

青少年向けメンタリング・プログラムにおける 交流継続に向けた効果的実践に関する考察

A Study for the Effective Practice of Youth Mentoring Program to Sustain Relationship

渡 辺 かよ子

Kayoko WATANABE

1. はじめに

20世紀の初頭に米国で開始されたBBBS(Big Brothers Big Sisters) 運動を中核とするメンタリング運動は、1990年代以降、安価で有効な青少年向け支援施策として米国を中心に「先進」各国で展開されてきた。世界のメンタリング運動を牽引してきた米国のメンタリング・プログラムの実践は、青少年にとってのメンターの必要性和プログラムの実践的有効性の実証との揺らぎの中で、その齟齬を解消しようとする多方面での多様な努力が蓄積されている¹。本稿では、米国で重ねられてきたメンタリング・プログラムの有効性を高める努力と工夫、実践的知見、特にプログラムからの早期離脱を回避し、メンターとメンティの実りある関係性の継続に向けた知見を明らかにすることによって、今後の日本でのメンタリング・プログラムが生み出す成果をより確かなものにする示唆を得たい。

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に交流し、役割モデルと信頼関係の構築を通じてメンティの発達支援を行う」ものである。メンタリングには、日常的自然発生的なインフォーマルな類型と、プログラムを介した人為的制度的なフォーマルな類型 (=メンタリング・プログラム)がある。メンタリング・プログラムは、①参加者募集、②メンターのスクリーニング、③マッチング、④ガイダンスないしはオリエンテーション、⑤モニタリング、⑥経験の共有、⑦プログラム評価、から構成される。それは、①素人と専門家の協働、②世代を還流する円環的生涯発達支援であること、③プログラムの柔軟性、④限定性、等の特色を持っている²。こうしたメンタリング・プログラムのプロセスのそれぞれにおいて、プログラム評価の結果を活かしながら、メンティの発達支援のための有効な実践に向けた努力が重ねられている。

従来から短期的な効果は認められず、長期的にもその効果が漸減することが知られているメンタリング・プログラムではあるが、周到な工夫と配慮がなされた良質のプログラムは着実により効果を上げていることが知られている。こうしたメンタリング・プログラムの成果を生み出すメンターとメンティとの関係性の最重要要件となっているのが、交流継続期間である。なぜなら、

メンタリング・プログラムからの早期離脱、即ち、十分な期間を経て成熟した関係性が築かれな
いまま、早期に関係性が終了に至ることは、特にメンタリング・プログラム参加以前から大人に
よる辛い経験をしてきたメンティにとっては、更なる大人からの裏切りと失望となり、メンタリ
ング・プログラムに参加することが却ってメンティを傷つけ、時に自暴自棄の淵に追い込む等、
メンティの成長発達に良からぬ影響をもたらしていることが知られているからである³。

効果を上げる良質のプログラムの前提となる交流期間の継続はいかにして可能になるのか。本
稿では、まず、メンタリングの関係性の発展と段階に関する知見を概括した上で、青少年向けメ
ンタリング・プログラムに関する理論的実践的研究知見を総括した新旧の青少年向けメンタリ
ング・プログラムのハンドブック (DuBois, D. and Karcher, M. eds., *Handbook of Youth
Mentoring*, Sage, 2005, 2014)、ならびに MENTOR(National Mentoring Partnership) が
実践者向けに編集した『行動における研究』シリーズ (MENTOR, *Research in Action Series*,
2007) から、メンタリング・プログラムの各プロセスにおいて、どのような工夫が交流継続に効
果を上げているのか明らかにしたい。

2. 関係性の発展と段階

1) 関係性に変化をもたらす要因

メンタリング・プログラムに参加し組み合わされることによって発生するメンターとメンティ
との関係性は、それぞれが固有のものであるが、一般的に共通する発展段階があることが知られ
ている。各ペアは、時間の経過と共に信頼と親近感性を深め、そうした共通する発展段階に添い
ながら関係性そのものが変化し成熟していく⁴。

