

研修企画書

裴 鎬洙 (ペホス)
ミカタプラス
MAIL : contact@en-coach.com

【タイトル】

中途採用人材の育成・育成のコツ6選

【対象者】

- 新入社員を育成・指導する立場にある方
- 中途採用者（特に経験者）の育成に課題を感じている方
- 中途採用者の育成に課題は感じていないが、更により良くするヒントを学びたい方

【受講で得られる主なメリット】

- 教える側の「心構え」から教える際の「関わり方」まで幅広く習得できる
- 未経験者に比べると手薄になりがちな経験者の育成のポイントを発見できる
- 自社が求める人材や、理想とする育成のゴールを明確にできる

【コンセプト（概要）】

経営者も現場のスタッフも、即戦力を求めます。

即戦力とは「（会社が大切にしている）理念や、（現場が大切にしている）価値観に基づいて、業務ができる人材」のことをいいます。

しかし、実際の現場では「即戦力=業務ができる人材」と単純化されているのか、初日から「業務を教える」現場も少なくありません。（わたしが知る事例の中には、未経験者に初日から身体介護を手伝わせる現場がありましたが、人の入れ替わりが激しかったのも、当然の帰結だったと思います）

経験者の育成は未経験者の育成に比べると、つい手薄になりがちなのですが、逆に注意が必要なことがいくつもあります。

- ▶ 以前の組織の理念や価値観から脱却させなければならない
- ▶ これまでの業務のやり方から脱却させなければならない
- ▶ 指導者よりも経験が豊富な相手でも遠慮なく指導しなければならない
- ▶ 「できるだろう」「大丈夫だろう」という淡い期待感で任せきりにしない 等

この研修では、上記の注意点も踏まえつつ、中途採用人材育成のコツを6つの切り口で学びます。その日から実践できるレベルのことから、時間をかけて仕組み化することまで幅広く扱いますので、中途採用者の育成に課題を感じている方にはオススメのプログラムです。

【所要時間】

基本2時間（60分～180分で調整可）

【講師料】

参加人数・時間により応相談

【内容】

1) 入職するまでの準備のコツ ～理念を実現する“人材教育計画”の明確化～

- ・どのような人材を育てるのか
- ・理念と教育はリンクしているか
- ・教育計画の「見える化」

2) 指導する／される関係を結ぶコツ ～パートナーシップのある関係を約束する～

- ・指導する／される関係は上下関係ではない
- ・共通のゴールに向かうパートナーとして約束を交わす
- ・研修期間中に有効なコミュニケーションの工夫2選

3) 資格・経験に応じた育成のコツ ～経験は“年数”より“内容”に着目する～

- ・資格と経験による大別
①無資格・未経験、②有資格・未経験 ③無資格・経験者 ④有資格・経験者
- ・無資格者の育成では“根拠”を示す
- ・経験者は“年数”より“内容”に着目する

4) 自己効力感が高まる指導のコツ ～“ほめる指導”の危険性と限界を知る～

- ・自己効力感とは何か
- ・“ほめる指導”の7つの弊害
- ・“ほめる指導”から“認める指導”へ

5) 自律した人材に育てるコツ ～根拠をもって考え、判断する人材へ～

- ・いつまでに、どのレベルの人材を育てるか
- ・ケアの根拠として外せない二つのテーマ
- ・根拠となる情報の整理

6) 「可能性展望型」の指導を実践するコツ ～リスク回避を指導のゴールにしない～

- ・リスク回避型の指導で失うもの
▶自発性 ▶創造性 ▶主体性 ▶利用者主体
- ・可能性展望方の指導で創り出せるもの
▶やりがい ▶自己有用感 ▶創造性 ▶創意工夫
- ・指導の“幅”を広げる

【研修実施の流れ】

- ①お問い合わせ
- ②お打ち合わせ（研修目標・内容・日時・講師料等の確認・合意）
- ③事前準備物の確認
- ④研修実施・アンケート回収
- ⑤請求・お支払い