

[課題演習報告]

望ましい学級集団づくりを目指した
学級経営力向上のための OJT 研修に関する研究
—「学級経営メンタリング」を中心とした学び合う教職員集団の形成を通して—

川見明彦

Akihiko KAWAMI

福岡教育大学大学院教育学研究科教職実践専攻学校運営リーダーコース
久山町立久原小学校

(2022年1月12日受理)

本研究は、望ましい学級集団づくりを目指した学級経営力の向上を目指した OJT 研修の在り方を究明することを目的としている。そこで、在籍校で実践している授業改善のためのメンタリングを学級経営に応用・発展させた「学級経営メンタリング」の実践を行った。実践の際には手順に沿ったメンタリングシートを開発し、実態把握では学級経営早期発見シート、支援計画では課題選択シートなど、支援の根拠となるシートを開発し活用していった。また学級経営メンタリングの推進を目指して、目指す学級経営のイメージの共有化を図る研修会、2回に渡る状況報告会やメンター・メンティ会議等をマネジメントしていった。その結果、教職員の学級経営に対する意識が高まるだけでなく、学級経営力の向上が見られた。またメンター・メンティともに学ぶ機会が増え、「学級経営メンタリング」の実践を通してどの年代の教職員にも学びになり、学び合う教職員集団が形成された。

キーワード：人材育成，学級経営づくり，校内研究，学級経営メンタリング

1 主題設定の理由

(1) 現代社会の要請から

今日、大量退職と労働人口の減少等の諸問題に加えて、社会のグローバル化や情報化が急速に進み、将来を予想することが困難な時代になってきている。学校現場においても、大量退職大量採用に対応し、公教育の教育水準を維持・向上を図っていかねばならない状況である。また、平成29年3月31日に告示された「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」及び平成29年4月に施行された教育公務員特例法等の一部を改正する法律を受け、福岡県は平成30年3月22日に、福岡県教職員育成指標を作成するなど、主体的に学び続ける教員の育成を挙げている。

(2) 在籍校の実態から

在籍校である久山町立久原小学校は、3年前から、教員の資質・能力向上と業務改善を目指した

研究を行っている。具体的には、OJTによる研修体制を構築し、授業改善のためのメンタリングを中心とした校内研修を進めてきた。

この取組の成果として、①学び合う教職員集団が形成された、②若手の台頭だけでなく、ミドルリーダーが成長した、③教職員の時間の使い方が変わり、ライフスタイルに合った研修を進めることができた、などが挙げられる。

一方課題としては、①生徒指導や学級経営等の研修の必要性、②不登校傾向の児童の急増、③若手教員の実践的指導力の育成等、があった。

そこで、これまでに成果の見られた授業改善のためのメンタリングの手法を応用・発展させ、本研究では望ましい学級集団づくりを目指した学級経営力の向上を図ることをねらい、「学級経営メンタリング」を中心とした学び合う教職員集団の形成を目指した研究を進めてきた。

1年次は、学級経営メンタリングによる望ましい学級集団づくりを目指した取組の試行を重ねて、学級経営メンタリングの具体的な進め方を究明し

ていった。

具体的にはQUアンケートから課題を発見し、課題解決のため学級経営メンタリングを行い、その実践をメンタリングシートにまとめ、価値づける中で児童や教職員の意識がどう変容するかを調査し、学級経営メンタリングの在り方を考察した。

〈成果〉

○メンタリングシートを活用した学級経営メンタリングの試行を重ねたことで、学級経営メンタリングのシステムが見えてきた。

○学級経営メンタリングをしたことで学級経営力を高めようとする意識が高まってきた。

〈課題〉

○QUアンケートの結果からの学級経営メンタリングの実践はできたが、様々なケースについても学級経営メンタリングを実施し、検証していく必要がある。

○校内研究に位置付け、継続可能な取組にして、研究の日常化を図っていく必要がある。

1年次の実践を踏まえ、2年次は校内研究の柱の一つとして学級経営力向上を推進し、学級経営メンタリングが継続可能に取り組めるよう組織編制と機能化を図るマネジメントを行う。

2 研究主題・副題の意味

(1)「望ましい学級集団づくりを目指した学級経営力の向上」とは

河村(2019)は、望ましい学級集団の状態を、自主的な自立的な活動で運営されていく状態であるとまとめている。そこで河村の「理想の学級集団」のイメージを、本研究に適用し、望ましい学級集団を以下のように定義した(表1)。

表1 望ましい学級集団のイメージ

(河村茂雄「学級集団づくりのゼロ段階」より)

