

ジョブ・クラフティングを支援する上司研修

～ 経験学習法を活用し、若手社員のジョブ・クラフティングを支援する ～

【研修概要】

若手社員の退職理由の本音の上位に、「職場の人間関係」「やりがい」「達成感」の問題があります。もちろん、人事・処遇制度の見直しも必要ですが、まずは直属上司としての対応は不可欠といえます。若手社員が主体的に現在の業務を改善・工夫することで仕事の楽しさを味わえるように指導する必要があります。当研修では、ジョブ・クラフティングの考え方をベースに経験学習法を活用する指導スキルの習得と共に、若手社員への接し方についてそのポイントを理解します。

特長	1. ジョブ・クラフティング、経験学習法をベースに育成指導法を訴求する。 2. 若手社員が「心理的安全性」を職場で感じられる必要性を認識する。 3. ワークライフ・インテグレーションの視点で人材育成の意義を再整理する。		
目標	1. ジョブ・クラフティングと体験学習法のねらいとポイントについて理解する。 2. 若手社員との未来志向のコミュニケーションのスキルを習得する。 3. 仕事関係者との良好な人間関係構築のための指導スキルを再確認する。		
日数	1日間(ご相談に応じます)	人数	最大20名(ご相談に応じます)
対象	■ 管理職/マネジャー ■ 部下を持つ主任・係長 ■ 監督職	進行	■ 4～5名グループ編成で展開・交流 ■ 実習・演習にウェイトを置く ■ 個人の日常行動強化も行う

【カリキュラム例】

1日コース	
午前	<p>■問題提起</p> <p>◇若手社員の指導</p> <p>・ケーススタディ「沖中課長のイライラ」</p> <p>◇若手社員指導上の問題の共有化</p> <p>■若手社員の心情と特性</p> <p>◇退職防止の6つの視点</p> <p>◇辞める若手社員の本音</p> <p>◇若手社員の特性</p> <p>■働く楽しさを創り出すジョブ・クラフティング</p> <p>◇ジョブ・クラフティングとは</p> <p>◇ジョブ・クラフティングの4Stepと上司の役割</p>
午後	<p>■経験学習法展開のポイント</p> <p>◇仕事の意義づけ</p> <p>◇体験学習モデルのポイント</p> <p>・フィードフォワード/バックの重要性</p> <p>・フィードフォワード/バック実習</p> <p>◇生成的(未来指向)コミュニケーションスキル</p> <p>・儀礼的⇒討議⇒共感的⇒生成的</p> <p>◇人間関係の基本要素の指導</p> <p>・信用/信頼/チームワーク/協調性/役立ち</p> <p>◇部下育成シートの作成</p> <p>■行動強化</p> <p>◇補強・強化言動と行動宣言</p>

- ◆ ベテランキャリア研修
- ◆ 研修内製化支援プログラム
- ◆ 変化対応力強化プログラム



visionseek.jp

「成果」にこだわる人材開発・育成会社

ビジョンシーク株式会社

〒534-0025

大阪市都島区片町2-2-40 4F

MAIL : info@visionseek.jp