

ATD24レポート

アジェンダ

- ATD24の概要
- 基調講演について
- 個別セッション
- Q & A
- ATD25以降の予告



Association for
Talent Development



The **A**ssociation for **T**alent **D**evelopment
L&D、タレントデベロプメント（人材開発）のプロフェッショナル向けの
世界最大規模の国際イベント

1945年創立。
職場の人材育成に尽力するプロフェッショナルのエンパワメントをミッションとし、
よりよい世界を作るためのビジョンを掲げている

2024年はバーチャル参加約500名 現地参加約9,000名

世界77カ国が参加（バーチャルを含めると80カ国）
アメリカ国外からの参加者：約1,250名（全体の14%）

- 1位 韓国（265名）
- 2位 日本（159名）
- 3位 カナダ（154名）

従業員数1,000名以上の大企業からの参加者が全体の58%





ATD24 会場の様子



宿泊先ホテル会議室での共有会
(ATD23より)

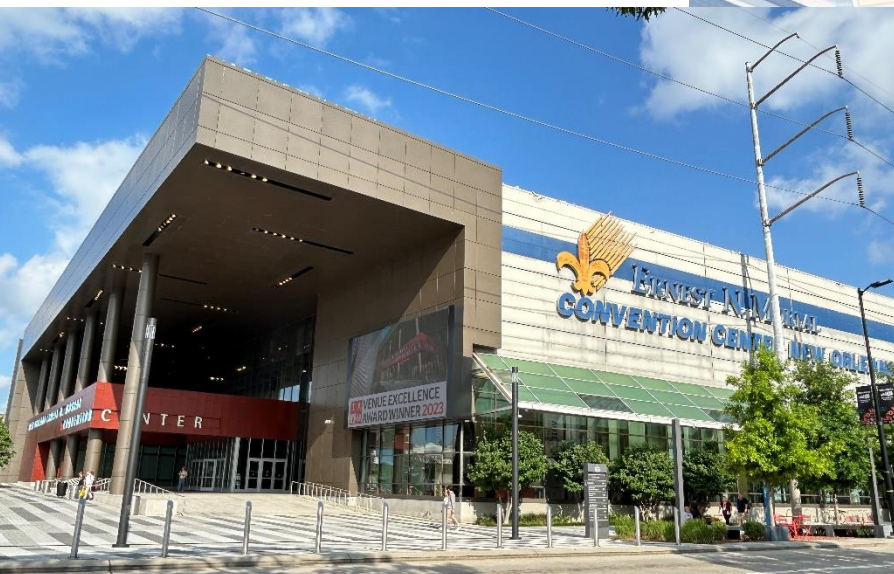
宿泊先



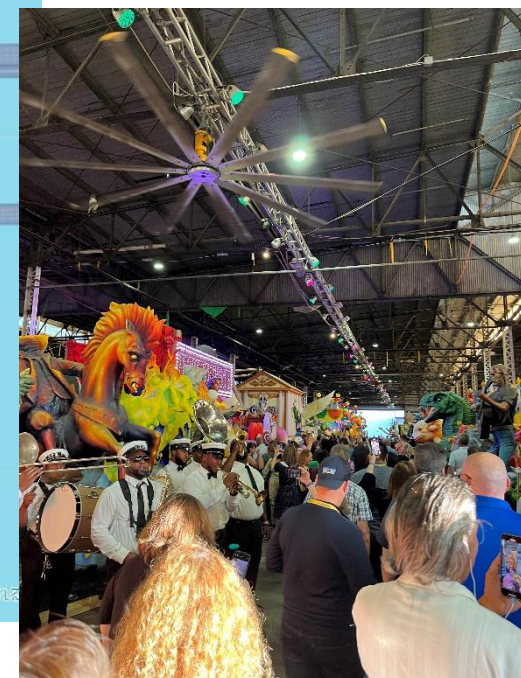
ATD24会場
徒歩約2分

5/21 Networking
Night 会場
徒歩約3分

Networking Night会場
Mardi Gras

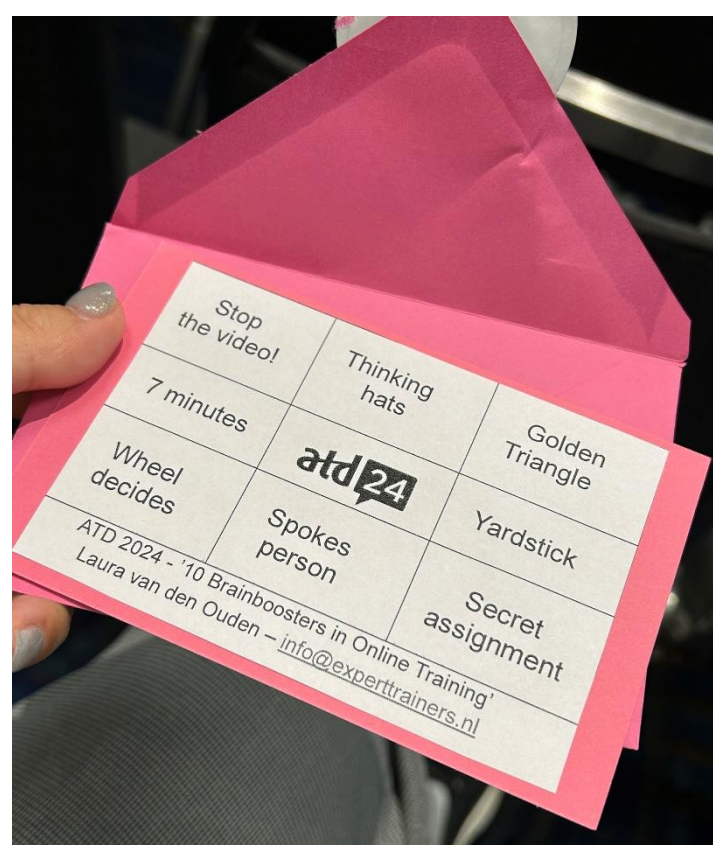


ATD24会場
Ernest Morial Convention Center



3つの基調講演 13トラック400以上のセッション



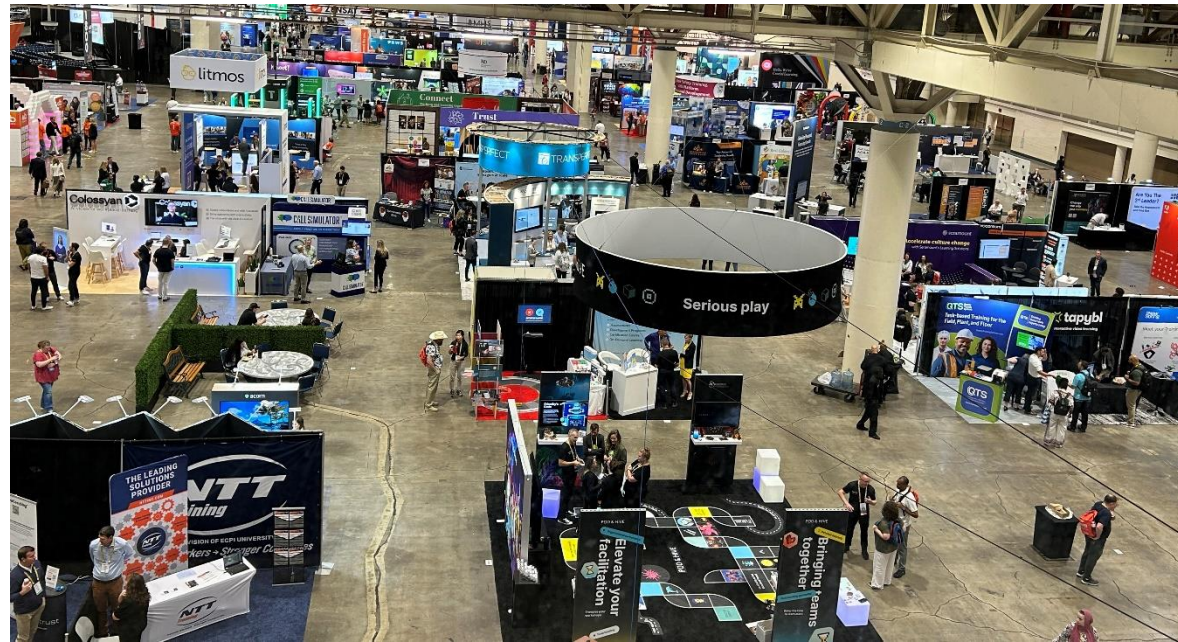


EXPO

350以上の出展ブース

TOP8

- AI (103)
- Leadership (53)
- LMS (40)
- Enterprise Learning Solutions (37)
- E-Learning Services (28)
- Coaching (26)
- Professional Development (25)
- Assessment Tools (20)



参加者に配慮された運営

- 海外からの参加者向けオリエン、翻訳アプリの活用
- 地元カルチャーを体験できるネットワーキング・ナイト
- Relax & Enjoyできる様々な仕掛け
- ランチ提供など





ATD24 プログラム

ATD24スケジュール詳細

時間	5月16日(木)~17日(金)	5月18日(土)	5月19日(日)	5月20日(月)	5月21日(火)	5月22日(水)			
午前7:00									
午前7時30分									
午前8:00	サートIFICATEプログラム* 午前8時30分~午後4時30分	サートIFICATEプログラム* 午前8時30分~午後4時30分	チャプターリーダー会議* 午前8時30分~午後4時30分	オリエンテーション 8:00-9:00	一般セッション 8:00-9:30	一般セッション 8:00-9:30	分科会 8:00-9:00		
午前8時30分				コミュニティミートアップ 9:15-10:00	エキスポ 9:30~15:00	エキスポ 9:30~15:00	エキスポ 9:00~13:00		
午前9:00				分科会 10:30-11:30				分科会 10:30-11:30	分科会 10:30-11:30
午前9時30分						ランチ・オン・OWN	EXPOランチ 11:00~13:30	EXPOランチ 11:00~13:30	EXPOランチ 11:00~13:00
午前10:00						分科会 13:00-14:00	分科会 13:00-14:00	分科会 13:00-14:00	
午前10時30分						分科会 15:00-16:00	分科会 15:00-16:00	分科会 15:00-16:00	一般セッション 14:30-16:00
午前11:00						ATD年次総会 16:30-17:30	分科会 16:30-17:30	分科会 16:30-17:30	
午前11時30分					ATDストアオープニングレセプション&ブックセル 16:30-18:00				
12:00午後						ネットワーキングレセプション各種	ネットワーキングレセプション各種		
12:30午後								ネットワーキングナイト*	
1:00午後									
1:30午後									
2:00午後									
2:30午後									
3:00午後									
3:30午後									
4:00午後									
4:30午後									
5:00午後									
5:30午後									
6:00午後									
6:30午後									
7:00午後									

