

【部下・後輩を初めて持つ方・教え方を整理したい方対象】

# OJTトレーナー研修

～効果的な「教え方」のコツをつかむ～

株式会社人財ストレスラボ

<http://retention-lab.jp/>

# ■「OJTトレーナー研修」プログラム案

- 講師自己紹介/ガイダンス（全体像の説明）/アイスブレイク（自己紹介と参加目的）
- 「教える」ことの目的と、自分にとっての意味づけ（ディスカッション&ワーク）
  - ・ OJTの目的は何か？
  - ・ 後輩を教えることは、自分にとってどんなメリットがあるか？
- ①信頼関係を生み出す
  - ・ 相手を受け入れるために
  - ・ 心理テストを活用したコミュニケーションのタイプ論
  - ・ 人それぞれ異なる学び方のクセ
- ②教えるゴールを明確にする（ディスカッション&ワーク）
  - ・ 育成目標の作成と共有
- ③業務の指示出しと、課題把握（ディスカッション&ワーク）
  - ・ 仕事の全体象を見せる（業務整理シートの作成と共有）
  - ・ 効果的な質問とは？
- ④プロセスを踏まえ、やらせる
  - ・ 仕事の進め方のステップを考える
  - ・ 「わかる」と「できる」の違い
- ⑤振り返らせ、学びを得るよう支援をする
  - ・ 評価とフィードバック
  - ・ 「怒る」と「叱る」の違い
  - ・ 自己有能感を与える
- ケーススタディ
  - ・ 様々なタイプの対応策を考える
- まとめ

**※時間全体の7割以上は、ディスカッションとワークに費やします。  
またグループ変えを頻繁に実施し、多くの方との対話を意図的に  
創りだすことで対話からの学びをより多く引き出します。**

## ①研修の目的

OJTの目的は、後輩を「自分の意思で動き、学び、成長していく人材」に育成すること。そのための効果的な教え方のコツをつかむことを目的とした研修です。

OJTの目的は、後輩を「自分の意志で動き、学び、成長していく人材」にすることです。  
(「自分に服従せよ！言う通りにやれ！」とは異なりますし、「甘やかすこと」とも異なります。)

人の成長要因の7割は「経験」から得た学びからです。(Macall,1988)。つまり「現場で様々な経験をつみ、その経験から様々なことを“**学びとる力**”の高い人材」がより大きく成長していけるということです。

そして**上司・先輩の「教え方」**は、**部下・後輩の「学びとる力」**を伸ばすための**促進剤**として非常に大きな影響を及ぼします。だからこそ、「教える」際は、部下・後輩から信頼を得て、彼ら・彼女らが自律的に有能感をもって行動していけるように支援するスタンスとスキルが必要です。そのためには「教える側」が、「**3つの軸**」を持つことが必要だと私たちは考えています。

1. 部下を「教える」ことに対する自分(OJTトレーナー自身)にとっての意味付け  
「会社にやらされている役目」ではなく、「自分自身にとっての意味あるもの」という内面的な意味付け。

2. 育成目標の明確化  
部下・後輩の育成目標と、その向かうプロセスの整理。

3. スキルの体系化と実践  
コミュニケーションスキルを中心とした、部下の学びと成長を促す効果的なコミュニケーション術の習得。

この研修は、上記3点を核とし、効果的な「教え方」のコツをつかむことを目的としています。

「教える」を5つのプロセスに分け、プロセス毎にポイントを学ぶ構成です。

### ①信頼関係を構築する

部下・後輩との間に信頼関係を構築するために、一方的に自分のやり方や価値観を押し付けることなく、相手を理解し、受け入れる姿勢を創る。

【研修でのキーワード】タイプ論、受容するコミュニケーション 事前準備

### ②教えるゴールを明確にする

「学ばせたい到達目標は、どこなのか？」を明確にする。

【研修でのキーワード】 育成目標の作成

### ③業務の指示出しと、課題把握

「適切な指示」を出し、それを実行する上で、今、何が課題なのか？を質問し、把握する。

【研修でのキーワード】業務マップ、全体象を掴ませる伝え方、効果的な質問

### ④プロセスを踏まえて教え、やらせてみる

例えばゼロから仕事を教える時は、説明し、やってみせ、体験させ、その業務の意味づけを理解させるといったプロセスを踏む。とりあえず・・・の「やっつけ指示」ではなく、プロセスを考え、部下のレベルに合わせた教え方とサポートを「意図して」行う。

【研修でのキーワード】「わかる」と「できる」の違い、腹落ちさせるステップ

### ⑤振り返らせ、「学び」を得るよう支援をする。

一つの業務が終われば、それを振り返らせ、フィードバックを与え、この経験を、次以降に活かす「学び」に変える支援をする。

【研修でのキーワード】フィードバック、自己有能感、「怒る」と「叱る」の違い

## ②対象と形式等

### 《対象者》

OJTのトレーナーになる方向け

【活用法】・OJT研修 ・若手階層別研修 ・新入社員受け入れ研修 等

### 《参加人数と形式》

- ・1クラス最大で30名以下が望ましい。(最低施行人数は8名程度)
- ・ワークショップ形式で実施

### 《実施時間》

- ・7時間程度 (状況に合わせて時間の増減、内容アレンジ等も可能)

### 《その他》

- ・様々なメンバーとの対話が中心の研修です。他部署メンバーとの社内ネットワークづくりにも有効です。
- ・また、相互啓発(他者からの刺激を受けあう)によるモチベーションUPも目的としています。

【お問い合わせ】

若手人材に達成力と共感力を。  
ストレスに負けない強さも。

RETENTION-LAB

リテンション・ラボ

株式会社人財ストレスラボ

<http://retention-lab.jp/>

〒103-0016 東京都千代田区神田須田町1-3 NAビル2F  
E-mail: [info@retention-lab.jp](mailto:info@retention-lab.jp) 電話: 03-6206-9217