

生産性向上支援訓練カリキュラム

機構施設名： 秋田職業能力開発促進センター

実施機関名： 有限会社ネオリブラ

B. 生涯キャリア形成	役割・ノウハウ継承	効果的なOJTを実施するための指導法
--------------------	------------------	---------------------------

コースのねらい	後輩従業員へのノウハウの継承を目指して、中堅・ベテラン従業員がもつ経験や技能をOJTを通じて後輩従業員に伝達するための知識と技能を習得する。
----------------	--

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)
講義内容	1 人材育成のプロセス	(1)モチベーションの維持と現状把握 人材育成の基本的な切り口は、「仕事を科学する」と「人間的要素を配慮する」ことです。モチベーション維持に必要な要素と現状把握のポイントについて学びます。 視点:「業務遂行に必要な知識・技術・技能」、「セルフマネジメント力」、など	1.0
		(2)職業能力の分析 現在の担当職務、そして近い将来担うであろう職務について明らかにします。そのうえで、その職務に求められる知識技能について、必要条件と十分条件に分け明確化します。 視点:求められる知識や技能、必要条件と十分条件、など	1.0
		(3)人材育成の方向性 ここでは企業と社員のニーズ明確化の方法やそのための視点について学びます。 視点:企業(経営)側からのニーズ、社員のキャリア開発ニーズ、など	0.5
	2 効果的なOJTの進め方とポイント	(1)OJT計画作成と指導者選定や教材作成のポイント 効果的な計画策定の視点や指導者選定、教材作成の勘所について習得します。 視点:形式知である知識や技術、暗黙知である主観的な知識や経験、など	0.5
		(2)OJTの課題と問題点 ここでは、効果的に進めるための基本を再確認します。 視点:トレーナーの選定、受け手側の基本理解、自己成長への動機づけ、など	0.5
		(3)人材育成における評価の考え方 人材育成の効果測定の5つのポイントについて確認します。 視点:日頃の観察視点、力量評価、など	0.5
	3 ティーチングを活用した指導法	(1)効果的な指導法 職場での実務指導に加え、One on One での効果的なフォローミーティングの方法について習得します。 視点:目的と活動計画、OJT開始後のフォローアップの機会と方法、など	1.0
		(2)指導時の注意点 相手に合わせた適宜の指導につながる観察視点について学びます。 視点:自己成長欲求の持続、相手に合わせた適宜のコミュニケーション、トレーナーの観察力、など	1.0
		合計時間	6.0