

管理職研修

研修の目的

管理職は、組織をまとめ上げリーダーシップを発揮して部下の育成を行うことが求められますが、社会人経験が長くても管理職としてのトレーニングを受けていなければ、自然と職務を果たせるというものではありません。

本研修では、管理職に必要な能力を「Lead」「Manage」「Coach」の3つの視点から見直し、管理職としての能力を開発します。

研修の構成（例：2日開催の場合）

所要時間

半日～2日間

【1日目】

1 理想の管理職とは

- ・ 管理職としての役割と意識
- ・ 管理職の業務と学校 / 社会からの期待値
(事前課題をもとに理想の共有を行います)

2 管理職に必要な3つの能力

- ・ リーダーシップ
- ・ マネジメント
- ・ コーチング
- ・ GROWモデル

3 リーダーシップ

- ・ リーダーシップの概要
- ・ リーダーシップのスタイル
- ・ リーダーの思考 / 行動

【2日目】

1 マネジメント

- ・ 管理の必要性
- ・ タイムマネジメント
- ・ コンプライアンスとハラスメント

2 部下を育てる（コーチング）

- ・ 部下育成と組織の成果
- ・ コーチングスキル（傾聴・承認・賞賛）
- ・ 【ワーク】 コーチングの実践

3 管理職のアクションプラン作成

- ・ 目標設定の効果 / 必要性
- ・ GROWモデル
- ・ 個人演習 / 全体共有

研修の目的

意義ある評価制度を構築し、被評価者の意識レベルを高めることで、組織・個々の能力・モチベーションの向上を図ります。

各部署によって評価制度がバラバラで統一されていない、手法が確立されていないといった状況を改善し、人事評価の本来的な目的・効果を理解し、目指すべき方向を明確にすることで、全学的に正しい評価・育成のステップを構築することを企図します。

研修の構成（例）

所要時間

180分

【第一部】 評価制度の概要

1 はじめに

- ・ 評価とは / 組織とは
- ・ 人材活用制度の本質
- ・ 人材活用を成功させる組織体制

2 人事評価制度の概要

- ・ 人的資源管理（HRM）の中の評価制度
- ・ 大学における制度構築の事例
- ・ 目標管理制度の事例

3 人事評価制度構築フロー

- ・ 人事評価制度に備わる要素
- ・ 誰が評価をするのか
- ・ コンピテンシー

【第二部】 目標設定と評価

1 目標設定のポイント

- ・ 成長サイクルの基本
- ・ SMARTな目標の立て方
- ・ 良好な組織への変革モデル

2 評価・フィードバックを成功させるには

- ・ コミュニケーションの取り方
- ・ 評価者が陥りがちな罠（個人 / 組織）
- ・ フィードバック面談の活用法 / 注意点

研修の目的

人事評価制度のトレンドを理解し、効果的な制度構築と運用のために必要なスキルを共有します。

学校法人の経営環境が厳しさを増すなか、人件費の適性化に対し多くの学校が課題感を抱えています。さらに、自発的・自律的に業務に取り組むよう、教職員に対する研修は欠かせません。本研修は、評価制度の構築・導入、給与制度の改定等の人事施策のタイミングに親和性が高く、組織内で人事施策の意義を俯瞰するための位置付けとしてご活用いただけます。

研修の構成（例）

所要時間 180～240分

1 はじめに

- ・ 人的資源管理（Human Resource Management）とは
- ・ 人材活用制度の本質
- ・ 人材活用を成功させる組織体制

2 人事評価制度の概要

- ・ 人的資源管理（HRM）の中の評価制度
- ・ 大学における制度構築の事例
- ・ 目標管理制度の事例

3 本学には必要な制度を考える

- ・ 【ワーク】現在の人事施策の課題点を考える
- ・ 【ワーク】組織の活性化のために今できることは何か

研修の目的

学校経営の一翼の担うに足る、管理職として必要な知識と心構えを修得します。

本研修では、ヒト・モノ・カネを、ヒト＝部下育成・組織マネジメント／モノ＝マーケティング（学生募集）／カネ＝ファイナンス（学校会計）とし、体系的に知識を修得し管理者が経営者の視点で業務を遂行するためのスキルを養います。

