

VERITAS WORK SMART TIPS

新しいラボメンバーを指導する際の8つのヒント

Vol. 24
2022.04

知恵、経験、人脈を伝えることで、困難を乗り越え、バランスの取れたサイエンスコミュニティのメンバーへの成長を助けることができます。

多忙な科学者であれば、良いメンターになるための時間が足りないと感じるかもしれません。一度に関わったプロジェクトの最大数に関する STEMCELL Technologies 社の調査によると、**52%の回答者が4つ以上と答えています。**しかし、メンターとして時間を割くことは、あなた自身にとっても直接的なメリットがあります。例えば、効果的なメンターとして、プロジェクトを軌道に乗せ、研究室の生産性を高めることができます。メンティーが成功すれば、グラントの取得、論文投稿、共同研究が増えることにもなります。メンターを務めることによって、研究室以外でも役立つリーダーシップ、管理能力などのスキルの向上にも役立ちます。

ここでは、新しい研究室のメンバーを効果的に指導（メンタリング）するための8つのヒントを紹介します。

* 本内容は STEMCELL Technologies 社の配信

<https://www.stemcell.com/efficient-research/mentoring> の簡易訳です。

メンティー（新人や若手メンバー）を歓迎する

新しい研究室で仕事をはじめるとはワクワクするものですが、勝手がわからず、誰もが他人のように感じられると威圧的で混乱することもあります。

どこに何があるのかわからず研究室のすべての戸棚を必死に探したり、誰に助けを求めればいいのかわからなかったり、学ぶべきことがたくさんあって圧倒されたりすることは、おそらく皆さんにも共感していただけだと思います。

新しい研究者が研究室に加わったとき、まずすべきことは、彼らが新しい環境で落ち着けるよう手助けをしてあげることです。そのためにあなたができるいくつかを紹介します：

- 研究室の全メンバーにしっかり紹介する
- 研究室の案内をする
- 研究室でおこなわれている研究の歴史について簡単に説明する
- 必読書を紹介する
- ラボミーティングや社会的活動に参加させる
- グループで一緒にランチをする（昼食をとる）
- 質問や必要なものがあるかどうか頻繁に確認する

メンターシップをパーソナライズする

モチベーション、スキルレベル、期待することは人それぞれです。あなたのメンティーは医学部に入る前に何か研究をしてみたいという学部生でしょうか、それとも特定の分野に貢献したいと考えている大学院生、または知識や技術の幅をより広げたい経験豊富な研究者でしょうか。メンティーのバックグラウンドとモチベーションを知ること、それに応じたメンターシップを調整できるようにします。

もしもあなたがメンターとスーパーバイザー（監督者）の両方を務める場合には、メンティーのモチベーションを知ることにより、充実感があり、長期的な目標に関連するプロジェクトを割り当てることができます。

最終的には、メンティーが関心とスキルレベルに合ったプロジェクトに取り組んでいることを確認する必要があります。もしもあなたのメンティーが研究を始めたばかりなら、失敗する可能性が高い難しいプロジェクトに取り組むべきではありません。むしろ、自信が得られ長期的に必要なスキルが習得できるようなプロジェクトから始めてもらいましょう。

期待値と目標の設定



あなたとメンティーは、メンタリング関係から何を得たいのでしょうか。

例えば、会う頻度などロジスティックな期待値を設定し、メンタリング関係に含まれるものと含まれないものの境界線を設定します。

メンティーのモチベーションについて把握できたら、彼らの長期的な願望に関連した目標を設定するのを手助けしてあげましょう。その際、下記のような SMART な目標設定を心がけてください：

- **Specific (具体的に)：**具体的に何を達成したいのか？
- **Measurable (測定可能であること)：**具体的に、どのように成功を測定するのか？
- **Attainable (達成可能であること)：**達成できると信じられるか？
- **Realistic (現実的であること)：**達成することが可能か？
- **Time-Sensitive (時間的制約がある)：**期限はいつか？

達成できたことは認めましょう

科学研究というものは落胆することもあります。挫折や失敗した実験に直面したときは、自分がどれだけ進歩しているのか見失いやすいものです。

メンティーが目標やマイルストーンを達成したときは、必ずそのことを認めてあげましょう。メンティーの成功や功績を称えることで、自信をつけさせ、モチベーションを維持させる手助けができます。研究室のミーティングで彼らの成果を取り上げ、別途 1 対 1 のミーティングの場で成功や将来の方向性について議論することを検討してください。

