

VV09

部下のキャリア開発支援研修

キャリアビジョンを共有し、ともに成長する管理者になる



- 対象** 部下を持つ管理者(課長層)、部下メンバーを育成する立場の監督者・リーダー層
- 日程** 1日間
- 最適定員** 20名
- 事前課題** ■ 部下の状況説明シート記入作成 ■ キャリア面談演習ケース集の読み込み
- 事後課題** 部下のキャリア支援計画作成

🕒 カリキュラム

1日目

1. 部下育成とキャリア開発

- ・[講義] 上司の役割とは
- ・[講義] キャリアを考える観点とキャリア開発

2. キャリア開発支援の進め方

- ・[講義] キャリア開発の基本プロセス
- ・[演習] キャリア開発支援コンセンサス

3. キャリア開発支援スキルを磨く

- ・[演習] 対人行動特性セルフチェック
- ・[講義] キャリア面談と支援スキル(傾聴・質問)
- ・[演習] 傾聴と質問のトレーニング

4. キャリア面談の実際

- ・[演習] 面談ケース演習
- ・[演習] キャリア面談の実際体験

5. キャリア開発支援行動計画

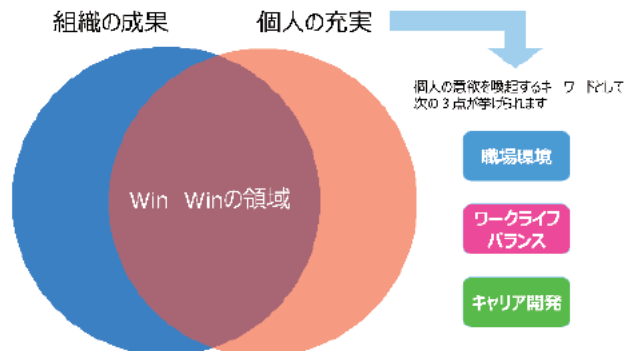
- ・[演習] 今後の支援行動計画作成

総括・まとめ

※内容は一部変更になる場合があります。

上司が部下のキャリア開発を支援する意義

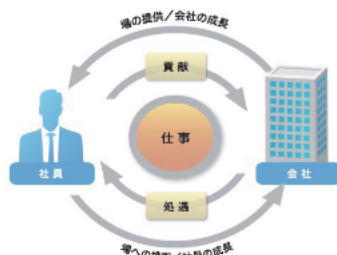
上司が部下のキャリア開発を支援する意義



「部下の仕事人生におけるありたい姿の実現を支援」しながら
「組織としての成果」を成し遂げる＝管理者の役割

「キャリアマネジメント®」という考え方で課題を解決

「キャリアマネジメント®」とは
・組織の価値観を踏まえ、社員のキャリア開発を支援する人材開発マネジメントのこと
・社員一人ひとりが自律的にキャリア開発に取り組み、自分の価値を高め成長し続けることで組織の力を高めること



演習:キャリア面談 ケース演習

さまざまな部下のケースを読み、研修前半で学んだ内容を具体的な状況に落とし込んで理解します。自分の考えを自分の言葉でまとめることで、理解度を深めます。

面談ケース一覧

1. 成果を出さない中堅	4. 仕事と家庭の両立に悩む女性
2. 後輩に仕事を教えないベテラン	5. 転職を考える入社3年目
3. 管理職になりたくない若手	6. 部下になった元上司

対人行動特性セルフチェック

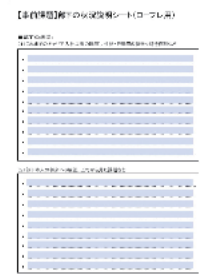
普段の行動傾向や自己特性について認識を深め、コミュニケーション上の強みや改善点を整理します。

■対人行動特性セルフチェック 2つの観点

- (1) エゴグラム(行動特性)
あなたの全体的な日ごろの行動の様子を、5つの自我状態のエネルギー量から把握します。各エネルギー量のバランスを保つことが重要です。
- (2) ライフ・ポジション診断(対人態度)
あなたの人生や対人関係に対する基本的な態度(肯定的/否定的)を把握します。できる限り肯定的な態度を維持することが重要です。

演習:キャリア面談 実際体験

実際の部下になりロールプレイング演習を行うことで、部下の視点から上司の発言を捉えることができます。様々な部下役と面談することで、多様な価値観を持った部下を知ることができます。



復習にも最適な専用テキスト

管理者の役割から実践的な面談ポイントまでを1冊にまとめた基本テキストです。



演習:部下のキャリア開発支援計画

実際の部下を対象にキャリア開発支援の計画を立てることで、職場実践につなげます。キャリア開発と支援の実際を経験することができ、部下育成を強力に進めるための足がかりとします。

