

係長候補向け問題解決実践/アセスメント研修

-問題解決を実践し昇進後に向けたマインドセットを-

対象	係長候補				
ありがちな課題	・係長になったときに役割認識ができていない(一担当と変わらない) ・係長らしい問題解決ができていない			ねらい	・係長候補の段階で、係長に求められる役割を理解し、係長レベルの問題解決の取り組むことで、昇進後に向けたマインドに切り替える ・問題を分析して対策をとることを学び、実践する
段階	項目	内容	講義	演習	概要
事前課題	テーマを考える テキストを読み、簡単な演習に取り組む				事前にテーマを考えることで、気持ちにスイッチを入れる。テキストや演習により予習をして理解を深める。
研修1回目 1日	係長の役割とは	リーダーシップのPM理論 組織を作り、業務を改善し、成果につなげる	○	○	係長に求められることを理解することで、係長候補として気持ちを高める。
	問題解決のテーマ確認	なぜそのテーマを選ぶのか 係長に相応しいテーマか	○	○	事前課題にて考えたテーマをチェックし、必要があれば修正する。
	論理思考のベース	論理的とは 分類とMECE	○	○	これから始まる問題解決に求められる論理思考の基礎を理解する。
	問題の明確化	現状とあるべき姿を対比する 解決すべき問題を明確にする	○	○	現状とあるべき姿を明確にして解決すべき問題を明確にする。
事後課題	ロジックツリーの作成				事後課題にてロジックツリーを作成し現状を分析する。
研修2回目 1日	事後課題のフィードバック		○		事後課題を講師がチェックしてフィードバックする
	現状/原因分析	ロジックツリーによる分析	○	○	ロジックツリー、プロセス分解、2軸のマトリックスなどの手法を用いて現状/原因を分析し、対策の方向性を明確にする。
		プロセス分解 2軸のマトリックス	○	○	
事後課題	プレゼン資料のラフな作成				現時点で作成できる範囲のプレゼン資料を作る
研修3回目 半日	事後課題のフィードバック		○		事後課題を講師がチェックしてフィードバックする
	対策立案	ロジックツリーによる対策検討 アクションプランの策定	○	○	対策立案からアクションプランに展開する
実践期間	(2～3か月)				職場にて対策を実践する
事後課題	実践結果のまとめ プレゼン資料の修正				最終の発表に向け、プレゼン資料をブラッシュアップする
研修4回目 半日	事後課題のフィードバック		○		事後課題を講師がチェックしてフィードバックする
	効果確認	成果と課題の確認 対策の修正	○	○	効果を確認し、PDCAを回す。
	発表資料修正・相互アドバイス			○	発表資料を修正し、グループ内で相互にアドバイスをし合う。
発表	役員の前でのプレゼン	発表 質疑応答			役員から評価をいただく。 昇進決定の参考にしていただく。
研修後	講師による評価の報告				研修での取り組み、論理思考力、プレゼンの評価などから係長としての適性や教育課題を報告