

しかし、情熱だけでは不十分であり、。メンタリングの関係を始める前に、メンターは「メンターとなるためだけの十分な時間があるだろうか？」と自問し、次に自分自身の研究、診療、事務処理、個人的な責任を考慮し、現実的に即してその質問に対する答えを出す必要がある。メンターは自らのメンタリングの仕事について、「追加」としての仕事ではなく仕事上の義務として欠かせない部分と考えるべきであろう。メンティーは全員同じではないため、メンターは各個人別に仕事を評価する必要がある。臨床研究の経験がある研修医であればそれほど時間をかける必要はないが、臨床研究が初心者の場合には一般的に時間がかかる。積極的なメンティーの場合は、比較的主体的に学習するため、それほど時間を取られないが、メンターから多くの知識やアドバイスを求められた場合には逆に多く時間が必要になる。

メンターになりたいという気持ちは当初は気高く利他的なものかもしれないが、コミットメントが欠落しているとメンターとメンティーの双方に不満が生じ燃え尽きてしまう恐れがある。自分がメンターになりたい理由を現実的に評価し燃え尽きないようにすることが必要である。「**自分はメンターになることによってどのようなメリットを期待しているのか？**」と自問してみよう。前述のように、見返りや時間の確保といった仕事上のメリットについて所属機関の管理部門と話し合うとよい。論文出版やデータ解析といった利益（メリット）については、メンタ関係が始まる時点でメンティーと率直に話し合うべきである。

**利害の対立**：メンターは、「**自分はメンティーと利害の対立があるか？**」と自問し、その可能性について自らにもメンティーにも明確にすること。臨床研究の場では、対立が生じる可能性は昇進、評価、著者権の問題にまつわる場合が最も多い。例えば第一著者の出版を増やす必要がある若手研究者の場合、メンティーがプロジェクトを統率し、また第一著者となったら気分が悪いだろう。Bettmann は「自分の利益よりもメンティーの利益を優先できることが優れたメンターの重要な特徴」と指摘している。こうした状況は対応が難しく、できるだけ早い段階で話し合い、後々誤解が生じないようにしなければならない。

3. **臨床研究の経験**：メンターに十分な時間と熱い情熱があっても「**自分には効果的なメンターになれる十分な知識と経験があるか？**」と自問する必要がある。経験は広義で、論文出版や発表、管理経験や時間管理力、研究機関内外の対人関係や人脈を含む研究経験として定義されるだろう。臨床研究の経験を積むには、研究機関で研究を行い、臨床研究向けの e-learning による育成講座、公衆衛生大学院（MPH）のプログラムなどの正式なコースを受講してその他の技能を習得することが最も良いと考える。それでも積極的にメンティーに貢献したいと考えてい

る若手のメンターが最適なメンターになる方法を学ぶには先輩の「メンターアドバイザー」を探すとよいだろう。

注意！一般的に、新しい研究者は研究メンターになるべきではなく、「ピアメンター」がよいだろう。同じく、経験の浅い研究者とメンティーを組ませてはならない。

### C. 「ベストフィット」メンタリング関係の構築

機能不能なメンタリングなど対応困難な問題については文献で詳しく説明されている（Sambunjak 2006; Bickel 2011）。これは、メンターとメンティーの組み合わせが可能な状況で、両者の適切なマッチングの枠組みや戦略の必要性が明確に述べている。日本の現在の研究環境をもとに、メンターとメンティーのマッチングの際には、以下を配慮することがよい。

1. 性別：日本の職場では、現在でも性別が問題になることがある。最近では行政が解決に乗り出しているが、職場において女性ならではの課題と障害があるという現実を尊重しなければならない。例えば、仕事と家庭生活のバランス、子育て、昇進が特に難しいことなどである。性別に配慮したマッチングを行うと、若年女性研修医にとっては臨床研究と診療の場で女性特有の共通の価値観とキャリアゴールを反映するメンター（男女とも）を探しやすいだろう。
2. 年齢：最近変わってきているものの、日本にはいまだに年功序列型階層構造が残っている。年齢差が大きい者同士の交流が難しいことも多い。一般的に、メンターはメンティーよりも年長者（先輩）である事が多い。
3. 文化と言語：日本ではグローバル化が推進されており、メンターとメンティーを組み合わせる場合には文化と言語の違いを配慮すべきである。一般的に、研究論文を英語で書くこと、または研究結果を国外で発表することを希望するメンティーは、英語に比較的堪能で、研究テーマの国際基準について文化的に理解しているメンターとペアにべきであろう。

