

## 新人教員の成長を促す先輩教員の指導行動に関する基礎研究<sup>1) 2)</sup>

### Preliminary Research on Mentor Teachers' Guidance Behavior to Promote Professional Development of Novice Teachers.

天根 哲治\*・黒岩 督\*\*・山中 一英\*\*・新井 肇\*\*  
谷田 増幸\*\*・北川 香\*\*\*  
AMANE Tetsuji KUROIWA Masaru YAMANAKA Kazuhide ARAI Hajime  
TANIDA Masuyuki KITAGAWA Kaori

#### 要 旨

本研究の目的は、新人教員の成長を促す"優れた教員養成者"の指導行動を構造的に把握する尺度を開発するための第一段階として、具体的な尺度項目を収集・検討することであった。参加者は教職2~3年目を迎えた新人教員20人であった(小学校教員15人:男性6人,女性9人;高等学校教員5人:男性3人,女性2人)。データ収集は質問紙法でなされ、これまでの教職生活の中で"最も強く影響を受けた先輩教員"の指導行動等について自由記述で回答が求められた。自由記述の結果は,"見守りと精神面への気遣い","仕事に対する姿勢と教育の本質を学ばせる指導","気軽に相談を受け入れる受容的態度","親和的コミュニケーションと勇気づけ","厳しい指摘と指導"等,10カテゴリーに分類された。これらの結果は,主として新人教員の成長を促す指導行動という観点ならびに尺度構成のための項目選定という観点から考察された。

#### Abstract

The purpose of this research was to collect the scale items as the first step to construct a questionnaire scale, which measures guidance behavior of excellent teacher educators who assist in the growth of a novice teacher structurally. Twenty novice teachers participated in this research. Fifteen of them were elementary school teachers and the others were high school teachers. They had two to three years of teaching experiences as regular teachers of a public school. Data was collected using the questionnaire method and participants were required to answer according to the free-response format about the guidance behavior of a senior teacher who had the most pronounced influence in the participants' former schoolteaching life. The result of the free description was classified into 10 categories of "Watch and pay attention to a spiritual aspect", "Guidance to learn the attitude to work and the essence of education", "Receptive attitude towards accepting consultation freely", "Affiliative communication and encouragement", and "Serious commitment and guidance", etc. The findings were mainly discussed from the perspective of novice teachers' development and scale construction.

キーワード: 初任者教員 職能発達 初任者指導教員 先輩教員 初任者指導行動

keywords: novice teacher professional development mentor teacher senior teacher guidance behavior

#### 【問題・目的】

本研究は新人教員の成長を促す"優れた教員養成者"の指導行動を構造的に把握する尺度を開発するため,その第一段階として,具体的な尺度項目を収集・検討することを目的とする。

教育現場,とりわけ大都市圏の教育現場において,熟練教員,ベテラン教員と呼ばれる経験豊かな教員の大量退職の問題が指摘されて久しい。いわゆる団塊の世代にあたる教員が一齐に退職期を迎えることにより引き起こされる問題である。現場で培われてきた経験知の新人教

員への継承が困難になることなどが指摘されており,石原(2010)は新人教員に対する成長支援は学校教育にとって緊急かつ重要な課題であると述べている。小柳(2011)も"大量の若手教員と少数の中堅,退職を目前にした大量の経験ある教員によるアンバランスな職員構成"の中での学校運営が課題となっていると指摘し,新人教員に対するメンタリング(mentoring)の効果を向上させる自己点検評価表の開発を行っている。

山中ら(2012)は,かつては,経験の浅い新人教員は経験豊富な教員との日々の相互作用を通して多くのものを吸収し,力量を向上させていたと指摘している。し

\*大和大学教育学部教育学科 \*\*兵庫教育大学大学院 \*\*\*ロンドン大学UCL教育研究所

平成28年9月30日受理

かしながら近年は、上述の通りいずれの校種においても教員の年齢構成に偏りが生じ、自然な学びの過程が機能しなくなった可能性が懸念されるとしている。

このような状況に対処すべく、初任者研修制度が導入され、初任者研修指導教員に対する研修も実施されている。しかしながら、初任者研修指導教員が初任者教員との間でどのような相互作用を行っているのか、詳細は明らかでない(山中ら, 2012)。山中ら(2012)は新任教員の成長を促す教員を"優れた教員養成者"と呼び、あえて"優れた教育実践者"と区別して、求められる職能を同定する試みを行っている。本研究も同様な問題意識に立ち、"優れた教員養成者"の職能・指導行動に対して質問紙尺度による量的アプローチを行おうとするものである。"優れた教員養成者"に求められる職能、新任教員に対する指導行動とはどのようなものか。"優れた教育実践者"に求められる職能との差異や共通性はどのようなものであるか。これらの問が、本研究で設定された基本的なリサーチ・クエスション(research question)である。

