

持続的成長を目指す企業に求められる 新しい人材育成のカタチ

2013年6月19日

株式会社 富士通ラーニングメディア
代表取締役 社長 加藤憲治

ご挨拶 (eラーニングビジネスを中心に)

- 1976年 富士通株式会社 教育事業部 入社
国内外に渡り、SE人材育成事業に従事する
- 1988年 富士通オーストラリア駐在 日本語CAI教材開発
- 1990年 衛星通信による研修サービス提供
- 1993年 パソコン通信による研修サービス提供
- 1995年 KnowledgePool Online サービス開始
英、米、日本の3拠点で24時間サポートを提供
- 1999年 NETg(現SkillSoft社)BPDシリーズ(80タイトル)
日本語版による研修サービスを開始
- 2001年 動画による学習コンテンツ FLMBB(ブロードバンド)
研修サービス提供
- 2005年 eラーニングコンソーシアム 理事就任
- 2008年 SaaS型LMS 「KnowledgeC@fe in SaaS」提供開始

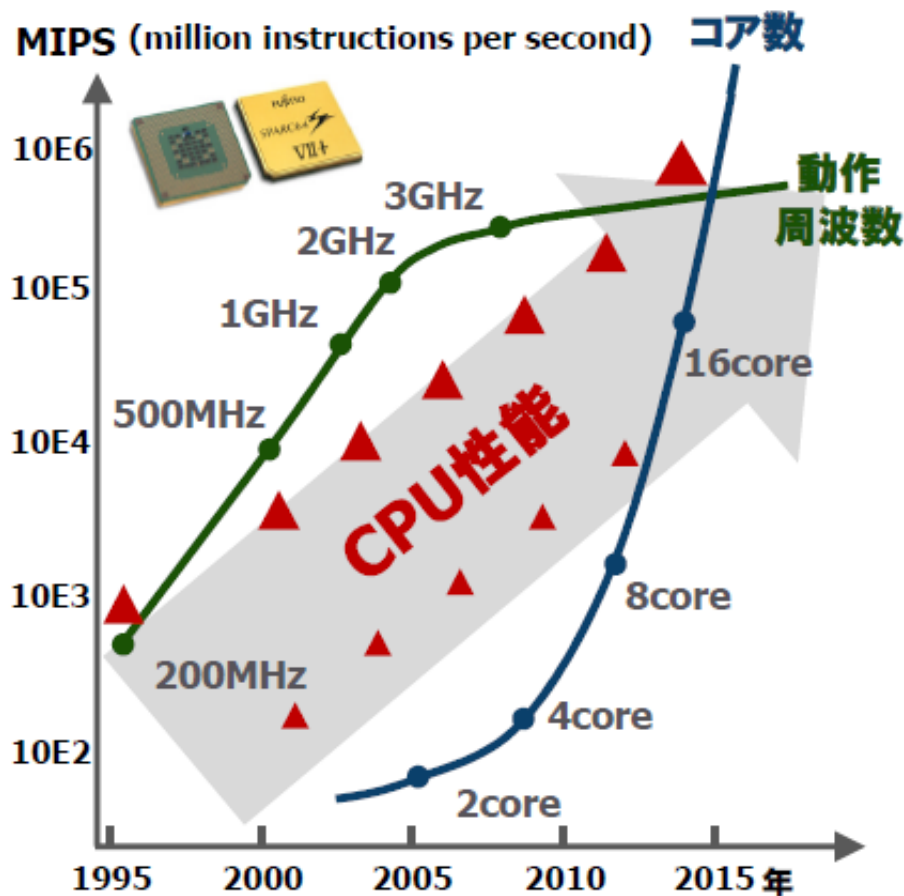


1. ICTの進化
2. 教育の破壊的イノベーション
3. 今、求められる人材
4. 学習モデルと人材スキルの関係
5. 創造する人材の育成
6. Learning *NEXT* 構想
7. まとめ

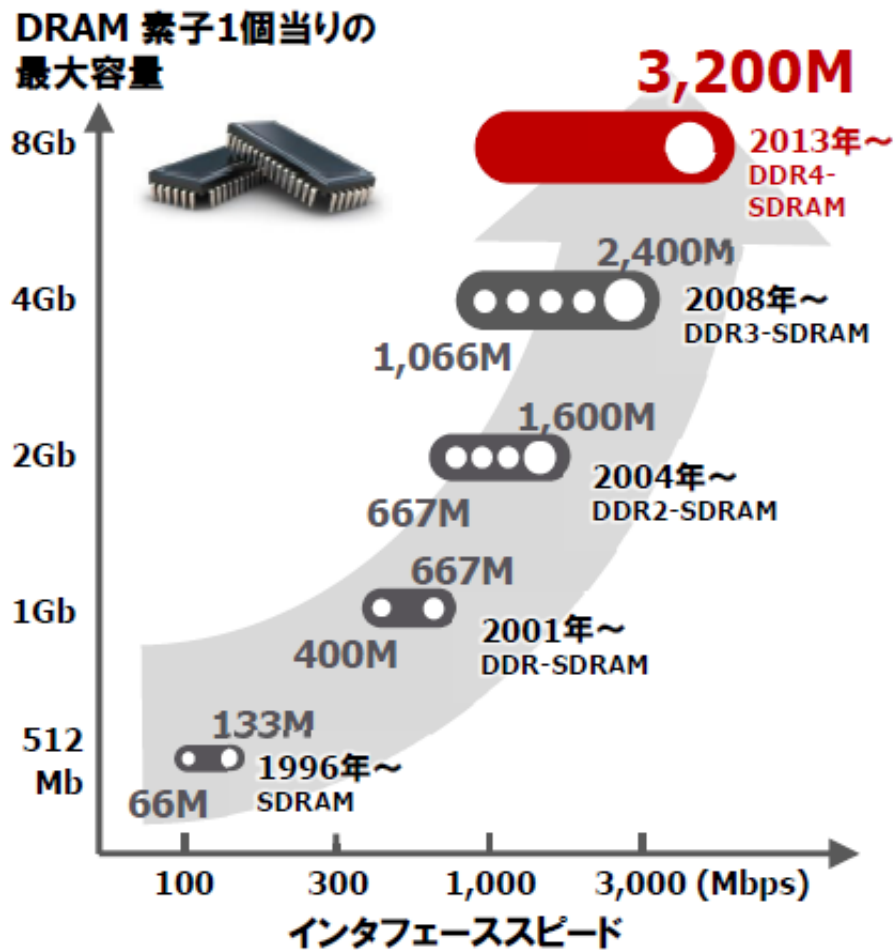
1. ICTの進化

爆発的な向上を遂げるコンピューティング能力

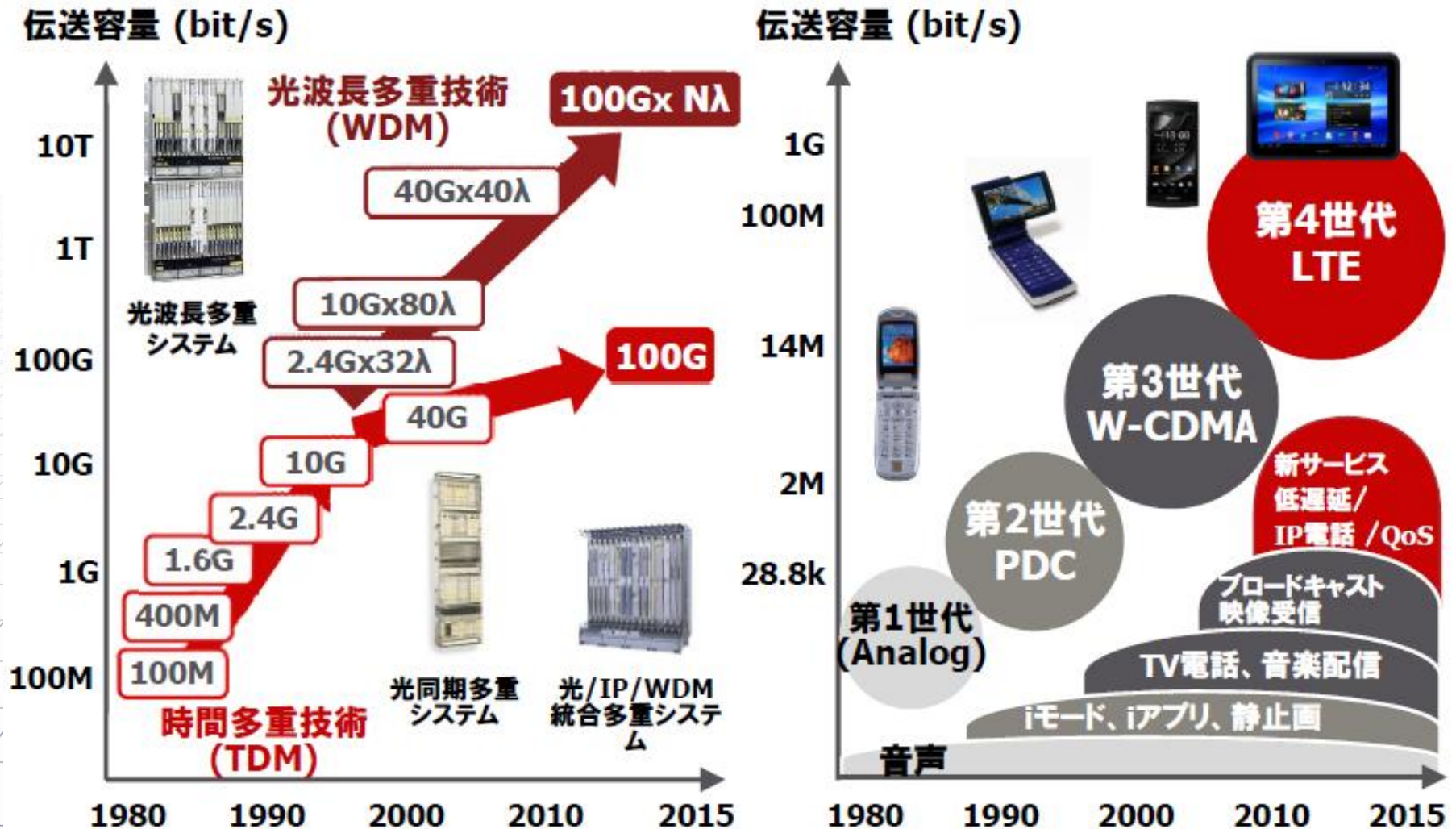
CPU