### D. メンターに対する一般的助言

成功するメンタリングの基本原則については多数の専門家で意見が一致している。Zerzan（2009年）は、「優れたメンターはメンタリングを仕事上の役割の一環として評価し、自らの仕事上の必要性や課題を重視することをせず、メンティーが自身の必要性や課題に対応する助けとなる」、「優れたメンターはメンティーに関心を持ち、公私に渡りサポートし、メンティーが新しいことに挑戦する際に背中を押し、新しい機会への扉を開ける力になる」と指摘している。繰り返しになるかもしれないが、以下、上記の目標達成の方法についていくつか簡単に紹介する。

1.安全で暖かく迎え入れる環境を作る：メンターは、良い研究結果を出すという課題を抱えているメンティーが、信頼するメンターに気兼ねなくアドバイスやカウンセリング、指導を求められる場を作ることを基本的目標とすべきである。メンターは、絶えずこの重要目標の達成に向けて尽力すること。Bettman (2009年)を始めとする数名の研究者は、「この環境にはアクセシビリティ（定期的なメンティーに対応できること）が欠かせない」と記し、さらに「メンターが成長し、安全で暖かいメンタリングの場を築くには忍耐という技が重要」と指摘している。

2.コミュニケーションの方法を確立する：良好なコミュニケーションは素晴らしいメンタリングとメンティーの生産性向上の鍵となる。コミュニケーションを強化するには、PEARLS チェックリストを始めとするいくつかの方法がある（PEARLS：パートナーシップ（Partnership）、共感（Empathy）、認知（Acknowledgment）、尊重（Respect）、正当化（Legitimization）、サポート（Support））。特に、「共感」という考え方は他の専門家たちも提示している。Betmann は「共感」を「研修医が体験していることを個人的に洞察すること」と説明し、この特別な洞察を指導とカウンセリングに利用している。認知、尊重、正当化については何名かの研究者が「心を開く」とまとめ、「研究スタイルやキャリアゴールを含めメンティー個人のニーズがたとえメンターと違っていてもそれを尊重すること」と定義している。

3.効率性を強化する：時間は限られているため、打ち合わせは意味がありかつ効率的に実施しなければならない。定期的なアポイントメントを予定し、また打ち合わせの目標を確認し、話し合う内容が決まっている打ち合わせ計画準備することで、プロジェクトを順調に進めることに大いに役立つ。メンターやメンティーが頻繁に「直接」会えない場合、予定されている打ち合わせと打ち合わせの間に定期的にメールか電話連絡をするとよい。

同様に、Cho (2011年)は、理想的なメンターの全体の特徴を次のようにまとめている。

- 1) 熱意、思いやり、無私無欲など、賞賛に値する人格の持ち主。
- 2) キャリアの道案内としての役割を果たし、ビジョンを提示するが、各メンティーに合わせて、目的をもってサポート方法を調整する人。
- 3) 多くの時間を費やして、定期的かつ頻繁に質の高い打ち合わせを行う人。
- 4) プライベートと仕事のバランスをサポートする人。
- 5) メンター制度に対して一般的にの期待されることや基準を兼ね備えた施設のポリシーやロールモデルをメンターになる方法の財産を残す人。


#### E.研究機関に対するアドバイス (Keyser 2008年; Ramani 2006年)

理想的なメンタリングは個人間（メンターとメンティーの両方）から始まるが、「研究機関は、素晴らしいメンタリング環境の整備に力を貸すことによって大きな違いを生み出し、またそれを持続させることができる」ということが報告されている。研究

機関の環境整備は、長い時間や多額の資金を費やさなくとも、効果的なメンターとメンティーの特徴を伸ばすプログラムを整備することで可能となる（表1）。研究機関ができることは以下の通りである。

1. 教員と研修医のメンタリング（例えば、コミュニケーション）技術のトレーニングプログラムを実施する。
2. 柔軟性ならびに常勤以外のキャリアの選択肢に対する需要に対応する。
3. メンターとメンティーのマッチングプログラムを整備する。
4. 優れたメンタリングスキルを発揮した教員に対して報奨・表彰プログラムを提示する。

表1：研究機関レベルの導入難易度別メンタリングサポート

難易度	育成	サポート	報奨
易しい    難しい	メンター育成コース	ピアサポート	学術表彰（実績として認める）
	境界領域の教育・訓練	メンター育成のためのメンター	金銭的ではない報奨
	偏見に対する意識を高める（性別、年齢など）	関連技能の紹介先の提供	時間の確保 金銭的報奨

