

教える人が一番育つ 効果的な新人研修とは

「心が変われば行動が、行動が変われば習慣が、
習慣が変われば人格が、人格が変われば運命が変わる」
知識の実践を唱える実用主義の大家、哲学者ウィリアム・ジェームスの言葉です。
これを企業の人材育成にあてはめると、研修は学ぶことが目的ではなく、
心を変え、行動を変えることが大切ということになるでしょう。

新入社員研修の目的は 順応と基本学習

「新入社員研修」には、二つの
目的があります。

一つは、「ビジネス社会へのオ
リエンテーション」、つまり、新
しい環境に順応させる説明期間と
いうことです。

もう一つは、「基本ビジネスの
学習」。これは、「企業は顧客に価
値を提供することで対価を受け取
る」「常に競争が存在し競争をし
ている」「仕事は指示・命令に始ま
り、報告に終わる（報・連・相は義
務）」など、社会人としての常識
を理解させるということ。

新入社員といつても、中身はま
だ学生。われわれには当たり前の
ことも、彼らには当たり前ではあ
りません。研修では、単に社会人
としての知識やスキルを伝達する
だけでなく、「社会人になるため
の教育をする」ことが必要です。

他人に教えることで 学習定着率は90%に

それでは、研修効果を高めるに

は、どうすればいいのでしょうか。
企業の人事担当者に話を聞くと、
頭を悩ませているのが、「新
人の受講態度が受身」だというこ
と。そこで取り入れてほしいのが、
「輪講」です。

「輪講」とは、一つのテキスト
を数人のグループで読み解いてい
く学習方法。順番に説明役を決め、
当番の人の説明に、それ以外のメ
ンバーが質問・感想などを入れて
いきます。

学習した内容を身に着ける方
法はさまざまですが、「輪講」は、
周りに説明するために、自分の中
で学習した内容を咀嚼し、質問や
感想に対するために、細部にまで
気を配る。能動的に取り組むので、
学習定着率が高まります。

この取り組みは、アメリカ国立
訓練研究所が発表した、学習定着
率の指標、「ラーニングピラミッ
ド」を基にしており、学習定着率
を「見える化」すると、講義を受
ける（5%）、資料や書籍を読む
（10%）、ビデオや音声などによる
学習（20%）、実演を見る（30%）、
他者と議論する（50%）、実践に
よる経験（75%）、他者に学んだ

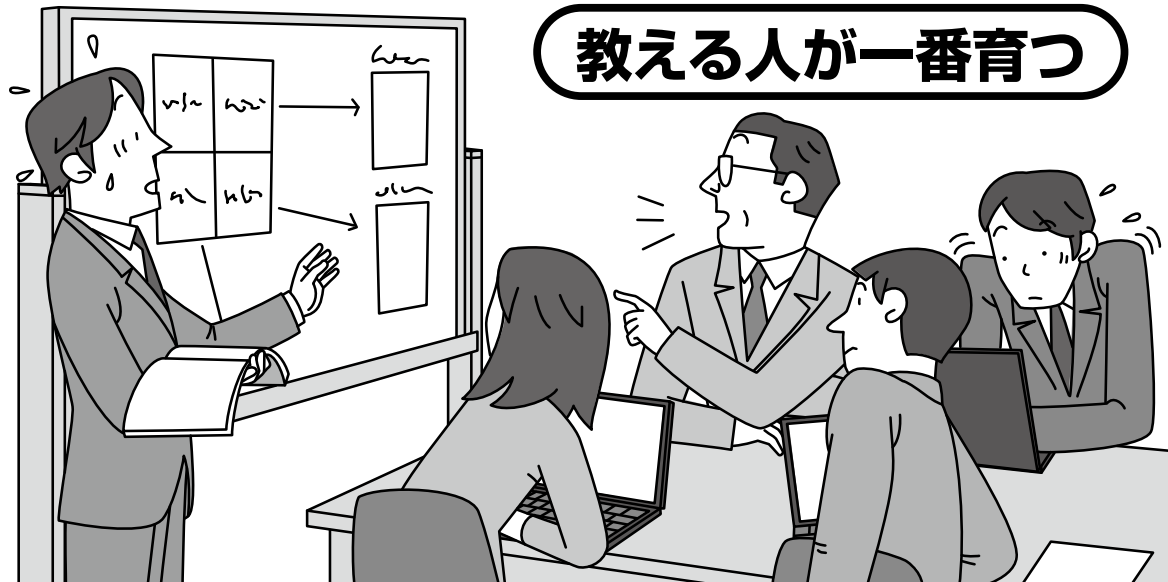
ことを教える（90%）となります。
数値を見てわかるとおり、ただ
見る、読むではなく、他者に働
きかけるなど、自発的、能動的に
取り組むほど、学習定着率が高く
なっており、もつとも効果が見込
めるのは、教えること。つまり、
「教える機会は、その人自身を育
てる」ことになるのです。

