

研修効果が持続しない…

皆様の会社では、研修効果が持続しているでしょうか。現実には、そうでない場合があるようです。当然、それは避けなければなりません。

研修効果を決める要因は以下の4点です。

研修効果4大要因	
①担当講師	講師に知識・経験・人格・研修運営力等があるか
②研修内容	一般論ではなく、業界や自社の状況にあっているか
③開催方法	日程・人数・会場・手法（リモート、集合）等が適切か
④ご参加者	ご参加者の意欲等が高いか

上記の中で、今回は『④ご参加者』を取り上げたいと思います。

研修効果を持続させるため、ご参加者に重要なことは何でしょうか。それは実は“気づき力”なのです。単に研修内容を頭で理解するだけでは、現場実践には必ずしもつながりません。

重要なのは、研修内容を理解し、そこから何に“気づく”かなのです。大きな気づきがあれば、まさに「ハッとした!」「なるほどと思った」という状況となり、強く印象に残ります。それが継続的現場実践につながるのです。なお、以下は、弊社研修での気づき例です。

気づき例
小さな声、浅い礼、乱れた身だしなみが積み重なって、今の業績になっている
この会社が好きで入ったのに、愛着にまで至っていないから、反対をはね返せない
CSには三つの力（『観察力⇒判断力⇒対応力』）が必要と感じた
外部環境に恵まれていると気づいた 謙虚さ忘れずに行動すること大事

しかし、この気づき力には個人差が、かなりあります。気づき力のある人と、そうでない人は何が違うのでしょうか。

	気づき力の乏しい人	気づき力のある人
①	漫然と受講している	真剣に受講している
②	斜に構えている	素直に受け止めている
③	研修内容を字面だけ理解している	研修内容を、自分の現場にリンクさせ理解している（考えながら受講）

実は①②は、ご参加者の問題ではありません。担当講師の力量の問題です。開講直後、参加者に真剣さや素直さがあっても、講師の運営力が乏しければ、左側になってしまうでしょう。反対に、最初は左側の人であっても、講師の運営力次第で右側に変わります。

しかし、③は、講師の力量だけでは難しい面があります。もちろん講師は事例で、現場にリンクさせるようにするでしょう。それでも限界はあります（ご参加者一人一人を熟知していれば別ですが）。

したがって、弊社研修では、気づきを重要視して欲しいことを最初に告げます。また、一日終わる毎に、全員に気づきを発表してもらいます。この気づき発表は、他メンバーが非常に参考になることが多々あり、さらに研修効果を高めます。

弊社の各研修では、研修効果4大要因を満たし、かつ多くの気づきを得てもらう運営をしています。研修効果に疑問を感じている方は、是非、ご連絡を下さい。

> お問い合わせはこちら