（Ramani 2006 年より転載）

## 第4項 調整（アライメント）

メンターに必要な特質を身に着け、メンティーと最適なマッチングを行った後、臨床研究プロジェクトでメンティーの指導が本格的に始まる。「調整」（アライメント）とは、メンターとメンティーの両者が可能な限り最良かつ効率よくプロジェクトを順調に維持、するための様々な戦略のことである。これを可能にする方法は多数あるが、「時間を最大限に活用しに後の混乱を避けるため、これらの戦略はメンタリングの関係の初期段階に検討し、実施すべき」というのが専門家の常識となっている。本項ではこうした調整戦略のいくつかについて重点的に説明する。

### 1. 優れたメンティーに方向づける

「優れたメンターの特徴」に続くのは、おそらく「優れたメンティーの態度と特徴」だろう。理想を言うと、意欲的な姿勢で、自ら進んで行き、自己改善（知識、技能など）に注力し、先を見越してアドバイスを求めるのが優れたメンティーである。しかし、臨床研究にて経験のほとんどない若手のメンティーの場合、初めからこうした特徴全てを備えているとは限らない。そこで、メンターリングの早い段階が、メンターにとっては研修医を優れたメンティーに育てる非常に良いチャンスとなる。

Straus 等は、「メンティーは、以下の5つの特徴を備えていて欲しい」と言っている。メンティーが初めからこうした特徴のすべてを備えているとは通常考えにくいいため、関係が出来上がる最初の段階で、メンターとメンティーが以下のポイントについてはっきりと話し合うことがよい。

- i. **積極的傾聴**：積極的傾聴では、研修医が「その場において」、メンターのアドバイスを聞き入れ、すぐに研究プロジェクトの次の段階に取り入れる必要がある。また、積極的傾聴には積極的な質疑応答を伴う。自分自身で最大限に理解するためである。研修医はフィードバックやディスカッションを素直に聞き入れ、自己改善に向けて積極的な姿勢で臨むこと。メンターにも積極的に傾聴することが勧められる。双方が積極的傾聴力を駆使するディスカッションは活気があって興味深いはずである。
- ii. **メンターの尽力を尊重すること**：メンターは多忙であることが多く、メンティーとの仕事に無償で時間を提供している。すなわち、メンタリングは一般的に「好意で行う（奉仕）労働」である。アドバイスや意見はこうした中でメンティーに与えられるものであることを関係の最初の時点でメンティーにはっきり説明しておくべきである。そうは言いながらも、メンティーにとってメンターの提案にすべて従うのは妥当でないかもしれない。メンティーがアドバイスに納得できない場合、守る姿勢を取るのではなく、自分の考えが違う理由についてよく考え、礼儀をわきまえながら、明確な受け答えをまとめることが大切である。メンターも、メンティーから敬意をこめて出された議論を尊重するべきである。
- iii. **責任**：最終的にメンティーは、臨床研究プロジェクトはメンターのものではなく、自分が責任をもって行うものであることを理解する必要がある。つまり、プロジェクトを成功させる最終責任はメンティーにあるのである。そのためには短期・長期を含め時間管理に注意し、関係を前進させる責任を負う必要がある。メンターが多忙を極める場合、「ディスカッションのミーティングは前もって予定を組み、自分（メンター）には質問を持ってくる」ようにメンティーに説明すること。
- iv. **準備**：メンティーは、打ち合わせやディスカッションには必ず準備の上で臨むこと。終わらせることを約束した事柄（例：二変量データ分析、論文原稿のある項を書き上げておくこと等）は終わらせて、ディスカッションのためのミーティングに持って来ること。メンティーが約束事項を適切か

つプロらしく終わらせることが出来ない場合、その旨をメンターに正直に伝え、ミーティングを延期すること。メンティーは各ミーティングのアジェンダを用意し、事前にメンターに送付すること。そうすることによって、メンターも準備をすることができる。メンティーには、メンターの時間と予定を尊重すること、予定されていたミーティングには必ず出席すること、予定の変更はなるべく早くメンターに知らせることを望みたい。

- v. メンターに対する競合する要求を尊重すること：メンターが、自身の他の要求事項に対応するため予定されていたミーティングを欠席せざるを得ないことも時折ある。そのようなことが出来るだけ起こらないようにするのはメンターの責任だが、やむを得ない場合もある。メンターが他の仕事で極めて多忙な場合、悪感情や誤解を防ぐために、その旨を関係の最初の段階でメンティーにはっきりと説明する必要がある。

