

社員教育に役立つ 「エドテック」 とは どういうものか

新型コロナウイルスの影響により、教育環境でもデジタル化が進みました。そのなかで、エドテックという言葉を見聞きする機会が増えました。エドテックのあらましと社員教育への活用ポイントを解説します。

株式会社JBMコンサルタント
代表取締役社長

谷田 良純

エドテックの 概要

最近、新聞やTVで、クロステック (X-Tech) という言葉をよく耳にするようになりました。

クロステックとは、業界・ビジネスと、AIやビッグデータ、IoTなどの最新テクノロジーを掛け合わせて実現する、新しい製品やサービス、取り組みのことを指します。

具体例として、「金融×テクノ

ロジー」のフィンテック (FinTech) や「農業×テクノロジー」のアグリテック (AgriTech) があります。そのなかの1つであるエドテック (EdTech) が、新型コロナウイルスの影響を受けて、普及が加速しています。

エドテック (EdTech) は、「教育 (Education)」と「テクノロジー (Technology)」を掛け合わせた造語で、教育業界にテクノロジーの力を取り入れることで、学習のあり方にイノベーションをもた

らしています。

日本においても、エドテックの市場規模は着実に拡大しており、野村総合研究所では、エドテックの市場規模が、2023年に約3000億円に達すると予測しています。

日本でエドテックが注目されるきっかけとなったのは、学校教育の分野です。コロナ禍による休校時にエドテックが広まったことで、「二斉授業の限界」「教員の負担増」「家計や地域による教育格差」といった学校教育の課題が解決されつつあります。

これは、企業においても同様で、「階層による統一的な研修が困難」「多くの業務を行なう人事部の負担増」「企業規模などによる教育格差・リカレント教育の不足」といった課題を解決するために、エドテックを活用する企業が増えています。

エドテックで 何ができるのか

エドテックにできることは、次の3つです。

- ① オンライン学習
- ② 学習管理
- ③ アダプティブラーニング

まず、図表1の「対面研修」と「エドテックを活用した学習」のメリット・デメリットを確認したうえで、エドテックを活用するためのポイントについて解説していきます。

(1) オンライン学習

オンライン学習には、主に次の形式があります。

- ① オンラインによるライブ講義 (オンライン研修)
- ② 教育動画によるeラーニング
- ③ グループウェアやSNSを活用した意見交換・ディスカッション
- ④ LMS (ラーニングマネジメントシステム) を活用したテキスト学習・テスト

オンライン学習は、インターネット環境と動画を受信する端末があれば、簡単に利用でき、場所の確保や交通費、移動時間も不要といったメリットがあります。

また、最近ではいくつかの学習形式を組み合わせたブレンディッドラーニングという方法も注目されています。

たとえば、「対面研修×eラーニング」「対面研修×オンライン研修」といったものが代表例です。

● 図表1 ● 対面研修とエドテックを活用した教育のメリット・デメリット

比較要素	対面研修	エドテックを活用した教育
人数	一度に多くの人数に教育できない	オンライン研修：一度に多くの人数に教育ができる eラーニング：一度に多くの人数に教育ができる
時間の拘束	決められた時間のみ参加可能	eラーニング：いつでも受講可能
受講の進捗	全体の進行に合わせる必要がある	eラーニング：自分のペースで学習できる
双方向性	講師とのやり取りができる	オンライン研修：質問ができる LMS：いつでも質問ができる
知見の体得度合い	講師の経験談や実務に沿った事例を蓄積できる	オンライン研修：講師の経験談や実務に沿った事例を蓄積できる LMS：講師の経験談や実務に沿った事例を蓄積できる
実践度合い	ロールプレイングにより実践的に学べる	オンライン研修：ゲーム形式で実践的に学べる
受講者間の交流	形成しやすい	オンライン研修：形成しにくい LMS：SNSなどで形成しやすい
受講後の後追い	研修後フォローがないと見えにくい	学習履歴や学習進捗が可視化される
カスタマイズ	カスタマイズや反応を見ての内容調整可	eラーニング：内容調整は不可 オンライン研修・LMS：内容調整可

