

ドイツの高等教育におけるメンタリング・プログラムの展開： フランクフルト大学を中心に

Development of Mentoring Program in German Higher Education:
Focused on Goethe University Frankfurt am Main

渡 辺 かよ子
Kayoko WATANABE

1. はじめに

本稿は高等教育におけるメンタリング・プログラムに関する比較研究の一環として、ドイツのメンタリング運動、とりわけ高等教育におけるメンタリング・プログラムの展開について、フランクフルト大学を中心に各種メンタリング・プログラムの現状を明らかにしようとするものである¹。

メンタリング・プログラムは、日本を含む「先進」各国の高等教育機関において、女性やマイノリティ、障がい者等の積極的差別是正策として導入され、さらに大学で学ぶ第一世代を中心とする新入生支援策やFD、高大連携、キャリア支援策の一環としても活用されている。今日機能している多彩なメンタリング・プログラムは、メンターとメンティの組み合わせによって、①学内教職員による在大学生支援プログラム、②学外メンターによる在大学生支援プログラム、③在大学生による在大学生支援プログラム、④学内メンターによる学内教職員のキャリア発達支援プログラム、⑤在大学生メンターによる小中高校生支援プログラム、等の類型に分類される²。

メンタリング・プログラムの導入意図には、各集団の能力発揮機会の平等の実現に加えて、国際化の進展と国際競争の激化の中で、従来活用されてこなかった自国の人材資源を発掘しそれを活用することによる国際競争力の強化がある。特に1990年代末以後、女性研究者の増大に向けたEU委員会の主導による政策フォーラム³の開始による議論と各国の経験を共有する動きが活発化している⁴。

高等教育におけるメンタリング・プログラムについては、日本においては特に女性研究者向けメンタリング・プログラムの実践⁵が先行している一方、最良実践に向けた各国のメンタリング・プログラムの展開動向については未だ十分な知見が得られず、実態や成果の包括的分析もなされていない。本稿では、高等教育の大衆化に加え、修学プログラムや学生指導に構造的変化がもたらされつつドイツの高等教育の動向の中に着目し、EU経済を牽引するドイツの国際都市フランクフルトにおけるメンタリング・プログラムの展開状況を資料分析と当事者へのインタビューによって明らかにしたい。

2. ドイツの高等教育の変革とメンタリング・プログラムの概況

近代大学の典拠となったフンボルト理念とその後の学問の国際的中心地として名高いドイツの大学は、今日、PISA ショックに象徴される学力問題や移民教育の問題、高い若年失業率と大学在学期間の長期化に加え、高等教育の国際的な標準化と共通化によって「ヨーロッパ高等教育圏」の構築を目指すボローニャ・プロセスにより、修学プログラムや学生指導に大きな構造的変化をもたらされつつある⁶。

ドイツの大学は、規準修学課程を4年半とし博士号授与権をもつ総合大学等の学術大学と、規準修学課程を最高4年とする実務教育を行う専門大学から構成される。ドイツの学術大学は、従来ディプロームとドクターの2段階から構成されていたが、ボローニャ改革として2002年の大学大綱法の改訂を行い、大学での学修をディプロームに相当する段階を学士課程（バチェラー：3～4年）と修士課程（マスター：1～2年）に区分し、博士課程（ドクター）を含めて3段階とする制度となった。「連続する課程とそれに対応する修了という国際的に普及しているアングロ・サクソンの学位システム」がドイツの大学に採用されることになった⁷。

一方、具体的な研究者養成については、従来の単独の指導教授による伝統的な従弟制度的な研究者養成に加えて、研究機関を中心に構造化されたカリキュラムとネットワークを重視した学際的国際的博士課程プログラムが導入されるようになり、ボローニャ・プロセスの実施に向けた制度改革と共に、ドイツの研究者養成は根本的な構造変化を遂げつつある⁸。こうした構造変化と共に、「連続する課程とそれに対応する修了」に呼応し、さらには大学入学から就職にむけたキャリア支援に向けた動向の一局面として捉えられるのが、メンタリング・プログラムの導入である。

