
第7章

最先端の研修手法とは？

学習管理システム(LMS)を 活用する



山「教材や教育プログラムを自由自在に設計できるようになったとしてですよ。どうやってこれだけのものを管理するんですか？ 一回研修するだけでも、ものすごく大変じゃないですか？」

高「そうなのよ。全社員を集めて研修したけれど、やっぱり業務の都合上、来られない人も当然いたし、フォローできるように動画や資料はお渡ししているものの、確認しているか分からないし、どれだけ理解してくれていて、行動しようとしてくれているか、正直不安だし……。」

山「研修を企画して、事前アンケートをとって、教育資料を作って、周知して、場所をとって、講義して……というのを何度もするには、人をものすごく増やしてもらうか、何かそれ専用のシステムを作ってしまうか。あ、動画をyoutubeにアップしちゃうとか！」

高「あ、そういえば、室長メモに学習管理システム（LMS）という項目があったような。えーと、『eラーニングや動画の配信だけでなく、研修の管理や、自動一括メール配信、アンケートの配信・回収、ポータル機能など、人材教育に使いたい機能が搭載されている。ベンダーによっては、eラーニング配信のみのシステムもあるが、上記の機能をすべて押さえた統合型システムもある』だって。」

山「やっぱり専用のシステムはすでに作られているんですね。それに、eラーニングや動画の配信っていいですね。学習は大事なんですけど、いちいち全員が集まって研修受けなきゃいけないことって、そんなに多くないでしょってよく思うんですよ。それ検討しましょうよ！MSL！」

高「LMSね。どう使えるのかイメージできるように、ちょっと調べてみましょう。」



室長メモ(解説)

「教育の効果と効率を上げなければいけない」という問題意識が常にあります。社会人として学ばなければならない知識は多いはずなのに、それをいちいち集合させて研修するのは効率が悪い。

逆に、集合研修だけでこなせる分しか教育しないなら、それでは足りなさすぎると思うのです。

そこで、押さえておきたいのが、**学習管理システム（Learning Management System、LMS）**です。

知識を習得するだけなら、あえて集まる必要もないから、この部分はeラーニングの教材にしてしまったり、講義を動画撮影したものを配信したりして、習得レベルを確認する簡単なテストを受けてもらえば十分でしょう。もちろん集合研修にも、集まるからこそ同僚と知り合ったり、情報交換できたりという利点はあるでしょう。集合研修をなくそうというのではなく、「集合しないとできないこと」にこそ使うべきカードだと思うのです。例えば、議論したり、ワークショップをしたり、それこそゲーム性を持たせようと知恵を絞った学習企画などに充てたほうがよいでしょう。

教育の効率・効果を上げるために、いくつかやってみたいことがあります。

- ・ 集合研修を、eラーニングに置き換え可能なものは置き換える
- ・ 集合研修の効果を上げるために、基礎知識の学習をeラーニングで行う（ブレンディッドラーニング）
- ・ 研修の効果を検証するために、事前と事後にアンケートやテストをとり、変化を見る
- ・ 現場の要望（知りたいこと、困っていること）を知るために、定期的なアンケートをとる

などです。

コンプライアンス教育においてeラーニングと研修をどう生かしていけるかについて、まとめてみました。
※eラーニングやLMSそのものについて詳しく知りたい場合は、eBook「eラーニング大百科」をご参照ください。

教育手法を使い分ける

近年は、PCやスマートフォン・タブレットで学習できるeラーニングが教育手法として浸透してきています。

もちろん、eラーニングにもメリットとデメリットがあり、当然、従来受け入れられてきた集合研修にもメリットとデメリットがあります。これらをどのように使い分け、また、組み合わせて使うか、アイデア次第でかなりのバリエーションができ、効果的なものにすることができます。

