

MENTORING NEWS

Vol.8

大阪大学大学院工学研究科環境・エネルギー工学専攻
 文部科学省「魅力ある大学院教育」イニシアティブ
 「実践力向上のメンター制とPBリーダー養成」プログラム事務局
 TEL&FAX 06-6879-7720 URL <http://www.ou-mentor.com>

環境・エネルギー工学専攻では、将来の日本を背負って立つ若手技術者を産学連携で育成することを目指した「実践力向上のメンター制とPBリーダー養成」プログラムを展開しています。メンター制度では、大学院学生は、企業や研究機関に所属する社会人をメンターとして、論文、研究、そして将来のキャリアパス等に関する指導・助言を、1対1で受けています。PBリーダー(Project-based Leader)養成制度では、メンターが参画する研究プロジェクト等に学生自身も参加するチャンスを得て、より実践的にプロジェクト推進やマネジメントを学んでいます。その様子を伝え、メンタリング・プログラム(メンター制)に関する知識情報を提供・共有するべく発行しているのが「MENTORING NEWS」です。

CONTENTS

- p.2-3 メンティ アンケート結果
 p.4 メンターの目・企業の目 ----- 飯野福哉 氏 国際連合大学
 p.5-8 連載 世界のメンタリング 「メンタリングの未来」 ----- 渡辺かよ子先生 (愛知淑徳大学教授)

メンタリングの定義

- 成熟したメンター(年長者・支援者)が
- メンティ(またはプロテジェ:若年者・未熟練者)と
- 基本的に1対1で
- 継続的・定期的に交流して
- 信頼関係を築きながら
- メンティのキャリア発達を支援しつつ、
- 心理・社会的な成長を支援する

メンターの行動とは

メンターは、対話と交流の時間を定期的・継続的にとって、メンティの話に耳を傾け、メンティの求めに応じて助言・指導・支援を行います。こうしたメンタリングに、特有な「技法」があるわけではありません。メンターがメンティをキャリア的および心理・社会的にサポートするという、誠意と善意による「関係性」そのものに重要な意味があるのです。

キャリア的サポートとは、たとえば・・・

- 後見人となって支援する(スポンサーシップ)
- 上層部やパワーのある人に推薦する(推薦)
- 知識・スキル・態度を教える(訓練・コーチング)
- リスクからメンティを守る(保護)
- 挑戦しがいいのある仕事を与える(チャレンジ)

心理・社会的サポートとは、たとえば・・・

- モデルを示す(役割モデル)
- メンティを受け入れ尊重する(受容と確認)
- 心配や悩みごとの相談にのる(カウンセリング)
- 同時代人として交流する(友好)



お知らせ

- 「MENTORING NEWS」第1～8号は、メンター制Webサイト(<http://www.ou-mentor.com/>)でも公開中です。
- 2月28日(水) メンティ「体験報告会」を開催しました。ご参加の皆様にはこの場を借りて御礼申し上げます。
- 3月22日(木)「大阪大学工学部・工学研究科教育シンポジウム 魅力ある工学教育をめざして」ポスターセッション参加

[第2回] メンタリング・プログラム(メンター制)に関する アンケート調査結果 <メンティ>

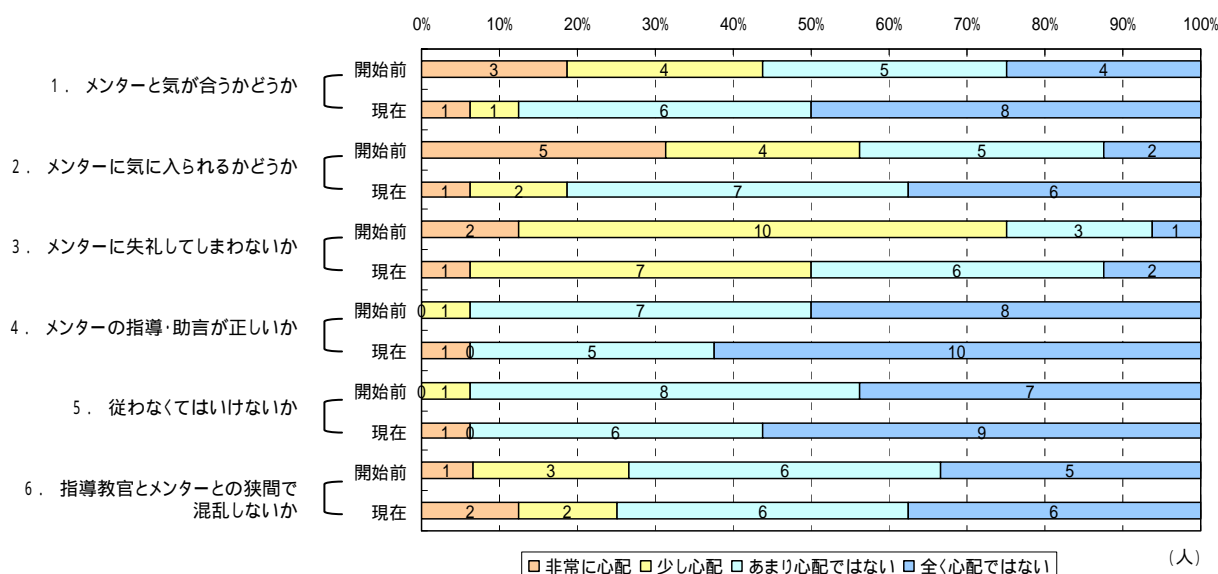
7月の第1回調査に続き、12月の『経験シェアリングのための懇談会』の機会に、第2回目の<メンティ>アンケート調査を実施しました。第1回目では、メンティの皆さんから、メンターを得たいと思った動機や自身にとってのメンター及びメンター制の必要性などについてのご意見をいただきましたが、今回は、メンタリングの際の心配ごとや印象に残っているメンタリング活動なども回答いただきました。

