

企業の未来につながる労働法 こぼれ話

姫路みらい社労士事務所 代表 田中 美和



第16回 相手にわかりやすく「教える技術」

はじめに

第15回では「チェックしよう、あなたのストレス。心と体のセルフケア」について解説いたしました。

今回は、相手にわかりやすく「教える技術」、教えるために押さえておきたい基礎知識について解説します。

多様に人が人に教える場面はいたるところにあります。しかし、教えるということはなかなか一筋縄にはいきません。教えることには技術が必要なのです。さて、今回は相手にわかりやすく教えるためには、どんな技術が必要なのでしょう。そのポイントをお伝えいたします。

教えるためのポイントは大きく分けて2つあります。今回は教えるための準備、前提条件として4つの段階について解説していきます。

1. 教える目的を明確にする

指導を受ける部下にとって、上司が何を求めているかよくわからない。単なる世間話なのか仕事の話なのか、依頼したかったことが部下には伝わっていない場合があります。何をどう教えるか、教える目的をはっきりさせることが重要です。それはすなわち2W1Gを明確にすることです。

2W1Gとは、Whom→誰を教えるのか、Why→なぜ教えるのか、Goal→目標は何か？

これらを明確にすると、教える目的がはっきりします。

2. 部下のセンスと適性を見抜く

組織の中には千差万別、いろいろなタイプの人があります。しかし、あえて大きく分けると、仕事のセンスがある人とセンスがない人の2つに分かれます。例えば、仕事の覚えが早い人と仕事の覚えが遅い人、失敗を繰り返さない人と失敗を何回も繰り返す人。仕事が確実な人と仕事が雑な人。すぐに行動を起こす人となかなか行動に移さない人、など。

相手の能力に見合っていない指導方法は逆効果になります。まずは部下の適性を見抜くことが教育の始まりなのです。

3. 問題意識を持たせる

部下にあえて質問攻めにしてみましょう。その行為には、部下に対して何を教えたかったのか、何かしら考えがあることが多いと思います。

仕事に対して、問題意識を持つことの大切さや、その仕事をするの意味を考えてほしい。なぜこの仕事をするのかを考え抜くことはとても重要です。「なぜ？なぜ？」と問いかけることで、よりベストな方法を考え出せる場合があります。

ただし、ここで注意が1つ。追い込むような口調で問い詰めることは避けてください。

問題意識を持たせるポイントは

- ①自らの言動で示す
- ②様々な角度から考えさせる
- ③人と接する機会を増やす
- ④問題意識の必要性を説明する
- ⑤社内外の専門的な研修等を行う です。

4. 有能なファシリテーターになる

ファシリテーターとは、自らの存在を感じさせずに、その場を取り仕切ることをいいます。会議などにおける進行役のことです。

- ①議論が深まるように雰囲気を作る
 - ②息詰まる時は適切なヒントやアドバイスを
 - ③良い意見はメンバー全体に紹介し、よどみのない議事の進行を図る
- など、心がけてみてください。

おわりに

以上の4つの教えるための準備、前提条件について、基礎知識として押さえておきましょう。

教える準備が整うといよいよ教える作業です。次回は教えるためのプロセス、教えるためのコミュニケーションについて解説します。



姫路みらい社労士事務所

内容に関するお問い合わせは……

姫路みらい社労士事務所 〒671-1262 姫路市余部区上余部194-9

TEL: 079-227-5537 ホームページ: <https://himeji-mirai.com>