

頼られ慕われる存在になる50代向けキャリア研修

ねらい	50代従業員として職場で頼られ、慕われる存在になり、より充実したキャリアを実現する事を目的とした研修です ■自分のたな卸しを行い、培ってきた価値観や能力・スキルなどの強みを整理できている ■強みを活かした、今後の更なる周囲へのお役立ち、貢献とその結果もたらされる誇りや成長、信頼などをイメージできている これらの姿を1日の研修と演習への取り組みを通して体得いただきます
対象	50代従業員・シニア層・管理職・リーダー層
所要時間	1日（カリキュラム構成による・約7時間）
担当講師	金子 泰憲（メンタリングコンサルト代表）

プログラム

プログラム	項目	手法
オリエンテーション	・安心・安全の場づくり ・研修目的の再確認とマインドセット	アイスブレイク 目的再確認
50代を取り巻くキャリア環境	・50代を迎えて訪れた変化の振り返り ・ありたい姿を描き、自律的キャリア形成へ意識転換	講義 演習
価値観・モチベーションの振り返り	・人間の動機（外形的・内発的）を学習 【演習】ライフイベントリーカーブで自己理解を深める	講義 演習
能力やスキルの振り返り	・スキルの4種類を知り、能力・スキルを棚卸し 【演習】ポータブルスキル／コンピテンシー等に分類	講義 演習
充実したキャリアのデザイン	【演習】自分らしさ再発見・役割の具体化 ・ワーク／ライフの価値観からキャリアプラン作成	演習
決意発表とまとめ	【演習】キャリアプラン発表・協力体制の確認 ・充実したキャリアに向けた決意表明	演習 発表

※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。

【課題】 研修内で作成した「キャリアプラン」に基づき、自部署・自チームで即座に実践とお役立ち行動を開始し、周囲への貢献度を振り返る。

50代向けキャリア研修

【概要】

1	キャリアケーススタディー
■ 50代社員の富士岡さんは、顧客層が大手企業へ移行し、仕事の進め方や複雑な決裁プロセスに変わった事で不安と焦り（もやもや）を感じています。 ■ 得意だった中小オーナー社長との丁々発止のやりとりが減り、若手が活躍する中で培ってきたノウハウを聞きにくる人もいない現状を乗り越えます。 「自律的キャリア形成」への意識転換を図ります。	
2	キャリアを考える枠組み
■ 期待（MUST）、能力・スキル（CAN）、モチベーション・価値観（WILL）の3つが重なり合う「CORE」から役割を再定義する『仕事地図（3C分析）』を導入。 ■ 他者からの助言や自己開示によって視点の偏りを防ぎ、「開放された窓」を広げていく『ジョハリの窓』を活用します。	
3	強みの再発見
■ 好奇心、判断力、独創性、社会的知性、将来の見通し、勇敢、勤勉、誠実といった「個人特有の強み」を分析。ストレス遭遇後の【回復力（レジリエンス）】を養います。	