

どこの会社であっても、職員の能力アップのための教育は大変難しいものです。昔は「優れた先輩を見て真似ろ」でも良かったですが、今日では通用しません。多くみても20%ぐらいで、残り80%はこちらから積極的にトレーニングする必要があります。方法は色々あると思いますが、スポーツや趣味の初心者向けのやり方が参考になります。まず最初に**①仕事をやるための基礎力の確認**。次に**②基本となる型の訓練**。最後に**③応用（負荷）への挑戦**。これが自然の流れです。これを意識しないと無駄が多くなります。

①仕事をやるための基礎力の確認。スポーツで言えば筋力や基礎体力。最低必要とされる基礎知識や情報・常識。これが不足するならば、別メニューで強制的にやらせる。普通、少し欠けている程度ならば、次の②と並行してしばらくトレーニングさせる。

②基本となる型の訓練。通常行う仕事の手順・段取りの習得。一々考えなくても無意識で出来るぐらい反復し徹底させること。時間、品質も一定レベルが維持できるよう訓練させる

③応用（負荷）への挑戦。②の段階の途中から並行して行う。実践を通じて、少し難しいこと、初めてのこと、課題に挑戦させる。そうすると最初は③だったものが②のレベルに変わり、新たな③に挑戦するというサイクルになることが望ましい。③ばかりだと苦しいし、②が多いとマンネリ化し成長か伸びなやむ。これは、中級者にも当てはまる。大半の仕事は過去と同様の仕事、あるいは自分だけの判断で出来るものだが、一定割合は新しい仕事あるいは上司と相談が必要な仕事で無ければ楽しめないし成長もない。

また、指導する側の気をつける点としては、

①ほったらかしにしない。または、干渉し過ぎない。 出来が良いからと安心して任せっきりにしてはいけません。逆に出来が悪いから叱ってばかりだと萎縮し、答えをすぐに与えると自分で考えなくなります。温かく見守りながら、適切な支援が必要です。

②負担が適切か確認する 応用レベルでは、簡単に出来ることばかりに挑戦させても力は伸びません。しかし、難しすぎるものへの挑戦は、大きく力を伸ばす可能性は否定しませんが、初心者には失敗の挫折感を味合わせるマイナスも多いので、段階を踏ませることです。

③モチベーションを確認する やったことの無い難しものに挑戦することは、心理的負担が多くなり、疲労も高まるもの。納得できていないのに、レベルの高いことに挑戦させるのは好ましくない。反対に自分から自主的に取り組んだ失敗は学びが多いものとなります。

以上のことは、あくまでも一般論です。それぞれ個性が違いますので工夫してみてください。また、冒頭の20%（本当は5%とも言われます）や幹部候補などは、遠慮せず鍛えた方が良いかも知れません。