ドイツにおいても、1990年代に企業組織の人的資源戦略と共に、高等教育分野においてもメンタリング・プログラムが導入されるようになった。「メンタリングは国際的に、企業や公的機関の後継者養成に効果的で効率的な手立てとして定着している」⁹という。

今日、ドイツの高等教育機関には約50の女子学生ならびに女性研究者向けのメンタリング・プログラムが存在し、48の異なる場所で101のプロジェクトが展開されていることが知られている。その内訳は、ギムナジウム等の生徒向け15、学生ないしは卒業生向け41、博士課程学生ないしはポストドク研究者向け29、教授権取得志願者ないしは准教授16となっている¹⁰。メンタリングが生涯発達支援にもたらす理論研究に加え、2003年には小規模ながらプログラム評価研究もニーダーザクセン州で実施され、確実な成果を上げるメンタリング・プログラムの実践に向けた研究成果が蓄積されつつある¹¹。

さらに、大学以外の研究機関でも女性研究者のキャリア発達支援として、Helmholz Network Mentoring や、マックスプランク協会の Minerva FemmeNet、Fraunhofer Mentoring 等の実践と成果の蓄積がなされている¹²。

女性向けのメンタリング・プログラムに加えて、近年、急速に普及しつつあるが、医学教育分野におけるメンタリング・プログラムである。Meinel らの2011年の調査によれば、ドイツの36の全ての医学部をもつ大学のうち20校でメンタリング・プログラムが導入され、5800人以

上の医学生がメンティとしてプログラムに参加していることが判明している¹³。

個々の大学や機関でのメンタリング・プログラムの導入に加え、ドイツの大学のメンタリング・プログラムの全国組織として2001年にフォーラム・メンタリング (Forum Mentoring) が結成されている。フォーラム・メンタリングは、ドイツ各地の大学のメンタリング・プログラムの事務局担当者が連携して、各大学での経験を共有しつつ、加盟プログラムに以下の要件を課して、最良実践に向けた取り組みを促進している。①目標とスケジュールと共に理念の明示、②対象候補者の選抜基準の明示、③1対1ないしは、グループ、ないしはピア・メンタリングの導入、④メンタリングの関係性のモニタリング、⑤専門職のネットワークの拡張、⑥プログラムの評価と報告書、⑦十分な人的・財政的条件の整備、である。これらの要件の充足整備と共に、最良実践に向けた取り組みがなされている。

ドイツにおいてもアメリカ合衆国やイギリス同様、一対一の個別継続的支援としての本来的なメンタリングに加え、一人のメンターが複数のメンティの支援を行うグループ・メンタリング等も実施されているが、こうした多彩なメンタリング・プログラムが実施されているドイツにおいて特徴的であるのは、メンターとメンティの一対一の組み合わせに、タンデム (Tandem、縦に並んだ二頭立て二輪馬車) という用語が用いられていることがある。タンデムは、英語圏で通常用いられる各ペア (pair) という言葉以上に、一つの共通の目標に向かって二人が協調しつつ課題を遂行しているイメージが強い。

3. フランクフルト大学におけるメンタリング・プログラム

1) 概況

多数の外国人を抱え移民の統合に積極的に取り組んでいるヘッセン州の中核の大学がフランクフルト大学である。フランクフルト大学は1914年に設立され、正式名称は、Goethe Universitaet Frankfurt am Main である。2012年現在、41000人の学生と6500人の留学生が16の学部で学んでいる。同大学では機会均等局を中心に2008～2014年の男女平等促進計画の実現を目指している。同大学の「女性促進計画2008-2014：男女平等に向けた対策」においても、2014年までに各学問分野の女子学生比率を50%に近づけ、特に理工系女子学生の増加とその後のキャリア形成や大学の人事管理においてメンタリングの重要性が強調されている¹⁴。

フランクフルト大学では、2011年現在、五つのメンタリング・プログラムが実施されている。それらは、①MIGMENTO、②第8部門 (哲学・歴史学) メンタリング・プログラム、③MentorinnenNetzwerk、④SciMento、⑤ProProfessur、である。

