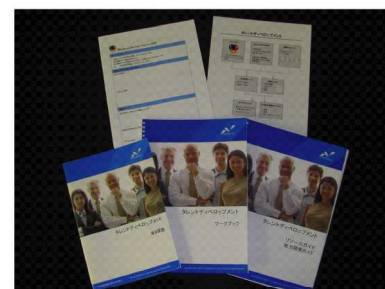


『タレントディベロップメント』

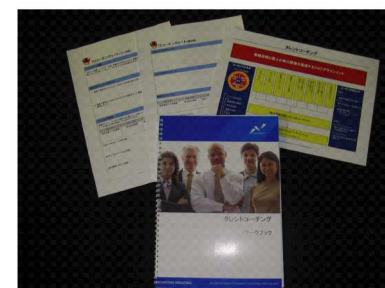
AM	■自分の個性と組織ニーズからキャリアベストを導き出す TOPモデルの活用の仕方を理解する ■キャリア志向を知る 5つのキャリア志向を理解する 自分のキャリア志向を知る ■貢献の4ステージ 組織の中での貢献には4つのステージがあることを知り、 自分の現在地を確認する 活かせる強み、改善すべき点を特定する
PM	■キャリアの伸び悩みを防ぐ 2つのキャリアの伸び悩みの違いを理解する 貢献サイクルから現在の状況を分析する キャリアの伸び悩みを避ける ■TD（タレントディベロップメント）プランの作成 TDプランの作成効果をケースから学ぶ TDプランを実際に作ってみる ■能力開発の話し合い ■総括



- 教材：
・事前課題冊子
・ワークブック
・リソースガイド/能力開発ガイド
・TDプランシート
・キーコンセプトシート
- 人数：
～25名 / 1クラス
- 費用：
¥350,000 / 1開催
+テキスト代 ¥12,000 / 人

『タレントコーチング』

AM	■はじめに TOPモデルとコーチング ■能力開発の話し合い TDで学んだ概念をコーチングの枠組みとして使う コーチングのヒントを能力開発の話し合いで使う ■ステージ3の役割を知る 現在の自分のステージを知る ステージ3の4つの重要な役割を学ぶ ステージ間のノベーション（移行）を理解する TCコーチングシートを作成する
PM	■コーチングスキルを獲得する 4つの基本となるコーチングスキルを理解する 能力開発のツールとしてジョブアサインメントを利用する ディスカバリーアプローチを用いる利点を話し合う ステージ毎に適切な仕事の指示方法を学ぶ 効果的な委任に必要なコーチングを学ぶ ■能力開発の話し合いのコーチングを実践する 具体的なコーチング演習 ■総括



- 教材：
・ワークブック
・TCコーチングシート（コーチ用）
・TCコーチングシート（相手用）
・キーコンセプトシート
- 人数：
～25名 / 1クラス
- 費用：
¥400,000 / 1開催
+テキスト代 ¥8,000 / 人

