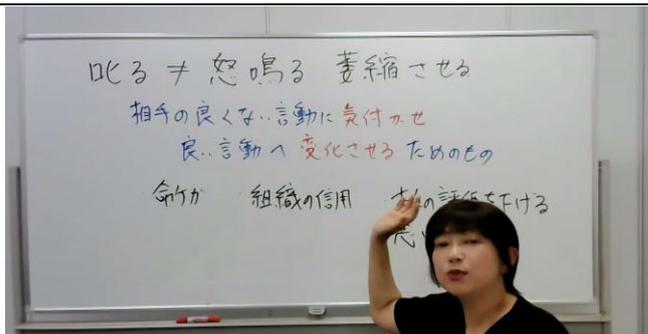


■新人技術者の教育担当者を対象に、OJTの意義や、育成計画の立案と実行の手法を学ぶ研修を開催しました。



新人技術者の教育担当者を対象に、OJTの意義や、育成計画の立案と実行の手法を学ぶ研修を開催しました。実践力を更に高めるため、仕事の指示の仕方・ほめ方・叱り方等、具体的な育成法に関するケーススタディーを取り入れました。

※なお、本研修はZoomを使用したオンラインセミナーとして開催し、グループワークを実施しました。

- 1 日時 令和6年5月15日（水）13：30～16：30
- 2 場所 オンライン会議システム（Zoom）を使用したライブ配信（会社等からオンラインで受講）
- 3 対象者 岐阜県内に本店が所在する建設関連企業の社員（新人技術者の教育担当者）
- 4 参加者 16社 26名
- 5 内容

時間	研修内容	講師
13:00～13:30	（受付）Zoomの設定や操作について説明があります。13時20分までに接続してください。	
13:30～16:30	<p>1. 部下・後輩の立場になって考える (1) 当時不安だったこと 【ワーク】若手の頃に不安だったことは (2) 部下・後輩の不安を理解する ～「初めての仕事」と「人間関係」への不安～</p> <p>2. OJTとは何か (1) OJTとはOn the Job Training (2) 「実務能力」を習得させる (3) 「考え方の軸」を確立させる (4) OJTの「準備」 (5) Off-JTとの組み合わせ (6) OJTトレーナーの役割 【ワーク】あなたがOJTトレーナーとして、組織から求められている役割とは？ (7) OJTを始める前にやるべきこと 【参考】育成計画を立てる</p> <p>3. OJTの進め方 (1) 指示の仕方 (2) 指示した内容を確認する (3) 報告させる、相談を受ける 【ワーク】上司への報告時に、何となく気後れしてしまうことは？ (4) 効果的なほめ方 【ワーク】部下のほめるところをできる限り洗い出す (5) 「叱る」ということの意味 【ワーク】注意しなければならぬと思いつつ、ためらってしまうことは？ (6) 不平不満の受け止め方 ～まずはきちんと聞く</p> <p>4. ケーススタディー ※OJTトレーナーが悩みとして感じるよくある場面について、対応方法を検討 【ケース1】（建設業界のよくある傾向）【ケース2】（いまだき新人のよくある傾向）</p> <p>5. まとめ 【ワーク】今回の研修を踏まえて、これから気を付けること、実践することを考える</p>	株式会社 インソース 講師 中根 きみ絵氏
16:30	閉講	

- 6 主催 建設ICT人材育成センター（(公財)岐阜県建設研究センター内）
- 7 CPDS 3ユニット（認定講習）
設計CPD 3ポイント（認定講習）
- 8 受講者の感想

- ・若手職員への指導のありかたについてわかりやすく教えていただけてよかった。
- ・実例を交えて説明をしていただけたのが分かりやすかった。
- ・グループでの意見交換が良かった。
- ・伝え方で受け取り方もかわってくるのが印象に残った。

以上