

ラーナビリティ・トレーニング

Learnability Training 学ぶ力

企業にとって、ラーナビリティはこれからの時代にとっても重要な資質となります。

ターニング・ポイントに入った企業研修

▶ 機能や技能の習得から、学び方の習得へ

デジタル化による社会全体の急激な変化とともに、新しい視点やこれまでにないサービスが必要とされています。変化に適応していくために、これまでの経験による知識を一旦捨てて、もう一度学び直すアンラーニング（学びほくし）が必要です。つまり現実を見直すことや本来ありたい姿について、過去にとらわれずに考えることが求められます。



i-Learning

変化の激しい社会を生き抜くために

社会環境の変化

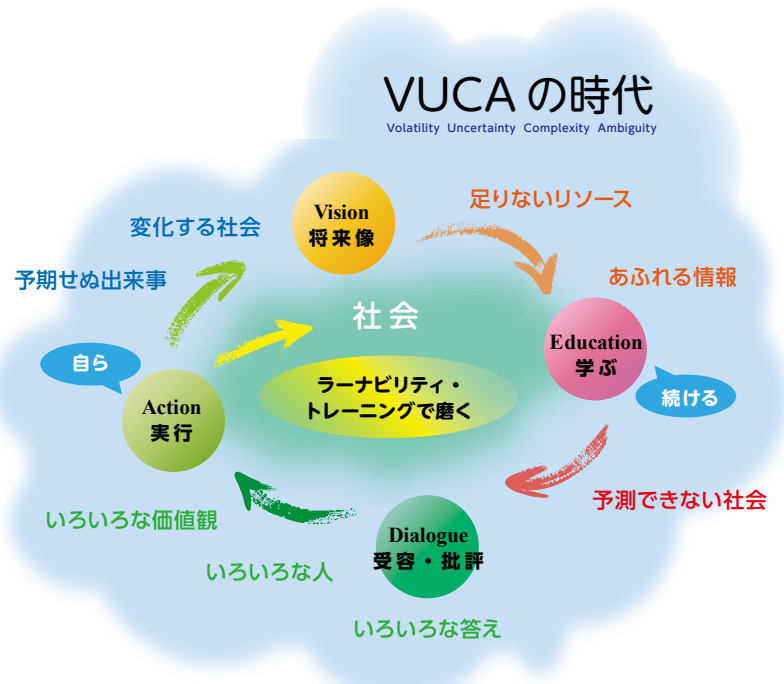
予測できない社会、予期せぬ出来事の到来

この先が見通せない、まさに VUCA* (ブーカ) の時代が到来しました。コロナ禍を含め、著しい変化が起こっている社会環境で、人はどのように生きる必要があるのでしょうか。


この変化する社会の中で「何をするか、どう対応するか」を自分で描き、自分で決めていく時代です。

自らの一歩が周囲や社会、世界とつながっていきます。自らよく見、よく考え、変化を楽しみ一歩を踏み出すことが、明日の社会を作り出します。


学び続ける力 (ラーナビリティ) は誰もが持っている力です。これを伸ばすことにより色々な事象を受け入れられるようになります。環境の変化など予測できない社会に適応していくための重要な要素となります。




VUCA




VOLATILITY



UNCERTAINTY



COMPLEXITY



AMBIGUITY

*VUCA (ブーカ) とは、Volatility (変動性・不安定さ)、Uncertainty (不確実性・不確定さ)、Complexity (複雑性)、Ambiguity (曖昧性・不明確さ) という4つのキーワードの頭文字から取った言葉です。

VUCA という言葉で表す変化が激しく、不確実で、あいまい、複雑な現代の状況では、保有しているスキルがすぐに陳腐化してしまいます。そのため、今、何が必要か、自分で探して、自分で見つけて、自ら学ぶことが必要です。

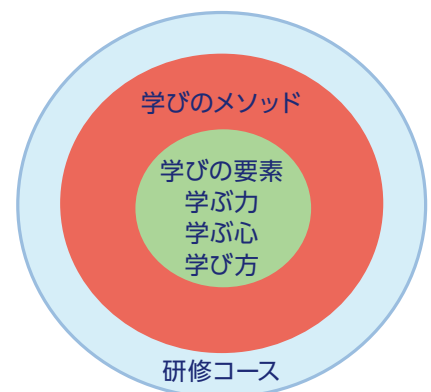
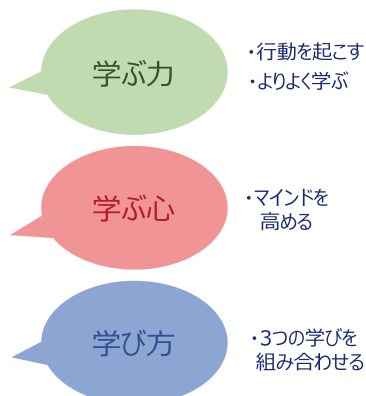
ラーナビリティ (学ぶ力) とは

