

# 令和5年度 上級者臨床研究コーディネーター養成研修

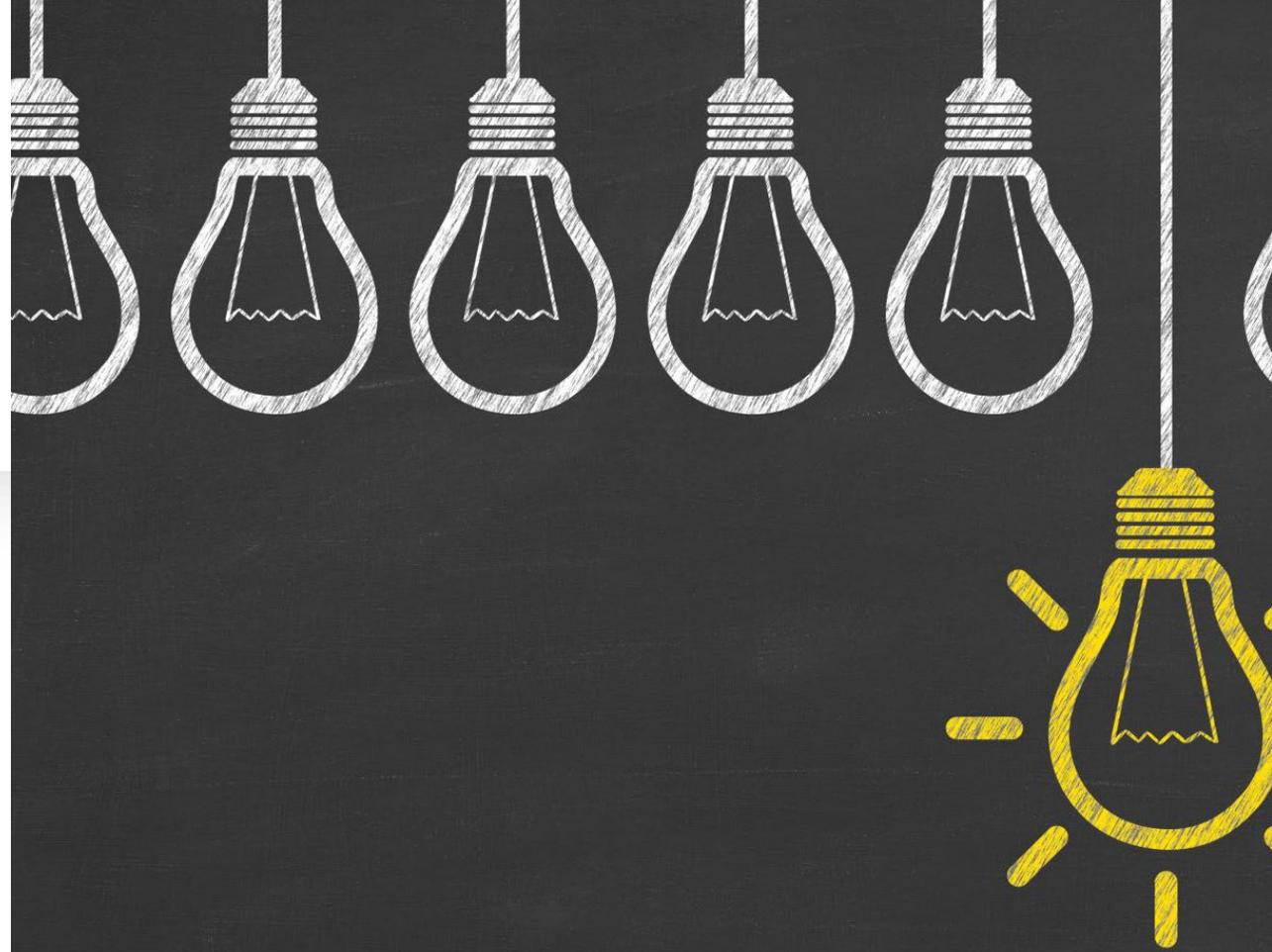
## 【演習2】今さら聞けない!?! OJTのほへと

大阪大学医学部附属病院  
未来医療開発部  
臨床研究センター  
特任講師 田尻 貴裕



# 人材開発の定義

組織の戦略の実現や目標達成のために、組織メンバーの必要となるような知識、スキル、コンピテンシー、信念を提供し、これらの獲得のために従業員が学習するプロセスを促進・支援すること



