

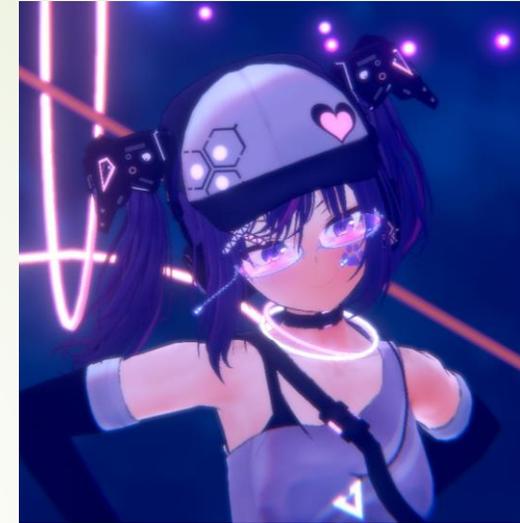
2024年1月27日
エンジニア作業飲み集会@VRC

OJT指導のはじめかた

ぶんちん

1

自己紹介 ぶんちゃん



- 複合経営が特徴の企業（製造業）に所属
- データ分析担当者だったが。。



非専門家向けのDS教育

直近3年間で約20名のOJT指導を担当

**ほぼ全員が成果出してるから
再現性ある知見のはず**

新年度に向けて、ありがちな光景

新人入ってくるから、
育成よろしく！
早く戦力になるようにね♪

メンタル面の
ケアもよろしく



エライ人

何したらいいの？

指導なんて知らない

技術については
みなさんの方が詳しい！
任せた！！

技術以外の部分について話します。

結論

「褒められ方」を教えてあげて



「褒められる」ことの難しさ

指示された作業をこなすだけでは評価を得られにくい

褒められるには

- ➡ **褒められる仕事**をして
- ➡ 褒められるように**成果を言語化**して
- ➡ 褒められるように**相手に伝える**

褒められる仕事

単純に作業するだけでは褒められない

- 組織・業務の背景
- 自身に求められている役割
- 担当する仕事で最終的に実現したいことを把握したうえで、
指示の隙間を埋めて価値の積み増しが必要

成果を言語化

仕事をするだけでは”成果”を観測できない

- 察して埋めた隙間・積んだ成果は他人から見えない
- 見えない成果を掘り起こして可視化する余裕はエライ人にはない
- 一部の人しか理解できないと、組織としては評価しづらい

成果を誰でも観測できるように整える

相手に合わせて伝える

褒める基準は相手によって異なる

- 先輩・上司・エライ人、それぞれ見ている系の大きさと指標が異なる
- 実は評価する人の裁量の範囲でしか褒めることができない
- 実はどう褒めるか考えるのは面倒

褒められる側から褒め方を提案する

いちばんの
ポイント！

新人がいきなり褒められるのは難しい



理解してもらえない

仕事に向いていない

モチベーションの低下・退職へ

みなさんにやってほしいこと

褒められるためのアプローチを代わりにやって見せる

- 間接的に褒めている
- 周りに成果を認めさせる
- 居場所を与えている

モチベーションUP！！



まとめ

「褒められ方」を教えてあげる

- ▶ **褒められる仕事**をして
- ▶ 褒められるように**成果を言語化**して
- ▶ 褒められるように**相手に伝える**

褒められるためのアプローチを代わりにやって見せ**続ける**
褒め方を提案するところまでやって見せ**続ける**