

カリキュラム

機構施設名： 沖縄職業能力開発促進センター

実施機関名： 株式会社日本能率協会コンサルティング

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) 自己の職場の状態をチェック ・職場で成果を創出できる「チーム」とは 【確認】各自によるチェックリストの記入 (2) 職場で期待される役割と能力 ・ミーティング運営のポイント 【チーム討議】 「期待されている役割は？」 (3) マネジメントの原理原則 ・成果を創出できるチームの5つの機能 ・職場課題解決の方向性	1.5
	2 求められる役割	(1) リーダーの機能と役割 ・リーダーシップ機能とマネジメント機能 (2) マネジメント2つの機能 (PM理論) ・課題達成の機能 (仕事の側面) ・組織維持の機能 (人の側面) (3) 信頼関係と動機づけ パート1 ・組織の成功循環モデル ・信頼関係のメカニズム (4) 信頼関係と動機づけ パート2 ・ストローク	1.5
	3 ティーチングを活用した指導法	(1) 教え上手になるために ・中堅社員、ベテラン社員に求められる役割 ・ティーチングのWhat/Why/How ・相手のビフォー・アフターに意識を向ける ・教える内容を絞って伝える	0.5
	4 コーチングを活用した指導法	(1) コーチングとは何か 【動画視聴】「コーチング活用事例」 (2) メンバー指導のための対話スキル ・スキルの確認 ・対話しやすい雰囲気をつくる: 承認のスキル ・相手の思考・感情を理解する: 傾聴のスキル ・具体化する、思考の幅を広げる: ほぐす・広げるスキル (3) コーチング実践 【演習】問題解決コーチング ★ 全体まとめ、他社成功事例の紹介	2.5

カリキュラム作成のポイント
講義で紹介された内容をすぐさま演習で実践します。いわゆる体験型学習です。知る、わかる、できるの間には溝(ギャップ)があります。知ったからといって、直ちに理解できるわけではない。理解したからといって、すぐに身につくわけではない。3者の差を埋めるために、講義と演習を繰り返し行います。