

ITTVVCからITHRDへ

IT人材育成協会(ITHRD)

会長 加藤 正彦

動向

- ・日本の長期ビジョンに関する提言（日本アカデミア等）
すべての改革は人材に収斂する
各分野を牽引する中核的人材を育成
- ・IT融合人材の育成（経産省、各団体）
ビジネスとITの融合領域を担う人材
- ・創造的IT人材の育成
世界最先端IT国家創造宣言
2020年：世界最高水準のIT利活用社会の実現

企業内教育を取り巻く状況

・顧客企業の状況

人材の育成の重要性は認識しているが、明確な方針が打ち出せていない。従って明確な要求も出てこない

・教育サービスの現状

顧客の真の問題・課題を充分聞き出せていない

従来型の提案に終始しており、新しい教育ソリューションは生まれていない

・学習形態の変化

ネットを活用して知識、技術の習得(モバイル、MOOC等)

教育のIT利用の拡大、内製化の進展

集合研修の形態の変化: 反転学習、ワークショップ中心

顧客の現状

・OJTは機能していない

上下関係の流動化、プロジェクト型組織、高齢化、外部リソースの増加、若者の変化、スキルの変化などで、**上司管理者が若手を指導することは、現実的には難しくなってきた**

教える側の先輩：日常業務に忙殺され余裕がない

自分自身も教えられた記憶がないから自信がない

教えられる社員：指導されている意識が薄い

つまり、**現場での育成の責任は、誰なのか**明確ではなく、結果的に何もしていないのと同じ

自然体で、無作為では人は育たない

ITTVVCの活動

IT教育ベンダーの協議会として活動

- ・ 理事会 運営全般、会員勧誘活動

- ・ 育成・認定部会

IT人材育成に係わる指導者の育成活動

ラーニングファシリテータの育成研修及び認定（現在40名）

- ・ ビジネス部会

業界標準化の推進（ラーニングXMLの普及）

ペーパレス研修等教育のIT化の推進

会員各社のサービス紹介（ビジネスでの協業）

- ・ セミナー部会

情報交換会、セミナーの開催、コミュニティづくり

これまでの活動の課題と今後

- 顧客の真の課題を把握できない
- 一般的な情報交換が主となる
- 講師の強化・育成に必要性が低い
- 会員が少なく、活動が活発化しにくい

IT人材育成に寄与するためには

- 事業者だけの協議会では限界がある
- 顧客の声を直接聞き、共通する解決策を検討
- 育成を牽引する人材の育成
- 人材育成に関する各種提言への対応

新しい活動組織の必要性

- 教育ベンダーとそのサービスを受容する顧客が一体となって、課題・問題の解決を話し合う「場」をつくり、企業内人材育成を活性化する

IT人材育成協会

任意団体から一般社団法人

責任ある団体、公的機関からの事業受託

会員制度の改定……ユーザー会員の参加

育成の指導者育成と仕組みの提案

IT人材育成協会

教育事業者

ユーザー企業

ユーザー企業が抱える課題

- 企業が抱える課題の抽出
 - ①共通課題の整理
 - ②解決策の検討
 - ③対応策の実施と検証
- 新しい育成方法の研究
- 評価方法の研究
- 事例研究
- 新たな研修の共同開発と実証

教育事業者

- 顧客企業の課題解決策
教育サービスへの反映
- 新しいサービスの開発
- 提供するサービスの向上
- 講師のスキル向上策
- 業界標準化への取り組み
- 新しいサービスの紹介

ユーザー企業

- ニーズの抽出
- 問題、課題の整理
- 教育事業者への要望、要求
- 事業者からの提案の検討
- 新しいサービスの実証、評価
- 一線の育成指導者の養成
- 投入コストとリターンの評価



ラーニング プロフェッショナル コミュニティ

ベンダーもユーザーも問わないオープンな「場」

高度な課題を解決することは、同質な組織内の議論では難しい……………1社で対応することが難しい時代

多様な人との対話がブレークスルーにつながる

企業の枠を超えた新たな発想の「場」として

……………ITHRD

この場を通じて、課題の吸収と新たなソリューションを創造する

オープンな場での議論・検討

①ベンダー・ユーザーが抱える問題・課題

……共通課題の抽出

②課題に対する対応と取り組み

③得意分野の紹介と相互活用の推進

④他社事例の研究

⑤新しい人材モデルに対する研修の試行と評価

⑥研修の数社共同開催・・・他社人材との相互研鑽

⑦研修やサービスの相互販売の推進

⑧協業できるサービスの検討と実施

⑨官学との連携、提言への対応

企業内教育・・・・・・企業内学習 (corporate learning)

