

若手教員を育成する校内体制の構築と実践
ーメンターチームによる若手教員への支援を通してー
上ノ内 道
(教職リーダーコース E223C006)

I 研究の背景

1 社会的な背景

近年の学校現場では、大量退職・大量採用の時期を経て、教員の年齢構成は、20代、30代の若手教員の割合が高まっている。教員が世代交代して若返る一方で、教員としての知識・技能の伝承や教育実践の継承が難しくなっている。

中央教育審議会（答申）（2015）では、校内研修の充実に向け、ベテラン教員やミドルリーダークラスの教員がメンターとして若手教員等の指導や助言を行うメンター方式の研修等の情報共有を図るなど、継続的な研修の推進体制を整えていくことの必要性が示されている。初任者研修の改革では「チーム研修やメンター方式の研修を参考に組織的な初任者研修について改善方策を検討する。」と示されている。

中央教育審議会（答申）（2022）では、「新たな教師の学びの姿」として、「主体的な姿勢」、「個別最適な学び」、「協働的な学び」等が示されている。また、自らの日々の経験や他者から学ぶことの重要性が指摘されている。その例として、教師自らが研修講師として、自らの得意分野に関する知見を発信する形式の研修に言及している。

2 勤務校の実態

筆者の勤務校は、令和4年度の学級数は11学級（通常学級9、特別支援学級2）、生徒数284名の中規模中学校である。職員の年齢構成を見ると11学級の担任のうち20代が4名、30代が6名、40代が1名であり、このうち担任歴3年未満が5名である。

勤務校の若手教員へ、初任者のころの不安や困り感について聞き取りを行ったところ（令和4年7月、10月）、授業の進め方や学級開きの仕方、生徒との日々の関わり方に対しての困り感があり、他の先生の授業や日常の指導方法を見たかったことが挙げられた。

これらの現状から、これまでの支援体制だけでは若手教員の困り感が払拭しきれていない事実が読み取れる。

II 先行研究の検討

群馬県総合教育センター（2017）は、小・中学校の初任者の悩みとして「学習指導」「生徒指導」「学級経営」が多いこと、また、悩みを相談する相手については、ベテラン教員や

同世代の教員、教務主任や学年主任が多いことを示している。また、メンター研修や事例研修などを取り入れた調査研究方式による初任者研修を実施し、初任者の困り感や課題を踏まえたテーマを設定したり、適時的な内容を取り上げたりすることで、実践的な研修内容になったと報告している。さらに、佐藤（2015）は、教師として成長する契機として有効なのは、同じ学校の同僚たちからの助言であるとし、特に、同一学年もしくは同じ教科の同僚、その次に校長や教頭からの助言が有効であると指摘している。

これらのことから、若手教員の困り感や課題を踏まえたテーマ設定のもと、同世代の教員や先輩教員らとともに日常の教育活動と関連させた実践的な研修をすることは、若手教員を育成する上での支援として効果的であると考えられる。

Ⅲ 研究の目的と方法

1 研究の目的

本研究の目的は、中学校におけるメンターチームによる研修を活用することで、若手教員を育成する校内体制の構築とその有効性を明らかにすることである。

2 研究の方法

（1）メンタリング理解に向けた職員研修

勤務校では、校務分掌にメンター研修担当の位置付けがなく、手探り状態でメンター研修を行ってきたため、メンタリング理解に向けた研修が必要である。各教育委員会等の先行実践資料を参考にし、メンタリング理解に向けた職員研修に取り組んでいく。

（2）メンターチームによる定期的な研修

初任者研修におけるメンター研修として、年間6回の研修を年間行事予定に位置付け、定期的実施する。参加者はメンター・メンティ、研修テーマに沿った講師や助言者のほかに、希望者を加えたオープンな研修とする。

（3）メンターチームによる即時的な研修

個々の若手教員の困り感や課題、学びたいことなどに対応できるように、メンターチームによる即時的な研修を行う。固定されたメンターチームのメンバーだけでなく、校内の職員の協力体制のもと、即時的な研修の場の設定を図っていく。

Ⅳ 研究実践の内容

1 メンタリング理解に向けた職員研修

令和5年5月、研修推進委員会においてメンター側の職員研修を実施した。メンターチームの活動を効果的に推進するためのポイントやメンターの役割、ティーチングやコーチ

ング、カウンセリングといった内容を扱った。

2 メンターチームによる定期的な研修

メンターチームによる定期的な研修の準備や実施報告として、次の①～⑨に取り組んだ。

① 研修計画の立案

令和5年1月、研修推進委員会にて、定期的なメンター研修日を設けるための日程調整・打ち合わせを管理職や教務主任、研修主任らと行った。その後の職員会議を経て、メンター研修日を年間行事予定に位置付けた。

② メンターチームによる研修の周知と協力要請

令和5年2月、勤務校の管理職や職員に対して、研修の導入背景、意義やねらい、研修回数や実施日程等についての趣旨説明と協力依頼を行った。令和5年4月、新年度の職員に向けて改めてメンターチームによる研修の趣旨説明と協力依頼を行った。

③ 年度当初アンケート調査の実施

令和5年4月、メンターチームによる研修として若手教員からベテラン教員までの先生方が学びたいことや若手教員の困り感や悩みについてアンケート調査を行った。また、中堅・ベテラン教員の先生方が若手教員のために支援・紹介してもよい得意分野や実践例について、自薦・他薦してもらうことで助言者や講師などの協力者を募った。

④ メンターチームによる研修のメンバー編成、顔合わせ

メンバー編成では、メンティの配属学年や専門教科を踏まえ、同一学年もしくは同じ教科の中堅教員からメンターを選出した。さらに複数対複数のメンター・メンティによる編成を行うことで、メンターの負担軽減やメンティ同士の共感的な関係性を重視した。

