コーディネーター・ガイド育成事業

様式２

スキル等状況調査票

今回の選考につきましては、厳正かつ公平な審査を行うため、より詳しく皆様のお考えやこれまでのご実績情報などの資料を必要としております。つきましては、下記のとおり、あなた自身のスキル等の状況を確認させていただきたくお手数をお掛けいたしますがご回答をお願いいたします。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 氏名 |  | 所属先 |  |

**Q1.あなたのヒューマンスキルについて**（複数回答可・該当するチェックボックスに✔をつけてください。）

|  |
| --- |
| **＜問題解決能力＞**[ ] 自身の感情と事実とを切り分け、論理的な視点で物事を捉え、伝えることができる[ ] 日常のことや身近なことでも、見過ごしたりせずに問題を認識することができる[ ] 問題が起こった場合、「何が」「どのように」「どこが」問題なのかを明確にすることができる[ ] 起こった問題について関連データを集め、問題の原因を調査・特定することができる[ ] 正しく問題を把握し、解決策を提示・実行できる**＜コミュニケーション力＞**[ ] 初対面の人とも打ち解けて話ができる[ ] ブレーンストーミングなどで、人とのキャッチボールを通して自由にアイディアを発案できる[ ] 相手の意図を汲み取り、価値観を尊重できる[ ] 他者と協力をして、プロジェクト等をやり遂げた経験がある[ ] 自分の理解をオープンにし、お互いに齟齬がないことを確認できる**＜ヒアリング力＞**[ ] 話を聞いているときは、アイコンタクト、相槌を打っている[ ] 話の半ばで早飲み込みして、「わかった」等と勝手に結論を下したりしない[ ] 話を途中でさえぎったり、話の腰を折ったりしないで、最後まで聞こうとする[ ] 話を聞いているときは、相手の立場になって、相手の視点から見るようにしている[ ] 相手の話を聞く前に相手への評価や先入観で、相手の話を批判的に聞くという態度をとったりしない**＜交渉力・プレゼンテーション力＞**[ ] どんな人の前でも、率直に自分の考えや気持ちを伝えることができる[ ] 人の意見に反対するとき、感情的にならず、ニュートラルに是非を表明できる[ ] 意見が対立しているときは、共有できる事実の確認から始めていく[ ] 何かを伝えるときは、何が、いつ、どうなっているかというように、できるだけ具体的に表現する[ ] 自分が言ったことがどう伝わったか、必ず確認するようにしている**＜動機付け（働きかけ力）＞**[ ] 部下、同僚が十分能力を発揮し、成果をあげられるような環境をつくることができる[ ] 業務の配分や整合性を部下、同僚にわかりやすく説明し、部下、同僚の組織に対する期待値を高めることができる[ ] 部下や同僚の労働意欲を高めることができる[ ] 生産性を向上させ、部下や同僚の満足と会社・組織の業績を向上させる、正しい評価測定のスキルを保持している[ ] 部下、同僚の目標設定をサポートすることができる**＜向上心＞**[ ] 自身の市場価値を客観的に考えたことがある[ ] 定量的、定性的な目標を立てることができる[ ] 達成したい目標に向けてマイルストーンを置きながら、実行することができる[ ] 実際に実行したことについて評価をすることができる[ ] 評価に対して改善をし、次につなげることができる**＜リーダーシップ＞**[ ] 組織の方向性などに対し、長期的な視点から考え、状況に応じた意思決定ができる[ ] 組織の方向性などに対し、組織員の意識を同一方向に向けさせることができる[ ] 組織にとって必要な価値観を言語化し、伝えることができる[ ] いままでにリーダーシップに関連する体系定期な教育・研修を受けたことがある[ ] メンバーの業務や精神的な面にも細かく気配りができる**＜情報通信技術＞**[ ] SNS等の仕組みを理解し、業務で活用している[ ] 業務効率化の為に様々なSaaSソフトウェア等を導入・活用している[ ] Excelや統計解析ソフト等を利用したデータ分析を行った経験がある[ ] 動画を制作しWEB配信をしたことがある[ ] 情報発信にあたっては情報の出典や根拠を明確に行うように常に心掛けている**＜英語力＞****□**英語で意思疎通を行うことや、日常的なコミュニケーションに関しては問題ないスキルを持っている□定量でTOEIC650以上またはそれに準ずる能力をもっている |

**Q2.あなた自身の状況について、以下の項目ごとにできるだけ客観的に評価してください。**

5=そう思う　4=どちらかと言えばそう思う　3=どちらとも言えない　2=どちらかと言えばそう思わない　1=そう思わない

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | 項目 | 5・4・３・2・1 |
| 1 | 自地域の「他にはない強み」や「課題」を客観的に分析できている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 2 | 現状を分析した上で解決策を考えることができている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 3 | 自地域の特徴のあるポイントを価値が伝わるようなブランドコンセプトを打ち出すことができている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 4 | 自地域の資源を整理統合し、そのエリアのテーマを導出できている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 5 | 既存の前提にとらわれずに多面的思考で自ら問いを立てるよう心がけている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 6 | 積極的に新しいことにチャレンジしている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 7 | 「地域ガイドとのネットワーク構築」に積極的に取り組んでいる | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 8 | 人々やサービスを観察することで、革新的なアイディアを出そうとしている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 9 | 自分のアイディアや考え方を周囲や上司に対して積極的に提案することができる | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 10 | AT市場の概要を理解している | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 11 | 「AT顧客像を理解し、既存顧客との差異を明確に理解できている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 12 | 設定したテーマや保有する資源から狙うターゲット層を設定できている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 13 | ターゲットおよびテーマに基づいたツアー全体のストーリーを設計できている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 14 | 様々な手法を使って計画を実行できる場を運営することができる | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 15 | 求められる中核人材（コーディネーター）の役割、重要性を理解している | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 16 | AT顧客のニーズを理解し、ツアー構築のポイントを理解している | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 17 | ATにおけるツアーマネジメントを理解している | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 18 | 商談、販売する際、どのような点に着目すべきかを知っている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 19 | いかなる障害にも妥協せずに仕事を完遂させようという姿勢をもっている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 20 | 商品のプロモーション戦略を理解している | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 21 | 様々な関係者が固定観念にとらわれずに対話できるよう促すことができる | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 22 | 業界を変革するため現状に挑戦することにやり甲斐を感じている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 23 | 多様な関係者に声をかけて巻き込むことができる | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 24 | 自分のビジョンは明確になっている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |
| 25 | コーディネーターとしての意識やスキルが修得できている | [ ] [ ] [ ] [ ] [ ]  |

26　この研修を通して身につけたいことや期待することなどご自由に記載してください

|  |
| --- |
|  |

提出された書類については、個人情報保護・秘密保持には十分配慮するものとし、本事業以外には一切使用いたしません。