今、何が自分に必要でそのために何を学ばなければいけないか、そしてどのように学べばいいか、自律的に探し、考え、よく学び、成長し続けていく力です。

「ラーナビリティ」を構成する要素

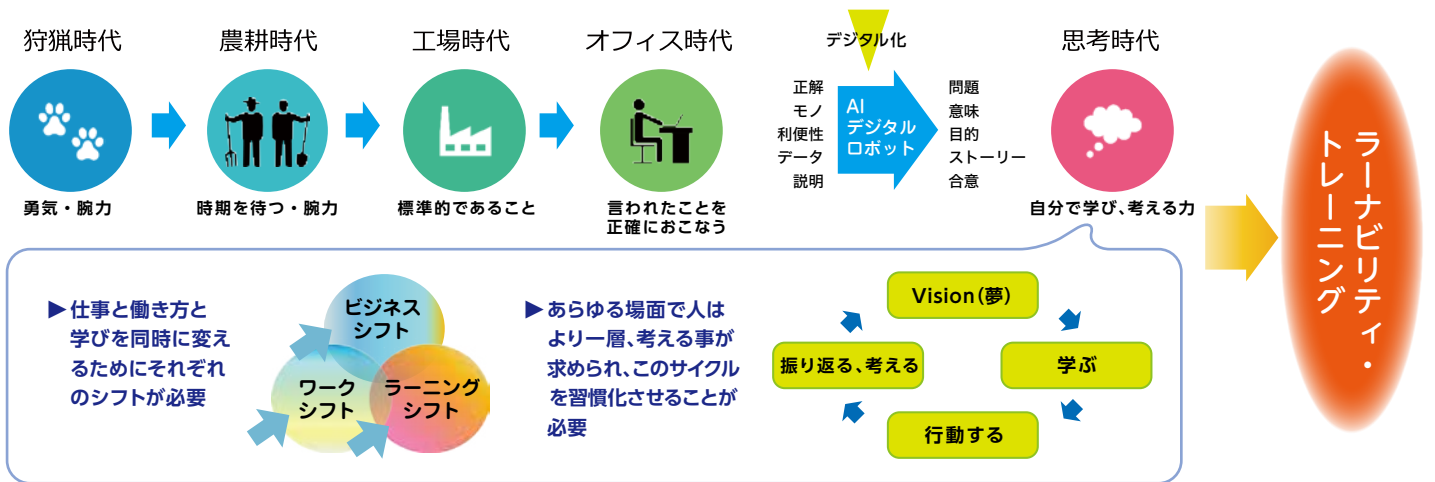
ラーナビリティは学ぶ力、学ぶ心、学び方に関する5つの要素によって構成されています。

| | |
|---------|---------------------------|
| 始める力 | 認識する 踏み出す 収集する |
| よりよく学ぶ力 | 取り込む 試す |
| 続ける力 | 内化する 習慣化する マネジメントする |
| マインド | 好奇心 探求心 自己効力感 動機 |
| 学習スタイル | 経験 薫陶・観察 研修・本 |



変化に対応するためのラーナビリティ

変化の激しい時代はこれまでの正解が必ずしも役にたつかわからない時代です。正解を見つけたり問題を解くことよりも、むしろ新たな意味を探求したり、課題を探すことに価値がある時代です。そこでは「自ら学び続ける力」が求められています。



ターニング・ポイントに入った企業研修

機能や技能の習得から、学び方の習得へ

デジタル化による社会全体の急激な変化とともに、新しい視点やこれまでにないサービスが必要とされています。変化に適応していくために、これまでの経験による知識を一旦捨てて、もう一度学び直すアンラーニング(学びほくし)が必要です。つまり現実を見直すことや本来ありたい姿について、過去にとらわれずに考えることが求められます。

