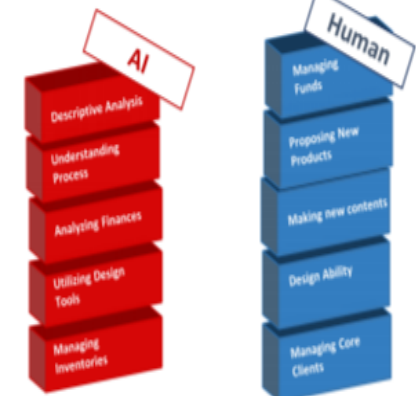
- Managing Funds
- Managing Assets
- Analyzing Financial States, etc.

Marketing / PR

- Proposing New Plans for AD
- Planning New Offline AD
- Proposing New Marketing Plans for franchises

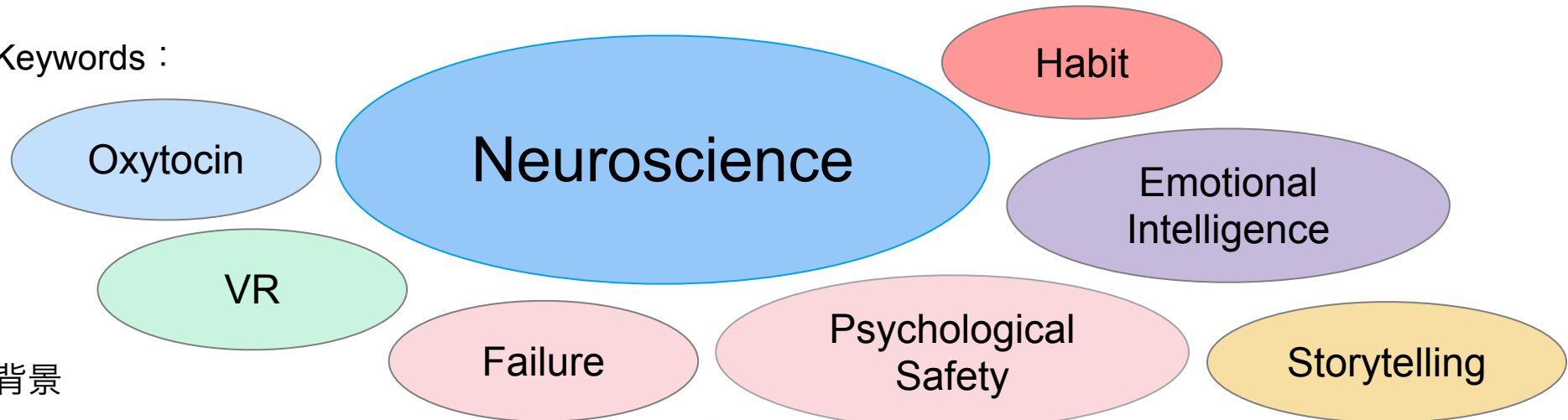
Job Mapping

•Research on the possible division of labor between AI and Human workforce



Science of learning

- Keywords :



- 背景

- > 人の開発において、例年に増して「脳科学」を利用した手法が重要視されていた。「学びの科学」と称したこのセッションカテゴリーの中で、“Neuroscience”（脳科学）という単語が非常によく目立っていた。
- > 背景として、ティール理論やTeamingなどに代表されるように、昨今“チーム力”が話題になってきた中で、いかに強力なチームを作るか、という点において、科学的になぜ従来のやり方では上手くいかないかを説明し、科学的知見を応用して人の行動を変え、組織を変えするという、主にアメリカのトップ経営者層のトレンドが考察される。
- > この分野においては多数の研究者がいる中、今回の全体的な登壇者の印象としては、主に2種類に分けられた：**1)** 脳科学者としてのキャリアが長く、その研究結果を人材開発・組織開発に応用して説明しているケース
2) 人をどう変えてゆくか、という人材開発の領域から出発し、必要性に駆られて脳科学分野に渡ったケース
登壇者は圧倒的にアメリカ人が多かったが、この2つのケースどちらにおいても共通して感じられたことは、どちらのケースであっても登壇者は「偏っていない」ことだ。欧米においては、理系と文系、どちらから出発したとしても、上手くその中庸に立って解説できる、つまり実践的な話ができる研究者・講師が非常に多いと感じた。