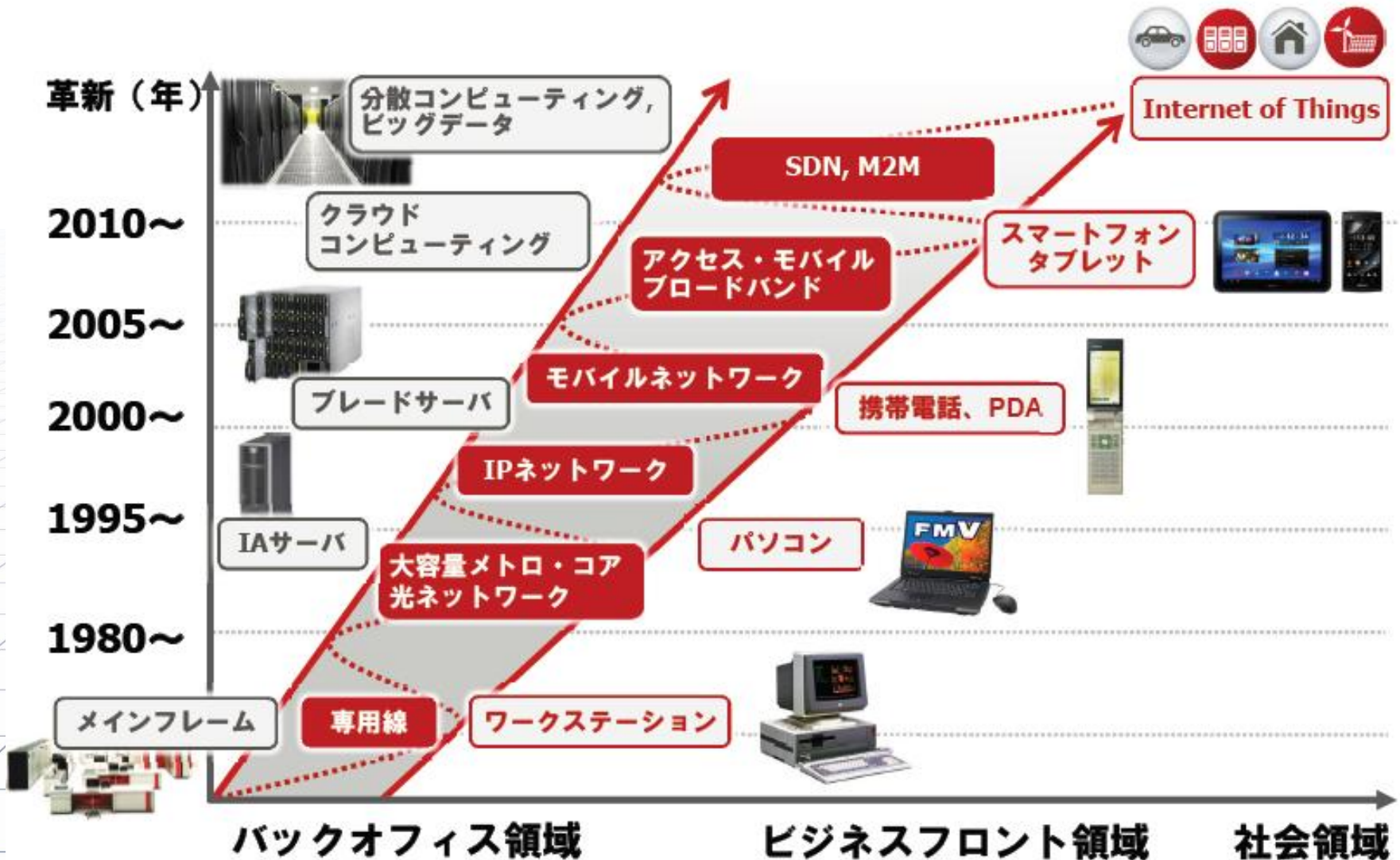
メモリ



高速・大容量・モバイル化が進むネットワーク



IT・ネットワーク・端末 が相互に連鎖しながら進化



ヒューマンセントリックなICTの時代へ

ICTの活用範囲

知の創造、行動支援

ヒューマンセントリック

ビジネスプロセス変革

ネットワークセントリック

生産性向上

コンピュータ
セントリック



メインフレーム

ネットワーク



クライアント・サーバ
インターネット



クラウド
モバイル
ビッグデータ

1990

2000

2010

2020

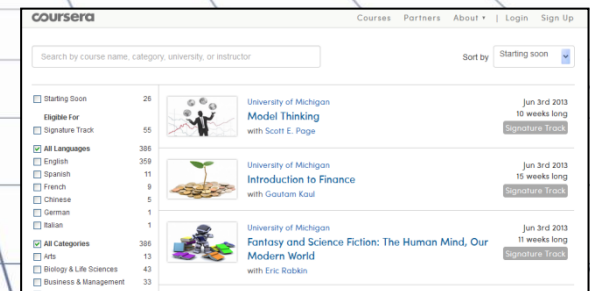
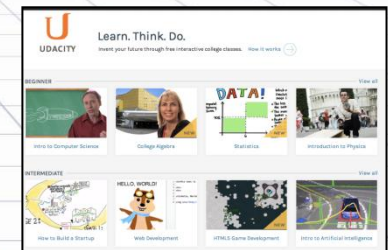
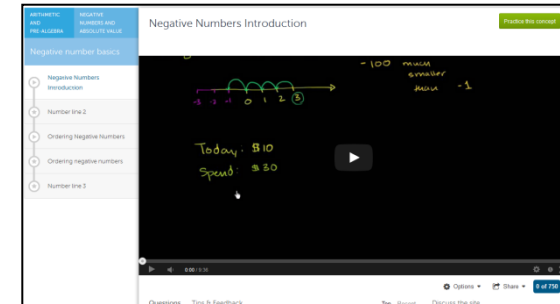
2. 教育の破壊的イノベーション

ICTの進歩により、教育の破壊が行われる時代

- 2002年 MIT OCW 2100コース
 - 大学の講義が無料で視聴可能
- 2006年 Khan Academy
 - 優良な学習コンテンツを個人が無償で提供
- 2008年 『教育×破壊的イノベーション』(著:クリステンセン)
 - 「生徒によって学び方が違う」、いまだに先生と場所と時間が固定されてしまう学びに問題を示唆
- 2011年 Udacity
- 2012年 Coursera ⇒ 2013年 東京大学
- 2012年 edX ⇒ 2013年 京都大学

MOOCs(大規模公開オンライン授業)の広がり
⇒ 履修証明書(修了書)を発行し権威付けへ