調査目的 : 本プログラムにおいてメンターとの交流が実現している学生の感想や意見を探ることにより、プログラムのより良いあり方の探求に向けた基礎資料を得る
調査内容 : メンタリングへの不安/意義/など

調査期間 : 2006年12月16日～25日
調査対象 : 本プログラムに登録の大学院生
回答者数 : 16名(12月時点の登録者の69.6%)
調査方法 : 設問票による自記式調査
調査主体 : 「実践力向上のメンター制とPBリーダー養成」プログラム事務局

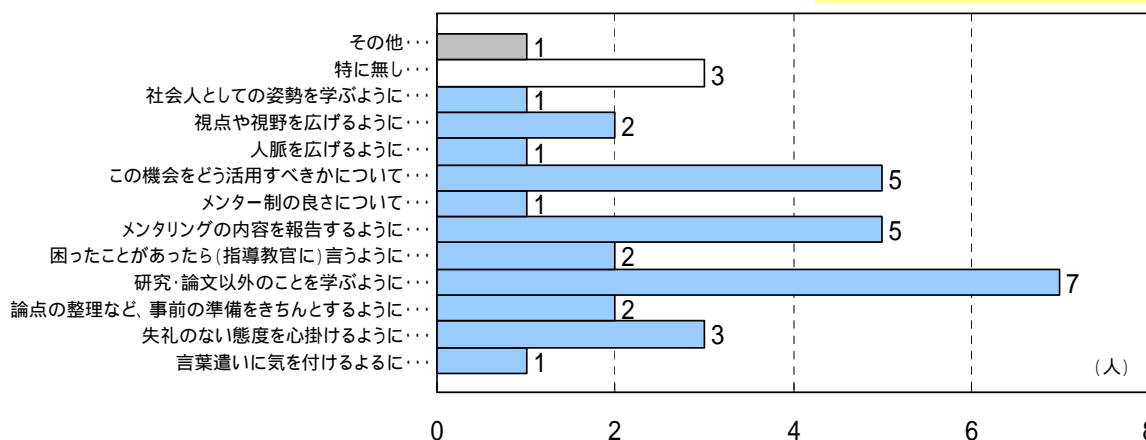
Q メンターが決まったとき、次のことがどれくらい心配でしたか？ また、現在、どんなことが心配ですか？

