

小学校教師のメンタリングに関する研究

乾 丈 太〔鹿児島大学大学院教育学研究科〕

有 倉 巳 幸〔鹿児島大学教育学部附属教育実践総合センター〕

A Study of Mentoring of An Elementary School Teacher

INUI Jyota · YUKURA Miyuki

キーワード：メンタリング、メンター、プロテジェ、キャリア機能、心理・社会的機能

1. 問題と目的

教師の協働的關係性の形成に必要なメンタリング

現在の学校は、学校の自主性や主体性に基づく学校づくりが求められている。そのため、各学校においては、個性的で魅力的な学校づくりが念頭におかれ、組織としての力量が今まで以上に問われるようになってきた。この組織としての力量をとらえる一つの視点として、学校現場における教師の協働的關係が挙げられる。この「協働的關係」について、淵上（2005）は、「学校においては、教育活動を含めた組織活動全般について、教師が相互に情報を共有しながら共通理解を深め、忌憚のない意見を交わし合いながら、開かれた学校づくりを目指して協力し合う協働關係は必要不可欠である」と述べ、協働的職場風土の重要性を指摘した。

淵上・西村（2003）は、ソーシャルサポートと教師効力感の関連について検討し、仕事上で困ったことがあるときの相談相手の有無と、協働的効力感（組織に対して学校組織の改善を視野に入れながら様々な教育問題の解決に向けて、教師の対人關係、とりわけ、教職員との關係を構築できるという信念を教師個人がもつこと）、個人的効力感（現在取り組んでいる課題を個人的に遂行できるという信念）それぞれの關係について分析した。その結果、相談相手がいると答えた教師は、個人的効力感よりも協働的効力感が高く、さらに、学校の職場内に相談相手がいると答えた教師の方が、職場外にいると答えた教師よりも協働的効力感が高いことを明らかにし、職場内のサポートが協働的効力感の育成に関連していることを示した。併せて、淵上・小早川・下津・棚上・西山

（2004）は、職場風土がもたらす影響に着目し、協働的職場風土（忌憚のない意見を交わしながら、教師が相互に情報を共有し、教師が新たな成長を遂げることできる）と同調的職場風土（集団としての統一は図りやすいが、異論が挟みにくく、創造的な活動が生まれにくい）に分けて研究を行った。その中で、淵上ら（2004）は、教師の職場風土認知と、組織に対する主体的な関わり、同僚教師とのコミュニケーション、職務意欲、役割意識との関連について検討し、教師が自分の職場を協働的と捉えていることが、日常の職務活動及び同僚教師や他分掌との交流に肯定的な影響をもたらすことを明らかにした。

加えて、淵上・西村（2004）は、協働的な職場風土が形成されるためには、まず教職員一人ひとりが管理職を含めた他の同僚との協働的な關係を結ぶことが必要であり、職場における教師の協働的効力感を高めるには、普段の教師同士のコミュニケーションによる關係性の構築が必要であることを指摘した。

ところで、教師の成長を考えると、管理職や同僚教師からの適切な助言や指摘、励ましや悩み事への対応などが教師の成長を促す契機となっていることは明らかである。この教師の成長を促すには、二つの視点から検討していく必要がある。一つめは、教科指導や生徒指導など主に教師の個別的な力量を高めていく視点であり、二つめは、管理職や同僚などの關係性の中で教師同士が共に成長していくという視点である。この後者の視点は、今日的な問題である、地域との連携整備、学級崩壊や不登校問題への対応、特別支援教育の校内体制づくりなどに対応するために重要な視点で

あるとともに、まさに淵上ら (2004) が指摘している協働性そのものであり、このことは教師を対象としたメンタリング (mentoring) を研究することの意義を与えてくれよう。つまり、現場教師の集団において、日常の学校業務の中でどのようなコミュニケーションが行われているかを、メンタリングの観点から実証的に検討することは、教師同士の協働的関係性を形成していく上で、有益な示唆を与えてくれるものと考えられる。

本研究の操作的定義

メンタリングの操作的定義については、久村 (1997)、山田 (2003) など多くの研究者が指摘するように、研究される文脈が多岐に渡るため、メンター・メンタリングの定義は様々である。

本研究では、山田 (2003) を参考に、メンター (熟達者) を「プロテジェ (未熟者) よりも経験が豊富であり、プロテジェにとって影響力のある存在であり、プロテジェの発達を支援する行動を行う人である (久村, 1997)」と定義し、また、メンタリングを「メンターとプロテジェの間に職位や経験、知識の豊かさなどの上下関係が存在し、少なくともプロテジェより成熟している人が、現時点において未熟なプロテジェに対して行うキャリア形成及び心理・社会的側面への支援行動 (久村, 2002)」と定義していく。

