

平成29年度 文部科学省
教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業
「テーマ 研修の一体的改革推進事業」

成果報告書

高崎市教育センター

平成30年3月

目次

	ページ
I 調査研究の概要	
1 調査研究の主題と研究組織	1
2 調査研究の内容	1
3 調査研究の経過	2
4 主な取組	4
II 調査研究の成果	
1 学校間連携による取組の工夫	6
2 メンターチームの成長を支える取組	8
3 初任者等の課題に応じた研修	11
4 人材育成意識の高揚を図る取組	12
5 調査研究校のグループ内の比較から見えること	14
6 まとめ	17

I 調査研究の概要

1 調査研究の主題と研究組織

(1) 事業名 平成29年度 文部科学省委託事業

「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」

(2) テーマ 研修コーディネーターを活用した効果的なメンターチーム研修の在り方

(3) 概要

研修コーディネーターの活用を通して、メンターチームによる取組を中心として校内における研修の効果的な方法を明らかにする。また、初任者だけでなく、若手教員やチームリーダーの育成を含め、メンターチームの組織を成熟させる方策を探りたい。特に、学校間連携により、各校のよさを共有した研修の在り方や研修コーディネーター同士の連携等により研修の充実をどのように図るか明らかにする。

(4) 調査研究組織

①調査研究協力校 (全13校)

- Aグループ 塚沢小学校 (拠点校方式) 新町第一小学校 (自校方式)
新町第二小学校 (自校方式)
- Bグループ 金古南小学校 (拠点校方式) 上郊小学校 (自校方式)
金古小学校 (自校方式)
- Cグループ 新高尾小学校 (自校方式) 中川小学校 (自校方式)
堤ヶ岡小学校 (自校方式) 国府小学校 (自校方式)
- Dグループ 塚沢中学校 (拠点校方式) 大類中学校 (拠点校方式)
矢中中学校 (拠点校方式)

②連携機関及び協力者

連携機関 群馬県総合教育センター

協力者 群馬大学大学院教育学研究科 矢島 正 教授

③研究協議会

高崎市教育センター、調査研究校管理職、研修コーディネーター

2 調査研究の内容

(1) 課題認識

平成28年度の調査研究事業の成果還元及び中堅教諭資質向上研修とOJT推進リーダー研修におけるOJT実践の位置付けにより、市内各校における若手の人材育成に関する意識は高まってきており、チーム支援についての理解や支援体制の構築が進められつつある。

しかし、チーム支援体制がない学校や、チーム支援を行っていても、指導教員の援助を含めた学校全体としての協働体制の確立や、初任者等の個々の課題解決に向けた研修内容の重点化や、学校全体で初任者や若手を育てようという学校風土の醸成、人材育成に対する意識の向上などについて、各学校が独自に進めてきたチーム支援の充実度には、ばらつきがあることが課題となっている。

その解決に向け、研修コーディネーターを活用することにより、初任者等への指導を学校全体で組織的に進めていく体制を確立したり、学校間連携を通じた各校の取組のよさを生かした研修内容の充実を図ったりしていくことを目指す。

(2) 研究の目的

加配教員（研修コーディネーター）の活用を通して、メンターチームによる取組を中心とした校内における初任者研修の効果的な方法を明らかにする。初任者の育成だけでなく、メンターチームメンバーの若手教員の育成やチームリーダーの育成を含めメンターチームの組織を成熟させる方策を探る。

また、中堅やベテラン教員を講師役として生かすコーディネートや若手育成の貢献を全校で共有することを通して、人材育成の意識を高揚させ、職場のコミュニケーションの拡大を図る。

このことで、学校全体の指導力の向上を目指す。特に、学校間連携により、各校のよさを共有した効果的な研修の在り方やチームリーダーや研修コーディネーター同士の連携により研修の充実をどのように図るかなどを主たる目的とする。

この目的の達成のために、以下の事項を中心に調査研究を行う。

- 学校間連携による取組の工夫
- メンターチームの成長を支える取組
- 初任者等の課題に応じた研修
- 人材育成意識の高揚を図る取組

3 調査研究の経過

調査研究の主な経過は以下の通りである。なお、■は市教育センターで行った研修会、□は、市教育センター指導主事等が行った内容、○は調査研究実施校が行った内容である。コーディネーター研修会は、研修コーディネーターが参加し、合同研修会及び研修協議会は、調査協力校の管理職、研修コーディネーター、チームリーダーが参加した。

4月	○年間研修指導計画の作成
4月4日	■コーディネーター研修会① 事業説明及び情報交換。
5月	○研修指導報告書の作成
5月23日	■合同研修会①、コーディネーター研修会② 調査研究の進め方、情報交換等
6月21日 ～23日	□富山市の先進校視察 メンターチーム実践校を視察し、組織づくりや具体的な取組を学ぶ。
6月28日	■合同研修会②、コーディネーター研修会③ 群馬大学教授を講師に、ニーズに応じた研修の在り方に関する講義。 これまでのメンターチームの取組についての報告、情報交換。
7月28日	■コーディネーター研修会④ 1学期の成果と課題についての情報共有、今後の取組。
8月	○研修計画の見直し

8月28日	<p>■実施校連絡協議会及び県総合教育センターと連携した研修会 初任者研修実施校連絡協議会に参加し、指導教員との協議及び情報交換。また、県総合教育センターの研修コーディネーターと初任者研修に関する協議及び情報交換。</p>
9月6日	<p>■合同研修会③、コーディネーター研修会⑤ 群馬大学教授を講師に、職員の協働性と職能成長についての講義。</p>
9月27日	<p>■コーディネーター研修会⑥ 学校間連携の成果と課題、前期の振り返りと後期の取組について情報交換。</p>
10月3日	<p>□調査研究についての情報提供 定例校園長会議にて調査研究の中間報告及び啓発資料配付。</p>
10月17日	<p><県総合教育センターと連携した研修会> 特徴的な研修の事例を基にした協議やOJTに関する講演会等。</p>
11月10日	<p>■研修協議会 メンター方式の人材育成について、成果と課題を基に改善策を協議。 ■合同研修会④、コーディネーター研修会⑦ 群馬大学教授を講師に、教員間の連携を高める研修の工夫についての講義。</p>
12月19日	<p>■コーディネーター研修会⑧ 2学期の成果と課題についての情報交換。</p>
1月18日	<p>■合同研修会⑤、コーディネーター研修会⑨ 報告書作成に関する協議、情報交換。 研修協議会の意見まとめ、他校の取組の発表による情報共有等。</p>
2月	<p>○実践報告書の提出</p>
2月20日	<p>□各校からの提出資料分析、啓発資料作成 ■コーディネーター研修会⑩ メンターチームによる校内での研修を充実させるための視点について協議</p>
3月14日	<p>□啓発資料の配布 ○次年度の研修計画作成 ○調査研究成果報告書の作成・提出</p>

併せて、6月9日から1月26日にかけて初任者研修を実施している全ての小・中学校51校を訪問し、初任者の授業参観及び管理職や指導教員と協議を行った。

また、調査研究協力校を対象に、高崎市教育センター指導主事が訪問し、管理職や加配の研修コーディネーター、校内のサポートリーダー等への助言や人材育成に関する聞き取り調査等を行った（実施期間：6月～2月）。

なお、研修コーディネーターは、研修実施記録や各実践に関する資料を月ごとにまとめて提出した。

4 主な取組

①合同研修会

○第1回合同研修会

日時 平成29年5月23日(火) 15:30～16:30

場所 高崎市教育センター

- 内容
- 1 事業の概要説明、報告
 - 2 4、5月の各校の取組状況についての情報交換
 - 3 これまでに見えた成果・課題についての協議

研究協力校のグループ別で、研修コーディネーターを中心に各校の計画や取組状況について情報交換を行った。各校の取組のよさを生かし、現時点での校内でのメンターチームの運営に関する改善策等が話し合われた。また、グループ内での学校間連携による研修のもち方についての協議も行われ、調査研究に対する理解を深めた。

○先進校視察

日時 平成29年6月21～23日

場所 富山市立小・中学校(奥田小学校、東部小学校、堀川小学校、芝園中学校)

内容 各校長からの聞き取り

聞き取りにより、次の点が明らかになった

- ・校内にコーディネーターが位置付けられており、若手だけで行われている研修をサポートしている。
- ・若手研と呼ばれる研修会により、チームを活用した指導案検討や授業参観、授業検討が行われており、若手教師の著しい成長が見られている。
- ・初任者研修資料に記載された若手の人材育成の指針となる資料を活用し、計画的に研修が組まれている。
- ・若手の研修として固定せず、一人が公開授業を複数回行うことを通して人材育成を図っている。

○第2回合同研修会

日時 平成29年6月28日(水) 15:00～16:30

場所 高崎市教育センター

- 内容
- 1 各校の取組に関する情報交換
 - 2 講義「教員が学びたいものは何か、学ぶべきものは何か」

講師 群馬大学大学院教育学研究科 矢島 正 教授

研修の構築については、実現度、重要度、緊急度の3つの観点で見ていくことが必要であること、教員自身の職能成長を促すには自分を見つめるための継続的な評価とそれに伴う自己肯定感が必要であること、同僚性の高まる研修にするためには見て学ぶ、教わりながら学ぶことが大切であること等について学んだ。その中で、メンターチーム研修を進め

る上での振り返りの大切さや研修のもち方等についての理解を深めることができた。

○実施校連絡協議会及び県総合教育センターと連携した研修会

日時 平成29年8月28日（月）14：00～16：35

場所 高崎市教育センター

- 内容 1 初任者研修実施上の工夫や成果と課題について、指導教員との班別協議
2 メンターチームによる初任者研修実施上の工夫や成果と課題についての情報交換
群馬県の研修コーディネーターと小班をつくり、情報交換を行った。チームリーダーの交流の仕方やメンター通信の発行の仕方等、メンター研修の進め方に関する具体的な工夫が紹介された。その中で、初任者の分かりたいことを中心に研修内容を設定することの大切さが確認された。

○第3回合同研修会

日時 平成29年9月6日（水）15：00～16：30

場所 高崎市教育センター

- 内容 1 講義「教員の協働性と職能成長」
講師 群馬大学大学院教育学研究科 矢島 正 教授
2 質疑、情報交換

授業研究や校内研修、学び続ける教師の意識を「協働性」につなげるための理論や留意点、学級経営力やチームマネジメント力、学習指導力、セルフマネジメント力のそれぞれを伸ばすための「協働的な学び」につなげるために必要な目標や計画の立て方、学びの具体例などについて学んだ。その中で、人材育成に関する管理職の関わりやチームリーダーの育成等についての理解を深めることができた。

○県総合教育センターと連携した研修会（研究協議会への参加）

日時 平成29年10月17日（火）15：40～16：40

場所 群馬県総合教育センター

- 内容 1 調査研究校におけるメンター研修の実施状況について
2 協議「メンターチームによる主体的な研修とするために」
群馬県の研修コーディネーターから、各調査研究校におけるメンター研修の実施状況が報告された。また、協議では思考ツールを活用し、主体的な研修とするための課題認識を共有した。その解決策について協議することで具体の方策を共有することができた。

○研修協議会

日時 平成29年11月10日（金）13：30～14：50

場所 高崎市教育センター

- 内容 協議「メンターチームの取組について改善策を考える」

ワールドカフェ方式を用い、メンターチームの取組による成果と課題をまとめ、課題についてその改善策を協議した。学校全体への影響、ベテランの活用、コーディネーターの関わり、学校間連携、メンターチームの成長が成果として挙げられた。また、研修の設定、チームリーダー、コーディネーターと指導教員の関わりが課題として挙げられ、改善策として、時間の確保、フレキシブルなメンバー構成の工夫、リーダーの指名や育成、研修内容の企画や推進などについて具体策が提案された。

○第4回合同研修会

日時 平成29年11月10日（金）15:00～16:30

場所 高崎市教育センター

内容 1 講義「学校全体として教員の連携性を高める研修の工夫」

講師 群馬大学大学院教育学研究科 矢島 正 教授

2 質疑、情報交換

「自主研修への発展を目指そう」をサブテーマとして、自主研修の必要性と課題、自主研修の育て方、研修ニーズに対応する自主研修の内容や方法について学んだ。その中で、若手教員自身が企画運営することの重要性やそれを支えるコーディネーターの役割、コーチング・マインドとスキルを身に付けた人材育成の必要性、研修自体のPDCAの必要性等について、共通理解が図られた。

○第5回合同研修会

日時 平成30年1月18日（木）15:30～16:30

場所 高崎市教育センター

内容 1 報告「メンターチームによる研修の取組の成果と課題」

2 報告、協議「他校の取組から来年度の研修を考える」

研修協議会での協議内容のまとめを振り返った後、調査研究協力校管理職が2グループに分かれ、所属していないグループの取組について研修コーディネーターからの発表を受けた。実践例や運営に関する情報を共有する中で質疑応答が行われ、来年度のスムーズな移行に向けた準備として必要な情報を共有することができた。

II 調査研究の成果

1 学校間連携による取組の工夫

各校の教職員を活躍させるコーディネート、人材活用、効果的な研修の運営等について、以下の実践が行われた。

(1) 合同研修会

長期休業期間を活用し、グループに所属する調査協力校が合同でメンターチーム研修を実施した。実施したテーマとして、「エンカウンターについて」「特別支援に関する担任の視点につ

いて」「校務分掌・校内行事を通してリスクマネジメントを考える」「いまさら聞けない基礎の基礎」などである。それぞれ、講師はグループ内で発掘したベテラン教員や通級指導教室の教員、教育センターの指導主事等を招聘し、講義演習が行われた。合同研修会については、参加者全員が他の学校との交流を好意的に捉えている。他校の教員も同じ悩みを抱えて色々と工夫していることを知り、心強さを覚えるなどの効果もあった。有用感も高く、チームリーダーの希望により、複数回実施したグループもあった。

また、合同研修会では運営をチームリーダーが行っている。研修会前にリーダーが各校の若手の要望や疑問を集約したり、準備会を行ったりするなど、自主的な開催に向けた取組が進められた。チームリーダーは、互いのリーダーシップに刺激を受け、自校の取組に生かそうと意欲を高めることにつながった。

(2) 近隣校の研修への参加

図画工作の絵画の指導などについて、教科の免許をもっている教員のいない学校では不安を抱える教員も多い。メンターチーム研修で実技研修を企画した学校が、その開催を近隣校へ開催を紹介し、参加を募る実践が行われたが、平日開催にもかかわらず参加した教員も多く見られた。合同研修会で設定することも考えられるが、このような近隣校で実施されているメンターチーム研修への参加の呼びかけも学校間連携の1つの在り方といえる。

(3) 隣接校授業参観交流

中学校のメンター研修では、学級経営や生徒指導、保護者対応などについての効果が大きいですが、教科指導には課題が残る。特に小規模の学校では、教科担任が一人になってしまう場合があり、授業に不安を抱えている教員もいる。そこで、研修コーディネーターが各校の授業を参観する中で、模範的な授業をしている教員を紹介し、隣接校で授業参観を実施した。

管理職による趣旨の理解と後押しにより、企画実施が順調に行われる。若手教員にとっては他校訪問による視野の広がりだけでなく、生徒の反応からその授業のよさを吸収し、すぐに実践に生かそうとすると共に、さらに自分を成長させようとする意欲につながることができた。また、先進的、模範的な授業をしているものの、発信する機会のない教員のよさを引き出すことにつながった。

(4) 中間・期末テスト問題交流

教科指導では進度や指導方法について教員一人一人が個別に悩んでいる場合がある。この課題解決の一助として、研修コーディネーターが仲介して、訪問している中学校の同学年、同教科の問題作成者同士がテスト問題を交換できるようにした。これにより、問題の難易度や観点、表現方法などのテスト問題の作り方のノウハウを互いに学び合うことができた。また、テスト問題の中には、その学校の授業の様子が分かるたくさんの情報が含まれているため、自分の授業の指導方法を振り返ることにつながった。また、落ち度のないテスト問題を作成しようとする意識の向上にもつながった。

2 メンターチームの成長を支える取組

(1) 年間計画の作成

年間計画は、以下の3つの視点で作成することが考えられる。

- | |
|--|
| ①若手からの要望の高い内容（若手が困っていることや相談したいこと） |
| ②タイムリーな内容（1年間を見通して必要と思われること） |
| ③若手教員に必要な内容（管理職や研修コーディネーターが課題として捉えたこと） |

①②を中心に計画した例を以下に示す。

〈①若手からの要望に応じた計画〉

実施	研修会のテーマ等
4月	「メンターチームの立ち上げと取り組みたいことの出し合い」 自己紹介。校長先生の言葉。今年取り組みたいこと、気がかりなことを出し合う。
5月	「国語の授業をどう創るか～文学教材に視点をあてて～」 初任研校内指導員が講師。フレームリーディングと自力読みの考え方で指導を学ぶ。
6月	「道徳の授業について語り合う」 聞いてみたいことを問いかけ合って気がかりな点を把握し、メンバー相互で解決策を出し合う。
7月	「学級経営の振り返り～フリートーク～」 一学期の学級の成長と二学期への期待を語り合い、夏季休業中の自己課題を模索する。
8月	三校交流「校務分掌・行事を通してリスクマネジメントを考える」 校務分掌と運動会の取組について、それぞれのリスクを出し合い、発生頻度や緊急度を踏まえた解決策や対応について三校合同で意見交流。
10月	「実践をもとに語る子どもの絵の描かせ方」 美術の免許をもつ校内研修主任が講師。実際に指導した絵を参考に、指導の留意点を出し合う。
12月	「3学期の学級経営～冬休みに考えておくこと～」 教務主任が講師。2学期の振り返りや3学期に向けた学級づくりのポイントについて語り合う。
1月	「進級・進学に向けた情報の整理」 学習指導、生徒指導、校務処理、引き継ぎ事項等、学年末に向けて取り組むべきことの確認。
2月	「管理職と語り合う」 校長先生を交えて、今年度を振り返り、次年度の抱負や期待などを語り合う。

〈②行事の時期に合わせたタイムリーな計画〉

実施	研修会のテーマ等
4月	「〇〇中ナイトツアー（教室掲示探訪）」「学級通信情報交換」 各教室の環境づくり、掲示方法、学級経営の柱立て、学級通信への思いや方法について話し合う。
5月	「バレーボール大会を盛り上げるノウハウを大公開」 どのような学級づくりをするか話し合い、担任の指導を考える。
7月	「通知表をどう書くか！」 所見の提案から、生徒の見取り方やよさの捉え方、保護者を意識した書き方等について考える。
7月	「もっと活用したいQ-U ～学級の壁を乗り越えろ～」 校内サポートリーダーが講師。Q-Uの見方、活用法、学級経営対策のアイデアを学ぶ。
8月	「部活動をうまく指導するノウハウ大公開」 新体制になったことを機に、部活動で大切にしていること、取り組みたいことなどを話し合う。
9月	「運動会を盛り上げるノウハウ大公開」 学級経営として必要な事や学級を向上させる手だて等、学級通信などを持ち寄って話し合う。
10月	「計画訪問に向けて ～授業づくりをどうするか：指導案検討～」

	教育委員会訪問に向けた指導案づくりのポイントやアイデアを複数教科の提案を中心に考える。
11月	「教育相談に向けて」 準備や学年として共通理解しておくこと、入試について生徒に伝えるべきこと等を話し合う。
12月	「通知表スキルアップ相談会 ～よりよい『所見』を目指して～」 2学期の所見の在り方について、3人の提案をもとに、個々の生徒の様子を踏まえ、話し合う。
1月	「今年度、教科指導（学級経営）で実践した、あんな手だて・こんな手だて」 授業等での実践を紹介しながら、新たな工夫を共有する。
2月	「インタビュー：若手教員『一年を振り返って』」 初任者2名に一年の成果と課題を聞く。
3月	「次年度の計画立案リフレクション」

研修内容と日程の決定は、チームリーダーの他に研修コーディネーターや研修主任など、学校の中核になる教員を交えて管理職と相談しながら決めていくことが大切である。併せて、研修コーディネーターの実態把握や校内分掌組織などを活用して講師役の教職員を決めておくことは、学校全体でメンターチームを支えていく意識を高めることに効果的に働く。講師役は研修を計画する中で自身の役割を振り返ると共に、リーダーとして何をどのように働きかけるか意識するきっかけとなり、学校経営の参画への意識向上にもつながる。

年度の途中や年度末の研修では振り返りの活動を設定し、研修への手応えやメンバーの成長などを実感できるようにしたり、研修内容を見直したりすることがメンターチーム研修の効果を高める。

また、行事の時期に合わせた研修では、1回の研修の前半を予定のテーマで話し合い、後半を「困り感伝達会」のように設定することで、よりメンバーのニーズに応じた研修にすることができる。

(2) 自己肯定感・有用感の向上

研修コーディネーターは授業参観を通して、成長や努力を認め、励ましながら若手の成長をサポートしている。そのかわりの中で自己肯定感や有用感の低い若手教員は、褒められることで自分の成長を実感し、助言を翌日の授業から生かそうという意欲につなげている。

また、研修コーディネーターと管理職が密に連携をとることの中に、メンバーや講師役の教師のよさや成長を伝える役割がある。メンターチーム研修の中での認め合いに加え、貢献に対する管理職からの肯定的な声かけやたより等による貢献の発信が、講師役の中堅・ベテラン教員への有用感を育んでいる。

(3) 組織としての成長を支える視点

学校がメンターチーム研修を実施し支援する観点として、次の4点が考えられる。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ①管理職の理解 ②学校内での位置付け ③取組の保証（時間設定、年間計画） ④共通理解の徹底 |
|--|

②については、人材育成を強く意識した構想や組織編成が必要となる。校務分掌の中に、チ

ームリーダーや研修コーディネーター、校内サポートリーダー等を担当として位置付けたり、OJT推進委員会や初任研推進委員会等の組織を位置付けたりすることが学校全体で学び合う雰囲気を醸成する効果を高めている。特に、研修内容に応じて校内サポートリーダーを複数設定しておくことで、協力者として研修を見守る存在となり、研修を支える大きな力となっている。また、サブリーダーを位置付けておくこともメンターチーム研修を継続していく一助となる。

③については、時間設定は基本的にメンバー全員が参加可能な設定が望ましい。中学校では部活動を意識しなければならないが、少人数のチームを複数作り、部活指導を他の教員に任せて部活動の時間に実施したり、清掃活動を昼休みに実施して放課後の時間を確保したりするなどの工夫により勤務時間内での実施を可能にすることができる。1回の研修時間は、30分～50分程度と明記しておくことで、負担感を低く抑えられる。

また、年間計画を作成し、いつ、何を、誰がするかを明確にしておくことで、問題意識と当事者意識をもって参加し、効率の良い研修をすることができる。時期に応じたテーマを事前に設定することは、やる必要のある研修として意識される。実施は1ヶ月に1回程度が負担感も少ない。ベテラン教員の感想からも、「若手教員に対して、時期に応じた内容を早めに設定していただいたので、早めの取組を促すことができた」「中堅教員も、自分自身の取組を見直し、よりよい方策を考え直すことができる機会となった」などの効果が上げられた。

④については、若手教員の育成には、中堅教員だけでなく、ベテランまで含めた意識改革の必要性を全職員が共通理解するよう、年度当初から説明していく必要がある。また、学校が丸となって取り組むことで、全職員の職能成長を促すことになることを明示しておくことも大切である。少なくとも、若手教員が研修会に参加することを温かく見守る風土が職員室に形成されることがメンターチーム研修を支えることにつながる。

なお、共通理解をさらに進めるためには、情報の公開が不可欠である。メンター研修にはメンバー以外も歓迎して受け入れること、研修内容は通信等で公開することなど、全てにおいてオープンで、常に情報公開に努めることで、多くの支援・協力が得られることにつながる。

(4) 研修コーディネーターの活用によるチームリーダーの育成

チームリーダーがメンターチーム研修会の開催を通して若手教員と協働的に関わっていけるよう、役割や具体的な仕事を次の4点として捉えた。

- ①研修コーディネーターと共に、メンターチーム研修会の準備や会の進行を勤める。
- ②若手教員を交えて、メンターチーム研修会の準備を行い、後輩に仕事を伝える。
- ③自分の経験を基に、若手教員の日常の校務や授業の相談に乗る。
- ④自分の経験を交え、若手教員の話の聞き手となる。

チームリーダーとして期待する行動として、研修計画の具体化、研修内容の検討・共有、具体的な進め方や方法の検討、グループ編成等の決定、実施後の記録の整理と情報公開が挙げられる。また、状況に合わせた若手教員への情報提供やコミュニケーションによる課題の発見と共有が期待される。

これらについて、研修コーディネーターの原案をもとに検討したり、共に行ったり、チームリーダーの判断で行えることを共通理解しながら実践したりしていくことを通して、チームリーダーが自分で判断して実践することを増やしていくことができる。また、若手教員との協働による実践の中で、配慮すべき点を教えたり、メンバー全体に意味ある取組になるように考えたりすることを通して、リーダーとしての資質が向上していく。

また、若手教員にとっては、チームリーダーとの関わりの中でメンターチームの運営やメンバーへの関わりなどについて学ぶ中で、チームリーダーへのあこがれを抱き目標としたり、次のチームリーダーとしての意識を高めたりすることができる。

このような日々の取組により、チームリーダーが急遽不在になった場合も若手教員がリーダー役を果たしたり、若手が資料作成を積極的に手伝ったりするなどの協働的な運営が活性化される。

〈教員の感想〉

同学年を担当しているチームリーダーの3年目とは思えない仕事ぶりも本人の努力や能力もさることながら、このような組織で研修を重ねている結果のたまものだと思います。自分もともに努力していきたいと思います。【ベテラン教員】

感想からは、チームリーダーの成長を実感することにより、メンバー外の教員も刺激を受けていることが分かる。

また、リーダーに求めたい資質として、メンターシップ、ミドルアップダウンマネジメント、コーチング、カウンセリング、ロールモデル、フレンドシップなどが挙げられる。研修コーディネーターの関わりの中で育成していくことも大切であるため、教育センターで行われる研修を研修コーディネーターが受講し、その理論を基に校内での育成を行っていく取組も考えられる。なお、教員の移動によるリーダー不在とならぬように、常にリーダーを育て続ける意図的な計画が必要である。

3 初任者等の課題に応じた研修

(1) ミニメンター研修

研修コーディネーターが若手教員の日常実践を見守っていく中で、ちょっとした困り感に遭遇することがある。若手教員自身も、ちょっとした課題解決のためにヒントを得たいと思うことがある。メンターチーム研修の中では話題としにくい個別の課題は、対象となる教員と時間を合わせてミニメンターとして取り組むことで解決が図れる。若手からのアプローチも研修コーディネーターからのアプローチもチャンスを捉えて行うことが肝要である。時間的にも柔軟に対応し、なるべく早く課題解決に当たることで、若手教員の危機を乗り越えることができる。

(2) 研修コーディネーターによる複数年かけての育成を見通した柔軟な指導

研修を深めなければならないキャリア段階の教員が多い中、研修コーディネーターが各教職員に関わることでできる良さを生かして若手教員の授業をじっくり見て助言することは、授業改善や適切な生徒指導に実践的に結びついている。特に、研修コーディネーターの指導助言は、公的研修が減っている2年目以降の教員の指導力向上に効果が高い。

〈教員の感想〉

初任者研修が終わってしまい、指導教員の先生に教えていただくことがなくなり不安に感じていましたが、研修コーディネーターの先生が授業参観を通して様々な助言をしてくださることが大きな支えになっています。メンター研修はとても手厚くてよいシステムだと思いました。

【2年目経験者】

若手の成長する姿は、周りの教員にも良い影響を与えている。ベテラン教員の中にも研修コーディネーターに授業参観して助言をもらいたいと願い出る等、メンターチーム研修が、校内教員の指導力向上に対する意識を高めている一例である。

4 人材育成意識の高揚を図る取組

(1) 学校全体でメンターチーム研修を充実させる研修の企画・運営

年度当初に研修コーディネーターが管理職の意向やメンバーの要望をよく聞き、研修会がタイムリーな内容になるように研修計画を調整し、計画的に実施する。それに加え、メンターチームのメンバーやメンバー外の教職員からの申し出を生かしてミニ研修会を加えるなど、弾力的な運営を行っている。これにより、校内でのメンターチーム研修に対する有用感が高まり、研修に対する能動的な態度が育まれている。

(2) 中堅やベテラン教員の自己有用感の向上

研修コーディネーターは、訪問校の教員の実態を授業参観や平時の会話の中から実態把握できる利点を生かし、研修内容に応じた講師役をコーディネートすることができる。研修コーディネーターは、講師にしたい教員への声かけを管理職を通して依頼している。管理職は講師役の教員の良さを再認識し、依頼時に期待の高さを伝えたり、事後に見取った効果を講師役の教員にフィードバックしたりすることができ、講師役の教員の自己有用感を高めている。これが人材育成に参画しようとする意識の向上に有効に働いている。

(3) 研修コーディネーターの情報発信

研修コーディネーターは、研修コーディネーター研修での情報交換やグループ内の調査研究協力校での訪問から得られた情報を、それぞれの研修コーディネーターが工夫したたよりの作成により発信し、各校の取組のよさを共有している。

メンターチームだよりには、以下の内容がある。

- ①自校のメンターチーム研修会の取組を紹介するもの
- ②グループ内の研修会や授業参観等を通じてコーディネーターが得た気づきや共通する課題、課題に関連した提案などを紹介するもの
- ③研修会のテーマについての基本的な考え方や将来にも生きる内容をまとめたもの
- ④若手の授業実践を伝えるもの
- ⑤初任者や若手の人物像を紹介するもの

これらのたよりは、校内の職員全員に配布することで周知し、人材育成の意識向上を図っている。

①②③に関するものは、研修コーディネーターが属するグループ内の学校全てにも配布する。基本的に印刷物を机上に置く方法を取っており、埋もれずに目を通してもらうことにつながっている。枚数の多い場合は校務支援システムのメール機能を活用して配布するのも有効である。

〈②についての教員の感想（要約）〉

- 研修コーディネーターの先生がチーム4校を回る中で気付いた、あるクラスの授業の様子や子どもの一言、他の学校のメンター研修の様子などがよく分かり、学ぶことがたくさんありました。自分の学校にいながら、自分以外の人がか大切にしていることや、日常のいろいろな工夫などを知ることができて大変有り難いです。【メンバー】
- 毎回たよりを読むのを楽しみにしています。書かれていたことを参考に学級で試しています。【中堅教員】

たよりを読んだメンバー以外の教員が掲載された提案などに基づいて試行錯誤するなど、メンバー以外の教員の指導にも刺激を与えている。また、子どもに関わる教員以外の職員にとっても、子どものとの関わり方の参考になっていることも分かった。

このように、各学校の日々の実践を具体的に掲載することで、職員が配布後すぐに読もうとするなど、たよりへの反応が高まり、メンター研修に関する理解と協力体制づくりを促進しているといえる。

④については、実践の良い点や課題を掲載することにより、若手教員の状況を知ってもらい、助言をもらうきっかけになることを意図したもので、授業を参観していない教員とのコミュニケーションのきっかけとなっている。

⑤は、生徒への願いや目指す教師像、今年目標等、人物の努力やよさを掲載している。これにより、他の教員から親近感をもたれ、温かな声かけなどが見られた。困っていることは何でも相談に乗ってやろうという雰囲気が醸成され職員室内での居場所づくりにも効果があった。

以上のように、メンターチームによる研修への貢献をたより等によって全校で共有することは、職場のコミュニケーションが図られたり、育てる側の教師の意識の高揚によって、職場で育てようとする学校風土の醸成が図られたりすることで、学校全体の指導力の向上につながっている。

作成の留意点としてメンバーや教職員に押しつけ感を抱かせない内容構成とメンバーの負担を増やさないう研修コーディネーターが中心となって作成することである。教職員は有用な情報を求めている。それに応える内容にしていくことが、たよりを通じた人材育成につながっていく。

(4) 研修コーディネーターによる情報発信による取組のノウハウの広まり、充実（市全体へ）

研修コーディネーターが橋渡しする資料や情報の交流の在り方として、以下の実践もあった。

①指導方法や指導資料等の交流

代表授業の実施にあたり、他校の同学年教員が先行実践をしたものについて、指導内容や使用した資料など、実践の情報を提供した。

②教室環境や経営技法等の交流

壁面の掲示物や提出物の回収の仕方など、日々の学級運営上の工夫について写真を活用して紹介し合った。

若手教員の教材や発問などの実践情報は、若手教員にとって教材研究のヒントとなっている。また、メンターチーム研修ではミドルリーダーを加えることで、ミドルリーダーの経験を基にした練り上げのある話し合いにつなげる事ができた。また、実践を充実させようとする個々の意欲喚起と共に初任者へ有益な実践情報を提供しようとする職員全体の意欲喚起につながった。

