

コロナ禍で約300名の新入社員研修をオンライン化。teamTaktを活用して継続的な「学び合い」を実現。

NTTコミュニケーションズ株式会社



概要

- ・ 新型コロナウイルスの影響で約300名の新入社員研修をオンライン化
- ・ 個人ワークやグループワーク等でteamTaktを活用し、研修のインタラクティブ性を実現
- ・ 研修後の30分間の振り返りで、相互評価を通じた「学び合い」を実現
- ・ 配属後もteamTaktの振り返りを活用し、横断的かつ継続的な学びの機会を目指す



写真1) オンライン研修の様子

NTTコミュニケーションズでは、今年度の新人研修をオンラインで実施。約300名を対象とした新入社員研修の企画を担当した人材開発部門の安田真由香さん、奥山亜美さん、小林友道さん（所属は取材時点）にお話を聞きました。



写真2) 人材開発部門の安田真由香さん、奥山亜美さん、小林友道さん（所属は取材時点）

約300人が参加するオンライン研修の実現に向けて

—まずはteamTakt導入のきっかけについて教えてください。

（安田さん）新型コロナウイルスの影響で、予定していた新入社員研修を全てオンライン化する必要が出てきました。オンラインで利用できるツールの検討も含め、2月末から本格的に検討を始めました。

グループ会社も含めて6社合同での研修だったのですが、グループ全体で共通した仕組みを使う必要がありました。その点で、teamTaktはブラウザベースで利用ができたので、導入もスムーズに出来たと思います。実際、新入社員の皆さんにも気軽に使ってもらうことができました。

—6社合同でどのくらいの規模の研修だったのですか。

（安田さん）約300人です。他社でteamTaktを使ってグループワークも含めた研修を数百人規模で実施した実績があると聞き、参考にしました。

—teamTakt導入の決め手は何でしたか。

（小林さん）協働学習、学び合いの要素を取り入れることができる点です。オンライン研修といっても、単なる一方向のインプット型研修ではなく、同期同士でお互いの考えや視点に触れることで新たな気づきを得たり、プロジェクト型のグループワークでアウトプットできるといった、インタラクティブな研修を実現したいと考えていました。teamTaktを活用すれば、そのような研修が実現できると考え、導入に至りました。

また、teamTaktのログを元にした研修参加者の持つ力などについての分析ができるといった点にも関心がありました。（※コードタクト注釈：オプションのサービスとなります）

毎日の体調管理、理解度テスト、グループワークと様々な場面でteamTaktを活用

—研修の場面でどのようにteamTaktを活用していただいたのでしょうか。

(奥山さん) 4月からゴールデンウィーク明けまでの24営業日を使って全てオンラインで研修を行ったのですが、様々な場面でteamTaktを活用しました。

一つは、コロナ禍ということもあり毎日の体調管理で利用しました。約300人の参加者がいると出欠やそれぞれの体調状態をオンラインで毎日把握し、必要に応じてフォローすることだけでも大変です。そこでteamTaktでフォーマットを作り、出欠確認も兼ねて毎日研修参加前に体調を記入し提出してもらいました。teamTaktでは参加者の回答をリアルタイムで一覧で見ることができ、全員の状況を簡単に把握することができました。



図1) 体調管理シートの一覧画面

—緊急事態宣言が出ていたタイミングでしたよね。その他にはどんな使い方をされていましたか。

(安田さん) 新入社員研修のプログラムの中には、会社の制度説明といった講義型のものや、個人/グループで取り組むワーク型のものがありますが、そのどちらにもteamTaktを活用しました。

—ではまず一斉講義型での活用方法を教えてください。

(安田さん) 従来の集合型の研修では、講師が一方的に話す座学形式だと集中力が欠けてしまったり、一人一人の理解度を確認できないという課題がありました。そこで今回は、例えば30分の講義であれば、そのうち講師が話す時間を25分とし、最後の5分を内容理解確認のためのテストの時間に充てました。受講者には最後に確認テストを行うことを伝え、講義終了後にteamTaktでテストを配布します。そうすることで、集中力も保たれ、本人の理解も深まったと感じます。

—一般的に、オンラインでは集合型の研修よりもさらに集中を保つのが難しいという指摘もありますが、teamTaktを活用することでオンラインでも集中力を保つことができたのですね。理解度の確認テストがあることで聞いて終わりにならない点も良いですね。

