

カリキュラム

機構施設名： 静岡職業能力開発促進センター

実施機関名： 株式会社プロフェッショナルディベロップメント

24-22-12-078-044

B. 生涯キャリア形成

技能・ノウハウ継承

078 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。

講義内容	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	日程	
				月日	時刻
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【演習あり】 組織の人材育成チェックシートを活用し現状を把握する。経営資源[ひと]の運用について[もの、お金、情報、時間]の数値から考察する。五つの視野[経営者、上司、部下、顧客、社会]から求められる役割について理解を深める。目標達成(P)と集団維持(M)の思考法(PM理論)、4つの動機付け(内的、外的、利己、利他)からモチベーションの維持について手法を探究する。【演習】組織の人材育成チェックシートを記載して現状の課題を発見しモチベーションについて話し合う。	0.5	令和6年 6月27日(木) ポリテクカレッジ 浜松	9:30~16:30 昼休憩 11:45~12:45
		(2)職業能力の分析【演習あり】 プロフェッショナルとしての職業能力(職務経験や資格等)を区別し[経験、資格、知識、人脈、健康、知名、権利]、価値を測定(VHRN)する。プロフェッショナルとしてありたい状態について職業能力を再設定する。職務能力を客観視(メタ認知)して表出させる。【演習】職業能力について区別して測定する[PROFIT測定、VHRN]。プロフェッショナルとして求められるありたい姿について話し合う。	0.5		
		(3)人材育成の方向性【演習あり】 教育(人材育成)は、被育成者の未来(求める人物像)を確定させること(逆向き設計法)から始める。五つの人材育成の手法と特徴[ティーチング、コーチング、カウンセリング、メンタリング、コンサルティング]とは。育成の方向性は4つに区別(資格・知識、経験・技能、思考・意識、行動・姿勢=MASK)する。【演習】求める人物像を4つに区別したフレームワークを活用して記載し話し合う。	0.5		
	2 ■ 効果的なOJTの進め方とポイント	(1)OJT計画の作成【演習あり】 能力達成目標設定(MASK人物像)と評価基準策定によりOJTの成果は決まる(準備9割)。作成者の想い(社員にはこうなってほしい!)を計画に反映させる。能力育成は達成項目を細かく分けて小技能毎にチェック(自動車教習所モデル)をする。計画は育成者毎に調整し、たすけがあれば出来る領域(ZPD)を基に育成プロセスを組み立てる。知識と実践の両輪を交互に設計する(構築主義)。【演習】フレームワークを基にOJT計画の作成をして、教習所モデル、ZPD、育成プロセスの理解を深める。	0.5		
		(2)OJT指導者と教材【演習あり】 教育担当者の選定と監督責任者の役割。教育は関係構築を基盤とする(信頼し合う体制)ため初日の将来像設定、指導法、評価法の合意形成に時間をかける。指導者に求められる4つの育成技術[ティーチング、コーチング、カウンセリング、メンタリング]とは。フィードバックとフィードフォワードとは。4段階職業指導法(Show→Tell→Do→Check)の活用とOODARループによる育成計画の調整とは。【演習】指導者に求められるスキルと合意形成について演習を通して体感し、フィードバックとフィードフォワードを実践する。	0.5		
		(3)OJTの課題と問題点【演習あり】 製品と異なり、人は育成計画通りに成長しない(学習曲線)上に過去の成功体験は参考にならない。教育担当者や指導法との相性は事前の話し合いにて回避する。公平公正な評価基準を設定し被育成者とその基準について合意することにより、管理・指示・命令しなくとも自らやるべきことに取り組むことが可能になる。教育担当者の5w3h(いつ、何を、誰が、なぜ、いつまでに等)は表出して被育成者と共有する。【演習】OJTにおける課題や問題を考察し解決案について話し合う。	0.5		
		(4)人材育成における評価の考え方【演習あり】 教育担当者と被育成者間に合意形成した公正公平な評価基準を設計(パフォーマンス評価におけるルーブリック手法)する。評価基準は公表し、評価は複数名にて実施する。被育成者の評価は絶対評価とし、観点と尺度を数段階に区別し文章にて明示した基準とする。達成目標と育成目的も明示する。教育担当者も目標、目的、評価基準に沿った指導をし、恣意性を無くして評価する。【演習】公平公正な評価基準[ルーブリック]を制作する。	1.0		
	3 ■ 現場で活かせる実践的指導法	(1)効果的な指導法【演習あり】 行動分析とは。教育担当者は見られている[見本]し、見守ってくれている[こまめな成長確認]もの。結果と原因の法則を活用する。信頼してから信頼される、理解してから理解される、承認してから承認される。教育担当者に求められる姿勢[言行一致、完全な受容、惜しめない支援]とは。指導したいことは文章にして情報伝達する(口頭は伝わらない)。教育の効果は相手への尊敬度合いで変わる。【演習】コーチングとメンタリング指導法から効果的な教育について理解を深める。	1.0		
		(2)指導時の注意点【演習あり】 思う通りの結果成果を相手に求めない。価値観を押し付けない(ゼロベース思考)。育成とは「ひとのやること」なので上手いかわりと理解しておく。4つの視野(恣意的、悲観的、悪意的、近視眼)にならないよう、肯定的な4つの視野(客観、機会、好意、大局)を意識する。ひとは意見ではなく人柄や表現に反発する(友好的な表現法を活用)。被育成者との8つの約束(守秘義務、説明責任、公平評価、権利の承認、心的報酬等)とは。【演習】指導の注意を踏まえて、ひとりの社員を選定して、教育指導法と育成計画について立案し発表する。	1.0		

カリキュラム作成のポイント

本研修は、効果的なOJTを実施するための、育成目標の設定、育成計画の設計、公正公平な評価基準の策定、育成段階における指導法の種類と特性、育成指導者に求められる能力などを履修し、効果的なOJTを実施する指導法を習得することを目的としています。育成(教育)は準備9割と言われており、将来像の設定や被育成者との合意形成、公正公平な評価基準フレームワーク(仕組み)を履修することにより、育成において「何をしたら良いのか」の道筋を明らかにし、わかりやすくしました。被育成者に合わせて最適な育成計画や育成手法を柔軟に調整する能力を必要とするため、育成計画の設計や1on1の手法、公正公平な評価などの「自ら制作する」演習も多く取り入れました。経験から気づきをうながすワークや意見交換を多く取り入れ、受講生に有益となる情報交換や人間関係構築の場となるようにワークを研修の50%以上を占めるよう制作しました。