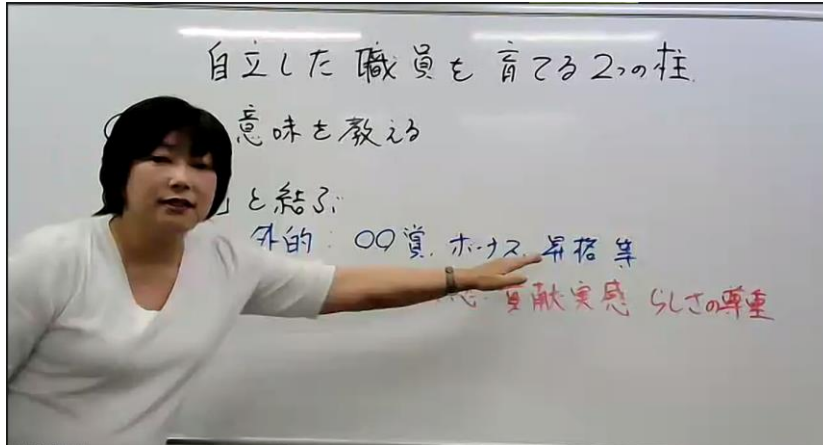


■ 新人技術者の教育担当者を対象に、OJTの意義を理解し、育成計画の立案と実行の手法を学びました。



新人技術者の教育担当者を対象に、OJTの意義を理解し、育成計画の立案と実行の手法を学びました。仕事の指示の仕方・ほめ方・叱り方等、具体的な育成法をケーススタディーを通し修得し、実践力を更に高めました。
 ※Web会議システム（Zoom）を使用したオンラインセミナーとして開催しました。

- 1 日時 令和5年5月10日（水） 13：30～16：30
- 2 場所 Web会議システム（Zoom）によるオンラインセミナー
- 3 対象者 岐阜県内に本店が所在するの建設関連企業の社員（新人技術者の教育担当者）
- 4 参加者 22社 34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><u>1)はじめに</u> (1)「いまだきの若者」に対する評価とは (2)時代とともに変わる「常識」 <u>2)部下・後輩の立場になって考える</u> (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～ <u>3)OJTとは何か</u> (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</p> <p><u>4)育成計画を立てる</u> (1)ステップごとに目標を立てる (2)目標を細分化する (3)指導をプロデュースする 【ワーク】部下の現状を踏まえた、3カ月間の育成計画を立てる</p> <p><u>5)OJTの進め方</u> (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ないと思いつつ、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><u>6)ケーススタディ</u> ※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><u>7)まとめ</u></p>	株式会社 インソース 講師 中根 きみ絵氏
16:30	閉講（アンケート記入後）	

- 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

- ・今時の若い人への対応の仕方が勉強になりました。
- ・自分の時代とは違う、自分が受けた教え方ではダメだという事の再認識。
- ・新人への対応の仕方をみんなの意見が聞けて参考になった。
- ・言葉一つ一つの大切さや重みが分かり、対応次第で部下の進む道が変わることもあることを知った。

以上