

生産性向上支援訓練カリキュラムシート(6H)

実施機関名： 株式会社インソース

B. 生涯キャリア形成	中堅・ベテラン従業員による組織の活性化のための相談技法	モデル番号 069	推奨対象者 中高年齢層
役割の変化への対応			

コースのねらい	中堅ベテラン従業員がこれまで培った経験を活かし、後輩従業員の抱える悩み等に対してメンターとして相談援助を行っていくために必要な知識と技能を習得する
---------	---

「基本項目」	「主な内容」	訓練時間 (H)
1 職場の課題	(1) 自社のメンター制度について考える ①メンターとメンター制度 ②導入の背景 ③導入事例	1.0h
2 求められる役割	(1) 良いメンターになるために ①メンターとしての役割を考える ②メンターの役割 ③良いメンターの持っているスキルやマインド ④自分自身の経験の棚卸をする	1.0h
基本要素	3 メンタリングによる相談援助	2.5h
	(1) メンタリングのポイント ①メンタリングの実例 ②メンターがメンタリングの実施において期待されること ③メンタリングの留意点 ④コーチング、OJTとの違い ⑤日ごろから変化に注意する	
	(2) メンターに必要なコミュニケーション力 ①コミュニケーションにおける姿勢 ②コミュニケーションの土壌を作るひと工夫 ③「聴く」スキル＝「傾聴力」のポイント ④「訊く」スキル＝「質問力」のポイント	
	(3) モチベーションを向上させるフィードバック ①きっかけづくり・心情理解 ②フィードバックの効果とポイント	
4 実践ケーススタディ	(4) 実践ケーススタディ ①ディスカッション ②ロールプレイングを組み合わせて「こんなときどうする？」を役割を変えて実施する	1.5h
演習	<p>【個人ワーク】メンター制度を導入するにあたり、不安に感じていること、または導入してみて難しいと感じていることを共有しましょう。</p> <p>【個人ワーク】自組織がメンター制度に求める効果や期待はどんなことですか。</p> <p>【グループワーク+共有】自社のメンター制度がどのようになっているか、共有する</p> <p>【グループワーク+共有】自分がメンティーだったら、メンターにどのようなサポートを求めるか考える</p> <p>【グループワーク+発表】仕事の振り返りシートを作成し、シートに基づき自身の経験をグループ内で発表する</p> <p>【グループワーク+共有】入社してから「知っておけばよかった」と思ったことを共有する</p> <p>【個人ワーク+共有】メンタリングの際に具体的にどのようにすると、メンティーが話しやすいかを考える</p> <p>【個人ワーク】メンティーのほめるところを発見する</p> <p>【ロールプレイング】ケースについてメンタリングの際の対応を考え、実際にロールプレイングをする</p> <p>・ワーク①1回目から2回目の面談の間で、Aさんにどのような気持ちの変化があったと予測されますか。</p> <p>・ワーク②実際にどのような変化があったかを確認するためにする質問としては、どういった訊き方があるかを考えましょう。</p> <p>・ワーク③また、どういった聴く姿勢で臨むとよいかを環境も含めて考えましょう。</p> <p>・ワーク④実際にメンター役とメンティー役(Aさん)に分かれてロールプレイングを実施しましょう。</p> <p>・ワーク⑤今回のケーススタディ・ロールプレイングを実施して気づいたことを共有しましょう。</p>	

合計時間 6.0h

※訓練当日の進行はカリキュラムに記載されている順番と異なる場合があります。