

# 育成担当者としての基盤づくり・経験学習を軸とした成長の促進の支援 新規採用職員育成担当者研修

主任 主査 係長

インターバル研修

## 前期

### 研修のねらい

- 育成担当者に必要な態度・知識・能力の要点を理解している状態をめざします。
- 育成担当者として、効果的な指導法の基本について学習します。

本研修は、新採職員の育成担当職員を対象とし、新採職員が配属される前または配属間もない時期に受講いただくことを想定した研修です。新採職員は主に新卒者を想定しており、社会人経験者でも20代の若手職員の育成担当者である職員向けの構成です。

職場を代表して日常的に新採職員とコミュニケーションを取りながら、成長を支援する育成担当者の位置付けについて、これまでの経験等を振り返りながら整理します。その上で、育成担当者に求められる仕事観や育成観について考え、新採職員へ接する態度を改めて確認します。

## 後期

### 研修のねらい

- 経験学習の概念を理解し、必要性和実効性を体感している状態をめざします。
- 新採職員との関わり方における改善点をイメージができている状態をめざします。

本研修は、新採職員の育成担当職員を対象とし、新採職員のフォローアップ研修を実施される時期に受講いただくことを想定した研修です。新採職員は主に新卒者を想定しており、社会人経験者でも20代の若手職員の育成担当者である職員向けの構成です。

本研修は、新採職員が具体的な経験を成長につなげられるよう、また、成長実感了新採職員自らが満たせるように、経験学習モデルの実践を支援できることに特化した内容です。それを地方自治体の職員がより理解できるよう、ケーススタディを取り入れたプログラムとなっています。

※ 下記の内容は一例です。ご要望にあわせてカリキュラムをご提案いたします。

### 半日コース

#### ◎ オリエンテーション

#### 1. 育成者に求められるもの

##### (1) 育成者の役割

◇ 演習「育成者に求められること」◇

##### (2) 好ましい育成/好ましくない育成

◇ 演習「経験を振り返る」◇

##### (3) 育成者に求められる仕事観/育成観

◇ 演習「持つべき育成観」◇

#### 2. 効果的な指導法

##### (1) 仕事のマネジメント

##### (2) 仕事のコミュニケーション

◇ 演習「よくある問題」◇

##### (3) フィードバックの基本

◇ 演習「フィードバックの留意点」◇

#### 3. 育成環境の設計

##### (1) 協力体制の整備

◇ 演習「役割分担の検討」◇

##### (2) 職場環境の整備

◇ 演習「必要要素の検討」◇

#### ◎ まとめ

### 半日コース

#### ◎ オリエンテーション

#### 1. 成長を促進する経験学習

##### (1) 経験学習とは

◇ 演習「指導対象者の成長と課題」◇

##### (2) 経験から学ぶ力を育む

#### 2. 経験学習を支援する

##### (1) 内省の量と質を高める

◇ 演習「内省の促進」◇

◇ 演習「ポジティブ・フィードバック」◇

##### (2) 成長の機会を広げる

◇ 演習「成長の機会を広げる関わり方」◇

##### (3) 仕事の意義を見いだす

◇ 演習「仕事の意義を見いだす関わり方」◇

#### ◎ まとめ