

เทคนิคการสอนงานแบบ On the Job Training

Job Instruction Techniques (On the Job Training (OJT))

หลักการและเหตุผล

การพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการจัดการที่ดี มีระบบการทำงานที่เป็นมาตรฐานและต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพสูงสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่การงานของตนและการทำงานที่จะทำให้มีบุคลากรที่มีคุณภาพในองค์กรได้นั้น นอกจากจะมีระบบที่ดีในการสรรหาคัดเลือกคนเข้ามาอยู่ในองค์กรแล้วยังต้องพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องและการให้การศึกษาอบรมโดยวิธีการสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชาโดยตรงเรียกว่า On The Job Training หรือ OJT เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพและได้ผล ทำให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามหน้าที่ ซึ่งผู้บังคับบัญชาจำเป็นต้องอาศัยความรู้และประสบการณ์ มาถ่ายทอดให้โดยตรง เรียกว่า การสอนงาน

การสอนงานโดยเทคนิค OJT (On the Job Training) เป็นวิธีที่ใช้ฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกับพนักงานใหม่หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายมาดำรงตำแหน่งหน้าที่ใหม่ เพราะผู้เข้ารับการฝึกมีโอกาสเรียนรู้ขั้นตอนของการทำงานจากสภาพที่เป็นจริง มีครูฝึก (Trainer) หรือพี่เลี้ยง (Mentor) คอยให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิด อย่างไรก็ตาม การที่จะประสบผลสำเร็จของการฝึกอบรมย่อมขึ้นอยู่กับครูฝึกหรือพี่เลี้ยงเป็นสำคัญ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้มีหน้าที่โดยตรงในการฝึกสอนพนักงาน จะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเทคนิคการสอนงานแบบ OJT (On the Job Training) เพื่อจะได้นำไปปรับใช้และเป็นแนวทางในการสอนงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของผู้สอนงานและความสำคัญของการเป็นผู้สอนงานที่ดี
2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เรียนรู้วิธีการสอนงานโดยเทคนิค OJT (On the Job Training) อย่างถูกต้อง มีแผนการสอนงานที่ชัดเจน อันจะทำให้การสอนงาน เป็นไปอย่างมีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร
3. เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถทำหน้าที่เป็นผู้สอนงานได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

เทคนิคการสอนงานแบบ On the Job Training

Job Instruction Techniques (On the Job Training (OJT))

CREATE YOUR

Intellectual Knowledge

We are the Training Institute that is committed to providing knowledges and potentials

หัวข้อการสัมมนา

Module I ความสำคัญของการสอนงาน

- + ความหมายของการสอนงานและการสอนงาน OJT. มีความสำคัญอย่างไร
- + ปัญหาในการกระบวนการทำงาน / การผลิตสำหรับหัวหน้า ที่เกี่ยวข้องกับการสอนงาน
- + บทบาทหัวหน้างาน (ภาพรวม)ที่มีต่อการสอนงาน
- + การเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ
 - ✓ แนวทางพัฒนาการเรียนรู้ (TAPS Model)
 - ✓ ความแตกต่างระหว่าง On the Job Training (OJT) & Off the Job Training (Coaching)
 - ✓ จิตวิทยาการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่และการสร้างจิตสำนึกของการเป็นผู้สอนงาน
 - ✓ ศิลปะการสื่อสารสำหรับการสอนงานแบบ OJT และเทคนิคการใช้ 3V Communication

Module II ขั้นตอนและการบวนการสอนงาน

- + การจัดทำแผนการสอนงานและการวางระบบการสอนงาน
 - ✓ 5 ขั้นตอนเทคนิคการทำ OJT (สำรวจ วางแผน สื่อสาร ปฏิบัติ ประเมินและติดตาม)
 - ✓ การหาความจำเป็น, ออกแบบหลักสูตร, กำหนดเนื้อหา (การแยกย่อยเนื้อหาในการสอนงาน) / เวลา / อุปกรณ์ / สถานที่
 - + Workshop 1 : เขียนแผนการสอนงาน (รายบุคคล)
 - ✓ กระบวนการสอนงาน OJT
 - ก่อนการดำเนินการสอนงาน (เตรียมความพร้อมของผู้เรียน)
 - ระหว่างการสอนงาน (ขั้นตอนการปฏิบัติงานและฝึกพนักงานจริง)
 - หลังการสอนงาน (ตรวจสอบ ประเมินผล ปิดจุดบกพร่อง)
 - + Workshop 2 : นำเสนอและฝึกการสอนงานแบบ OJT. (รายกลุ่ม)
- + การสอนงานที่เกี่ยวข้องกับ Performance Appraisal และ LOTUS Model
- + ผู้สอนงานที่ประสบผลสำเร็จ, ความล้มเหลวของการสอนงานแบบ OJTและข้อควรระวัง
- + สรุปประเด็นต่างๆ / แนวคิดเพื่อ “การสอนงานแบบ OJT” ที่หัวหน้าทุกระดับและลูกน้องเข้าใจ

เทคนิคการสอนงานแบบ On the Job Training

Job Instruction Techniques (On the Job Training (OJT))

CREATE YOUR

Intellectual Knowledge

We are the Training Institute that is committed to providing knowledges and potentials

รูปแบบการสัมมนา:

- | | |
|---|-----|
| - บรรยาย (Lecture) แบบมีส่วนร่วม | 40% |
| - กิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ABL / Work Shop / Case Study | 50% |
| - สรุปบทเรียน / แลกเปลี่ยนความคิดเห็น / ถาม-ตอบ | 10% |

รูปแบบการเรียนรู้

วิทยากรจะเป็นผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) ในการที่ให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเรียนรู้โดยใช้แนวทางผสมผสานในการอบรม (Integrated Training) ซึ่งประกอบด้วย

- การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม (Activity based learning) ใช้เกมหรือ กิจกรรมที่มีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ตามเนื้อหาการบรรยาย มีจุดมุ่งหมาย สนุก น่าสนใจ ช่วยกระตุ้นให้เกิดแนวความคิดและการเรียนรู้จากการเล่นเกมหรือทำกิจกรรม
- การเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) จะเน้นกระบวนการให้เกิดการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แสดงความคิดเห็น เพื่อให้เกิดความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง และสามารถนำไปใช้อย่างประสบความสำเร็จ เป็นการสื่อสาร 2 ทาง (interactive mode) ระหว่างวิทยากรกับผู้เข้ารับการอบรม
- การโค้ชแบบกลุ่ม (Group Coaching) ใช้ศาสตร์การโค้ชสมัยใหม่เพื่อดึงศักยภาพของผู้เรียนในเรื่องที่กำลังเรียนรู้ ให้ผู้เรียนได้มองเห็นจุดที่ตนเองอยากเปลี่ยนแปลง ใช้การตั้งคำถามเพื่อกระตุ้นการคิดของผู้เรียน

หลักสูตรเหมาะสำหรับ

- พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปและ/หรือผู้ที่สนใจ

ระยะเวลาในการอบรม 1 วัน (09.00 – 16.00 น.)

สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่ คุณธิติมา / คุณสมศักดิ์ชัย

บริษัท วิสโดม แมกซ์ เซ็นเตอร์ จำกัด

Tel; 062-567-8524, 092-460-9645, 038-109-260 Fax; 038-109-261

Email; info_training@wisdommaxcenter.com, L_somsakchai@wisdommaxcenter.com

Website; www.wisdommaxcenter.com Facebook; www.facebook.com/wisdommaxcenter