日本の教育分野におけるメンタリング研究の概観

これまでのメンタリングに関する研究は、企業など産業組織分野を対象にして行われたものがほとんどである。一方、教育の分野ではメンター (教師) がプロテジェ (児童生徒) の心理的成長をどのように支援していくかを検討したもの (田原, 2002) や、初任教师への先輩教師の授業活動等に関わる助言・指導プロセスをメンタリングと位置づけ、その効果の大きいことが指摘され始めている (岩川, 1994; 木原, 1998)。しかし、現場教師の集団において、日常の学校業務の中でどのようなコミュニケーションが行われているかを、メンタリングの観点から実証的に検討した研究は見られない。

メンタリングにおけるKram (1985) の機能による分類

Kram (1985) は、メンタリングがキャリア的

機能と心理・社会的機能から構成されることを指摘しており、この点は上述した久村 (2002) においても支持されている。

まず、キャリア機能とは「プロテジェのキャリア発達を促進・向上させるための行動」であり、①スポンサーシップ；プロテジェが望ましいプロジェクトに参加できるように、またより望ましい配置移動や昇進が可能となるように支援する行動、②推薦とアピール；プロテジェの将来の機会を向上するような仕事に推薦したり、組織の意志決定者や組織外の人々に対してプロテジェの存在を知らしめたりするための行動、③訓練；プロテジェとの間で将来の職務遂行やキャリアに対する考えを共有し、またフィードバックをもたらしながら、プロテジェのキャリア目標を達成するための戦略や手法を教示・提案するための行動、④保護；プロテジェがキャリア形成をしていくに当たり、プロテジェの評判を脅かすような不必要なリスクを削減するとともに、このようなリスクからプロテジェを守るための行動、⑤仕事における挑戦性の向上；挑戦しがたいある仕事をプロテジェに割り当てるための行動という5つの下位機能によって構成されている。

一方の心理・社会的機能とは、「社会や組織におけるプロテジェ自身の能力、立場、役割、アイデンティティについての理解を向上させ、一人のより成熟した人間への成長を促すことを目的とした行動」であり、①役割モデル；プロテジェが必要となる適切かつふさわしい態度や価値観を身につけるために、メンター自身が身を持ってモデルを演じる行動、②受容と確認；プロテジェを一個人として尊重し、無条件に肯定的な関心を伝える行動、③カウンセリング；プロテジェが働く上で直面する心配事や悩み事についてよりオープンに語り合えるような場や機会を提供する行動、④友好；仕事上で出会ったプロテジェとの間に友情や信頼・尊敬に基づく非公式的な相互関係を築く行動という4つの下位機能によって構成されている。

本研究の目的

以上の点を踏まえ、本研究では、小学校教師を対象に「これまでにどのようなメンタリングを経

験してきたか」について収集し、Kram (1985) の分類にしたがって、それらのメンタリングがどのような機能に分類できるのかを検討することを主な目的とする。さらには、それらの機能と年齢、性差との関連を検討し、その上で、学校現場の教師集団におけるメンタリングの適用の可能性について検討していく。

2. 方法

1) 予備調査

概要

まず、小学校教師のメンタリング経験の実態をつかむために、鹿児島県内の公立小学校の教諭9名(男性20代～50代まで6名、女性20代～30代3名)に協力を得て、面接による聞き取り調査を実施した。多様なメンタリング行動を収集するために可能な限りの年齢層からの聞き取りを実施した。

予備調査では、調査対象者に対して、「メンター及びメンタリングはどのようなものであるか」を提示し、「これまでにどのようなメンタリングを経験したか」について具体的な行動を収集した。その結果、メンタリングの定義から離れた項目や測定内容が重複する項目を削除し、全102項目を収集した。

調査期間

2005年6月～7月上旬

2) 本調査

調査対象者

鹿児島県内の小学校14校から教師253名(役職別：管理職21名、教諭204名、養護教諭6名、期限付・講師22名)の回答が集まった(回収率43%)。このうち、本調査では、分析に当たって、養護教諭のデータを抜いた。その理由として、予備調査の段階で教諭に具体的な行動を求めたため、その内容が養護教諭に合致しないこと、そのため、回答不能の項目が多かったからである。したがって、247名で分析した。

サンプルの特徴としては、性別では男性130名(52.6%)、女性117名(47.4%)であった。年齢別に見ると、20代の男性が11人(4.4%)、女性が26人(10.5%)、30代の男性が65人(26.3%)、女性

