

若手教員の組織的育成についての研究

ー グループメンタリングの学び ー

学籍番号 159955

名 前 澤野 弘幸

大学院主指導教員 米津俊司 教授

1. 若手教員育成における研究の目的

第1章では、第1節において研究の背景と目的、第2節において先行研究について、それぞれ述べた。近年大都市圏を中心として学校現場では、ベテラン教員の大量退職、新任教員の大量採用の状況にある。そして、これまでに蓄積された授業力や生活指導力など学校運営における実践指導の経験知をいかにして若手教員に継承していくかが喫緊の課題となっている。そこで、実践的指導力やコミュニケーション力、チームで対応する力などの教員としての基礎的な力を育成するための手法としてメンタリングシステムについての先進的な事例を検討することにした。メンタリングにおけるメンターとメンティの関係性、メンターの果たす機能、グループメンタリングのメリットなどをまとめた。

2. メンタリングシステムの有効性

第2章では、各都市におけるメンタリングの実践事例、メンタリングが果たす機能、メンタリングシステムにおいて求められるメンターの資質について述べた。各都市のメンタリングにおける実践事例として、「メンターチーム」という独自のシステムを構築して実践を進めている横浜市の事例や、若手教員育成におけるメンタリングを全市的課題と捉えグループメンタリングの実践を推奨している大阪市の事例を紹介した。メンタリングにおいては、島田（2013）により①コーチング②アセスメント③ネットワークング④ファシリテータリング⑤ガイディング⑥カウンセリングの機能が示されており、さらにこれらを、Ⅰ専門的な発達を促す機能 Ⅱパーソナルな発達を促す機能 Ⅲ関係性の構築を促す機能 Ⅳ自立を促す機能に分類されている。実践研究を進めるうえでこれらの枠組みを基に分析を進める手立てとした。しかし若手教員の育成実践を行う際に、メンターが意識しなければならない視点が先行事例のなかから明らかとなった。メンタリングを行う土台としてメンターとメンティの信頼関係をまず構築するということである。そして、若手教員にも様々な経験を経ているものも多い。メンタリングが一方向的押し付けにならないように、相手をよく観察し、傾聴しながら、何を求め、何を必要としていないのかを見極めたうえで実践を進める必要がある。さらに、小さな成功でも見逃さずにフィードバックして若手教員の更なる意欲やチャレンジに導くことも重要であることが明らかとなった。

3. メンタリング実践の具体的な方法

第3章では、具体的なメンタリング実践について述べている。まず、学校体制における若手教員育成研修を進めるにあたり、校内の1年目から2年目の教員を対象に以下の項目でアンケートを活用して意識調査を行った。

Q1, 教科指導において Q2, 子どもとの関わりのなかで, Q3, 保護者対応 Q4, 校務分掌
Q5, 周りの先生方からの支援について

アンケートを通して認識したことは若手教員の置かれている状況、抱えている悩みは多種多様で大まかに分けると、Ⅰ学習指導に関わること、Ⅱ生活指導に関わること、Ⅲ学校行事に関わること、であると明らかになった。これらのことを自然な形で聞き出し、導くようなリードが若手教員には必要である。メンタリングが機能することによって若手教員の抱えている悩みを引き出したり、悩みと向き合うヒントを与えたり、自らの仕事に対するきっかけを与えていくことが重要であると認識した。メンタリングでは、学年主任、初任者指導教員、年齢の近い若手教員などをメンターと位置づけた様々な形態が考えられる。今回の課題研究としては筆者である学年主任をメンター、学年の4名の若手教員をメンティと位置づけて、グループメンタリングでの実践を進めた。学年主任には、若手教員と活動をともにする機会が多いこと、即座に具体的な指導・助言を提供できることなどの強みを生かしたメンタリングが期待できる。また、メンタリングの基本的な関係性は1対1であるが、グループでの実践からは、互いに情報交換したり、学びを共有したりと互恵的なつながりが期待されるため、グループメンタリングを今回の実践に位置付けた。そして、学年では1年間に取り組む教育活動が多岐に渡るため、日常的に学年主任によって行われたメンタリングの事例を、Ⅰ学習指導に関わること、Ⅱ生活指導に関わること、Ⅲ学校行事に関わること、という枠組みに沿って整理をし、その内容についてまとめることとした。

4. メンタリング実践の具体的な内容

第4章では、学年における1年間の具体的な実践内容を示した。そして、メンターがメンタリングを意識しながら進めた内容についてまとめていった。また、メンタリングのポイントを意識しながら行った実践が果たしてメンティにとってどのような意味があったのか、メンターの気づきはどうかであったのか、双方向の対話やコミュニケーションがあったのか、若手教員へのアンケート調査を行ってその内容を記録した。

5. まとめと今後の課題

第5章では、学年におけるメンタリング実践の成果と課題について述べた。そのなかで、今回のグループメンタリングを進めたことで得られた成果は次の3点である。

- (1) グループメンタリングではメンター、メンティ双方に獲得できるものがあつた。
- (2) メンタリングは1対1の関係性よりグループでの活動のほうが得られるものが多かった。
- (3) グループメンタリングを導入したことで組織を活性化することに良い影響を与えた。

グループメンタリングにおいては、メンターとメンティの関係性のみならずメンティ同士の関係性構築もみられた。メンバーが個性を發揮しながらも協働することの効果が表れていた。しかし、本実践ではその内容を学年集団といった枠組みの中で気づいたことや実践の様子、若手教員の反応について記述がなされており、他学年との交流がみえてこない。本来ならば、他学年に位置づいているメンターと互いに実践内容を交流し、意見交換していれば新たな気づきも得られたであろう。メンティの様子について、多くのメンターの意見を聞くことができれば、メンタリングの効果や改善点を客観的かつ多面的に振り返ることがより可能となったのではないだろうか。つまり、組織的なメンタリングは学年組織のメンタリングであり、学校組織のメンタリングと位置付けるためには更なる組織化という実践課題が残ることになる。これらを今後の研究課題として実践課題研究には今後も継続して取り組んでいく。