

学び合い 高め合うメンターチームの構築に向けて

ー 若手教員の関わり合いに着目して ー

学籍番号（209126）

氏 名（福井真由美）

主指導教員（佐々木 靖）

副指導教員（田村 知子）

1. 研究の背景

実習校は23人の教職員と236名の児童が在籍し、市の北西部に位置する。校区周辺に大きな工場があり、そこで働く保護者も多い。昔ながらの近所づきあいがあり、地域は子どもの見守りやゲストティーチャーなどの学校支援に積極的である。学校教育目標を、「学びに向き合い心豊かにたくましく生きる子を育てる」として、心身ともに健康で、豊かな人間性と確かな学力をもつ児童の育成に努めている。

児童アンケート「授業がよくわかる」の肯定的な割合は高いが、学力向上に特化すべき実態がある。研究教科を算数科にして授業研究会や校内外の研修会に参加し、教員の指導力向上に取り組んでいる。研究授業は、全体授業は学年ごとに1回ずつ、2学級あるところは一方は相互参観とし、全員が研究主題に沿った校内への公開授業を実施している。

児童へは学習指導・学力向上委員会部が主体となり、学力向上の計画・実施を図っている。学力向上推進事業の対象校で、そのための予算や人的資源が配置されてきた。昨年度からはブロック化による学校支援事業に替わっているが、具体的な方策についての変更はない。そのため、学校力UPコラボレーターが配置され、学力向上支援サポーター（7人）の配置、「漢字検定」や「assess」など、学力向上と学習意欲向上の取り組みを多面的・総合的に取り組んでいる。

2. 研究の目的

本市では、この15年ほどは毎年300人～400人の新規採用がある。若手教員が多く、子どもの話をよく聞き気持ちに寄り添うので、児童との人間関係は良好である。しかし、学習での評価規準の設定が甘い傾向がある。そのため、子どもが自分に合った目標をもつことができていない。児童が自ら学び、自信をもって自分の考えや思いを伝えられるように基礎的な言語能力を身につけ、学力が向上できるようにしたいと考え、まずは言語能力の向上に取り組み、その研修を通して、若手には研修を計画運営するマネジメント力を、講師を務めることで、中堅やベテランには知識の再構築によりさらに指導力を高めてほしいと考えた。

3. 若手教員の組織づくり

ねらい

- 仕事生活全般に関する相談を異なる所属の先輩職員におこなうことができる体制をつくる。
- キャリア意識の醸成および多角的視点を身につけるためのサポートを行う。
- 先輩職員は後輩職員との対話を通じて、後輩育成能力ならびにキャリア意識の向上を図る。

メンタリング

メンタリングは、もともとはメンターが基本的に1対1の関係で、継続的にメンティを支援することである。初任者研修対象の指導教員もこのメンタリングの役割を果たしたといえる。メンターは経験の少ないメンティが職場の一員としてその仕事や役割を遂行しながら、一人前の教員に成長していくことを支援する。例えば、仕事面については、学習指導や生活指導という教員としての支援があげられる。また、その職場で他の教職員とよい人間関係を築き保っていくための支援や、様々な悩みの相談に乗ることなどが考えられる。メンタリングはこうした先輩と後輩のよい関係を、より多くのものに広げ、意図的、計画的、継続的に経験の少ないものの「仕事面」と「心理面」の両面を支援し、育成するための校内体制の1つといえる。

4. 成果と課題

メンター研修会は、実習校に赴任した4年前から節目節目の講師をしてきた。子供の集団づくりを基盤に、学習の基盤である「言語能力の向上」の取り組みをしてきた。少しずつ若手教員が自発的に研修会を計画し、教えあったり相談しあったりできるようになってきた。同僚性が生まれ、安心安全な職場となってきたと言える。また、学び続ける教員として指導の専門性も追求し続けていける意欲が育ってきている。

課題は、異動で人が入れ替わっても形が変わっても、継続的に研修会やメンタリングができるように、組織を構築し、全体のものにしていくことが必要である。学校長が「チームとしての学校」を目指される中、横のつながりをしっかり紡ぎ、それぞれのチームを構築していくことが欠かせない。継続して取り組めるように、若手の中で学びが引き継げるように働きかけていく。