

英国のメンタリング運動における学校の役割：  
ロンドン東部地域のビジネス型メンタリング・プログラムの事例から

The Role of School in UK Mentoring Movement:  
Focusing on the Business Mentoring Programs in East London Area

渡辺かよ子 (Kayoko WATANABE)

1. はじめに

本稿は、円環的生涯発達支援による青少年問題への取り組みとして各国に拡大しているメンタリング運動と学校との連関に関する研究の一環として、英国のロンドン東部地域におけるビジネス型メンタリング・プログラムの事例を中心に、その実態と課題を検討しようとするものである。

メンタリングとは、成熟した年長のメンター (mentor) と若年のメンティ (mentee または protégé) とが基本的に一対一で継続的定期的な交流し、役割モデルと信頼関係の構築を通じて発達支援を行うものである。日常のインフォーマルなメンタリングとは異なる、フォーマルな制度化されたメンタリング・プログラムは、交流場所と活動様式によって、①コミュニティ型プログラム (自宅を含む地域コミュニティの様々な場所で交流)、② (学校や職場等) 特定の場所を基盤とするプログラム、③テレメンタリング、に大別される。

メンタリング運動は、1990年代以降、BBBS運動を中核に草の根運動が拡大した米国を中心に、米国の事例を学びつつ、全国各地でそれぞれの事情に応じた工夫と共に新たな展開がなされている。英国においては、社会的排除の解決に向けた青少年施策の鍵として政府関連諸部局によって導入促進され、米国とは異なるプログラム類型の下、メンターに専門的要素をも含むメンタリング・プログラムが実施されている。

メンタリング・プログラムに関する研究は日本においても徐々に蓄積されつつあるものの<sup>1</sup>、メンタリング・プログラムと学校の連関に関する検討は最近、研究が着手されたばかりであり、米国における学校型メンタリング・プログラムが学校を地域コミュニティの拠点として活性化していることが明らかになっている<sup>2</sup>。本稿では、米国とは異なる英国での学校型メンタリング・プログラムの展開動向と実態、成果について文献資料の分析を行うと共に、それを現地での聞き取り調査 (2005年8月、2007年8月、2008年9月、ロンドン) によって確認しながら検討し、英国のメンタリング運動における学校の役割から、日本におけるメンタリング運動の拡大可能性を生涯学習社会における学校の視点から探究してみたい。

2. 英国メンタリング運動の動向

今日、メンタリングは、英国において「青少年、とりわけ『社会的に排除されている』

とみなされている人々に対応する国家的地方的な戦略内部の鍵的要素になっている」<sup>3</sup>といわれている。英国でメンタリング運動が興隆した社会背景として注目すべきは、親世代と異なる世界において長期の従属状態を不安定な状況ですごすことを余儀なくされている青少年の支援の必要性があった。国際化、高齢化、情報化の進展により英国の青少年は他国の青少年と同様、親世代とは大いに異なる世界で成長しつつあり、住宅や教育、雇用関連政策の変化により親への従属期間が長期化する傾向が顕著になっている。一方、「リスク社会」と呼ばれる伝統的絆と構造が崩れた個人化が進展する社会にあっては、旧来の社会に存在した自然発生的日常的なメンタリングは期待できなくなっており、青少年は親以上に同輩集団に依存すると共に、既存社会の規範に敵対的になっている。よりスムーズに子どもから大人に成長していくことを可能にする支援の人工的創出の必要、これがメンタリング運動興隆の背景にある<sup>4</sup>。

英国内務省は、メンタリングを以下のように定義している。「メンタリングは、一対一の、個々のメンターが他者を支援するために時間を与える、非審判的關係性である。その關係性は典型的にメンティの人生における転換期にあって、相当の持続的期間継続する。」<sup>5</sup>

