

# リーダーシップ開発支援プログラム

～受講者と上司のコミュニケーションを深め、組織も活性化～

## こんなお悩みはございませんか？

### 受講者に対して

- 受け身ではなく、自ら考え、行動できるようになってほしい
- 中核人材として、周りを巻き込みながら活動できるようになってほしい
- 上司とコミュニケーションをとり、一緒に組織を活性化させてほしい

### 受講者の上司に対して

- 上司の部下育成力を高めたい
- 上司には、部下育成にもっと積極的にかかわってほしい
- 指示するだけでなく、部下にアドバイスをし考えさせる指導をしてほしい

## ソリューションのコンセプト

- 受講者と上司がペアで研修に参加し、部下と上司の関係構築・コミュニケーション機会を増やすことで、次世代リーダー育成をスムーズに行えるようにして進めます
- 「アクションラーニング」、「ネットワーキング」、「スキルアップ」をバランスよく実施しながら、次世代リーダーとして行動できる人材を育てます

## ソリューションの全体像

### Step1インプット

研修で問題解決のための知識を習得する  
(ロジカルシンキング、計画の立て方など)

### Step2実践

自部署の問題解決策をアクションプランに落とし込み、実践する  
(3～6ヶ月程度のアクションラーニング)

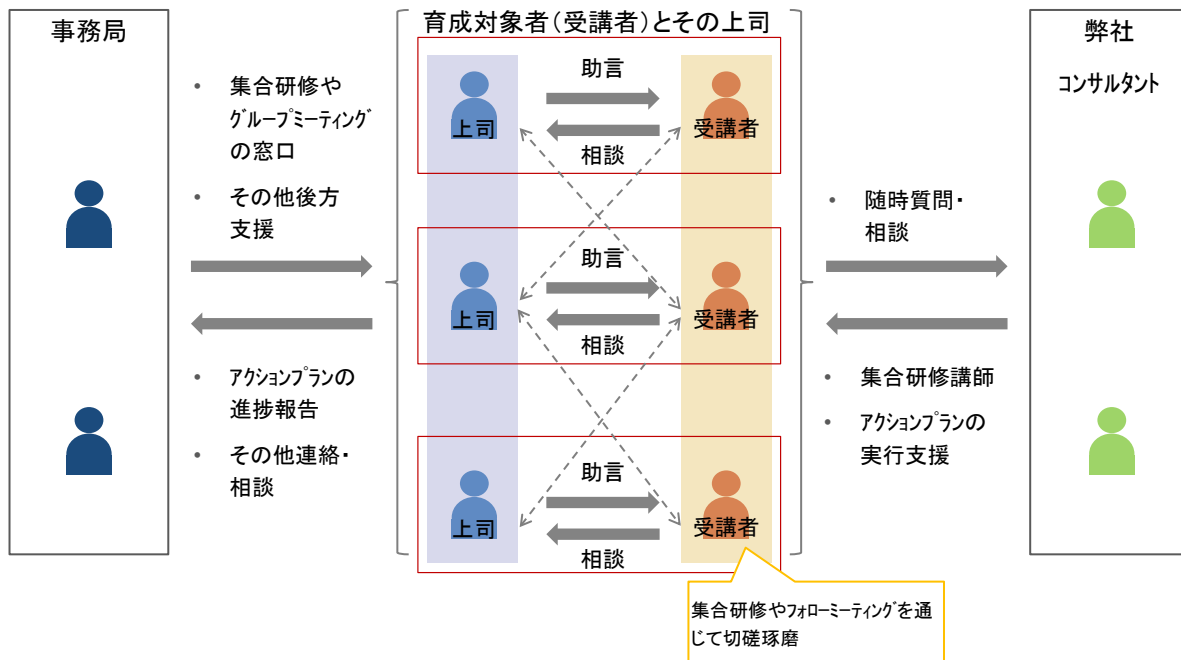
### Step3実行フォロー

実践期間中にフォローミーティングを行い、互いの活動状況を共有し、アドバイスを受ける

### Step4 成果発表

活動成果をプレゼン資料としてまとめ、発表する

- 受講者への個別指導を行うとともに、受講者同士、上司・受講者・コンサルタント間のコミュニケーションも図りながら指導を行います



# プログラムの実施例(期間:6か月の場合)

- プログラムの内容は、対象者のレベルや育成の目的により、貴社とご相談の上決定します

## Step1 インプット

- 自部署の問題解決・アクションプランの計画立案に必要な知識習得
  - 問題解決に役立つロジカルシンキング
  - 計画の立て方
  - 演習「自部署の問題と解決策を考える」など
- 問題解決の実践に必要なスキル習得
  - リーダーシップ
  - 部下育成(コーチング)
  - キャリア形成に向けた自己分析 など
- 宿題…アクションプランの計画立案(⇒提出後、上司と講師で面談を行い、対象者の育成方針をすり合わせる)

## Step2 実践

## Step3 実行 フォロー

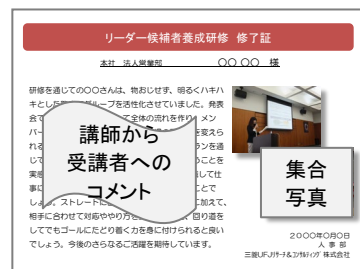
- アクションプランの実践
- フォローミーティング(2回程度)…他の受講者も交えて実施
  - アクションプランの活動状況報告
  - 活動上の課題・悩みについて、講師・受講者からアドバイスを受け、壁を突破するヒントとする
- アクションプランの進捗報告(月1回、事務局・講師に送付)

## Step4 成果発表

- 成果発表会向け資料作成指導
- 発表リハーサル・プレゼン指導
- 成果発表会

## オプション

- 講師による受講者評価(右はその一例です)



## 受講者および上司の声

- このプログラムに参加したことは、大きな自信に繋がりました。他部署の方との交流や、皆さんの頑張りはとてもいい刺激で、これからの仕事をどう工夫していくかを考えるようになりました。(受講者)
- グループでのフォローミーティングは、他の人の取組みを見ることができて刺激になりました。研修から面談、発表会まで、前向きな言葉が飛び交うのも良かったです。(受講者)
- 研修(座学)実施して終わることが多い中、アクションプランで実践して効果を確認した点が良かった。また、報告書や発表内容をまとめる等、本人の経験が浅く、苦手なことにチャレンジすることもできた。(受講者の上司)
- 職場の最重要課題(課員のスキルアップ)は、この研修がなくとも取り組まなければならなかったが、アクションプランで期限が定められたことで計画的かつ効率的に取り組めた。(受講者の上司)

お問い合わせから企画提案までお気軽にお問い合わせください

QRコードは  
こちら ▶



お問い合わせ

URLは  
こちら ▶

<https://reg18.smp.ne.jp/regist/is?SMPFORM=nekf-ldkgpe-1648b29f41f462760deace4cdc248144>