

効果的なOJTを実施するための  
指導法

コース番号：078-054

2025年

開催日時：**2月14日(金)** 募集締切：**2月7日(金)**  
**9:30~16:30** (6時間)

開催場所：ポリテクセンター山梨

定員：**16名程度** (先着順)推奨者：**中高年齢層** ※ このコースは原則として45歳以上の方が対象ですが、それ以外の方も受講できます。

受講料

**3,300円** (税込)

## コースの狙い

後輩従業員へのノウハウの継承を目指して、中堅・ベテラン従業員がもつ経験や技能をOJTを通じて後輩従業員に伝達するための知識と技能を習得します。

## 主な訓練内容

## ◎ 人材育成のプロセス

## (1) 研修の背景と狙いの共有

- 外部環境、内部環境の変化からOJT、人材育成の目的や方向性を共有する。
- 管理職に求められる俯瞰する視点や、やり方 (Doing) と同時にあり方 (Being) の重要性を学ぶ。
- 自部署でOJTが進まない阻害要因を自ら明らかにする。

【ワーク&amp;ディスカッション】OJTの阻害要因

## (2) OJTのための知識と心構え 【ワーク】

- ピグマリオン効果などOJTに欠かせない知識やスキルを解説。
- 準備⇒説明⇒実行⇒実践の4つのステップについての説明と、「できていないのは教える側の責任」という原則の解説。
- 5W2Hを共有する必要性について。

## ◎ 効果的なOJTの進め方とポイント

## (1) 任せ方と動機づけ

- 仕事を任せる上司・部下の失敗事例をもとに、伝え方のどこが間違っているのか、ワークとディスカッションで検討。
- 気持ちが伝わりにくく感情的になりやすいSNS、メッセージャーによるコミュニケーションの特性を知り、効果的な活用法を共有。

【グループディスカッション】任せ方の失敗事例

## (2) 教えられる立場から考える 【ペアワーク】

- 自身の教えられた体験を振り返り、グループ・ディスカッションで時代にマッチした教え方を検討。

【ワーク&amp;ディスカッション】「いい教え方、悪い教え方」

- 中堅、ベテランは自身がいかにスムーズに作業をこなし、判断力があるのかを意識できていないことが多いことから今一度、何も知識、経験がない新人に教える難しさを振り返る。
- 上司は分かりやすい言葉、部下は理解度をお互いに伝えるコミュニケーションのポイントをペアワークを通して体験。

## ◎ 現場で活かせる実践的指導法

## (1) ティーチングとコーチング 【ロープレ】

- ティーチング (教える) とコーチング (引き出す) の違い、部下の成長に合わせて使い方を変えるSL理論について解説。
- コーチングの3要素、成功循環サイクルを通して、自己開示、フィードバックや信頼関係構築の重要性に気づかせ、ロープレを通して相手の言いたいことや気持ちを引き出すコミュニケーション、対話のロープレ演習。

## (2) 業務を分割する 【ワーク】

- 自身の業務の中から任せたい業務をプロセスに沿って分割、業務の難易度をそれぞれに設定することで任せたい業務を検討。

## (3) OJT計画を立てる 【ワーク】

- 任せたい業務をどの時期にどの部下に教えていくのか、部下の状況も考慮するなどのポイントを伝え、育成計画表を立てる。

## ◎ 訓練内容のココがポイント！

- 組織力を向上させるためのOJTを目指しワークや討議、ロープレを通じて実践的な「ティーチング」「コーチング」の技術を身に付けます。
- 業務を任せるための人間関係構築に向けたマインドセットを促すとともに、具体的な研修計画を立てるワークも行います。
- 上記のカリキュラム以外にも短い対話を多くし、講義中心ではなく受講生中心のアクティブラーニングとし参加意識を高めます。

## 実施機関&amp;講師

一般社団法人

中部産業連盟

主任コンサルタント **小久保 宏樹氏**

## 講師Profile

教育業界で培った営業、人事、経営企画の経験を活かし、組織開発コンサルタントとして活躍。人事制度構築、採用、教育プログラム開発など、幅広い分野で実績を有する。中堅・中小企業の成長を支援するため、組織診断、人材育成、経営戦略策定などを支援している。

お申し込みは  
裏面へ