

研修のねらい

- OJTの基本的な考え方について再確認します。
- 職場の状況を把握し、具体的な実施事項を整理します。
- 業務ではなく、仕事の仕方そのものについての指導方法を学びます。

OJTが重要なことは、多くの職員が理解しています。しかし、職場ではOJTは機能していないと言われていました。最初に現場で感じている懸念事項をグループ討議で共有し、講師がその懸念事項を受け止めることから始め、その後懸念事項を払拭するための基本的な考え方について解説を進めます。

また、上司・部下間のギャップを知ることも重要です。自分なりにやれていると思うことと周りの評価は一致しないものです。部下の期待事項を知り、その上で自分自身の改めるべきことを整理して、OJTの環境整備を促します。

この研修では、OJTの必要性の真の理解や、自身の行動変容に結び付く気付きを得られるように促します。また、学んだ手法を実践できるように、できる限り多くの事例をグループで検討し、受講者の体験談などを踏まえて互いに学び合います。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

1日コース

午前	◎ オリエンテーション	(2) 自身の過程を振り返る
	1. OJTの基本的な考え方 ◇ グループ討議 ◇	(3) 自身の改めるべきこと(課題発見) ◇ 個人ワーク・共有 ◇
午後	(1) 仕事で育てる (2) OJTの手法の種類	3. 指導育成の3原則 (1) モチベーションに繋げ、信頼を構築する接し方
	2. 職場の状況を把握する (1) 部下に改めてほしいこと	5. 指導育成のためのコミュニケーション ～言いにくいことを伝える手法～ ◇ ロールプレ・グループ演習 ◇
	(2) 「目的」と「目標」を示す (3) 任せきりにしない ～品質基準・作業手順・優先順位～ ◇ 個人ワーク・グループ演習 ◇	6. まとめと質疑応答
	4. 仕事の仕方を教える ～成長の可視化～ 演習:「個別指導型ILUOチャート」作成 ◇ 個人ワーク ◇	