ところで、本研究では"最も強く影響を受けた先輩教員"の指導行動を取り上げた。新任教員によって"最も強く影響を受けた先輩教員"として指名される教員は、"優れた教員養成者"である可能性が高いと考えたからである。新任教員の成長を促す"優れた教員養成者"の職能・指導行動について構造的把握を行うにあたり、両者の対応を仮定した上、具体的な指導行動を新任教員の認知を通して収集することとする。

## 【方法】

### 協力者

公立学校の教員として正規採用され、教職2～3年目を迎えた新任教員20人の協力を得た。大学在学時のゼミ等での関わりを通して協力を求めた。協力者の内訳は、小学校教員15人(男性6人, 女性9人), 高等学校教員5人(男性3人, 女性2人)であった。

### 質問紙の内容

質問紙は次の5問で構成された。(1)これまでの教職生活の中で"最も強く影響を受けた(受けている)先輩教員"の(自分に対する)指導の仕方 (2)当該先輩

教員との関わりの中で最も印象的だった出来事 (3)当該先輩教員の教育実践に対する感想 (4)当該先輩教員に対する自分の援助要請スタイル (5)先輩教員(将来の自分)としての新任教員への関わり方

回答形式は全て自由記述法で、(1)の問については、最多で10項目まで箇条書きできる回答欄を設けた。

### 実施手続

郵送法で実施した。質問紙とともに、依頼状、返信用封筒(切手貼付済み)、粗品を同封した。回答は無記名で、回答済み質問紙の返送は3週間以内とした。

## 【結果】

### 1. 最も強く影響を受けた先輩教員

表1は"最も強く影響を受けた先輩教員"についての回答(MA:多重回答)をまとめたものである。高等学校新任教員では特に顕著な結果はみられなかったが、小学校新任教員では"同学年のクラス担任(N=7)"や"学年主任(N=6)", "職員室の机が近接する先輩教員(N=4)"が選択されていた。"初任者研修指導教員"と回答した新任教員は小学校で1人, 高等学校で2人であった。

### 2. 最も強く影響を受けた先輩教員の指導行動

表2-1～表2-2は、これまでの教職生活の中で"最も強く影響を受けた(受けている)先輩教員"の(自分に対する)指導の仕方に関する小学校新任教員15人の回答をまとめたものである。この問への回答は箇条書きされていたが、表現があいまいな文については(2)当該先輩教員との関わりの中で最も印象的だった出来事"に対する回答も参考にしながら、原則として1内容1センテンスとなるよう表現を修正しラベルに転記した。回答者間で同一内容の記述がなされていた場合は1件のみ採用した。同一回答者による複数回答を独立とみなすと、計96枚のラベル(指導行動が転記されている)が得られた。これらのラベルを一枚一枚精読し、KJ法(川喜田, 1967)に準じた手続でまとめた。

表2-1および表2-2に示した通り、"最も強く影響を受けた(受けている)先輩教員"の指導行動は、次の10カテゴリーに分類された。記述数が一番多かった指導行

表1 "最も強く影響を受けた先輩教員": 関わりはじめた頃のその人は? (MA)

	管理職	主幹教諭	学年主任	初任者研修指導教員	同学年のクラス担任	職員室の机が近接	担当教科が同じ(中・高)	所属分掌が同じ	部活動が同じ	その他
小学校新人 (N=15)	0	2	6	1	7	4	0	1	0	5
高等学校新人 (N=5)	1	0	1	2	2	2	2	0	0	0

注) 小学校新任教員: 男6名, 女9名; 高等学校新任教員: 男3人, 女2人。

動は"Ⅲ. 見守りと精神面への気遣い" (クラスの事を気にかけてくれたり悩みを聞いてくれる等, 17項目) であり, 次いで"Ⅳ. 仕事に対する姿勢と教育の本質を学ばせる指導" (新しいことに挑戦しつづけることの大切さや教育活動の根底を語ってくれる等, 15項目), "Ⅰ. 気軽に相談を受け入れる受容的態度" (様々な事で快く相談にのったり, 話を聞いてあげる等, 13項目), "Ⅱ. 親和的コミュニケーションと勇気づけ" (優しく話を聞いてくれたり冗談を言って楽しませる等, 12項目), そして"Ⅷ. 厳しい指摘と指導" (厳しいつつこみや指摘, アドバイス等, 10項目) であった。逆に記述数が一番少なかった指導行動は, "Ⅹ. 外の世界への誘い" (大きな研究会に連れ出してくれる等, 4項目), "Ⅴ. 大枠の設定と自律性の育成" (学年としての方向性を早めに決めて導いてくれる等, 6項目), "Ⅵ. 考えさせる/気づかせる指導" (自分の過去の成功談や失敗談を話してくれたり, 授業を見せてくれる等, 6項目), "Ⅸ. 協働による安心感の付与とモデルの呈示" (困ったときに一緒に関わってくれる等, 6項目), "Ⅶ. 知識の教示(教える)" (校務に関することや授業の進め方について細かく教える等, 7項目) であった。

