

カリキュラム

機構施設名： 岡山職業能力開発促進センター

実施機関名： 榊中尾経営

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)
基本要素	1 ■ 職場の課題	(1) 職場の現状把握 現状の職場の目的は何か？人員配置は？各人のスキルは？業務負荷は？というプロセスか？など、フォーマットを活用しながら職場の現状を把握する方法をレクチャーする。 (2) 職場の課題と解決のプロセス 現状認識から、課題を抽出する3つの方法、解決策を考える基本的なプロセスを3ステップで解説する。 【演習】業務の課題発見と解決策の策定 架空の事例を元に、現状把握から、課題の抽出、解決策の立案までの一連の流れのディスカッションを行う。	1.5
	2 ■ 求められる役割	(1) 職務経験の確認 職務棚卸シートを使い、自身の経歴を棚卸する方法をレクチャーする。 (2) 上司とのコミュニケーションによる役割の確認 職務棚卸シートを活用し、どういった役割を担っていけば良いのか？を決めるための面談例を示す。 【演習】ヒアリングスキル 後輩から相談を持ち掛けられた時に後輩が話しやすく、思考が進むための『傾聴』スキルのレクチャー及び演習を行う。	1.5
	3 ■ ティーチングを活用した指導法	(1) ティーチングの進め方 準備、仕事の説明、やってみせる、やらせてみる、教えた後を見るの5段階に分解し、それぞれの段階のポイントを説明する。 (2) ティーチングのスキル ティーチングレベルを向上させる2つのテクニック(ラポールスキル、ポジションチェンジ)の解説、実践事例などをレクチャーする。 【演習】ティーチングを活用した指導法 講師側から例示したテーマに対して、実際にティーチングを行い、参加者同士や講師からのフィードバックを受け、スキルを向上させる。	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 ・指導を行う時の似た概念としてのティーチングとの違いを説明、それぞれのメリットデメリット、使い分けの方法などをレクチャーする。 (2) コーチの心構え コーチの基本の5つの心構えの説明。コミュニケーションの5つの基本スキル(聴く、認める、質問、フィードバック、仮提案)の実施方法をレクチャーする。 (3) コーチングの原則 ビジナリーコーチングの基本の型の説明。職場の中の活用事例を踏まえて解説し、理解を促す。 【演習】コーチングを活用した指導法 ・参加者同士で疑似ビジナリーコーチングを行い、参加者同士及び講師からのフィードバックを受けながら各自のスキルアップを図る。	1.5
		合計時間	6.0