過去から学び、今を解決する

- ・決められたことができるようになる
- ・専門知識や技術の習熟
- ・生産性の向上

- ・本題解決の手法
- ・ケーススタディ

今に学び、未来を創造する

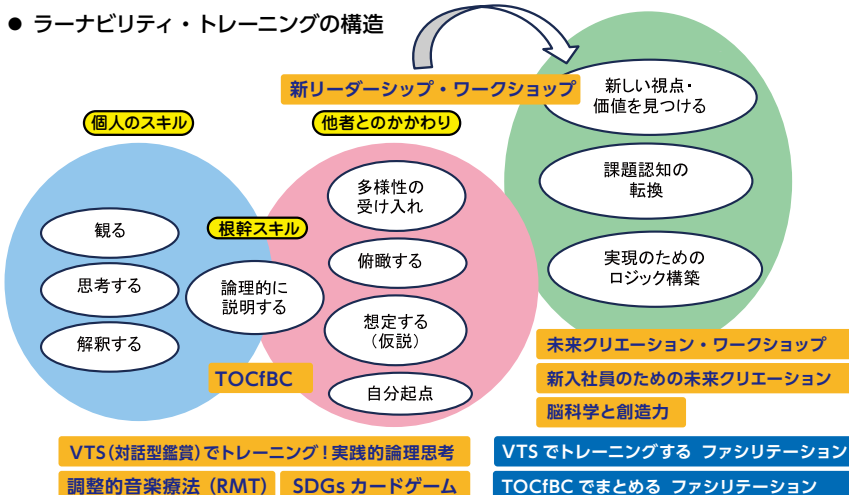
- ・何を学ぶかを定める
- ・学び方のトレーニング
- ・新たな意味や価値を探す

- ・学びのモチベーション
- ・ラーナビリティ

ラーナビリティ・トレーニングプログラム

アイ・ラーニングではラーナビリティ(自ら学び続ける力)を構成する、受容力、意味づけ、インテンション、働きかける力を鍛錬するために、アートや音楽など、脳だけではなく、五感や身体全体を使った研修コースを順次提供してまいります。

ラーナビリティ・トレーニングの構造



<プライベートコース>

アイ・ラーニング提供コース

- ・新リーダーシップ・ワークショップ → 事例1 p.4
- ・SDGs カードゲームを活用した気づき学習
- ・VTSでトレーニング! 実践的論理思考 → 事例2 p.5 → 事例3 p.6
- ・VTSでトレーニングする ファシリテーション → 事例4 p.7
- ・TOCfBCでまとめる ファシリテーション
- ・未来クリエーション・ワークショップ → 事例2 p.5
- ・新入社員のための未来クリエーション → 事例3 p.6
- ・脳科学と創造力
- ・調整的音楽療法(RMT)

ラーナビリティ・トレーニング事例

ラーナビリティ事例 1

新たな事業形態のために新しいリーダー像を自ら創造する

ラーナビリティ・トレーニング導入の背景

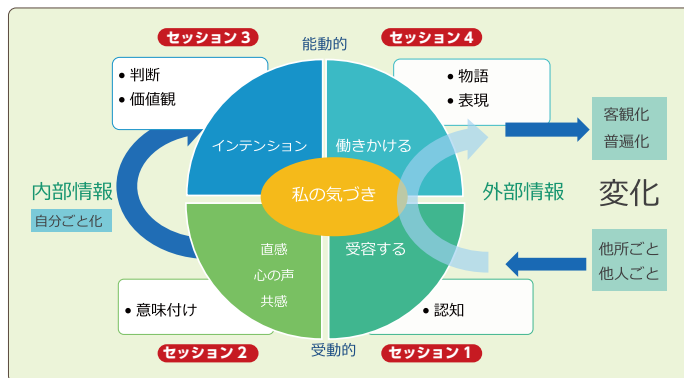
- ・ デジタル・サービス事業への転換
- ・ 新たなリーダーとしての考え方・行動様式が必要

- 対象：部門長・支店長・執行役員
- 取り入れたコース：新リーダーシップ・ワークショップ

● ラーナビリティ・ワークショップ（セッション1～4）

| 項目 | 内容 | 手法 | 評価 | 効果 |
|--------|---------------|-----------------|---------------------------------|---|
| セッション1 | 変化を捉える、気づく | ダイアログ | 関係性について再考する | 時代、環境の変化を認識し、自分の心配ごとを明らかにすることにより取り組むべき変化を明らかにする |
| セッション2 | 認知する | ポジティブインタビュー | 自分が何者か何を価値観としているのか感じる | 他者の言葉で自分自身を見つめなおす |
| セッション3 | 意味づける、自分ごと化する | 未来クリエーション | ありたい未来の自分を見現化する | 自己のビジョンを明確化する |
| セッション4 | 働きかける | ファシリテーション・コーチング | ありたい未来のためにどんなつながりを構築したらよいかを体現する | 変化の時代におけるリーダーとしてのあり方を整える |