が52人(21.1%)、40代の男性が36人(14.6%)、女性が30人(12.1%)、50代の男性が18人(7.3%)、女性が9人(3.6%)であった。また、学校規模別に見ると、5学級以下が5人(2%)、6～11学級が19人(7.7%)、12～18学級が46人(18.6%)、19～30学級が118人(47.8%)、31学級以上が59人(23.9%)であった。

さらに、僻地経験別では、僻地経験ありが176人(71.3%)で、僻地経験なしが71人(28.7%)であった。

調査期間

2005年8月中旬～8月下旬

調査材料

フェイスシート：フェイスシートには、年齢、性別、役職(管理職、教諭、養護教諭、期限付き・講師)、学校規模(5学級以下、6～11学級、12～18学級、19～30学級、31～40学級)、僻地(準僻地)勤務経験の有無の記名を求めた。

メンタリング尺度：予備調査の結果、質問項目が全102項目であったが、筆者らの他、現職教師3名でメンタリングの定義から離れた項目や測定内容が重複する項目を再度検討、削除し、全89項目で構成した(尺度の一部をTable1に示した)。回答方法については、項目数が多かったため、調査対象者の心理的負担を考慮し、これまでに受けたメンタリング経験の有無によって求めた。

手続き

メンターとメンタリングの用語の意味について理解してもらうために、問題と目的で挙げたメンターとメンタリングの定義を質問紙の冒頭で提示した。そして、各学校において、調査用紙を配付する際に、管理職が調査目的及びメンターとメンタリングの定義について学校職員に説明し、その後、回収する留置法で実施した。

3. 結果と考察

1) メンタリングの分類

小学校教師のメンタリングの機能を明らかにするために、Kramの機能による分類を試みた(協力者：小学校教諭6名)。

まず、協力者に対して、本研究で用いたメンタリングの定義とKram(1985)のメンタリング機

Table1 小学校教師のメンタリング行動における各下位機能の主な項目内容

	下位機能	主な項目内容
キャリア機能	スポンサーシップ (Sponsorship)	・人事異動に関する情報や知識を提供してくれた ・管理職試験を受けるよう積極的に働きかけてくれた など
	推薦とアピール (Exposure & Appeal/Visibility)	・日頃の教材研究や授業準備に対するあなたの真摯な姿勢を他の教師に伝えてくれた ・あなたがしたい仕事(役割分担)ができるよう他の教師に働きかけてくれた など
	訓練 (Training/ Coaching)	・授業準備の内容や進め方, コツなどを教えてくれた ・学級経営についてよい点や改善すべき点を適切に指摘してくれた ・いじめや不登校などの理解と適切な対応について教えてくれた ・保護者へ連絡したり, 連携を図ったりするよう助言してくれた ・研究の進め方や教育論文の書き方などについて教えてくれた など
	保護 (Protection)	・飲酒運転やセクハラなど信用失墜行為を起こさないよう助言してくれた ・職場内での対人関係におけるあなたの言動について改善すべき点などを指摘してくれた など
	仕事における 挑戦性の向上 (Challenging assignments)	・あなた自身の適性や専門性を積極的に伸ばすよう説いてくれた ・指導技術が向上することを願って, 経験したことのない研究領域や指導法など新しい課題を提供してくれた など
心理・社会的機能	役割モデル (Role model)	・児童への接し方や関わり方など, 教師としてよい手本になった ・あなたがよりよい授業を実践していく上で, よい手本になっていた ・保護者への関わり方や接し方など, よい手本になっていた など
	受容と確認 (Acceptance & Confirmation)	・日頃の教材研究や授業準備に対する努力や取り組みを認めてくれた ・職場内での対人関係におけるあなた個人の言動を認め, 支持してくれた ・あなたの学級経営に対する考えや行動を認めてくれた など
	カウンセリング (Counseling)	・保護者とのトラブルについて積極的に相談にのってくれた ・生徒指導に関する悩み事を自分のことのように思っ心配してくれた ・学級経営の悩みについて相談にのってくれた など
	友好 (Friendship)	・あなたが職場にとけ込めるよう周囲にいろいろ働きかけてくれた ・勤務時間以外では友人として接してくれた ・プライベートな集まりに誘ってくれた など

能の分類について説明した。その結果、これまでのメンタリング研究に関する先行研究と同様、89項目すべて上位概念としてキャリア機能(50項目)と心理・社会的機能(39項目)に分類することができた。