# 人材開発とは

「組織の戦略の実現や目標達成のために」行われる「合目的的(目的を持った)」な活動である。

単なる「学習」、単なる「学び」を促すことではない。人材開発にとって、学習や学びはあくまでも「手段」であって、それ自体が「目的」ではない。

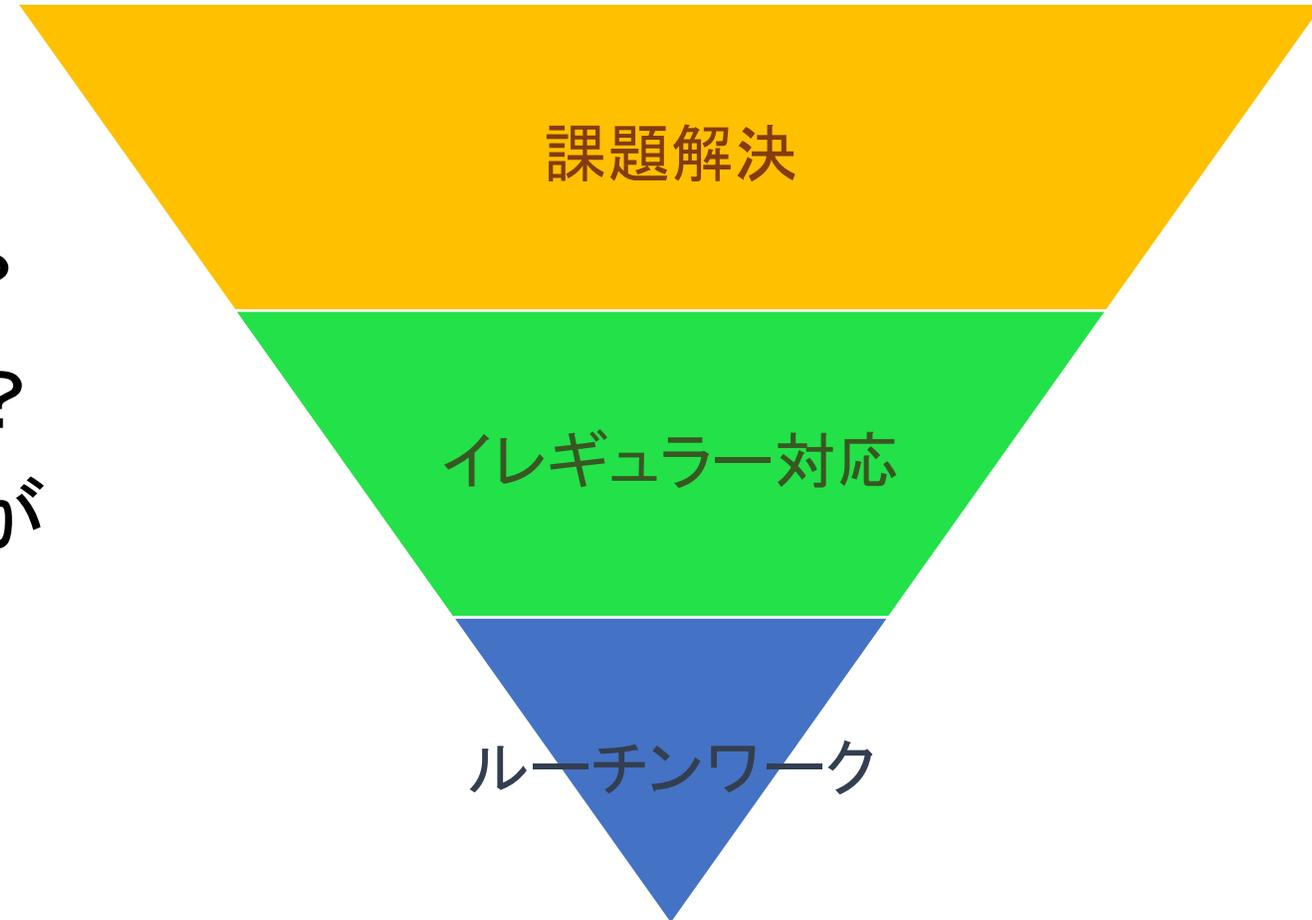
人間の「学習というメカニズム」を「手段」として用いて、組織や現場にインパクトを与え、変化を導くことを「目的」にして実施される。

|     |               | 経営軸             |                  |
|-----|---------------|-----------------|------------------|
|     |               | 経営・現場にインパクトがあった | 経営・現場にインパクトがなかった |
| 学習軸 | 人が学び、<br>変わった | ◎               | ×<br>「学び温泉」      |
|     | 人が学ばな<br>かった  | ×<br>「幸運」       | ×<br>「論外」        |

