

若手教員の困り感の解消と学びへの高揚に関する研究 ～学校全体で行うメンタリングの構築～

横浜国立大学教職大学院 教育学研究科高度教職実践専攻

馬場 健

1. 学校の現状と課題

A 小学校は単級の小規模校であるが、ここ数年で急激な若返りを図っており、1～6年の6学級の内、3人が初任校教員である。

また、近年の様々な学校事情と単級であるがため、一人ひとりにかかる仕事量は多く、教員それぞれが自分のことに精一杯という現状がある。

それ故、各クラスで物事が完結してしまっていることや、教職員全員が同じ方向を向きながら日々の指導に当たっているとは言いがたい。加えて、職員室でも授業の話や子どもの具体的な姿の話が少ない。

事前調査によると、若手教員は、日々悩みや困り感があるにも関わらず、自力解決をしていることが明らかになった。学びたい意欲はあるが、そういった機会に恵まれず、どこか満たされない気持ちで過ごしていることが多い。反対に、若手以外の教員は、若手が困っていることにあまり気づいておらず、若手を育成していく意識が薄いことが分かった。若手と若手以外の教員の間意識の差があり、そこにA小学校の課題があると考えた。

そこで、本研究では教員の学び合う関係性の醸成が、若手教員の悩みや困り感の解消、学びへの意欲につながっていくかを検討する。

2. 研究の目的

若手教員が生きる環境にしていくには、分からないことを気軽に聞けたり、共同して授業を考えたり、共に学び合えるような教員の同僚性を高めていくことが必要である。

そこで、横浜市を中心に行われているチームメンタリングを参考に、インフォーマルに学び合う場を設定することは、若手教員が育つために有効ではないかと考えた。

これらのことから、自主参加の学びの場として「早CAFÉ」を立ち上げ、若手教員を中心に日々の授業や業務での困り・悩みなど、対話を通して解決していく機会を設定する。それが若手教員の困り感の解消につながり、学ぶ意欲を高めていくことになっていくかを見とっていく。

3. 課題解決の方法

自主参加の学びの場として、月に1～2回程度、45～60分の時間で、若手教員を中心に日々の授業や業務に関する困り、悩みなどを、先輩教員との対話を通して解決していく機会を設定する。

小規模校のよさを活かすことと、有意義性をもたせるために、以下のことを取り組んでいく。

- ① 話し合いたい内容を皆で決める。(皆で創り上げていく研修の場とする)
- ② 年間計画の調整を図り、学びの時間を確保する。
- ③ 話しやすい環境や雰囲気を作っていく。
- ④ ベテラン教員から経験談や指導助言、情報交換をもらえるようにメンターがコーディネートする。
- ⑤ 個人のめあてをもち、取り組み、そして振り返りができるようにする。(自己成長していくための過程を大切に)

また、学校の現状が現れている若手教員二名を対象とし、実践前実践後のアンケートやインタビューによる変化を見とる。特に、悩みや困りが解消されるようになったか、学びへの意欲は高まったかという点に焦点を当てて調査する。

4. 結果と考察

「早CAFÉ」を実践したことで、以下のような研究結果が現れた。

- i. 若手教員の困り感の解消と学ぶ意欲の高まりが見られた。(受動的な学びの姿勢から能動的な学びの姿勢への変容)
- ii. ベテラン教員の人材育成への意識が芽生え始めた。
- iii. 互いを理解することから始まる、同僚性の高まりが見られた。(職員間の雰囲気、放課後のやり取りなど)

若手教員からベテラン教員までの意識改革が起こりつつあることは、明らかになっており、それら双方が織りなす意識の変化が、今後のA小学校に学び合う、支え合う、育て合う風土を構築していくのではないかと期待する。

参考文献

- 富山清美 (2019)
「優秀教員の職能開発 ～効果的な現職研修の検討～」
ジアース教育新社
- 木原俊行 (2004)
「学習指導・評価実践チェックリスト」 教育開発研究所
- 秋田喜代美・佐藤学 (2018)
「新しい時代の教職入門 (改訂版)」 有斐閣
- 神奈川県立総合教育センター (2014)
「教職員のパートナーシップ ～働きがいのある職場の想像～」
長野県立総合教育センター (2016)
- 「職場の同僚性を高め、若手の成長を支える職場づくり」
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