

令和 5 年 5 月 27 日現在

機関番号：16301

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2020～2022

課題番号：20K02735

研究課題名（和文）分散型メンターシステムによる若年層教員のキャリア発達についての研究

研究課題名（英文）A Study on the Career Development of Young Teachers Using a Distributed Mentoring System

研究代表者

山内 孔（Yamauchi, Fukashi）

愛媛大学・教育学研究科・教授

研究者番号：60846054

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、教員の研修システムであるメンター制度をテーマとして取り上げた。メンター制度とは知識や経験の豊富なメンターが未熟なメンティを対象に、キャリア形成と心理、社会的側面に対して、面談等を通して働きかけるシステムである。一般企業から始まった本システムを学校現場に導入することにより、それまで自然発生的に行われていた教師の指導力の継承が組織的に行うことが確認できた。さらにこのシステムの導入により、教師のウェルビーイングも増加するということが確認できた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

教育の質の保障のためには、教師の指導力の向上が必要不可欠である。しかし、多忙な業務のため、研修に費やす時間や労力が不足しているという現実がある。そのような現状の中、今回のメンターシステムの導入事例を研究したことにより、教師の研修システムの在り方に一つの方向性を示すことができたのではないかと考える。組織的にメンターシステムを導入した現場では、教師の指導力やウェルビーイングの向上が見られた。

研究成果の概要（英文）：This study focuses on the mentoring system, a training system for teachers. The mentoring system is a system in which mentors with abundant knowledge and experience work with inexperienced mentees on career development and psychological and social aspects through interviews and other means. The introduction of this system, which started at a general company, into the school setting has confirmed the systematic transfer of teachers' leadership skills, which had previously occurred spontaneously. Furthermore, it was also confirmed that the introduction of this system increased teacher wellbeing.

研究分野：教育実践論

キーワード：メンター メンティ ウェルビーイング

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

文部科学省学校教員統計調査等によると、50歳以上の小中学校教員の割合は、全国に対して愛媛県は高く、また35歳以下の教員の割合も、全国に対して愛媛県は低い数値となっている。このことから、愛媛県における教員の大量退職・大量採用は、定年延長をはさみながらもしばらく続くことが予想される。さらに、近年のグローバル化や少子高齢化など社会の急激な変化に伴い、学校教育においても子どもたちに身に付けさせたい力は変化してきている。また、いじめ・不登校等への対応、特別支援教育の充実、GIGAスクール構想による更なるICTの活用など、学校現場が抱える課題は複雑化・多様化し、教員はそれらに対する知識・技能をブラッシュアップしつつ、対応していかななくてはならない。

このような状況において、これまでのような自発的・自主的な教員文化の継承に頼って若年教員を育成することは困難になってきている。若年教員が自信をもって教育活動を行っていくために、どのように育成していくかは学校現場において喫緊の課題である。

2. 研究の目的

人材育成の方法であるメンターシステムとは、知識や経験の豊富な人(メンター)が、未熟な人々(メンティ)のキャリア形成と心理、社会的側面に対して、面談等を継続して支援するものである。この関係は、これまで職場において自然発生的に構築されてきたものだが、同システムは、経験年数の異なる構成員による人間関係を制度的に構築するものであり、企業を中心に導入され、効果が報告されている。本研究では、分散型メンターシステムを提案し、固定型メンターシステムとの比較においてその効果測定を行いたい。固定型メンターシステムとは、メンターをベテラン教員にメンティーを若年層教員に固定したものであり、分散型メンターシステムとは、状況に応じてメンターが変わり、ベテラン教員だけでなく、時には若手教員がメンターとなり、ベテラン教員に対してのコーチングやアドバイスにより、お互いの職能成長を促す機能も備えたシステムである。

3. 研究の方法

本研究では、分散型メンターシステム実施校を愛媛県内の大規模校、中規模校、小規模校からそれぞれ数校抽出する。同様に分散型メンターシステム実施校を大中小規模校から数校抽出する。これらのメンターシステム実施校と成果を比較するためにメンターシステム未実施校も同様に数校抽出する。これらの抽出校において、ターゲットである若年層教員の成長についての効果比較の視点を次のように設定し、成果を明らかにしたい。

まず、量的な視点として、愛媛県教員育成指標を活用し、ステージごとの教師としてあるべき姿に照らし合わせた評価を行う(職能)。次に、学校での自己の職務の目標達成度について目標管理制度に則り評価を行う(職務)。さらに、児童生徒、保護者、同僚、管理職からの信頼度についてアンケート調査による評価を行う(職場)。また、ワークエンゲイジメント、抑うつ傾向、ウェルビーイングについては、自己評価を行う(職業)。質的な視点として、管理職等への継続したインタビューを行い、評価を積み上げていく。