# OJTの目的は？

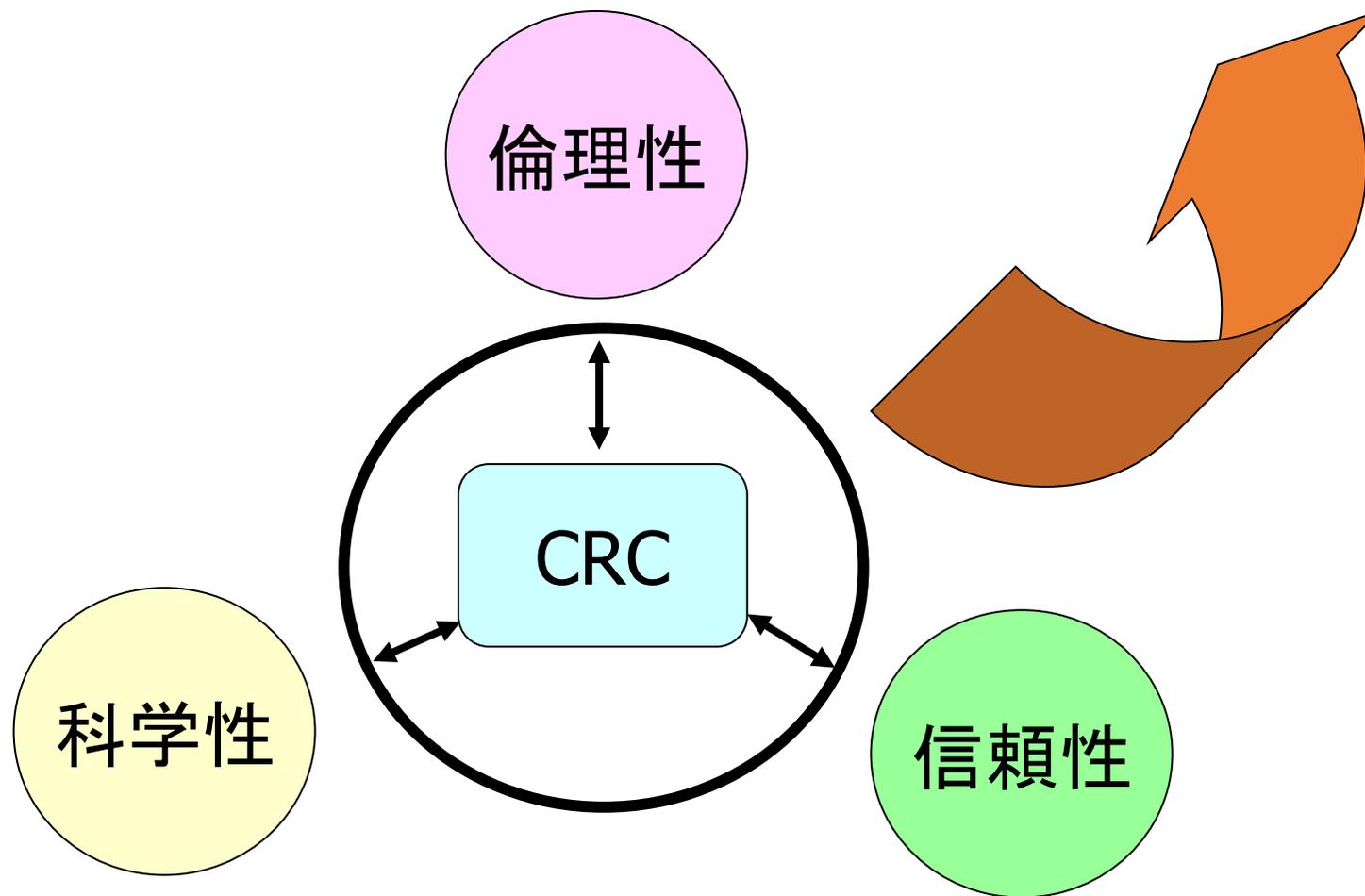
## 【OJT後のイメージ】

- 一人前のCRCに育てること？
- 引き継ぎ試験を回せること？
- ルーチンワーク (visit対応) ができること？



# CRCの役割とは

整合性の取れたデータの確保



# CRCに必要なスキルとは



## スキルチェック

---

立ち上げ準備ができる(SMO:施設立ち上げ)

---

プロトコール学習ができる

---

エントリーができる

---

被験者対応ができる

---

必要書類、資材管理ができる

---

適切な記録、データの整合性がとれる

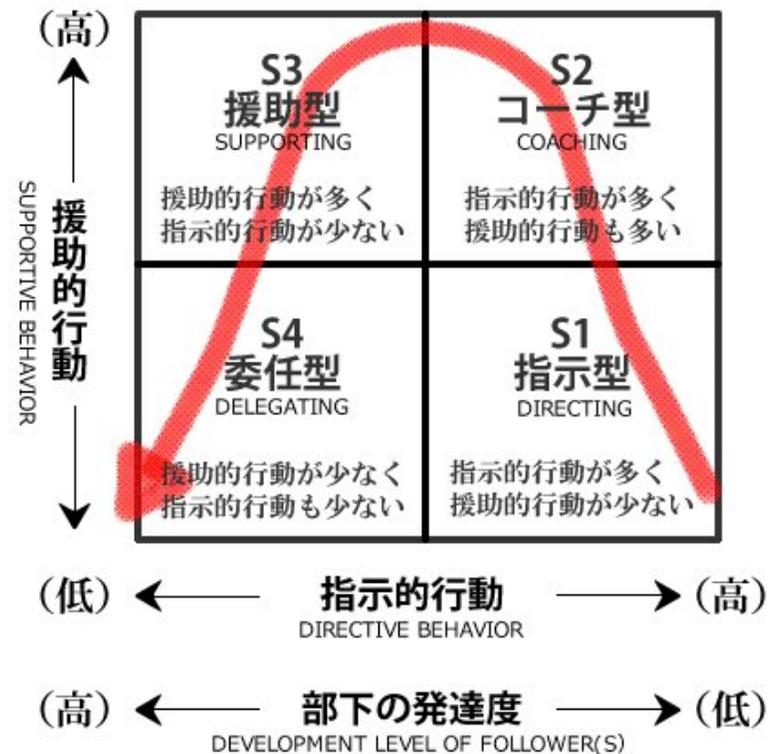
---

コミュニケーション

# ティーチングとコーチングの使い分けを意識する

- 「私はこういうやり方をしているけど、他の人は違う方法をしているから好きにして良いよ～」と  
言っていないですか？
- 「私の時は、ここまで丁寧に教えてもらわなかった～」と  
言っていないですか？
- OJT担当者の経験年数は？

4つの基本的なリーダーシップ・スタイル  
THE FOUR BASIC LEADERSHIP STYLES



「状況対応リーダーシップ理論(SL理論)」

# 「初心忘れるべからず」の真意

- 室町時代の世阿弥のことは。世阿弥は能の大成者
- 最初に持った志を忘れるな……？
- 「どんな芸達者になっても、最初はできなかった、そのことを忘れてはいけない」という意味
- 人はついつい、今の自分にできることをさも昔から出来たかのように思える。だから、「なぜ、そんなこともわからない？」のような暴言出てくる。
- 教えるのが上手なコーチは、この辺がよくわかっているから、物覚えの悪い生徒に対しても「かつては自分もこうだったな」と優しく接することができる。

