

背景と論点

教員メンタープログラムは、大学において一定の職務経験をもつ教員と交流することで、新任教員が大学教員として成長していくことを支援するものです。このプログラムでは、新任教員をメンティ教員、そのメンティ教員を支援する教員をメンター教員と呼びます。メンタープログラムは大学以外の組織でも広く導入されており、その効果は確認されています。現在、ファカルティ・ディベロップメントが大学に求められています。教員メンタープログラムはその一つの形態と考えることもできます。

教員メンタープログラムは、メンティ教員だけでなくメンター教員にとっても意義があります。新任教員との交流によって新しいアイデアや活力が得られ、自らの教育研究を振り返り今後のキャリアを考えるきっかけになるでしょう。

実践の手法

1. 教員メンタープログラムを理解する

- ・メンティ教員と信頼できる関係性を築くことが第一に重要である
- ・自身の経験、知恵、ネットワークをもとに、メンティ教員を支援する
- ・メンティ教員が抱える課題のすべてをメンター教員が解決できるものではない
- ・活動の進め方について困ったときには、プログラム事務局に相談することができる
- ・メンティ教員とメンター教員の双方とも、理由を告げずにいつでもプログラムを終了することができる
- ・メンター活動のノウハウやプログラムの改善点をプログラム事務局に報告する

2. メンター教員の多様な役割を理解する

- ・メンティ教員にとって気軽に相談できる相手になる
- ・大学教員という職業の意義と役割を考えるきっかけを与える
- ・職務を進めるにあたって必要な知識やスキルを紹介する
- ・結婚・出産・育児・介護などのライフイベントと仕事の両立についてアドバイスする
- ・メンティ教員のキャリア形成を考えるきっかけになる
- ・メンティ教員のロールモデルになる
- ・自分のネットワークを利用して、メンティ教員のネットワークを広げる

3. 初回のミーティングをつくる

- ・メンター教員がメンティ教員に初回のミーティングについて連絡する
- ・学内のカフェなど緊張せずに話せる場所を選ぶ
- ・自己紹介をし、どのような支援ができるかを伝える
- ・メンター活動の目的と進め方について、メンティ教員の要望を聞きながら相互で確認して決める
 - 活動の目的、期間（例：一年）、ミーティングの場所と頻度（例：2ヶ月に1回1時間程度）、活動の過程で得られた個人情報の取り扱い、活動の報告の方法
- ・次回のミーティングの日程を決め、1時間程度で終了する

4. 面談のスキルを高める

- ・ まずはメンティ教員の話をしっかり聞くことを重視する
- ・ 現在のメンティ教員の置かれた立場を理解する
- ・ 「メンティ教員の課題は何か」、「現在の状況はどうか」、「今後どのようなステップが必要か」、「そのために活用できる資源は何か」という一連の流れを意識する
- ・ メンティ教員の弱い部分に着目するのではなく、強い部分に着目する
- ・ メンティ教員が答えに困っているときには、無理して答えさせない
- ・ 「自分が解決してあげなければ」や「教えてあげなければ」といった気負いを持ちすぎない
- ・ 自分がわからない質問に対しては正直にわからないことを伝える
- ・ 自分に手に負えない深刻な内容を相談されたら、事務局と相談するなどして慎重に取り扱う
- ・ メンターとしてのスキルを高める研修機会に参加する
- ・ 若手教員に参考になりそうな書籍に目を通しておく
 - 『大学教員準備講座』、『大学教授という仕事』、『科学者という仕事』、『成長するティップス先生』、『アット・ザ・ヘルム』、『理系の女の生き方ガイド』など

5. 学内の情報を把握しておく

- ・ 学生の特徴、大学の教育システム、研究支援、福利厚生など大学についての質問に答えられるようにしておく
- ・ 教員の活動を支援する学内のさまざまな組織や人を把握しておく
- ・ さまざまなキャリアの教員、さまざまなライフイベントを経験した教員を把握しておく
- ・ 参加できる大学教員用の研修機会について把握しておく

6. さまざまな活動を試みる

- ・ キャンパスツアーを実施する
- ・ 一緒にFD活動に参加する
- ・ 自分の授業を見学する機会を与える
- ・ メンティ教員の授業を見学する
- ・ メンティ教員のシラバスにアドバイスする
- ・ メンティ教員の研究計画書にアドバイスする
- ・ 書籍の出版、学会誌の査読、研究費助成の審査などの経験を伝える
- ・ メンティ教員が他の教職員と会う機会をつくる

7. メンティ教員を一人の大学教員として尊重する

- ・ 多様な考え方や生き方を理解し尊重する
- ・ 自分の考えや経験を押しつけない
- ・ 最初に決めた目標に固執せず柔軟に対応する
- ・ 活動で知りえた個人情報を口外しない
- ・ 守れない約束をしない
- ・ メンティ教員から学ぶ態度を持つ

参考文献：渡辺かよ子（2009）『メンタリング・プログラム－地域・企業・学校の連携による次世代育成』川島書店

作成者：中井俊樹（名古屋大学高等教育研究センター）

作成日：2010年10月1日