英国のメンタリング運動の以下のような経緯を経て今日に至っている。1982年には後の地域におけるメンタリング運動に多大に貢献をなすことになる Business in the Community (BITC) が設立され、メンタリング・プログラムの先駆となる Roots (of personal worth) and Wings (of personal growth)が 1992年に開始されている。1994年には、キャリアガイダンス機構による Mentoring Action Project (MAP) による就業支援型メンタリング・プログラムが開始され、National Mentoring Network (NMN)が設立されている<sup>6</sup>。

労働党に政権が移った 1997年以降、メンタリングは更生保護事業や移民政策、就業支援政策、学力向上政策等、多様な政策の中に埋め込まれていった。1998年の犯罪秩序破壊に関する法律 (The Crime and Disorder Act) により、裁判所は若年犯罪者にメンタリングの選択命令を出すことができるようになった。内務省はこの時期、社会関係資本と市民社会の増強に向けて、地域におけるメンタリングと支援の全国的インフラ整備のため 1200万ポンドを計上している。2001~2004年のメンタリング基金(Mentoring Fund)は総額 810万ポンドを 38 のコミュニティ型プログラム、当該地域のメンタリングの調整のための 7 つのメンタリング・ポイント (Mentoring Points)、ならびに全国的インフラ支援の提供に向け NMN に資金援助を実施し、NMN はさらに「メンタリングとビフレンディング財団」(Mentoring and Befriending Foundation)となり 430万ポンドが予算化されている<sup>7</sup>。

1999年に大学生がメンターとなって学校での学力支援にあたる学習メンター (Learning Mentor) が創設され、National Mentoring Pilot Project (NMPP)と共に、学力促進が必要な Education Action Zone (EAZ)<sup>8</sup>の 12~17歳の生徒向けのメンタリング・プログラムが実施されている。NMPPは 2005年に大学生が中等教育機関の生徒のメンターとなって支援を行うテレメンタリング・プログラムを含む Aimhigher National

Mentoring Scheme (ANMS) に発展継承され、2010年までに高等教育への進学率を50%まで上昇させようとする政府目標の実現を目指している<sup>9</sup>。

### 3. 英国のメンタリング・プログラムの類型と特徴

#### 1) 類型

上記の経緯を経て、発展してきた今日の英国のメンタリング・プログラムは、以下の三つに分類できる。①ビジネス型（ビジネス・メンタリング・プログラムないしは産業型メンタリング・プログラム）、②コミュニティ型、③就業支援型、④学習メンター、である。

第一のビジネス型プログラムは、産業型メンタリング・プログラムとも称され、ビジネスと教育のパートナーシップによって樹立されたものである。ビジネス・メンタリングには、単独企業によるプログラムと企業連合によるプログラムがある。職業に関連した実践的指導支援を行うことによって生徒の職業意識を育て、従業員もメンタリング活動を通じて自らのコミュニケーション能力を高め地域コミュニティに貢献することが目指されている。企業が従業員メンターを地域の学校に派遣し、GCSE (General Certificate of Secondary Education) のCレベル以上での合格を目指している。ビジネス型メンタリング・プログラムは企業に多くの利益を持たしていることが知られている。対外的には、メンタリングはメンターとなる従業員のコミュニケーション・スキルを上達させ、企業と地域との連携、地域貢献による企業イメージの向上という利益があるとされ、企業組織内においても、メンタリング・プログラムへの参加が従業員の職場でのモラルやモチベーションを高め、従業員間のコミュニケーションやチームワークの向上が職務満足や生産性の向上に繋がっていることが知られている。ビジネス型プログラムは、①実務に関連するカリキュラムの提供、②学校の試験結果への好影響、③生徒の人格的社会的発達に向けた教育、④生徒の就業意欲の喚起、を目標に掲げている<sup>10</sup>。

