

管理職強化



部下育成の基本とOJT実践

育成マインド醸成 | OJT計画・成長促すフィードバック

実施時間

最小: 45分～
推奨: 4時間程度

実施形式

オンライン / 対面 / ハイブリッド /
LMS / eラーニング

対象者

管理職 / リーダー候補

試作版です。掲載・カスタマイズに関するご相談はお気軽にどうぞ。

講座概要 / 対応可能形式

講座概要

育成マインド醸成 | OJT計画・成長促すフィードバック

対応可能形式

- オンライン
- 対面
- ハイブリッド
- LMS / eラーニング

カスタマイズ可能項目

- 対象者・階層に応じた内容調整
- 研修時間（実施時間からの拡張・短縮）
- 実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）
- 業界別ユースケースの差し替え
- 社内ルール・既存制度への反映
- 演習データ・事例の差し替え

受講環境

- オンラインツール: Zoom / Google Workspace
- PC（カメラ・マイクが利用できる環境を推奨）
- 詳細な受講環境は実案件のヒアリング後に調整します。

上記は講師として対応可能な共通条件です。講座個別の確定仕様ではなく、実案件ではヒアリング後に調整します。



カリキュラム概要

Unit 1

育成マインドの醸成（Z世代の価値観理解）

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 2

OJTの計画と実施

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 3

ティーチングとコーチングの使い分け

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

Unit 4

Z世代の成長実感をつくる指導法

詳細カリキュラム: 後続ページに掲載

本ページは各ユニットの見出しのみを掲載しています。ユニットごとの全項目は後続の「詳細カリキュラム Unit X」ページに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は実案件のヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 1

育成マインドの醸成（Z世代の価値観理解）

- ・ なぜ「昔のやり方」が通用しないのか：世代間ギャップの正体
 - ・ Z世代とは：1997年以降生まれのデジタルネイティブ
 - ・ 脳科学の「環境が脳を作る」：育った時代が価値観を決める
 - ・ Z世代の5つの特徴：多様性・即時性・意味・承認・バランス
 - ・ 多様性重視：「みんな違ってみんな良い」が当たり前
 - ・ 即時フィードバック：「今」知りたい・「今」認められたい
 - ・ 意味の追求：「なぜやるのか」を常に問う
 - ・ 承認欲求：SNS世代の「いいね」文化
 - ・ ワークライフバランス：プライベート優先は当然
 - ・ 心理学の「世代効果」：時代背景が行動パターンを作る
 - ・ Z世代が嫌がる3つのこと：理不尽・長時間労働・曖昧な指示
- ・ 「昔は当たり前」が今は「パワハラ」に
 - ・ Z世代の強み：ITスキル・柔軟性・情報感度
 - ・ 行動経済学の「損失回避」：失敗を極端に恐れる傾向
 - ・ 「見て覚える」は通用しない：言語化と可視化が必須
 - ・ 育成する側のマインドチェンジ：「教える」から「育てる」へ
 - ・ 脳科学の「ミラーニューロン」：上司の姿勢が部下を作る
 - ・ 「背中を見せる」より「言葉で伝える」時代
 - ・ 育成責任は上司にある：「最近の若者は」と言わない
 - ・ 心理学の「ピグマリオン効果」：期待が成長を生む
 - ・ 世代間ギャップを強みに変える：多様性がイノベーションを生む
 - ・ 実践ワーク：自分の部下のZ世代的特徴を3つ書き出そう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 2

OJTの計画と実施

- ・ OJTとは：On-the-Job Training（仕事を通じた育成）
- ・ なぜOJTが重要なのか：実践で学ぶ効果
- ・ 脳科学の「経験学習」：やってみることが最も脳を育てる
- ・ OJTの失敗パターン：「放置」「丸投げ」「やって見せない」
- ・ 「見て覚える」「盗め」は昭和の遺物
- ・ OJT計画の5W1H：誰に・何を・いつ・どこで・なぜ・どうやって
- ・ 育成目標の設定：3ヶ月後・6ヶ月後・1年後のゴール
- ・ SMARTゴール：具体的・測定可能・達成可能・関連性・期限
- ・ 心理学の「スモールステップ」：小さな成功の積み重ね
- ・ OJTの4段階：Show（やって見せる）→Tell（説明する）→Do（やらせる）→Check（確認する）
- ・ Show：手本を見せる（言語化しながら）
- ・ Tell：理由と背景を説明する（なぜそうするのか）
- ・ Do：実際にやらせる（見守る姿勢）
- ・ Check：確認してフィードバック（即座に）
- ・ 行動経済学の「即時フィードバック」：その場で伝える効果
- ・ チェックリストの活用：何ができるようになったか可視化
- ・ 進捗管理：週次・月次の振り返り
- ・ OJT担当者の選定：誰に任せるか
- ・ 脳科学の「教えることで学ぶ」：教える側も成長する
- ・ 記録の重要性：育成ノート・日報の活用
- ・ 失敗を許容する文化：心理的安全性
- ・ OJT計画書のテンプレート作成
- ・ 実践ワーク：部下1名のOJT計画を立ててみよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 3