(5) メンターチームリーフレット、実践事例集の配布

調査研究事業によって作成した資料を市内全校へ配布した。配布後は、全市の校長が集まる会議で内容を周知し、取組の共有を図っている。また、本資料は、来年度の調査研究協力校への事前説明にも活用している。メンターチームによる取組を初めて実施する管理職にとって、概要と実践例があることで全体像がより理解しやすく、次年度準備をスムーズに進めるための計画作りに有効に働いた。

5 調査研究校のグループ内の比較から見えること

(1) メンターチームの人数構成について

メンバーの人数が多い方が得られる情報量が多く、経験を出し合うなどのテーマ（内容）では、広い識見が得られるよさがある。少人数では逆に情報量は少なくなるが、一人一人の発言機会が増加する。テーマによってグループ編成を考慮することで効果的な研修にすることが見込める。また、少人数グループに分けた話し合いを行うことで、メンバーの中のミドルリーダーが若手の思いを引き出す役割を担うようになっていく。

中学校ではメンバーの人数が多いが、部活動があるために勤務時間内に全員で集まれる日の設定が難しい。そこで、メンバーを3～4人の小グループに分け、各グループで研修を行う週を変えて実施する工夫がされた。これにより、各チームに月に1回の研修の機会を保障することができる。メリットは、部活動の指導者を確保しながらその時間帯に実施できることである。これは研修コーディネーターが毎週訪問し、各グループリーダーとメンターチーム研修を支えることで可能となっている。

(2) グループの年齢構成について

教職経験7～10年程度の教員がメンバーに含まれていることで、話し合いの方向修正や研修会内における深まりや発展についてその経験に基づいて発言することができ、メンバーに大きな影響を与えることができた。また、中堅教員は、ベテラン教員の話も聞きたいと感じている。校内サポートリーダーが複数存在することにより、中堅の資質向上にもつながる。

(3) 学校規模による比較について

規模の大きい学校は初任者を複数配置されることが多く、若手を中核にしたメンターチームの組織の該当者も確保でき、体制を工夫してメンターチーム研修を設定できるよさがある。10年目前後の教員も確保できるため、ミドルリーダーと若手の組み合わせによる研修は、若手にとってもミドルリーダーの候補者にとっても充実した研修の機会とすることができる。

2クラス規模の学校では、学校の相違で初任者を見守り支援する体制を作りやすいよさがある。メンバーが集まりやすい反面、情報の多様性という面では、主たる教員の意見に方向付けられてしまうなど、多様な意見交流に至らない場合も考えられる。この点については、メンバーのグルーピングなどをテーマに応じて工夫することで改善が期待できる。

(4) 自校方式への関わりについて

研修コーディネーターが介在することで、他校の良い取組を伝えたり、初任者と同学年の他校の実践で活用できそうな指導資料の紹介をしたりことができ、指導教員への意識を高めることができる。また、指導教員と情報を共有して初任者の支援に当たることができる。

(5) 拠点校方式への関わりについて

研修コーディネーターの創意により、授業参観や授業補助、指導資料の提供、メンタルの支援、校内教員とのパイプ役など、メンターチームで育てた関係性を活用し、拠点校方式では補いきれない初任者の支援ができる。

(6) 取組の継続性による比較について

昨年度と今年度の調査研究協力校での取組から比較すると、昨年度からの継続校は、メンターチーム研修のよさが理解されているため、年度当初からスムーズに研修が行われている事が分かる。それに対し、新規校は、研修のノウハウの不足や雰囲気が高まらない中での発進となる傾向が強い。この課題に対し、他校のメンターチーム研修の取組を知ることによって、校内における若手育成の雰囲気の醸成が早まることから、グループ内へのたよりの配布がこの解決に効果的に働いているということが分かる。つまり、メンターチームの取組を促進するには、他校からの情報を得ることが有効に働くといえる。

6 まとめ

今年度の調査研究では、研修コーディネーターを活用した効果的なメンター研修の在り方についての方策を探ってきた。その成果を以下にまとめる。

(1) 学校間連携による取組

合同研修会や近隣校の研修への参加、近隣校の授業参観交流など、学校間の連携を推進することにより、グループ内での有効な人材活用が進み、若手教員の授業力向上につなげることができた。

(2) メンターチームの成長を支える取組

年間計画を作成する際の視点や組織としての成長を支える視点を明らかにした取組や、チームリーダーを育成する取組により、メンターチームの成長を支える組織作りにつなげることができた。

(3) 初任者等の課題に応じた研修

ミニメンター研修や個別の指導などの研修コーディネーターを活用した柔軟な指導により、若手教員の困り感に即時に対応することや、複数年を見通した初任者の育成を行うことができた。

(4) 人材育成意識の高揚を図る取組

中堅やベテラン教員の自己有用感の醸成を図る取組や研修コーディネーターの発信の工夫による情報の共有により、職場のコミュニケーションの促進や職員室での居場所づくり、育てる側の意識の高揚など、職場で育てようとする学校風土の醸成が図られ、学校全体の指導力の向上につなげることができた。

また、メンターチーム研修をより活性化する方策として、校内のミドルリーダーの育成が考えられる。研修コーディネーターが教育センターの研修を受講し、その内容を校内のミドルリーダーに伝えたり、教育センターで学んだミドルリーダーの校内での実践を支えたりすることも考えられる。

本調査研究の成果を生かし、今後もメンターチームによる研修の充実に向けて、実践的な調査研究を継続していきたい。

本報告書は、文部科学省の初等中等教育等振興事業委託費による委託事業として、高崎市が実施した平成29年度「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の成果を取りまとめたものです。

したがって、本報告書の複製、転載、引用等には文部科学省の承認手続が必要です。

参考資料

調査研究協力校実践報告

「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業への取組」

高崎市教育センター

平成30年3月

目次

	ページ
Aグループの取組	
I グループ構成	1
II 各校における取組	
1 新町第二小学校	1
2 新町第一小学校	7
3 塚沢小学校	12
III 学校間連携の取組	17
Bグループの取組	
I グループ構成	19
II 各校における取組	
1 上郊小学校	19
2 金古南小学校	24
3 金古小学校	29
III 学校間連携の取組	35
Cグループの取組	
I グループ構成	38
II 各校における取組	
1 新高尾小学校	38
2 中川小学校	43
3 国府小学校	47
4 堤ヶ岡小学校	51
III 学校間連携の取組	55
Dグループの取組	
I グループ構成	57
II 各校における取組	
1 塚沢中学校	57
2 矢中中学校	62
3 大類中学校	66
III 学校間連携の取組	70

Aグループの取組

I グループ構成

学校名等	協力校 の経験	メンターチームのメンバー構成
高崎市立 新町第二小学校 児童数 (299人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」 3年目(6年担任) 「メンバー」(7人) 1年目(4年担任)、2年目(2年担任)、6年目(3年担任) 6年目(1年担任)、7年目(特別支援学級担任) 4年目(養護教諭 臨時教員)、12年目(4年主任) 「校内サポートリーダー」 16年目(算数専科 初任研担当指導教員) 28年目(3年担任 校内研修主任)
高崎市立 新町第一小学校 児童数 (394人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」 7年目(6年担任・体育主任) 「メンバー」(8人) 1年目(5年担任)、2年目(2年担任)、6年目(4年担任) 9年目(1年担任)、1年目(2年担任 臨時教員) 7年目(1年担任 臨時教員)、2年目(3年担任 臨時教員) 6年目(栄養士) 「校内サポートリーダー」 16年目(5年担任 初任研担当指導教員) 28年目(5年主任)
高崎市立 塚沢小学校 児童数 (581人) 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」 3年目(5年担任) 「メンバー」(8人) 1年目(2年担任)、1年目(4年担任)、2年目(1年担任) 8年目(2年担任)、12年目(6年担任・体育主任) 18年目(1年担任)、15年目(2年担任 初任研校内指導員) 17年目(4年担任 初任研校内指導員) 「校内サポートリーダー」 26年目(教務主任)、28年目(校内研修主任) 24年目(5年担任 生徒指導主任) 24年目(6年担任 道徳主任)

II 各校における取組

1 高崎市立新町第二小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月18日	「メンターチームの立ち上げと取り組みたいことの出し合い」 メンバーの自己紹介後、校長先生から激励の言葉をいただいた。研修コーディネーターの進行で、今年、取り組みたいこと、気がかりなことを出し合い情報交換した。

5月30日	「国語の授業をどう創るか～文学教材に視点をあてて～」 初任研校内指導員が講師となり、フレームリーディングと自力読みの考え方で文学教材をどのように指導構成するか、チームリーダーの進行で研修した。
6月20日	「道徳の授業について語り合う」 授業で使う資料と取り上げる主題を発表し合い、聞いてみたいことを問いかけあいながら気がかりな点を把握し、メンバー相互で解決策を出し合った。
7月18日	「学級経営の振り返り～フリートーク～」 1学期の学級の成長と2学期への期待をチームリーダーの進行で語り合い、夏季休業中の自己課題を模索した。
8月31日 (交流開催)	三校交流「校務分掌・校内行事を通してリスクマネジメントを考える」 新町第二小・新町第一小のチームリーダー及び3年目までの教員と、塚沢小のメンバーとでグループ研修した。校務分掌と運動会の取組について、それぞれのリスクを出し合い、発生頻度や緊急度を踏まえた解決策や対応について意見交流した。
10月31日	「実践を元に語る子どもの絵の描かせ方」 美術の免許をもつ校内研修主任が講師となり、3年生で実際に指導した運動会の絵を鑑賞しながら、どんな点を考えて指導していくとよいかを出し合った。
12月11日	「3学期の学級経営～冬休みに考えておくこと～」 教務主任が講師となり、2学期の学級経営を振り返って成果や3学期に向けた学級づくりのポイントについて、チームリーダーの進行で語り合った。
1月23日	「進級・進学に向けた情報の整理」 学年末に向けて取り組むべきことを、学級経営（学習指導・生徒指導）、校務処理、引き継ぎ事項等、教務主任がファシリテーターとなって確認した。
2月6日	「管理職と語り合う」 校長先生を交えて、今年度を振り返り、次年度の抱負や期待などを語り合う。

※たより「メンターチームによる研修だより」の発行（1月末現在18回）

「新町第二小 伝言板」の発行（1月末現在29回）

②研修会の取組

ア「若手教員の課題と校内のベテラン教員のコラボレーション」

(ア)概要

【設定の意図】

水彩画を描くときに、「下絵は思うように描けるが、色塗りがうまくできなかった」と感じ、自分の表現した絵に満足感を得られない子どもがいる。子どもが「うまく描けた」と思えるような指導をしたいというメンバーの願いに基づいて設定した。

「去年いい絵を描かせた先生がいる」というメンバーの情報から校内の美術免許をもつ教員に講師を依頼した。

【研修テーマ】「実践を基に語る子どもの絵の描かせ方」（メンターチーム研修会⑤）

(イ)研修の様子

10月題材「3年生 運動会の絵」で動きのある絵を取り上げた。

3年生ならではの伸び伸びとした感じを大切にしたいという担任の願いを実現し、廊下に展示された絵を観ながら、指導過程での工夫を語ってもらった(図1)。

(1) 準備：写真を撮る（A3判に印刷する）

- ・カメラ目線でない、斜めから撮ったり動きを入れてポーズを決めたりする。
- ・画面いっぱい大きく捉える。全身を入れるか、細部をカットするか。

(2・3) 下絵：画用紙にラインを薄く引く（今回は、16分割・写真も折る）。

- ・写真の位置を見ながら、画用紙に頭、両手首から先、両足首から先の5カ所に印をつける。
- ・顔を描く。顔の向き、表情を捉えさせる。(鼻の向きがポイント)

(4・5)～(6・7)

- ・手を描く。(指5本をしっかり捉える)
- ・手と体を結ぶ。(動く・曲がる部分＝肩、肘を確認しながらやるとよい)
- ・足を描く。(裸足は指をしっかり描く)
- ・体と足をつなぐ。(腰や膝の位置を確認しながらやる)
- ・油性ペンで仕上げの線をなぞる。
- ・消しゴムで始めに引いたラインを消す。

(9・10) 彩色

- ・肌の色をつける。(白・黄土色・朱色) 服や道具を塗る。
- ・髪を塗る。(焦げ茶・藍色・赤)

(11・12) 背景

- ・グラデーション ・タンポでぼんぼん



図1 メンターチーム研修会⑤

(ウ)成果

○若手教員が、日々共に実践している同僚の高い指導技術を学ぶ機会になった。実際に指導して描かれた「運動会の絵」も、子ども一人一人の思いが込められた素晴らしい作品ばかりだったので、説得力もあった。

○若手教員にとって課題になることでも、先輩教員の積極的な声かけや助言で解決につながることを、先輩教員が理解する機会になった。

イ「校内ベテラン教員の叡智を若手教員につなぐ」

(ア)概要

【設定の意図】

研修コーディネーターとして複数校にかかわると、校内には豊かな経験をもち、教員としての優れた理念を分かりやすい形で実践している先輩の存在に気付く。本校では教務主任がその一人である。そこで、せつかく同じ組織で巡り会った先輩の叡智を披露していただき、若手に伝えたいと考えた。

【研修テーマ】「3学期の学級経営～冬休みに考えておくこと～」(メンターチーム研修会⑦)

(イ)研修の様子

2学期の学級経営を振り返って語り合い、教務主任を交えて成果を語り合った後、教務主任の経験や3学期に向けた学級づくりのポイントを聞き、質疑を通して交流した(図2)。

その1 2学期の成果の振り返り

(6年担任)・女子のトラブルは、話を聞いて改善をサポートしてきた。だいぶ減ってきたように思う。

・運動会やマラソン大会への取組を通して、前向きに物事に取り組んだり、リーダーシップを発揮しようとしたりする姿が見られ、活動にも熱心に取り組んだ。

(3年担任)・時間を気にして動けるようになった。

・課題にていねいに取り組もうとするようになってきた。

(4年担任)・時間が守れるようになった。

・課題にていねいに取り組めるようになった。

・指示待ち傾向から、自分から取り組む子が増えた。

(特支担任)・学習規律が守れる場面が増えた。

・勉強する空気が出てきた。

・イベントをみんなで創っていきこうとする気持ちができ、コミュニケーションがとれるようになった。



図2 メンターチーム研修会⑦

その2 先輩教員の実践例

【話題1】指導力(授業力)を磨く

・よい授業を見ることの大切さ

・OFF-JT

・専門教科では、誰にも負けない。

・学年主任がモデルになる。主任から吸収する。

・指導力を磨けば、問題行動は減る。

<p>【話題2】 学級経営にあたって ～学年や発達（個人）に応じて、家庭を巻き込んで粘り強く～ ・躰の三要素（あいさつ・返事・後片付け） ・学習準備の習慣化&課題等の期限内提出 ・教室環境の整備 ・言語環境の整備</p>	<p>・昨日より今日というスタンスで、毎日、地道に指導していく。 ・よい子のきまり等、学校のきまりをみんなで共有していく。 ・日直で校内巡視するとき、各学級の工夫を見せてもらう。</p>
<p>【話題3】 学校経営への主体的な参画 ・学校の教育目標実現に向けた日々の実践 ・校務分掌は、いかに学校全体に働きかけるか</p>	<p>・与えられた分掌を生かす。 ・全校で集まる集会を活用する。</p>
<p>【終わりに】「時を守り、場を清め、礼を尽くす」 …… 1校目がものさしになる…日々を大切に…</p>	

(ウ) 成果

本校で一番のベテランである教務主任は、真面目で、子どもの指導も徹底している。高学年の理科専科で、宿題や提出物の確認もしっかりしている。その日々の姿は、同僚や子どもから一目置かれている。

この研修会で、日頃、大事にしていることを伺って、「なるほど！」と納得できるものがあった。若手の先生には、日々の指導の徹底ぶりは、羨ましくも思えるが、一朝一夕で実現していることではない。この話の根底にある、誠実でぶれない指導姿勢が何よりの強みであり、信頼される根拠となっていることがとてもよく分かった。若手にとって、この研修以降、一層頼りがいのある先輩教員として目指す姿になったことと思う。

ウ「隙間時間を活用した個別の課題に対応するミニメンター研修」

(ア) 概要

研修コーディネーターは、若手教員の日常実践を見守りながら、ちょっとした困り感に遭遇することがある。短時間で、なるべく早く課題解決に当たることで、若手教員の危機を乗り越えることができる。また、若手教員自身も、ちょっとした課題解決のためにヒントを得たいと思うことがある。若手からのアプローチも研修コーディネーターからのアプローチもチャンスをとらえて行うことが肝要である。メンターチーム研修会の中では話題としにくい個別の課題は、対象となる教員と時間を合わせてミニメンターとして取り組んだ。

(イ) ミニメンター研修の事例

【養護教諭とのミニメンター研修】

保健室に通う子どもの様子を聞くと、学級の状態がある程度分かる。どんな子どもがどの時間帯に保健室を利用しているのか、養護教諭に尋ねてみた。これがきっかけになり、ちょっとした時間に、短時間で養護教諭と情報交換をするようになった。養護教諭は臨時教員で経験も4年と浅い。頻繁に通ってくる子どもの対応に苦慮していたことが分かった。また、養護教諭が廊下を巡回していることや、担任教諭との情報交換に繊細に心配りをしている様子も見えてきた。こんな時は、研修コーディネーターの学校勤務経験を振り返って、話を聞いたりアドバイスをしたりしている。養護教諭が子どもにとってよりよい保健室の有り様や担任の先生への要望も発信してほしいと伝えている。

【特別支援学級担任の指導の参観・振り返りでミニメンター研修】

本校に転勤してきた特別支援学級担任の要望は、「授業を観てアドバイスがほしい。」ということだった。週に一度位を目安に、できるだけクラス学習の子どもが多い時間に参観させてもらった。先生の働きかけに対する子どもの様子や、子ども個々が先生へアプローチする様子を見取りながら意見交換した。よい点は校内メンバーに配布している「伝言板」に書いて紹介した。継続して参観させていただく中で、担任の工夫も見取れるようになり、指導の手立てに対する意見交換で会話が盛り上がることも増えた。

③研修会以外の取組

ア「メンターチームによる研修だより」

(ア)意図

一つの学校で、開催できる研修会には限りがあるので、メンターチーム研修会をまとめて、たよりを作成し、情報共有できるようにした。他校の取組を知り、自校のよさや課題への気づきができると思った。

メンターチームによる研修だより NO.5

2017/6/27・28・30
新町第二小学校
新町第一小学校
塚沢小学校
研修コーディネーター

メンターチーム研修会は、きっかけでありたいと思います。知り合う・語り合う・情報共有する・つながり合う…このような実践を順次、紹介します。

【新町第二小 第三回メンターチーム研修会報告】

- 開催日時：6月20日（木） 16:00～17:10
- 場所：集いの部屋
- テーマ：日曜参観で実践する道徳の授業について語る
- 研修方法：・授業で使う資料と取り上げる主題を発表し合う。
・聞いてみたいことを問いかけて、曖昧で気がかりな点を把握し、解決策を出し合う。

- 6年：資料「手品師」主題：誠実
- 4年：人形を使って友だちへの言葉のかかわりを教材化する
主題：信頼・友情
- 3年：資料「一本のアイス」主題：正直・誠実
- 2年：資料「あいさつっていいな」主題：礼儀
- 1年：資料「はしの上のおおかみ」主題：親切

(掲載した意見の一部)

- 道徳の年間指導計画にある主題の配列と、子どもの実態を照らして、資料を選択していると思います。主題を考えるとその資料等で扱う価値も焦点化できます。
- 新町第二小では、道徳ノートの活用を実践しています。低・中・高で大枠が決められています。*自分の考えを書く +伝え合う *発表する *自分のことを振り返り、これからどうしたいか書きます。
- 低学年ではロールプレイ、高学年では資料のジレンマ、自分のこと、相手のことを考えるなど、立場を踏まえた判断について意見が出されました。
- 自分の授業をメンバーに語ってみることで、納得できたり、もう少し問いを深めたり、情報交換されたアイデアを取り込んだりすることができます。
- 道徳の年間指導計画には、主題の配列が示されていると思います。道徳の教科化に向けて、それも見直すのでしょうか？
- 新町第二小で取り組んでいる道徳のノート（現状はプリント）ですが、価値に対する資料場面での自分の考えをまとめたり、それをもとに友だちと意見交換して価値に対する考えを深めたりするのに役立ちます。（以下略）



(イ)「メンターチームによる研修だより」の内容

内容は、各学校で開催したメンターチーム研修会の報告や研修コーディネーターからのメッセージ、各校の取組予定などを掲載した。

(ウ)成果

- このたよりは、情報を掲載した学校の管理職の了解を得た上で、関係各校の全教職員に配布した。校内の取組だけでなく、関係各校の取組にも関心を向けて、自校の若手支援に関心を高めてもらえた。
- 研修会で取り上げたテーマや情報交換で得たことを、実践に生かしてもらえた。

イ「初任研校内指導教員との情報共有」

(ア)意図

研修コーディネーターは初任者を含めた若手教員の支援を行っている。メンターチーム研修会の他にも、授業や学級経営を参観して、初任者と関わっている。初任研担当教員との情報共有は、初任者の支援に欠かせない。本校は週二日勤務なので、気付いたことを継続して見取ったり支援したりすることができにくい。そこで、得た情報を積極的に初任研担当教員に伝えるようにした。

(イ)チャンスをとらえた情報提供と意見共有を行う

- 学級の様子や児童とのやり取りのよい点や気がかりな点を伝える。
- 指導方法のよい点や気がかりな点を伝える。
- メンタルケアに関して情報共有する。

(ウ)成果

- それぞれの立場から気付いたことを伝え合うことで、初任者を多面的に見守ることができた。
- 得られた情報は、学年主任にも提供して、共有した情報を活用して初任者を見守ることができた。

(2)各教員の感想

①初任者

普段、先生方はお忙しくしていて、聞きづらいようなことも、OJTの時間として設けていただいたので、非常に相談し易くとてもよかったですと思います。ありがとうございました。

②メンターチームのメンバー

ア メンターチームの先生方と悩みを共有し、ご意見をいただけたことで、自分のクラス経営や学習指導を見直すきっかけになりました。5年目を終えてからは指定研修が無いので、校内で研修できることは大変ありがたいことだと感じます。【7年目】

イ OJTメンバーと研修したり、話し合いをする場があったおかげで、以前よりも困っていることを相談しやすくなり、教員同士の距離が近くなったように感じました。様々な意見をもらったり、応援してもらったりしてとても心強く感じました。大変お世話になりました。【4年目 養護教諭】

③チームリーダー

若手だけでなく、先輩方からお話を聞いたり、相談にのってもらえたりしたことが、ありがたいです。OJTが始まってから、教員同士の会話も増えたように感じます。また、定期的に出されていた研修コーディネーターの通信を見て、自分も頑張ろうという気持ちになりました。【3年目】

④中堅やベテランの教員

ア 月一回程度の研修であっても、若手教員にとっては、悩みや様々な指導実践例等を共有できる機会としてとても有意義でした。また、研修会に限らず、日々の生活の中で出てくる課題や悩みをサポートリーダーがその都度聞き、助言できる場所になったこともよかったです。【中堅教員】

イ 本校のメンターチーム研修会は2年目を迎えた。研修会ではメンバー同士の情報交換を始め、管理職のメンバーへの助言、校内講師による助言・指導、三校合同交流会等によってメンバーの課題解決が図られた。そして、それらの活動が「研修だより」によって、全員に周知され、研修会そのものに対する職員の理解が深まったことも成果の一つだと思われる。【ベテラン教員】

(3)取組による成果と課題

- 情報の共有や気付いたことの伝え合いなどを通して、相互支援が自然に行える環境づくりができた。
- 初任者は、メンターチーム研修会で若手の先輩と交流を深めることができ、教職員の一人として温かく迎えられることを実感している。
- メンターチームのメンバーは、相互に気遣い合って声をかける姿が見られる。メンタルケアの点からも、悩みを聞き合い、共感し合ってモチベーションを高めている。
- メンターチーム研修会で講師を依頼したり、メンターチームの取組をたよりで報告したりすることを通して、校内の中堅・ベテラン教員と若手が、取り上げたテーマを共に語り合える環境ができた。
- メンターチーム研修会を通して、若手教員に役立つ取組や、中堅・ベテラン教員の協力・支援の環境づくりを継続し、若手の主体的な関係づくりや取組の充実を目指したい。
- 同一地域の新町第一小との連携、新町中を交えた小中連携の取組を進め、地域の子どもを育てる意識をもっと高めて、若手教員の育成を一層進めたい。

2 高崎市立新町第一小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月19日	「メンターチームの立ち上げと取り組みたいことの出し合い」 メンバーの自己紹介後、校長先生から激励の言葉をいただいた。研修コーディネーターの進行で、今年、取り組みたいこと、気がかりなことを出し合い情報交換した。
5月17日	「教育機器活用の技能を高める」 情報教育主任が講師となり、教育機器を活用した授業づくりを進めるため、①パソコン室利用②操作方法③児童に役立つようなソフトの使い方等について、PCルームを使って研修した。
6月14日	「計画訪問代表授業者の授業を創る」 授業者が導入部分の気がかりな点について説明した後、模擬授業を行った。メンバーのほか、校長先生・教頭先生も交えて、活発に意見交換した。
6月28日	「水泳指導の基本」 プール安全管理講習会を受講した教員が講師となり、情報を伝達すると共に、水泳指導について、聞きたいことを出し合い、メンバー相互で意見交換した。
8月31日 (交流開催)	三校交流「校務分掌・校内行事を通してリスクマネジメントを考える」 新町第一小・新町第二小のチームリーダー及び3年目までの教員と、塚沢小のメンバーとで、グループ研修した。校務分掌と運動会の取組について、それぞれのリスクを出し合い、発生頻度や緊急度を踏まえた解決策や対応について意見交換した。
9月26日	「上手に見える子どもの絵の描き方」 外部講師を招いて、子どもに絵を描かせるときに、どんな点を考えて指導していくとよいかについて研修した。
11月29日	「道徳の授業実践を考える」 高崎市教育センターたよりH28. 11号、H29. 11号を使って、資料を使った道徳の指導で、深く考える場面の問いや指導の流れについて情報交換した。メンバーの中でミドルリーダーにあたる教員が進行役を務め、2グループに分かれて意見交換した。
1月31日	「初任者まとめの授業の授業検討会」 初任者研修のまとめの授業を参観し、授業研究会を行った。
2月21日	「管理職と語り合う」 校長先生を交えて、今年度を振り返り、次年度の抱負や期待などを語り合う。

※たより「メンターチームによる研修だより」の発行（1月末現在18回）

「新町第一小 伝言板」の発行（1月末現在26回）

②研修会の取組

ア「メンバー相互で教育課題と向き合うメンターチーム研修会」

(ア)概要

【設定の意図】

「道徳の授業」は、今の指導をどのように充実していけばいいのか。チームリーダーの発案で、実践の向上につながる指導の手立てを考えた。

【テーマ】「道徳の授業実践を考える」（メンターチーム研修会⑥）

【研修方法】

○メンバーの日頃の実践経験を元に、教科「道徳」の授業づくりを語り合う。

○資料を使った指導で、価値について自分の考えを深めるための指導のアイデアを出し合う。

【研修を進めるための配慮点】

- 約一ヶ月前に、メンバーが自学年の道徳の資料を一つ選び、研修コーディネーターが増刷り配布する。
- 当日の流れを整理して配布・説明する。
- 進行案を基に、教科「道徳」でのポイントを共有する。
- メンバーを2グループに分け、取り上げたい資料について道徳的価値の理解を深める発問や考え合う場の構成を出し合う。

【高崎市教育センターだより（高崎市教育センターHP掲載）から当日活用した資料】

(H28より)
 「考え、議論する道徳」へ！
 ①一面的な見方→多面的・多角的へ ②他人ごととして考えるのではなく→自分ごととして考える
 「読み物教材の登場人物への自我関与が中心の学習」「問題解決的な学習」「道徳的行為に関する体験な学習」
 (H29より)
 「発問を通して、道徳的価値（価値理解、人間理解、他者理解）を深める学習を行いましょう」

(イ) 研修の様子

考えるよりどころに、高崎市教育センターだより平成28年度NO.11の道徳の教科化に向けた情報と、29年度NO.11の道徳の授業づくりNO.1を活用した。この二つの資料を参考に、道徳の資料を使った授業で「深く考える」ことについて意見交換しながら考えた（図3）。



図3 メンターチーム研修会グループでの意見交換

【当日の進行案】（研修コーディネーターが作成）

テーマ 道徳の授業実践交流

めあて 資料を使った指導で交流しながら、価値について自分の考えを深めるためのアイデアを出し合う

〈活動1〉30年からの道徳のめざすものを確認する→教育センターだよりH28NO11の左下
 〈活動2〉実際の資料を使って、深く考える授業の展開（中核部分のみ）を考える
 →教育センターだよりH28NO11の右ページ
 教育センターだよりH29NO11の右ページ

- ・読み物教材を道徳の教材として読む
- ・発問を通して道徳的価値の理解（価値理解・人間理解・他者理解）を深める学習を行う

Before→ ○ →After
 ↑（例えば）発問
 問い返しの言葉
 考えさせる手段

- ・一人で
- ・小集団で
- ・一斉で
- など

・事前配布した6学年分の読みもの資料から、自分のグループで検討したい資料を決め、**Before→After**を考える
 ・そのための発問や問い返しの言葉、考えさせる手段を考える

振り返り（最後の5分）

【メンバーの感想】（抜粋）

- ・指導方法を意識しながら教材研究できたことで、楽しく考えられた。
- ・今まで道徳の教材についてみんなで考えることがなかったので、とても参考になった。
- ・一人で教材研究するよりも、他の先生方に意見を聞くことで、いろいろな考えをもつことができました。楽しく考えることができよかったです。
- ・楽しく授業研究ができ、道徳って楽しい!!と子どもたちにも思ってもらえる授業にしたいと改めて思いました。先生達と話し合って、授業がつくれるとアイデアも情報も交換することができるので、機会があれば、今日のような時間がとれるといいのと思いました。お世話になりました。ありがとうございました。

・授業をどのように進めていくのか、中心発問をもとに考えていった。また、道徳的価値を子どもが理解できるための補助発問や授業形態について考察した。一度、行った授業だったけれど、先生の数だけ、授業の色が出ると感じる実践交流だった。他学年の道徳の授業を考える時間はなかったので、とてもよい刺激になりました。

・教材によって適した手段があると思いました。お母さんのせいきゅう書は、じっくりと時間を与えて自分のことも振り返ったりしながら考えさせ、星野君の二るい打は、子ども同士で議論をする子どもたちの考えが深まりそうだと思います。

・議論できる教材では、結末を話す前に、分かれてみるのもよいということ。実際にやった教材は、子どもたちがどのように反応したのかよく知ることができた。

(ウ)成果

○改善についての考え方が周知される中で、読み物資料のどのような点に着目して問いを構想したらよいか考え合う機会になった。他の教員の資料の見方も聞くことができ、今後役に立つ研修になった。

○メンバーのなかで、10年前後の教員が若手メンバーが自分の感じたことを言えるように言葉かけしながら進行し、リラックスした雰囲気ですら直な意見の出し合いができた。

イ「研修成果を活用したメンターチーム研修会」

(ア)概要

【テーマ】「水泳指導の基本」(メンターチーム研修会④)

【研修方法】

○水泳指導について、聞きたいことを出し合い、メンバー相互で支援する。

○水泳プール安全管理講習会での情報を伝え、具体的な動作を試してみる。

(イ)研修の様子

(実践の一部)

・平泳ぎの指導について質問がでた。

Q:「どうしてもあおり足になってしまうのですが、効果的な指導法はありますか？」

A:「小プールを活用するとよい。ビート板を二枚敷いて、下半身をプールに入れ、足の動きの確認をする。二人組でパートナーになって足首や膝の角度を確認し合いながら取り組めると、言語活動にもなる。」このように具体的なやり取りが続いた。



図4 メンターチーム研修会④

講師役の先生が水泳プール安全管理講習会で受けてきた「負傷者及び溺水者を救助する際の注意点や方法」について伝達した。

・前から救助に向かうと捕まれて共に溺れてしまうことがあるため、後ろから回って救助にあたれるとよい。また、頸椎等を負傷している場合、波を立てて近寄ると、怪我を悪化させる恐れがあるため、慎重に近寄る。

