

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 20 日現在

機関番号：16401

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2013

課題番号：23700975

研究課題名(和文)ミドル・リーダーによるメンタリングを支援するリフレクションシートの開発

研究課題名(英文)Development of the reflection sheet for middle leader as a mentor

研究代表者

島田 希 (SHIMADA, NOZOMI)

高知大学・教育研究部人文社会科学系・講師

研究者番号：40506713

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,100,000円、(間接経費) 630,000円

研究成果の概要(和文)：近年、若手教師支援の充実に資するものとして、メンタリングの考え方が広く注目されている。本研究では、メンタリングに関する先行知見を整理するとともに、メンターが自らのメンタリングを振り返るためのツールに求められる要件を検討した。加えて、6名のメンターにインタビュー調査を行い、彼らのメンタリングの特徴についても明らかにした。これらの結果をふまえ、メンターのためのリフレクションシートを開発した。

研究成果の概要(英文)：In recent years, much focus is being placed on the idea of mentoring to enrich the support for novice teachers. In this research, I examined the earlier literature on mentoring and analyzed the required condition of the tool for mentors to reflect their mentoring. In addition to this, I interviewed the six mentors to make clear the characteristics of their mentoring. Then, I developed the reflection sheet for mentors on the basis of these results.

研究分野：総合領域

科研費の分科・細目：科学教育・教育工学，教育工学

キーワード：メンタリング メンター ミドル・リーダー リフレクション

### 1. 研究開始当初の背景

近年、大都市圏を中心に、熟練教師の大量退職時代を迎え、若手教師の採用が急増している。こうした傾向は、今後もある一定期間続くことが見込まれており、若手教師支援を充実させる必要性が高まっている。

こうした中で、教育職員養成審議会・第3次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」(1999年)では、中堅教師に求められる資質能力として、若手教師への助言・援助などの指導的役割が挙げられるなど、学校内のミドル・リーダー(研究主任、教務主任、学年主任など)への期待が高まっている。

また、本研究が焦点を当てているメンタリングの考え方にもとづく若手教師支援においても、若手教師-ミドル・リーダー(メンター)間の発達支援関係が、若手教師の力量形成に重要な役割を果たすことが示されてきた(岩川直樹(1994)「教職におけるメンタリング」稲垣忠彦・久富善之編『日本の教師文化』東京大学出版会)。

国内外において、メンタリングに対する注目が集まる中、国外、主に米国では、ミドル・リーダーによるメンタリングを支援するためのツールが多く開発されている。例えば、メンタリング・プログラムを評価するためのルーブリックやメンタリングで用いるスキルをまとめたチェックリストなどである(Hal Porter(2005)*Teacher mentoring and induction: The state of the art and beyond*. Thousand Oaks: Corwin Press.)。このほか、メンタリング研究の蓄積がある経営学の分野においても、メンターが自らのメンタリングの方法や内容を記録し、振り返るためのワークシートが開発されている(Anne Brockbank & Ian McGill(2006)*Facilitating reflective learning through mentoring & coaching*. London and Philadelphia: Kogan Page.)。

一方、わが国においては、ミドル・リーダーを対象としたプログラムが開発されつつあるが(小柳和喜雄(2009)「ミドル・リーダーのメンターリング力育成プログラムの萌芽的研究」奈良教育大学教職大学院研究紀要『学校教育実践研究』第1号, pp.13-24)、メンタリングを行うミドル・リーダー向けのツールの開発が十分に進んでいるとは言い難い状況にある。

また、上記で取り上げた、すでに開発されているツールは、米国の教師文化に根差したものの、あるいは経営学のディシプリンにもとづくものである。それゆえ、それらをそのまま援用することはできない。例えば、国外におけるメンタリングは、基本的に1対1の関係を前提として実施されていることが多いが、わが国では、校内研究会等を通じてメンターを含む学校全体で若手教師の力量形成を支援する取り組みもなされている。それゆえ、国外等で開発されているツールは、部分的に援用可能ではあるものの、わが国におけ

る教職の文脈に沿うかたちで改めて開発する必要があり、若手教師の力量形成の支援が求められる今日の状況を鑑みても、急務の課題であると考えられる。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、若手教師へのメンタリングを行うミドル・リーダーを支援するためのツールを開発することである。より具体的な目的は、ミドル・リーダーが自らのメンタリングの方法や内容を日常的に点検・評価するためのリフレクションシートを開発することである。こうした目的を達成するために、米国の教師教育や経営学の領域ですでに開発されているルーブリックやワークシート等を援用しながら、わが国の教職の文脈に沿うかたちで開発する。

### 3. 研究の方法

(1)メンターを支援するツールに関する先行知見の収集と分析

メンタリングを行うミドル・リーダーを支援し得るリフレクションシートの開発に先立ち、本研究では、国内外において、すでに開発されているツールの分析を行い、それらにみられる特徴を明らかにした。

