

オンライン

OJT指導者研修（6時間）

開催日：5月19日（木）

時間：10：00～17：00（9：45からアクセス可能）

研修内容・特徴

OJTの真の目的は、“自分で考えて動ける”自立した人材を早期に育成することです。そのためには、仕事の仕方を教えるのはもちろんのこと、仕事の判断軸を養っていくことが重要になります。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では、「仕事を選び好む部下・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」など具体的な事例での指導方法を考えていただきます。

到達目標

- ① 育成計画を立てて「何を」「いつまでに」「誰が」「どうやって教えるか」を明確にする
- ② 指示・指導、報連相、ほめる、叱るなど自信をもって新人若手とコミュニケーションが取れる
- ③ ケーススタディにより指導、育成における困難な場面を乗り越える自信がつく

対象

・新人や若手の指導を担う入社4年目以降の方

プログラム

1. 部下・後輩の立場になって考える

- (1) 当時不安だったこと【ワーク】若手の頃に不安だったことは
- (2) 部下・後輩の不安を理解する～「初めての仕事」と「人間関係」への不安

2. OJTとは何か

- (1) OJTとは「On the Job Training」
- (2) 「実務能力」を習得させる
- (3) 「考え方の軸」を確立させる
- (4) OJTの「準備」
- (5) Off-JTとの組み合わせ
- (6) OJTトレーナーの役割【ワーク】あなたがOJTトレーナーとして、組織から求められている役割とは？
- (7) OJTを始める前にやるべきこと

3. 育成計画を立てる

- (1) ステップごとの目標を立てる
 - (2) 目標を細分化する
 - (3) 指導をプロデュースする
- 【ワーク】部下の現状を踏まえた、3ヵ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】上司への報告時に、何となく気後れしてしまうことは？
- (4) 効果的なほめ方
- 【ワーク】部下・後輩のほめるところを発見する
- (5) 「叱る」ということの理解
- 【ワーク】注意しなければならないと思いつつ、ためらってしまうことは？
- (6) 不平不満の受け止め方～まずはきちんと聞く

5. ケーススタディ

※OJTトレーナーが悩みとして感じるよくある場面について、対応方法を検討
※ケースは受講者に合わせて設定し、事前にご相談のうえ決定

- 【ケース1】わがままなメンバーの場合
- 【ケース2】メンバーが会社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の人数が多い場合
- 【ケース4】何度注意しても社会人らしい格好ができない場合
- 【ケース5】指示・指導を理解しない場合
- 【ケース6】整理整頓ができない場合
- 【ケース7】メンバーが自分で考えない場合
- 【ケース8】メンバーに仕事を引き継ぐ場合

6. まとめ

ご受講について

本研修はZoomを活用したライブ型のオンライン研修です。
当日参加予定の環境で接続が可能であることを事前にご確認ください。

※Zoom公式サイト <https://zoom.us/test>

講師は受講者の表情を確認しながら講義を進めますので、お顔出しのご参加をお願いしています。
通信環境に不安のある方は、研修当日までにカメラオフの旨お伝えください。

- ・お申込者ご本人のみご参加いただけます。
- ・録音・録画・撮影、スクリーンショットや研修資料の無断転載や受講用URLの転載は、固くお断りいたします。
- ・Zoomへのご登録、アプリのインストールをせずにWebブラウザからご参加いただけますが、推奨はしておりません。
スムーズにご参加いただけるようアプリのインストール等ご検討ください。

受講料 (税込)	横須賀市外企業	横須賀市内企業
	26,400円	17,600円

お申し込みはこちら

【主催】

株式会社横須賀テレコムリサーチパーク

【後援】

横須賀市