7月に比べて12月の回答では、すべての項目について「全く心配ではない」人の割合が高まっている。

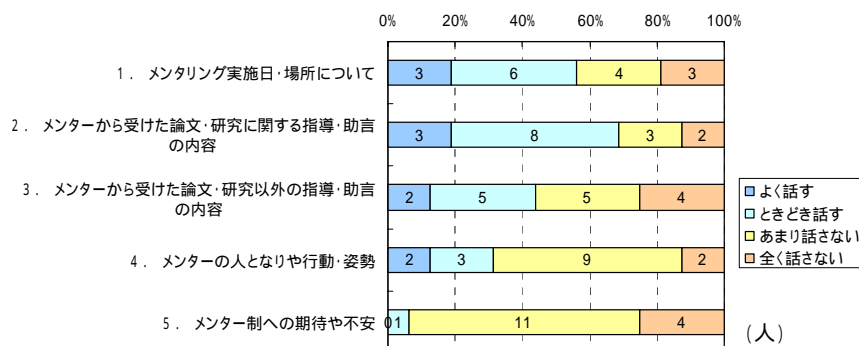


Q メンタリング開始前に指導教官からの指導・助言は？

メンタリング活動の開始に際して、研究だけでなく、「研究・論文以外のことを学ぶように」という指導教官からの助言が多かったことが見て取れる。

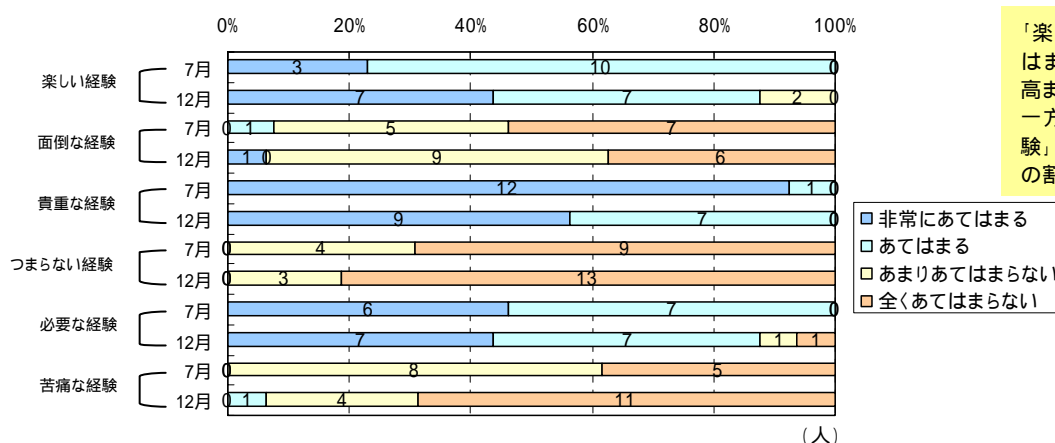


Q メンタリング開始以降、次のことについて指導教官と話をしていますか？



メンタリング活動開始後は、指導教官とは、メンタリング実施日や場所などの報告の他、論文・研究に関するメンターからの指導・助言の内容について話をしている様子が見受けられる。

Q あなたにとって、メンターを得てメンタリングを行うことはどのような経験ですか？



「楽しい経験」について「非常にあてはまる」人の割合が、7月に比べて高まっている。一方、「つまらない経験」「苦痛な経験」について「全くあてはまらない」人の割合が高まっている。

Q あなたにとっての理想的なメンター像は？

- 研究やビジネスでの第一人者だけでなく、人格的にも優れている方
- 気軽に相談できる関係作りが重要
- 人生の師ともなりうるメンターが理想像
- 良き研究者であり、良き社会人であること
- 現在のメンターの方
- 研究、論文に対して助言をしていただき、また、それ以外の今後の人生設計などについて相談できる存在
- 分野の最先端で活動する研究者であり、教育にも理解を示すことのできる方
- 気軽にメールや電話でできる関係。そんなに気を遣わずに接することができるほど、互いに信頼しあえるようになったら素敵だと思います。
- 立場や肩書きを除いても、人間的に尊敬できる人
- つかず離れず、おおらかに構えてくれる方
- 図書館となる存在。現在のメンターから最初にいただいた言葉であり、今も私はこのことが理想的であると考えています。

Q 印象に残っているメンタリングは？

- 他の専門家とのミーティング。特別な知識と人脈。
- 廃棄物(プラスチック)リサイクル工場の見学。現場体験とともに社会人としての心構えについて大変多くのことを教えていただいた。
- 現場見学会への参加。大学では学ぶことができない刺激が多かった。
- 高齢者を被験者とした歩行実験。私は福祉に関する研究を行っており、実際に高齢者と触れ合う場を得ることができ良い経験となった。
- GISスキルをご教授頂いたこと。研究を効率的に進めるうえで必要なGISスキルを学べた。
- 社会に出た時の心構え。今後の目標を明確にできた。
- 就職活動、将来設計に関してお話しいただいたこと。大学にいただけでは聞くことのできない話をしていただいたから。
- 研究内容について、議論しながら検討を加えていったこと。専門家からの意見を得る機会は、学会などでも少ないため。
- 海外の大学に滞在期間中の現地の学生との実験がとても印象に残り、ためになっている。
- 現地調査に連れて行ってもらえたこと。実際の行政の事業を知ることができて、実情を知る良い機会となった。
- 横浜での実証実験の見学。修論に関わる具体的なアドバイスをしていただいたから。
- 12月に大学のセミナーにメンターがいらした際のメンターの言葉ひとつひとつ。心が落ち込んでいたため、なかなかポジティブな考えが浮かばなかったが、メンターの言葉はそれらを解決する糸口となるものだった。