ATD24の傾向と注目トピック

今年の内容に目を通して最も感じた点は、A I に関わるセッションが急増したように感じます。AI時代におけるリーダーシップ開発、学習のやり方、今後に求められるスキルの変化、L & Dの在り方の変化に関するセッションが数多く見受けられます。その点も含め今年のトレンドとテーマを考察すると下記の内容が挙げられます。

1. 生成A I の活用方法
2. A I 時代におけるリーダーシップ開発
3. A I を活用した人材育成、企業学習トレンド
4. 職場内のコミュニケーションの在り方、人とのつながり
5. D E I (D i v e r s i t y、Equity、Inclusion) への取り組み
6. 変化に対応する組織風土改革
7. 脳科学を活用した記憶と学習デザイン
8. コーチング文化、特にフィードバック、傾聴、質問力
9. キャリアの流動性
10. E Q及び心理的安全性

13のラーニング・トラック



(14)

**Career
Development**



(24)

Future Readiness



(28)

**Instructional
Design**



(46)

**Leadership &
Management
Development**



(15)

Learning Science



(25)

**Learning
Technologies**



(18)

**Managing The
Learning Function**



(15)

**Measurement &
Evaluation**



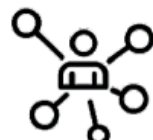
(6)

Sales Enablement



(28)

**Talent Strategy &
Management**



(27)

**Training Delivery &
Facilitation**



(8)

Government



(7)

Healthcare

※ () 内は、提供セッション数



ATD24 基調講演

基調講演 1 : 人生の困難を乗り越えるための信念を持つ



スピーカー	Matthew McConaughey アカデミー賞受賞俳優、ニューヨークタイムズベストセラー作家
概要	この基調講演は、ATDの役員であるホリー・ランサム氏がマシュー・マコヒーに対してインタビューを行う対談方式で行われました。その中でマコヒー氏は厳しい社会、生き残ることが難しい業界をどのようにして生き延びてきたかについて、自身の30年以上のキャリアを振り返りながら語りました。

Opitimism is Survival. : 楽観主義は生き残り

1993年の映画「Dazed and Confused」の中の有名なセリフ「All Right, All Right, All Right! : 大丈夫、大丈夫、大丈夫!」について、このセリフがいかに関楽観主義を表現しているかについて語り、ビジネスにおいてもスポーツにおいてもポジティブな姿勢を持ち続けることで乗り越えられる。成功への道は失望がベースにある。失敗ととらえず教訓ととらえ、より良くなるとうする終わりのない欲望を持って、自身を鼓舞し前進していく。生き残る秘訣は失望を管理すること。さらに厳しい状況を乗り越えるには楽観主義だけではなく、適切な準備をして臨むことが重要であることを自らの体験を踏まえ語った。

Ownership of Ideas : アイディアのオーナーシップを持つ

映画監督とのエピソードを踏まえ彼が語ったことは、それぞれの役割を定義した上で、その人が持つ固有の能力や独自のアイディアが活かされる環境を与えることで人はより主体的になり輝きを放つようになる。監督や組織のリーダーの役割はまさにここにポイントがある。監督やリーダーがやるべきことを指示するのではなく、役割を理解しそこに自身の思いやアイディアを提供することで、やらされ感でなく、自分たちで創りだし、生み出したものになっていく。それによって主体性や責任感、達成した時の喜びが増幅されていく。最良のリーダーはアイディアの所有権をチームメンバーに与えること。

Key Learning: マコヒー氏にとってのビリーフは「楽観主義」。それを強調するフレーズが名セリフの「All Right, All Right, All Right!」。この言葉で周囲や自分自身を鼓舞している印象を持ちました。困難な状況に直面した時のマインドセット、自身を勇気づけるフレーズを持つことの意義を気づかされたキーノートでした。

基調講演 2 : Act Now to Navigate What's Next

今すぐ行動し、次の展開を切り開く



スピーカー	Daniel Pink : ニューヨークタイムズベストセラー作家
概要	変化する労働環境に適応し、将来の仕事の在り方を探るための行動の重要性について語りました。特に仕事環境とその変化、特に2024年の経済状態、労働市場の動向、働き方の多様化を受けて、今後私たちがどのように対応していけばよいのかについて5つの主要な戦略を提案。

労働環境、経済状態、労働市場の変化

2024もすでに142日を迎えています。すでに40%が過ぎました。ヘッドラインは。経済は好調だが、消費者は不安を感じている。米国の失業率が低水準にとどまっていると報じていますが、信頼感はいちばん底にあります。9時～17時勤務は終わり、多くの人が週4日勤務やリモートワークを選択しており、従業員は秘密の副業や静かに辞めるなど、新しい働き方をしている。また、人工知能が私たちに何をもちたかについては、その答えは誰にもわからない。誰にもわからないからこそ行動することで答えを見つける試みが大事。証拠に基づいた情報に基づいて行動し、新しいアイデアやアプローチを試す。失敗を恐れず、そこから学び、他の人と協力する：他の人の経験や知識を共有し、変化を受け入れ、新しい状況に適応する。これらの行動を取ることで、将来の仕事や学習の仕方がどうなるかについて、より良い理解を得ることができる。

未来の変化に対応するための5つの主要な戦

- 1) やらないことリストの作成
追加することよりも削除することに焦点を当てる。エネルギーを消耗させるタスクを除去すること。
- 2) 進捗の儀式を確立する
毎日の終わりに達成したことを3つリストアップすることで、モチベーションと達成感を高めることができる。達成感がないと感じる日が特に重要。
- 3) 目的に焦点を当てる
How : どのようにではなく Why : なぜやるのかが大事。モチベーションとパフォーマンスを向上させる
- 4) 定期的に休憩を取る
スマホを持たずに好きな人と仕事以外の会話をしながら15分ほど外で散歩する時間をもつ。生産性と認知機能が向上する。休憩もスケジュール化すること。
- 5) 大胆な決断を下す
人は自分が何をしたかよりも、何をしなかったについて後悔することが多い。

Key Learning: 多くの聴衆が抱いている現状に対する不安を取り除き、前に進むための具体的な示唆がいただけた素晴らしい基調講演でした。まずはこの5つを実践！！

基調講演 3 : Embracing Risk, Mentorship, and Change.

リスク、メンターシップ、変化を受け容れる



スピーカー	Venus Williams : テニス界のレジェンド。グランドスラムのシングルスで7度優勝。会社経営者
概要	最後の基調講演もインタビュー形式。彼女のキャリアや人生経験から得た貴重な教訓を語ってくれました。

ポジティブなマインドセット

ビーナスは試合に敗れた時の経験から「リロード、リチャージ、スタートニュー」というマントラを持っており、このマインドセットが成功へのカギであると語った。敗北は一瞬であり、一時的なもの。学びと成長の機会としてとらえることが重要だと強調。

コーチングとメンタリング

自身のキャリアにおいてコーチやメンターの存在が大きかったことに触れ、技術面だけでなく、貴重な人生の教訓も教えてくれたことを強調。若い才能の育成や支援に大いに影響を与えると語った。

多様性と包括性

スポーツにおける多様性と包括性の推進者として、さまざまな背景を持つ人々にスポーツの機会を与える重要性を強調しました。将来は人種に関する議論が不要となり、多様性が強みとして活かされる社会を望んでいると語りました。

人生を楽しむ

最後にポジティブで前向きな人生を送ることの重要性を強調しました。どんな状況であっても前向きにとらえ、人生を楽しむこと、愛することを聴衆に呼びかけました。

Key Learning: 最後に今回のATDのテーマである「Recharge Your Soul」にダイレクトにフィットするワードが登場し、勇気をもらいました。ビーナス・ウィリアムズ氏のマントラが、大いなる学びとなりました。



ATD24 個別セッション



Future Readiness

Exploring the Opportunities of the New Learning Technology Landscape

新しいラーニング・テクノロジーの可能性を探る



カテゴリー	Future Readiness
スピーカー	David Kelly The Learning Guild : CEO
概要	進化するラーニング・テクノロジーがL&Dにもたらす影響と、変化に適応することの重要性を理解する。マイクロラーニングやパーソナライズラーニング、VR/ARなどに対するトレンドを検証する。

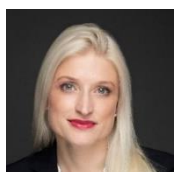
新しいテクノロジーに対するスピーカーの見解

- ①LXP(Learning Experience Platform) : 学習プラットフォームやシステムの進歩によって多くの機能が提供されるようになっている。しかし、組織はこれらの新しいプラットフォームによって、現行業務を「再現」させるだけにとどめず、学習戦略を強化するためにどのように活用するかを考えるべき
- ②マイクロラーニング : 業務遂行中に発生したパフォーマンスの問題を、最も混乱を引き起こさない方法で解決することに焦点を当てるべき。「マイクロラーニングはXX分以内のコンテンツであるべき」といった「定義」についてあれこれディスカッションすることは本質ではない
- ③パーソナライズラーニング (Personalized Learning) : 明確な定義がなく、理解が一致していない。現状の取り組みは興味関心のマッチングやキャリアパス指導 (表示) にとどまり、真のパーソナライズされた学習環境とは異なる (≠Netflix) ユーザーのコンピテンシーやスキルを理解した上で、それらを高めるための適切なサポートと機会を提供することがパーソナライズラーニングであり、単に興味に基づいたコンテンツをプッシュすることではない
- ④Mixed Learning (VR/AR) : VRはリスクの高いタスクを練習するのに有効で、ARを使えばリアルタイムのパフォーマンスサポートが可能となる。新たな選択肢が増えただけで、集合研修やE-Learningが淘汰されるわけではない
- ⑤AI : AIを使うことにさらに焦点を当てる必要がある
- ⑥ハイブリッドラーニング : まだ進化し続けている段階にある。オフィスと在宅勤務のバランス調整が難しく、個人差が大きいことに注意が必要

