

協働意識を高めるチーム学校づくりの改善方策

ー学び合い高め合うメンター制の構築ー

高知市立鴨田小学校 教諭 大勝 由美

高知大学大学院総合人間自然科学研究科教職実践高度化専攻 指導教員 藤中 雄輔

【研究の概要】

本研究においては、高知県内の複数学級編制(大規模校)の小学校におけるメンター制に焦点を当て、学校長の目指す学校の姿を踏まえ、メンター制が若年教員(メンティ)のサポートとなるとともに、経験豊富な教員(メンター)にとってもサポートとなる仕組みを探り、その取組の結果により個々の教員がお互い学び合い高め合う姿に繋げることを目的とした。そのために、A小学校の実態調査で課題とされた研修内容やメンターの積極的な参加への解決策として、メンターチーム会での新たな取組として、各参加者にとって学ぶ内容が自分事となる研修として「お悩み解決会」という仕組みを構築した。この結果、各参加者にとって、有用性として研修内容が日々の教育実践で即活用できる研修となったことや「お悩み解決会」をきっかけとして他学年同士のメンティとメンターとの間でお互い学び合い高め合える信頼関係が深まりはじめたこと、などが示唆された。

【キーワード】 小学校 メンター制 若年教員

I. 問題の所在と研究の目的

高知県の公立小学校では、教員の大量退職・大量採用によって教職経験の浅い若年教員が急増し、経験年数の二極化が進んでいる(図1)。こうした状況の中、高知県教育委員会(以下、県教委)では、2019(令和元)年度から、校内OJTによる初任者指導を推進するために、群馬県高崎市や岡山県の取組を参考にし、経験豊富な教員が助言者(メンター)として若年教員(メンティ)を指導しながらチームで学び合う人材育成システムである「メンター制メンターチーム」(以下、メンターチーム)を公立小学校(指定校25校)に先行導入した。以降、2020(令和2)年度には公立中学校(指定校13校)、2021(令和3)年度から全公立小中学校に導入した。この導入の目的は、2019(平成31)年3月第2期高知県教育振興基本計画第3次改訂によると、現在の若年教員育成における課題を「教員の大量退職に伴い、初任者が急増するなかで、特に、小学校においては若手教員を学校の中で育てる仕組みづくりが十分ではない。」と述べ、メンターチームを活用した「OJTシステムの充実を図り、小学校教員の授業力を向上させる仕組みをつくること。」とも述べている。2023(令和5)年3月第3期高知県教育振興基本計画第3次改訂では、県下の全ての公立小中学校で実施しているメンター制の課題として、「小学校では、組織的・協働的な学校づくりに向けた取組が各学校に任されており、組織的なOJT機能が弱い学校がみられる。」を挙げている。また、高知県の若年教員育成の指導力向上という課題に対して、OJTにより効果的に指導力や学級経営力等を高めるために、メンティの日々の教

