

製造現場のOJTを変える 後輩が育ち、先輩も育つ教え方へ

手順だけでなく、見るポイント・判断基準・相談タイミング
を伝える。後輩が自分で確認・判断できるOJTへ。

【こんな状態になっていませんか？】

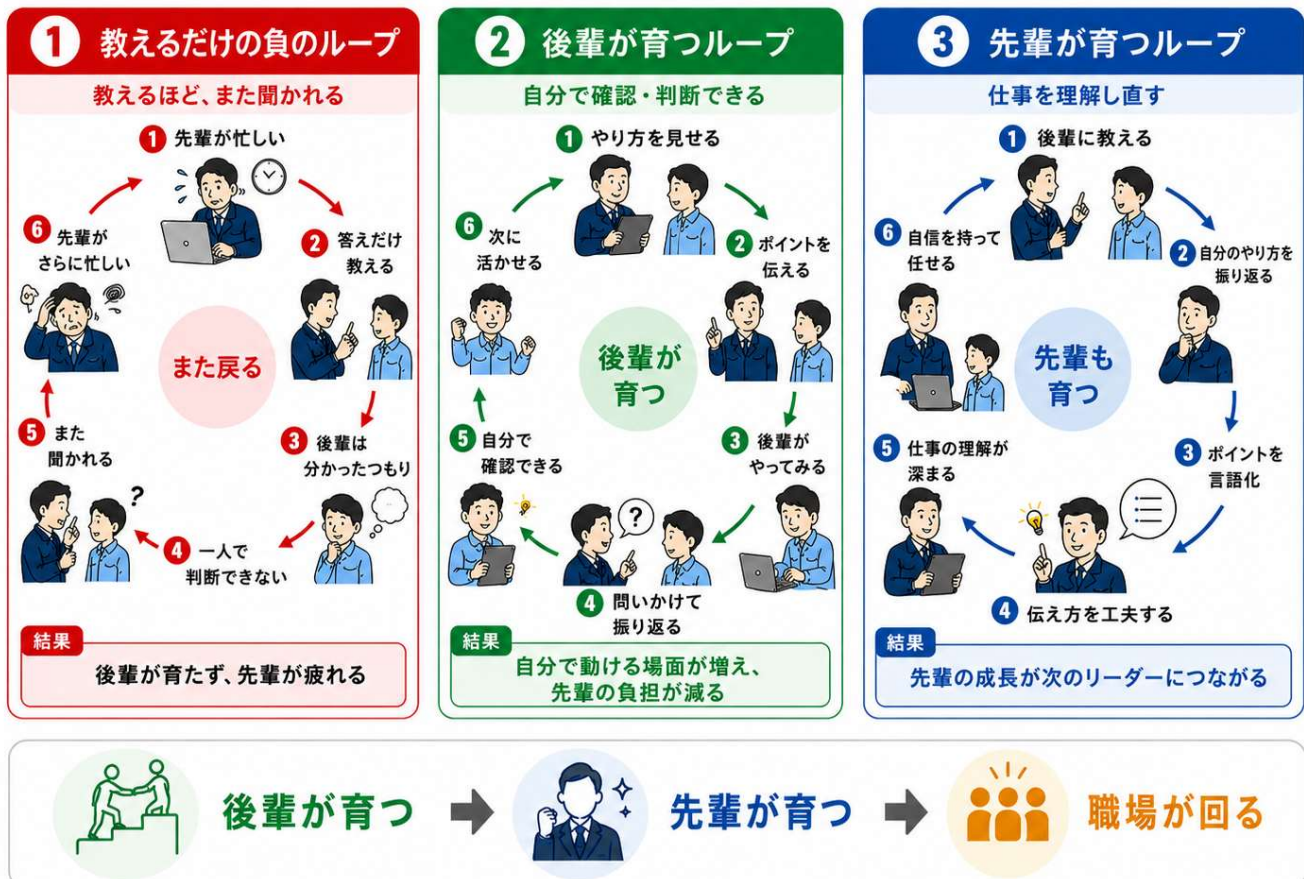
- 教えているのに、同じことを何度も聞かれる
- 任せても、判断が戻ってくる
- 教える人によって、伝え方にばらつきがある
- 相談が遅く、問題が大きくなってから報告される

後輩が育つことは、先輩の成長にもつながります。
その積み重ねが、任せられる職場づくりの土台になります。

OJTで後輩も先輩も育つ

3つのループで見る

● 先輩 = 濃い青
● 後輩 = 明るい青



この研修で目指すこと

- 手順だけでなく、見るポイント・判断基準・相談タイミングを伝える。
- 後輩が自分で確認・判断できるOJTへ。

主な内容

1. 教えるほど忙しくなるOJTの構造
2. 後輩が一人で判断できない理由
3. 見るポイント・判断基準の伝え方
4. 相談してほしい場面の伝え方

【研修ワーク】

後輩に教える仕事を1つ選び、次の項目で整理します。

- ・ 教える仕事
- ・ この仕事で大事なこと
- ・ 手順
- ・ 見るポイント
- ・ OK／NGの分かれ目
- ・ 相談してほしい場面

現場で実際に教える仕事を題材にするため、研修後すぐに使える形に落とし込みます。

【実施形式】

90分セミナー／半日研修／企業内研修
ご要望に応じて内容・時間は調整可能です。

【講師】

ThinkDoor代表 海野幸浩

元ロボット設計部長。100人規模の技術組織を統括。
製造業・技術系職場に合わせた人材育成研修を提供。
研修講師として、管理職・若手社員向け研修にも登壇。