Key Learning : テクノロジーがL&Dに及ぼす影響を自身で理解し、何でも鵜呑みにせず咀嚼した上で、どのように適用するのかを考慮すべき。また、ビジネスを理解した上で、ビジネスとナラティブ (物事や出来事に対して、人々が自分の視点や経験を通じて語ること) につなげることが、データアナリティクスをL&Dに活用するポイントである。

Innovate or Die : Harnessing Generative AI for Maximum Impact (1/2)

革新しなければ先は無い：生成AIを最大限に使いこなす



カテゴリー	Future Readiness
スピーカー	Julie McGovern Novartis, Associate Director of Curriculum Development & Learning Courtney Nall Novartis, Global Learning Partner
概要	ADDIEモデルに沿って、生成AIがどこでどのように使えるか？を網羅的に検証したレポート

Instructional DesignへのAI適用の効果

- コンテンツのタグ付けやメタデータ生成などの地道なタスクを**効率化**してくれるので、ID担当者はより付加価値の高い仕事に集中することができる。
- 学習者のこれまでの学習履歴などからわかるニーズや意向に合わせて学習体験を**パーソナライズ**することができる。
- 学習者の行動や進捗状況に対して、**学習データの分析に基づいた洞察や示唆**を与え、コースを最適化していくことができる。

vs

Instructional DesignへのAI適用の懸念点

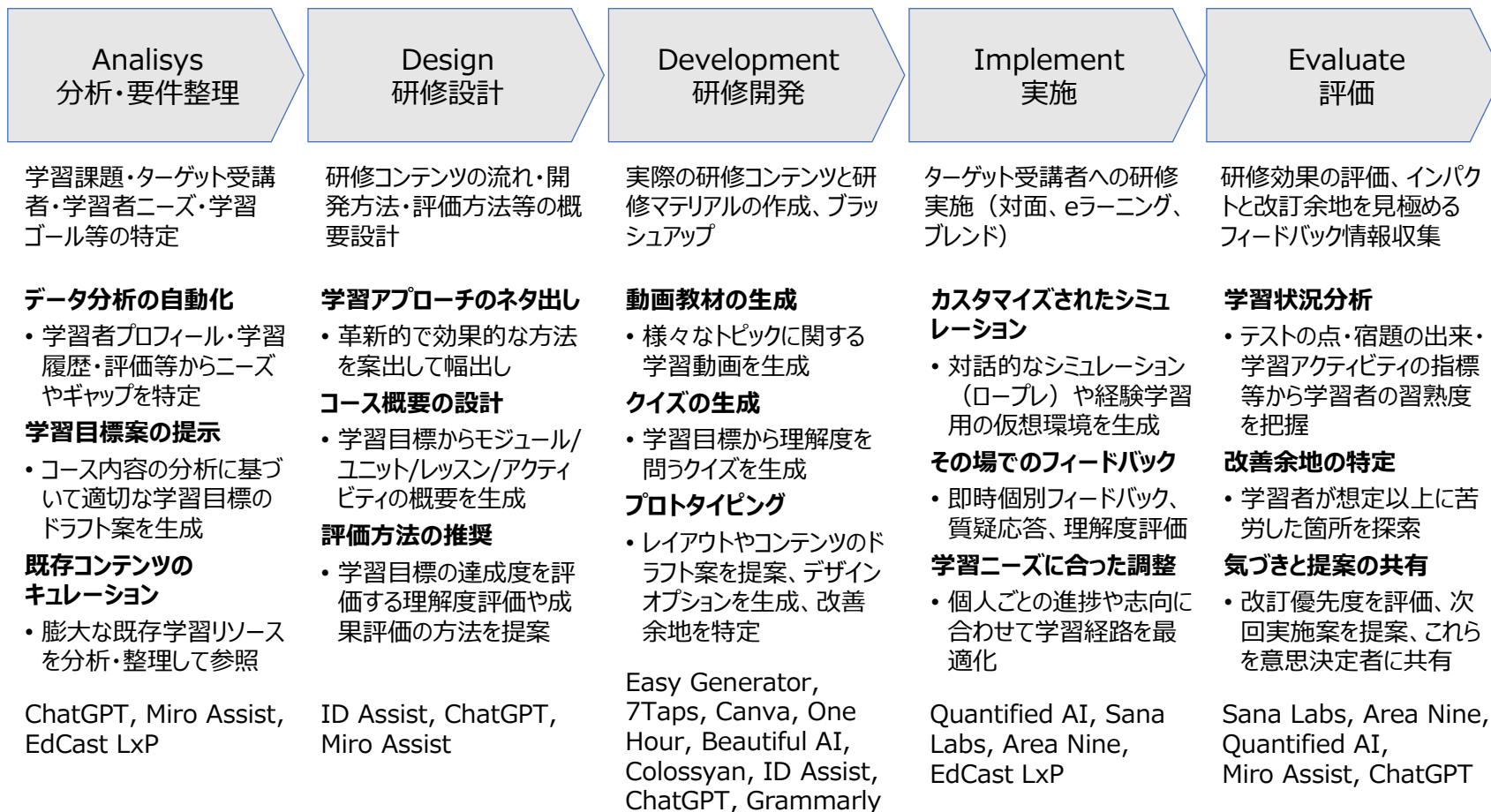
- システムの購入と学習デザインプロセスへの組み込みに、かなりの**初期コスト（時間とお金）**がかかる。
- どんなツールであっても「完全に自動化」というわけにはいかず、学習品質を確保するためにはまだまだID担当者の**人手によるチェックが必要**。
- ユーザーのデータがどのように収集・保存・使用されるか？について**データプライバシーの懸念**が残る。

⇒ 懸念点はいくつかあるものの克服可能。非常に大きい効果が期待できるAIは積極的に活用すべき。

Innovate or Die : Harnessing Generative AI for Maximum Impact (2/2)

革新しなければ先は無い：生成AIを最大限に使いこなす

ADDIEモデル



Key Learning : 実際のAIツールを使った検証を、ベンダーではなくユーザー企業が行った点で価値が高いレポート。比較的単純な作業の自動化や効率化だけでなく、かなり高度に知的なタスクにも踏み込んだ活用が可能で、学習品質を高めるための活用余地も大きい。ただし、十分に使いこなすにはAIの限界を正確に理解する必要があるそう。



Leadership & Management Development

Feedback-Fueled Leadership: Why Seeking and Receiving Is Better Than Giving (1/2)

フィードバックを与えることよりも、求めることと受け取ることの方が、リーダーシップを開発し、フィードバック文化を創る



カテゴリ	Leadership & Management Development
スピーカー	Jack Zenger CEO and Co-Founder Zenger Folkman
概要	最も有能なリーダーは積極的にフィードバックを求め、承認と批判の両方を成長の貴重なツールとして受け入れている。このセッションでは、リーダーが積極的にフィードバックを求め、受け容れることがどのような効果を生み出すかをリサーチ結果をベースに紹介。

フィードバックに対する見方を再考する

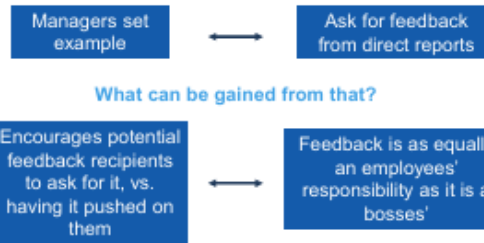
フィードバックは上司が部下に対して行うものというイメージが強いが、上司も部下からフィードバックをもらうことで自身のリーダーも開発され、また組織にフィードバックカルチャーを創り出せる

上司が部下からフィードバックを求める効果

- ・組織全体のフィードバック量が増加
- ・上司がフィードバックを受け取る見本となる
- Feedback is Gift.
- ・強みの発見と活用が促される
- ・360度評価のスコアがアップ
- 右のグラフ参照11万人以上のデータ
- ・人間関係が良くなる
- ・心理的安全性が高まる

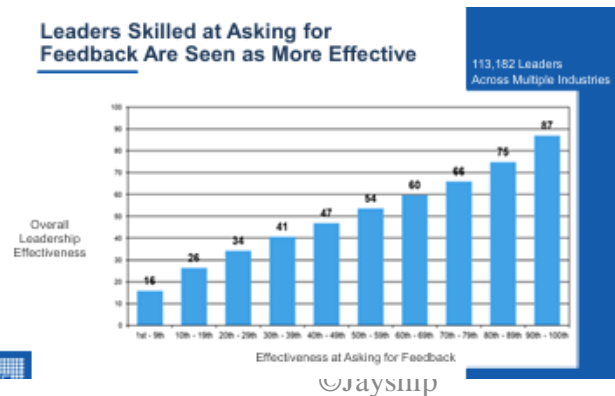
Rethinking Assumptions About Feedback

Rather than always flowing down, make it two-way



What are the benefits of that?

Leaders Skilled at Asking for Feedback Are Seen as More Effective



フィードバックを求める上司の特徴

- ・部下育成により多くの時間を使う
- ・相手を理解しようとする気持ちを強く持ち、相手の話に耳を傾ける
- ・認める、褒める機会を探している
- ・他者の自尊心を高める
- ・良いパフォーマンスをした人を称賛する
- ・相手が受け入れやすい方法でフィードバックを与える
- ・思慮深く、オープンエンドな質問をする

Feedback-Fueled Leadership: Why Seeking and Receiving Is Better Than Giving (2/2)

フィードバックを与えることよりも、求めることと受け取ることの方が、リーダーシップを開発し、フィードバック文化を創る

効果的なフィードバックのサイクル

1. まずはポジティブなフィードバックを伝える
2. 上記のフィードバックによりメンバーは大切にされ、感謝されていると感じ、信頼関係が高まる
3. そのうえで改善やネガティブなフィードバックを与えと受け入れやすくなる
4. 成長やより高いパフォーマンス発揮につながるフィードバックを継続的に行う

Implications



John Gottman The Magic Relationship Ratio

- Marriage counselor and researcher.
- Observed married couples—number of positive and negative interactions.
- If a married couple had a 5 positive to 1 negative interaction ratio, the probability that they would stay together was significantly higher.
- Gottman was very accurate at predicting couples that would eventually divorce.