# 守破離を意識する

守

- 師の教えを忠実に守り、それから外れることのないように精進して身につけよ、という意味である。

破

- 今まで学んで身につけた教えから一歩進めて他流の教え技を取入れることを心がけ、師から教えられたものにこだわらず、さらに心と技を発展させよ、という意味である。

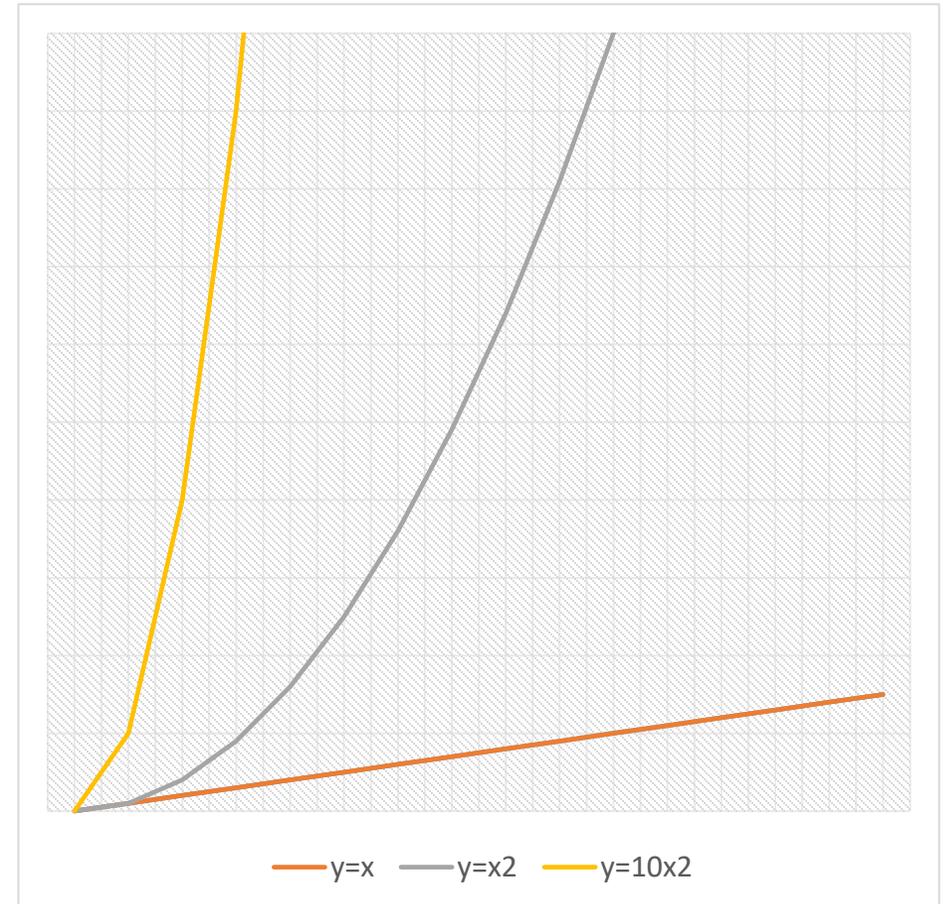
離

- 破からさらに修行して、守にとらわれず破も意識せず、新しい世界を拓き、独自の物を生み出せ、という意味である。

# 質より量を意識する

- ランチェスターの第2法則を応用する
- 「攻撃力 = 武器性能(質) × 兵力数<sup>2</sup>」
- 「成長 = 質 × 量<sup>2</sup>」
- 量は質に転化する

$$Y=aX^2$$



# 男性と女性で育ち方が違う？

【大工】



【3Dプリンター】



新卒の男性は続くが、中途の男性はすぐ退職する……

|         | 「男性脳」                    | 「女性脳」                    |
|---------|--------------------------|--------------------------|
| 道に迷った時  | 自力でどうにかしようとする<br>自分の力で解決 | 他の人に聞く<br>他人と協力して解決      |
| お店選び    | 行きつけの店<br>自分のテリトリーのような   | 流行りの店<br>前から気になるところ      |
| 記憶の仕方   | 目で記憶<br>視覚の割合が多め         | 耳で記憶<br>聴覚の割合が多め         |
| 会話      | 黙ったまま聞く<br>会話中にあまり顔かえない  | 同意しながら聞く<br>会話中に頷きやあいずち  |
| 笑いの取り方  | イジって笑いをとる<br>他人より自分が優位に  | 自虐ネタで笑いをとる<br>フラットな関係を重視 |
| 仕事      | シングルタスク<br>一点集中          | マルチタスク<br>同時進行で作業可能      |
| アドバイス   | 褒め言葉が欲しい<br>称賛してもらいたい    | 慰めの言葉が欲しい<br>感情移入してもらいたい |
| ストレス解消法 | 黙り込む<br>頭を空にして解消         | 友人に話す<br>共感で解消           |
| 買い物     | 機能、スペック重視<br>選択肢から比較検討   | 雰囲気、イメージ重視<br>直感を大事にする   |