回答へのご協力、ありがとうございました。

企業人、組織人、研究者、そして人生の先輩であるメンターの方々に、技術系人材の育成への期待・ご意見などを率直に語っていただく、「メンターの目・企業の目」。メンターは、心理や教育の専門家である必要はなく、むしろ、普通の誠実な大人が務めますが、強いと言うなら、「育てられた経験を持つ人」がメンターとして望ましい、とも言われています。その経験が次の世代への“支援の橋渡し”の原動力となる、というわけです。国際連合大学の飯野福哉氏は、ご自身も、これまでの研究・業務の過程において国内外のメンターから助言や支援を受けた経験をお持ちです。その経験に基づいて、次世代の学生の皆さんへ、メッセージを寄せてくださいました。



いいの ふくや
飯野 福哉 氏

国際連合大学 学術研究官
「環境と持続可能な開発」プログラム

1994年東北大学工学部分子化学工学科卒業。東京大学大学院工学系研究科化学システム工学専攻にて修士で中国の砂漠化、ダイオキシンの生成機構に関する研究で博士号を1999年に取得。その後、アメリカ連邦環境保護庁・国立リスク管理研究所にて博士研究員、産業技術総合研究所研究員やコネチカット州立大学勤務を経て、2004年より国連大学にて学術研究官としてアジア沿岸水圏プロジェクトを担当。

“しがらみ”にとらわれない間柄の重要性

国境や文化も超え得る対話関係

自分の中でもやややしていたものが、人と話したことで突然クリアになったり、決心がついたり、踏ん張れた経験は皆さんお持ちではないでしょうか？自分の心の中にこのような対話のできる「他人」を持てる人は、自分自身を客観視する術を学んだ仙人のような方だと尊敬しますが、私も含めなかなかそうはいかないかと思います。私にとってメンターは、私の話をしがらみなく聞いてくれる相談相手なのだと思います。メンター制度の良いところは、自分の所属する社会や組織に存在する多様な条件に束縛されずに、いつでも親身に話ができる相手を持つことだと思います。

博士課程時代には、指導教官と相談した結果、自分の興味のある研究内容は大学では危なくてできないと言われ、旧・資源環境技術総合研究所（現・産業技術総合研究所）にて受け入れていただきました。論文を読みあさり、実験を繰り返し、アイデアを練っては、その内容についていつでも相談に乗っていただきました。オリジナリティを見出す苦労はありましたが、研究だけに没頭できた環境を大学の外に用意していただいたあの2年間は大変貴重な時間となりました。

メンター制度は言葉や文化を超えて有効であるものだと思います。チェコでの短期技術研修では、ゲストとしての扱いではなく、

研究チームの一員として、また学生として指導してくれました。アメリカでのポストク時代にもまた、いつでも気軽に寄れるメンターに恵まれました。

多様なメンターを得ることも貴重な経験になる

場合によっては上司がメンターとしての役割を担ってくれることもあるでしょう。しかし、第三者として何でも話せる相談相手が必要だということは、カウンセラーなどの社会的ニーズが多いことから明らかでしょう。しがらみや束縛条件にとらわれないというのがメンターとメンティのどちらにも重要な一要素だと思います。従って、師弟のような依存する関係よりも、独立した個々同士としてメンター制度を有効利用する姿勢が望ましいのではないかと感じます。

当然、メンターとの人間関係も重要です。自分に合うメンターは、何度か試せば自ずとわかってくるのではないのでしょうか？また、逆に多様なメンターを持つことも大切な経験になると思います。

国連職員をメンターとしてキャリア支援、心理・社会的支援を得る環境

現在の職場に来てから、インターンなどのメンターになる機会も多くなり、メンター

として逆の視点で人と接することも大変勉強になっています。その最大の利点は、自分がどんな姿勢でメンターと接すべきかが逆の視点から見える事です。スカラーシップやインターンの応募などで、多くの応募者がメンティとしての自分の売り込みに失敗していると思います。そんな中、私が好印象を持つのは、(1)応募する組織や個人をよく研究している人、(2)客観的に示せる証拠を元に、自分の能力と応募条件が適合していることを文章にしたりプレゼンテーションできる人、(3)自分がどのように応募先で役に立てるのかを精緻かつ柔軟に提案できる人、などです。

私の現在の勤務先である国際連合大学（東京・渋谷区）にはインターンシッププログラムがあり、インターンとして選ばれた方には、多様な国籍と専門を持つ国連職員をメンターとしながら自ら職務をこなしていくことが期待されます。私の所属する「環境と持続可能な開発」プログラム（安井至副学長）では、関連分野において、科学と政策を結びつける橋渡しの役割を果たすために、アジアに主眼を置いたプロジェクトやイベント運営などを行っています。日本にいながらも国連機関での経験が積める絶好の機会です。ご興味のある方は是非応募してください。
<http://unu.edu/employment/intern.html>
皆様のチャレンジをお待ちします。