この調査は、研究対象校の全教員を対象に、主にWEBアンケート調査によって3年間の縦断的調査を実施する。毎学期末である7月、12月、3月の調査を予定している。ターゲットである若年層教員はもちろん、分散型メンターシステムの効果測定のためには全教員の成長の評価が必要であり、誰がどのように変化したのかを明らかにしたい。縦断的調査を実施することにより、個人の資質能力の伸びについても評価することができる。

研究組織は、愛媛大学大学院教育学研究科の実務家教員を中心として組織し、愛媛県教育委員会、愛媛県総合教育センター、松山市教育委員会の協力も仰ぐ。調査結果の分析には、教員のキャリア発達に詳しい露口健司(愛媛大学)、増田健太郎(九州大学)を配置する。

また、県内教育関係者から広く参加者を募り、本研究の成果を実感できるようワークショップを開催し、本研究の成果を普及したい。併せて専門講師による講習会も実施したい。

4. 研究成果

本研究では、分散型メンターシステム実施校とメンターシステム未実施校を抽出し、研究の対象とする予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響から予定していた研究が不可能であった。そこで、次のように研究方法を変更し、検証した。

(1)「メンターシステムキックオフミーティングIN愛媛」の実施

メンター制度の普及と研究事例の成果を広く普及するため、令和3年2月27日(土曜日)に「メンターシステムキックオフミーティングIN愛媛」と銘打ち、愛媛大学教職大学院校内研修サポートアクティビティの一環としてオンラインでの研修会を実施した。当日は、愛媛県内の現役教員をはじめ、愛媛県教育委員会関係者、松山市教育委員会関係者、愛媛大学教育学部関係者など合計54名が参加して研修を深めた。

ミーティングでは、まず、「ゆるいななめの関係が強いチームをつくる」という演題で松山市

内の人材育成コンサルタントを講師にメンターシステムの基本的な考え方や取り組み方について理解を深めた、その後、先述の2つの松山市内での研究事例についての研究成果を共有し、意見交換を行った。

県内の公立学校では、まだまだメンターシステムによる人材育成の取組はほとんど見られず、参加者からはメンターシステムによる人材育成の効果について期待の声が聞かれた。コロナ禍のため、対面でのワークショップ等の研修が実施できず、メンターシステムの効果を実感することはできなかったが、本システムについて理解を深める機会としては適切であった。このミーティングを受け、メンターシステムの普及を図ることができたと考える。

(2) OJT (メンター制度を含む) の実施

本研究は、メンター制度を用いた若年層教員の育成についてテーマとしているため、松山市内の小学校において、大学院所属の学生を中心にOJT (メンター制度を含む) を実施し、その効果測定を行った。それぞれ「若手教員のキャリア発達と人材育成」「若年層教員を取り巻くつながりとキャリア発達」というテーマで研究を進めた。一部メンター制度を用いた校内での研修制度を導入した事例である。当初は多くの事例校からデータを集め、そのデータ分析により比較、検証を進める予定であったが、新型コロナウイルス感染症の影響により、調査範囲を広げることができなかった。

次の2つの取組を実施し、その効果測定の結果を分析した。一つ目は、調査結果を基にしたサーベイ・フィードバックの実施である。これまでのような先輩教員の経験や暗黙知の伝承に頼った指導だけでなく、児童調査結果を可視化しサーベイ・フィードバックを行うことで、学級の実態に応じた学級経営ができるようになることを目的とした。

二つ目は、若年教員のキャリア発達につながるOJTの実践である。若年教員を対象としたスキルアップ研修と、全教員を対象としたメンターシステム研修の二つの視点からOJTを計画し、実施した。先輩教員を「メンター」、若年教員を「メンティ」としてペアを組み、「メンティ」の指導、育成にあたるようシステムを構築した。

調査対象と調査手続き

調査対象は、A市立B小学校の若年教員6名である。調査は、5月より毎月Googleフォームを活用して行った。これらの調査を基にしたサーベイ・フィードバックを、9月と11月に実施した。OJTについては、研修ニーズの調査結果と、サーベイ・フィードバックにより若年教員がその時に必要と感じている内容をテーマに設定したスキルアップ研修と、全教職員を対象としたメンターシステム研修の2本柱で行った。

測定項目

若年教員に対しては、ウェルビーイングの構成要素であるワーク・エンゲイジメント(9項目)抑うつ傾向(6項目)主観的幸福感(1項目)組織信頼感(4項目)を設定し、測定した。OJTについては、5月に研修ニーズの調査(16項目)を設定し、測定した。

実践の結果

年度当初、主観的幸福感の6名の平均値は、「満足度・生活の質に関する調査報告書(内閣府、2021)の国民調査平均5.74よりも低く、6月には4.67と最も低かった。その後、7月には1.83ポイント上昇し、6.50になった。7月以降は6点以上を維持していた。