・救助法については、両腕で首を固定し、横にするだけにする。呼吸の確保をして救助を待つようにして、へたに動かさないようにするとよい。(図4)

(ウ)成果

高崎市開催の研修を伝達し、メンバーが具体的な動きや指導の言葉かけを言い合って体験的に学び合った。後日、実践に活用し、子どもの変容を引き出した。

ウ「外部講師の協力によるメンターチーム研修会」

(ア)研修の概要


【テーマ】「上手に見える子どもの絵の描き方」(メンターチーム研修会⑤)

【研修内容】

子どもに絵を描かせるときに、どんな点を考えて指導していくとよいかを、民間の講師に話を聴く。

(イ)研修の様子

実践的に絵画指導をしている講師に、子どもが分かる言葉かけを交えて、指導をいただいた(図5)。

(話の要旨)	○彩色前の留意点	
○のびのびと大きく書く	○彩色の基本	
○色は鮮やかなものを使う	○彩色のとき	
○下絵で成功させる	○仕上げ	
○下絵の段階で全員チェックする	○片付け	
○斜線で陰もしっかり描かせる		
○下絵を描くとき		
○絵の具の準備		
校内のフロアには、豊かな表現の運動会の絵やお話の絵が飾られました。		
図5 メンターチーム研修会⑤		

(ウ)成果

メンバー以外の多くの参加者があり、関心の高い取組になった。指導のこつと、児童への言葉かけも数多く紹介していただき、その後の「運動会の絵」「お話の絵」の指導に反映された。

③研修会以外の取組

ア『伝言板』の配布による授業や学級経営支援

(ア)意図

本校は週一日勤務なので、先生方とコミュニケーションを交わす時間が取りにくい。そこで、伝えたいことをその日のうちにメモし、伝えるようにした。メンバーと管理職の先生に配布し、若い先生の状況を知っていただいたり、助言をいただいたりするきっかけになるよう意図した。ときには、若手教員の実践を支援したりコミュニケーションのきっかけにしてもらったりできるよう、全職員に配布した。

(イ)『伝言板』の内容と配布状況

- 授業参観でとらえた、初任者を含む若手教員の実践のよい点や課題。
- 研修コーディネーターが関連校で得た、授業や学級経営に参考になりそうな情報
- 週一回の勤務校なので、その日の退庁時までには配布。行事などの状況で配布できない週もある。

【配布した伝言板の一部】

新町第一小 伝言板 NO18		平成29. 11. 1 研修コーディネーター
<p>2学期も半分終わります。子ども達はどのように育ちつつあるのでしょうか。廊下に掲示された運動会の絵を見ると、伸び伸びと豊かに育っていると感じます。小学生の子ども達ですから、学習や小さな社会生活の中で、様々な出来事と出会い、その一つ一つを成長の糧として、また、少し成長していきます。私たちは、だれもがこうやって大人になったと思います。応援しましょう、子ども達を。</p>		
<p>新町第一小5-3社会・・・先生</p> <p>○めあて「組み立て工場働く人々は、よりよい自動車をつくるために、どのような工夫や努力をしているか調べよう」 ・復習をさらりと行い、このめあてを示しました。中核になる活動は何だろうと期待が高まりました。</p> <p>○ノートの使い方も端的に示しました。空欄の行は学習して書いていくと、子どもにも見通しがもてる示し方でした。</p> <p>○動画と教科書や資料集の活用ページを示し、工夫と何のために工夫するのも書くことを知らせました。時間は10分と、先の見通しも知らせたので、真剣に充実した資料活用した活動が進みました。(略)</p>	<p>新町第一小2-3算数・・・先生へ</p> <p>○一つ分×いくつ分=全体の数ってなかなか理解できないですね。</p> <p>○めあて「かけざんのいみに気をつけて、文章題をとこう」 ○花三本に5つの花びん…これは分かったように思えます。 ○5つの班に4人ずついる。全部で何人?の立式の説明は興味深いものがありました。 ・最初に出てくる数字が5だから・5の段のほうが簡単だから</p> <p>○子どもはこのような根拠立てて誤答していくのかと、子ども心が伝わる説明でした。(略)</p>	

イ「初任者への授業支援」（自校方式を補完する研修コーディネーターの初任者支援）

本校は、初任者研修を自校方式で行っており、配置学年は5年生で教科担当制で行っている。初任者が担当している教科の参観や家庭科の実習など、初任研担当教員も授業があって、必ずしも支援できるとは限らない。本校勤務日で参観可能な教科や調理・被服実習は、必要に応じて支援に入った。

（2）各教員の感想

①初任者

授業のつくり方や学習規律をどのように整えていくかなどだけではなく、宿題忘れの児童への対処や係別・班別の種類・つくり方など、細かな場面の小さな悩みまで相談することができ、とても助かりました。

②メンターチームのメンバー

ア 4月からメンターの研修を通して、算数、体育、図工、道徳、情報機器の活用の仕方などさまざまなことを学ぶことができた。同じ学校で働く先生方の指導の工夫を研修の中で知ることができ、とても貴重な時間となった。【2年目】

イ メンター研修という場があるおかげで、気軽に学級経営方法や指導の仕方などを話し合うことができた。臨時教員で研修等があまりないので、他の先生方の知識を聞くことはとても勉強になる。

【2年目 臨時教員】

③チームリーダー

毎回の研修内容をメンバー等で選定し実施してきたので、どれも意欲をもって取り組めてよかった。また、テーマについて思い思い意見を述べ合えたので、大変よい交流会だったと思う。気兼ねなく話し合える場が職場にあるっていいなって思う。

④ 中堅やベテランの教員

ア 校内初任研では、各先生に1年で2回の示範授業をお願いしている。授業後にアドバイスをいただくことでどのようなことを大切にして授業を組み立てているのか、指導・評価に反映させているのか、先輩方の工夫を学ぶ貴重な時間になっている。また、普段の教育活動の中で、子どもたちの様子で、気がかりな点が見られた時には、声かけし合い、若手の先生をサポートしながら、みんなで子どもを育てて行くことができていると思う。【中堅教員】

イ 若い先生が課題をもち寄り、お互いに解決に向けて努力している姿を敬服するとともに羨ましくも思いました。教師としての専門性を日々高められている様子でした。忙しい毎日ですが、精神衛生にも気を配ってほしいと思いました。【ベテラン教員】

（3）取組による成果と課題

○初任者は、メンターチーム研修会の会を重ねる毎に、メンバー相互の穏やかで率直なコミュニケーションに馴染んでいった。聞きやすく、学びやすい人間関係が醸成され、些細なことでも臆せず話題にすることができた。若手教員相互の共感的なやりとりは、メンタルヘルスの効果も生み出した。

○メンターチームのメンバーは、互いに教え合うことで、新たな情報を得たり、自分の考えをまとめて発信したりする経験を積むことができた。

○同学年でコミュニケーションすることが多いなかで、メンバー相互でも意見を伝え合ったり、情報交換し合ったりする姿が増えた。他学年の情報を知り、学校全体のことを考える意識が芽生え始めた。

○メンターチーム研修会で校内講師を設定する機会が少なく、直接的に支援を得たり、取組にかかわったりする機会は限定的だった。しかし、テーマによっては関心をもって参加してくれる先輩教員もおり、若手教員とベテラン教員の交流の弾みとなった。

○校内組織が替わっても、チームリーダーの育成やベテラン教員や研修コーディネーターの活用をより進めて、継続性のある充実した組織に育てて活用していきたい。

○研修コーディネーターは、校内の取組や学校間連携の動機付けや調整役として、その機能を果たしていくことが大いに期待できる。

3 高崎市立塚沢小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組の概要

実施日	研修会のテーマ等
4月21日	「メンターチームの立ち上げと取り組みたいことの出し合い」 メンバーの自己紹介後、校長先生から激励の言葉をいただいた。研修コーディネーターの進行で、今年、取り組みたいこと、気がかりなことを出し合い情報交換した。
5月24日	「授業の実践経験を語る」 メンバーが単元の指導経験を話し、該当学年のメンバーに指導上のポイントや課題と感じた点を伝えて、意見交流した。
6月15日	「水泳指導について関係学年の指導情報交換」「校内研修全体会を受けた情報交換」 メンバーが昨年の水泳指導の経験を話し、意見交流した。また、校内研修全体会での理科の授業の検討事項を、具体的な例を出し合って理解を深めた。
7月13日	「先輩から学ぶ！夏休みにしておくべきこと」「1学期の学級経営を振り返ろう」 メンバーで1学期の成果を出し合い、夏休み期間にしておく2学期に役立つことを伝え合った。
8月31日 (交流開催)	三校交流「校務分掌・校内行事を通してリスクマネジメントを考える」 塚沢小のメンバーと新町一小・二小のチームリーダーと3年目までの教員とでグループ研修した。校務分掌と運動会の取組についてそれぞれのリスクを出し合い、発生頻度や緊急度を踏まえた解決策や対応について意見交流した。
9月22日	「藤岡市の取組について」 藤岡市の小中一貫制や教育課程について、群大教職大学院の現職の教員(教育実習生)の置籍校の様子をもとに話を聞いて、高崎市の教育のよさを再確認した。
10月12日	「生徒指導…フリートーク」 2学期後半に向けて、生徒指導の面から学級を見直す点を出し合い、校内の先輩と意見交流した。
11月2日	「教育相談の対応あれこれ」 メンバーを2チームに分け、メンバー相互で教育相談に関して情報交換した。
1月12日	「3学期の学級経営」 学年末に向けた学級経営について、学校評価の児童アンケートの結果をもとにグループで出し合い、校内サポートリーダーを交えて、メンバー相互で努力点を情報交換した。
2月8日	「管理職と語り合う」 校長先生を交えて、次年度の抱負や期待などを語り合う。

※たより「メンターチームによる研修だより」の発行（1月末現在18回）

「塚沢小 伝言板」の発行（1月末現在29回）

②研修会の取組

ア「中堅教員の経験と若手教員をつなぐ」

(ア)概要

【設定の意図】

2学期中旬のこの時期には、生徒指導上気がかりなことも少なからずある。チームリーダーと相談して、フリートークができる設定を考えた。初めに、メンバーから学級の現状を話してもらい、生徒指導主任に、これまでの様々な経験を踏まえて助言していただくことにした。メンターチーム研修会で助言経験のある教務主任にはサポートをお願いした。

【テーマ】「生徒指導…フリートーク」（メンターチーム研修会⑦）

校内講師 生徒指導主任 （サポート 教務主任）

【研修でめざすもの】

2学期後半に向けて、生徒指導の面から学級を見直す視点をもつ。

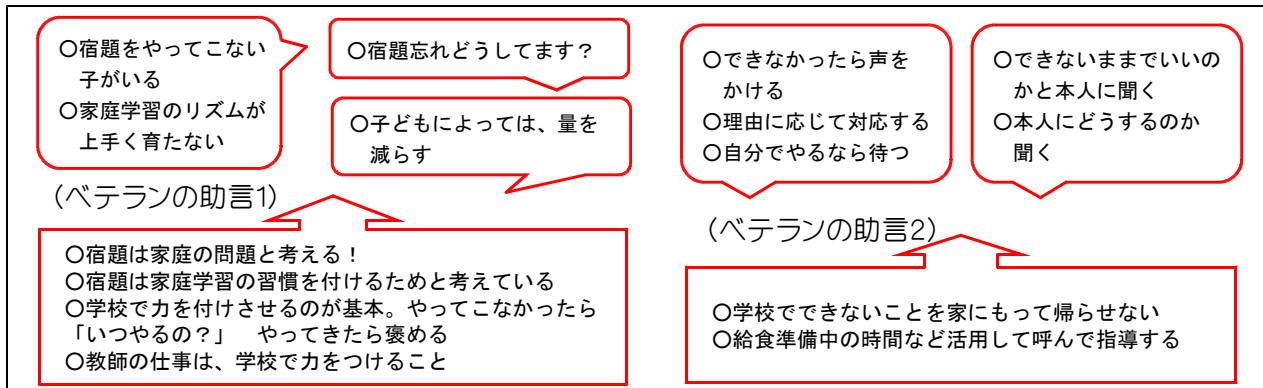
【研修方法】

若手メンバーの生徒指導上、気になることを出し合い、校内講師を交えて、意見交換する。

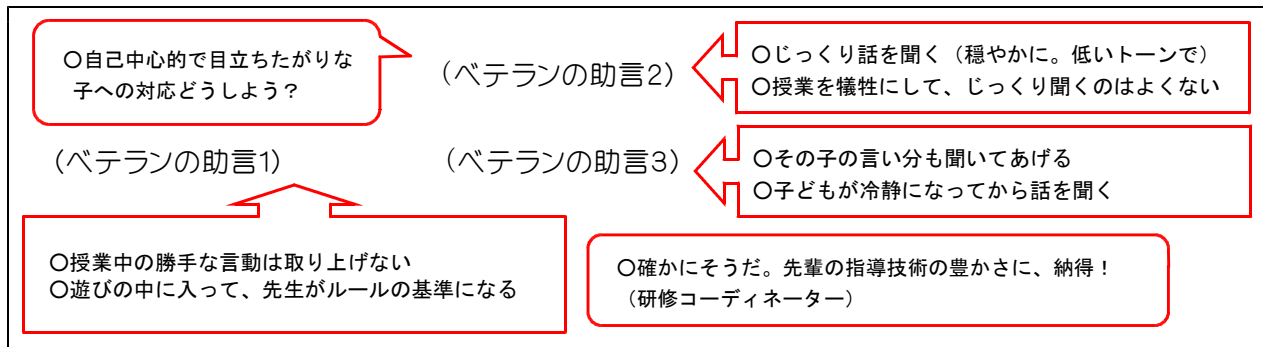
(イ) 研修の様子

生徒指導主任の穏やかな話しぶりや明快なアドバイスは、「なるほど…」と納得できた。先輩の話を手がかりに、自分で考えたり、メンバー同士で語り合ったりする有意義な時間となった。

【フリートーク1：宿題をやってこない児童への指導】



【フリートーク2：自己中心的な行動が気がかりな児童への対応】



(ウ) 成果

○学年によっては、普段交流の少ない生徒指導主任と車座になって語り合うことができ、メンターチーム研修会を通して、先輩教員とのつながりが深まった。

イ 「グループで情報を伝え合って学ぶメンターチーム研修会」

(ア) 概要

【設定の意図】

初任者を含め、若手教員自身がメンター・メンティーの関係で支援し合うことは、自分の教職経験を自覚し、研修で職能を磨いていく上で意味がある。初任者にとっては、身近な同僚の姿を通して自分の有り様を考えるよい機会になる。また、若手の同僚との共感や課題の共有が可能になる。

【テーマ】「教育相談の対応あれこれ」（メンターチーム研修会⑧）

【研修方法】

メンバーを2グループに分け、メンバー相互で教育相談に関して情報交換する。

(イ) 研修会の様子

- グループの中でミドルリーダーが進行役を務め、初任者から質問を聞き、経験を語り合った。
- グループ内で話題になったことを記録し、会の後半で紹介し合った（図6）。

○記録はチームリーダーが回収しまとめて、校内掲示板（PCネットワーク）で全職員に紹介した。

話題（チームリーダーのまとめから）

【教育相談の内容について】

- ・ 通知表の所見に代わるため、必要なことは必ず伝える。
 - ・ 「相談」の場であるため、保護者にも最近の様子等うかがう。
 - ・ できていないこと（宿題が出ない・授業の態度が悪いなど）でも指導を続ける
 - ・ あるいは改善することで成長する部分については、保護者に説明をしない。
 - ・ 家庭訪問で話題にあがったことに答える。
- 例) 友達関係が心配／チックの症状は学校ではどうかなど近況を伝える。



図6 メンターチーム研修会⑧

- ・ 予想される相談に対してあらかじめ改善策を用意しておく。
- 例) どうしたら〇〇がなおりますか？／よくなりますか？
- ・ 保護者に対して、相談内容を事前にアンケートなどで伝えてもらう。
- ・ 高学年では、入試関係の内容を学年で揃えて提示する。

【具体的な内容】

- 学習面
- 生活面

（詳細は略）

《事前に取り組んでおくことよいこと》

- 保護者へのアンケート ○ 児童へのアンケート ○ 個人の成績表
- 児童のよいことを記録 ○ よいことの実物を用意
- 話したいことをまとめる

(ウ) 成果

○グループ分けをすることで、メンバーの中のミドルリーダーがより若手の思いを引き出す役割を担うようになった。

○研修会は時間に始め、時間に終わることを心がけた。研修会には都合をつけあって参加し、若手同士のコミュニケーションを楽しみにしてくれる教員が増えたように思う。

ウ 「他市の教育に学ぶ」

(ア) 概要

【設定の意図】

他市の教育課程について、教職大学院の現職教員の置籍校の様子をもとに講話を聞き、高崎市の教育のよさを再確認し、2学期の自分の取組への意欲を高める。

【テーマ】「藤岡市の取組について」（メンターチーム研修会⑥）

【研修方法】

講師の教員から他市の教育事情を話してもらい、質疑応答する。（図7）

(イ) 研修の様子

【話の内容】

- 市立小学校の概略（全校児童数・基本理念・創立からの特色・校区の特色・地域の概要）
- 市立小学校の概要（小学校数 中学校数）
- ・それぞれの中学校区で、連携型小中一貫校の取組を行っている。
- 小中一貫校のねらい
- ・ 目指す児童生徒像の共有化
- ・ 学びの連続性
- ・ 生徒指導の継続
- ・ 小中学校兼務教員による乗り入れ授業の実施
- ・ 小学校の教科担当制実施
- ・ 児童生徒の交流と教員の協働



図7 メンターチーム研修会⑥

【質疑】

- 小小連携の具体的な取り組み方
- 学校間のずれ
- 学校間を乗り入れる先生の教科やもち時数
- 教科担当制のメリット 等

(ウ) 成果

他市の中堅教員の教育に対するとらえ方や取り組み方などを知り、自校の取組の充実したところや努力点を考えるよい機会になった。

③研修会以外の取組

ア チームリーダーの育成

【取組の意図】

○チームリーダーが、メンターチーム研修会の開催を通して若手教員と協働的に関わっていけるよう、役割や具体的な仕事を明らかにしていく。

【チームリーダーの役割】

- 研修コーディネーターと共に、メンターチーム研修会の準備や会の進行を努める。
- より若手教員を交えて、メンターチーム研修会の準備を行い、後輩に仕事を伝える。
- 自分の経験を基に、より若手教員の日常の校務や授業の相談に乗る。
- 自分の経験を交え、より若手教員の話の聞き手となる。

イ 実践の様子

本校は、3年目を向かえた教員がチームリーダーを担当していることを踏まえ、研修コーディネーターと共に実践しながらチームリーダーの役割や仕事内容を整理した。

昨年の実践を基に、必要な役割を整理した。実践の意図に合わせて、研修コーディネーターが関わり方に配慮して、自立的な実践力の育成を目指した。

○チームリーダーとして期待する行動

- ・研修計画の具体化を、研修コーディネーターとチームリーダーで協働して行う。
- ・研修内容は、研修コーディネーターの原案をチームリーダーやテーマの関係者と一緒に検討し、考え方を共有する。
- ・共有した考え方を基に、研修コーディネーターとチームリーダーで具体的な進め方や方法を検討する。
- ・チームリーダーの成長に合わせて、参加者の確認や進行案、グループ編成等を2年目教員も交えて考え、決定する。
- ・記録用紙の準備や実施後の記録を整理し、校内掲示板（PC）で校内職員に情報公開する。

○経験を重ねて実践力を高める

- ・状況に合わせて、初任者、2年目教員へ学習指導や学級経営への情報提供をする。
- ・研修コーディネーターとチームリーダー、初任者、2年目教員で教科指導等で共有できる課題を見付け、コミュニケーションする。

ウ 成果

○計画や準備内容を具体的に話し合い、研修コーディネーターとともに行うことやチームリーダーの判断で行えることを共通理解して、チームリーダーが自分で判断して実践することを増やしていくことができた。

○チームリーダーの実践は、2年目教員にも分かるように一部を共に行ったり、相談相手として考える場を共有したりした。2年目教員と協働した実践の場があり、配慮点を教えたり、メンバー全体に意味ある取組になるよう考えたりすることで、リーダーとしての資質を向上させていくことになった。

(2) 各教員の感想

①初任者

ア たくさんの先生方の実践をお聞きすることや学級経営・生徒指導等の相談もさせていただきました。これらを自分のクラスで実践させていただき、改善につなげることができました。

イ 初任者ということで、まだまだ分からないことも多くあるので、先輩の先生方、特にOJTではいつもあまりお話しできない先生方から、いろいろ教えていただけて、充実した研修になりました。

②メンターチームのメンバー

ア 生徒指導や宿題への指導など、学年の職員に限らず、学校全体の職員の経験や考えを聞くことができる機会が得られたと思います。また、保護者への対応の仕方など、初任者研修ではできにくい課題について研修できたと思います。【12年目】

イ それぞれの先生方の考え方、指導方法、取組が見え、参考になったし、自分の振り返りにもなりました。コーディネーターの先生の出すお便り（伝言板）は自分の授業の組み立てにも役立ちました。【19年目】

③チームリーダー

今年は、チームリーダーとなりましたが、メンバーの様子をうかがったり、適切な研修内容を企画運営することに課題が残りました。メンバーの先生方がさらに、必要性を感じられるように進んで企画を考えるべきだったと感じています。

④中堅やベテランの教員

ア 若手が進んで学ぼうとする姿がすばらしいと思います。一人一人の目指す教師像に向けて具体的な努力ができると更に伸びると思います。【中堅教員】

イ 本校に赴任するまで、OJTやメンターチームなどの言葉さえ知りませんでした。直接関わっていないので細かいところまでは分かりませんが、若手の先生方が、意見交換したり悩みや困っていることなどを気軽に相談できたりする場がしっかりと確保されていることは、とても有意義なことだと思います。同学年でチームリーダーの教諭の3年目とは思えない仕事ぶりも本人の努力や能力もさることながら、このような組織で研修を重ねている結果の賜だと思います。自分もともに努力していきたいと思います。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

○初任者は、メンターチームの取組を通して、メンバーの日々研鑽を積む真摯な学級経営への態度や実践力に触発され、初任者自身が積極的に学級づくりや授業づくりに取り組んだ。また、校内指導員や拠点校指導員の他に、若手教員の目線で実践を語り合ったり直接に情報交換もできたりしたので、授業実践や子ども理解が充実した。

○メンターチームメンバーは、取組を通して共感や共存、協働、支援などの基本的資質に触発され、育ち合う職場環境づくりに力を発揮した。中でも、2年目教員は、前年の取組の成果や課題をメモした資料を初任者に提供して、日々の実践を支えた。

○10年前後のメンバーを中心にしたグループでの意見交換や情報交換は、校内組織では控えめになりがちな若手教員のリーダー性を触発した。自分の意見を伝えたり、より若手教員に発言を促すような働きかけをしたりと、本来もつ資質を発揮して、より若いメンバーを支えた。

○中堅・ベテラン教員は、講師として直接的な関わりをもつだけでなく、若手教員からのアプローチに応え、学年や校務分掌、校内研修などでの話し合いに積極的に経験を伝えてくれた。

○メンターチームの取組は学校全体に受け入れられ、研修会の開催や、メンバーへの協力も得やすい環境が育った。

○若手教員と中堅・ベテラン教員が、メンターチーム研修で得た相互関係を生かして、教育実践の充実に向け一歩踏み出す力を発揮するよう、次年度もこの取組を継続していきたい。

Ⅲ 学校間連携の取組

(1) 三校の交流によるメンターチーム研修

① 研修の概要

【テーマ】「校務分掌・校内行事を通してリスクマネジメントを考える」

【研修でめざすもの】

- 組織の課題を自ら発見できるようになる
 - ・リスクの洗い出しができるようになると、組織課題の把握が可能になる。
 - ・組織を全体的な視点で見えるようになる。
- 対応の方針を決定できるようになる
 - ・判断軸や方針の種類が理解できれば、新たなリスクについても現場で判断・決断ができる。
 - ・初動が早くなり、リスクの顕在化・拡大を防ぐことができるようになる。

【参加者】

- 塚沢小メンターチームメンバー 10人
- 新町第二小チームリーダー 初任 2年目計3人
- 新町第一小チームリーダー 初任 2年目計3人

② 研修の様子

○活動の手順は以下のようである。

a 趣旨説明⇒b 研修方法説明 (図8) (リスクマネジメントの理解) ⇒c 班別交流 (図9) (校内分掌班 運動会の運営班 各2人)

- ・リスクを洗い出し、付箋紙に書き出す
- ・洗い出したリスクを判断の軸 (影響度 頻度) に沿って評価する (リスクマップをつくる)
- ・対策を考えるリスクを絞る
- ・対策や新たな問題を見付ける
- ・問題を一つに絞って対策を考える

d 考えた対策を紹介し合う (図10) 各自、感想を書く

e 本日のまとめ⇒f 校長先生の講評

○各校のチームリーダーとミドルリーダー候補が班の進行を努めた。

③各教員の感想

ア 塚沢小学校

(ア)初任者

○自分たちのグループの意見交換はもちろん、他グループの発表を聞くことで、より「リスク」への関心を深めることができました。また、リスク回避のために新たな提案をしてもその提案に対してもリスクが生じることや時間の確保・人手が足りないなどの問題を解決する工夫も必要であると思いました。

○自分一人では考えられないリスクや対応方法を教えていただけて大変勉強になりました。実際に9月から直面する課題なので、この場で考えられてよかったです。

(イ)チームリーダー

リスクマネジメントをする上で、皆さん、”児童にとってよりよい学校生活を”という考えが根本にあると思いました。運動会B班の対策には、はっとし、苦手な児童に対して個別に指導するという対策について考え始めることができました。校務分掌については、学級・学校全体の児童にと



図8 研修方法を説明する



図9 班別交流



図10 対策の紹介

ってよい教育をという考え方を忘れずにしていきたいと思いました。

イ 新町第二小学校

(ア)初任者

初めての運動会指導のため、どんなリスクがあるのかこの研修をする前はあまり思いつきませんでした。今回、塚沢小の三人とグループでの活動を通して、具体的に運動会指導時に起こりうるリスクを挙げることができました。今回考えた対策を基に、2学期の指導に役立てたいです。できそうなことから挑戦していきたいです。

(イ)チームリーダー

今回の研修のように、いろいろな先生方と話し合うことで、今まで知らなかったことや興味のないことなどについてたくさんを知ることができるので本当によい時間でした。

ウ 新町第一小学校

(ア)初任者

これから初めての運動会を迎え、不安なことがたくさんありました。今回の討議を通して、なかなか解決することが難しいこともありましたが、不安を話し合えるだけでも少し落ち着いた気持ちで運動会に臨むことができそうです。2学期が始まり校務分掌の行事も増え、とても忙しくなりそうですが、他班の発表を聞いて、周りの先生方にSOS信号を発する大切さも学ぶことができました。

(イ)チームリーダー

どの学校でも同じような点で課題を感じておられるのだと少し安心…!?励まし…!?複雑な思いになりました。ただ、そんな中でも各学校、リスクに対するマネジメントをしっかり行って、話し合いの中で「なるほど!!」という気付きをたくさんすることができました。初めは、抱えている分掌が異なるため、話し合いも難しいのかな…と感じていましたが、活発な意見交換ができ、元気を貰えました。

(2)研修コーディネーターが橋渡しする資料や情報の交流

①「指導方法や指導資料等を交流」

○代表授業の実施にあたり、他校の同学年担任教員に先行実践をしてもらい、研修コーディネーターを通して実践の情報を提供し、参考にしてもらった。

算数指導2年 道徳の指導4年

②「教室環境や経営技法等を交流」

○学級経営上の壁面の掲示物や提出物の回収の仕方など、日々の学級運営上の工夫を研修コーディネーターを通して紹介し関係校の充実につなげた。

(3) 取組による成果と課題

○他校の教員と意見を交えることで、それぞれの学校のよい点や課題を振り返る機会になった。

○班編制では、三校共通に参加する初任者とチームリーダー、塚沢小のミドルリーダーとなる10年目前後のメンバーを組み合わせた。結果として、初任者の発言や、ミドルリーダーの経験などが出し合われ、どの班も、充実した話し合いが行えた。

○ゲスト校の参加者を絞ることで、育てたい教員を活躍させることができた。

○学校間の交流のよさや必要感を実施前に伝えきれなかった。また、三校のメンバーの予定の調整が難しかった。

○若手教員の教材や発問などの実践情報は、初任者にとって教材研究のヒントになった。また、充実した実践を工夫し、初任者に有益な実践情報を提供しようとする意欲喚起にもなった。

○教室環境など実際に見て分かる担任の工夫やこだわりは、了解を得て、写真を活用して情報提供した。

Bグループの取組

I グループ編成

学校名等	協力校 の経験	メンターチームのメンバー構成
高崎市立 上郊小学校 児童数 (252人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 6年目(4年担任) 「メンバー」(5人) 3年目(3年担任)、6年目(5年担任)、9年目(6年担任) 初任者(2年担任)、1年目(養護教諭・臨時教員) 「校内サポートリーダー」 28年目(初任研担当・2年主任)
高崎市立 金古南小学校 児童数 (551人) 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」 4年目(1年担任) 「メンバー」(8人) 初任者(3年担任)、初任者(5年担任)、2年目(2年担任) 3年目(特別支援学級担任)、7年目(6年担任) 2年目(臨時教員2年担任)、4年目(6年担任)、 11年目(1年担任) 「サポートリーダー」 11年目(研修主任)、21年目(拠点校指導員)
高崎市立 金古小学校 児童数 (310人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」 8年目(1年担任) 「メンバー」(7人) 初任者(2年担任)、初任者(5年担任)、4年目(養護教諭) 5年目(5年担任)、5年目(6年担任)、6年目(3年担任) 10年目(学力向上コーディネーター) 「サポートリーダー」 22年目(研修主任)、25年目(初任研担当、2年担任)

II 各校における取組

1 高崎市立上郊小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月18日	「家庭訪問に向けて」 初任者として初めての家庭訪問を控えて、訪問時の座る位置から始まり、話す内容について協議した。
5月16日	「環境整備を進めよう」 子どもたちが、安心して安全に生活でき、学習に集中できる教室環境について、校内の全教室を訪問し、掲示物や教卓の位置など、その場で感想等を出し合った。

6月6日	「通知表」—子どもを育てる視点から— 子どもたちが、よりよく育っていくために、保護者の理解と協力を得ることのできる所見の書き方等を協議した。
8月25日	第1回3校合同研修会「エンカウンターについて」 金古小のリーダーが、講師となりエンカウンターの実践が進められた。 その後、すごろくトーキング、最後に4グループに分かれて「時間の使い方」について、初任の4人の先生から質問が出され、多くの体験談や助言があった。
9月12日	「危機管理について」 日常的に見落としがちな校内における危険について、経験をもとに具体例と改善策について話し合った。
11月6日	「教育相談」 教育相談を目前に控え、心がけておきたいことや失敗例、準備しておきたいことなどを話し合った。
12月8日	「ICT活用の師範授業」 メンバーが、ICT機器を使った算数の授業を公開した。
12月18日	「ICT活用」 授業を公開したメンバーから説明があり、その後、ICTの効果的な活用について、話し合った。
1月5日	第2回3校合同研修会「特別支援に関する担任の視点」 適応指導教室に勤務するベテラン教員を講師として、講演会を開催した。
2月	「進級・進学に向けて」 心がけること、いつから始めるのか。どんな場面で扱うのかなど、経験を元に話し合った。
3月	まとめ

※たより「かわら板」の発行（計7回）

②研修会の取組

ア 「危機管理」

大変多くの子どもたちが、長時間、学校の中で生活をしている。その中で、様々なトラブルやケガなど、心配なことがたくさんある。日々の教育活動の中で配慮すべきことを、多くの先生方の様々な経験を参考に、危機を起こさないために、日頃からどのような視点で、どう行動しなくてはならないかを考え、危機を起こさないための取り組みができるようにするためにこのテーマを設定した。



図1 学校施設図に付せんで

イ 「研修会の様子」

今回のテーマ「危機管理」にあわせてリーダーによって、学校の施設図（図1）が準備された。それぞれの場所で起きる可能性のある事故について体験をもとに、付箋を使って発表し、その事案への対応策も同様に発表していった。