○自由で温かい雰囲気でありながら、集団として規律があり、規則正しい集団生活が送れている。
○いじめがなく、すべての児童が学級生活・活動を楽しみ、学級内に親和的な支持的な人間関係が確立している。
○すべての児童が意欲的に、自主的に学習や学級の諸々の活動に取り組んでいる。
○児童同士の間で学び合いが生まれている。
○学級内の生活や活動に児童の自治が確立している。

(2)「望ましい学級集団づくりを目指した学級経営力向上」とは

河村(2019)は、学級集団づくりを改善することで学級経営力をトータルに高めることができる

と考えており、学級経営の領域を以下の表のように整理している(図1)。そして、表1にある理想の学級集団のイメージの実現を目指して、資料1にある様々な内容・領域へ各学級担任が実態にあった働きかけをしていくことで、学級経営力の向上が図られていく。

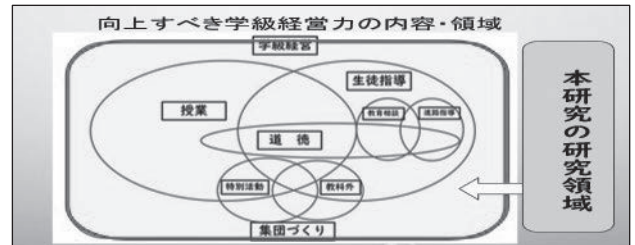


図1 学級経営の領域

(河村茂雄「学級集団づくりのゼロ段階」より)

(3)「望ましい学級集団づくりを目指した学級経営力向上のためのOJT研修」とは

本研究では、学級経営力向上を目指す「学級経営メンタリング」を導入し、生徒指導や集団づくりなどを含んだ学級経営の領域にて、教職員同士お互いに学び合い、望ましい学級経営力を向上するOJT研修を構築していく。

(4)副主題「学級経営メンタリング」とは

メンタリングとはメンター(指導者)とメンティ(被指導者)がペアになり、自立を促す指導・助言を行い、メンティを育成することである(マーゴ・マリー2003)。本校で3年前から行っている授業改善のためのメンタリングについては、中村学(2011)「授業者としての実践的指導力を高めるOJT」をもとに実施している、持続可能な関係を重視した指導方法を採用している。

本研究で言う「学級経営メンタリング」とは目指す望ましい学級集団を目指してメンティがメンターとメンタリングをしながら、実態にあった学級経営(集団づくりや生徒指導等)に様々な働きかけを行っていき、学級経営力を向上させていくものである。その特徴として、以下の2点がある。

①メンティとメンターの関係

メンティ(被指導者)とメンター(指導者)は基本的に同学年を中心としたペアリングを行っている。

メンター(指導者)は、メンティの学級についての様々な諸問題について、知識や経験の中から、メンティの課題解決に必

表2 メンタリング機能

キャリア的機能	スポンサーシップ
	コーチング
	保護
	挑戦的課題提示
心理・社会的機能	表出
	役割モデル
	カウンセリング
	受容と承認
	仲間関係

要なアドバイスや提案を行ったり、精神的なサポートを行ったりして、メンタリングのキャリア機能及び心理・社会的機能を生かした伴走支援を行っていく(表2)。メンティがよりよく学べる環境を意図的に作っていくことを基本とし、継続的系統的に関わり、場合によっては、専門的な知識を持つサブメンターを招聘し、支援をコーディネートしていく(図2)。メンティ(被指導者)は、学級経営上課題と感じることや、気になる児童との関わりや集団の関わり方について積極的にメンターに相談していき、望ましい学級集団づくりに向けて主体的に取り組んでいく。

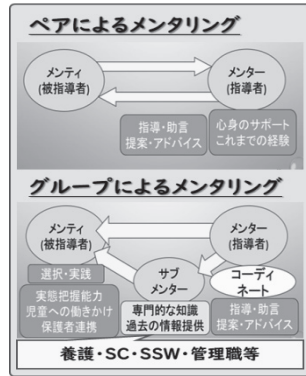


図2 メンタリングの形態

②RVPDCAのサイクルを活用したメンタリング シートの効果的活用

「学級経営メンタリング」では、RVPDCAサイクルに沿ったメンタリングシートを活用していく。さらに、実態把握段階で学級経営早期発見シート、支援計画段階において課題チェックシートを活用することで、学級経営メンタリングの充実を図る。

