

【公開講座】メンター(新人指導担当者)養成研修のご案内

若手の人材育成を始めるなら、メンター養成研修からがオススメ
メンターのサポートにより新人の定着 ▶ 働きやすさ向上 ▶ 良い人材の確保

新人が、「このようにして自分が成長していける」というマップを描き、行動へ結びつけることができるように、メンターがサポートすることで、安心できる職場環境を整えます。

メンター制度のメリット

📖 新人さんにとって

- ①相談しやすく、着実に育成できる
- ②身近な目標ができる(ロールモデル)

✦メンターを担う若手社員にとって

- ①部下指導のスキル習得の第一歩となる
- ②組織の一員としての役割認識・成長への動機付け

新人指導者としての仕事

- ①新入の受け入れにあたっての環境整備、周囲への協力要請
- ②育成計画書の作成・実行
(指導項目の設定・到達目標の設定・指導方策の設計)
- ③日常業務の指導・助言(OJT: On the Job Training)
- ④企業人としての態度・マナーの指導
- ⑤日常の不安や悩み、業務上の問題点の相談相手

講師紹介

コミュニケーション研修のエキスパートが担当いたします

伊藤 満知恵 (いとう みちえ)

●ビジネスパスポート講師

新入社員研修、コミュニケーション研修等、各種研修の指導講師として幅広い指導経験を持つ人材開発のエキスパート。

ビジネスパスポートの人気講師として活躍する他、企業、自治体、自衛隊、大学(オープンカレッジ)、医療機関、介護施設等で研修講師として多くの実績を持つ。

●経歴

- ・東芝出身。人材開発部
(社員教育・能力開発の企画・運営)
- ・東芝総合人材開発(株)
(人材育成・能力開発の企画・運営・講師)
- ・人財育成サポートオフィス
マルチメックス代表



株式会社ビジネスパスポート

URL <http://www.bpass.co.jp>

【公開講座】メンター(新人指導担当者)養成研修のご案内

研修の狙い

- (1) 新入社員や新配属社員の早期育成を図るために、メンターの指導育成能力を高める。
(指導の重要性の認識・育成計画の作成・具体的指導方法)
- (2) 指導を通じて、指導者自身の育成・成長、及び意識高揚を図る。

プログラム

- 実施方法 : オンライン研修 [半日×2日間]
- 日程 : 2024年2月19日(月) & 21日(水) 13:00~17:00
- 対象者 : 新入社員・新配属社員の指導担当者
- 受講料 : 36,000円(税別途)
- 定員 : 15名 (最少催行人数3名)
- 申込締切 : 2024年2月9日(金)

- 受講者が「気づき」「考えて」「原理・原則を学び」「行動できる」
 - [Feel] できないを実感
 - [Think] なぜできないかを考えて
 - [Find] 原理原則を学び
 - [Do] ロールプレイ等で演習する

プログラム

- 【1日目】 4時間
1. オリエンテーション
 2. メンターの役割と責任
新配属社員指導の重要性
 3. リーダーシップと動機づけ
成長の度合いに合わせた関わり
 4. 育成計画書の作成 PART1
 - ① 業務の確認と目標設定
 - ② 自己啓発の促進
 5. OJTのステップ
 6. 育成計画書の作成 課題の書き方
- 【課題】 各自1~2時間
7. 育成計画書の作成 PART2
作成演習(宿題にて完成させる)
- 【2日目】 4時間
8. OJTの実践
 - ① ほめ方・叱り方(承認)
 - ② コーチングスキル(傾聴、質問)
 9. 育成計画書の作成 PART3
完成に向けての情報交換
 10. ロールプレイング
 - ① 仕事を与える
 - ② 機会指導(問題があるとき)



株式会社ビジネスパスポート

URL <http://www.bpass.co.jp>

【公開講座】メンター(新人指導担当者)養成研修のご案内

メンター養成研修は誰のための研修だと思われますか？

「新人さんをしっかりと育成するため」なので、新人さんのため。ですが、実は、同じくらいのウエイトで、「メンターを担う若手社員の成長のため」の研修だと考えています。

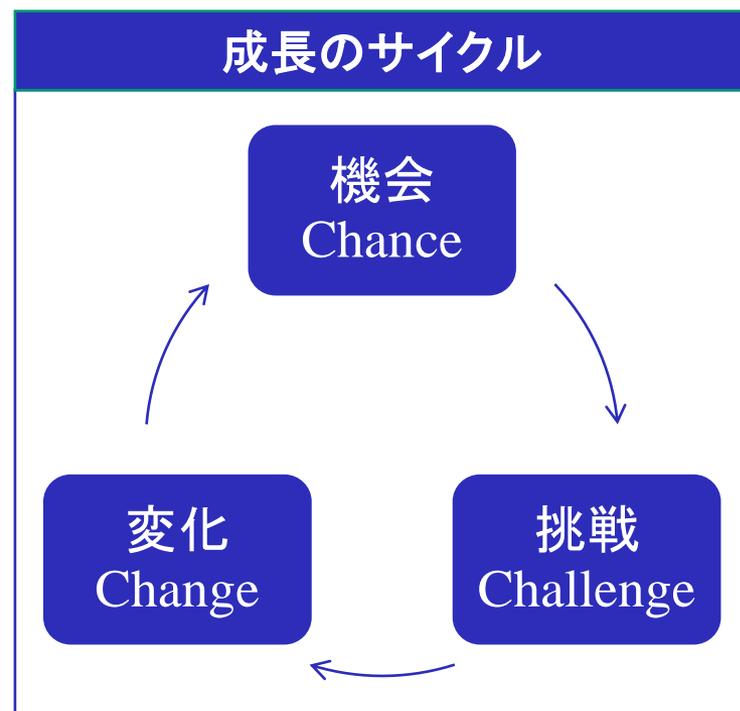
「少し背伸びの仕事」が人を育てる

人材の育成の鍵は、成長段階に応じた
“少し背伸び”の機会を与えること

- 役割認識、意識変革
- スキルの取得・確認
- 成功体験・失敗体験の積み重ね

成長段階を焦って飛び越えることはできません。

また、必ず「成長」をしたあと、新たな「成長」が必要になります。



後輩育成という役割を通して自己成長のフィードバック+新たな成長へ



株式会社ビジネスパスポート

URL <http://www.bpass.co.jp>

自律型社員へと成長するまでのプロセス

【機会】具体的なテーマについて「少し背伸びの仕事」

- 差し迫った現実的なテーマ「メンターとして新人を指導」
- 役割認識「メンターとして、チームの一員として」
- 目標達成のためのスキルの習得(講義+演習による気づき)

【挑戦】実際の行動に移す できないことの“気づき”

- 目標(育成計画書)の策定
- 実際に指導(スキルを使い、トライ&エラーを繰り返す)
- 目の前の他者(メンティ)からの反応が見える(フィードバック)

【変化】できるが増える“成長”の実感

- 自分の中から湧き上がるやる気(セルフモチベーション)
- 組織の成果に貢献できる(自己重要感の欲求)
- 仕事に価値を感じられる(貢献の欲求)
- 目標達成を通じて”ありたい自分”になれる(自己成長の欲求)