次に、自分の教職経験の中で、ヒヤッとしたこと・ハッとしたこと、そしてその時とった行動について話し合った。

学校で起きる危機と対応策について、大変多くの事案を共有することができた（図2）。

話し合いの中では、「子どもの身長と鉄棒の高さの関係」「危険な椅子の座り方に対する指導」「体育の授業で、とび箱から落ちることが多くなってしまったことへの対応方法」「教室にある雑巾かけなどの器具に対する安全策」「図書室で友だちの後ろから本棚の本をとったときに、前にいる友だちの頭に本の角をぶつけた。」など、一人一人の経験を出し合い、話し合いが進められた。

以下は、話し合いの中で出てきた意見の例である。

○ヒヤッとした・ハッとした体験では、体育（マット運動）の授業で、マットの上を戻らないように指示していたのに、次の人の演技が始まっているにも関わらず、前に演技した人がマットを横切って戻ろうとして、もう少しで演技中の人にぶつかってしまったことがあった。

○けんかで、友だちに押されてドアに頭をぶつけ流血した児童がいました。児童二人が保健室に来たけれども二人ともパニックになってしまいました。けんかの原因等については、担任の先生に任せて、けがの確認と児童が落ち着くように声かけを行いました。頭の傷にガーゼをうまく止めることができずに反省しました。

○危ないときは、全力で叱るようにしています。危機感をもたせることや絶対やってはいけないことは、態度で示すことが重要だと思います。その後、子どもたちとルールを作り直すようにしています。

ウ「研修会の感想」

○今までの経験から危険を感じたこと、予測される危険なことが、学校にはたくさんあることを改めて感じました。

予測される危険に関しては、子どもたちに理由もしっかり話し、繰り返し指導することで、回避できるようにしていきたいと思います。また、起きてしまった場合には落ち着いて対応したいと思います。

○校舎の図に起こりうる事故をプロットしてみると、校庭や特別教室以外にも様々な場所で、事故が予想されることがわかりました（図3）。

ただ、事故が起きる前に対処できるケースも多いと思うので、危機管理意識をしっかりとって先手先手で対応していくことが大切だとわかりました。

○学校内には、多くの危険が潜んでいることを、あらためて確認することができました。各教室や校庭をはじめ敷地内の隅々まで管理を徹底させることが必要だと感じました。

また、日々の児童の様子を注意深く観察し、変だと思ったらすぐに情報を共有し、対応していくことが危険を未然に防いでいくことにつながるのだということがわかりました。

○校内には、危険な場所や物が多くあることがわかりました。子どもは、思いもよらない行動をとることがあるので、環境整備等安全に気をつけていきたいと思っています。



図2 多くの事案を共有

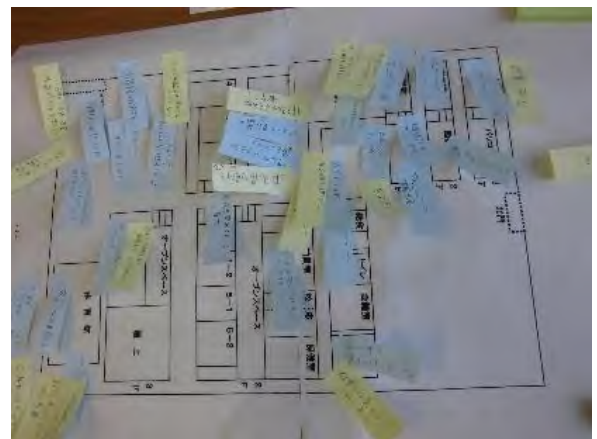


図3 多くの場所に危険が潜んでいる

子どもが、ケガをして保健室に来たときは、あせらず対応し、子どもが安心できるようにしたいと思います。

大学の時、「保健室内では落ち着いて対応し、子どもが見えなくなってから急ぐ」と教わりました。その大切さがわかりました。

○子どもたちのちょっとした変化やおかしなところに気づいていくことが、危機管理につながっていくのだと思いました。「これくらいなら大丈夫かな」と思うような負の変化に気づき、対応していくことで安全で安心した学級になるのだと思います。環境整備や道具の管理も気を配っていきたいです。

③研修会以外の取組

ア「コーディネーター・メモ」の作成・活用

メンターチーム研修会では、コーディネーターからの強い方向付けや指導的な対応はより少なくなるように配慮してきた。そのことは、研修会がより自主的に進むように、押し付けを感じてメンバーの負担とならないことを目標とした。

しかしながら、研修会のテーマについての基本的な考え方や、日常的・恒常的な取り組みなどについては、初任者はもとよりメンバーの今そして将来に生きる内容を取り上げ「コーディネーター・メモ」とした。資料として、メンターチーム研修会のテーマに合わせて作成し、メンバーの負担とならないように考えを伝えてきた。

作成した「コーディネーター・メモ」は、次のものである。

- | | | |
|-----------------|-----------|------------------|
| 第1巻「子どもを取り巻く環境」 | 第2巻「通知表」 | 第3巻「長期休業」 |
| 第4巻「長期休業の法的根拠」 | 第5巻「危機管理」 | 第6巻「割れ窓理論」 |
| 第7巻「ゆでガエル理論」 | 第8巻「教育相談」 | 第9巻「教育相談（養護教諭版）」 |
| 第10巻「発達障害の理解」 | | |

(2) 各教員の感想

①初任者

○家庭訪問や教育相談等、学校の行事に合わせた時期にその研修を受けたことで、研修で学んだことをすぐ実践できたのでよかった。

○研修内容が堅苦しいものではなく、単純明快でわかりやすいテーマだったので、余計な気負いをせずに参加することができた。

○同じ学校の先輩の先生だからこそ、本校の児童の実態に合った、効果のある指導法や説得力のあるアドバイスをたくさんいただくことができた。

○大人数で行う研修と違い、一つのテーブルをみんなで囲んで行う感じだったので、自分の考えを言える機会も多く有意義に感じた。

○あまり肩肘張らない雰囲気の中で研修することができ、自分の困っていることや悩み等を相談しやすかった。

②メンターチームのメンバー

ア 【10年目】

メンター研修で、危機管理や家庭訪問、ICT活用など、お互いの考えや方法を持ち寄りながら話し合うことで、他の先生の大切にしていることや指導方針などを聞くことができました。経験年数で言えば上になりますが、自らの考え方や方針を考え直すよい機会になり、その後の指導に生かしていきたいことや学ぶことが、毎回たくさんありました。危機管理の回では、教室を回って教室掲示などを見ることができ、そのクラスの実態に合った掲示方法、学習したことを掲示する方法などを学ぶことができました。

3校合同の研修も開かれ、それぞれの学校独自の取り組みや悩みを共有したり、特別支援に関わる講話を聴いたり、普段の指導に生かせることを学べたとともに、自分の言動を振り返るきっかけにもなりました。今後も、常に学ぶ姿勢を大切にして、子ども、保護者との信頼関係を築けるように努めていきたいと思えます。

イ 【5年目】

特に、環境整備をテーマに話し合った時には、各教室を見学させていただき、それぞれの教室にそれぞれの先生の思いがあり、たくさんの工夫が見られました。

メンター研修のメンバーとして、いろいろな話し合いや体験に参加させていただき、ありがとうございました。時期に合ったテーマで、他の先生方の考え方や手立てをお聞きしたり自分自身の経験や手法を振り返ったりすることができました。これまでも各教室の様子を気にしながら日直の巡視をするなどしていましたが、より詳しく見ることができ、大変参考になりました。

また、3校合同研修会では、授業と学級経営を絶えず改善していくことが、特別支援につながっていくということがわかりました。具体的な学びの例を示していただきながらの講義で、とてもわかりやすかったです。メンターのメンバーという立場でしたが、私自身が学ぶことが非常に多く、現在の自分自身をふりかえる研修という印象でした。初任者の方に対するアドバイスには程遠かったかと思いますが、経験が同程度の先生方と話し合う機会というのは、普段はあるようでないので、とても有意義な研修でした。ありがとうございました。

③チームリーダー

今年度から始まったメンターチームの研修会。どういった研修になるのか予想がつかず、手探りの状態で始めていきました。しかし、1年間メンターチームの研修を続けてみて、成果や課題が見えてきました。

成果の一つは、若手の教員で同じ悩みを共有し、解決するための方法を考えられたことです。学級経営、生徒指導、教科指導、行事など教員の仕事は膨大にあります。それらは決してすべてうまくいくわけではなく、時には失敗してしまうこともあります。そんな悩みを同じ立場の先生方に聞いてもらったり、同じような経験をした先生方の対処法を教えてもらったりと、個別のケースに合わせた相談ができました。それに、たとえ解決方法が出なくても、同じような悩みに向き合う先生方の存在は励みになりました。

二つ目は、何気なく対処していたことを再度意識化できたことです。「家庭訪問」や「教育相談」、「安全」などはメンターチームの先生方と話し合うことにより、注意することを改めて意識したり、新たな発見があったりしました。コーディネーターのお話も、私たちメンターチームとは違った視点から話してくださり勉強になりました。特に、コーディネーターの中学校での経験談からは、小学校教員では思いもよらないような発想や考え方があり、問題を幅広い視点で考えるきっかけになりました。

三つ目は、他校の先生方の実践を知ることができたことです。コーディネーターによるメンターかわら版では、他校のメンターチームの様子がわかりました。内容はもちろん、メンターチームの研修の進め方も参考になりました。また、合同研修ではエンカウンターを実際に体験してみたり、講師の先生を招いて「特別支援」について学んだりすることができました。次の日からクラスで使える内容ばかりで、私もクラスで実行できました。

課題としては、メンターチームのメンバーやリーダーである私が研修の進め方や内容がわからず、すべての研修を有効にできなかったことです。しかし、今年度の経験から、もっときめ細かく計画を立てるとさらによい研修になると思えます。来年度は、メンターチームを学校全体の組織の一つとして組み込み、年間を見通した研修にできたらよいと思えます。

④中堅やベテランの教員

ア 【中堅教員】

メンターチーム研修の活動全般から、年齢の近い者同士で普段から抱えている悩みを気軽に話し合えることができている印象を受けました。6月の通知表の研修では、「通知表は保護者に伝えるために作る」ということを確認していました。当たり前のことかもしれませんが、しっかり確認ができていないと、子ども向けの文章になってしまうこともあります。9月の危機管理の研修では、お互いに「ヒヤッとしたこと・ハッとしたこと」を出し合い、その改善策を話し合っていて、多くの経験を共有できていると感じました。初任研や3年目研修など、ある決められたときに学ぶのではなく、研修が日々行われていて、教師力の向上につながっていると思いました。

イ 【ベテラン教員】

毎回の研修がタイムリーな内容で研修を実施していると思います。1年間を通して、疑問に思うことや知りたいことを年齢の近い方々で忌憚なく話すことができ有意義な研修を実施できていたように思います。また他の学校の先生方とも交流ができ、お互いの現状等知るよい機会を設けていただいていたと思います。

1月の特別支援の研修は、特別な支援を必要とする児童への教師の心構え等講話をしていただいて現在受けもっている児童に対しても来年度受けもつ児童に向けても心の準備をすることができ、とても有意義だと思います。かつて初任のころに受けもった児童に対して、今思うとできたことがもっとあったように思い、反省することがあります。特別支援の考えが広がり、児童に対して方策をいろいろな立場の方から話を伺う機会が増え、支援しやすくなったように思います。このような研修は、広げていけるとよいと思いました。

(3) 取組による成果と課題

- 初任者と職員とのコミュニケーションが密になり、困ったときも積極的に相談するようになった。
- 管理職のバックアップを得て、特設で「ICT機器を活用した授業」を公開し、共に学ぶ体制づくりに貢献した。
- リーダーが積極的に取り組み、研修会のための資料を工夫し研修の充実に寄与し、有意義な研修を支えた。
- 全職員が若手職員を日常的に意識し、指導助言に努め支えた。
- 初任者に限らず、他郡市から転入した先生方の不安解消にもつながった。

2 高崎市立金古南学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月21日	「家庭訪問に向けて」 初任者にとって、大きな不安材料に想定される家庭訪問を控えて、滞在時間をはじめとして何を話したらよいかなど、工夫している点などを出し合い、話し合いを進めた。
5月18日	「家庭訪問の振り返り」 家庭訪問を終わっての感想や成果を出し合った。初任者からは、研修でメンバーからの助言を受けた通り説明し、保護者の理解が得られたという報告もあった。

5月26日	「環境整備を進めよう」 クラス数が多いため、リーダーが事前に各教室の黒板や棚、掲示物などの様子を撮影し、資料として提供してくれた。これをもとに、よりよい教室環境作りについて話し合った。
6月12日	「通知表」一子どもを育てる視点から 通知表に意義や通知表を作るための準備等について、特に所見に何を書くかについて話し合った。
8月25日	第1回3校合同研修会「エンカウンターについて」 金古小のリーダーが、講師となりエンカウンターの実践が進められた。 その後、すごろくトーキング、最後に4グループに分かれて「時間の使い方」について、初任の4人の先生から質問が出され、多くの体験談や助言があった。
9月22日	「危機管理について」 危機管理マニュアルの確認をリーダーが行い、子どものけがの原因となる行動やけがが起きやすい場など、経験をもとに意見を出し合い、話し合った。
11月17日	「教育相談」 間近に迫った教育相談に向けて、話す内容や気をつけていかなければならないことなどを話し合った。
1月5日	第2回3校合同メンターチーム研修会「特別支援に関する担任の視点について」
1月19日	初任者の指導案検討会
2月	「進級・進学に向けて」
3月	「まとめ」

※たより「かわら版」の発行（計7回）

②研修会の取組

ア「家庭訪問」

初任者にとっては、すべてのことが初めての経験になる。何年か経験された先生方にとってみると、普通のことだが、初任者にとっては大きな不安材料になっていることが想定される。

初任者にとって、就職してわずかな時間で家庭訪問の時期がやってくる。日々の授業や学級経営に奮闘する日々を続けている中で、家庭訪問をどのように進めようか考える余裕もないことと思う。そのような中で、不安の解消と事前準備が進められるよう研修会のテーマを「家庭訪問」に設定した。



図1 事前調査で質問がきていますか

イ「研修会の様子」

「事前調査で質問がきていますか？」と、チームリーダーの進行で研修会が進められた（図1）。

まず、初任の先生から「家庭訪問事前調査から、〇〇中等教育学校進学を目指していることに対する助言を求められているけれども、どのように答えたらよいか？」との質問から始まった。

以下は、その中でのやりとりの一部である。

○学校では受検のための勉強はしていないので、塾に通って受検のための勉強をしているという話を聞いたことがあります。

- ・学校でもめたことは、すべて伝えておいた方がいいのですか？

○解決していればいいと思うが、今後、またある可能性のある場合は、言っておいた方がよいと思います。

・学校と家庭で行動がちがう子は、そのことをはっきり伝えた方がよいですか？

○頑張っていることしか伝えませんでした、まずは良い関係づくりが大切だと思います

・行き帰りの工夫で何かありますか？

○1年目は下見をしました。前の家で聞くこともありません。中には、次の家まで案内してくれた方もいました。

○カーナビを活用して、訪問する家庭を経由地としてあらかじめ登録しておきました

○交通事故には十分気をつけて訪問したいと思います。

設定の時間に遅れてしまって、携帯から電話をしたら後日携帯に電話が来てしまい困ったことがあります。まずは、遅れないようにしましょう。

・珍しい体験をした方はいますか？

○宗教への勧誘をされたことがありました。

・お茶やおみやげは、どうしたらいいでしょうか？

○お茶は飲みます。おみやげは一度遠慮して二度目でもらいました。

・15分間で、どんなことを話してくるのですか？

○1人につき、良いところを3つ伝えています。その後に、何かありますかと聞いています。

○「お子さんの良いところは何ですか」と聞きます。学年によっては、話題を事前調査していると聞いたことがあります。



図2 意見が次々と

〈校長先生からの指導助言〉

○若い時、先輩から出されたお茶は飲むこと」と指導されたことがありました。服装はきちんとすること。髪の毛の色も配慮が必要です。

○メモはしないこと。

○事前に「もらい物はしない」と家庭に伝えておきました。

○友人のことは話さないようにしたい。個人の秘密は厳守しなくてはならないので、落ち着いて対応し、冷静に判断すること。

○言葉づかいに注意し、丁寧語、尊敬語を使うこと。

ウ「研修の感想」

○3年間の経験があるので、いつも通り大丈夫だろうと考えていましたが、地域性なども考えて、新しい気持ちで臨んでいかなくてはならないと感じました。家庭訪問は、相互理解、協力関係を築く場と自分は考えています。お世話様でした。

○育休復帰後、久々の家庭訪問ですが、家庭訪問のイメージを取り戻すことができました。

校長先生がお話しされたことに気をつけて頑張っていきたいと思っています。

○何のイメージももてていなかったのが、先輩方の実際に経験されたことを聞いて、少しイメージがもてました。○○先生がおっしゃっていたその子の良いところを三つというというのが、印象的で自分もまねしてみようと思いました。

○家庭訪問を行うのは初めてなので、先生方のこれまでの経験談を聞くことができ、とても参考になりました。子どもたちの良いところ、頑張っているところをたくさん伝えることができるようにしたいと思っています。そして、保護者の方々と良い関係を築いていきたいと思っています。ありがとうございました。

- お世話になりました。家庭訪問での保護者の気持ちを考えると言うことを忘れており、はっとしました。有意義な時間となるよう事前準備をして失礼のない対応をしたいと思いました。
- 初めての家庭訪問であり、不安な気持ちでいっぱいだったのが、今日の研修会で少し不安がなくなったのかなと思います。家庭訪問が始まるまでに、しっかりと準備をし、保護者の皆さんに安心してもらえるようにしたいと思います。
- 家庭訪問の意義について、改めて考えることができました。また、他の先生のお話を聞き、訪問する際の注意点や保護者との話の仕方を学ぶことができました。保護者の気持ちにより添いながら、良い信頼関係を築く第一歩となるような家庭訪問にしたいと思います。
- 家庭訪問の意義等、改めて考えることができてよかったです。また、先生方と共通理解も図ることができ、迷うことなく対応できそうです。リーダーが手際よく司会をしてくださり、短時間でたくさんお話ができました。お世話になりました。

ウ「メンターチーム研修会 テーマ『家庭訪問の振り返り』」

家庭訪問を終了し、初任者がどう家庭訪問を実施したのかを中心に、家庭訪問の振り返りを実施した。その時に出された意見を以下に示す。

- 子どもたちの家庭での様子を聞いてよかった。
- 「〇〇中等教育学校」への進学を考えている親からの質問については、前回の研修会の時に教えてもらったこと「受検のための塾に行っている人がいるようなことを聞いたことがあります。」と答えて理解してくれた。
- 事前に調べておいたけれども道に迷った。
- 自分が初任なので、家庭も心配だったと思う。
- 最後の家では30分もたってしまった。来年は、時間を有効に使えるようにスケジュールを立てていきたい。
- 親とのコミュニケーションがとれてよかったと思う。道に迷って、大遅刻をしてしまったが次の家への連絡を迅速にしてスムーズに進められた。
- 子どものよいところを話そうとしました。最初なので、悪いところは言わないようにしました。
- 気を遣う親がいましたが、笑顔で終われたのでよかったと思います。
- 全部の家庭によいところを話せた。もっと多く情報を準備しておくべきだった。
- 区切りについては、時間なのでと話を終了することができました。
- 給食の話をしました。
- 大丈夫です。安心してください。1年生なのでこのことだけを伝え続けました。

〈教頭先生からの指導助言〉

- 「伝え上手。聞き上手。話させ上手。」になることが大切です。
- 若い頃、気楽に話してしまい。後に親との関係が悪くなって、関係を修復できたのが夏休み頃になってしまったことがありました。礼儀をしっかりすることは、忘れないようにしてください。

③研修会以外の取組

ア「コーディネーター・メモ」の作成・活用

前述した上郊小学校における実践を参照。

(2) 各教員の感想

①初任者

○メンター研修では、普段あまり関わらない他学年の先生と話す機会があり、様々な学びを得ることができました。家庭訪問や教育相談の前には、先輩方の体験談等を踏まえて注意すべきポイントを教えていただき、イメージをもって臨むことができました。また、メンター研修は、困ったことがあつ

たときに相談できる場でもあり、研修を終えると気持ちが軽くなったということがよくありました。

合同研修では、他校の先生たちからもアドバイスをいただくことができ、とても良い刺激になりました。また、メンター通信等を読むと、他校の初任者に向けた先生方のアドバイスが自分自身に響くということもあり、とても有り難かったです。

来年度以降も、メンター研修を通して、メンターチームの先生方との繋がりを強め、様々なスキルを身につけて、自己の教師力の向上に生かしていきたいです。

○教室の掲示物や収納といった教室環境の整備の仕方や家庭訪問や教育相談に向けて、通知表の所見の書き方などについて、先輩の先生方からアドバイスをいただけることができ、大変勉強になりました。

何もわからず、不安であった部分が多かったのですが、メンター研修において、経験をもとにしたお話を伺うことで、不安も少なく、取り組むことができました。さらに、普段関わることの少ない他学年や他の学校の先生とも関わることができ、多くの刺激を得ることができました。とても参考になるお話を伺うことができ、大変勉強になったのですが、さらに実際に教室を見て回ったり、エンカウンターなど子どもと教師、子どもと子どもの距離を縮めるための活動を実際にしたりと体験的な活動があるとより勉強になるのかなと思いました。

来年度以降もメンター研修を通して様々なことを学んでいきたいと思います。

②メンターチームのメンバー

ア 【6年目】

今年1年のメンター研修を通して、普段あまり聞くことができない他のクラスの様子、他の先生の手法などを知ることができて、とても勉強になりました。研修の日に、改めて自己を振り返ることもでき、次の日から気をつけようと思うことや、新たに始めていこうと思うことがありました。

通知表の書き方については、ネタ集めについて話し合い、「真面目に何でもしっかりとやるタイプで、目立った行動がない子」については、所見を書きづらいということが話題になりました。しかし、コーディネーターの先生より、「当たり前のことを当たり前でできること」が、その子の良いところでもあるという話をいただき、「当たり前でできていること」も所見に取り入れて書くようにしました。

危機管理については、ケガの未然防止について、机の横に荷物を掛けないことや、いすの足のどこかに体重をかけて座ることが大変な事故に繋がると年度初めに子どもたちに話すことなど、先生方の工夫をたくさん知ることができました。研修後、子どもたちに改めて話をしておくなど、生かすことができました。

他の学校と合同の研修では、特にエンカウンターなどを体験した研修が勉強になりました。クラスで実践した内容もあります。各学校のリーダーの先生方が準備してくださった姿からも、自分も頑張らなくては、と思いました。

1年間を通して、他の先生方と語り合い、学び合い、大変貴重な研修時間でした。

イ 【4年目】

3校の合同の研修もあり、多くの先生方と交流ができたことが良かったです。私はまだ金古南小での経験しかないので、他校の児童の様子や行事についての話も聞くことができる機会があるのは新鮮でした。

また、メンターチームのように気さくに話をする場があることは、ありがたいことだと実感した3年間でした。悩みを聞いて頂いたり、授業の助言を頂いたりしたことなどはもちろんですが、何より先生方と話すことが自分自身の励みになったと思います。授業や生徒指導でうまくいかないときに、何度も助けて頂きました。今年は3年目ということで、節目の年になりますが、今までのメンターチーム研修で学んだことをファイルに閉じておくだけでなく、次の学校でも生かしていけるよう努力したいと思います。

③チームリーダー

話題を設定したときに、年長の経験者の実際に思ったことや工夫したことなどを中心に話し合いができるように心がけた。教育系の実用本を読んだらわかるのではなく、具体的な意見や考えを話してもらおうようにした。例えば、その人自身が初任者だったときに教えてもらったり注意されたりしたことである。また、司会をするときは、短い時間でテンポよく進むように気をつけた。

④中堅やベテランの教員

ア 【中堅教員】

メンターチーム研修に参加した際に、とても良い雰囲気の中で全員が意見を言いやすい環境だと感じた。定期的に行って回数を重ねているので、そのような雰囲気が作れているのだと思った。また、同学年に初任者がいるが、学年で伝えきれない部分も、メンターチームの研修で教えてもらったり質問したりできているようなので、学年としても助かっている。

イ 【ベテラン教員】

助言者を交えての研修が当たり前のものになってきました。反面、「経験年数が少ない＝あらゆる面で未熟なのは」という思い込みが、メンター・メンティー双方に生じているような気がします。業務の優先順位やコメントの言葉など、経験によって積み上げられるものも多くありますが、定期的に変わる学習指導要領や社会からの要請など、経験年数を問わず現場で更新していかななくてはならないものが多くあることも事実です。思い込みは捨てなくてはなりません。

このメンターチーム研修は、受け身ではなく能動的に進めてこそ現場にとってより実践的で有効なものになると考えています。これからも、”ベテラン＝完成形”の思い込みが強い我々年長者に、いい風を吹きこんでいただく機会として、隙間時間を活用し今後も継続していけるといいと思います。

(3) 取組による成果と課題

- 研修会に校長先生、教頭先生の参加と指導助言を得られたことで、学校経営に連動していく指導助言を得ることができた。
- 拠点校指導員の先生にも、研修会に参加していただいたことで新任者の全ての行動に配慮した助言を得ることができた。
- チームリーダーの研修会進行に関わる工夫と知恵を得て、短時間の中でメンバーの多くの発言を得ることができた。
- 初任者に限らず、他郡市から転入した先生の不安解消にもつながった。
- メンバーに養護教諭も参加し、それぞれの立場の相互理解に役立ち、連携が深まった。
- 校内研修で若手（メンターチームメンバー）の発言が増加し、校内研修の活性化につながった。このことは、日頃のメンターチーム研修会や3校合同研修会など、多くの先生方との話し合いの機会が増えたことで、発言の抵抗が減少したことと自己肯定感が高まったことが要因と考えられる。

3 高崎市立金古小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月19日	「家庭訪問に向けて」 家庭訪問を控えて、具体的にどんな話をするか。気を遣っていることなどを出し合い、有意義な家庭訪問に向けて話し合った。
5月24日	「環境整備を進めよう」 全教室を回り、掲示物や教材の整理・整頓などについて、話し合った。
6月14日	「通知表」一子どもを育てる視点から 保護者の理解と協力を得られる所見の書き方などを、経験をもとに話し合った。
8月25日	第1回3校合同研修会「エンカウンターについて」 本校のリーダーが、講師となりエンカウンターの実践が進められました。 その後、すごろくトーク、最後に4グループに分かれて「時間の使い方」について、初任の4人の先生から質問が出され、多くの体験談や助言がありました。
9月7日	「危機管理について」 講師をメンバーの安全主任が務め、校内の危機管理に係わる機器や器具の現場確認を行い、安全安心な学校作りのための話し合いを行った。
11月8日	「教育相談に向けて」 教育相談で苦心することなどを出し合い、事前に準備しなくてはならないことなどを話し合った。また、模擬面談を行った。
1月5日	第2回3校合同メンターチーム研修会「特別支援に関する担任の視点とは」 金古南小学校を会場として、通級指導教室に勤務するベテラン教員を講師に迎え講演会を開催した。
2月	「進級・進学に向けて」
3月	「まとめ」

※たより「かわら版」の発行（計7回）

②研修会の取組

ア「教育相談」

教育相談を目前に控えて、初任の先生の不安が高まっていることを想定しテーマとした。学校に保護者が来てくれる数少ない貴重な機会を捉え、子どもたちの健全な成長を目指し、保護者との信頼関係を築くための先輩教員の体験や留意点を生かしていこうと考えた。

イ「研修の様子」

今回の研修会はリーダーが不在のため、メンバー（5年目）が司会進行を務めた。さらに、今回のテーマ「教育相談」についての資料「面談の進め方と留意点」の作成もメンバーが準備した。



図1 初任者が保護者役

校長室での話し合いの後、4年2組に移動して、それぞれの先生方が行っている教室での面談位置と机の配置を再現し、感触を得るために模擬面談を行った（初任の先生は保護者役で、保護者の立場も体験していた）（図1）。

とても明るく充実した研修会となった。

まず、司会から初任者へ「先生の学級では、保護者から面談での質問が、来ていますか。」という問いかけから研修がスタートした。

初任者からは、「あります。うちの子どもはやるのが『雑』なんですけれども、家でどうしたらいいでしょうか?という質問が来ています。この質問にどう答えたらいいでしょうか。」と質問が出された。

司会から「その子どもが、できることなど具体的なことを話してあげたらどうでしょうか。」と助言があり、次々に意見が出された。その主な意見を紹介する。

担任は実態把握をしておいて、「こういう支援をしたらできましたよ。」というように話せるといいと思います。「文字が整わないことが課題ですね。鉛筆の持ち方とか筆圧に課題があるかも知れません。先生が、子どもの手を持って文字を書かせてみることも効果がありますよ。課題を書いてくれる家は、いいですね。」

「保護者との座る位置関係(図2)で、配慮していることはありますか?」の質問に対して、「保護者と真正面に座ることは避けているのと、少し距離をとるようにしています。」「真正面は座らないですね。机を三角形になるように配置していました。」「保健関係では、アレルギーについての面談などは資料を参考にしながらということもあるので、机をL字形になるように配置しています。」「様々な机の並べ方がありますけれども、どれでも真正面は避けたいですね。」(図3)

また、「自分の子どもは発達障害ではないか。」と心配している保護者がいるのですが、どう答えたらいいでしょうか。という初任者の質問に対して、「言葉には十分注意しなければならないと思います。本校には、通級指導教室があるのだから、まずは通級を紹介してみたらどうですか。」

「私は、面談中は基本的に記録はとりません。皆さんはどうですか。」という進行に対して、「ノートだけは用意しますが、書きません。家庭訪問時に話題になっていたこともあるので、その時の記録は持っています。」「メモをとると、親が警戒して話さなくなってしまう。」

10年目の先生から、「私は、以前保護者から「先生も落ち着きましたね。」と言われたことがありました。

採用から半年経って、『先生は、子どもたちをよく見てくれている。』と保護者に感じてもらうことが大切なことだと思います。子どもに課題があれば、『学校と家庭で一緒に見ていきましょう。』と面談を進めることが大事だと思います。」と締めくくられました。

ウ「研修後のメンバーの感想」

○面談時の机の配置や切り出し方など、保健室でも活用できる技法を知ることができました。保健室で児童、また、保護者から得る情報もあるので、担任の先生にお伝えし、教育相談時等に話し合ってもらえるようにすることも必要だと再認識しました。これからも、児童理解、保護者理解に努めたいです。

○教育相談の机の配置でハの字にするのを始めて知りました。実際に座ってみると目線や距離感など、話しやすい座る位置について考えを深めることができました。生徒指導提要が自宅の本棚に眠っているので、呼び覚まして勉強したいと思います。

○4-2の教室で、実際に机を移動してやったときに、さまざまな机の配置の仕方があって驚きまし



図2 座る位置関係を確認



図3 保護者に先に座ってもらいます

た。教師役と保護者役も体験したことにより、それぞれの机の配置の良さも分かり参考になりました。今のやり方だけにこだわらず、さまざまな方法を試してみて自分にいちばんピッタリなやり方を見つけていこうと思います。（もちろん、保護者がいちばん話しやすいという条件が第一で）

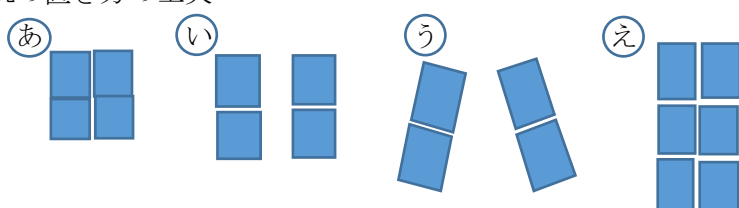
○今回の会議では、他の先生方から「教育相談の際に気をつけること」や「座り方」から実際に座って話をしてみることで「話しやすい」「話しにくい」雰囲気を実際に感じ取ることができました。

○教育相談で使用する机の個数や向きは、先生によって異なり、話しやすい場の作り方は勉強になりました。特に、ハの字におく置き方は初めて知りました。

教育相談でも、家庭訪問と同様にお家の人の考えや思いをしっかりと聞くことが重要であると分かりました。学校で直してほしいことを話題に出さずとも、お家の人が困っていたりすることが多いので、聞くことの大切さというのを学びました。

また、話しやすくなるような温かな声かけの仕方などを教えていただいたので、今後試していきたいと思いました。

○机の置き方の工夫



私はあ)のスタイルが基本なので、い)~え)も理由を聞くと、「なるほど、そんな配慮があったのか」と知ることができました。

男の先生と母親の場合、い)やう)はいいかも知れませんが、適度な距離感とう)は体もななめになるので、正面より話しやすいと思いました。

教育相談は相談なので、「ここがダメです。」や「足りません。」という場になってはいけないと思います。学校でできること、家庭でできることを確認し、双方で協力し合おうという場であることが大切であると思いました。