⇒ ジョブマッチングのサービスもスタート

オープンコースウェアの広がりにより
⇒ 反転授業、反転学習と学びのスタイルが転換



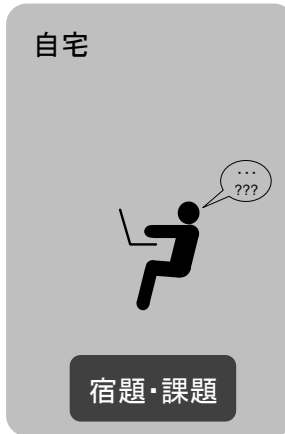
反転授業、反転学習

授業は自宅で受け、宿題や課題を教室で行う。従来の学びのスタイルを逆転させる。

これまでのスタイル



+



講義は時間、場所に制約あり。宿題・課題は一人で。

Copyright 2013 FUJITSU LEARNING MEDIA LIMITED

反転学習のスタイル



+



講義はいつでも、どこでも。宿題・課題はみんなで。

Copyright 2013 FUJITSU LEARNING MEDIA LIMITED

・教室で講義を受ける

- × 時間と場所に制約がある。
- × 生徒の理解度や進度が異なるにも関わらず
“十羽一絡げ”

・宿題は自宅で行う

- × 必ず行うのか、できるのか疑問

・教室でなくても学べる

・教室での学びの価値を高める

3. 今、求められる人材

企業が置かれている現実

1

景気低迷

- 企業存続の危機
- 新規事業創出の投資が抑制
- 人材育成に掛かる予算削減

言わずもがな

2

変化のスピードが速い

- 株価の急騰や下落
- 次々と登場するスマートフォンやソフトウェア
- 変化に対応できるスキルなく、出たところ勝負

市場は待って
くれない

3

採用減による人的パワー不足

- ひとりで多くの業務を同時に担当せざるを得ない
- 先達の知や組織文化の継承が難しい
- 教育を受ける機会や時間がない

企業は人なり
しかし...

