

第137回教育研究会 失敗しないOJTのすすめ方

講師：一般社団法人 人財開発支援協会 代表理事 経営教育コンサルタント 雨宮利春氏



OJTとは

日常の仕事を通して、上司・先輩が部下・後輩・新任者に対し仕事に必要な知識・技能・態度を重点的・計画的に指導育成すること。メリットは①仕事の目標や本人の関心に直結させて行える。②マンツーマンによるきめ細かい指導ができる。③いつでも実施できる。④その効果を見極められる。⑤継続して実施できる。⑥最も経費がかからない。

OJT目標の設定

まずは育成ポイントを発見する。基準は育成ポイント＝期待されるレベルー現在の能力レベル。

目標は①教えられる内容に興味を持たせる。②教えられる内容に価値を感じさせる。③主体性や参画感をもたせる等、本人の動機づけにする。本人との話し合い、目標の擦り合わせが必要になる。

基本的指導ステップ

STEP 1「話してきかせる」(説明)

まずは全体像から、その後細部を説明する。重要点は繰り返し、理解状況を確認しつつ説明する。

STEP 2「手本を示す」(模範)

全体を理解させるため要点を強調しつつ一通りやってみせる。基本に応じた正しい模範を示す。

STEP 3「やらせる」(実践)

主体性を尊重しやらせてみる。状況を観察し手を差し伸べる時機を計る。状況を見て助言を行う。

STEP 4「成果を話し合う」(助言)

助言は行動の直後に行うのが効果的。良い点、改善点とともに、具体的な助言をすることが効果的。良い点は誉めて自信をつけさせる。

その他、意欲を引き出す「傾聴」「質問」「説得」のスキルまで指導をいただいた。(文責事務局)