現場で実践・フィードバック



- 「気が付くと、全体でどうするかを考えて助け合っていた」
 - 「どんな対応をすると相手の喜びになるかを改めて体感できた」
 - 「自分のいいところ、悪いところが明らかになった」
 - 「他の人の意見で、自分の見方も変わった」
 - 「やはり、色々な意見・価値観があるんだな」
- 研修担当

トレーニングで目指したもの・求めた効果

主要リーダー自らが自分を見つめなおし、なぜ変わることが必要か、社会の変化に対してどう変わっていくのかをお互いに高めあいながら、対話を通じて実感。その上で現場で実際に使いつつ自己のリーダーとしてのスキルを向上。

■ 弊社担当アドバイザーのコメントより



このお客様は業界においても確固たる地位を築かれており業績も好調でありました。ただ、今後という意味では現状が本当に最善の状態なのかいまのビジネス形態を社会の変化に適合するように変えていかなければという思いがありました。そのためには上に立つリーダー自らが変化を認め率先して新たなリーダー像を推進していくことの必要がありました。

お客様からの要望をお伺いし、上記ラーナビリティ・ワークショップをご提供いたしました。この各ワークショップは、受講いただくだけでなく実際に現場で試していただき、次回のワークショップにてその気づきを受講者同士で共有いただき、次へとつなげるという構造になっております。

ラーナビリティ・トレーニング導入の背景

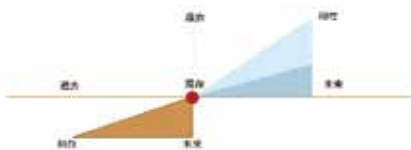
- ・現状のビジネス形態から脱却を図るため新規事業部を新たに創設
- ・事業創設のためどんなメンバーを加えるか判断が難しい

● 対象：中堅社員

● 取り入れたコース：未来クリエーション、VTS（対話型鑑賞）トレーニング、SDGs de 地方創生

● 未来クリエーション・ワークショップのコンセプト

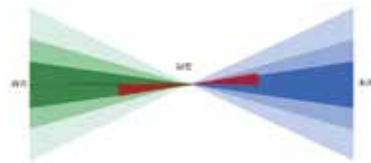
未来人になろう：
～未来の過去としての現在を語る～



未来を「想像」ではなく、「見てみる」
というアプローチで思考が飛躍！
問題解決の視点が変化



A Personal Computer for Children of All Ages
by Alan Curtis Kay in 1972



- ・事実としての過去から
- ・豊富な意味を生み出すストーリーへ
- ・未来の視点によるストーリーの創造

● 未来社会で想定される課題



- 「事実根拠に対する意識が弱いことに気づいた」
- 「未来が少し見えてきた」
- 「あんな発想ができるのか」
- 「他の人の発言を聞いて現場の重要問題だと思っていたことが、実は違うことに気づいた」
- 「中期経営計画に使うにはまだまだだけど、面白い発想だと思う、部長クラスにもやってほしい」
研修担当

トレーニングで目指したもの・求めた効果

未来クリエーションやVTS(対話型鑑賞)やSDGs de 地方創生といったカリキュラムを実施することにより、新規事業創設のための基本的な能力を見た上で未来の社会で自分の会社がどんな役割を果たすのかを体感いただくことにより素養を見出し、適正を判断。

■ 弊社担当アドバイザーのコメントより



2年ほど前に今までの事業を拡大するために新規事業部を創設。ただ、事業拡大のためには何を行うのか、どんな人材を集めたらいいのか、どのように前に進めていけばいいのか、またどうあるべきなのか、わからないという悩みを抱えていました。

この一連のセッションでは対象者の方々の適合性を見ると共に未来の社会ひいては会社を自らが創っていくという意識を呼び覚まし、未来は自分が創るんだという自覚をもっていただきました。その上で、このプログラムはこれからのマネージャー候補やリーダー層にも展開いただいています。

ラーナビリティ・トレーニング事例

ラーナビリティ事例 3

新たな新入社員研修プログラムの導入

ラーナビリティ・トレーニング導入の背景

- ・ 現状、仕事で使っている IT 技術だけでなく、これからの新技術に柔軟に対応できる人財が必要
- ・ 変化に対応できるように思考能力をあげ、考え学びつづける体質を新入社員の間に習慣化させたい

