

平成30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31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 初任者の課題に応じた研修	8
2 ミドルリーダーの育成	9
3 複数年を見越したメンターチームの育成	10
4 学校全体の組織的な体制による人材育成	10
5 外部講師の活用	12
III まとめ	
1 メンターチーム研修の有効性	12
2 成果の共有	13

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30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（以下コーディネーター）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、ミドル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16校）

- | | | |
|--------|---------------|----------------|
| ○Aグループ | 西小学校（拠点校方式） | 新高尾小学校（自校方式） |
| | 中川小学校（自校方式） | 浜尻小学校（拠点校方式） |
| ○Bグループ | 六郷小学校（自校方式） | 長野小学校（拠点校方式） |
| | 北部小学校（拠点方式） | 西部小学校（拠点校方式） |
| ○Cグループ | 大類小学校（拠点校方式） | 倉賀野小学校（拠点校方式） |
| | 岩鼻小学校（拠点校方式） | 矢中小学校（自校方式） |
| ○Dグループ | 長野郷中学校（拠点校方式） | 群馬中央中学校（拠点校方式） |
| | 群馬南中学校（拠点校方式） | 榛名中学校（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

2 調査研究の内容

(1) 課題認識

平成28年度、29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、現段階ではチーム支援体制がない学校もある。また、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、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。そこでメンターチーム研修をより活性化するための一つの手段として、ミドルリーダーの育成が課題として挙げられる。ミドルリーダーを巻き込んだ研修の活性化を図る必要がある。

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

退職校長を加配教員（研修コーディネーター）として研究協力校に配置し、その活用を通して、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。

- 初任者の課題の解決
- ミドルリーダーの育成
- 複数年を見越したメンターチームの育成
- 学校全体の組織的な体制による人材育成
- 学校間連携
- 先進的な取組

3 調査研究の経過

調査研究の主な経過は以下のとおりである。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	■ コーディネーター研修会① 事業説明及び情報交換
4月4日	○年間研修計画の作成

5月	○研修報告書の作成
5月23日	■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20日 ～22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29日	■合同研修会① 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③ 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	■コーディネーター研修会④ ■県総合教育センターと連携した研修会 群馬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。
9月10日	■合同研修会② 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。
10月3日	□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。
10月23日	<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。
11月9日	■合同研修会③ 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。
12月19日	■コーディネーター研修会⑤ 2学期の成果と課題についての情報交換。
1月22日	■コーディネーター研修会⑥ 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。
2月	○実践報告書の提出
2月19日	□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⑦ 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
3月14日	□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

併せて、6月6日から1月18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「高崎市教育センターにおける研修会」

高崎市教育センターでは、コーディネーターと研究協力校の校長を対象とした研修会を行った。

研修の種類・コーディネーター研修会（コーディネーター4名対象）

- ・合同研修会（研究協力校16校の校長、コーディネーター4名）

- ・群馬県・高崎市合同研修会

 - （群馬県のコーディネーター4名、高崎市のコーディネーター4名、担当指導主事）

- ・先進校視察研修（先進校視察研修員1名）

（1）第1回コーディネーター研修会

日時 4月4日 15:30～16:30

第1回コーディネーター研修会は今年度最初の研修会であったので、参加者は4名の研修コーディネーター、所長、次長、担当指導主事であった。本事業の趣旨についての説明が、次長より行われ、研修コーディネーターが各学校で一年間の研修に取り組んでもらうに当たり、「学校における人材育成」を目標に掲げ、研修コーディネーターと教育センターで共通理解を図った。教育センターとして特にお願いしたことは、研究の目的にもあるように初任者の育成とともに、ミドルリーダーの育成、学校間の連携である。これからの時代はすべての教職員の学校経営参画が重要となってくる。その重要な鍵となるのはミドルリーダーである。ミドルリーダーが人材育成の視点をもって成長することで、より学校が活性化されていくだろう。また、一つの学校という枠を超えて、学校間で協力し高め合い、協力し合うことで、さらに広い視点から学校、児童・生徒を考えることができるだろう。

