

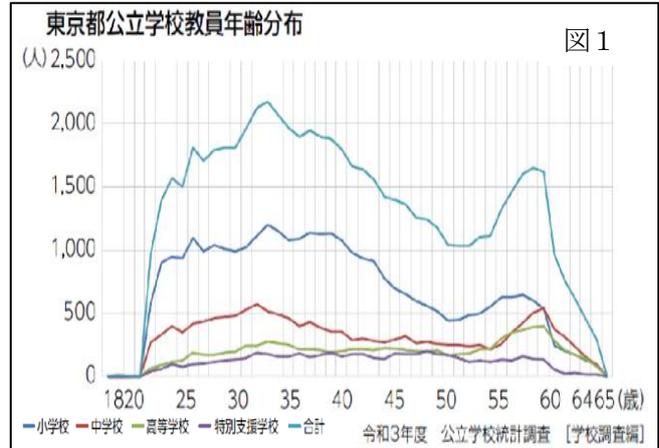
派遣者番号	管R4K03	氏名	長田 進
研究主題	若手教員の育成を通じて、伸長期の教員も成長し続けるメンター方式の在り方		
派遣先大学	玉川大学 教職大学院	指導担当者	今井 勉
所属	江戸川区立上小岩第二小学校	所属長	落合 由美子

キーワード：若手 伸長期 育成 メンター方式

要旨：教員の大量退職時代の到来により、組織の重要な役割を担う中堅教員の育成が急務となっている。そこで本研究では、メンタリングを用いて、中堅の前段階にある世代の教員が若手教員の育成に対する意識がどのように変化するかを検討した。方法は、まずメンタリングを先行実施している学校や企業の例をもとに、研究対象校においてメンタリングへの意識づけに関する研修を行った。その後Kolb, D. A. (1984)の経験学習サイクルを活用したチームやペアメンターのプログラムを実施し、意識の変化を調査した。その結果、メンタリングによってメンターである中堅前教員や、メンティーである若手教員が共に成長している様子が確認された。またこの変化によって、対象教員だけでなく校内の他の教職員にも連携意識の高まりが見られるようになった。こうした成果の一方で、メンタリングを実施する時間の確保やメンター制度への理解、メンターの評価方法等の課題も確認された。

第1章 研究の背景、目的

教員の大量退職・大量採用時代の到来により、職場の若手教員の割合が急速に増え(図1)、組織の重要な役割を担う中堅教員の育成が急務となっている。中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)」(2015)の中でも、各学校における年齢構造のバランスが崩れ、教員としての知識・技能の伝承が課題であることが示された。また中堅教員がメンター(助言をする人)として若手教員等を育成できるように、継続して校内研修に取り組むことの必要性についても述べられている。

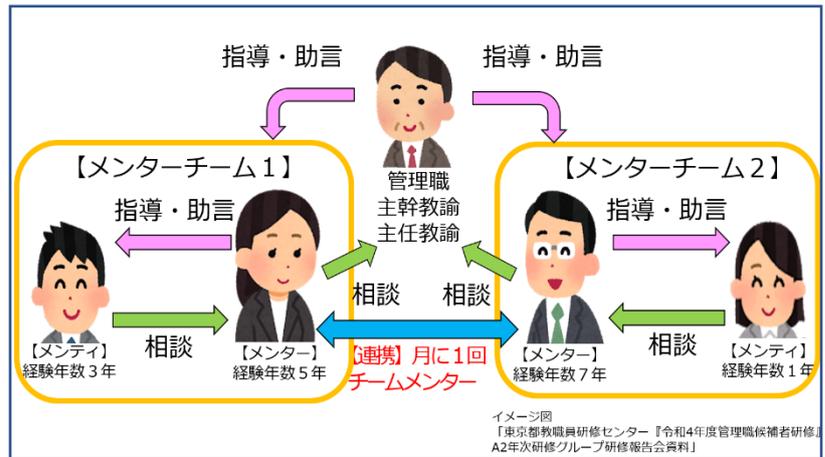


脇本健弘(2015)は「教員の年齢構成の若年層への偏りが生じ、その若年層を育成する教員も若年化する中で、メンティ(助言を受ける人)からメンターへの円滑な移行は喫緊の課題である」(脇本健弘, 町史大祐 2015, 教師の学びを科学する。データから見える若手の育成と熟達のモデル, 北大路書房, p169)と指摘をしている。

そこで本研究では伸長期の教員(4年目から8年目)と基礎形成期である若手教員(1年目から3年目)がペアやチームとなってメンタリングをすることで、若手教員の育成に対する意識がどのように変化するかを検討した。

第2章 研究の内容・方法

まずメンタリングを先行実施している学校や企業の例をもとに、研究対象校においてメンタリングへの意識づけに関する研修を行った。その後 Kolb, D. A. (1984) の経験学習サイクルを活用したチームやペアメンターのプログラムを実施し、意識の変化を調査した。



第3章 研究の結果

参加者の自由記述によるアンケートに対して、KH-Coder を用いた共起ネットワーク図分析では、メンターに必要な引き出す指導の言葉「関わり、お互い、促す」、メンティに必要な積極的な姿勢の言葉「学ぶ、気軽、聞く」が出現するようになり意識の変化が読み取れた。また Likert 尺度4件法を一要因分散分析したところ、メンターと管理職・主幹教諭で3項目において有意傾向、さらに管理職・主幹教諭においては1項目で有意な差が見られた。メンティにおいては有意差こそ確認できなかったが、半分以上の項目において平均値が上がっていた。