次に、各下位機能ごとの項目数と主な項目内容を見てみると、Table1のような結果となった。

キャリア機能においては、訓練の項目数が最も多く、このことは教師の職務である学習指導や生徒指導、校務分掌の処理等において様々な専門的知識や技能などを必要としていることが示唆され

た。各下位機能については、項目数にばらつきがあるものの、概ねKram(1985)の行ったメンタリングの分類を支持する結果となった。

2) 下位機能項目間の内的整合性の検討

小学校教師のメンタリング行動の内容・領域を検討するために、KJ法により探索的な分類(協力者:小学校教師6名)を試みた。そして、分類したKramの下位機能ごとに信頼性分析を行ったところ、Table2-1,2のような結果が得られた。

キャリア機能については、5つの下位機能及び8つの内容・領域に分けることができた。以下

Table2-1 キャリア機能下位機能ごとの α 係数

		キ ャ リ ア 機 能					項目数 合 計
		スポンサ ーシップ	推 薦 と アピール	訓 練	保 護	挑 戦 性 の 向 上	
内 容 及 び 領 域	学級経営の充実			7項目			7項目
	学習指導の推進		3項目	7項目		4項目	14項目
	生徒指導の推進		1項目	6項目			7項目
	保護者への対応			2項目			2項目
	教師の資質向上	1項目		5項目	3項目	1項目	10項目
	管理職任用	2項目					2項目
	校務・学級事務の推進		2項目	4項目			6項目
	人事異動について				2項目		2項目
	項目合計数	3項目	6項目	31項目	5項目	5項目	50項目
	α 係数	$\alpha = .78$	$\alpha = .80$	$\alpha = .95$	$\alpha = .77$	$\alpha = .76$	$\alpha = .96$

Table2-2 心理・社会的機能下位尺度ごとの α 係数

		心 理 ・ 社 会 的 機 能				項目数 合 計
		役 割 モデル	受 容 と 確 認	カウセ リング	友 好	
内 容 及 び 領 域	生徒指導に関するもの	2項目	4項目	2項目		8項目
	職場内の人間関係に関するもの	1項目	1項目	2項目		4項目
	友好的な関係性	1項目	3項目	2項目	5項目	11項目
	好意的な支援				4項目	4項目
	学習指導に関するもの	1項目	1項目	1項目		3項目
	学級経営に関するもの		1項目	1項目		2項目
	管理職任用に関するもの			2項目		2項目
	校務・学級事務に関するもの		2項目			2項目
	保護者への対応	1項目		1項目	1項目	3項目
	項目合計数	6項目	12項目	11項目	10項目	39項目
	α 係数	$\alpha = .78$	$\alpha = .88$	$\alpha = .89$	$\alpha = .82$	$\alpha = .95$

に、具体的にキャリア機能の5つの下位機能を含
内容及び領域別に見ていく。

まず、スポンサーシップの下位機能では、教師
の資質向上（「他校の教師と接する機会のある仕
事を与えてくれた」）、管理職任用（「管理職試験

を受けるよう積極的に働きかけてくれた」など2
項目）の2つの内容・領域が見られた。

推薦とアピールの下位機能では、学習指導の推
進（「あなたの教育実践を認め、同僚や管理職、
研究機関などに伝えてくれた」など3項目）、生

徒指導の推進（「生徒指導の力量を認め、他の教師や管理職に伝えてくれた」）、校務・学校事務の推進（「校務分掌の役割分担をする際に、責任者としてあなたがふさわしいと推薦してくれた」など2項目）の2つの内容・領域が見られた。

訓練の下位機能では、最も多い6つの内容・領域が含まれ、学級経営の充実（「望ましい学級集団づくりに関するヒントやコツを伝授してくれた」など7項目）、学習指導の推進（「授業準備の進め方やコツなどを教えてくれた」など7項目）生徒指導の推進（「いじめや不登校などについての理解と適切な対応について教えてくれた」など7項目）、保護者への対応（「保護者への適切な対応の仕方について教えてくれた」など2項目）、教師の資質向上（「人権に関する基本的な考え方を教えてくれた」など5項目）、校務・学級事務の推進（「学級事務の適切な処理の仕方について教えてくれた」など4項目）が見られた。このように、訓練の下位機能は、多くの内容・領域が含まれている点に着目したい。このことは、教師の職務内容の複雑さを反映しているものであり、教師を支援していく上で、重要なポイントになることが示唆された。

保護の下位機能では、教師の資質向上（「飲酒運転やセクハラなど信用失墜行為を起こさないよう助言してくれた」など3項目）、人事異動について（「人事異動に関する情報や知識を提供してくれた」など2項目）の2つの内容・領域が見られた。