メンタリングの未来

メンタリングの語源、定義及び歴史に始まり、成果についての概説、米国、英国、オーストラリア、日本におけるメンタリング運動の紹介と、これまで7回に亘って展開してきた、メンタリングの研究者である渡辺かよ子先生(愛知淑徳大学)による連載、「世界のメンタリング」。第8回(最終回)は、世界のメンタリング運動の概観を踏まえて、メンタリング運動の諸相を理論的に総括するとともに、メンタリングの必要性や可能性、そして具体的課題を提示していただいた。

渡辺 かよ子

愛知淑徳大学現代社会学部教授 /

大阪大学大学院工学研究科環境・エネルギー工学専攻特任教授

「成熟した年長のメンターと若年のメンティとが基本的に1対1で継続的定期的に交流し、役割モデルと信頼関係の構築を通じた発達支援」と定義されるメンタリングは、メンティの対象、実施場所、目標等において多彩である。メンタリング運動は多くの成果を上げていることが知られ、それは、参加当事者相互への感謝に満ちたコメント、生徒の態度や成績変化に関する保護者や教師の評価、事務局によるプログラム評価、参加者と不参加者による実験比較研究、各種評価研究のメタ分析によって明らかにされている。メンタリング・プログラムは参加者に深い喜びと生きがいを与える一方、「ボランティアそのものの虚栄心と限界」も指摘され、安易な参加と運動拡大によるプログラムからの離脱がメンターやメンティを傷つけることへの警鐘が鳴らされている。メンタリングの成果確保に向け、各国のそれぞれのプログラムが新たな創意工夫をこらしている。

これまでメンタリングの語源、定義と歴史、成果について概説し、米国、英国、オーストラリア、日本におけるメンタリング運動の概況を述べてきた。最終回では、これまで述べてきたメンタリング運動の諸相を理論的に総括し、メンタリングの未来と具体的課題を考えてみたい。

メンタリングの理論的位置付け

円環的生涯発達支援としての論拠

メンタリング・プログラムはなぜ効果をあげることができるのか。それは、円環的生涯発達支援(ライフコースの異なる段階にあるメンターとメンティを共時的通時的に組み合わせる生涯発達支援)として、次のような社会科学理論によって基礎づけられ、論拠を与えられている。

第一は、生涯学習論による論拠であり、メンタリングが生涯学習・生涯教育における「統合」を実現しつつあることである。メンタリング・プログラムは、メンターとメンティのそれぞれのライフコースにおける異世代間の円環的生涯発達支援、すなわちメンティがメンターから受けた感謝に報いようと自らメンターとなって次世代の支援にあたる

生涯学習・生涯教育の「垂直的統合」を実現している。個人にとっては、青少年側のメンターの必要性和成人側のgenerativity(生殖性、世代継承性)が同時に満たされ、メンタリングの連鎖が還流促進されている。またメンタリングによって学校教育・家庭教育・社会教育が相互補完的に連携し、生涯学習・生涯教育の「水平的統合」が実現されている。メンターに学校の宿題や大学(院)の課題遂行に助言を受けるメンティ、メンタリングをより効果的に行うために講習会に参加するメンター等、生活空間内の多様な学習機会の統合強化がなされている。

第二は、社会関係資本論による論拠であり、メンタリング・プログラムによって地域コミュニティの紐帯促進や社会関係資本の増強、さらには人的資本の増強が図られていることがあげられる。社会関係資本とは、人的資本と相補的な「家族関係やコミュニティの社会組織に本来的に備わっている資源」であり、子どもの認知的社会的発達に有用な資本として、共有する目標の遂行に向け、より効果的に行動することを可能にする「ネットワーク・規範・信頼の総体」を表す概念である。それは、情報の伝達、当人に関する決定権をもつエージェントへの影響力の行使、社会的信用の確認、アイデンティティや社会的承認の強化、という機能をはたしていることが知られている。メンタリング・プログラムは、メンティとメンターとの関係性といういわば人工的な社会関係資本を創出することによって上記～を行い、社会集団(性別、人種、階層)による社会関係資本の不平等や学力等の人的資本を、その多寡に決定的な差が生じる青少年期に補充増強している。

第三は、学習論が提示する論拠であり、学校や大学を中心とする近代教育を本来の学びに立ち返らせる歴史的重要性である。「賢明な人」「よき助言者」を意味するメンターの語源がギリシャ神話に遡るメンタリングは、近代教育以前から存在する学びの伝統に根付いている。就学するかしないかに拘らず、大人から学ぶことなく一人前に育っていく子どもはいない。一斉教授を主体とする学校教育に