第二のコミュニティ型プログラム（コミュニティ・メンタリング・プログラム）は、地域コミュニティの住民による積極的行動として、黒人やアジア系、女性等のマイノリティの地位向上や非行防止や非行青少年の保護更正を目指し、同集団出身の成功者をメンターとして組み合わせ、個別の継続的支援を行っている<sup>11</sup>。地域の反体制文化や非抑圧集団の青少年に対する価値や態度の変容を求める場合、学校やカレッジで歓迎されない向きもあるが、上記のビジネス型プログラムが最も不利益を被っている階層を排除放置したままになりがちなのに対し、コミュニティ型プログラムは市民ボランティアの善意を基礎に、社会的不公正を積極的に正していこうとしている点に特徴がある。

第三の就業支援型メンタリング・プログラムは、その対象を学習困難者、マイノリティ集団出身者、障害者、一人親、薬物・アルコール使用者、非行青少年、不利益地域の出身者とする点においては第二のコミュニティ型プログラムと共通しているが、二つの前提、すなわち、①社会的排除の解決は労働市場ないしはそれに向けた正規教育ルートへの再従事であり、②メンタリングの具体的役割は、就業に向けて青少年の価値観や態度、信念、行動を変容させることにある、という点において異なっている。就業支援型メンタリング

の典型は、英国労働党政権がニート対策としてそれ以前の複数の青少年担当部局を統括することによって新設された「コネクションズ戦略」の PA（パーソナル・アドバイザー）による継続的個別支援である<sup>12</sup>。

第四の学習メンターは、1999年に「都市における優秀性」(Excellence in Cities) 構想により、社会的剥奪が顕著な都市部での教育改善に向け、制度的改善と教育措置における多様性の増強と並ぶ、生徒個人に焦点をあてた行動計画として導入された。教育政策における市場化原理の行き過ぎの是正に向け、有給の学習メンターが初等中等教育機関に出向き、教師等の学校スタッフと協力しながら、貧困等不利益を背負った学力不振児や不登校児、非行生徒が学校内外の学習障壁を克服するのを支援している。今日約 14000 人が活動し、多彩な活動マニュアルや教材等<sup>13</sup>も整備されつつある。教育水準局 (Office for standards in Education, Ofsted) も以下のように学習メンターの効果を高く評価している。「学習メンターは、彼らが支援している生徒の出席、行動、自尊感情、進歩に重大な効果を及ぼしつつある。学習メンターによる支援は生徒やその父母から高く評価されている。…それは『都市における優秀性』プログラムの最も成功した最も高く評価されている政策である。…調査校の 95% で、査察官はメンタリング・プログラムが学校全体の主流機構に積極的貢献をなし、個々の生徒の行動と彼等の学習し進歩する能力に有益な効果を持っていると判断している。」<sup>14</sup>

## 2) 特徴：学校型メンタリング・プログラムの普及

上記の英国におけるメンタリング・プログラムの類型を米国等とのそれを比べると、特に、①ビジネス型メンタリング・プログラムと、④学習メンターにおいて、学校型メンタリング・プログラムの普及が著しいことが明らかになる。

学校型メンタリング・プログラムは、①担任教師やその他の教職員が生徒に参加を推奨していること、②典型的交流は学期中毎週 1 時間程度であること、③メンターは放課後等、定期的に学年暦に応じて学校で生徒と一対一で交流していること、④学習支援を中心にそれ以外の活動も行っていること、⑤低コスト、⑥図書室やコンピュータ等、学校施設の活用と、教師やカウンセラーの協力等、モニタリングが容易であるという特徴を持っている。これらの特徴を活かしながら、学校、地域コミュニティ、企業による連携支援がなされている。その連携の核心は、施設提供と教師による協力を行っている学校であり、教師は、①生徒の紹介、②マッチングの支援、③メンターやプログラム事務局への連絡、仲介、④保護者の関与の促進、⑤メンティの変化に関する質問紙調査への回答等を行う一方、企業は、①資金援助、②従業員をメンターとして派遣している<sup>15</sup>。

以下では、英国の学校型メンタリング・プログラムとして、ロンドン東部地域の三つのビジネス型メンタリング・プログラムを取り上げ、これらのプログラムがどのように実施運営され、いかなる成果を上げているのか、2008 年 9 月の訪問インタビューを中心に明らかにしたい。