● 対象：新入社員

● 取り入れたコース：VTS トレーニング、TOCFBC、新入社員のための未来クリエーション

● VTS (ビジュアル・シンキング・ストラテジーズ)

「みる・考える・話す・聴く」



作品に対して上の4つを行う事により物事に対する解釈・根拠を深める

● 未来クリエーション

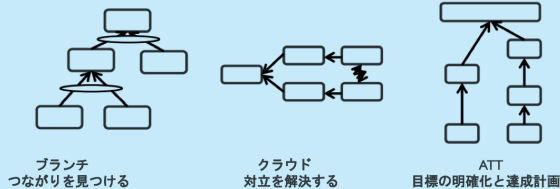


30年後の世界から



ビジネス・コミュニケーションのための思考法

論理を図解する



ブランチ
つながりを見つける

クラウド
対立を解決する

ATT
目標の明確化と達成計画

京大COALA 「考える方法を学ぶ」
TOCFE 教育のためのTOC (最適化理論)



「未来がどのようにして出来上がっていくかという事を改めて考えた」



「論理的に考えるということの基礎、重要性を知れた」



「自分のやりたい事を改めて再確認できた」



「未来に対する思いや感性を絶やさないようにするのは私たちの責任だろうな」

研修担当

トレーニングで目指したもの・効果

- ・ 考え、その上で解釈と根拠という思考体力を向上させ習慣化させる
- ・ 日々の基礎 IT 研修で出てくる課題をこのツールを用いて視覚から問題認識させ、解決策の策定を通じて思考力を向上させる
- ・ 総合演習で自己の達成を見直し、その上で、未来の社会・自社で自分は何ができるのかを体感する

■ 弊社担当アドバイザーのコメントより



新入社員たちは 2 ヶ月にわたり、IT における開発技術を中心に学ばれてきました。会社としての業務に沿ったものではありませんでしたが、今の変化の大きい社会に対応していくためには技術力だけではなく思考力をあげることの重要性を痛感していました。

日々の技術研修の中に TOC の考え方を組み込むことをご提案。

研修中に起こった課題の関係性、対立、解決策をツールを用いて図式化。その上で総合演習にのぞみ、学んできたことを反映しつつ、自分のやりたいこと、社会の中で会社は何ができるのかを未来クリエーションのワークを通じて体感いただきました。

ラーナビリティ・トレーニング導入の背景

- 現在、リーダーと呼ばれる人たちには合意形成が強く求められている
- 意見を押し付ける、悪くいえば強要する時代は終わり、人はそれではついてこなくなった

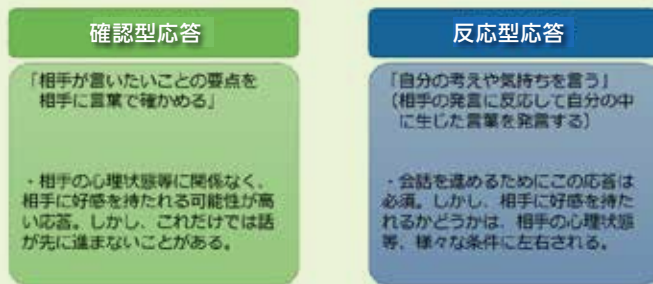
- 対象：リーダー候補・リーダー・マネージャー
- 取り入れたコース：VTS トレーニング ファシリテーション + 確認型応答

● ファシリテーターの役割

- 等しく、参加者の意見を引き出す
- 中立で、意見の整理 / まとめを支援する
- 参加者が自由に意見を出せる雰囲気づくりに注力する



● ファシリテーションの基本スキル



「ファシリテーションの認識が変わった。ファシリテーションを行う事で自分自身も変わることに気づいた」



「今までいかに自分の意見を押し付けていたかに気づいたようだ」

研修担当

トレーニングで目指したもの・効果

まず、ファシリテーションの重要性に改めて気づいていただく。そして、場を作ることや他者の意見を引き出すことを学び、意見を見える化することで正解のない今の世の中に参加者が主体的に参加し納得解を導きだすことを体感する。VTS(対話型鑑賞法)を使うことにより絵という圧倒的にあいまいなものから参加者が自ら考え、意見を求める術を学ぶ。

■ 弊社担当アドバイザーのコメントより



正解のない今の社会において、どうメンバーが同じ方向を向いて物事に向かっていくのか、どう合意形成をなしていくのが課題になっています。



この研修を通じて、今の時代におけるファシリテーションの重要性を学んでいただくと共に、いかにメンバーの合意形成を得て納得解を導き出すかが重要であるかということに気づいていただき、その術を学んでいただきました。

