

部下育成ができる人は、組織を強くできる人。

人を育てるという技術は、単に「説明する」というものではありません。相手（部下）の状態を捉え、自社に必要な人材を把握し、マネジメントを行うことが求められます。これらは組織を強くしていく要素と同一です。この研修では、部下育成の技術とともに、組織を牽引するための技術も習得します。

期待される研修効果

組織で最も重要な経営資源は「人」です。しかし、部下を育てる手法を知らないために人材を活かしきれていない組織が多いのではないのでしょうか。人材育成は組織の強さを決める要素と言っても過言ではなく、企業の成長に大きく影響します。この研修では、部下のやる気を高めていくポイントを学び、能力を引き出すための技術を身につけます。

- 対象者** 管理職・新任管理者・先輩社員・社内講師・人事担当者など
受講人数 6名～24名
基本研修時間 8時間 **リミット時間** 12時間
達成目標 ■部下育成のポイントを理解し、そのプロセスを把握する
 ■適正な部下育成の目標を設定し、それを達成するための育成・評価の基礎技術を習得している



カリキュラム例

※研修目的・時間数・人数などに合わせてカスタマイズいたします。

時間	科目	内容
30min	オリエンテーション ／アイスブレイク	目的を明確にし、研修効果ができるように意識づけと場づくりを行ないます。 ◆研修の目的 ◆グループ内自己紹介
90min	部下育成の役割と マネジメント	部下育成の役割とは何か、効果的な育成を行うためにはどのような点を考慮すべきなのかを学び、そのためのマネジメント手法を理解します。 ◆どうすれば部下は育つのか ◆部下育成のマネジメント
90min ～ 150min	目指すべき人物像と 研修計画の作成方法	部下育成を行う前に、まずは対象となる部下にどのような知識・技術・経験を持たせるべきなのかを明確にしなければなりません。ここでは育成目標の作成から計画立案までのプロセスを理解し、手法を身につけます。 ◆育成者の視点を持つ ◆求める人材像を明確にする（演習）
120min ～ 240min	OJTにおける 部下育成の手法	OJT（現場における指導など）の役割や効果について学ぶとともに、「教える」「考えさせる」「やらせてみる」といった具体的な手法について認識し、その技術について演習を交えながら身につけます。 ◆OJTの役割と進め方 ◆教えるトレーニング（演習）
90min	部下育成に必要な コミュニケーション	部下育成にはお互いの信頼関係が大きく影響してきます。そして、その信頼関係を築くために求められるのがコミュニケーションです。ここでは部下とどのようにコミュニケーションをとるのかを考え、技術を身につけます。 ◆先輩・上司に求められるコミュニケーション（演習）
60min ～ 120min	部下に対する 適切な評価のポイント	部下を成長させ、かつ、やる気を高めるには、適切な評価が必要不可欠です。教えても「教えっぱなし」、やらせても「やらせっぱなし」では育ちません。ここでは部下に対する適切な評価方法について学び、その技術を磨きます。 ◆評価の方法（演習） ◆「伸ばす」ことの重要性

※受講者数や演習の進捗状況によって、時間や内容を変更する場合がございます。

※上記カリキュラムを数日間に分けて開催することも可能です。（連続した日程でなくても構いません）

※基本研修時間のみの研修を実施することや、一部の内容のみを行う研修を実施することも可能です。

- 本研修の特徴:「トレーニング」において繰り返し演習を行い、基本技術を理解・習得するまで続けます。ただし、トレーニング時間のリミット(上限)が設定されています。

研修価格:研修時間・受講者数に関わらず 30 万円(税・交通費別)

- オプション:本研修の3ヶ月～6ヶ月後に3時間のフォロー研修を実施。職場で実践できたかどうかを確認し、そのフィードバック及び部下育成のアドバイスをを行います。

研修単価:本研修 30 万円+フォロー研修 6 万円=36 万円(税・交通費別)

「本気の部下育成研修」では、部下育成の基礎技術を習得していただくことをゴールとして設定しており、下記の3つのテーマでトレーニングを行います。また、これらのトレーニングは設定された時間によって演習を終了する「時間基準」ではなく、理解された状態の確認によって演習を終了する「理解基準」にて行われます。時間を要しますが、研修効果を高め、実践に結びつけるために必要なプロセスです。

- ※各トレーニングともに、基本時間と最長時間(リミット)を設けています。本来であれば、リミットを設けずに理解するまでトレーニングを行うべきなのですが、人によって得手不得手が存在し、時間をかけても理解が促進されない場合があります。また、演習を長時間続けることによる負担も大きいいため、各トレーニングにリミットを設けさせていただいておりますことをご承知おきください。(各受講者の理解達成度については報告書にて報告させていただきます)

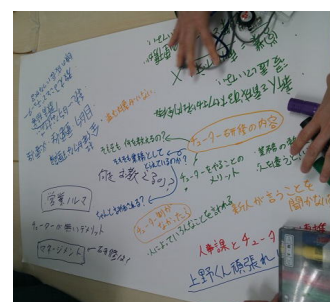
【本気の部下育成研修にて行うトレーニング】

■ 目指すべき人物像と研修計画の作成方法 :教育設計のトレーニング

「部下をどのような人材にしたいのか」という目標を設定しなければ、何を教えればよいのか、どのように育てればよいのかを把握することができません。ここでは「自分の部下としての理想像」を設定し、その理想に近づけるための計画の作り方を学んでいただくとともに、その設定方法に係るトレーニングを行います。

■ OJTにおける部下育成の手法 :教え方のトレーニング

OJT(業務の中で教育する)において、「教える=説明して理解させる」という方法も大切ですが、教えずぎてしまうと自分で判断しない人材になってしまう恐れがあります。それを避けるためには「部下に自分で考えさせる」というコーチングの手法も必要となります。ここでは、部下の理解を促す説明(ティーチング)とコーチングのポイントを解説しながら、くり返しトレーニングを行い、技術を身につけます。



■ 部下に対する適切な評価のポイント :評価のトレーニング

「教えっぱなし」では部下は育ちません。部下の仕事や行動に対して、上司や先輩が適正な評価をすることで成長していきます。ここでは適正な評価に必要なポイントを解説しながら、相手进行评估するためのトレーニングを行います。

研修内容・演習内容や料金、カスタマイズの相談など、お気軽にお問合せください。
お問合せアドレス info@be-it.biz