

生産性向上支援訓練カリキュラム

機施設名：北海道職業能力開発促進センター

実施機関名：学校法人産業能率大学

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) 職場における人材育成の現状把握【演習あり】 演習「自身が仕事を教わった経験を振り返る」を通じて、自職場で行われている人材育成活動(OJT)の現状と問題点を確認する。 (2) OJTとは 組織における人材育成の基本形態(OJT、Off-JT、自己啓発)の概要を確認する。 (3) OJTの重要性 OJTが実践されると、組織にとってどのようなメリットがあるのかを確認する。	1.0
	2 求められる役割	(1) 育成担当者にとってのメリット OJTを実践することが、後輩だけではなく指導者自身の成長にとってもメリットが大きいことを確認する。 (2) OJT推進上のポイント 後輩の育成は、「教える」(ティーチング)と「育てる」(コーチング)を使い分けることが重要であることを解説する。 (3) OJT計画の意義 OJTを効率的・効果的に進めるためには、場当たりの指導ではなく、計画性が重要となることを解説する。 (4) OJT計画書の作成【演習あり】 メンバーの育成到達目標の設定→担当させる業務の検討→担当業務に必要な能力の検討というステップを踏み、OJT計画を作成する方法を解説する。 (5) 3つの育成アプローチ OJTを推進する際の具体的な3つのアプローチ(基本・教える・育てる)の概要を確認する。 (6) 基本アプローチ【演習あり】 メンバーとの信頼関係構築・維持に必要な要素を確認する。 信頼関係の構築・維持に必要な心からの会話の技術(自己解放/フィードバック/聴き方/叱り方/褒め方)を解説したうえで、事例研究演習を通じてポイントを確認する。	1.5
	3 ティーチングを活用した指導法	(1) 教えるアプローチ 教えるアプローチの3つのステップ(「要点の明確化」と「仕事における意味づけ」→的確に伝達するためのストーリー作り→応用を支援する)の概要とポイントを確認する。 (2) 効果的な教え方の検討【演習あり】 事例研究演習を行い、教えるアプローチの3つのステップについて考え、実践力の向上を図る。	2.0
	4 コーチングを活用した指導法	(1) 育てるアプローチ 育てるアプローチの2つのステップ(経験の場を作る→経験を振り返る)を確認する。 2つのステップを進める際の対話の技術(質問と発問)を確認する。 (2) 効果的な育て方の検討 事例に基づく実践例の説明を行い、育てるアプローチの2つのステップについて考え、実践力の向上を図る。	1.5
合計時間			6.0

カリキュラム作成のポイント
<p>職場で新人・若手社員を育てていくためには、何より「新人・若手社員を育てることができる人(育成担当者)」を養成することが重要です。本カリキュラムではそのために「育成担当者に対し、育成效果の高いノウハウを提供する」とともに、「育成活動が、育成担当者自身の成長促進にも寄与するしかけをつくる」ことを目指します。</p> <p>本カリキュラムの特徴としては、以下の3点が挙げられます。①育成担当者の動機づけにも配慮したカリキュラムである ②「教える」と「育てる」の違いを意識した段階的な育成計画作成を学べるカリキュラムである ③育成対象者との具体的なコミュニケーションの回り方も学べるカリキュラムである</p>

訓練当日の進行はカリキュラムに記載されている順番と異なる場合があります。