③研修会以外の取組

ア「コーディネーター・メモ」の作成・活用

前述した上郊小学校における実践を参照。

生徒指導提要进行を根拠とした「コーディネーター・メモ」の活用後には、感想の中で自分の持っている生徒指導提要进行を読み返してみたいという感想もあった。

(2) 各教員の感想

①初任者

「家庭訪問に向けて」では、右も左も分からず、回りの先生方にサポートをしていただきながら一日一日を過ごしている時に家庭訪問を行わなければならない、非常に不安を感じていました。メンター研修では、先生方から各自の体験から気をつける点や、よく聞く質問などを教えていただきました。保護者と子どもの話をするときは、できるだけ保護者から聞き出し、いけるように質問をしていくという基本的な姿勢の重要性を教えていただいたように感じます。また、このときに聞いた保護者への質問のおかげで、まだ気づけなかった子ども達の交友関係や困っていることなどを知ることができたので、その後の学校生活に役立つことも多かったです。

「環境整備を進めよう」では、メンターの先生方の教室を実際に見せていただき、子どもたちが落ち着いて生活するための工夫などを教えていただきました。棚の陳列や掲示物など、一つ一つに意図があり子どものためを考えて用意されていることが分かりました。子どもが集中するためには教室の整理整頓を行ったり、視界に色々なものが入らないようにカバーをかけたりする重要性を感じました。

「通知表—子どもを育てる視点から—」では、通知表の中でも特に、所見の書き方についてお話していただきました。書くときの注意事項や、文字数など細かな点まで教えてくださり、大変勉強になりました。中には過去に書いた自分の所見を見せてくださった先生もおり、非常に嬉しく思いました。2学期の所見を書く際も、このときの資料を見直しながら行うなど、1学期だけでなく活用させていただいています。

「3校合同研修会」では、エンカウンターや特別支援について教えていただきました。実際にエスパーゲームは自分のクラスで行ってみると、普段恥ずかしがり屋な子どもみんなの前で誇らしそうにする姿が見られ、嬉しかったです。特別支援に関しては、自分のクラスの子を思い浮かべながら話を聞き、新たに試してみたいことがたくさん見つかりました。

「危機管理について」では、校内の防災対策などをマニュアルで確認するだけでなく、実際に確認しにいく活動を行いました。非常通報装置など知らなかったこともあり、非常時の活用の仕方は大変勉強になりました。校内の安全について考えることも大切だと感じました。

「教育相談に向けて」では、家庭訪問との違いや、机の配置など細かい部分まで教えていただきました。小さいお子さんを連れてくる家庭も多いので、そういった配慮も行う必要を事前に教えていただけてよかったです。

—全体を通して—

すべてが初めてで、どうして言いか分からないことばかりのこの一年で、実践的な内容のメンターを行っていただけたことは大変助かりました。初任研担当の先生にも家庭訪問や通知表などその都度アドバイスをいただきましたが、色々な先生方のお話を聞ける機会があったことが、より多くの考えを学ぶことができたのでよかったです。また、どの先生も私の疑問に快く答えてくださり、充実したメンターであったと感じています。先生方には感謝の気持ちでいっぱいです。

②メンターチームのメンバー

ア 【4年目】

今年度より市外から本校に赴任し、メンター研修に初めて参加させていただきました。普段の勤務の疑問や児童対応の方法など、メンバーから助言をいただいたり、また、メンバー同士で意見交換を行ったりすることで、課題の解決につながるが多かったです。

私は養護教諭ですが、担任の先生方と研修を行うことで、保健室では見えなかった児童の実態や課題を知ることができました。特に「家庭訪問に向けて」をテーマに話し合った回では、家庭環境の観察や家族の生活状況など、観察の視点がわかりました。養護教諭の立場として家庭訪問をする機会もあるので、今後に生かしていきたいと思います。

また、「教育相談に向けて」をテーマに話し合った回では、面談の方法や保護者対応のコツなど、保健室でも活用できるスキルを学ぶことができました。これから新年度に向けて食物アレルギーを抱える児童の保護者と面談を行っていきますが、机の配置や資料の提示方法など、担任の先生方が行っている工夫を実践してみようと思います。

さらに、夏の3校合同研修会では、初対面の先生方と、児童の立場でエンカウンターを体験したことで、児童同士の関係性構築の効果を実感することができました。保健室では集団を相手にエンカウンターを行うことはあまり無いかもしれませんが、保健室登校児童を複数抱えた時など、応用することができると思います。

冬の3校合同研修会の「特別支援に関する担任の視点について」の講義では、発達障害の児童が普段の学校生活の中で抱える困難さを知ることができました。発達障害の児童は保健室の利用が頻回になることも少なくありません。そのような児童にどのように寄り添っていくのかを、再度考えさせられた研修となりました。

保健室は児童にとって、いつでも誰でも安心して利用でき、話を聞いてもらえる場所でありたいと考えています。メンター研修は、そのような保健室を経営する上での知識や具体的な方法を学ぶこと

ができ、とても自分のためになったと思います。担任の先生だけでなく、養護教諭の職務にも対応した内容を設定していただき、とても勉強になりました。

イ 【6年目】

家庭訪問や通知表の所見、教育相談の留意点など、時期に応じた研修をリーダーが計画を立てて実施してくださったので、大変勉強になりました。若手教員同士の教え合いという研修形態ということで、気軽に悩みを話せたり、解決の手立てを質問したりすることができました。たくさん行った研修の中で、特に教室環境の研修が心に残りました。全ての教室を回り、掲示物や机の配置等を見させていただきました。子どもの集中力を持続させるために前の黒板の掲示物は貼らないようにする、給食の配膳時の動線を考えて給食台や机の配置を工夫するなど、先生方と意見交流することで、子どもの目線に立って教室環境を整えることの大切さを学びました。また、コーディネーターの先生から、子どもの過ごす環境を整える観点には、学級の雰囲気や子どもと教師との関係、子ども同士の関係などの人的環境があることを教えていただきました。掲示物や机の配置などの物理的環境だけでなく、人的環境も教室環境になるとは考えてもいませんでした。子どもが過ごす環境について意識を改められた良い機会となりました。教職5年目ということで、分からないことは周りの先生にたくさん教えてもらっています。しかし、メンターチームは日常とは少し違い、自分のやり方、考え方を話す場となりました。話をしてみると、自分が普段どんなことを大切にしているのかに気付くことができました。メンターチーム研修で学んだことを、子ども達に還元できるように、日々努力していきたいです。

③チームリーダー

一言でいうと、メンター研修で得られたものは「再認識」ということだと思います。日常の仕事で心がけていることや工夫など、メンバーに伝えたり共有する中で、改めてそのよさに気付いたり、よりよい方法が思いついたり、もっとよいやり方を学んだりすることができ、とても有意義な研修となりました。

リーダーとして、1年間研修をさせていただき、自分もいつまでも「若手」「初心者」ではられない、という重圧も感じながら、「しっかりやらなきゃ」という前向きな気持ちをもつことができました。今後、後輩のお手本になれるような、そんな教師になれたらうれしいです。この1年間での経験を活かし、来年度以降も努力を続けていきたいです。

会議運営に関しては、日程調整や内容について、見通しをもって計画的に行えなかった反省があります。せっかく研修の時間をとったにも関わらず、なるべく多くの先生にとってタイムリーで、費やした時間や労力に見合う研修にならなかったことが残念です。メンバーや諸先輩方にたくさん支えていただきました。微力ですが少しでもよりよい研修に貢献できたのなら幸いです。

メンバーのみなさんやコーディネーターの先生、その他たくさんの先生に感謝申し上げます。1年間ありがとうございました。

④中堅やベテランの教員

ア 【中堅教員】

○現場にメンターチーム研修が導入されてから数年経つが、どの職場においてもメンターチームに属している若手の職員（メンティー）が、胸を張って堂々と職務に当たっているということがよくわかる。同じ悩みをもつ仲間との語らいや経験年数の近い先輩からのアドバイス、あるいは、相談ができることにより、多くの不安が取り除かれ、安心して存分に個々の力が発揮されている。良い職場とは、一人ひとりのコミュニケーション能力が高く、仕事だけでなくプライベートの相談もできる、そんな絆で結ばれた職員の集まりで、仕事がしやすい、そして、効率的な環境であると考える。

コミュニケーション能力が高く良い人材をつくっていくこの研修は、今後も継続させるべきものだと思います。

う。

今後は、校務分掌に位置づけたり、毎週1回のメンターチーム研修会議の時間確保を徹底したりするなど、メンターチーム研修を積極的に活用していくべきだと思う。その際、マンネリ化しないよう、会議のテーマの精選も必要であろう。また、メンターチーム研修後、その代わりになる研修や制度も今後必要だと考える。

イ 【ベテラン教員】

「メンターってどんな活動なのでしょう？」

忙しくなっている学校という職場で、若い先生たちは大変だな・・・という気持ちで昨年から見えていました。しかしあるとき、授業の進め方や児童との接し方はもちろん、保護者への話し方や教室環境の工夫など、さまざまなスキルアップのための取り組みについて、リーダーを中心に進めていることを「メンター通信」で知りました。そしてそれは、いつも会議という形だけで進められるわけではなく、場所も方法もいろいろでした。とっっても、充実した研修になっていたように感じました。

さらに教育相談の進め方では、それぞれの先生が実践していることを情報交換しあっている内容が、どれもすぐに教室での実践につながるものでした。若い先生たちが元気に働く姿や職員室の明るい雰囲気は、まさに「チーム金古」を引っ張ってくれる力となっています。

放課後の職員室でも、お互いに声をかけ合って児童や授業について話したり、プライベートでも交流を深めたり姿は、うらやましいときもあります。互いに高め合う若い先生たちからパワーをもらっている幸せを日々感じながら、昔を懐かしんだりしています。

(3) 取組による成果と課題

○リーダーの積極的な取り組み姿勢が、研修を積極的に進める原動力となった。

○チームリーダーが、急遽不在の中でもメンバー（5年目）がリーダー役を果たした。当日のテーマに関連した資料を自作し、充実した研修会を進めことができた。

○メンターチームのメンバーの人間関係が良好であり、楽しみながら研修を進めることができた。

○メンバー一人一人の個性が互いに尊重され、一人一人の良いところが引き出せた。

○初任者に限らず、他郡市から転入した先生の不安解消にもつながった。

○養護教諭がメンバーに含まれていたために、担任等との相互理解が進み、連携が深まった。

Ⅲ 学校間連携の取組

(1) 取組の概要

3校合同メンターチーム研修会を2回開催した。

1回目は、「エンカウンターについて」、2回目は講演会で、適応指導教室のベテラン教員を講師として招き、「特別支援に関する担任の視点について」を、開催した。

また、かわら版については、3校の内容を同じ紙面で配布してきた。ここでは、第1回合同研修会の様子を紹介する。



図1 リーダーによる事前打ち合わせ

①事前打合せ（図1）の開催（8月21日 上郊小）。

当日は、金古小のリーダー、金古南小のリーダー、上郊小のリーダーが集まった。金古小リーダーが、事前に初任の先生に対して、意見を聞いておいてくれたことによって、順調に当日の内容、流れ、役割分担、会場の設営、当日までの資料準備ときめ細かな計画を立てることができた。

② 3校合同研修会の開催（8月25日（金） 15:30～16:50）

上郊小学校の図書室を会場に、3校のメンターチームメンバーが集まり、とても楽しく和やかな雰囲気の中で進められた。

当日は、会場校の校長先生から、開会にあたりごあいさつをいただいた。（図2）金古小学校のリーダーが講師（図3）となりエンカウンターの実践が進められた。

その後、すごろくトーキング、最後に4グループ（各グループに初任者が1人）に分かれて「時間の使い方」について、初任の4人の先生から質問が出され、多くの体験談や助言があった。

〈研修会の流れ〉

- 1 会場校校長先生あいさつ
- 2 エスパー
- 3 講師役リーダーのあいさつ
- 4 エンカウンターって？
- 5 この指とまれ
 - ① 血液型（得したこと・損したこと）
 - ② 兄弟の数（長男・長女、末っ子）
 - ③ 生まれた月
 - ④ 人生で大切な者（お金・友情・愛）
 - ⑤ 趣味（子どもなら・・・好きな食べ物）
 - ⑥ 初任者のみ・・・この後、食べたいもの（プリン・ヨーグルト・ゼリー・ちやわんむし）
- 6 グループで、すごろくトーキング
- 7 グループで、時間の使い方



図2 会場校校長先生のあいさつ



図3 講師役のリーダー

（2）各教員の感想

○他校の先生方と交流することができて良かったです。担任の先生方は、いつも忙しくまた、仕事量も養護教諭より、はるかに多いと思うので、私にできることがあれば、手助けをして行けたらと思いました。

エンカウンター活動については、様々な方法があり、楽しいだけでなく目的をもって活動することが大切だと感じました。実践していきたいと思います。ありがとうございました。

○初めて会う先生方ともエンカウンターを通してうちとけあい、楽しくお話をさせて頂くことができました。大人でこれだけ楽しめたので、子ども同士はさらに楽しく関わることができるようになると思います。エンカウンターを計画的、意図的に取り入れていきたいと感じました。

時間の使い方に関しても、子ども達のために時間を使いたいと思います。

○他の学校の先生方と時間を共有して話しができたことは、自分が今までもっていた不安が少しなくなったように思いました。同じ悩みをもっている先生もいらっしやだったので、自分でもいろいろ工夫して2学期からの指導に生かしていきたいと思います。エンカウンターも、学級の様子を見て、効果的に使えるようにしたいです。

○エンカウンターでは、実際にやってみることで頭の中のイメージではなく、子どもの気持ちになったつもりで学ぶことができました。ちょっとしたしかけを先生が用意することで、相手に興味をもつ時間になりました。

初心者の悩み相談といえ、まだまだ自分も足りていないので、いつも会わない他校の先生のたくさ

んの意見を聞くことは、とても自分に生かせると思いました。

○3校合同のメンター会議がもてたことは本当によかった。今回は、「時間の使い方」について、多くの意見が聞けて参考になった。できれば、今後も合同の会議をもっといただけるとありがたいです。メンター長お疲れ様でした。

○エンカウンターを様々な場面でやってみると、手応えもあり逆にもっとこうするとよくなるということもわかり、とても有意義であった。先生対子ども、子ども同士の関係をよくするため、さらに進めていきたいと思う。

時間の使い方については、多くの先生のような意見がわかり、すぐにやってみようと感じられた。このような学びの機会が増えると、とてもよいと思った。

○初めて会う先生方でしたが、エンカウンターをしていく中で少しずつ打ち解けていくことができました。自分の学級でも取り入れられそうなものを紹介してもらい体験することができてよかったです。

グループに分かれて、時間の使い方について様々なアドバイスをいただき、試してみたいと思うことができました。経験がない分、教材研究にも時間がかかっていますが、今日聞いたことを取り入れて、効率的にできるようになりたいです。

○まず、初対面の方々と関わっていく中で、エンカウンターの大切さを実感しました。今後、子どもたち同士がよいクラス作りができるよう参考にしたいと思います。また、初任の先生の悩みを聞くことで、自分自身も時間の使い方について、改めて考えさせられ、効率よく仕事をしていくための勉強になり、ありがたかったです。

○エンカウンターでは、具体的に活動を体験させていただき、二学期子どもたちと実践してみたいくなりました。今後、積極的に取り入れて、学級づくりに役立てたいと思います。

また、時間の使い方の話し合いでは、自分自身もうまくできていないところが多々あるので、グループの先生方やグループ外の先生方のお話も聞くことができて大変勉強になりました。

○合同開催しかできないこと、人数が多くないとできないことを体験できたのでよかったですと思います。単元計画を、きちんと作って2学期も授業に臨みたいです。

(3) 取組による成果と課題

第1回3校合同メンターチーム研修会「エンカウンター」では、事前にリーダーが新任者の要望を聴取しておくなど、自主的な取り組みが見られた。また、リーダーが研修会前に準備会を開催し、当日の内容や流れ、方法そして役割分担を話し合うなど、自主的で積極的な開催に向けた取組が進められた。

研修会の振り返りの中で、「初めて会う先生方でしたが、エンカウンターをしていく中で少しずつ打ち解けていくことができました。」「時間の使い方の話し合いでは、自分自身もうまくできていないところが多々あるので、グループの先生方やグループ外の先生方のお話も聞くことができて大変勉強になりました。」「3校合同のメンター会議がもてたことは本当によかった。」「多くの意見が聞けて参考になった。」「できれば、今後も合同の会議をもっといただけるとありがたいです。」などの感想が寄せられました。合同研修会の要望をもとに、研修形態は異なるが第2回合同研修会を開催した。

(4) 取組の概要 その2

「かわら版」の作成と全校配布

同一テーマの研修会の進行の様子やメンバーの発言内容、そして研修会の感想を一つの通信「かわら版」とした。3校のメンターチーム研修会のテーマを共通としたことで、それぞれの学校の特徴を他校に紹介することができた。それぞれの学校のメンバーが互いに、それぞれの研修会の内容を知ることで、より多くのメンバーの考えや意見を知ることで、認識や視野を広げたいと考えた。また、メンバー以外の職員に対しては、メンターチーム研修会の状況やメンバーの様子を知ってもらうことで、バックアップしてもらうことを目的とした。

Cグループの取組

I グループ編成

学校名等	協力校 の経験	メンターチームのメンバー構成
高崎市立 新高尾小学校 児童数 (429人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 3年目(4年担任) 「メンバー」(4人) 1年目(2年担任)、2年目(3年担任)、2年目(6年担任) 6年目(5年担任 体育主任) 「校内サポートリーダー」 37年目(初任研校内指導教員)
高崎市立 中川小学校 児童数 (455人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 9年目(5年担任) 「メンバー」(7人) 1年目(2年担任)、2年目(3年担任)、3年目(6年担任) 5年目(2年担任)、6年目(3年担任)、7年目(1年担任) 3年目(臨時教員) 「校内サポートリーダー」 28年目(初任研校内指導教員)
高崎市立 国府小学校 児童数 (451人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」 3年目(1年担任) 「メンバー」(10人) 1年目(3年担任)、2年目(2年担任) 5年目(4年担任 体育主任)、6年目(6年担任 研修主任) 7年目(算数担当)、7年目(養護教諭)、10年目(5年担任) 5年目(臨時教員)、3年目(臨時教員)、1年目(臨時教員) 「校内サポートリーダー」 19年目(初任研校内指導教員)
高崎市立 堤ヶ岡小学校 児童数 (586人) 初任研の方式 (自校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」 3年目(5年担任) 「メンバー」(10人) 1年目(3年担任)、2年目(5年担任)、4年目(1年担任) 7年目(1年担任)、7年目(3年担任 研修主任) 7年目(3年担任)、7年目(6年担任 体育主任) 9年目(1年担任)、7年目(臨時教員)、2年目(臨時教員) 「校内サポートリーダー」 38年目(初任研校内指導教員)

II 各校における取組

1 高崎市立新高尾小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月18日	「メンターチーム発足」 自己紹介を兼ねてメンター研修への抱負や1年間の研修内容について意見を出し合った。また、学習会や家庭訪問での留意点を話し合った。
5月17日	「子どもを引きつける言葉がけ」 リーダーが講師となって、子どもを引きつける言葉がけについて各自の実践や工夫について意見を出し合って考えた。
6月6日	「トラブル対応」「考えさせる授業づくり」 2年目のメンバー2人が講師となって、印象に残っている経験や参観授業について話し、適切なトラブル対応や理想として目指す授業について話し合った。
7月27日	「4校合同メンターチーム講演会」 事前アンケートを行って、疑問に思ったまま解決できていない指導や教職に関する諸質問について、本事業の担当指導主事が講師となって講演会を行った。
7月27日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のチームリーダーの進行で、4校の特色やメンターチームの活動について紹介し合った後、4校混合のグループに別れ、疑問や悩み等自由な話し合いを行い、情報交換や相談活動を行った。
11月17日	「学校予算と福利厚生について」 事務職員が講師となって学校予算の仕組みや福利厚生の概要について学び、学級費の公正、かつ、保護者等の信用を得られる取扱方法について考えた。
12月25日	「メンターチームに望むこと」 校長が講師となって、メンターチームやメンバーに望むことについて講義し、3学期への抱負について発表し合った。
1月26日	「道徳の授業について」 道徳教育推進教師の録画授業を視聴しながら、道徳教育推進教師が講師となって来年度から実施する「特別の教科 道徳」の授業の方向性等について、質疑応答や意見交換を行った。
1月30日	「理科の授業について」 理科主任が講師となって、理科実験に関する基礎知識、特に、器具の安全な取扱方法を実技試験形式で学んだ。
2月14日	「振り返りとまとめ」 今年度の研修についての感想を発表し合うことで振り返りやまとめをするとともに、来年度の研修の方向性や盛り込みたい研修内容等を話し合った。

※たより「わかばのころ」の発行（計8回）

たより「メンターだより」の発行（計4回）

②研修会の取組

ア「学校予算と福利厚生について」

本校の事務主任が講師となって、分かりやすい資料を作成し、この資料を基に学校予算と福利厚生について研修した（図1）。まず、第1部として、学校に勤務する職員として知っておきたい学校予算の基礎について、例示されたAさん宅の家計と学校予算を比較しながら、講話を聞いた。その後、家計や学校予算の執行上押さえておきたい大事なポイントを整理して、やりくりや信頼関係維持のための秘訣について、皆で意見を出し合い考えた。学校予算は身近なことでありながら、あまり意識し

ないで過ぎしがちのことだったので、そのしくみと信頼を得るために必要なことを改めて学ぶことは、とても意義深かった。また、学校全体のことを考える機会にもなった。

次に、第2部として、共済組合の医療費給付のしくみについて、休日の転倒事故による入院・手術及びリハビリが必要な事例に基づいての説明があった。誰にでも起きそうな事例だったので、その仕組みについても切実感をもって聞くことができた。

メンバーと同世代の事務職員から話を聞くことは、その内容はもとより、学校における職種ごとの専門性を理解する上でも役に立った。また、事務職員からも講話準備の過程で改めて自分自身の仕事を振り返ることができ勉強になったとの感想を得ることができた。

イ「道徳の授業について」

道徳教育推進教師が自らの道徳の授業を録画し、録画した授業を基に来年度から実施される「特別の教科 道徳」について講話した(図2)。

講師は、録画場面や使った読み物資料を見せながら、本時の目標となる道徳的価値や読み物資料の扱い、発問の工夫などについて、授業者の思いや「特別の教科 道徳」について本校で大切にしていきたいことなど道徳教育推進教師としての考えを熱心に話した。参加したメンバーは、確かな教材研究に裏打ちされた穏やかな口調の発問と、児童が活発に話し合う様子に感心しながら研修を行い、質問したり、感想を述べ合ったりした。

③研修会以外の取組

ア「ミニ研修会『学級自慢』など」

本校では、メンター研修会の後、ほぼ毎回メンバーでミニ研修会を開いている。時間は10分足らずだが、その時々为学校行事に関わる疑問や何を準備したらよいか等について互いに情報交換したりアドバイスし合ったりしている。このミニ研修会は実際の校務に役立つだけでなく、メンバーにとっては、気兼ねなく本音を言い合える場でもあり、リラックスしながら英気を養う場にもなっている。

年度当初には、チームリーダーの発案で、「自分の学級の自慢を発表し合ってみよう」というミニ研修会を実施した。改めて学級を振り返ることで担任する学級のよさや児童の頑張りを再発見できたので、その後も折に触れて僅かな時間であっても実施するようにしている(図3)。

また、ミニ研修会では、長くなりがちな勤務時間に関して、勤務時間を守る気持ちになることが大切だという意見が出され、少しでも改善できるように声を掛け合っていこうということになった。このことは、研修コーディネーター日より「わかばのころ」に載せて、他の職員にもメンターチームの取組を周知するようにした。

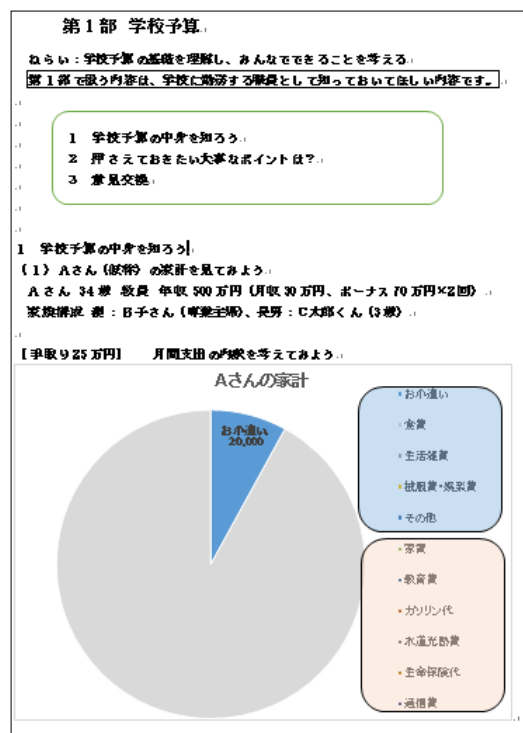


図1 学校予算に関する資料



図2 ビデオを見ながら熱心に研修



図3 ミニ研修会「学校自慢」の一コマ

イ「一人一人の課題に応じた研修」

週に2日、研修コーディネーターが国語や算数を中心にメンバーの授業を参観している（図4）。

コーディネーターは参観した授業について、原則的にその日のうちに授業者に授業改善に関わることや児童理解、学級経営、言葉遣い等、多岐に渡る視点から、個別に賞賛したり助言や励ましを行ったりしている。参観授業の状況によって、研修コーディネーターは、机間指導に加わって児童の状況を深く見取ったり、一斉指導を自ら行って指導を演示したり、教材・教具の紹介を行ったりもしている。課題によっては、放課後に時間をしっかりと取って当該メンバーと研修コーディネーターとでミニ研修会を開いている。また、メンバーに共通した課題については、チーム4校のメンター研修会に反映させた。メンバー以外にも共通する課題の場合には、研修コーディネーター日より「わかばのころ」に掲載して教員各々の参考になるようにしている。



図4 一人一人の課題に応じた研修
研修コーディネーターによる授業参観

(2) 各教員の感想

①初任者

心が温まって新たなエネルギーが生まれる居場所がメンター研修会でした。授業や児童に関することばかりでなく、「家庭訪問でお茶を出されたら？」といった対応の仕方も、私にとっては悩みでした。本校や4校合同の研修会で、こうした小さな課題についてもメンバーで共感し合いながら話し合ったことで、自信をもって事に当たれたことも沢山ありました。メンター研修には、無駄な学びは一つもなかったと感じています。今後も誠意をもって研修に取り組んでまいります。

②メンターチームのメンバー

ア 事務の先生から学校予算等について話を伺う研修会は、今まで意識していなかった学校全体のことを考える契機となりました。コーディネーターの先生による授業参観は、自分自身の授業の傾向や子どもたちの特徴について気付き見直す機会となりました。また、メンター研修を通じて若手同士の距離が縮まり、分掌の遂行時など互いに相談しやすくなったと感じています。【6年目】

イ 若手であっても学年ブロックが違くと接する機会が少なくなりがちだったので、メンター研修はコミュニケーションを図る上でも、とても良い機会でした。メンター研修では、普段気になっていた基本的な疑問などについても気兼ねなく聞き合えました。コーディネーターの先生に授業を参観して改善点などを指摘していただき自分自身の授業の振り返りができたのも、ありがたかったです。【2年目】

③チームリーダー

メンター研修を通して、同年代の先生方がどのような授業の工夫をして、児童とどのように関わっているのかを知ることができたのが、最も有意義だったと感じています。研修の場で、互いの考えや実践と成果、各学年の発達段階と目指すべきゴールを知ること、自分や自分の属する学年のやり方だけでなく、自分にとって新しい方法を取り入れることもできました。来年度は、先輩方を講師にした研修会を数多く行えたらと考えています。

④中堅やベテランの教員

ア メンター研修によって若い先生方の研修に対する意欲が培われています。各メンバーは、校内研修の代表授業を積極的に引き受け、校外の研修にも進んで参加しています。授業だけでなく仕事の進め方という点でも成長を感じます。常に学ぶ姿勢は、すべての教員が見習わなくてはならないと感じ

ています。【中堅教員】

イ 研修コーディネーターだより「わかばのころ」を読むと、どんな研修をしてどのように先生方が成長しているのか、一目瞭然でわかります。実際、メンバーは研究授業も進んで引き受け、その授業を参観すると、発問や板書の工夫、授業の流し方などメンター研修で学んだ成果が随所に見られます。忙しい毎日の中で密度の濃い研修を行い、成長し続けているメンターチームに頭が下がる思いでいます。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

○研修コーディネーターが配置されてのメンター研修は、本校にとっては今年度初めてであった。このため、年度当初に、職員会議で管理職が方針を示しコーディネーターが事業目的や研修内容についての説明を行って全職員に協力を求めた。また、実際に研修をスタートさせた後は、コーディネーターとメンターメンバーが作成する二つの「たより」によって研修内容や成果をメンターチーム以外の全職員とも共有するようにしている。周知を繰り返す中で、次第に、他の職員の研修に対する理解が深まり、全職員による協力体制が整ってきた。

○年度当初に研修コーディネーターが管理職の意向やメンバーの要望をよく聞き、研修会が実践的でタイムリーな内容になるように研修計画を調整した。その上で、メンバーの要望を取り入れて、若手教員による話合いの場であるミニ研修会を講師活用の研修会の後に行う等、弾力的な運営を行っている。また、研修会の時間は当初に予定した時間を守って延長しないよう努めてきた。研修内容の工夫と負担の少ない時間設定によって、当初は多少なりともあったメンター研修に対する若手教員の負担感が軽減され、研修に対する能動的で積極的な態度が育まれてきた。また、メンバーが安心して諸行事に臨めるようになったり、授業を工夫して行うようになったりと、研修会が初任者を始めとする若手教員のよりよい実践に役立った。

○メンター研修が定期的に組まれて若手教員が交流したことで仲間意識が高まり、そのことが日常の教育活動でも学年の枠を超えて相談し合ったり協働したりといった学校風土にも好影響と及ぼしている。そうしたなかで、初任者は、直面する小さな課題を克服しながら一つ一つの教育実践を積むことができた。

○毎週2日、研修コーディネーターが若手教員の授業を参観して賞賛したり、助言や励ましの言葉を掛けたりすることが初任者を始めとする若手教員の日々の授業改善への取組を後押しして、個々の指導力向上に役立っている。また、若手教員が自らの児童理解や学級経営を振り返って自信を深めたり、課題に気付いて改善しようとしたりする機会ともなった。

○授業参観によって、研修コーディネーターが個々の教員の長所や課題を具体的に理解したり、メンバーが指導している児童の特徴や指導上困っていることを深く知ったりすることで、メンバーが必要としている内容にジャストフィットした研修をコーディネートすることができた。

○若手教員の中でも経験年数の多い教員は、本校や4校合同の研修会の話合いの中で、自然と質問や疑問に助言を与える立場になっている。こうした経験が自分自身の学校の中での立ち位置を自覚させ学校運営に参画する意識が育ちつつある。

○来年度も研修コーディネーターを配置したメンター研修を継続できたなら、今年度の研修によって培われた校内の協力体制や若手教員個々の指導力向上を土台に、ミドルリーダー的教員を活用するメンバー編成やメンターチーム組織の見直しや活性化を図り、コーディネーターが配置されない場合であってもメンター研修が継続できるような体制づくりを進めたい。

○メンター研修を学校課題と結びつける等の手立てによって、提案性のあるメンターチームを育成するとともに、ミドルリーダーの育成にも資するようなメンター研修を構築していきたい。