やってみせ

言って聞かせて

させてみせ

ほめてやらねば

人は動かじ

話し合い

耳を傾け

承認し

任せてやらねば

人は育たず

やっている

姿を感謝で見守って

信頼せねば

人は実らず

**参考:バク宙が出来るようになるトレーニングの最初から最後まで。**

- <https://twitter.com/i/status/1515508185892896768>



# 個人ワーク(5分)

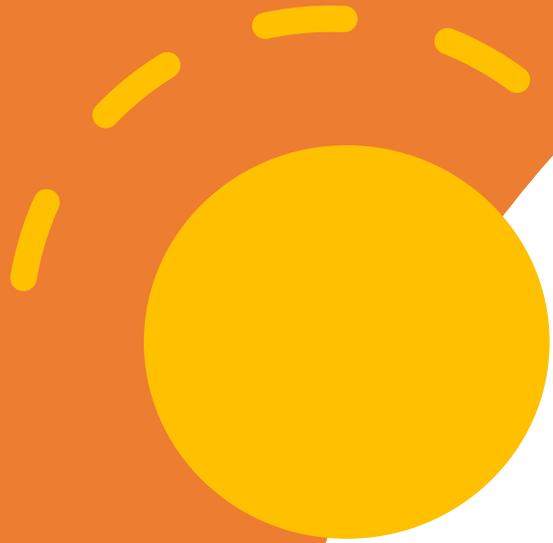
---

自身がOJT担当者である時に心がけていること、  
気づいたこと、もっと他に意識すること、悩みごと  
など

# グループワーク①

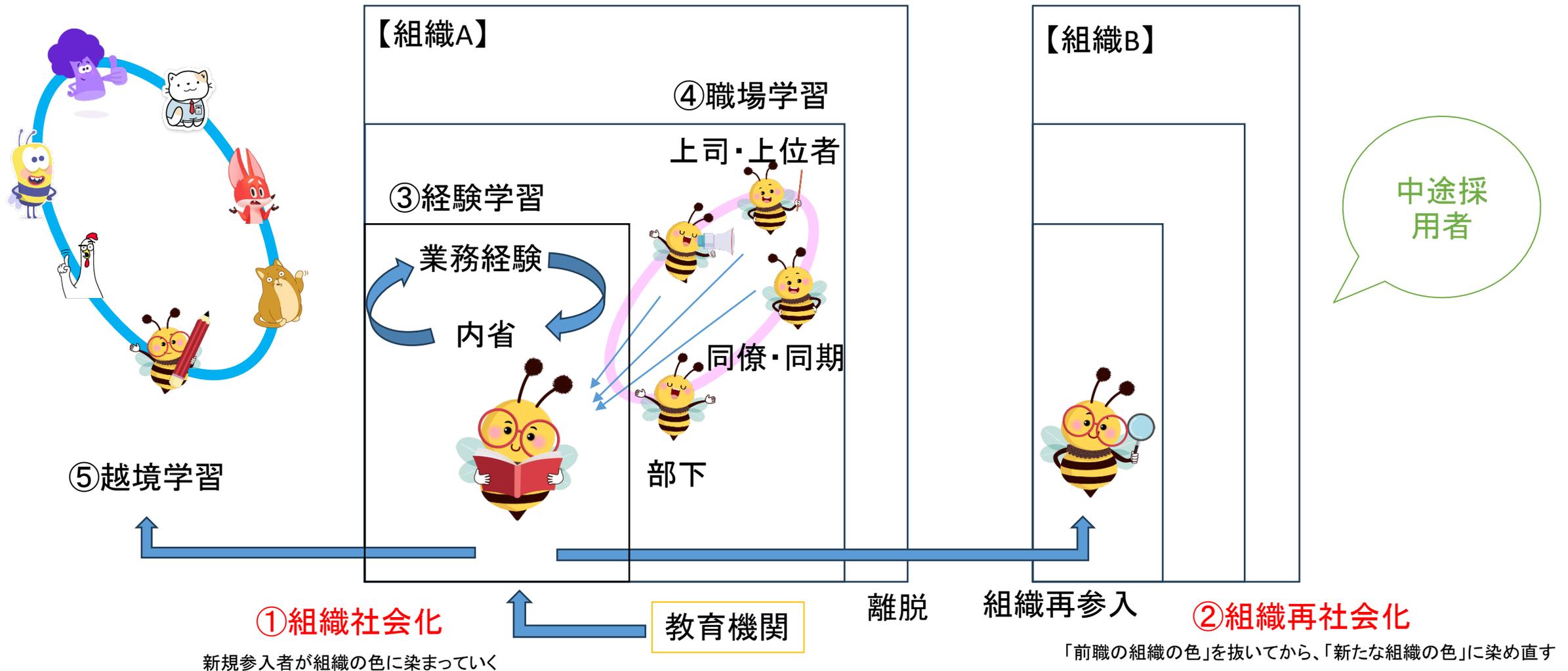
自身がOJT担当者である時に心がけていること、気づいたこと、もっと他に意識すること、悩みごとなど

- ✓自己紹介(おすすりめスポットや食べ物など)
- ✓司会・タイムキーパー・書記・発表者を決める
- ✓ディスカッション(30分)
- ✓発表(1グループ2分程度)



