

【滋賀県】平成29年度 教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業

成果報告書

1 研究主題等

研究テーマ メンター制による研修実施の調査研究

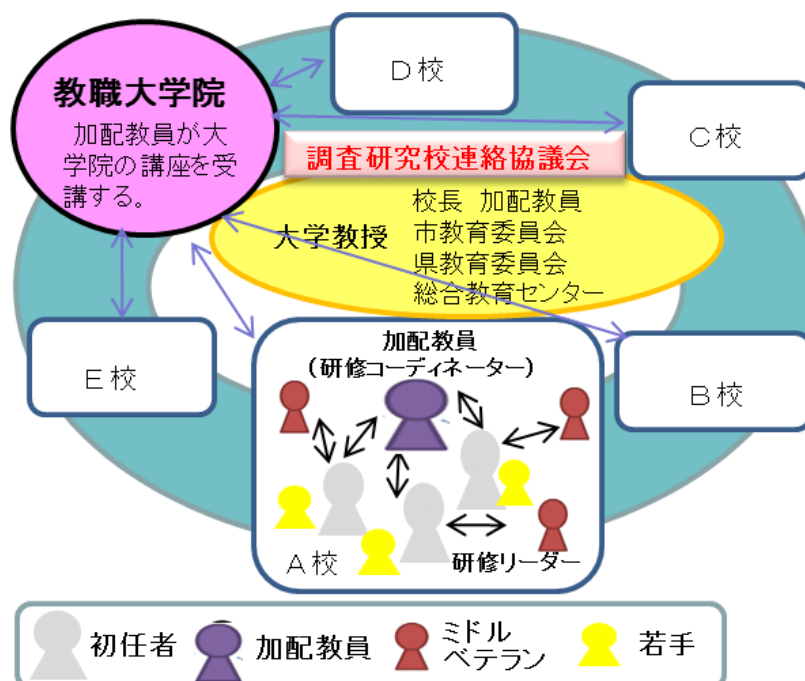
(1) 研究の目的

- ①OJTを取り入れたメンター制による研修を推進することにより、初任者だけでなく、初任者研修に関わる教員の実践的指導力の向上、チームとしての組織対応力の向上、若手教員からミドルリーダーの人材育成につなげる。
- ②教職大学院と連携を図り、専門的な視点から指導を受けることにより効果的な初任研修を推進する
- ③調査研究校間で校内研修や校内研究の交流を行うことにより、自校の取組の見直しを図ることでよりよい初任者研修の実施につなげる実践的指導力を身につけた教員の育成など総合的な教師力向上の取組を推進する。

(2) 調査研究内容

- ・年間2回の実施校連絡協議会の開催
- ・加配教員が教職大学院の講座を受講
- ・年間2回の大学教授、指導主事による学校訪問
- ・調査研究校間での校内研修の交流
- ・メンター制の研修実施による学び記録シートの実施（初任者用・メンター用）
- ・メンター制の研修実施のアンケートの実施
- ・成果と課題の検証

(3) 研究体制



※ 大学教授をコーディネーターとして、調査研究校連絡協議会を設置し、校長、市町教育委員会、県教育委員会で組織する。
また、5校の研究指定校においても、それぞれメンターチームによる体制を組織して、初任者の実態に即した研修を充実させることにより、学校全体の授業力の向上を目指す。

(4) 1年間の主な取組

5月22日	教職大学院メンタリング講座受講（各校加配教員） ①メンタリングの理論と実践
6月1日	第1回 調査研究校連絡協議会 研究テーマの共通理解
6月12日	大学教授と指導主事による学校訪問（守山南中学校）
6月15日	大学教授と指導主事による学校訪問（栗東西中学校）
6月21日	大学教授と指導主事による学校訪問（草津中学校）
6月23日	大学教授と指導主事による学校訪問（瀬田北中学校）
6月26日	大学教授と指導主事による学校訪問（水口中学校）
7月10日	教職大学院メンタリング講座受講（各校加配教員） ②メンタリングの理論と実践
10月～11月	教職大学院メンタリング講座受講（各校加配教員） ③メンター制による校内研修の実施（実地研修） 秋の学校訪問と兼ねる
10月18日	大学教授と指導主事による学校訪問（草津中学校）
10月25日	大学教授と指導主事による学校訪問（瀬田北中学校）
10月31日	大学教授と指導主事による学校訪問（栗東西草津中学校）
11月17日	大学教授と指導主事による学校訪問（水口中学校）
2月2日	第2回 調査研究校連絡協議会

2 研究指定校の研究内容及び具体的な研究活動

(1) 指定校の概要

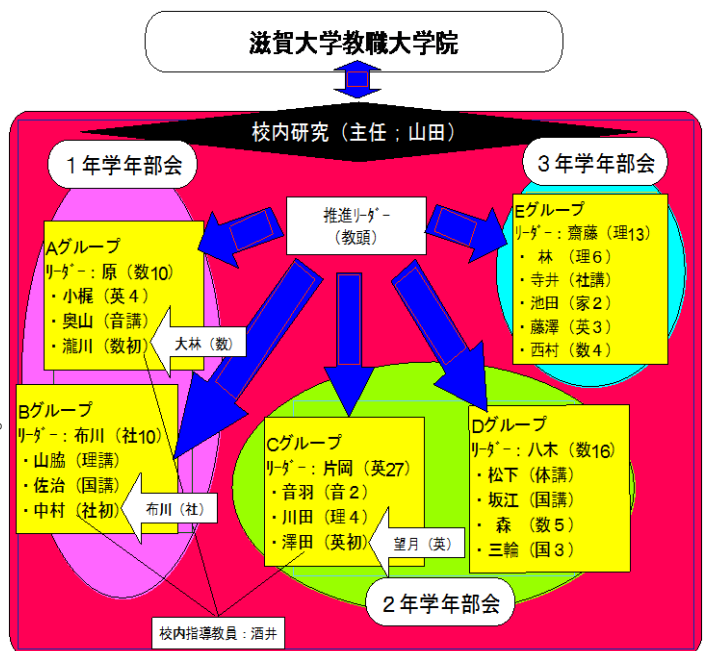
在籍の状況 (平成29年12月1日現在)	学級数	常勤教員数	非常勤教員数	2年目教員数	3年目教員数
大津市立瀬田北中学校	33	62	4	3	3
草津市立草津中学校	28	46	7	3	3
栗東市立栗東西中学校	39	63	3	3	6
守山市立守山南中学校	36	58	6	3	3
甲賀市立水口中学校	29	48	13	2	2

(2) 今年度の初任者研修の実施体制と研究の方法

【甲賀市立水口中学校】

(実施体制)