4

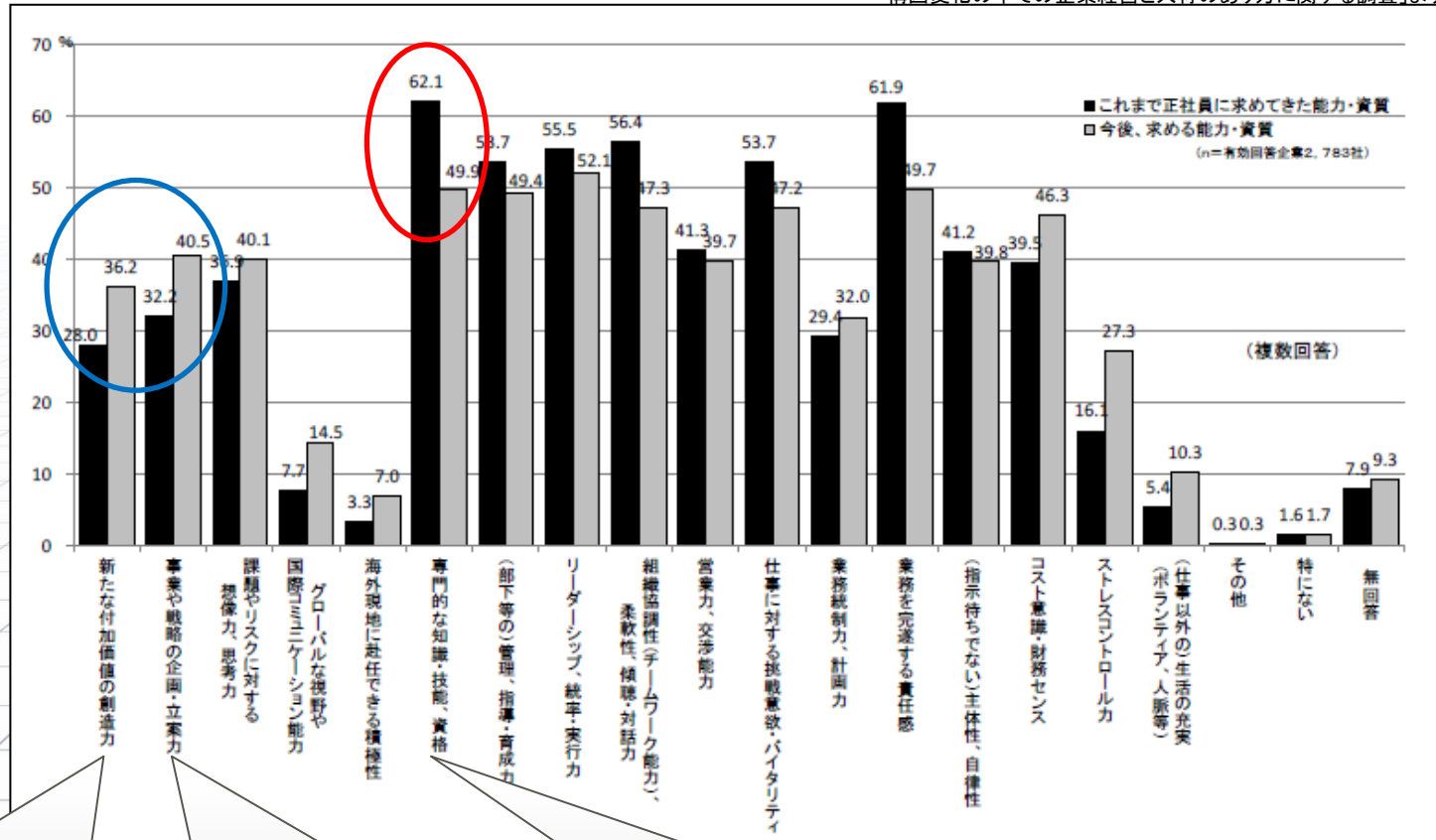
新しい事業や商品が生み出せていない

- イノベーションが起きていない
- “モノづくり”ではなく“コトづくり”が出来ていない
- 市場に新しい満足を生み出せていない

“アッと驚く”ものが
生み出せてない

正社員にこれまで求められてきた能力・資質と今後求めるもの

出典：独立行政法人 労働政策研究・研究機構 (2013.6.14)
「構図変化の中での企業経営と人材のあり方に関する調査」より



「新たな付加価値の創造力」
「事業や戦略の企画・立案力」
8.2、8.3ポイント上昇

「専門的な知識・技術・資格」
12.2ポイント下落

大学入試問題を例に読み解く

■「センター試験」にみる日本の大学入学試験

■ 国、数、英、理、地理歴史、公民

A 次の問い(問1・問2)の英文を読み、下線部の語句の意味をそれぞれの文章から推測し、・に入れるのに最も適当なものを、それぞれ①～④のうちから一つずつ選べ。

問1
Judy: Hi, Luke. Where's Bob? I thought he wanted to help us clean beach.
Luke: I decided not to ask him to come.
Judy: Really? Why not?
Luke: He always thinks he should be the one to call the shots whenever anything like this. If someone suggests a different idea, Bob ignores it or gets angry.

In this situation, to call the shots means to .

① ask questions
② avoid trouble
③ have control
④ make friends

問2
(イ) 問が悪かった
(ロ) 予想を尽かしていた
(ハ) 嫌になつてとりあわないでいた
(ニ) すみずみまで十分に理解していた
(ホ) 体裁を取り繕うことができないでいた
(ヘ) いらだちを抑えられなかった
(ヘ) 意味をはかりかねて戸惑っていた

⑤ ④ ③ ② ①
⑤ ④ ③ ② ①
⑤ ④ ③ ② ①

気持ちが揺らいでしまった
相手にするのが煩わしかった
言外の意味を理解できなかった
深く考える余裕がなかった
正直に言うのが気まずかった

- ・正解がある問題
- ・先生から教わることで解ける
- ・専ら記憶を重視

事務処理能力を評価

■「バカロレア」にみるフランスの大学入学試験

- 人間は労働で何を得られるのか述べてよ
- 信仰は理性に反するのか述べてよ
- 国家が無ければもっと人は自由か
- 人は真実を追求する義務はあるか
- 言語は伝達の道具なのか否か
- 環境保護と弱者保護が矛盾する場合を論ぜよ