学習と記憶の脳科学



スピーカー

Carmen Simon CEO and Founder of Memzy

概要

脳科学者として、20年余りに及んで「いかに人は記憶を保てるのか」というテーマに取り組んできたCarmenは、人は聞いたことの10%しか記憶できないと言う。この10%をいかに伝える側がコントロールし、意図した10%を記憶させるか、その手法について脳科学的な見解から知見を共有した。

- 脳の動き（＝人の動き）というのは、必ず記憶によって呼び起こされている

全ての思考・判断はそれぞれの記憶がトリガーとなって脳内で活動が起きるからこそ、人をある方向に動かしたいと思うのなら、どの人がその行動をとるように記憶機能をコントロールする必要がある。

- 人が話を聞いて覚えられるのは全体の10%

- 2週間後も覚えていられるのは、0～10%
- 脳が長期記憶が苦手、なのではない
- 脳が長期記憶できるように話し手が考える必要あり
- 自分が意図した10%≠相手が持ち帰る10%...

- 10%をコントロールするための3段階

1. Attention（注目させる、それを持続させる）
2. Memory（記憶に紐づけやすくする）
3. Decision（自分で意思決定をさせる）



学習と記憶の脳科学

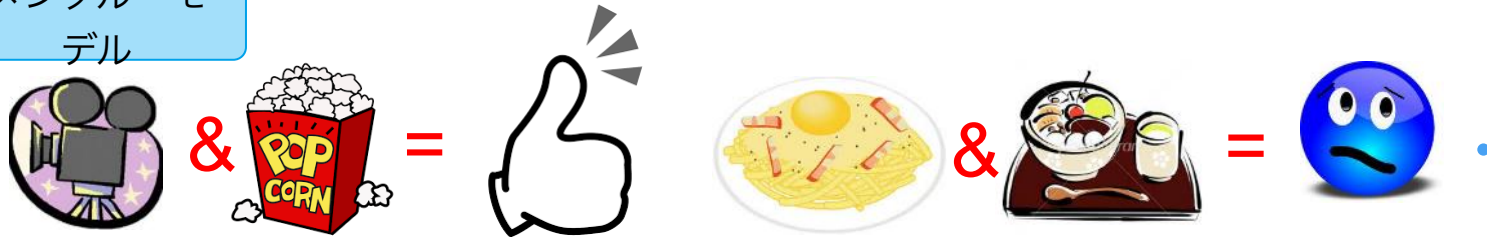
▪ Attention (注目させる) ためにできること

- 伝え方を明確 (clear) かつ簡潔(Simple)にする
- 聞き手のメンタル・モデルに合わせて話す

※同じメンタル・モデルで話をされた時のみ、脳は疲れずに話を聞き続けることができる。

(この脳の仕組みにより、なかなかステレオタイプ (固定観念) やバイアス (偏見) はなくなる、という。)

メンタル・モデル



- Familiarity⇒Predictability⇒ Habitualization⇒Boredom...脳は賢いから慣れると飽き、飽きると注目できない
⇒なのでFamiliarity (親近性) をTwist (ひねる、一捻り入れる)
ことが効果的

▪ 脳の長期記憶における2大障害

1. Distraction (注意散漫)
2. Multi-Tasking (マルチタスクすること)



Wired to Grow 2.0 :学習の脳科学における 押さえておくべき最新情報



スピーカー **Britt Andreatta** CEO 7th Mind Inc.