## 2. メンタリング契約：

ここ数年、欧米の一流の研究機関ではメンタリングプロセスがより正式な形を取るようになり、メンティーに対する期待の標準化と共にメンターから与えられるアドバイスも標準化され、優れたメンティーの行動を確実なものにすることに役に立っている。また、上記項目についてメンターとメンティーが同じ考えを共有していることを確認する方法として、メンター契約（別名「パートナーシップ契約」）が一部プログラムで普及している。この契約は、メンターとメンティーの双方が「科」または「研究機関」の規定した期待に沿うことを確認するものでもある。この種の契約は、具体的な研究機関やメンティー、メンターのニーズに合わせて調整することが必要であり、以下に示すサンプルの場合、複数のメンター（チームベースメンタリング）を契約の対象とすることができる。

## CRSP Team Mentoring Expectations

A critical element of the CRSP is the use of team mentoring. For this program, team mentoring means more than having multiple mentors working with the mentee; it means having mentors working together as a team to contribute to the mentee's career development. The concept was developed through the NIH Roadmap initiative which found that "the scale and complexity of today's biomedical research problems increasingly demands that scientists move beyond the confines of their own discipline and explore new organizational models for team science." Today's research requires bringing together the perspectives of multiple disciplines to examine a research question right from the beginning. This multidisciplinary approach allows us to develop and conduct research projects that are new and innovative and that would not be possible using a traditional single discipline or multiple disciplines working individually with a mentee approach. It is the synergy created when investigators from multiple disciplines come together that will result in the development of new scientific approaches. This team mentoring model provides benefits for the mentee as he/she learns multidisciplinary methods of discovery and the mentors as they have the opportunity to bring fresh perspectives to the research question they are examining. The CRSP is promoting the development of this team science through the conduct of multidisciplinary research and the use of team mentoring for mentees.

### Team Mentoring Goals

1. To enhance the supportive academic environment for the conduct of team science for the mentee.
2. Working as a team and providing multiple perspectives, to facilitate the entry of mentee into the University culture, including the structures, processes, and interpersonal climate of the University.
3. To facilitate the development of appropriate clinical research skills and team science approaches related to the balance and evaluation of research, scholarship, and service.
4. To provide opportunities for developing and working on mentored and independent multidisciplinary research projects with a multidisciplinary clinical research team.
5. To enhance decision-making and other skills involved in working with a team related to the mentee's career development and advancement.

### Expectations of Mentors

1. The mentoring team must conduct regular and frequent team meetings with the mentee. There should be a minimum of one hourly meeting of the primary mentors and the mentee per week, and at least one hourly meeting per month of the entire mentoring team and the mentee. Consultants contributing to specific research issues should meet with the team when these issues are being discussed or decisions regarding these issues are being made.
2. The mentoring team must participate in the one-day team mentoring training retreat to obtain or enhance skills in team mentoring.
3. The mentoring team will develop, with the mentee, clearly delineated specific expectations of the substantive learning/skills to be achieved through the use of team mentoring in the program.
4. The mentoring team will develop, with the mentee, clearly delineated specific milestones and timelines for achieving program goals.
5. The mentoring team will attend MAC meetings and seminars in which the mentee is presenting.
6. The mentoring team will participate in biannual evaluations and assessments of the team mentoring relationships. The MAC reserves the right to change the mentoring team should difficulties continue for a sustained period of time.

7. The content of all exchanges between the team mentors and the mentee are subject to the expectations of professional confidentiality. Although this confidentiality is legally limited, the contents should not be discussed with anyone else without written permission from the mentee.

Expectations of Mentees

1. The mentee must conduct regular and frequent team meetings with the mentoring team. There should be a minimum of one hourly meeting with the primary mentors per week and at least one hourly meeting per month with the entire mentoring team. Consultants contributing to specific research issues should meet with the team when these issues are being discussed or decisions regarding these issues are being made.
2. The mentee must participate in the one-day team mentoring training retreat to obtain skills in working in a team science environment.
3. The mentee will develop, with the mentoring team, clearly delineated specific expectations of the substantive learning/skills to be achieved through team mentoring in the program.
4. The mentee will develop, with the mentoring team, clearly delineated specific milestones and timelines for achieving program goals.
5. The mentee will share career plans, recount initiatives on behalf of his/her professional development; ask for advice; reflect on the mentoring team's observations and inform the mentoring team about the results of the mentee's efforts.
6. The mentee must present the mentee's work to the MAC and at seminars with the mentoring team in attendance.
7. The mentee will participate in biannual evaluations and assessments of the mentoring team relationships. The MAC reserves the right to change the mentoring team should difficulties continue for a sustained period of time.
8. The mentee will keep the content of the team mentoring relationship confidential; the mentoring team may share personal information that they wish to be honored as confidential.

