

研修のねらい

- 次世代を担う若手職員と共に、管理者のモチベーション向上と相互成長をめざします。
- モチベーションを点ではなく線でつなげていくために取り組む考え方と行動を体得します。
- 面談でのフィードバック方法の基本知識を学び、若手職員の発想や行動の変化に結び付けます。

地方自治体は外的変化と内的変化から、職員一人ひとりが主体的にモチベーションを高めて業務に取り組むことが求められています。特に、管理者・育成者が次世代を担う若手職員の成長のために必要なモチベーションを維持していくことが、組織全体の成長の要でもあります。

そのためには、まず管理者・育成者が今の若手職員のモチベーションに気付き、コミュニケーションスタイルを明らかにすることが重要です。

この研修では、若手職員のモチベーションを向上させることに焦点を当て、管理者・育成者が若手職員と共に相互成長するために必要な意識と捉え方、行動を習得します。そして、他者との関わりの中で個人の内面を深掘りし、気付きを促す能動的なワーク(グループダイナミクス)を交えながら、実践的に学んでいきます。

※ 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。

1日コース

	1日コース	
午前	1. モチベーションマネジメントの意味と価値 (1) モチベーションマネジメントとは (2) キャリア形成プロセスとキャリア発達課題 (3) 自治体職員のモチベーション要因の特徴 ◇ 個人ワーク・グループワーク ◇	2. 見本となる意識と行動 (1) 自分を知る(価値観、感情・捉え方・行動) (2) モチベーションとストレスの傾向を捉える (3) 若手職員を知る(価値観、感情・捉え方・行動) (4) 若手職員のモチベーションに影響する言動と行動 ◇ 個人ワーク・ペアワーク ◇
午後	3. 多様な個との信頼関係構築 (1) 信頼関係構築プロセス (2) 受容と理解のために必要な3つの努力 (3) 事実と気持ちを捉えるコミュニケーション (PDCAサイクルの報告・連絡・相談での対応) ◇ ペアワーク・グループワーク ◇	4. 伴走型支援 (1) スモールステップの目標設定 (2) 面談の活用とフィードバック ◇ 個人ワーク・グループワーク ◇ 5. アクションプラン作成 (1) アクションプランシートの作成方法 (2) 個人発表と他者からのフィードバック ◇ 個人ワーク・個人発表 ◇ 6. まとめ