（2）第2回コーディネーター研修会

日時 5月23日 15:30～16:30

今回の研修会では各コーディネーターから研修をスタートさせるに当たっての課題を出し合った。コーディネーター4名のうち2名は昨年度もコーディネーターを経験しており、今年度が2年目となる。あとの2名は研修をスタートさせるに当たり、一番の大きな課題は研修時間の確保である。研修時間をどうやって生み出していくかが共通した課題となった。また、小学校と中学校との違いもある。中学校では放課後部活指導があるために、メンターチーム研修会をどこで設定するのが大きな課題となった。

しかし、4名の研修コーディネーターは退職校長ということもあり、校長の考えをよく理解し、校長の意向を受けながら、研修会を校内でしっかり位置付けて計画を立てた。研修内容は初任者及びメンターチームメンバーのニーズと校長の意向とを合わせて計画し設定していた。

今年度、初めてコーディネーターとなった2人は、2年目となるコーディネーターの話を聞いて、一年間の研修のイメージをもつことができた。

(3) 先進校視察研修

日 時 6月20日～22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、授業参観等

- ・互見授業

互いの授業を参観し合い、活動の課題や研修の実態について交流できる場を設けている。

- ・バランスのよい年齢構成

20代、30代、40代とバランスのよい年齢構成で職員が配置されているので、10年後の教員としての姿をイメージすることができる。

- ・小中一貫的連携教育について

小学校、中学校の教職員が交流し、定期的に互いの授業を参観し合う「小中合同互見授業」を行っているので、連携して児童・生徒の指導に生かすことができている。

(4) 第1回合同研修会

日 時 4月4日 15:30～16:30

内 容・ 事業の概要説明、報告

- ・ 4、5、6月の各校の取組状況についての情報交換
- ・ これまでに見えた成果・課題についての協議

場 所 高崎市教育センター

参加者 コーディネーター置籍校・配置校の校長、コーディネーター

内 容・各校の取組に関する情報交換

- ・ 講義「学校間連携の促進と研修コーディネーターの役割」
- ・ 講師 群馬大学大学院教育学研究科 矢島 正 教授

〈矢島教授の講義内容の一部〉学校間連携には小学校と中学校のように縦のつながりを意識した異校種間連携と目的や学びの広がりや横のつながりを重視した同校種間連携があるが、学校は地域社会の人々や関係機関様々なNPO法人など、多様な組織との連携を図ることを今後一層養成されるとのことである。そうした「開かれた学校」に向けても「学校間連携」は重要な意味をもつ。教職員の意識改革を図り、社会の動向やニーズに対応できる学校づくりを進めるためにも学校同士の結び付きを深める努力が必要である。

(5) 第3回コーディネーター研修会

日 時 7月28日 15:30～16:30

今回の研修では、まず1学期の研修を振り返り、成果と課題の情報共有と夏休みの行われる学校間連携における研修の仕方について情報を交換し合った。

成果・メンターチームを組織し、一年間の研修計画を立てることができた。

- ・メンバーが研修の必要性を感じるようになった。
- ・チームの中でリーダーやサブリーダーなどの役割ができた。

課題・研修内容によっては取組具合に差を感じることもあった。

(6) 群馬県・高崎市合同コーディネーター研修会（第4回コーディネーター研修会）

日 時 8月28日 15:00～16:40

群馬県のコーディネーターと互いの取組の仕方について情報を交換し合った。システムの違いや配置されている地域の違いなどもあり、取組の仕方に大きな違いはあったものの、「初任者を育てたい」「校内における人材育成をしたい」という思いを共有することができた。

(7) 第2回合同研修会

日 時 9月10日 15:00～16:40

参加者 コーディネーター置籍校・配置校の校長、コーディネーター

内 容 ・各校の取組に関する情報交換

- ・講義「メンター研修を生かしたミドルリーダーの育成」
- ・講師 群馬大学大学院教育学研究科 矢島 正 教授

〈矢島先生の講義内容（図1）〉

メンターチームの研修は初任者や若手が成長するのはもちろんであるが、ミドルリーダーとなる教員が自分自身を成長させるよい機会である。成功体験から意欲を引き出し、失敗経験から改善点を引き出す。そして過去の実践から得たものを理論化しメンターチームに説明することで自分自身を改めて振り返ることができる。そうした時、ミドルリーダーがさらに成長する