## 4. ビジネス型メンタリング・プログラムの事例 (ロンドン東部地域)

## 1) ハクネイ学校メンタリング・プログラム<sup>16</sup>

ビジネス型メンタリング・プログラムの事例の代表として、ハクネイ学校メンタリング・プログラム (Hackney Schools Mentoring Programme) を取り上げたい。同プログラムは、1996年、東ロンドンビジネス連合 (East London Business Alliance) とハクネイ学習パートナーシップ (Hackney Learning Partnership) によって設立された。

同メンタリング・プログラムが、多くの多国籍企業と地域を基盤とする企業からの支援を受けているのは、その地理的独自性による。ロンドン東部地域に位置するハクネイ地域は、世界の金融の中心地であるシティ地域に隣接するも、ハクネイ地域への経済的恩恵は少ないという。ハクネイ地区には、幼児学校2校、小学校57、特別学校5、中等学校9校、2万7千人の生徒が在学している。80以上がアフリカ系ないしはそれ以外のマイノリティを占め、英語が第二言語である生徒が53%となっている。ハクネイ地区の使用言語は100以上存在し、2700人以上が難民の子どもが占めている。ハクネイ地区の44%の小学生、50%の中等学校生が無料学校給食を受けている。多くのハクネイ地域の生徒は、自信を欠き、自身の能力とアスピレーションに見合う職業を見出し、それを追求する機会を欠いているという。

同プログラムのメンティは、ハクネイ地区の第10学年生 (14~15歳) であり、第9学年で募集を行っている。同プログラムの目的は、メンティの自尊感情と自信の増進、職業世界の経験の獲得、学業成績の向上、向上心の増進にある。同プログラムはメンタリングのより具体的な目的を以下のようにハンドブックに記している。①信頼の構築、②個々に応じた助言の提供、③代替案の紹介、④挑戦、⑤やる気をださせる、⑥生徒に主体性を奨励する。

メンターは、ハクネイに居住する地域コミュニティのメンター、ならびに金融の中心地シティならびにカナリーウォーフ (Canary Wharf) 地区に事務所を設置して企業活動を行っている以下の20社以上から派遣されている。それらは、AON, CMS, Cameron McKenna, Freshfields Bruckhaus Deringer, Hackney Council, Learning Trust, Kinklaters, Lloyds, Schroders, Slaughter and May, McGrigors, Macquarie Bank, UBS、等である。地域のメンターは、自身が育ち居住している地域コミュニティへの返礼や若者に積極的影響を与えることを望む自営業者や創造的セクター、近隣のカレッジや大学に通う学生である。

同プログラムでは、2週間に一度、メンティが放課後、メンターの職場を訪問して、1~1.5時間、交流している。メンタリングの期間は、9月~翌年7月の一学年で、夏休み期間の交流はない。メンターが学校を訪問するのは、第一回目の交流時のみで、後は各メンターの職場での交流となっている。特に初回の交流を、メンティ自身の日常生活の慣れた環境で行うことによって緊張感を少なくするようにしている。初回のメンタリングでは、通常、メンティがメンターに学校案内を行っている。

同プログラムの参加者は、毎年約500人の生徒と300人のメンターで推移している。メ

ンティがメンターの数を上回っており、一対一の伝統的メンタリングと一対多のグループ・メンタリングを併用している。

同プログラムの事務局は、2008年当時、4人の専任担当者によって運営されている。事務局のディレクターは、オーストラリアから移住していた方で、本プログラムでの勤務は6年目である。同ディレクターは、大学では演劇を専攻し、前職は舞台芸術家である異色の経歴を持つ。

同プログラムは、それぞれのペアの活動の様子が、インターネット上にアップされ、事務局のみならず誰もが見ることができるようになっている。また、生徒特有の若者言葉の解説などもなされ、メンタリング関係の促進にインターネットが有効に利用されている。