2 高崎市立中川小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月13日	「顔合わせ及び組織決め」 メンター研修への抱負を述べ合うとともに、チームリーダーを話し合いで決めた。その後、1年間の研修内容について話し合った。
5月11日	「指導案の書き方」 市教委の学校訪問を前に、指導案や単元構想の書き方について、教頭から指導を受けた。その後、記入上困っていることを出し合ってメンバーで相談し合った。
6月1日	「メンターチームに期待すること」 校長が若いメンターチームのメンバーに期待することを話し、メンバーでどのように研修を進めていくか話し合った。
7月27日	「4校合同メンターチーム講演会」 事前アンケートを行って、疑問に思ったまま解決できていない指導や教職に関する諸質問について、本事業の担当指導主事が講師となって講演会を行った。
7月27日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のチームリーダーの進行で、4校の特色やメンターチームの活動について紹介し合った後、4校混合のグループに別れ、疑問や悩み等自由な話し合いを行い、情報交換や相談活動を行った。
9月21日	「研修計画の見直し」 4校合同研修会①②で触発されたメンバーがリーダー中心に自発的に後半の研修の見直しを図ろうとアイデアを出し合って計画を練り直した。
10月5日	「体育科指導のポイント」 体育主任から運動量確保のための工夫や、ラダー、ミニハードル、ミニコーン、ボールを使った運動のコツや組み合わせ方の工夫について実技を通して学んだ。
10月24日	「不審者対応啓発劇の実施を通して」 安全主任であるメンバーを中心に、不審者対応啓発劇の内容検討や事前練習を通して安全指導について学び合い、避難訓練実施後の全体指導において劇を上演した。
2月1日	「校内研修各部会の研修内容の報告会」 メンバー各自の課題に応じて、所属した校内研修部会の研修成果などについて大事なポイントを報告し合ったあと、メンター研修で学んだことと摺り合わせて話し合った。
2月9日	「振り返りとまとめ」 今年度の研修についての感想を発表し合うことで振り返りやまとめをするとともに、来年度の研修の方向性や盛り込みたい研修内容等を話し合った。

※たより「わかばのころ」の発行（計8回）

たより「Scrum」の発行（計4回）

②研修会の取組

ア「体育科指導のポイント」

本校の体育主任が講師となって、体育科の指導について実技を通じた研修会を実施した。

まず、運動量の確保は体育科の指導におけるポイントであり、そのためには、年度当初に準備運動や用具準備に関する指導を徹底する必要があることを学んだ。

その後、ラダーやミニハードル、ミニコーン、ボールを使った運動のコツや組み合わせ方について実際に身体を動かしながら学んだ。ラダーを使った「もも上げ」の運動では、おへそを3cm引き上げるイメージで強く足を地面に踏みしめることが大事と教えてもらって実際に動いてみた。意識付けなしに単に速く駆け抜けるのに比べて運動量が増すだけでなく、思考を伴った動きになって運動の面白味も増すことを実感した(図5)。ミニコーンを使った運動では、幾つかのコーンを並べて、20秒間2人組でコーンを倒す人と立て直す人に分かれて運動し続けるという運動の紹介があった。簡単な運動なのに、たった20秒間で身体がぼかぼかになった。ボール運動の前などの準備運動に最適なことが分かった(図6)。

その他、教えてもらった数々の運動は、どれもすぐに日常の指導で生かせる運動や指導のコツばかりで、メンバーは早速体育指導に取り入れて活用している。

イ「不審者対応啓発劇の実施」

メンターチームのメンバーでもある安全主任が講師となって、不審者対応の避難訓練を前に、何を児童に指導したらいいのか、その際の留意点は何なのか、メンバーで話し合った。それを基に不審者対応啓発劇の内容等について考え、実際に全校児童の前で披露した(図7)。

職員室の評判も上々で、先輩方からいいアイデアだと褒められた。また、避難訓練終了後に記入した児童の振り返りの中にも「劇を見て大事なことが整理できた」という記述があった。



図5 ラダーを使った実技研修風景



図6 ミニコーンの実技研修風景



図7 全校児童の前での不審者対応啓発劇

③研修会以外の取組

ア「ミニ研修会『通知表所見欄の読み合わせ会』」

1学期の通知表作成時に研修コーディネーターが所見の書き方について短時間の確認を行った。その後、メンバーで各自持ち寄った通知表の所見を回し読みして、互いに誤字脱字や分かりにくい表現などないかチェックし合った。予定外の研修会だったので可能なメンバーが集まって実施するミニ研修会形式をとったが、結局、殆ど全員が集まっての実施となった。

通知表所見を見せ合うことに気恥ずかしさを感じていたメンバーもいたようだったが、実施後の感想では、「これで安心して出せる」「所見の視点が人によって微妙に違うので、これからの記入に生かしていきたい」「恥ずかしかったけれどいい体験だった」「所見の表現方法にも色々あることが分かった」「また、やってみよう」といった前向きなとらえ方が目立った。また、所見を互いに見せ合ったことで、メンバー同士の距離間がいつそう縮んだようで、学年を超えて相談し合う様子が度々見られるようになった。

イ「フリー研修『授業参観』による指導力向上への取組」

校内の先生方の普段の授業や校内研修の一環として行われる代表授業等をできるだけ参観して勉強する「フリー研修」をメンター研修の1つとして位置づけた。他の先生の授業を見たいというメンバーの要望が年度当初あったが、メンバー全員が集まって参観することは不可能なため、各自が無理なく都合のつく時間を利用して、予め自分で交渉して授業者に許可を得た授業を参観することにした。チームリーダーが職員会議で先生方に趣旨説明と協力をお願いをしたところ、多くの先生方の協力を得ることができた。また、授業提供者にも無理をかけないように、初任者研修や教育実習生に公開している授業を選ぶように努めた。一人が平均して年間8回の授業参観を行い、それぞれの授業に生かした(図8)。



図8 フリー研修で授業参観

(2) 各教員の感想

①初任者

メンター研修では、学級運営や授業を行う上で必要な知識や技術を先輩方から具体的に学ぶことができました。初任研の代表授業を行う際には、事前の模擬授業にメンバーを始めとする先生方が児童として参加してくださいました。コーディネーターの先生にも毎週授業を見ていただき、私自身の課題について相談に乗っていただいています。今後も、皆さんへの感謝の気持ちを忘れずに、メンター研修を通して教員としての知見を広げるよう努めてまいります。

②メンターチームのメンバー

ア 研修会で、通知表所見を回し読みしてチェックし合ったが、所見を書く際の視点や表現等についても学べ、今後の参考となりました。研修コーディネーターの先生が毎週授業参観して、特別な支援を必要とする児童の僅かな変化や成長を教えてくださいましたのが、特に、心強く励みになりました。また、たより「わかばのころ」で他校の研修を共有して学べたのも、大変ありがたかったです。【2年目】

イ 1学期の研修会では、家庭訪問や授業参観、通知表所見等の行事ごとに普段聞けないことを聞き合って確認できたのがとても心強かったです。研修コーディネーターの先生が授業を見て励ましの言葉や具体的な解決策などを教えてください、毎回すごく励まされ先生がいらっしゃるのが楽しみでした。また、メンバーとも研修以外でも気軽に相談し合える関係になれたのが嬉しいです。【7年目】

③チームリーダー

初めての本格的なメンター研修で戸惑いながらも、研修コーディネーターの先生の支援を得ることで、リーダーとして方向性を見失わずに研修を牽引できたように感じています。4校合同研修会で他の学校の取組を知り、より本校らしい研修会を実施したいと思いました。メンバーや講師の先生方に過度の負担感のない充実した研修を目指して、来年度は更に工夫していきたいです。

④中堅やベテランの教員

ア 若手教員同士の交流が以前より活発になることで、若手教員にも学校全体を見通して考える気持ちや、メンバー内のキャリアに応じて「自分は何を後輩に教えられるか」という積極的な意識が芽生えてきていると感じます。メンター研修を学校全体で応援することで、ベテラン教員にも学校全体で若手育成に取り組んでいこうとする機運が高まってきています。【中堅教員】

イ 若い先生方は、メンター研修で得た学級経営や学習指導の知識や技能を、積極的に自信をもって日々の教育実践に生かしていました。メンター研修への意欲は、先生方の授業研究や教材研究の熱心さ、自己研鑽への積極的な態度の育成、更には、組織の一員としての意識の高揚や計画的な仕事の遂行にもつながっていました。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

○研修をスタートさせた後は、研修コーディネーターとメンターチームが作成した二つの「たより」によって研修内容や成果をメンターチーム以外の全職員とも共有するようにした。周知を繰り返す中で、次第に、他の職員の研修に対する理解が深まり、全職員による協力体制が整ってきた。

○年度当初に研修コーディネーターが管理職の意向やメンバーの要望をよく聞き、研修会が実践的でタイムリーな内容になるように研修計画を調整した。当初はこの計画に沿って運営していた研修会だが、短時間で密度の濃い研修会を経験するなかで、徐々にメンターメンバーの研修会への理解や積極的な態度が育ち、日々の教育活動にも好影響を与えるようになった。更に、夏の4校合同研修会で他校の取組を知ることで、チームリーダーを中心とするメンバーが、より本校の実態に合った研修会を実施しようとする主体的な態度を持つようになってきた。研修コーディネーターを含めたメンターチームで後半の研修について話し合い、校長の助言を得て校内研修と結びつけた研修会の実施を決めるなど、研修会の内容に工夫が見られるようになってきた。

○若手教員を育てる場を校内研修にも位置付けて実践してきた。今年度の研修は、授業力の向上をねらって板書、発問等の6部会を編成し、メンターチームは、一人一人の授業課題にあった5つの部会に所属した。部会には若手や中堅、ベテランの各ステージの教員を配して具体的な手段や方法を考察するとともに、互いに一人1授業で授業を参観し合っ、授業力を高めたり研究を深めたりしてきた。そこで培われた学びをメンター研修会で若手教員が発表し合っ互いに成果を共有し合った。研修会には、メンバー以外の教員も参加し助言を行った。こうした校内研修と関連付けたメンター研修によって、メンター研修と校内研修とが互いに好影響を与え合い、学校組織としてメンター研修を支え高めることができた。

○メンター研修会が定期的に組まれて若手教員が交流したことで仲間意識が高まり、そのことが日常の教育活動でも学年の枠を超えて相談し合ったり協働したりといった学校風土にも好影響と及ぼし、初任者を始めとする若手教員のメンタル面でも役立っている。

○毎週1日、研修コーディネーターが若手教員の授業を参観して賞賛したり、助言や励ましの言葉を掛けたりする日常活動は、初任者を始めとする若手教員の日々の授業改善への取組を後押しし、指導力向上に効果的だった。教材の紹介や提供も、授業改善を図る上で役立った。また、若手教員が自らの児童理解や学級経営を振り返って自信を深めたり、課題に気付いて改善しようとしたりする機会ともなった。学級経営や保護者対応で苦戦している若手教員にとっては、コーディネーターの言葉がメンタル面での支えにもなっていた。

○授業参観によって、研修コーディネーターが個々の教員の長所や課題を具体的に理解したり、メンバーが指導している児童の特徴や指導上困っていることを深く知ったりすることで、メンバーが必要としている内容にジャストフィットした研修をコーディネートすることができた。

○メンバーが他の教員の授業を参観するフリー研修では、特に、2学期以降に校内研修の代表授業や公開授業、各自が授業者に交渉した授業等の参観が活発になった。一人平均8回ものフリー研修が実施できたのは、初任者を始めとして若手教員が自ら授業改善しようとする意識が高まったためと考えられる。また、中堅やベテラン教員も授業を公開することをいとわなくなるなどメンター研修に対する協力意識が高まったためと考えられる。

○若手教員の中でも経験年数の多いミドルリーダー直前の教員は、本校や4校合同の研修会の話し合いの中で、自然と質問や疑問に助言を与える立場になっている。こうした経験が自分自身の学校の中での立ち位置を自覚させ学校運営に参画する意識が育ちつつある。

○チーム4校のメンター研修を通して得た共通課題や提案を研修コーディネーターだより「わかばのころ」で知ること、掲載された事柄を試す中堅やミドルリーダーもいて、メンター研修が学校全体に波及しつつある。

○来年度もコーディネーターが配置された中でメンター研修を実施できたなら、ミドルリーダー育成に向けたメンター研修のあり方や、それに向けてどのようにリーダー性を育てていくのかを更に考えたメンター研修を構築していきたいと考えている。

3 高崎市立国府小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月21日	「メンターチームで育む力」 校長が講師となって、何をメンターチームで育てていくのか話した。その後、各自の研修における抱負を発表し合った。研修計画についても話し合った。
5月12日	「道徳の授業の進め方」 校内研修で招いた講師の示範授業や講演会に参加して、道徳の授業の進め方についてのポイントを学んだ。また、外部からの受講者の案内などを率先して行うことで接遇についても学んだ。
5月24日	「指導案の読み合わせ」 市教委による学校訪問を前に、2人組になって指導案の読み合わせを行った。また、疑問点などについては教頭が講師となってみんなで相談し合った。
6月16日	「道徳の指導案作成」 メンバーである研修主任が講師となって、教務主任や道徳教育推進教師も加わった参加者全員で分担して、各学年1つの道徳指導案づくりを行った。
7月27日	「4校合同メンターチーム講演会」 事前アンケートを行って、疑問に思ったまま解決できていない指導や教職に関する諸質問について、本事業の担当指導主事が講師となって講演会を行った。
7月27日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のチームリーダーの進行で、4校の特色やメンターチームの活動について紹介し合った後、4校混合のグループに別れ、疑問や悩みなど自由な話し合いを行い、情報交換や相談活動を行った。
10月27日	「特別支援教育について」 特別支援学級担任が講師となって特別支援教育で大事にしたい4つの環境について学んだ。また、使っている教材を実際に見て、使用目的や工夫について考えた。
11月24日	「タグラグビーについて」 体育主任でもあるメンバーが講師となって、タグラグビーのルールやゲームの仕方、指導の工夫について実技を通して学んだ。
1月12日	「おすすめの教材・教具」 メンバー全員が講師となって、各自が自分自身の授業等で使った教材教具の中からベスト1を選び、メンバーに紹介したり使い方を説明したりする活動を行った。
2月9日	「振り返りとまとめ」 今年度の研修についての感想を発表し合うことで振り返りやまとめをするとともに、来年度の研修の方向性や盛り込みたい研修内容等を話し合った。

※たより「わかばのころ」の発行（計8回）

たより「フレッシュ国府通信」の発行（計4回）

②研修会の取組

ア「道徳の指導案作成」校内研修との関連

本校では、校内研修と関連づけてメンター研修を推進してきた。研修コーディネーターの来校日に

全ての学級で道徳の教科化を見据えた授業を行った。また、全担任が教材を等分して受け持ち、1つの教材で自分の学年の全学級の授業を実施するローテーション授業を行ってきた。メンターメンバーが行う授業については、研修コーディネーターが毎週参観して気付いたことを助言し、担任は、より明確な目標を定めたり、発問を改善したりして次の授業に臨むということを1年間繰り返してきた。

こうした研修の一環として、メンターメンバーである校内研修主任が講師となってメンバーで分担して各学年の道徳指導案を作成する研修会を行った。メンター研修会の時間は短時間なので、指導案を仕上げるのは後の校内研修の場という計画での実施であった。各グループで、読み物資料に書き表されている道徳的価値は何なのか、中心発問をどうするか、等についての活発な意見交換が行われた。この研修会には、メンバー以外に道徳教育推進教師や教務主任など他の教師も積極的に参加した。

具体的な資料を使って話し合う中で、一人では気付かなかったことに気付くことが出来るなど、より深い資料の理解や、発問の吟味ができた。この研修会を通して、道徳の授業の奥深さに興味や関心を高めたメンバーも多かった(図9)。



図9 指導案づくり

イ「特別支援教育について」

本校の特別支援学級担任が講師となって、特別支援学級の運営で大切にしている4つの環境や、特別な支援を必要とする児童への接し方、特性に応じた教材・教具の工夫の実際について講話した。メンバーは、自分の学級の環境整備や自分の学級にいる児童、自分自身の授業での教材等に当てはめながら話を聞いていたようで、講話後、活発な質疑応答となった。

その後、実際に使っている教材を見たり操作したりして、教材の工夫について感心しきりであった(図10)。



図10 教材を手にとって、感心しきりのメンバー

③研修会以外の取組

ア「ミニ研修会『教室訪問』」

年度当初の計画にない、メンバーの要望や必要性に応じて実施する研修会は、メンバーの負担を配慮して出席可能なメンバーだけで行う「ミニ研修会」とした。この教室訪問もその一つで、チームリーダーを始めとするメンバーの要望で実現し、予め各教室に入る許可を得るなどの事前調整は全てチームリーダーが率先して行った。

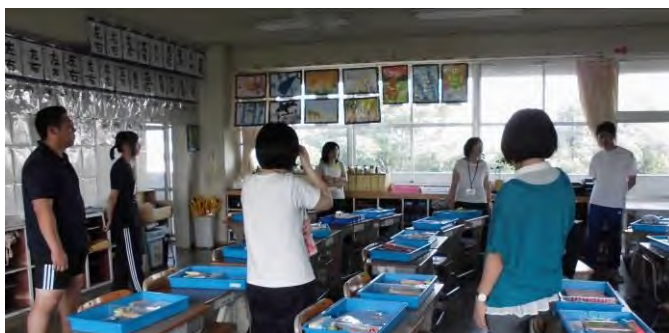


図11 教室訪問

校内の色々な教室を見て回り、掲示物や棚の使い方など、担当者の配慮や工夫についてメンターチームで話し合いながら見て回った。日直に当たったときには施錠等の確認で何回も訪れている校内の教室であるが、じっくり掲示物等を見るゆとりはなかなか生み出せないでいるということで、「参考

になる」と大評判だった。少人数で始めた教室訪問だったが、だんだんとメンバーが集まってきて、最後は出張者以外の全員が参加していた（図11）。

イ「ミニ研修会『模擬授業』」

高崎市教育センターの初任者研修で、本校の初任者が道徳の代表授業を担当することになった。このため、指導案がほぼできた段階で、模擬授業をミニ研修会として実施した。メンバーが児童役になり、初任者が授業を行った。ミニ研修会ではあったが、校長を始め何人ものメンバー以外の教員も参加したので、結果的には拡大研修会の様相を呈した。授業後は、忌憚のない活発な意見交換が時間を忘れて行われた。初任者にとっては様々な角度から出た意見やアイデアによって指導案を見直し授業改善を図る貴重な体験となり、落ち着いて当日の授業を行えた（図12）。また、他のメンバーや中堅、ベテランの教員にとっても児童側から道徳の授業を見直す有意義な研修となった。



図12 模擬授業で検討を重ねて行った
初任研代表授業「道徳」

(2) 各教員の感想

①初任者

教職経験のない初任者である私にとって、校内の先生方と意見交換できるメンター研修の場は、心の支えであり、多くのことを学ぶ場でもありました。メンター研修は、少人数で基礎から学ぶことができたので、なかなか聞けない細かなところまで気軽に聞けたり、教えていただいたりして、とても助かりました。初任者研修の代表授業をする際には、メンバーを始め多くの先生方が模擬授業に参加して、私一人では分からなかった改善点や色々なアイデアを出していただき、感謝しています。

②メンターチームのメンバー

ア 初任者の時には沢山あった研修ですが、2年目になって研修の機会が減ってとても不安だったので、メンター研修は学びの場としてとても貴重でした。先輩の先生方から学ぶ本校のメンター研修会や、4校合同研修会は、大変役に立ちました。特に、研修コーディネーターの先生に毎週道徳の授業を見てご指導いただいたことは、自分自身の道徳の授業への探究的な実践や自信にもつながりました。

【2年目】

イ 年度当初は研修コーディネーターの先生のお膳立てで成り立っていた研修ですが、徐々に自分たちで教師力を高めるために必要な研修を計画して運営できるようになってきました。自分自身も研修会で講師を務め、大変勉強になりました。また、校内研修と連携して、道徳の授業をコーディネーターの先生が毎週参観して相談にのってくださったので、教科化に向けて少し自信がついてきました。

【5年目】

③チームリーダー

管理職や研修コーディネーターの先生に相談しながら、昨年度の反省を踏まえ、メンバーのニーズや校内研修とリンクする形で研修計画を組みました。多くの先生方に得意分野で講師を引き受けていただき、短時間であっても充実した研修会を毎回開催できました。追加の研修を組んだりするときにも研修コーディネーターの先生の助言を受けられるので、安心して研修を牽引することができました。

④中堅やベテランの教員

ア メンターチームにも様々な年齢の方がいるので、親しく交流するだけでも有意義なことだと思います。初任研や校内研修の代表授業をする際にメンバーが中心となって模擬授業を行ったり、体育

の実技講習会を開いたりというタイムリーな研修会は、私たちチーム以外の教員も参加したくなるほど魅力的で、若い先生方の資質向上に大きな成果を上げていました。【中堅教員】

イ 研修会で特別支援教育に関する話をしましたが、メンターチームの先生方が大変熱心に聞いてくださって、私自身の勉強にもなりました。この研修の内容については、たより「フレッシュ国府通信」で全職員に周知していただきました。若い先生方が自分の学級に置き換えて考えた感想や、教育実践にすぐに生かしているという感想を読んで、熱心さと頼もしさを感じました。今後も、全職員でメンター研修に協力していければと思います。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

○今年度は、昨年度と研修コーディネーターが替わった。また、校内研修との関連を強めるなどメンター研修そのものの運営の仕方も変えている。しかし、管理職が方針を明確に示した上でコーディネーターと職員との橋渡しを意識的に行うことで、研修をスムーズにスタートさせることができた。

○研修コーディネーターの本校訪問日が昨年度に比べて半分の1日だけとなったが、メンター研修の核を校内研修のテーマである道徳の授業に絞ったこと、メンター研修に対する理解が職員間で高まるような働きかけを研修コーディネーターのたよりやメンターチームのたよりで行ったこと、研修コーディネーターが助言しながらチームリーダーのリーダー性を高めて活発な活動をしたこと等によって、メンター研修が本校の中でしっかりと機能し、若手教員の指導力を促進することができた。

○年度当初に研修コーディネーターが管理職の意向やメンバーの要望をよく聞き、研修会が実践的でタイムリーな内容になるように研修計画を調整した。その上で、メンターチームのメンバーの必要感や要望を取り入れて模擬授業等のミニ研修会を加えるなど弾力的な運営を行ったことで、メンバーのメンター研修に対する有用感が高まり、研修に対する能動的な態度も育まれた。

○メンター研修が定期的に組まれて若手教員が交流したことで仲間意識が高まり、そのことが日常の教育活動でも学年の枠を超えて相談し合ったり協働したりといった学校風土にも好影響を及ぼしている。また、他校からの転入職員が本校に溶け込むのも早まっている。

○メンター研修を校内研修と強く関連づけ、道徳の授業力向上に結びつける様々な研修を活発に行ったことで、若手教員の校内研修への積極的な姿勢や道徳の指導力向上、ひいては、あるベテラン教員の「若いもんが頑張っているんだから、負けていられない」という言葉に表れているように、メンター研修に対する校内の理解や評価が高まった。そのことが、メンター研修会に中堅教員やベテラン教員が積極的に参加したり、研修の講師をすぐに引き受けたりする要因にもなっている。

○毎週、研修コーディネーターが若手教員の道徳の授業を参観して賞賛したり、助言や励ましの言葉を掛けることが若手教員の日々の授業改善への取組を後押しし、多くの教員が自分自身の道徳の授業に関して改善を図ることができたという思いをもつことにつながっている。特に、初任研と違い指定研修が減っている2年目以降の教員の指導力向上に効果的だった。

○道徳の授業の参観後の研修コーディネーターによる賞賛、助言、励ましは、若手教員が自らの児童理解や学級経営を振り返って自信を深めたり、課題に気付いて改善しようとしたりする機会ともなっていた。

○授業参観によって、研修コーディネーターが個々の教員の長所や課題を具体的に理解したり、メンバーが指導している児童の特徴や指導上困っていることを深く知ったりすることで、メンバーが必要としている内容にジャストフィットした研修をコーディネートすることができた。

○若手教員の中でも経験年数の多いミドルリーダー直前の教員は、本校や4校合同の研修会での話し合いの中での質問や疑問に助言を与える立場に自然となっている。こうした経験が自分自身の学校の中での立ち位置を自覚させ学校運営に参画する意識の高まりにもつながってきている。

○来年度もコーディネーターが配置された中でメンター研修を実施できたなら、このミドルリーダー育成に向けたメンター研修のあり方や、それに向けてどのようにリーダー性を育てていくのかを更に考えてメンター研修を構築していきたいと考えている。

4 高崎市立堤ヶ岡小学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月26日	「顔合わせ会、研修計画」 各自が研修における抱負を発表し合った後、1年間の研修について意見交換して研修計画を作成した。
5月31日	「メンターチームに伝えたいこと」「学校事務職員が皆さんに望むこと」 講師の教頭からは教師が成長するための心構えを、講師の事務長からは社会人としての常識を身に付けていく大切さを学び、メンバーで感想を述べ合った。
6月14日	「メンターチームに伝えたいこと」 校長が講師となって自身の体験談を例に教師の言葉や教育が子どもの将来に与える影響やその重み等について話をした。その後、メンバーで感想を述べ合った。
7月27日	「4校合同メンターチーム講演会」 事前アンケートを行って、疑問に思ったまま解決できていない指導や教職に関する諸質問について、本事業の担当指導主事が講師となって講演会を行った。
7月27日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のチームリーダーの進行で、4校の特色やメンターチームの活動について紹介し合った後、4校混合のグループに別れ、疑問や悩み等自由な話し合いを行い、情報交換や相談活動を行った。
9月6日	「体育の指導法について」 体育主任であるメンバーと体育が専門のメンバーが講師となって、ビートリズム運動やマット運動についての実技講習会を行った。
10月25日	「版画指導のポイント」「ミシン実技指導のポイント」 版画やミシン縫いの学習に関して、図工主任と家庭科主任から指導のポイントや指導の工夫等について学んだ。
11月22日	「音楽の指導について」 音楽主任が講師となってメンバーを児童役に模擬授業を行い、模擬授業を通して授業の導入や伴奏法、リコーダー等の楽器の演奏法について実技研修した。
1月17日	「英語科研修会の伝達」 校内研修に関連した英語科に関する2つの研究会に参加したメンバー2人が講師となって、研修内容の伝達と参考資料の配付を行い、英語科の授業のポイントについて話し合った。
2月14日	「振り返りとまとめ」 今年度の研修についての感想を発表し合うことで振り返りやまとめをするとともに、来年度の研修の方向性や盛り込みたい研修内容等を話し合った。

※たより「わかばのころ」の発行（計8回）

たより「メンターだより」の発行（計8回）

②研修会の取組

ア「体育の指導法について」

メンターチームのメンバーが講師となる研修会をリレー研修と名付けているが、本校ではメンター

チームのメンバーでもある体育主任と、体育を専門とするメンバーが講師となって体育の実技研修を行った。

まず体育主任から、授業づくりで心掛けているのは「運動が楽しい」「またやりたい」という気持ちを高めることと、運動量を確保することだという話があった。その後、ビートリズム運動の紹介があり、メンバーは、講師の声に従って8ビートでスキップやサイドステップの応用運動に汗を流した(図13)。



図13 ビートリズム運動を学ぶメンバー

次に、体育を専門とするメンバーからマット運動の指導過程や指導のコツ、工夫などについて実際に運動を行いながら学習した。メンバーからは、苦手な児童の多い後転の指導法などすぐに役に立つという感想が上がった。

苦手な児童の多い後転の指導法などすぐに役に立つという感想が上がった。

研修直後から、メンバーはどちらの指導も発達段階に応じて工夫しながら授業に取り入れていた。イ「音楽の指導について」

本校の音楽主任が講師となり、音楽の指導ポイントの幾つかについて学んだ。音楽主任は、数ヶ月前から考えたり、研修コーディネーターに尋ねたりしながら、指導内容や指導方法を工夫し、当日は、メンバーを児童に見立てての模擬授業を実施した。音楽学習へのスムーズな導入例や、コードを使った伴奏法、鍵盤ハーモニカでタンギングだけで演奏できる曲の紹介、タンバリンや鈴、カスタネットの持ち方や演奏法などについて研修した。実際に演奏したり歌ったりしながらの研修会だったので、メンバーは時間を忘れて楽しく研修していた(図14)。



図14 タンギングで「笛星人」の演奏

③研修会以外の取組

ア「メンターだより」

本校では、個々のメンター研修会の様子や内容について、研修会実施後すぐに「メンターだより」を作成して全職員に配布するようになってきた。メンバーが交代で記事を書き、今年度は年8回発行することができた(図15)。

「無理せず、時間をかけず、忘れないうちに」という申し合わせをして、写真を交代で撮ったり、一言感想を寄せ合ったりと、メンバーが協力し合って作成してきた。

研修の様子や学んだことを直ぐにまとめることで、メンバーにとっては研修の振り返りになり、記録の蓄積ともなった。和気あいあいとした話合いや楽しく協働する様子が見られた。メンバー以外の教員とも研修の様子をすぐに共有できるため、職員室で研修内容が話題となることも多く、話題が膨らむこともあって、職員間の評判は上々だった。

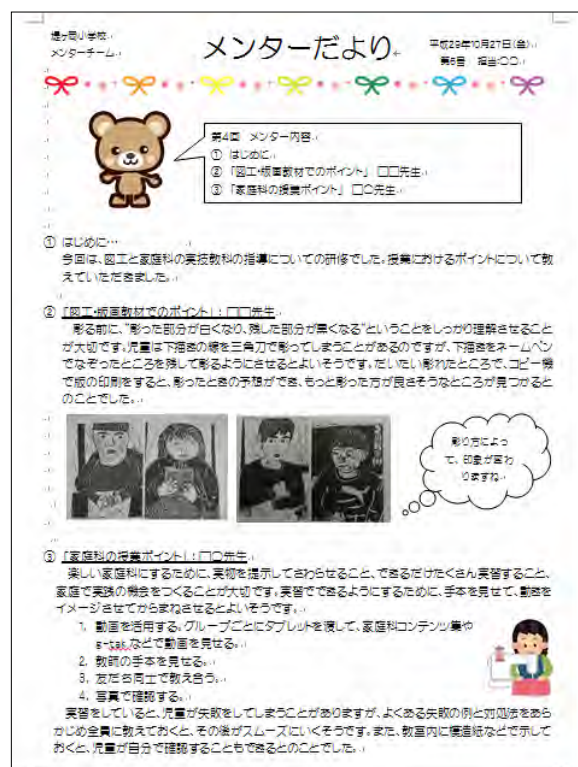


図15 メンターだより 第6号

イ「ミニ研修会『保護者との連携』」

教育相談主任から研修コーディネーターに「保護者対応についてスクールカウンセラーを交えた研修会をしたらどうだろうか」という申し出があり、すぐに実行することになった（図16）。日程が詰まっていたので任意参加のミニ研修会として実施したため、少人数での開催となった。しかし、少人数だったが故に、自分の学級での困りごとなど具体的なことをじっくりと相談できて、とても役立つという感想が出席者から上がった。参加した若手教員とスクールカウンセラーとの距離が縮まり、スクールカウンセラーの活用の促進という点でも好影響となった。



図16 スクールカウンセラーを交えた
「保護者との連携」に関する研修会

(2) 各教員の感想

①初任者

メンター研修では、各教科や授業の工夫などについて先輩方からポイントを教えていただきました。特に、音楽の伴奏の仕方や図工の版画指導の工夫について教えていただいたことが非常に参考となりました。まだ、自分が教えていない教科や学年について学んだことは、後で役立つようにしっかり記録しておきたいと思います。夏の合同研修会でも連絡帳の書き方などについて情報交換でき、自分の学級ですぐに生かすことができました。これからも、メンター研修で学ばせていただき、自分の力を伸ばしていきたいです。

②メンターチームのメンバー

ア 研修コーディネーターの先生の授業参観後の助言では、必ずよい点を褒めていただき、いつも「教材研究をしてよかった」「もっと頑張ろう」という前向きな気持ちになりました。研修会では、専門の先生方から具体的な指導方法を学べたので、すぐ授業に取り入れてきました。4校合同研修会では、子育てと仕事の両立に奮闘する同じ境遇の先生方の仕事術や悩みを共有できて、とても心強く感じました。【9年目】

イ メンター研修では、具体的な指導方法や手立てを学ぶ機会が多く、日々の教育実践にとっても参考になりました。研修会の講師が同僚の先生なので、ちょっとした疑問や困難に感じていること等も気軽に相談できました。研修コーディネーターの先生が授業参観した後、指導や助言ばかりでなく、よい点や工夫した点を褒めてくださったので、授業に関して少し自信を持てるようになってきました。

【2年目】

③チームリーダー

メンター研修では実技研修が多くあって、楽しく学ぶことができました。コーディネーターの先生からの授業に関するアドバイスによって、自分では気付いていなかった話し方の癖を知ることができ、自分自身の指導を改めて見直すきっかけともなりました。初めは戸惑ってばかりのリーダーでしたが、徐々に何をしたらいいのか分かってきて、自分自身では少しは成長できたかなと感じています。

④中堅やベテランの教員

ア メンターチームで学んでいる若い先生方は、授業内容の充実や授業の質の向上に向けて教材研究に励んでいて、素晴らしいと思います。同学年の先生の仕事ぶりを見ても、児童の実態を捉えたワークシート作りや、工夫した板書など、こちらが学ぶべきものが多かったです。メンター研修が様々な場面で生かされていることを日々感じています。【中堅教員】

