

① - 1/2

○ OJTとO-JTの境界

○ なぜ基本ルールを守れないのか

・事例を示す。

・教育の中で失敗を見せてくれることで
なぜ守らないといけないのか分かる。

○ どのように帰って伝えれば良いか悩んでいる。

・事例を作る技量が求められる。

→ ③ 教育後に改善会議を実施する。

→ すぐに次の為のアクション起こすことが必要。

○ 資料がそろっているが、食いつきが悪い。

・向いかけて行ったり、顔を見ながら行ったりするので
引き込まれる。

・向いかけて応答により、互いに話をする。

→ ③ サブでついている向に流れを感じる。

○ 講師の確保が難しい。

・定年者によっている。

→ ③ 現役に来たら安全教育を体験してもらう。

・子会社にまかせてしまっている。

○ どうやってモチベーションを保っているか
→ 若い人がモチベーションを失っているのを見ると、
うれしい。

○ 効果はどうやってはかる？

→ ③ 件数はかかっている。

こへ来る時の動機付けをキツクリ
しておくことが大切。

○ 5~6名という人数が良いと思うが、

→ ③ Max 10名、5~6名が良い。

○ 理解の確認はどうしている？

→ ③ 職場に帰って確認。

(例) 学んだことを書かせる。

アンケート調査を行ってまとめる。

○ 知識の理解と本当の理解の見極めは？

→ 難しい

→ ③ 説明させてみるのも1つの手段。

(例) 工場長や職長の前に発表させている
企業もある。

①A - 2/2

○O-JTが職場に何レベル差がある。

→ある程度の統一は必要。

→現場からセンフへ行かせるよう
は国土作りが必要。

→O-JTで学んだことを現場で
広めてほしい。

→一人前で出来るというのは、「なぜやるのか」
を説明出来るところまで理解しているとは異なる。

○センフのスタッフのO-JTはあるのか？

→③リハサルを行ったことがある。

認定制度はない。力量評価はある。

プレゼン教育と全員受講している。(研修インストラクターのための説明力・表現力トレーニングセミナー(2日間))

○言われたことは出来るが、応用が出来る人はいらる。

→半分は教育係にも責任がある？

→すべてマニュアル化出来ない。

→④応用については教育をやらせてみると良い。

→⑤ベビーブームの人たちは自分達で何でも作って
きたが、今はそれはない。

→定年した先輩に残ってもらって若手にT-Fを渡して
もらっている。