図1は高等学校新人教員5人の回答内容を図解したものである。最も影響を受けた先輩教員の指導行動として, "望ましい関係性を育む基盤づくり(気軽に相談できる受容的態度, 親和的コミュニケーション, 精神面への気遣い)", "授業力を高める働きかけ(授業参観機会の提供, 授業見学とアドバイス, 教科指導力の強化)", "生徒指導に関するアドバイスとモデルの呈示(実践的アドバイス, 協働によるモデルの呈示)", "サポートの提供と自信をつけさせる指導", "新人を危機から守ろうとする行動"などが挙げられていた。<sup>3)</sup>

### 3. 先輩教員に対する新人教員の援助要請

表3は先輩教員への援助要請スタイルについて, 小学校新人教員の回答結果をまとめたものである。質問や相談をしたい時は, すぐに行動に移す"即時質問相談タイプ", 職員室で自分から話しかける"タイミング見計らいタイプ", 自力解決が難しい事案に援助を求める"自力解決困難事項相談タイプ"がみられた。

### 4. 最も強く影響を受けた先輩教員の「実践」

表4は, 最も強く影響を受けた先輩教員の教育実践に関する小学校新人教員の認知をまとめたものである。1) 子どもたちから疑問を引き出し, 思考をゆさぶり, 授業への参加を促す工夫や準備がきちんとされた"興味・関心・意欲を高める授業", 2) 短く分かりやすく, ポイントを押さえた"分かりやすい授業", 3) 子どもへの愛情深い関わり, 優しさや厳しさ, 深い観察眼, 子ども

をのせる技術, 優れた保護者対応等, "人間関係力", そして4) "自律を促す生徒指導", 5) "校務に関わる包括的知識と熱心な取組"等々が印象深い実践として回答されていた。

### 5. 新人教員に対する将来の関わり方

表5は, 将来先輩教員として新人教員にどのように関わりたいかという問いに対する小学校新人教員の回答内容をまとめたものである。分類された項目数が圧倒的に多かったのは"Ⅲ. 話しやすい雰囲気づくりと精神的サポート" (後輩には優しく教えてあげたい, 悩みを共有して楽にさせる等, 18項目) であった。次いで"Ⅰ. 自分が教えてもらった事や新人の助けになる知識を教える" (基本的な事はこちらから教えてあげる, 些細な事でも気づいた事は言ってあげたい等, 6項目), "Ⅱ. 余裕をもった対応" (余裕をもって相談や決定をしてあげる, 先を見通す等, 4項目), "Ⅵ. 仕事に対する姿勢への働きかけ" (今の一生懸命が将来につながる事を話したり, 教育観や視野が広がるような働きかけをする等, 4項目), "Ⅳ. 賞賛・激励" (たくさんほめて, たくさん励ましたい等, 3項目), "Ⅴ. 共感と協力" (一緒に頑張っていく姿勢を大切にしながら関わりたい等, 3項目) であった。

### 【考 察】

本研究の目的は, 新人教員の成長を促す"優れた教員養成者"の指導行動を構造的に把握する尺度を開発するため, その第一段階として, 具体的な尺度項目を収集・検討することであった。新人教員が"最も強く影響を受けた先輩教員"として挙げる教員は, "優れた教員養成者"である可能性が高いと仮定し, 具体的な指導行動を新人教員を対象とする質問紙法により収集した。

小学校新人教員による回答結果は10カテゴリーに集約された。記述数が多かったのは, "Ⅲ. 見守りと精神面への気遣い", "Ⅳ. 仕事に対する姿勢と教育の本質を学ばせる指導", "Ⅰ. 気軽に相談を受け入れる受容的態度", "Ⅱ. 親和的コミュニケーションと勇気づけ", "Ⅷ. 厳しい指摘と指導"であった。逆に記述数が少なかった指導行動は, "Ⅹ. 外の世界への誘い", "Ⅴ. 大枠の設定と自律性の育成", "Ⅵ. 考えさせる/気づかせる指導", "Ⅸ. 協働による安心感の付与とモデルの呈示", "Ⅶ. 知識の教示(教える)"であった。