同プログラムの成果については、2008年当時、統計調査こそなされていないものの、メンターならびにメンティの多くの感謝に満ちた双方へのコメント、プログラムに参加してよかったとする参加報告が公開されている。また、メンターに参加を促している企業、学校のコーディネーターもそのよき影響とメンタリングの成果を称えている。

最近の2009～2010年度の報告書によれば、メンティは349人、メンターは197人で、規模的には若干の減傾向が見られる。153人のメンティからの回答によれば、40%のメンティが年間16回以上メンターと会い、84%が友人に推奨したいとし、80%が期待に見合うプログラムであったとしている。メンタリングの成果としては、大人と対面することにより自信を持てるようになった(69%)、専門主義や積極性の向上(59%)、コミュニケーション能力の向上(56%)等が挙げられている。一方、70人のメンターからの回答によれば、85%がメンティの自信向上を認め、90%がメンタリングは期待通りであったとしている。また「すべて双方にとって楽しく、学びの過程となった」「満たされ、挑戦的で、報われる思いがした」等のメンターにとってもよき経験となったとするコメントが記されている<sup>17</sup>。

## 2) タワーハムレッツ教育ビジネスパートナーシップ<sup>18</sup>

1991年に創設されたタワーハムレッツ教育ビジネスパートナーシップ(Tower Hamlets Education Business Partnership)でも、1994年からビジネス型メンタリング・プログラムを実施している。同パートナーシップは地域の青少年のキャリアと生活の機会を高めるよう、学校とビジネスの連携を図る独立福祉法人である。事務局は、セツルメント運動の発祥の地として著名なロンドン東部地域のトインビーホールに事務局が置かれている。

タワーハムレッツ地域は、世界の金融の中心地であるシティから1マイルも離れていない近くにありながら、同地域そのものは、依然としてロンドンの最も深刻な剥奪地域の一つとなっている。例えば、無料学校給食を受ける生徒66%(全英平均18%)となり、生徒の家庭は経済的に貧しい。また、英語が第二言語である生徒も64%に上っており、英語を母語する生徒にはない困難を抱えながら就学している。本を手にする機会も殆どなく、思考の地平を広げる活動や静穏な学習環境にも恵まれていない。特に移民の子どもたちの親の多くは学校教育を受けておらず、結果的に高い失業率となっている。子どもたちの家

庭には、学業を奨励する家族や目指すキャリアに関連する役割モデルが存在しない。タワーハムレット教育ビジネスパートナーシップは、こうした子どもたちに何ができるのか、地域の雇用者が何を期待しているのか、双方のスキル・ギャップの橋渡しを行い、目標を定めその実現に向けて青少年が邁進できる機会を提供している<sup>19</sup>。

タワーハムレット教育ビジネスパートナーシップは、200社近くの企業が出資ならびに企業の社会的責任の一環として従業員をボランティア活動に参加させ、多彩なプロジェクトを遂行している。小学校では、昼食時にゲームをしながら英語の読み書きや算数の学習、コンピュータやスポーツ、チェス、科学等の指導にボランティアが協力する多様なスキームが実施され、中等学校では、労働体験や職業資格、雇用可能性の意識化に向けた「雇用へのパスポート」フォーラム等を行っている。ビジネス型メンタリング・プログラムや、語学メンタリング・プログラム（Language Mentoring）はこうした企業と学校とのパートナーシップによるプログラムの一つである<sup>20</sup>。

同プログラムのメンティは、第10～13学年（14～18歳）の生徒、特に第10学年（14～15歳）ないしはシックス・フォーム（16～18歳）の生徒である。参加募集は、学校が成績や将来に向けた向上心、具体的キャリア選択、動機と自尊心に基づき、メンティを推奨している。

