

人づくり応援プログラム

MIC

確かな未来を創ります

座学研修＋体験学習＋職場の雰囲気づくり

職場指導・OJTの実践 総合プログラム

株式会社ミック経営総研
白井万沙之

応援プログラム 5つのコンセプト

MIC

確かな未来を創ります

- 気がついた時、時間が出来た時の指導では、労多くして、効果は少ない。
人づくりは計画的にすすめるのが、本筋である。
- 何を教えるか。
それは戦略遂行に、目標達成に直結する行動、態度、姿勢を教える。
- 優れた職場指導者は、いいからヤレ！とは言わない。
なぜ、行うのか、その目的・理由をハッキリと相手にわかるように伝える。
- 人の想いや考えはさまざま。
職場内でのコミュニケーションは、共通言語化する。
- 人は仕事の実体験、職場での実体験から、学ぶもの。
日常の職務遂行と職場の雰囲気づくりを、OJTの実践につなげる。

応援プロジェクトの狙いと目標

MIC

確かな未来を創ります

STEP1: 座学研修

OJTの基本を学ぶ

狙い

職場指導者・OJT実践者としての役割、基本的な育成方法・コーチングスキルを習得する。

目標

指導者としての責任と心構え、指導育成方法の基本的スキルが理解できている。

STEP2: 体験学習

OJTを実践する

狙い

計画的なOJTの実践、職場指導のP-D-C-Aサイクルを体得理解する。

目標

職場のメンバーに対して、指導育成が「できる」レベルになっている。

STEP3: 職場づくり

人が育つ仕組みを創る

狙い

職務遂行と指導育成を連動させ、皆で学んでいこうという仕組みを創る。

目標

職場のメンバーが自主的に行動し、職場全体が相互支援しながら、成果向上に取り組んでいる。

STEP1：職場指導・OJTの基本を学ぶ

MIC

確かな未来を創ります



狙い

職場指導者・OJT担当者に期待される役割・責任、姿勢、能力、行動を習得します。
職場のメンバーを指導育成するために必要な基本的なスキルを体得します。
職場指導者・OJT実践者自身の能力向上と啓発の方向と方法を明確にします。

	9:00	12:00	13:00	17:00
カリキュラム	<p>◇オリエンテーション 研修の目的 進め方 研修の場</p> <p>1. 職場指導者・OJT担当者に期待される役割 中小企業と人材育成の取り組み 職場指導者・OJT実践者の姿勢と行動 求められる3つの能力と2つの専門性 (解説・演習)</p> <p>2. 職場指導・OJTの基本 人を動かすものは何か・動機づけの基本 メンバーの自主性を引き出すコミュニケーション 計画的なOJTと日常的なOJT (解説・演習・相互研究)</p>		<p>3. 指導育成スキルの習得 指導育成4つのステップ 必要行動の分解とピンポイント行動の抽出 職場指導・OJT実践上の問題点と対応策 (解説・ロールプレイ・グループ研究)</p> <p>4. 指導力の向上と自己啓発の方向 わかりやすい日常行動アドバイス メンバーの状況に対応した指導方法 指導力向上のための自己点検と自己啓発 (解説・グループ演習・発表)</p> <p>◇まとめ 職場指導・OJTの実践にむけて</p>	

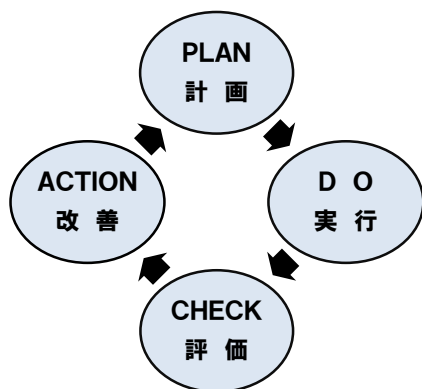
※ 研修ニーズや職場の実状に応じて、変更は可能です。

STEP2-1: 職場指導・OJTを実践する

MIC

確かな未来を創ります

指導育成を段階的、重点的、計画的に進めるために、
指導育成のP-D-C-Aサイクルを正しく廻します！



第3会合

振り返りと今後の対応

指導育成の問題点
課題解決と目標化
雰囲気・体制づくり

第2会合

指導育成の体得

指導スキルの強化
指導シナリオの策定
指導育成の実際



第1会合

指導構想を固める

必要能力と現状能力
必要行動の分解
OJT計画の策定



実践・体験とワークショップ形式で、
実務に照らして、体得理解します！

STEP2-2: 職場指導・OJTを実践する

MIC

確かな未来を創ります

狙い

職場指導の実践とワークショップ方式で、指導育成方法を体得理解します。
指導育成を計画的に、段階的に、重点的に進めるために、P-D-C-Aサイクルを体得します。
指導育成の実践上の問題点を把握し、企業実態にそくした指導育成推進体制を創ります。