それぞれの特徴を比較すると以下ようになります。

手法	対象の規模	長所	短所	コスト
集合研修	大規模には不向き 小規模に向く	<ul style="list-style-type: none"> 対面で学習できるので、ディスカッション、ロールプレイ、質疑応答など柔軟なプログラムが設計できる 座学から体験型まで幅広いスタイルが実現可能 印象に残りやすい 受講者同士で交流ができる 	<ul style="list-style-type: none"> 社員数が多く、拠点が多い場合、移動コストなどがかさむ。 希望日と日程が合わない場合、受講者数が伸び悩む。 忙しく、まとまった時間が取れない 欠席者へのフォローがしにくい 開催数が講師の人数・キャパに依存 1回当たりの受講者数が多すぎると対面教育の効果が出ない 	<ul style="list-style-type: none"> 講師派遣、会場費、社員招集、各種調整などにかかるコスト
eラーニング	規模を問わない	<ul style="list-style-type: none"> 大勢の受講者に一斉に配信できる 時間と場所を確保する必要がない。時間・場所を選ばず受講可能 何度も学習できる 受講率100%が可能 教育の品質を統一できる(教師の質に依存せず均質化) 集合研修の機会が少ない海外販社等でも同じ内容を展開可能 学習管理システム(LMS)上で効率的に運用できるように作られているので、コストダウン・スピードアップが可能。 学習履歴やアンケートなどのデータが蓄積できる 	<ul style="list-style-type: none"> 受講者同士の交流が減る 集合研修と比較して印象に残りにくい その場で質疑応答ができない モチベーション維持に工夫が必要 運用は楽だが、受講者の負担にならないよう配信スケジュールや本数などの調整が必要 正解集などが出回るリスクもある 	<ul style="list-style-type: none"> 受講端末(PCやタブレット)とネット環境をそろえるコスト 教材を新規作成する場合は制作コスト 汎用教材を購入する場合は教材費 配信するためのシステム(LMS)の費用

それぞれの長所を立て、短所は補うように考案された教育手法があります。それが「**ブレンディッド・ラーニング**」です。企業研修やビジネススクールの講座にもよく用いられており、米国教育界でベストセラーとなった「Blended」の著者マイケル・B・ホーンは、「教育界の破壊的イノベーション」であると評価しています。

ブレンディッド・ラーニング

eラーニングと集合研修を組み合わせることでそれぞれの教育効果を最大化できる手法として、「ブレンディッド・ラーニング」が提唱されるようになり、注目されています。

大枠はこうです。

- ・ 知識習得やテストなどをeラーニングで行う

- ・集合研修などの場で、事前にeラーニングで学習した知識を使うことで、知識の定着と応用力を養う

ブレンディッド・ラーニングは、設計次第でさまざまに応用することができます。例えば以下のような教育スタイルも、ブレンディッド・ラーニングの一種です。

①反転教育（反転授業）

通常の「授業でインプットし、自宅学習（宿題）でアウトプットする」というプロセスを反転し、「事前学習でインプットし、授業をアウトプットの場にする」というものです。

②アクションラーニング

現実の課題を題材にして議論します。これも、議論に必要な知識はeラーニングで学んでから、議論に臨みます。

コンプライアンス教育においては、法令の知識を知るための学習をeラーニングに置き換え、グループ議論などのプログラムを集合研修に集中させるのがよいでしょう、というのが室長の提案です。

上手に使い分ける例

第4章で紹介した階層別教育に当てはめてみると、eラーニングと集合研修はこのような使い分け方が考えられます。

階層別の学習目標と研修方法		
	階層別学習目標	研修方法
経営幹部	経営活用力 事業において、コンプライアンス問題を未然に発見し、予防できる組織を目指した仕組みを構築できる。	集合研修 具体的な事例に対して、創造的な選択肢を考え、仕組み化する施策を議論する。
幹部社員	問題解決力 組織において、発生したコンプライアンス問題に対して、複数の選択肢を考え、最善策を選び、解決できる。	eラーニング+集合研修 前提となる基礎知識をeラーニングで学び、集合研修で具体的な事例への対応策を議論する。
全社員	問題発見力 担当業務において、コンプライアンスの基礎知識を持ち、問題が発生したとき、迅速に発見し、初期対応できる。	eラーニング中心 事例を素材に基礎的な知識を学ぶことにより、問題を発見できる基礎力を学ぶ。

経営幹部向けの学習には、集合研修が適しています。具体的な事例に対して、創造的な選択肢を考え、仕組み化するための「議論」が必要だからです。このとき、現実の課題を題材にして議論する「アクションラーニング」をすることも有効です。その場合、議論の質を担保するために、前もって前提知識や関連知識をeラーニングで学習してから議論をスタートするとよいでしょう。