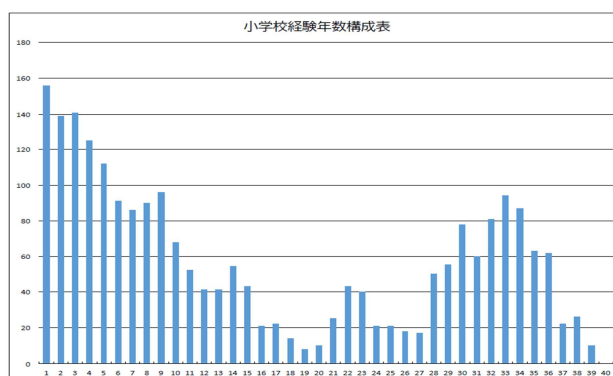


図1 R6小学校・義務教育学校(前期)経験年数構成表(2024(令和6)年5月1日現在): 県教委作成

育実践で生じる不安や悩みに対応することも必要ではないかと考えた。本研究の目的に迫るため、関連する先行研究の知見を整理すると、まず教育学や教員養成における実践的な研究者である Fred A. J. Korthagen (2010)は教師の専門性向上の基本原則や前提条件として「人を根本的に変革させるためには、その人自身が変革を望まなければならない。」「教師の専門家としての学びは学習者の経験に根差した必要性を伴うことでより効果的になる。」「学びに必要な前提条件として学習者が安心感を得ていること。」と述べている。メンターのメンタリング行動について研究した Kathy E. Kram (2003)は、メンタリングの機能を「2人(メンターとメンティ)の人間の成長と発展を促進する発達支援的関係」とし、「キャリア的機能(スポンサーシップ、推薦と可視性、コーチング、保護、やりがいのある仕事の割り当て)」と「心理・社会的機能(役割モデリング、受容と確認、カウンセリング、交友)」の2つがあるとし、この2つの機能が合わさることで、メンティはキャリアの課題に立ち向かえるようになる」と述べている。また、メンタリングについて様々な文献レビューを進めた久村(1997)は、メンタリングは、メンティ、メンター、経営組織に学習の促進や組織開発ツール等のポジティブなメンタリング効果をもたらすと述べている。さらに、メンタリングの研究者である島田(2012)によると、メンターチームが教育現場での人間関係づくりや専門性向上だけでなく、メンティの安心感といった心理的サポートの面で有効であることを示している。これについては、学校現場に全国に先駆けてメンターチームを取り入れた横浜市、高知県がメンター制の参考にした高崎市の実践事例でも、同様の効果が得られている。県教委が各学校で進めているメンターチームについて、単学級編制の小学校に焦点を当て研究した横山ら(2022)は、県教委が実施した「令和3年度メンター制を活用した人材育成実践研究事業実践研究レポート小学校編」(以下、実践研究レポート)を分析し、高知県の複数学級編制の小学校における成果として、教職員の交流・人間関係・信頼関係や互いの成長・学び合いが単学級編制の小学校より高い割合となっていることを挙げている。一方、課題として「メンターチーム会の体制・内容について課題を感じている。」とし、「教職員数が多いために、同じ学年団で課題を共有できるヨコの交流が可能であるが、メンターチームとして全体で関わる教員同士の体制等が作りにくいという現状が窺える。」と述べている。これらの先行研究及び実践事例を踏まえ、本研究では、メンタリングの機能の心理・社会的機能を「メンティが不安や悩みを安心して相談できる場」、キャリア的機能を「メンティの不安や悩みに対応する具体的なアドバイスがある場」とした。そして、それぞれのメンタリングの機能について、メンターがメンティにアドバイスをすること、メンターが他のメンターからのアドバイスによって、「自身の学び直しの機会」と「自身の不安や悩みの改善」も同時に行えるものとした。これらのことから、メンティの不安や悩みに対応するメンタリングの機能を持ったメンターチーム会を定期的に設定することにより、若年教員の資質・指導力向上だけでなく、学年や経験年数の違いを越えた教職員間の連携・支援体制の基盤形成に寄与し、メンター制が目指すOJTによる人材育成に繋がると考えた。この人材育成に繋がるメンター制に向けた本研究は、複数学級編制(大規模校)の小学校におけるメンター制に焦点を当て、学校長の目指す学校の姿を踏まえ、メンターチーム会が若年教員へのサポートに繋がり、さらにメンターにとってもサポートとなる仕組みを構築することを第一として、その取組の結果により、個々の教職員がお互い学び合い高め合える姿に繋げることを目的とした。

Ⅱ. 方法

1 実態把握

A小学校の教職員のメンターチーム会についての受け止め方を把握するために、下記の教職員を対象に昨年度アンケート調査を実施した。

- ・メンティ：初任者～4年次教諭及び若年講師
- ・メンター：メンティ以外の教職員

アンケート結果から、①メンティを支援できる力量のあるメンターが多い、②メンティは、日々の教育実践で生じる不安や悩みを抱えている、③研修内容の精選やメンターの参加者の少なさといった問題点が明らかになった。この実態把握と先行研究を踏まえ、メンティが安心して悩みを共有できる場づくりとメンターが参加したいと思う研修の場づくりが必要であると考えた。このことから、本研究では、メンターチーム会の①研修内容の精選、②メンターの参加者増の取組に焦点を当てた取組を検証することとした。

2 研究デザイン

A小学校の実態調査を踏まえ、管理職やメンター長、研修コーディネーターと協議を行い、メンティの日々の教育実践で生じる不安や悩みを解決する支援の場として、メンターによるメンタリング機能を活かせる「お悩み解決会」をメンターチーム会の中に新たに設けることとした。なお、「お悩み解決会」は、A小学校長の「メンティが8名と多いことから、メンティのニーズに応じるなら複数のブースがあるほうがよい。」との提案により、メンティのニーズに応じて毎回複数のブースで実施する少人数の「ブース型ミニ研修会」とすることとした。