ア 学級経営早期発見シートの活用

学級経営についての実態把握は、実際に生徒指導上の諸問題が表面化した時や、アセス・QUアンケート・月一度の心のアンケートなどの回答等で、ある程度、実態把握ができる。しかし、事後やデータだけでは対応が遅い場合がある。そこで積極的生徒指導の観点から、時系列で児童の気になる場面や様相をまとめた早期発見シートを開発し、未然もしくは早期に児童のサインを発見し、早期対応ができるようにした(表3)。

表3 学級経営早期発見シート

学級経営早期発見シート		
場面	番号	具体的な内容
朝の会	①	泣きながら登校してきた。行き先が見られる。
	②	学校には来ているが、保護者から連絡(連絡帳・電話)があった。
	③	あいさつをなく、態度が悪い。
	④	席の敷地で保護者に連れられてきた。(理由は行き違い)
	⑤	遅刻が常態。
	⑥	休み明け、休み前日に眠って休む(理由は風邪や熱以外)
	⑦	友達とけんかしている。
休み時間	⑧	ひとりぼっちで過ごしている。(2-3日)
	⑨	友達とけんかしている。
	⑩	仲間外れにされている。
	⑪	悪口を言われている。
	⑫	グループで活動しようとしていない。
授業中	⑬	寝落ちする。
	⑭	友達と楽しく学習が場にならない。
	⑮	友達と楽しく学習が場にならない。

イ 課題選択シートの活用
メンターはメンティの相談の中から、課題の要因を分析・分類し、アドバイスや具体的な支援計画を考えていく。そこで、学級経営を連携・協力、児童理解、授業づくり、集団づくり、環境整備



図3 課題選択シート

り、環境整備の5つの領域でまとめたシートを作成した(図3)。

ウ メンタリングシートの活用

早期発見シートを活用した①実態把握、課題選択シートを活用した②目標設定③支援計画④実践⑤振り返り⑥価値付け等のメンタリングの具体的な流れを一枚のシートにまとめていく(図4)。一つの実践ごとにシートを作成し、計画的意



図4 メンタリングシート

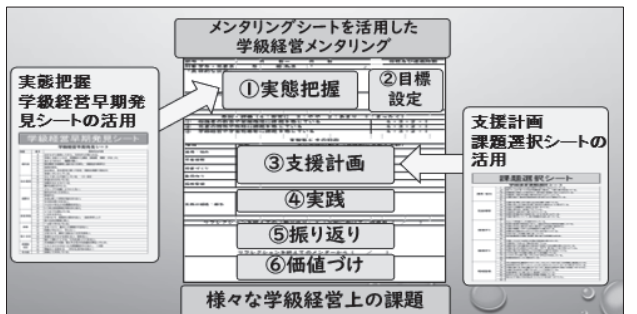


図5 学級経営メンタリングの一連の流れ

(5)「学級経営メンタリング」を中心とした学び合う教職員集団の形成とは

以上のメンタリングシートを活用した「学級経営メンタリング」を、学年が中心となったペアを中心に、継続的計画的に実践していくことで、教職員全体が学び合う風土を形成していくことをねらう。本研究においては、この「学級経営メンタリング」の実践を中心に据え、実践が推進するよう、組織体制や研修・会議の在り方をマネジメントしていく(図6)。

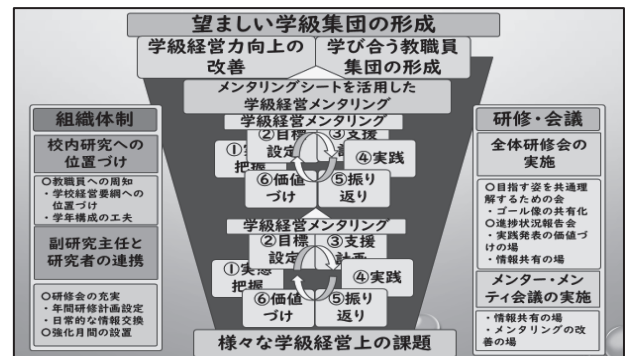


図6 学び合う教職員集団の形成の構想図

また、研究内容が確実に浸透するよう、校内研究の年間計画の中に学級経営メンタリングに関する研修を位置付け、目指す姿の共通理解、年2回の全員研修会を柱に、PDCA サイクル（試行期・改善期）を運営していくことで、学級経営メンタリングの推進を図っていく（図7）。