おいては『テレマック』や『エミール』のような個別指導は不可能であるが、1対1の個別継続支援としてのメンタリングはこうした理想的教育の一端を実現している。子どもの自発性に基づく自然主義、消極的教育は今日のメンタリング運動に生かされ、学習者中心主義としてのメンタリングは「教育 (teaching)」を超えるものと捉えられている。メンターの家庭や職場を訪問してその暮らしぶりや職務活動、技術を、身近で観察しながら学ぶ若者と、そうした若者の成長可能性に触発され初心を思い起こしながら温かく助言や支援を与えるメンターは、報酬主義に毒された近代学習論の実践的革新となっている。メンタリングは児童中心主義 (デューイ)、社会学習論 (バンデューラ)、正統的周辺参加 (レイヴ、ヴェンガー)、発達最近接領域 (ヴィゴツキー) 等が掲げる本来の学習を、学校 (大学) 教育と連携しながら実現している。

第四は、社会正義の実現方途に関する議論からくる論拠であり、「一人の力」による社会改革、行動的シティズンシップの具現として重要性である。「見知らぬ人の親切」に発するメンタリングは、普遍妥当な原理としての「正義」と個別的情緒的要素を含む応答としての「ケア」の葛藤を昇華・融合し、社会的不平等 (貧困や格差の問題) に対する冷笑・放置を共感・改革に転換していく実践行動となっている。手記や深層インタビューで示されているメンターのメンタリングに際しての忍耐と社会改革への使命感は、痛々しい場合さえある。自らの文化や価値とは異なるメンティのそれを受け入れ共感しながら、より高次の視点から適切に導くことが求められているメンターは、時に失望や落胆、自信喪失に陥りながらもこれらを自らの精神的成長の機会とし、「一人の力」による直接的社会改革の実践として、メンティの支援にあたっている。こうしたメンターの献身的行動はプログラム事務局の専門家によるモニタリングや激励なしには耐え得ないような場合も少なくない。メンタリング・プログラムは貧困や差別の撲滅、平等な生涯発達支援という社会正義の実現に向けた、ケア (配慮、気遣い) に満ちた良心的市民行動となっている。

メンタリングと大学：必要性和可能性

Professional Development への寄与

以上のような社会科学理論に基礎づけられるメンタリング運動は、とりわけ大学 (院) における教育支援として、今後益々重要性を増すものと考えられる。

第一は、有職者や高齢者、「主婦」等の非伝統的な学生への個別継続的支援の必要性、そうした関係性を通じた当該機関内外の紐帯促進活動としての重要性である。メンタリング・プログラムは上

述のように通時的共時的な円環的生涯発達支援として、人々が選択できる機能の集合、達成できる生き方の幅としての自由 (=「潜在能力」) の拡大を促している。メンタリング・プログラムに参加している各学生は、重要な他者としてのメンターの暖かい眼差しを受けながら学びの意味を深化させ、学習内容、さらには大学生活そのものを活性化することができる。日本の大学が外国からの厳しい批判を受けながらも当事者にとってはかけがえのない青春時代としてありえた一因は、学生集団の同質性を前提にした教員や先輩、友人との自然発生的な関係性、インフォーマルなメンタリングにあった。こうしたメンタリングに富んだ環境や文化をユニバーサル・アクセス段階における多様な学生に向けて再生する方途として、メンタリング・プログラムは益々重要となるものと思われる。

第二は、大学教育論としての教養論の革新としての重要性である。特徴的資質やカリキュラム等、教養の「要素」を、発達促進のエージェントとの「関係性」によって補完するメンタリングの重要性である。博識や常識、道徳性等の教養の要素や教養科目カリキュラムが、学生の見識や倫理観、実践行動に育つためには、そうした教養の具現としてのメンターの存在、ならびにそうした役割モデルとしてのメンターとの関係性が重要性を帯びてくる。メンタリング・プログラムは情報消費型社会において「かわりの主題」をメンターという重要な他者を介して学ぶ機会を提供している。教養論としてのメンタリングは、日本の教養思想史上の第四期にあたる大学設置基準の大綱化 (1991年) を契機とする一般教養の解体と大学教育の市場化の克服に向けた、第五期の新しい教養再生に向けた萌芽と捉えることができる。メンタリングは、非実践的、非政治的、エリート主義的な (大正) 教養主義を、一般教養科目のような顕在的カリキュラムではなく、一人ひとりの学生を中心とするインフォーマルな学びに組み替え補強するプログラムとなっていくものと考えられる。

第三は、大学の専門職養成 (Professional Development) への寄与である。メンタリングは、IPD (Initial Professional Development、初任者研修) とCPD (Continuing Professional Development、継続研鑽) の連携として、近年、英国を中心に技術者養成や教員養成に積極的に導入されている。日本においてもJABEE (Japan Accreditation Board for Engineering Education、日本技術者教育認定機構) が創設され、日本工学会によるCPDの強化に向けた活動が開始されている。英国と日本における大学と専門職協会との関係の違いは大きく、英国においては専門職協会による課程認定に甘んじている大学であるが、日本においては大学側から専門職協会や企業に対してより積極的な関与が可能であろうと考えられる。企業や業種が異なっても大学こそ多分野で活躍する技術者の共通の学び舎であり、各専門職協会が提供できない大学ならではの豊富な人的物的資源こそ、技術者の生涯発達支援に活用されるべきものであるからで

