

OJTの3大目的（受講者目線）

1. 現場で必要な技術を覚え、一人前になる（満足感）
2. 上記を通じて、会社に出場所を作る（安心感）
3. 仕事における成功体験を積む（達成感）

■ OJTを成功させるための基本5カ条

1. 明確なゴールを決める！ゴール無きOJTは行き当たりばったりの育成になる！
2. ゴールを分解して計画をつくる！いくつかミニゴールを設定するのがポイント！
3. すべて一人でやろうとしない！周囲の支援を得ることが成長スピードを早める！
4. 上司への報連相は忘れずに！育成が自分のエゴにならないように注意する！
5. PDCAの“C”が育成のキモ！伸ばす/直すフィードバックを意識的に行う！

■ OJT実践5ステップ



ティーチング

教えることで、知識や
ノウハウを身に付けさせる

コーチング

質問することで、
相手の考えを引き出す

教える-教えられるという 上下の関係が強い	関係性	コーチと相手の間は、 対等な関係にすることが大事
教える側が喋る割合が多い	会話	相手が喋ることが多い
相手に基礎知識がない時に 有効	特徴	基礎知識がある場合に、 考えさせることに有効
基礎知識やノウハウを教える	答え	部下は答えを出せると信じ、 引き出すアプローチをする
マンネリ化すると、 モチベーションが下がりがち	モチベーション	自ら考えて実践することで、 モチベーションが高まりやすい

知識を教えるうえではティーチングが重要です。知識の使い方を自ら考え実践できるようにする、そして、やる気を引き出すうえではコーチングが有効です。状況に応じて使い分けましょう。