小学校新人教員が"最も強く影響を受けた先輩教員"の指導行動は, "見守り・気遣い, 気軽に受け入れ, 親和的で勇気づけてくれる指導"であるようであった。一方, "仕事に対する姿勢を学ばせたり, 厳しいつつこみや指摘"といった厳しさも挙げられていた。優しさや受容を

表 2-1 “最も強く影響を受けた先輩教員”の指導行動（小学校新任教員 N=15）

### I 気軽に相談を受け入れる受容的態度

- ・学級経営について、アドバイスをもらった。
- ・学級の指導で困ったことがあった時に、相談にのってくれた。
- ・研究授業の指導案を見てもらい、アドバイスをもらった。
- ・子どもの事や学習の事で相談にのってもらっていた。
- ・児童へのかかわり方に関する事で、相談にのってもらっている。
- ・授業の進め方や宿題プリントづくりの相談にのってもらっている。
- ・生徒指導等、様々な事に相談にのってもらっている。
- ・生徒指導に関する事、授業づくりに関する事で相談にのってもらった。
- ・どんな書類も、すぐに一度目を通してくれた。
- ・生徒指導に関する事で、相談にのってもらっている。
- ・学級の気になる児童について、相談にのってくださったり、話を聞いてもらった。
- ・学習指導や生活指導のアドバイスをたくさんもらった。
- ・指導案やあゆみの所見などを「見てください」とお願いすると、快く見てくださった。

### II 親和的コミュニケーションと勇気づけ

- ・いつも優しく話を聴いてくれた。
- ・職員室で冗談を言い合い、気を楽にしてくれる。
- ・自分の意見を受けとめてくれる。
- ・自分の仕事よりも、相談を優先してくれる。
- ・自分の資質や良いところをほめてくれた。
- ・自分のミスフォローしてくれた。
- ・たずねた事は何でも答えてくれる。
- ・どんな質問にも丁寧に答えてくれた。
- ・普段は冗談を言ったり楽しませてくれた。
- ・ほめてくれる。
- ・授業や学級での指導の中で、良いところを見つけ、ほめてくださった。
- ・授業研究をし、公開すると、必ずほめることとアドバイスをしてくださる。

### III 見守りと精神面への気遣い

- ・困っていたり悩んでいると、何も言わずとも声をかけ、アドバイスをしてくれた。
- ・クラスの事を、さりげなく気にかけてくれた。
- ・児童の様子で気づいた事を教えてくれる。
- ・自分が見過ごしていた児童へのフォローを指摘してくれた。
- ・授業で気づいた事を、授業後に言ってくれる。
- ・つらい時や忙しい時など、声をかけてくれた（励まし）。
- ・特別支援児童の保護者の声を届けてくれる。
- ・風邪で休んだ時には、心配のメールをいただいた（2回ほど）。
- ・保護者から強く責められ落ち込んでいた時、心を支えてくれた。
- ・保護者対応で困った時、助言をもらった。
- ・私がつらそうな時には、「大丈夫か？」と声をかけてくださり、時には飲み連れて行ってくださった。
- ・時々、飲み連れて行ってきて、話を聴いてくれたりアドバイスをくれた。
- ・仕事に関係ない話も親身になって聞いてくれる。
- ・私生活や家族の事まで気にかけてくれた。
- ・悩みを聞いてくださった。
- ・毎日の出来事を、お互いに話し合える関係をつくってくれた。
- ・私のことを、こんなにも大事に考えてくれているんだと思わせてくれた。

### IV 「仕事に対する姿勢」と教育の本質を学ばせる

- ・新しい事に挑戦しつづける事の大切さを教えてもらった。
- ・厳しく言われることも多かったが、仕事への姿勢を学ばせてくれた。
- ・協力して徐々に学校を変えていこうとする姿勢を見せてくれる。
- ・校務分掌以外の仕事にも関わり、多くのことを吸収するように言われた。
- ・自分の力をつけるため、「学び」を大切にしようアドバイスしてくれる。
- ・前年の経験を楽しかったで終わらせず、苦しかった事をふり返って勉強すべしと心構えを説いてくれた。
- ・学力を上げるために熱心に研究しており、熱意や考え方に驚かされる。
- ・「考える前にはまずは動きなさい」と言ってくれた。
- ・社会人としての振る舞いやマナーを教わった。
- ・同僚の先生方といつも熱く議論していた。（自分にとって目標となった。）
- ・どんな事をたずねても、理論を語ってくれる。
- ・全ての教育活動の根底を語ってくれる。
- ・飲み会で、育てたい子ども像や担任している児童の伸ばすべき点を真剣に話していた。
- ・初任者研修（校内）において、教員としての話に加えて、人生についての話をしてくださった。
- ・色々な教育の肝心要となるお話しをしてくれた。

