

メンター（指導者）養成研修

対象者：メンター担当者（中堅職員、等）

1. 研修の目的

- メンター制度の概要・メンター制度が必要とされる背景等を理解し、メンターとしてのあり方・心構えを醸成する。
- 新規採用職員の状況に応じた教育・指導法、及びメンタリングに求められるスキルを理解し、習得する。
- 事例を基に、指導のノウハウを共有し、現場での応用力を高める。

2. 研修の概要及びポイント

【メンターとしてのあり方を整える】

- ① メンター制度及び導入背景の理解
- ② メンターの役割
- ③ メンターに求められる「意識・知識・技能」

【ワーク：ライフラインチャート】

メンターに求められる「他者への関心・自身の実績・コミュニケーション力等を総合的に体感的に学ぶ。

- 主な狙い・自身の簡単なキャリアの棚卸
- ・ 他者への関心/リスペクトを高める
 - ・ シェア時における傾聴&質問の実践
 - ・ 相手を理解することへの気づき

【新人指導に必要な意識・知識を学ぶ】

- ① 仕事の教え方
- ② 新人にもとめるもの
- ③ 面談の仕方

【メンターに求められるコミュニケーション力】

- ① コーチングスキル（質問・相手の思考整理）
- ② 承認/勇気づけ/伝達スキル

【事例で学ぶ】

- ① 同じ間違いをする・関係がぎくしゃくしてきた（仮）
- ② メンタルヘルスの基礎

【目標設定】

- ① 明日から意識する行動目標の立案

3. 研修内容(午前)

	内 容	詳細、得たい成果
9:00	<p>1. 研修の目的と全体像 【講義・グループワーク】</p> <p>1) 研修の目的</p> <p>2) 研修を有意義なものするための受講の心構え</p> <p>3) アイスブレイク「グッド&ニュー」</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 研修の目的及び受講の心構えを理解し、研修を受講するにあたっての積極的な姿勢を醸成する。 • 「グッド&ニュー」では、24 時間以内に感じた良かったことを発表する。前向きな姿勢の醸成と心理的安全性を体感する。
	<p>2. メンターとしての心構えと自信を構築する 【講義・グループワーク】</p> <p>1) メンター制度の理解と役割の再確認</p> <p>2) メンター制度の理解</p> <p>3) メンター制度のメリット</p> <p>4) ワーク「自身がメンティの時代のメンターの存在」 「あなたが描く理想のメンター像」</p> <p>5) メンターの役割</p> <p>6) 自身のメンター度チェック</p> <p>7) メンターに求められること</p> <p>8) メンタリングのプロセス</p> <p>9) ワーク「ライフラインチャート」</p> <ul style="list-style-type: none"> • ライフラインチャートの作成 • ライフラインチャートのグループ内発表&質疑応答 • 当ワークでの気づきのシェア • 当ワークの狙いとフォロー <p>10) 物事の捉え方について 「ABC 理論」「カラーバス効果」</p>	<ul style="list-style-type: none"> • メンター制度を、導入された背景も含めて理解することにより、メンターという役割を担っていることの重要性を再確認する。 • 自身のメンティ時代を振り返ることにより、メンターの役割を再確認する。また理想のメンター像をシェアすることにより、より良いメンターになるための観点を磨く。 • メンターの役割、自身のメンター度、メンターに求められること、メンタリングのプロセスを学び、改めてメンターとしてのあり方を整える。 • ライフラインチャートとは、自分がこれまで過ごしてきた道筋を、自分が感じた「満足度・充実度」の高低によって1本の線で表現したものの。 • ワーク:ライフラインチャートの狙い <ul style="list-style-type: none"> • 簡単なキャリアの棚卸 • 物事の捉え方の重要性の認識 • 誰もが山あり谷ありであることの気づき • 他者への関心を高める • 人へのリスペクトを高める • シェア時における傾聴&質問の実践 • 相手をしっかりと理解することへの気づき。
12:00		

3. 研修内容(午後)

	内 容	詳細、得たい成果
13:00	3.新人指導に必要な意識や知識を学ぶ 【講義・グループワーク】 1) 新人への仕事の教え方 2) 新人の主体性を引き出す 3) 傾聴力と質問力 4) 面談の進め方 5) ワーク「新人に求めること」 6) 状況に応じたサポートを提供する 「ティーチング・コーチング・カウンセリング」	<ul style="list-style-type: none"> 新人指導に必要な意識・知識を学ぶ。 新人への仕事の教え方について、教える手順を再確認する。 新人を主体的な人材に育てるために、相手の状態や仕事への慣れ具合に応じて、「働きかけ方」に工夫を持たせることを学ぶ。 面談における「目的」と「実施時のポイント」を学ぶ。 「新人に求めること」をテーマに、個人ワークとグループシェアを行う。メンター同士のレベル感を少しでも整える。 状況に応じた指導法があることを認識し、明日への実践へとつなげる。
	4.指導に必要なスキルを学ぶ 【講義・ロールプレイング・グループワーク】 1) コーチング 2) ワーク「1年後はどのような人材になっていたいか」 をテーマにコーチングのロールプレイングを行う。 3) 承認&勇気づけ&伝達スキルを学ぶ 4) ワーク「ほめられたい言葉」	<ul style="list-style-type: none"> 指導に必要な知識として、コーチングを主として学ぶ。 コーチングプロセスに沿ってロールプレイングを行い、体験的に学ぶ。 承認/勇気づけ/伝達におけるポイントを学ぶ。 「ほめられたい言葉」を個人が抽出し、その抽出した言葉を使って、本人をほめるワーク。人によってほめられたい言葉が違うことを体感し、日常の観察の大切さに気付く。
	5.事例に学ぶ 【講義・グループワーク】 1) 事例研究 「同じ間違いをする・関係がぎくしゃくしてきた(仮)」を テーマとして、対策をグループにて検討する。 2) メンタルヘルス	<ul style="list-style-type: none"> 事例に基づき、グループにて解決策を検討し、明日からのメンター活動への観点を得る。 メンタルヘルスの入口である「いつもと違うに気づく」観点と対処法を学ぶ。
	6.まとめと目標設定 【講義・個人ワーク】 1) 研修の振り返り 2) 行動目標の設定とグループ内実行宣言	<ul style="list-style-type: none"> 本日の全体像を振り返る。 メンターとして、今後意識していきたい行動を目標として定める。 目標に対する具体的アクションプランを定め、明日からの現場での実践に繋ぐ。
16:30		