

リーダー養成研修 ～OJT 指導と育成指針～

特徴
と
ねらい

- ①OJT の効果的な進め方を実践的に習得して、自ら考え行動できる部下の育成とチームケアの推進力向上を図ります。
- ②OJT を担当することは「部下（後輩・新人）の成長」とともに「自分のさらなる成長」に繋がることを再認識します。
- ③教えることは、教えられること。育てることは、育てられること。その成長とやりがいにより、組織の目的・目標達成力を高めることがねらいです。

■プログラム【1.5～2時間】

時間	項目	内容
1.5 時間 ～ 2 時間	■オリエンテーション	・研修の目的と進め方
	●OJTの意味と成果 (講義と討議)	・OJT の意味と成果目標とは ・「自分が若い(新人)頃を振り返って」 ・自分が若い頃を振り返り、部下の立場に立って、OJT に求められることを理解・認識する。
	●OJTを進めるための基本スキル (講義)	・ほめ方、認め方、叱り方、指導と注意、指示の仕方と報告、相談の受け方、助言とサポート、部下を育てる質問の仕方等の基本スキルを理解する。
	●指導計画と目標の捉え方 (討議)	・「どうしたら部下がひとり立ちできるか」を討議しグループと全体で共有する。
	●まとめ	・まとめと質疑応答

取組の声

特別養護老人ホーム(都内)リーダー職員
新人の時の思い出し、今の新人たちに学んだことを実践していきたいと思いました。特に、どんな職員になってほしいという目標を持たずに指導していたので、皆で統一した指針を持って育成していこうと思います。

特別養護老人ホーム(都下)リーダー職員
ちょうど OJT で悩んでいたもので、学んだことが大変参考になりました。新人に限らず中堅職員に対しての OJT のスタート方法としても活用できますし、相手の立場を考えて実践していければと思いました。