ポジティブとネガティブなフィードバックの黄金比率は

行動科学で有名なジョン・ゴットマン博士の研究では結婚したカップルをリサーチしたところポジティブ 5 : ネガティブ 1 の割合以上だと、長続きする率が高く、それ以下は離婚する確率が高くなる

Coachableになるための要素（2023年資料より抜粋）

- ◆ **Seek:** 自分に対して真実を伝えてくれる人を見つける
- ◆ **Respond:** 感謝を伝える、反応する
- ◆ **Reflect:** 自分自身を振り返る時間を自分のカレンダーに抑える
- ◆ **ACT:** 実際に行動を起こす

参考 : Zenger Folkman
<https://zengerfolkman.com/webinars/featured-webinar/>

Key Learning: フィードバックを上司もメンバーからもらうことが好ましいことは、昨年も触れていたが、今年はさらにその具体的な効果についての説明があった。自分で気づいていない盲点が誰しもあり、それを互いにフィードバックし合うことで互いの成長につながり、さらにはそれがコーチングカルチャーを創りあげることにつながる。

How Executives Transform Their Organizations Through Deep Personal Work

経営者が個人的な取り組みで組織をいかに変革するか

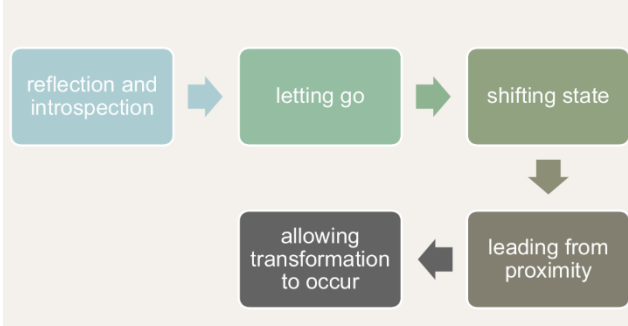


カテゴリ	Leadership & Management Development
スピーカー	Evert Pruis co-founder Forzes
概要	業界で成功を収めた19名のリーダーのインタビューを分析した結果、全員が5段階のリーダーシップ開発のプロセスを経ていることを発見。彼らは身体的、精神的、感情的な状態をマスターすることができ、それが個人、チーム、組織の成功の主な指標があることが判明。このセッションではその内容を紹介。

組織風土改革に成功した経営者たちが 行ってきた5 STEP

1. 振り返りと内省
2. 手放す
3. 状況を変える
4. 共感と思いやりを持って導く
5. 変革を起こす

Deep personal work roadmap



1. 振り返りと内省

リーダーは他者に対する反射的な行動を深く理解するために、自らの行動を振り返りながら自己の内面と向き合い、良い関係を築くための気づき、学びを得て日々の仕事に活かす。その頻度と時間をしっかりとっている。

2. 手放す

リーダーは自身のこだわりやエゴをいったん手放してメンバーを信頼して委ねることを実践している。結果組織全体を見渡せる余裕が生まれる

3. 状況を変える

心理的安全性の高い組織に変える取り組みを行うために、自らもポジティブな思考を意識し、周囲のメンバーにプラスの影響を及ぼす。

・マインドフルネス、運動、睡眠、栄養を意識

4. 共感と思いやりを持って導く

リーダーは他者に対する共感と思いやりを持って接する。そのためにもめに声をかけコミュニケーションをとる。相手の状況を理解し支援することで、心理的安全性も高まり、組織のパフォーマンス向上し、学習も促進される。

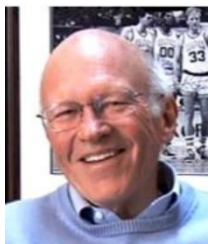
5. 変革を起こす

以上のSTEPを踏むことで組織の心理的安全性が高まり、組織内に活発なアイデアが生成されるようになる。結果組織の変革が急速に進められるようになる。

Key Learning: Evert氏は前年も心理的安全性を高めるセッションを行っていたが、今年は成果を挙げている企業のリーダー達から直接話を聴くプロセスを通して、より実践的なアプローチを紹介。まずはリーダー自らが振り返りと内省を通して自己変革に取り組むことが大事であることを改めて気づかされた。

It's Always the Leader!

いかなる場合もリーダーがカギ！



カテゴリ	Leadership and Management Development
スピーカー	Ken Blanchard Chief Spiritual Officer, Blanchard, Scott Blanchard CEO, Blanchard
概要	ケン・ブランチャード氏が数十年にわたって説いてきた、リーダーにとって今日でも有効な6つの不変の真理

1. Leadership is a partnership.

組織で物事がうまくいっている時も、いっていない時もリーダーが大きな役割を果たしている。リーダーはメンバーに影響を与える。効果的なリーダーシップとは（メンバーがリーダーのために働くことではなく）リーダーがメンバーと共に働くことである。Working with them. SLII理論を活用し、メンバーのコンピテンシー（能力）とコミットメント（モチベーション）に働きかけ、サポートする

2. Catch people doing things right.

メンバーを成長させるには正しいことをしている瞬間を捕まえ褒めることだ。4つの具体的なスキルは①すぐに褒める、②具体的に褒める、③どう感じたか、自分の気持ちを添える、④その良い行動を継続するよう動機づける

3. Love is the answer. What is the question?

リーダーシップとは愛。メンバーを尊重し、一人ひとりが大切な存在だと感じられるようにすること。チームの幸福を優先するリーダーは、信頼と尊敬の文化を創造する。幸せな社員はお客様を大事にし、仕事を楽しむ。

4. Great leaders have their people's back. (優れたリーダーはメンバーの後ろを守る = メンバーを信頼し、支える)

リーダーシップにおいて「信頼 Trust」はとても大事。リーダーはメンバーからの信頼を得るために、先にメンバーへの信頼を示す必要がある。リーダーはメンバーを信頼し、困った時にはいつでも手を差し伸べる。It's an ongoing relationship. 安心を得たメンバーは仕事にコミットし、業績が向上する。

5. Exemplary leaders adapt, connect, and learn from their people. (優れたリーダーは適用力があり、部下とつながりを持ち、部下から学ぶ) 成功を収めるリーダーは時代の変化に柔軟に対応し続ける。また、メンバーひとり一人の価値観を理解し、若い世代とコミュニケーションを取り、先人から学ぶ姿勢も有している。

6. An extraordinary leader's journey never ends. (卓越したリーダーの旅に終わりはない)

組織内に様々な人材がいる中で、リーダー自身も経験から学び続ける姿勢が重要。リーダーシップの修得は一生続く「旅」であり、継続的なプロセスである。

Key Learning : リーダーシップは、メンバーの行動やパフォーマンスに影響を与えるため、組織の成功の鍵である。リーダーシップは旅であり、目的地ではない。



The Neuroscience of Effective Coaching

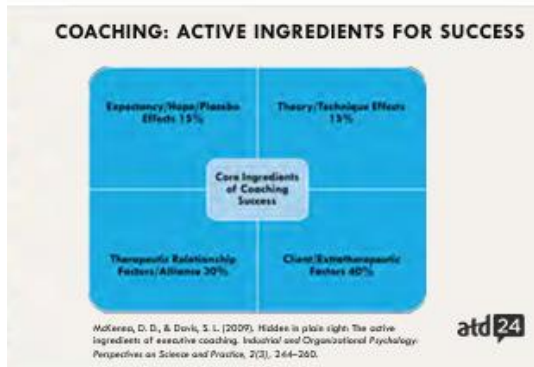
効果的なコーチングの脳科学



カテゴリ	Learning Science
スピーカー	Kenneth Nowack Senior Research Officer Envisia Learning, Inc.
概要	このセッションでは脳科学の知見をコーチング実践に統合し、その効果を高める方法に焦点を当てています。脳の機能を理解することでコーチング戦略や成果を向上させる方法をAIコーチとプロコーチを比較しながら紹介。

コーチングが成功するための4要素とその割合

1. 15% 期待、希望、プラセボ効果
2. 15% コーチのスキルとテクニック
3. 40% クライアント本人課題意識
4. 30% コーチとクライアントの人間関係



コーチングのテーマで比較

問題解決型 VS 共感型 (人間関係、承認)
※共感型のコーチングにおいて傾聴、質問、共感、承認によって自己洞察を深めるタイプのコーチングの方が、効果的でクライアント満足度が高い

AIボット VS プロコーチ比較

- ・共感性においては、傾聴や心を読む共感性においては、プロコーチよりAIボットの方が評価が高い。
- ・AIボットはプロコーチに比べ、解決策に先走ることなく共感や承認をしっかりしてくれる点が指摘された
- ・内向的なクライアントにはAIボットの方が効果的

効果的なコーチングのサマリー

1. 360度フィードバックやアセスメントの結果から長所、短所に焦点を当てて目標設定や計画を立てると脳が活性化される
2. 理想の将来像、個人のビジョンについて話しあってからだデータやフィードバックを受け容れるオープンネスが高まる
3. 共感型のコーチングで、内省を促し気づき学びを与えると、行動を変える動機が高まる
4. 問題解決型のコーチングは目標達成に向けての行動変容を確実に強化する



Learning Technologies

A Strategic Approach From Tech Pilot to a Full Rollout

テクノロジー導入におけるスモールスタートから全面展開までの戦略的アプローチ



カテゴリー	Learning Technologies
スピーカー	Debbie Richards Creative Interactive Ideas : President
概要	L&Dプロフェッショナルは、現在のビジネスにおける最先端のテクノロジー・ソリューションを導入する促進者である。新しいテクノロジーを調査・選定・導入する際に使用するフレームワークについて学び、これらのテクノロジーを効果的に活用するために必要な知識とスキルについて取り上げる。

新しいテクノロジー導入のポイント

L&Dプロフェッショナルが初期から関与することが大切。理由は以下の通り

- ・L&Dの視点からの要件が見逃されることを防ぐ
- ・（新しいテクノロジーの展開に伴う）ユーザーの学習ニーズを把握し、適切なタイミングでトレーニングコンテンツの準備をする
- ・効果測定の指標設定とデータ分析を適切なタイミングで行う
- ・チェンジマネジメントとコミュニケーションプランを適切に立てて実行する

導入ステップ

1. 小規模でのパイロットテスト実施
2. フィードバックを集めて改善
3. ユーザー受入テスト
4. 小規模ロールアウト
5. フィードバックを集めて改善
6. 段階的な全面的なロールアウト