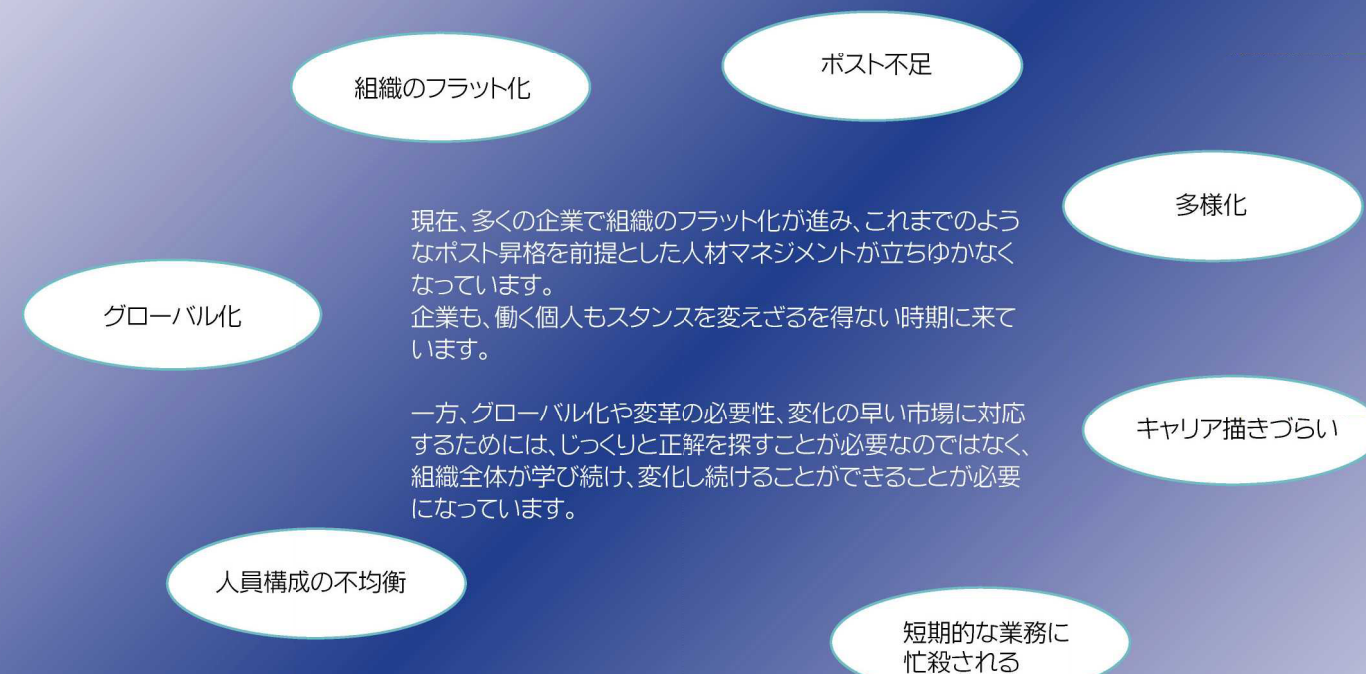
このプログラムは、
米国Novations社（<http://www.novations.com/>）のロングセラープログラムの日本語版です。多くの価値観・背景を持つメンバーの集まる環境で、
支持されています。日本語の他、英語、中国語での実施も可能です。

販売代理、及びファシリテーション担当
JOY & VALUE

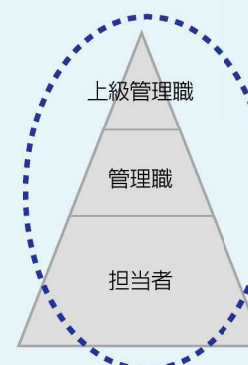
学び続ける組織・成長する個人を目指して

BUILDING THE CAPACITY OF INDIVIDUALS AND ORGANIZATIONS WORLDWIDE

新プログラム：「タレントディベロップメント」 「タレントコーチング」



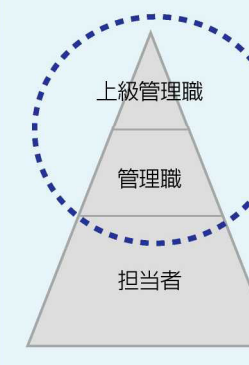
『タレントディベロップメント』



一人ひとりの組織への貢献を高め（＝その人の価値を高め）、より高い満足を得られるキャリアを自分でコントロールすることを学びます。

■対象者：全社員

『タレントコーチング』



コーチとして、他者が組織への貢献度を高めるために必要な能力開発を、支援する方法を学びます。

■対象者：管理職相当以上

明快な型がある 明確なストーリーがある だから全員で共有できる

多くの人と共有できるということが、ものごとを実現するための具体的な力となります。ある個人の熱意や能力を周囲の人が知っていることが、その個人が活きるために必要です。
このプログラムの明快な型とストーリーは、個人を活かし学習し続ける組織へ変革するための、強力なツールとなります。