- ①学年集団をベースにした、初任者研修チーム・5年次研修チーム・臨時的任用チームを組織しOJTを取り入れたメンター制による研修を実施することにより、初任者に関わる教員の実践的指導力の向上・組織対応力の向上・若手教員からミドルリーダーの人材育成につなげる。
- ②初任者と教職経験の浅い若手教員、臨時的任用の教員とのチーム体制を設ける。
- ③学校全体で初任者を育てる意識を高め、指導体制を確立する。
- ④校内研究会における研究グループにおいて授業研究会を実施し、授業改善に取り組む。



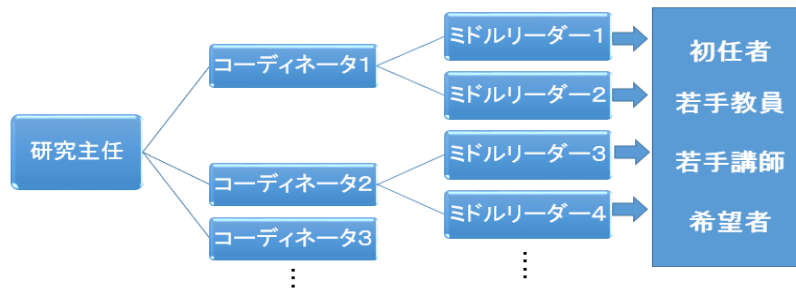
(研究の方法)

- ①初任者の授業の質の向上に向けた校内研修を充実させ、学校全体で授業改善・学力向上に取り組み、交流することで、学校全体の学びとする。
(教師や生徒による授業評価表・研修会・校内研究でのチームごとの検討)
- ②初任者研修を通して学校全体で授業改善に取り組めるようにするための年間の研修計画を立てる。校内研修とリンクし、初任者だけでなく経験者の授業公開を積極的に行う。
- ③初任者と採用2、3年目程度の若手教員による研修チームやメンター制のグループを作り機能させる。
- ④学習指導、生徒指導、特別支援教育等の実践力向上に向けた研修会を実施する。
- ⑤お互いの授業を参観し、テーマにそって改善点を話し合うことで、全ての教師の資質を向上を図る。



【大津市立瀬田北中学校】

(実施体制)



初任者を支える3つのチームによる研修

- ・第1のチーム：学年主任を中心とした学年集団によるOJT研修
- ・第2のチーム：教科指導教員を中心とした教科毎によるOJT研修
- ・第3のチーム：メンター制を活用したより専門的で、学年・教科にはない横のつながりを重視した研修

※3つのチームが日常的に活用できるよう努める。

- ①全職員に「初任者へ講話可能な得意分野」のアンケート実施。
- ②結果を集約して内容に重複がないように、10人のミドルリーダーを選出。
- ③ベテラン教師の中から5名をコーディネーターとして選出。
- ④初任者、2年目、若手講師に参加を促す。
- ⑤一人のコーディネーターが二人のミドルリーダーの講話を担当。研修場所や日程の調整と当日の進行役。講師や若手教員の思いを聞きとり、研修会が深まるように努める。
- ⑥研究主任が5人のコーディネータを統括する。

(研究の方法)

- ①初任者の一般研修に準じた内容を、専門的な知識を持った教員より講話してもらう。
- ②コーディネーターはファシリテータとなつて一方的なレクチャーにならないよう場を作る。
- ③初任者による学びの記録を残し、研修の効果について検討する。
- ④チーム作りや体制作りの方法の是非については研究主任と管理職が随時検討し、次年度の体制作りへの課題と改善点を探る。



【草津市立草津中学校】
(実施体制)

今年度のメンターチーム ◎はリーダー ○サブリーダー ※コーディネーター

- ・グループA 初任者1名 2年目1名 講師 1名
◎1名 ○1名 ※1名 その他8名
- ・グループB 初任者1名 2年目1名 3年目1名 講師 1名
◎1名 ○1名 ※1名 その他7名
- ・グループC 初任者1名 2年目1名 3年目1名 講師 1名
◎1名 ○1名 ※1名 その他7名

・校長、教頭、教務主任、初任者指導教員は状況により、どのグループにも所属する。

- ① 3つの研修チーム体制を設ける。(常勤教員は必ずどこかのチームに配置する。)
- ② 初任者と2年目、3年目の若手教員、常勤講師を均等に3つのチームに分ける。
- ③ 各チームにリーダー(ベテラン教員)、サブリーダー(ミドル教員)、コーディネーター(学年主任)を配置する。
- ④ 校長、教頭、教務主任、指導教員はフリーの立場で参加する。
- ⑤ また、研修推進委員会(校長、教頭、教務主任、リーダー、サブリーダー、コーディネーター、加配教員)を組織し、研修内容等を検討する。

(研究の方法)

1 学期

- ◎授業研修：チームの全員が初任者および若手の先生方の授業(指導案なしで普通の授業)を参観し、記録用紙に記入をする。各チーム毎に研修会をもつ。

授業参観期間 6月19日(月)～7月7日(金)

研修会 7月10日(月) 15:45～

(事前打ち合わせ：6月28日(水) 14:00～14:30) ※

夏休み

- ◎テーマを決めての研修会(7月10日に各チーム毎にテーマを決める。)

研修日 7月31日(月) 15:40～

2 学期

- ◎授業研修：メンター制による授業改善～初任者の授業を参観し、気が付いたこと等を交流するなかで、初任者の指導力向上を図るとともに、メンター自身の教師力の向上をめざす。

10月5日(木) 10月12日(木) 10月18日(水)

- ◎テーマを決めての研修会「課題のある生徒との関わり方について」

研修日 11月29日(水) 15:15～

3 学期

研修日 1月24日(水) 15:15～ 今年度の振り返り

研修日 3月1日(木) 職員会議(学校評価)にて研修のまとめとする。

【栗東市立栗東西中学校】

(実施体制)

- ①メンターチーム体制3つを設ける。各チームにはG-OJTの5年研受講者をはじめ、経験年数が2年から5年の教員を配置。各メンターチームをまとめる役割を担い、経験年数が10年前後の中堅教員をG-OJTのグループリーダーとして配置。初任者3名をそれぞれのメンターチームに1名ずつ教科指導員とともに配置する。各メンターチームは11名の教員で構成。
- ②校内の初任者研修として、校内指導教員・教科指導員、各主任（分掌担当）・所属学年主任、および管理職らが週時程の月曜3校時と水曜3校時または放課後の時間帯を活用して初任者指導に携われるようにする。
- ③初任者とベテラン教員（教科指導員等）、中堅や若手教員（経験年数2年から6年）と初任者らとの間で気軽にコミュニケーションが図れるように、そしてお互いが向上できるように体制を整える。

