

特集

「教育体系の構築方法③」・・・社員教育の悩みと教育体系構築の基本手順

現在、本誌では、「教育体系の構築方法」を特集しています。
前回までは、教育体系構築の必要性について説明してきました。
今回から、具体的な構築方法について解説します。

なお、本誌のバックナンバーは、以下のサイトでご覧になることができます。
<http://www.thanksmind.co.jp/newsletter.htm>

1. 社員教育の悩み（問題点）

前号、前々号で、説明した通り、社員教育は会社の存続、成長のために非常に重要です。
「そんなことは、言われなくても分かっている！」という声が聞こえてきそうですね。
読者の方でも、「いろいろやっているけれど今ひとつ」という方が多いのではと思います。

共通の
課題

厳しい時代の中で、生き残るためには「社員ひとりひとりのスキルアップ」が必要！
⇒社員教育は非常に重要な経営課題！

よく聞く
声

ところが・・・

- 毎年、いろいろな研修を行っているが、内容が単発的・散発的
⇒テーマによっては、「全く受講しない人」がいたり、「何度も受講する人」がいたりする
- 教育担当者の「思い」で研修を行うために、内容が特定領域に偏重しがち
⇒本来、教育すべきことが漏れてしまう
- 研修と会社の人事考課（能力評価、コンピテンシー）との整合性がとれていない
⇒研修を受講し、内容を修得することに対する「モチベーション」が上がらない
- 社員の中に「勉強＝会社の研修」という意識が強すぎる
⇒「自分で勉強する！」という自己啓発の意欲が弱くなっている

