OJT 教育のチェックポイント

チェック項目	ポイント
教育係が適切か?	 教育係の能力、性格、勤務態度、言動、肩書、実績、年齢、勤務年数、性別など、さまざまな角度で分析し、基準を満たした場合にのみ、教育係として任命する なるべく若手社員に近い年齢の同性社員が好ましい(入社5年前後、若手社員の年齢+5歳前後)。もしその世代の人材がいない場合は、教育者としての資質を持った人材を選び、教育係として育成すると良い・性格は明るく、教育係自身が仕事を楽しんでいる人材を選ぶ。成功体験や将来に夢を持っている人材だとベター 若手社員が「頑張れば追いつける」くらいと思えるくらい人材が最適であり、「当社きってのスーパー社員」や「カリスマ営業」を教育係にしないこと。教育係と大きなギャップがあると、若手社員が挫折感や無力感を感じ、逆にモチベーションが下がってしまう
OJT教育者への教育は 万全か?	・教育係を教育するための制度は整っているか、OJTの内容や教育方法 を毎年見直しているか、時代にマッチしているかなどを確認する ・中堅社員向けにOJT教育のための研修や勉強会を開いたり、優れた OJT教育者に対する表彰制度といった環境面を充実させると良い
若手社員を放置して いないか?	教育係が自分の仕事を優先して若手社員を放置すると、「この会社は自 分を必要としていない、育成する気がない」、あるいは忙しそうに仕事 をする教育係を自分の未来に投影し、「この会社にいても忙殺されるの み」と考える可能性が高い
指示通りの内容をやらせる だけのOJTになっていない か?	 上記とまったく逆で、1から10まで指示通りの仕事をさせるだけの OJTでは、若手社員の創造性や積極性を失わせる。人によっては、 「やりたいことができない」と考え、さっさと転職することもある
過去の経験をそのまま 教えてはいないか?	・教育係の資質が不十分だと、自分がやってきたことを100%伝えるだけのOJTになる。教わってきた内容をベースに、独自の改善案・時代の変化・会社の現状などを上乗せした内容を伝えていかないと、社員の成長につながらない
教育係を複数用意 できているか?	・教育係が一人では、内容や思考などに偏りが出る。それを防ぐため に、教育係を2人以上用意し、短所を補うチーム形式で教育すると良い