

小学校教員の学級経営力向上を目指した 実践的研究

ー 同学年内メンタリングを通して ー

学籍番号	249117
氏 名	忠見陽介
主指導教員	谷尻 治
副指導教員	坂本俊哉

1. 背景と目的

近年、子どもを取り巻く環境は大きく変化しており、実習校においても家庭環境の複雑化やネグレクト状態といった不適切な養育、そこから生じる愛着不全等を背景に、対人関係上の困難や不登校問題、問題行動を示す児童が増加している。こうした状況において、学級担任には、子ども一人ひとりの背景や思いを丁寧に見取り、関係性を築きながら集団を育てていく学級経営力が強く求められている。

一方で、学級経営は多様性が高く一般化が難しいため、教員個々の経験や力量に委ねられやすく、学級の状態や教員の困り感に差が生じやすい領域でもある。実習校においても、教員間の関係性は良好であるものの、児童理解に基づいた学級の見立てや学級経営について組織的に語り合う機会は十分とはいえず、知見が個人に留まっているという課題があった。

そこで本研究では、同学年内メンタリング制を中心とした取組を通して教員の学級経営力の向上を目指すとともに、学校組織として学級経営を学ぶ体制の構築を目的とした。

2. 研究の内容

2.1 同学年内メンタリング制による学級経営力向上に向けた実践

本研究の中心となる取組は、同学年内メンタリング制の実践である。本実践では、メンターが一方向的に助言する関係ではなく、メンターとメンティが対等な立場で対話し、児童理解に基づいて学級の現状を省察する関係性の構築を重視した。

本実践では、開発した学級経営早期課題発見シート、これに連動するリフレクションシートを活用した（図1、図2）。

リフレクションシートはDavid A. Kolbの経験学習モデルを参考にした。具体的にはメンティが学級経営計画の取組を経験し、その経験を多様な観点から振り返る。そしてメンターがメンティと対話しながら、他の児童やケースにおいて応用できるように教訓化することで、新しい場面において試行するというようなサイクルを設定した。

本実践において、メンター及びメンティが安定的・継続的に関わることができた点や学級経営力向上に向け、メンティの課題克服に寄与できた点、メンタリング制における2くみのペアを構築したことで、メンター同士が連携を図ることができた点が成果として挙げられる。

一方で、メンティに対するヒアリングやアンケートからは、学級のトラブルが増加した時期に、学級経営力が身についていると感じながらも、心理的な疲労感から自己評価を下げてしまう姿も明らかとなった。このことから、同学年内メンタリング制には、学級経営力の向上を目指す機能に加え、教員の心理的安全性を支える役割が求められることが示唆された。

場面	番号	具体的な内容
朝の会	①	普段返ってくるあいさつが返ってこない、声が小さい
	②	学校には来ているが保護者から連絡
	③	宿題を忘れがちになる
	④	保護者に連れられての登校
	⑤	登校時間が遅くなる、遅刻
	⑥	休み明けに欠席する
	⑦	友達とけんかする
	⑧	忘れものが多い 特に週明け
	⑨	朝の準備に時間を要する
	⑩	ランドセルの中が整理できていない
	⑪	机の中が整理できていない

図1 学級経営早期課題発見シート 朝の会

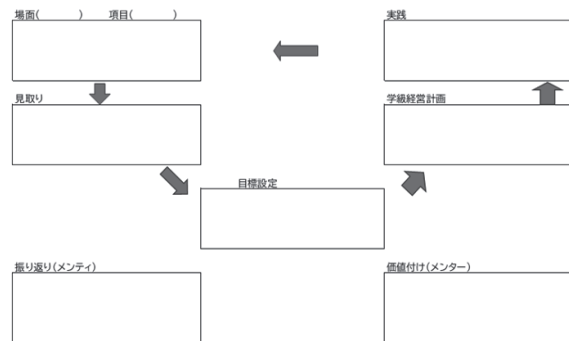


図2 リフレクションシート

2.2 学力保障部 学級経営担当による実践

新設された学級経営担当の目的は、学級経営に関する教員の悩みや実践知を学校組織として共有・蓄積し、教員の学級経営力の向上を図ることである。そのために、自主参加型研修会の実施、学級経営通信の発行、学級経営定期アンケートの作成・実施の三つの取組を行った。

自主参加型研修会では、学級活動の体験や児童理解をテーマとしたワークを取り入れ、教員が学級経営の視点を体感的に学ぶ機会を設定した。特に児童理解を主題とした研修では、支援学級主任との協働やメンタリング制の実践事例の共有を通して、多様な視点で児童を捉える重要性が確認された。

学級経営通信では、上記研修内容や実習校教員の実践、アンケート結果を共有することで、校内に散在していた学級経営に関する知見の可視化を図り、学級経営を学校組織として扱う土壌づくりにつなげた。さらに、学級経営定期アンケートの結果から、児童理解に関する意識の高まりが見られる一方で、自身の実践を客観的に省みる時間の確保が課題として明らかとなり、今後の研修や支援の方向性を検討する指標となった。

3. 総合考察

本研究を通して、学級経営は教員個人の経験や力量に依存するものではなく、学校組織として支え、育てていく必要があることが明確になった。同学年内メンタリング制を中心とした実践により、児童理解の質の向上や、学級経営について語り合う対話的な文化が育まれつつあることが確認された。一方で、学級経営力の向上は直線的に進むものではなく、学級の状況や教員の心理状態に左右されやすいことも明らかとなった。特に、教員の疲労感や不安が自己評価に影響を及ぼす点から、メンタリング制には技能的支援に加え、心理的安全性を支える機能が求められる。

今後は、学年内の取組を学校全体へと広げ、学級経営を「個人の努力」から「組織の学び」へと位置付け直すとともに、教員が安心して省察と挑戦を重ねられる持続的な体制づくりが重要である。