

# メンタリングの基礎知識



所属: ○○○○○○  
氏名: ○○○○

# メンタリングとは

📖 p9

メンタリングとは、より経験を積んだ教員が、経験年数の浅い教員に対して、信頼関係を基盤として「**専門的な発達**」と「**パーソナルな発達**」の両面を支援することを目的として構築される比較的長期間にわたる**継続的な発達支援関係**のことをいう。

1980年代よりメンタリングに関する研究が急増した。  
数々の研究結果より、メンタリングは、人々に自信を与え、専門家としてのアイデンティティを醸成し、コンピテンスの獲得とキャリア上の成功をもたらすことが明らかになっている。

# メンターとメンティ

📖 p4

## メンター(mentor):

教員の発達を**支援する役割を担う**経験を積んだ中堅・  
熟練教員

## メンティ(mentee):

メンターから**支援を受ける**若手(新人)教員

メンターという言葉は、ギリシャ神話に登場する人物（メントル）の名前を語源としている。メントルは、トロイ戦争で有名なオデッセウス王の親友であり、オデッセウスが戦場に出かけるにあたり、留守中に、将来、王位を継ぐ息子のテレマコスの教育を託された人である。

# さまざまなメンタリング

📖 p11

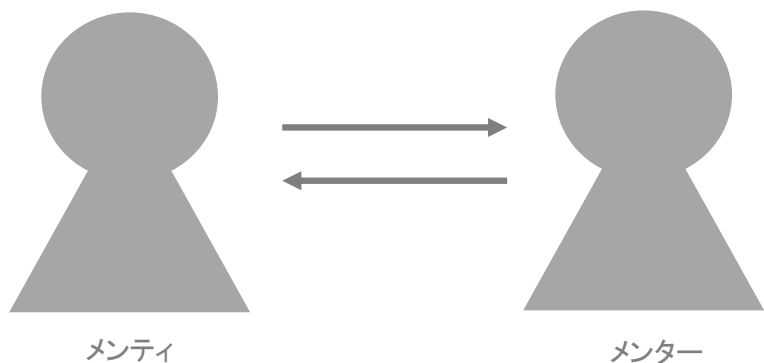


図1. メンタリングの基本形

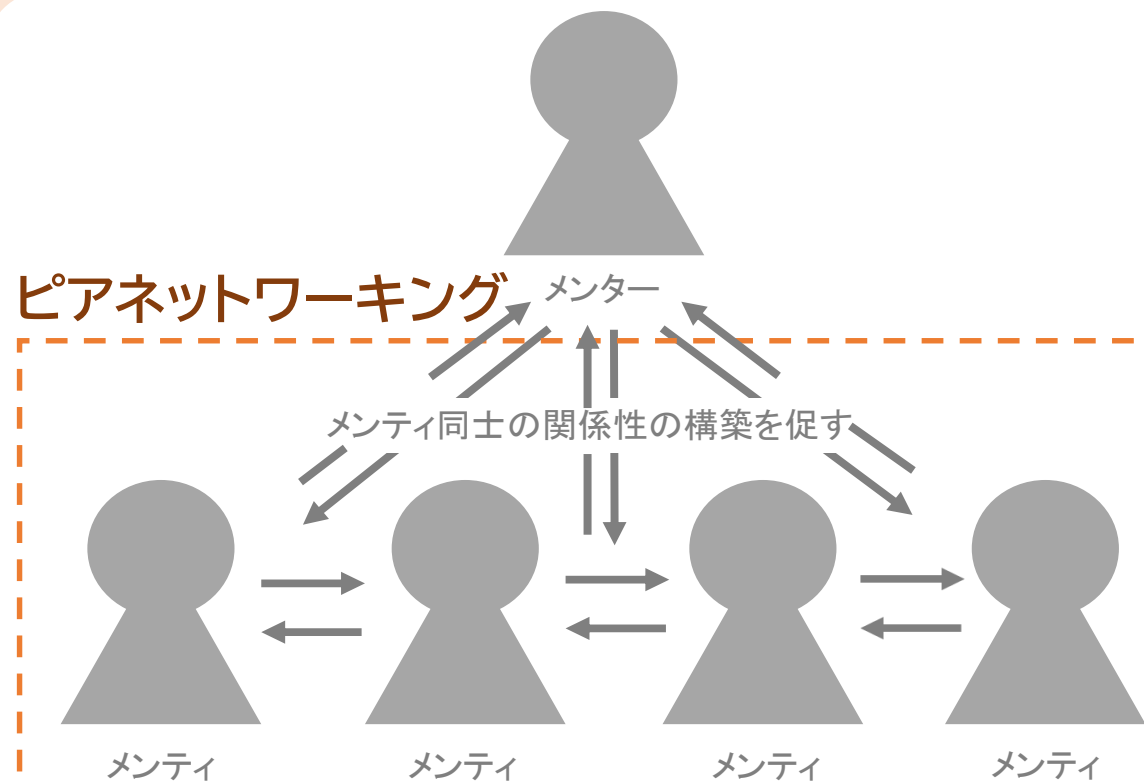


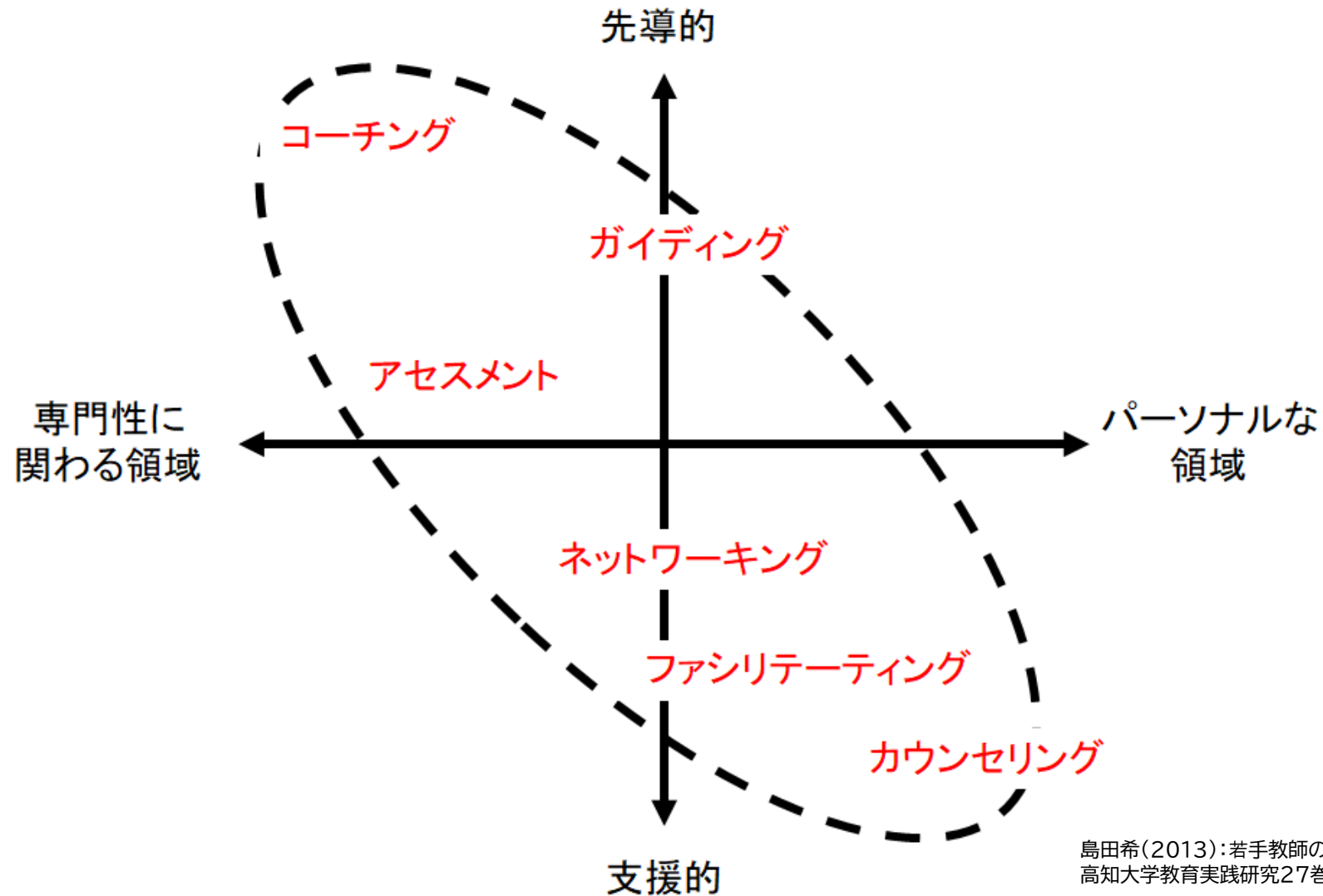
図2. グループ・メンタリング

# メンターとしての学びの一例

📖 p5

- メンティと寄り添いその様子を見守ることで、**メンターは自身の経験を改めて振り返る機会を得ることになる。**
- 相談に乗りながら、メンタリングにおいて何を伝えるか考えることによって、**メンター自身が大切にしたいと思っていることや、培ってきた信念を今一度、内省することになる。**
- メンターは、安定した力量を身に付けている一方で、意欲やチャレンジ精神が減退するといったキャリア上の危機を迎えたり、大学外における様々な事情により教育だけに注力できないといった状況に陥ることがある。  
**メンターとしてメンティに関わることは、若手(新人)教員として情熱を注いでいた頃を想起する機会となる。**

# メンターの6つの役割



島田希(2013):若手教師の成長を促すメンタリング機能の類型化, 高知大学教育実践研究27巻, 43-50.

