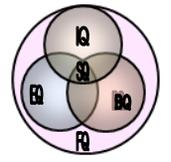


～成果（課題達成）と効果（意欲）を同時に高める～

メンタリング制度導入に関するご案内

Programs for Maximizing Human Powers and Intelligences



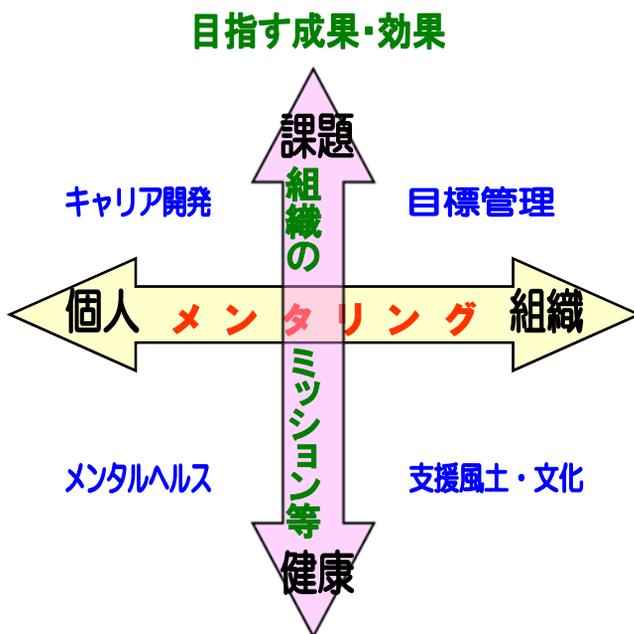
弊社では、企業様の個別のニーズに対応して、ご提案書を作成させていただいております。この資料は、メンタリング導入に関する一般的な内容を掲載しておりますので、個別のご提案書をご希望の際は、お気軽にお申し付け下さい。その際は、簡単なインタビューをさせていただいた上ご提案書を作成させていただきます。(無料)

●企業様がメンタリングを導入される一般的な目的:

- 離職率の引き下げ
- 生産性の向上
- ナレッジの共有・形式知化
- スキルの共有・伝授
- 組織の風土改善
- 理念の浸透
- キャリアへの支援
- メンタルヘルスの向上
- その他

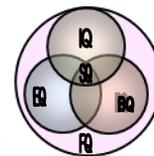
実際には、これらの項目がバラバラで別々の内容ではなく、結果として、それぞれが相乗効果として実現できる内容となっています。つまり、一つの目的からスタートしても、全ての領域で効果があるということです。

●弊社がお勧めする導入の考え方:



メンタリングを導入される場合には、組織(或いは部署)のミッションや方針と関連させて運営されることをお勧めします。なぜなら、そのような状況において、メンタリングが一番活かされるからです。メンタリングだけを独立して運営された場合には、導入時には、風通しは多少良くなりますが、参加者の印象として、効果が無い、継続しない等の問題が発生する可能性が高くなります。また、メンタリングの目的、全体像は、組織、チーム、グループ等のコミットメントが重要な鍵となりますので、組織課題を無視しては、連帯感が得られない状態となってしまう効果や成果が期待できません。

Programs for Maximizing Human Powers and Intelligences



●メンター・メンティ研修について:

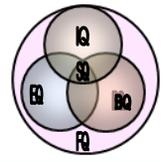
メンタリングを導入するにあたっては、より効果的にメンタリングが実施できるようメンター（及びメンティ）に対しては、マインドとスキルの両面で研修を実施することをおすすめします。また、この研修には次のような副二次的相乗効果が期待できます。:

研修で得られる相乗効果

1. “仕事”と“人生”のリンケージ（関連）を明確にできる。
2. 顕在的には認識していなかった自分自身の資質について知ることができる。（例：本当に自分がやりたかった事、等）
3. “思考法”の重要性を知り、現状のパラダイム（考え方の枠組み）を変化させることができるようになる。
4. 時代背景から、なぜ“自立（律）”が重要であるかを理解し、自立（律）型人間を目指し、他者に対しても自立を促す指導や支援をすることの価値を感じることが出来るようになる。
5. 本気で取り組む姿勢を身につけることができる。

●研修内容のサンプル(メンター研修)

一日目（月 日） 「メンターマインドの形成」	二日目（月 日） 「個性・状況対応メンタリングスキル開発」
【0,5日】	【0,5日】
<ul style="list-style-type: none"> ●メンタリングマインド ●パラダイムシフト演習 ●人間力理解演習 ●プラス受信演習 	<ul style="list-style-type: none"> ●基礎コミュニケーションスキル (傾聴・ストローク・他) ●状況対応メンタリングスキル開発 ●行動パターン分析とメンタリングスキル開発1 (DISC) 行動パターン分析ツールを使用予定
【 0,5日】	【0,5日】
<ul style="list-style-type: none"> ●セルフコーチングによる潜在意識開発 ●個人MVP作成 (Mission, Vision, Passion) ●共創・共育の人材育成 	<ul style="list-style-type: none"> ●行動パターン分析とメンタリングスキル開発2 ●ケーススタディによる総合演習 ●各自のメンター像の確立



