

第165回 ASTD ICE2013参加報告 研究者の立場から

ASTD(American Society for Training & Development) International Conference

9000人以上が参加、米国外からは2000人以上。日本からの参加者は約130名。世界最大規模の人材開発関係国際カンファレンス。[こんな](#)感じでした。

これまで参加したことがある国際学会とは[違う?](#)

- ・期間: 2013年5月19日(日)から22日(水) (16日から18日はプレセッションあり)
- ・参加者: 企業の人材開発者、政府関係者、非営利企業、コンサルタントなど
- ・4日間で(私が)参加した[セッション](#): 3つのキーノート+ 12の一般セッション
スケジュールは(迷った結果)[こんな](#)感じでした
- ・印象に残ったセッション

1) [UPS社のリーダ向け人材開発の取り組み](#)

(SU310: Changing the Leadership Development Culture at UPS)

2) [S-OJTを使った人材開発](#) (M212: Fast Fitting Into the New Job Using Structured On-the Job training (S-OJT))

3) [ゲーミフィケーション的な教材を開発するためのTIPS](#) (W209: Interactivity, Games, and Gamification: A Research-Based Approach to Engaging Learners Through Games)

- ・その他参考になりそうなサイトは[こちら](#)をご覧ください。



雰囲気は
こんな感じ





これまで参加したことがある国際学会とは違う？

違うと思った点

- 規模、特にエキスポへの出展数(350ぐらい?)

その他

- 参加者が参加しやすく+成果があったと思わせる工夫
 - 準備と振り返りツール
 - 電子化された情報(タブレットを使った情報)



ASTD Conference Learning Transfer Action Log

By three primary learning areas for the conference:

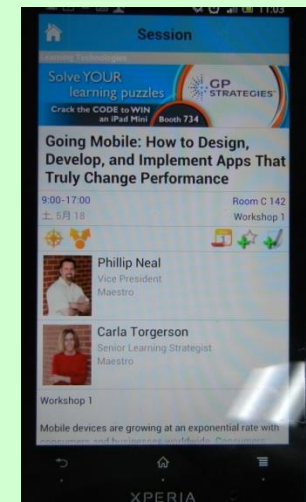
1. _____

2. _____

3. _____

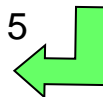
Session Name/Number/Speaker	Key Learning Themes/Notes	How I'll Apply On the Job	Challenges to Overcome	Desired Results/Target Dates

Resource Links	People Contacts	Books



セッションカテゴリーと発表件数 (8つのコンテンツトラックと3つの産業分野)

- ・ジェネラルセッション(招待講演) 3件
- ・キャリア開発 41件
- ・学習開発・支援 48件
- ・グローバル人材開発(GHRD) 23件
- ・ヒューマンキャピタル 27件
- ・リーダーシップ開発 31件
- ・学習テクノロジー 37件
- ・評価・ROI 18件
- ・(教育担当者以外を対象とした)ワークプレイス能力開発 11件
- ・高等教育 5件
- ・政府 9件
- ・営業系 19件



参加したセッションリスト

	2013/5/19 (Sun)	2013/5/20 (Mon)	2013/5/21 (Tue)	2013/5/22 (Wed)
AM(1)		General Session: Leading a culture of innovation ケン・ロビンソン	General Session: The Entrepreneurial learner – thriving on change in the 21 st Century ジョン・シーリー・ブラウ ン	W108: Cracking the Code: Demystifying the Complexity of Global Leaders' Development
AM(2)	Newcomers orientation	【Expo TIME】	【Expo TIME】	W209: Interactivity, Games, and Gamification: A Research-Based Approach to Engaging Learners Through Games
PM (1)	SU109: From Concept to Concrete: Eight Factors in Mobile Design	M108: Building a Great Place to Work With Powerful Results	TU114: Onboarding Senior Global Leaders in a World of Complexity and Change	W316: Trainers as Change Agent: HPI From a Small Success
PM(2)	SU214: Change Readiness and ROI	M212: Fast Fitting Into the New Job Using Structured On-the Job training (S-OJT)	TU217: Enhancing Employee Engagement: The Pepsi Beverages Company's Success Story	General Session: The Multiplier Effect リズ・ワイズマン
PM(2)	SU314: Changing the Leadership Development Culture at UPS	M300: CPLP- Why Now?	TU320: Strength-Based Innovation	X



