

カリキュラム

機構施設名： 静岡職業能力開発促進センター
 実施機関名： 株式会社プロフェッショナルディベロップメント

24-22-12-066-054

B. 生涯キャリア形成	066 中堅・ベテラン従業員のためのキャリア形成
役割の変化への対応	

コースのねらい	中堅・ベテラン従業員が職務の棚卸を通じて今後の求められる役割を再確認した上で、役割の変化に対して円滑に対応できるよう知識と技能を習得する。
---------	---

講義内容	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	日 程	
				月 日	時刻
講義内容	1 ■ 職務の棚卸し	(1) 企業主体のキャリア形成から自己主体のキャリア形成【演習あり】 3つの職業観[ジョブ、キャリア、コーリング]とは。職業(働く)は、お金のため[ジョブ]、自己成長のため[キャリア]、使命のため[コーリング]。職業観の変遷と令和におけるキャリア形成とは。組織体制の変革(パラダイムシフト)を理解する(終身雇用からエンゲージメントへ)。個のキャリアを探究する意味(個の成長は組織の成長、組織の成長は個の成長)とは。求められる[自己主体のキャリア形成]について定義する。【演習】職務の棚卸しチェックシートを用いて現状を把握し、ありたい未来の姿[キャリア]について考察して話し合いキャリア形成についてコンセプトを共有する。	0.5	令和6年 11月29日(金)	9:30~16:30
		(2) 強み・弱み分析【演習あり】 長所と短所について[クロスSWOT]フレームを活用して探究する。ありたい姿[未来]を達成するため、これまで[過去]に得た能力を抜け漏れなく把握し、目標達成の障壁となる課題を抽出し、その解決案[今優先して取り組むこと]を考察する(As is To be)。【演習】ありたい未来の姿に到達するために、今の状態について正確に把握する(強み・弱み)フレームワークを体感し、そこから抽出した設定型課題を記載して、解決案について話し合い共有する。	0.5		
		(3) 資格、実務経験、強み、人脈の組み合わせ【演習あり】 PROFITフレームワーク[資格、スキル、経験、人脈、財産、健康、知識]を活用して職務の棚卸(整理整頓)をする。記載したキャリアを客観視(メタ認知)して「あなたなら、あなたを雇うか、なぜ雇うか、何の業務をお願いするか」を考察する。市場におけるキャリア価値を測定するフレームワーク[VHRN]を活用して、これから、優先して取り組むキャリアについて考察する。【演習】フレームワークから職務の棚卸を行い、キャリアを客観視して、価値測定し、優先して構築するキャリアについて記載する。	0.5		
	2 ■ 求められる役割	(1) 中堅・ベテラン従業員に求められる役割【演習あり】 経営者の思考や視野を深く認知し、後輩の思考に深く共感する、組織のつなぎ役としての役割を求められている。経営者の視野[利益=売上-仕入-経費]とは。経営資源[ひと、もの、お金、時間、情報]は常に限られているため、組織の管理者層には効率良い運用を求める。5つの目線(顧客、経営者、部下、上司、社会)に合わせた役割とは。中堅・ベテランは模範的フォロワーシップと臨時リーダーシップの発揮を求められる。【演習】経営者の視野を理解するため、保有資源の把握と戦略の策定を体感し、また5つの目線による価値観の差から求められる役割と思考について話し合い考察する。	0.5		
		(2) 目標設定【演習あり】 ありたい未来の姿を設定する。周囲から得たい評価を自ら決める(どういふ人として思い出されたいか)。本人の得たい評価を記載(コアミッション)する。そのように評価される人は何をしているのかを客観視して思考や行動を記載(コアヴァリュー)する。コアミッションとコアヴァリューを受けて、明確な目標設定(数値目標や期限設定等)を記載[SMARTフレームワーク]する。【演習】コアミッションとコアヴァリューを記載して話し合い共有し、さらに細かい目標設定をSMARTの仕組みを活用して記載する。	0.5		
		(3) 必要なスキル【演習あり】 求められる16の能力。つなぎ役に求められるコミュニケーションスキル。組織に蓄積している暗黙知を形式知にするナレッジマネジメントとは。経営層の思考を、言葉や図を用いて誰にでもわかるように[見える化]して、後輩の動きやすいよう[最適化]して、効率を高めるために[仕組み化]する。論理的思考を活用して頭の納得と心の納得をしよう。【演習】勤や直感等の知識を表出させて、言葉や図を用いて誰でもわかるように説明する体験から気付きを共有し、コミュニケーションスキルと論理的思考の重要性を体感する。	0.5		
	3 ■ 後輩従業員に対する相談・援助・指導スキル	(1) ティーチング【演習あり】 後輩の精神状態に合わせて4つの指導法[ティーチング、コーチング、カウンセリング、メンタリング]から最適な選択をする。ティーチングは準備9割。後輩と話し合いありたい姿を明確にして、そこから逆引き設計にて育成計画を後輩と話し合い立案(カリキュラム)する。よく観察して(ZPD領域)を見極める。身に付けて欲しい能力はMASKに落とし込む。計画を細かいステップに分ける(学習曲線)。公平公正な評価基準を制作(ルーブリック)後輩にオープンにする。【演習】ひとりの後輩を抽出し、その目標とする像(MASK)を明確にし、育成計画(カリキュラム)と評価基準(ルーブリック)を制作して話し合い使用してみる。	0.5		
