

生産性向上支援訓練カリキュラム

B. 生涯キャリア形成	先輩社員(メンター)としての役割を学ぼう！
役割の変化への対応	メンタリングによる後輩サポート 正式名: 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

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。
----------------	---

対象	(中堅・ベテラン層向け) ・後輩や新人を指導している方 ・メンタリングについて学びたい方
-----------	--

	「基本項目」	「主な内容」	訓練時間(H)
講義内容	1 職場の課題	(1) 職場の課題と解決のプロセス ・思い当たる後輩従業員の悩み、悩みの相談にのる側としての課題 ・一般的な解決のプロセス ・メンタリングによる解決のプロセス 《個人&グループワーク》	0.5
	2 求められる役割	(1) メンターという役割の確認 ・メンター制度の必要性と概要 ・メンタリングを受ける人(=メンティー)のメリット ・メンタリングをする人(=メンター)のメリット 《個人&グループワーク》 (2) メンタリングの心構え ・相談援助で何を根本的に伸ばすのか ・相談、援助、指導スキルの関連 ・アサーティブなコミュニケーションは必須 ・忘れてはならないDEI ・改めてメンタリングをする人(=メンター)のメリット 《個人&グループワーク》	1.0
	3 メンタリングによる相談援助	(1) メンタリングの基本スキル ・メンタリング、コーチング、ティーチングの区別 ・アサーティブに伝える、きく ・メンタリングのメンタル面とキャリア形成面の相談援助 《個人&グループワーク》 (2) メンタル面の相談援助に必要なコミュニケーション力 ・モチベーションが下がったり、不安になったり、様々な心理的な揺らぎに、メンターはどこまで付き合えばいいのか ・メンティーの悩みを受け入れ、信頼関係を築き、良き相談相手となるための心構えやコミュニケーション方法 ・受講者からのリクエストに応じた演習 《個人&グループワーク&ロールプレイ》 (3) キャリア形成面の相談援助に必要なコミュニケーション力 ・キャリア形成の方向性は企業主体から自己主体に変化 ・どのように個人を生かし、会社の生産性に寄与させるか ・いかにメンティーの自発的・自主的な言動を引き出すか ・受講者からのリクエストに応じた演習 《個人&グループワーク&ロールプレイ》	4.5
合計時間			6.0

カリキュラム作成のポイント
「欲がない、覇気がない、元気がない、声が小さい、おとなしすぎる」や「とにかくコミュニケーションができない人材が多い」などを後輩従業員に感じている先輩社員の方も多と思う。しかし、これからもっと「おとなしく、コミュニケーションができない」人材が入ってくるだろう。したがって、組織の活性化は、我々が描いているイメージをいったん置いておき、新たなイメージを描いてメンタリングしていくことで可能になる。メンタリングを通して、メンタリングを受ける人(=メンティー)もメンタリングする人(=メンター)も組織も成長する、三方よしの考え方や経験ができるコースです。

備考