(研究の方法)

- ①3つのメンターチームによるメンター会議の課題・研修内容などの年間の研修計画を検討する。
- ②主に学校全体で授業改善に取り組めるようにするために、各チームでの明確な課題を設定し、研修を進める。研修・研究のテーマとしては、本校の校内研究のテーマを基に各メンターチームで独自に設定する。
- ③初任者の状況をきめ細かく把握し、相談支援体制を充実する。
- ④各メンターチームにおいて、学習指導、生徒指導、特別支援教育等の実践力向上に向けた研修を実施する。

【守山市立守山南中学校】

(実施体制)

- ①複数の研修チーム体制を設け、指導力向上を図る（各チームにミドルリーダーを配置：G-OJT研修連携）
 - 計画研修・・・5年目までの若手教員を3グループに分け、相互研修：課題対応の実施
 - 自主研修・・・テーマに応じた実践交流と自主研修（メンター（校務分掌主任）の活用）
- ②ベテラン教員（教科メンター）を活用し教科指導研修の推進
- ③課題レポート（学期毎）作成による進捗状況の確認
- ④校内研究との連携
本年度研究主題
「自治能力を育成する集団づくり」～学級活動・生徒会活動・部活動における集団形成～

(研究の方法)

- ①指導力向上
 - 計画研修・・・5年目までの若手教員を3グループに分け、直面する課題の解決に向けた話し合い活動実施
 - 自主研修・・・テーマに応じた実践交流と自主研修（メンター（校務分掌主任）の活用）
- ②ベテラン教員（教科メンター）による指導
 - 1 学期・・・3回以上の授業参観（ベテラン教員の授業）を課し、指導研修とする
 - 2 学期・・・ベテラン教員による参観授業の開催（若手教員の授業指導の実施）
 - 3 学期・・・G-OJT内での授業公開の実施（若手教員の相互評価）
- ③課題レポート（学期毎）作成による進捗状況の確認
- ④校内研究との連携
本年度研究主題
「自治能力を育成する集団づくり」～学級活動・生徒会活動・部活動における集団形成～

3 「メンター制の研修実施による学び記録シート」の実施と記録結果

(1) 目的

メンター制による初任者の実態に即した研修を充実する中で、その成果や課題を明らかにするため初任者とメンターを対象に、年間を通じたメンターチームからの学びについて、シートへの記録を実施した。

(2) 内容

- ①対象 調査研究校 5校の初任者とメンター
- ②期間 1学期末～2学期末（7月～12月）
- ③記録内容

(初任者用)

- (1) 不安や悩みを相談する学校の体制について良かったことや課題に思ったこと
- (2) **メンターチームの会議は、あなたにとってどのような影響を与えてくれたか**
- (3) 1学期を振り返って、メンターから学んだこと
 - ・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について
- (4) メンターから学んだことで2学期に、取り組もうと考えていること
 - ・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について
- (5) **2学期を振り返りメンター制による研修によって自分が成長したと感ずること**
- (6) 3学期に向けて、取り組もうと考えていること
 - ・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について

(メンター用)

- (1) 1学期に、初任者に指導したこと
 - ・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について
- (2) 1学期に初任者に指導した結果、改善されたこと
 - ・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について
- (3) **初任者をサポートしてきたことによって、自分が変わったと感ずること**
- (4) **メンターチームの会議や実施体制は、どのような効果があったか**
 - ・効果があったこと ・課題に思ったこと

メンター制の研修実施による学び記録シート（初任者用）		
学校名 _____ 中学校 氏名 _____		
「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の目的は、OJTを取り入れたメンター制による研修を充実する中で、その成果や課題を明らかにすることです。 つきましては、メンター制による研修の成果と課題の把握に役立てたいと思いますので、初任者の先生方の年間を通じたメンターチームからの学び等について、シートに書き留めてくださるようお願いいたします。 1 新任教員の不安や悩みを相談する学校の体制について、良かったと思うことや課題に思ったことを書いてください。		
6月 日	【良かったこと】	【課題に思ったこと】
2 メンターチームの会議は、あなたにとってどのような影響を与えてくれましたか。		
3 1学期を振り返って、メンターから学んだことを書いてください。		
	【学習指導について】	【学級経営・校務分掌等について】
		【生徒指導について】
4 メンターから学んだことで2学期に、取り組もうと考えていることを書いてください。		
9月 日	【学習指導について】	【学級経営・校務分掌等について】
		【生徒指導について】
5 2学期を振り返って、メンター制による研修によって自分が成長したと感ずることを書いてください。		
6 3学期に向けて、取り組もうと考えていることを書いてください。		
12月 日	【学習指導について】	【学級経営・校務分掌等について】
		【生徒指導について】
1月 日	【学習指導について】	【学級経営・校務分掌等について】
		【生徒指導について】

学び記録シート（初任者用）

メンター制の研修実施による学び記録シート（メンター用）		
学校名 _____ 中学校 氏名 _____		
「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の目的は、OJTを取り入れたメンター制による研修や教職大学院との連携を実施することによりその成果や課題を明らかにすることです。 つきましては、メンター制による研修の成果と課題の把握に役立てたいと思いますので、メンターの先生方の年間を通じたメンターチームからの学び等について、シートに書き留めてくださるようお願いいたします。 1 1学期に、初任者に指導したことを書いてください。		
7月 日	1	【学習指導について】
		【学級経営・校務分掌等について】
		【生徒指導について】
11月 日 2 1学期に初任者に指導した結果、改善されたことを書いてください。		
	2	【学習指導について】
		【学級経営・校務分掌等について】
		【生徒指導について】
12月 日 3 初任者をサポートしてきたことによって、自分が変わったと感ずることはどのようなことですか。		
1月 日 4 メンターチームの会議や実施体制は、どのような効果がありましたか。具体的にお書きください。		
	4	【効果があったこと】
		【課題に思ったこと】