| メンタリング機能の<br>カテゴリー | メンタリング<br>機能 | 役割 (例)   |
|--------------------|--------------|--|
| 専門的な発達を<br>促す機能    | コーチング        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・シラバス、講義案作成のアドバイス</li> <li>・講義スキルに関する指導</li> <li>・臨地実習指導スキルに関するアドバイス</li> <li>・研究計画書に関するアドバイス</li> <li>・その他、教員の仕事全般に関するアドバイス</li> </ul>                     |
|                    | アセスメント       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・学生（履修者）の様子についてのフィードバック</li> <li>・授業（実習）評価についてのフィードバック</li> </ul>   |
| 関係性の構築を<br>促す機能    | ネット<br>ワーキング | <ul style="list-style-type: none"> <li>・モデルとなる教員の紹介</li> <li>・講義づくりに関するリソースの紹介</li> <li>・他の教員から協力を得られるような環境調整</li> <li>・臨地実習施設のスタッフの紹介</li> <li>・研究機会の提供</li> <li>・職務に必要な知識やスキルの学習機会の提供</li> </ul> |

| メンタリング機能の<br>カテゴリー    | メンタリング<br>機能   | 役割 (例)  |
|-----------------------|----------------|---|
| 自立を<br>促す機能           | ファシリ<br>テーティング | <ul style="list-style-type: none"> <li>・仕事の役割分担</li> <li>・役割意識の熟成</li> <li>・新人教員の長所を生かす機会の提供</li> </ul>               |