概 要

脳のメカニズムはまだ全容は解明されていないが、徐々にそのメカニズムについて、分かるようになってきた。彼女の著書 **Wired to Grow 2.0**に掲載されている情報について、ポイントを解説したセッション。

Science of Learning

脳についての5つ新しい情報

1. Seeing Brain in New Ways

- ・テクノロジーの進化により、脳の活動をより詳細に把握、可視化できるようになってきた。
- ・領域 → 構造 → Neuron → Network

・ New Knowledge of creativity

2. 休息・準備・感覚

3. New Views on Intelligence

- ・知性の領域は9領域あることがわかった
- ・（自然的、音楽的、論理的、実存的、対人的、身体的、言語的、個人的、空間的）

4. Manipulating Brain in New Ways

- ・脳を操作する新しい方法としてVRを活用した医療現場の事例（下半身不随の方の事例）

5. New Discover of Memory + Learning

今の学校教育ではこの下半分の領域しか教育・開発されていない



Wired to Grow 2.0 :学習の脳科学における 押さえておくべき最新情報

《短期記憶と長期記憶 | 7つに分かれている記憶の種類》

1. 短期記憶

- **Sensory Memory** (感覚的記憶) ...数秒レベルでしか記憶できない
短期記憶
- **Working Memory** (使える記憶) ...分単位の短期記憶

2. 長期記憶

- ① **Explicit Memory** (明示的記憶)
 - **Semantic Memory** (意味的な記憶) ...事実や概念などを司る記憶
 - **Episodic Memory** (挿話的な記憶) ...出来事や経験などを司る記憶
- ② **Implicit Memory** (暗示的記憶)
 - **Habituation** (慣れ) + **Sensitization** (鋭敏化)
 - **Priming** (先行刺激) ... 無意識的な処理
 - **Emotional** (感情的) ... 恐怖体験など
 - **Procedural** (手続き的) ... スキルや習慣
 - **Somatic** (身体的) ... 梅干しを食べたら、唾液が出てくるなど

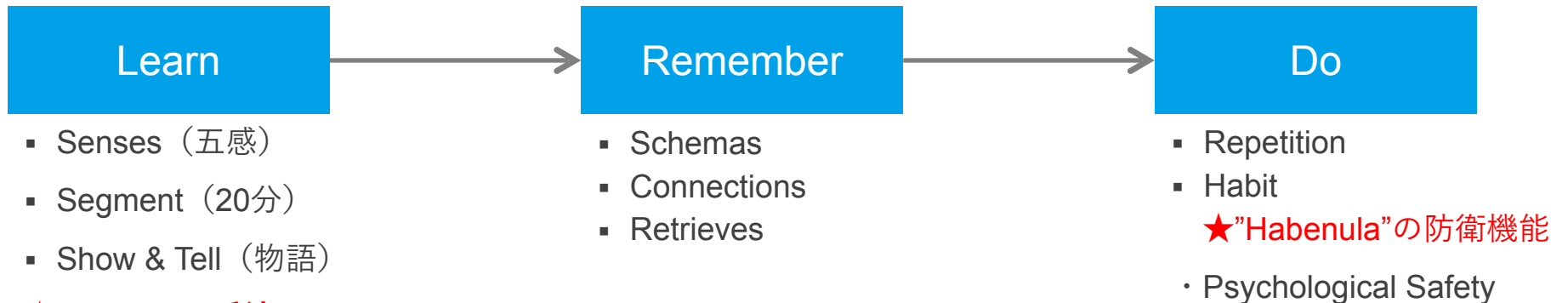
記憶の収納先
(種類) によっ
て、
脳の動く場所が
それぞれ異なる



唯一、
音楽を聴いている時の
み脳の全分野が動き
活性化されることが
証明されている

Wired to Grow 2.0 :学習の脳科学における 押さえておくべき最新情報

New Discover of Memory + Learning (記憶の発見に学習を組み合わせると...)



