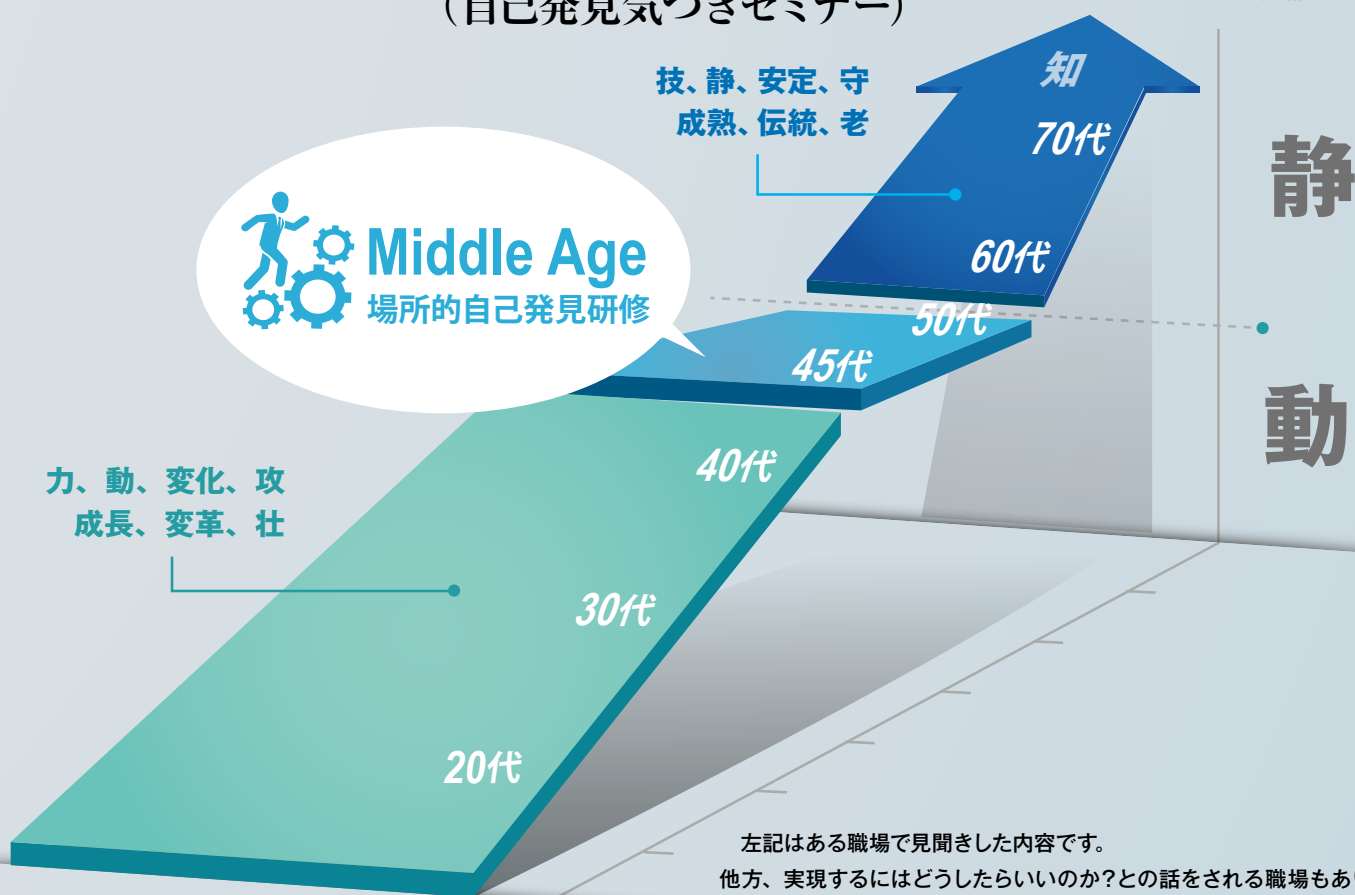


ミドルエイジ※ のための 場所的自己発見研修

(自己発見気づきセミナー)