|                       | ガイディング         | <ul style="list-style-type: none"> <li>・キャンパスツアーの実施</li> <li>・（講義、研究、社会貢献等）経験の伝達</li> <li>・協働を通じた仕事の進め方の体現</li> </ul> |
| パーソナルな<br>発達を促す<br>機能 | カウンセリング        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・声掛け</li> <li>・抱える悩みの傾聴</li> <li>・悩みの解決方法の模索</li> </ul>                        |

島田希（2013）「初任教师へのメンタリングにおいて複数のメンターが果たす役割意識」p147をもとに改変

| メンタリング機能の<br>カテゴリー | メンタリング<br>機能 | 役割 (例)   |
|--------------------|--------------|--|
| 専門的な発達を<br>促す機能    | コーチング        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ シラバス、講義案作成のアドバイス</li> <li>・ 講義スキルに関する指導</li> <li>・ 臨地実習指導スキルに関するアドバイス</li> <li>・ 研究計画書に関するアドバイス</li> <li>・ その他、教員の仕事全般に関するアドバイス</li> </ul>                      |
|                    | アセスメント       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生（履修者）の様子についてのフィードバック</li> <li>・ 授業（実習）評価についてのフィードバック</li> </ul>   |
| 関係性の構築を<br>促す機能    | ネット<br>ワーキング | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ モデルとなる教員の紹介</li> <li>・ 講義づくりに関するリソースの紹介</li> <li>・ 他の教員から協力を得られるような環境調整</li> <li>・ 臨地実習施設のスタッフの紹介</li> <li>・ 研究機会の提供</li> <li>・ 職務に必要な知識やスキルの学習機会の提供</li> </ul> |