IMD シュロモ・ベンハー教授

- ・ 自社のラーニング部門の業績

経営者の満足度: 20%前後

- ・ 教育関連費用(人件費、研修費等)

業績により削減の対象となり易い

- ・ ラーニング業務

地位や評価が一向に改善されない

ラーニング業務の価値を示せない

一方では

社員のスキル不足・・・・・・競争力の低下

ラーニング部門に期待はかかってくる

企業内教育の活性化のために

- ・本当に教育の効果は出ているか。

企業内教育担当者

計画・実施・評価

教育サービスベンダー

実施責任と評価

経営者

投資対効果

- ・目的の再確認

知識やスキルの習得も重要だが、最終目的は
行動の変化や業績の向上である

- ・今後なすべきこと

従来の手法にとらわれない、真に画期的な教育
ソリューションを考え出さなければならない

人材育成を進めるのは誰？

- ・ 人材像や知識・スキルの体系は議論されてきた
- ・ では、それを責任もって推進するのは誰で、どんな能力を必要とするかは何も明確になっていない
- ・ 推進者・指導者を育てなければ実践できない

その一つの答えが、ラーニングファシリテーション
スキルを持った人

ラーニングファシリテータ

成長に必要な能力

- 人の成長は (ロミンガー社)
 - 自分自身の直接経験から学ぶ (70%)
 - 他者の経験・先輩の薫陶から学ぶ (20%)
 - 研修、書籍等から学ぶ (10%)
- 基本的能力
 - 仕事をするうえで必要な基本知識・技術
- 状況適応能力
 - 状況に合わせて自ら主体的に問題を解決して
行くことが出来る応用能力
 - 状況適応能力は自らの経験を通して掴み取るもの

経験学習

- 経験から学ぶためには

- * 経験から学ぶ習慣を職場・現場でしっかり習得させる

- * 本人が経験から主体的に学習できるようになるまで、
周囲が地道に支援する

- ① 気づきにつながる経験の場を意図的に作る

- ② 経験を一緒に振り返り、対話を通じて気づきを引き出す

- 何をすべきか、状況や相手を見て、自ら考えて最終解を導き出す……状況対応能力の向上

問いかけと振り返りの場をつくり、学びを促進できる人材

……ラーニングファシリテータを配置する

OJTからOJLへ (On The Job Learning)

- 仕事をしながら必要なスキルや知識を学ぶ
- 仕事しながら仕事を覚える
- 仕事を通じて能力を高める

トレーニングと言うよりラーニング

今や仕事の現場は、経験から学び、自らの能力を高めていく、自立的な学びの場でなければならない

- | | |
|--------------|--------------------|
| ①学びを導く人材の育成 | ラーニングファシリテータ |
| ②指導される側の意識づけ | 経験からの学び方 |
| ③育成環境の整備 | 先輩から伝授と対話 |
| ④外部研修への積極的参加 | 知識の体系化
社外人材との交流 |

ラーニングファシリテータとは

- ・「教える」から「学びを導く」人材

継続的に学習する人や組織をサポート、指導 できる人材

- ・二つの方向

①教育に関するスキルを持った教育の専門家

研修の企画や講師として教育を実践

②教育のスキルを身に付けた一線の指導者

＊現場のナレッジを教育スキルを使い伝達

＊経験学習を支援できる・経験から学ぶ術を体得

＊学びを習慣づけるように導く

現場での継続的な育成の仕組み(例)