図1 講義の様子

ために、校長はこれから必要となる役割性、人間性、専門性、情報力について次のライフステージを見越してアドバイスすることが大切である。

(8) 第2回群馬県・高崎市合同コーディネーター研修会

日 時 10月23日 15:30～16:40

群馬県のコーディネーターと高崎市のコーディネーターと2つの小グループに分かれ

て話し合った。テーマを「メンターチームによる主体的な研修」とし、メンバー構成や研修方法、その内容、そして環境など多岐にわたって協議し情報を共有することができた。現段階ではコーディネーターが研修をコーディネートして計画を立てて進めているが、コーディネーターが配置されないときにどのようにメンターチームが取り組んでいくのかを考えなければならないという結論に達した。



図2 県・市のコーディネーターの話し合いの様子

(9) 第3回合同研修会

日時 11月9日 15:00～16:40

参加者 コーディネーター置籍校・配置校の校長、コーディネーター

内容 ・各校の取組に関する情報交換

・群馬大学大学院教育学研究科 矢島 正 教授を交えての協議会

〈協議内容〉

成果・テーマに沿って課題を与えられたことで、職員の意識化につながり、年齢層に応じてそれぞれが成長することができた。

- ・メンターチームメンバーだけでなく、それをサポートする側の職員が講師となることで活躍することができた。
- ・メンターチーム研修後に配布される便りで、職員全体で共通理解を図ることができた。
- ・職員の自主性が増した。

課題・時間の確保

- ・メンターチームの役割を分掌に位置付ける

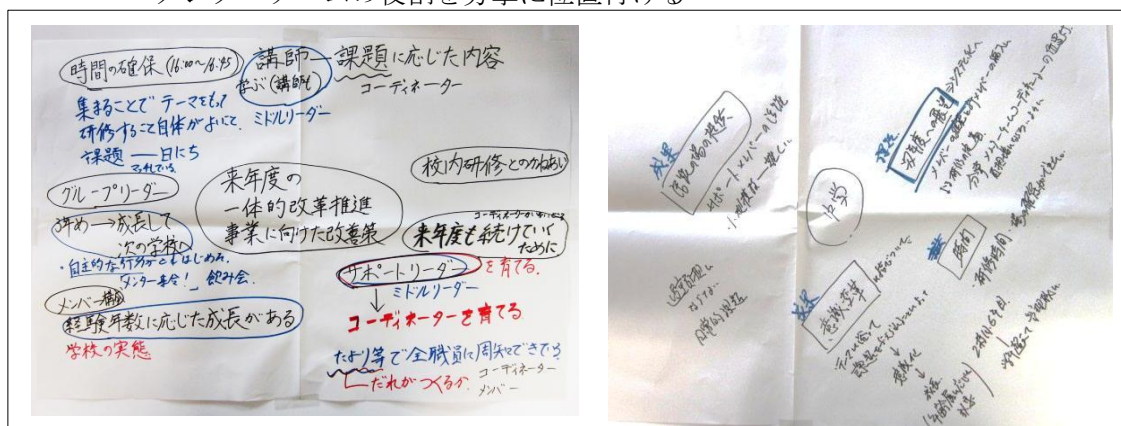


図3 話し合いを視覚化したもの

(10) 第5回コーディネーター研修会

日時 12月28日 15:30～16:30

内容・今回の研修では、まず2学期の研修を振り返り、成果と課題の情報共有
・報告書作成に関する協議。

成果・メンターチーム研修会を実践の中で生かすことができた。

・メンバー同士の授業を参観し合ったり、先輩教員の授業を参観したことで、実際の授業のイメージを強くもつことができ、授業に取り入れたりする姿が見られた。

課題：2学期は行事が多かったため、メンバーは多忙であった。

(11) 第6回コーディネーター研修会

日時 1月22日 15:30～16:30

内容：一年間の振り返り

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協議
報告書についての最終確認

成果：職員間のコミュニケーションが活発になった。

自分の立場から人材育成していこうとする風土が芽生えた。

II 調査研究の成果

1 初任者の課題に応じた研修

4月、初任者は教員として新たに始まる教員生活に対して希望に胸を膨らませる一方で、様々な不安を抱えていた。大きな課題として、次の2つが挙げられる。

○授業をきちんと行えるだろうか

○保護者対応ができるだろうか

○児童生徒をきちんと理解し、寄り添っていけるだろうか

研修コーディネーターは、初任者のもつ課題に対して、学校長の意向を踏まえ、児童生徒の指導に欠かせないポイントを押さえながら、年間研修計画を立てた。各学校において、それに基づき研修を進めていった。

