

部下指導育成研修

対象 管理職・監督職
 ◎ オンライン研修が可能
 ◎ eラーニング置き換えが可能



研修の目標観

部下の指導・育成に関する自身の考え方を振り返り、継続すべき考え方と変えるべき考え方を明確にする。

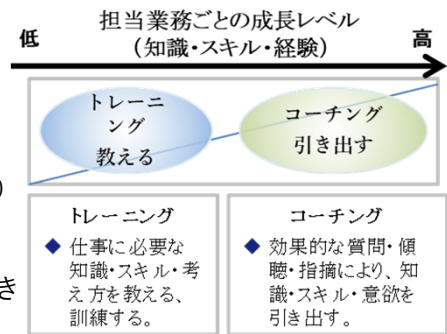
- 1 トレーニング（教える）とコーチング（引き出す）の共通点と違いを理解する。
- 2 コーチングの3つの手法を習得する。



研修のポイント

- ・環境の変化に対応できる自律的な職員の育成を目指します。
- ・コーチングを通して、部下のセルフエスティーム（自己肯定感）を高めることに重点を置いています。
- ・人材育成に必要な、トレーニング（教える）とコーチング（引き出す）の2つのアプローチを紹介します。

※下記プログラムは一例です。貴組織のご要望に合わせてプログラムをご提案させていただきます。



	研修の内容・タイムスケジュール	進め方・手法
午前	「人材育成の2つのアプローチ」 ・ トレーニングとコーチングの共通点と違い 「部下の指導・育成に関する自己点検」 ・ 大事にしている考え方、自身の強みと弱み 「OJTとは」 ・ 定義と進め方、考え方 「コーチングとは」 ・ 定義、考え方、3つの手法（傾聴、質問、指摘）	講義 個人演習・発表 講義 講義
午後	「傾聴、質問、指摘」 ・ 傾聴法：（無視、否定、指導、関心、心情理解） ・ 質問法：（現状、目標、手段、決断・決心） ・ 指摘法：（行動、データ、感じを込めて、タイミング相互援助的） 「事例研究：困った部下の指導・育成」 ・ 自組織でありがちな3つのケースについて検討 「研修の振り返り」	講義・ペア演習 講義・ペア演習 （グループ討議） 個人演習・発表