イ 今年度、メンターチームの3人の先生と同学年を組んでいます。3人とも新鮮な考えをもって、児童の意欲を引き出すエネルギーな指導を行っています。メンター研修での様々な実技研修や、授業や学級経営に関する指導、情報交換等が、先生方の教師としての土台や大きな支えとなり、

各自の自信につながっているようです。今後も、メンター研修で学んだことを児童へのよりよい指導に反映させていくものと期待しています。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

○研修コーディネーターの本校訪問日が昨年度の週3日から1日だけとなり、昨年度とは異なる運営が必要となった。校長が明確な方針を示し研修コーディネーターが活動しやすい雰囲気在校内に形成したこと、昨年度中にメンター研修へのある程度の理解や協力体制が形成されていたこと、研修コーディネーターのたよりやメンターチームのたよりで更にメンター研修の透明性を図ったこと、情報交換のツールとしてC4thを活用したこと、チームリーダーを育てることによってメンバー主体の研修を実施したこと等によって、より実践的なメンター研修を円滑に運営することができた。

○年度当初に研修コーディネーターが管理職の意向やメンバーの要望をよく聞き、研修会が実践的でタイムリーな内容になるように研修計画を調整した。その上で、メンターチームのメンバーや他の教職員からの積極的な申し出を生かしてミニ研修会を加えるなど弾力的な運営を行ったことで、メンバーのメンター研修に対する有用感が高まり、研修に対する能動的な態度も育まれた。また、メンバーが安心して諸行事に臨めるようになったり、授業を工夫して行うようになったりと、研修が初任者を始めとする若手教員のよりよい実践に役立った。

○メンター研修会が定期的に組まれて若手教員が交流したことで仲間意識が高まり、そのことが日常の教育活動でも学年の枠を超えて相談し合ったり協働したりといった学校風土にも好影響を及ぼしている。また、若手同士で仕事上の悩みや困っていることを気軽に出来る場としてもメンター研修が機能し、若手教員のメンタル面にもよい影響を与えている。

○研修を深めなければならないキャリア段階の教員が多い中、研修コーディネーターが週1回訪問して若手教員の授業をじっくり見て助言することが、授業改善や適切な生徒指導に実践的に結びついた。若手教員は、褒められてやる気を出したり、改善点を助言されて翌日の授業から生かしたりしている。また、児童理解を深めて、よりよい指導や支援を行おうと努めるようになった。若手教員の指導力向上によって、メンター研修は児童にも還元されていると考える。特に、コーディネーターによる指導・助言は、初任研と違い公的研修が減っている2年目以降の教員の指導力向上に効果的だった。

○所属する若手教員の担任教師としての力量の向上によって、学年内での協議の質が高まったり、互いのサポートがしやすくなったりして、学年主任である中堅やベテランの教員もメンター研修の成果を実感している。メンター研修の成果は、学年経営、ひいては、学校経営にも波及している。

○中堅やベテランの教員にとって講師を引き受けることは、自らの指導を見直す機会でもあり、互いに刺激となっている。研修の場が広がることで本校全体の学びが深まったり、教師力が向上したりしている。また、ベテラン教員のなかにも研修コーディネーターに授業参観して助言をもらいたいと願っている教員もいる等、メンター研修が本校教員全体の授業力・指導力向上に対する気運の高まりに波及しつつある。

○若手教員の中でも経験年数の多いミドルリーダー直前の教員は、本校や4校合同の研修会での話し合いの中での質問や疑問に助言を与える立場に自然となっている。こうした経験が自分自身の学校の中での立ち位置を自覚させ学校運営に参画する意識の高まりにもつながってきている。

○授業参観によって、研修コーディネーターが個々の教員の長所や課題を具体的に理解したり、メンバーが指導している児童の特徴や指導上困っていることを深く知ったりすることで、メンバーが必要としている内容にジャストフィットした研修をコーディネートすることができた。

○来年度もコーディネーターが配置された中でメンター研修を実施できたなら、ミドルリーダー育成に向けたメンター研修のあり方や、それに向けてどのようにリーダー性を育てていくのかを更に考えてメンター研修を構築していきたいと考えている。また、コーディネーターの訪問日が半日でも増えれば、更に効果的な研修ができるのではないかと期待している。

Ⅲ 学校間連携の取組

1 4校合同研修会

(1) 取組の概要

夏季休業中の同一日にグループ内4校の合同研修会を高崎市教育センターで2コマ実施した。研修会に関する事前アンケートの実施や、様々な調整・準備は、研修コーディネーターが行った。研修会での役割は、会場や講師等への挨拶・接遇も含めて、チームリーダーを始めとするメンバーが務めた。

①講演「今さら聞けない基礎の基礎」

メンターチームのメンバーにアンケートを行って、日頃の授業や生徒指導に関して気になっていながら曖昧なまま過ごしてしまっている「基礎の基礎」ともいえる疑問点を集約し、高崎市教育センターの担当指導主事を講師に、それに関するQ&A方式の講演会を実施した。

板書方法やノート指導、線の正しい引き方等の教科指導に関する諸々の疑問や、学習規律や服務規律など多岐に渡る疑問が出されていた。回答方法は、直接答えを教えたり、参照資料を提示したり、情報交換で確認するよう指示があったりと、様々だった。実技も交えた講演会で、参加したメンバーは真剣に、また、楽しそうに学んでいた。

②メンバーの交流

4校のチームリーダーが学校や研修の紹介をした。その後、4グループに分かれ、情報交換や相談など自由な話し合いを行った。話し合いでは、初任者や2、3年目の教員から「連絡帳を書く時間は、どうやって生み出していますか」「連絡帳には何を書いていますか」「ノート指導は、どうやって…」などという、身近で具体的な質問が次々に出された。質問



図17 班ごとに話し合ったことの発表

には、どちらかという経験年数の長い教員が経験談や失敗談を交えながら、具体的な方法や注意点などを熱心に答えていた。真剣だが、和やかな雰囲気の話合いだった(図17)。

(2) 各教員の感想【メンバー】

①講演「今さら聞けない基礎の基礎」について

ア 講演会は、とても勉強になりました。この夏休みに、前学年の教科書を見直して児童が学んだことをしっかり確認して、2学期からの指導に生かしたいと思いました。

イ 指導の際に迷っていたことなど、丁寧に教えていただき大変勉強になりました。気を付けようと思った一つめは、めあて、課題、まとめを明確にした授業をすることです。二つめは、スピーチの指導で、スピーチをする児童への指導と共に、「発表してよかった」と思えるように、聴く方の態度に留意した指導をしていきたいということです。三つめは、課題が早く終わった児童への対応策です。

ウ 採用されてしばらく経つので、タイトル同様に「今さら聞けない。どうしよう…」と思うことがいくつもありました。講義でその点を詳しく解説してくださったので、身になることばかりでした。教科指導では、何を子どもに学ばせたいのか明確にして、評価ではそこをよく見ることが大切だということに改めて気付きました。初心を忘れず、子どもを優先にした指導を目指していきたいと思いました。

②メンバーの交流について

ア グループによる話し合いで、連絡帳の書き方を質問しましたが、色々な学校の先生方に非常に参考になることを教えていただきました。現場の先生からのアドバイスがとても具体的だったので、2学期には、できそうなことから試していきたいと思いました。

イ 各学校とも特色のあるメンター研修をしていて、非常に勉強になりました。2学期からは、本校でも特色のある研修を進めていきたいと思いました。また、どの学校でも同じような悩みをもっているということを知ることができました。共通している悩みは、個々の学校だけで対処するのではなく、全体で改善していく必要があると思いました。

(3) 取組による成果と課題

○アンケートによると、メンターチームのほぼ全員が講演で学んだことを有益だったと評価し、その後の指導に生かそうという気持ちを強くもったことが分かる。研修後の2学期には、実際に、板書時に定規を使って直線を正しく書く教員が目立つなど、研修内容が4校の色々な学級の様々な指導に生かされていた。

○アンケートによると、メンターチームの全員が他の学校との交流を好意的に捉えたことが分かる。他校の様子や研修への取組方法を知って研修意欲が高まった教員も多く、研修会の内容などに好影響を与えた。

○2学期以降、4校合同研修会で得た疑問や悩み事などに関する解決方法を多くのメンバーが実践に生かしている様子が見られた。また、他校の教員も同じ悩みを抱えて色々と工夫しながら仕事をしていることを知って心強さを覚えたメンバーもいるなど、メンタル面でもよい影響があった。

2 コーディネーターだより「わかばのころ」による取組

(1) 取組の概要

本グループでは、メンター研修に関する「たより」を2種作成している。各学校での研修会の取組の周知はメンバーが作成する「たより」で行っている。これとは別に、グループ内の全職員がメンター研修を共有して各自の実践の参考にできるように、研修コーディネーターが「わかばのころ」を作成して、4校全職員に配布している。このたよりには各校の研修会や授業参観等を通じて得た気付きや共通する課題と、これに関連した提案などを載せている(図18)。

特別な教育的配慮を要する児童への指導…メンターメンバーもがんばっています!!

C君はじっとしているが苦手、授業中も学習しないで勝手に出歩いたり友だちにちょっかいを出します。勿論、先生には叱られるし、友だちには煙たがられるので、C君はいつもイヤイヤを奉らせて不機嫌でした。友だちとのトラブルも絶え間がありません。

C君が授業中に学習しないのは、耳からの指示を理解するのが苦手なためだと分かりました。友だちにちょっかいを出すのは、時と場合に応じた適切な関わり方を身に付けずにいるためだと分かりました。担任のD先生は、指示を出すときに板書で補うように工夫しました。C君の気持ちが落ちている時を狙って、友だちの気持ちを考えさせ適切な関わり方を教えるようにしました。もう一つ、学級の他の子どもたちにもC君のよさや思いを伝えたり、思いやりの気持ちを培ったりするようにしました。こうやって、C君ばかりでなくD先生の学級全体も落ち着いてきました。

F先生は、1年生の担任。書くことが特に苦手な3人の子どものために一工夫。ある日、3人の子どものノートに予め1時間分の板書事項をF先生は書くおきました。授業中、継続していると、3人の子どもの進捗の進捗に合わせて、自信と落ち着きにあふれた表情でノートに板書事項を写していました。黒板を写しなくてもそれぞれしていたのは、落ち着きがないからではなく書くことが苦手だからというF先生の判断が実証された一幕でした。

最近、特別な教育的配慮を必要とする子どもはどの教室にもいます。私は、一番大事なことは、一人一人の成長を諦めないことだと思っています。そして、課題となる行動の原因をしっかりと掘むことだと思っています。原因が分かれば指導法が見えてきます。見えてきたら、根柢強く工夫を加えながら指導や支援を続けることで実感が期待できます。

メンターのメンバーであるか否かは問わずに、これからも私の見聞をお伝えしていこうと思います。先生方の優れた実践を共有して日々の実践の参考にしていただけたら幸いです。

図18 「わかばのころ」記事例

(2) 各教員の感想

ア 「わかばのころ」を読むと、研修コーディネーターの先生がチーム4校を回る中で気付いた、あるクラスの授業の様子や、子どもの一言、他の学校のメンター研修の様子などがよく分かり、学ぶことがたくさんありました。指導の仕方は十人十色。自分以外の人がどんなことを大切にしているのかなど、学校にいただけでも、1日他校に研修に行っても授業を見ただけでも分からない、日常の色々な工夫など知ることができて大変ありがたいです。【メンバー】

イ 読むのを楽しみにしています。書かれていたことを参考に学級で試しています。【中堅】

ウ 「わかばのころ」のファンです。読むのを楽しみにしています。【教員以外の職員】

(3) 取組による成果と課題

○掲載内容を工夫することで、4校の色々な職種の職員が「わかばのころ」を配布するとすぐ読むなどメンター研修への関心が高まり、メンター研修に関する理解や協力体制作りを促進できた。

○各学校の日々の実践を具体的に掲載することで、掲載された提案などに基づいて試行錯誤する教員もいるなど、メンター研修がメンバー以外の教員の指導にも刺激を与えたり、教員以外の授業に関わる職員にも児童への関わり方などについて参考となったりしている。

Dグループの取組

I グループ編成

学校名等	協力校 の経験	メンターチームのメンバー構成
高崎市立 塚沢中学校 生徒数 (645人) 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 2年目 (継続)	「キャプテン」「副キャプテン」 8年目(2年担任 初任研校内指導教員)、7年目(1年担任) 「メンバー」(15人) 1年目(1年担任)、1年目(2年担任)、2年目(2年担任) 4年目(1年担任)、5年目(2年副担任)、5年目(臨時教員) 5年目(臨時教員)、5年目(事務職員)、8年目(2年担任) 10年目(2年副担任)、15年目(3年副担任)、16年目(3年担任) 16年目(3年担任)、20年目(3年担任)、21年目(1年担任) 「校内サポートリーダー」 20年目(1年担任)、22年目(2年担任 研修主任)
高崎市立 矢中中学校 生徒数 (328人) 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」「副リーダー」 28年目(1年担任)、9年目(3年担任)、12年目(2年担任) 14年目(2年担任)、16年目(3年担任)、 「メンバー」(6人) 1年目(2年副担任)、2年目(2年担任)、3年目(臨時教員) 4年目(臨時教員)、9年目(特別支援学級担任)、11年目(2年副担任) 「校内サポートリーダー」 22年目(教務主任)
高崎市立 大類中学校 生徒数 (461人) 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 2年目 (継続)	「リーダー」「副リーダー」 15年目(2年担任)、10年目(3年担任) 「メンバー」(7人) 1年目(1年担任)、2年目(2年担任)、3年目(3年担任) 5年目(2年担任)、9年目(1年担任)、11年目(3年副担任) 15年目(3年担任)、 「校内サポートリーダー」 31年目(教務主任)

II 各校における取組

1 高崎市立塚沢中学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
5月1日	ア「塚沢中ナイトツアー(教室掲示探訪)」 イ「学級通信情報交換」 ウ「困り感」 ア：各教室を巡り教室環境づくりや掲示方法、学級経営の柱立てなどを話し合った。 イ：学級通信を持ち寄り、担任としての学級通信への思いや方法を話し合った。 ウ：不登校傾向生徒への対応について、現時点の解決に向け経験談を話し合った。
5月29日	ア「学校行事『バレーボール大会』を盛り上げるノウハウを大公開」 イ「困り感」 ア：学校行事は学級づくりの大きなチャンス。塚沢中三大大行事の一つ「バレーボー

	ル大会」でどのような学級づくりをするか話し合い、担任の指導力を考えた。 イ：欠席生徒への配慮について、学年チームとして協力して対応することなど。
7月3日	ア「通知表をどう書くか！」 イ「困り感」 ア：3人の担任の通知表「所見」の提案から、生徒の見取りやよさの捉え方、書き方などを話し合い、保護者を意識した所見の書き方について考えた。 イ：不登校傾向生徒について：他の生徒への連鎖反応や病院の紹介等の対応など。
7月18日	「もっと活用したいQ-U ～学級の壁を乗り越えろ～」 Q-Uを普通の学級経営でもっと活用しようと、校内サポートリーダーが講師となり、Q-Uの見方、活用法を学び、講師から学級経営対策のアイデアを学んだ。
8月21日 23日	「インタビュー：若手教員に訊く『わたしの教師論』」 初任者2名に自分の考える教師論を訊いた。
8月24日	ア『『シン・部活動』をうまく指導するノウハウ大公開』 イ「困り感」 ア：中体連が終わり新体制になったことを機に、部活動で大切にしていること、これから取り組みたいことなどを話し合い、初任の教員の指導力向上の場とした。 イ：2学期の始業を控えて、褒めて伸びる生徒の認識を。
9月25日	ア「運動会を盛り上げるノウハウ大公開」 ア：塚沢中三大行事の一つ「運動会」に向けて、学級経営として何が必要か、どんな手立てをすれば学級が向上するかなど、学級通信などを持ち寄って話し合った。
10月10日	ア「計画訪問に向けて ～授業づくりをどうするか：指導案検討～」 イ「合唱コン」 ア：市教育委員会学校訪問に向けて授業づくりや指導案づくりのポイントやアイデアを3人の先生の提案を中心に考え、話合った。他教科から学ぶよい機会とした。 イ：音楽の先生との連携と基盤となる学級経営の大切さ。
11月27日	「教育相談に向けて」 1・2年生の教育相談直前。どんな準備をしたらよいか。学年として共通理解しておくことは何か。入試についてはどこまで話すかなどを話し合った。
12月8日	「通知表スキルアップ相談会 ～よりよい通知表『所見』を目指して～」 1学期の所見と被らない2学期の所見の在り方、書き方について、3人の提案をもとに、個々の生徒の様子を踏まえて話し合った。
1月22日	「今年度、教科指導（学級経営）で実践した、あんな手立て・こんな手立て」 授業等で実践した方法を紹介しながら、新たな工夫を共有した。
2月	「インタビュー：若手教員『一年を振り返って』」 初任者2名に一年の成果と課題を訊く。
3月	リフレクション 次年度計画立案

※たより「若者の会」の発行（計10回）、「授業記録」の発行（計30回）、「インタビュー」（計4回）

②研修会の取組

ア「通知表をどう書くか！」

（ア）概要

初任者にとって初めての通知表「所見」となることから、所見の書き方、視点、使用する言葉などについて話し合った（図1）。初任者と2年目教員（3名）の提案を叩き台に、内容の構成や視点、使用する言葉の可否などについて検討したり、具体的表現へのダメ出しやよりよい



図1 「通知表をどう書くか」を終えて

表現、またこれまで使用してきた表現の例などを忌憚なく披露し合ったりして、よりよい所見の在り方と教師としての姿勢について研修した。

(イ) 成果

初任者からは、「先輩の先生方がどんなことを、どんな書き方で、また、どんな心持ちで書いているのかを知ることができ、とても勉強になった。これからの所見作成の参考にしていこうと思う」、
「いろいろな先生の所見を見ながら話を聴くことができたので、所見に込められた想いまで知ることができて本当によかった。私も温かみのあるメッセージ（所見）を書き、未来への種まきができるようにしたい」という意見があった。

2年目教員からは「自分の所見を他の先生に読んでもらい、改めて『所見』というものについて考え直すことができるよい機会となった」との手応えを感じさせる感想があった。

また、通知表所見についての留意点等を記した「通知表所見のポイント24」（図2）による説明を行い、所見に関する精度と温かみのある所見作成に向けての意欲向上が図られた。

☆通知表所見のポイント24

はじめに

1 通知表は人生のアーカイブ ※1)

① 長年にわたり保管している家庭が多いことを銘記しよう
② 教育の専門家として、教師として知力を尽くす。(知恵と知識、知性を総動員しよう)
※1) アーカイブ: (archives) 本編では、公文書の意。

基本編

2 通知は親へ、意識は子供へ（痛恥評にしない）

① 通知表は、「親への通知」である。
② されど、そのメッセージは子供のために存在する。
③ だから、その子の見取りをしっかりと行う。
④ その子らしい内容があるはず。
⑤ 最高の内容を書くことができれば、子供が、夢や希望をもつことができる。
⑥ 保護者へは、痛（こび）を売る表現は必要ない。
⑦ おぼっちゃん、おじょうちゃんのような表現は不要
⑧ 子供が読まずの茶番がる酷評（無口雑言）ばかりが書いてある「痛恥評」は困りもの。

図2 「通知表所見のポイント24」（一部）

イ「もっと活用したいQ-U ～学級の壁を乗り越えろ～」

(ア) 概要

よりよい学校生活と友達づくりのためのアンケート「Q-U」の結果を受けて、初任者など初めてその分析結果を手にする教諭に、Q-Uの見方やそれを受けての学級経営の方策までを特別研修経験者である校内サポート教員が丁寧に説明し、その後、個々の学級の実態を結果用紙を見て判断し、今後の学級経営の手立てを一緒に考える研修とした。

(イ) 成果

講師である校内サポート教員から「Q-Uは担任が人間ドックを受けたのではなく、生徒が人間ドックを受けたということです。この結果は、担任の学級経営の良し悪しを判断するものでも、学級同士を競い合わせるものでもない。そこを履き違えないようにしてほしい。あくまで現在の生徒の一人一人の実態が分かるものです。客観的に傾向を分析して対策を考えていきましょう」との言葉に若手教員が励まされていた。初任者が「Q-Uの見方やそれを受けてどう対応するかといった方法論を学ぶことができ、とても有意義だった」と安堵の表情を浮かべたのが印象的だった。

学級を見る見方がよく分かったでしょ。

A子とB子が気になっています。普段のようですがQ-Uでもはっきり表れています。

生徒の特徴が出ているね。一人で抱えこまないで、学年チームで対応することだよ。

14年生きてきてこの状態になったという背景もある。担任だからとその年だけで解決しようと考えたら無理がある。時間がかかるということも頭に入れて行動していこう。

担任が救ってくれなくても、誰かが救ってくれる。人的サポート資源を有効利用しよう。

男の不登校とD郎の欠席は気になるね。夏休みの対応も含めて学年でも相談されているから大丈夫。チームで行動していくこと…。

学年チームは、人的サポートとして機能している。若者の会もチームとしてよく機能していると思う。

③研修会以外の取組

ア「インタビュー」

(ア) 概要

初任者2名へのインタビューを「わたしの教師論」のテーマで行い、初任者の現在の心境と理想の教師像を追い求める姿をまとめ、職員に紹介した。○本校の印象、○生徒への願い、○教師を目指してから現在に至る教師としての自分像、○目指す教師像、○自分の教科をどう教えたいか、○授業の自己評価、○目指す教え方、○今年の目標、について質問した。

(イ) 成果

初任者の人柄や思い、日頃の取組、そして生徒や教科への情熱と、目指す教師に向かって切磋琢磨している努力が職員に知られ、他の教員から親近感をもたれ、温かな声かけなどが見られた。初任者の学校内、職員室内での居場所づくりに効果が見られ、さらに意欲向上を図ることができた。

【塚原中メンバー】
インタビュー：若手教員に訊く（初任者）
① 教諭「わたしの教師論」8月21日（月）

※このインタビューは、塚原中で最も楽しい若手教員から教師としての想いを聞き、さらに交流しようとの目的で行いました。

○本校の印象についてお訊ねします。

T：学校に勤めるのが初めてで塚原中は1校目です。生徒は落ち着いた雰囲気があるように見えます。授業もどうしても成り立たないとかがなく、部活でもクラスでも生徒はよくやっているという印象があります。周りの先生方はとても親切でよく教えてくれます。つくづくよい学校に来た（赴任した）と思います。

○塚原中は、いろんな仕事をするとチームで取り組み協力しています。その意味からもよい学校だと思います。生徒指導でも担任だけでなく、学年全体で取り組んでいるのでよかったです。

○生徒への願いは

T：学習や進路について、親を含めて意欲的な生徒が多いです。

【塚原中メンバー】
インタビュー：若手教員に訊く（初任者）
② 教諭「わたしの教師論」8月23日（水）

※このインタビューは、塚原中で最も楽しい若手教員から教師としての想いを聞き、さらに交流しようとの目的で行いました。

○目指す教師像は

T：まずは、生徒に寄り添える教師を目指したいです。教師だから上から目線で教えていく（必要なときもたくさんあります）というのではなく、生徒と同じ目線で教えていくのが大切だと、この4ヶ月間感じました。これは以前から思っていた視点でもあります。自分の性格もあるかもしれませんが、教師になりたいという思いの中で、生徒目線のスタンスでいる方が生徒は動いてくれるということを感じていました。現在、それを目指していこうと思っています。

○自分の教科をどう教えたいですか

T：国語は（教えるのが）難しくて、単にテストの点数を取ればいいのではない。点数を求める指導では不十分です。大元としては、言語能力を育てることが大きな目標とされています。それを軸にして授業をつくらなければならないと思っています。言語能力とは、「読む、書く、話す力」のことです。それを教えるのが国語です。

○授業の自己評価は

T：全然ダメです。全く満足していません。

(2) 各教員の感想

①初任者

・毎回いろいろなテーマで、先生方と深く議論できるのでとても勉強になった。特に、他学年の先生の行事の取り組み方や学級経営などの話は、自分の取組に幅をもたせ、学校の奥深さを知る良い機会になった。また、所見の添削では、書き方や自分では思い浮かばなかった表現などを教えていただいた（図3）。それらは、これからの教員人生のベースとなるもので、とても感謝している。研修で、いろいろなアドバイスをいただいたからこそ、今年を何とか乗り越えられたと思う。

・授業も学級指導も何もかもが初めてで右も左も分からない状態から始まったが、「若者の会」で多くの先生方に取組や心意気を包み隠さず教えていただき、とても勉強になった。悩みや心配事もたくさん相談し、的確なアドバイスや励ましのお言葉をいただいた。この「若者の会」で得たものを忘れず、自分も後輩の支えとなれるように恩返ししていこうと思う。

②メンターチームのメンバー

・それぞれの先生方にそれぞれのノウハウがある。取り組みに対する考え方など、2年目として、視野を広げることができ、多くのことを学べる機会だった。【2年目】

塚原中メンバー 第3回「若者の会」まとめ

1. 期日 7月3日（月）
2. 会場 校長室と会議室
3. 話題（研修テーマ）

（1）通知表をどう書くか！

・ざっくりと人に見え交換をして通知表所見への考え方やスキルを高めていきましょう。

＜N先生の提案＞

- ・A男は、授業中の態度が悪い生徒。懲たりしている。その場合、それを書くかどうか迷っている。今回はそれに触れずに書いている。
- ・悪いことでも書くことがある。そのときは、よいことを2つくらい書いてからわるいことを1つ書いている。
- ・自分は、1年間の成長を見通して、改善点として書いていくようにしている。
- ・普段は口うるさく言っているのに、通知表ではよいことを書くようにしている。
- ・「問題なく毎日の…」の表現で、問題ある生徒が外にいるという疑問が出るのでは？
- ・自分はネガティブワードを使わないようにしている。
- ・問題点があれば、書く前に電話で知らせておくのもいいのではない。ある保護者にこの通知表の文面が内申書に載るのでは？と問われたことがあった。常識的には内申書には書かない。そのことを保護者は知らないことがわかった。
- ・行事のことは書ける。問題がある生徒でも行事（バレーボール大会）での活躍はあるのではない。その中でよさを発見できるのではない。

図3 通信「若者の会」まとめ（一部）

・高崎の学校に赴任し、「若者の会」という形で、それぞれが意見を出し合ったり、思いの丈をぶつけ合ったりとする機会をいただき、大変ありがたかった。初任から3年目までは他市で過ごしたが、なかなか悩みを相談できる場がなく（お互いに忙しいこともあり、遠慮し合ってしまう）、苦しんだ時期もあった。本校でこのような貴重な機会を活用し、みんなと意見交流をしながら、自分のスタイルを築き上げていければと実感している。心の負担の軽減になった。【4年目】

・今年度初めて「若者の会」に参加させていただいた。メンターの先生やキャプテンの先生などが中心となって進めてくれ、とても組織的であり、勉強会の内容も時期に合わせてよく考えられているなと思った。また、異なる年代の人や他学年の先生と意見交流する中で、さまざまな意見を聞くことができ、勉強になることが多かった。これからもこのような会を続けていければと思う。メンバーに入れていただきありがたかった。【10年目】

③チームリーダー

・今年はキャプテンとして若者の会に携わらせていただき、これまでの4年間とは違う視点で参加させていただいた。本校は20代の先生方のやる気やモチベーションが非常に高く、年齢に関係なく、良い刺激を受けながら、毎回の話し合いをもつことができた。また、それぞれの立場や経験からの確かな助言や提案をしていただいたことで、会が活性化できたと思う。今後の課題としては、40代や50代の先生方の積極的な参加も考えていきたい。30代からすると、経験豊富な先生の話聞ける機会として「若者の会」を捉えていきたい。

④中堅やベテランの教員

・初任の先生が、日に日に学校に慣れ自分を出せるようになってきていると強く感じる。ひとえに、研修コーディネーターの先生をはじめとするメンターの皆様のお陰かと思う。【中堅教員】

・新しいミドルリーダーが中心となり、さまざまな情報交換を積極的に行い、次世代の伸長を図ることに大きな役割を果たしていた。「若者」にとっては、全ての教育活動が手探りであり、日々困り感を抱えながらの生活をしている。ミドルリーダーがさまざまな情報（教室掲示・通知表所見・学校行事の進め方およびワークシート等）を出し惜しみすることなく提供したり、若手の困り感について意見交換したりする本会は、「若者」にとって貴重な学びの場であった。「若者の会」は今年度の塚沢中学校の教育活動を支える中心的な役割を担っていた。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

○若者にとってはマニュアルがあればすぐ対応できるだろうが、それは人材育成にならない。単なる知識や技能の伝達で終わってはいけない。研修はある型にはめることではない。塚沢中の「若者の会」は、マニュアル化したものを学んで研修するというのではなく、経験や実体験に基づいたハウツーを研修することで、人間そのものを成長させる研修となっている。

○若者が伸び伸びと自分の考えを述べたり付き合ったりする中で、人として成長していることが見て取れる。

○教室巡りや通知表所見の書き方研修などは、具体的で先輩教員との話し合いで身に付けていく研修である。それらを通して、若者は自分なりに考えて行動する人材へと成長している。これは、本当の意味で危機への対応力が身に付いてきたと言え、マニュアルを超えた人間育成となっていると同時に、次世代の学校をつくる人材形成の源になっている。

○学校組織の中で、若者の仕事への取り組み方、言動が向上している。研修の成果と見ることができる。

○日頃の生活態度、仕事の精度や成果を見ると、確実に若者に力（教師力、人間力）が付いてきていると言える。

○研修を通して、組織として、一人の人間として活性化が図られている。

○「守破離」（剣道）の教えのごとく、若者が研修コーディネーターの手から離れたとき、真の成果が出てくるだろう。

○昨年度から上手く継続されていて、流れができています。

○今年度からは校務分掌に位置付けられ、学校として応援体勢が整った。また、年間計画に基づいて実施できている点が良い。

- 研修のテーマを通して、スキルの向上を図るばかりでなく、組織の一員という意識を学んでいる。若手教員が組織人として成長しているのは明らかだ。スキルの向上は、協働性や同僚性といった側面を育んでいる。それは、個々の質の向上ばかりでなく集団の質の向上をもたらしている。
- 若手教員の育成は、学校の活性化になっている。それはミドルリーダーの育成という側面と主任クラスの教員による刺激を与え、意欲喚起（向上）につながっている。
- 初任者として最初の学校は影響が大きいと言われるが、本年度の初任者（2名）は意欲的で目に見えて成長している。本校は次の初任者が新たに赴任しても高められる組織になっている。
- 制度として、来年度からの人的配置が心配である。
- 研修時間の確保については、学校全体の共通理解のもと、月1回の実施に努めていきたい。

2 高崎市立矢中中学校

(1) 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
5月11日 5月18日 5月25日 6月1日	「学級通信情報交換」 A班：学級通信の目的や効果、内容など、ヒントになることを先輩から訊き出す。 B班：特別支援学級の通信から学ぶ。生徒指導の一環としての通信。 C班：学級通信を毎日発行する教諭を例に、内容などについて話し合った。 D班：学級通信は、写真中心、連絡中心、担任の思い中心など様々なタイプがある。
6月8日 6月15日	「体育大会を盛り上げるノウハウ大公開」 A班：チームで作戦や目標を立て、一人一人に役割をもたせる。 B班：できないことを指摘するのではなく、できたことに目を向けさせていく。
6月22日 7月6日 7月13日 7月20日	「通知表所見をどう書くか!？」 C班：所見は、親への通知だが、子供へのメッセージとなる。 D班：特別支援学級の通知表は、たくさんの教師の協力で作成している。 A班：所見にはよいことを書く。問題は電話で話す。他の先生からの情報も参考に。 B班：事実+評価言（励まし、期待、同意、感想、意見、指導・支援）等の表現方法。
8月2日	全体：「<シン>部活動をキドウさせよう!～部活動指導のノウハウ大公開～」 生徒の面倒を見るという姿勢と見放さない態度をもって生徒に接する。中学校はチームで指導する。
8月2日 3日	「インタビュー：若手教員に訊く『わたしの教師論』」 初任者と2年目の教員に自分の考える教師論を訊いた。
9月7日 9月21日 9月28日	「バレーボール大会を盛り上げるノウハウを大公開!」 A班：ダメだったときの言葉かけが大切。失敗に備えどれだけ手を打っておくか。真面目にやろうとしている生徒を茶化さない雰囲気づくりが大切。 C班：行事だから生徒指導だからというのではなく、普段からの生活態度でそういうことが分からせられないなら、行事でまとまることはない。 D班：振り返ると勝ちよりもよいものが学べた大会。大会を通して失敗したり成功したりすることで何か大切なものを学ぶ。挑戦しようとする気持ちだったり…。
9月14日 10月5日	「計画訪問に向けて～指導案作成にあたって、現在の構想を語ろう～」 B班：授業では、一問一答形式ばかりでなく「なぜ」と考える授業づくりを。人間が人間らしくなるためのアクティブラーニングを。情報編集力（レゴ的発想）を。 A班：枕草子「をかし」の意味を理解し随筆を書くのを目標としている。展開として、生徒が今思っている「をかし」、交流により用例の増加、自己評価…へ。