こうしたメンティとメンターとの関係性の変化には、三つの要因が関係していることが判明し
ている。第一は、メンティとメンター、それぞれの個人的成長変容である。特に未成熟なメンティ
は、身体的(生物学的)、認知的、社会的に成長発達しており、メンタリングの関係性がメンティ
の心理的成長発達を育み、社会的相互行為についての重要な学びの機会となっている。関係性は
メンティが相互行為的パートナーとして能力を伸ばすにつれて進化し、世界観や複雑な論理立
て、多様な社会的スキル、責任水準等、他の領域の能力において進歩を示す。個人の発達に向け
た人間関係的適応は、卒業から入学、思春期、異性とのデート等の生涯発達の里程碑によっても
拍車をかけられる。こうしたメンティの個人的成長に加えて、メンターの成熟も両者の関係性に
影響を与えている⁵。

第二は、交流するペア相互の人間関係的交換であり、両者の関係性の変化と発展の資源となっ
ている。例えばメンタリングにおいては自己開示が関係性の深さの指標となったり、関係性を強
化ないしは弱体化させる過程の一部となったりする。葛藤管理が関係性の過程に影響を与える場合
もある。建設的で恐怖を与えない様式で解決された葛藤は関係性を強化する成長と理解を促進す
るが、敵意と感じられた葛藤は自己防衛や頑迷となって良からぬ結果をもたらす。同様に、関係
性におけるその他の緊張や決裂断交は絆を弱めるか、あるいはメンターとメンティそれぞれが問
題を直接述べ、自身の感情的満足を探り、両者の関係性の中での自己主張を承認する機会を提供

することになるかもしれない。こうした関係性における両者のやり取りによって、メンタリングの関係性は保持・強化されたり、損傷・断絶したりする⁶⁾。

第三は、メンタリングの関係性はその他のあらゆる関係性と同様、参加者の生活上の出来事や環境への対応によって変化し発展する。転居や転職、転校によって、交流が容易になったり、困難になったりする。さらにメンターないしはメンティが事故や病気、その他の重大な生活上の出来事を経験することによっても、両者の関係性は変化するかもしれない。こうした出来事がメンタリングの関係性に及ぼす結果は、メンターやメンティがそれらを予測し対応や調整に向けて準備できるかどうか等の要因によっても変化してくる。さらにメンタリング・プログラムの事務局の各種専門職が提供する、関係性の変化の意味づけの交渉調整に向けた援助によっても変化してくる⁷⁾。

2) 関係性の発展段階

青少年向けメンタリング・プログラムに参加するメンターとメンティの関係性がいかなる段階を経て発展し、終焉と再定義に至るのかについて、Kellerは、Kramによる職場のメンタリングの発達段階論⁸⁾(開始、養成、分離、再定義の四段階論)や友情のライフサイクルに関する研究⁹⁾を参考に、暫定的に<表1>のようにまとめている。これらの各段階において、メンターとメンティの関係性は以下のように発展展開していくことが知られている。

<表1> 青少年のメンタリングの関係性の発展段階

段階	特徴	関係性に影響を及ぼす要因	プログラムの実践
①熟慮・計画	交流に関する予測と準備。	メンターの意欲、期待、目標。	参加者募集、スクリーニング、事前研修。
②開始	交流を開始し、知り合う。	メンターの忍耐、メンターとメンティの興味の類似性。	組み合わせ、紹介。
③成長・維持	定期的に面談し、交流パターンを確立する。	活動の頻度と性質、メンターの交流様式。	モニタリング、支援と研修。
④衰退・解消	関係性への挑戦を述べ、関係性を終了する。	メンターとメンティの特徴、メンターの交流様式。	モニタリング、支援、終焉促進。
⑤再定義	今後の交流条件の交渉、関係性の回復。	不明。	終焉促進、再組み合わせ。

(Keller, T., The Stages and Development of Mentoring Relationships, in DuBois, D. and Karcher, M., eds., *Handbook of Youth Mentoring*, Sage, 2005, p.86.)