初任者の感想を分析すると、特に役立ったと感じる研修は「教科指導」「学級経営」「保護者対応」である。まさに初任者の課題に添った研修が学校内でなされていたことがわかる。具体的には以下の研修が行われた。

○教科指導：音楽の授業作り、指導案検討

○保護者対応：家庭訪問に向けて

○学級経営：教室訪問、悩み事相談

これは研修コーディネーターが、元校長としての視点で初任者を大切な人材として学校内で育て

ようとする広い視点で本事業を捉えていたことが大きな要因として挙げられる。質問することを躊躇してしまい、自分の中に抱え込んでしまうような初任者も、安心して質問をすることができた。

2 ミドルリーダーの育成

メンターチーム研修となると、そのチームのメンバーだけが研修を行い、それ以外の職員は関わりがないように思われることが多い。しかし、研修コーディネーターに「ミドルリーダーの育成」が今年度の重点として伝え、4月の研修計画を立てる段階から分掌を視点を講師を依頼し意識して取り組んでもらった（表1）。

研 修	講 師	内 容
食物アレルギーに関する適切な対応	養護教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・食物アレルギーが発症してしまったときの職員の動きの確認 ・エピペンの使い方
指導案の書き方・読み方	校内研修主任	<ul style="list-style-type: none"> ・指導案の立て方の手順
理科の実験について	理科専科	<ul style="list-style-type: none"> ・実験で気を付けること
通知表 評価について	教務主任	<ul style="list-style-type: none"> ・成績の付け方 所見の書き方
持久走指導について	体育主任、保健主事、養護教諭	<ul style="list-style-type: none"> ・児童生徒に持久走をさせる時に気を付けること ・体調が悪くなってしまった児童生徒への対応
教育相談について	教育相談主任、生徒指導主任	<ul style="list-style-type: none"> ・保護者の話を聞くときに気を付けること
特別支援教育について	特別支援コーディネーター スクールカウンセラー	<ul style="list-style-type: none"> ・困り感をもった児童生徒への対応を考える
危機管理	安全主任	<ul style="list-style-type: none"> ・危機が潜んでいるところ
先輩の授業に学ぶ	サポートチームメンバー	<ul style="list-style-type: none"> ・サポートチームメンバーの授業参観を参観したり、今まで蓄積してきた資料をから学ぶ
部活動における生徒指導	生徒指導主任	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒の意欲の高め方 ・保護者への協力の求め方
合唱コンクールを生かしたクラス作り	音楽専科 サポートチームメンバー	<ul style="list-style-type: none"> ・各パートの特徴を生かした、意識の高め方 ・学校教育における合唱について

表1 校内の職員を講師とした研修

3 複数年を見越したメンターチームの育成

高崎市では初任から3年後に他郡市へ移動することが原則となっている。最初の3年間は教員としての一区切りとなる。よって、その3年間にどれだけ成長できるかが重要になってくる。小学校のメンターチームリーダーは、経験年数3年目の教員が担当することが多い。他郡市への転出を鑑みて、リーダーとすることも多い。

初任者研修では、センターでの初任者研修や校内での指導教員によるきめ細かな指導、他の教員の授業を参観するなど、初任者の育成については手厚くなっている。しかし、2年目になると一人で任されることが多くなり、自立したようにも思えるが、「これでよいのだろうか」と疑問をもちながら、授業を行うことも少なくない。

メンターチーム研修では研修コーディネーターが初任者だけでなく、チームのメンバーの状況を把握し、研修を行っていた。ある研修コーディネーターは、メンバー一人一人と話す時間を取り、どんな教師になりたいのか、どんなことに悩んでいるのか、どんなことを研修していきたいか、そのニーズを調査した。そして、一人一人の授業を参観し、良かった点と改善点をA4一枚にまとめて、一人一人に手渡していた。

