

「やりたいこと」「夢」。そればかりを意識して「今、すべきこと」がおろそかになってしまう「夢見がち社員」。

また、目先の数字を追い求め、ポータブルスキルをおろそかにする「ニンジンぶら下げられ社員」。

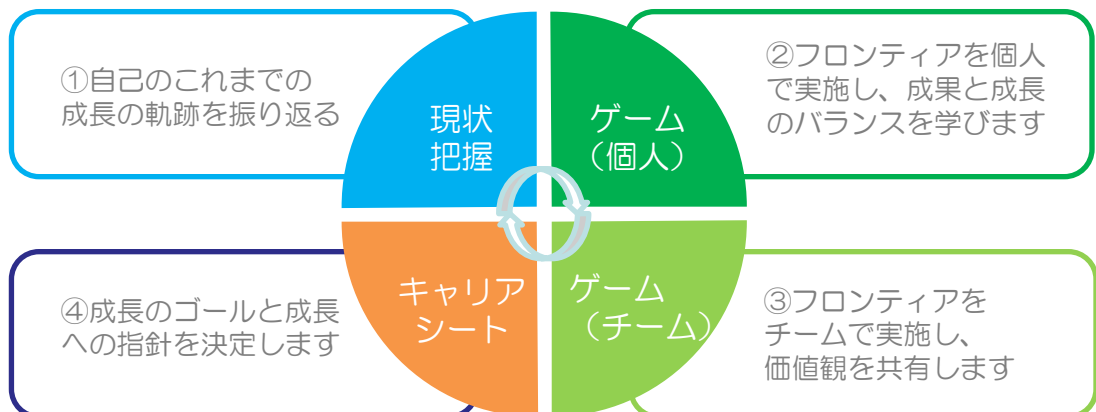
夢も成果も大切。しかし偏ってはいけい。重要なのはバランスだと理解させたいという想いでフロンティアは開発されました。

キャリア構築とは「Will」構築であるという誤解や成果を出すだけでよいという思い込みを是正し、双方のバランスをとることが真の「Will」につながることを理解させる

ビジネスキャリア構築ゲーム フロンティア

■フロンティアとは

とある企業での社会人生活での成長の過程を疑似体験するビジネスゲーム。その会社が求める役割を遂行し、キャリアアップを実現した社員が優勝です。キャリアアップにむけ、与えられた時間を利用してスキルを獲得します。スキルによって成果が創出されますが、成果だけでは上のキャリアには進めません。役割に見合った対人や思考力をバランスよく開発することがポイントです。



■フロンティアの学びのポイント

- ①足元の仕事がきちんとできるようになることの理解
- ②「役割」を獲得するためには、成果と同時に「スキル」も磨く必要があることの理解
- ③スキル獲得には、中長期で取り組まなければならないことの理解
- ④キャリア競争に勝ち抜くためには、早期成長が欠かせないことの理解

※その他の学びのポイントを確認されたい方は、ホームページの「受講者の声」をご覧ください。

■フロンティアの特徴

①“スキル” システム

ロバートカットのカット曲線をベースに、能力を「テクニカル」「ヒューマン」「コンセプチュアル」の3つに分類しています。スキルは時間をかけると、獲得が可能です。テクニカルスキルは数が多く、獲得が容易なものが多数を占め、若いうちは、テクニカルスキルが成果に直結します。

②“アセスメント” システム

特定の年次では、「昇進」というイベントがあり、自動昇進できる場合と、定められた「成果」「能力」を保有していないと昇進できない場合があります。各役職で評価されるポイントを伝えることで、成果と能力が等しく求められるということが理解できます。

③容易には習得できない”ヒューマンスキル”と”コンセプチュアルスキル”

能力が不足するために昇進できないと気づいても、ヒューマンスキルやコンセプチュアルスキルは一朝一夕で獲得できません。長い時間をかけて初めて獲得できるのです。このため、気づくのが遅い受講生は昇進に遅れをとることになります。

■カリキュラム

| 大項目 | 小項目 | 詳細 |
|--------------|-----------|--|
| □オリエンテーション | | |
| □講義・演習 | キャリア概論 | キャリアに関する前提共有 ギャップアプローチやバックキャストの考え方・キャリアドリフト・自己分析 |
| | ゲームルール説明 | ルール及びスキルセットの説明 |
| □ゲーム実施 ver.1 | | 新入社員から係長までのキャリアアップを個人で挑戦する |
| □ゲーム実施 ver.2 | | 新入社員から部長までのキャリアアップをグループで挑戦する。グループで実施することで、他者のキャリア観が共有される |
| □振り返り | 気付きの整理 | |
| | グループ発表 | |
| | 講義 | 振り返り及び the want list |
| | キャリアシート記入 | キャリアゴールの設定とキャリア開発の指針・発表 |
| □アンケート記入 | | |

※標準版カリキュラムです。用途によってカスタマイズが可能です。



カレイドソリューションズ株式会社

<http://www.kaleidosolutions.com>

cs@kaleidosolutions.com

あらゆる人に良質な啓発の機会を
移り変わる環境にさまざまな答えを提供します

Tel 03-6794-8630