最後に、仕事における挑戦性の向上の下位機能では、学習指導の推進（「指導技術が向上するよう外部の研究会への参加を勧めてくれた」など4項目）、教師の資質向上（「あなた自身の適性や専門性を積極的に伸ばすよう説いてくれた」）の2つの内容・領域が見られた。

これら5つの下位機能に含まれる項目数にはばらつきがあるものの、 α 係数は総じて満足できるものであった。したがって、キャリア機能を5つの下位機能に分類できると見なしてよいと思われる。

心理・社会的機能については、4つの下位機能及び9つの内容・領域に分けることができた。

具体的に心理・社会的機能の4つの下位機能の内容及び領域別に見ると、役割モデルの下位機能では、内容・領域の項目数が少ないものの、生徒指導に関するもの（「児童への接し方や関わり方など、教師としてよい手本になっていた」など2項目）、職場内の人間関係に関するもの（「同僚への態度や接し方など、よい手本になっていた」）、友好的な関係性（「あなたにとって、社会人としてもよい手本であった」）、学習指導に関するもの（「よりよい授業を実践していく上でよい手本になっていた」）、保護者への対応（「保護者への関わり方や接し方など、よい手本になっていた」）の5つの内容・領域が見られた。

受容と確認の下位機能では、生徒指導に関するもの、職場内の人間関係に関するもの、友好的な関係性、学習指導に関するもの、学級経営に関するもの、校務・学級事務に関するものの6つの内容・領域に含まれており、このうち、生徒指導に関するもの（「あなたの生徒指導に対する努力や取り組みを褒めてくれた」など4項目）や友好的な関係性（「仕事や職場以外のことについて、あなたの話し合い、あなたの考えに共感してくれた」など3項目）の項目数が多いことが分かる。

カウンセリングの下位機能では、7つの内容・領域に含まれており、複数の項目が見られたものとして、生徒指導に関するもの（「生徒指導に関する相談に積極的に応じてくれた」など2項目）、職場内の人間関係に関するもの（「職場内の人間関係について積極的に相談に応じてくれた」など2項目）、友好的な関係性（「仕事上でいわれない非難や中傷を言われたとき、励ましてくれた」など2項目）、管理職任用に関するもの（「管理職任用など、昇進について相談にのってくれた」など2項目）が挙げられる。

最後に、友好の下位機能では、友好的な関係性（「勤務時間以外では友人として接してくれた」）「プライベートな集まりに誘ってくれた」など5項目）、好意的な支援（「仕事の大変さを考慮し、あなたが楽になれるよう手伝ってくれた」など4項目）など3つの内容・領域が見られた。

これら4つの下位機能に含まれる項目数にはばらつきがあるものの、 α 係数は総じて満足できる

ものであった。したがって、心理・社会的機能を4つの下位機能に分類できると見なしてよいと思われる。

3) 下位機能の行動特徴

先述した下位機能項目間の内的整合性の結果を踏まえ、9つの下位機能の学校現場における特徴を考察していく。

スポンサーシップ

スポンサーシップは、教師の資質向上と管理職任用の内容・領域に見られたことから、プロテジェが職場の望ましい企画に参加できるように管理職などに働きかけたり、管理職任用を勧めたりする支援行動であることが推察される。

推薦とアピール

推薦とアピールは、学習指導や生徒指導などについて管理職や同僚にプロテジェの仕事ぶりを報告したり、アピールしたりする項目内容がほとんどであった。したがって、プロテジェのキャリア発達を促進するような仕事を推薦したり、プロテジェの存在を組織内の人々にアピールする支援行動であることが推察される。

訓練

訓練は、教師にとって重要なメンタリングであることが、項目数及び内容・領域の多さから窺える。このことは、現実的に教師の職務内容が多岐にわたっており、それぞれの領域において特有の技能を必要としていることを示唆している。

訓練において、それぞれの項目内容に共通している点は、現時点での必要性和将来的な必要性を含んでいることである。現時点での必要性和とは、今現在プロテジェが望むキャリア目標を達成するための方法を教えることであり、将来的な必要性和とは、プロテジェ自身の今後を考え、将来の仕事に必要な知識・技能、心構えなどを授けることである。したがって、訓練は、メンターとプロテジェの間で、職務に関する知識や情報を共有するとともに、プロテジェに仕事の結果についてのフィードバックを与え、目標を達成するための手法を提供する支援行動であることが推察される。