学び記録シート（メンター用）

(3) シートの記録より

①メンターチームの会議は、どのような影響を与えてくれたか（初任者回答）

<5月>

- ・自分の授業に足りていないところを明確にできた。課題が具体的に分かった。
- ・右も左も分からない中で、先生方から声をかけてくださったことで、安心できたことが良かった。先生方と話をし、様々な授業の進め方や生徒への対応を学べた。いつでも話しやすい関係になることができた。
- ・いろいろな先輩方の授業を見に行くことができ、非常に参考になった。
- ・たくさんの先生と話すことで、それぞれの仕事観を知ることができ刺激になった。
- ・先輩方の成功談だけでなく、失敗談も交えていただいたので、「自分なりにこうする」という思いで取り組めた。道徳の授業の進め方（他校での実践例も含む）を提示いただき、自分なりの道徳につなげることができた。
- ・実際に様々な貴重なご経験をお持ちの先生方からお話がきけて、自分が行事やクラスを運営していく上で、とても参考になることを得られた。また、そうしたことで、自信を持って活動することができ、良い影響として自分の中に落とし込むことができた。
- ・他教科の先生方と交流する機会が増え、自分の授業の課題である振り返りの時間について、様々な意見を聞くことができ、その後の授業に反映させることができた。

②メンターチームの会議や実施体制は、どのような効果があったか（メンター回答）

<1月>

- ・様々な経験を持った教師が集まるので、初任者でなくても参考になることが多くあり、自分を見つめ直す機会ができた。そのような点でメンター制の会議は効果があったと思う。
- ・自分だけでなく、同僚へも目を向ける習慣がついた。
- ・年齢が近いので安心してリラックスして喋ることができる。悩みを共有し、お互いにアドバイスがもらえる。
- ・初任者に指導しようと思えば、それなりに自分も学び直しをしないといけないので自分自身の力量も高めることにつながったのではないかなと思う。ICT活用は逆に教えられることが多く、自分の授業にも取り入れようという気になった。
- ・アドバイスしたことで、「役に立った」と言ってもらえると、うれしいと感じるし、教え甲斐もある。初任者の成長に自分の力も役立っていると思うと、やはり、ベテラン教師の存在意識があるなと思う。また、初任者の持っている力は高く、「自分もがんばらねば」という刺激を受けた部分もあった。
- ・研修をみんなでやることにより、新人をみんなで育てるのだという雰囲気ができあがり良かったと思う。新人を育てるという意識が高まったと思う。
- ・若手教員にとって、教室の環境、生徒との関わり方、教科指導の方法、アイデアなどがもらえるよい機会となった。
- ・学校全体で取り組むことで初任者の先生方だけでなく全体が学ぶ機会となると思う。
- ・研究授業や研修の課題に対して協議したり、意見交流したりとよい機会となった。普段、なかなかコミュニケーションがとれない同僚とも語り合える良い機会となった。
- ・自分が工夫できていないところを指摘していただき、変えていかなければいけないところに気付けた。

- ③ 2学期を振り返りメンター制による研修によって自分が成長したと感ずること。(初任者)
 ④ 初任者をサポートしてきたことによつて、自分が変わったと感ずること。(メンター)

<12月>

初任者用記録シート (抜粋)	メンター用記録シート (抜粋)
<p>2学期を振り返りメンター制による研修によつて自分が成長したと感ずること。</p>	<p>初任者をサポートしてきたことによつて、自分が変わったと感ずること。</p>
<p>・授業研などで様々な視点から助言をもらい、改善できたこと。</p> <p style="text-align: center;">授業力の向上</p>	<p>・初任者をサポートしているが、第1に自分のことを振り返ることができた。よりよい授業にしようという意識を持ち続けることができた。</p>
<p>・いろいろな助言や評価がもらえることで、教材研究をする意欲が湧いたり、教科指導や学級経営を振り返りながら行ったりすることができた。</p> <p style="text-align: center;">学級経営力</p>	<p>・サポートというよりも、数学に対して真剣に話し合える相手だったので、教科に関しては対等だった。教科書に対する疑問や板書の違いなど私自身も数学に向き合う時間が多くなった。</p>
<p>・それぞれのクラスの係活動を見て真似できるところは吸収することができた。道徳の授業も伝えたいことを伝えられるようになってきた。</p> <p style="text-align: center;">授業改善</p>	<p>・メンター会議でいろいろな教科の先生方のお話が聞けて新鮮だった。今後はカリキュラムマネジメントの観点から授業に様々な要素を取り入れ生徒がさらに興味をもち他教科とも関連づけて、より深い学びができるように授業改善に取り組みたい。</p>
<p>・体育祭や文化祭の練習や準備など学級経営のアドバイスをもらいながら過ごし、行事はうまくいった。生徒一人ひとりに対する誉め方、叱り方も学ぶことができた。</p> <p style="text-align: center;">生徒指導力</p>	<p>・生徒指導には日頃からチームで取り組んでいると思っているが、そのチームのリーダーとしての自覚を自分が持たされたような気持ちになった。自分がしっかりしてこの学年を支えていかなければならないという責任感のようなものが以前に比べて芽生えてきたように思う。</p>
<p>・家庭への電話連絡、家庭訪問の充実ができたこと。</p> <p style="text-align: center;">教師、保護者や生徒とのコミュニケーション力</p>	<p>・生徒指導のことや授業、保護者との関わりなど様々なことを自分の言葉で説明していると、自分の中で納得いったりいかなかったりして客観的に見つめる機会になり良かった。</p>
<p>・子どもに対する声かけが躊躇なくできるようになった。話を聴く姿勢を前よりもスムーズにできるようになった。</p>	<p>・初任者の学級にいる課題のある生徒に対して、初任者を立てるという関わり方を心がけた。担任の思いを代弁するという自分にとって初めての経験ができた。</p>
<p>・他学年の先生と関わりが増え、いろいろな先生と話がしやすくなった。テーマ別に講義をいただいたので専門的な知識を得ることができた。特に行事の直前の講義では、すぐに実践でき担任としての指導に役立った。</p>	<p>・最近の初任者はすごく知識もフットワークもあるなど感ずる。いろいろな意見に対して「参考にしたい」「アドバイスもらってありがたい」など、受け入れる姿勢が今の私にはなくなってきているように思い、反省したい。</p>
<p>・特別支援の視点や行事の運営の仕方など、実務的な学びを得られて、それを生かすことができた点に成長を感ずった部分もあった。</p> <p style="text-align: center;">特別支援教育の理解</p>	<p>・ICTの活用に関しては、初任者の方が技術を持っているので、自分も勉強する機会となってよかった。メンター制の研修は、経験のある教師が一方的に教えるのではなく、互いに学べるというところが良いと思う。</p>

(4) 初任者の変容

5月の初任者の記録では、特に授業の進め方や生徒への対応、行事や学級経営等についての不安をメンターからいろんな助言や評価をもらいながら進めることで、教材研究をする意欲が湧いたり、教科指導や学級経営を振り返りながら行ったりすることにつながっている。また、12月の記録からは、生徒一人ひとりに対する誉め方、叱り方、声かけ、話を聴く姿勢等の生徒とのコミュニケーションを図るための指導技術を身に付けることができるようになってきていることがわかる。

