

# メンター研修の改善に向けた研修資料の開発

学籍番号 229114

氏名 長井 泰三

主指導教員 寺嶋 浩介

副指導教員 佐々木 靖

## 1. 背景と目的

教員の大量退職・大量採用の影響で教職経験年数の浅い教員が急増しており、指導力向上に早急に取り組む必要がある。現場の多忙感や徒労感が増加する中で、若手教員と大きな技術的・年齢的差異がない者が今後、どのように若手教員育成に関わればよいかということを示す必要性がある。

教員の年齢層の均衡が大きく崩れていることは、大阪市（以下、本市）だけではなく全国的な問題となっている。10-20年後には様々な教育に関する知識や技術を持った今の40代、50代の教員が退職し、今の30代が教職員集団をけん引する存在になる。また、今の20代の教員は、先輩として後輩教員をサポートする立場になっていく。

これらの状況から、本市では校内の若手教員育成をめざしてメンター制度を活用している。メンター制度とは、校内若手教員研修のリーダを「メンター」として各校1名設置し、校内若手教員研修の企画・運営を行うことである。本市教育センターとしても、若手教員育成推進のために、校内若手教員研修のリーダーである「メンター」に対して、年間を通じて2回の研修を行っている。

本テーマは、2年間の研究を通して、「メンター制度」を活用し、若手教員育成をより効果的に推進することをめざす。各校の現状やニーズに応じながら、教育センターで行われるメンターに対しての研修および各学校で校内若手教員研修を行う際に、若手教員育成のための工夫を得られるような研修資料を開発することを通して、メンター制度を活用した若手教員育成をより効果的に推進することをめざす。

## 2. 実践課題研究の概要

### 2.1 市の取組みの整理分析とヒアリング

先行研究・文献等からメンタリングの手法について整理するとともに、本市の「メンター研修」でのこれまでの取組を整理・分析した。また、学校現場に協力を依頼し、メンターの役割を担っている教員や管理職にヒアリングを行うことで、本市の若手教員育成に係る現状把握と課題の洗い出しを行った。その結果、管理職からは、若手教員の資質能力向上への期待とメンター担当教員の成長を願っていることが明らかとなった。メンター担当教員からは、「メンター」という役割についての理解が難しいこと、余裕がなく、時間をかけた研修の構築が難しいこと等の課題が明らかとなった。

## 2.2 研修資料の作成と活用

2.1で収集したデータをもとに、研修資料を作成した。

研修資料の内容として、第1章で若手教員育成推進のために必要な基礎的情報およびメンタリングの理論について述べた。第2章では、研修事例を9つ掲載し、校内若手教員研修を行う際の資料とした。第3章では、校内若手教員研修を企画・運営するにあたって、活用できる資料を掲載している。

所属教育委員会の協力を得て、本研修資料を本市主催のメンター研修にて活用することで、全市の小中学校に周知した。また、研修終了後には本市のデータベースに掲載し、各校の実態に合わせて活用できる環境を整えた。その結果、メンター研修受講後の研修アンケートから資料の分かりやすさについて述べている受講者が見られた。理論や事例があることで、自校に戻った際にやってみようと思う、といった肯定的な記述も見られ、研修資料のわかりやすさを問うアンケート項目では肯定的な回答が98.5%と前年度と比較して3.2%上昇した。

## 2.3 研修資料の改善

協力校と関わる中で、校内若手教員研修で行う研修内容に関する相談を受けた。筆者は、管理職やメンター担当教員と打合せを行いながら、2つの新たな研修案を作成した。この2案のテーマは、2.2までに作成した研修資料には含まれておらず、新たなテーマとして資料に追加した。

また、本市センターの指導主事に模擬的に研修を行い、研修内容について検討を行った。研修を効率的・効果的に進めるためにどのような指示やワークシートが適切かということを協議し、加除訂正を加えた。

作成した研修資料を継続的に活用するためには、定期的に内容の再検討を行ったり、多くの人の意見を参考にしたりしてアップデートしていく必要がある。この点については、今後本市のメンター研修を運営していく中で大きな課題であることが筆者やメンター研修担当指導主事の中で共通理解ができた。

## 3. 今後の課題

作成した研修資料を、活用できるものとして継続して更新し続けることが大きな課題である。しかしながら、短い期間でメンター研修の担当者が変わってしまうこともあるので、これまでの取組みを引き継ぎ、継続して研修資料の改善やメンター研修の内容見直し等が行われるようなシステムを構築する必要がある。

また、メンター研修の在り方の検討も大きな課題である。メンター研修は、法定研修の位置づけではないが、本市は、各校1名の悉皆研修として行っている。冒頭に述べたように、現場の多忙感や徒労感が増加する背景がある中で、教員が前向きになって取り組めるような、より効果的・効率的なメンター研修の在り方についての検討が必要である。指導主事の入れ替わり、現場の課題の変容等、様々な要因を考慮して今後のメンター研修の在り方を継続的に検討・改善していくことで、本市の若手教員育成がより推進するようにはしていかなければならない。