ラーナビリティ・トレーニングプログラム

| コース名 | 対象 | 日程 |
|---|-----------------|---------|
| VTSでトレーニング！実践的論理思考 ・VTSとロジカルシンキングの組み合わせ最終的にPS（ピラミッドストラクチャー）等で論理構成します。 | 若手・中堅 | 1日 |
| 脳科学と創造力 ・この変化の時代に個人と組織の創造力を発揮するにはどうしたらいいか？ 脳の働きを考えながら実践するためのヒントを提供します。 | 全般 | 1日 |
| 脳科学とモチベーション ・脳の動きと働き方からモチベーションがどのように起こるか、それが創造力に影響するかを体感いただけます。その上でモチベーションをあげるための行動を習慣化するヒントを見出していただけます。 | 全般 | 1日 |
| 新入社員のための未来クリエーション ・VTSトレーニングを事前に実施してください。 ・近未来の自社で活躍する自分を描き、今後3年間の目標（自分の変化）とアクションを整理します。 | 新入社員 | 0.5日～1日 |
| 新入社員フォローアップ研修 ～自分の未来/会社の未来～ ・これまでの振り返りから近未来の会社を描き、活躍する自分を描くさらに新たな目標（自分の変化）とアクションを整理します。 | 新入社員 | 1.5日～2日 |
| 階層別）未来クリエーション・ワークショップ ・VTSと未来クリエーションを活用し、様々なバイアスを外し未来人になっていただけます。自由な発想でありたい未来を描くことで、小さくまとまりがちな発想の壁を打ち砕いていただけます。 | 若手 / 中堅社員 | 2日 |
| 階層別）未来クリエーション・ワークショップ（実行計画含） ・上記、未来クリエーション・ワークショップに、TOCFBCを活用した「今課題だと思っていることの考察（分析）」と描いた未来を実行に移すためのアクション立案を行います。 ・ありたい未来から見る課題は「今課題だと思っていること」とは違うことが多くあります。 ・未来クリエーション・ワークショップよりも発想は小さくまとまる傾向があります。 | 管理職 / 経営層 | 2.5日～3日 |
| SDGsカードゲームを活用した気づき学習 ～コミュニケーション/対話篇～ ・カードゲームを通じた自分の行動・視点の変化を認知し、対話できる組織へのアクションを考察します。 | 若手 | 1日 |
| SDGsカードゲームを活用した気づき学習 ～問題解決編～ ・これからの社会で求められる 問題解決のリーダー像とは？ 傍観者・評論家・他責になりがちな問題解決において自ら変化することの意義に気づいていただき、問題解決への姿勢を養うコースです。 | リーダー / 若手管理者 | 1日 |
| 新リーダーシップ・ワークショップ（思考する時代への移行） ・大きな環境の変化から新たなリーダーシップ像が求められています。 ここではいくつかのヒントを提供し、ラーナビリティの要素を使うことにより、メンバー同士での気づきを得て成長していただくことを想定しています。 | リーダー/リーダー候補/管理職 | 0.5日×4回 |
| ファシリテーション研修フォローアップ ・ファシリテーションを現場で実践したうえで、ワンポイントレッスンおよび、それぞれの経験をシェアしてファシリテスキルの向上を図ります。 | 下記の研修参加の方 | 2・3時間 |
| VTSでトレーニングする ファシリテーション ～Basicスキル編～ ・現在の正解のない社会で合意形成ということが注目されています。確認型応答を使いながら従来の反応型応答との違いを知りチーム運営に活かしていただけます。 | 若手/中堅 | 1～1.5日 |
| TOCFBCでまとめるファシリテーション ・TOCFEを活用して思考を見る化しながら進めるファシリテーション。前提としてファシリテーション Basicを受講および TOCFBCの動画学習を行ってください。 ・フォローアップとの組み合わせ実施をお勧めします。 | リーダー/リーダー候補/管理職 | 1～1.5日 |

ラーナビリティ・トレーニングの詳細情報はこちら



● 講座、カテゴリ <https://www.i-learning.jp/service/learnability.html>

● コース検索

● 日程検索
<https://www.i-learning.jp/download/index.html>

● お問い合わせ先
 e-Mail : contact@i-learning.jp
 フリーダイヤル : 0120-623-629
 <9:00～17:00> 土日祝日弊社休業日を除く

 i-Learning facebook : 
www.facebook.com/illearningjp/

 i-Learning mail magazine : 
www.i-learning.jp/form/mail.html