

無料説明会

OJT指導員向け
「指導員研修・ペア研修」

参加者用資料

2011年2月18日

株式会社ラーンウェル
代表取締役 関根雅泰

©Learn-well 2005-2011

1. イントロダクション 説明会の内容と進め方

13:30	1. イントロダクション（自己紹介） 2. OJTに関する学術知見 ・先行研究の問題点 ・「組織社会化」という領域 ・現場の声
休憩	3. 「指導員研修」 ・事前課題 ・研修内容 ・事後課題
15:30	4. 「ペア研修」 ・研修内容 ・一部体験 ・事例紹介
17:00	5. クロージング（質疑応答）
17:30	懇親会
19:30	終了



©Learn-well 2005-2011

2. OJTに関する学術知見

- ◆ 先行研究の問題点
- ◆ 「組織社会化」という領域
- ◆ 現場の声

現場の声

指導員の「不安」と「苦労」

⇒「業務との両立」「新人との接し方」

指導員の「工夫」

⇒「周囲の協力」「新人とのコミュニケーション」

3 「指導員研修」

- ◆事前課題
- ◆研修内容
- ◆事後課題

「指導員研修」内容

【対象】 指導員・チューター・OJTリーダー・職場相談員等

【目的】 指導員の不安を解消し、
新人指導に対して前向きな意欲の醸成を図る

【日程】 1日間 9時～18時

【目標】

- ・教え上手な指導員像をイメージでき、
教え下手な指導員を反面教師にできる
- ・周囲を巻き込む重要性和そのやり方を理解している
- ・不安が解消され、気持ちが前向きになっている

「指導員研修」スケジュール

時間	項目
9:00	1. イントロダクション（導入） ●研修概要の説明 ○事前課題共有
	2. 教え上手とは？ ○教え下手と教え上手
12:30	3. 教え上手のノウハウ① 相互理解 ●新人の声 ○傾聴と観察 ●「4つのタイプ」
13:30	4. 教え上手のノウハウ② 関係構築 ◎事例1「放置される新入社員」 ●ネットワーク型OJT ○「人脈マップ」の作成
	5. 教え上手のノウハウ③ 学習支援 ○「育成ゴール」の明確化 ◎事例2 「仕事をきちんと教えてほしい」 ●教え方の基本「4ステップ」 ①実演する ②説明する ③実行させる ④評価する ◎事例3「中山君を叱る」
18:00	6. クロージング（結び）○ふり返り

*○は参加者同士の話し合い ●は講師からの情報提供

©Learn-well 2005-2011

参加者の声（指導員研修）

「今回、初めてOJTを任されることになり、どのように指導すべきか不安が多かったのですが、研修に参加させて頂きとても前向きになりました。」

「不安に感じていたことの問題がクリアになった。」

「不安だった指導の基本が学べたので、新入社員と接することへの不安が解消できました。」

「実際どうしたら良いのかのロールプレイングもあったので、不安をぬぐうことができた。」

「不安な気持ちが楽になった。」

「漠然とした不安があったのですが、研修を受けて具体的な行動基準が見えてきました。」

「OJTをすることが嫌で仕方なかったのですが、なんとか頑張れそうです。ありがとうございました。」

「不安だったOJT任務に対して、楽しみをもって取り組みそうな気になれた。」

「早く新卒社員に会いたくなった。」

「OJTをするのが楽しみになった。もっと早くこの研修を受けたかった。」

©Learn-well 2005-2011

4.「ペア研修」

- ◆研修内容
- ◆一部体験
- ◆事例紹介

「ペア研修」内容

【対象】 指導員と新入社員 一クラスあたり 20ペア程（40名程）

【目的】 お互いの相互理解を深め、
現場でのOJTをよりスムーズに行えるようにする

【日程】 半日程度

時間	項目
13:00	1. イントロダクション（導入） ○グループ「新人:楽しい・大変」「指導員:苦勞・工夫」 ○お互いの立場で
	2. 相互理解 ○ペア「共通点探し」 ○ペア「インタビュータイム」
休憩	○ペア「SPTランプ」
	3. 今後に向けて ○ペア「育成プラン」の進捗と今後 ○ペア「お互いの約束」
17:00	4. クロージング（結び）

参加者の声（ペア研修）

【新入社員】

- ・仕事をすることでコミュニケーションや円滑な人間関係ほど重要なことはないと感じた。
- ・OJTの方とこれだけ長く話せる機会もあまりなかったのでもよかった。
- ・指導員の方は、私の成長についてすごく良く考えてくれていることが分かった。
- ・指導員との距離が近くなった
- ・1年後に求められている自分像を明確にすることで、日々の業務への目的意識をよりはっきり持つことができた。
- ・1年の業務の大枠が分かり、自らの目標を立てやすい
- ・もう一度やりたいと思います。
- ・直接会って話をしないと分からないことがあるのだなと感じた。仕事においても、メールでやりとりするだけでは伝わらないことも出てくると思う。直接会って会話をする機会を大切にしていきたい。
- ・今後浮上するであろう課題を先見できてためになった。

【OJT指導員】

- ・何よりもまず話し続けることが大切であるということ学んだ
- ・話を聞いていく中で、色々分かりあえていく楽しさを学んだ
- ・今まで新人さんと話すチャンスが少なかったので、本人の性格、人柄を知る上で、非常に有効であった。新人さんもずいぶんリラックスしてくれた。
- ・指導員研修も含め、指導員には必要な研修。
- ・育成プランを一度作ると、今後加筆修正することで課に新人が配属となった際の参考資料となるため、大変効果のある研修と感じました。
- ・オフィスを離れて相手の意見を聞くこと自体に意義があったと思う。
- ・今回の研修のように話を聞く場を、今後も適宜設けていこうと思った。
- ・新人の意外な側面を発見できた。
- ・今回の研修で聞いた話を、今後仕事の合間に雑談でも話せれば、継続した効果が得られそうだと感じた。
- ・新人さんのパーソナリティによって学習しやすい方法があることを学べた
- ・時間をとって色々話をすると、相手と分かりあえることができる（当たり前だが日頃なかなかできない）
- ・新人と指導員のコミュニケーションの場を提供してもらえこの研修は有意義であり、役立つと思います。今後も続けて頂きたい。
- ・やはり相手を知ろうという気持ちが一番大切であるということに改めて気付かされました。
- ・面倒な研修だと考えていたが、有意義だった。今後も必要な研修だと感じた。
- ・要望、思っていたことが聞けたので、新人の性格に合わせた指導がイメージできた。
- ・自分の指導法を新人に伝えることができたので、指導がやりやすくなったと思う。
- ・自分だけでなく新人の内面を知る良い機会となりました。

©Learn-well 2005-2011

5. クロージング（結び）

◆ 質疑応答

◆ ふり返り

©Learn-well 2005-2011