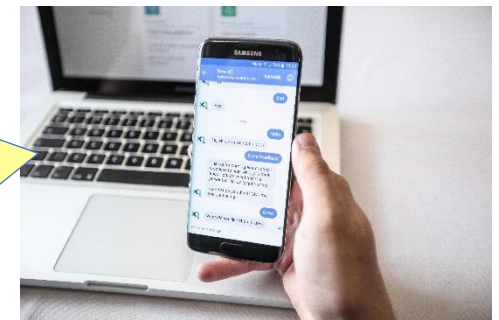
<例> Immersive Learning 導入プロジェクトチーム

- HR
- IT Support
- IT Operations
- Security
- Infrastructure
- L&D
- Designers
- 3D Artists
- Learning scientists
- Data analytics
- Developers
- Topical subject matter specialists



チャットボットを学習プログラムに使うことのメリット

- ・スマホやメッセージアプリなど学習者に親しみやすいツール
- ・対話型の学習ができる
- ・いつでもアクセスできる
- ・E-Learningよりコストがおさえられる



Key Learning : 新しいテクノロジーを組織に導入する際には、L&Dプロフェッショナルが初期段階から関与すべきことが重要である。小さな範囲でパイロットテストを行い、徐々に範囲を広げてロールアウトすると同時に、それに対する上層部のサポートは成功のためには欠かすことができない。また、チャットボットを使用した学習コンテンツ作成についても言及し、自社での活用方法を検討することを提案していた。

Emerging Corporate Learning Trends With the Development of Generative AI (1/3)

生成AIによって出現する企業研修のトレンド

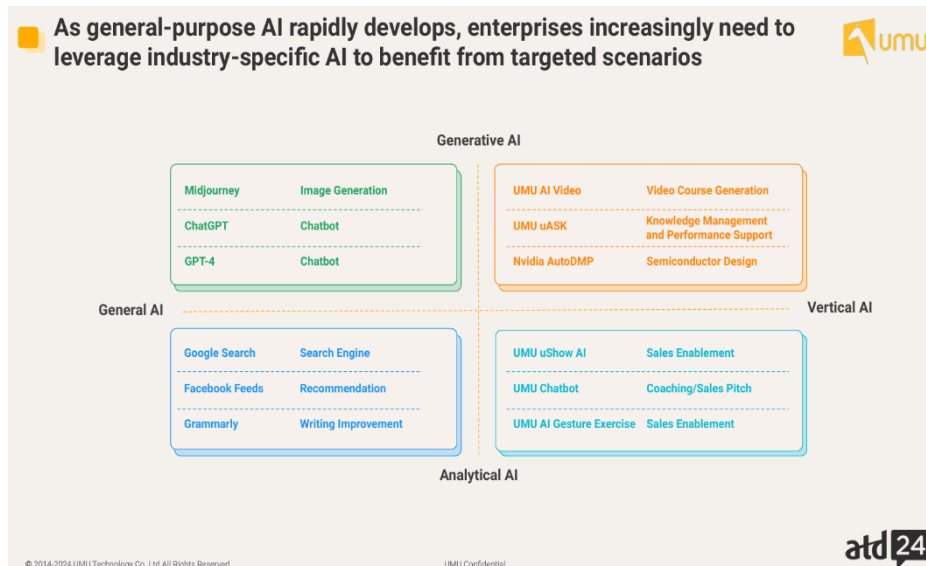


カテゴリ	Learning Technologies
スピーカー	Dongshuo Li Founder ,Chairman & CEO UMU
概要	AI の 4 つの主要な側面と企業学習に革命をもたらす役割に焦点を当て、AI の使用によって学習結果と企業効率がどのように向上するかを紹介。 AI が学習に与える影響に関する洞察を活用して、組織の学習実践に革命をもたらすにはどうしたらよいのか、またAI を使用して学習成果を豊かにし、生産性を向上させるポイントを紹介

AIの急速な進化に伴い企業にとってもその活用の必要性が高まっている

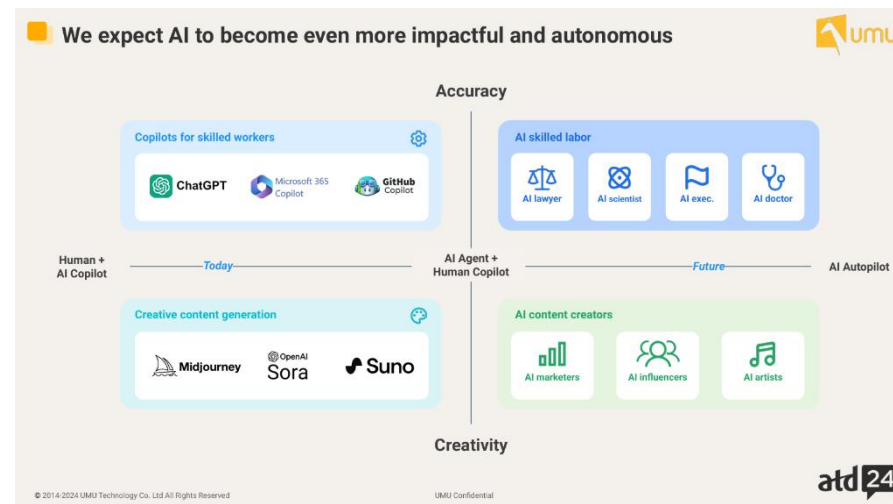
横軸：各業界に共通し活用されるAI ⇔ 特定の業界、業種で活用されるAI

縦軸：生成AI（クリエイティブ、アイデア、イノベーション）⇔分析AI（分析、予測、パターンの発見）



AIツールの分類

1. 人間の指示と正確さ
2. 自動的で正確さ
3. 人と共に新たなものを創造する
4. 自動的に新たなものを創造する



Emerging Corporate Learning Trends With the Development of Generative AI (2/3)

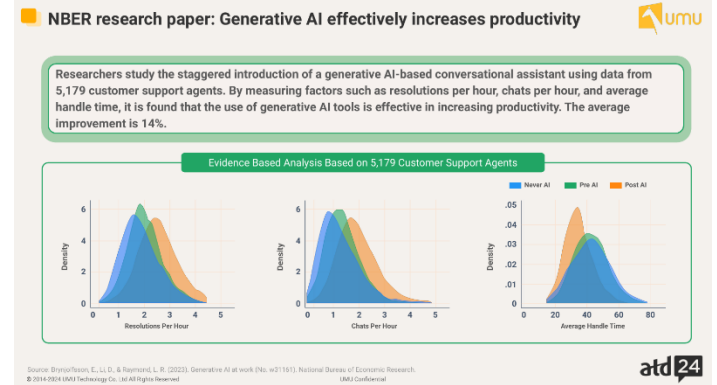
生成AIによって出現する企業研修のトレンド

AIと人間の未来の関係

Cannot be replaced by AI	AI works for human	Human and AI collaboration	Human work for AI	AI will replace in the future
<ul style="list-style-type: none"> ・看護師 ・幼児教育 ・介護 ・熟練した職人 ・担当営業 	<ul style="list-style-type: none"> ・Siri ・画像制作 ・AI対応のQA ・熟練した職人 ・担当営業 ・ビデオ制作 	<ul style="list-style-type: none"> ・数学的問題解決 ・オンラインによる双方向講義 ・AI学習のアシスタント 	<ul style="list-style-type: none"> ・天気予報 ・ビッグデータの処理と分析 	<ul style="list-style-type: none"> ・通訳 ・翻訳 ・基本的な顧客対応

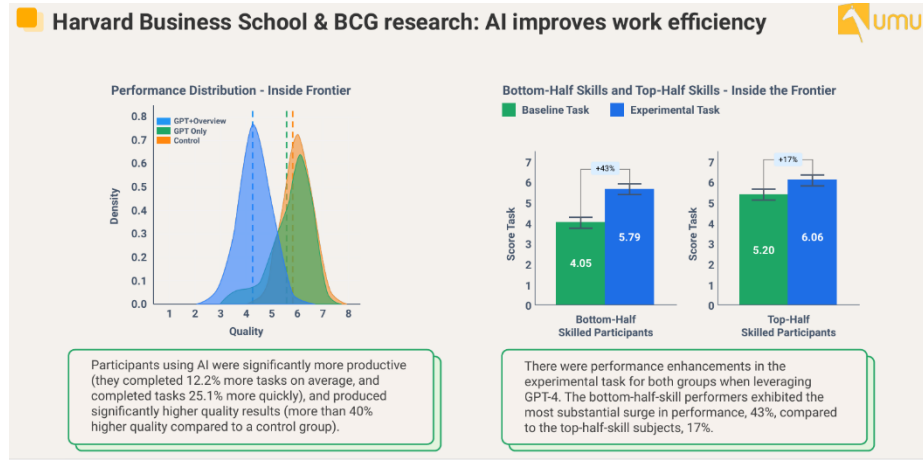
AI活用で生産性向上 事例 1

5179人ノカスタマーサポートのエージェントで調査。
1時間当たりの解決策、チャット数、平均処理時間が計14%改善



AI活用で生産性向上 事例 2

ハーバードビジネススクールとBCGの調査においても平均して12.2%多くのタスクを完了し、25.1%早く完了しミスもなかった。また経験の浅い人の方が熟練した人に比べAI活用による効果が高いことがわかる

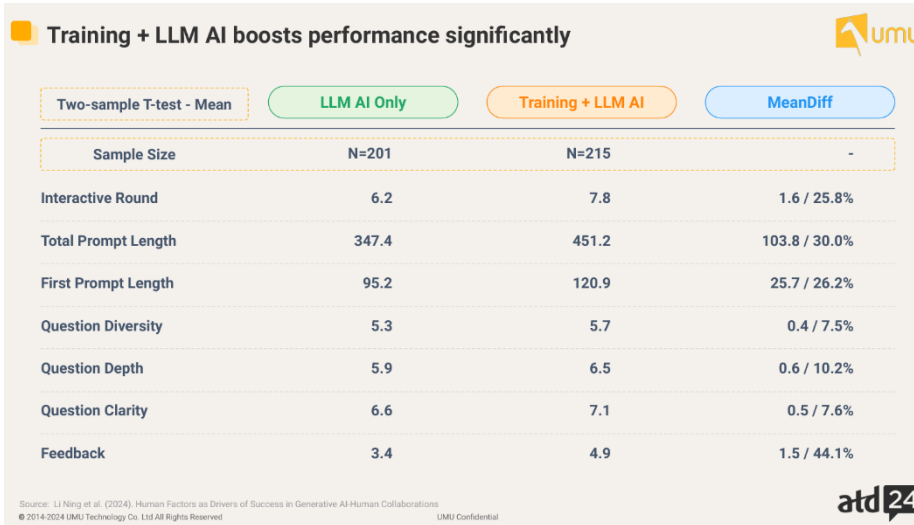


Emerging Corporate Learning Trends With the Development of Generative AI (3/3)