2) < MIGMENTO >¹⁵

2011年よりフランクフルト大学の学部横断プロジェクトとして開始された< MIGMENTO > は、移民出身者の教育機会の平等の実現とキャリア支援に向けて導入され、特に移民出身者の高い退学率 (約50%) の防止を目指している。パティ制度との違いは、その質の深さと継続性にあるという。対象メンティは、外国出身あるいは外国出身の親を持つドイツで中等教育を受けた第1～4学期の人文社会科学を専攻する学生である。そうした学生に9カ月間、一対一の

支援を行うメンターは第5学期の同一専攻分野の先輩学生である。メンタリングに加えて、試験への対応方法や学習スキル、異文化コミュニケーション等のワークショップが開催され、参加者の交流が図られている。メンターには傾聴スキルや異文化、ジェンダー、能力等に関する研修会が開催され、若干の報酬（年間600ユーロ）と活動参加証明書を発行予定とのことである。但し、当初は報酬のことは知らせず、謝礼として支給するとのこと。始まったばかりの同プログラムの事務局担当のNMさんへの2011年8月15日のインタビューによれば、移民が抱える教育問題は深刻であり、移民の背景をもつ学生への支援は必須のものであり、こうした新入学生を支援することで上級生も多くを学んでいるとのことであった。本プログラムは2012年10月に多くの成果と共に一旦閉鎖され、次なるプロジェクトに継承継続される予定とのことである。

2) <第8部門（哲学・歴史学）メンタリング・プログラム>¹⁶

同プログラムの正式名称は、Mentoring-Programm am Fachbereich Philosophie und Geschichtswissenschaften であり、哲学・歴史学部門の博士課程の学生に、博士号取得に向けて少なくとも一段階先を進む先輩学生が、自身の体験を回顧しながら一対一のメンタリングを実施している。同プログラムでは、メンタリングに加えて、ジェンダーや多文化に関する研修会や交流行事も実施している。2011年8月16日に実施した同プログラムの事務局担当の歴史哲学教授へのインタビューによれば、博士課程に入学したばかりの学生にとって、指導教授は自身の研究に忙しく、研究の水準からしても日常の身近な問題や課題について気軽に相談できる存在とはいえない。同プログラムでは、自らの研究に多忙な指導教授にはしづらい具体的な論文のテーマ設定や論文執筆の様式や書き方、論文試験の準備等メンティの個人的な相談を、先輩メンターが行っているという。同教授によれば、プログラムの資金確保に課題があり、本格的なプログラム評価は実施されず、参加者も20人前後の小規模に留まっているが、参加者からの評価は高いとのことである。

3) <MentorinnenNetzwerk>¹⁷

1998年に開始されたメントリネン・ネッツヴェルクのメンティは、ヘッセン州の全ての総合大学と専門大学ならびに協定研究機関の理工系分野の博士課程に在学する女子学生である。1500人が参加する同プログラムの目標は、企業ないしは大学での研究職に照準を合わせたキャリア支援にあり、一対一のメンタリングが実施されている。メンターは企業、大学、官公庁の女性科学者や女性エンジニアで、継続期間は1年である。自身の知識や経験をインフォーマルに伝承しつつ、約1500人の参加者メンバー（メンティが1100人、専門職に就いているメンターが400人）との交流により就職やキャリアのためのソフトスキルの強化増進を目指している。参加大学はヘッセン州の全ての大学と五つの専門大学であり、多数の企業と研究機関との協力がなされている。

2011年8月16日に実施した同プログラムのコーディネーターのSGさんへの聞き取り調査によれば、同プログラムは特に企業や研究機関との連携が緊密になされ、参加者の満足度も高いとのことであった。メンティはメンタリング・プログラムに参加することによって職探しや現

場経験を積み、メンターにとっても自らの知識と知恵を伝授し、自らを省み、コミュニケーション能力を身につけるよい機会となっているという。メンタリングと訓練とネットワーキングが共に実施されている。