ある。メンタリングは専門職集団としての技術者の組織強化機能を通じて、社会的地位の確立にも重要になると考えられる。

阪大メンター制の特徴と今後の課題

工学教育における先進的試み

以上のようなメンタリングの重要性を鑑み、その可能性を開いていくために、最後に、大阪大学大学院工学研究科環境・エネルギー工学専攻におけるメンター制(阪大メンター制)の特徴と課題について総括しておきたい。阪大メンター制をこれまで紹介してきた各国のメンタリング・プログラムと比較してみると次のような特徴が見えてくる。

先進性 : 日本における本格的メンタリング・プログラムの先駆的試みの一つであり、工学教育における先進的試みである。(前号参照)

二段構成 : 実践力向上を目指す大学院教育としてメンター制とPBリーダー養成が連動し、二段構成となっている。通常の大学のプログラムでは、メンタリング・プログラムのみで完結している。

研究指導中心 : 通常のプログラムでは論文そのものの内容以上に研究の進め方やキャリア相談、ライフバランス等、研究の周辺にあるインフォーマルな支援が主となっているのに対して、阪大メンター制における学びの中心は修士論文や博士論文と連動した内容になっている。

指導教員 : メンター制へ参加を指導教員が必要に応じて学生に勧めている。通常のプログラムでは、学生が自発的にプログラムに参加しているのに対し、本プログラムでは指導教員が重要な役割を果たしていることが特筆される。

発達促進性 : 通常は女性やマイノリティ、新入生等の在学継続に問題を生じやすい集団を対象とする退学予防的なプログラムが多い中、阪大メンター制は寧ろ指導教員による研究指導に組み込まれた、いわば将来が期待される優秀な学生向けの積極的発達促進的プログラムとなっている。

上記のような特徴を持つ阪大メンター制は、学生の問題関心を中心に大学教員と学外メンターが協力して支援にあたる世界に類を見ないものであり、今後の日本の技術者養成に新機軸を開く画期的なプログラムとなっている。問題の具体的解決に向け広範な知識基盤が必要な技術者の養成においては、工学研究者である指導教官に加え、先輩技術者であるメンターによる実践的見地からの指導助言はとりわけ重要と考えられる。

阪大メンター制のさらなる継続発展に向け、次の諸点が考慮されるべきであろう。

広報の強化

学内でのより広範な参加者募集に向けた広報活動の充実が求められる。メンタリング・プログラムへの参加者は、その経験をよきものと他の人にも勧めたいとしている。そうした経験を共有し伝えていくことが今後のメンター制発展に必須のものと思われる。

財政基盤の確保

緊急対応や親や教師等との綿密な連絡や協議を要する青少年向けメンタリング・プログラムでも一人のメンティに要する年間経費は約1,000ドル、事務局員一人あたり20組の担当が標準となっている。大学でのプログラムの専従事務局員は大規模プログラム以外少なく、部局トップ(学部長や専攻長)に直属する併任ポストとなる場合が多い。教員による併任の場合は授業担当コマ数として算入され、授業担当コマ数が軽減されている。事務局経費そのものはさほど必要ないが、安定した財政基盤の確保が最重要である。

事務局機能の強化

メンタリング・プログラムは、参加者の募集 スクリーニング マッチング オリエンテーション モニタリング プログラム評価、というプロセスから構成され、各段階での事務局の役割はプログラムの成果に決定的に重要である。事務局による各段階におけるガイドラインとハンドブック等の整備、ならびにそれらに基礎づけられたオリエンテーションとモニタリング機能の強化が望まれる。また、メンタリングの本質を関係性としメンタリングを関係性構築過程とみなす大学プログラムとしてのアメリカ型か、それとも結果(資格試験合格等)を重視したPDの一環としてのイギリス型か、その方向性を確認した事務局運営の必要もあるように思われる。ハンドブックの作成はプログラム評価の結果を見ながら慎重に進めていくことになるが、とりあえずのメンタリングの参考になりそうなチェックリストとして、英国の火災技術者協会(The Institute of Fire Engineers)のものを掲げておく。