管理者・上位者として  
新人育成の仕組みを  
考えよう！

# 大人が現場で学ぶことにまつわる人材開発の概念の整理



# 中途採用者に提供したい4つの支援

## ①メンタリング支援 (業務支援)

具体的な仕事の進め方や  
業務に関する助言・指導

## ②フィードバック支援 (内省支援)

自己の仕事や振る舞いにつ  
いての振り返りの機会や気  
づきの提供

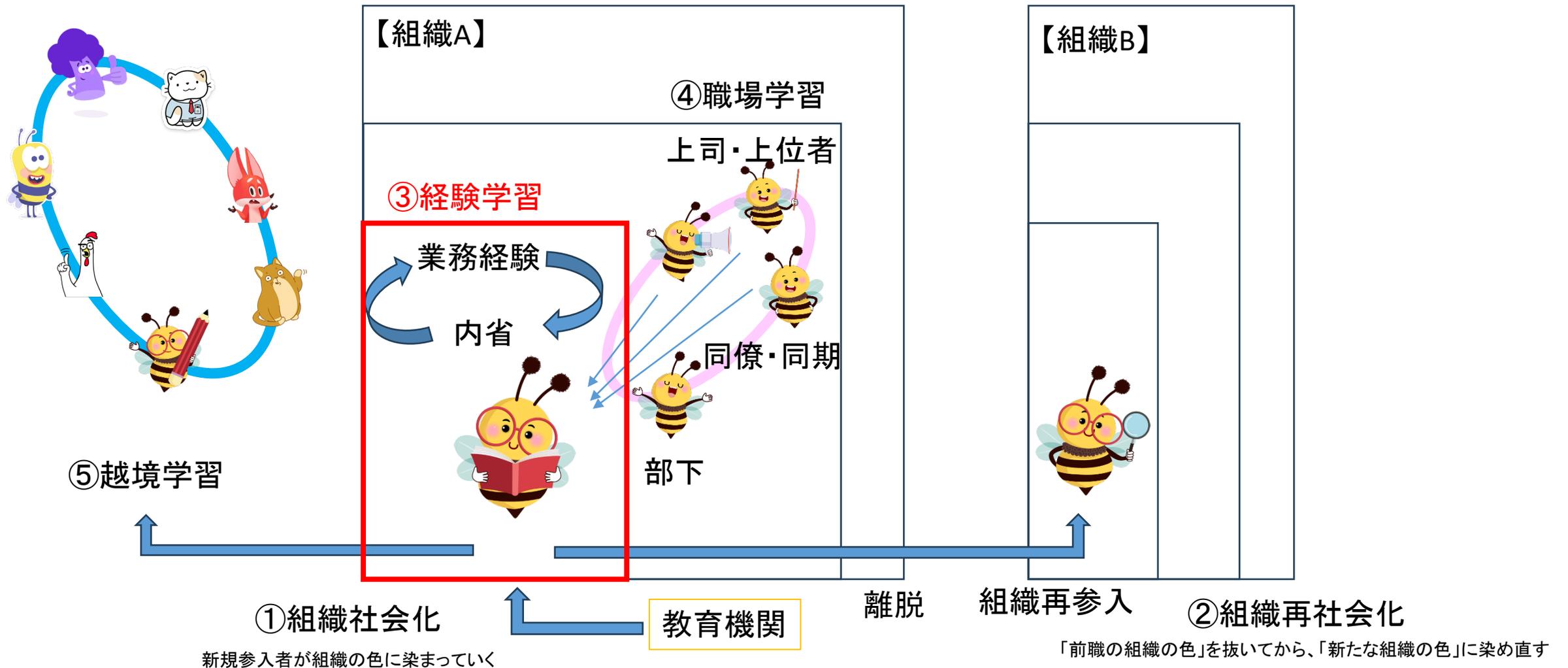
## ③セーフティ・ネット支援 (精神支援)

