

# OJTプロセス & 伝達設計

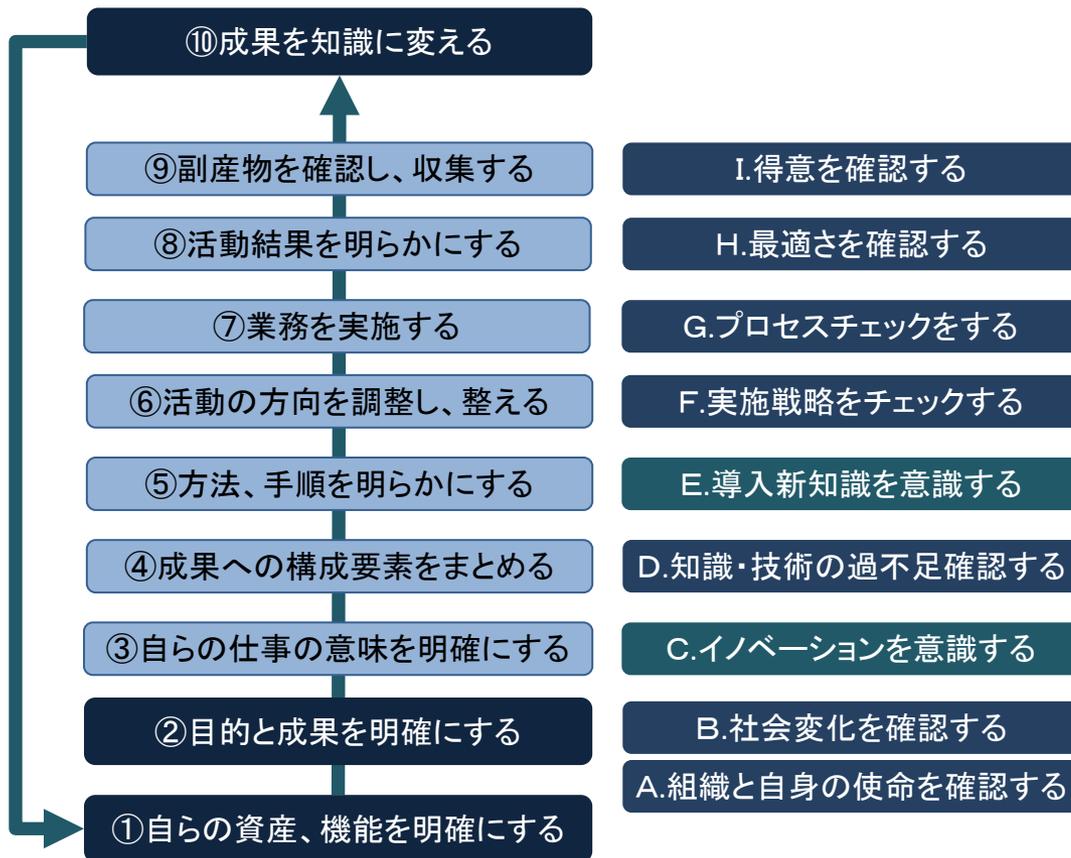
一つ一つの業務が教育と挑戦になっている。少しの工夫と、評価システムで成長を促せる。

人材育成の視点で業務を眺めると、①～⑩、A～Iの項目が考えられる。一つ一つの業務を始めるとき、行っているとき、終わったとき、意識をするだけでも、次の業務のあり様が変わってくる。意識し、注意をするだけで進歩が始まる。

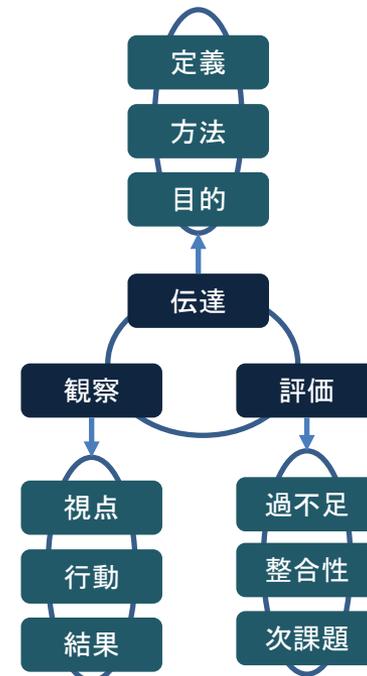
日常、組織として慣れている業務は、⑦だけを行う。Gの確認もないかもしれない。個人として初めて行う業務は、⑤～⑧を行うだろう。組織として初めて行おうとすると、②～⑧を行うかもしれない。一度、上手くできた業務は、次第に⑦だけになり、安心する。このときは、成長、発展、改善、進化すら起こらない。人材の成長もない。

如何なる業務も⑧～⑩は大切である。特に⑩を忘れてはならない。慣れている業務ですら、周りの環境、社会変化があるのだから、何かが変わっているはずである。⑨の副産物は必ずある。意識しなければ、折角の副産物も現れない。仕事を始める前に、育成担当者も含めて、①から確認する習慣をつけるようにする。

OJTでの育成では、①～⑩を組み込めるように検討してみよう。



A～Iは、確認し指摘する事柄である。熟練者は、F～Iを確認しているはずである。成長する者は、C～Eを実施している。上位職の者たちは、AとBを行っている。A～Iは、OJT評価軸の基準になる。



OJTを実施する側は、技術の流れを示す場合が多い。核になるのは、「伝達」「観察」「評価」の繰り返しになる。それぞれには、意味があり指摘内容を明確しておく必要がある。知識が含まれる場合は、使われる技術選択にも意味がある。上に挙げた要素はOJTの基本である。