(1) 「お悩み解決会」全3回実施

- ・実施時期 2024(令和6)年5～7月
(月1回ずつ、1回30分間)
- ・研修内容(表1)

(2) 参加者数

- ・メンティ8名
- ・メンター28名(延べ38名)

※なお、メンターのうち1名はアンケート調査時点には雇用期間が終了していたため、アンケート調査は実施できなかった。

(3) 新たに取り入れた事前手立て2点

A小学校メンターチーム会における「お悩み解決会」実施に当たり以下の2点の新たな事前手立てを取り入れた。

① メンティへの事前リサーチ

- ・事前にメンティがメンターチーム会で解決したい「お悩み(ニーズ)」を聞き取ったうえで研修内容を計画し、テーマ別ブースを設定し少人数で実施する。

② メンターへの個別の参加依頼

- ・当日のテーマ別ブースの講師役として研修テーマに即したメンター候補者に、本年度よりメンターチーム会の中に位置付けたメンティ長及び副メンティ長と検討したうえで個別に声掛けをする。

(4) 「お悩み解決会」ごとの振り返りアンケートや全3回終了後のアンケート調査

振り返りアンケートでは、「お悩み解決会」におけるメンタリングの機能がどの程度活かされていたかを検証するため、以下の観点から調査を実施した。具体的には、メンティの不安や悩みに対応する実践的で活用可能なアドバイスが提供されたか、メンター自身にとって参考となる内容が含まれていたか、さらに、メンティおよびメンター双方が安心感をもって参加できる運営が行われていたかについての意見を収集した。また、全3回の「お悩み解決会」終了後には、これらの観点に加え、少人数形式が安心して相談できる場の形成に寄与したかについての評価や、2学期以降も同様の取り組みを継続すべきかどうかについての意見を調査した。さらに、アンケート結果では明らかにできなかった点や補足が必要な事項については、インタビュー調査を併用してデータの充実を図った。

表1 「お悩み解決会」全3回の研修内容

月	回	研修内容(ブース名)			参加メンター
5月	1	教科指導 (UD)	教室環境	児童理解 (高学年)	10名
		*個別の参加依頼なしで、メンター1名が当日参加			
6月	2	学級活動 (低学年)	学級活動 (高学年)	児童理解 (中学年)	12名
		*個別の参加依頼なしで、メンター1名が当日参加			
7月	3	教科指導 (低学年)	教科指導 (高学年)	児童理解 (低学年)	16名
		*個別の参加依頼なしで、メンター4名が当日参加			

Ⅲ. 結果・考察

1 「お悩み解決会」の取組について

(1) 研修内容の精選について

① メンティへの事前リサーチ

メンティへの事前リサーチにより、教科指導、教室環境、児童理解、学級活動について、低中高学年の内容に分かれて、毎回3ブースずつ計画した(表1)。メンティは1～6年及び特別支援学級の担任として配置されており、事前リサーチでは、担当学年や経験等によってメンティのニーズも異なっていた。メンティへの事前リサーチにより、メンティのニーズに応じた研修内容を計画した。その際、メンティのニーズを尊重し、メンティ1名でのブースも設定した。事前リサーチは、メンティが直面している不安や悩みを解消したいというニーズを尊重できる有効な仕組みとして機能したと考えられる。

② 少人数での実施

1回目振り返りアンケート結果(表2)では、メンティからは、表2下線①「今回のような小グループが良い。」という意見があった。一方、メンターからは、表2下線②「一旦、そのブースに入ると、別のブースに行きにくいかもしれません。」という意見もあった。当初、「お悩み解決会」は、同じ教室で実施し、メンティが他の「お悩み解決会」にも参加できる環境を整えていた。しかし、進行を担当する講師役メンターとの事前打合せで、「自分の教室でさせてもらった方が、実物も見せられるし、やりやすい。」という話があり、ブースごとに教室に分かれて実施することとなった。2回目の「お悩み解決会」も同様の形態で実施したが、2回目の振り返りアンケート(表3)では、メンティ及びメンターからは、表3下線①⑤「少人数が良い。」「少人数だと話がしやすい。」という意見があったことから、A小学校のメンターチーム会において、全員が1つの教室に集合してメンターチーム会を実施する形態の方が研修としては効率的であるが、メンティが直面している不安や悩みを研修内容として実施する場合は、Fred A.J. Korthagenが「学びの前提条件として、学習者が安心感を得ていること」と述べているように、メンティがメンターに安心して相談しやすいという点では、少人数で実施することが有効であると考えられる。