①熟慮・計画：

参加者募集がなされ、メンタリングが実際に開始されるまでに、通常一定の時間がある。そうした待ち時間がなく自然に始まる自発的友情や恋愛とは異なり、メンタリングの関係性はプログラムへの参加に先行する義務と関与を含んでいる。子どもの誕生を待つ親や新学期の新しい生徒に対する教師と同様とされる。この段階での関係性は、メンタリングに関する情報収集、将来の

活動計画、関係性への期待形成が特筆される。これらの準備は、それぞれの参加者をメンタリングの関係性の開始に導く意欲、態度、価値、目標、必要に影響される。期待は各プログラムが明示する目標やガイドライン、プログラム事務局が提供する事前研修によって明示され、形成されていく¹⁰。

②開始：

開始段階は、互いに知り合うことから始まる。新しい関係性において、メンターとメンティは互いを知ろうとする意欲に満ちている。両者それぞれ、他者が関係性に何をもたらすかを見極め、自らの行為が他者にどのような影響を与えるのかを調整し、期待を背景に関係性促進に向けた比較を行い、共にいる潜在性を評価する。メンターとメンティは自らの見解や考えを述べあい、興味や態度、好む活動等の多様な分野での両者の類似性と適合性を決定する¹¹。

③成長・維持：

成長・維持の段階は、メンタリングの関係性の継続期間のほぼ全体に亘る。関係性における成長とは、関係性の存在についての不確実性の減少と、関係性の本質についての同意と一致の増大と見なされる。時間をかけて共に築いていく関係性において、メンターとメンティはコミュニケーション、入れ替わる相互会話、いつもながらの行動といった特異な型を確立する。両者は、話題にはいけない事柄と会話の範囲、供される支援のタイプ、葛藤解決の方法等の理解を相互性から深めていく。自己開示は両者の関係性の幅と深さを増すであろうし、予測可能性、信頼性、親密性が信頼を育み、関係性継続への関与を促進する。関係性は、関係性を構成する会話や食事などの日々の活動を通じて暗示的にも、また、愛情や関係性そのものの議論、カード、贈り物等の関係性の重要性の表現によって明示的にも、維持される。社会的情緒的支援を提供することもメンタリングの関係性維持の重要な要因となっている。関係性の成長・維持は、単に楽しい経験を共有することによっても高められる。冗談や笑い、非公式の言語、寛いだ態度が関係性の満足と親密性に伴うことが知られている¹²。

④衰退・解消：

衰退とは、メンタリングの関係性において重要性や親密性の水準が減じることを意味し、解消とは、関係性の終焉をいう。関係性の解消は承認・交渉・通知される場合もあればそうでない場合もある。それは、関係性を終わらせる明瞭な行事によって区切られる場合もあれば、メンターとメンティが、関係性が不履行によって終わるまで受動的に疎遠になる場合もある。関係性の衰退と解消は、上述の維持活動が等閑にされたり不成功に終わったりした場合にもたらされる。関係性は、葛藤、裏切り、相手に魅力的でない人格の特徴が発見された場合等でも悪化する。あるいはまた、メンタリングはメンターやメンティにとっての必要や期待、興味、生活状況が変化することによってその目的を成就しその有用性を失うこともある。特に転居や転勤、転校等、メンターとメンティの接触機会が減少する等の状況要因も影響を及ぼしている。学年単位で活動がなされている多くのプログラムは、ペアに期待される継続期間を示している。予想されたペアの終焉は、関係性の困難や生活上の出来事による解消よりも自然に異なる過程を辿っている¹³。

