

株式会社ディーシェ 2018年12月14日



#### **本日のアジェンダ**

- ・はじめに
- ・変化に対応する人材育成の形
- Understand the Power of Peers
- 休憩
- インフォーマルラーニングへの取り組み
- Degreed紹介
- おわりに



#### 会社紹介

株式会社ディーシェ (英文名称: disce inc.)

設立:2018年2月1日

所在地: 〒101-0054

東京都千代田区神田錦町1-7-3 錦町1丁目ビル 3階

代表者:栗原 良太

サービス:人材育成に関して、ラーニングテクノロジーの

ソリューションを活用する支援をしています。

【提供サービス】







#### 自己紹介

システム 営業 研修企 画・運営 教育新規ビジネス

LMS導入

コンテン ツ制作

その他関連 サービス

タレントデベロッ プメント委員会

ATD-IMNJ 事務局長

(※) ATD とは・・・

Association for Talent Development の略称で、1943年に設立された教育研修・能力開発・パフォーマンス向上に関する専門団体です。約120カ国以上の国々に会員を持ち、世界中の企業、政治等の組織における職場学習と、社員と経営者の生産性向上を支援することを目的に世界で広く活動しています。



## 変化に対応する人材育成の形



### **VUCA時代の人材育成**

- VUCAとは
- Volatility, Uncertainty, Complexity, and Ambiguity

変動性

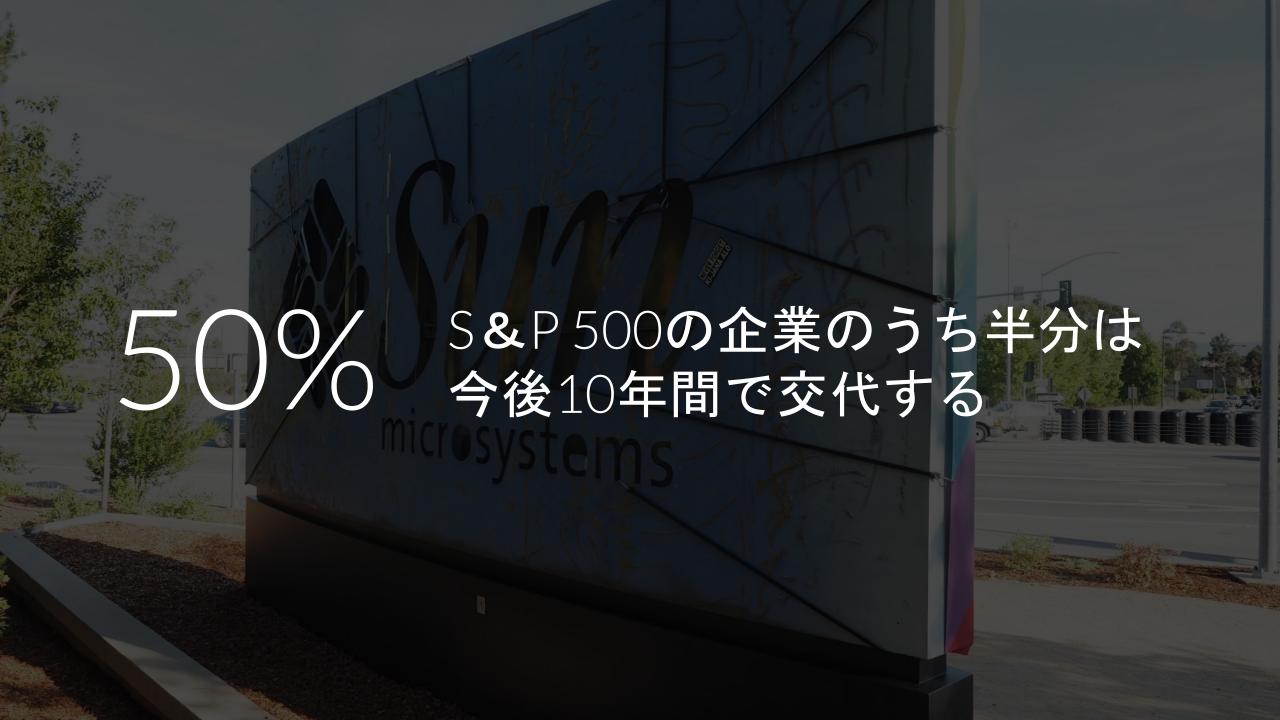
不確実性



複雑性

曖昧性





# The Skills Gap

92%

CEOの92%が従業員に 必要なスキルがないと 心配しています。 6.7M

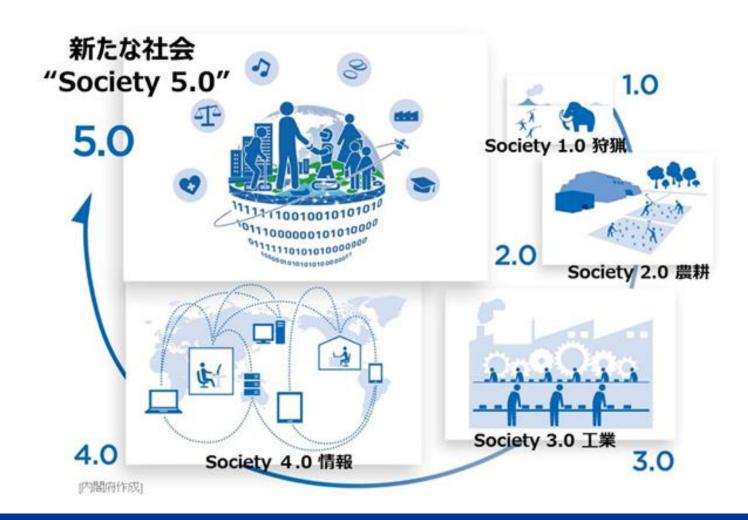
求人があります。 しかし、条件を満たした スキルを持つ人では ありません 65%

