

LMS を考え直す時ではないでしょうか？

LMS について 5 つの問題点を見てみましょう。

1. 貴社は、学習だけではなく、重要な連絡が伝わりにくいとされる、多くがデスクレスの労働力（小売業の従業員、工場労働者、倉庫の従業員）を抱えていますか？
2. 知識の成長、行動の変化、そして最終的に結果を出すための学習を提供する事が貴社にとって重要ですか？
3. 職場で重要なトレーニングを提供するために、長時間にわたり従業員が仕事を中断することは難しく不便で時間の無駄ではないですか？
4. 従業員が学習をこなし、インプット、業務にいかせることが、貴社にとって重要ですか？
5. 従業員が毎日、学習を楽しみながら、かつ自主的に参加することは重要ですか？

Axonify EKP

LMS

<p>学習だけではなく、重要な連絡が伝わりにくいとされる、大部分がデスクレスの労働力を抱えていますか？</p>	<p>全従業員と一瞬でつながります。</p> <p>従業員の頻度が高い利用により、Axonify は優れたコミュニケーションツールとなります。シニアリーダー、マネージャー、コーチは、会社の e メールアドレスを持っているかどうかに関係なく、すべての最前線の従業員に即座にメッセージを送信できます。全ての従業員は同じ情報を受け取ることができるため、正しい方向に進むことができます。</p>	<p>LMS は毎日使用しないため、コミュニケーションツールとしては不十分です。</p> <p>従業員は、年に 1 度のコンプライアンスや認定トレーニング等で強制的に LMS を使用することになります。特に企業の e メールアドレスや机を持たない従業員にとっては、頻度が少ない利用の LMS はコミュニケーションツールとして適していないことを意味します。</p>
<p>知識の成長、行動の変化、そして最終的に結果を出すための学習を提供する事が重要ですか？</p>	<p>進化した高解像度のリアルタイム測定</p> <p>学習者一人一人の複数の学習データポイントを毎日継続的にログに記録します。実行中の業務やビジネスに影響する知識、自信度、行動を評価します。</p>	<p>古い学校体制、静的測定</p> <p>テストのスコア、時間、完了のみを測定します。基本的な指標だけでなく、リアルタイムに従業員が何を知っていて、知らないかを学習リーダーは把握することができません。そのため業務上の行動やビジネスで結果を出すための学習プログラムを提供できません。</p>
<p>職場で重要なトレーニングを提供するために、長時間にわたり従業員が仕事を中断することは難しく不便で時間の無駄ではないですか？</p>	<p>調整された一口サイズの学習</p> <p>1 日 3~5 分の短時間トレーニングは、各従業員が忙しいスケジュール内に簡単に収まるように調整されています。</p> <p>実際、86%の学習者が Axonify を自動的に週に 2~3 回使用しています！</p>	<p>同じ長時間の学習コンテンツを全従業員に提供し、全てのコースをやり遂げ、得た知識を長期的に保ち、業務にいかすことができるように願います。</p> <p>このアプローチは現代の職場や時間的に困難な従業員にとって機能しません。</p>

Axonify EKP

LMS

<p>従業員が学習をこなし、インプット、業務にいかせることは、重要ですか？</p>	<p>優れた業務パフォーマンスを実現 知識のギャップと自信度を継続的に測定することで、忘却曲線に対応します。次に、知識と業務能力を構築し、維持するために、間隔を空けた繰り返しと質問、知っているかによって質問が替わることで、個々の従業員に関連する学習を自動的に提供します。</p>	<p>テストに合格できる従業員を生み出す 1回の学習イベントは、各従業員を同じように扱い、忘却曲線を克服するために必要な継続的な補強が欠けています。従業員はテストに合格はしますが、学習したことは時間が経つにつれ急速に減衰し、従業員の知識と業務能力を伸ばすことが困難です。</p>
<p>従業員が毎日、学習を楽しみながら、かつ自主的に参加することは重要ですか？</p>	<p>自主的に学習する従業員を生み出す 短期間で集中できる学習は、いつでも、どこでも学習できます。統合されたゲームメカニクスで、チーム間競争で交流を促進し、ポイントを貯めながら楽しく学習することができます。従業員はナレッジオンデマンドから瞬時に企業情報を得ることができます。</p>	<p>学習にうんざりする従業員を生み出す 後から付け足しだけのゲーム機能、長いモジュール、知識オンデマンド機能の欠如（古い時代のモバイル経験）によって従業員が自主的に学ぶ意欲が低下します。</p>