

部下育成力向上 -ティーチングによる仕事の教え方、コーチングによる相談の乗り方-

対象	係長の手前～係長、新任課長クラス	ねらい	・若手向けのティーチング、中堅・ベテラン向けのコーチングを使い分けられる ・わかりやすい指示説明ができる ・部下の相談に乗るための傾聴やアドバイスのスキルを身につける
ありがちな課題	・部下・後輩の育成方法を学んでおらず、自己流の育て方をしている ・相手に合わせた指導方法を理解しておらず、人が育たない		

時間	項目	内容	講義	演習	概要
9:00	オリエンテーション	研修のねらいと内容	○		研修の目的や概要を共有
9:15	効果的なリーダーシップを理解する	PM型とは	○		自己分析をした上で、P(仕事系)とM(人間系)を両立すること、さらには先にM(人間系)の行動を多くしてからP(仕事系)も両立すると、誰もがよいリーダーシップを発揮できることにつながることを理解する。
		効果的なリーダーシップのスタイルとは	○	○	
9:40	育成の方向づけをする	スキル・ウィル分析	○		スキル(能力)とウィル(意欲)の観点から部下を分析し、育成の方向を考えることで、一人ひとりに合う育成が可能になる。
		一人一人の部下に合う仕事の与え方と育成	○	○	
10:20	仕事を教える「ティーチング」	わかりやすく指示する「What-Why-How」	○	○	スキルウィル分析でいう「かけだし」「のびざかり」(若手)に向く指導法。わかりやすい指示説明をして行動させ、行動に対するフィードバックをすることで行動を定着させる。日常のOJT,業務指導に向く。
		行動を定着させるためのフィードバック	○	○	
		ほめ方、叱り方のポイント	○	○	
13:45	部下のやる気と能力を引き出す「コーチング」	共感的な傾聴「ペーシング」	○	○	スキルウィル分析でいう「きらぼし」「いぶしぎん」(中堅以上)に向く指導法。相談に乗るための共感的な傾聴、傾聴をしてからのアドバイス、さらに解決に向けた対話の進め方を体験しながら学ぶ。
		傾聴からアドバイスへ	○	○	
		解決につながる対話の進め方	○	○	
16:20	部下の意欲を引き出す組織に	上司の悩みは部下の意欲向上	○		意欲を引き出すために、幸福学を理解する。幸福度が高くなると生産性や創造性が高くなる。どうすれば幸福度が高くなるかを理解することで、部下の意欲向上につなげる。
		モチベーション・幸福感の心理学	○		
16:50	まとめ	明日からの取り組み		○	明日からの取組みを宣言して、研修後のアクションにつなげる。
17:00	(終了)				