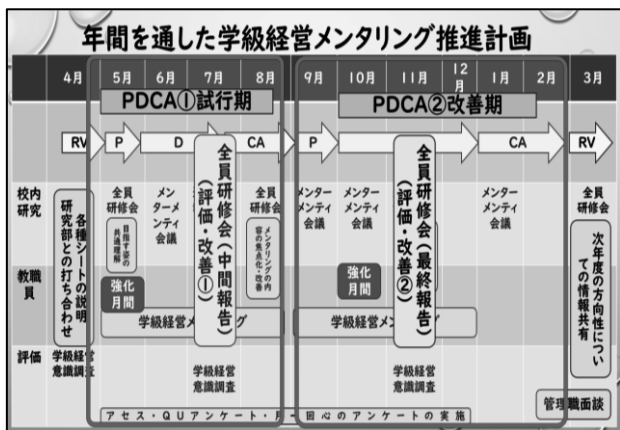


図7 年間推進計画

3 研究の目的

学級経営メンタリングによる望ましい学級集団づくりを目指した取組を通して、教職員一人一人の学級経営力向上のためのOJT研修の在り方を究明する。

4 研究の仮説

望ましい学級集団づくりを目指して、3つのシートを活用した学級経営メンタリングの取組を組織的に行い、学級経営メンタリングの実践が共通理解・改善できるようなマネジメントを行えば、一人一人の教職員の学級経営力が向上し、人材育成が促進されるであろう。

5 仮説説明のための具体的方策

- (1) 校内研究への位置づけと主任との連携
- (2) 望ましい学級集団のイメージの共有化
- (3) メンタリングシートを活用した学級経営メンタリングの実際
 - ①学級経営の課題に気づかせるマネジメント
 - ②課題選択シートを活用した支援計画
 - ③メンタリングシートを活用した実践
 - ④リフレクションによる価値づけ
- (4) PDCA サイクル①の運営（試行期）
- (5) PDCA サイクル②の運営（改善期）

6 研究の実際

(1) 校内研究への位置づけと主任との連携

1年目の研究の課題に、研究の日常化に対する働きかけが不十分であることがわかった。そこで2年目にあたる今年度は、学校経営要綱にも学級経営力を高めること、そして校内研究の柱の一つとして「学級経営メンタリング」の推進を挙げた。そして、副研究主任が中心になって学級経営メンタリングを推進していくよう組織体制を作成していった（図8）。



図8 校内研究の組織体制

また、月に1度の校内研究の枠に、計画的に学級経営メンタリングについて周知する場を位置付け、副研究主任から、年間の研修計画についての概要を説明することで、研究を進めていく地盤が形成された。

(2) 望ましい学級集団のイメージの共有化

職員を目指す学級集団のイメージを共通理解していく必要があった。そこで、イメージを共有化する研修会を行った。内容は、定義とする河村(2019)の望ましい学級集団のイメージの資料を使って、「目指す姿の共有化を図る」「経営の重点を絞る。」「重点の共通理解を図る。」の3つを行った。4年生の実践でメンティは、目指す姿の「児童の自治の確立」に着目し、経営の重点として「誰でもリーダーになれる」というキーワードに絞り、そのキーワードをメンターと交流することで、お互いに重点や課題の部分等について知ることができ、学級経営に対する意識・関心が高まるとともに、共有化が図られていった（図9）。

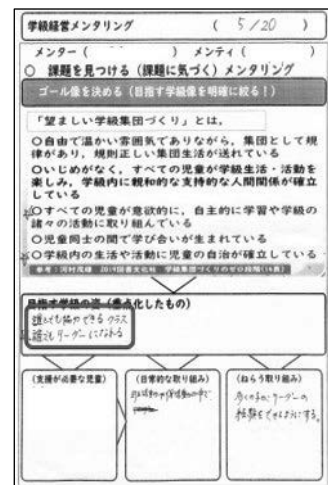


図9 目標の共有化

(3)メンタリングシートを活用した学級経営メンタリングの実際

望ましい学級集団づくりを目指して、どの学年でも様々な切り口で実践がなされた(図10)。

自分の目指す学級経営の重点を	
1 学期の実践	2 学期の実践
1の2 席替えのあり方 2の1 グループの工夫 4の2 友達のかかわり方 2の2 係活動の見直し 4の2 良い所見つけの工夫 1の2 お楽しみ会の工夫	1の2 時間の使い方の工夫(給食時間の過ごし方) 2の1 活動の工夫(メリハリを意識した授業構成) 3の2 自分の良さ見つけ(帰りの会の工夫) 4の2 友達づくりの働きかけ(休み時間の工夫) 5の1 高学年の意識の持たせ方(行事との関わり) 6の2 学習意欲の持たせ方(活躍する場の設定) なのはな1 友だちとの関わり方 なのはな2 学習意欲の持たせ方 なのはな5 困り感の改善