生成AIによって出現する企業研修のトレンド

AI活用による育成の効果

AIツールと共に研修及び育成を行うとスピード、質、量の全てが高まる



AI導入の現状

AI活用の効果は認識していても実際に導入している企業は少ない

58% : AIについて未導入、勉強中

10% : AIについてまだ関心がない

10% : AIに対して後ろ向き

AI導入における障害

AI導入の主な障害

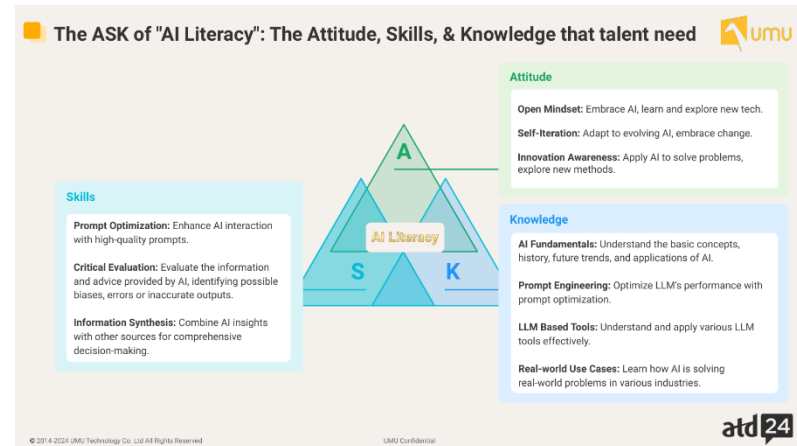
1. 65% AIに対する知識がない、まだ勉強不足
2. 61% AI導入による効果がまだ未知数
3. 60% AIを活用するために必要な知識、スキルがない

AI導入のためにはAIリテラシーを高める

AIリテラシーとは：AIを活用仕事を行う能力

そのために必要な3要素

1. マインド（新しい技術の探求、変化を歓迎、オープンマインド）
2. 知識（AI基礎知識、AIの応用、ツール活用、実用事例）
3. スキル（プロンプトの書き方、情報の精査、情報の統合）



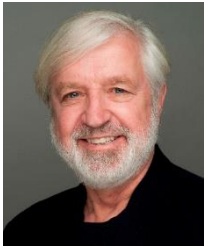
Key Learning: AIの進化は、今までのテクノロジーの発達の比ではないくらい早いので、しっかりアンテナを張ってキャッチアップする必要性を感じる。またAIリテラシーを高める取り組みをスタートし、活用できるところからスタートし生産性向上を進めながら、学習のための時間を捻出していきたい。



Measurement & Evaluation

High Impact Evaluation (1/2)

インパクトをドライブする評価法



カテゴリ	Measurement & Evaluation
スピーカー	Allan P. Bailey, Lynette M Gillis (Center for Learning Impact)
概要	HIE (High Impact Evaluation)はこれまでの研修評価のように単に研修成果を測るだけのものではなく、研修のインパクトをどうやってドライブできるのかに示唆を与える新たな評価法である。単に次年度の研修予算をカットされないための防御的な評価から、プロアクティブにする方法がカナダのスピーカーから紹介される。

「ラーニングのバリューチェーン」

個人の能力

① Capability

個人の能力がアップするように修得してもらう
(知識、スキル、態度)
学んだことを意識的に活用しようとする視点を持つ

業務現場でのパフォーマンス

② Job Performance

学習者は、学んだことを職場で活用することでパフォーマンスを以前よりも向上させる

組織としての成果

③ Organizational Outcome

職場でのパフォーマンス向上が組織戦略の実行を高めることで、組織ビジネスとしての成果につながる

このバリューチェーンを前に進めて成果につなげる際の最大のバリア

Alignment

3つが 整合性を持ってつながっていないこと

①のアウトカムを指標として②に進めるかどうかを予測する

②のアウトカムを、③の組織成果の指標とする

トレーニングが、現場に活かされるかどうかを予測するための6つの問い

1	学びの度合い	学んだ知識・スキルは以前よりもどのくらい向上しているか？
2	応用する自信	「試してみよう」と、どの位自信を持っているか？
3	職場での受け入れ	自分の職場の環境（上司、時間など）がどのくらい実行するのをサポートしてくれるか
4	価値	学んだことがどれだけ実用的で信頼できるものと、本人や周囲が価値を認めているか
5	応用への動機づけ	学習者が学んだことを応用してみようと思える動機付けは十分か？
6	応用への計画	いつ、どこで、どのように業務に応用するのかについて、具体的な計画が作られているか？

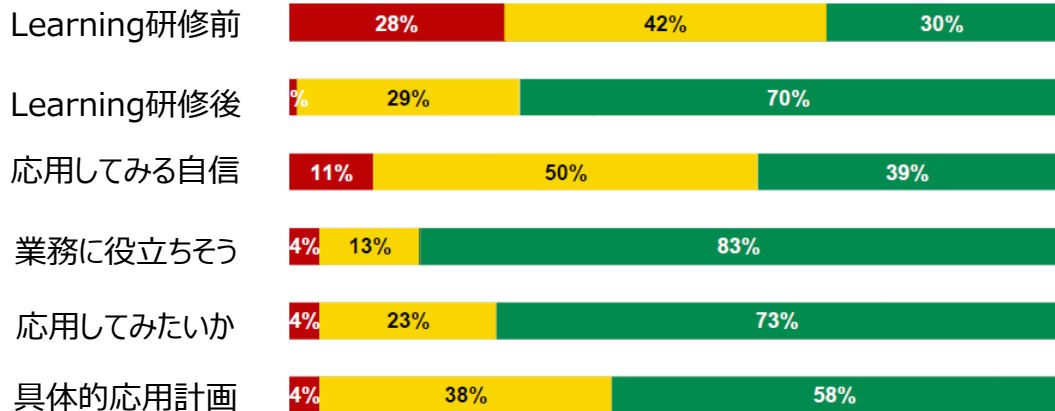
High Impact Evaluation (2/2)

インパクトをドライブする評価法

評価実施後の結果は1枚のシートに図式化

この1枚のシートが、マネジメントとの間の会話を促すトリガーになる

Problem Solving in Textiles Manufacturing



IMPACT AT A GLANCE

5-Point Scale

- Low (ratings 1 & 2) **Low**
- Moderate (rating 3) **Mid**
- High (ratings 4 & 5) **High**

Transfer Risks

- Moderate Risk to Transfer 60% – 74.9% High
- Serious Risk to Transfer < 60% High

Sweet Spot

- 研修後にすぐに応用できる（小さくても良い）機会があること：忘れないうちに
- 学んだ知識を自分なりに考えてヘルプなしに使ってみる
- 初めてやってみて、うまくできたという小さな成功体験を積める場を用意

産まれたてのヒナがエサを求めているのと同じ状態

この状態で、辛いモノや固いモノは食べさせない方が良く

①個人の能力

②業務現場でのパフォーマンス

①Capability

②Job Performance

実行への移行を妨げるリスクを最小化するために



- 実際に職場で応用することを想定したシミュレーションを研修中に実施
- 応用する際のヒントが記載されたノートを配布
- トレーニング後にやる宿題を出す
- 応用する際のゴール設定を緻密に（短期、長期ゴール）
- 新しく学んだスキルを実際に使ってみた場面を想定して、そこで起きる相互作用をあらかじめ計画してもらう

できるCanかどうかだけでなく、現場でやりたいWillも計測

①と②のつなぎ目にスイートスポットがある➡学んだことを最初に職場で応用してみる場面必要ならコルセットをつけさせ、ショックをやわらげることで、初期の発射を成功させる工夫・・・> いきなり放り出さず、起こりうる障害を予測しサポートがいるかどうか見極める配慮

Aligning Instructional Design With Business Goals (1/2)

インストラクショナルデザインとビジネスゴールの整合性をとる

		カテゴリ	Measurement & Evaluation
		スピーカー	Kristopher Newbauer (CHRO, Rotary International), Jaimie Krause (Director of Global Learning & Enablement, Indeed)
		概要	評価に焦点を当てた8ステップのインストラクショナルデザイン・フレームワークと、そのフレームワークを用いた研修設計の実例紹介

インストラクショナルデザインのためのADDIEフレームワーク*の再構築：

*ADDIE：分析（Analysis）・設計（Design）・開発（Development）・実施（Implementation）・評価（Evaluation）

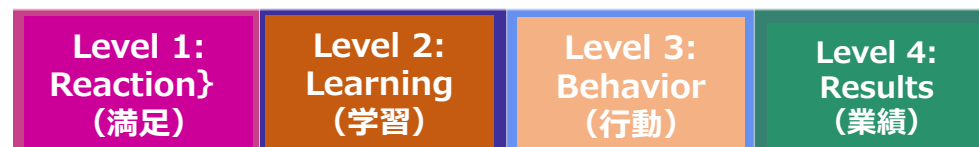
研修プログラムがビジネス目標の達成にどれほど貢献するかを測定しやすくするため、インストラクショナルデザインのプロセス全体に「評価」のステップを挿入する。具体的な8つのステップは以下のとおり：

- 1. ビジネス上の課題を特定する（課題＝問題または機会）** ※キモ：ビジネス現場で用いられる言葉（数値、特に金額）を使う
例）売上の減少⇒ 米国における売上高が前年比200万ドル減少
- 2. 課題をビジネス目標に変換する**
例）米国における売上高が前年比200万ドル減少⇒ 2024年12月31日までの12カ月間に、米国での売上高を250万ドル増加させる
- 3. 研修がビジネス目標を達成するための適切な打ち手（戦略）であるかどうかを判断する**
「知識」「態度／マインドセット」「スキル」の改善もしくは習得が、どの程度（何パーセントくらい）ビジネス目標達成に影響を与えるか
※キモ：人材開発担当者だけでなく、ビジネス担当者とともに確認し、合意を得る
例）ビジネス目標（売上高を250万ドル増加）達成に向けた打ち手／戦略の内訳：新製品投入（30%）価格調整（5%）マーケティング施策（15%）販売力の増強（25%）奨励金制度導入（10%）営業研修（15%）
- 4. 効果的な研修とはどのようなものかを判断・評価する。ROIモデル5段階評価のうちの4段階を活用する**