保護

保護は、資質向上や人事異動の内容・領域に見られた。項目内容から共通することとして、プロ

テジェが信用失墜行為などの大きな失敗をしないよう配慮したり、同僚や保護者から非難されたときに、プロテジェの防波堤の役割を担ったりすることが窺えた。したがって、保護は、プロテジェの評価を脅かすようなリスクを削減し、このようなリスクから守るための支援行動であることが推察される。

仕事における挑戦性の向上

仕事における挑戦性の向上は、学習指導や資質向上の内容・領域に見られた。項目内容から共通することとして、プロテジェに新しい知識や技能を学ぶことができる仕事を与えたり、ワンランク上の仕事に挑戦させたりすることが窺えた。したがって、この機能は、プロテジェにとって挑戦しがいのある職務を割り当ててを意味する支援行動であることが推察される。

役割モデル

役割モデルは、各内容・領域における項目数自体は少ないものの、多くの内容・領域にまたがっていた。項目の内容から共通することとして、生徒指導や学習指導をはじめ、同僚や保護者などの対人関係においてプロテジェの手本となる言動をとることが窺えた。したがって、役割モデルは、プロテジェにとって必要となる適切かつふさわしい態度や価値観を身につけるために、メンターが身を持ってモデル（お手本）を演じることを意味する支援行動であることが推察される。

受容と確認

受容と確認は、項目数自体は少ないものの、多くの内容・領域にまたがっていた。項目内容から共通することとして、プロテジェの努力を認めたり、共に働く仲間として認めたりすることが窺えた。したがって、受容と確認は、メンターがプロテジェを一個の人間として尊重し、プロテジェに対して肯定的な関心を持っていることを伝える支援行動であることが推察される。

カウンセリング

カウンセリングについても、役割モデルや受容と確認と同様、生徒指導や職場内の人間関係、保護者への対応など、多くの内容・領域にまたがっていた。項目内容から共通することとして、メンターがプロテジェの話す内容を、プロテジェの気

Table3 各下位機能の男女別, 年齢別の平均値 (SD)

	各下位機能	年 齢	男性(SD)	女性(SD)	年齢別(SD)
キ ャ リ ア 機 能	スポンサーシップ (3項目) Range(0~3)点	20 - 29	0.73(0.46)	0.38(0.49)	0.48(0.50)
		30 - 39	1.69(1.10)	1.17(1.04)	1.46(1.10)
		40 - 49	2.30(0.88)	1.16(1.20)	1.78(1.18)
		50 - 59	2.27(0.95)	1.00(0.86)	1.85(1.09)
		合 計	1.86(1.07)	0.98(1.03)	1.44(1.13)
	推薦とアピール (6項目) Range(0~6)点	20 - 29	3.18(2.27)	2.35(1.50)	2.59(1.77)
		30 - 39	3.74(1.95)	3.33(1.81)	3.56(1.89)
		40 - 49	4.61(1.72)	2.73(2.14)	3.75(2.13)
		50 - 59	4.88(1.49)	2.88(2.26)	4.22(1.98)
		合 計	4.09(1.91)	2.92(1.87)	3.54(1.99)
	訓 練 (31項目) Range(0~31)点	20 - 29	27.72(3.41)	22.88(7.10)	24.32(6.57)
		30 - 39	26.60(5.52)	24.07(7.78)	25.47(6.71)
40 - 49		27.40(6.28)	22.40(7.41)	25.12(7.21)	
50 - 59		28.00(4.00)	22.44(9.16)	26.14(6.59)	
合 計		27.10(5.40)	23.24(7.52)	25.28(6.79)	
保 護 (5項目) Range(0~5)点	20 - 29	3.45(0.93)	2.23(1.33)	2.59(1.34)	
	30 - 39	3.33(1.37)	3.09(1.45)	3.23(1.41)	
	40 - 49	3.52(1.61)	2.40(1.63)	3.01(1.70)	
	50 - 59	3.50(1.20)	3.00(1.41)	3.33(1.27)	
	合 計	3.42(1.38)	2.71(1.49)	3.08(1.48)	
仕事における挑戦性の向上 (5項目) Range(0~5)点	20 - 29	3.72(1.34)	2.73(1.28)	3.02(1.36)	
	30 - 39	3.95(1.29)	3.48(1.46)	3.74(1.38)	
	40 - 49	4.36(1.37)	3.20(1.60)	3.83(1.58)	
	50 - 59	4.50(1.15)	3.22(2.10)	4.07(1.61)	
	合 計	4.12(1.31)	3.22(1.51)	3.69(1.48)	
心 理 ・ 社 会 的 機 能	役割モデル (6項目) Range(0~6)点	20 - 29	5.81(0.60)	5.58(1.03)	5.67(0.91)
		30 - 39	5.62(0.77)	5.61(0.95)	5.62(0.86)
		40 - 49	5.75(0.76)	5.20(1.47)	5.50(1.16)
		50 - 59	5.72(0.95)	5.00(2.00)	5.48(1.39)
		合 計	5.68(0.78)	5.45(1.20)	5.57(1.02)
	受容と確認 (12項目) Range(0~12)点	20 - 29	9.18(2.48)	7.69(2.46)	8.13(2.52)
		30 - 39	9.20(2.60)	9.64(2.29)	9.39(2.47)
		40 - 49	10.36(2.07)	8.17(3.34)	9.36(2.91)
		50 - 59	10.66(1.78)	8.88(3.78)	10.07(2.68)
		合 計	9.72(2.41)	8.78(2.83)	9.27(2.66)
	カウンセリング (11項目) Range(0~11)点	20 - 29	7.81(2.09)	6.38(2.22)	6.81(2.25)
		30 - 39	7.52(2.79)	7.65(2.65)	7.58(2.72)
40 - 49		8.63(2.69)	7.13(3.23)	7.95(2.98)	
50 - 59		8.27(2.71)	6.66(2.95)	7.74(2.85)	
合 計		7.69(2.96)	7.15(2.73)	7.58(2.75)	
友 好 (10項目) Range(0~10)点	20 - 29	9.18(1.25)	7.56(1.78)	8.05(1.78)	
	30 - 39	8.01(1.81)	7.90(1.96)	7.96(1.87)	
	40 - 49	8.55(1.91)	6.96(2.37)	7.83(2.26)	
	50 - 59	8.38(2.03)	6.66(3.16)	7.81(2.54)	
	合 計	8.31(1.85)	7.43(2.17)	7.92(2.04)	