	第1会合	第2会合	第3会合
9:00	◇オリエンテーション 研修目的 ワークショップの流れ <u>1. OJT担当者・職場指導者とは</u> 役割認識と具体的な行動 (解説)	◇振り返りと事前課題の共有 <u>1. OJT実践計画の進捗状況の確認</u> 4つの進捗場面の確認 進捗阻害要因の把握と除去 (解説・演習・グループ研究)	◇振り返りと事前課題の共有 <u>1. 指導育成の問題点は何か</u> 正確な現状認識と問題把握 うちは特殊って本当・・ (解説・演習・グループ研究)
12:00	<u>2. 職場での指導育成をデザインする</u> 職場のあるべき将来像を構想する 必要な人材象をデザインする。 (解説・演習・グループ研究)	<u>2. 指導育成スキルの強化</u> メンバーの実状に応じた育成スキル	<u>2. 課題形成と目標化・具体化</u> 自身と自職場の課題は何か
13:00	<u>3. 計画的なOJTを推進するために</u> 必要能力と現有能力の把握 望まれる行動と行動分解 (解説・演習・グループ研究)	的確にあなたの想いを伝えるスキル (解説・演習・ロールプレイング)	改善目標の設定・具体策策定 (解説・演習・相互アドバイス)
	<u>4. OJT実践計画の作成</u> 育成目標とレベルの設定 指導育成方法の設計 (演習・グループ研究)	<u>3. 指導育成シナリオの設計</u> メンバーの主体性を引き出す 指導育成の実際・相互アドバイス (解説・演習・グループ討議)	<u>3. 職場指導と職場の雰囲気づくり</u> 人が育つ職場環境・職場の雰囲気 学習できる体制づくりに着手 (解説・グループ研究)
17:00	<u>5. まとめと宿題(事後課題)の連絡</u>	<u>4. まとめと宿題(事後課題)の連絡</u>	<u>4. まとめ(STEP3)への準備</u>

