



# メンター育成研修

# ● 研修の目的とプログラムの流れ

## 目的

1. メンターに必要な心構えや役割の認識を深める。
2. メンティー指導に効果的な手法を理解する。

## プログラムの流れ

	内 容
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. 人材育成時に必要な視点・心構え<ul style="list-style-type: none"><li>・ メンターの役割</li><li>・ 指導に必要な心構え</li></ul></li><li>2. 効果的な指導の仕方<ul style="list-style-type: none"><li>・ 指導の進め方</li><li>・ 伝える順序とポイント</li><li>・ ティーチング/コーチング/メンタリングの使い分け</li></ul></li><li>3. 指導育成に必要なコミュニケーションとは<ul style="list-style-type: none"><li>・ コミュニケーションとは</li><li>・ コミュニケーションサイクル</li><li>・ 傾聴の重要性と効果</li><li>・ 効果的な承認のポイント</li><li>・ やる気を出すほめ方</li><li>・ ポイントを押さえた叱り方</li></ul></li><li>4. 実践ロールプレイング<ul style="list-style-type: none"><li>・ ロールプレイングの実施</li><li>・ ロールプレイングの振り返り</li></ul></li></ol>

# ● 人材育成時に必要な視点・心構え

## メンターの役割

### ◆メンターの語源

メンターという言葉は、ギリシャ神話に登場する人物（メントル）の名前を語源としています。メントルは、トロイの戦争で有名なオデッセウス王の息子、将来王位を継ぐテレマコスの教育を託された人です。

メンタルに託された役割とは、政治学、帝王学などの習得のほかに人格的成長を促すことで、テレマコスをお次の王にふさわしい人間に育てることでした。

メントルは、よき教育者、理解者、ロールモデル、後見人と称されています。

### ◆メンターとは

メンターとは、「優れた指導員、人生のよき先導者」の意味である。  
知識、スキル、経験、人脈などが豊富で成功体験を持ち、仕事上の秘訣を教え、コーチし、役割（ロール）モデルを示しながら、メンティーとともに共に成長をしていくことである。

### ◆メンターの役割

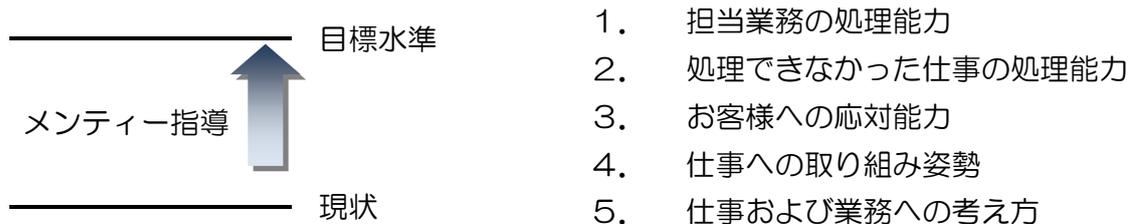
- (1) メンティーが必要なスキル（知識・技術・態度）を習得し、自立できるように所属長の監督・指導のもとでメンターが日常の教育指導・支援を行う
- (2) メンティーが望む社会人に成長し、自社の風土の基礎を創る社員として育つようメンターが特にモデル面で日常の教育指導を行う
- (3) メンターはメンティーのよい相談相手として、また所属長・上司・先輩社員のパイプとしてサポートする

MEMO

## 指導に必要な心構え

### ◆メンティー指導とは

メンティー指導とは **自分育て**



### ◆メンティー指導に必要な心構え

●ブーメラン現象 …… 「自分の嫌いな人は相手も自分を嫌っている」という原理



自分の相手に対する態度は、鏡に映ったもののようには相手から自分にフィードバックされるのである。  
またこれには逆説もある。

みなさまは、まず **人を好きになること・メンティーを好きになること** が先決です！

### ◆メンティー指導に欠かせない10のポイント

- (1) メンティー指導に対する強い動機を持っていること
- (2) メンティーに対して愛情と関心を持っていること
- (3) メンティーのよき手本となること
- (4) 元気人であること
- (5) 目標・夢を持ちそれに向かっていること
- (6) 聞き上手であること
- (7) チャレンジャーであること
- (8) 心の痛みがわかること
- (9) 自分の思い・考えを人に伝えられること
- (10) マメであること