研修の構成（例）

所要時間 240分～

【第一部】学校ファイナンス概論

1 学校の基礎知識

2 自学の財務状況を理解する

- ・ 学校法人会計基準
- ・ 学校法人会計の計算体系
- ・ 学校法人会計基準の改正
- ・ 基本4表
- ・ 基本金の考え方
- ・ 財務分析の基礎
- ・ 予算制度
- ・ 中長期財政計画

【第二部】学校マネジメント・マーケティング概論

3 自学の特徴と強みを導出する

- ・ 学校マーケティングの基本
- ・ 市場分析からのSTP
- ・ ランチェスターの法則と学生募集への応用
- ・ マーケティングミックス
- ・ マーケティングの知識を活かした目標設定
- ・ 募集戦略における目標設定
- ・ 全学体制の構築

4 管理職として学校に果たすべき役割

- ・ 学校職員とは
- ・ 職員が学校を変える（理事会のスタッフとして / 教授会のスタッフとして）
- ・ 管理職の役割とは何か

研修の目的

少子化が進みマーケットが縮小していくなか、私立学校が輝き続けるためには、時代を捉えた経営戦略を立案するだけでなくその戦略をいかに実行してゆくかが肝要です。本研修では、ミッションツリーフレームワークを用いながら、学校の価値を全学体制で訴求するための基盤を構築します。

研修の構成（例）

所要時間 60～120分

1 学校マネジメントの基本 | 学校はどこを目指しているのか

- Mission / Vision / Valueとは
- Mission / Vision / Value策定の実例

2 ミッションツリーマネジメント | ミッションを実務にどう反映させるか

- クリエイティブ業務 / ルーティン業務の違いと前年踏襲からの脱却
- 各職階における「ミッション」の考え方
 - ー 経営層 / 執行責任者 / 現場責任者 / 施策担当者 / 各メンバー

3 目指すべき理想と経営意識 | 10年後の未来予想

- 【ワーク】事実 / 動向 / 予測をインプットし、ディスカッションを通じて自分の立ち位置を理解する

4 全学体制の構築と経営意識 | 理想実現のために今知らなければならないこと

- 建学の精神の解釈…どのような社会にどのような人材を輩出するか
- 必要となる経営視点…財務状況 / 市場価値 / 組織体制



研修の目的

中長期計画の策定に際し、学内で目的や視座を共有し、構築に際して注意すべきことやPDCAサイクル構築のポイントを整理します。ワークでは、現状分析・課題点の抽出を行い、中長期計画策定プロジェクトの起点を作ります。

研修の構成（例）

所要時間 1日(2時間3コマ) or 2日

1 中長期計画策定の概観 | 10年後・20年後のあるべき姿の共有

- ・ 中長期事業計画にはどのような要素が必要か
- ・ 【ワーク】 外部環境についてのディスカッション / 建学の精神の現代的な意味とは

2 中長期計画の実行管理 | PDCAサイクルを回すための仕組み

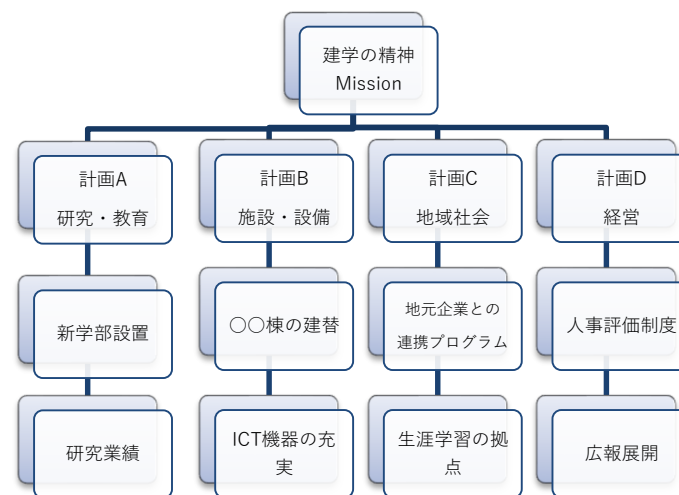
- ・ 目標の立て方（SMART） / 実行管理の具体例

3 財政シミュレーションの作り方 | 学校会計と予算の関係

- ・ 学校会計の仕組みと中長期財務シミュレーションの考え方
- ・ 【ワーク】 施設設備投資を実現するための施策づくり

4 全学体制の構築 | 理想実現のために知っておきたいknow-how

- ・ 『ミッション経営』とは何か
- ・ 広報 / インナーコミュニケーションの事例紹介



研修の目的

学生募集の市場分析・戦略についてフレームワークを活用し、MECE（もれなく・ダブリなく）に状況を把握した上で進むべき方向を考えます。新学部設置・新施設設備投資等、経営の意思決定を行う際には、外部環境・内部環境をしっかりと分析し、貴学独自の戦略を立案することが肝要です。本研修では、環境分析のフレームワークをもとに、学校が考えるべき分析のポイントを解説します。

