

人の成長を通じて事業の持続的成長を実現する！ 通信教育活用方法のご案内



■社員教育ご担当の皆様へ■

企業にとって成長・発展の礎となるのは、自ら学び続ける社員の存在です。

こうした社員を育成するためには、学習に向けた“自己啓発”、ないし自発的な学びへ向かわせるための“他己啓発”(会社が学びを提供すること)が必要となります。

通信教育は、その自己啓発・他己啓発を支える有効なツールと言えますので是非ご活用ください。

通信教育を通じ、貴社の学び続ける社員の育成、持続的な事業成長に貢献できれば幸いです。

■こんな課題はありませんか？(課題別通信教育活用事例)■

課題	学習風土:自ら学ぶ「学習風土」を高めたい
通信教育活用事例	約7割の企業では、社員の自己啓発支援を行っています。 (厚生労働省「平成21年度能力開発基本調査」) その代表的支援内容が、社員に対する通信教育の紹介・情報提供と受講料援助です。 通信教育であれば、個人のニーズに合わせたコース選択・受講が可能で、この“自らサイクル”をまわすことが学ぶ風土の形成へとつながります。
課題	教育効果:限られた教育予算で高い教育効果を上げたい
通信教育活用事例	この課題に対する一つの解決策が「ブレンディング」です。 ブレンディングとは、特性の異なる教育手段を複数組み合わせることを言います。 例えば、営業力を強化する目的で、社員が北洋ビジネスクラブのセミナーに参加する場合、セミナーの派遣前(事前)またはセミナー終了後(事後)に営業系の通信教育を受講するというような組み合わせ教育です。 このようにセミナー・社内研修と通信教育を組み合わせる繰り返し学習が、知識・行動の定着化を強化し、既存の教育効果を更に高めます。
課題	階層別教育:課長、係長、中堅などの階層別教育を強化したい
通信教育活用事例	階層別教育のキーポイントは、各々の階層に求められる「役割意識の形成」と役割遂行のために必要となる「基本スキルの理解・習得」であると考えます。 そして、この教育タイミングとしてベストなのが、昇進・昇格時です。 何故なら対象者の学習意欲が一番高いのがこの時期だからです。 通信教育であれば、全国・全道場所を問わず、一貫した内容の階層別教育を対象者に展開することが可能です。
課題	若手の育成:新人の成長にバラツキがある、若手への技能伝承を進めたい
通信教育活用事例	若手育成で一番重要なのがOJT、しかし教える側のゆとりもなく、多くの企業でOJTが弱体化しているという実情があります。 そこで、弱体化したOJTを補完するツールとして通信教育を教育プログラムに組み込むことが考えられます。 具体的には、教える側の社員には「新人育成基本コース」を受講してもらい、教えられる側の若手には「技能系コース」を受講してもらう、というようなOJT対象の両輪でスキルアップをまわすやり方です。