表 2-2 “最も強く影響を受けた先輩教員”の指導行動（小学校新人教員 N=15）

#### V 大枠の設定と自律性の育成

- ・学年としての方向性を早急に決め、導いてくれた。
- ・学期はじめに、いろいろ気がついた事を言ってくれた。（ありがたかった。）
- ・先の事まで考えてアドバイスしてくれる。
- ・やりたいことをやらせてくれる。
- ・私がやりたいことを、どうすればうまくできるか考えてくれる。
- ・私の質問に答えるために、教材研究などを早めに細かくしてくれた。

#### VI “考えさせる／気づかせる”指導

- ・学級開きの様子、大変なクラスを引き継いだ時の子どもとのかかわり方を見せてくれた。
- ・自分の過去の成功談や失敗談を語ってくれる。
- ・自分の体験談（成功/失敗）を話してくれる。
- ・授業を見せてもらっている。
- ・自分の実践を紹介して、学級経営について話をしてくれた。
- ・学期末に出す学級通信に、学級目標のふり返りを載せるようアドバイスしてくれた。

#### VII 知識の教示（教える）

- ・校務に関する事（情報機器の使い方等）を教えてもらった。
- ・子どもを見る視点を教えてもらう。
- ・算数の授業に関する様々な手法を具体的に教えてくれた。
- ・授業の進め方について、細かく教えてくれる。
- ・道徳の授業づくりのポイントを教えてくれた。
- ・毎日の学年通信で書く事や構成などを教えてもらった。
- ・教科指導で行き詰まった時に、進め方や発問のポイントを教えてもらった。

#### VIII 厳しい指摘と指導

- ・教案審議では、活動や発問の意図、考えを詳しくたずねられたり、厳しくつっこんでくれた。
- ・言うべき時やところは、正直に言ってくれる（アドバイス）。
- ・研究授業の事後研などでは、もっと厳しくしてほしい。
- ・学期はじめの、まだ余裕が無い時点で、悪い部分ばかり毎日言われた。（つらかった。）
- ・指導案を毎回見てもらったが、「意味が分からない」とよく言われた。
- ・所見の書き方も厳しかったが、たくさんアドバイスをもらった。
- ・ダメな事があれば、即座に指導してくれた。
- ・とても厳しく、発言の一つひとつに気をつかわせる。
- ・初めはほとんど相手にされなかった。
- ・本当にずばずば考えをおっしゃる方で、もう少し優しく言ってほしい。

#### IX 協働による安心感の付与とモデルの呈示

- ・クラスの子どもで困った時に、一緒に関わってくれる。
- ・特別支援の児童への指導・支援を、一緒にしてくれる。
- ・ひとりでは対応できない事について、一緒に対応してくれた。
- ・学級で起こった問題について、一緒に家庭訪問に行き、一緒に対応してもらった。
- ・生徒指導（特に発達障害のある児童への関わり方）で相談ののってもらい、実際に教室に入って助けてもらった。
- ・担任している学級で問題が起こった際に、子どもたちの指導を一緒に入れてもらい、助けてもらった。

#### X 外の世界への誘い

- ・研究会の案内や参考文献をたくさん用意してくれた。
- ・いろんな教科で、次の授業の資料を与えてくれた。
- ・堀川小や奈良女附属小など、大きな研究会に引っ張って行っていただいた。
- ・授業以外にも、さまざまな資料をもらった。とても参考になった。