メンタリングの活動は、1～4人の生徒がグループで毎月1～2回、学校ないしはメンターの職場で、1時間、メンターと面会している。期間は9月～翌7月の10ヶ月である。現在、300人のビジネス・メンターが、タワーハムレット地域の16の中等学校の生徒800人にメンタリングによる支援を行っている<sup>21</sup>。

メンタリング・プログラムの年間活動は以下のとおりである。7月～9月に参加者募集と犯罪歴調査によるメンターのスクリーニング。9月～10月にメンター向けオリエンテーション・トレーニング（2時間）とマッチング、活動開始行事（1時間）。10月～翌7月にかけてメンタリング活動（月1回1時間以上、計10～12時間）。1月～5月に支援グループ活動（1時間）。6月に評価（30分）。6月～7月に年度末行事（1時間、参加自由）<sup>22</sup>。

同プログラムによってもたらされる生徒への期待される利得としては、雇用機会の発見、就労環境の経験、積極的な大人の役割モデルとの友情発展機会、自信と自尊心の増進と視野の拡大である。さらに、メンターとの交流によって、履歴書の記載方法や面接技術、時間管理等の重要スキルの向上と発展も期待されている。一方、メンターに期待される利得としては、同プログラムに参加することが、①異なる文化や宗教に関する学習機会、②何か異なることをして地域の若人の成長発展に積極的な影響を与えること、③地域コミュニティに返礼する機会、④仕事行為を眺望へ導くことの援助、⑤教育制度についてより多く発見する機会、⑥新たな挑戦的環境において諸スキルを試す機会、となることが想定されている。

同プログラムの2007/2008年度の年次評価によれば、メンタリング・プログラムへの参加が、メンティの就労意識、自尊心、将来の見通しに好影響を与え、メンターにも、利

他行動への好感やコミュニケーション能力等に良い影響があったことが判明している。参加生徒の全員がメンタリングが就労はどのようなものかについてのよき洞察を与えたとし、98.5%の参加生徒がコミュニケーション・スキルが向上したとし、97%の参加生徒が未来についてより希望を持てるようになったとしている。また参加生徒の100%がメンタリングを通してより自立するようになり以前ほど他人に頼らなくなったとしている<sup>23</sup>。

また学校のコーディネーター全員が、目標とされた人格発達に関する8領域、職業世界に関する知識の6領域について、生徒の進歩を認めている。メンターも同様の高い満足を示している。95%のメンターが「若人に価値有る何かをしていることにより感じを持っている」に賛意を示し、同じく「異なる聴衆とのコミュニケーションに上達した」に86%、「今日の若人に必要な事柄と問題をよりよく理解するようになった」に81%が賛意を表している<sup>24</sup>。

### 3) タワーハムレット・カレッジ・メンタリングプログラム<sup>25</sup>

ロンドン東部のタワーハムレット地区のメンタリング・プログラムである、タワーハムレット・カレッジ・メンタリングプログラム(Tower Hamlets College Mentoring Program)は、2000年7月に創設された。

テムズ河の北岸に位置するタワーハムレット地域は、18世紀末の産業革命期以来、労働者と移民の街として英国の最貧地域の一つである。貧困と特に若年層の高い失業率(約20%)に特徴づけられる。2008年までの英国経済の好況持続により、社会的経済的に改善しつつあり、多民族多文化ならびに若者の人口増加が著しい。同地域に位置するタワーハムレット・カレッジは、学生数7500人以上で、その79%がマイノリティ出身者である。特に多いのはバングラデシュ出身者で、学生全体の44%を占めている。シックスス・フォーム、ならびに成人学習者のための9000のコースが、四つのキャンパスで開講されている。2006年に同カレッジは、金融サービスのための国家スキルアカデミーのロンドンの基幹センターとなった<sup>26</sup>。

