

カリキュラム

機構施設名： 奈良職業能力開発促進センター

実施機関名： 株式会社インタープロス

B.組織マネジメント		後輩指導力の向上と中堅・ベテラン従業員の役割		
組織力強化				
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		
講義内容	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	
	1	職場の課題	(1)ビジネス環境の変化を踏まえた情報の共有化、職場内コミュニケーション強化の重要性 (2)チームマネジメントとは ①職場からの期待を知る ②自社組織に対する討議 新しい価値創造に向けた意識変革と行動変容 (3)業務の棚卸・・・組織の求める姿と市場変化のスピードに応じた実践のための現状把握 【演習】 ①現在の業務内容の抽出 ②各業務の本来の目的と到達点 ③業務の目的に対してできていること、いないこと ④起きている課題と原因分析	1.5
	2	求められる役割	(1)突発的事態への適切な対応を可能にするしくみの構築・改善とメンバーの柔軟な対応力の必要性 【演習】 (2)期待を踏まえた改善着手の抽出 【演習】 ①改善すべき項目 ②改善手順と職場メンバーの巻き込み方 ③想定成果と危機管理	1.5
	3	ティーチングを活用した指導法	(1)ティーチングのポイント ①指導の5段階の活用・・・OJT での活かし方 「言う」「やって見せる」「やらせる」「褒める」「指摘する」 ②部下・後輩の意欲を高める投げかけ (2)部下・後輩のタイプ別導き方の違い 【演習】 ①部下・後輩を意欲とスキルのバランスで分け ②こんな時どうする・・・事例での指導演習 例)指示をいつも勘違いする部下 言われたことはするがそれ以上はしない受け身体質 等	2.0
	4	コーチングを活用した指導法	(1)コーチング技法の活用 ①部下の考え方の確認 ②考えさせ、導く・・・質問のスキル (2)今後の取り組み コーチング・ティーチング手法を活かした部下への係わり方	1.0
合計時間			6.0	

カリキュラム作成のポイント

質の高さと効率性を踏まえた仕事の仕方を求められる今、高い連携力は必須です。急な欠員や人手不足からの仕事の属人化など、個々のスキルと共に仕事に取り組む環境や意識にまで部下の状況確認をすることも管理者の重要な役割となっています。そのような状況を踏まえ、現状の強みと弱みの分析からはじめ、全体最適の視点でどのような仕組みを導入・改訂することが必要か、そのための自身の行動の取り方・考え方は今の自社の状況に見合うものであるかを再考し、今後に向けた管理者行動を組み立てます。そして、直接的な指導をコーチングとティーチングを使い分けた係わり方を実践演習を基に確認します。