

自己成長とキャリアプラン研修

～自分の強みや価値観を理解し、自身に適したキャリアパスを明確にし、
キャリア開発の機会を活かしましょう！～

- ◆ 自己の潜在能力を探索する方法を知らない、または新たな挑戦を受け入れる自信がない。
- ◆ 自分のキャリアパスにおいて、明確な目標や具体的な計画・方向性を持っていない。
- ◆ 自分の組織で自分自身のキャリアパスを発展させたいが、具体的な行動や専門知識の向上方法がわからない。
- ◆ 困難に直面した際にどのように乗り越えられ、キャリアパスの発展に向けてモチベーションを維持できるかわからない。

「キャリア開発研修」は、個人的な成功を達成する方法を見つけるだけでなく、職場での満足感をもたらし、希望するキャリア目標を達成することも役に立ちます。

研修内容

第1章：キャリア開発の概要

- ◆ キャリア開発とは何か？
- ◆ 組織における「キャリア開発」の役割
- ◆ 組織・部門のキャリアパスの分析
- ◆ 現在のキャリア開発のトレンド
- ◆ キャリア開発の形態とレベル
- ◆ キャリアパスを縦横に分類する
- ◆ 自分自身のキャリアロードマップを構築する重要性

第2章：キャリアパスの作成の手順

- ◆ ステップ①：企業の運営構造を理解する
- ◆ ステップ②：役職を明確化する
- ◆ ステップ③：プロモーションのロードマップを構築する
- ◆ ステップ④：不足しているスキルを明確化する
- ◆ ステップ⑤：自己改善や自己成長のためのロードマップを作成する
- ◆ ステップ⑥：サポートを求める
- ◆ ステップ⑦：自分自身のキャリアパスを完成・フォローする

第3章：組織内で自己成長を促進するプロフェッショナルな仕事の進め方

- ◆ 自己意識と責任を持つための原則
- ◆ 個人の感情を管理する技術
- ◆ 積極的でチャレンジを受け入れ、責任を持つ意識を構築する方法
- ◆ 目標や結果に向けた仕事の積極性を向上させるための、6つのレベル
- ◆ TCOREモデル(Control – Ownership – Reach – Endurance)に基づく困難を乗り越える能力の向上
- ◆ 自己動機づけとポジティブ思考の構築方法
- ◆ どんな人とも協力して働くための信頼構築の技術

第4章：個人開発のロードマップを構築する～ IDPモデル

- ◆ 個人の目的や目標を明確にする
- ◆ 組織・部門の目的や目標と、個人の目的と目標を関連付ける
- ◆ SMART法を活用した個人の目標を設定する
- ◆ IDPモデルに基づいた個人開発の計画を立案する

第4章：まとめ と1ヶ月のアクションプラン

* 内容は若干変更となることがございます。



研修のねらい



- ➔ 自分自身のキャリア目標の重要性を認識する。
- ➔ 企業のキャリアパスと各ポジションに求められる責任や役割を理解する。
- ➔ キャリア開発における、よくある誤りや「罠」を理解する。

対象者



- ☒ スタッフ
- ☒ 中間管理職
- ☒ 初級管理職
- ☐ 上級管理職

実施方法



理論30%、実践70%（グループディスカッション、プレゼンテーション、ケーススタディ、ロールプレイ、ゲームなどを活用した実践的アプローチ）



AIMNEXT

Professional Training & Consulting

HCM HEAD OFFICE

Nam Giao Building 1, 261-263 Phan Xich Long, Cau Kieu Ward, HCM

HANOI REPRESENTATIVE OFFICE

Sao Mai Building, No.19 Le Van Luong St., Thanh Xuan Ward, Hanoi