- ・正解がない
- ・自分の正解を創り上げる
- ・価値観を問いている

創造やオリジナリティを評価

著名人からの示唆

明治以来の日本は、短期的に欧米先進国並みの科学技術国家にするために、教育の目的をもっぱら外国ででき上がった科学を輸入し、それを咀嚼することに重点をおいた。

ここで重んじられるのは記憶力と応用力であり、事柄を根本的に考え、独創的な学問を打ち立てる能力ではなかった。

梅原猛著『戦争と仏教－思うままに』
文藝春秋，2004年 pp.80-81より転載

つまり

記憶して、応用するまで。

創造性に重点が置かれてない。

創造とは

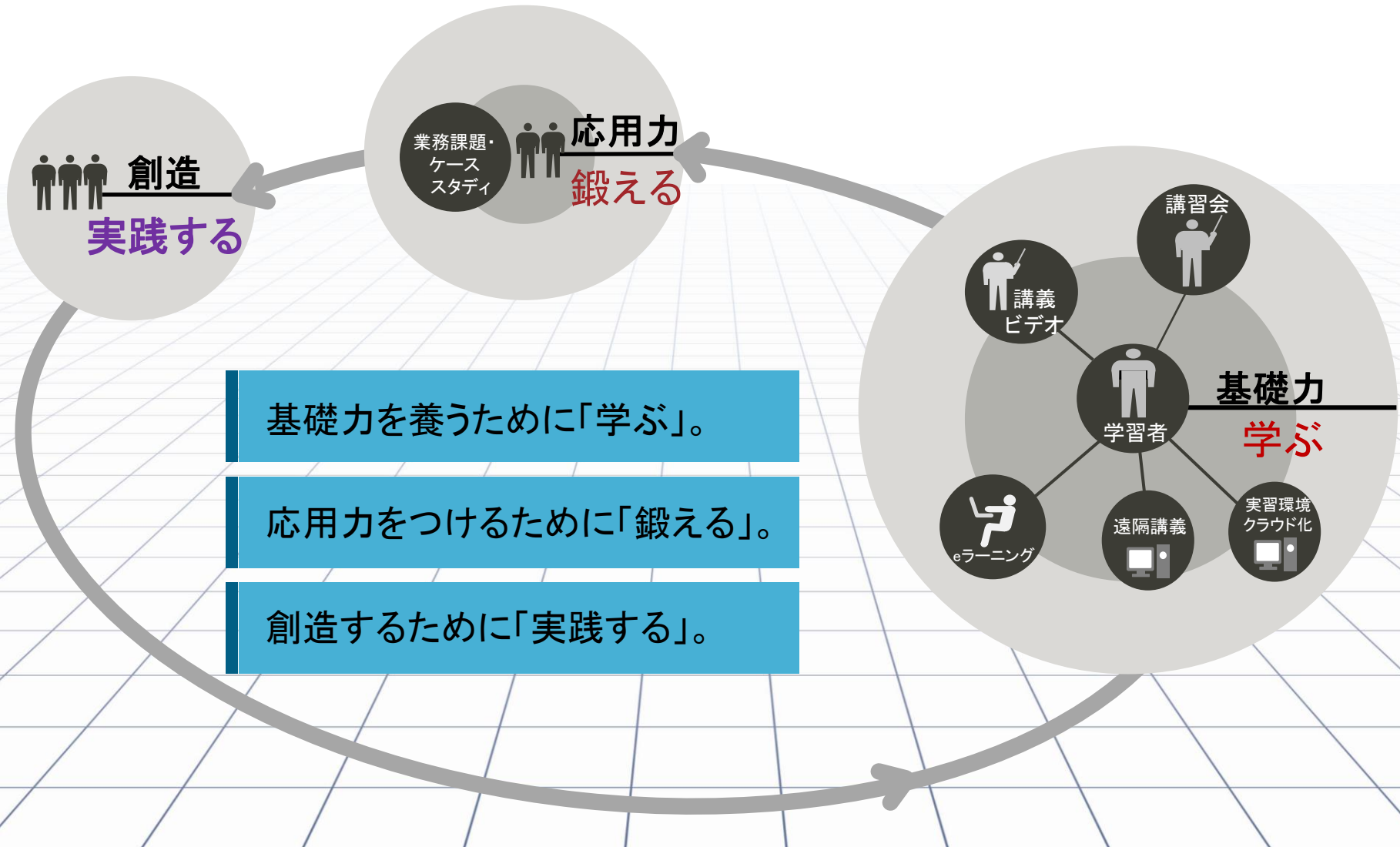
- ☆新しい価値を創り出す
- ☆新しい価値観を人々に気づかせる
- ☆イノベーションを起こす

創造は一夜にして生まれるものではない。

創造の原動力は基礎力と、それを用いて応用できる力があるからこそ創造ができる。



「学ぶ」、「鍛える」、「実践する」、そして再び「学び」へ



4. 学習モデルと人材スキルの関係

Learning1.0 と Learning2.0

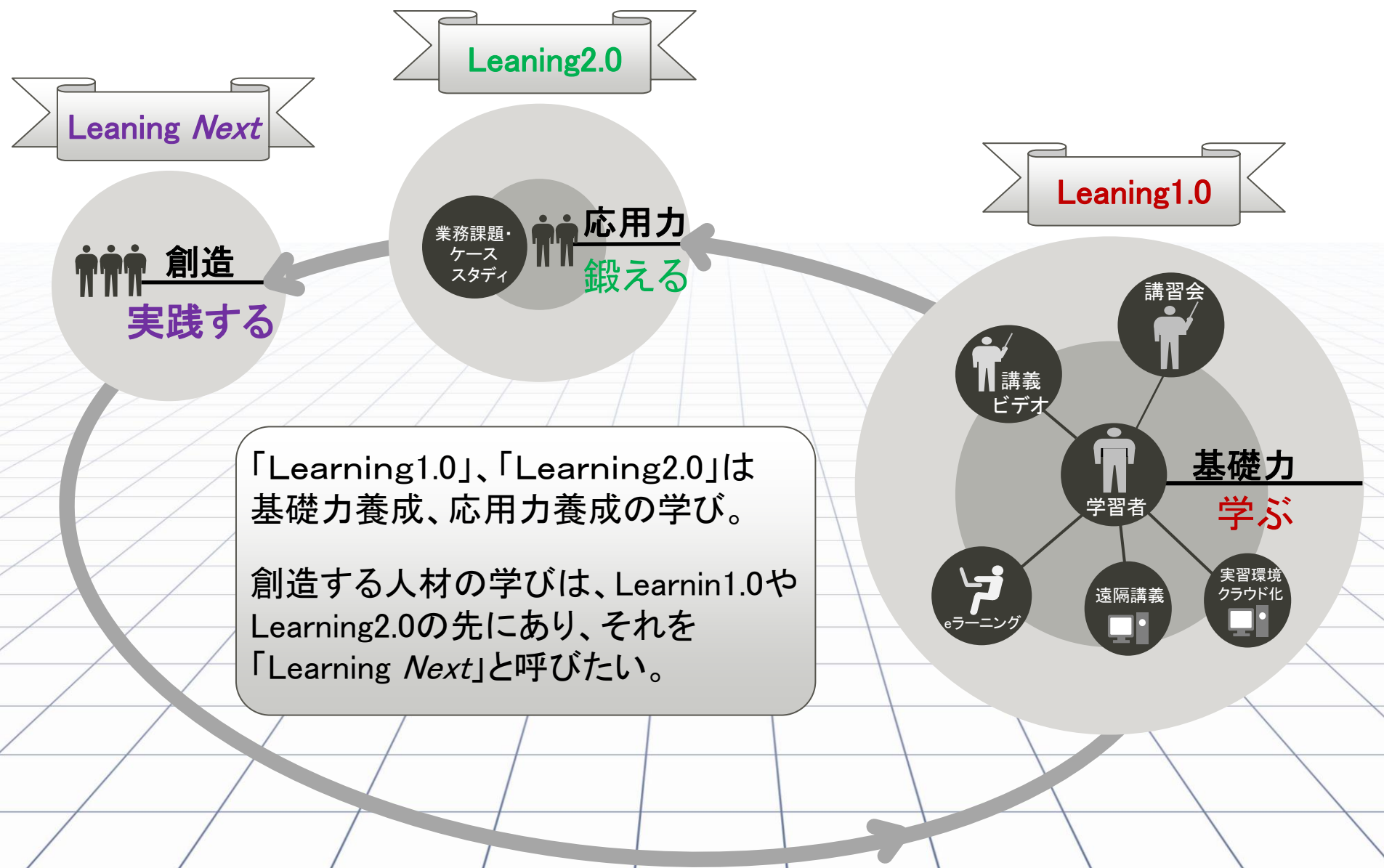
■ Learning1.0 (Formal Learning)