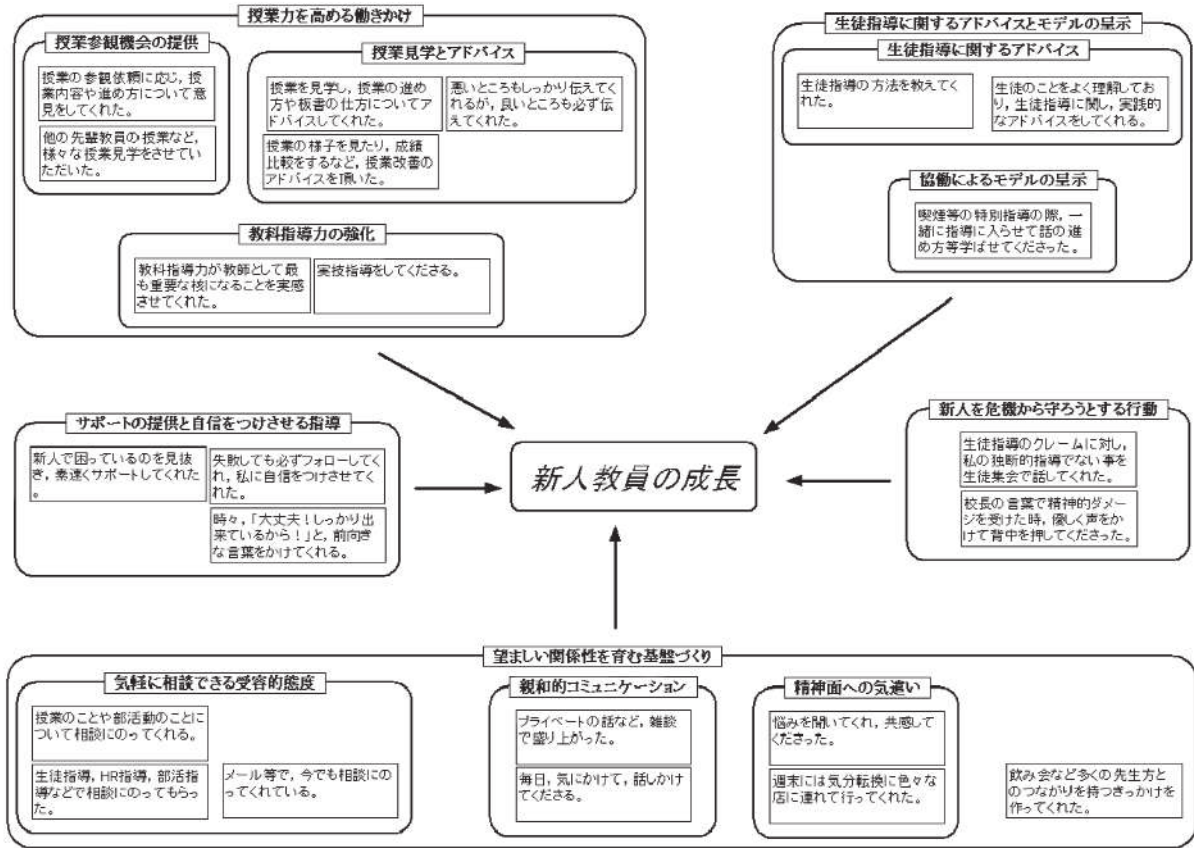


図1 “最も強く影響を受けた先輩教員”の指導行動 (高等学校新人教員 N=5)

表3 先輩教員への援助要請スタイル (小学校新人教員 N=15)

即時質問	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ どうすればよいか、直接たずねる。</li> </ul>
相談タイプ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 分からない事、気になる事があれば、どんだんたずねる。</li> <li>・ 質問や相談をしたい時、すぐに聞きに行く。</li> <li>・ 今日、こんなことが…と話しかけ、どうすれば良かったかなど相談する。</li> </ul>
タイミング	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員室で相談する。</li> </ul>
見計らいタイプ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職員室で、見かけたらすぐ相談する。</li> <li>・ 隣同士で座っている時、相談する。</li> <li>・ 職員室で席が隣なので、自分で話しかける。</li> <li>・ 自分から声をかける。</li> <li>・ 相手の都合をたずねてから相談するようにしている。</li> </ul>
自力解決	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 本当にやっかいな事案やクラスで困っている事を相談している。</li> </ul>
困難事項相談タイプ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 「どうすれば良いか」をたずねる事が多く、「こんな事をしました」という普段の些細な事は言いつらい。</li> <li>・ 小さな事でもすぐに相談するように意識してるが、自分の力で何とかできるかもと思ってしまう事が多い。</li> </ul>

表4 “最も強く影響を受けた先輩教員”の「実践」(小学校新任教員 N=15)