図10 本研究のこれまでの実践例

本稿では特に第4学年の「友達づくりの働きかけ」の実際を中心に述べていきたい。

①学級経営の課題に気づかせるマネジメント

学級経営について課題に気づくポイントは、時期・方法・対象の3点あげられる。時期的なものは、日常的にできたら望ましいが、定期的にも強化月間等を設け、実態把握をしていった。方法については、アセス(図11)・QUアンケート・早期発見シートを活用し、対象については基本的に個人にスポットをあて、その児童を中心に実態把握をすることで、学級経営に対する手立てを考えていった。

項目	数値	最終日のコメント
生活満足度	39	生活全般への満足感がやや高くなっています。生活や他の満足度を確認しましょう。
教師サポート	54	特になし。
友人サポート	27	友だちからの支援感がかなり低くなっています。友だちからの援助とともに、多様な支援が必要です。
向社会的スキル	46	特になし。
非侵害的関係	48	特になし。
学習的満足	34	学習への満足感がやや低くなっています。学習の様子を確認しましょう。

図11 アセスによる実態把握

②課題選択シートを活用した支援計画

メンターはメンティの相談の中から、課題の要因を分析・分類し、アドバイスや具体的な支援計画を考えていく。自立を促す指導・助言を進めていく上で、メンターが大切にしているポイントは、対話の中で課題を選択していくこと、「アイメッセージ」で提案をすること、伴走支援に徹すること。一方、メンティは、状況を話すこと、自分の考えを言うこと、最後は自分が選択・決定することを心がけ、実践へと移していった(図12)。

目標及び達成時期	支援策とその対応
K児が自分で良好な友人関係を築けるように働きかける。 休み時間を中心に児童の過ごし方を変化させていく。 5月いっぱい。	項目: 関係構築 番号: 休み時間 内容: 休み時間にK児と関わる。K児の好きなことを知る
	項目: 遊び 番号: トラップ 内容: L1: K児⇔担任と関わる L2: K児⇔一人と関わる L3: K児⇔複数で関わる
	項目: 活動準備 番号: トラップ 内容: トラップなどの活動の準備
	項目: 関係構築 番号: トラップ 内容: トラップなどの活動の準備

図12 目標と支援計画の実際(4学年)

③メンタリングシートを活用した実践

学級経営のメンタリングは、メンターも自分の学級で児童への対応をしている場合が多く、メンティの様子を直接見に行くことができない。したがって、メンティは児童の変化を見取ること、メンターに細部まで報告し、助言を頂くこと、自分の手立てを振り返ることが求められる。

4学年の実践でも、メンターからのアドバイス「児童同士で必然的に関わる場面づくり」についての実践において、そのアプローチは当初は「将棋やおセロ」だったが、児童の実態から「お絵描き」に変更した。児童の実態に合わせて予定が変更した場合は、その都度メンターに対応の仕方等を聞きながら、よりよい関わり方をメンターと相談しながら進めることができた(図13)。

メンタリングシート	メンターの提案(アイメッセージ)
(メンタリングシートの表紙と内容の一部)	休み時間の実践 ①教師と二人で遊ぶ。「将棋など」 ②周囲に児童が集まる。 ③児童同士の空間を作る。 ④K児及び集団に関わり方をアドバイス。
	メンティの実践(自分で選択) 休み時間の実践 ①教師と二人で遊ぶ。「お絵描き」 ②周囲に児童が集まる ③みんなで「お絵描き」 ④もっと広げる。「トランプ・マンカラ」

図13 メンタリングシートの実際(4学年)

④リフレクションによる価値づけ

実践後のリフレクションについて、メンティのポイントは、現時点での良さや効果を検証すること、何が身についたのかを振り返ること、新たな課題を見つけることの3点である(表4)。

表4 メンティの振り返り(4年)

リフレクションを終えての「振り返り」と「次回に向けて」作成日(5/20)
得意なことを知ることで、K児とコミュニケーションを取りやすくなり、どのような場面でK児が活躍できるのか考えやすくなりました。また、仲良く遊べたことを帰りの会などで褒め、クラス全体に波及させていくとよいことも教えていただいた。K児だけではなく、他の児童の得意なことも見つけていきたい。

一方、メンターの価値づけでの留意点も、メンターの学びを受容し、称賛すること、価値づけを行うこと、今後の方向性を示すことの3点とした(次頁表5)。

実際4年メンターは、価値づけとして、「児童が認められたという経験をさせられたこと」が良かったと称賛し、また今後の方向性として、「今回うまくいったことを多くの場面で応用していくこと

表5 メンターの価値づけ(4年)

リフレクションを終えてのメンターから(5/21)