③ 研修内容が即活用できる内容

メンティが直面している不安や悩みに直結した研修内容となっているかどうかを検証するために、2回目・3回目の「お悩み解決会」の振り返りアンケートには、メンティには、前回の「お悩み解決会」で学んだことを「活用したかどうか」と「その内容」を記入してもらった。

表2 1回目振り返りアンケート結果(抜粋)

メンティの振り返り	
・今後に生かしたい。 ・日々の相談ごとをするなら、今回のような小グループが良い。①	
メンターの振り返り	
・自分もたくさん参加するようにしたいです。 ・一旦、そのブースに入ると、別のブースに行きにくいかもしれません。②	

表3 2回目振り返りアンケート結果(抜粋)

メンティの振り返り	
・具体的なプリントなどを用意してくださって参考になった。 ・様々な先輩教員の意見が聞けた。 ・学級会のイメージが付いた。 ・少人数が良い。①	
メンターの振り返り	
・自分も先輩方の技を学ぶことができた。② ・こちらも大変勉強になった。③ ・改めて学級会の共通理解や進め方について確認する(知る)ことができた。④ ・メンティの今の悩みをスタートとして共有できることが良い。 ・少人数だと話がしやすい⑤(本音がしやすい。濃い話がしっかりできる。話しやすい雰囲気だった)。	

表4 3回目振り返りアンケート結果(抜粋)

メンティの振り返り	
・いつもすごく助かっている。 ・ノートを書かなかった子が、書いてる様子が見られるようになった。① ⇒席の配置を変えることで。 ・小さなことをコツコツ実践できるからありがたい。 ・今日の内容を早速、国語の授業で使ってみたい(音読)。 ・悩みを相談させてもらい、少し心が軽くなった。② ・悩みが解決される。③	
メンターの振り返り	
・小グループで出来たことが良い。 ・色々なお話が出て、楽しく、参考になった。⑥ ・まだまだたくさんを知りたい。⑦ ・〇年担任が初めてなので、教材研究に苦労している。すごく参考になった。⑧ ・自分の悩みも話せて良かった。⑨ ・メンティの先生の立場に立って、一緒に困り、一緒に解決し、前に進んでいこうという雰囲気でもとても勉強になった。⑩	

アンケートからは、「お悩み解決会」で学んだことが実際の指導に活用され、効果を実感したメンティの声が得られた。例えば、表4下線①④「ノートを書かなかった子が、書いている様子が見られるようになった。」「ノート指導。きれいに書こうとする子が増えた。」等の実践的な成果が報告された。また、表4下線②③「悩みを相談させてもらい、少し心が軽くなった。」「悩みが解決される。」等の心理的効果も報告された。このことから、事前リサーチによって計画した研修内容は、メンティにとって直面している不安や悩みに直結した研修内容となったと考えられる。なお、表4線⑤「忙しくて、活用できていない。」と回答したメンティも活用までは進まなかったが表4下線③「悩みが解決される。」と回答したメンティと同一人物で、メンティ自身が教科指導等の「悩み」については解決されると考えていることが窺えた。

「お悩み解決会」全3回終了後アンケート調査は、メンティ8名全員から回答を得ることができた。表5の項目②～⑤(5件法)についてメンティ全員が「とても当てはまる」「やや当てはまる」と回答し、メンティ全員が「お悩み解決会」を肯定的に捉え、2学期も継続を希望していた。よって、これらの仕組みは、Fred A. J. Korthagenの基本原則と前提条件である経験に根差した必要性に応じた内容と少人数の実施で安心感の提供、そしてKathy E. Kramのメンタリングの機能であるメンティが不安や悩みを安心して相談できる心理・社会的機能及びメンティの不安や悩みに対応する具体的な(活用できる)アドバイスがあるキャリア的機能をクリアすると考えられることから、「研修内容の精選」において有効であると考えられる。

表5 「お悩み解決会」全3回終了後
アンケート調査結果(メンティ)(項目②～⑤)

