

【新入社員（フォローアップ）～若手社員（3年目程度）対象】

# 「学ぶ力」向上研修

～「自らの意思で学び、成長していける人材」のスタンスを学ぶ～

【リフレクティブ版】

株式会社人財ストレスラボ

<http://retention-lab.jp/>

# ■「学ぶ力」向上研修プログラム案

- 講師自己紹介/ガイダンス（全体像の説明）/アイスブレイク（自己紹介と参加目的）
- 学ぶ力とは？
  - ・ 人間の成長法則・学ぶ力とは何か
- チームビルディングゲームを通じて「学ぶ力」を考える（ゲーム&ディスカッション&解説）
  - ・ 仕事のできる人とできない人の違いを考える。
  - ・ ビジネスパーソン能力俯瞰図
  - ・ チームビルディングゲーム
  - 【ゲームの振り返りと、現実の仕事のリンク】
  - ・ ゲームでは、どんな行動やコミュニケーションが成果に結びついたか？
  - ・ 現実の仕事で成果を出す上で、どう上記が、リンクするか？
  - ・ G-PDCAとは？
- G（ゴール：目的意識）（ワーク&ディスカッション&解説）
  - ・ 主体的にゴールを考えることの大切さ　・ 自責と他責　・ プラスアルファの法則
- P（プラン：目標&D（ドゥー：実行）D）（ワーク&ディスカッション&解説）
  - ・ 目標設定をする意味を考える。
  - ・ 「様々な顔」を考える。
  - ・ 経験のシェアを通じた目標のストレッチ
  - ・ 学び上手な人の人間関係3つのポイント
  - ・ 心理テストを活用した自分の性格・コミュニケーションのクセと長所を知る
  - ・ 自分は、どうチームに貢献すべきか？
- C（Check：振り返り）& A（Action：行動）（個人ワーク&全体シェア）
  - ・ 振り返りの大切さ
  - ・ 成功体験から学び、失敗体験からも学ぶ方程式　（HOWシート）
- まとめ
  - ・ ギャラリーウォーク（他者からのフィードバックと承認）

※ディスカッションやロールプレイは、ワーク毎に相手をチェンジし、様々な視点を貰える仕組みとする。

# 「学ぶ力」 向上研修の目的

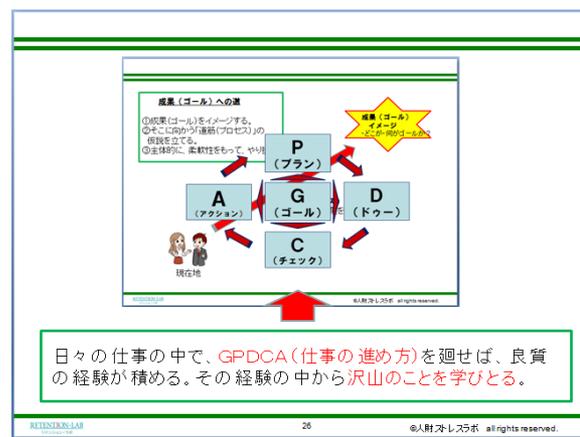
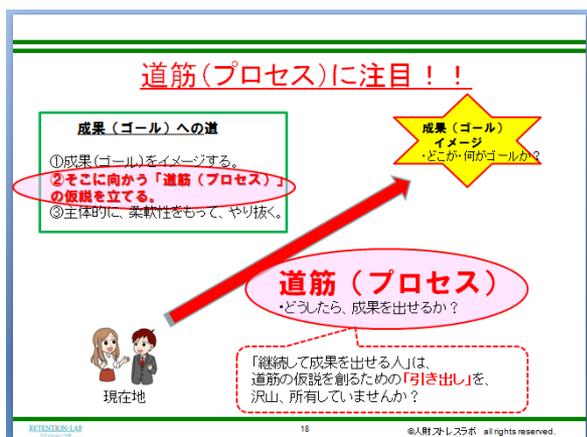
「仕事のできる人＝継続して成果を出せる人＝学ぶ力の高い人」と私たちは定義しています。

仕事は『①成果(ゴール)をイメージし、②成果への道筋に向かう仮説を立て、③主体的(自律的)に柔軟性をもって上手く周りの人と共働しながらやり抜く。』という流れで進みます。そして、「継続的に」成果を出すためには、各々のステージにどれくらい多くの「引出し」をもっているか・・・が大きく影響します。

その「引出し」は、「自らの経験」「他者(上司・仲間等)」「書籍・セミナー等の情報」から「学ぶ」ことで増えていきます。  
(MaCall.1988)

つまり、仕事の中で、①「周囲と良い関係を築きながら」、②「自律的にGPCDAを廻すような行動を取る」ことで良質な経験を積み、その経験の中から「学びとる力」を向上させること。そしてこれを継続させていくことが、若手社員を成長させていく上で大切なスタンスと私たちは考えています。

そのスタンスを身につけるには、ワークやケーススタディ、日々の様々な現場経験を、対話を通じて振り返り、内省することで気づいていく手法が有効です。この研修は上記の手法を多用し、若手社員が「自分から学び、成長していける人材」に育つコツを掴んでもらうことが目的です。



※研修スライドより

# 「学ぶ力」向上研修の目指すところ概要

## 【研修の目指すところ】

「自らの意思で学び、成長していける人材」のスタンスを学ぶ。

- ①「言われたことをこなすだけの人」から「自律的・主体的に行動する人」へ。
- ②社内・お客様の両方と良い人間関係を構築する「コミュニケーション」を取れる人材に。
- ③自らの経験や周囲の人、様々な情報から多くのことを「学ぶ」人材へ。

### 《対象者》

主に20代の若手社員対象

#### 【活用法】

・新入社員フォロー研修 ・階層別研修(若手層)など

※このコンテンツは、新入社員導入研修には適しません。導入研修は、「学ぶ力向上研修(導入版)」をご活用ください。

### 《参加人数と形式》

- ・1クラス最大で30名以下が望ましい。(最低施行人数は8名程度)
- ・ゲーム・ダイアログ(グループでの対話)を中心としたワークショップ形式で実施

### 《実施時間》

- ・7時間程度(貴社の状況に合わせて時間の増減、内容アレンジ等も可能です。)

### 《その他》

- ・様々なメンバーとの対話が中心の研修です。他部署メンバーとの社内ネットワークづくりにも有効です。
- ・また、相互啓発(他者からの刺激を受けあう)によるモチベーションUPも目的としています。

【お問い合わせ】

若手人材に達成力と共感力を。  
ストレスに負けない強さも。

RETENTION-LAB

リテンション・ラボ

株式会社人財ストレスラボ

<http://retention-lab.jp/>

〒103-0016 東京都千代田区神田須田町1-3 NAビル2F  
E-mail: [info@retention-lab.jp](mailto:info@retention-lab.jp) 電話: 03-6206-9217