		(2) コーチング【演習あり】 コーチングは深い対話を通して気付けさせ自発的な成長や潜在的な能力の開放を支援する。コミュニケーションを通して[目標明確化・現状把握・課題明確化・最適な解決案の選択・行動計画・フォロー]を行い成長させる。相手を理解してから、こちらを理解してもらう。【傾聴】の基本(共感的理解、無条件の肯定的配慮、自己一致)。コーチングの3原則[双方向、継続性、個別対応]。【守秘義務、公平評価、説明責任、完全なる受容、感謝と心的報酬、言行の一致、心と頭の信頼、権利の承認、惜しみない支援】の約束を履行する。【演習】実際にコーチング手法を活用し1on1コミュニケーションの体感をする。	0.5		
		(3) メンタリング【演習あり】 メンタリングによる育成法とは。師弟関係[メンターとメンティ]と[パディシップ]による相互成長を促進し、支援し合い、信頼し合うことを約束する。後輩に信頼と尊敬を約束してから指導する。尊敬を得るメンタリング3原則[見本・信頼・支援]とは。まずは行動により見本を示す(言行一致の徹底)。結果と原因の法則を活用する。ありのまま受け止めると決めて支援する。後輩の姿勢や発言を客観的、好意的、機動的、大局的に受け取る。相談の周期(定期ミーティング)やサポート体制は組織としてメンタリングを業務に組み込む。1on1による相互の実践報告の機会(フィードバックとフィードフォワード)とする。【演習】メンタリングの相談技法を活用して受講生間にて1on1会話を体験して話し合いをし気付きを共有する。	0.5		
	4 ■ 役割の変化に応じた他者との関係構築スキル	(1) アサーティブな関係構築【演習あり】 関係構築に活用されるアサーティブなコミュニケーションとは。チェックシートから職場のコミュニケーションを見直す。アサーティブな会話の4つの柱[率直、対等、誠実、自己責任]について。基本の原則[相手もOK、自分もOK]相手の立場なら相手が良い、自分の立場なら自分が正しい。[相手主体]話す相手に合わせて手法を工夫する。[理解し合う]たとえ主張が合わなくても友好的な表情と表現を。事実と意見は分ける。相手の意見を「ゼロベース」で聞く。コミュニケーションフェーズによる「利く、聞く、聴く、訊く」とは。鏡の法則(相手がそうなのは、自分がそうしたから)とは。【演習】1on1によるアサーティブなコミュニケーションを体感して気付きを共有する。	0.5		
		(2) 感情のコントロール【演習あり】 感情の統制(アンガーマネジメント)とは。チェックシートを基にアンガーマネジメント診断をする。怒るタイプから傾向を把握する。感情(怒り)の仕組みを理解して統制を3つの段階で行う(衝動的コントロール⇒思考のコントロール⇒行動のコントロール)。心の許容量を測定する。3つの軸[重要度+変更可能性+拡大傾向]からメタ的に怒りを統制する。カットとなる突発的な怒りによる行動や言動を抑制する[8秒ルール]を徹底しておく。【演習】チェックシートから傾向を把握し、3つの軸による客観的な感情の統制について話し合い、怒りを抑制する体験をして気付きを共有する。	0.5		
		(3) ハラスメント【演習あり】 なぜハラスメントは発生するのか。職場の業務効率を下げる要因をチェックシートから把握する。職場におけるコミュニケーション課題を抽出する。価値観の差異により起こる(ハラスメント)や(コンフリクト)の真因を探究する。その(言葉の選択)より普段からの(信頼し合う関係)によりハラスメントを発生させない。その言葉ではなく人柄に賛同(反発)する。知カ→行カ→感カ→活カ→場カ[チーム形成]とは。【演習】職場の業務効率を下げる要因チェックシートから職場の課題について把握し、これから実践する提案を立案して発表し合い気付きを共有する。	0.5		
			合計時間	6時間	

カリキュラム作成のポイント	<p>本研修は、企業の経営資源活用における人材の育成や能力を発揮させることの重要度が益々高くなりつつある背景を踏まえ、中堅・ベテラン従業員の知識と経験を職場で活かして、職場のコミュニケーションを活性化させながら、本人のキャリア形成につなげていくこと、さらには本人のモチベーションを高く保つために、職場の課題解決に先導的な役割を担うために必要な思考や技術を習得すると共に中堅・ベテランに求められるキャリアの形成について深く探究する機会を提供することを目的としています。経営層と後輩のつなぎ役としてフォロワーシップとリーダーシップを発揮し、職場の課題を多様な角度から把握して最適な解決案を提案する手法を知り、価値観の異なる世代間のコミュニケーションについても履修します。本来は長期間かかる課題解決、コミュニケーション、人材育成等の習得は、フレームワークや思考法を活用し、職場にて即実践しやすいよう簡素化しました。経験から気付きをうながすワークや意見交換を多く取り入れ、受講生に有益となる情報交換や人間関係構築の場となるようワークを研修の50%以上を占めるよう制作しました。</p>
---------------	--