

# 生産性向上支援訓練カリキュラム

機構施設名： 秋田職業能力開発促進センター

実施機関名： 有限会社ネオリブラ

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

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員がこれまで培ってき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な役割を理解する。
---------	--

講義内容	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)
	1 職場の課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の状態把握 職場の現状把握のためには、経営の全体観と経営管理の各領域毎の確認視点を掴むことが肝要です。ここでは、経営戦略の5つの切り口、経営管理の5つの対象の現状把握視点を学びます。</li> <li>・職場の課題と解決のプロセス そのうえで、職場要素を「人」と「仕事」に大別し、職場の課題明確化のためにより具体的な視点を確認します。課題が明確になれば、マネジメントの原理原則に沿った解決プロセスの設計となります。この一連の流れについて習得します。</li> </ul>	1.0
	2 求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職務経験の確認 社会人として身につけた技能や経験、さらにはそれをアレンジし卓越性や専門性を発揮できる領域は、自らの最大の貢献資産と呼べます。単に歩んできた職務経験を棚卸するだけでなく、同時に自己成長のラベルづけと組織貢献できる力量への落とし込みを行います。</li> <li>・上司とのコミュニケーションによる役割の確認 組織のマネジメントという側面において、中堅・ベテラン社員に求められる役割は、経験値を活かした後輩社員の指導育成のみならず、組織人としての模範を示すことも求められます。ここでは、そのために、経営幹部や管理者との円滑な意思疎通のポイントを確認します。</li> </ul>	1.0
	3 ティーチングを活用した指導法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ティーチングの進め方 相手に期待する変化や自己成長のあるべき姿が、ある程度定まっている、またはスピーディにそれを身につける、という際に機能するのがティーチングです。ティーチングの対象や進め方、留意点などについて学びます。</li> <li>・ティーチングのスキル ティーチングに必要とされる3大スキル(教える、アドバイスする、促す)について学びます。またどのスキルが一番有効かを判断するための「相手を観察するスキル」についても触れます。</li> </ul>	1.0
	4 コーチングを活用した指導法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・コーチングの目的と心構え 相手の存在を尊重し、自ら考え、気づき、探求し、創造するための支援がコーチングです。そこには、同じ目線で自由な関係性のもとでコミュニケーションを繰り返すことが求められます。中堅・ベテラン社員としてのコーチ的あり方を確認します。</li> <li>・コーチングの原則 コーチングは、相手にとって重要なテーマについて、相手の自主性を尊重し、じっくり関わっていくことが大事です。コーチングの3原則(双方向、個別対応、継続)について学びます。</li> </ul>	1.0
	演習	ケーススタディで、職場の課題抽出と解決プロセスの設計を行います。	1.0
	演習	自らのキャリアの棚卸しと卓越性や専門性の再確認を行います。	0.5
	演習	ティーチング、コーチングについて、スキルや原則を意識しながらのエクササイズを行います。	0.5
		合計時間	6.0