

# SOJ

## 職場ぐるみOJTコース

メンバーがお互いを高めあう職場をつくる



**対 象** OJT担当者を部下にもつ管理・監督者の方

**日 程** 2日間+1日間

**最適定員** 24名

**事前課題** ■「自職場の人材育成における方向性」の記入

※職場ぐるみOJTコースは、2022年度 全能連マネジメントアワード「全能連マネジメント大賞」を受賞しました。

### 🕒 カリキュラム

- 1日目**
- **オリエンテーション**
  - **職場ぐるみOJTとは**
    - ・職場ぐるみOJTの意義・進め方
  - **めざす方向性の確認**
    - ・[演習] 自職場の人材育成における方向性
  - **職場ぐるみOJTの実際**
    - ・職場ぐるみOJTの3ステップ
    - ・[演習] 職場の人間関係分析【影響力分析】
    - ・[演習] 自組織の個人能力分析【Jチャート】

- 2日目**
- **1日目の振り返り**
  - **職場ぐるみOJTの構想**
    - ・[演習] 職場ぐるみOJT構想の図解
  - **職場実践への架け橋**
    - ・ステップ表の作成 ・推進表の作成
  - **まとめ**

### 🕒 カリキュラム(フォロー研修)

- 1日目**
- <事前課題>「推進表」の記入
- **オリエンテーション**
  - **職場実践内容の発表**
  - **職場ぐるみOJTとは**
    - ・発表 → 講師コメント
  - **改善策の検討**
    - ・相互アドバイス → 個人研究
  - **今後の取り組み課題の検討**
    - ・個人研究 → グループ意見交換
  - **まとめ**

※上司、OJTリーダーの方と一緒にご参加いただく「職場ぐるみの支援」(3日間)プログラムもございます。  
詳細は弊社営業までお問い合わせください。

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

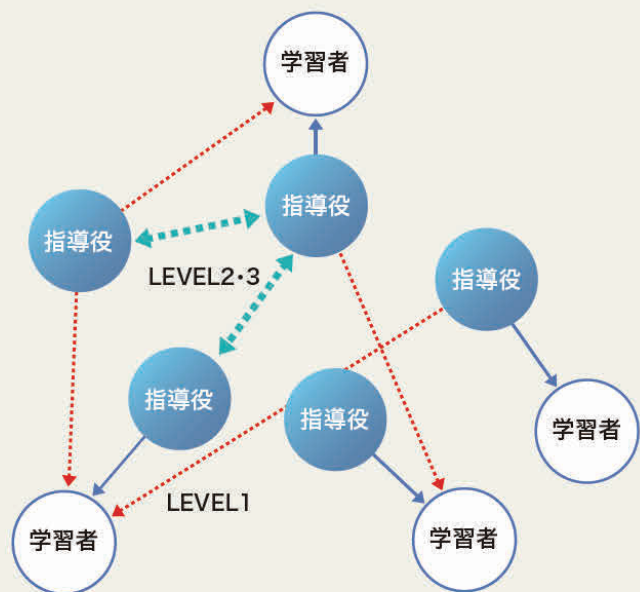
# 職場(人および組織)を持続的に成長させる考え方を学ぶ

1. 組織における、職場ぐるみOJTの目的と意義を知る
2. 自職場に期待される成長の方向性と自職場の現状とのギャップから問題を把握する
3. 職場メンバー個々人と職場全体の成長ポテンシャルを把握する
4. 職場ぐるみOJT責任者として職場全体の成長イメージを描く
5. 職場の成長イメージを実現するためのリーダーとして、アクションプランを考える

## 職場ぐるみOJTとは

職場の全メンバーがお互いの成長を補完(共育、共進)しあい、職場の活性化につながるしくみ。  
職場の各メンバーが自分の得意分野について、他メンバーを指導し、より高い水準で仕事ができるようお互いに刺激あっている状態。

段階	状態
LEVEL3 ←-----→	指導役同士がより高い水準で仕事ができるようになるための議論が頻繁になっている状態
LEVEL2 ←-----→	指導役同士が相互に長けている分野の内容を指導しあう状態
LEVEL1 →-----→	学習者からの質問・発案に対して、その分野に長けている他の指導役から指導が行われている状態



## “職場ぐるみのOJT”を考える

一般的なOJT教育では、管理者・指導役が学習者を直接指導するための考え方、計画の立て方や関わり方を学びます。しかし、本コースでは、職場で指導・成長が生まれる場をどうつくるかについて学び、考えていきます。

## 職場を“人間関係”と“個人別能力”で描く

職場ぐるみのOJTを行うにあたり、職場の状況を把握するため、“職場の人間関係”と“各自の能力”という視点で整理をします。さらに、整理した内容を、職場ぐるみOJTで実現したい姿に描き直し、何を変えなければいけないかを具体化していきます。

## 職場で取り組むことを具体的に考える

“学ぶ”ことではなく、“実践する”ことを重視したコースです。そのため、職場ですぐに動き出せるように、時間をかけて具体的な計画を作成していきます。また、実践を振り返る場としてフォロープログラムをご用意しています。