勉強ができる子や表で目立つ子たちは、これからの人生でもきっと誰かに認められる経験は多いと思います。そうでない子たちに、子どもたちと1日を通して関わることができる私たちが「認められた」という経験をさせてあげることが大切だと思っています。要は、もっと意図をもって子どもたちと関わっていくことで、「手立て」が必然的・計画的になっていくということです。今後は、先生

が大切」と示している。これが持続可能な関わりにつながっていくと考える。


(4)PDCA サイクル①の運営(試行期)

①進捗状況報告会の運営(C:評価)

試行期の評価として7月に、それぞれの学年で行った実践を学校全体へ普及・浸透させ、さらによりよい学級経営メンタリングを進めていくために改善する必要があると考え、進捗状況報告会を行った。また、近接学年を中心にグループ協議を設定し、学級経営メンタリングの実践の良さ・効果的な取組・課題について話し合った。メンタリングの効果が表れやすい傾向や課題が提起され、学級経営メンタリングが焦点化される会となった。

メンターからは、学級経営メンタリングの効果的なケースは対人関係にフォーカスすると、メンタリングの良さであるスピード感もある実践になるのではないかと、今後学級経営メンタリングに向けて貴重な意見がたくさん出た会になった。

特に、メンティから、学級経営メンタリングの手立てについては、個別指導の支援と同時に集団への指導についても、学んだり考えたりすることができることなどに気づき、指導の幅が広がったという意見があった(資料1)。

	メンターの感想より ・学級経営メンタリングは、 <u>対人の関係に対してフォーカスすることが、一番効果が出るのかなど</u> 思いました。メンタリングの <u>良さであるスピード感が感じられる</u> と思います。
	メンティの感想より ・一人の児童への指導は、 <u>そのままどの児童への指導にも活用できる</u> ことがわかり、指導の幅が広がりました。

資料1 進捗状況報告会の様子



②メンター・メンティ会議の運営(A:改善)

試行期は、校内研究の中で、2か月に一回程度、学級経営メンタリングについての理解を図る場として、メンター会議・メンティ会議を設置した。また、8月に行われた、メンター・メンティ会議では、7月の進捗状況報告会の後ということもあ

り、より実践的なレベルで学級経営メンタリングの実現に向けて、話し合いが行われた。

メンターの声としては、まず自分たちが学ぶ姿勢を持ち続け、メンティと一緒に考えていくことから始めようという意見が出て、メンターの方も学ぶ意欲が高まっていった。また、メンター同士の連携の重要性についても確認できた。

メンティは、メンティ同士で話し合うことで、自分も小さな糸口からでも実践をしていきたいと、同僚に刺激を受け、意欲が高まっていた(資料2)。

メンター会議 	メンターの感想より ・失敗を恐れる必要はない。うまくいなくてもそれを実践したことに教育的価値は必ずある。 ・メンター同士の連携が取れて、みんなでメンティのことについて話し合うことが大切。
メンティ会議 	メンティの感想より ・他の児童にも活用させていける場合と、さらに工夫させる必要があることが分かった。 ・交友関係にスポットを当てていくと、よりよい効果が期待できるかもしれない。 ・いろいろな実践をもっと知りたい

資料2 メンター会議・メンティ会議

(5)PDCA サイクル②の運営(改善期)

9月に入り、これまでの試行期の実践、進捗状況報告会、全員研修会(メンター会議・メンティ会議)を経て、全体で共有した効果的な取組の実践及び課題の解決に向けて、それぞれ学級経営を見直し学級経営メンタリングの実践を行った。

特に改善期ということで、学年経営案の見直し、目指す姿の確認、早期発見シートの活用重点をあてて実践をすることを確認した。また、月1度のメンター会議・メンティ会議を実施し、それぞれで状況を報告していき、メンター同士、メンティ同士の横のつながりも持つ場を設定していった。

①メンティ会議・メンター会議の運営(D:実践)

改善期のメンター会議・メンティ会議は、それぞれの進捗状況を報告し、お互いに実践の良さや課題を伝えあう情報交換の場として位置づけ、実施した(資料3)。

	
--	---

資料3 メンター会議・メンティ会議の様子

メンター会議では、それぞれメンティへの意欲付けのあり方や、取り組んでいる課題と目指す姿との関連づけ、持続可能なコミュニケーションの

あり方などについて協議がなされた。時にはお互いに励まし合う場面もあり、横のつながりが強化される会もあった。一方、メンティ会議では、メンターから学ぶ手法を実践することで成長していく児童の姿に手応えを感じたり、他のメンティの実践から刺激を受けたりして、学び合いが促進される場となっていた。