メンティ対象 N=8 人数 (%)	とても 当てはまる	やや 当てはまる	どちら ともい えない	あま り当て はまら ない	全 くはま らない	「とても 当てはまる +やや 当てはまる」
② 事前に行った先生方への聞き取りの内容は、「お悩み解決会」の協議内容に活かされていましたか。	5 (62)	3 (38)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (100)
③ 先生自身の悩みや困り感を解消(改善)という点で、「お悩み解決会」は有効な場となりましたか。	4 (50)	4 (50)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (100)
④ 先生自身の悩みや困り感を解消(改善)という点で、「お悩み解決会」を少人数単位で実施することは効果的でしたか。	6 (75)	2 (25)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (100)
⑤ 2学期以降も、同様の「お悩み解決会」を実施したらよいと思いますか。	5 (62)	3 (38)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (100)
項目⑥メンティの自由記述の回答内容						
・ありがとうございました。2学期もよろしく願います。 ・いつも準備をしてくださってありがとうございます。具体的な話を聞くことができてとてもよかったです。						

(2) メンターの参加者を増やすことについて

① メンターへの個別の声掛け

メンターへの個別の声掛けは、メンター長、メンティ長、副メンティ長と一緒に研修内容をもとに検討し、各ブースに毎回ブーステーマに即した3～4名程度のメンターの参加を得た。想定したメンターが全員参加とまではならなかったが、個別の声掛けに対して、対象の講師役メンターの参加については了承を得ることができた。昨年度は、参加メンターは毎回4～5名で、同じメンターに固定されていたが、個別の声掛けによって、「お悩み解決会」の参加メンターは回を追うごとに増加し(表1)、延べ38名(実数28名)となった。

学級担任以外のメンターは「担任じゃないのに、参加させてもらっても良いのですか。勉強させてもらいたいです。」と個別の声掛けによって、参加者増に繋げることができた。また、栄養教諭や養護教諭といったメンターからも、「児童への声掛けなどに関することは、こちらでも児童に声を掛けることがあり、ぜひ参加して学びたいので、参加させてもらいたい。」という積極的な参加への意欲が窺われた。このように、個別の声掛けは、参加を希望しつつも遠慮していたメンターに対し、参加を促す有効な手段であったと考えられる。

② 「お悩み解決会」の取組内容の事前周知及び事後報告

「お悩み解決会」の事前周知として、校務支援システム Groupware の行事予定表へ事前に打ち込み、実施されるメンターチーム会について、職員集合の時間帯に全教職員で共有すること

とした。また、メンターチーム会の前週の職員会でも、「お悩み解決会」の研修内容、その日までに決定している参加者を提案した。この取組により、メンティとメンターは「お悩み解決会」の研修内容を理解のうえで参加することに繋がり、時間設定が30分間以内となってもスムーズに進行することができたと考えられる。事後報告として、次回の「お悩み解決会」の提案と併せて前回の振り返りアンケート調査の結果を職員会で報告した。報告では、講師役メンターが実施した「お悩み解決会」の研修内容に対し、メンティが肯定的な評価をしていることに焦点を当てた内容とした。このことにより、メンターは、メンターが参加することでメンティの支援になるという実感を持つことができたと考えられる。このような事前周知及び事後報告は、メンターの参加のしやすさや、参加の動機付けに有効な手段であると考えられる。③メンターにとっても自分事として学びたいと思う研修内容についてメンターの参加者が増加した理由としては、メンターにとっても自分事として学びたいと思う研修内容だったからではないかと考える。表3下線②③④「自分も先輩方の技を学ぶことができた。」、「こちらも大変勉強になった。」、「改めて学級会の共通理解や進め方について確認する(知る)ことができた。」、表4下線⑥⑦⑧⑨⑩「参考になった。」、「まだまだたくさんを知りたい。」、「〇年担任が初めてなので、教材研究に苦労している。すごく参考になった。」、「自分の悩みも話せて良かった。」、「とても勉強になった。」とあるようにメンターは「お悩み解決会」が自身の学び直しの機会になると捉え、自分事として参加していることが窺えた。

さらに、メンターの参加者が増加した理由を探るために、個別の声掛けがなくとも3回目の「お悩み解決会」に参加したメンター4名に、参加した理由について聞き取り調査を行った(表6)。メンターは、表6下線④に見られるようにメンターチーム会の本来の目的であるメンティを少しでも支援したいという思い