※ここでは45才～50才を指します



左記はある職場で見聞きした内容です。

他方、実現するにはどうしたらいいのか?との話をされる職場もあります。日本全体で少子高齢化が進んでおり、シニアメンバーは増え続けます。シニアメンバーが生き生きと結果を出していることが、組織にとって重要な要素になります。

定年で辞める人がおらず、95歳の現役サラリーマンがニュースをにぎわし、現在も70代、80代のシニアが若手メンバーと日々働き続けている組織(企業)があります。その組織が10年前に始め、現在も受講者に好評な研修が「場所的自己発見研修」です。

シニアになってからシニアをどう生きるかを考えるのでは、間に合いません。ミドルエイジと呼ばれる45才～50才時に、自分が考える自分(=自画像)と周りが感じている自分(=他画像)のギャップを客観的に受け止めるとともに、それまでに培った豊富な人生経験、技能技術と広いネットワークを生かし、これからの自分の20年、30年の計画を立てることが重要であると私たちは考えます。

- ・雇用延長になったシニアが生き生きと仕事に取り組んでいる
- ・シニアがいる職場は若手だけの職場以上に活気がある
- ・若い上司がシニアを相談相手として頼りにしている
- ・若手もシニアの経験や知恵を頼りにしている
- ・シニアが周りから見ても努力目標に向け張り切っているのが分かる

ミドルエイジのための場所的自己発見研修（自己発見気づきセミナー）

▶ 研修の趣旨


人は50歳くらいになると自分が思っている自分（自画像）と他人が見た自分（他画像）にいろいろなギャップが生じます。このギャップに気付かずにいると周囲との関係がうまくいかなくなります。

自画像と他画像のギャップに「気づき」、自己理解を深めていくことが組織の中で生きていくために欠かせません。理解の定着を確実にするには、職場に帰ってからの報告と1年後のフォローアップがあります。

▶ 研修のポイント

- ・参加者4名にトレーナー1名が単位です。
- ・参加者の周囲（上司、同僚、部下）5名が参加者の仕事力（ワークキャリア）を点数評価します。（事務局が他画像としてまとめます。）
- ・仕事力の本人像と他者像を使い、自己分析表を作成します。
- ・自己分析表をチーム内で発表し、追記や修正をします。
- ・自己分析の結果から1年間の行動計画表を作成しチーム内で発表します。（職場に戻ってから）
- ・職場で研修の報告をして、上司のコメントをもらい事務局に戻します。
- ・1年後にアフターフォローを開きます。

▶ 2日コース カリキュラム

<初日> 9:00 ~ 18:00	<2日目> 8:15 ~ 16:25	<職場に帰って>
<ul style="list-style-type: none">・オープニングと自己紹介・退職後、年金だけで生活できるか？・ジョハリの窓、自我状態（構造分析と機能分析、エゴグラム）・WCサーベイレポートの作成と強み・弱みの抽出（グラフ、○×記入）・WCサーベイレポートの○×相互チェック・自己分析作業・1日目の振り返り・傾聴ワーク・共感するとは・職務関心度チェック・職務・生活キャリアの把握	<ul style="list-style-type: none">・自己分析発表・討議（WCサーベイレポート、行動分析表、作文I）・行動計画表、作成IIの作成・行動計画表、作成IIの発表・職場ミーティング報告とプレゼントカードの説明・プレゼントカードとアンケート・参考資料配布と“Yes I can”の朗読	<ul style="list-style-type: none">・リーダーへの報告・リーダーやメンバーとの話し合い・行動計画の実行 

参加者の声

- 今まで自分はこうであると思っていたことが実はそうではなかったことを知り、ショックを受けた反面、反省し修正を考える良い機会となった。
- 本人と周囲との誤解による軋轢も少なくなると思う
- 初日は思い切り凹み、2日目は持ち上げる。トータルで考えると今でも少しへこんでいるかもしれない。
- なるべく避けて通りたい自分の弱い面と対峙する良い機会となった。
- 自分自身を見つめなおすことは難しいことと思っていたが、他者から見た内容があると、見つめなおしやすくなる。
- 他人がどのように自分を見ているかわかると、自分がどうしたらよいかが見えるように感じている。
- 目標の再認識ができた。