★Storytelling手法

➤★お手本を見せる手法

➤ 手法として、感情や情景を、事実と紐づけながら話すStorytellingは、ある一つの事実（知識）を複数の記憶に収納することができるため、長期記憶に残りやすく、学ぶ際の理解が早まる。

➤ 最も効率よく脳が学ぶ手法として、一番はじめに成功例（お手本）を見て学ぶ手法がある。コツは、学べたと思えるまで何度でもそのお手本が見れることだという。

【VRの活用事例多数】

➤ 脳内のHabenulaという場所の捉え方について、常に「失敗」を記録している。このHabenulaがある出来事・場面でのある決断を一度でも「失敗」と記録してしまうと、次回以降同じ場面に遭遇した際、セロトニン（幸せホルモン）の分泌が止められてしまう

⇒再度挑戦したり、新たな試みができなく（そのための化学物質が分泌されない）になってしまう

➤ だからこそ、失敗を失敗と捉えさせない練習が必要であり、「失敗してもここでは本当に大丈夫、責められない」と思えること=Psychological Safetyが組織に必要である。

M210 - The Neuroscience of Psychological Safety and Trust in Effective Teams (1/2)

効果的なチームにおける心理的安全と信頼の神経科学



スピーカー

Kenneth Nowack

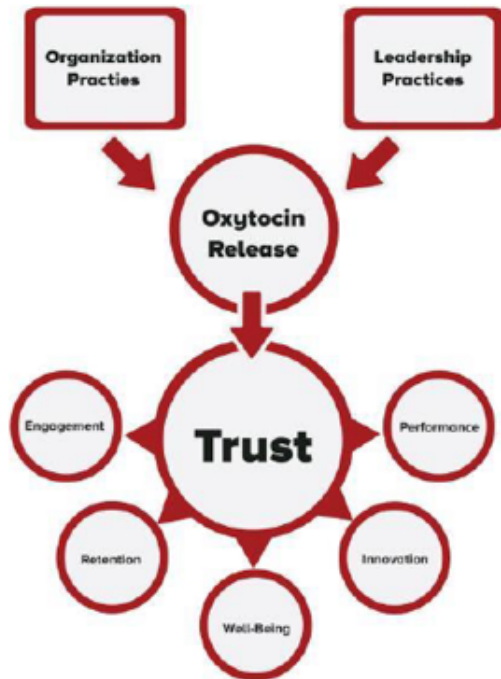
Chief Research Officer Envisia Learning

Science of Learning

概要

ニューロサイエンス（神経科学）の近年の研究をもとに、高いパフォーマンスをあげるチームにおける心理的安全性や信頼関係の重要性と、それらを高めるための方法について紹介したセッション。

< Trust Model (Nowack & Zak, 2016) >



- 2016年に112の先行研究（7,700のチーム）のメタ分析したところ、チームメンバー同士の信頼関係（trust）が増すほど、チームのパフォーマンスも高まることが明らかになった
- 信頼（trust）の定義に関しては、『他者が脆弱性を受け入れるための動機や意欲に不確実性があるにも関わらず、他者に前向きな期待を抱くことを含む（Rousseau, Sitkin, Burt & Camerer, 1998）』と、紹介されていた
- チームに心理的安全性と相互の信頼関係が醸成されると、脳内に神経伝達物質のオキシトシンが合成、分泌され、それがメンバーのエンゲージメントや幸福感、さらにイノベーションやチームのパフォーマンス向上等に良い影響をもたらすことが説明されていた
- 人は、同じチームに属する人により共感することが、様々な人種や宗教別の対象者に行った実験結果より分かっていることが紹介されていた

M210 - The Neuroscience of Psychological Safety and Trust in Effective Teams (2/2)

効果的なチームにおける心理的安全と信頼の神経科学

＜オキシトシンの分泌を促進するリーダーシップとチームの習慣＞ ※注釈については、共同研究者Paul J.Zakの著書「TRUST FACTOR」を参照し

追記



Ovation (オベーション：組織の成功に貢献した人を称賛すること。組織の信頼の**67%**がこの因子で説明可能)
Praising, acknowledging, and recognizing the efforts and accomplishments of others.



eXpectation (期待：同僚がグループとしての課題に直面した時に生じるもの。組織の信頼の**83%**がこの因子で説明可能)
Communicating vision, goals & progress; Setting & communicating challenging but achievable goals; Providing ongoing goal feedback; Fostering a growth mindset.