(5) メンターの変容

12月のメンターの記録からは、「初任者をサポートしてきたことによって、自分が変わったと感じること」について、初任者をサポートすることで自分も学び直しをし力量を高めることにつながったことや、ICTの活用に関して、初任者から技術を学び勉強する機会となってよかったことなど、メンター制の研修が、経験のある教師が一方的に教えるのではなく、互いに学べるというところの良さがあることを評価した記述が多くあった。また、メンターチームの会議や実施体制の効果については、初任者をみんなで育てると意識の高まりや、学校全体で取り組むことで初任者だけでなく全体が学ぶ機会となることや、学年を支えていかなければならないという責任感が芽生えるなどがあげられた。

4 メンター制の研修実施のアンケートの実施（6月・12月に実施）

メンター制の研修を実施することによる初任者の伸びや指導教員の質の向上の効果について調べるために、研究校と研究校以外の初任者とメンターの状況を、6月と12月の2回にわたり、アンケートにより調査を実施した。アンケートの項目は、「生徒指導力」を7項目、「コミュニケーション力」を5項目、「授業力」を8項目、「校内指導」を4項目である。「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」の4観点で記録し、半年間の変容を見取ることとした。

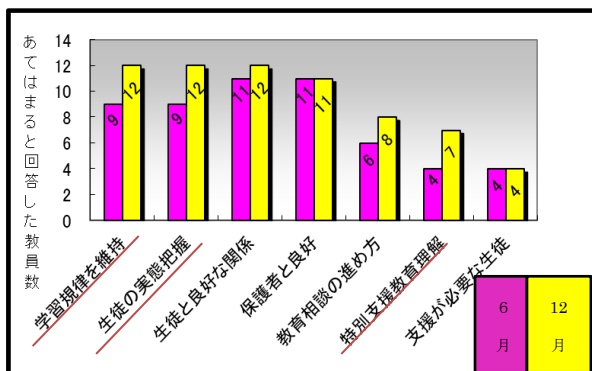
[調査対象:研究校の初任者15名・メンター81名・研究校以外の初任者(2人配置)12名・研究校以外の初任者(1人配置)7名]

(1) 生徒指導力

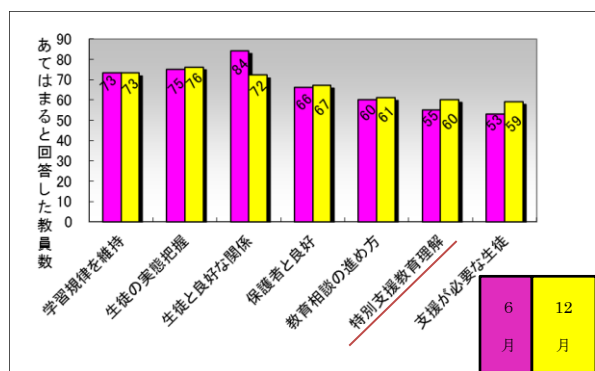
①調査項目

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
(1)学習規律を維持している				
(2)生徒の実態を把握している				
(3)生徒と良好な関係を構築している				
(4)保護者と良好な関係を構築している				
(5)教育相談の進め方を理解している				
(6)特別支援教育について理解している				
(7)支援が必要な生徒への適切な対応ができる				

②結果…研究校の初任者とメンターの生徒指導力の比較

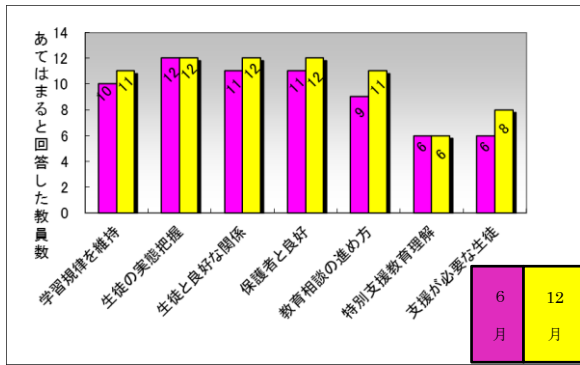


研究校の初任者(3人配置)の生徒指導力

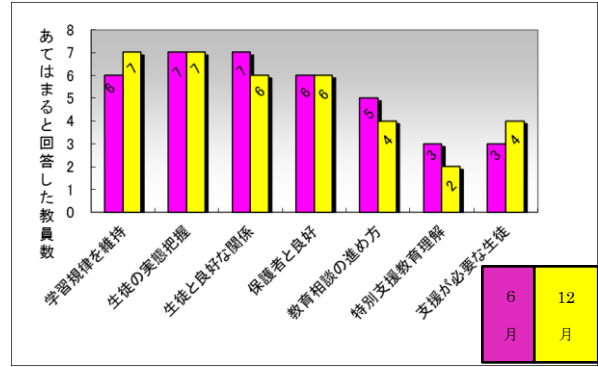


研究校のメンターの生徒指導力

③結果…研究校の初任者と研究校以外の初任者の生徒指導力の比較



研究校以外の初任者(2人配置)の生徒指導力



研究校以外の初任者(1人配置)の生徒指導力

④考察

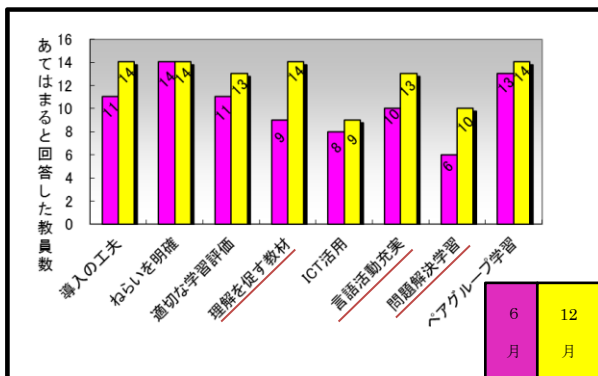
生徒指導力においては、6月から12月で「学習規律を維持している」「生徒の実態を把握している」「特別支援教育について理解している」の3項目について「あてはまる」と回答した、初任者・メンターは共に増えている。また、1人配置、2人配置の学校との比較においては、6月から12月で、研究校の初任者の方が「できるようになった」という意識の高まりを見取ることができる。このことについては、大規模校の利点を生かし、保護者対応や不登校対応の指導が若手教員に直接的に機会をとらえてされるため若手教員の生徒指導力が向上したことや、生徒指導に伴う教師間の連携が図れていることが効果につながったと考えられる。