10月12日	B班：体育の指導案として、学習カード、移動黒板、互いに見合うポイントの明示。指導案で誤魔化さない。ゴール・課題は何か、解決へのステップは何か。
	「教育相談に向けて」
11月2日	A班：保護者との信頼形成。子供をよく見る姿勢。みんなで相談して対応する。
11月9日	B班：特別支援学級の生徒の進路について多様な道を話し合った。
11月16日	C班：入試方法について憶測で話さず調べて後で伝える方法がよい。学校として筋を通すこと。保護者の求める解決の特効薬はない。温かな助言を。
11月30日	D班：「進路を考える ～新路を見つけよう～」 担任としてきめ細かく、普段の生活を大切にするという指導を。自信をもたせる。学校として支え、学力が低い生徒でも最後まで面倒を見ていくつもり。
12月7日	A班：「通知表スキルアップ相談会～よりよい通知表『所見』を目指して」 短所やマイナス面はポジティブに書く。指導することを書いたときはフォローすることを忘れずに。改善が見られたら電話で連絡する配慮も。数値化して評価する。
12月14日	B班：ア「問題が起こったときの組織としての対応の仕方について」 イ「困り感」 ア：誰もが最初の窓口になる可能性がある。全員がその意識をもち、役割分担を明確にしていくことが大切。 イ：拾得物係として工夫や改善をしていきたいが。
12月21日	C班：「入試に向けての指導について ～2年から備える進路指導の基本とは～」 今やっていることが入試につながる。必要最低限のことをやって高校に行くということには疑問が残る。「素の自分」を大切に、磨いていく。
1月11日	A班「もっと高める深める矢中の会 ～チーム矢中の会への感想から～」 若者としてできることを増やし、新しい視点を学んでいくことが大切。
2月1・8日	「3学期学級経営の要 ～学級納めと新年度学級開き～」
15・22日	一年の締めくくりとしての学級納めに向けて3学期の押さえどころを考えた。
2月	「インタビュー：若手教員『一年を振り返って』」 初任者と2年目教員にこの一年の成果と課題を訊く。
3月	リフレクション 次年度計画立案

※たより「チーム矢中の会」の発行（計25回）、「授業記録」の発行（計12回）、「インタビュー」（計4回）

②研修会の取組

ア「教育相談に向けて」

（ア）概要

担任の個別対応となる教育相談だが、矢中の会というチームで支え合うことが大事だという観点から、保護者対応のノウハウを考えた。これまでの経験から保護者の要望などを出し合い具体的な対応を考えることで教育相談を乗り越える方法を話合った（図4）。

（イ）成果

保護者との信頼関係を築くことの大切さが再確認された。保護者からの質問に答えられない場合は、持ち帰って学年・学校で相談してから返答するなどの方法があることを学べた。特に、入試関係では、うろ覚えで答えたり自分の経験だけで話したりすることがないよう、責任ある受け答えをすることでその後の関係が上手くいくと助言された。親がどんな要求をしてくるか、保護者のタイプについても考えることで、引き出しが増え、心にゆとりができた。初任者は、教



図4 教育相談の話合いを終えて

育相談の大事なこととして、①事前の準備が大切であること（例えば二者面談の実施など）、②よく聴くということ（傾聴）が信頼につながることを学んだ。

イ「入試に向けての指導について ～2年から備える進路指導の基本とは～」

(ア) 概要

2年担任として、入試に向けて、いつから何をどう生徒に話をすればいいのか、という不安感から、現在3年担任の先輩教員から1年前から始める指導（学級経営）について助言をもらった。具体的に入試スケジュールを見ながら、現在の入試傾向と対策についても話し合われた（図5）。今やっている毎日のことが入試につながっているという基本を押さえることが大切だと学んだ。

(イ) 成果

2年目教員は、入試に向けての指導は、受験のために勉強しようではなく、受験を通して人として成長しようということ、受験は生き方指導であることを学んだ。「合格するための進路選び」「合格するための勉強法」を伝えるのではなく、「なぜ高校進学を目指すのか」「なぜその高校に行きたいのか」「入学後に充実した高校生活を送れそうか」を生徒に確かめて、指導していくこと。また、「努力を出し惜しみしない」「自分の受験のために沢山の人が動いてくれている」ということも伝えていきたいとの感想をもつことができた。



図5 入試に向けての学級経営について話し合う

③研修会以外の取組

ア「インタビュー」

(ア) 概要

初任者および2年目教員2名へのインタビューを「わたしの教師論」のテーマで行い、教員として過ごしている現在の心境と理想の教師像を追い求める姿をまとめた。○本校の印象、○生徒への願い、○教師を目指してから現在に至る教師としての自分像、○目指す教師像、○自分の教科をどう教えたか、○授業の自己評価、○目指す教え方、○今年の目標、について質問した。

<p>【矢中中メンバー】 インタビュー：若手教員に訊く（初任者） ◇ 教論「わたしの教師論」8月2日(木)</p> <p>※このインタビューは、矢中中で最も楽しい若手教員から教師としての存在を聞き、さらに受験しようとの目的で行いました。</p> <p>○本校の印象についてお訊ねします。</p> <p>T：素直な生徒が多いと思います。学力は課題があるもので、それを解決しないといけない…。例えば、英語が上手く回らないことが多い。理由を説明できない生徒が目立ちます。今まで、理論付けた理由付けたら経験が少なかつたからかもしれない…。</p> <p>T：熱心な先生が多く、下校指導もよくしてくれている。自分は、平穩のとき生徒の顔を覚えて送り出していきたいので、参加するようにしている。とてもいい雰囲気いい教師がたくさんいるのがありがたいです。</p> <p>○生徒への願いは</p> <p>T：世の中に出たときに大変な課題がたくさん降りかかってくる。それを一人で抱えてしまつたらそれまで…</p> 	<p>任の仕事を減らせるようにできたのではないかと、ということ。『もっとできることがあるね』と言われたことがあり、そうか、担任をフォローするのが足りないなと思ったから。これは、反省でもあり、2学期のテーマでもあります。担任の力になりたいと考えています。</p> <p>○目指す教師像</p> <p>T：目標としている先生は、○先生（T小学校）です。私の恩師です。小学校のとき、学級崩壊のクラスで、その原因を作った人物が自分でした。そのとき、○先生は私がエネルギーを持ってきて、使う場が分かっていなか…と、運動会や運動会の団長にしてくれました。団長として、全力で幼稚園を応援したとき、みんなで応援することのよさに気付かせてくれた、これだ！と自分の居場所（エネルギーの出る所）に気付かせてくれました。それが原点になっています。</p> <p>生徒の可能性を見だしてそれを伸ばす先生。○先生を示してくれたことが、今の自分の目指す目標になっています。</p> <p>私は、生徒には二人一人絶対いいところがあると思えます。それを見つけて伸ばしていく…その思いで頑張っています。</p> 	<p>【矢中中メンバー】 インタビュー：若手教員に訊く（2年目） ◇ 教論「わたしの教師論」8月3日(木)</p> <p>※このインタビューは、矢中中で最も楽しい若手教員から教師としての存在を聞き、さらに受験しようとの目的で行いました。</p> <p>○本校の印象についてお訊ねします。</p> <p>T：素直であり反抗しない生徒だなと思います。先生から言われたことはやる、という印象があります。</p> <p>先生方は仲が良く、暖かい雰囲気があると思います。（私が頼りないからか…）先生方からはすごく助けてもらっています。TOOはこちらからしておくから、あなた（佐藤）はこれをすればいいよ…と、困ったときは具体的に指示と支援をもらっています。生徒指導で随分と助けられています。</p> <p>○生徒への願いは</p>	<p>T：昨年度の1年間と、この4ヶ月は意味が違います。昨年度は初任で仕事にも学校にも慣れず、行事も初めてのことばかりで、いっぱいいっぱい1年間でした。他の先生からは「周りをよく見るように」とよく言われました。副担任として仕事が見えていたのが嬉しいです。</p> <p>○今年、担任となり、生徒と距離が近く、接する時間も長くなって、それだけ難しさを感じています。生徒のよさを見ようと思うのですが、悪いところが多すぎて見えてしまいます。注意したり叱ったりすることが増え、落ち込むこともあります。でも、生徒は素直なので、かえって生徒に教えられることも、助けられることもあり、感銘として教師を選んでよかったと実感しています。</p> <p>昨年と今年を比べると、昨年は仕事をしていたのがよく分かります。その点、A先生は初任としてよく動いていてすごいと思います。</p> <p>○目指す教師像は</p> <p>T：口だけだと言いで言うこと、なめられない教師です。やることはやり、生徒がちゃんとしてくれる教師。生徒は男の先生の前ではドンッとするのですが、私の前ではタラッとするのが</p> 
--	---	---	---

(イ) 成果

初任者、2年目教員の人柄や思い、日頃の取組、そして生徒や教科への情熱と、目指す教師像に向かって切磋琢磨している努力が浮き彫りになり、他の教員から親近感をもたれ、温かな声かけなどが見られた。困っていることは何でも相談にのってやろうという雰囲気が醸成され、職員室内での居場所づくりに効果があった。

(2) 各教員の感想

①初任者

普段の工作中になかなか聞けないこともアットホームな雰囲気の中で、遠慮なく先輩の先生方に質問することができた。現場ですぐに実践できる先輩方の指導の工夫や技術をたくさん学ぶことができ、とても勉強になった。一つの話題について自分も含めて先輩方と熱い思いを語る場面も多く、毎回参加するのが楽しみな研修だった。(教育センターで行われる) 初任者研修以外にこのような学ぶ場面があって本当にありがたかった。

②メンターチームのメンバー

・月に1回の「矢中の会」では、毎回先生方に多くの励ましの言葉と助言をいただいていた。授業の空き時間とは違う、「話すことだけに集中できる時間」があるのはありがたい。【2年目】

・学校の行事や実態にあったテーマが設定され、たくさんの先生方の意見を聞くことができた。悩み相談やアドバイスなども聞いていただき、さまざまな角度から考えることができた。先輩の先生方からたくさん学んだことを、今後に生かせるようにしていきたい。【臨時教員】

・時間とメンバー、テーマが設定されているため、普段の職員室での会話とは違った雰囲気、直面している問題や課題についてイメージしながら意見交換を行いやすい利点がある。少人数という会のよさを感じた。誰もが「当事者」になって意見を言うことができるし、悩みや疑問などを質問しやすいよさがあった。夏休みにテーマを選んでの話合いが行われたのはとても勉強になった。そして刺激になった。担当学年や年齢が違う先生方とも積極的にコミュニケーションを取り、職場の雰囲気が良くなった気がする。【9年目】

③チームリーダー

今は企業でも一般的になってきたOJTを学校でも取り組む意義がある。進め方について素人の各
学校職員の判断にゆだねている面があるので、取組方法の基本マニュアルはあった方がいいと思う。

④中堅やベテランの教員

・中堅の教員として参加させていただき、とても有意義な時間を過ごすことができた。2年目の先生へのアドバイスを求められ、自分自身の教員としての在り方、指導法を振り返ることができ、ありがたかった。【中堅教員】

・校内でも他学年、他教科の先生と交流する機会ができてよかった。中堅ポジションとして、おせっ
かいがてら若手の先生の授業の様子を見に行く機会がもちやすくなり、オープンな雰囲気が作れたと
思う。【中堅教員】

・私は、本年OJT研修に参加させていただ
けたことを心から感謝している。研修コー
ディネーターが、堅苦しい研修をさせるのでは
なく、自由な雰囲気の中で思いの丈を語る時
間を与えてくれたこと。思い出してみると、
私が初任者の時、一年上の先輩教員に放課後
になると生意気なことを言っは、先輩にい
ろいろと教えてもらっていた。先輩との意見
交換は、大した内容ではなかったにもかかわ
らず、あの一時はとても有意義で楽しい思い
出だった。OJT研修のときは、自分の経験
を通して思っていることや自己の反省から気
を付けてほしいことなどを研修のテーマに沿
って話すことができ、若い先生の意見も自分
にない発想や考え方があり、とても興味深い
研修となった。また、「チーム矢中の会」の

天中中メンター 平成29年度 <全体> 第4回「チーム矢中の会」まとめ

1. 期日 9月22日(木) 10:30~

2. 会場 会議室

3. 話題 (研修テーマ)

(1) <シン>部活動をキドウさせよう！～部活指導のノウハウ大公開～

(力まない指導はできるのか?！)

○中体連が一般落し3年生が引退
しました。新たな部活動が満足
する時期ですね。

・これからコンクールを迎える吹
奏楽部の意気込みがすごいです。

・(明日のコンクールでは)いっ
も進んでいくように指導してい
きたい。

・女子の面いろいろあつけど、
今はまとまっている。落ち書いて、練習に集中している。

・バレーでも女子はうまく関係を
つってあげて、動かしあげないと…。自分も女子の理解が不十分で…。

・サジ加減が難しい。

・ガツンと言ってもヘソを曲げ続
ける生徒がいない…。それはいい
ことだと思っただけで…。

・やはり、**面倒を見てあげること
が大切だ**と思う。それは男子も女
子もなく。

・(吹奏楽の)部活では、男子が
いるといい意味で雰囲気が変わ
る。いいムードをつくってくれ
ている。

・駅伝はどんな様子ですか?

・そんなに困ることはない。感情
的な生徒もいるので、褒めると
褒めてくるし、叱るとヘソを曲
げてしまう。

・ちょっとでも見放していると、
生徒は(教師から)すぐに離れ
ていってしまう。

・**ガツンと言ったとしても、見放
さないという姿勢を見せてい
ると生徒はついてくる。**

・生徒の中には、「私はこうしたい
…」という思いがある生徒も
いて、扱いが難しいときがある。

・Y先生は扱いが上手いと思う。
生徒に朝叱っているも、部活の
終わりには生徒と一緒に喜びを
している。これがいいと思う。
なんとなく生徒が先生と距離を
縮めている瞬間のような場面
だと思っ。

・よくバレーでは、1年が玉拾
いでボールを打たせてもらえな
いところがある。それはおかし
いんじゃないかと思っ。そうい
う部活の在り方は変えたか
った。やはり、**1年から打たせ
るチームは強いチームにな
る。**

・女子の部活経営ができる先生
は、男子の部活は余裕でできると
いわれる。どちらにしても**見放
さないこと。**

・生徒からすると、バーンと叱
られても、その場面だけのこと
じゃなく、それまでの**前後の
状況がある**ので。

図6 通信「チーム矢中の会」まとめ(一部)

まとめのプリント（図6）に分かりやすくまとめられた文章を読み、その日の研修がよみがえってくるようだった。研修のはじめの頃は消極的な考えをもって参加していた。しかし、今は、大変良い機会を与えていただけたと心から感謝している。また、毎回用意していただいた資料は、どれも日常の実践に役立つ物ばかり。ありがとうございました。【ベテラン教員】

（3） 取組による成果と課題

- 普段の学校生活の中ではじっくり話をする機会がもてない。矢中の会（OJT）で先輩の話を聞いたり互いに話をしたりすることができたことはよかった。
- 生徒指導について相談するよい機会だった。
- 横のつながりがとてもよくなった。学年を越えての交流がたくさんもてるようになった。
- 初任者だけでなく、30代40代の教員が実践を踏まえた研修ができているのありがたい。
- その時期に応じた悩み（課題）、例えば、教育相談の対応、家庭訪問の方法などについて何人もの教員が助言しているのは、とても支えになっている。
- 矢中の会をすることで、普段でも気さくに情報交換ができるようになった。これは研修コーディネーターの存在があるおかげで、若手教員を育成する環境づくりができてきたからだと思う。
- どこでどのくらい時間をもてるかは課題であるが、矢中の会をもつことに価値があるという共通認識ができた。
- 若者にとって悩みを聞いてくれる教員がいることがありがたい。若手教員の教育相談的機能があり、メンタルヘルスの効果が大きい。
- 研修コーディネーターのいる学校は、職場の成長の進度が違う。また若者の安定感が違う。
- 研修を通して精神的な悩みを取り除いてあげると、多忙感を減らす効果がある。
- 全職員を巻き込むことができればもっと成果が高まると思う。
- 参加者の幅を広げ、年配の教員も入って若者を育てたい。話をする中で先輩として自分なりの答えが出てくる場合もある（年配の先生のためにもなる）。
- 校内の交流だけでなく、長期研修、特別研修を受けた教員との交流ができないか（合同研修も考えたい）。
- 参加していない教員の共通理解をさらに進めたい。

3 高崎市立大類中学校

（1） 取組の概要

①一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
6月 2日	「学級通信情報交換」 通信の名称、項立てをはじめ、昔の通信（手書き）から、どんなアイデアで書くか学び合った。
7月14日	ア「通知表をどう書くか!？」 イ「悩み相談」 ウ「ICTスペシャル研修」 ア：所見の書きにくい生徒についてどのように情報を集めるか。毎日ノートにメモ。友達のよいところを書かせる。自己評価やアンケート。他の先生の所見を参考に。 イ：部活での3年との関わりの難しさ。教科指導について教えてくれる先生の存在。 ウ：タブレットを使った授業づくり。英語教室に設置してあるタブレットとプロジェクターを見て、若者が英語教諭に質問攻め。俄かにスペシャル研修となった。
9月22日	ア「授業力アップ：指導案の考え方、書き方」 イ「悩み相談」 ア：道徳での生徒の反応、着地点、内容項目として「命」や「国際理解」など。 イ：合唱コンクールに向けて乗り気のしない生徒への対応は？…みんなで作り上げ

	たものの価値について。道徳を使って「ぶどう酒の話」を。目標100回練習。
10月11日	「瑞雲祭を盛り上げるノウハウを大公開 ～目前に迫った瑞雲祭。今何ができるか～」 教室を巡って、各学級で具体的に取り組んでいることを教室掲示などを見ながら話し合った。たくさんのヒントを得て、まだまだやることがあると意欲に燃えた。
11月7日	隣接校授業参観交流 塚沢中英語教員（2年目）が大類中英語教員（チームリーダー）の授業を参観し助言を受けた。
12月8日	ア「通知表スキルアップ相談会 ～よりよい通知表所見を目指して～」 イ「困み相談」 ア：「指導は口で、ほめるは文で」の気持ちで生徒のよいところを中心に書くこと。端的で簡潔な視点で書く。本人が喜ぶフレーズを入れるなどの工夫をしている。 イ：教材研究はどのくらい時間を割いているか？…限られた時間だから、優先順位をつけるのがよい。
2月 2日	「3学期学級経営の要 ～学級納めと新年度学級開き～」 一年の締めくくりとしての学級納めに向けて3学期の押さえどころを考えた。
2月	「インタビュー：若手教員『1年を振り返って』」 初任者にこの一年の成果と課題を訊く。
3月	リフレクション 次年度計画立案

※たより「YDK」の発行（計5回）、「授業記録」の発行（計13回）、「インタビュー」（計1回）

②研修会の取組

ア「学級通信情報交換」

（ア）概要

過去に書いたものや4月に発行した学級通信を持ち寄り、どんな内容で書いているか話し合った。OJT担当教員から25年ほど前に書いた手書きの学級通信（図7）を提示され、丁寧できめ細かなレイアウトと内容などを中心に話し合った（図8）。

（イ）成果

学級通信はレイアウトや見出しの工夫で読みたくなるような通信にすることが大切だと学んだ。手書きの学級通信は驚きと感動があった。内容があっても、読んでもらえなければ意味がないという基本を学んだことは大きかった。

イ「瑞雲祭を盛り上げるノウハウを大公開

～目前に迫った瑞雲祭。今何ができるか～

（ア）概要

各担任がどんな取組をしているか、教室を巡ってその取組や工夫を学んだ。実物を目の当たりにしながら先輩教員からの状況説明を聞き、具体的な工夫からすぐにも自分の学級でできる方法を考えていた（図9）。

（イ）成果

スローガンの表現、合唱の練習方法や回数、生徒の思いの伝え方など、実際の掲示物から多くのことを教

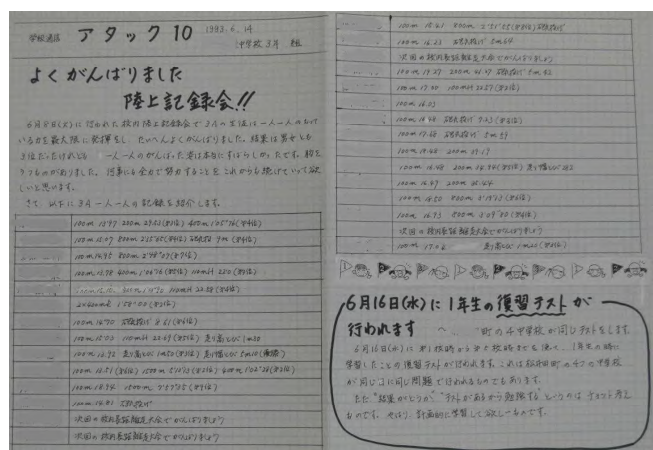


図7 手書きの学級通信



図8 学級通信についての話し合いの様子



図9 教室を巡っての話し合いの様子

えられ、新しい発見の連続だった。学級指導の方法ばかりでなく学級経営への意欲にも追い風になった。

③研修会以外の取組

ア「ICTスペシャル研修」

(ア) 概要

第2回YDK「通知表をどう書くか」の研修が終わった後、自然発生的に始まった研修。研修場所が英語教室だったことから、そこに設置されているICTの使い方や意図、方法などについて質問形式で研修が進んだ。主な内容はタブレット、プロジェクターの使い方、機種やアプリなどの種類や使い勝手などについて情報交換した。ICTへの関心は高く、普段あまり訊く機会がないためか矢継ぎ早に質問が出て、話合いは熱気を帯びた(図10)。

(イ) 成果

英語で使っているICTによる授業方法を訊くことで他教科でも利用が可能なことに気付かされた教員は多い。ICTは身近な方法であり、使用しているアプリは教科によってさまざまに開発されている。けれど、その技能や利便性を身に付ける機会は少ない。この研修により普段から気になっていた(使ってみたい)ICTへの理解がさらに深まり、授業の可能性が広がったと肌で感じる教員が増えた。最新の教育方法について身近な研修で開眼する教員は少なからずいる。そのことを知るよい機会であった。教師力を伸ばすYDKのよさが光ったスペシャル研修となった。



図10 ICTスペシャル研修の様子

(2) 各教員の感想

①初任者

・日々の悩みの解消や先輩教員に相談する場としてYDKは非常に有意義であると感じた。また、生徒たちへの温かい指導は、メンターで指導して下さる先輩教員の賜物だ。私も、そんな先輩教員のようにになりたいと思う。

②メンターチームのメンバー

・今年度も、メンターの会議に参加させていただき、学級経営に直接役立つ知識やノウハウなどを得ることができた。悩み相談の時間もとっていただいたことによって、自分自身のことばかりでなく同じような悩みをもつ先生の悩みも相談できたことで、今後の見通しをもつことができ非常にありがたかった。【2年目】

・先輩の先生方のたくさんの実践を聞くことのできる貴重な機会となった。成功例、失敗例、同じ悩みでどのように乗り越えたのかを教えてもらい、まさに聞きたかったアドバイスを毎回いただくことができた。しっかり吸収し、それを生かしさらに研修に励んでいきたい。【3年目】

・毎回のテーマが学級の現状に合っていて、困っていたものの誰にも相談したことがない事など、大変役立つ内容ばかりだった。教えていただいたことを、早速次の日から学級で試したり、より今のニーズに合ったものに微調整を加えながら実践したりしたことが今年度の大きな収穫だった。会に参加することにより、日々の同僚の先生方の研究や努力、悩んだりしながらもチャレンジを重ねる姿を見せていただけた時間は大変有意義だった。特に印象に残っていることは、気軽にできる情報交換と悩み相談コーナーで、「聞いておいてよかった」「救われたなあ」と感じるものがたくさんあったことだ。

【9年目】

③チームリーダー

- YDKがあるから若者の成長は当然だと思っている傾向があるが、それがなければどうなっているだろうかと危惧を感じる。
- 若手教員は自分に自信をもって授業をしているかもしれないが、先輩の教員のこの授業がすごいという声が聞かれない。もっといろんな授業をしている教員の進め方を取り入れてほしい。
- 授業については、生徒に成果が出ているかどうかを振り返らずに進めている。だから、若者には(学習内容の定着度などに関心をもって)もう一工夫してほしい。
- 学級経営や行事への生徒指導についての成果は大きい。教科指導に課題が残る。
- 本校の若手教員は保護者対応が上手い。メンターの成果だ。人との接し方を学んでいるからだと思う。
- 学校として一人一人の教員に自己研修をしているという視点をもたせたい。YDKの参加者に「自主的に実践しているからこそ有意義なのだ」という意識をもたせたい(管理職として)。
- タイムリーなテーマを決めて会を実施しているので、若者にとってとても勉強になる。
- 30代から50代の教員の若者を育てようとの意識が高い。意識して声を掛けている。
- 学年としてのまとまりやよさはもちろんあるが、その枠を超えて研修できるというメリットがある。
- 中堅教員の参加がとても効果がある。ミドルリーダーの成長の場にもなっている。
- 若者だけが必要な研修ではない。チーム学校となるように若者育成を意識した分掌運営(OJT)をしていく。例えば、部会の仕事を主任と副主任に割り振り、一部の仕事を副主任が分担することでOJTを図る。
- 校内での授業参観をさらに自由に行えるようにし、他教科の指導から学ぶ環境づくりをしていくことも大切。
- 来年度に向け、YDKの設定をどうするかを考えたい。曜日、メンバーなど…。

Ⅲ 学校間連携の取組

(1) 「隣接校授業参観交流」

ア 取組の概要

11月、塚沢中の英語教員(2年目)が大類中の英語教員(チームリーダー)の授業を参観し交流した。授業は英語2年「to + 動詞の原形」で、ICTを使った構成であった。生徒への内容説明の大部分は英語で行われていた(図12)。英語にはたくさんの授業スタイル、展開方法があるが、2年目教員はICTを使った授業構成、中学2年でも英語で説明できるところがたくさんあることなど数多くの刺激を受けた。授業後は検討会を行い、ICTの使い方、内容の盛り込み方と流し方など技能的な指導も受けることができた(図13)。

参観交流した2年目教員は、英語の授業づくりが単調になりつつある中、授業づくりにはさらにたくさんの方法があることに気付かされたと述べた。授業づくりの引き出しが増えたことに喜び、2年生にも英語だけの説明で授業ができる可能性が広がったと感謝の言葉を伝えていた。



図12 隣接校授業交流の授業記録(一部)



図13 授業検討の様子

イ 各教員の感想

英語の授業にはさまざまなやり方があり、先生によって千差万別である中、ICTを利用した授業法に興味のあった自分にとって、長研で研修された先生の授業を見られる機会を与えてくれたことに大変感謝している。インターネットや書籍でも教授法は学習できるが、実際に生の授業を見ることによって、機械の使い方からICTを使うタイミングなど、これまで何回も試行錯誤をしてきたであろう先生から学べる技を1時間という短い時間であったが、たくさん吸収することができた。それ以降、プロジェクターを用いての授業を、自分も導入した。大変刺激を受け、勉強になった濃い時間であった。【2年目】

ウ 取組による成果と課題

- 管理職がよく理解し後押ししてくれたこともあり、授業参観交流の企画実施は順調だった。
- 若手教員にとっては他校を訪問することだけでも刺激が多いが、視野を広げる好機となった。
- 教員としての交流範囲が広がり、仲間づくりができる。
- 先進的、模範的な授業をしている教員は多いが、そのほとんどは授業内容を発信する機会がなく、知られていない。研修コーディネーターがよい授業と若手教員との橋渡しをすることは価値がある。
- 若手教員が先進的な授業に挑戦することに勇気をもらうことができる。
- 他校を訪問して授業参観する時間の確保が容易ではないのが現実である。そんな中でも、時間割の変更や他教員との入れ替えで時間を作る努力する価値がある。
- 授業参観し交流するだけではもったいない。他校で学んだことを自校で紹介したり、若者の会で説明することで学んだことを広げようと努力していくことが大切である。

(2) 「中間・期末テスト問題交流」

ア 取組の概要

中間テスト、期末テストが各学期ごとに実施される。そのテスト問題を隣接校同士で交流する。「テスト問題」は実際に生徒に配付する製本されたものを届ける。研修コーディネーターが仲介して同学年、同教科の問題作成者同士がテスト問題を交換できるようにする。テスト期間内に交流できるように努めた。

イ 各教員の感想

- ・テスト問題交流のおかげで、いろいろな問題形式を知ることができ、次のテストはこんな問題を出したい！というものをたくさん見つけることができた。また、同じ範囲でもテストは作る人や学校、そして作る人の思いによって全く違うものができあがるということがわかった。また、他の学校の進度を知ることができ、自分の授業のペースを見直すきっかけにもなった。【初任者】
- ・他校の先生、特に2年目、3年目の若手の先生のテスト問題を拝見することによって、同世代の先生がここまでしっかりとした問題を作っているということから大きく刺激を受けた。また、他校の先生方にも問題が公開されるということを意識し、問題づくりにおいてより気持ちを引き締めていい問題を作ろうと工夫することができた。【初任者】
- ・テストを作る経験がまだ少ない私にとって、勤務校以外の先生が作った問題を見られる機会は大変ありがたかった。同じ英単語を問う問題でも、選択肢から選ばせたり、文の穴埋めにしたりと、さまざまなパターンを知ることができた。また、他校の先生にも見てもらうということで、「塚沢中ではこういうことを意識している」と伝わるように問題を作るようにした。今自分は、「日本語→英語」「英語→日本語」だけでなく、単語も文も「絵⇒英単語（英文）」「英単語（英文）⇒絵」のように、絵を見てその英単語だったり文をイメージできる力を育もうと意識した授業を行うようにしている。それが伝わってくれていたら、いい交流になったと思う。【2年目】
- ・今年度の定期テストは常に自分だけで作成しているので、他の中学校ではどのような問題を出題し

ているのかを拝見することができ、とても参考になった。さまざまな形態があることがわかり、勉強になった。【2年目】

・一番は、授業の進度を知ることができたことで、とても助かった。社会科は時数が多く、どこまで進めていこうか計画を立てるときに、他の学校の進度が参考になったからだ。また、問題の難易度や平均を知ることができたので、次のテストに参考にするときもあった。今後もテスト問題の交流があると良いと思う。【5年目】

・試験問題には、生徒にどんな能力を身につけさせたいかという作る先生の思いがちりばめられている。また、紙面から普段の授業の様子や、その先生の性格も少しだけ分かるようで面白い。試験問題を見ると、その先生の授業が見てみたいという思いが強くなる。また、参考になるような出題方法も知ることができ、勉強になった。【11年目】

・他の学校の先生が作成したテストを普段は見ることはできないため、大変刺激になった。同じ教科書でも教え方によってテストも変わるため、他の先生のテストを見ることで、自分の指導方法についても振り返る良いきっかけになった。【15年目】

ウ 取組による成果と課題

○教科指導では、進度や指導方法について教員一人一人が個別に悩んでいる場合が見られる。テスト問題を交流することで、進度の調整や指導内容の難易度などを互いに計り知ることができる。

○交換することで、テスト問題の作り方（問題の難易度、観点、表現方法、順番、製本の仕方など）のノウハウを互いに伝授し学び合うことができる。

○他の教員のテストから自分の授業の指導方法を振り返ることができる。

○他の教員を意識して落ち度のないテスト問題を作成しようとの意欲が増した。

○テスト問題の中には、その学校の授業の様子が分かるたくさんの情報が含まれている。

○一つのテスト問題の中にある情報はとても価値があり重要なものであるため、取り扱いに十分注意する必要がある。

○テスト時期が異なっている場合、早く実施する学校は実施の遅い学校への配慮が必要である。研修コーディネーターとして相手校のテスト時期を考慮した交流を心がけるようにした。