*Level 5 = ROI



- E_C: Evaluation Criteria
- E_I: Evaluation Instruments
- E_E: Evaluation Execution



Aligning Instructional Design With Business Goals (2/2)

インストラクショナルデザインとビジネスゴールの整合性をとる

4. 効果的な研修とはどのようなものかを判断・評価する。ROIモデル5段階評価のうちの4段階を活用する（判断基準を定める）〈続き〉
例)

*Level 5 = ROI

LEVEL 1 REACTIONS	LEVEL 2 LEARNING	LEVEL 3 BEHAVIOR	LEVEL 4 RESULTS
<p><満足：受講者はその研修に満足したか></p> <p>85%の受講者が、講師が学びに貢献したと評価している</p>	<p><学習：受講者の態度や知識、スキルが変化しているか></p> <p>98%の受講者が、セールス・トークのデモンストレーションで成功する</p>	<p><行動：受講者が研修で学んだことを実践しているか></p> <p>「95%の受講者が、研修で学んだ営業スキルを顧客対応で実践している」と営業マネージャーが証言している</p>	<p><業績：受講者の実践がどれほど成果に貢献しているか></p> <p>2024年12月31日までに、売上高を250万ドル増加させる（15%）</p>

5. ビジネス目標を達成するために必要な「知識」とは何かを明確にする
6. ビジネス目標を達成するために必要な「スキル」は何かを明確にする
7. 上記5-6で特定された「知識」と「スキル」を研修のゴールに据える
8. 研修のゴールに基づいて、プログラムを設計・開発する

BUSINESS PROBLEM	U.S. sales have declined year-over-year by USD\$2MM	
BUSINESS GOAL	Increase U.S. sales by USD2.5MM in twelve months by 31 December 2024	
TRAINING AS % OF SOLUTION	15%	COURSE OBJECTIVES
KNOWLEDGE	Product features & benefits	•Learners will be able to effectively demonstrate product features
		•Learners will be able to effectively communicate product benefits
SKILLS	Actively listening	•Learners will be able to effectively demonstrate active listening
	Gaining a commitment/ Closing the deal	•Learners will be able to...
	Negotiation skills	•Learners will be able to...
ATTITUDES	Empathy	•Learners will be able to...

Key Learning : インストラクショナル・デザインをビジネス目標と整合させることが重要。その実現のためには、研修プログラム開発プロセスの最初にビジネス目標を理解し、評価の優先順位をつける必要がある



Training Delivery & Facilitation

Onsite? Offsite? Yes to Both! How to Facilitate Hybrid Learning

対面、それともオンライン？ その両方で！：ハイブリッドの研修をどうファシリテートするか



カテゴリ	Training Delivery and Facilitation
スピーカー	Cindy Huggett CPTD
概要	ハイブリッドの研修では対面とリモートの両方の受講者を同時に引き付け、共有する体験をもってもらう必要がある。ハイブリッドクラスにおいてファシリテーターが、成功に導くための方法を探求する。オンサイトとオフサイトの参加者の学習経験のギャップを取り除くためのコツがスピーカーの20年以上の経験から伝えられる。

「ハイブリッド」もさまざま

ビジネスの世界と学校では異なる意味で使われる：

【今回の定義】同期型のリアルライブイベントで、参加者は一緒に集まる人、およびリモートで参加する人の両方がいるタイプをHybridとする

4種類のハイブリッド研修タイプ

1. 大部分が対面参加者で、そこに少数のリモート参加者が加わるもの
2. 大部分がリモート参加者で、少人数が対面で集まっているもの（リモート・セントリック）
3. いくつかの対面グループが、それぞれ別の場所からオンラインアクセスして、一緒にミーティングをする（対面会議が異なる場所で同時に開催されてそれをつないでいる形）
4. ファシリテーターが、対面会場に居るのか、リモートの方に居るのか？（リモート側に居るのは避けたい）

「ハイブリッド研修を成功させる3つの鍵」

1. 事前の準備
2. クリアなAudioとVideo
3. 共通の体験を作り出す（オンサイト・オフサイト両方の参加者に）

事前の準備

- リモート参加者は、種々の障害や誘惑に囲まれて参加していることを意識し、共同体験、議論参加、練習機会など参画してもらう工夫要
- ハードウェア：対面参加者にも1台ずつのPCやデバイスを持って参加してもらい、リモート参加者と対等の参画経験提供: equal tools, equal access
- ソフトウェア：コラボレーションできるツール（ミロ miro、メンティー mentee）➡Prepare & Practice重要
- ファシリテーター以外にインルームのモデレーターや、オンラインのバーチャルプロヂューサーをアサインする（事前が難しければ当日にボランティアを参加者から募る）Jayship

Audio,

- 音声最も重要、次にビデオ（映像）
- 研修の案内には、開始時にカメラをオンにしておきたいことを明記。背景を隠す方法も伝える工夫
- 自分の顔を写さない方法
- オンライン参加者の方を見るカメラ目線工夫

共通の体験

- リモート参加者に参画している感を持ってもらう
- 「質問のある方は挙手してください」以外のやりかたを、一貫してスタートからと続ける➡「今のところについて、質問のあるかたはチャットで質問を、無い人はAll rightと入力してください。全員入れるのを待ちます」
- この方法についてあなたの納得度合はスケール1～10で言うどのくらいですか？チャットに数字を入れてください」
- ハイブリッドでは、リモートファーストの mindset で臨む

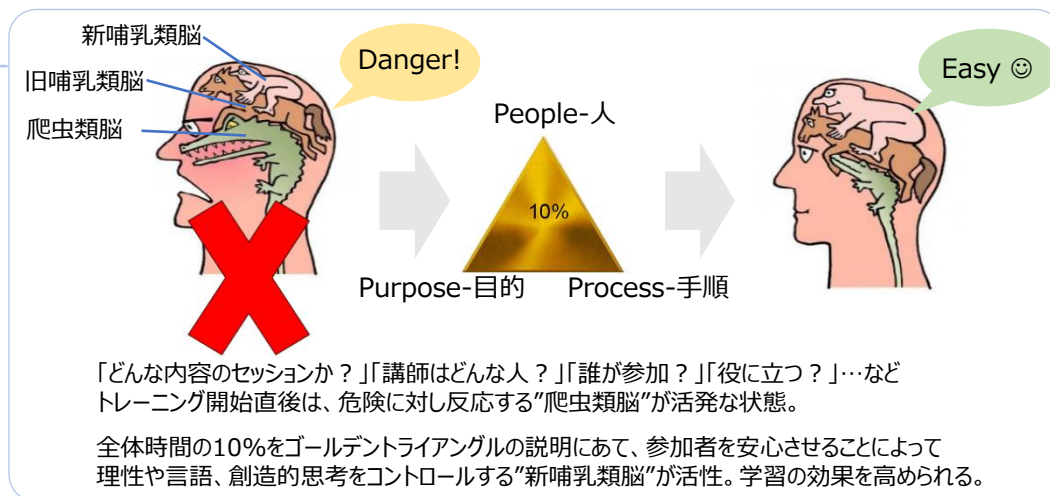
10 Brain Boosters in Online Training

オンライントレーニングにおいて脳を活性化する10の方法



カテゴリー	Training Delivery & Facilitation
スピーカー	Laura van den Ouden Elected top 20 Dutch Learning Leaders 2021
概要	インタラクティブでエンゲージメントの高いオンライントレーニング実施のための、具体的な10のテクニックを提案。脳科学の観点からその有用性を示した。

- **1. Golden Triangle**
「自己紹介・目的・手順」を説明し、参加者の“新哺乳類脳”を活性化
- **2. Yardstick**
1から10のスケールで、参加者全員から効率よくフィードバックを集める
- **3. Stop the video!** 動画は途中で止めて意見を聞く
- **4. Activate online participants 7 minutes**
7分ごとに小さな動きを入れて集中を保つ
- **5. Wheel decides** 全員に考えさせるためのツール「ルーレット」
- **6. Surprises in your online training**
驚きや喜びでドーパミン・アドレナリンが分泌し、学習・記憶の定着化
- **7. Thinking hats (Edward de Bono)**
“シックスハット思考法”で、あらゆる観点から課題解決を考える
- **8. Use breakoutrooms for case studies**
「時間、成果物、発表者」一開始前にこの3点を明確に
- **9. The Voice**
プレゼンのフィードバックを得る方法 興味が湧いたと思ったらカメラをONにする
- **10. Secret Assignment**
途中でオフライン作業の時間を設ける 脳の潜在意識にとって効果的



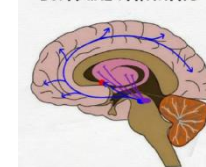
参加者の興味関心を惹きつける工夫



"A good online trainer is a dopamine dealer!"

-「優れたオンライントレーナーはドーパミンのディーラーである」

DOPAMINE PATHWAYS



Key Learning : オンライントレーニング実施のテクニックについて、脳科学の観点から根拠を交えながら紹介されていた。説得力があり、実践に取り入れやすい内容。

10 Brain Boosters to Prevent Boring Learning

退屈な勉強を予防する10の方法



Category	Training Delivery & Facilitation
Speaker	Jeanne Bakker Owner, Brain Bakery
Abstract	Do you want to turn a compulsory session into an engaging learning experience that fascinates even GenZ? Discover the 10 scientifically-backed, brain-boosters that will transform your training style and increase the Return on Learning! Take your delivery to the next level with our interactive session packed with practical advice and tips.



Experience First

Experience learning enhances engagement. Experience first and label later.



The Floor is Lava

Patterns and routine are the ENEMY of learning



Science & Sources

Always be sure about your sources



Jump Start (with content)

Start direct in content (cases or quizzes). No more too long introductions!!



No Module Pooping

If you use an old model,,,,,Have a great reason why and make it exciting



Repetition Wizard

Repeat, repeat, repeat to beat the forgetting curve!