65%の子どもたちは 今日存在しない仕事を します **三** これからは・・・

# スキルは予測が難しい、学習の敏捷性が必要となる

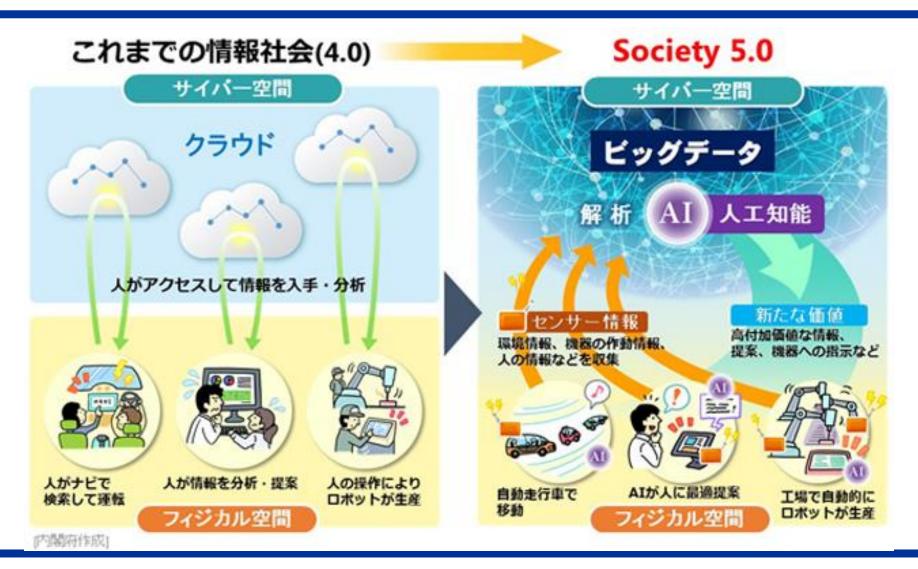


### Sciety5.0





### **Society5.0**の世界





#### ■ VUCAの時代

第四次産業革命 人生100年時代構想

# **Society3.0** 工業社会 • 自動化 • 高度成長

- - 大量生産

# **Society4.0** 情報社会 ・コンピュー インターネ

・コンピュータ

# 5. 超スマート

Society 中 · Al

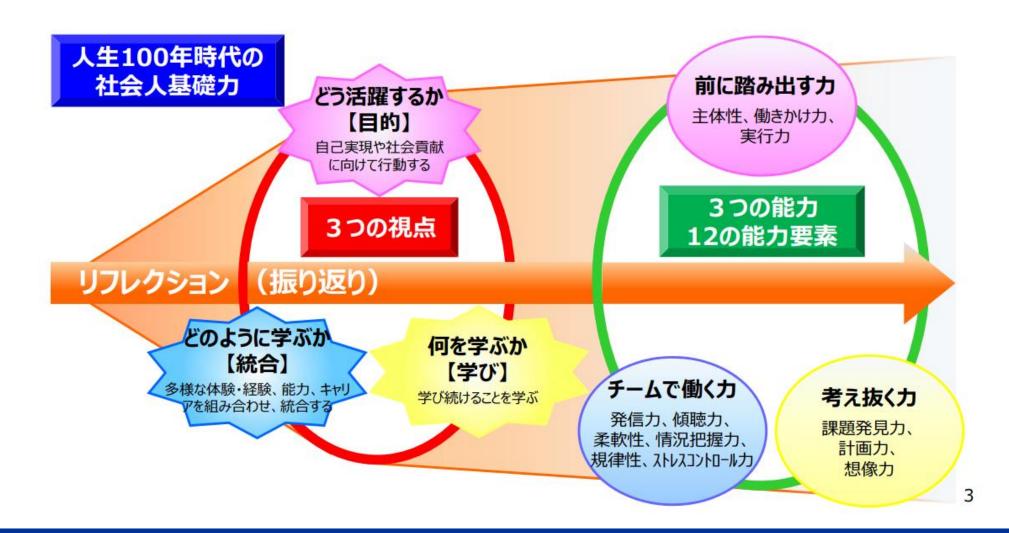
- - IOT
  - ・ビッグデータ

1900年~

VUCA時代



#### これからの人材育成に必要なもの





#### 人生100年時代に必要なもの

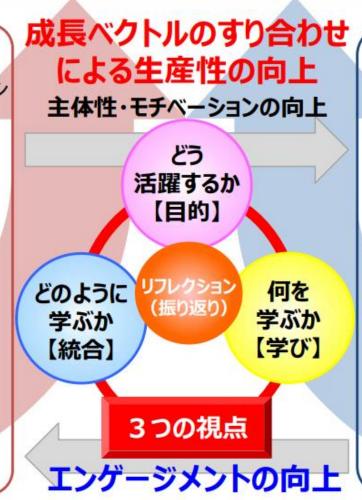
#### 個 人

- キャリアの棚卸し、リフレクション
- > 継続的な学び
- ▶ 体験総量を増やす
- ➤ 没頭·越境体験
- ▶ リカレント教育
- ▶ 人的ネットワークの構築