⑤ 若手教員の困り感や課題、必要な内容の把握 ※⑤～⑨は各研修のたびに繰り返す
メンターチームによる定期的な研修前に、若手教員の困り感や悩み、学びたいこと等を再度確認した。また、メンターらが捉えた若手教員の課題をもとに、若手教員の現状やニーズの変化に対応することで、より必要感が高い研修となるようにした。

⑥ 研修テーマや進め方の検討

⑤で把握した若手教員の困り感や課題、必要な内容を踏まえた研修テーマを設定した。特に、複数のメンティに共通する困り感や課題を踏まえたテーマを設定することで、メンターチームによる研修が実践的な研修となるようにした。

⑦ 管理職との日程・内容の確認、講師や助言者への依頼・打ち合わせ

⑤⑥を踏まえ、管理職に報告・相談し、確認や助言を受けてメンターチームによる定期

的な研修内容を決定した。また、テーマに関連した校務分掌担当者、テーマ内容に熟達している中堅・ベテラン教員から講師や助言者を選定し、研修への参加を依頼した。

⑧ 全職員への周知、自主的な参加の呼びかけ

メンターチームによる定期的な研修について、実施日時、参加予定者、テーマ、内容等を全職員に知らせることで、研修に対する理解とスムーズな研修の実施を図った。全職員にメンターチームによる研修の案内を通知するとともに、自主的な参加者を募った。

⑨ メンターチームによる研修の実施と振り返り、研修内容の報告・共有

メンターチームによる定期的な研修後に、研修便りを通して研修の概要を全職員に報告し学びの共有を図るとともに、研修への理解と協力を得られるようにした。

【メンターチームによる定期的な研修の概要】

第1回 「学級経営で大切にしていること」(令和5年 6月20日(火))

自律した生徒やリーダー性のある生徒の育成方法といった学級経営上の取組について意見交流を行った。メンティからは、これまでの生徒との関わり方を振り返り、自分では気付かなかった視点を得ることで新たな学びを得る様子が見られた。

第2回 「教科指導で大切にしていること」(令和5年 8月 1日(火))

話し合い活動や発問の工夫、挙手を促す方法等について意見交流を行った。メンティは話し合い活動の難易度の設定に着目し、生徒が話し合いやすい内容から活動に取り組み、積み重ねていくことの必要性を見出すことができた。

第3回 「行事指導のポイントについて」 (令和5年 8月21日(月))

行事に向けた雰囲気づくりやクラスの団結力を高めるための手立てについて、メンティ側に今後の実践に向けた手立てを模索するように促したり、メンター側から実践例を紹介したりすることで、メンティの学びを深めることができた。

第4回 「三者面談に向けて」 (令和5年10月 4日(火))

三者面談の進め方や進路指導について、メンティからの質問に対して複数のメンターから回答を得ることで、様々な考え方や対応例を共有することができた。また、進路指導の概要の見通しを持つことでメンティの不安を軽減することにつながった。

第5回 「道徳教育について」 (令和5年11月27日(水))

道徳の授業において、生徒の意見の引き出し方や内容項目への迫り方、活動や発問の精選の仕方等、具体的な道徳教材を用いて協働的な教材研究を行った。これらのことを通して、ベテラン教諭の知識や技能をメンティに引き継ぐことに役立てられた。

第6回 「今後の教員としての在り方」 （令和5年12月26日（火））

小・中学校の校種の違いによる授業の進め方ややりがい、心の健康の保ち方、教員としての働き方等について意見交流を行った。経験豊富な先輩の先生方の実践例や経験談を参考にすることで、メンティは今後の働き方や意識の持ち方を参考にすることができた。

3 メンターチームによる即時的な研修

他学級参観や相互授業参観、定期テストの作成方法・採点基準の検討、指導案検討など、メンティの困り感や必要感に応じて即時的な支援を実施した。他学級参観では、年度始めの学級開きの様子を初任者が学年主任とともに参観する場を設定した。また、同教科のメンター・メンティ間において、相互授業参観を行うとともに授業について意見交流の場を設定し、授業改善の助言や日常的な困り感に応じた支援を行った。

V 成果の検証

1 研究の成果

前年度のうちに年間行事予定にメンター研修日を位置付け、計画的に実施することができた。メンティの学びたいことについてアンケート調査や聞き取りを行うとともに、メンティにとって必要感のある研修内容を検討してきた。これらのことにより、メンティの必要感や困り感に寄り添ったテーマ設定をすることができた。

メンターチームによる定期的な研修の場では、若手教員と中堅・ベテラン教員の交流を通して協働的な学び合いを生むことができた。他学年の教員同士の関わりを生み出し、研修を通じて、日頃、相談しやすい職場の雰囲気づくりにつながり、メンターチームによる若手教員への支援が職場全体の雰囲気に好影響をもたらした。

2 研究の課題

職員研修を通して、メンター研修の意義やねらいについて一層の理解を得ることが求められる。メンターが一方的によいと思う方法を伝えるのではなく、考えるポイントに焦点をあてて問いかけ、対話することで、メンティが課題に気付けるようにする必要がある。

また、本研究を通して、汎用性があり持続可能なメンター研修の在り方を本校や周辺校へと定着させることが今後の課題として挙げられる。

VI 主要引用・参考文献

- ・群馬県総合教育センター（2017）総合的な教師力向上のための調査研究事業－メンター制等による研修実施の調査研究－成果報告書
- ・横浜市教育委員会（2011）教師力向上の鍵「メンターチーム」が教師を育てる、学校を変える！ 時事通信社
- ・脇本健弘・町支大祐（2021）教師が学びあう学校づくり－「若手教師の育て方」実践事例集－ 第一法規