

OJT研修 – 「指示待ち」から「自ら動く」部下を育てる実践研修 –

対象	・管理職・課長・係長	ねらい	・なぜ部下が「指示待ち」になるのか、その原因を上司の関わり方から知る。 ・答えを教えずに考えさせる、具体的な教え方・問いかけ方を身につける。 ・目標管理と日々の振り返りで、部下の成長を確かめる仕組みをつくる。
ありがちな課題	・指示したことしかやらない、自分から動かない部下が多い ・OJTが指導者任せで、教え方も育つスピードもばらついている		

時間	項目	内容	講義	演習	概要
10:00	オリエンテーション	研修のねらいと内容	○		研修の目的や概要を共有
10:15	OJTの現状と課題を知る	人材育成・OJTの現状と問題点	○		中小企業白書などのデータから、「育成に充てる時間がない」「指導する人材が足りない」という現場の実態を確認する。その上で、自社のOJTの困りごとをグループで共有、発表。
		自社のOJTの困りごとを共有する	○	○	
11:00	「指示待ち部下」が生まれる原因を考える	良かれと思った指導が指示待ちを生む	○		答えを教える、細かく指示する、やる気を引き出そうとする。良かれと思った関わりが、かえって指示待ちを生む構造を解説。自分の関わり方を振り返り、グループで共有する。
		自分の関わり方を振り返る	○	○	
11:40	OJTの土台をつくる（目的の共有）	経営理念・会社目標と個人目標の連動	○		会社目標・部門目標・個人目標・行動規範の連動を学び、OJTの出発点が上司と部下の「共通目的」であることを理解する。担当する部下の目標を1行で書き出し、共有する。
		部下と「共通目的」をつくる	○	○	
12:30	昼食休憩	（13:30まで／60分）			
13:30	教え方の型を身につける	仕事を分解し、教える順番を決める	○		仕事を「分解」して教える順番を決める、上司側の準備の仕方を学ぶ。やってみせる→やらせてみる→確認する、の手順を確認し、自分の担当業務を実際に分解する個人ワークを行う。
		自分の担当業務を分解してみる	○	○	
14:20	答えを教えずに考えさせる	部下に考えさせる問いかけの型	○		「どう思うか」「なぜそうしたか」など、部下自身に仮説を立てさせる問いかけを学ぶ。上司役・部下役に分かれ、答えを言わずに考えさせるロールプレイを行う。
		ロールプレイ：答えを教えない面談	○	○	
15:20	成長を振り返り、伝える	振り返りの仕組み（日誌・面談）	○		業務日誌や朝夕のミーティング、中間面談を使った振り返りの仕組みを学ぶ。良い点（強み）と、強みを活かす改善点の両面を伝えるフィードバックを、事例を使って練習する。
		強みと改善点の伝え方	○	○	
16:20	事例紹介	OJTで人が育っている例を紹介	○		OJTによって人が育っている会社の取り組みを紹介する。それを元に、今回の研修で得た気づきや学びをグループで共有し、発表する。
		グループで本日の内容を振り返り・発表	○	○	
16:50	まとめ	明日からの取り組み		○	明日からの取組みを宣言して、研修後のアクションにつなげる。
17:00	（終了）				