

新人教育が成功している会社は「教える人」を教育している

4月、新入社員を迎え、多くの企業で新人教育が行われています。しかし、毎年同じような悩みを耳にします。

「思うように成長しない」 「何度教えても同じミスを繰り返す」

「最近の若手は主体性がない」

もちろん、新入社員一人ひとりの個性や経験の違いもあります。しかし、本当に見直すべきなのは、新人本人だけなのではないでしょうか。

「仕事ができる人」と「教えるのが上手な人」は違う

多くの企業では、仕事ができる社員や、経験豊富な先輩が教育担当になります。もちろん、その人の知識や経験は非常に貴重です。しかし、**仕事ができることと、人に教えることは全く別の能力です**。自分では当たり前に行えることほど、相手に説明するのは難しいものだからです。

「見て覚えて。」 「何で分からないの？」 「前にも言ったよね。」

このような言葉が増えてしまう背景には、教える技術を学ぶ機会がほとんどなかったことがあります。

新人は「何を考えればよいか」が分からない

近年の新入社員は、決して意欲が低いわけではありません。一方で、失敗を避けたいという気持ちが強く、「どうすればいいですか。」「正解を教えてください。」と答えを求める傾向がよく見られます。だからこそ、教育担当者には、一方的に答えを教えるのではなく、

「どう思う？」 「なぜそう考えたの？」

と考える機会を与える関わり方が求められます。教え方一つで、新人の主体性は大きく変わるのです。

教える人が変われば、新人は変わる

新人教育は、新人だけが頑張れば成功するものではありません。教える側が、

- ・相手の理解度を確認する
- ・相手に合わせて伝え方を変える
- ・質問しやすい雰囲気をつくる
- ・失敗を成長の機会として受け止める

こうした関わりを意識することで、新人は安心して挑戦できるようになります。結果として、成長のスピードも定着率も大きく変わってきます。

教育担当者への投資が、会社の未来をつくる

新人研修に力を入れている企業は数多くあります。

しかし、本当に成果を上げている企業は、「新人教育」だけでなく、「新人を育てる人」の育成にも力を入れています。教育担当者の教え方が変われば、新人が変わります。新人が変われば、職場が変わります。そして、その積み重ねが、会社全体の成長につながっていくのです。新人教育の成果を高めたいとお考えであれば、一度、「教える側」の育成にも目を向けてみてはいかがでしょうか。

当社では、企業ごとの業種や課題、対象者に合わせたオーダーメイドの研修をご提案しております。ご興味のある方は下記リンク、またはQRコードよりぜひお問い合わせください。

> お問い合わせはこちら

