

# 新規採用職員指導者（サポーター）研修

## 1. 研修の目的

新規採用職員の指導・育成に必要なOJT（ティーチング、コーチング）の基本、これらを支えるコミュニケーション技術など、ブラザー・シスターとして果たすべき基本的な役割を学ぶ。

対象者：新規採用職員指導者

## 2. 研修内容

	内 容
3時間	<p><b>1. 新規採用職員の早期育成が求められる背景 【講義】</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) 職場を取り巻く環境変化 ～職員負担の増加～</li><li>2) 育成に関する意識ギャップ ～新規採用職員／先輩・上司～</li></ol> <p><b>2. 指導者としての役割を發揮するために</b></p> <p><b>【講義、体験実習、個人・グループ検討（事例検討）】</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) 目指すコミュニケーションスタイルとは<ul style="list-style-type: none"><li>● 先輩と新規採用職員とのコミュニケーションギャップ ～体験実習：ブラインドウォーク～</li></ul></li><li>2) 事例研究 悪い育成事例の検討 テーマ：仕事を任せるとは？<ul style="list-style-type: none"><li>● 個人、グループ検討</li><li>● グループ別発表、講師ポイント解説</li></ul></li><li>3) 新規採用職員を育成するために ～OJTの展開～<ol style="list-style-type: none"><li>① OJTの全体像 ～ティーチングとコーチングの使い分け～</li><li>② 効果的なティーチング術 ～Know-Whyを追求しよう～</li><li>③ 意欲・能力を引き出すために ～褒め方・叱り方を交えて～</li><li>④ コーチングの展開<ul style="list-style-type: none"><li>「傾聴術」 積極的傾聴</li><li>「質問術」 オープンクエスチョン、クローズドクエスチョン</li><li>「承認術」 Iメッセージ</li></ul></li></ol></li></ol> <p><b>3. まとめ 【講義】</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) OJTを効果的に行うためのステップ ～職場の理解・協力が不可欠～</li><li>2) 研修内容の振り返り</li></ol>