

## 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>役割の変化への対応</b>	<b>中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成</b>
--------------------	------------------	-----------------------------

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員が職務の棚卸を通じて今後の求められる役割を再確認した上で、役割の変化に対して円滑に対応できるよう知識と技能を習得する。
---------	---

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	
講義内容	1	職務の棚卸し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己主体のキャリア形成とは 高度経済成長期から1990年のバブル経済期まで、日本型経営モデルは生産性向上に寄与しました。そこでは、終身雇用と年功序列を前提とした企業主体のキャリア形成がありました。しかしながらグローバルな企業間競争による変化対応スピードの強化が求められる今日では、自己主体のキャリア形成が要求されています。その背景と概略について確認します。</li> <li>・職務経験の棚卸しと得意分野や強みの明確化 自己主体のキャリア形成に向け、これまで培ってきた技能や職務経験、人脈などを視点に棚卸してみます。また、単に歩んできた職務経験を棚卸するだけでなく、同時に自己開発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> </ul>	1.0
	2	求められる役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中堅ベテラン層に求められる役割 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、特にチームマネジメントに必要な「模範となるあり方や言動」に焦点をあて、自己に求められる役割を見出します。</li> <li>・自己の目標設定と必要なスキル 自己に求められる役割が明らかになれば、未来に向け自身をどう自己開発するか、とのイメージを探索します。同時に、社会的な存在価値向上に向けた目標設定と修得すべきスキルを明らかにします。</li> </ul>	1.0
	3	後輩従業員に対する相談・援助・指導スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ティーチングとコーチングの違いと基本スキル 組織は、中堅ベテラン社員に対し、プレイヤーとしての習熟した業務遂行と同時に後輩の育成を期待します。そのためには、相手(後輩)の状況や能力に応じ、意識的にティーチングとコーチングを使い分けることが肝要です。これら2つのアプローチの違いと双方に共通の基本スキルについて学びます。</li> <li>・メンタリングとは メンタリングとは、対話と助言を軸に特定の後輩や若手を育成する活動です。一般的に、メンタリングを提供する側の立場の人をメンターと呼びます。ここでは、メンターに必要な資質や態度、そして主たるスキルについて確認します。</li> </ul>	1.0
	4	役割の変化に応じた他者との関係構築スキル	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アサーティブな関係構築 アサーティブとは、自分も相手も尊重した自己主張のことで、中堅ベテラン社員が、後輩や若手とアサーティブな関わりを創ることができれば、組織の変化成長スピードは加速できます。同じ目線で相手を尊重した自己主張とはどういうものか、聴き方と伝え方の双方の視点から再確認します。</li> <li>・感情のマネジメントとハラスメントの基礎知識 知見の豊富な中堅ベテラン社員の言動は、若手社員に比べ、良くも悪くも周囲に影響を与えやすい傾向にあります。中堅ベテラン社員として押さえておくべき感情のマネジメントとハラスメントの基礎知識について再確認します。</li> </ul>	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	チームマネジメントに必要な「模範となるあり方や言動」について、グループディスカッションを行います。	1.0
		演習	感情のマネジメントとアサーティブであるためのポイントについて少人数で議論します。	0.5
			合計時間	6.0