持ちになって聴いたり、プロテジェの話をもメンター自身の意見を押し付けずに聴いたりすることが窺えた。したがって、カウンセリングは、プロテジェの精神的ストレスを軽減するために、プロテジェが教師として働く上で直面する様々な心配

事や悩み事を、メンターに対してオープンに語るような場や機会を提供する支援行動であることが推察される。

友 好

友好は、2つの内容・領域に見られた。項目の

Table4 性×年齢群の2要因分散分析の主効果・交互作用一覧

メンタリング下位機能		性	年齢群	交互作用
キャリア機能	スポンサーシップ	男>女 ****	30～50代>20代 ****	40, 50代：男>女 ****
	推薦とアピール	男>女 ****		
	訓練	男>女 ****		
	保護	男>女 ****		
	挑戦性の向上	男>女 ****		
心理・社会的機能	役割モデル	男>女 ****	20, 30代>50代 ****	50代：男>女 ****
	受容と確認	男>女 *		
	カウンセリング	男>女 **		
	友好	男>女 ****		

note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .005$, **** $p < .001$

内容から共通することとして、仕事上の上下関係にかかわらずプロテジェに接したり、仕事や職場以外のことでも、プロテジェと話し合い、両者の意見を共有したりすることが窺えた。したがって、友好は、管理職と教諭、先輩と後輩といった上下関係ではなく、友情や信頼に基づく非公式的な相互関係を築くように働きかける支援行動であることが推察される。

4) メンタリングの性差・年齢差

Table3に、メンタリングの各下位機能ごとの男女別、年齢群別の結果をまとめた。

性と年齢による効果を検討するために、性（男性・女性）×年齢群（20代、30代、40代、50代）の2要因分散分析を実施した。その結果、Table4にあるように、すべてのメンタリングにおいて性の主効果が見られ、いずれも男性教師の方が女性教師よりもメンタリングを多く受け取っていた。また、スポンサーシップと役割モデルにおいて年齢の主効果が見られた。スポンサーシップでは、30代以上において有意にメンタリングを受け取っており、35歳以上から試験資格が得られる管理職任用との関連が推察される。なお、スポンサーシップでは交互作用が有意であり、40代と50代において、男性教師の方が女性教師よりも有意にメンタリングを受け取っていた。この結果からも、

40代以上において、男性教師の方が女性教師よりも管理職任用試験を勧められたり、職場のプロテジェに参加するよう管理職や責任者に働きかけられたりする経験が多いことが推察される。現在の学校現場における管理職の男女の割合を裏付ける結果となった。