- 現場育成指導者の養成

部下が自ら学びたいという気持ちを醸成させ、それを習慣づけるように導く人材、ファシリテートできる人材

ラーニングファシリテータを養成する

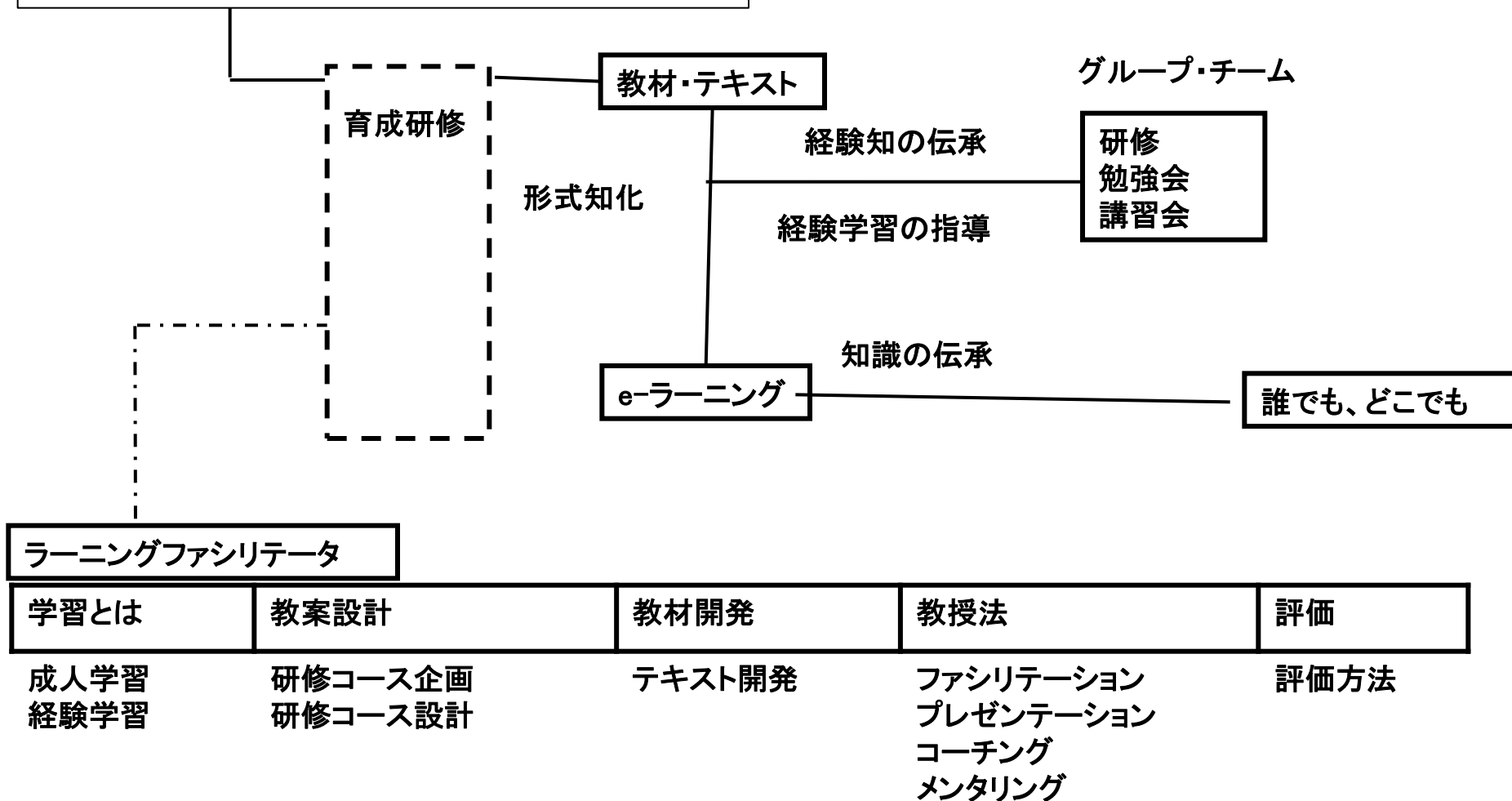
- 継続的に学習する仕組みの構築

