

全体講評

今回は少し不満の残る内容でした。まず前半は、新人指導の経験は良いのですが、その後の話の流れが係長としての心構え総論、自分の仕事に取り組む姿勢、後輩の指導方法と、いろいろ展開して今ひとつまとまりを感じられません。このブロックの中でどのように話しを組み立てると分かりやすく伝わるのか、もう一度、二回目の課題でお渡しした「私とテレビ」の原稿を参考に考えてみて下さい。下の段に答案の構成の一案を書いておきます。

そして後半ですが、この答案が「ミスやトラブルにどう対処するか」であれば非常によくかけていると思います。しかし、今回は「係長として」「後輩や部下のミスやトラブルにどう対処するか」です。リーダーな立場に立つ人は、単にミスの始末をするだけでなく、部下が起こしたミスの原因を探り、どうすれば再発防止できるかを常に考える必要があります。欲を言えば他の部署の人たちにも、同じようなミスが起きないように事例を報告するといった行動力が必要でしょう。これから先はそうした姿勢が求められるということです。そういった観点から、具体例も含めてもう一度答案を考えてみましょう。

その他気づいたことですが、項目にタイトルをつけるときは、機械的につけるのではなく少しでも魅力的になるよう工夫してつけてみてください。

これまで5回の課題を総合すると、注意すべき点は、①設問の指示を正確に把握する。②話が項目ごとに独立しないよう全体の構成を練る。③抽象的な表現に逃げずに具体的な言葉で分かりやすく説明する。④係長への昇進試験ということを意識し、自分だけでなく後輩・職場全体に目配りをした業務を心がける、と言ったことになると思います。本番の試験も是非頑張ってください。

論述力…文章表現に誤りはないか、構成力はあるか	説得力…適切な根拠を元に論じているか。具体的か。	創造性…借り物でないオリジナリティのある意見か	読解力…課題文、図表を適切に理解できているか	得点	合格目標点
A (A~E)	B (A~E)	B (A~E)	— (A~E) 課題文、 図表のある問題のみ	68	70

書きなおす上での注意点

★答案をどう構成すればよいか一例を考えてみます。

係長としていかに人材を育てていくか

・新人を教えた時の体験（簡単にまとめる）

○そこから学んだことは？

・人材育成には二つのポイントがある。

一つは、後輩が今の仕事を一人前にこなせるように教える。

もう一つは後輩の適性や希望を考慮し、将来やりたいと考えている業務につけるように導いていく。

○ではどのような方法で指導していくか？

・言わなければいけないことはきちんと言う。ただし、叱るときの場所や時間は考慮する。

・目標が達成できた時はみんなの前で褒める、などその人のモチベーションを高めるため工夫も書いて下さい。

後輩や部下のミス・トラブルにどう対処するか

○まず問題を速やかに解決する。

・特に人命にかかわる場合は最優先で解決

・上司への報告も速やかに行う。

○問題が收拾した後どうするか

・後輩や部下にて原因を究明させる。

・どうすれば再発防止できるかを考えさせる。

・他の部署にも同じミスがおきないように事例を報告し、全体で共有する

まとめ) このように、これからはトラブルの收拾という観点だけではなく、どうすれば後輩たちがおなじミスを起こさないようにできるのか、どうすれば他の職場でもこのミスが起きないようにできるかという全体的な観点で考え行動していきたい。