

—セオリーを知って、創意工夫でさらに磨きを—

狙い

階層別などの研修で、「指導者が教え方を知らない」という問題点が度々上がります。また、製造業における人材育成の問題点第1位として「指導する人材が不足している」*ことがあげられています。これらの製造現場共通の課題から、改めて教え方について考える研修です。教え方のセオリーのみならず、トレーナーとしてのあり方を含め考えます。

(*2025年度版ものづくり白書より)

対象者

部下、後輩に仕事を教える立場の方

募集人数:42名/回

最少催行人数:10名

開催期日(2日間通い研修)

第3回 8/27(木)~28(金)

参加費

55,000円/名(消費税込)

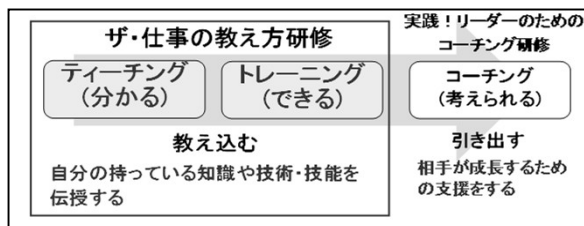
昼食は各自でお取りください。

場所

ARIC

特徴

1. 教え方の分類やセオリーなど体系だった教え方を学びます。また、トレーナーに必要なコミュニケーション能力について考えます。
2. Gr討議、演習などの体験によるアクティブラーニングをフル活用し、研修内容の定着を図ります。
3. 皆様で世界に一つだけの人材育成ノウハウ集を作っていただきます。



実践！リーダーのためのコーチング研修と合わせて
受講していただくことにより効果的です。

カリキュラム(予定)

<p><事前課題></p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事を教える、教わることでうまくいったこと、行かなかったことの整理 ・デジタル技術活用のメリット、懸念点整理 <p><事後課題> やってみたいことの上司様との共有</p>	<p><1日目></p> <p>9:30 開始</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ノウハウ集ドラフト作成 2. トレーナーとしてのやり方 <ul style="list-style-type: none"> ・技術の教え方 <p>12:00 昼休憩</p> <p>12:45</p> <ul style="list-style-type: none"> ・技能の教え方 ・デジタルツールの活用 <p>17:30 終了</p>	<p><2日目></p> <p>9:30 開始</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. トレーナーとしてのあり方 <ul style="list-style-type: none"> ・ちょこっとコーチング <p>12:00 昼休憩</p> <p>12:45</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指導とパワハラ <ol style="list-style-type: none"> 4. 研修のアウトプット <ul style="list-style-type: none"> ・ノウハウ集の見直し ・実践への道筋 <p>16:00 終了</p>
---	---	---

受講者様の活用度ご評価
4.8 (5点法)

受講者様の声

・技能伝承のやりかたは初めて知った。自職場で活用したい。(30代)
 ・トレーナーのあり方を考えさせられた。職場では「決めつけない」、「即答しない」、「素直な心」で、「傾聴、承認、質問」を意識して後輩を指導したい。(20代)