

『新・ケーススタディの作り方』

「ケーススタディ」は受講者の「研修内容のフィット感」を獲得するにはかなり有効なツールだと言えます。そのためには、訴求テーマと実態・実情に即した内容であると共に、比較的短時間で必要な情報を漏れなく理解できるよう完結明瞭な内容にしたいものです。現状を記述する中で、あるべき姿を描き、現状とのギャップを埋める具体策を考える問題解決視点でケーススタディを組み立てることがシンプルな構図です。



【内容】

昨今、問題視されることが多くなった「パワハラ（パワーハラスメント）」や「セクハラ（セクシャルハラスメント）」等は事実や現行を掴みにくく、企業の研修担当の方もお困りのことも多いようです。

研修講師には、このような難題を研修を通して指導を求められることも、決して珍しい話ではありません。

今回は、ケーススタディを使って具体的な解決策に繋げることで、問題解決に受講者の意識を向けるロジカルな内容となりました。

グループに分かれて、積極的に意見を出しながら、より良い問題解決のための組み立てに懸命に取り組まれているように感じました。講師の皆様の熱意を感じる時間となりました。

パワハラ（パワーハラスメント）の定義

- 1、職場の地位・優位性を利用している
- 2、業務の適正な範囲を超えた指示・命令である
- 3、相手に著しい精神的苦痛を与えたり、その職場環境を害する行為である