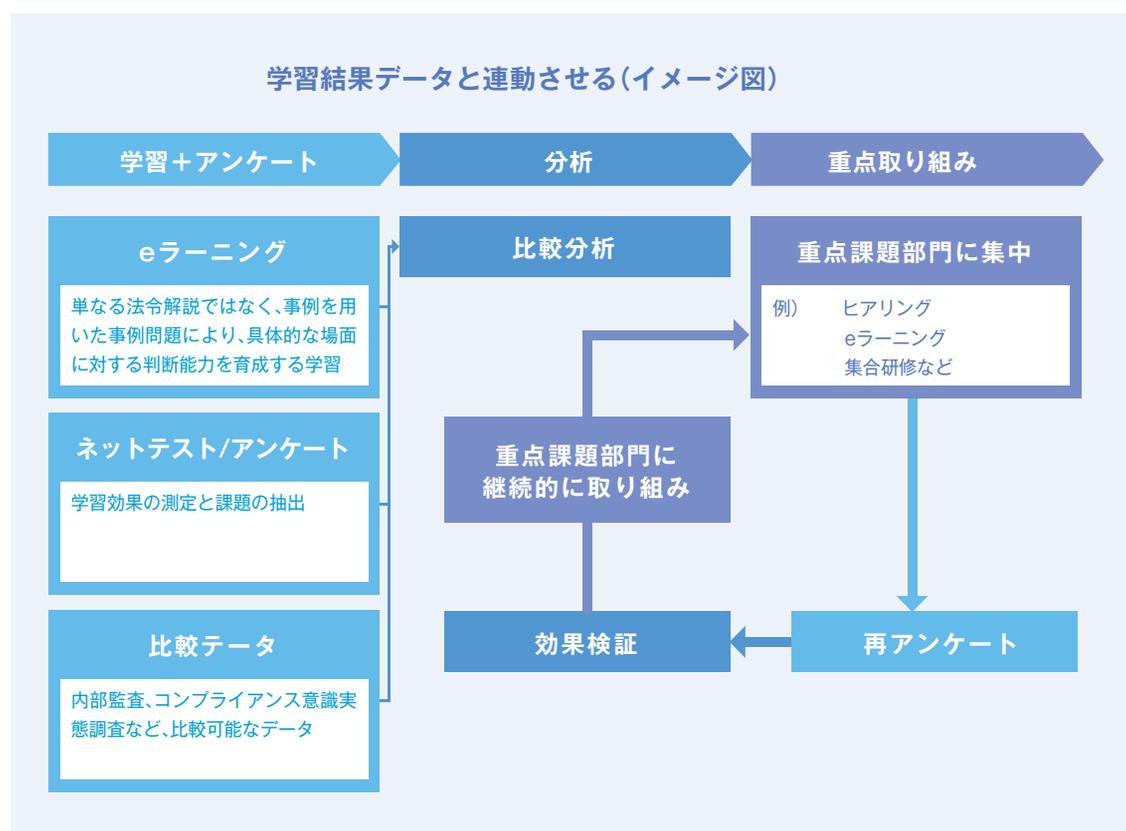
幹部社員向けの「問題解決力」は、eラーニングと集合研修を組み合わせた「ブレンディッド・ラーニング」が適しています。前提知識を前もってeラーニングで学習した後、集合研修では、発生したトラブルを題材に議論しながら、取り得る複数の選択肢を考え、最善の対応策を選ぶというプロセスを通して、問題を解決する方法を学びます。

あるいは、「反転教育」を用いて、事前に学習した結果に基づいてグループを分け、議論する集合研修も効果があります。

学習結果データに応じて教育内容を最適化させる

LMSの良いところは、学習結果やアンケート結果などがデータとして残せる点です。これを活用しない手はありません。

例えば、アンケートや学習結果などを分析して、いまにも違反問題が起こってもおかしくないような部署が見つかったら、そこに対して重点的な取り組みをすればよいのです。下の図のようなモデルが考えられます。





カードの素材「五輪の書 (eラーニング)」を手に入れた!

13 五輪の書



eラーニング

<説明> 知恵の伝承ができる。同一の内容をもれなく伝えられるのが強み

PCやタブレット、スマートフォンなどの電子端末を使った学習のこと。eラーニング教材を配信するシステム(LMS)を使って運用。時間や場所を選ばずに学習でき、学習内容が平準化できるのが特徴

<使い方> 講義やマニュアルなどをeラーニング教材化し、受講対象者に配信する。教材は実際の講義を収録したり、スライド資料などをもとに作成したりする



カードの素材「道場(集合研修)」を手に入れた!

14 道場



集合研修

<説明> 師から弟子へとワザの伝承ができる。対面で伝えられるのが強み

受講対象者を会場に集めて行う学習のこと。講義だけでなく、演習、議論などをする学習に向いており、対面で教育できることや、対象者同士の交流の場としての機能もメリットとされる

<使い方> 講師と受講者が会場に集まり、講義や演習を行う



カードの素材「サムライ (ブレンディッド・ラーニング)」を手に入れた!

15 サムライ



ブレンディッド・ラーニング

<説明> 知恵とワザを合わせ、心技体をもった実践者を作る

eラーニングと集合研修を組み合わせた学習方法。知識学習(インプット)はeラーニングが向いており、議論や演習などのアウトプットには集合研修が向いているため、この利点を生かして、効率や学習効果を上げることができる

<使い方> eラーニングなどで事前学習をしてから、対面の研修では応用的な演習などを行う