- プログラム化された教育
- 整理された(構造化情報)基礎的な知識
- 1:1若しくは1:N
- 一方通行
- 行動主義(教えた通りにやればできる)

■ Learning2.0 (Informal Learning)

- 自分で目標に向かい常時学習する
- 整理されていない(非構造化情報)
- N:N
- 双方向コミュニケーション
- 社会的構成主義(すべての知恵と情報を活かして)

出典:小松秀圀 (2012)「eラーニングの課題と将来像2012」資料より



5. 創造する人材の育成

イノベーションを起こす作法

■ イノベーションを起こすために必要なこと

■ SECIモデルによる知識創造プロセス

■ 暗黙知と形式知の相互交換

■ 暗黙知から形式知へ

- **対話**・思索・喩えによる概念・図像の創造

■ 形式知から暗黙知へ

- 形式知を**行動**を通じて具現化

■ 経験から学ぶ

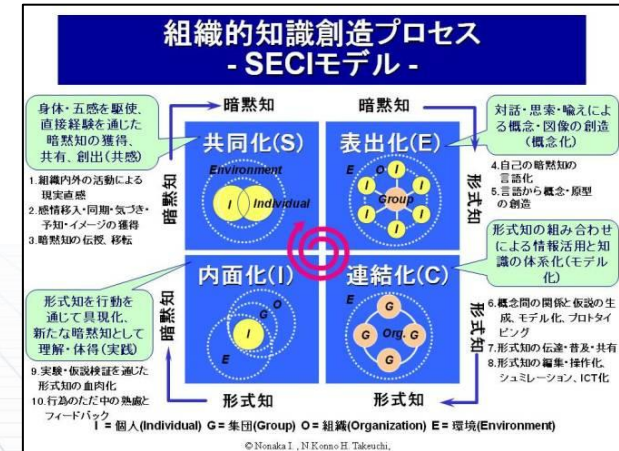
■ 具体的な経験をじっくり振り返る**内省**の重要性

■ 次の経験に活かせるように**概念化**する

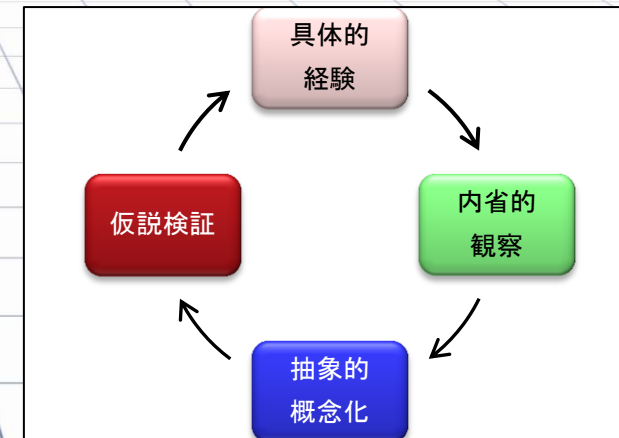
■ 新たな価値を生み出す人材

「**異質なものと**の**出会い**や**脱日常**、**脱慣性軌道**を

組み込んだ学びの機会」



出典:一橋大学名誉教授 野中郁次郎氏
今の時代に求められるリーダーとは
<http://www.globis.jp/1917-2> (2012年1月19日)



Kolb, D.A.(1984) Experiential Learning ,Prentice-Hall, p.42より
富士通ラーニングメディアにて作成

出典:東京大学 中原淳 准教授 (2013)『日本の人事部 LEADERS』 pp.12-15 (株)アイ・キュー

6. Learning *Next* 構想

Learning *Next* の必要条件

■ Learning *Next*

- 経験知(やってみて学んだこと)を共有し合う
- Know HowやDo How, Know Who の情報を獲得し、自らの経験知にする
- N:M:L (N:インストラクタ、M:学習者、L:エキスパート)
 - *Learning *Next* ではインストラクタはファシリテータの役割を担う
- 先達や異領域の知見者とコミュニケーションを可能にする
- リアルとバーチャルの融合により常に経験知を交換する
- 想いを持っている人と繋がる
- 気づき、気づかせ、気づかせられる場