大丈夫だよ！と言ってあげ  
る安心・安全の提供

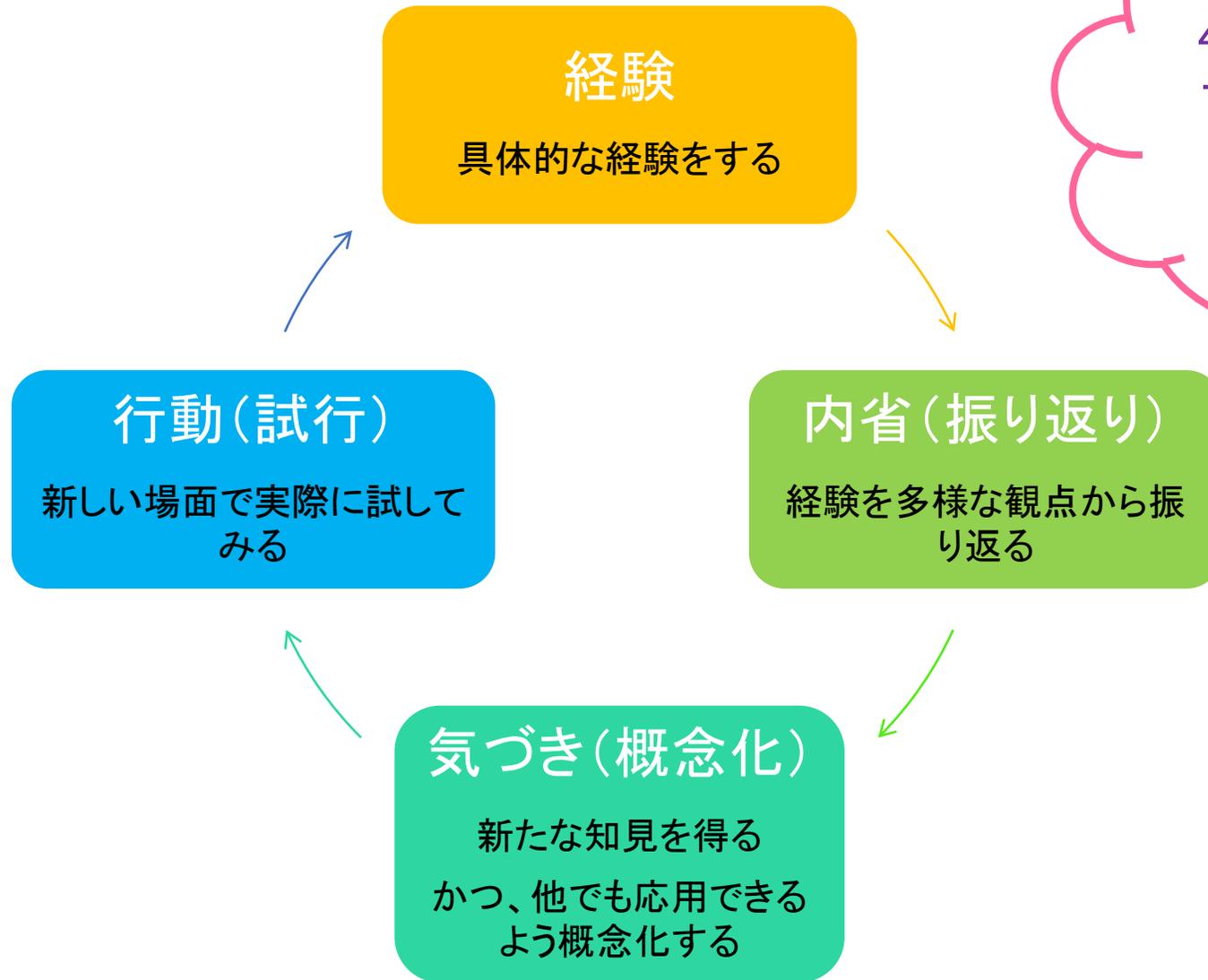
## ④ネットワーク支援 (人脈・知識の媒介支援)