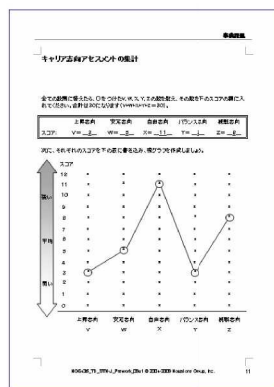
『タレントディベロップメント』 コンテンツ

1 この場の目的を共有する … TOP®モデル



目指す領域はココ(「キャリア・ベスト」)
キャリア・ベストとは自分の特徴を発揮し、組織のニーズにも合致した状態です
自分の特徴を最もよく知っているのは自分であり、将来に対して責任をもっているのも自分です
キャリア・ベストを求めるためには主体的に動くことが大切です

2 自分の特徴を確認する … キャリア志向プロフィール



上昇志向(アドバンスト)

影響力やインパクトの上昇を求める

安定志向(セキュリティ)

安定した仕事、尊敬、忠誠の見返りとして、組織からの認知を求める

自由志向(フリーダム)

仕事を行ううえで最大限の自由裁量を得ることを求める

バランス志向(バランス)

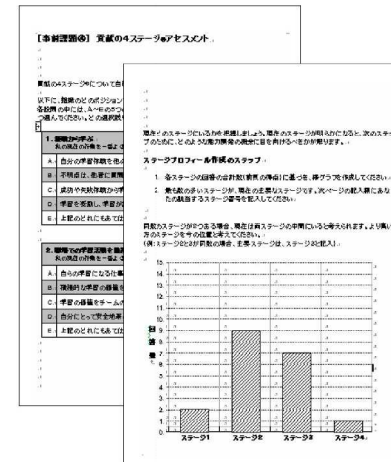
仕事、人間関係と自己開発のバランスを求める
夢中になりすぎず仕事や、興味のもてない仕事を避ける

挑戦志向(チャレンジ)

興奮、冒険そして“先端を走る”機会を求める

キャリア志向とは、
仕事とキャリアに対する個人の
動機・価値観のことです
自分を分析するために、また
周囲の人に伝えるために有効
なツールです

3 周囲から何を求められているか … 貢献ステージ



ステージ1:指示監督下での貢献

- ・「指示された」ことに創造性と自主性を発揮して取り組む
- ・「組織人」として仕事をすることを学ぶ …

ステージ2:自立的な貢献

- ・上司への依存度を減らし、自立的に働き結果を出す
- ・信頼と評判をあげる …

ステージ3:他の人を通しての貢献

- ・他者の自己開発に関わる
- ・顧客や社外のグループに組織の代表として接する …

ステージ4:戦略的な貢献

- ・必要な経営資源を獲得して分配する
- ・見込みのある他者に成長の機会を与え、リーダーに育てる …

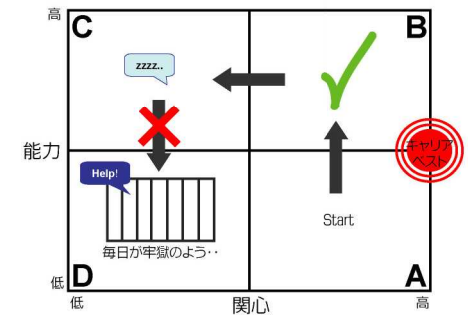
自分はどのステージの行動をしているか?
組織から求められる行動と合致しているか? 自分の希望は?
組織のニーズは? を改めて考えます

4 キャリアの伸び悩みにあつたら … 地位vs貢献、貢献サイクル、TDプランシート



伸び悩みには2種類あります
コントロール可能なことに力を注ぐことがキャリアを強化します

自分がD象限の位置にくるまで放っておいてはいけません
B象限、又はA象限の状態になるようリフレッシュしましょう



『タレントコーチング』 コンテンツ

5 コーチし、学び合う環境へ … コーチングのスキルと演習

コーチすることの自分にとっての
意味・意義の確認

コーチングスキルの獲得と演習

コーチする相手について
確認すべき情報の整理