Demo the Difference

Showing 'how NOT to' evokes stronger impact



Times treasure

Make sure to end before time



Excuses Expo

Make a list of why we may not do what we wanted to do...and share!



Make 'em Hungry

No more boring transitions! Start with questions, visuals, storytelling



(fill in)Cognitive Gap

After you provide a question, people want to know the answer, don't leave them lost.

Key Learning : The lecturer not only provided a checklist but also created a classroom atmosphere where all participants participated and contribute in the content, producing high engagement and understanding from participants.

その他 : Solution session, EXPOなど

The Case for a Professional Doctorate in Talent Development

人材開発における専門職博士号のケース



カテゴリー	Higher ED
スピーカー	Rich Douglas Executive Director Bellevue University Human Capital Lab
概要	実務者が研究者の視点を持つことが人材開発分野の発展につながる。大学と実務者がつながることが必要。

1) 人間としての魅力



2) 専門性

出所：ATD人材開発モデル

ATD人材開発モデル

1) 人間としての魅力

2) 専門性

3) 組織を動かす力

1) 人間としての魅力 3) 組織を動かす力を持ち研修やコンサルティングをしっかりと行えている方が多い。しかし専門性に関しては十分ではない。ここでいう専門性は問題解決力という意味ではない。研究という意味である。経営環境が変化しているにもかかわらず昔の理論を疑問を持ちながらそのまま使っていないか。コンサルティングや研修の場から獲得したノウハウを論文にまとめてほしい。自身の理論を構築してほしい。

実務家が大学で研究をする意味

実務を知らない学者はコンサルティングや研修は出来ないかもしれない。コンサルタントや研修講師は日々人材育成や組織改善を行っている。その経験を大学で研究することで理論にすることが出来る。その理論が実務者と研究者を結びつけ人材開発分野の発展があると信じている。

博士取得を目指すコンサルタントやトレーナーが増えることでATDのさらなる発展につながると信じている。

Key Learning :

研究を通じて自身の理論を構築し研修やコンサルティングの場で活用することが重要。

Gen AI and Knowledge Management : The Power Duo to Turbocharge Employee Onboarding and Performance

生成AIとナレッジマネジメント : 従業員のオンボーディングを促進しパフォーマンスを引き上げるThe Power Duo



カテゴリー	Solution Session
スピーカー	Evan Siegel eGain, VP Financial Services, AI Solutions Jodi Stende WEX, Senior Learning Business Consultant
概要	ナレッジマネジメントと生成AIは相互補完的に機能させることによって大きなビジネスインパクトを生むことができる。

ナレッジマネジメントのよくある状況

- 部門ごとにサイロ化されカオス状態
 - 「正しい」とされる情報が一つではない
 - 導入に失敗した古いKMシステム
 - ナレッジ作成と維持管理に膨大な時間とリソースをかけている
- ⇒ 対応策として、「生成AIを活用したKMプロセスの確立」

事例：英の通信会社コールセンター

- 全てのサービス領域をカバーするための読み物の数は20,000記事以上
- ナレッジの10%しか活用されていない
- 情報に一貫性が無いため、顧客と電話対応している間に必要な情報を探せない
- 会話内容を分類から選ぶ作業も必要

生成AI+KMによって実現したこと

- ナレッジ管理者向け：コンテンツ作成・改善支援、タグ付け自動化 等
- 電話対応者向け：会話要約・分類の自動化、Eメール文の生成、即時の質疑応答 等
- 分析者向け：示唆抽出や改善提案の自動化 等

成果

- 電話対応者の研修時間を43%削減
- 一人前に育成するリードタイムを半分に短縮
- 初回コンタクトでの解決率が37%改善

Key Learning : (というより編者メモ。Solution Sessionのため、セミナーの中身は半分くらい宣伝なので) :

一昔前に大流行りした「ナレッジマネジメント」は、ナレッジコンテンツとそれを必要とする人を適切に紐づけたり、ナレッジの更新・管理を適切に行っていく考え方。最近ではすっかり聞こえてくることも無くなってしまったが、AIの活用とマイクロラーニング化の進展によって学習コンテンツ（FAQ的なものも含む）が爆発的に増えていくことが確実な中、ナレッジマネジメントが復権する可能性が高い。・・・と予測してATD24に臨んだものの、「ナレッジマネジメント」をタイトルに冠するセミナーは他に見当たらず、このセミナーも参加者は15人に満たなかった。ATDの参加者層には、パフォーマンスコンサルティング関連のセミナー同様に、エンジニアリング的・俯瞰的なアプローチはあまり受けないのかもしれない。今年ATDにおけるAI活用気運の異様な盛り上がりを見ると、来年以降に「安易なAI活用によるコンテンツの粗製乱造」という問題が浮上する可能性もあり、ピントのぼけたナレッジコンテンツをめぐるナレッジマネジメント的な問題意識の動向は継続してウォッチしたい。

Becoming Your Best: The 12 Principles of Highly Successful Leaders (1/2)

最高の自分になる：成功するリーダーの12の原則



カテゴリー	Author Chats
スピーカー	Steve Shallenberger Founder, Becoming Your Best Global Leadership
概要	生産性を高め、パフォーマンスを向上させ、最高の潜在能力を発揮するために必要な教訓、スキル、ツールを明らかにする

誰もが、より健康で、より幸福で、より豊かな生活を送りたいと思うだろう。現状のままで良い（Good）と満足することなく、より良い（Better）、最高の（Best）自分になろうとする、自己成長が重要。それは私たちが人生全体を通して行うことである。

Good, better, best. Never let it rest. 'Til the good is better. And the better is best.

良い、より良い、最高。決して休まない。良いものがさらに良くなるまで。より良いものが最高になるまで。

数十年にわたる研究の末、偉大なリーダーやトップ・パーフォーマーが並外れた成果を達成するために行っている12のことを発見した。今日はそのうちの4つを紹介する。

The 12 Principles of Highly Successful Leaders

1. Be true to character
2. Lead with a vision
3. Manage with a plan
4. Prioritize your time
5. Live the golden rule
6. Build & maintain trust
7. Be an effective communication
8. Innovate through imagination
9. Be accountable
10. Apply the power of knowledge
11. Live in peace & balance
12. Never give up!



Becoming Your Best: The 12 Principles of Highly Successful Leaders (2/2)

最高の自分になる：成功するリーダーの12の原則

今日はそのうちの4つを紹介する。

1つ目は、Lead with a vision（ビジョンを持ってリーダーシップを発揮する）

進むべき方向性を決めるこの原則はリーダーの最初の仕事であるが、個人レベルにも当てはまる。この原則を応用して、自分の個人のビジョンを主要な役割ごとに（夫・妻・父・娘など）現在形で書き出す。健康、エネルギーレベル、大切な人への対応などを含めると良い。ビジョンが基準になり、行動に影響を与える。Either lead a life by design or live a life by default. 驚くべきことにビジョンを書き出し定期的に見直している人は2%しかいない。

2つ目は、Manage with a plan（計画を持って管理する）

これも非常に成功しているリーダーが行っていること。ビジョンと共にそこに到達する計画（目標）も持っている。ビジョンと目標の違いは、今年何をするかということ。2024年はもう二度とない。今年自分ができる最も重要な目標を具体的かつ計測可能な形で書き出す。あなたを鼓舞するもの。良い変化をもたらすもの。自分のビジョンを達成する助けになるもの。

3つ目は、Live the golden rule（ビジネスでも人生でもゴールデン・ルールを守る）

敬意と優しさと思いやりをもって人に接することで、信頼の基盤を築くことができる。また、相手を尊重することで、相手も好意を返し、協力できるようになる。

4つ目は、Live in peace & balance（平和にバランスよく生きる）

健康と平安を保つことが重要。健康は成功を追求したり他者を導いたりするエネルギーの源。肯定的なセルフトーク（心の中でのつぶやき）やアフターメーション（なりたい自分になるための肯定的な宣言）を通じて、正のフレームワークを保つ。それが気分を変える効果がある。

12の原則は、1週間に1つの原則に取り組み、次の週には次の原則、その次の週にはその次の原則に取り組み。12週間が終わったら、一步下がって振り返り、また最初の原則から取り組み直す。

Key Learning : 自己成長を止めてはいけない。個人のビジョンと目標を設定し、Golden Ruleを実践することで、自分と他者の成長を図ることができる

EXPO

[Assessment]

- [Hogan Assessments](#)
- [Gallup](#)
(create original assessment that is in line with company's competencies)
- [Cloverleaf](#)
(take more than 10 famous assessment tools and receive AI coaching. Information can be shared among teams. Scalable service (\$3/head))

[Leadership Training]

- [GP Strategies](#)
- [The Center for Leadership Studies](#)
(strength in 'situational leadership model')
- [Insight Experience](#)
(strength in 'simulation leadership model')

[LXP, LMS, AI Tools]

- [LinkedIn](#) (Customer Success Center)
- [Chronos](#) (mentor/mentee AI Matching)
- [Training Orchestra](#)
Trainer Management System
- [NovoEd](#) (LMS)
- [LEAD X](#) (LMS + human coaching)
- [Synthesia](#) (Super easy video creation)

[Translation]

- [RWS](#)
(providing support 'beyond translation)
- [Smartcat](#)
(translation, LMS vendor used by Hitachi Vantara)

[Other Training]

[POD & HIVE](#)



ATD25

Washington D.C.
2025年5月18~21日

ATD24デイリーレポート・サイトとATD24以降のご案内

atd24

ATD24 Additional Resources

Conference Daily

7月 11



See You Next Year!



Advertisement



Start New

Venus Williams tells ATD24 attendees how coaching, a strong mindset, and a love for life changed her career. Tennis legend Venus Williams closed out ATD24 on Wednesday during a keynote sponsored by Wyond. The seven-time Grand Slam singles champion set the...

2025

Washington, DC
Venue: Walter E. Washington Convention Center
Pre-Conference Learning: May 15–17
Conference: May 18–21
EXPO: May 19–21

2026

Los Angeles, CA
Venue: Los Angeles Convention Center
Pre-Conference Learning: May 14–16
Conference: May 17–20
EXPO: May 18–20

2027

Boston, MA
Venue: Massachusetts Convention Center
Pre-Conference Learning: May 13–15
Conference: May 16–19
EXPO: May 17–19

Conference Daily

<https://conferencedaily.td.org/>

Upcoming Events

<https://atdconference.td.org/upcoming-events>