(2) 授業力

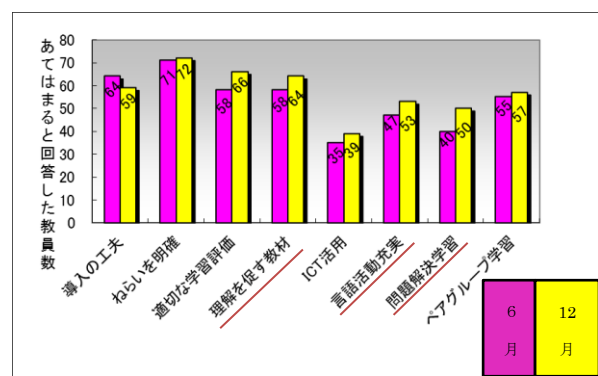
①調査項目

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
(1) 生徒の関心をひく導入を工夫している				
(2) ねらいを明確にした授業を組み立てている				
(3) 適切に学習評価をしている				
(4) 生徒の理解を促すよう教材を工夫している				
(5) ICTを活用している				
(6) 言語活動を充実させる授業を工夫している				
(7) 問題解決的な学習を取り入れている				
(8) ペアやグループ学習を取り入れている				

②結果…研究校の初任者とメンターの授業力の比較

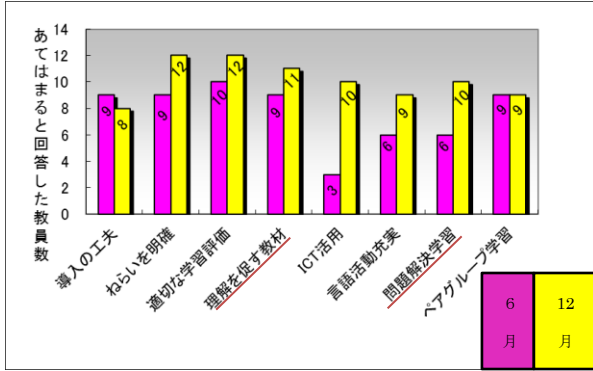


研究校の初任者(3人配置)の授業力

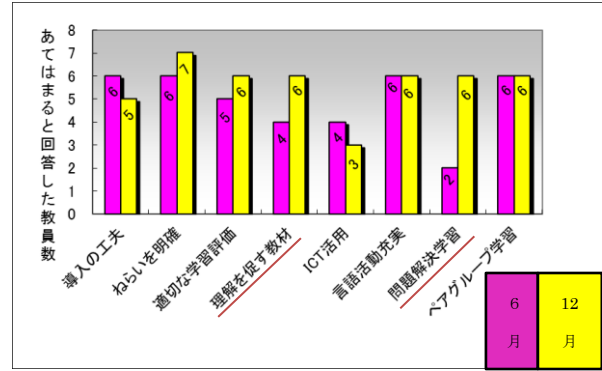


研究校のメンターの授業力

③結果…研究校の初任者と研究校以外の初任者の授業力の比較



研究校以外の初任者(2人配置)の授業力



研究校以外の初任者(1人配置)の授業力

④考察

授業力においては、6月から12月で初任者、メンター共に、「生徒の理解を促すよう教材を工夫している」「言語活動を充実させる授業を工夫している」「問題解決的な学習を取り入れている」の項目において大きく増えている。これは、学校全体で授業改善に取り組めるようにするために、校内研修・研究のテーマを「問題解決的な学習の取り入れ方」や「言語活動の充実」に設定して取り組んだ成果であると考えられる。また、1人配置、2人配置の学校の初任者についても、6月から12月で、「生徒の理解を促す教材の工夫」「問題解決的な学習を取り入れている」の項目が増えている。

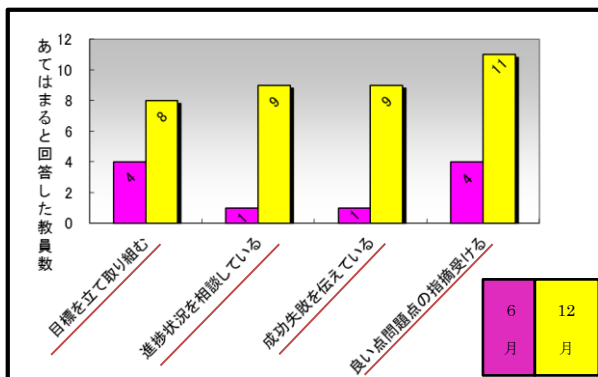
また、「ICTを活用している」については、昨年度の結果と同様に、特にメンターの意識が増えている。ICTの活用については、初任者の技術が高いので、メンターが影響を受けているという学校が多い。

(3) 校内指導

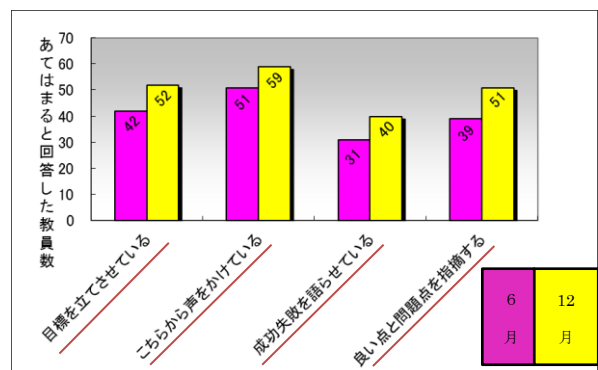
①調査項目

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
(1) 懸命に手を伸ばせば届く目標を立てている(立てさせている)				
(2) メンターに進捗状況を相談している(こちらから声をかけている)				
(3) 成功失敗の原因をメンターに伝えている(語らせている)				
(4) 良い点や問題点を指摘してもらっている(指摘している)				

