

生産性向上支援訓練カリキュラム

B. 生涯キャリア形成	モチベーションアップにつながる指導方法を学ぼう！
技能・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。
-------------	--

対 象	(中堅・ベテラン層向け(45歳以上推奨)) ・指導しているが、なかなか伝わらない等のお悩みがある方 ・自分の経験や技能を効果的に伝えていきたい方
-----	--

講義内容	「基本項目」		「主な内容」	訓練時間 (H)
	1	人材育成のプロセス	(1) 中堅・ベテラン従業員(OJT担当者)として求められる役割 ・中堅・ベテラン従業員(OJT担当者)として求められる役割について理解する。その中で、会社組織のさらなる発展のために、後進の育成が重要であることを再認識する。立場としての役割に加えて、世代間ギャップや採用難という社会背景を理解する。 (演習①) 指導に向けて自身の経験を振り返る (2) 職業能力の分析と人材育成の方向性 ・後輩従業員の人材育成における現状を整理し、求められる職業能力と到達点、教育必要点を整理する。後輩従業員の人材育成の方向性を確認し、必要な経験と技能を明確にする。 (演習②) 後輩の現状と育成課題、世代間ギャップ	2.0
	2	効果的なOJTの進め方とポイント	(1) OJT計画と進め方 ・OJT計画書をもとに計画の作り方を学ぶ。指導者と後輩従業員の双方で、OJTを実施する上での進め方についてステップに沿って必要事項を解説し、後輩従業員が業務を通して成長実感を得られ、スキルアップにつながることを想定したOJT計画を作成できるようになる。 (演習③) OJT計画の作成 (2) OJTの課題と問題点 ・OJTを実施する際の課題や問題点についてグループディスカッションし、実施前に事前に準備しておくことを整理する。 (演習④) OJTを実施する際の課題や問題点	2.0
	3	現場で活かせる実践的指導法	(1) 効果的な指導法 ・指導者の心構えと指導の8原則について解説する。演習を通して後輩従業員の立場を改めて確認し、指導者としての言動について再確認する。 (演習⑤) 信頼関係アクティビティ ・指導の目的と進め方について解説する。指導にあたり注意する教え方(相手の目線に合わせる、具体的に伝える、相手の理解度を図る、など)やモチベーションが高まる動機づけとなるフィードバック(褒め方・叱り方)などを理解する。 (演習⑥) 印象に残っている褒め・叱り (演習⑦) 事例をもとにOJTの指導演習 ・今後の具体的な行動目標の設定	2.0
合計時間				6.0

カリキュラム作成のポイント
中堅・ベテラン従業員(OJT担当者)として求められる役割の理解をしたうえで、指導に対する心構えと後輩従業員に対する適切な育成・指導を行うことのできるスキルを習得します。OJT指導を受けた後輩従業員が作業を確実に覚えるだけでなく、モチベーションを高め、主体的に取り組みたいと思える関わり方について学び、演習を通して体感することで理解を深め、実際に行動に移せるように訓練します。最終的には、指導の良いサイクルが会社の業績向上につながることを理解を促します。受講者間の考えなどをグループで共有し、新たな気づきや学びの定着につなげられる様、演習の時間を多く盛り込んでいます。職場に戻りOJT担当者として人材育成に意欲的に取り組めることを目指します。

備考