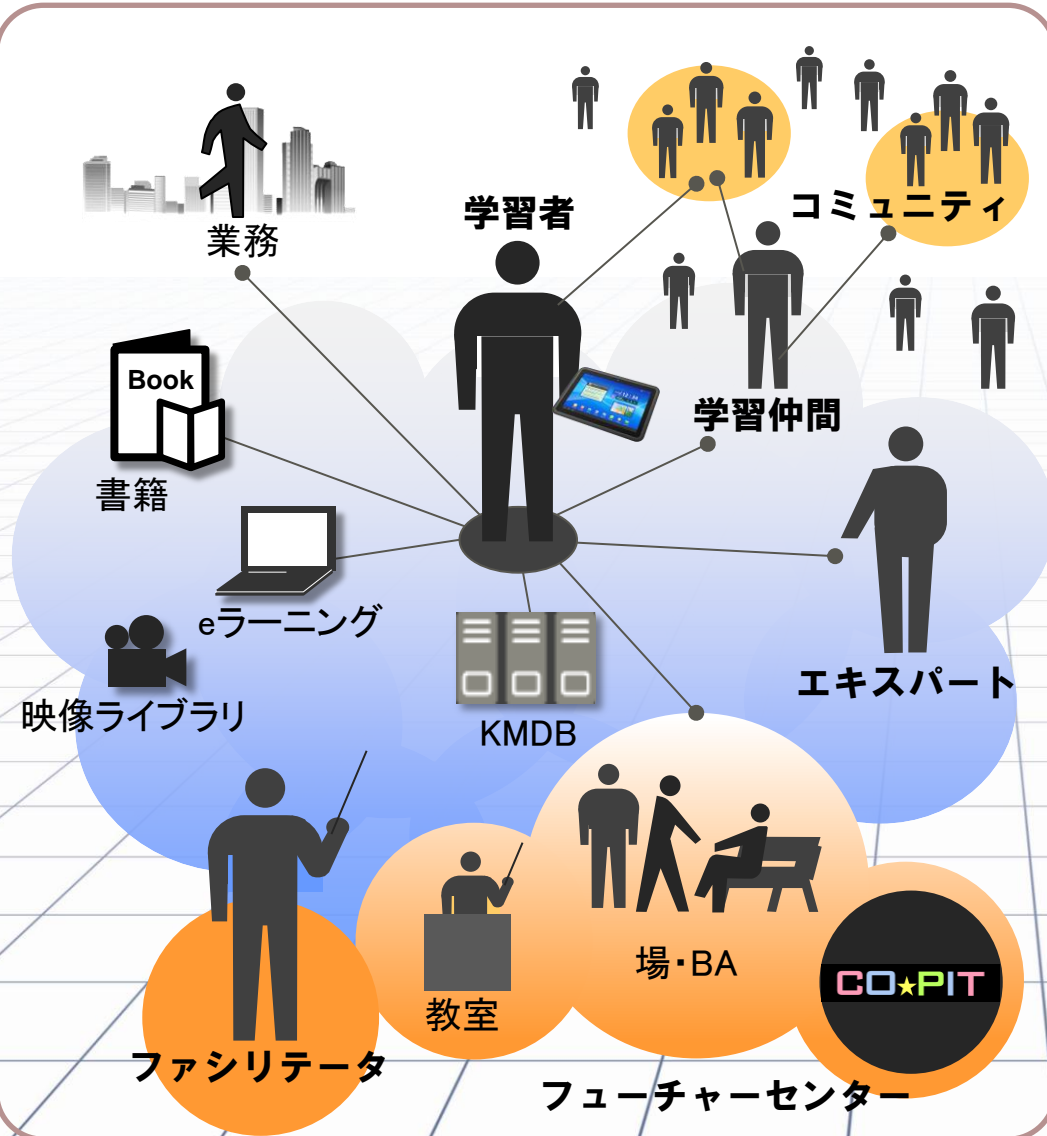
コミュニティ

フューチャー
センター



ファシリテーション

ファシリテーション型ブレンドラーニング



ファシリテータの実践活動

- 1) その事だったら誰々が知ってるよと紹介
- 2) それは、かつて誰々さんがやってたよと紹介
- 3) Know How, Do How, Know Whoを提供
- 4) 正解を持っている訳ではない
- 5) 全ての学習者が、今何を調べてるのかを把握
- 6) エキスパートの協力を得る
- 7) 創造の活動をナビゲートする

学習者を取り巻く環境

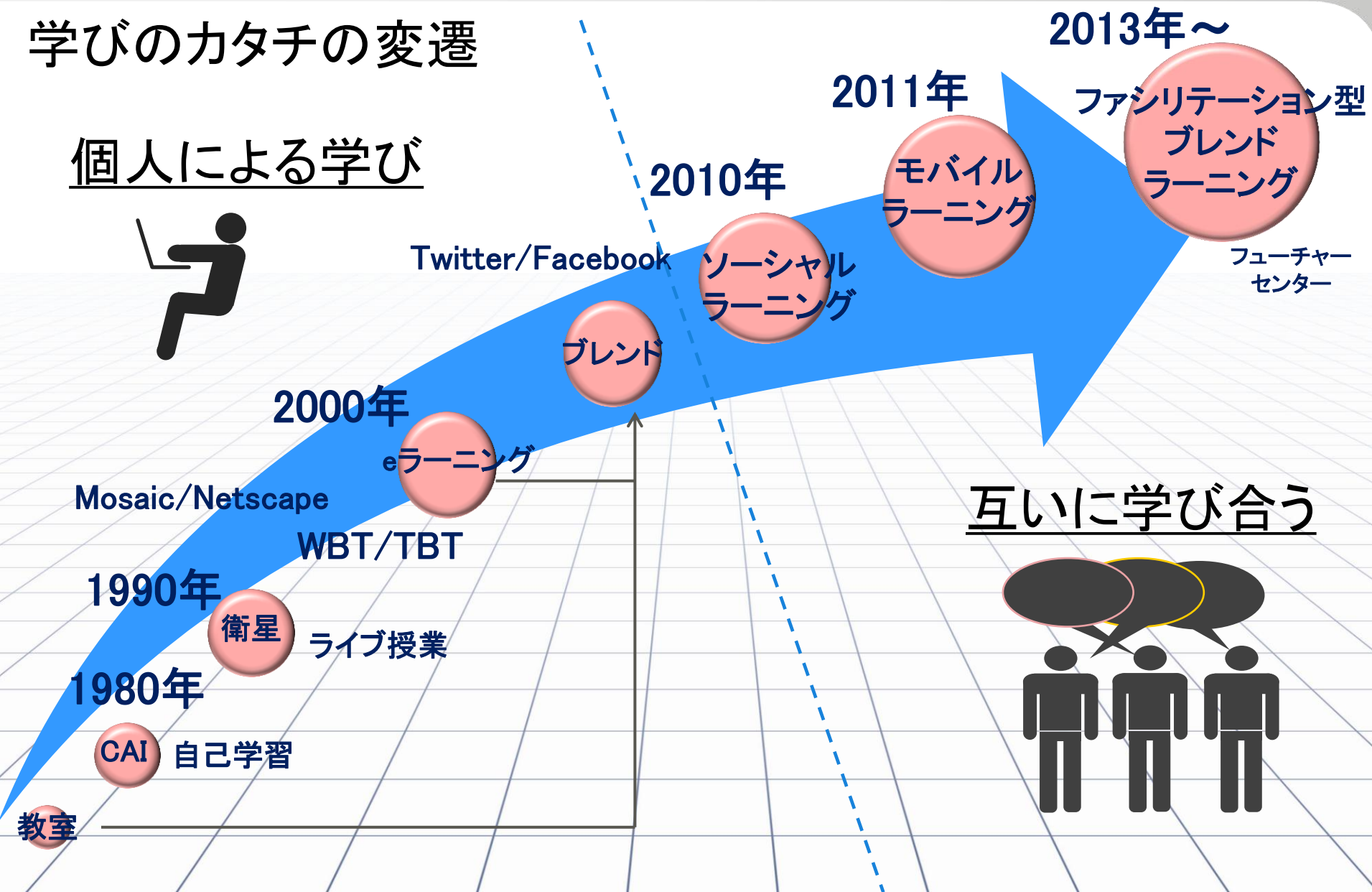
- 1) その道のエキスパートにコンタクトできる
- 2) ナレッジ・マネジメント・D Bシステムがある
- 3) 図書館、デジタルライブラリ、教材がある
- 4) 活動中のコミュニティ情報がある
- 5) 場・B Aがある
- 6) 経験知の宝庫である
- 7) 常につながり続けていられる
- 8) いつでも対話できる(リアルでもバーチャルでも)