エドテックの組み合わせにより、デメリットをほかのツールが補完し、効率的かつ効果的に教育設計をすることができる。

知識の習得はeラーニングで行ない、スキルの習得は、対面研修で実践するといった具合に、それぞれの特性を活かすことで、高い教育効果が見込めます。

(2) 学習管理

教育効果を最大化させるためには、学習状況を把握し、効率よく管理する仕組みが必要です。

このような学習管理も、エドテックの得意とするところでは。特に、学習管理においてエドテックで先行しているのがLMSと呼ばれる学習管理システムです。LMSは、学習者の進捗状況を管理したり、システム上でレジュメを配付したり、テスト・アンケートを行なったりする機能を持つプラットフォームです。

テレワークの普及により、対面でのコミュニケーションがしにくくなっている状況下であっても、学習者の習得度や進捗状況などの情報を共有できるため、教育計画の設計や進捗管理がしやすくなるメリットがあります。

(3) アダプティブラーニング

アダプティブラーニング（適応型学習）とは、学習者1人ひとりに最適化された学習内容を提供すること、より効率的・効果的な学びを実現する学習方法です。

従来の教育では、全員が1つのカリキュラムを统一的に学ぶのが一般的でしたが、学習者の習得度や弱点は各人で異なります。学習者の習得度に応じて指導方法を変えることは従来の教育方法でも行なわれていましたが、それは教育提供者の経験と感覚に基づくものでした。

アダプティブラーニングでは、個々の学習進捗やテスト結果などを蓄積・分析することで、学習者の習得・理解の度を可視化することができ、各人の習得・理解の程度に合わせた学習内容を自動で抽出してくれます。

