# 部下指導・育成（成長支援）の考え方と実践で効果を上げている具体的方法【会場】(4126095)

次の世代の育成は待ったなしの状況です。特に職場の責任者であるマネージャーやリーダーは若手育成の中心的存在であり、部下をいち早く強力な戦力に育てる重要な役割を担っています。本講座では、即職場で使えるように実際の部下を想定し、具体的な育成項目を検討します。そして、育成項目（What）とその理由（Why）を把握した上で、職場での育成方法（How）を、科学的方法論から詳細な行動にまで落とし込みます。

| | |
|---|---|
| 開催日時 | 2026年7月17日(金) 10:00-17:00会場 |
| JUAS研修分類 | 共通業務(資産管理・人的資産管理)、ビジネススキル(チーム・リーダーシップ・指導力) |
| カテゴリー | 共通業務（契約管理、BCP、コンプライアンス、人的資産管理、人材育成、資産管理）・セキュリティ・システム監査　業務遂行スキル ヒューマンスキル |
| DXリテラシー | Mind(マインド・スタンス)：新たな価値を生み出す基礎としてのマインド・スタンス |
| 講師 | 古畑慶次 氏<br>（有限会社生産経営研究所　 代表取締役 ）<br>博士（数理情報学）、産業カウンセラー（JAICO認定）<br>＜経歴＞<br>1988年日本電装（現(株)デンソー）入社。研究開発、基礎研究部門を経て、携帯電話、ナビゲーションシステムの開発を担当。その後は、現場の技術支援、技術者育成に従事。2023年に定年退職、同年(有)生産経営研究所代表に就任。現在は、ソフトウェア開発、プロセス改善、プロジェクトマネジメントの現場指導を通して次世代を担う技術リーダーの育成に取り組んでいる。2015年3月南山大学大学院数理情報研究科数理情報専攻修了。<br>＜著書＞<br>・ デンソーにおける人づくり価値づくり物づくり（共著），日科技連出版社，2013<br>・ ５ゲン主義 現場リーダーの心得 語り継ぐ “ものづくり哲学”，日科技連出版社，2018<br>＜研究論文＞<br>・ “Process Improvement using XDDP -Application of XDDP to the Car Navigation System- “,<br>5th World Congress for Software Quality (5WCSQ), 2011<br>・ “A Curriculum Development Methodology for Professional Software Engineers and Its<br>Evaluation”, Proc. of IEEE International Conference on Teaching, Assessment, and<br>Learning for Engineering (TALE), 2014 |
| 参加費 | JUAS会員企業/ITC：35,200円 一般：45,100円（１名様あたり　消費税込み、テキスト込み）【受講権利枚数1枚】 |
| 会場 | 一般社団法人日本情報システム・ユーザー協会（NBF東銀座スクエア２F） |
| 対象 | 情報システム部門、DX推進部門、SIerなどITにかかわるリーダー、マネージャー向け 初級 |
| 開催形式 | 講義、グループ演習 |
| 定員 | 25名 |
| 取得ポイント | ※ITC実践力ポイント対象のセミナーです。（2時間1ポイント） |
| ITCA認定時間 | 6 |

## 主な内容

■受講形態
会場のみ（オンラインなし）
■テキスト
当日配布

■開催日までの課題事項
特になし

■本講座の趣旨
将来が予測困難な社会となった昨今、高い企業競争力を維持し、永続的に組織が発展するためには、次の世代の育成は待ったなしの状況です。
特に職場の責任者であるマネージャーやリーダーは若手育成の中心的存在であり、部下をいち早く強力な戦力に育てる重要な役割を担っています。

ところが、マネージャーやリーダーにとって部下指導・育成は
・ 指示をしたことしかやらない ・依存体質が抜けていない
・ 何をしたかわからない ・受け身の部下が多い
など、悩みがつきないのが現実です。時代の変化が早く、価値観や働き方が多様化した環境では、部下の理解も一筋縄ではいきません。
また、業務が多忙で部下の育成を考える時間がないのが現実ではないでしょうか？

本講座では、セミナーで学んだことを職場で使えるように実際の部下を想定し、具体的な育成項目を検討します。
そして、育成項目（What）とその理由（Why）を把握した上で、職場での育成方法（How）を、次の科学的方法論から詳細な行動にまで落とし込みます。
・ 経験学習（育て方）
・ インストラクショナル・デザイン（教え方）
・ 傾聴の技術（聴く力）
受講される方の悩みや問題も取り上げ、多くのプロジェクトにて実践されてこられた講師より、部下指導・育成のノウハウを伝授します。

■主な内容
1. 部下指導・育成を考える
  1. 時代の変化
  2. 求められるリーダーシップ
  3. なぜ優秀な技術者が優秀な管理者（指導者）になれないか
  4. 「べき論」は通用しない
  5. 他人と過去は変えられない
  6. 陥りがちな3つのパターン
  7. 育成ではなく成長支援
  8. 状況対応型リーダーシップ

2. 育成項目を明確にする
  ※ 対象とする部下の段階と育成方法の明確化
  1. 4つの成長ステージで考える ／SLとの対応
  2. ニーズ分析、ゴール分析 （ID）
  3. 自社（自分）のモノサシを作成する（演習）
  4. 各ステージの役割と指導方法
  5. トランジションに着目する
  6. トランジションの5つのプロセス（演習）
  7. 「経験から学ぶ」以外ない
  8. 「伸ばす」と「変える」
  9. ステージ別の育成ポイント
  10. 知識と技術

3. 教え方の基本を理解する
  1. ID（インストラクショナル・デザイン）を活用する
  2. 教える3つの対象
  3. 教え方も改善する（ADDIEモデル／ロケットモデル）（演習）
  4. 認知技能の教え方
  5. 説明の技術
  6. 記憶のネットワーク化
  7. 学習モデル
  8. 応用力をつける（領域固有性から転移へ）→ 経験学習
  9. 自立性を育てる（メタ認知）（演習）

4. 経験から学び・育てる
   1. 経験から学ぶ力 定義
   2. 育成の落とし穴
   3. 育て上手なリーダーは何をやっているか？
   4. 強みを引き出す
   5. コルブの経験サイクル
   6. 経験から学ぶ力 ＋ 事例
   7. 強みを知り、引き出す
   8. 成功から学ぶ
   9. 経験から学ぶ工夫（演習）

5. 部下を理解する
   1. ホーソン実験
   2. 欲求を考える（演習）
   3. マズローの5段階欲求説
   4. 選択理論
   5. 人は何で動くか
   6. 傾聴とは？
   7. コミュニケーションの基本 技術であること／メラビアンの法則
   8. 傾聴の基本姿勢
   9. 傾聴の進め方・技術
   10. 傾聴の効果（演習）

6. まとめ

＜参加者の声＞
・管理職になる前に部下への対応を知る良い機会だと思った。
・グループワークなどもあり、他の方と悩みをシェアできた。人が育つという過程の成長支援をするべきということが学べた。
・成長支援の具体的な仕組みや手法を知ることができた。