⑤再定義：

衰退するメンタリングの関係性は常に、完全で永遠の解消に運命づけられているとは限らない。一つの選択肢が、新しい環境に適応するよう再定義された接触の頻度や、交流の質に関する期待と共に、別の形で関係性継続につながることもある。別の可能性としては、壊れた関係性が、詫びや問題行動の変化、違いを解決するための話し合いや新しい決まりや約束を打ち立てることによって修復され復活することもある。受動的に消失した関係性は、しばしば将来いつの日にか再開される可能性に開かれている。メンタリングの関係性が終わったと認識された場合でも、メンターやメンティは関係性を思い起こし経験を再解釈する。この過程が新たな洞察を生み出し、新たな教訓を反芻し、各人の生涯における関係性の影響を強化するであろう。メンタリングが生み出す利益は数年後経ってから明らかになる場合もあり、メンティはペア解消後長らく経ってから感謝の意を伝えたいと思うようになるかもしれない。同様に、メンターのメンティがどのようになっていくのかという興味関心も、何年後かに関係性の更新を動機づけるようになるかもしれない¹⁴。

3. 交流破綻とその原因

米国の青少年向けメンタリング・プログラムにおいて、通常最低でも1学年ないしは1年間の関与継続を要請されるも、半数近くのペアが様々な理由によって、葛藤や失望、後悔を伴う交流を継続しつつ、数か月で交流を終了している¹⁵。メンタリング・プログラムにおいては、通常、不適切なメンターのスクリーニングがなされたうえで、趣味や双方の希望を考慮して組み合わせられ、交流が始まっている。相手への相互期待と希望に満ち溢れて開始した交流が、なぜ破綻に至るのであろうか。以下、交流破綻の要因別にその概要を検討する。

1) メンターとメンティ双方の特性・個性

メンタリング・プログラムの参加者の特性や個性によって、メンタリングの継続期間の長短の傾向性があることが判明している。まずメンティの年齢については、交流の場所が双方の自宅を含めて地域の様々な場所で実施されるコミュニティ型のプログラムにおいては、比較的年長のメンティ(13歳~16歳)は、若年のメンティよりも継続期間が短い傾向があることが知られている。一方、メンターが毎週1回学校を訪問し学校で交流が行われる学校型メンタリング・プログラムにおいては、中学・高校生向けプログラムの方が小学生向けプログラムよりもよりよい成果を上げていることが判明している¹⁶。

さらにメンティ個人のリスク要因(非行、不登校、貧困、一人親家庭等)の多寡によっても交流継続期間が異なっている。例えば、情緒不安定や虐待(身体的・性的・ネグレクト)等の複雑な問題を抱えるメンティの交流期間はそれ以外のメンティと比べて短くなる傾向がある。また比較的短期ないしは中期の交流期間のメンタリング・プログラムにおいて、女子のメンティは、男子のメンティと比べて満足度が低く、女子はプログラムからの早期離脱に対してより敏感であることが判明している。これらを反映してか、女性のペアが男性ペアに比べて短期となる傾向があることも知られている。一方、メンターについても、比較的経済的ゆとりのないメンターや20歳代後半の既婚者の継続期間が短いことが知られている¹⁷。

上記は、年長の青少年や深刻なリスク要因を持つ青少年をメンタリング・プログラムに参加させるべきでないというのではなく、上記の要因を持つ青少年はより慎重に組み合わせられ、事前研修や交流開始後のモニタリング等、プログラム事務局による交流継続に向けたより手厚い支援が必要とされるということであり、こうした認識によってペアの交流を継続させることができ、両者の関係性を十分に成熟させる可能性が促進される。

2) 関係性のプロセス

多くの研究によって、ペアが親近感や繋がりを感じられるという関係性と同様、一般的により長い交流期間のペアの方が、よい関係性を築いていることが知られている。メンターが約束を違えず一貫性をもって交流し、より多種の社会的諸活動を行い、メンティの意向を尊重した活動を行うペアが、より長期の関係性を維持している。特にメンターがメンティに対して、具体的にあしる、こうしろといった命令的關係性ではなく、メンティを中心としてメンターがメンティに友人として寄り添う交流が、より長期の関係性を築いている¹⁸。