教育体系の構築の必要性！

・・・何のために、誰に対して、いつ、どこで、誰が、何を、どうやって教えるか？

前のページの「よく聞く声」は、私がこれまで、いろいろな会社の教育担当者の方と話をしている、聞いてきた「悩み」です。

上三つの悩みは、どれも「場当たりの研修」によって生じる問題点です。

研修を中心とした社員教育は「手段」であり、当然、上位概念として「何のために」という「目的」があるはずですが。

しかしながら、多くの会社で、そもそもの「目的」が曖昧のまま、「やること」ばかりを考えてしまいます。

そのようなことでは、内容が単発的・散発的なることは当然です。

私が、ある会社の管理職向けの研修を依頼された時の話です。

「どのようなテーマにしますか？」という私の質問に対して、その会社の教育担当者の返答は、「何でも良いのでお任せします」とのことでした。

背景としては、社長から「社員教育を充実させるように」という指示があり、それに基づき、研修をすることになったようです。

一応、こちらからテーマを提案して実施しましたが、正直言って、空しい気持ちになりました。

また、前号で説明した通り、本来スキルアップは、自分自身で努力すべきものであり、研修は、その補完的な位置づけのはずですが。

その本分を忘れてしまったら、いくら研修を受講しても、スキルアップには繋がりません。

「何のために、誰に対して、いつ、どこで、誰が、何を、どうやって教えるのか？」

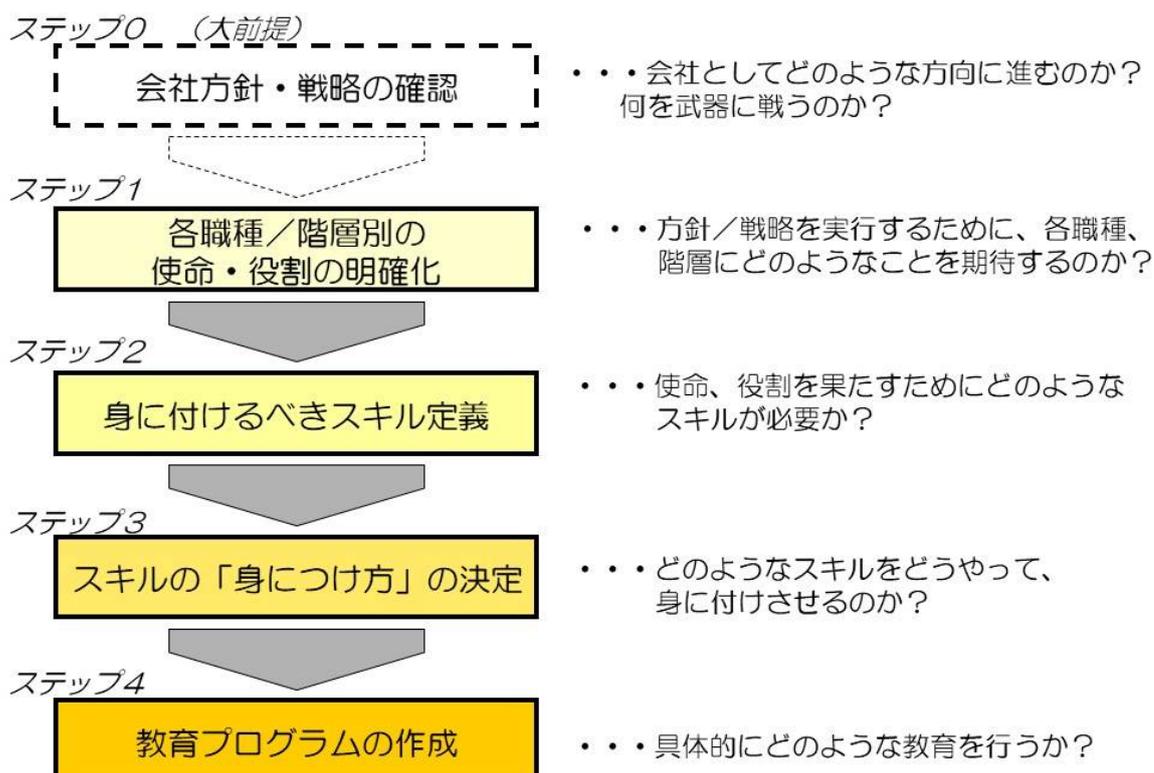
まずは、教育体系を構築して、計画的に実施することが必要です。

2. 教育体系構築の基本手順

ここからは、教育体系を構築する際の基本的な手順について解説します。

<教育体系構築の基本手順>

基本的な考え方 = 「逆算志向」



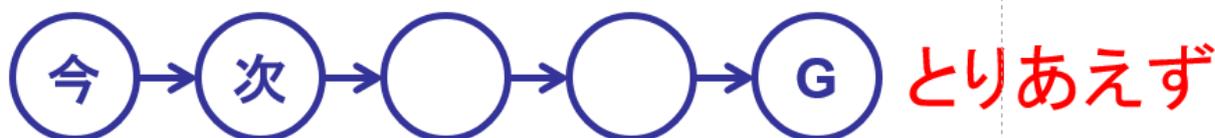
教育体系を構築する際の、基本的な手順は、前のページの図の通りです。各ステップについての詳細は解説は次回以降にまわすとして、今回は、まずは「基本的考え方」確認します。

基本的考え方は、ズバリ「**逆算思考**」です。

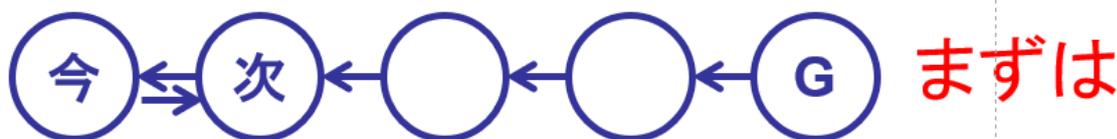
逆算思考については、本誌で何度か説明してきましたが、再度、オサライをしましょう。

仕事の進め方には、二つの方法があります。

一つ目の方法は、今の状態から、ひとつ先のことを考えて実行し、そこまで行ったら、またひとつ先のことを考えて、最後にゴールにたどり着くという方法です。



二つ目の方法は、次に何をするかを考える前に、ゴールをイメージすることを先に行います。そして、「ゴールの一つ手前は××」「そのひとつ手前は、××」と**逆算**して考えて行き、今の状態から次に行くことを決めていきます。



さて、どちらが効率的にゴールまでたどり着くことができるでしょうか？それは、圧倒的に後者です。

私は、ひとり暮らしをしている時に、たまに自分で料理を作っていました。空腹の時に買い物に行くと、ロクなことはありません。

「あれも買おう」「これも買おう」・・・

どうしても買い過ぎます。

そして、結局、空腹を我慢できずに、総菜まで買う始末。

結局、買って来た食材は、その日に使われることはありません。

翌週、また暇になります。

「そう言えば、夕方、彼女が来るんだっけ。 だったら何か作っておいてあげるか・・・」そんな気になって、家にある料理が載っている本を読んで、作るものを決めます。

しかし、その料理を作るには、やはり食材が足りません。

「先週、あんなに沢山買ったのに・・・」

そう思いながら、再度、スーパーに向かいます。

まさに、時間の無駄遣いです。

そして、もっと無駄にしたのが「お金」です。

カビが生えたり、賞味期限が切れてしまったり・・・

せっかく買った食材を、どれだけ廃棄したか！

もったいないことをしていました。

どうして、そんなことになってしまったのか？
お腹が空いている状態で買い物に行って、その後何を作るか考え、料理して食べる。
まさに、私の食事の作り方が、上述の「一つ目方法」だからです。

50代以上の方は憶えていると思いますが、昭和の時代に、「料理の鉄人」という大人気のTV番組がありました。

料理人の対決番組で、例えば、「トウモロコシ」という特定食材のお題が出されて、1時間の中で、その食材を使った料理を何品か作ります。

そして、その出来栄を競うのですが、なぜ、彼らは、短時間で、あれだけの料理を作ることができるのでしょうか？

料理の技術が高いのももちろんですが、やはりポイントは考え方です。

彼らがまず行うことは、司会者の「お題」に基づき、どのような料理を作るかをイメージすることです。

「このような料理を、これだけ作ろう！」

そこからスタートします。

そして、その次は、段取りのイメージ。

食材として、何を持ってくるか？

アシスタントに、どの部分を任せるか？

明確にしてから、作業に入ります。

まさに、「二つ目の方法」である「逆算思考」です。

さて、皆さんは、どちらの方法で仕事を進めていますか？

実は、普段使っている「口癖」でわかります。

場あたりの人の口癖 : 「とりあえず・・・」
ゴールをイメージしている人の口癖 : 「まずは・・・」

「とりあえずビール！」

オーダーを決める前に、居酒屋で言いますよね。

しかし、後でコース料理が出ることが分かっていたら、言い方は自然と変わると思いますよ。

「ワインの前に、まずはビール」と。

さて、社員教育に話を戻しましょう。

もうお分かりだと思いますが、社員教育が上手くいっていない会社は、ほとんどが場当たりのな「**とりあえず研修**」なのです。

これは、まさに、最終的に作る料理を決めずに、買い物に行くことと同じこと。

当然、無駄な時間や、無駄お金かかってしまいます。

まず、やるべきことは、最終的な料理を決めること。

社員教育で言えば、社員に対して、どのようなことをしてもらいたいのか。

そこを明確にすることなのです。

<次号につづく>