アダプティブラーニングは、教

育提供者から一方的に提供される統一的な学習から、学習者各人の状況に合わせてカスタマイズされた教育を実現できるすぐれた手法として、注目されています。

すでに、様々な企業がアダプティブラーニングサービスを提供しています。

たとえば、社員教育における教材では、「Core Learn」「Cerego」「Knewton」などがあります。

エドテック活用のポイントと事例

前述のとおり、エドテックは公教育の現場に留まらず、企業研修、リカレント教育、個人の学びも含めて活用の幅が広がっています。

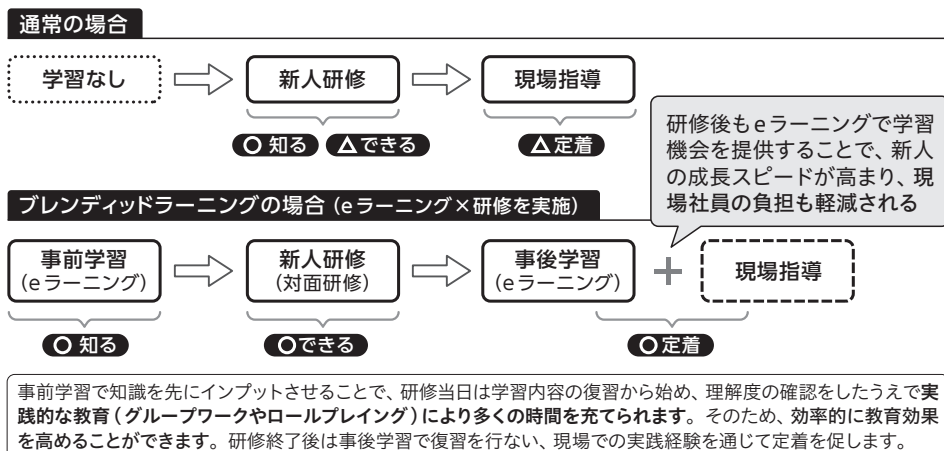
ここからは、社員教育におけるエドテック活用のポイントについて解説します。

(1) ブレンディッドラーニングの活用

まず、オンライン学習を中心に複数の学習形式を組み合わせるブレンディッドラーニングの活用ポイントを見てみましょう。

短時間で効率よく知識を定着させたい場合は、「eラーニング×

● 図表2 ● ブレンディッドラーニングの実施イメージ



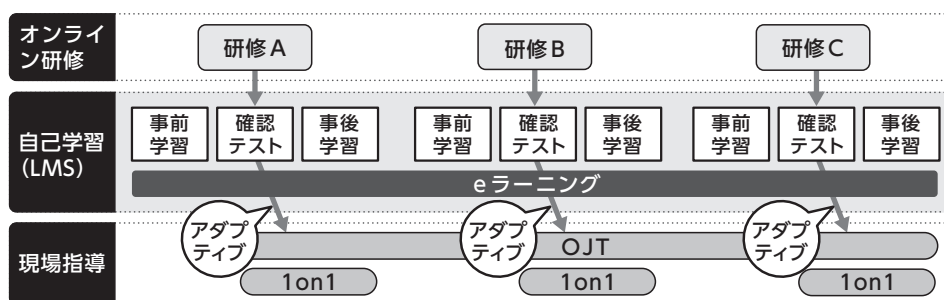
対面研修」の組合せがおすすです。eラーニングで知識を習得させたあと、対面研修で知識をアウトプットする流れを構築すれば、効率よく知識の定着を図ることができます。

身に着けた知識やスキルをすぐ

に実践できるようにしたい場合であれば、図表2のような「eラーニング×対面研修×現場指導」を行なうとよいでしょう。

eラーニングの事前学習で基本知識を身に着け、対面研修で理解度を確認し、さらにeラーニング

● 図表3 ● アダプティブラーニングの要素を取り入れたLMSでの学習設計のイメージ



の事後学習と現場指導を行なうことで従業員のマインドや行動変容を目指します。

オンライン学習において、ブレンディッドラーニングを実践する際は、目的を明確にしたうえで手法の組合せを考えるようにしましょう。そうすれば、高い教育効果を発揮できるはずです。

(2) アダプティブラーニングの活用と学習管理方法

鉄道業界・金融業界の企業におけるアダプティブラーニングと学習管理の事例を見てみましょう。

鉄道業界や金融業界では、業務上使われる知識について完全な習得が必要になります。しかし、日常業務が忙しい従業員が、多岐にわたる知識を習得するのは容易ではありません。

そこで、アダプティブラーニングを取り入れたシステムを導入して、従業員各人の習熟度に合わせ苦手分野を克服するための課題を中心に、短時間で効率のよい学習に取り組みました。

また、知識の完全習得を目指すために、翌日、1週間後、1か月後など、習得した課題を忘れそうになるタイミングで復習を促し、

記憶を定着させる仕組みをつくりました。

このように、まとまった学習時間が取りにくく、しかも知識の完全な習得を目指す必要がある場合にはアダプティブラーニングが非常に有効です。

しかし、アダプティブラーニングを取り入れたシステムは、導入コストや人件費がかかるといったデメリットもあります。

そのような場合には、費用を抑えて活用できるオンライン学習と学習管理の機能を持ったLMSのeラーニングシステムを活用し、アダプティブラーニングの要素を仕組みとして採り入れて、実施する方法があります。

図表3のように、オンライン研修のあとで確認テストを行ない、その結果を分析したうえで、事後学習や次の研修に向けた事前学習(eラーニング)の内容を上司や人事担当者が選定し、OJT・1on1で現場指導を行なうといったサイクルを回す方法です。

エドテックを実現するシステム・ツールは多岐にわたるため、自社の教育目的・ゴール、リソース、予算に合ったものから選定するようにしましょう。

たにだ よしずみ 株式会社JBMコンサルティング代表取締役社長。ブレンディッドラーニングを中心とするラーニングエクスペリエンスデザイナーの専門家。年間700社に研修やeラーニング、労務サービスを提供する。