関係性に関しては、単に交流期間の長短のみならず、各回の交流の時間に反映される密度も考慮される必要があることはいうまでもない。このことは学校型プログラムにおいて、長期休暇の際の関係性の維持の有無が、その後の交流や関係性の質に大きな影響を及ぼしていることから明らかである¹⁹。

3) プログラムの要因

メンターとメンティの関係性は、メンタリング・プログラムが実施している事前研修への参加や、モニタリング等、両者の関係性の促進の多寡等によっても変化している。事前研修やオリエンテーション、交流開始後の研修や事務局スタッフの連絡等が、参加者の満足感を高め有効な関係性を築いていることが知られている。コミュニティ型プログラムにおいても学校型プログラムにおいても、2時間以内の研修しか受けていないメンターは、メンティとの関係性における親近感や支援水準が最低であるのに対して、6時間以上の事前研修とオリエンテーションを受けているメンターは、メンティとより長い時間を共に過ごし、よりよい親近感を報告している²⁰。

研修は、米国の学校型メンタリング・プログラムのインパクト研究においても、関係性を規定する最重要要因となっている。事前研修ならびに交流開始後の研修をより多く受講したメンターは、メンティとのよりよい親近感のみならず、次年度への継続率が高い。またより十分な資源と空間、スタッフの支援を保持するプログラムが、より良好な関係性を育む傾向がみられる。特に学校型プログラムの夏休みの交流の促進が、メンターとメンティの関係性を長期化させ、強化することが知られている²¹。

4. 早期の交流破綻の原因

早期に交流が破綻したペアの原因は何であったのか、何が交流を早期に破綻させるのか、2007年にSpencerは、二つのコミュニティ型メンタリング・プログラムに参加するも、未熟な関係性のまま終焉を迎えたメンター20人とメンティ11人の計31人にインタビューを行い、そのトランスクリプト分析から関係性の破綻をもたらす六つの要因を抽出している。それらは、①メンターな

いしはメンティの遺棄、②メンティの（観察される）意欲の欠如、③満たされなかった期待、④文化的違いを克服することに至らないメンターの間人関係を結ぶスキルの不足、⑤家族の干渉、⑥プログラム事務局の支援が不十分であったこと、である²²。

1) 遺棄と関心欠如 (①②)

関係性が破綻したメンティならびにメンターは、相手が電話に出なくなったり、約束の日時に姿を現さなかったりした経験をしている。メンティとメンター共に、失望落胆し、プログラムへの参加意欲が旺盛であったメンティが、別のメンターとの組み合わせも望まなくなる場合もある。何人かのメンターは、当該メンティは特にメンターと交流することに関心を持っていなかったのではないかという印象を持っている。これらのメンターはメンティが保護者や友人に薦められてメンタリング・プログラムに参加したものの、本心ではメンターと交流したいとは思っていなかったのではないかと考えている²³。

2) 満たされなかった期待 (③)

何人かのメンターは組み合わせの際、特に相手に対する希望を表明していないにもかかわらず、こうであればよいという明確な期待を思い描いて交流を開始していたという。そしてそうした期待が満たされない場合、メンターはそうした関係性と苦闘する。メンターのある者は、メンティにとっての必要がどの程度切実なものであったのか予想ができなかった。そうしたメンターは、メンティの自宅を訪れ、メンティの生活現実と家族が直面している困難を見ることで、いたたまれない、困難な状況に追い込まれるような感情をもったことを報告している。あるメンターは、メンティと共にいる時には大抵は心地よい感情を経験するものと期待していたが、多様な困難を背負う傷つきやすいメンティとの関係性を築く際に遭遇する困難に十分な準備ができていなかったという²⁴。