役割モデルでは、20代と30代が50代よりも有意にメンタリングを受け取っていることから、20代・30代の教師が、生徒指導や学習指導をはじめ、同僚や保護者との対人関係において必要となるふさわしい態度や価値観を身につけようとする姿勢を持っていることが推察される。なお、役割モデルでは交互作用が有意であり、40代までは性差は見られなかったが、50代において男性教師の方が女性教師よりも有意にメンタリングを受け取っていたことが明らかとなった。このことから、50代女性教師の学校現場における職務上の役割観やキャリア志向との関連が推察される。

また、Table3を見ると、スポンサーシップと推薦とアピールの下位機能を除く7つの下位機能において、女性教師は男性教師よりもメンタリングを受けている者と受けていない者の差が大きい傾向にあった。この「2極化」の要因として、女性教師の社会的な役割観やキャリア志向との関連が推察される。

5) 本研究の問題点と今後の課題

本研究は、最終的には、メンタリングの概念を、学校現場の教師集団へ適用することの可能性と有効性について言及していくものである。したがって、本研究の位置づけは、その第1段階として、「学校現場におけるメンタリングの実態」を明らかにすることにあった。そこで、本研究では、第1の目的として、これまでのメンター・メンタリングの概念を学校現場へ適用するための操作的な定義づけを行うとともに、この定義に基づいて、メンタリング行動を収集し、これらのメンタリングがどのような機能に分類できるのかを検討した。さらに、第2の目的として、これらの結果に基づいてメンタリング尺度を作成し、併せて性差や年齢差などを検討した。

しかしながら、本研究は、学校現場の教師集団にどのようなメンタリングが存在するのかに着目したため、現在の学校で、どのようなメンタリングを受けているのかについて言及できるものではない。それは、これまでの教職経験の中で、どのようなメンタリングを経験してきたかという観点で収集したため、これまでのメンタリング経験の累積の傾向について検討したに過ぎないからである。したがって、今後の課題として、現在の学校現場のメンタリングの実態を明らかにするためにも、現在校におけるメンタリング経験について検討することが必要であると考えられる。また、その際には、メンタリングの必要性や職務満足感との関連性についても併せて検討していく必要が考えられる。

次に、メンタリングの尺度値についてである。本研究では、メンタリングの項目数が89項目と多かったために、やむを得ずメンタリング経験の有無によって求めた。そのため、メンタリングの程度を把握することができなかった。したがって、今後の研究では、本研究の結果を踏まえて、より簡便な方法で測定できる尺度に改善していく必要があろう。

さらに、今後は、職務内容の相違を考慮し、教諭(期限付き・講師を含む)に限定したメンタリングの実態を検討していきたいと考える。

4. 引用文献

- 淵上克義 2005 『学校組織の心理学』日本文化科学社
- 淵上克義・西村一生 2004 「教師の協働的効力感に関する実証的研究」『日本教師学会誌教師学研究』5・6号, 1-12
- 淵上克義・小早川裕子・下津雅美・棚上奈緒・西山久子 2004 「学校組織における意思決定の構造と機能に関する実証的研究(1)」『岡山大学教育学部研究集録』126, 43-52
- 久村恵子 1997 メンタリングの概念と効果に関する考察—文献レビューを通じて— 経営行動科学, 11(2), 81-100
- 久村恵子 2002 「経営組織におけるメンタリング概念に基づく人的資源開発制度の評価研究」南山大学経営学研究科経営学専攻経営学博士論文
- 岩川直樹 1994 「第5章 教職におけるメンタリング」稲富忠彦・久富善之(編集)『日本の教師文化』東京大学出版会
- 木原俊介 1998 「第13章 自分の授業を伝える—対話と成長」浅田 匡・生田孝至・藤岡完治(編集)『成長する教師—教育学への誘い』金子書房
- Kram, K. E 2003 Mentoring at work : Developmental relationship in organizational life. (渡辺直澄・伊藤知子訳 2003 メンタリング—会社の中の発達支援関係— 白桃書房)
- 田原俊司 2002 児童生徒の人間関係の危機と創造—学校メンタリング導入の検討 人間関係学研究9(1), 31-39
- 山田奈保子 2003 メンタリング概念の教師—児童・生徒関係への適用 心理発達科学論集(33), 27-35

謝 辞

本研究の目的に賛同し、予備調査の段階から現場のメンタリング行動に関する情報収集に積極的にかかわって下さった元始良町立建昌小学校教諭の木村忠宏先生、楠元慎一先生に感謝致します。また、本研究に当たり調査に協力頂いた県内14校の校長先生をはじめ諸先生方に感謝致します。