タワーハムレット・カレッジ・メンタリングプログラムの使命と目的は、カレッジの使命(=「達成を高め、すべての人にとっての障壁を取り除くこと」)のレトリックを現実化するための一つの実践的方法とされている。すなわち、①学生が役割モデルによる継続的支援、助言、激励を通じて自身の潜在的能力を実現するのを助けることを目指すこと、②生徒がキャリア目標において成功するのに必要なスキルや行動、態度を発展させるのを援助するため、メンターが直接的経験を共有する機会を提供すること、を通じて、生徒のやる気を起させ、社会的教育的排除と戦うことを支援しようということである。

上記の使命や目的を、究極的には、全参加者に楽しい経験を提供することによって達成したい、という同プログラムは、学生とメンター、双方が次のような機会を提供している。学生には、①直接的学習や責任構造の外部で役割モデルと出会うこと。②職業や大学への志願を高める自発的連携や教育課程外の活動を企画すること。③カレッジ制度の外部者から助言や支援を得ること、の機会である。一方、メンターには、①地域コミュニティへの



理解を増進し返礼する機会、②メンティの支援を通じて個人的満足と洞察を得る機会、③今日の若人が直面している問題への洞察を得る機会、④役割モデルとなる機会、⑤若人が達成水準を向上させ十全な潜在能力を実現するよう動機付け支援する機会である。

メンタリングの交流活動は、月1回程度であり、①学習関連活動（カレッジに課されたレポートや課題への助言や支援）、②会話的活動（特定の専門職に関する個人的洞察、状況への対応と計画経路）、③文化社会的活動（博物館や美術館訪問）、④就職関連活動（志望理由書、履歴書、面接への助言。就業体験の提供）、等の活動を実施している。

メンターを派遣している企業は、Axa Insurance、Barclays、Beazley、Canopus、Citigroup、Clifford Chance、Credit Suisse、Deloitte、Financial Services Authority、Ford、HSBC、Kiln、Lloyd's、Managing Transitions、Merrill Lynch International、Price Waterhouse Coopers、Simmons & Simmons、UBS 等である<sup>27</sup>。

同事務局担当者は、大学で社会学を専攻した中国系の専門家で、全120組のモニタリングを担当している。毎年参加者の60%が継続し、中には5～6年継続している参加者もいるという。同プログラムは、メンター、メンティ、ならびにメンターを派遣している企業からも好評を博している。これらの声は同プログラムのHP上で公開され、メンター、メンティがそれぞれの参加動機、メンタリングの経験、双方への印象、今後参加するメンティやメンターへの勧めを語っている。

## 6. おわりに

以上、英国ロンドン東部地域における三つのビジネス型メンタリング・プログラムの実態と成果を概括した。近年、メンタリング・プログラムへの政策支援にもかかわらず、その成果は功罪が混在して確定されず<sup>28</sup>、成果への疑義やMBFによるプログラムの認証制度にも痛烈な批判が表明されている<sup>29</sup>。英国では米国に相当するようなメンタリング・プログラムの成果に関する大規模な計量研究は未だ行われていないが、良好な成果が報告される一方、プログラムの成果の誇張に対する批判、ボランティアのメンターと有給メンターの比較研究やメンタリング・プログラムによる青少年の得失、専門家には及ばないメンターの技量問題等、メンタリング研究は新たな段階を迎えている。こうした研究成果と実践的工夫を重ね、英国のメンタリング運動は企業や地域コミュニティと連携しながら、学校というフォーマルな教育とメンタリングというインフォーマルな教育を融合しつつある。

最近、日本でも比較的知られるようになった専門職養成的要素を多分に含む就業支援型メンタリング・プログラムに加え、本稿で検討したビジネス型メンタリング・プログラムは、学校が企業と連携し地域コミュニティの中核として有職市民によるメンタリング運動を推進している点で、今後の日本におけるメンタリング運動の活性可能性に向けた重大な示唆を与えている。

---

1 拙稿「メンタリング・プログラム」日本コミュニティ心理学会編『コミュニティ心理学ハンドブック』東京大学出版会2007年。同『メンタリング・プログラム』川島書店2009年。

