

## 成長のための課題把握シートの使い方

メンバーを成長させたいといくら上司が願っても、メンバー自身はその気でない限りあまり効果は期待できません。人間は不思議なもので、強制されると反発したくなるものです。メンバー自身が「ここを伸ばしたい」と思ってくれば上司の関わりは強制ではなく「自分のためのサポート」になります。

まず「自分のどこが足りないか」「自分のどこはけっこうできているか」ここをメンバー自身に気付いてもらうためのシートが「成長のための課題把握シート」です。

15の要素は難しい問題にぶつかっても、条件や状況に働きかけて変革し成果を出せる行動人材の発達要素を整理したものです。

### 目標設定面談・キャリア面談等での使い方

#### 1) 面談前に、面談対象者全員に

「今後の成長プランはみなさん自身の想いを中心に一緒に考えたいと思っているので、まずは自分の整理のためにセルフチェックしてください」

等の説明でシートを配布（メールで配布等も可）します。

2) 個別面談時、半期（今期）の業務の目標等短期（半年から1年）の話の前に中期の成長計画を話した方が、直近の仕事の関わり方をどう自分の成長に繋げるか中期と短期を統合しやすくなります。

#### 注意するポイント

- ・書いてきた内容を頭から否定しない。まずは「そう感じている」という現実を受け入れる。
- ・自分が感じているレベルと異なる場合は「なぜそう考えるのか?」「どんな事実からそう考えるのか?」「誰と比較してそう感じるのか?」等を質問し（自分はどういう理由でどう感じているか表現する等のコミュニケーションを行い）お互いのズレを小さくしていく。
- ・表面的な理解で終わらない。「できる」という部分は具体的にどう思っているか、どんなことをやっているか等確認することでよりお互いに理解できる。
- ・メンバー自身が「課題」「伸ばしたい」と思っている部分を大切にす。上司が修正して「問題がある」と後で指摘された部分より、自分が問題だと指摘されずに感じていることのほうが成長のための行動をする可能性高い。
- ・質問やあいづちだけでなく自分自身が理解したことを意識して口に出す。口に出して言わない限りは分かってくれたのか相手に伝わらない。

#### 3) 成長のための課題把握後の面談での活用

- ・実行しなければスキルは向上しない。今の仕事で求める要素を使う場はあるか?  
(意識を変えることで機会は作れる。上司としては希望の仕事を手軽に与えるのではなく、今の仕事の効率を上げて仕事を増やす等チームの業務に影響なく関わる方法を一緒に考えてあげる事が重要)
- ・意識して実行し振り返らないと能力は向上しない。PDCAを具体的に回す意識付けが重要。

・今既に業務で場があるにも関わらず力が不十分と感じているのであれば、OJTだけでなくOFF-JT等も含めて本人に考えさせる。代表的な方法は求める力が高い人をモデルとして観察・インタビューする方法や、研修や本で基本を学ぶこと。

・メンバーが足りない部分をマネジャーとして「実行できるように支援する」ことが自分自身の能力育成に繋がる。なぜ行動できないのか、どうすれば分るか、どうすれば行動できるか、どうせれば定着するか、意識して実行することが重要。

以上

\*利用した方は是非感想やこうしたらいい等アドバイスを送ってください。

キャリア研修センター 田中春秋

[info@career.on.arena.ne.jp](mailto:info@career.on.arena.ne.jp)