人を紹介してあげる

# 大人が現場で学ぶことにまつわる人材開発の概念の整理



# コルブの「経験学習サイクル」



4つのプロセスからなる  
サイクルを回すことで、  
経験学習が行われる

# 仕事で成長を遂げるには「内省（振り返り）が欠かせない」

## ①What?【過去】

過去に何が起こった？  
どんな出来事だった？

## ②So What?【現在】

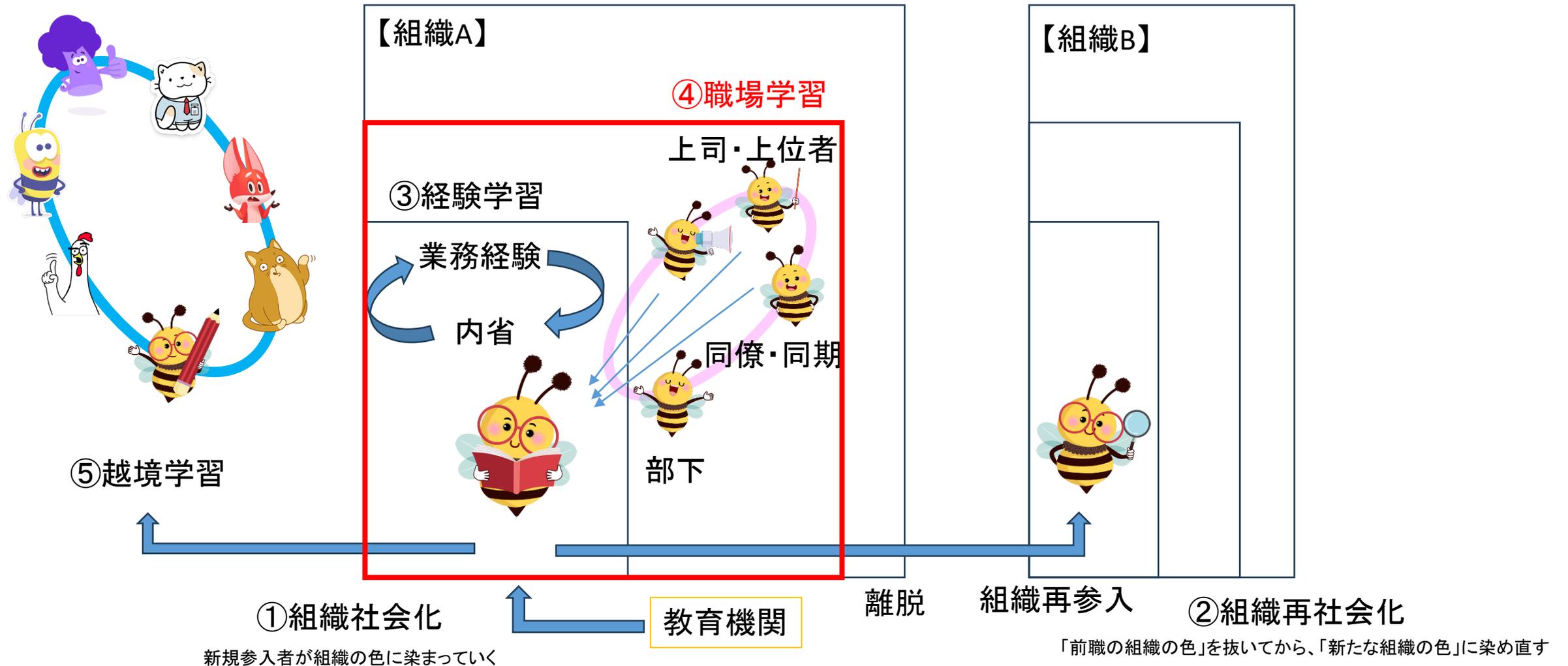
今、どう考えている？  
今、どう感じている？

## ③Now What?【未来】

今後、どうする？  
将来、どうする？

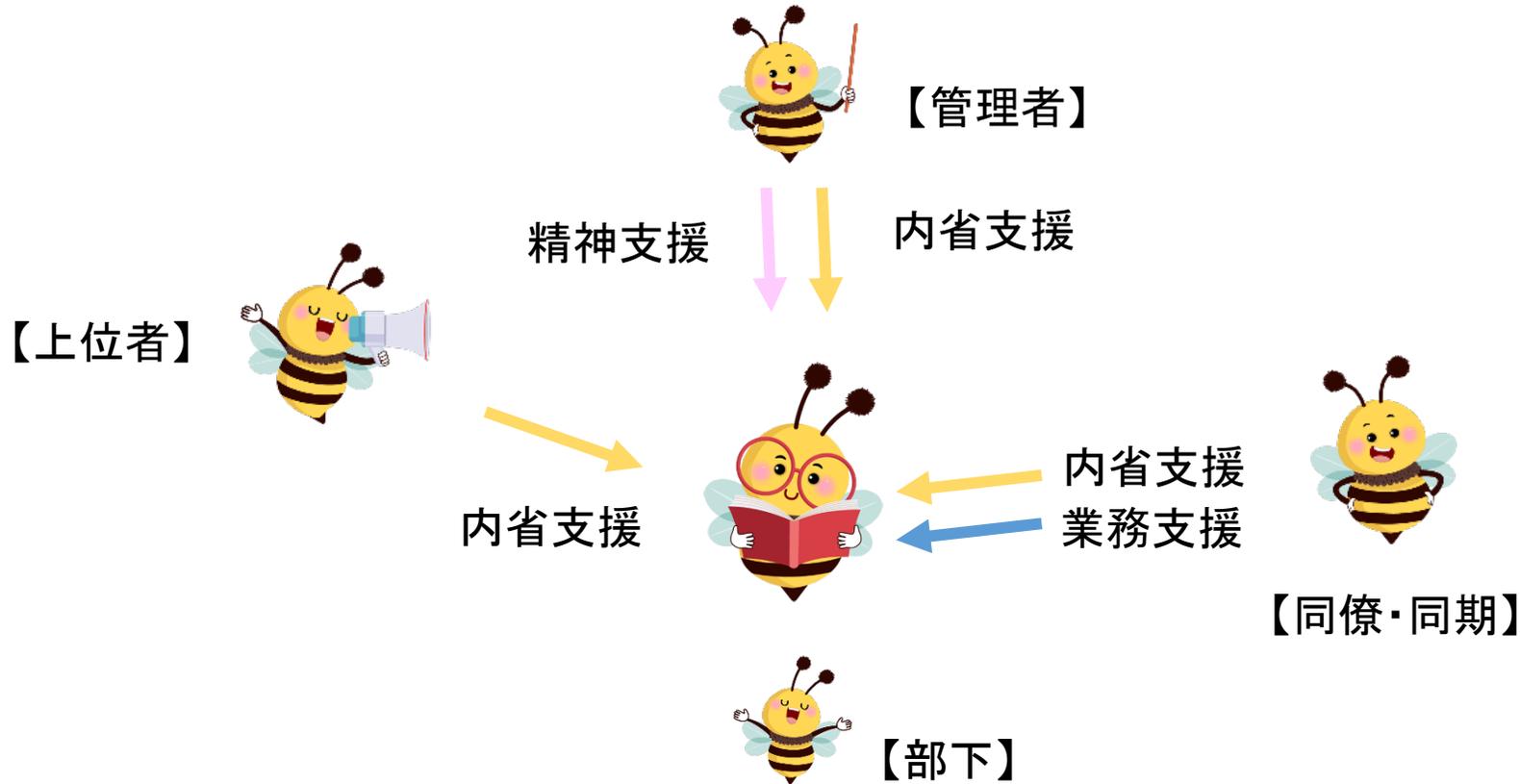
内省（振り返り）とは「過去—現在—未来」を  
首尾一貫したストーリーで意味づけること

# 大人が現場で学ぶことにまつわる人材開発の概念の整理



# 職場学習

職場における他者からの支援を受けて、ヒトは成長を遂げる



<職場には3種類の支援がある>

①業務支援  
いわゆるOJTの項目  
教えること、助言すること

②内省支援  
振り返りをしてあげる。客観的な  
意見を言って、気づかせる

③精神支援  
励まし、褒められること  
(感情のケア)

## 3つのポイント

- ①様々な他者からの、異なる支援を受けながら能力向上を果たす
- ②内省を促されることの Powerful さ
- ③OJT指導員、マネジャー、新人自身が、こうした関係を作ること

## グループワーク②

- ・自施設の新人育成プログラムについて
- ・DCTに対するディスカッション
- ・自身/自施設での困りごとについて
- ・フリートーク

- ✓司会・タイムキーパー・書記・発表者を決める
- ✓ディスカッション(30分)
- ✓発表(1グループ2分程度)