

社会人基礎力ギャップ解消の準備

■ 成長するには



ギャップを
埋めること
で成長



現状

■ 成長のために実施すること

← 2.

← 3.

← 1. 確認

【成長するには】

1. 解説

「成長するためのプロセスをシンプルに体系化するようになります。(アニメーション表示)目標やゴールを決めずにただ日々仕事に取り組んだ結果として、成長していた、ということも当然あります。しかし、予め設定して動くとは何がいいのでしょうか？」

。従って、成長のために実施することは、

「今回は、それを社会人基礎力の自己評価と上司評価の結果から確認します」

■ 社会人基礎力における自己評価と上司評価のギャップ認識

シートの確認

2

【社会人基礎力ギャップ確認】

1. ワーク案内

「社会人基礎力の現時点の評価について、皆さんと上司評価のギャップを確認します。今から資料を配布するので、届き次第確認をお願いします」

個人毎にまとめた「社会人基礎力評価まとめシート」を配布

「配布した資料は、皆さんの自己評価と上司の評価、それから平均をまとめたシートです。裏面には、上司が今後、伸ばしてほしい社会人基礎力についてコメントをいただいています。上司も業務がある忙しい中で対応して頂いたので、研修が終わって職場に戻ったら、一言感謝の意を伝えましょう」

社会人基礎力ギャップ解消の準備

■ ワーク1:社会人基礎力における自己評価と上司評価のギャップの確認

自己評価と上司評価とのギャップ

① 高い項目

② 低い項目

どのギャップ

③ 高い項目

④ 低い項目

3

【社会人基礎力ギャップ確認】

1. 個人ワーク後の解説

「ギャップの発生要因と対策について、この後考えていきますが、一般的には

実施しましょう。

ちなみに、上司評価の比較は、

はあります。

①④で挙がっている項目については、「しっかり今後の取り組みを考えていく必要があります」

社会人基礎力ギャップ解消の準備

■ ワーク2: 自己評価と上司評価のギャップ解消の準備

1. を考えてみましょう

2. 考えてみましょう

4

【社会人基礎力ギャップ解消の準備】

1. ワーク案内

「ギャップを把握した上で、その先が大切です。

。個人ワーク、グループ共有、全体共有の流れで進めます」

2. グループ共有

ラウンドしながら全体に共有した方がいい意見はピックアップしておく

3. 全体共有

「(いくつかのグループから発表してもらい、コメント)では、ヒントをお伝えします」

⇒次のページ

社会人基礎力ギャップ解消の準備

■ 自己評価と上司評価のギャップ解消のヒント

1. 行う

要因: ギャップが発生
→

2. 徹底する

要因: できない
→

3. 変える

要因: 足りていない
→

5

【ギャップ解消のヒント】

「皆さんの発表にもありましたが、ギャップが発生する要因は大きく3点です」

1. 解説

「

を丁寧に行っておきましょう」

2. 解説

「設定していた

を行っていきましょう」

3. 解説

「自分で

必要があります」