②全員研修会（最終報告会）の実施（C：評価）

11月に進捗状況及び成果を報告する「最終報告会」を実施した。通常学級だけでなく、特別支援学級もチームメンタリングの形態で加わり、全職員の実践を報告することができた（資料4）。



資料4 最終報告会の様子

報告後は近接学年を中心にグループ協議を行い、それぞれの実践に至った経緯、取組の良さなどについて協議していった。

報告会では、アセスを用いた計画的な実践、1学期から継続している実践、学級経営案を見直してから始めた実践、保護者からの電話連絡から即時的な対応で児童に関わることができた実践、チームメンタリングによる実践など、様々なアプローチで実践した学級経営メンタリングが報告された（表6）。学級経営メンタリングの可能性を大きく感じた報告会になった。

表6 報告された各学年の指導内容

1の2 時間の使い方の工夫（給食時間の過ごし方）
2の1 活動の工夫（メリハリを意識した授業構成）
3の2 自分の良さ見つけ（帰りの会の工夫）
4の2 友達づくりの働きかけ（休み時間の工夫）
5の1 高学年の意識の持たせ方（行事との関わり）
6の2 学習意欲の持たせ方（活躍する場の設定）
なのはな1 友だちとの関わり方
なのはな2 学習意欲の持たせ方
なのはな5 困り感の改善

7 全体考察

(1) 教職員の学級経営メンタリングに関する意識の変容

本研究の意識変容アンケート・研修会の感想からは、学級経営メンタリングは望ましい学級集団

表7 教員の意識変容及び感想
(19項目 4件法 令和2年次2月N=19
令和3年7月N=18 令和3年12月N=18)

アンケート項目	令和2年2月	令和3年7月	令和3年12月
1 学級経営メンタリングは望ましい学級集団づくりに貢献した。	2.4	2.9	3.3
2 いろんな先生の学級経営の仕方や生徒指導の工夫について学びたい。	3.8	3.9	3.8
3 学級に対する課題発見能力（危機管理能力）が高まった。	3.1	3.0	3.3
4 課題チェックシートの内容は、学級の実態を知るのに役立った。	2.7	2.4	3.1
5 メンタリングシートを望ましい学級集団づくりに活用できた。	2.2	2.7	3.2

(感想)

・学級経営メンタリングは、多くの先生やクラスの実態を知り、自分のクラスへつなぐことができず。若手の自分にとってこのような機会があることは、非常にありがたく思います。(6年メンティ)
・学級経営メンタリングを通して、同学年の先生と話し合う機会が増え、ともに喜んだり考えたりすることが多くなりました。(2年メンティ)
・この研究は先生方と情報共有の(語り合う)場があり、ありがたいなと思いました。初心に帰ることができました。(4年メンター)

づくりに貢献している（表7 No1）、もっと学級経営を学びたい（表7 No2）、課題発見能力が高まった（表7 No3）などで、意識の変容が見られた。また、チェックシートやメンタリングシートが実態把握や集団づくり等に役立った（表7 No4.No5）などシートに沿って実践することの良さについても変容が見られている。

また、感想より、学級経営メンタリングを計画的意図的に実践することは、学級経営についての課題の共有化、メンタリングの促進、課題解決へのアプローチ等の面で有効であることがわかった。

(2) メンターに関する意識の変容

表8 メンターの意識の変容
(19項目 4件法 令和2年次2月N=6
令和3年7月N=9 令和3年12月N=9)

アンケート項目	令和2年2月	令和3年7月	令和3年12月
2. メンティとかかわったことで、自分にも学びがあった。	3.3	3.7	3.3
3. 望ましい学級集団づくりの視点に立っての自立を促す指導・助言ができた。	2.2	2.7	2.8
メンティの良さや課題を把握することができた。	3.0	3.0	3.1

メンターは、常にメンティの良さや課題を把握することに意識的に取り組んでいたことがわかる（表8）。

学級経営メンタリングそのものについては、メンティの学級経営の良さや課題を把握することができた一方、指導や助言については不安な部分があったということもわかった。これについて、何人かのメンターに聴き取りを行うと、「学級経営は継続的で多岐にわたる様々な担任教師の意図的な働きかけの積み重ねなので、今回提案した指導や

助言で改善できたとは言いきれない。」などの意見があった。しかし、学級経営案を見直し、気になる児童に対していろいろ意見を提案し、メンティが実践していく姿を見て、手応えも感じていた。

また、メンター会議については、それぞれがこれまでやっていた学級経営に対する考え方や工夫した実践などを交流することは、自分自身の学びにもなり、とてもよかったとの声が多かった。また、メンティのことを通して学校全体について考える場面もあり、中核教員としての意識の高まりも見られ、効果的な取組であったと言える。

