

OJT・部下育成研修

1. 研修の目的

OJT（仕事の任せ方、ティーチング、コーチング、等）の技術や職場内コミュニケーションをベースに、部下育成の基本を学び、人材育成を通じて職場を活性化させることを目指します。

対象者：監督者、次期監督者

2. 研修内容

	第1日目 内容	第2日目 内容
9:00	1. 職場を取り巻く環境変化 <ol style="list-style-type: none"> 1) 職場内外の危機 2) 危機意識とチェック体制の形骸化 3) 人材マネジメントの大局とは ～見る・見守ることの重要性～ 2. こんなリーダーにならないために ～OJT事例を中心に～ <ol style="list-style-type: none"> 1) 職場に見られるコミュニケーション不足例と欠けている視点 2) 事例から学ぶ ～良くないOJT事例を通して～ <ul style="list-style-type: none"> ● 個人・グループ検討 ● グループ別発表 ● 講師解説 	4. リーダーとしての役割を果たすために ～部下がついていきたくなるリーダーとは～ <ol style="list-style-type: none"> 1) まずはコミュニケーションの充実から 2) OJTの現状 ～何故うまくいかないのか?～ 3) これが育ての極意! ～映像事例からイメージをつかむ～ 4) OJTを円滑に進めるために ～こうするともっと良くなる!～ <ol style="list-style-type: none"> ① 従来型OJTと相互啓発型OJTの違い ② OJTの全体像と3つの階段 ③ 効果的なティーチング術 ～Know-Whyを追求しよう～ ④ 部下の能力を引き出すために ～賞賛法と叱責法～ ⑤ 効果的なコーチング術 ～傾聴術、質問術、承認術～
12:00		
13:00	<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> DVD上映等を 交えて </div> 3. 自己の強みと弱みを把握する <ol style="list-style-type: none"> 1) 円滑なコミュニケーションのために 2) 自己と他者の行動スタイルの把握 3) 部下指導自己点検 4) 監督者に求められるリーダーシップとは 	5) 事例 こんな時どうする? ～職員の状態を把握するためには?～ 5. 自分のリーダー像を描くために <ol style="list-style-type: none"> 1) 個人検討 ～自分自身の振り返り～ 《以下どちらかを選択》 <ul style="list-style-type: none"> ● 今までの上司の言動・指導に対し、自分のモチベーションが下がった経験 ● 今までの部下指導でうまくいかなかった経験 2) グループ検討 <ul style="list-style-type: none"> ● 場面を1つ選んで、どうすれば良かったのかを検討する。 3) グループ別発表・講師コメント
16:30		6. まとめ ～率先垂範できるリーダーになるために～

※ 1日間の場合、上記の大項目の「1」、「2」、「4」をピックアップして構成します。