表6 参加メンターへの聞き取り調査

	年次	聞き取り内容
1	5年次	・自分にも知らないことがいっぱいあるので。若年のときもメンターチーム会に参加していたので、その流れで学びに来ている。全部ではなくて内容によって関心があったら来ている。① 初心にかえってというより、この仕事は学び続けなければならないと思っている。②
2	10~19年次	・他の会に参加する予定だったが、それが中止になったので、せっかくならと思って。最近、先輩の先生の話を聞く機会が少なくなったので、そういう機会になるからと思って。③
3	10~19年次	・同学年にメンティがいて、その先生は隣の教室なので、ちょっとでも行って支援したいと思って。④ 少人数で話しやすかった。教頭先生たちとかの実践も聞けて良かった。⑤
4	20年次以上	・高学年が初めてなので、一緒に学べたらと思って。⑥

を持っている。そして、表6下線①③⑤に見られるようにメンター自身の関心や、下線②⑥に見られるようにメンター自身が学びたいという意識に基づき、「お悩み解決会」へ参加していることも分かった。このように、メンティの悩みや困り感(ニーズ)の解決になるとともに、メンターにとっても自分事として学びたいと思える研修内容を計画したことは有効であったと考えられる。

メンターへのアンケート調査は、アンケート調査対象者27名全員から回答を得た。調査結果(表7)では、項目②~⑤(5件法)について、回答の8~9割が「とても当てはまる」「やや当てはまる」であった。表7下線④⑤「少人数で話しやすい。」、「先生方の悩みを聞くこともでき、自分自身も勉強になりました。」と、振り返りアンケート結果同様に実施形態や研修内容に肯定的な回答があった。表7下線③「同時に他の所で行われているものにも参加したいという思いもありました。」という回答は、実施形態の課題であるが、「お悩み解決会」の研修内容に対しては肯定的な評価と捉えることができる。表7下線⑥「『お悩み』はその都度変わるとも思うので、定期的に『お悩み解決会』があることはいいことだと思います。」のように、定期的な実施の必要性を述べる回答もあった。

一方、表7下線①「みなさんにご負担のないよう仕事や研鑽が積めたら。」は、多忙な業務の中で、若年教員のサポートに向けて、メンターチーム会や「お悩み解決会」の仕組みを引き続き検討していく必要があるという課題を示唆している。表7下線②「『お悩み解決会』は、『自分

事』にしやすい取組だと思えます。」は、メンティのみならずメンターも自分事として捉えて参加できる研修内容が計画されたことを示唆している。

表7 「お悩み解決会」全3回終了後
アンケート調査結果(メンター)(項目②～⑤)

メンター対象 n=27 人数 (%)	とても 当てはまる	やや 当てはまる	どちら ともい えない	あま り当て はまら ない	全 くはま らない	「と ても 当て はま る」 +「や や あ て は ま る」
② 「お悩み解決会」は、若年教員の育成という点で、有効な場であると思えますか。	18 (67)	8 (29)	1 (4)	0 (0)	0 (0)	26 (96)
③ 「お悩み解決会」は、メンターの先生自身の学ぶ場(当日に向けた準備や当日の進行、議題内容からの学び、その後の日常業務への活用など)ともなっていると思えますか。	16 (59)	9 (33)	2 (8)	0 (0)	0 (0)	25 (92)
④ メンティ(若年教員)の悩みや困り感を解消(改善)という点で、「お悩み解決会」を少人数単位で実施することは効果的でしたか。	21 (78)	5 (18)	1 (4)	0 (0)	0 (0)	26 (93)
⑤ 2学期以降も、同様の「お悩み解決会」を実施したらよいと思えますか。	11 (41)	13 (48)	3 (11)	0 (0)	0 (0)	24 (89)
項目⑥ メンターの自由記述の回答内容						
・お世話になりました。準備・調整に大変ご苦労をおかけしていることと思います。クラス担任の先生方が、毎日息つく暇なく業務をこなしていることを考えるとお世話をしてくださる方、参加される方に頭が上がりません。私も徐々にいろいろな環境に馴染んでいけるよう努力しているところです。どうか、みなさんにご負担のないよう仕事や研鑽が積めたら、①もう少し気持ちの余裕ができたらず、このご時世に思うこの頃です。ありがとうございました。 ・先生によって、困り感やニーズが違うだけでなく、温度感も違うので、メンター会自体の『必要感』や『価値』をどう感じてもらうか難しいところだと思います。そんな中で「お悩み解決会」は、『自分事』にしやすい取組だと思えます。②「メンティのニーズに合うものになっているか」、「時期や回数が適切であるか(メンティの負担になっていないか)」が大切だと感じました。 ・3回のうち2回、メンターの立場でお話させていただきました。同時に他の所で行われているものにも参加したいという思いもありました。③他のメンター、メンティの中にもどちらに参加しようか迷っていた先生もいるかもしれませんが、回数が増えて大変かもしれませんが、日がずれていくと参加しやすいと思います。 ・少人数で話しやすいと思うので、今のよう形態でよいのではないのでしょうか。④ ・先生方の悩みを聞くこともでき、自分自身も勉強になりました。⑤ ・「お悩み」はその都度変わるとも思うので、定期的に「お悩み解決会」があることはいいことだと思います。⑥						