学習者の実践活動

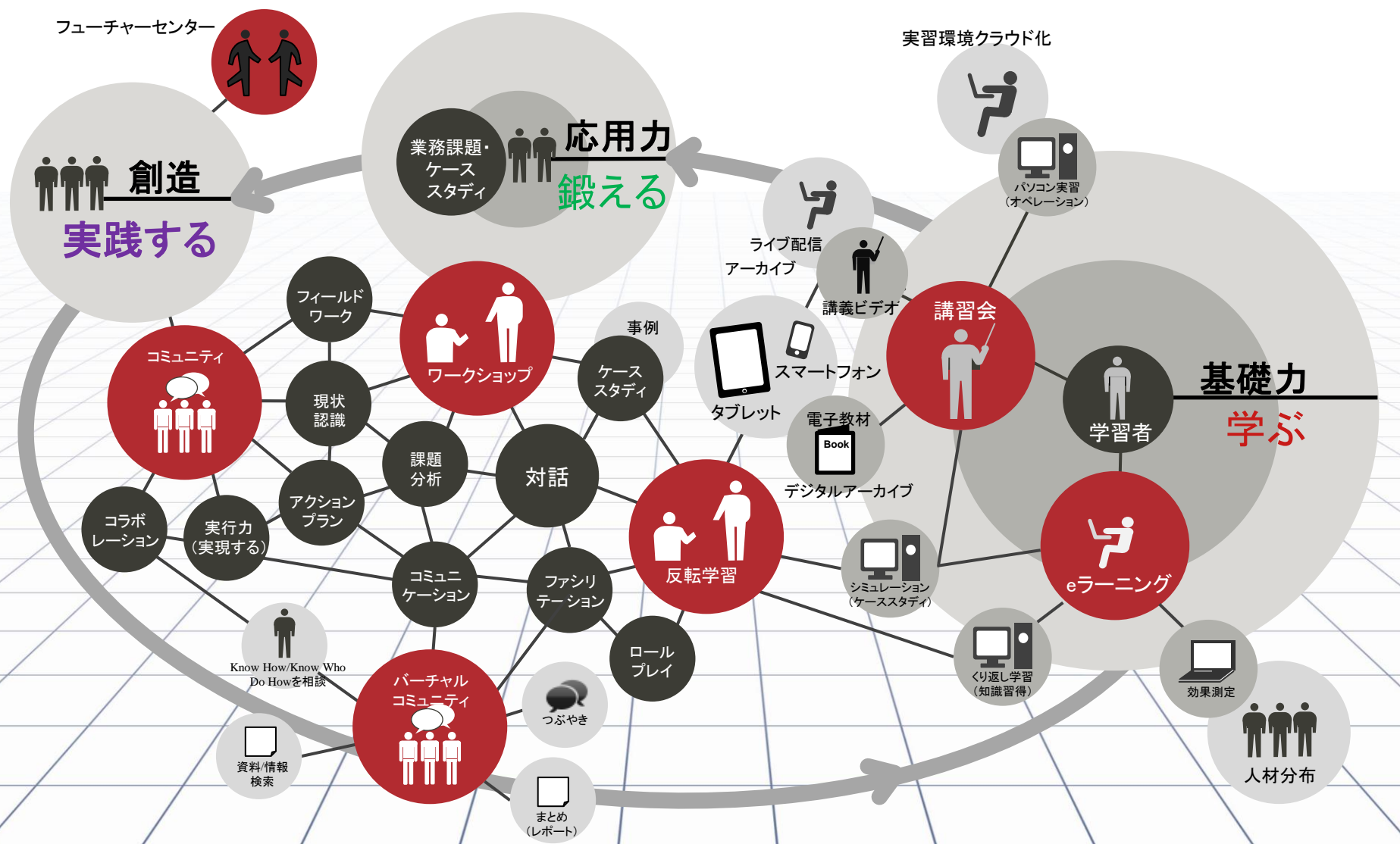
- 1) 課題は自分でみつつ、自力で解決する
- 2) 経験知のありかを見つけ調べる
- 3) 正解を自分で創る
- 4) 経験知を共有する
- 5) 経験知を形式知にする

学びのカタチの変遷

個人による学び



学びのカタチを具現化



7. まとめ

■ 求められる人材とは

- 新しい価値を生み出す、イノベーションを起こす



創造する人
という

■ 創造する人材を育くむ学習モデル

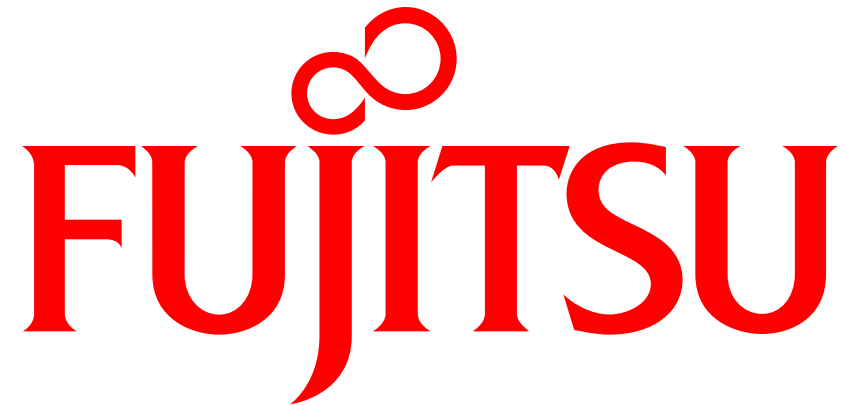
- 実践によって経験知を得た人で構成するコミュニティ
- コミュニティの参加者は互恵の関係にある
- インストラクタはファシリテータである
- 常に対話が交わされている
- 気づき、気づかせ、気づかされる場である



Learning Next
と呼ぶ

■ Learning Nextを実践する人材育成のカタチ

- 熱意ある参加者でコミュニティを形成し、互いの経験知を共有
- フューチャーセンターをリアルとバーチャルで用意し、常に対話する
- ファシリテーションにより気づき、気づかせ、気づかされ創造に向かう



shaping tomorrow with you