

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：一般社団法人careerCs

26-22-12-068-052

B. 生涯キャリア形成	068 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。
---------	---

義内	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)	日 程	
				月 日	時刻
1	■ 職場の課題	(1) 職場の現状把握 業務のタスク化について 属人化している業務とは 【現状分析シート/slide活用の全体ディスカッション】	0.5	令和8年 10月23日(金)	9:30~16:30 昼休憩 12:00~13:00
		(2) 職場の課題と解決のプロセス 業務の効率化と生産性向上の関係 共有ツールの活用例について・様々な業界、企業規模の事例紹介	0.5		
2	■ 求められる役割	(1) 職務経験の確認 組織内での役割変化(プレイヤー → 指導者へ) 若手とのギャップを埋める方法 問いかけ:「自分が新人の頃、どんな指導を受けたかったか？」 【slide活用の全体ディスカッション・理想の指導者とは?】	0.75		
		(2) 上司とのコミュニケーションによる役割の確認 「教え方の4ステップ」 説明する(Tell) やってみせる(Show) やらせてみる(Try) フィードバックする(Feedback) ロールプレイ: 実際に「仕事を教える場面」を想定し演習	0.75		
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 ティーチングとは? メンターとコーチの違い 心理的安全性が生み出す成長環境 グループワーク: 後輩の悩みを引き出す傾聴ワーク 【演習の感想をslide活用で共有】	0.75		
		(2) ティーチングのスキル ケース①: 「仕事に意欲がない後輩にどう指導するか？」 ケース②: 「ミスを繰り返す後輩へのアプローチ」 ペアワーク: 上司役・後輩役を交代で体験しフィードバック	0.75		
4	■ コーチングを活用した指導法	(1) コーチングの目的 指示型ではなく、考えさせる指導の重要性 GROWモデル(目標設定 → 現状把握 → 選択肢 → 行動) ペアワーク: 実際の業務を想定したコーチング演習	0.75		
		(2) コーチの心構え コーチとしてのアサーティブコミュニケーションとは? 「Yes / No」ではなく、「Iメッセージ」で伝える ミニワーク: 「適切なフィードバックの言い方を考える」	0.75		
		(3) コーチングの原則 総まとめ・アクションプラン作成 研修の振り返り(今日の学びを一言→slide活用で共有シェア) 「明日から実践すること」を決め、発表	0.5		
			合計時間		

カリキュラム作成のポイント	後輩への適切な指導スキルを身につけられるため、ティーチング・コーチング・メンタリングの違いを理解したうえで、職場の人間関係が円滑になり、組織力が向上するプログラムとして作成しました。中堅・ベテラン社員としての役割意識が高まるよう、slideのアプリを研修中に活用し、回答や感想、質問をスクリーンで共有し視覚的な効果から全体で共有できる仕組みをとって実施をいたします。
---------------	---