キャリアオーナーシップ

/キャリア権の確立



#### 企業·組織

- ▶ 適所適材の人事配置・評価 報酬システム
- ▶ 個人のキャリア自律への強力 な支援・理解
- 柔軟な人事制度、人材活用方針
- ▶ オープンイノベーションのため の社内外の活躍の場の提供
- > 自社魅力の見える化
- ▶ タスク分解などの経営・業務 改革 \_\_\_

優秀な人材の確保 競争力の向上





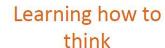
## 研修は変化しなくても良いのか?



#### ナレッジワーカーからラーニングワーカーへ

未来のハイパフォーマーは、ナレッジワーカーではなくラーニングワーカーである

Knowledge is just a click away

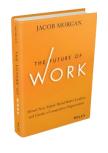






「働くことは学ぶことであり、学ぶことは働くことである。」

From "Future of Work" by Jacob Morgan





Jacob Morgan 基調講演者,ベストセラー筆者, 未来学者. Future of Work Community共同設立者



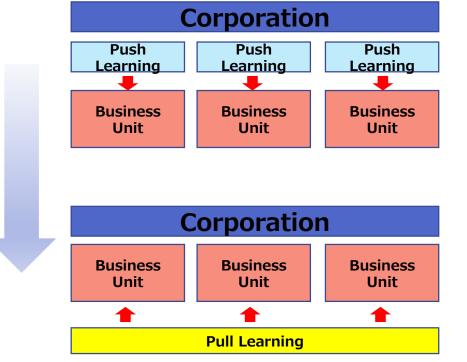


- 低生産性、イノベーションの不振の原因は学びにある
- マネージャは、教育に深く関わるべきである
- ・20世紀と21世紀のマネジメントスタイル変化

20世紀の産業経済	21世紀の知識経済
命令と管理	コラボレーションと コミュニケーション
知識を持つことがパワー	知識の共有がパワー
サイロ化された組織、秘密主義	オープンな組織、透明性
働く場所	学ぶ場所
技術へのアクセス限定的	技術へ無限のアクセス
学びはPUSH型	学びはPULL型



ラーニングモデル変化 人々は、HRDがトレーニングを 与えるまで待てない



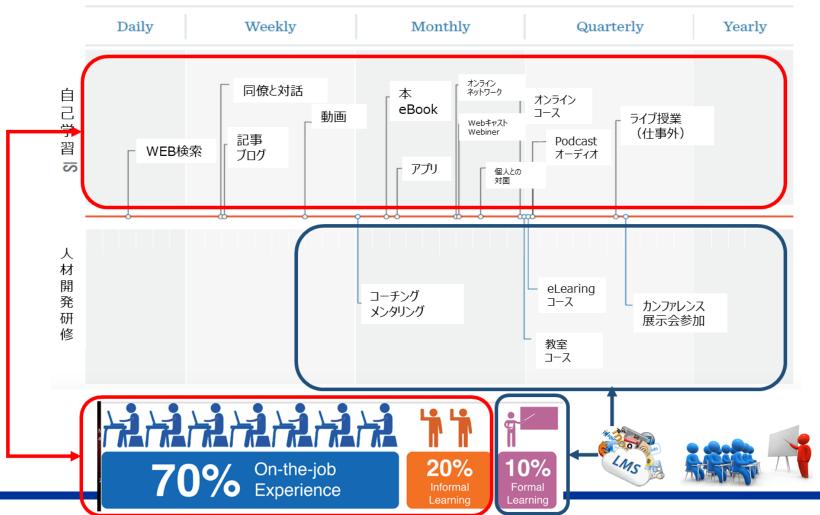
- ・Learner Centric 自分に何が必要か知って自ら求めて学ぶ
- Learners collaborate内容、ソースを共有し互いに学び合う

すべてパフォーマンスにつながる



#### 人の学び方の分類

#### HOW THE WORKFORCE REALLY LEARNS



P2Pラーニング チームラーニング ソーシャルラーニング

自己学習 セルフラーニング

LMS ILT eラーニング



### = これからの人材育成の形

- ・学び続ける
- PULLの学び
- ・業務に直結
- ・必要なタイミングで頻繁に学ぶ(マイクロコンテンツ)
- ・互いに学ぶ
- マネージャーの関与(現場)
- パーソナライズ



#### **三** これからのセッションで

• Peer to Peer ラーニングに取り組む時のポイント

インフォーマルへのチャレンジ例

