

派遣者番号	29K09	氏名	島津 智子
研究主題 —副主題—	若手教師育成のためのメンタリングプログラム開発の研究 —若手教諭との算数科の授業づくりを通して—		
派遣先	帝京大学教職大学院	担当教官	坂本 和良
所属校	府中市立府中第八小学校	校長	村岡 由季夫

キーワード：メンタリング、若手教諭、中堅教諭、授業づくり

1 研究の背景（目的）・主題設定の理由等

（1）研究の背景

近年、教員の大量退職と大量採用の時代を迎え、今後10年間に教員全体の34%、20万人弱の教員が退職し、経験年数の浅い教員が大量に誕生することが懸念されている（文部科学省教員の資質能力特別部会第7回 2010）。今後は、若手教員とベテラン教員の指導技術等を共有したり伝承したりする時間や機会を設けることが困難となり、教員同士のつながりがやや希薄となり、若手教員の授業力をどう育成していくかということが課題となっている。

また伊藤・柴田(2014)は、「近年の学校は、ベテラン教員の大量退職と若手教員大量採用により、若手教員の割合が増え、中堅教員が少ないというアンバランスな状況にあり、次世代のリーダーである中堅教員と若手教員の両方の人材育成が課題であり、このような状況で対応する方法としてメンタリングが注目されている」と指摘している。

（2）研究の目的

上記の背景から、本研究では、メンタリングを主に授業づくりにおいて活用し、教員経験を積んだメンターが教員経験の浅いメンティと授業について対話し、メンティから授業づくりについての課題を引き出すことにより、メンティの授業力向上を目的とする。

2 研究の内容・研究の方法

研究概要

メンタリングは、1990年代のバブル崩壊後民間企業等で広く取り入れてきたが、学校現場でも横浜市が初任者研修等で活用している。まずは、メンタリングの由来がどこから来ているものなのかを調査し、その上で学校現場にどのように活用されているかを探ることとした。

（1）文献研究

- ①メンタリングの定義と意味の分析
- ②メンタリングを活用している事例分析

（2）実践研究

- ①L市・M市のメンター（10年目～15年目中堅教員）の授業分析とインタビュー調査
- ②L市・M市のメンティ（1年目～5年目若手教員）の授業についてのインタビュー調査

3校に共通して頻度が多いのが「板書」というキーワードである。次いで、「振り返る」というキーワードが多い。各校の実態に応じて、細かいキーワードは異なるが、メンティが授業づくりにおいて困難を抱えているキーワードが浮かんできた。3校すべてにおいて、メンターの名前が挙がっており、少なからず彼らが、メンティに関わりをもって接し、影響力を与えていることが分かる。

この結果から、メンターがメンティの悩みや不安を受け止めながら授業についての話し合いを進めていくことで少しでも苦手意識を軽減し、授業づくりができるのではないかと考えた。

（3）所属校のメンティ（1年目～5年目の若手教員）とのメンタリングプログラムの実施

もともと所属校のメンティは、算数科の指導をすることに対し苦手意識をもっていなかった。しかしながら、メンタリングを進めていくにつれ、また、インタビューをするに当たって、算数科の指導に自信がないことが明らかとなった。

授業後に授業振り返りシートを活用し、授業に関する課題を見付けだし、見付けた課題に対し、2週間程度課題に対する取組を行った。

3 研究の結果

(1) リフレクションの必要性

若手教員8名へのインタビュー調査では、6名の若手教員が、授業について振り返る時間が少ないと回答した。若手教員は日々の自己の授業準備に時間を割くことはあっても、振り返りをする時間がなかなかもてていない、という現状が明らかになった。所属校の若手教員は、自信がなく、児童の意見に引きずられ、自分の思い描くような授業ができず悩んでいた。メンタリングを開始し、悩みや不安を聞き取り、授業についてのリフレクションを行ったところ課題が明確になり、次の授業を改善することができた。この若手教員の成長を追って立証できたことは、有効であった。リフレクションシートを活用したことによって、週案簿にも振り返る内容を書くことを継続するようになり、「授業を振り返る習慣」を「週案簿を書く」という行為によって身に付けることができるようになった。

