

生産性向上支援訓練カリキュラム(案)

機構施設名： 沖縄職業能力開発促進センター

実施機関名： パナソニックエレクトリックワークス創研(株)

B. 生涯キャリア形成	後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割
役割の変化への対応	

コースの ねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培った経験を活かした後輩従業員を指導するためのコーチング法の知識と技能を習得し、職場の課題解決に向けた先導的役割を理解する。
-------------	---

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	
講 義 内 容	1	職場の課題	(1) 後輩指導に関する問題や課題 ・現在の職場の課題、これから起こりうる職場の課題を洗い出し ・どのように解決すればいいのか、そのプロセスを確認する。 (2) 人材育成とは ・教育と育成の違いとは？ ・何を目標して我々は学び続けるのか？ 成長するのか？ ・人材を育成することについて改めて考察します。	1.0
	2	求められる役割	(1) 後輩指導に求められている変化 ・人間中心のマネジメントへ向かう背景と指導に求められるもの。 (2) 求められる役割 ・「後輩指導に関する問題や課題」の解決に求められる役割と必要なスキルを探究。 (3) アサーティブなコミュニケーション ・指導の基本となる率直に伝える、きく方法を学びます。	2.0
	3	ティーチングを活用した指導法	(1) ティーチングとコーチングの違い ・教育の段階、育成の段階。人と仕事内容によって使い分ける。 (2) ティーチングの進め方 ・メンバー状況把握、業務の全体層、目的設定、業務の流れ、目標設定、確認、目標設定、やってみせる、やらせてみせる、フィードバック。 (3) フィードバック ・フィードバックの位置づけ、種類、演習。 (4) 業務の流れの言語化 ・ティーチングでは避けて通れない言語化の重要性。	1.0
	3	コーチングを活用した指導法	(1) GROWモデル ・指示的にならないコーチングの要点を学びます。 ・コーチングが適用できる理想的人材、コーチングの手順とは？ (2) コーチング演習 ・「後輩指導に関する問題や課題」をもとに、コーチングを体感します。	2.0
	演習	6Hコースでは、知識と技能を習得するために各基本項目には、演習が含まれている。(合計約3時間20分) 「1. 職場の課題」では、約20分。 「2. 求められる役割」では、約1時間。 「3. ティーチングを活用した指導方法」では、約30分。 「4. コーチングを活用した指導法」では、約1.5時間。		
合計時間			6.0	

カリキュラム作成のポイント

「やってみせ、言って聞かせてさせてみて、ほめてやらねば人は動かじ」「話し合い、耳を傾け承認し、任せてやらねば人は育たず」、山本五十六長官の有名な言葉です。現代のように「人間中心のマネジメント」が中心ではない時代ですからすごい方だと思います。生産性を高めるために、いかに人材を育てるか、これはどの企業にとっても非常に重要なことなのですが、その鍵は中堅・ベテラン従業員が握っているのです。その鍵を「後輩従業員一人一人の心の鍵穴」に差し込んで、一人一人を生かす人材育成ができるようになるためのティーチングとコーチングの基本的なスキルを学んでいただけるコースです。