

次・課長研修①

ねらい	管理職としての心構えと基本的役割を理解し、部下との良好な信頼関係の構築から、効果的な指導法・マネジメントスキルまでを学びます。部下の能力向上へのアプローチとあわせて、上司自身のコミュニケーションスキルとリーダーシップスキルの向上を目指します。部下を率いるためのスキルを身につけることで、組織の中核を担う人材としての価値を高めます。
対象	次長・課長職、および管理職候補者の方
所要時間	6 時間
担当講師	

【プログラム例】

プログラム	項目	手法
次・課長の 役割考察	・上司に求められる基本的役割考察 ・リーダーシップの変化	講義 ディスカッション
ハラスメント 対策の重要性	・ハラスメント問題における課長の役割 ・ハラスメント行為者の責任 ・パワーハラスメントの定義 ・セクハラ、マタハラとは ・ハラスメント対応の流れ	講義 ディスカッション
部下指導実践 (ティーチング とコーチング)	・ティーチングとコーチング ・成長段階に合った関わり ・ティーチングの基本 ・コーチングスキルを身に付ける ■ 傾聴訓練 ■ やる気を引き出す質問法	講義 実習 ディスカッション

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

次・課長研修①

【概要】 1回目

1	次・課長の役割認識
■ 管理職が果たすべき役割をディスカッションを通じて理解し、共有します。 ■ 時代と共に変化するリーダーシップ像から、変動の時代・令和で求められる上司としてのビジョンを描きます。	
2	ハラスメント対策の重要性
■ 管理職が知るべき現代のハラスメントの常識を、パワーハラスメントの定義やセクハラ・マタハラ的基础から学びます。 ■ 安全配慮義務の観点から、ハラスメント対応の流れと管理職が取るべき行動を理解します。	
3	部下指導実践（ティーチングとコーチング）
■ 部下指導の大きな枠組みであるティーチングとコーチング其々の特徴と、部下の成長段階に合わせた指導のポイントを理解します。 ■ 其々の具体的な指導のポイントを、実習を通して体感し、実践に繋がります。 ■ 特に、コーチング技法であり信頼関係を深めるアプローチである【傾聴】と【質問法】は、グループ実習を通して深掘りします。	

次・課長研修②

ねらい	いま注目を集めている「心理的安全性」を高めるには、どのようなチームを目指せばよいのかを学びます。アンコンシャスバイアスやエンゲージメントの理解を踏まえ、実習での経験と自部署とを比較しながら、一つでも多く職場に取り込めるよう、実践者として向き合っていただきます。
対象	次長・課長職、および管理職候補者の方
所要時間	6 時間
担当講師	

【プログラム例】

プログラム	項目	手法
違いを受け止める	・人間関係の問題の根本 ・アンコンシャスバイアスの理解 ・価値観の違いに向き合う ・コンセンサス法実践	講義 実習 ディスカッション
エンゲージメントの理解と方策	・エンゲージメントとは ・組織における能力の最大化の理論 ・実習：其々のポイントの高め方考察	講義 実習 ディスカッション
心理的安全性	・不機嫌な職場の特徴とリスク ・心理的安全性の計測 ・責任感・当事者意識の醸成 ・「心理的安全性」を高める法策	講義 ディスカッション

※プログラムや項目は、貴社と打ち合わせしながら、変更してまいります。

次・課長研修②

【概要】 2回目

1	違いを受け止める
■ 人間関係の問題の根源である価値観、特にアンコンシャスバイアス（誤った認識）とは何かを理解し、自分が持つバイアスに向き合います。 ■ お互いの価値観の違いを伝え合い、合意形成（コンセンサス）を取る実習を通じて気づきを共有し、関わり方の注意点やコツを身に付けます。	
2	エンゲージメントの理解と方策
■ 一人ひとりが能力を最大限に発揮する方程式にも直結する「エンゲージメント調査」を実施し、働く上で大切な関わりを確認します。 ■ 部下のエンゲージメントを高めるための具体的な関わり方を、ディスカッションを通して考察し、実践に繋がります。	
3	心理的安全性
■ 心理的安全性の高い組織とは何かを学び、自部署との差異を確認しながら改善法を探ります。 ■ 仲が良かっただけの「ぬるい」組織ではなく、責任感を持って互いに真剣に関わり合える組織のための管理職の在り方を学習します。	