表8 インタビュー対象者(メンター)

※インタビュー対象者は、計6名
① 全3回出席メンター(1名)※当日参加メンターと同人物
② 他の「お悩み解決会」に参加しなかったと回答したメンター(1名)
③ 当日参加のメンター(4名)

重なる機会と捉えて参加していることが考えられる。

また、「お悩み解決会」の実施には、メンティを支援できる力量を有するメンターの参加が不可欠である。参加したメンター27名のうち、経験年数10年次以上のメンターは18名で、うち13名は経験年数が20年次以上であった。つまり、A小学校には講師役メンターとして専門性を持つ人材が豊富であると言える。このことから、「お悩み解決会」には、メンティ及びメンターにとって学びたいベテラン教員の知見を伝えるために、十分な経験年数のあるメンターが講師役として多く参加したことが窺える。今回の実施例として、「お悩み解決会」当日は、講師役メンターがメンティの悩みや困り感(ニーズ)に応じた具体的な事例等を提案してくれた。また、講師役メンターの選定に窮した際は、他のメンターから研修内容に即した適任者を提案してくれた。このように専門性を持ったメンターが多くいることは複数学級編制(大規模校)ならではの強みであると考えられる。

④ メンターの専門性を学べる機会となるような講師役メンターの参加

「お悩み解決会」に対し、メンターの参加やメンターから肯定的な評価が多かったのは、表6下線③⑤「最近、先輩の先生の話聞く機会が少なくなったので、そういう機会になるからと思って。」、「教頭先生たちとかの実践も聞けて良かった。」にあるように個々のメンターが持つ専門性を学べる機会となるような講師役メンターが参加できたことも理由の1つではないかと考える。

表8の条件で「お悩み解決会の魅力と感じることは？」についてメンターへの聞き取り調査をした結果では、インタビュー対象者全員から「講師役メンターの経験から学びたいと思った。」という回答があった。表8インタビュー対象者②は「(「お悩み解決会」は)他の先生の専門性に触れられる。普段、その先生と必要な会話はできるけど、専門性についてまで話すのは、難しい。」と回答したことから、横山ら(2022)が複数学級編制(大規模校)の小学校の課題として「メンターチームとして全体で関わる教員同士の体制等が作りにくいという現状が窺える。」と述べているようにA小学校にも同様の現状があることが窺えた。従って、A小学校のメンティのみならずメンターも他のメンターの専門性を学びたいが、日々の業務を進める中で、他のメンターと日常業務以外の話をするのが難しいと感じていることから、「お悩み解決会」をメンターの専門性を学べる貴重な機会と捉えて参加していることが考えられる。

今後、経験豊富な教員の割合が減少することが予想されることから、この教員の知見をいかに伝えていくかについても検討が必要と考える。

よって、これらの仕組みは、Fred A. J. Korthagen の基本原理と前提条件である参加への意欲・動機付け、参加しやすい環境、そして Kathy E. Kram のメンタリングの機能であるメンター自身の不安や悩みの改善ができる心理・社会的機能及びメンター自身の学び直しの機会となるキャリア的機能をクリアすると考えられることから、「メンターの参加を増やすこと」において有効であると考えられる。