(2) 教員同士の同僚性を高める必要

所属校の若手教員3人と、メンターである私の4人で、授業についてのリフレクションを行った際、互いの授業を恥ずかしながらも見合い、失敗したことや、悩みを抱えている部分を認め合いながら笑顔で授業について語り合うことができた。自信をもてなかった若手教員も、3人でのリフレクション後に「楽しかったです」という言葉を残している。普段、職場内で学年会、専科会等で、若手教員の思いや、悩みを打ち明けられる場がなかったため、このような機会を設けた。同世代の教員たちと「気軽に話すこと」は非常に重要である。

(3) 自ら学ぶ意欲

3名のメンターに、インタビュー調査を行った結果、中堅教員たちが必ずしも「算数科」の指導に自信をもっていたり、興味をもっていたりしたわけではないことが分かった。中堅教員たちは、職場で算数科の指導方法に興味・関心をもち、そこから「算数科」の指導法に魅力を感じ現在に至っている。中堅教員の授業を分析した結果、常に自分の板書記録をとり、自己の授業を振り返ったり、様々な教科書や参考書、過去に同じような授業を扱った事例の文献と比較したり、学習指導要領を見返したり、という作業をしていることが分かった。中堅教員3名の計13本の授業記録を通して「板書で児童の意見を整理する」「教師主導ではなく、児童自ら考えを導き出すための発問をする」「個に応じた机間指導をする」など、市内、校内の授業研究を積極的に引き受け、身に付けてきた指導技術が、児童一人一人の能力を引き出していることが確認できた。

4 研究の考察

所属する若手教員8名にインタビュー調査を行ったところ、8名とも算数科の指導だけでなく学校運営的な面でも、中堅教員から影響を受けており、中堅教員が校務分掌等でもリーダーシップを発揮していることが分かった。中堅教員の中には、校内で自主的に若手勉強会を開き、若手教員に自己の授業を公開したり、若手教員の授業を見たりと、意図的に学ぶ機会を設けている者もいた。メンターとして、自身がもっている指導技術を、自身の中だけにとどめておかず、メンティに伝承していく作業こそ中堅教員自身の授業力向上の一助になっていると言える。同じ学年の同僚たちと授業について語り合うことが大切であるが、学年会の時間だけでは、授業のことにのみ焦点を当てて話し合おうとしても時間は限られているため難しい。ましてや3名の若手教員は、学年の中で経験年数が一番浅いということもあり、分からないことを素直に質問できる環境が整っているわけではない。同じ経験年数の教員同士が語り合うことで共感したり、学び合ったり、互いに良い刺激を与え合ったりすることができ、そのことが教員にとっての深い学びにもつながっていくと言える。OJT研修を意図的に活用し、このような時間を設けることは今後も必要である。

5 今後の展望

- (1) M市・L市の東京教師道場経験者3名とその学校に所属する若手教員を対象とした調査結果が、普遍妥当性をもつものであるかどうか調査・検証する必要がある。
今回の調査では地域に偏りがあり、地域によって意識の格差が生じる可能性も出てくるものと考ええる。
- (2) 若手教員DやFの成長が一般化できるものかどうか、二人の成長を一般化できるように今後も経過報告を聞くなどして、検証を進めていかなければならない。
若手教員DやFが成長できたのは、教員自身の資質や置かれている環境に因る可能性もあるためである。
- (3) 今回メンタリングを行った期間は9月から11月の3か月間という短い期間であった。メンタリングプログラムの開発は、長期的に計画を立てて行わなければならないが、今回はプロセスのみで終わってしまった。メンタリングはコーチングと違い、すぐに結果が出るものではない。メンティの心に寄り添い、メンティが成長していくための必要な期間を見守りながら長期的に行っていく必要があるものと考ええる。