

課長・代理必読！ 指導における悩みは このように解決する

2年目・3年目担当者への指導における最近多い
悩みを6つ挙げ、その解決方法を解説する。

金指光伸

自分自身が忙しいため
時間をかけて
指導してあげられていない



この悩みへの模範解答を聞かれたら、「どんなに忙しくても部下はあなたを頼りにしているのだから、しっかりと向き合え、親身になって話を聞き、指導すべき」となると思うが、それができないから悩んでいるというのが実態だろう。

今、多くの課長・代理は「丁寧に教えてあげたいが、自分も多くの仕事を抱えていて余裕がない」という現実に直面している。だが、誰一人として2年目・3年目の担当者を放っておいてよいと思っていないはずだ。

「余裕がない」というフレーズに解決の糸口がある。つまり、2・3年目担当者への指導は、「課長・代理の仕事」だということだ。自分のことだけでなく、部下の指導もするから「課長」であり「代理」であり、「管理職」なのだということ強く自覚すること、見える景色が変わる。

交換日記等を用いて 悩みを共有する場を作る

具体的には、①自分自身が教える方法と、②ほかの部下を使って教える方法がある。忙しい合間を縫って①に取り組みには、時間をかけず指導する方法を考えたい。例えば、入行当初にやっていた「フレッシュヤーズノート」のようなものを活用してみてもどうか。

若手担当者が成長しないのは
自分の指導方法が
悪いせいなのかと不安



自主性が足りない！
ちゃんと丁寧に
教えているつもりなのに
全然成長しないなあ

まず「思っている以上に、担当者は成長しているかもしれない」と言いたい。「成長しない」と思うのは、自分の若い頃や今までに指導した人、同じ支店の先輩行職員などと比べた感想だろう。しかもそれは、良い例との比較が多い。成長のスピードは人そ

れぞれなので、焦りは禁物。そのうえで、若手担当者が成長できる、成長のスピードを上げられる指導を考えるのが大切だ。

自身が頑張らなければ成長しない。上司の指導と若手の努力がある。若手は成長する。つまりは「二本柱」が必要だ。

動機付けまでできてこそ
上司の責任と考える
馬を水飲み場に連れて行って