興味・関心・意欲を高める授業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教師主導だが、具体物を用いたり、考えを全員に書かせたり、児童が参加しやすい授業。</li> <li>・子どもが授業に参加しやすい工夫がたくさんされていた。</li> <li>・子どもたちの疑問を、思考に沿って自分たちで答えを出して行ったかのように満足させる授業。</li> <li>・子どもたちの興味関心を高める仕掛けが工夫された授業。</li> <li>・子どもの思考をゆさぶり、疑問や意欲を沸き立たせる授業。</li> <li>・授業では興味がわくような話を入れ、子どもたちがあとで自分で調べたいと思うような内容。</li> <li>・規律がしっかりと守られている。</li> <li>・板書計画や授業に必要なものの用意がきちんとされていた。</li> <li>・教材をよく理解している。</li> </ul>
分かりやすい授業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもたちにとって「わかりやすく」「短く」、しかしポイントを的確に伝える。</li> <li>・授業は楽しいだけでなく、しっかりポイントが押さえられていた。</li> <li>・授業では、一時間で必ず「わかった」と思えるような工夫がしてある。</li> <li>・児童一人ひとりの実態を見て、「誰にでも分かる、発表できる」授業。</li> <li>・授業：言葉の選別が上手で、短く分かりやすい説明と教材の呈示。</li> <li>・授業中、動き回って指導している。</li> </ul>
人間関係力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・子どもへの指導や関わり方が丁寧で愛情深い。</li> <li>・普段は優しいが、指導場面では、大変厳しく接していた。</li> <li>・口は悪いが、子どもとの接し方、保護者対応がうまい。</li> <li>・子どもをのせるのが上手。</li> <li>・児童をよく見ている。</li> <li>・経験や人格の差</li> </ul>
自律を促す生徒指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生徒指導で、その先生が話すと、興奮していた子どもが素直に行動したり気持ちが抑えられたり。</li> <li>・生徒指導は、事実をもとに、子どもたちの口で解決させていた。</li> <li>・生徒指導場面で、良くない行為を厳しく叱り、その後、するべき行動を分かりやすく示していた。</li> </ul>
校務に関わる包括的知識と熱心な取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自分の校務分掌だけではなく、必要なことをほとんど知っている。</li> <li>・運動会の会場準備で、グラウンドのライン引き、放送機器のセッティングまで、ほとんど把握。</li> <li>・ベテランだからといって手を抜かず、何事もきちんと取り組む。</li> </ul>

表5 将来、先輩教員として新人教員にこう関わりたい（小学校新人教員 N=15）

### I 自分が教えてもらった事や新人の助けになる知識を教える

- ・知っていることや教えられることをしっかりと伝え、少しでも不安や悩みを減らせるよう関わりたい。
- ・たくさん大切な事を教えてもらったので、後輩にもその教えを伝えていきたい。
- ・基本的な事は、こちらから教えてあげる。
- ・手本になる技術や考えをもち、アドバイスができる先輩でありたい。
- ・些細な事でも気づいた事は言ってあげたい。
- ・その人の助けになるようなアイデアを渡してあげたい。

### II 余裕をもった対応

- ・授業やクラスの事などに気を配ってあげ、気軽に相談にのってあげたい。
- ・計画的にできるよう、余裕をもって相談したり、決めたりしてあげる。
- ・自分の事で一杯一杯になっているのではなく、余裕をもって話を聞いたり答えたりできる自分でありたい。
- ・先を見通す。

### III 話しやすい雰囲気づくりと精神的サポート

- ・自分は初め人間関係がうまく行かなかった分、後輩には優しく教えてあげたい。
- ・新人教員に、あまり気をつかわせず、楽に発言・活動できるようにしたい。
- ・話を聞いてあげる。
- ・仕事と関係ない話もする。
- ・たくさん話を聴いて、たくさん話をする。
- ・悩みを共有して楽にさせる。
- ・話しかけやすい雰囲気を出す。
- ・毎日声をかけ、笑顔の回数を増やす。
- ・サークルや遊びや飲みに連れて行く。
- ・冗談を言うなど、話しやすい雰囲気をつくる。
- ・日頃から話しかける。
- ・飲みに行ったりしたい。
- ・嫌われる事は恐れないが、気は遣うようにする。
- ・悩んだり困っている様子の時、声をかける。
- ・自分が声をかけてもらったように関わりたい。
- ・全力でやった結果なので、それで十分と話す。
- ・まずは聴く。相手の考えも認めて自分の考えも言う。
- ・本人が話したい時は、本人が話し終えるまで話を聴く。

### IV 賞賛・激励

- ・たくさんほめて、たくさん励ましたい。
- ・頑張っているところをほめる。
- ・良いところを見つけ、認め、ほめる。

### V 共感と協力

- ・忙しさの気持ちを共有する。
- ・何事も協力して行きたい。
- ・些細な事でも声をかけたり励ましたりして、一緒に頑張っていく姿勢を大切にしながら関わりたい。

### VI 「仕事に対する姿勢」への働きかけ

- ・今の一生懸命が将来につながる事を話す。
- ・子どもに言う事は教師もするように伝える。
- ・その人の教育観や視野が広がるような働きかけをしてあげたい。
- ・発言はぶれないようにする。



基盤とした厳しい指導と解釈できる。記述数は少なかったが、“自律性の育成や考え・気づかせる指導、協働による指導”といった指導行動も挙げられていた。

サンプル数は少なかったが、高等学校新人教員の場合、“教科指導力・授業力を高める働きかけ”や“生徒指導に関するアドバイス”が特徴的であった。しかしこれらの指導も、やはり“気軽に相談できる受容的態度や親和的コミュニケーション、精神面への気遣い”が前提となっているようであった。