UPS社のリーダ向け人材開発の取り組み

- 既存のリーダ向け研修を、ニーズ分析を踏まえてブレンド型に改善(対象者35,000人以上)
- これまでの研修: インストラクター主導型、イベントベース、高コスト、参加者が限定、1種類のみ
- 取り組み内容
 - 現状分析: フォーカスグループインタビュー、サーベイ、文献調査など
 - 新しいリーダシップ開発モデル: 企業文化を大事にする、開発理念を持つ、9つのコンピテンシーを設定、企業戦略を反映させた
 - 改善内容: 5つの管理職に合わせた人材開発体系
 - エグゼクティブ: 80%対面、20%オンライン
 - シニアスタッフ: 50%対面、50%オンライン(self-paced & virtual classroom)
 - スタッフ: 50%対面、50%オンライン
 - マネージャー: 80%オンライン、20%対面
 - スーパーバイザ: 80%オンライン、20%対面
 - 現在はUPS Universityを設立、ILT9%、LVC23%、eL53%、4+23%シミュレーション
- 質問があった項目: 誰が開発を担しているのか、どうやって運営しているのか、誰がSMEなのかなど
- 興味深かった点: 調査+企業ニーズの整理、研修と個人の能力開発計画のマッピングなど

S-OJTを使った人材開発

- GS E&Cでの事例
 - GE E&C のPlant/Power事業部の新人向けのS-OJTと研修の開発 → 新人の研修期間を6か月から半年へ
 - 韓国ソウル大学の先生との共同発表
- S-OJTとは
 - (新人を育成する際に)OJTにおいて育成する内容をあらかじめ整理して実施する。
 - OJTで新人に実施させたいタスクや求めるパフォーマンスは事前に調査・分析を行い整理しておく。
 - 一定のプロセスにそって実施できるように、評価シートやチェックリストなどを開発する。
 - OJTを担当者は優れた人材をトレーナーとして選定し、S-OJTの研修を事前に受ける。
 - WPLを生かしながらも、系統的に実施する。
- 取り組んだこと
 - S-OJTのプログラムを開発
 - S-OJT導入に伴い既存の研修の改善
 - 上記二つを組み合わせる
 - これによってメンタリングシステムが実装される

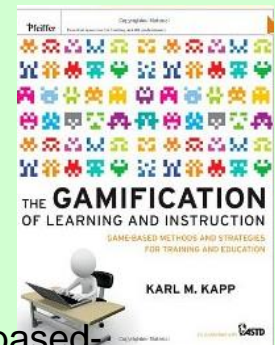
S-OJTを使った人材開発

- 実施プロセス
 - S-OJTオリエンテーションを実施→理解を得る
 - カリキュラムとマニュアルの準備
 - 要求タスクの指示：S-OJTの実施（タスクに関係するスキルや知識も提供される）
 - フィードバックと評価：新人（メンティ）の自己評価、パフォーマンス評価
 - リーダーからの承認（最終評価）
- わからなかったこと：具体的にどんなスキルをリストしたのか、何をトレーニングで何をS-OJTにしたのかまたその分類の仕方
- 良いと思った点：大学教員と学生のコラボ
- 印象に残ったこと：質問に答えた人にギフトを渡すアメリカ人的なところ



ゲーミフィケーション的な 教材を開発するためのTIPS (Karl M. Kapp氏)

- 事例ベースのゲーム要素を取り入れた教材の作り方について説明
 - 概要説明→クイズ→アドバイス(+本の宣伝)
- 良かった点:
 - 携帯を使ってクイズを盛り込み、理解度を確認する (Fishy or Fact)
 - 例: 学習に没頭させる方法の一つは、難しいチャレンジを学習者に提示することである
 - 例: リスト化された情報として提示するほうがストーリーとしてよりも理解する
 - 例: 画面に表示されるキャラクターは学習者の邪魔をする
 - 必ず事例を入れる、キーメッセージを伝える
- 参加者へのお持ち帰りリスト (Takeaways)

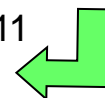


<http://www.slideshare.net/kkapp/w209-interactivity-games-and-gamification-a-researchbased-approach-to-engaging-learners-through-games>



ゲーミフィケーション的な 教材を開発するためのTIPS(お持ち帰りリスト)

1. 双方向性のあるゲームは高次の知識を導く
2. ファンタジー、好奇心、挑戦はインストラクショナルゲームの中核である
3. ストーリーの文脈の中で学ばせたいことを埋め込むこと
4. スクリーンの登場人物はeラーニングを広めることができる
5. リスト化した事実を提示するよりもストーリーを活用すること
6. 没入させ、やる気を高めるために、難しい課題を学習者に提示すること
7. タスクが認知的に同じ時学習の転移が起こる
8. 求められる学習成果の文脈に関連するストーリーを利用すること
9. キャラクターは自然体で会話調に語らせること
10. フィードバックの必要性は焦点化されるべき
11. 大きなカリキュラムの中にゲームを組み込む



もっと知りたい方はこちらどうぞ

- まなばナイト第9回
 - 「ASTD ICE 2013最新速報」
 - <http://www.manabanight.com/>
- ASTDサイト <http://www.astd.org>
- ASTDグローバルジャパン <http://www.astd.org>
- ASTD報告会(人財ラボ) http://jinzai-lab.com/07_ASTD/archive.html