We, acting as team mentors and mentee, agree to enter into a team mentoring relationship based on the criteria described above, which sets forth the expectations, parameters, and process for the mentoring relationship.

_____ (mentor's signature)	date ___/___/___
_____ (mentor's signature)	date ___/___/___
_____ (mentee's signature)	date ___/___/___
_____ (CRSP director's signature)	date ___/___/___

Additional mentors as applicable

_____ (mentor's signature)	date ___/___/___
_____ (mentor's signature)	date ___/___/___
_____ (mentor's signature)	date ___/___/___



### 3. キャリア計画 (IDP)

その他、ここ数年一般的になっている調整戦略に個人キャリアプラン (IDP) がある。この計画表は 2014 年 10 月現在、米国立衛生研究所(NIH) の助成金を受給する大学院生、ポスドク研究者全員に提出が義務付けられている。IDP は、研究計画のプロセスについてメンターとメンティーのコミュニケーションを円滑にするとともに、メンティー個人が成長し、研究者として成功していくための効果的ツールと考えられている。

形式は、記述式から質問票やチェックリストまで研究機関によってさまざまだが、IDP の目的はメンティーに関する以下のことを明らかにする。(1)研究の短期目標、(2)長期のキャリア目標、(3)具体的技能の強みと短所。、IDP は紙ベースだけでなくオンライン版でも利用できる。最初はメンティーが自分自身のことを記入し、次にメンターと相談しながら絞り込んでいく。メンティーのために作られた IDP は、メンターの指導下でメンティーの目標を反映するよう長期的かつ定期的 (一般的には 6 カ月か 12 カ月に 1 回) 見直しと修正を行うべきである。

以下に紹介する IDP は、カリフォルニア大学サンフランシスコ校およびウィスコンシン大学を始めとする様々な情報源の IDP を参考にしたものである。IDP テンプレートは、「IDP template」 (IDP テンプレート) またはそれに類する用語でインターネットを検索すればこの他にもいくつか参考にすることができる。

## (日本語 IDP)

### ステップ 1: 自己評価

以下、研究の広い分野でご自分の得意とする分野および苦手とする分野についてお尋ねします。この評価は、ご自身の一連のスキルについて包み隠さず正直にお答えいただけて初めて最も有効に活用できるものであり、「正解」や「不正解」はありません。研究分野が異なれば、質問の定義や解釈も異なるかもしれませんが、評価はあなた自身の内省を目的としたものですのでそれでよいのです。また、「自分には関係ない」と思われる質問はスキップしてかまいません。

#### パート A. 研究スキル

1= 改善の必要がある

5= 大変優れている

	1	2	3	4	5
創造性/新しい研究命題の創出					
研究デザイン					
文献のレビューと批判的評価					
問題解決法					
統計解析法					
データと分析結果の解釈					
コンピュータ・スキル (Excel、統計解析ソフトウェアなど)					
自分の分野特有の技術的スキル: (具体的に書いてください)					
自分の分野特有の知識: (具体的に書いてください)					
記録保存とデータ管理					
口頭発表スキル					
ポスター発表スキル					
論文執筆スキル					
助成金/申請書作成スキル					

技術的知識や専門スキルで自分が得意とする分野、改善の余地があると考えているところ、1年後あるいは2年後までに達成したい研究/学術活動をお書きください。

### パート B: 指導法とプロフェッショナリズム

1= 改善の必要がある

5= 大変優れている

	1	2	3	4	5
指導力 (マンツーマン)					
指導力 (グループ/教室)					
地域サービス/一般に対する教育普及					
他者の知的貢献を認め尊重する					
良いロールモデルとなる					
メンターを見つけて効果的に活用する					
他者へのメンタリング					