Yield (委任：従業員がプロジェクトの進め方を自ら選択できるようにすること。組織の信頼の**51%**がこの因子で説明可能)
Empowering decision latitude for others; Supporting flexibility; Fostering independence; Demonstrating a tolerance for mistakes by others; Providing the tools, support & resources required for talent to succeed.



Transfer (委譲：従業員が自ら仕事をデザインし、自己管理できるようにすること。組織の信頼の**82%**がこの因子で説明可能)
Supporting autonomy; Encouraging self-management; Facilitating self-mastery and skill development; Creating and supporting small empowered teams.



Openness (オープン化：従業員とともに情報を広く共有すること。組織の信頼の**65%**がこの因子で説明可能)
Demonstrating transparency to internal/external stakeholders; Keeping others informed; Soliciting & valuing input from others; Maintaining an open door for talent to access leaders.



Caring (思いやり：同僚との人間関係を意図的に構築すること。組織の信頼の**84%**がこの因子で説明可能)
Developing collaborative relationships; Fostering teamwork; Supporting others; Demonstrating consideration for the feelings of Others.



Invest (投資：従業員の人間的な成長を促すための学習機会を提供すること。組織の信頼の**72%**がこの因子で説明可能)
Coaching others; Investing in talent development; Seeking opportunities to identify and deploy signature strengths of others; Facilitating talent mobility; Creating a high impact learning culture; Supporting self-directed and ongoing learning.

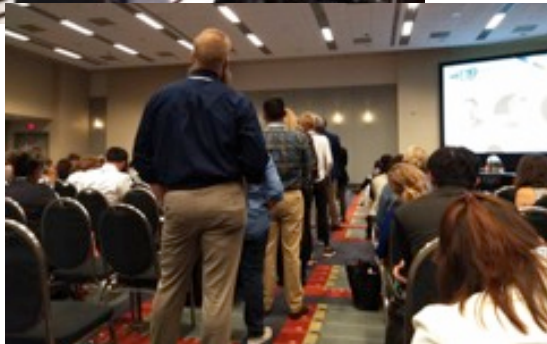


Natural (自然体：誠実で謙虚なリーダーが存在していること。組織の信頼の**82%**がこの因子で説明可能)
Being genuine and appropriately vulnerable; Modelling integrity; Standing up in the face of opposition and interpersonal challenge; Being willing to ask for help; Expresses transparency and honesty

心理的安全性とは何か？どう育むか？



Science of Learning	
スピーカー	Mike Arauz / Amy Edmondson / Debra France / Rachel Mendelowitz
概要	心理的安全性の重要性や、職場で心理的安全性を高めるための方策について、専門家のパネルディスカッションを通して学ぶセッション。 心理的安全性の大家である、ハーバードビジネススクール教授のエイミー・C・エドモンドソン氏が登壇したことで注目を集めた。



- 心理的安全とは、「声を上げる（Speak Up）」ことができる環境をつくることであり、それは単に仲が良いということではなく、より率直にもの言える状態をつくることである
- 心理的安全には、「共感（Empathy）」「好奇心（Curiosity）」「相互信頼（Mutual Respect）」や“私は知らないと言えるマインドセット（I don't know mindset）”などが不可欠である
- 心理的安全性を高めていくためには、自分たちの目的（Purpose）や使命（Mission）を示すことが重要。目ざす方向性を共有することで、心理的安全が築かれる
- また、心理的安全性を高める上で、良い質問（Good Question）の重要性についても触れられていた

Thank you!