ここでは、主に米国で開発されている実践ガイドやそこに収められているワークシート、チェックリストを中心に分析を行った(Pelietier Carol (2006) *Mentoring in action: A month-by-month curriculum for mentors and their new teachers*. Boston: Pearson. など)。

さらに、米国においてメンタリングの考え方を取り入れた若手教師支援およびそれに関わるメンターの支援を行っている New Teacher Center のシカゴオフィスを訪問し、メンターへの支援の具体的方法についてヒアリングを行うとともに、そこで使用されているツール(メンターのリフレクションのためのアセスメントシート等)を収集し、分析した。

#### (2)メンターへのインタビュー調査

平成23~24年度にかけて、小学校における若手教師支援に関わっている計6名のメンターにインタビューを行い、メンタリングの実際およびそこで用いられている具体的手法、工夫、課題に関するデータ収集を行い、分析した。それぞれのインタビューに要した時間は、59~94分であった。インタビューに際しては、ICレコーダーで音声データを記録した。その後、それらをプロトコル化し、分析を行った。

#### (3)リフレクションシートの開発と検証

上記(1)および(2)の研究成果をふまえ、わが国における若手教師支援の充実に資するリフレクションシートを開発するとともに、その活用方法に関する検討を行った。

#### 4. 研究成果

##### (1) メンターを支援するツールの特徴

米国で開発されているメンターのための実践ガイド、ワークシート、チェックリスト等を収集し、分析したところ、以下のような特徴がみられた。

メンタリングの開始時に、それぞれのプロフィール（教職歴や教職、授業に対する信念等）を記すシートが設けられている。メンターに求められる能力やメンタリングの方法を記した指標が提示されており、必要に応じてメンターがチェックすることが可能となっている。

ある一定期間ごとに、メンタリングの計画を整理するシートが設けられている。

ある一定期間ごとに、メンターが自らのメンタリングの実施状況を整理し、振り返ることができるシートが設けられている。

メンタリングにおけるメンティー（若手教師）の反応やそこで気づいたこと等を整理するためのシートが設けられている（場合によっては、メンティーが、メンタリングでのやりとりを整理するためのシートも添付されている）。

上記 から をふまえて、さらなるメンタリングの計画を整理することができる。

上述した特徴の は、メンタリングが単なる知識や技術の提供に限らず、教師としてのアイデンティティ構築を視野に入れており、それゆえ、メンターとメンティー間に信頼関係が求められるという基本的な前提をふまえたものであろう。特徴の については、メンター自身が、メンタリングに求められる能力や方法を理解することを可能とする。特徴の から は、メンタリングの実施に際して、メンター自身が振り返りを行うことを通じて、メンティーとのギャップを認識し、メンタリングの内容や方法を調整することに資するものであると考えられる。

これらの特徴は、New Teacher Center のシカゴオフィスにおいて収集したメンター向けのシートにおいても、共通していた。

その一方で、米国において開発されているメンターのためのツールは、メンターとメンティーの1対1の関係をベースとしたものが主であることも明らかになった。以下において述べるように、わが国における若手教師支援は、メンターとメンティーの1対1の関係をベースとしながらも、校内研究等の機会を活用しながら、学校全体で取り組もうとする傾向にあり、この点をふまえた上で、ツールを開発する必要性が明らかになった。

##### (2) 若手教師支援においてメンターが果たす機能・役割意識と具体的手法

平成 23~24 年度にかけて、若手教師支援に関わる6名のメンターに対するインタビュ

ー調査を行った。インタビューデータの分析にあたっては、メンタリング機能の概念的整理から導き出された枠組みを援用した。具体的には、メンタリング機能に関する先行研究を整理し、専門的な発達を促す機能、パーソナルな発達を促す機能、関係性の構築を促す機能、自立を促す機能に分類した（島田希（2013）「若手教師の成長を促すメンタリング機能の類型化」『高知大学教育実践研究』第27号, pp.43-50）。このメンタリング機能に関する分類を分析の視点として、インタビューデータを整理した。

まず、平成 23 年度には、初任教师 1 名が赴任した Z 小学校において、3 名のメンター（初任者研修拠点校指導教員、配置校指導教員および学年主任）へのインタビューを実施した。分析の結果、3 名のメンターが果たしているメンタリング機能が明らかになった。

具体的には、初任者研修の指導教員である2名のメンターは、専門的な発達を促すことに傾注し、それを主たる役割と認識している一方、学年主任であるメンターは、初任教师に役割を与え、仕事の分担を工夫するなど、自立を促す機能を主に果たそうとしていることが確認された。加えて、各メンターは、他のメンターが果たしている役割や初任教师との関係性を確認しながら、自身の役割を取捨選択していた。