4) < SciMento >¹⁸

2005～2007年に学内の研究所で試行開始された同プログラムは、ヘッセン州の全5大学(カッセル大学、マールブルク大学、ギーゼン大学、ダームシュタット大学、フランクフルト大学)とマックスプランク研究所の理工系博士課程に在籍する女子学生ならびにポストク女性研究者に、伝統的な一対一ではなく、グループ・メンタリングとピア・メンタリングを実施している。2009年にはヘッセン州全体で88名のメンティが参加した。博士課程学生が67人、ポストク研究者が21人であり、専攻別構成は物理学9人、医学・心理学8人、数学・情報工学10人、工学・地学21人、化学8人、生物学27人、農学7人であった。メンターは大学や研究機関の教授で、一人のメンターが3～5人のメンティの支援に当たっている。継続期間は2年間で、年間少なくとも3回の面談を実施している。関連分野の専門研究者との交流に加え、科学研究の運営能力の強化促進に向けた研修も実施されている。

2011年8月11日に実施した< SciMento >のコーディネーターのGBさんへのインタビューによれば、同プログラムの新しい事務所も開設され、今後ますます拡大が見込めるプログラムであるとのことであった。

5) < ProProfessur >¹⁹

同プログラムは、現在、圧倒的に少ない教授職に就く女性の増大を目指し、若い女性研究者が大学教授になることを支援する、一対一のメンタリング・プログラムである。メンティはヘッセン州の全ての学問分野のポストク、講師、准教授等の若い女性研究者で、メンターは総合大学ならびに専門大学、関連研究機関の教授である。継続期間は18カ月である。2011年8月16日に実施した同プログラムの事務局を担当するAF教授(認識論専攻)へのインタビューによれば、小規模ではあるがプログラム評価も開始され、その成果を確認する報告書もまとめられている²⁰。「とにかく、メンタリングの関係性には深いものがある」とのことであった。

4. おわりに

フランクフルト大学で運営されている上記の五つのメンタリング・プログラムについて、特筆すべきは、以下の3点である。

第一は、EU諸国の中でも特に深刻な移民の学力問題や移民に対する差別問題を抱えるドイツでの先駆的メンタリング・プログラムの実践²¹に連なる試みが、< MIGMENTO >プログラムとして大学入学直後から開始されていることであり、メンティのみならずメンターも多くを学んでいることである。

第二は、< 第8部門(哲学・歴史学)メンタリング・プログラム >にみられるように、これまでの指導教授による伝統的研究者養成にあっては望みえなかった細やかな指導が、先輩学生がメンターとなって可能になっていることである。

第三に、理工系女性研究者養成の体系的なメンタリング・プログラムの実践としての< MentorinnenNetzwerk >< SciMento >< ProProfessur >の連携である。これらは理工系女性が学士課程段階から大学院を経て、大学や企業での研究職に従事するまで一貫したメンタリングによる支援を実施している。特に、一対一やグループ等、メンタリング・プログラムの多様性を活かしつつ、相互に連携しながら、理工系女子学生のための一貫したキャリア支援に向けた、体系的継続的メンタリング・プログラムとして機能している。各プログラムがそれぞれの特徴を活かした工夫によって研修会や交流事業の強化と、プログラム連携による最良実践を探究している。

上記のフランクフルト大学内でのメンタリング・プログラムに加えて、同地フランクフルトの大学キャンパスに隣接したマックスプランク研究所では、女性研究者向けの< Minerva-FemmeNet >と称されるメンタリング・プログラムが展開されている²²。ここでも大学とも連携しながら、男性とは異なる女性研究者のキャリア発達に必要な支援が試行されている。

以上のように、ドイツでは米国等の動向を学びながら、移民出身者や理工系女性に焦点づけられた、国際競争力の強化を意識したメンタリング・プログラムの導入が積極的に図られている。フランクフルト大学でのこれらのプログラムの評価については未だ萌芽の段階にあるといわざるをえないが、今後の日本を含む各国の高等教育におけるメンタリング・プログラムの実践、とりわけ生涯にわたるキャリア発達支援という視点から、各種プログラムの連携による生涯発達の各段階における一貫した支援の質の向上と成果の確保に貴重な示唆を与えているように思われる。

