



OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント④



新入社員が配属され、どのようにOJT教育していくべきか悩んでしまうことはありませんか？今回は、Z世代の特徴にも触れながら、OJT教育の基本や効果を高めるノウハウを全5回に渡ってお伝えします。本日は第4回目です。

関連記事はこちら・OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント①・OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント②・OJTとは～OJT教育の効果的な進め方や指導方法のポイント③

4.OJT教育の効果を高める手法①～フィードバックの重要性

OJT指導にあたっては、指導対象者の仕事全般（態度、取り組む姿勢、進め方、成果など）に対して日々「フィードバック」することが、知識・スキルを習得させるうえで最も効果的です。ここでは、OJT指導に欠かせないフィードバックについて詳しくみていきたいと思います。

（1）フィードバックはタイミングを逃さず、こまめに行う

初めて一人でやった仕事は、「これでよかったのだろうか」「もっと高いレベルを期待されていたのでは」と不安に思うものです。そうしたタイミングを逃さずに、良かった点や改善点を明確に伝えることで、成長につなげることができます。

（2）成功体験をもとにしたフィードバックは要注意

指導者に仕事上の成功体験があると、「自分ができたのだから、相手もできるはずだ」と思い込みがちです。しかし、過去の成功体験が、相手を取り巻く現在の環境でも通用するとは限りません。フィードバックの際に自身の成功体験を語るのは、十分な注意が必要です。

（3）フィードバックに必要な4つの要素

効果的なフィードバックに求められる要素として、以下の4つが挙げられます。

①【Can】できたこと相手の業務を振り返り、「よくできた点は何か」、「なぜよくできたのか」を振り返っていきます。

②【Keep】維持すること相手のパフォーマンスをさらに上げるために、これまでの仕事の進め方や成果について、「今後も続けた方がよい点は何か」を考えます。

③【Change】変えることフィードバックというと、できていない点をダメ出しするだけに止まるケースも見受けられます。しかし、それでは適切な指導とは言えません。できなかった点を踏まえた上で、「今後改善した方がよい点」について、今後どのように変えていくかを考える必要があります。

④【Try】挑戦すること①～③を踏まえ、相手が今後新たにチャレンジすべきことは何か、今後より成長するためにどのような業務に挑戦していくかを話し合います。

5.OJT教育の効果を高める手法②～上司・部下間の1対1面談の活用

前の章でも触れましたが、他の同僚や上司・先輩などにも、得意な業務や技能の指導については協力してもらおうなど、部署・チームを巻き込んで育成計画をコーディネートすることが、OJT担当者の役割です。特に、チーム全体で部下・後輩を育成するという観点において、チームのトップである管理職の積極的な関与が欠かせません。

(1) イマドキ世代とのコミュニケーションに向いている「1対1面談」

管理職が部下・後輩を育成するにあたり、「1対1面談」を実施している組織もあります。1対1面談は、「言われたこと以外はやらない」「根拠や仕事をする意味に納得しないと動かない」という傾向の新人・若手層と上司がじっくりと向き合い、お互いの考えをすり合わせるための場として有効です。また、「自分に関心を持ってほしいけど、飲みニケーションはイヤ。就業時間内でお願いしたい」といったイマドキ世代の気質に合わせたコミュニケーションにも向いています。

(2) 1対1面談の部下育成における意義

①部下のスキル・経験・強み・課題を整理して、キャリアサポートが行える日頃忙しくて指導の時間が取れない上司でも、月に1～2回、1回につき30分～1時間程度の面談を定期的実施し、部下とじっくり対話する時間をつくることで、日頃の不安の解消やキャリア支援にあたることができます。②部下のモチベーションを向上させる1対1面談を通して、上司はOJT担当者とは異なる視座から、気づきや学びを与えることができます。部下は自分の業務から気づきや学びを発見することで、次のアクションを自発的に考え、仕事に対する意欲を高めることができます。③部下のストレスケア働きやすいチームを作るためには、メンバー1人ひとりのコンディション（体調や人間関係の悩みなど）を確認し、ケアする必要があります。それには1対1面談が有効です。少ない時間でも定期的実施することで、「日頃から上司に見てもらっている」と部下自身が認識でき、気軽に話せる心理的安全性の高い関係を構築することができます。☑チーム目標の共有チームをまとめるには、1対1面談を通してチームの目標や方向性のすり合わせを行うことが不可欠です。定期的な場を設けるため、タイムリーに情報共有、軌道修正を図ることができます。