3) メンターの関係性を築くスキルの不足 (④)

メンターの側で人間関係を築くのに必要な重要スキルが欠如している場合もある。それは、①メンティに焦点化して交流を行うことを無視していたり、②メンティに対して非現実的な、発達段階的に不適切な期待を持ってしまったり、③個人的偏見や文化的相違がいかに関係性を形成するかを認識していなかったり、といった場合である。幾人かのメンティは、自身の思うような交流ができず困難をきたしたと述べている。あるメンターは、メンティとの交流において相互性という非現実的な期待を持ち、メンティがメンターと同様に相互に交流活動を先導せず、メンターの努力に対する感謝を言葉にしないことに失望している。二・三人のメンターはメンターとメンティが背負う文化的違いがメンタリングの性質と過程に影響を与えている様式に気付かず、これらの違いを克服していくのに十分な技量を持っていなかった²⁵。

4) 家族の干渉とプログラム事務局の支援不足 (⑤⑥)

最後にメンターとメンティのペアが置かれている文脈からも、両者の関係性は不可避免的に影響を受ける。家族がメンターとメンティとの有効なコミュニケーションを阻害する場合や、プログラム事務局が両者の関係性の危機を見過ごし、適切なタイミングで適切な支援がなされなかったために早期離脱に至ってしまった場合もみられる²⁶。

5. プログラム事務局の課題

以上のようにメンター、メンティの関係性は多様な要因によって、十分に成熟することなく破綻に至り、プログラムからの早期離脱となっている。こうした早期離脱を回避するために、プログラム事務局はどのような工夫ができるのだろうか。

まず、交流開始以前のメンターの募集やスクリーニングに際して、共感的博愛主義的な志向をもち、幼い未成熟なメンティとの関係性にあっては基本的にメンターからの一方的な働きかけになることに喜びを感じられる辛抱強く謙虚で温かい性格特性を持つ人物であることを確認することが重要である。さらに、成熟者と未成熟者という上下垂直の関係と友人という平等で水平的関係性を当意即妙に具現できる資質を面談や家庭訪問等で見極めつつ、メンタリング・プログラムの目的と目標、メンターがメンタリング・プログラムに参加することによって生じる義務と喜びを、オリエンテーションと事前研修で丁寧に説明する必要がある。またメンター自らの活動の価値を確認できるよう、メンターの満足感を高める工夫も必要である。メンターはメンティからの直接的な感謝の言葉がなくとも、事務局からの敬意に満ちた感謝の言葉によって満足を得ることができ、交流継続に向けた意欲を高めることができる²⁷。

またメンティとメンターとの組み合わせに際しては、地理的条件や趣味の一致に加えて双方の希望、特にメンティの希望を尊重することがプログラムからの早期離脱を予防できる可能性が高いことが判明している²⁸。

さらにメンターとメンティが交流を開始した後は、特に初期段階には丁寧なモニタリングと両者の関係性を維持するための事務局からの支援が必要であり、研修会の工夫も重要である。メンターが自らの活動の質を高め、意欲的に交流を行えるような研修会は、内容面の工夫と共に研修様式も講演様式に限らずロールプレイングやグループワーク等を取り入れることが有効であることが知られている。交流継続に向けて特に重要なのは、メンターのコミュニケーションスキルの訓練と異文化の理解、そして関係性の発展段階の認識である。メンターは自らの交流がどの発展段階にあるのかを認識することによって、関係性の発展と最終的な終焉終息を見通しながら、我慢強く交流を継続することができる。メンター向け研修会は交流継続とメンタリング・プログラムの有効性の強化に大きな役割を果たしている²⁹。

6. おわりに

以上、米国の青少年向けメンタリング・プログラムにおける早期離脱の原因とその防止に向けた知見を検討してきた。最近実施された青少年にとってのメンタリングの現状に関する初めての全米調査に於いても、メンターを必要とするもメンターと出会っていない青少年が1600万人に達し、不登校や怠学、非行、家庭環境等のリスク要因を多く持つ青少年ほどより切実にメンターを必要としていることが判明している³⁰。

