

入社3か月の新人が伸び悩む3つの理由と指導ポイント

新人の教育モデル

ジェイックでは、以下のような3つの考え方を大切にして、新人の教育プログラムを考えています。

1. 「考え方」の教育



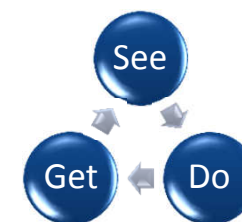
新人が「継続的」にパフォーマンス、成長していくためには、スキル・ノウハウの形だけでなく、それを支える「考え方」の土台を強化していく必要があります。

2. 「心のコップ」を上に向ける



人は「正しい行動」だけ教えても納得しません。新人の場合、組織に貢献していないことを「自覚」させ、投資してくれていることの「感謝」、「貢献」していこうという想いを自覚させた上で（心のコップが上向き）、「行動」を教えることで、深い納得が得られます。

3. See-Do-Getサイクル



人は「自分の常識（メガネ）」で物事を見て考え（See）、その考えに基づいて行動して（Do）、行動に見合った結果を得ます（Get）。これがSee-Do-Getサイクルという考え方です。人の成長についても、この考え方を当てはめることができます。

新人が伸び悩む3つの理由と指導ポイント

上記のSee-Do-Getサイクルに当てはめると、「新人が伸び悩んでいる」原因は以下の3つに分類できます。

理由	1. 自己基準が低い (Seeの課題)	2. 凡事をおろそかにする (Doの課題)	3. フィードバックが機能していない (Getの課題)
起きていること	「これぐらいで大丈夫だろう」、「こんなものだろう」という悪い慣れや甘え。社会や会社で求められる基準を理解しておらず、本人としては「出来ている」「合格基準」のつもりになっている	やらないといけないことは分かっているが、決めたことを守れず、妥協してしまっている。コツコツと地道な努力が出来ていない	上司がフィードバックをしていない。上司のフィードバック方法に問題がある。または、上司との関係性に問題があり、結果として、フィードバックが機能していない
指導のポイント	求める基準を明確にして、理解させる。また、基準に達していない時にはしっかり指摘する（場合によっては叱る）。なお、基準が社内（他の社員）に浸透して、実践されていることも重要です。また、基準に達した時には承認してあげることで成功体験となり、好ましい行動が強化されます	明確な行動目標を決めて、継続させましょう。ここでいう行動目標はプロセス数値ではなく、行う「行動」の目標です。決める上では、 1: 自ら決めさせる 2: ○と×が明確に判断できる表現にする 3: 実行できる目標にする（成功体験を積みせる） を大切にすると、成功しやすいでしょう。	フィードバックしていない場合には、「See」の課題と同じくフィードバックを行うだけです。上司のフィードバック方法、関係性に問題がある場合には、上司のトレーニングが必要です。 ※フィードバック方法は「ゆとり世代の育成ポイント」、関係性は「尊敬する上司が3人いれば、退職リスクが激減します」の資料をご参照ください