

<教育実施3年目における成果確認>

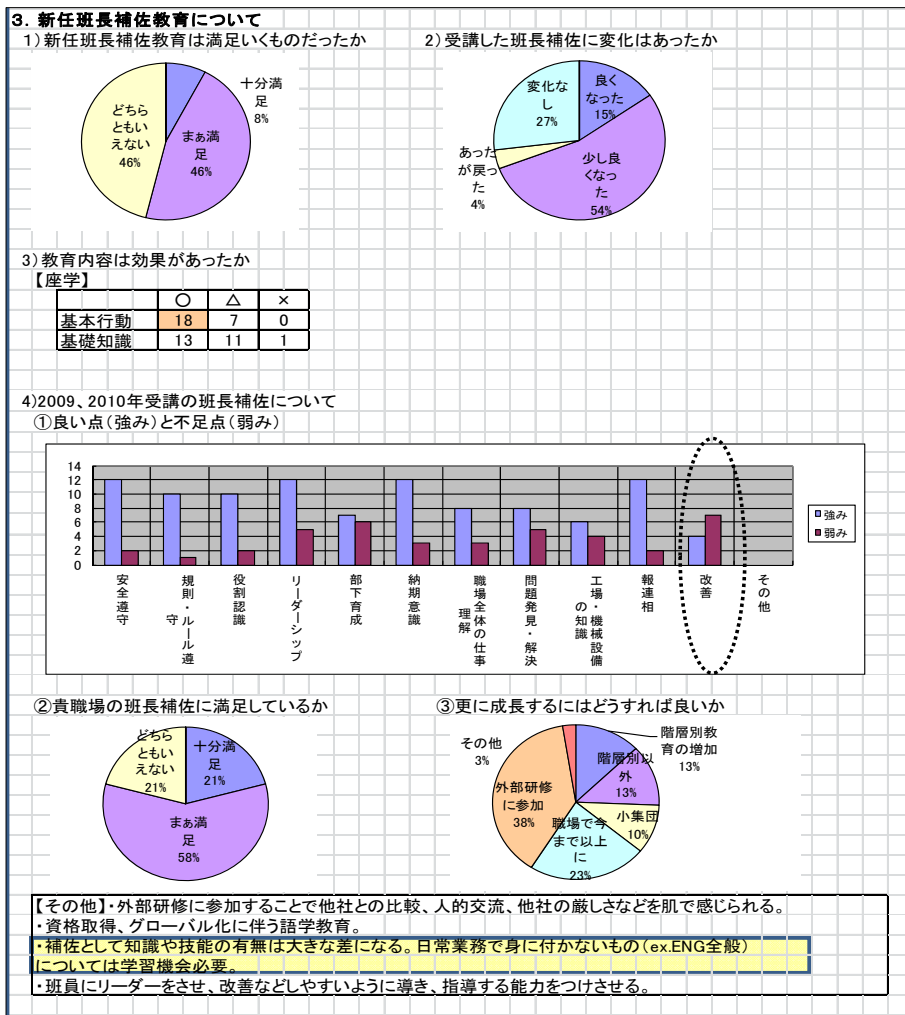
下記、例のように教育は受講する事で終わりではなく、その後教育を受けての変化を確認し、“成長”させていく事が、本来の教育する目的であると考えます。当社では、教育修了時に受講者個々にアンケートを実施し、教育頂いた講師、受講者の各職場上司にフィードバックし、感想や意見の共有をしていただきます。また定期的に成果確認を行ない、今後の教育の方向性を定めていきます。

- ① 受講修了後アンケート(受講者用) → 講師、受講者の各職場上司
フィードバック
- ② 支援実施3年後に受講者及び職場上司に「成果確認」アンケート&ヒアリング実施
→ 教育内容、教育体系の見直し、改善

実施例

<下記は、③新任班長補佐教育の職場上司による成果確認の結果>

対象者：受講者 及び 職場上司(技能長、職長、班長)
内容：アンケートの実施
ヒアリングの実施



アンケート結果より、次年度の実施に向けて改善。

・補佐として知識や技能の有無は大きな差になる。日常業務で身に付かないもの(ex.ENG全般)については学習機会必要。

次年度、新任班長補佐教育に【専門教育】を追加

専門教育・・・新任班長補佐自身にて研修項目を選定、最大5日間にて自・他部門で研修

- ① 現状では機会を得にくい知識、経験値を得られる機会の付与(班長補佐としての自信につなげる)
- ② 「自職場」視点から「工場」視点への意識改革(視野を広げる)
- ③ 自分の不足点を理解し、自ら払拭するための積極性、計画性向上を図る(自信向上・向上心)