②結果…研究校の初任者とメンターの校内指導の比較

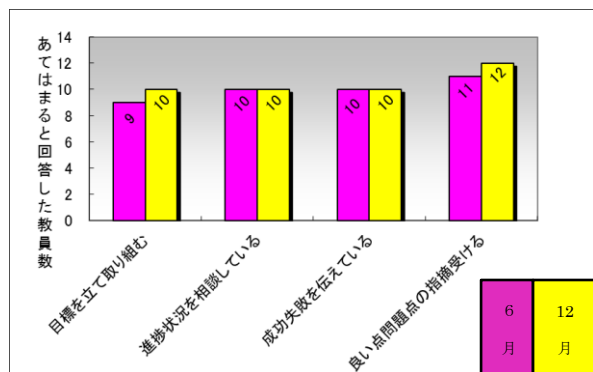


研究校の初任者(3人配置)の校内指導

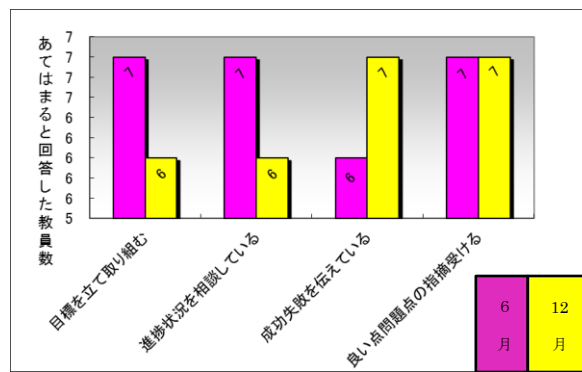


研究校のメンターの校内指導

③結果…研究校の初任者と研究校以外の初任者の校内指導の比較



研究校以外の初任者(2人配置)の校内指導



研究校以外の初任者(1人配置)の校内指導

④考察

校内指導においては、6月から12月で全ての項目において、初任者、メンター共に「あてはまる」の回答が増えている。このことは、メンターの初任者への対応とそれに応える初任者の姿勢が同じであること、チームとして初任者に関わっていることの現れとも考えられる。また、1人配置、2人配置の学校との比較においては、6月から12月で、研究校の初任者の方が「あてはまる」の回答が伸びていることから、OJTの視点で校内指導を受けていることがわかる。

5 研究の成果と課題

(1) 各研究校の成果

①OJTを取り入れたメンター制による研修を実施したことによる効果

・教員全員を3グループに分けて、各初任者のメンターチームを作成したことで、多くの教員が「初任者に積極的に関わることができた。そして、自分自身の学びにつながった。」と思うことができた。特に、**若手教員のスキルアップを意識**して、初任者だけでなく新採2年目、3年目、若い常勤講師の授業参観をする体制をつくった。たくさんの教員が参観をし、意見交流をすることで互いの**授業改善**につながった。

学校全体での学ぶ機会にすることができ、日々の教育活動の中でも初任者に直接、声掛けや指導をする場面があり、互いに相談しあう場面も多く見受けられた。

・初任者の教員と教員経験年数が2年から6年の教員、経験年数が10年前後のグループリーダー、および**各メンターチームの舵取り役として、OJTの推進リーダー・校内研究主任・初任者研修指導教員を配置**したので、様々な課題に対してメンターチーム内の連携が図れたと考える。

・初任者の所属する学年からなるグループを作り、**メンターをリーダーとして位置づけ**、教科指導や初任者指導にあたるベテランの教員を加えて日々の指導にあたることができた。6月のOJTグループ会議において、それぞれ初任者や講師の設定したテーマにそってグループ協議ができた。初任者に対するメンター制を取り入れた取り組みによって、**メンターの意識が高まり**、経験を生かした学校全体の向上につながった。

＜初任者や講師の設定したテーマ＞

「生徒にその時間学習したことを自分の言葉でまとめさせるにはどのようにすればよいか」

「グループワークの効果的活用法とは？」

「学力の差に関わらずどの生徒も1時間の授業で充実感・達成感を味わえるような授業のあり方とは？」

「生徒指導・教育相談～具体的な事例をあげて～注意するときの話し方・保護者への対応等」

②教科等と連携、若手教員からミドルリーダーの人材育成につながる効果

- ・ベテラン教員（50代）に経験を活かした教科指導や生徒との関係づくりをテーマにした参観授業を実施することで、**ベテラン教員の意欲向上**にもつながり、実施時期では職員室での有意義な話し合いが増え、活性化につながったと考える。
- ・OJTに初任者を加え3つのメンターチーム（1チーム11名）を構成し、放課後に定期的にメンター会を開催した。主としてOJTの研修対象教員の課題を各メンターチームの調査課題とした。各メンターチームの調査課題は、英語（授業改善）、国語（授業改善）、道徳（評価のあり方）である。この調査内容・調査課題に関わって、**各教科会（英語科・国語科）、分掌部会（道徳部会）との連携**が図れた。
- ・7月から開始し月2回定期的に開催できた。コーディネーター7名 講師14名を加えた実施体制であるため、多くの職員が関わる形となり、**全校体制に近づく**ことができた。
- ・1年目の臨時講師が、本研修会へは自主的に参加することができた。
- ・グループは固定されたものではないが、大規模校において、幅広く問われる状況はできつつある。
- ・中堅教員によるレクチャーでは、内容をまとめるに当たって、その職員自身の研究の振り返りの機会となった。

③校内研究会と初任者研修との連携による効果

- ・校内においては、とくに**授業改善を校内研究の課題**としているので、全員による授業公開週間の取り組みの際には**各メンター会で熱心に研修**ができた。
- ・**校内研究会・研修会における研究主題**「確かな学力を育むことを目指してひとり一人の『学ぶ力を高める』取り組み」のテーマ別に**10の部会**（A、基礎・基本の充実、B、図書館活用 C、導入や発問及び説明の工夫 D、言語活動 E、家庭学習 F、協働学習、G、授業のプロセス H、授業のユニバーサルデザイン I、NIE（新聞の活用） J、ICT（情報通信技術）活用に分かれて研究を進めた。
アクティブラーニングの視点で部会ごとに仮説を立て、授業の改善に取り組んだ。このグループは教科の枠を超えたもので、**初任者やメンティーは、自分の希望するグループで授業**を提供し、研究を進めた。このグループでは、**10月に研究授業を行い、11月にOJT研修**を行って、意見交流・情報共有・課題の発見、今後に向けての討議を行うことができた。
- ・実践レポート発表をできるだけ、初任者を含むOJTメンバーにすることで、集団づくりについての意識向上やスキルアップができたと考える。特にグループ内での研究発表は、資料作成も含めて、取り組みの焦点化を図ることができた。

④教職大学院との連携による効果

- ・管理職が指導教員と相談しながら研究を進めることができた。
- ・指導教員が受講した教職大学院での講義が生かされ、学校でメンター制による研修を進めることができた。
- ・経験豊富な指導教員の力量がさらに向上し、後輩教員の育成について次年度への意欲を表している。

