

インタビュー

# オンラインラーニングは新たなステップに

在宅勤務の広がりウェブを使った研修が注目されている。  
グローバル人事マネジメントなどで日本企業向けのコンサルティングや  
研修を手がけるブライアン・シャーマンさんに聞いた。

グラマシー エンゲージメント グループ株式会社  
代表取締役 **ブライアン・シャーマン**さん

## 双方向のやり取りが可能

——在宅勤務で、ウェブを活用した会議・打ち合わせが行われるようになり、研修もオンラインでという動きが広がっています。

Eラーニングには、いつでもどこでも受講生が自分のペースで学べるという利点があります。さらに、いま主流となりつつあるウェビナー（Webinar = Web + Seminar）では、Eラーニングとインタラクティブ・ウェビナー（双方向）を組み合わせることで、研修をより充実させることができます。

——Eラーニングは海外では早くから普及していました。

アメリカでは個人が自宅で受講するケースも多く、社員の自己研鑽<sup>けんさん</sup>に使われています。15分以内という短時間で行うマイクロラーニングなどもあって種類も豊富。音楽や映像も効果的に使われています。Eラーニング制作には常に改善が必要だと思っています。画質や音質は大丈夫か。照明不足で暗い画面になっていないか。講師の話し方や表情が単調になっていないか……。受講生に十分アピールできるよう、チェックすべきところはたくさんあります。実は、私も苦労しています。

——簡単ではないんですね。

教える側にとって、集合研修より企画の負荷

が増えることは確かです。日本の研修はどうしても質問しない一方通行の講義形式になってしまいがちです。集合研修の内容をそのままオンラインで教えられても、受講者はすぐに飽きてしまい集中力が落ちます。どうしたら集中してもらえるか。ウェビナーを活用し双方向にすれば、講師からもモニター画面を通して受講生の顔を見ることができます。20人でも30人でも大丈夫。一人ひとりの顔を見て、集中していない人がいれば名前を呼びかけたり、こちらから質問する。あるいは、受講生を小人数のチームに分けてブレイクアウトセッションを行うこともできます。もちろん休憩を入れてストレッチなどをする時間を設けることも欠かせません。

受講する側にとっては、設定や操作方法を知っておく必要があります。ただし、こういうことが苦手な人もいるかもしれません。

## 限られた時間で最大の効果

——オンライン研修に力を入れるようになったきっかけは？

数年前から2020年は東京五輪・パラリンピックで集合研修は難しくなると予測していました。そこで、昨年春ごろにEラーニング用の教材を作成し始めて、現在、研修を2つの実施方法で提供しています。1つは集合しないで完全Eラーニングで行う方法。もう1つはEラーニングと