● 研修内容のサンプル(メンティ研修)

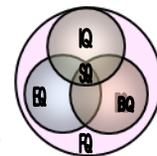
一日目 (月 日) 「メンティマインドの形成」
【0,5日】
<ul style="list-style-type: none">●メンタリングの基礎知識●パラダイムシフト演習●自律・依存に関するワーク●課題解決演習
【 0,5日】
<ul style="list-style-type: none">●コンセプトマネジメント(マインドマップ演習)●個人MVP作成●自己目標作成と決意表明

* 導入時の研修も重要ですが、特にメンティが新入社員の場合などは、新入社員の育成計画に応じてそれぞれのプロセスに必要なスキルの研修を実施されることをおすすめします。

弊社の研修の特徴

弊社の実施する研修では、①目的、②背景にあるマインド・哲学、③実行するためのスキルをバランス良くコンテンツに含めていますので、受講された方の理解度とコミットメントがとても高くなります。また、*[共進化メンタリングプロセス理論](#)を採用することにより、誰もがメンタリングを理解し、納得しながら(楽しみながら)実践できるようにプログラムされています。

*[共進化メンタリングプロセス理論](#)とは、メンターがメンティを支援する際、メンティの個性(行動パターン)と状況(知識・スキル・意欲それぞれの開発度)にマッチした支援方法をメンターが実施するものです。その為、メンターは、メンティの個性や状況を診断する能力とそれらにマッチした対応をする柔軟性を身につけなければなりません。そのプロセスにおいて、メンターとメンティが共に成長し、成果をあげるという個人にとっても組織にとっても大きなメリットがある仕組みとなっています。このシステムについての詳細は、弊社にお問い合わせ下さい。

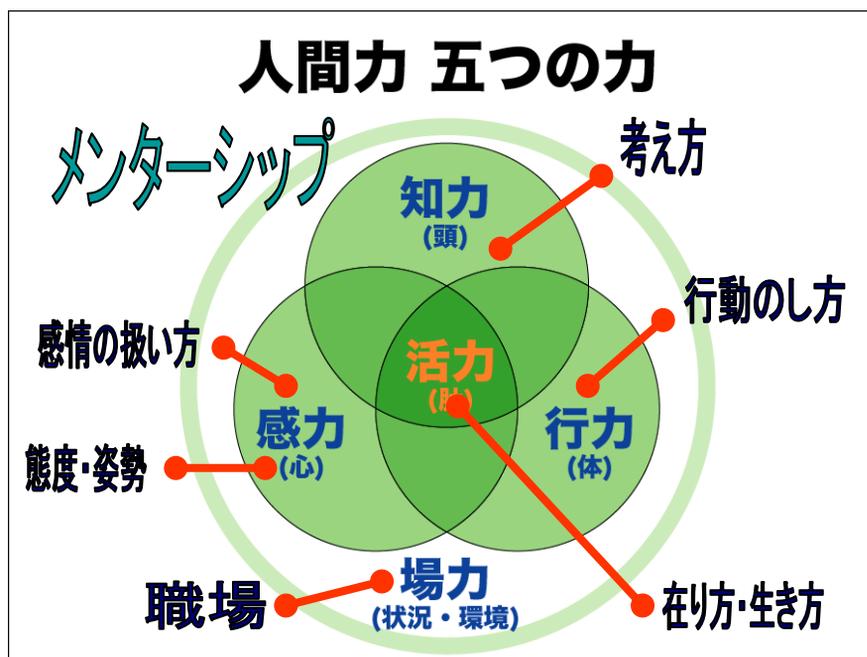


●メンターシップの定義:

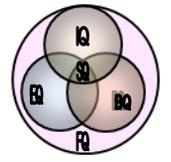
メンターシップある人間とは、下記の視点より“周りの人たちに影響力”を与えることができる人をさします。