第4章 研究の考察

メンタリングを通してメンター・メンティだけではなく、管理職・主幹教諭の意識が変わりつつあると感じた。それぞれの意識の変化について考察する。

第1節 メンターにおける変化「役割」と「自覚」

伸長期の教員は、メンターという役割を与えられたことで、学級や学年の枠にこだわらず、若手に対しコミュニケーションを多く取っていた。さらにメンターの経験を経るにつれて「教わる立場」から「頼られる存在」としての自覚が生まれてきた。メンターとなった伸長期の教員が、若手教員のために、気軽にコミュニケーションを取り、ベテランとつなぐことで、職員室全体に、コミュニケーションの輪が広がったのだと考えられる。

第2節 メンティにおける変化「安心感」と「ロールモデル」

今回メンティは、有意差こそ出なかったものの、13項目中6項目において平均値が上がっている。その要因は「安心感」と「ロールモデル」が挙げられる。ペアメンターの活動を通して、メンティの性格にあった個別最適な方法でメンタリングを行うことは、とても重要なことである。相手がどのようなタイプなのか正確に把握する「見立て」が大事になり、そこから生まれる「安心感」がメンティの成長に大きく関係している。さらにこの「安心感」が積み重なることで、相手に対し信頼が生まれ、メンターを自分のロールモデルの一つとして意識していく。この時はこの先生のように、あの時はあの先生のようにと、自分の中でたくさんのロールモデルの引き出しをもつことが成長につながるのだと考える。

第3節 管理職・主幹教諭における変化「メンター・メンティの姿」「連携の広がり」

先に挙げた質問紙において、管理職・主幹教諭が付けた有意傾向項目となったものは、「学習指導力」「外部との連携・折衝力」の2項目である。特に「外部との連携・折衝力」項目は、今回のメンタリングが一定の効果を挙げたと考えられる。メンター・メンティの変化が管理職や主幹教諭の変化を導き出し、教育効果を高めるための連携の広がり意識が向いたことも明らかになった。

第5章 今後の課題

今回の研究によって、メンター・メンティが共に一定程度の資質・能力を向上させることができた。しかしより効果を高めるために、四つの課題が確認された。

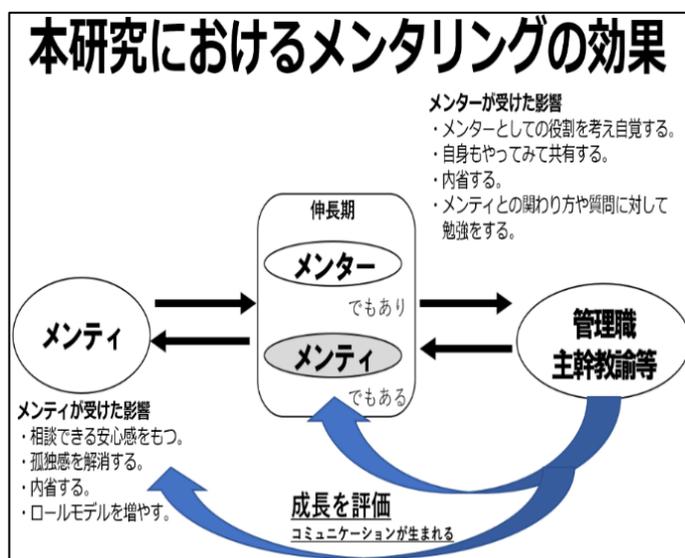
- ①メンタリングを行う時間の確保
- ②メンター方式の教職員全体への浸透
- ③メンター・メンティへの評価
- ④中長期的なメンタリングプログラムの作成

第6章 まとめ

本研究は、伸長期の教員（4年目から8年目）と若手教員（1年目から3年目）がペアやチームとなってメンタリングをすることで、若手教員の育成に対する意識がどのように変化するかを検討するものであった。その成果として「教える・教わる」と言った従来の研修とは異なり、メンターとメンティとの相互作用において、お互いが影響し学び合い、共に成長している姿があった。成長の実感や学び合っている姿が、メンターや管理職・主幹教諭に有意傾向の変化を促したと言える。またメンティも有意差こそ出なかったが、研修後の平均値が上がった。他者（管理職・主幹教諭等）からの成長に対する評価（褒められる、認められる）が円滑なコミュニケーションにつながり、新たな成長へメンター・メンティを向かわせる職場環境の醸成となったものとする。

学校現場は多忙化に加えて、新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から、これまで以上に教職員同士がつながる場が設定しにくい状況にある。学年や経験年数を超えて、お互いのキャリアや悩みに関する話題を共有することができる機会を意図的に作っていかねば、同僚性の機能を十分に発揮することはできない。そういった面においても、このメンター方式は有効な方法であることが確認できた。また若手教員だけではなく、産休・育休明け教職員や、怪我や病気で休んでいた教職員、初異動者にも、このメンター方式は有効な支援となる。彼らは人間関係や生活環境が変わり、多くのストレスを抱えていることが多い。このメンター方式によって、同僚性の機能が十分に発揮されることにより、「一人ではない」「相談できる」という安心感が生まれ、彼らが抱えているストレスを少しでも軽減させることにつながると考える。

同僚性も含め、人材育成は学校教育を支える大切な一つと言える。精選された教育課程とそれを



円滑に機能させるマネジメント、そして何よりそこに働く人々。これら三つ要素があつてこそ、学校教育は推進され、子供たちの力となる。今後もこのメンター方式の可能性を広げ、子供たちの力を高めるためにも、どのようにすれば教員の力を伸ばすことができるのか研究し実践を積み上げていきたい。