このような青少年にとってのメンターの必要性はおそらく日本においても同様と思われるが、こうした必要に対応するメンタリング・プログラムの実践は、あくまでも青少年の期待を裏切ったり傷つけたりすることのないよう、慎重で確実な成果をもたらすものでなければならない。人

と人との関係性には開始と終焉が伴うものであるが、その関係性が十分な時間と共に熟成してこそ、人はその経験の意味を学ぶことができる。人工的なプログラムへの参加によって結ばれる縁が、より確実に喜びと充実感を参加者にもたらすよう、メンタリングの理論研究とプログラム実践との連携と相互深化がますます求められている。

-
- 1 拙稿「米国連邦政策と青少年向けメンタリング・プログラムの効果」『日本生涯教育学会第35回大会発表要旨集録』2014年11月22日（国立教育政策研究所社会教育実践研究センター）13頁。
 - 2 拙著『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2009年3-8頁を参照。
 - 3 Grossman, J. and Rhodes, J., The Test of Time: Predictors and Effects of Duration in Youth Mentoring Relationships, *American Journal of Community Psychology*, 30, 2002. 等。
 - 4 Keller, T., The Stages and Development of Mentoring Relationships, in DuBois, D. and Karcher, M., eds., *Handbook of Youth Mentoring*, Sage, 2005, p.85.
 - 5 Ibid.
 - 6 Ibid.
 - 7 Ibid.
 - 8 Kram, K., Phases of the Mentor Relationship, *Academy of Management Journal*, 26, 1983.
 - 9 Hinde, R., *Relationships: A Dialectical Perspective*, Psychology Press, 1977. Fehr, B., The Life Cycle of Friendship, in Hendrick C. & S. Hendrick, eds., *Close Relationships: A Sourcebook*, Sage, 2000.
 - 10 Keller, op. cit., pp. 86-87.
 - 11 Ibid., p.87.
 - 12 Ibid.
 - 13 Ibid., pp. 87-88.
 - 14 Ibid., p. 88.
 - 15 例えば、Bernstein, L. et al., *Impact Evaluation of the U.S. Department of Education's Student Mentoring Program, Final Report*, U.S. Department of Education, 2009. 等。
 - 16 Spencer, R., Why Youth Mentoring Relationships End, *Research in Action*, 5, MENTOR, 2007, p. 4.
 - 17 Ibid.
 - 18 Ibid., pp. 4-5.
 - 19 Ibid., p. 5.

- 20 Ibid.
- 21 Ibid., pp. 5 - 6 .
- 22 Spencer, R., "It's not what I expected": A Qualitative Study of Youth Mentoring Relationship Failures, *Journal of Adolescent Research* , 22 (4), 2007.
- 23 Spencer, op. cit., p. 6 .
- 24 Ibid.
- 25 Ibid., pp. 6 - 7 .
- 26 Ibid., p. 7 .
- 27 Cf. Stukas, A., et al., Mentor Recruitment and Retention, in DuBois, D. and Karcher, M., eds., *Handbook of Youth Mentoring, Second Edition* , Sage, 2014. Kremer, S. and Cooper, B., Mentor Screening and Youth Protection, in Ibid.
- 28 Cf. Pryce, J. et al., Mentor and Youth Matching, in Ibid.
- 29 Cf. Kupersmidt, J. and Rhodes, J., Mentor Training, in Ibid.
- 30 Bruce, M. and Bridgeland, J., *The Mentoring Effect: Young People's Perspectives on the Outcomes and Availability of Mentoring* , Civic Enterprises with Hart Research Associates for Mentor: The National Mentoring Partnership, 2014.

(本稿は平成26年度科学研究費補助金基盤研究 (C) 一般課題番号24600023「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」の成果の一部である。)