



データ リテラシー イニシアチブを開始する ための6段階のアプローチ

今日、組織は成功と利益を維持し、究極的には存在をし続けることを目的として、常に競争力を模索しています。私たちは、成功の中核にはデータがあると考えています。残念ながら、組織内の従業員の大多数は、データの可能性を真に引き出せる自信がありません。実際、当社の調査によると、自分が十分なデータリテラシーを備えていると考えるビジネス上の意思決定者は、4人のうち1人に過ぎません。経営幹部レベルでは、この数がほぼ3人のうち1人になります。重要なのは、このスキルギャップを埋め、データリテラシーをビジネスの中心に位置付けるためにどのような手順を取るべきかを組織が理解していないことです。

自分が十分なデータリテラシーを備えていると考えるビジネス上の意思決定者は、4人のうち1人に過ぎません

当社では、Qlik と提携し、組織内で部門の責任者がデータリテラシーイニシアチブを開始するための6段階から成るガイドを協力して作成しました。このガイドは、あらゆるレベルの個人がデータリテラシーイニシアチブを開始できるように、指導原理と実践を示すことを目的としています。

6 段階のフレームワーク

1.

計画のための強力なビジョンとアプローチ

アプローチの出発点は、データリテラシーの位置付けに関する組織のビジョンを明確化して合意することです。この作業で大きな部分を占めるのは、ビジョンに基づく戦略的計画の立案です。戦略的計画には、達成すべき目標、予算措置、プロジェクトリーダーを含めます。プロジェクトリーダーは、経営幹部レベルが務めるのが理想的です。

2.

適切なコミュニケーション計画

2つの中心的コミュニケーションが必要です。最初のコミュニケーションでは、組織全体に対して、データリテラシーに取り組む「理由」（データリテラシーとは何か、なぜ重要なのか）を説明します。

2番目のコミュニケーションでは、データリテラシープログラムのすべての参加者に対して、今後の予定を示し、どのタイミングで何を行う必要があるかを説明します。

3.

アセスメントプログラム

プログラムの各参加者に対し、現在のデータリテラシーレベルのアセスメントを実施します。

対象者は、www.TheDataLiteracyProject.org/assessment にアクセスして、無料のデータリテラシーアセスメントを受けます。アセスメントを受けたすべての参加者は、4つのデータペルソナのいずれかに分類されます。詳細は、次のページを参照してください。

4.

文化の定着

組織文化を変える必要はありません。むしろデータという言葉が第2の性質になるように既存の文化を発展させます。ここでの重要ポイントは、組織におけるデータリテラシーの文化がどのようなものかを示し、データリテラシーを備えた環境で業務を行うメリットを説明することです。

5.

個人のトレーニングと学習ロードマップの作成

このプロセスでは、アセスメントプロセスによって判定されたデータペルソナに基づいて、個人のニーズを明らかにします。また学習ロードマップを作成する必要があります。各ペルソナの個人をサポートするためのコンテンツについては、TheDataLiteracyProject.org Web サイトでデータリテラシープロジェクトの「学習 (learn)」セクションを参照してください。

6.

測定

データリテラシープログラムは、機能しているかどうかを継続的に評価する必要があります。同僚と共に時間を取ってメールによるアンケート調査や短いミーティングを行い、次の点についてまとめます。

- 議論や立場を表現するために、より多くのデータが使用されているか。
- データアプリの数は増加しているか。
- ユーザーがデータを活用して有用な質問を行い、より情報に基づく意思決定を行っているか。

継続的アプローチ

組織で6つの段階をすべて終了した後は、この6つの段階に照らして6～12か月ごとに再確認を行います。必要に応じて個々の段階を繰り返し、効果の有無を考慮して、必要に応じたアプローチを調整します。

4つのデータペルソナ：



最上位のペルソナ。コミュニケーション、リーダーシップ、メンタリングを学習してください。



データと統計に関する知識、リーダーシップ、データを使用したストーリーテリングの力を強化してください。



データの総合的な知識をまず身に付けましょう。データとは何か、データに対して質問する方法、適切な質問の仕方を学習してください。



データ懐疑主義者に重点的に働きかけて、データの重要性に対する理解と、データプロジェクトへの関与を促してください。