研修の構成（例）

所要時間 120分

【第一部】

1 はじめに

- ・ 大学進学市場の動向 / 学生募集戦略成功の三原則

2 学生募集マーケティングの概念

- ・ マーケティングの定義
- ・ 進学先選択の実態
- ・ 最新のマーケティングと学生募集

3 市場環境分析（マーケティングリサーチ）

- ・ 環境分析の重要性 / 分析の際の留意点 / 分析手法と着眼点

4 内部環境分析（VRIO分析）

- ・ 各学部別 / 設置校別の内部環境分析の着眼点

5 マーケティングの基本戦略—自学の特徴と強みを構築する

- ・ STPの解説 / 特徴と強みの構築法
- ・ 特徴と強みの構築事例

【第二部】

1 分析とディスカッション

- ・ SWOT / クロスSWOT分析
- ・ PEST分析 / 3C分析
- ・ VRIO分析（各学部別・設置校別）
- ・ 具体的な施策アイデア（ブレインストーミング）

2 STP・ポジショニングシートの作成

- ・ 競合校の設定
- ・ No.1 と Only.1 を考える
- ・ コミュニケーション戦略を考える

研修の目的

近年、新型コロナウイルスの拡大を契機として、BCPに対する意識は産業界や教育業界を問わず、ますます高まっています。災害発生時、教育・研究活動を継続させるためには、事前に緊急時にしっかりと機能するBCPを策定しておくことは必須です。本研修では、まずBCPの基礎知識を確認し、次にコロナ禍における対応方針について他学の事例を共有し知見を深めます。その後、BCP策定の観点やポイントを解説し、実際にBCPを策定する際に役立つ考え方をご紹介します。

研修の構成（例）

所要時間 60～90分

1 BCPとBCMの概要

- ・ BCPとは／近年高まるBCPに対する意識
- ・ BCPとBCMの関係
- ・ 防災活動とBCMの相違点／優先的に重要業務を継続・復旧させるために
- ・ BCMプロセスの効果／学校の価値と社会的信頼性の獲得

2 コロナ禍におけるBCP策定

- ・ コロナ禍におけるBCP対応方針／他学の先進事例

3 BCP策定にあたって

- ・ BCP策定の4つの観点／人・教育・イベント・研究
- ・ 緊急時における各部門のイメージ／役割の明確化
- ・ PDCAサイクルによる継続的な改善



研修の概要

目的：心理的安全性の意味と意義を理解し、心理的安全性を実現するための能力を向上させる

目標：

1. 心理的安全性の重要性をぬるい職場との比較から説明できる。
2. 心理的安全性を向上させる4つの因子を例示できる。
3. チーム内で心理的安全性を実現するための具体的な対策を策定できる。

研修の構成（例）

1 研修の概要

- ・ 目的・目標
- ・ 管理職の仕事の全体像

2 はじめに 心理的安全性はなぜ重要なのか

- ・ 心理的安全性とは
- ・ 心理的安全性と成果
- ・ 組織の機能と心理的安全性の関連

3 心理的安全性を促進するスキル

- ・ 心理的安全性構築力はあるのか？
- ・ 助け合い、挑戦、新奇、話しやすさを高める
- ・ 承認の4分類
- ・ コンフリクトマネジメント

4 ケーススタディ

- ・ 心理的安全性の高め方 基礎
- ・ 心理的安全性の高め方 応用
- ・ コンフリクトの解消

5 チームでどう心理的安全性を構築するか

- ・ 自分のチームの状態を診断しよう
- ・ 状態はどのようにすれば改善するだろうか

6 おわりに

- ・ 研修の振り返り
- ・ もっと学びたい人のために

