

「新入社員研修」終了後に大切なこと

— 「わかる」だけでなく「できる」ために —

「新入社員研修で徹底し、その場ではできるようになったはずなのに、しばらくしたら、また元に戻ってしまった・・・」と、研修内容の定着に不安を抱いていませんか。

最近の新入社員の強みとして「素直」「真面目」「理解力が高い」という声をよく聞きます。研修に対する取り組み姿勢も、まさにこの通りでしょう。ではなぜ、研修後の定着に結びつかないのでしょうか。

研修内容も含めて、様々な原因が考えられます。ただ、研修内容を定着させるために、考慮すべき重要な原因があります。

それは「研修内容を『丸暗記』しているから」です。丸暗記したことはいつしか忘れるものです。研修中に、マナーや自主性を学び（暗記し）、「わかる」状態になったとしても、継続して実践する「できる」にはなっていないのです。

では、なぜ「丸暗記」しようとするのでしょうか。大きな理由が3点考えられます。

1. 受験競争の中で、多くの学習内容を効率的に頭に詰め込むためには、正解を丸暗記することが必要だからです。例えば、数学の公式をその背景まで教えていたら、授業時間が足りません。とにかく、暗記することが優先されます。
2. ビジネスの厳しい世界を経験していない新入社員にとって、仕事現場の具体的なイメージを持ってません。そこで、これまでの少ない経験から似たようなパターンに無理やり当てはめて理解するしかないからです。つまり、真の理解をしないまま覚えるしかないのです。
3. 新入社員研修が“わかりやすい”からです。人事担当者（研修会社）は、経験のない新入社員に理解できるように、研修内容を極力「わかりやすく」しようとしています。しかし「わかりやすさ」は、自分で考える必要がなく、無条件に受け入れることになります。これも「丸暗記」に繋がるのです。

以上の1, 2は、私たちにはどうすることもできません。また、3の原因にしても、難しくして「何もわからない」のでは、困ります。

そこで、大切なことは「研修後のフォロー」です。

本来「わかる」と「できる」ことは、イコールになるべきでしょう。しかし、丸暗記のままでは「わかる」だけで終わってしまい、「できる」にはなりません。そこで「わかる」から「できる」までの橋渡しをすることがフォローの目的です。

「失敗学」で有名な畑村洋太郎氏は、真の理解とは「物事の要因（要素）の全体像を整理でき、それぞれの関係性（因果関係）がわかること」（要約）と言っています。たとえば、新入社員研修で学んだマナーであれば、その要素「何のため（自分だけでなく、周囲すべてにとって）」「なぜそうするのか」「さもないとどうなるのか」等を自分なりに考えて理解する（腹に落とし込む）ことです。それによって、応用も可能になります。

上記のマナー以外の研修内容についても、定着方法があります。弊社では、入社3か月、6か月、1年などのフォロー研修を実施しております。せっかく費用と労力をかけた新人採用です。早期戦力とするためには、そのフォロー教育が必要です。

興味・関心のある方は、まず下記から是非ご相談下さい。ご相談・仮提案は無料でさせていただきます。

> お問い合わせはこちら