## コーチング (指導をすること)

📖 p10

授業づくりなどに求められる技術や方法に関するメンティの学習を促し、実践の改善や向上を実現させようとするものである。

コーチングでは、メンティの実践がより良く改善されるために必要なスキルの習得を促す。具体的には、目標を設定したり、振り返りの機会を設けたりしながら、メンティの学びを促進することが求められる。



| メンタリング機能の<br>カテゴリー | メンタリング<br>機能 | 役割 (例)   |
|--------------------|--------------|--|
| 専門的な発達を<br>促す機能    | コーチング        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ シラバス、講義案作成のアドバイス</li> <li>・ 講義スキルに関する指導</li> <li>・ 臨地実習指導スキルに関するアドバイス</li> <li>・ 研究計画書に関するアドバイス</li> <li>・ その他、教員の仕事全般に関するアドバイス</li> </ul>                      |
|                    | アセスメント       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生（履修者）の様子についてのフィードバック</li> <li>・ 授業（実習）評価についてのフィードバック</li> </ul>   |
| 関係性の構築を<br>促す機能    | ネット<br>ワーキング | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ モデルとなる教員の紹介</li> <li>・ 講義づくりに関するリソースの紹介</li> <li>・ 他の教員から協力を得られるような環境調整</li> <li>・ 臨地実習施設のスタッフの紹介</li> <li>・ 研究機会の提供</li> <li>・ 職務に必要な知識やスキルの学習機会の提供</li> </ul> |

# アセスメント

(現状を分析し、その結果を示すこと) 📖 p10

目標設定や振り返りを通じて、メンティ自身の気づきを促すために、メンティの実践についてのデータを収集し、それを分かりやすい形でメンティへ提示すること。

ここでいうアセスメントとは、メンティの現状について「評定を下す」といった類のものではなく、あくまでもメンティ自身の学びを促すための材料を収集し、それを提示することが中心となる。

| メンタリング機能の<br>カテゴリー | メンタリング<br>機能 | 役割 (例)   |
|--------------------|--------------|--|
| 専門的な発達を<br>促す機能    | コーチング        | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ シラバス、講義案作成のアドバイス</li> <li>・ 講義スキルに関する指導</li> <li>・ 臨地実習指導スキルに関するアドバイス</li> <li>・ 研究計画書に関するアドバイス</li> <li>・ その他、教員の仕事全般に関するアドバイス</li> </ul>                      |
|                    | アセスメント       | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生（履修者）の様子についてのフィードバック</li> <li>・ 授業（実習）評価についてのフィードバック</li> </ul>   |
| 関係性の構築を<br>促す機能    | ネット<br>ワーキング | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ モデルとなる教員の紹介</li> <li>・ 講義づくりに関するリソースの紹介</li> <li>・ 他の教員から協力を得られるような環境調整</li> <li>・ 臨地実習施設のスタッフの紹介</li> <li>・ 研究機会の提供</li> <li>・ 職務に必要な知識やスキルの学習機会の提供</li> </ul> |

# ネットワーキング (結びつけること)

📖 p10

メンティの学習や成長にとってカギとなる人、テクノロジー、情報などを紹介し、これらとメンティを結びつけることをいう。

それによって、メンティは実践の改善や向上を実現する機会と、そのためのきっかけを得るだけでなく、不安の軽減や意欲、安心感の高まりに結実していく。

# ファシリテーターティング (促進すること)

📖 p11

メンティの日々の実践やそこに内在している  
チャレンジを後押しすることである。

その他、メンティにやりがいのある仕事や役割を  
割り当て、活躍の場を提供するといったことも  
ファシリテーターティングのひとつである。

| メンタリング機能<br>の 카테고리    | メンタリング<br>機能     | 役割 (例)  |
|-----------------------|------------------|---|
| 自律を<br>促す機能           | ファシリ<br>テーターティング | <ul style="list-style-type: none"><li>・仕事の役割分担</li><li>・役割意識の熟成</li><li>・長所を生かす機会の提供</li></ul>                          |
|                       | ガイディング           | <ul style="list-style-type: none"><li>・キャンパスツアーの実施</li><li>・(講義、研究、社会貢献等) 経験の<br/>伝達</li><li>・協働を通じた仕事の進め方の体現</li></ul> |
| パーソナルな<br>発達を促す<br>機能 | カウンセリング          | <ul style="list-style-type: none"><li>・声掛け</li><li>・抱える悩みの傾聴</li><li>・抱える悩みの解決方法の模索</li></ul>                           |

