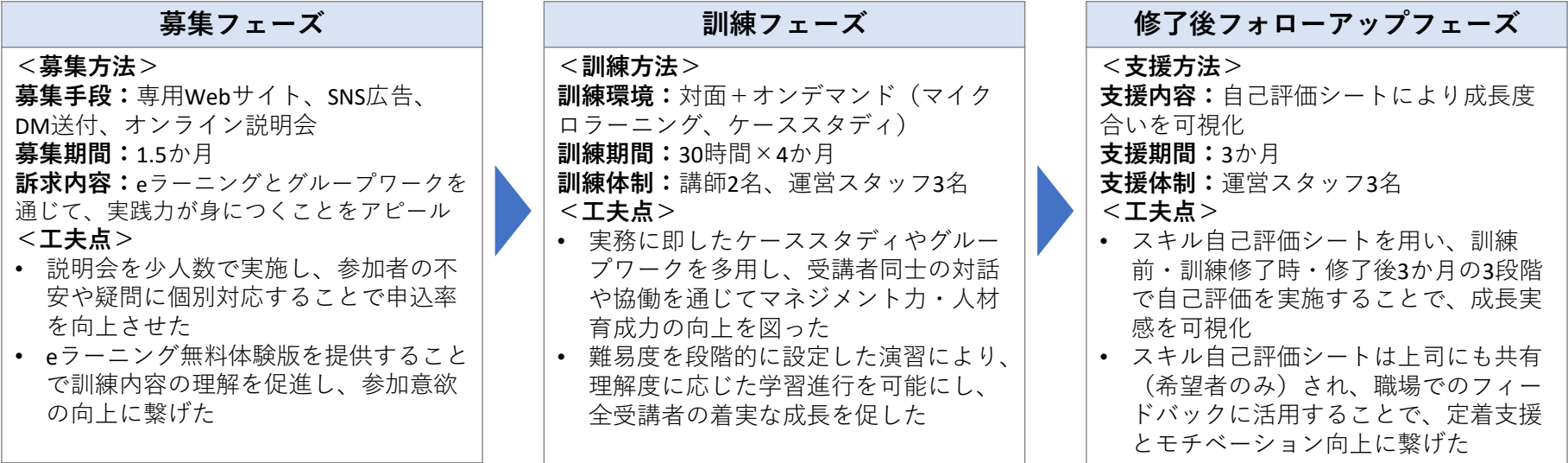


〈訓練パッケージの全体像〉

受講対象者の属性		ITエンジニアとして5年以上の実務経験を持つ、20代後半～40代前半の在職者を対象とし、現場リーダーや主任クラス、将来の管理職候補者
受講対象者が直面している課題		ITエンジニアは業務の性質から論理的思考力を持ち、『対デジタル』への高い学習意欲や変化・トラブルへの迅速対応ができる。コミュニケーション力やマネジメント力を必要とする管理職へ登用された時、部下や社内外の『対人』への対応に苦慮する場合が多い。
訓練概要		対人スキルやマネジメント力の向上を重視し、実務課題を基にしたケーススタディやグループワークを組み込んだ、ITエンジニア向けの管理職養成訓練
訓練の新規性	既存訓練の課題	マネジメント力や対人スキルが求められる一方で、既存訓練は短期間・技術重視の内容が多く、実務への定着や昇進意欲の醸成に課題があった。
	本訓練での試み	eラーニングでの知識醸成に加え、実務課題に基づくケーススタディやグループワークを通じて人材育成力・マネジメント力を高め、オンラインでも受講者間の協働を促す訓練設計とした。
カリキュラム		【知識醸成編】eラーニング（コミュニケーション、人材育成、業務効率・DX化）36h 【実践編】eラーニング（チームマネジメント、リーダーシップ、変革とチェンジマネジメント等）60h 【実践編】対面オンライン（コミュニケーションとチームマネジメント、リーダーシップと人材育成等）24h　計120h

〈訓練パッケージの流れ〉



〈試行結果〉

試行時期	2024年9月～12月	試行エリア	中四国
受講者数等	受講定員：30名 受講者数：34名（2名業務都合のため退校） 修了者数：27名		
結果に対する評価			
受講者アンケートやスキル自己評価の結果から、対人スキルやマネジメント力の向上が確認できた。特に、グループワークを通じて受講者同士の対話が活性化し、管理職としての自信や意欲が高まっていく様子が見られた。これらの成果は、現場でのリーダーシップ発揮にも繋がると考える。			
効果が得られた施策とその要因			
ケーススタディとグループワークを組み合わせた訓練により、実務に即した課題解決力が育まれた。特に、eラーニングでの知識習得と対面オンラインでの意見交換を繰り返すことで、理解の定着と自信形成に繋がった。運営スタッフや講師による個別フォローも、継続的な学習意欲の維持に大きく寄与したと考える。			

〈今後の訓練手法活用に向けて〉

今後の課題及び改善策

- <募集>
- 120時間という訓練ボリュームが在職者にとって受講のハードルとなり、申込みを断念する方がいた。
 - 受講者のAI活用スキルや経験にばらつきがあり、学習進度に差が生じる場面があった。
 - 今後は、事前のスキル診断やプレ学習教材の提供を通じて、受講開始時のレベルを平準化し、訓練の効果を高める必要がある。
- <訓練>
- グループワーク時の声掛けや講師・スタッフの介入を増やすことで、対話を促す工夫が必要である。
 - AIやDX関連の高度な内容では受講者の理解度に差が見られたため、段階的なカリキュラム構成や、理解度確認のためのミニテスト、個別フォローの強化も検討すべきである。
 - チーム演習では参加者間のスキルや主体性に差があり、一部の受講者の取り組みが消極的になり、モチベーションに影響が出る場面が見られた。
 - 講師主導でバランスの取れたチーム分けを行い、演習後の振り返りで全員の役割を明確化することで、個々の学びを支援する必要がある。
 - 欠席者の学習遅れを防ぐためにアーカイブ動画や課題提出による代替措置を継続し、自己学習を支える環境の強化も重要である。
- <修了後フォローアップ>
- 訓練修了後も学びを実務に活かすフォロー体制が不十分との声があった。
 - 今後は、受講後の定期的なフォローアップ面談や、メンター制度の導入により、管理職としての自信と意欲の持続を支援する体制の構築が求められる。