

カリキュラム

機構施設名： 山口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

(B)生涯キャリア形成

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。

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)今の時代に求められるOJTとは 【ワーク】指導を受ける立場だったときに不安だったことを共有する (1)部下・後輩の不安を理解する (2)「ゆるい職場」にしないために (3)若手世代への理解～Z世代	6.0
	2	効果的なOJTの進め方とポイント	(1)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)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	
	3	現場で活かせる実践的指導法	(1)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」ということの理解 【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)ケーススタディ 【ケーススタディ】ケースについてどのように指導をすればよいかを検討し、グループでディスカッションをする	

カリキュラム作成のポイント

負荷の少ない「ゆるい職場」が、部下・後輩のモチベーションを下げていると話題になっているように、時の移ろいとともに、部下・後輩の抱える悩みや価値観は変化しています。効果的な指導・育成をするためには、時代に合わせて指導方法をアップデートする必要があります。本訓練のケーススタディでは、OJT担当の受講者から、困った場面や対応の難しい場面としてよく挙げられたものを採用しています。これらのケースでシミュレーションを繰り返すことで、現実起こりがちな問題に即時対応できるように導きます。

講師から一言（リーフレット掲載用 50～70字程度）

現状を踏まえた3カ月間の育成計画の策定方法のほか、報告の受け方や指示の仕方、ほめ方・叱り方など部下・後輩が自ら考え行動できるようになるための育成方法を習得しましょう。