-
- 1 本稿は2012年6月2日の日本高等教育学会第15回大会（東京大学）での口頭発表「ドイツの高等教育におけるメンタリング・プログラムの展開」（『日本高等教育学会第15回大会発表要旨集録』129 - 130頁）に基づいている。本研究は、科学研究費助成事業（基盤研究c）「青少年向けメンタリング・プログラムの生涯発達への有効性に関する研究」（課題番号24600023）の一部である。
 - 2 拙稿「高等教育におけるメンタリング・プログラムの構造的特徴と類型」『愛知淑徳大学現代社会学部論集』第10号2005年を参照。
 - 3 Noebauer, H. and Genetti, E., *Establishing Mentoring in Europe: Strategies for the Promotion of Women Academics and Researchers*, eument-net, 2008.
 - 4 拙稿「女性研究者向けメンタリング・プログラムの現状と成果」『愛知淑徳大学論集—文学部・文学研究科篇』第36号2011年。
 - 5 例えば、科学技術振興機構による「女性研究者支援モデル育成」事業に採択された大学や研究機関の事業プログラムの多くに、メンタリング・プログラムが取り入れられている。
 - 6 鈴木亮一他「ドイツにおける大学の教育・研究の現状と動向」『KIT Progress: 工学教育研究』12、2007年。ビクトリア・ハインドルフ「ドイツの高等教育機関のキャリア支援プログラム」（吉岡いずみ訳）『生涯学習・キャリア教育研究』第4号2008年。Merkt, M., The Situation of

Post-Graduate Formation in Germany and New Tasks for Higher Education Centers in it 『名古屋高等教育研究』第8巻2008年、を参照。

- 7 寺澤幸恭「学士課程3年・修士課程2年生の導入：ヨーロッパ高等教育共通化とドイツの対応」『岐阜聖徳学園大学短期大学部紀要』第40集2008年を参照。
- 8 Merkt, 前掲論文を参照。
- 9 Hansen, K., Mentoring-Programme nachhaltig erfolgreich implementieren, in Franzke, A.& Gotzmann, H. eds., *Mentoring als Wettbewerbsfaktor fuer Hochschulen: Strukturelle Ansaetze der Implementierung*, Lit Verlag, 2006, p. 31.
- 10 Kurmeyer, C., Forum Mentoring – erste Schritte zur Einfuehrung eines neuen Instruments der Personalentwicklung im Hochshulbereich, in Franzke, A.& Gotzmann, H. eds., *op. cit.*, p. 158.
- 11 Ibid., pp. 158-159.
- 12 Gaiser, B. et al., Career Support in Science and Knowledge management: Mentoring at non-University Research Organization in Germany, in *BIOspectrum* 13, Jahrgang 04.07.
- 13 Meinel, F. et al., More Mentoring Needed ? A Cross-sectional Study of Mentoring Programs for Medical Students in Germany, *BMC Medical Education*, 2011, September 24.
- 14 *Frauenfoerderplan der Johann Wolfgang Goethe-Universitaet Frankfurt/ M.* 2008-2014 Massnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Maennern, 2008, pp.12, 14, 17, 23,33-34.
- 15 (<http://www.gesellschaftswissenschaften.uni-frankfurt.de/studierende/migmento/index.html>)
- 16 (http://www.uni-frankfurt.de/fb/fb08/Mentoring-Programm/Zielsetzungen_am_FB_08.html)
- 17 (<http://www.mentorinnennetzwerk.de/>)
- 18 SchiMento-hessenweit, Leitfaden zum Gruppenmentoring, 2010. (<http://www.scimento.de/>)
- 19 (<http://www.proprofessur.de/>)
- 20 Franzke, A., *Evaluation des Pilotprojektes, April 2008 bis November 2009*, ProProfessur 2010.
- 21 Life e.v., University-Bound Young Women with an Immigration Background: Experiences from the SISTA-ABLA Mentoring Project in Berlin, *Integration & Diversity in Education in Europe*, 2010.
- 22 (<http://www.minerva-femmenet.mpg.de/>)