

「学びの場」をつくる

社内講師の 育成

第 3 回

ブレンディッドラーニング とAIの活用

ダイナミックヒューマンキャピタル
代表取締役

中村 文子

Nakamura Ayako

P&G、ヒルトンホテルにて人材・組織開発に従事後、講師養成についての世界的第一人者ボブ・バイク氏に師事し、2012年にマスタートレーナーとして認定を受ける。クライアントは製薬、電機メーカー、保険・金融、ホテル、さらには大学・学校と多岐にわたり、研修・社内講師養成、研修内製化支援などの分野で活動中。著書に『講師・インストラクターハンドブック』（共著／日本能率協会マネジメントセンター）他4冊がある。

今回は、研修の企画・実施におけるブレンディッドラーニングとAIの活用についてお伝えします。

コロナ禍による研修の変化

2020年春、これまであたり前だと思っていた対面での集合研修が実施できない事態になり、急速なオンライン化を余儀なくされました。あれから5年が経ちました。皆さまの組織では、以前と同様に対面の研修が再開されているのでしょうか。あるいは、オンラインに切り替えたままの状態が続いているのでしょうか。または、その中間、つまり、一部は再開しているけれどオンラインも継続している、対面とオンラインを併用する「ハイブリッド」が定着している、という組織も多いと思います。

一部にせよ、すべてにせよ、対面の研修が戻っていたとしても、コロナ禍以前と比べて、何も変化が起きていないわけではないでしょう。講師も参加者も、この数年でオンライン研修のよさやメリットを実感してきたので、研修に期待することや、参加姿勢などに変化が生じるのは自然なことです。

研修を企画する人や講師にとっては、オンライン研修は、移動や会場手配の時間と費用がかからないという点でメリットが非常に大きいことはいまでもありません。参加者にとっても、移動時間がなく、気軽に参加できるメリットはありますが、それ以外にも、よく聞かれるのが、以下のような声です。

- ・オンラインのほうが気楽
- ・自宅や外出先から受講できるので、参加しやすい
- ・記録や情報共有などがしやすい
- ・録画（オンデマンドコンテンツ）視聴は、自分のペースで見られるし、繰り返し学習できて便利
- ・一方的な講義が続く研修であれば、わざわざ対面で集合する必要性を感じない

一方で、講師はどうでしょうか。「オンライン研修は思ったより悪くなかった」「快適」という声は多いものの、対面のほうがやりやすいという声も根

図表 ブレンディッドラーニング

強いようです。

ブレンディッドラーニング

そこで着目したいのが、「ブレンディッドラーニング」です。ブレンディッドラーニングとは、複数の学び方を混ぜる（ブレンドする）という意味で、オンデマンド学習、動画、書籍、対面の研修、オンライン研修、自己学習課題、実践報告などさまざまな学び方を組み合わせてデザインされた「学びのジャーニー」のことを指します（図表）。

オンラインでも対面でも、集合して研修を行うことを「同期」、事前・事後学習などを個別に行うことを「非同期」と表現します。研修をデザインするにあたり、「同期」と「非同期」を合わせて設計したものがブレンディッドラーニングとなります。

社内講師（SME）が自身の専門分野に関する研修を行う場合も、「同期」の研修内容だけではなく、「非同期」も含めたブレンディッドラーニングとしてデザイン・検討していくことで、より効率よく研修効果を高めることができる場合も多くあります。

専門性が高い内容であればあるほど、「同期」の研修で社内講師が「説明する」という方法に陥りがちです。自分のもっている知識について「説明する」のは、ある意味、準備にかかる時間や労力が少なくてすむ方法ではありますが、一方で、「同期で（集合して）聞くだけ」の研修に疑問を感じる人が増えた事実は見逃せません。

基礎知識は、事前学習で資料を読んだり動画を見たりして習得してもらっておき、そのうえで「同期」の研修で、理解を深めるようなディスカッションや課題にチャレンジしてもらうからこそ、集合する意義があるのです。オンライン研修の普及がもたらした変化の一つとして、社内講師にもそうした価値を生み出す研修を行うことが、より強く求められるようになった、ということがあげられます。



研修での AI の活用

研修のトレンドとして、もう一つ見過ごせないのが、AI の普及です。昨年の ATD のカンファレンスでも AI に関するセッションが多かったと聞いていますが、昨年から今年にかけて「Training Magazine Network」から送られてくるオンラインセミナーの案内などを見ても、毎週のように AI 関連のものを目にします。そうした情報源から私自身が学びながら感じているのは、以下のようなことです。

- ・ AI が情報収集・分析してくれる内容であれば、わざわざ研修に参加して学ぶ必要性を感じない人が増えている
- ・ AI を業務の効率化や業務改革に活用することで、働く人に求められるスキルが変わってきている
- ・ AI を活用できるスキルこそが求められている

AI の活用や導入に関しては、それぞれの組織による特性や見解、意見があると思います。ですが、社内講師が行う研修にも大きな影響が出てくるでしょうし、このトレンドは避けて通ることはできないものだとも思っています。

AI 活用による業務改革や業務効率化は、研修の企画、デザイン、資料作成などにもあてはまります。社内講師が時間をかけて資料作成しなくても、プロフェッショナルな投影スライドを AI が瞬時に作成してくれます。事前学習用の動画や配付資料の制作なども、AI に手伝ってもらえると効率化が可能です。

人材開発担当者は、テクノロジーをうまく活用して、社内講師の負荷を軽減することで、人が教えるからこそその場をつくり、人が集まるからこそその価値を生んでいけるように取り組んでいきましょう。■