

OJT

OJTリーダー研修

職場を巻き込んで指導できるOJTリーダーとなる



対 象 OJTの基本を正しく習得したい方

日 程 2日間 + 1日間

最適定員 20名

事前課題 ■ 上司・指導する後輩へのインタビュー（「育成計画表」の記入） ■ 「TAS診断」の回答

職場実践 ■ 「上司向けサポートブック」を活用したOJTの実践

🕒 カリキュラム

- 1日目**
- オリエンテーション
 - OJTの意義とOJTリーダーへの期待
 - ・[演習] OJTの意義とOJTリーダーに期待されること
 - ・育成のしくみとOJT
 - OJTリーダーとして備えたいこと
 - ・[演習] 良い指導、困った指導の体験交流
 - ・OJTリーダーの役割
 - OJTリーダーとしての基盤技術—後輩との関係をつくる
 - ・OJTリーダーとしての関係構築
 - ・日常コミュニケーションを密にする
 - ・「TAS診断」(エゴグラム)のフィードバック
 - 育成・指導スキルを磨く—後輩を育てる技術をもつ
 - ・仕事の伝え方の基本
 - ・習得に向けて動機づける

- 2日目**
- ・相談に乗る、褒め方、叱り方、行動を改善させる
 - 事例研究
 - ・[演習] 対応に困るOJT対象者への対処方法を検討する
 - 育成計画を立てる
 - ・[演習] 育成計画の重要性
 - ・[演習] 育成計画表をつくる
 - ・[演習] OJTリーダーの不安に解答をつくる

🕒 カリキュラム(フォロー研修)

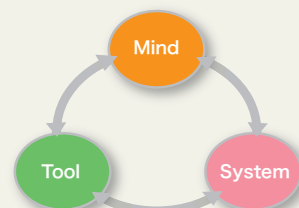
- 1日間**
- オリエンテーション
 - 実践を振り返ろう
 - ・グループ内交流、全体共有
 - あなたへのメッセージ
 - ・個人研究、グループ内交流
 - より確実な後輩指導に向けて
 - ・OJTワンポイントマニュアルをつくる
 - まとめ

自信をもって後輩を指導できる知識・スキルを身につける

2日間の研修+フォロー研修で、OJTリーダーとしての育成への自信や責任感、働きかける力を強化します。

アセスメントも活用し、信頼づくりから叱り方まで状況に応じた適切な指導力を身につけます。

- OJTの意義・目的の共有
- OJTのコア人材である意識の共有
- 期待役割を遂行するために必要な能力の理解
- 自己認知／他者認知の考え方の理解



- 使い勝手の良いテキスト
- 育成計画表などの管理ツール
- 自己認知／他者認知アセスメントツール

- 上司のための「サポートブック」
- 研修アウトプットのデータベース化と共有

マネジメント・リーダーシップ

キャリア

SDGs

DX

スキル別

職種別