

カリキュラム

機構施設名： 沖縄職業能力開発促進センター
 実施機関名： 株式会社インソース九州支社

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

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. 今の時代に求められるOJTとは (1)OJTへの関心の高まり ～人的資本経営の観点から (2)テレワークでのOJTが定着 (3)じっくり話す機会を設ける個別フィードバックが普及 (4)若手世代への理解 ～Z世代 (5)部下・後輩の不安を理解する 2. OJTで求められることを考える (1)OJT指導者の役割 【ワーク】自身がOJT指導者として、組織から求められている役割を考える (2)個人の成長を組織の成長につなげる (3)OJTとは「On the Job Training」 (4)「実務能力」を習得させる (5)「考え方の軸」を確立させる (6)OJTの「準備」 (7)Off-JTとの組み合わせ (8)OJT指導者に必要な姿勢	2.0
	2 効果的なOJTの進め方とポイント	3. 育成計画を立てる (1)ステップごとに目標を立てる (2)目標を細分化する (3)指導をプロデュースする 【ワーク】部下・後輩の現状を踏まえ、3カ月間の育成計画を立てる 4. OJTの進め方 (1)指示の仕方 (2)指示した内容を確認する (3)報告させる、相談を受ける 【ワーク】上司・先輩に報告するのに気後れしたことを共有する (4)効果的なほめ方 【ワーク】部下・後輩のほめるところを書き出してみる (5)「叱る」ということの意味 【ワーク】注意をためらってしまうことを共有する (6)指導とハラスメントの違い (7)不平不満の受け止め方 ～まずはきちんと聞く	2.0
	3 現場で活かせる実践的指導法	5. ケーススタディ 【ケース1】仕事を選び好みする場合 【ケース2】職場を辞めたいと言ってきた場合 【ケース3】マネジメントする部下・後輩の人数が多い場合 【ケース4】ルーズな身だしなみを改めない場合 【ケース5】指示・指導を理解せず、同じミスを何度も繰り返す場合 【ケース6】反応が薄い場合 【ケース7】自分で考えない場合 【ケース8】部下・後輩への仕事の引き継ぎが不安	2.0
合計時間			6.0

カリキュラム作成のポイント
本研修では、育成計画の立て方、指導・育成の手順を、ワークで実践的に学びます。さらにケーススタディーでは、「仕事を選び好みする部下・後輩」「注意してもミスを改善できない部下・後輩」「自分で考えない部下・後輩」など、具体的なケーススタディーで指導方法を考えていただきます。