次に、平成 24 年度においても、初任教师へのメンタリングを行っている3名の教師を対象としたインタビュー調査を実施した。その結果、上述したメンタリング機能の4つのカテゴリーすべてに該当するものが確認された。その内容については、授業、教材研究、学習環境づくり、学習規律の確立といったいわゆる授業づくりに関わる部分を中心としながら、同僚教師との関わり方や教師として求められる振る舞いまで多岐に渡っていた。メンタリングの定義にもとづくならば、前者は専門的な発達を促す領域、後者は教師としてのパーソナルな発達を促す領域に該当するものであり、教職において求められる幅広い領域が、初任教师への指導・助言内容として含まれていることが確認された。

また、こうした役割や機能を発揮するにあたり、特に留意している点に関する聞き取りも行った。この点について、3名の教師にみられる共通点や特徴として、以下の点を明らかにすることができた。

まず、3名の教師いずれも、関係性の構築を促す機能を重視していた。その中でもとりわけ、初任教师と同学年を担当する同僚教師との関係構築を重視している点が特徴的であった。具体的には、いずれの教師も、授業づくりや学校における諸活動の遂行において初任教师の学びや支援に資する同僚教師とのつながりを築くための役割を果たすとともに、それを重視していた。

このことは、メンタリング機能がどのように発揮されているのかという点を明らかに

するための視座を提供していよう。今回の分析では、メンタリング機能の4つのカテゴリーをもとに分析を行った。その結果、明らかとなったのは、その中でもネットワークングの機能が中心的な位置づけを占めているという点であった。

以上をふまえるならば、わが国におけるメンタリングにおいては、メンターとメンティーの1対1の関係性の構築に加えて、メンティーと彼らを取り巻く同僚教師との関係性の構築が重視されており、この点に関する分析を可能とするツールが適していることが明らかになった。

(3) 若手教師支援に関わるメンターのためのリフレクションシートの形式・活用方法  
上述した(1)～(2)によって明らかになった内容をふまえ、リフレクションシートの形式および活用方法について検討し、以下の方向性を導き出した。

メンターとメンティーのプロフィール(教職歴、教職、授業に対する信念等)を確認できるものであること。

4つのメンタリング機能(専門的な発達を促す機能、パーソナルな発達を促す機能、関係性の構築を促す機能、自立を促す機能)について、求められるメンタリングの指針(メンターとして求められるアクション)が示されていること。

ある一定期間ごとに、メンタリングの計画を整理することができること。例えば、各学期の学校行事や校内研究の予定に即してメンタリングの計画を立てることができるものであること。

ある一定期間ごとに、メンターとしての取り組みを振り返ることができること。その際、メンティーからの反応を聞き取り、整理することができること。

メンティーを取り巻く同僚教師との関係性について把握・整理することができること。

メンティーの課題意識およびその解決に資する関係性の構築について構想・整理することができること。

また、メンターのためのリフレクションシートを開発するにあたっては、教師教育を専門とする研究者および若手教師支援に関わるメンターからの専門的知識の提供や外部評価を受けた。それにより、上記やに關してさらなる工夫を講じた。

(4) 今後の展望

本研究を通じて、若手教師支援に取り組むメンターのアクションとその特徴、さらには、それを充実させるためのツールに求められる機能について明らかにし、リフレクションシートを開発することができた。

近年、メンタリングの考え方にもとづく若

手教師支援の取り組みは、学校づくり全体の文脈に位置づけられ、その機能に対する期待がますます高まっている。今後引き続き、若手教師支援を核とする学校づくりを充実させる理論的・実践的知見を導き出していきたい。

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](計3件)

島田希(2014)「初任教师へのメンタリングにおいてメンターが果たす機能と手法」『高知大学教育実践研究』第28号, pp.163-170, 査読無

島田希(2013)「初任教师へのメンタリングにおいて複数のメンターが果たす機能と役割意識」『日本教育工学会論文誌』Vol. 37(Suppl.), pp.145-148, 査読有

島田希(2013)「若手教師の成長を促すメンタリング機能の類型化」『高知大学教育実践研究』第27号, pp.43-50, 査読無

[学会発表](計3件)

島田希「初任教师へのメンタリングにおいてメンターが果たす機能とその具体的手法」日本教育工学会第29回全国大会, 2013年9月22日, 秋田大学

島田希「若手教師支援に関わるミドル・リーダーのためのメンタリング・ハンドブックの開発」日本教育工学会第28回全国大会, 2012年9月17日, 長崎大学

島田希「メンタリングを行うミドル・リーダーを支援するツールの特徴」日本教育工学会第27回全国大会, 2011年9月18日, 首都大学東京

[その他](計1件)

島田希監修(2012)『ミドル・リーダーのためのメンタリング・ハンドブック - 若手教師支援の充実を目指して -』パナソニック教育財団。

## 6. 研究組織

(1) 研究代表者

島田 希 (SHIMADA NOZOMI)

高知大学・教育研究部人文社会科学系・講師

研究者番号: 40506713