(2) 各研究校の課題

①メンター制の体制整備について

- ・学校体制をもっと早い段階で初任者に示し、1学期の基礎的な学びに生かすこと。**メンターの授業を多く参観できる体制を整える**こと。今年度の反省を踏まえて、重点目標を今年度不十分だった項目に置き、繰り返し研修を行うこととする。
- ・**2、3年次の教職員が初任者に助言ができる環境を活かし**、初任から3年次までの見通しを持って1年目の研修を行っていけるように計画する。
- ・1回の研修会で、初任者3名 コーディネーター1名 ミドルリーダー1名 研究主任1名 管理職と聴講希望者が若干名という7～8人の体制で進めてきたが、当然**固定グループではなく流動的**であった。講話をするミドルリーダーは毎回代わり、何回かの研修会を経ればコーディネーターも変わる。メンターチームによる研修と呼ぶには、**チームの部分の弱さ**は否めない。
- ・中学校にはすでに固定チームが沢山ある。学年教員団はもちろんのこと、同じ部活動の顧問をする者同士や同一教科の担当者による教科部会などもそうである。ここに**新たにメンターチームを固定させて導入する難しさが有り**（形骸化・多忙化）先進校がどのように現実化させているのか学ぶ必要がある。
- ・初任者の所属が1年2名、2年1名であったため、3グループ分けを学年ではできなかったため、学年や教科をばらばらにしたが、**関わることがあまりできなかった教員や研究授業でも専門ではないの**という声がいくつか聞かれた。どのようなグループ編成がよいかは課題である。
- ・加配教員が初めての分掌で年間を見通して計画・推進することが難しかった。
- ・**他のグループでの話し合いを全体で共有することができなかった**。時間の都合等もあるが、最後に全体会をもって報告するとよかった。（できなければ報告書作成でも）
- ・初任者が3名で、1年に2名と2年に1名の学年所属になった。メンターチーム3つのうち2チームは所属学年をベースに形成できたが、1チームだけはベースが3年所属のチームに1年所属の初任者を配置することになり、**メンター会以外の場での指導連携**がうまく図れたかどうかは課題と考える。

②校内研修・研究テーマとの関連性

- ・メンター会のシステムの上での課題としては、メンターチームメンバー（所属学年）について、**OJTの研修対象教員と研修・研究テーマとの関連性**、また**グループリーダー・推進リーダーとの指導連携**などすべてをうまくリンクさせることができなかった点である。
- ・3つのメンターチームの研究・研修課題としてOJTの研修対象教員の研修課題を中心に据えたので、**初任者の希望する研修内容に合致していたかどうか**が課題と考える。初任者とメンターとの間で、指導や連携が図れたことは研究のシステムとしてはよかったと考えられるが、研修内容に関わっては初任者教員中心にはできなかった。

③ミドルリーダーの人材育成

- ・昨年度からの継続した体制の中で、5年目までの若手教員のつながりや目的意識の向上は大きく前進したが、**10年目～20年目の中堅教員の意識がそれに比べると向上していない**。次年度には、この課題を取り入れた体制づくりが必要である。

(3) 今後、OJTを取り入れたメンター制による研修を推進していくための手だて

今年度研究を進めてきた「OJTを取り入れたメンター制による研修」は、初任者だけでなく、初任者研修に関わる教員の実践的指導力の向上、チームとしての組織対応力の向上、若手教員からミドルリーダーの人材育成に、非常に大きい成果を上げることができた。特に、OJTによるグループの編制により、学校全体で若手教員を指導する体制の整備や教科等との連携が図れたことや校内研究会と初任者研修との連携が図れたことによる効果は大きい。

また教職大学院と連携を図り、専門的な視点から指導を受けることにより効果的な初任研修を推進することができた。研究校への学校訪問においても、教職大学院生が同行し、校内研修会に参加することで、大学院での学びを実地研修として活用することにつながることができた。

ただ、当初計画していた調査研究校間での校内研修や校内研究の交流については、日程の調整がつかなかったことにより、十分交流はできなかったが、交流をした加配教員の学校では、自校の取組の見直しを図りよりよい初任者研修の実施につなげることができた。

以上のことから、今年度加配教員が教職大学院で学んだことを校内研修に活用し、校内研究会と初任者研修をリンクさせ、学校全体で若手教員の育成や授業改善に取り組んだ体制の整備についてまとめ、来年度、初任者研修指導担当者会で県内の小・中学校に周知したい。

また、今年度、研究校と研究校以外の初任者に育成指標に充てたアンケートを実施した結果から、比較分析した資料等を提示し、OJTを取り入れたメンター制による研修の効果について、県内に広く周知したい。

そして来年度も「OJTを取り入れたメンター制による研修」を継続して実施する中で、加配教員や中堅教員が、初任・若手研修と校内研修をリンクさせて校内研究の活性化を図るようにする。

また、本研究の対象は、大規模校の中学校であったが、小規模校や中規模校、小学校においても同様の効果をあげられるようにするために、ベテラン教員による若手教員への指導や中堅教員をリーダーとしてチームでメンター制による研修を実施するなど、学校の実状に応じた多様な研修体制の工夫・改善を行うことを推進していきたい。

そのための1つの手だてとして、本県では、本年度より初任者研修の年間300時間（週10時間：授業研修180時間、一般研修120時間）のうち、授業研修、一般研修の一部をOJTの形態で実施することにより、初任者研修の質的な向上を図れるよう改善をしている。来年度は、この趣旨を各学校に十分周知徹底して、学校全体での研修機会の活用により、効果的・効率的な研修を実施することにつなげていきたい。



※ OJTを取り入れたメンター制による研修の計画例

OJTを取り入れたメンター制による研修の計画		校内研修との連携	県教育委員会学校訪問
4月	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">前年度の 成果報告</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※校内研修 テーマ設定</div>	
5月	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">研修計画立案</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※研究グループの編成</div>	
6月	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">メンター制による研修</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※校内研究会 ※授業研究会</div>	<div style="border: 2px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※第1回学校訪問</div>
7月			
8月			
9月		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※校内研修会</div>	
10月	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">学校訪問（参観授業） 近隣校の校内研究会との交流</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※校内研究会 ※授業研究会</div>	<div style="border: 2px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※第2回学校訪問 （初任者参観授業）</div>
11月			
12月		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※校内研修会</div>	
1月			
2月		<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">※研究のまとめ</div>	
3月			

- ・初任者研修指導担当者会において、「平成29年度教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」の成果報告
- ・組織づくり、職員会議への提案
※OJTによる研修推進グループ編制
※研究グループ作りとテーマの共通理解
- ・初任者研修担当者会議
- ・初任者研究授業・授業研修会
- ・OJTによる初任者・若手研修
- ・授業実践・研究授業
- ・研究グループごとの評価と交流
- ・初任者研究授業・授業研修会
- ・OJTによる初任者・若手研修
- ・他校の校内研修の取組報告・共有
- ・取り組みの成果と課題について
- ・今年度の研究のまとめと次年度への課題の交流
- ・研究のまとめ

校内研修テーマ追究

メンター制による研修

OJTによる初任者・若手研修