- 考え方
- 感情の扱い方
- 行動のし方
- 取組む姿勢・態度
- 在り方（存在価値）

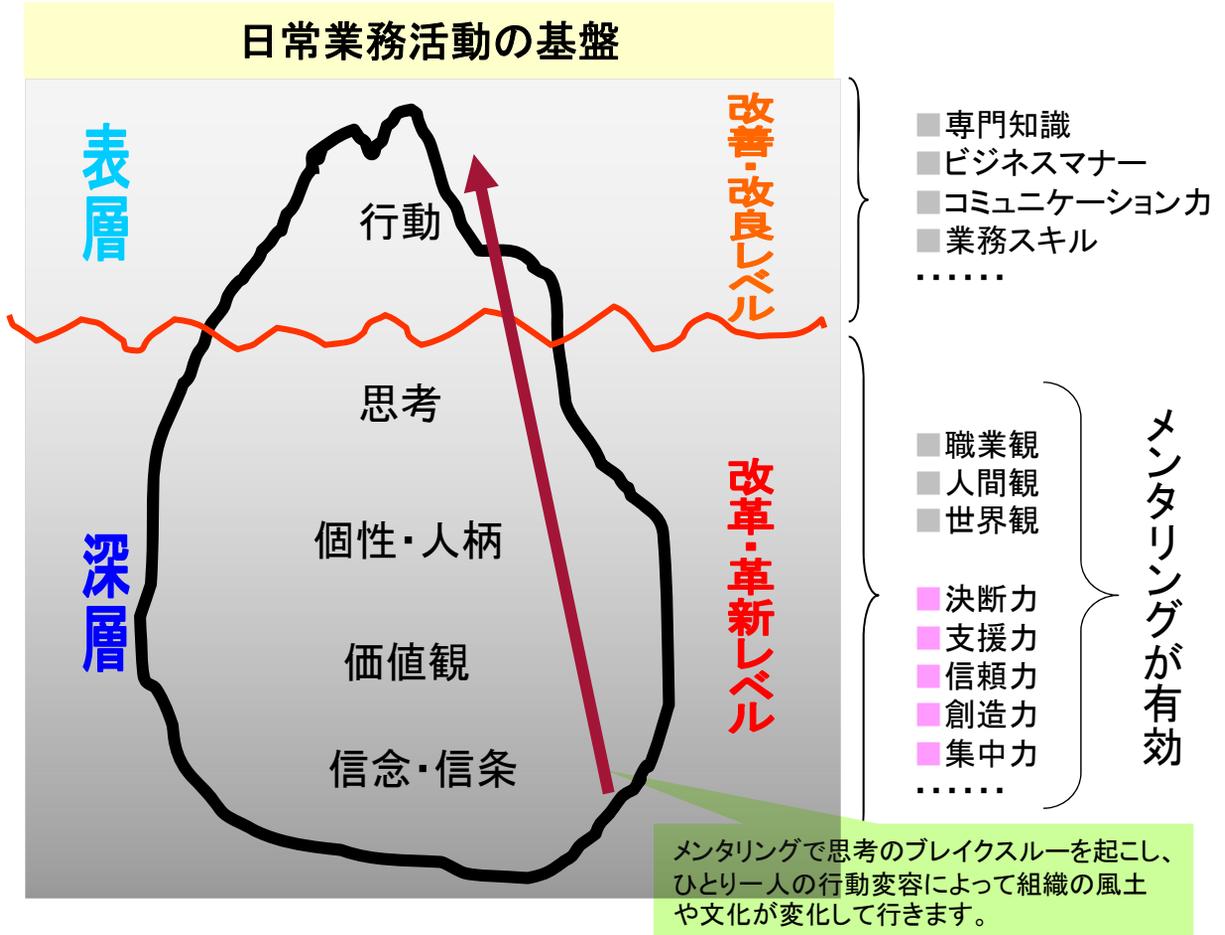
人は、会議や朝礼といった特殊な場での発言で影響されるのではなく、日常の全ての言動・行動・態度などから大きな影響を受けている為、日常の中で、「生きざまを見せる」「語れる」リーダー（メンター）が求められています。「人間力 五つの力」（下記参照）をバランスよく持ち、職場内において、共に創り上げ、共に育つ姿勢を持つ人材をメンターシップある人間と位置づけています。



当社で提供する研修や制度、教育ツールは、この基本理念を根本に置いたメンターシップの考え方をもとに、提供いたしております。



●メンタリングが扱う領域：



短期的なしかも小さな変化や成長を求める際には、改善レベルのソリューションが有効かもしれませんが。しかし、人材育成に関する問題や、構造的な課題へのソリューションとしては、そのレベルでの対応は効果が無いと言えます。メンタリングでは、まさに上記の図の改革・革新レベルに入っていきます。従ってメンターは、深いレベルで“自分を知り、相手（メンティ）を知る”必要があります。簡単な領域ではありませんが、真に人材の成長と組織の永続的繁栄を望むのであれば、必要不可欠な領域であるとも言えます。そして、そのプロセスこそが、個人と組織が共に成長する新しい時代の“個人と組織の在り方”であると考えます。