# ● 効果的な指導の仕方

## 指導の進め方

### 1. 「ヒューマン・スキル」と「ビジネス・スキル」の確認

一般的に組織人に求められるスキルを把握する。

### 2. 職場の「仕事の棚卸し」

自部署の業務に欠かせない担当者の業務をリストアップする。

### 3. 1つ1つの業務の「分解作業（細分化）」

お客様への影響度合い、仕事の重要性、求められる品質、難易度などを考慮し、メンティーに任せることができる業務を選定する。

### 4. 育成スケジュールの作成

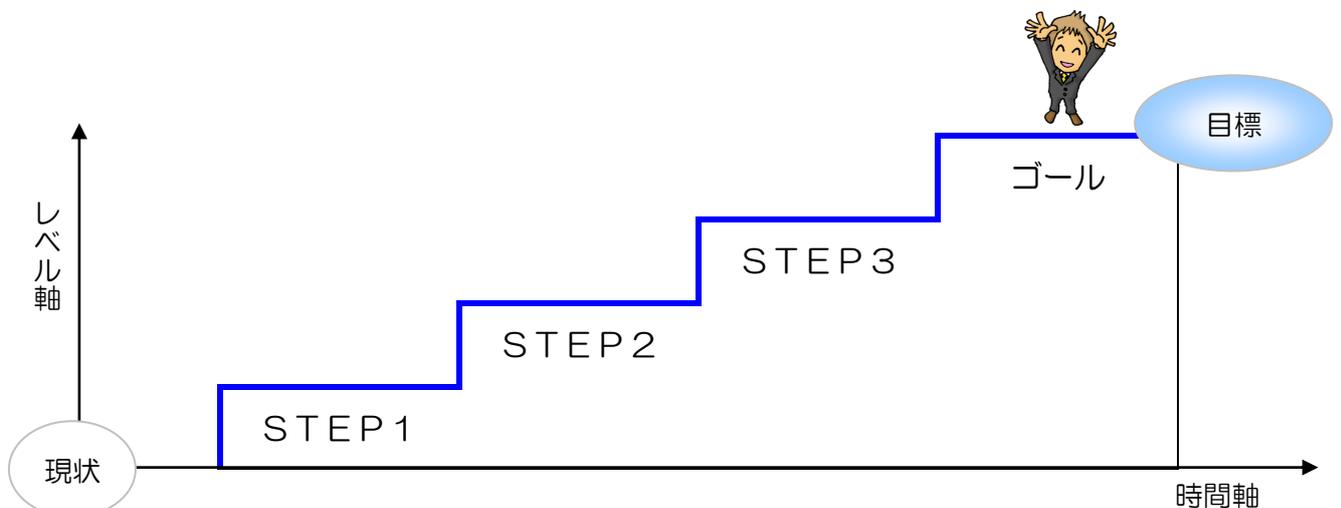
難易度の低い業務、影響度合いの少ない業務などを優先し、育成ストーリーを立てる。

### 5. 目標レベルの設定

「4. 育成スケジュールの作成」の際に、期待する水準を定め、何を、どの程度できれば習得したと判断するかを明確にする。意識レベルでの設計は測りづらいため、行動レベルで具体的に設計する。

## ◆ スモールステップ方式

OJTを実施する際、いきなりゴールを目指すのではなく、兼ね備えてほしい能力をサブゴールとして順番に設定し、サブゴールを達成していきながら最終的なゴールを目指すのがポイントです。



各STEPを小さなゴールとし設定していくことでメンティーは達成を感じやすくなり行動を継続しやすくなります。