

総合教育センターによるメンターへの支援

学籍番号 249109
氏 名 吉川 義之
主指導教員 大継 章嘉
副指導教員 田村 知子

1. 背景

近年、ベテラン教員の大量退職とそれに伴う大量採用により、教員の年齢構成に歪みが生じている。大阪市（以下、本市）においても若手教員が急増しており、採用後 10 年以下の教員が過半数を占める状況にある。採用倍率の低下により新任・若手教員の質の低下が懸念されている一方で、「令和の日本型学校教育」の構築に向けて高度な資質・能力の向上を図り、複雑化する教育課題に対応する力を身に付けさせることが求められている。

本市では平成 24 年度からメンター制度を導入しているが、メンターとなった教員の多くは、メンターの役割や校内若手教員研修の企画・運営についての悩みを抱えていることが明らかとなった。本研究では、若手教員の育成やメンタリング、教職員研修に関する先行研究を踏まえ、総合教育センターがメンターに対して多角的な支援を行うことで、メンター自身の悩みや不安を解消し、校内における若手教員育成の充実を目的としている。

2. 各校のメンターが抱える課題の現状と分析

各校のメンターに行ったアンケート調査の結果から、本市のメンターが抱える課題について分析を行った。本市のメンターは教職経験年数 6～10 年目の教員の割合が最も大きいが、1～2 年目の「新任教員期」や 3～5 年目の「若手教員期」にメンターとして選任されている教員が約 35% いることから、若手教員でありながらメンターとして校内の人材育成を担っている教員が多数存在していることが明らかとなった。また、調査結果からメンターの経験年数やメンター経験回数をもとにメンターの悩みを類型化するとともに、メンターの悩みを①メンターの役割について、②校内での若手教員研修についての運営上の悩み、③校内での若手教員研修についての活動上の悩み、④メンティ（若手教員）への関わり方や支援方法についての悩み、⑤若手教員の育成を担うことへの不安感、⑥メンターの仕事に対する負担感の 6 項目に分類した。

3. メンター育成と支援の実践的取組

3.1 メンター研修改善の実践と成果

総合教育センターが実施するメンター研修において、オンライン研修から集合研修へ変更し、研修内容の改善を図った。また、年間研修回数を 2 回から 3 回に増やしたことにより、メンター研修が情報交換の場となり、メンターの不安の解消につながった。

3.2 校内若手教員育成に向けたハンドブックの改編

本市の全てのメンターに配付しているハンドブックを「校内若手教員育成の充実をめざして」として全面的に改編した。新たに「理論編」を設け、メンタリングの6つの機能やメンターの役割を体系的に解説するとともに、「実践編」では事例集だけでなく、研修デザインのフレームワークや具体的なワークショップの手法を掲載し、理論と実践の両面からメンターを支える内容とした。

3.3 シナジーセミナー「校内研修のつくり方」の実施と課題

メンターが校内でアクティブ・ラーニング型研修を企画できるよう、希望者を対象とした「シナジーセミナー」を開催した。参加者がアクティブ・ラーニング型研修を実際に体験しながら、研修のフレームを理解できる場を提供した。心理的安全性の確保や問いのデザインを重視し、参加者が自校で実践したくなるような動機付けを行った。

3.4 校内若手教員研修の伴走支援の実施

研究協力校のメンターに対し、継続的に関わる「伴走支援」を実施した。ここでは、支援者が答えを教えるのではなく、対話を重ねることでメンター自身の気づきを促す「プロセス・コンサルティング」の手法を用いた。メンターが自身の思いに気付いたり、講師役の教員の思いを引き出したりすることで、学校の課題に即した研修を自らデザインできるよう支援した結果、メンターの成長や校内若手教員研修の自走化を促進した。

4. 経年調査によるメンターの悩みの把握と類型化

経年調査により、本市のメンターの教職経験年数やメンター経験回数、メンターの悩みに一定の傾向があることが明らかとなった。また、「メンターの仕事に対する負担感」が明らかに低下していたが、複数の要因が考えられるため、総合教育センターの支援によって「改善があった」と断定するには更なる追加調査が必要である。

5. まとめ

5.1 研究の成果

本研究における一連の取組は、メンターの不安を軽減し、実践への意欲を高める上で一定の効果を示した。特に、対話と問いかけを通じた支援により、メンターが主体的に若手育成に取り組むようになった。このことは、メンターの成長や自走化につながる重要な成果である。

5.2 今後の課題と展望

引き続き、メンターの悩み解消のために校内研修資料の共有やメンター研修の改良を進める計画をしている。また、ハンドブックを周知し、校内の協力体制を整えるためのリーフレット作成を進めている。今後、メンター制を若手教員育成の中心的役割を担う制度として発展させていくために、総合教育センターとしてメンターの支援を継続して行っていく。