

奥州市 次世代リーダー 養成研修①

- ▶ 日時 2011年7月13日(水) 10:00~16:00
- ▶ 会場 奥州市前沢勤労者研修センター
- ▶ 主催 奥州市 ジョブカフェいわて
- ▶ 目的 2日間の継続型研修により新入社員など後輩の育成に必要なスキルを習得
- ▶ 講師 株式会社日本マンパワー マネジメントコンサルタント 徳田 憲幸 氏
- ▶ 参加者 奥州市内事業所の若年社員 15社 24名

1回目研修内容 リーダーとしての意識と知識を向上させ具体的手法を身につける

1. 新入社員育成担当者としての心構えと役割

自分の新人時代を振り返る(事前課題より)
 OJTリーダーの役割とは
 リーダーシップとOJTのメリット
 指導内容(具体的業務・基本的行動)について
 新人育成担当者にもとめられること
 新人からの質問されたときの答え方



事前課題
発表
リーダーとしての
役割を確認

2. OJTの基本

新人とのコミュニケーション(言動特性)
 分かりやすいアドバイス
 的確に注意するコツ
 仕事の把握
 指導のステップ(やる気を引き出す)
 教えた後のフォローの仕方



言動特性別に
分かれた
グループ
ワーク

3. 指導育成計画書の作成



新人への
伝え方を
グループ内で
実践

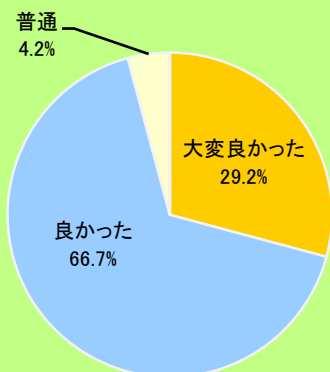
職場での実践

2回目研修(予定) リーダーとしての指導力のレベルアップを目指す

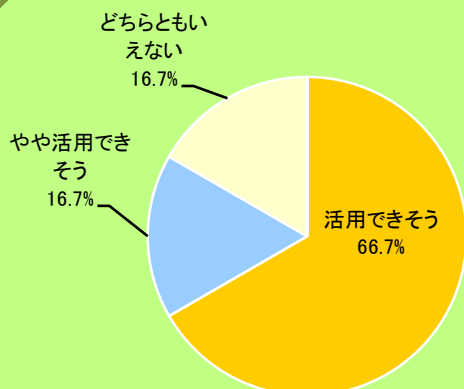
- ・指導計画書を用いて実践を行った効果や課題の共有
- ・新人育成におけるコミュニケーションスキルについて
- ・自分自身の今後のキャリアと行動計画について

■ 参加者アンケートより

セミナーに参加していかがでしたか



今回のセミナーの内容を実際に後輩社員の指導に活用できそうですか



■ このセミナーの内容を後輩社員の指導にどのように活用できそうですか

- 新人への説明方法。自分の特性分析。
- アドバイスの仕方、やる気の引き出し方。
- 何のために今の作業をするのか説明しながら教えていくこと。
- 相手の気持ちを考えて指導する。仕事は厳しく、人には優しく。
- ほめるだけ、怒るだけではなくて信頼関係を築く必要があるということ。
- 今までには注意して嫌われるのが怖かったのですが、仕事は厳しく、人には優しくするという言葉で前向きに行けそうです。
- 自分の考え方も変えなければならぬと思いました。ただ怒るだけでは何も始まらないので指導していく上で役立てたい。
- 仕事に誇りを持つこと。これは新入社員にとって大事なことだと思います。その伝え方、説明の方法に今回のセミナーでの知識が役に立つと思います。

■ セミナーを通して自分の中で発見したこと、気づいたことがありましたらお聞かせ下さい

- もう少し積極的になった方がいいと思いました。
- 人ではなく、仕事のレベルを上げる。他人は他人だということ。
- 仕事の指導と人間の育成が混乱していたことに気付いた。
- 人間関係を大切にしていればより良い人材を育てていかなければならない。
- いろいろな会社の方の話を聞いていて、自分の甘さが良く分かりました。
- 人について指摘しているのではなく、仕事のスキル・レベルについて指摘するという点。
- 新入社員時代に振り返ることはなかったが、改めて相手の気持ちを大事にしようと思いました。



■ 参加者アンケートより

■ 部下や後輩の育成において課題と感じていることがありましたらお聞かせ下さい

- 自分自身のスキルアップ。
- 感情的にならない。あきらめない。
- 新入社員の気持ちに自分と置き換える。
- 指導する際の口調。相手の立場に立って言い方を考える。
- 仕事の楽しさを伝えながら自分を超えてもらえるように指導したいです。
- 理由も説明できるように指導することが必要だと思った。怒らないようにすること！
- 私的な感情を混入して話す癖があるので直したい。客観的な考え方を身につけたい。
- 相手中心をまず考えて、仕事は厳しく、人には優しくするようにしていきたいと思う。

■ その他ご意見・ご要望・ご感想などありましたらお聞かせ下さい

- 先生のお話が楽しかったのでまた参加したいです。
- 新入社員以外の部下の育成も教えていただきたいです。
- 話を進める中での段取りが理解できたような気がする。
- 時折感動するお話もしていただき、勉強になりました。ありがとうございました。
- 今回のリーダー研修で、いろいろなことを学ぶことができ、新人に教える時に気をつけることが分かりました。

