

生産性向上支援訓練カリキュラム

B. 生涯キャリア形成	経験や知識を活かしたコーチング法を学び、指導力を向上させよう！
役割の変化への対応	後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割

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。
----------------	---

対象	(中堅・ベテラン層向け) ・後輩への指導・援助が上手になりたい方 ・中堅・ベテラン従業員が職場に求められる役割について学びたい方
-----------	--

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)
基本要素	1 職場の課題	(1) 職場の課題と解決のプロセス ・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。	0.5
	2 求められる役割	(1) 役割の確認 ・経験してきた職務に共通したもの、一貫して力をいれてきたことなどをベースに職務経験の確認を行い ・あなたの積み上げてきた結晶性技能と、職場の課題や上司の考えを統合した、あなたの役割を想定してみる。	1.0
	3 ティーチングを活用した指導法	(1) ティーチングの進め方 ・「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」が、ティーチングの基本。 ・ティーチングとコーチングの違い。 ・モチベーションが継続しやすいゲーミフィケーション。 (2) ティーチングのスキル ・「やってみせ」の大切なところ。 ・「言って聞かせ」の大切なところ。 ・「させてみせ」の大切なところ。 ・「ほめてやらねば(=フィードバック)」の大切なところ。 ・ゲーミフィケーションを取り入れるとどうなるか。	1.5
	4 コーチングを活用した指導法	(1) コーチングの目的、心構え、原則 ・「話し合い、耳を傾け承認し、任せてやらねば人は育たず」が、コーチングの基本。 ・コーチングの目的、心構え、そして原則とは？ ・GROWモデルとは？ (2) コーチングを活用した指導方法 ・G(目標の明確化)のスキルとワーク。 ・R(現状と資源の把握)のスキルとワーク。 ・O(選択肢の創造)のスキルとワーク。 ・W(意思の確認)のスキルとワーク。 ・後輩従業員へのコーチングワーク。	3.0
	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4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30分。 「3. ティーチングを活用した指導方法」では、約1時間。 「4. コーチングを活用した指導法」では、約2.5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。軍人でこの言葉、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、一人一人を活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。

備考