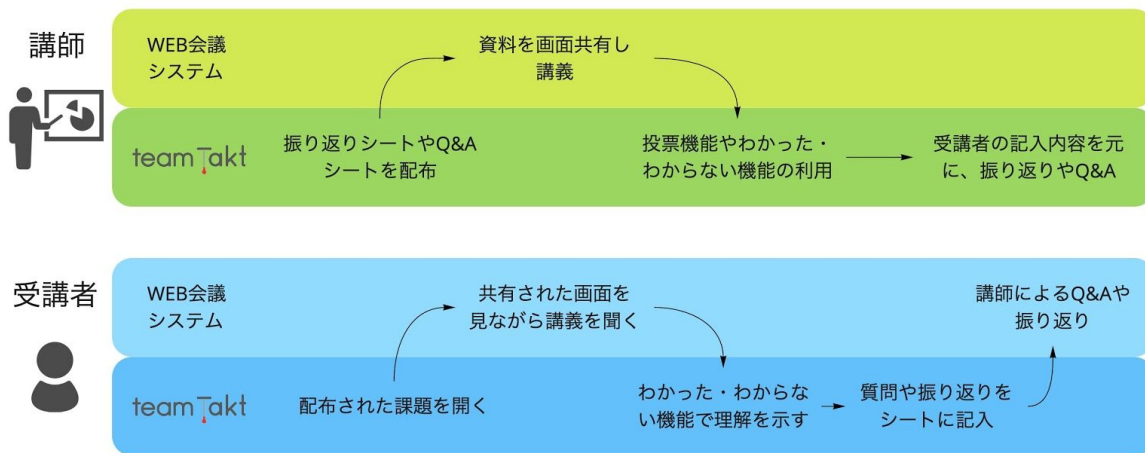


図2) teamTaktを使った座学形式の研修イメージ

(安田さん) そうですね。講演を聞くタイプの研修でも聞いて終わりにならないよう工夫しました。講演を聞いた後にWEB会議システム上でグループごとに分かれ、気づいたことや疑問に思ったことを話し合い、teamTakt上でグループとしての考えをまとめるようにしました。最後に全体のセッションに戻り、グループ内で出てきた質問を実際に講演者にぶつけるという流れで進めたのですが、このやり方で例年に比べて質疑の量も各段に増えたと感じました。

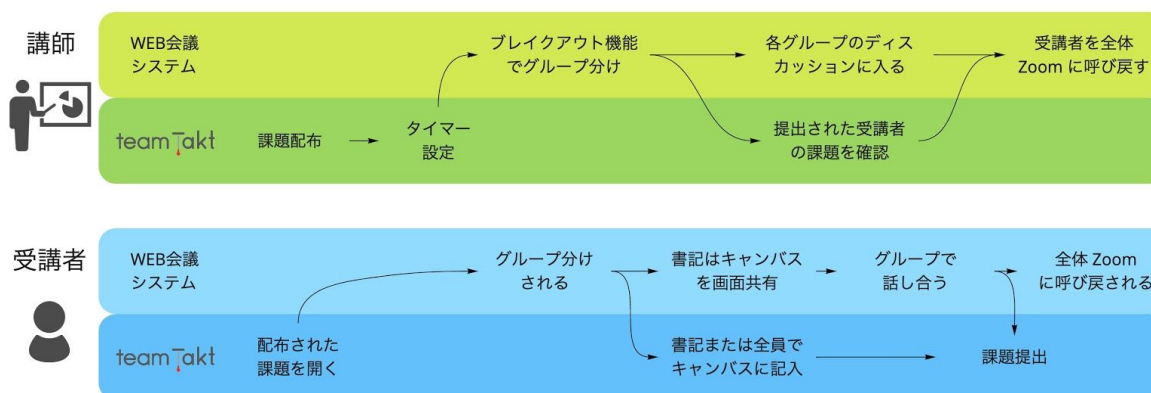


図3) teamTaktを使ったグループワークのイメージ

—そうなんですね。グループワークで何か気をつけた点はありますか。

(小林さん) teamTaktでは「共同編集モード」に設定することで複数人で一つのシートを編集することができるのですが、グループワークではその機能を活用しました。ただ、新入社員研修なので受講者同士は初対面です。誰のシートに記入すれば良いかわからなくなってしまうケースがあったため、代表者のシートがどれか特定しやすいように、一枚目に表紙をつけてもらうようにしました。そうすることで、講師側からも誰のシートをチェックすれば良いか一目瞭然でした。

アウトプットからの「学び合い」を促すツール

—teamTaktを使ってオンライン研修をされてみて、いかがでしたか。

(奥山さん) teamTaktの操作については、初日にチュートリアルをすることで皆すぐに慣れたようでした。実際のお客様を想定し、グループでソリューションを提案するというプロジェクト型の課題を2.5日間かけて行ったのですが、例年の集合型研修に劣らないアウトプットを出せたと思います。オンラインでもインタラクティブなグループワークを実現できると実感しました。受講者側も、オンラインでグループでのディスカッションを行いアウトプットを出せた点に満足していたようです。



図5) teamTakt上で作成されたグループワークの成果物

—毎日の振り返りにもteamTaktを活用されたそうですね。

(奥山さん) はい。研修の最後の30分は振り返りの時間とし、YWT（やったこと・わかったこと・次にやること）のフレームワークを使い、teamTakt上に毎日振り返りを書いてもらうようにしました。振り返りシートは、「共同閲覧モード」にしておくことで他の人の振り返りを閲覧できるように設定し、書き終わった後はお互いに「いいね」やコメントをしてもらいました。人事でも担当を割り振り、いいねやコメントをしながら毎日フィードバックも行いました。