* 組織に蓄積した知識、ノウハウなどのナレッジの伝承
を目的としたテキストの開発と研修の実施を継続できる
仕組みの構築

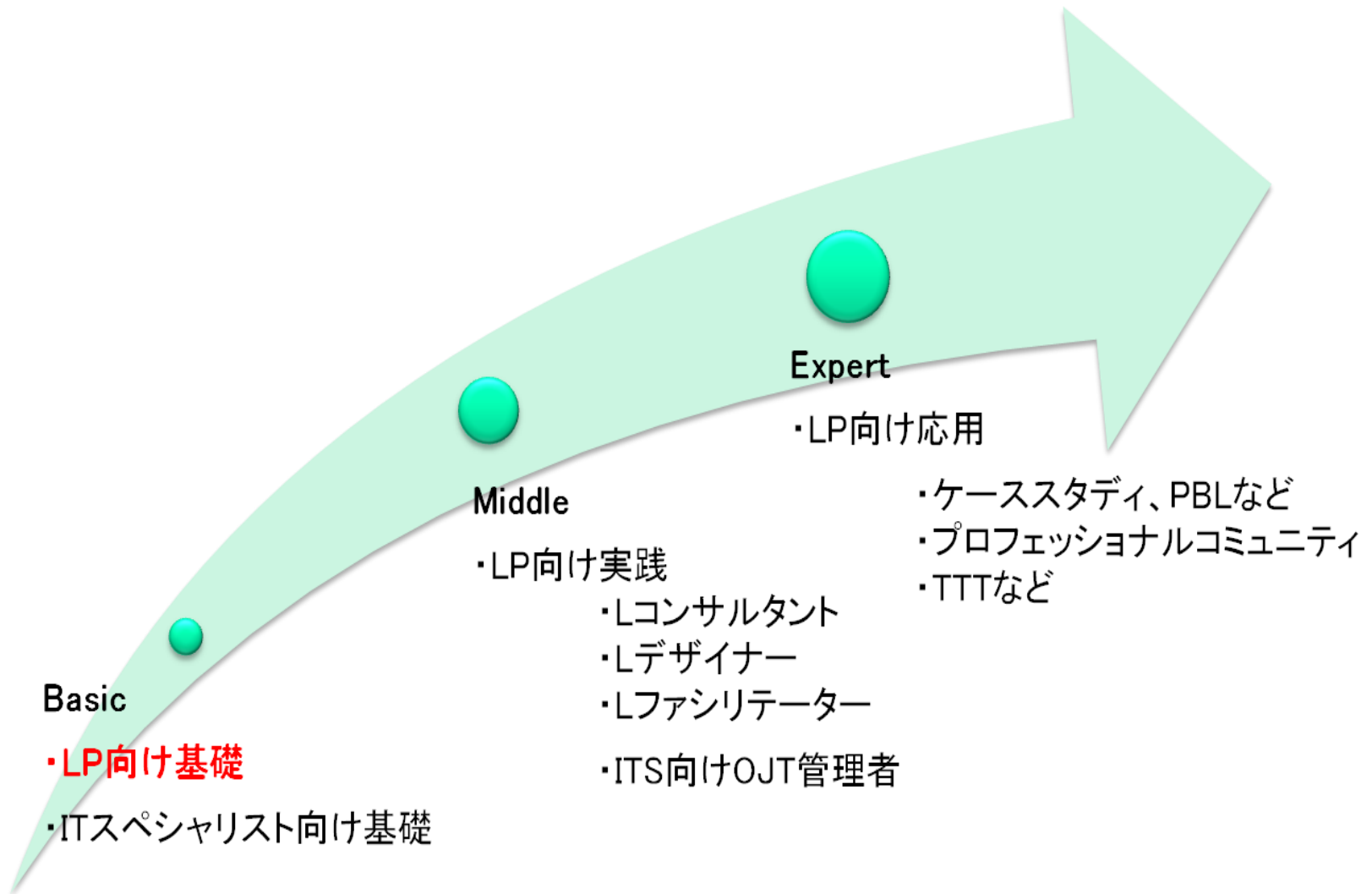
* 経験学習を支援できる体制

現場での育成: 全体のスキーム (例)

