

ご提案

メンター（若手を育てる職場リーダー）養成短期集中研修（案）

対 象：職場リーダー、メンター

1. メンター養成の意義

近年、職場の「タテの人間関係」が弱まった結果、いい先輩や上司とじっくり話す機会が少なくなりました。メンタリングの基盤はお互いの信頼関係ですが、そこまで踏み込んだ人間関係を築くのは、難しい状況になっているようです。

しかし、模倣の対象があることは、人間の成長や人生を豊かにするために欠かすことのできない条件です。

仕事やキャリアの“模倣の対象 = お手本”となり、あなたの味方になってくれる人をメンターと言い、経験豊富なメンターに、継続的な支援を受けることを「メンタリング」といいます。

メンターは、メンターとしての役割を果たせるだけの「人間的魅力」があり「知識・経験豊富」な人で、お互い信頼関係を築ける存在であることが重要です。

本研修は「育成」に焦点を合わせ、模倣の対象としてのメンターの役割と行動を実践研修します。

2. メンター育成の目的とメンターの役割

(1) メンター育成の目的

- ・新入社員、女性社員、コア人材などの支援・育成のために...
- ・組織開発、職場風土の変革の手段として...
- ・メンタル・ヘルスの一環として...

(2) メンターの役割

キャリア開発の支援

- ・ 目標の共有
- ・ 成功イメージの創造
- ・ 相談と助言
- ・ 仕事機会の創出

問題解決の支援

- ・ キーパーソンの紹介
- ・ 情報提供
- ・ 道具的支援
- ・ 共同対処

態度の育成

- ・ 人生によい影響を与える
- ・ 仕事に対する姿勢や考え方を教える
- ・ 仕事の楽しさを教える
- ・ 人としての生き方を教える

3. 研修の目的

メンターの役割の確認と知識の習得

自ら行動可能な育成のためのコミュニケーションスキルの習得と訓練

メンターとしての態度(人間的魅力)の養成

4.1 日研修基本モデル(1日・標準7時間)

時間	内容
9:00	<p>1. 求められるメンタリングの考え方と行動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンターに求められる意識と行動 ・自分のメンターとしての行動を振り返る (実践していること/難しいこと) ・人間成長の原理と考え方 ・ソーシャルサポートの考え方 <p>2. 人間関係における行動傾向を知る</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場の人間関係2つの側面 ・交流分析から把握できる“強みと弱み” ・メンバーと関わる上での自己課題の発見
12:00	<p>3. メンバーとの信頼関係を築くコミュニケーション能力の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リレーションづくり(言語・非言語の影響力の活用) ・傾聴は“信頼関係作りの要” ・分かりやすく伝える話し方(理解納得を得る文章構成法)
13:00	<p>4. メンバーとの信頼関係を築くコミュニケーション能力の強化</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係3つのパターン(アサーションチェック) ・リーダーとして陥りやすい感情への気づきと転換 ・アサーティブな表現方法(Win Win)の習得 <p>5. 事例研究 =ある職場での出来事=</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループワーク 発表 <p>6. まとめ「職場での実践に向けて」</p>
17:00	<ul style="list-style-type: none"> ・自己の課題と明日からの具体的行動