(3)メンティに関する意識の変容

①メンティの意識の変容

表9 メンティの意識の変容
(19項目 4件法 令和2年2月N=7
令和3年7月N=9 令和3年12月N=9)

アンケート項目	令和2年2月	令和3年7月	令和3年12月
望ましい学級集団づくりの視点が身についてきた。	2.9	3.0	2.9
メンターとかかわったことで、自分の学級経営の見方・考え方が変わった	3.2	3.7	3.7

メンティは、メンターとの関わりを通して、自分の学級経営の見方・考え方について大きな刺激を受けていることがわかる(表9)。

②望ましい学級集団づくりについての達成度

表10 望ましい学級集団づくりの達成度
(19項目 4件法 令和2年2月N=7
令和3年7月N=9 令和3年12月N=9)

望ましい学級集団づくりに向けて	4月	9月	12月
自由で温かい雰囲気でありながら、集団として規律があり、規則正しい集団生活が送れている。	3.6	3.5	3.3
いじめがなく、すべての児童が学級生活・活動を楽しみ、学級内に親和的な支持的な人間関係が確立している。	3.8	3.9	3.9
すべての児童が意欲的に、自主的に学習や学級の諸々の活動に取り組んでいる。	3.3	3.3	3.2
児童同士の間で学び合いが生まれている。	2.4	3.0	3.0
学級内の生活や活動に児童の自治が確立している。	2.0	2.5	3.3

望ましい学級集団づくりに向けて、取り組んだ自己評価では、12月にはどの項目も3以上と意識が高まってきている。特に5項目の「自治」については、調査するたびに数値が高まり、学級経営をする中で、重要視し、意図的に取り組むようになったと考えられる(表10)。

③アセスの変容から見るメンティの学級経営

メンティの学級のアセスの変容から、学級経営を見ていくと学級集団づくりに重要な役割を果たす友人サポート、向社会的スキル、非侵害的関係において、学年があがるにつれて数値が上昇している。一方教師サポートの数値は減少傾向である。これは、教師による介入よりも児童同士の意図的な関わりが徐々に増えてきていると児童が感じて

いる結果だと言える。学級経営メンタリングによる学級経営力向上を目指した取組が児童の評価からも成果が見られている。(表11)。

表11 アセスの結果

	3年生			4年生			5年生				
生活満足感	58	↗	59	39	→	39	→	39	60	↗	63
教師サポート	69	↘	65	54	↘	43	↗	45	83	↘	55
友人サポート	60	→	60	27	↗	30	↗	38	61	↗	83
向社会的スキル	58	↗	60	46	↗	54	↗	57	49	↗	58
非侵害的関係	65	↘	58	48	↗	52	↘	46	54	↗	56
学習的適応	56	↘	55	34	↗	39	↘	35	61	↗	65

8 成果と課題

【成果】

- 3つのシートを活用した学級経営メンタリングをシステム化し、継続的に実践したことは、教職員1人1人の学級経営力の向上を目指す上で効果的であった。
- 進捗状況報告会・メンター会議・メンティ会議を設定し、共通理解を図ったり、教育に対する価値観などを交流したりしたことは、学級経営メンタリングの実践を促進・浸透させていく上で有効であった。また、特にメンターは、学級・学年・学校へと俯瞰的に経営について考えを深めることにつながった。

【課題】

- 学びあう教職員集団の形成に向けて、メンティ会議・メンター会議をより主体的な取組にして、学級経営メンタリングを推進していくよう支援していく。
- 強化週間以外でも積極的に学級経営メンタリングがスタートできるよう、実態把握の日常化について、促進・浸透するよう働きかけていく。

主な引用・参考文献

- 河村茂雄 2019「学級集団づくりのゼロ段階10-14 図書文化社
栗原慎二・井上弥 2016 アセスの使い方 ほんの森出版
中村学 2011 「授業者としての実践的指導力を高めるOJT」福岡
教育大学教職大学院
マーゴ・マリー 2003 メンタリングの軌跡 PHP 研究所
文部科学 2015 学校現場における業務改善のためのガイドライン
渡辺三枝子・平田史昭 2006 メンタリング入門 日経文庫

謝辞

本研究を行うにあたり、研修機会を与えていただいた福岡県教育委員会及び福岡教育事務所、久山町教育委員会に心より感謝申し上げます。また、在籍校の校長先生をはじめ、関係の先生方に多大なるご協力を頂きましたことを心から深く感謝申し上げます。