メンタリングや指導力で自分が得意とする分野、改善の余地があると考えているところ、1年後あるいは2年後までに達成したい授業やメンタリングの目標をお書きください。

## パート C: 管理能力とリーダーシップ

1= 改善の必要がある

5= 大変優れている

	1	2	3	4	5
期限を守る					
目標の設定と結果の監視を独立して行う					
効率的に仕事を進める (例: 優先順位の決定、自分の仕事を片付ける、他の職務・責務を果たす時間を作るなど)					
組織力					
複数の仕事を同時にこなす能力 (例: 同時に複数のプロジェクトに取り組む)					
他者の意欲を引き出し、動機づけをする					
使命 (ミッション)、目標 (ビジョン)、戦略を理解する					
プロジェクト管理: 全体(例: 日程、優先順位の設定)					
プロジェクト管理: 予算					
様々なチーム/グループと仕事をする。 (例: 訓練レベルや専門、文化的背景の違い)					
プロジェクト管理: 人事 (例: 職責の委任、進捗状況の監督)					
対立の解消 (難しい会話、対立防止)					
ミーティングを主導する (例: 議題の設定、効率など)					

プロジェクト管理とリーダーシップで自分が得意とする分野、改善の余地があると考えているところ、1年後あるいは2年後までに達成したいことをお書きください。

パート D: 対人・コミュニケーション能力

1= 改善の必要がある

5= 大変優れている

	1	2	3	4	5
信頼性（約束したことを最後までやり通す）					
研究仲間との意思疎通を書面でうまく行う					
研究仲間との意思疎通を口頭でうまく行う					
仕事上の英語力					
建設的な批判や意見（フィードバック）を伝えたり受け止めたりする能力					
新しい研究仲間との人脈作りや会合					
チームや組織で共同研究や作業を行う能力					
仲間意識/他者に対する支援					
自分の分野に特有の知識：（具体的に書いてください）					
記録保存とデータ管理					

対人スキルでご自分が得意とする分野、改善の余地があると考えているところをお書きください。

パート E: 研究倫理と責任ある行動

1= 改善の必要がある

5= 大変優れている

	1	2	3	4	5
利益相反を指摘する					

データ所有権について理解し問題を共有する					
責任ある論文発表とオーサーシップ施行					
研究上の不正行為を指摘し抑制する					
ヒト被験者に対する責任ある行為					
動物に対する責任ある行為					

## ステップ II: IDP を書く

### A. スキル評価概要

ご自身について、少なくとも3つ「十分なスキルがある分野」あるいは「十分な訓練を受けている分野」（「得意分野」）、および「もっと訓練が必要と思われる分野」（「能力育成の必要がある分野」）を以下の表に記入してください。3つ以上記入してもかまいません。

得意分野	能力育成の必要がある分野

B. 今後 6～12 カ月の目標

対象分野	1. 開拓すべき目標または育成すべきスキル	2. 目標達成の手法/戦略	3. 期間	4. 達成したことを示す証拠(成果)
/	例: 複数レベル 混合モデル について学ぶ	eCRNet を利用した オンライン講義の 受講; メンターか ら個人指導を受け る	3 カ月	別個に DM データセットを一人 で解析し、原稿用データを準備する。
研究 (A)				
指導力 (B)				
プロフェッショナル/キャリア (C)				
リーダーシップ/メンタリング (D)				
対人関係/コミュニケーション (E)				



C. 今後 3～5 年の目標

対象分野	1. 開拓すべき目標または育成すべきスキル	2. 目標達成の手法/戦略	3. 期間	4. 達成したことを示す証拠(成果)
/	例: 准教授就任	自分の研究分野で 年に論文を3本発表する。研修医に 教え始める。	3年	履歴書には、 第1・第2著者の出版物が 9本以上必要。授業賞
研究 (G)				
指導力 (H)				
プロフェッショナル/キャリア (I)				
リーダーシップ/メンタリング (J)				
対人関係/コミュニケーション (K)				

#### D. 目標の優先順位づけ

上記の表では、ご自身の仕事の様々な面について短期・長期両方の視点から答えていただきました。活動を整合させるには、目標達成にとっての最重要事項をはっきりさせることが重要です。以下の表に、上記の表の A~K を優先度の高い順に記入してください。

	短期 (6~12 カ月)	長期 (5 年以下)
優先順位が高い項目		
優先順位が低い項目		

## E. プロジェクト

ご自身の活動や学術活動についてよく考えてお書きください。必要であればページを足してもかまいません。

### I. 計画しているプロジェクト

a. テーマ:

b. 共同研究者

c. 日程/期限

d. 予算

### I. 継続中のプロジェクト

a. タイトル:

b. 共同研究者:

c. 完了までの予定:

d. 研究費の調達

ステップ 3: メンターと確認する (必要に応じて書き直してください)

ステップ 4: 少なくとも年 1 回 IDP を見直し更新する