- 
- 2 拙稿「学校型メンタリング・プログラムと地域の人々：米国イリノイ州シャンペン・アーバナ市の事例を中心に」『学び舎：教職課程研究』（愛知淑徳大学）第3号2008年。
- 3 Philip, K., *Mentoring and Young People*, 2000.  
(<http://www.infed.org/learningmentors/mentoring.htm>)
- 4 Ibid.
- 5 Active Community Unit, Home Office 2001, cited in Maitre Project Work Package 3: Final Report, An Overview of Mentoring & Mentor Training In Brittany –France, Italy, Latvia, Spain and the United Kingdom, 2006, p.5.
- 6 拙稿「米英のメンタリング運動と生涯発達支援の革新」『日本生涯教育学会年報』25、2004年。同「英国の青少年向け就業支援型メンタリング・プログラム」『愛知淑徳大学現代社会学部論集』11、2006年。
- 7 Maitre Project Work Package 3: Final Report, op. cit., pp. 17-18.
- 8 望田研吾「イギリスにおける教育アクション・ゾーン政策の展開」『九州大学大学院教育学研究紀要』第2号1999年。
- 9 Ibid., Maitre Project Work Package 3: Final Report, An Overview of Mentoring & Mentor Training in Brittany –France, Italy, Latvia, Spain and the United Kingdom, 2006.
- 10 Miller, op.cit., pp.53-72. Colley, H., *Mentoring for Social Inclusion: A Critical Approach to Nurturing Mentor Relationships*, RoutledgeFalmer, 2003, pp. 16-17.
- 11 Colley, op.cit, p.17.
- 12 Ibid., p.18. Colley, H., Engagement Mentoring for Socially Excluded Youth: Problematising an ‘Holistic’ Approach to Creating Employability Through the Transformation of Habitus, *British Journal of Guidance & Counseling*, 31-1, 2003.
- 13 George, S., *The Learning Mentor Manual*, Sage, 2010. Salter, K. & Twindle, R., *The Learning Mentor’s Resource Book*, Sage, 2<sup>nd</sup> edition, 2011. 等。
- 14 Ofsted, *Excellence in Cities and Education Action Zones: Management and Impact*, 2003, p.46.
- 15 Cf. Herrera, C. et al. ,*Making a Difference in Schools: The Big Brothers Big Sisters School-Based Mentoring Impact Study*, P/PV, 2007. Miller, A., *Business and Community Mentoring in Schools*, Department of Education and Employment, *Research Report No 43*, 1998.
- 16 (<http://hsmp.org.uk>)
- 17 Hackney Schools’ Mentoring Programme Evaluation, September 2009- July 2010, The Learning Trust, pp. 3,6,8-9.
- 18 (<http://www.thebp.org/>)
- 19 Tower Hamlets Education Business Partnership, *Annual Report & Accounts 2007-2008*, pp. 0-1.
- 20 Ibid, pp. 6-11.
- 21 事務局担当者によれば一対多のグループ・メンタリングの形態をとっているのは、メンタリングの約束をしてもそれを違え、無断で欠席する生徒が少なくなき、4人制であれば少なくとも一人は姿を現すという、現実的判断があるという。
- 22 Tower Hamlets Education Business Partnership, *Education Business Partnership Business Mentor Handbook*. 2008, p. 4.
- 23 Tower Hamlets Education Business Partnership, *Mentoring Evaluation 2007-2008*.
- 24 Ibid.
- 25 (<http://www.tower.ac.uk/mentoring>)
- 26 (<http://www.tower.ac.uk/college/area.asp>)
- 27 Tower Hamlets College, *Mentor Guide*. Tower Hamlets College, *Mentoring Newsletter*, 1, May 2008.
- 28 Philip, K. & Spratt, J., *A Synthesis of Published Research on Mentoring and Befriending*, Mentoring +Befriending Foundation, 2007.
- 29 Meier R., *Youth Mentoring A Good Thing ?*, Centre for Policy Studies, 2008.