若年教員への聞き取り調査から、1学期を乗り切ったことにより自信になったことと、夏季休暇を迎えたことがその要因となっていることが明らかになった。8月が最も高く、7.17まで上昇していることから、長期休暇が教員のリフレッシュの機会となっていることが明らかとなった。

ワーク・エンゲイジメントの平均値が最も高かった8月は34.2であり、調査を開始した5月からも常に31点以上を維持していた。夏季休暇後の9月以降になると、高群と低群との二極化傾向が顕著に表れ始める。聞き取り調査から、低群の若年教員は2学期のスタートをうまく切ることができず、そのことを引きずっていることが要因になっていることが明らかになった。

ウェルビーイングの構成要素の相関関係を調べると、主観的幸福感、ワーク・エンゲイジメント、児童との信頼関係、保護者との信頼関係の4項目の相関が強いことが分かった。同僚との信頼関係と管理職との信頼関係の間にも相関関係が見られるが、これら二つと、主観的幸福感やワーク・エンゲイジメントの間には相関関係は見られなかった。しかし、これは6名の若年教員の平均値のため、一人ずつ異なる特徴が見られる。C教諭の場合は、管理職との信頼度とワーク・エンゲイジメントの変容が一致するという結果になった。主観的幸福感やワーク・エンゲイジメ



【プログラム】
 1. 開会あいさつ 13:40~15:00
 2. 講演 「ゆるいけど強いチームをつくる」 能力開発システム研究所 代表 木藤 千早 先生
 3. 事例発表 15:15~16:15
 「若手教員のキャリア発達と人材育成」 愛媛大学教職大学院1年生 吉弘 祐治
 「若年層教員を取り巻くつながりとキャリア発達」 愛媛大学教職大学院2年生 長瀬 俊昭

令和3年2月27日(土) 13:30~

教職大学院校内研修サポートアクティビティ | 大学連携セミナー

メンターシステムキックオフミーティング IN EHIME

メンターシステムとは
 知識や経験の豊富な人(メンター)が、未熟な人(メンティ)のキャリア形成と心のケアなどに対して、面談等を継続することにより支援する人材育成のシステム。
 メンターである先輩の先生方が、メンティである経験の少ない先生に対して、対話や助言によって気付きを促し、自発的な成長を支援します。また、メンターは、メンティの仕事や私生活の悩みや課題の相談に乗り、充実した教員生活を様々な面からサポートします。
 愛媛県でも増加する若手教員への研修は喫緊の課題の一つです。慣れない仕事に悩む若手教員を救うためにも、この機会にメンターシステムに関する理解を深め、来年度からの校内研修に生かしませんか。今回のミーティングは、メンターシステムの基礎的な理解を深めることを目的としています。聴いてメンターシステムキックオフミーティング IN EHIME。
 管理職の先生、研修担当の先生、若手教員の方等、多くの方の参加をお待ちしています。

【参加料】 無料

【参加方法】 ミーティングアプリZOOMを用いての参加となります。申し込みいただいた方にミーティングIDをお送りします。

【参加資格】 教員、学芸員等、学校関係者であればどなたでも参加できます。

【申し込み方法】 次のQRコードまたはURLから申し込みフォームにアクセスしてお申し込みください。
<https://docs.google.com/forms/d/14owfp8S7Lyuzg17bfyjrZwLHf-g1FRdStSuT1Z4/edit>

【申し込み期間】 令和3年2月22日

【主催】 愛媛大学 教職大学院
 【問合せ先】 山内 孔 研究室
 〒790-8577 松山市文京町3番
 Tel・Fax 089-927-8502
 yamauchi.fukashi.yf@ehime-u.ac.jp

このミーティングに関する費用は、日本学術振興会科学研究費助成事業(学術研究助成基金助成金)によるものです。

ントが何と関連しているかは、それぞれ異なる要因もあることが明らかになった。

今後、若年教員の増加が続く現状において、全教職員が若年教員を育てていくという意識を持つことは不可欠なことである。職場の同僚性を高めるメンターシステム研修は、さらに重要になってくると考えられる。毎年 3 割程度の教員が異動し新しい人間関係を構築する必要のある学校現場こそ、同僚性の高い職場づくりを目指した取組が必要であることが明らかになった。例えば、ICT研修においてメンティになることが多い若年教員がメンターになる「分散型メンターシステム」も、全教職員の職能成長を促したり、若年教員の自己有用感高めたりするのに有効であることを感じた。この小学校ではメンターシステム研はメンターシステム研修の必要性を現在、感じていると回答した教員は少なかったが、今後研修の時期や内容を工夫して実践していく必要性を強く感じるとの感想も見られた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	露口 健司 (Tsuyuguchi Kenji) (70312139)	愛媛大学・教育学研究科・教授 (16301)	
研究 分 担 者	増田 健太郎 (Masuda Kentarou) (70389229)	九州大学・人間環境学研究院・教授 (17102)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関