(3) 取組の持続性について

2 学期には①研修内容の精選と②メンターの参加者を増やす取組の有効な仕組みを活用した「お悩み解決会」が、メンター長を中心に学校主体で運営された。振り返りアンケート(表 9)からも、メンティ・メンター共に、自分事として積極的に参加している様子が窺えた。

表 9 2 学期「お悩み解決会」
振り返りアンケート結果(抜粋)

メンティの振り返り
・他の先生の考えを知ることができる良い機会でした。
・(前回の研修内容を)活用しました。体育の時に、児童に短く、分かりやすい言葉で伝えました。
・漢字の指導の仕方が先生によって違って、参考になった。楽しかったので、やってみたいです。
メンターの振り返り
・中学校の学習に繋がるように、小学校で授業を考えていこうと感じました。
・漢字指導でも子どもを主役にとできると学びました。また、色々教えていただけたとありがたいです。

2 メンティとメンターがお互い学び合い高め合うメンター制の構築

「お悩み解決会」を契機として、日常場面でのメンタリング機能の定着が生まれ始めた。例えば、メンティからメンターへ積極的に相談するようになったケースや、「(「お悩み解決会」で学んだ方法を活用し)学級が落ち着いてきた。」との成果が挙げられた。また、メンターからの励ましの言葉が、メンティの安心感や成長を支えている場面も見られた。このような取組を通じて、A 小学校では教職員の繋がりが深まり、学び合い高め合うメンター制に向けて組織力が向上しつつあることが窺えた。

IV. まとめ

本研究では、Fred A. J. Korthagen (2010) が示す教師の専門性向上の条件や Kathy E. Kram (2003) らのメンタリング理論に基づき、「お悩み解決会」を実施した。この取組では、メンティの悩みやニーズに寄り添うとともに、少人数のブース形式という安心感のある仕組みを取り入れた。その結果、メンティにとっては悩み解決や学びの促進に繋がり、メンターにとっても悩み解決や学びの促進に繋がるとともに自身の経験を活かし、メンティを支える意欲的な場となった。また、この機会をきっかけにメンターとメンティの日常的な関わりにも繋がってきた。一方で、この協働意識は参加した範囲に限定されており、全教職員の協働意識向上やチーム学校の実現には至っていない点が課題として残されている。しかし、本取組がメンターチーム会を通してメンティとメンター間の連携や支援の基盤となる体制の構築に寄与することが示唆されている。A 小学校の校長先生から、次年度からメンター制を校内研究組織に組み入れて運用するという提案があり、今回の研究で構築した仕組みを全教職員が協働意識を持って進めるものに広げ、職場の風通しを良くし、相談しやすい学校体制へと研究を繋げて行きたいと考えている。

V. 引用・参考文献

- Kathy E. Kram 著 渡辺直登・伊藤知子訳(2003)「メンタリングー会社の中の発達支援関係一」白桃書房, p27, 28
- 群馬県高崎市教育センター(2013)「メンターチームリーフレット(理論編)」
- 高知県教育委員会事務局小中学校課(2019)「メンター制を活用した人材育成実践研究事業リーフレット」
- 高知県教育委員会(2019)「第 2 期高知県教育振興基本計画第 3 次改訂版」
- 高知県教育委員会(2022)「令和 3 年度メンター制を活用した人材育成実践研究事業実践研究レポ

ート(小学校編)」

- 高知県教育委員会(2023)「第3期高知県教育振興基本計画第3次改訂版」
- 高知県教育委員会(2024)「小中学校課資料 令和6年度小学校経験年数構成表(高知県)」
- 島田希(2012)「ミドル・リーダーのためのメンタリング・ハンドブッケー若手教師支援の充実に目指してー」公益財団法人パナソニック教育財団
- 久村恵子(1997)「メンタリングの概念と効果に関する考察」経営行動科学第11巻第2号 pp. 81ー100
- Fred A. J. Korthagen 編著 武田信子監訳(2010)「教師教育学-理論と実践をつなぐ-リアリスティック・アプローチ」学文社, p 56, 65
- 横浜市教育委員会(2012)『「教師力」向上の鍵』時事通信出版局
- 横山美佑紀・藤中雄輔, 長岡幹泰(2023)「教師の力量を高めるための小学校組織の在り方ー効果的なメンター制の在り方を中心としてー」高知大学学校教育研究第5号