2〜3年自社員が研修講師 新人と若手を一緒に育てる

そして、「教える人が一番育つ」
を実践するのが、近年、新人研修
で取り入れられてきた、入社2〜
3年目の若手社員を研修講師に起
用する手法。

「ラーニングピラミッド」で、
新入社員の学習定着率を高める
だけでなく、研修を通して講師
となった社員のスキルも高めて
いく。若手社員が講師になるた
め、ぎこちないところは出てきま
す。しかし、普段はホールなど、
現場で勤務するスタッフが講師に
なり、今まで自分がかかわったこ
とがないテーマや、全社横断的な
調整に携わることで、仕事に対す

教える人が一番育つ



る視座が高まり、社内のコミュニケーションオンラインが増えるといった成果も見込めます。

人に何かを教えようとするれば、教える内容を深く理解していなければなりません。また、本格的に教えようと考えれば、資料が必要になるでしょう。実際に資料を作ってみると、頭では分かっていたつもりが、実は理解不十分だったことが次々と判明します。あるいは完璧だと思っていた論理展開が、節穴だらけという事実にも直面するはず。

ある程度の経験を積んだ若手社員にとっては、業務の棚卸しになり、仕事に対する取り組み方を深掘りするきっかけになるのです。

仕事に生かす それが研修の目的

研修の目的は、「教えること」ではありません。「学習者が学び、変化する」ため。さらには、「学ぶ」にとどまらず、当人が職場に戻ったとき、「仕事の現場で成果につながる行動をとれる」ことが、最終目的となります。

単に「教える」だけの研修では、そうした目的を達成することは難しく、効果的なプログラムにする

には、以下のことを意識することが重要です。

① 目的の理解

「なぜ研修で学ぶのか（目的）」「研修は自分の仕事にどう関連するのか（業務への関連）」など、目指すところが十分に意識できないと、安心して学ぶことはできません。研修前には、意義やメリットをきちんと明示し、研修中も繰り返し刷り込み、目的を理解させましょう。

② 受講生目線

研修内容は、受講生（研修参加者）の知識や経験に合わせたものにしなければなりません。どんな人物で、どのような環境で経験を積み重ねてきたのか、何を知り、何を知らないのか、何を知らなかったのかを、講師は知っておく必要があります。

③ Step upプログラムの実施

研修は飽きがこないよう、座学やグループワークを織り交ぜ、進歩するようにデザインします。また、「今、何をして、何を学んでいるのか」が分かるよう、説明する必要があります。

④ 振り返りの実施

学んだだけでは、行動にはつながりません。研修で、「どう考え、行動したのか」「仕事に応用する

にはどうすればよいか」など、振り返りが大切です。

⑤ ワークショップスタイルの導入

体験型講座とも呼ばれ、講師が一方的に話すのではなく、講師と参加者が話し合い、一緒に作業をするなど、共に学び合えるような活動を盛り込むことで、能動的なかわりが期待できます。

超売り手市場の中、貴重な新入社員を戦力化する大切な「新入社員研修」。これらを参考に、自社のプログラムを見直してみるのはいかがでしょうか。



昆野真也（こんの・しんや）
10店舗未満のパチンコホール専門の人材コンサルタント。これまで3000人超の正社員面接を実施。独自の「採用マーケティング理論」を武器に、キャリア採用・新卒採用・アルバイト採用など、数々の店舗支援を行っている。