

実践のヒント シリーズ 5-1 メンタリングを受けてみよう（メンティ編）

| |
|--|
| メンタリングの効果 |
| <p>1. 「メンタリング」(mentoring) とは、人材育成の手法の一つです</p> <ul style="list-style-type: none"> ・この資料では、相談する人を「メンティ」、相談を受ける人を「メンター」と言います ・豊富な経験を持つ「メンター」が、対話や助言を通して、「メンティ」としてのあなたの課題と一緒に考えてくれます。悩みや不安など心理的な部分もサポートします |
| メンタリングは、新入会員から ベテラン会員まで 誰でも受けることができます |
| <p>2. 新入会員や年数の浅い会員は、メンティとして支援を受けて、成長することができます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・例会での役割や ITC-J についての疑問や不安も、知識・技術・情報・機会などを教えてもらって、クラブに早く馴染むことができます |
| <p>3. 中堅やベテラン会員も、メンティとして支援を受けることができます</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プログラム、役職、コーディネーターなど、初めての役割に取り組む時 ・過去に上手くいかなかった役割に再挑戦する時、スピーチの質を高めたい時 |
| <p>4. 「メンター」が必要な時は？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・役員会やプログラム委員長などに、適任者を依頼します ・会員が個人的に探して依頼することもできます ・一対一が理想的な組み合わせです |
| メンタリングの流れ |
| <p>5. 依頼にあたり、基本的なルールをメンターと合意しておきます(書面が望ましい)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内 容：相談したい課題とゴールをメンターに説明します ・期 間：3 ヶ月、半年、1 年など、両者の都合で決めます ・評価の受け方：いつ、どこで、どの位会えるか（または文書で受けるか）などを決めます |
| <p>6. 課題の特定→ ゴールの設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・何を相談し解決したいのか、現状を振り返り整理して、メンターと課題を明らかにします ・ビジョン(理想・あるべき姿)に向けて、現実的で達成可能なゴールを設定しましょう |
| <p>7. 実行とモニタリング(観察)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンターに不安や悩みを相談や質問して、サポート案をもらいます ・もらったサポート案を「実行」し、メンターに観てもらいます ・メンターから問題点を聞いて、アドバイスをもらいます |
| <p>8. フィードバック(評価)→ 改善行動計画→ 振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・最後に、メンターからもらった評価を自己分析し、メンターと改善策を考えます ・「出来ていること」「出来ていないこと」を確認して、今後の改善のために何が必要かをはっきりさせ、メンターと計画をたてます。再度実行します |
| <p>9. 決められた期間がきたら終了します</p> <ul style="list-style-type: none"> ・もう一度 受けたい時は、再度依頼できます。別のメンターに依頼することもできます |
| メンタリングで個人の成長、クラブの成長、そして社会の発展へ |
| <p>10. メンティとして成長した経験を、次はメンターになって、さらなる成長につなげましょう</p> |