ティーチングとコーチングの使い分け

- ・ ティーチング vs コーチング：何が違うのか
- ・ ティーチング：答えを教える（知識・スキル伝達）
- ・ コーチング：答えを引き出す（思考・自律支援）
- ・ 脳科学の「自己決定理論」：自分で決めると行動する
- ・ いつティーチングを使うか：初期・緊急時・正解がある時
- ・ いつコーチングを使うか：成長期・考えさせたい時・答えが複数ある時
- ・ 心理学の「発達段階」：新人は教え、中堅は引き出す
- ・ ティーチングの技術：明確に・簡潔に・具体的に
- ・ 「〇〇してください」の指示形
- ・ 理由も伝える：「なぜなら〇〇だからです」
- ・ コーチングの技術：質問・傾聴・承認
- ・ オープンクエスチョン：「どう思う？」 「どうする？」
- ・ クローズドクエスチョン：「AとBどっち？」
- ・ GROW モデル：目標→現状→選択肢→意志
- ・ Goal：何を達成したいか
- ・ Reality：現状はどうか
- ・ Options：選択肢は何かがあるか
- ・ Will：どうするか決める
- ・ 行動経済学の「コミットメント」：自分で決めると守る
- ・ 「教えすぎ」の弊害：依存・思考停止・成長阻害
- ・ 「引き出しすぎ」の弊害：時間がかかる・迷う・不安
- ・ バランスが大切：7割教え3割引き出す（新人）→3割教え7割引き出す（中堅）
- ・ 実践ワーク：今週の指導場面でどちらを使うか決めよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

詳細カリキュラム Unit 4

Z世代の成長実感をつくる指導法

- ・ Z世代が辞める理由：「成長実感がない」が1位
- ・ 成長実感とは：「できるようになった」の自覚
- ・ 脳科学の「ドーパミン報酬系」：小さな達成が次の意欲を生む
- ・ 成長の可視化：before → after を見せる
- ・ 「3ヶ月前のあなたはできなかったよね」
- ・ スキルマップの活用：できることを一覧化
- ・ レベル1～5で習熟度を示す
- ・ 心理学の「自己効力感」：できると信じる力を育てる
- ・ 即時承認：その場で褒める・認める
- ・ 「今の対応、良かったよ」のリアルタイムフィードバック
- ・ 具体的に褒める：「何が」「なぜ」良かったか
- ・ 「報告が早くて助かった」「資料がわかりやすい」
- ・ 行動経済学の「承認欲求」：認められると頑張れる
- ・ ポジティブフィードバック：良い点を3倍伝える
- ・ 改善点1つに対して良い点3つ：3:1の法則
- ・ 挑戦させる：少し背伸びする仕事を任せる
- ・ ストレッチゾーン：快適すぎず難しすぎない領域
- ・ 失敗を学びに変える：「次はどうする？」の質問
- ・ 脳科学の「失敗からの学習」：失敗が神経回路を強化
- ・ キャリアパスの提示：「この先どうなれるか」を見せる
- ・ 1年後・3年後・5年後のモデル社員を紹介
- ・ 成長実感アンケート：定期的を確認する
- ・ 実践ワーク：今週、部下の成長を3つ伝えよう

Excel「計画書ver2」G列のスライドタイトルをもとに掲載しています。実施時間・対象者・演習内容は、ヒアリング後に調整します。

ユニット一覧

UNIT 1 育成マインドの醸成（Z世代の価値観理解）

- なぜ「昔のやり方」が通用しないのか：世代間ギャップの正体
- 「昔は当たり前」が今は「パワハラ」に
- 世代間ギャップを強みに変える：多様性がイノベーションを生む

UNIT 2 OJTの計画と実施

- OJTとは：On-the-Job Training（仕事を通じた育成）
- Tell：理由と背景を説明する（なぜそうするのか）
- OJT計画書のテンプレート作成

UNIT 3 ティーチングとコーチングの使い分け

- ティーチング vs コーチング：何が違うのか
- オープンクエスチョン：「どう思う？」「どうする？」
- バランスが大切：7割教え3割引き出す（新人）→3割教え7割引き出す（中堅）

UNIT 4 Z世代の成長実感をつくる指導法

- Z世代が辞める理由：「成長実感がない」が1位
- 「報告が早くて助かった」「資料がわかりやすい」
- 成長実感アンケート：定期的を確認する



研修スタイル / 講師 / 相談

講師として対応可能な範囲

実施形式: オンライン / 対面 / ハイブリッド / LMS / eラーニング 最小実施: 45分～（要点を絞った導入構成） 推奨実施: 4時間程度（1ユニット1時間目安／詳細カリキュラム・演習を含む構成）（カスタマイズ相談例）・ 対象者・階層に応じた内容調整・ 研修時間（実施時間からの拡張・短縮）・ 実施形式（オンライン / 対面 / ハイブリッド）・ 業界別ユースケースの差し替え・ 社内ルール・既存制度への反映・ 演習データ・事例の差し替え（実施前ヒアリングで調整する項目）・ 対象者の階層／前提知識・ 受講環境・ 配信ツール・ 演習データ・ 社内固有事例の差し替え※ 本資料はカリキュラム設計例です。最小実施では要点を絞って扱い、詳細カリキュラム・演習を含む場合は、1ユニット1時間を目安に、対象者・目的・実施形式に応じて時間配分を調整します。

講師プロフィール

氏名: 準備中 経歴サマリ: 準備中 強み: 準備中 登壇可能講座: 52 件 / 13 カテゴリ

この講座をベースに、貴社向けカスタマイズをご相談いただけます。

お問い合わせ／カスタマイズ相談はサイトのお問い合わせ欄からご連絡ください。