ゴール設定のための作業

STEMCELL Technologies 社の調査によると、[回答者の 82% が仕事で精神的に追い詰められると答えています。](#)このような状況を克服する最善の方法の 1 つは仕事やプロジェクトを小さな目標に細分化することです。

研究室への行き帰りに、自身で目標を設定し、評価するこ

とを試みてください。

目標設定は見落とされがちですが、生産性を高める主要な原動力になりうる大切なものです。SMART (具体的 (Specific)、測定可能 (Measurable)、達成可能 (Attainable)、現実的 (Realistic)、時間的制約 (Time-sensitive)) な目標設定を目指しましょう。長期的なものであれ、短期的なものであれ、目標はあなたがより多くのことを成し遂げるために必要な明確さと方向性を与えてくれるでしょう。

成長を促す



メンティーに、キャリアと個人として成長できる機会や、経験を提供する。

例えば、科学的な文章を書くスキルを磨くためにグラントの申請書作成に参加させたり、チームワークのスキルを高めるために共同研究者を紹介したり、知識を深めるためにセミナーや学会に参加するように勧めたりすることもできます。また、コミュニケーションスキルを磨き、人脈作りのスキルを磨くために、学会での講演やポスター発表を勧めることもできます。

メンティーにネットワーク構築を奨励することで、貴重なスキルと繋がりを得られるだけでなく、他の研究者の見識からモチベーションとインスピレーションを高めることができます。

[研究モチベーション維持のためのヒントについてもっと見る](#)>

建設的なフィードバックを提供する

メンティーの成長を助けるもっとも良い方法は、建設的なフィードバックをしてあげることです。その際には、次のヒントを心に留めておいてください：

- **ポジティブに：**改善点を指摘するだけでなく、メンティーの成果を認めてあげましょう。ポジティブな心理的強化は、メンティーに最終目標への自信とモチベーションを与えます。
- **率直に：**曖昧なフィードバックをすることは避けましょう。混乱を避けるために、メンティーがどのように改善できるか例を示すために、可能な限り具体的に伝えてください。

- **仕事に限定する**：改善点を指摘するときには、仕事そのものに焦点をあて、個人攻撃とにならないようにしましょう。
- **双方向の意見交換にしましょう**：彼らの意見もまた重要なものであることを伝えてください。彼らにもメンタリングについて建設的なフィードバックを求め、それを注意深く聞きましょう。メンタリングはあなた自身にとっても学びの機会なのです。



ライフサイエンス研究に効果的なツールとテクノロジー

細胞分離や細胞培養技術などラボで使用する実験ではツールを賢く選んで、より少ない時間と労力でより多くのことをおこなえるようにしましょう。

[効果的なツールとテクノロジーについてもっと学ぶ>](#)

好奇心を育む

好奇心は研究の原動力ですが、どうやってこの特質を教えればよいのでしょうか。

まずはメンティーに「なぜ他ではなく、この実験をおこなったのか」、「なぜ研究はこの方向に進んでいるのか」といった洞察に富んだ質問をするよう働きかけることから始めましょう。

「なぜ」と問う能力は、メンティーが文献を読み、仲間と有意義な会話をし、自分の研究について違った角度から考え、学ぶことを諦めないための強力なツールです。

そして、彼らはメンターであるあなたにも、新しい視点で研究について考えるきっかけを与えてくれるかもしれません。

経験豊富な科学者であれば、ワークフローを改善する方法については見過ごしてしまいがちです。あなたがおこなっている手順は必要以上に複雑化しているかもしれません。現状について「なぜ？」と問うまで、手順がどれだけ非効率的であるかさえ気づかないのかもしれません。



ご愛読いただきありがとうございました。

日本総代理店

株式会社

ベリタス

〒105-0013 東京都港区浜松町1丁目10-14
住友東新橋ビル3号館5階
TEL.03-5776-0078(代) FAX.03-5776-0076
E-mail: veritas@veritastk.co.jp
<https://www.veritastk.co.jp/>