図4) 振り返りシートに「いいね」やコメントが集まる

—他の人が感じたことや、学び、気づきを知ることができるということですね。

（安田さん）はい。お互いに閲覧し「いいね」やコメントし合うことが刺激になったようで、振り返りの記入量も日に日に増えていきましたし、書き方にも変化が見えました。「共同閲覧モード」を活用することでお互いに「学び合う」ということがかなり実現できたと思います。これまでも学び合いは意識していましたが、「学び合う」と口で言うのは簡単でも、それを促すツールはなかなかないと感じていました。学び合いを促進することができるのが、teamTaktの良い点の一つだと思います。

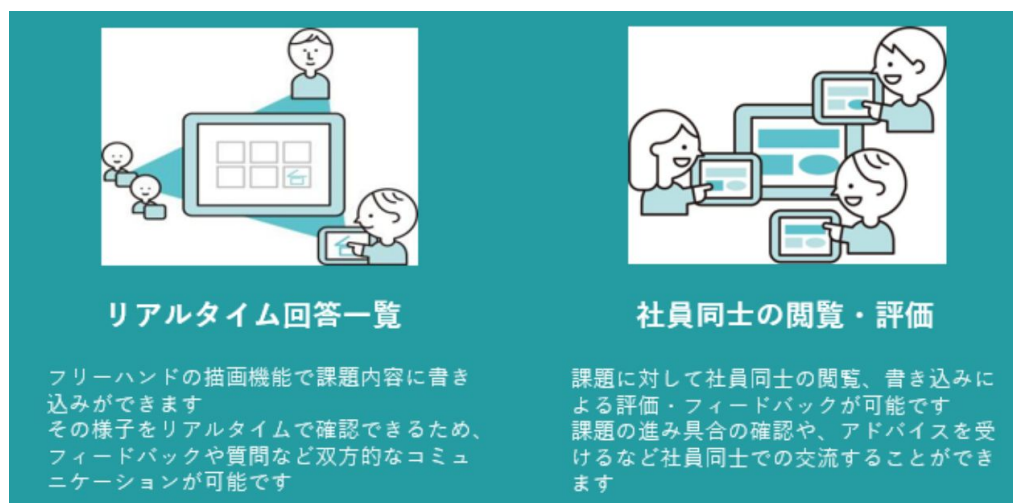


図6) teamTaktで促進される受講者同士の学び合い

—学び合いを促進するツールとして活用していただいたのですね。

（安田さん）研修の後半は、一週間の行動計画を立て、やると決めたこと、結果、振り返り、次のアクションという形式で振り返りを行っていました。今回の研修に参加した新入社員は、研修を終えて各部署に配属された後も、teamTaktを使った振り返りを継続しています。別の部門で働いていても、お互いに何をやっているかがわかると刺激になるのではないかと思います。お互いに学び合い、高め合う姿勢はこれからも大事にしていきたいですね。

行動計画と振り返り 日付：

私のゴール
ここに記載してください

やるべき決めた事
ここに記載してください

振り返り
ここに記載してください

結果
ここに記載してください

次のアクション
ここに記載してください

図7) 研修後半から配属後まで活用されている振り返りシート

研修だけで終わらない。継続的な学びのプラットフォームとしてのteamTakt

—今後、teamTaktをこのように活用していきたいなどの計画はありますか。

（奥山さん）一つは、行動計画と毎日の振り返りを続けているので、これを、9月と来年2月に予定されている全体での研修で振り返りたいと考えています。本人たちの1年後の振り返りの題材となるような、継続的な教育機会の提供と捉えています。研修だけでなく常に使うツールにしていきたいですね。

—配属後も拠り所となるものがあるのはとても良いですね。

（小林さん）弊社では全社の人事の他に、各組織にも育成担当がいます。各部署の育成担当にもteamTaktのアカウントを渡し、現場にも新入社員の様子を見せたり、上長やトレーナーがYWTなどのアウトプットを見られるようにしています。また、まだ浸透しきってはいないのですが、上長も自分のチーム以外の新入社員のアウトプットにコメントできるなど、みんなで新入社員を育成できる環境づくりをしていきたいと考えています。同期同士の学び合いに加えて、上長や他の先輩からの影響も受けながら成長を支援していきたいと思っています。

—分析にも関心を持っていらっしゃるとのことでしたね。

（奥山さん）はい。ワードクラウド機能は、受講者の使った単語が視覚的に確認でき、受講者全体の中で多く使われた単語が中心に大きく表示されるのでとても面白いと感じました。誰が「いいね」やコメントされていて、誰がしているのが見られるのもいいですね。継続して利用していくことでteamTakt上に1年間のログが残っていくので、ゆくゆくはそれを元にした分析も行っていきたいです。分析結果からその人の状況や思考のタイプに合わせたコンテンツの提供などにもつなげられると良いと考えています。