

カリキュラム

機施設名： 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

24-22-12-068-055

B. 生涯キャリア形成

役割の変化への対応

068 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。
---------	---

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 ■職場の課題	(1) 職場の現状把握【演習あり】 [職場の現状把握チェックシート]を記載して現状の課題について話し合う。組織の経営資源[ひと、もの、お金、情報、時間、知財]の把握と最適な運用について課題を発見する。経営者のマインド[もし自分がこの会社の経営者だとしたら]。5つの目線[顧客、部下、上司、経営者、社会]から職場の課題について洗い出す。【演習】[ひと、もの、お金、情報、時間]に区別して課題を把握し解決案や取組について意見の交換をする。5つの目線に区別して課題を抽出し解決案や取組について話し合う。	0.5	令和6年 12月12日(木)	9:30~16:30  ポリテクカレッジ 浜松  昼休憩 11:45~12:45			
		(2) 職場の課題と解決のプロセス【演習あり】 [課題]とは何か。課題の種類[発生型、潜在型、設定型]と特性。提案とは課題を解決するためにある。目標や将来像を設定することにより課題は発生する。組織マネジメントとは課題の発見と最適な解決をすること。[課題解決のプロセス]なぜ？本当に？を問い続けて真因を特定する(論理的批判的思考)。解決案は仕組み化、見える化、最適化して共有する。【演習】[職場の現状]と課題を把握し、その真因を特定して話し合う。	0.7					
	2 ■求められる役割	(1) 職務経験の確認【演習あり】 管理者層(中堅・ベテラン)に求められる[資質]とは。職務経験の棚卸をPROFIT分析[専門スキルや資格、協働コミュニケーション、財務、組織、役職、経歴]する。組織の存在目的と計画[ミッションとビジョン]に職務経験は合致するか。これからの職務経験について[過去・現在・未来のキャリア]棚卸した分析から設定する。【演習】PROFIT分析をして職務体験を棚卸し正確に自分の立ち位置を把握し、これから得たい経験について設定し意見を交換する。	0.5					
		(2) 上司とのコミュニケーションによる役割の確認【演習あり】 管理者層(中堅・ベテラン)に必要な[フォロワーシップ]と[リーダーシップ]とは。つなぎ役としての[情報伝達]を成立させる要素[他者理解力、観察力、確認、聴く力、伝える力]とは。相手にとって聴きやすく伝えやすい関係の構築。思い込み、決めつけ、直観、経験による情報伝達を回避し確認をし合う。【演習】[伝える力]の演習(伝えた、と伝わった、は違う)。「質問する力」の演習(聞いた、と相手が理解して返答した、は、違う)。	0.8					
	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【演習あり】 5つの人材育成の手法と特徴[ティーチング、コーチング、カウンセリング、メンタリング、コンサルティング]。[ティーチング]とは何か。[教える]とは相手に想いと願いを持つこと(〇年後の相手の将来を思い描く)。明確な将来像(目標)から逆向きに計画を立てる[逆向き設計]。よく観察して「たすけがあればできる」領域(ZPD)を見極める。身に付けて欲しい能力を[MASK分析]に落とし込む。【演習】指導している後輩をひとり抽出して将来の姿の設定から身に付けて欲しいMASKを記載する。	1.0					
		(2) ティーチングのスキル【演習あり】 [ティーチング]は準備9割。身に付けて欲しい能力を細かいステップに分ける[カリキュラム](自動車教習所)。教える時間と成果は比例しないと理解する[学習曲線]。[ルーブリック]達成したかどうかはスケールで測定する。小さな成功を繰り返すことにより能力は身に付いていく。[1on1]相手の特性や学習スタイルをよく観察して理解し柔軟に適応する。【提示】教える前に求める将来の姿とMASKを提示する。【演習】カリキュラムを受けてルーブリックを制作する。	1.0					
	4 ■コーチングを活用した指導法	(1) コーチングの目的【演習あり】 [コーチング]とは何か。[コーチング(導く)]は深い対話を通して気付かせ自発的な成長や潜在的な能力の開放を伴走者として支援すること。コミュニケーションを通して[目標明確化、現状把握、課題の明確化、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。[相手主体]を徹底して支援を惜しまない。【演習】後輩や部下への1on1やコーチングについて体験を共有する。	0.5					
		(2) コーチの心構え【演習あり】 [信用と信頼の関係を構築してからコーチングは可能となる。[見本として振舞う]常に見られているという意識を持つ。[相手主体]相手に求める前に、まず自ら行動を示す。相手を理解してから、こちらを理解してもらう。相手の話を「傾聴」する。[傾聴の手法]とは[共感的理解、無条件の肯定的配慮、自己一致]をして深い会話をすること。相手の特性を知る[特徴、考え方、行動傾向、優れているところ]。【演習】実際に傾聴の手法をして深いコミュニケーションを体感する。	0.5					
		(3) コーチングの原則【演習あり】 [双方向、継続性、個別対応]コーチングの3原則を徹底すること。[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]コーチングの9つの約束を履行すること。相手を変えるには、まずは自らの手法を変える必要があると理解して取り組む。【相乗効果】相手の成長は自分の成長となる。【演習】実際にコーチング手法を活用し1on1とコミュニケーションをしてスキルを習得する。	0.5					
						合計時間	6時間	

カリキュラム作成のポイント

本研修は、中堅やベテランが自身の職務経験の棚卸から組織に求められている役割を明確にし、後輩を指導するティーチング手法やコーチング手法の知識と技能を習得し、職場における課題の解決や後輩の育成に先導的な役割を果たす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策を提案する手法を知り、経営層や後輩と力を合わせて取り組むために必要な人間関係の構築とコミュニケーションについて履修します。本来は長期間かかるティーチング手法とコーチング手法の習得は、簡素化されたフレームを活用して後輩指導に活用しやすくなりました。ティーチングもコーチングも相手に合わせ最適な手法を柔軟に選択するため、相手を観察して傾聴する演習も多く取り入れられました。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にワークを研修の50%以上を占めるよう制作しました。