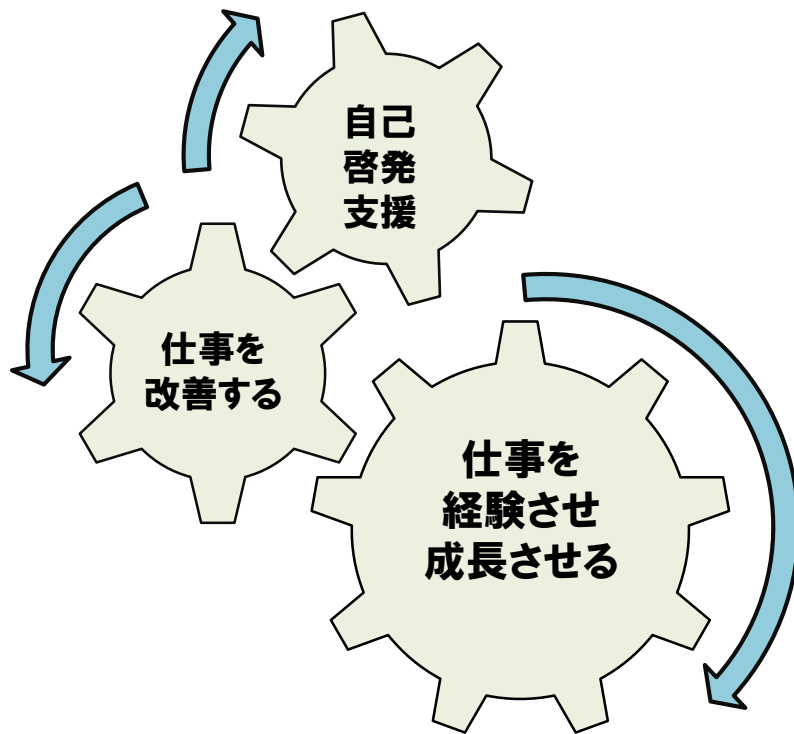
※ 研修ニーズや職場の実状に応じて、変更は可能です

STEP3-1: 人が育つ仕組みを創る

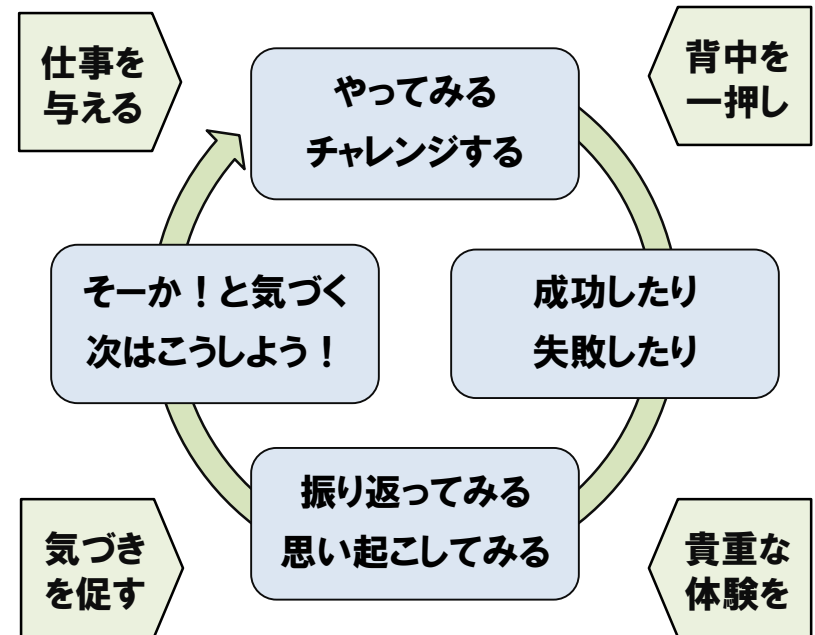
MIC

確かな未来を創ります

個人に対して働きかける



仕事の経験から学ぶ

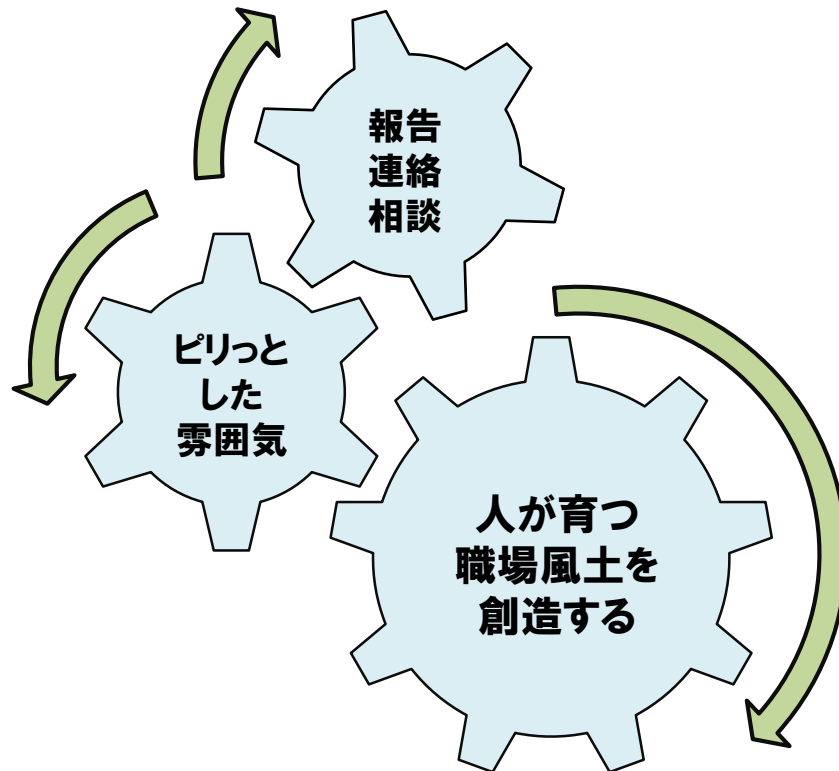


STEP3-2: 人が育つ仕組みを創る

MIC

確かな未来を創ります

職場集団に対して働きかける



人が育つ職場の要件

- ・何でも相談しやすい雰囲気がある
- ・積極的に協力し合う職場である
- ・自由に意見を言える職場である
- ・学びのモデルとなる人々との出会い
- ・職場内外での情報交換がある
- ・間違いをお互いに指摘し合う
- ・面倒見のよい上司や先輩がいた
- ・失敗やミスを真剣に指導された
- ・問題解決型のグループ会議を行った

(H社の例)

さいごに

MIC

確かな未来を創ります

職場の目標達成と人材の育成は表裏一体の関係にあります。

**職場における人材の育成は、特別のものではなく、
メンバーの日常の業務遂行の中に、常に組み込まれていることが肝心です。**

平凡な力を結集して非凡な事を成し遂げる、仕組みと仕掛けが必要です。

**このプログラムは指導者やOJT実践者のスキルアップはもちろんのこと、
一人ひとりが生き生きと活動し、人が育つ職場風土づくりを目指しております。**

**実施にあたっては会社や職場、仕事の進行状況や実状を十二分に考慮し、
内容をカスタマイズさせていただきます。**

みなさまの確かな未来づくりのお手伝いをさせていただきます。

お問い合わせはご遠慮なくお申し付けください。

株式会社ミック経営総研 白井万沙之 (masayuki.shirai@gmail.com)