# ガイディング (案内役をつとめること)

📖 p11

メンティが、自律的な教員として実践を積み重ねていくことができるように案内役をつとめ、促すこと。

メンターは、メンティの意欲やチャレンジ精神の度合いについて注意を払いながら支援することが求められる。加えて、メンティがリスクを冒すことを恐れず、チャレンジすることを促すことが重要である。

| メンタリング機能の<br>カテゴリー    | メンタリング<br>機能   | 役割 (例)  |
|-----------------------|----------------|---|
| 自律を<br>促す機能           | ファシリ<br>テーティング | <ul style="list-style-type: none"><li>・仕事の役割分担</li><li>・役割意識の熟成</li><li>・新人教員の長所を生かす機会の提供</li></ul>                     |
|                       | ガイディング         | <ul style="list-style-type: none"><li>・キャンパスツアーの実施</li><li>・(講義、研究、社会貢献等) 経験の<br/>伝達</li><li>・協働を通じた仕事の進め方の体現</li></ul> |
| パーソナルな<br>発達を促す<br>機能 | カウンセリング        | <ul style="list-style-type: none"><li>・声掛け</li><li>・抱える悩みの傾聴</li><li>・抱える悩みの解決方法の模索</li></ul>                           |

# カウンセリング

(心理的な援助を提供すること)

📖 p11

メンティが教員としてのキャリアを歩んでいく上で不安に感じていることなどを共感的に傾聴し、その解決や不安の軽減に向けて心理的な援助をおこない共に取り組んでいくこと。

| メンタリング機能の 카테고리 | メンタリング機能  | 役割 (例)   |
|----------------|-----------|--|
| 自律を促す機能        | ファシリテティング | <ul style="list-style-type: none"><li>・仕事の役割分担</li><li>・役割意識の熟成</li><li>・新人教員の長所を生かす機会の提供</li></ul>                |
|                | ガイディング    | <ul style="list-style-type: none"><li>・キャンパスツアーの実施</li><li>・(講義、研究、社会貢献等) 経験の伝達</li><li>・協働を通じた仕事の進め方の体現</li></ul> |
| パーソナルな発達を促す機能  | カウンセリング   | <ul style="list-style-type: none"><li>・声掛け</li><li>・抱える悩みの傾聴</li><li>・抱える悩みの解決方法の模索</li></ul>                      |

# コーチングとメンタリング

|     | コーチング                | メンタリング               |
|-----|----------------------|----------------------|
| 目的  | パフォーマンスの向上<br>スキルの習得 | 学習者の気づきの喚起<br>専門的な発達 |
| 期間  | 比較的 <b>短期間</b>       | 比較的 <b>長期間</b>       |
| 関わり | <b>指導的</b> な関わり      | <b>支援的</b> な関わり      |

- **コーチング**や**アセスメント**は、教員支援の方法としてイメージしやすいが、メンティの成長を促すために必要な人や情報と結びつける**ネットワーキング**やメンティの今後を見据え、自律を促す**ガイディング**は、イメージしにくい。
- メンタリングは、メンティの成長を中・長期的に支援することを目指すものであり、こうした観点からも**ネットワーキング**や**ガイディング**は、重要な機能を果たすことになる。

これらは、単独で機能するものではなく、時には複数のものが、同時に相互作用しながら機能を発揮するものである。

# サポート力の点検

📖 p6, 31

|    |   |
|----|---|
| 1  | シラバスの作成について、相談にのっている                            |
| 2  | 臨地実習施設との様々な調整の難しさ、それを乗り切るコツを示している               |
| 3  | 授業評価結果の見方を説明している                                |
| 4  | 看護教員としてのキャリア開発に関する悩みを引き出し、その解決方法を一緒に考えている       |
| 5  | 教育活動と研究活動のバランスをとることが難しい時に、その相談に乗ってもらえる教員を紹介している |
| 6  | 学会の情報を提供している                                    |
| 7  | 実習施設の特徴を解説している                                  |
| 8  | 看護教員としての自身の失敗経験を話している                           |
| 9  | 担当科目の授業展開の充実を称揚している                             |
| 10 | 学内の組織体制とそれに参画する上での工夫を語っている                      |