直接面談によらないテレメンタリングやグループ・メンタリング等の可能性の探索

今後の阪大メンター制の国際的広がりに向け、また多忙なメンターの労を軽減しつつメンタリングの充実をはかるために、テレメンタリングやEメンタリング、サイバーメンタリング等と称されるEメールを主体としたメンタリング・プログラムの本格的構築を進める必要がある。テレメンタリングは直接面談によるプログラムに比べると限界や弊害もあるのは確かであるが、地理的・時間的制約を超えたより広範なメンターとメンティの参加が可能になり、そうした知見も蓄積されつつある。メンティの研究テーマや関心により

即したメンターとの組み合わせが可能になり、運用によっては多大な成果が見込まれる。

上記のように阪大メンター制は多くの可能性をもった先駆的プログラムである。メンターや教員の善意に支えられてメンティが立派な社

会人に成長し、近い将来自身がメンターとなって社会に貢献できるよう、メンタリング・チェーンが築かれていくよう、メンター制のますますの発展を願ってやまない。 < 完 >

メンティのチェックリスト

(Checklist for Mentees, <http://www.ife.org.uk/members/ypn/menteeschecklist> より要約)

事前チェック項目

自身のキャリアならびに人生全般においてこれまで何を達成してきたか。
メンターと何を話したいのか。
自身の主要目的は何か。
目的達成に向けた道のりにおいて自身はどこにいるのか。
完全に到達するのに何を必要としているのか。
メンターに何を期待するのか。
メンターは自身を助けるのに何が出来るのか。

最初の面談で確認すべき項目

メンターが近隣に居住していない場合、面談の頻度と場所をどうするか。
メンターが1回の面談にどれくらいの時間を費やすことが可能か。
面談のキャンセルや日程再調整をどのように行うか。
面談と面談との間のコミュニケーション方法。

メンタリング開始後、面談間の自身の進歩に関して反省する自問項目

私は何をし、何を達成したか。
それは私が達成しようと計画していたことか。

私は何を学んだか。

うまくいったことは何か。
もっとうまくできたかもしれないことは何か。

今回のメンタリング内容を話し合う際、確認すべきメンタリングの要点項目
メンターとのよき関係性の保持。
常にメンターとの予定時間に到着しないしは接触。遅刻は厳禁。
全ての面談を自分自身の発達のために生産的に用いる。愚痴や噂話、主題からの脱線はしない。
メンターによる指導から積極的自発的に学ぶ。
示唆に対し心を開き、それらのアイデアを試す。
メンターの助言による行動結果をメンターに話す。
一連の行動に同意すれば、確実にそれに一貫して従う。これがあなたの側のコミットメントを示すものとなる。
メンターにフィードバックを示す。自身のスキルや能力を発展させるためあなたがメンターの知識を活用することに関心を抱いているということをメンターが知ることが重要。

メンターのチェックリスト

(The Institute of Fire Engineers, Engineering Council Division, Checklist for Mentors, Guidance for Mentoring, ECD/191/0506, p.3より引用)

面談前

前回の面談ノートレビューし、今回の面談の構造を決定。
適切なレベルにおける登録要件に注意。
入手可能な受験票を一部もっておく。
UK-SPECによって要求されている関連技能を例示。
前回の同意に基づき日時を確認。
あなた自身の一日の計画を。
机を整頓し、利用可能な時間をチェック。
電話の電源を切る。
リラックスする。あなた自身の問題や挑戦にかかわらず。
微笑む。今日のあなたの気分がどうであろうと。

面談中

微笑む。歓迎する。過度に堅苦しくならないように。
導入として何か軽い事柄についてしゃべる。
今日のメンティの気分がどうかチェック。
前回の面談のノートを簡単に総括。
同意したあらゆる行動の段階を更新。
協働し、個人の能力と登録要件との「隔たり」を確定。その「隔たり」を埋めるための行動計画を展開。メンティの登録可能性に関する自信の程度を考慮。
積極的に傾聴。(「沈黙している(silent)」ことは「聞く(listen)」の綴り替えで

はない。)

「秘匿条項」に同意。
事実と同様、気分もチェック。
未解決の問題を質問。
メンティ自身のアイデアをもとに構築。
嘘偽りなしに、支援、激励を。
自身の思考やアイデアを共有。助言は与えない。
確実にできることのみ約束。
ノートをとる。(あるいはメンティにそれを依頼。)
諸活動の要約。
次回面談の日時に同意。

面談後

活動要約メモの送付。(あるいはそれをメンティに委任。)
行うことを約束した事柄は全て迅速に行う。
面談間に例えば以下のようにして接触を保つ。
・ への出張はどうでしたか？
・ この論文を 協会の雑誌論文で見つけました。もしかしたら君が興味をもっているかもしれないと思って...
・ これに入会することを考えているのなら...
・ 協会主催の会議に出席することになっており、もしかしたらあなたも同行を希望するかもしれないと思って...

連載は今号で終了です。ありがとうございました。