将来先輩教員として新人教員にどのように関わりたいかという問いは、“自分に対してこうしてほしい”という要求が投影される可能性があるものとして設定された。小学校新人教員から得られた回答で圧倒的に多かったのは“Ⅲ. 話しやすい雰囲気づくりと精神的サポート”であった。次いで“Ⅰ. 自分が教えてもらった事や新人の助けになる知識を教える”, “Ⅱ. 余裕をもった対応”, “Ⅵ. 仕事に対する姿勢への働きかけ”, “Ⅳ. 賞賛・激励”, “Ⅴ. 共感と協力”であった。これらの回答からも、新人教員は“話しやすい雰囲気や精神的サポート”を大前提としながら、基礎的知識を教えてもらったり、余裕をもって相談にのってもらえることを求めていることが推察できる。

以上、主として小学校新人教員が“最も強く影響を受けた先輩教員”からどのような指導を受けてきたかを中心に検討してきた。“最も強く影響を受けた先輩教員”と“優れた教員養成者”は、ほぼ対応すると仮定すれば、本研究は“優れた教員養成者”の指導行動を具体的なレベルで収集したという意味で有益であった。収集された指導行動は、人間関係的な領域に入る行動が多くを占めていた。新人教員が教育現場という社会的環境に適応していく際に抱く様々な不安に対する先輩教員の配慮的行動が強く記憶に残っていたからとも考えられる。

北神 (1990) は、Huffman (1986) が行った“指導教員の役割に関する新任教師の意識調査”から、指導教員は“肯定的援助 (positive reinforcement), 指導と精神的援助 (guidance and moral support), 辛抱と理解 (patience and understanding), 苦しみを聞いてなぐさめてくれる (a shoulder to cry on)”を提供してくれるものと新任教員に捉えられていることを紹介している。指導教員の役割に対するこのような認知は、本研究の結果に通じるところがあると思われる。本研究で得られた具体的な指導行動項目を精査し、さらにPortner (2008) の4つの機能、すなわちリレーティング (relating), アセスシング (assessing), コーチング (coaching), ガイディング (guiding) を組み込んだ小柳 (2009) のメンタリング機能モデルやCrasborn et al. (2011) によるメンタリング場面の会話におけるメンターの役割に関する2次元モデルなどを参考に、“優れた教員養成者”の指導行動を

構造的に把握する尺度を構成することが今後の課題である。

## 注

- 1) 本稿は予備調査で得られた自由記述による回答を「資料」としてまとめたものである。
- 2) 本研究は科学研究費補助金 (挑戦的萌芽研究: 課題番号24653275, 研究代表者 山中一英) の助成を受けて実施された。研究結果の一部は、日本教師教育学会第23回研究大会 (2013) で発表された。
- 3) 高等学校新人教員については、サンプル数が少ないため (N = 5), 以後の分析は行わなかった。

## 謝辞

- 1) 質問紙への回答を快く承諾して下さった新人教員の方々に、心から感謝いたします。
- 2) Abstract (英文) は、Editage ([www.editage.jp](http://www.editage.jp)) によるチェックを受けた。

## 引用文献

- Crasborn, F., Hennissen, P., Brouwer, N., Korthagen, F., & Bergen, T. (2011). Exploring a two - dimensional model of mentor teacher roles in mentoring dialogues. *Teaching and Teacher Education*, **27**, 320-331.
- Huffman, G., & Leak, S. (1986). Beginning teachers' perceptions of mentors. *Journal of Teacher Education*, **37**, 22-24.
- 石原 陽子 (2010). 新任教員の困難に関する考察 — 質的・量的調査分析から — プール学院大学研究紀要, **50**, 161-174.
- 北神 正行 (1990). 新任教師教育における指導教員の位置と役割に関する一考察 — Teacher Induction Programにおけるmentor teacherの分析 — 岡山大学教育学部研究集録, **83**, 123-133.
- 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, **1**, 13-24.
- 小柳和喜雄 (2011). メンターとメンティーの相互理解によってメンターリングの効果を向上させる自己点検評価表の開発 奈良教育大学教育実践総合センター研究紀要, **20**, 19-28.

Portner, H. (2008). *Mentoring new teachers*. (3rd. Ed.) Thousand Oaks: Corwin Press.

山中一英・新井肇・天根哲治・黒岩督・谷田増幸・北川香 (2012). 新人教員の成長を促すメンター教員の養成に関する研究 (1) — 「優れた教育実践者」と「優れた教員養成者」に求められる職能についての探索的検討—. 日本教育心理学会第54回総会発表論文集, 582.