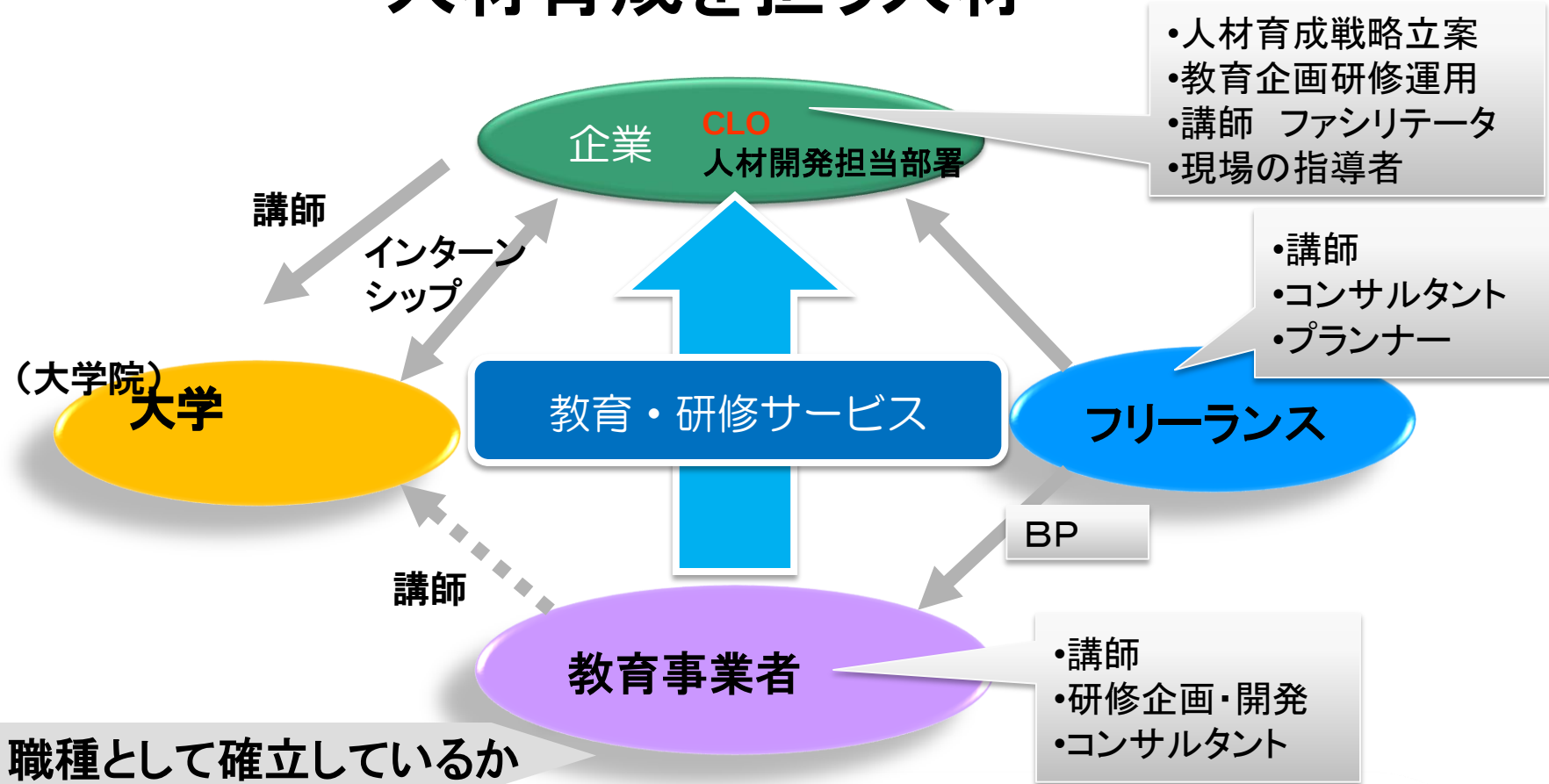
組織内に蓄積された暗黙知、知識、ノウハウ、
経験知、スキル、開発手法、業務知識、経験学習のスキル



ラーニングプロフェッショナル育成モデル



人材育成を担う人材



職種として確立しているか

- 育成を担う人は明確なミッションと権限を与られているか
- 教える人は高いモチベーションをもって仕事をしているか
- 関係者相互が情報を交換する場があるか
- プロフェッショナルとして社内外で認識、評価されているか

職種として確立を目指してITHRDは活動して行きたい

参加のお願い

- ・ 活動への参加
 - 法人会員として
 - 個人会員として
 - ・ 部会への参加
 - ・ セミナーへの参加
 - ・ コミュニティ活動への参加
-
- ・ 企業の枠を超えて、人材育成の共通課題に取り組み、人材の成長と活性化を推進する
 - ・ 人材育成関係者の地位向上を目指す

ラーニングプロフェッショナルコミュニティ

相互研鑽・交流・後進育成

企業

CLO

人材開発担当者

教育担当者

ITスペシャリスト

ITプロフェッショナル

活動概要

- ・知識、技術を高める⇒研修
- ・情報交換する⇒交流会、セミナー、ブログ
- ・*評価⇒レベル認定
インストラクター認定
- ・研修の企画、研究、開発

教育事業者

講師

コンサル

プランナー

業界団体

大学・大学院

官庁・公的機関

BP