職能要件基準をベースに人材を育成する！

OJTリーダー研修

～実務を通じて、意図的・計画的・重点的に人材を育成する～

【研修概要】

OJTは人材育成上、必須の手法ですが、「O：思いついたとき　J：自分の都合で　T：時々やる」では困ります。
しかし、事務職・技術職・営業職等では意図的・重点的・計画的に実施している上司や職場はごく稀です。
また、目標管理制度の毎期目標設定を機会提供としたOJTの展開もされていません。
当研修では、OJT展開の基礎基本を学ぶと共に、毎期目標設定・業務分担を活用する実務的なOJTスキルの習得を実現します。

特長	① 職務要件項目を目標期待値として活用する。 ② 実習を中心に展開する。 ③ 受講者の不安・悩みを相互情報交換、講師よりのアドバイスや質疑応答で払拭する。		
目標	① OJT担当者の役割を認識する。 ② OJT対象者への動機付けスキルを習得する。 ③ OJTの基礎基本を理解し、育成計画書が作成できる。		
日数	1日間（ご相談に応じます）	人数	最大20名（ご相談に応じます）
対象	■ 監督職 ■ 部下を持つ主任・係長 ■ OJTリーダー	進行	■ 4～5名グループ編成で展開・交流 ■ 実習・演習にウェイトを置く ■ 個人の日常行動強化も行う

【カリキュラム例】

1日			
午前	■OJTリーダーの役割 ◇ケース “2人のリーダー” 仕事をとおして部下を育成する ◇人材育成の基本 ティーチングの重要性 ■OJT日常行動のチェック ◇OJT展開の基本 意図的・重点的・計画的 習熟度に合わせる　達成感・成功感の提供 ■OJTの基本ステップ （特定人材を想定し、GROWモデルで整理） ◇部下への期待と目標の明確化 職能要件基準項目との整合性	午後	◇育成重点課題の抽出と提供機会 KASH分析（習慣、知識、技能、態度） ◇OJT計画書の策定 ■日常の動機付けスキル強化 ◇声がけ、褒める、叱る 達成感・成功感を提供する ■受講者相互の情報交換、質疑応答 ◇起こり得る問題、留意点と対応策 ■事後課題の設定と宣言 ◇研修での気付き、学びを活かす ◇明日からの行動強化項目の抽出

◆ 研修企画、講師派遣
◆ 研修内製化支援
◆ プロ講師養成

Vision Seek
visionseek.jp
「成果」にこだわる人材開発・育成会社
ビジョンシーク株式会社

〒534-0025
大阪市都島区片町2-2-40 4F
MAIL：info@visionseek.jp

© Vision Seek Co., Ltd.