また別の研修コーディネーターはみんなで初任者にエールの言葉を送贈る時間を取っていた。

それは

初任者へのアドバイスにもなるのだが、初心を忘れることなく改めて自分を振り返るよい機会となった。

初任者は、3年目のリーダーや初任者研修を終えた2年目の教員と共に研修をすることで、各学校で自分がどのように成長していくのか、大きな見通しをもって取り組むことができた。

4 学校全体の組織的な体制による人材育成

メンターチームとは教員の自主的な活動であり、メンターチーム研修は、各校の分掌の中に明確に位置付けてはいない。そこで職員へのメンターチーム研修の周知が必要となる。調査協力校においては、校長がメンターチームの研修について教職員に周知したことで、校内における人材育成を教職員全体で行おうとする体制を整えることができた。また、校内の教職員をサポートチームメンバーとし、研修の講師として依頼することが容易になった。メンターチーム研修の様子を便りにして教職員に配布したことで、学校全体として共通理解し、さらに職員間のコミュニケーションの活性化につながった。

5 学校間連携（各グループにおける4校合同研修会）

メンターチームメンバーの視野を広げたり、他校のチームの取組を知り、互いの研修に取り入れられたりして、ともに成長していくことを目的とし、各グループ内で学校間連携を行った。

(1) 共通の課題「特別な支援を要する児童・生徒への対応」

4つのグループのうち3つのグループは特別な支援を要する児童・生徒への対応を課題とした。そこで、各研修コーディネーターとチームリーダーが話し合い、講師や会場の選定、日時、演題について決定した。

研 修	講 師	内 容
通常学級における 特別支援教育の手立て －LDの支援を中心に－	市内通級指導教室の 教員	・LDの特性とその支援
児童理解を深めるために	市内の先輩教員	・温かな学級作り ・一人一人の児童の心の開き方 ・特別な支援を要する児童への配慮の仕方
特別支援教育における 担任の視点	市内言語教室の教員	・高次脳機能障害と発達障害

表2 4校合同研修会 講演内容

言語教室の教員を講師に招いて、講演会を行ったグループは二つ、市内の小学校の教員を講師とした講演会を開いたグループは一つであった。参加者はメンターチームメンバーはもちろん、サポートチームメンバーの参加者も多数あった。言語教室の教員からは、特別支援に関する理論の説明も行われたので、客観的に児童生徒の行動を考えることもできた。どの講演も経験に基づいた内容を基にした話だったので、参加者からは「もっと一人一人に目を向けていきたい」や「児童生徒を変えようとするのではなく、自分が変わりたい」など、児童生徒を集団として見るのではなく、もっと一人一人を大切にしようという意欲を高めることができた。

(2) 共通の課題「特別の教科 道徳」

あるグループは「特別の教科 道徳」を共通のテーマとして課題を挙げ、その改善策を自校の取組の中で発表し合い、情報を共有した。

課 題	改善策
自分の考えをもち、話し合いをスムーズにさせるためにはどのような導入を行うと効果的だろうか	<ul style="list-style-type: none"> ・導入で本時に学ぶ「価値」(または価値に迫る発問)を提示することで、児童が見通しをもって授業に臨めるようにする。 ・あらかじめ(宿題、朝自習等)で話を読ませておき、話のあらすじを把握させておく。 ・アンケートを活用する。
考え、議論させるためにどうしたらよいか	<ul style="list-style-type: none"> ・考えや気持ちを表現させる工夫(表情カード、円グラフ、小グループ)

話し合い活動を活性化していくためにどうしたらよいか	<ul style="list-style-type: none"> ・温かな学級作り ・話し合いのルールを設定する。
---------------------------	---

表3 共通の課題

(3) 調査協力校同士の連携

あるグループでは、研修コーディネーターが同じグループ内の調査協力校の教員の授業公開と講義を企画して研修を行った。児童同士の学び合いに焦点を当てて話し合われた。主体的・対話的で深い学び」ができるようになるためには、どんなことが必要かを講義してもらった。

5 外部講師の活用

調査協力校の一つは、「運動会で児童の頑張っている様子を写真に撮りたい」というメンターチームメンバーからの要望で、研修コーディネーターが地元の新聞社に連絡を取り、研修を行った。表情の写真の取り方について講義をしてもらった。写真の撮影の仕方では、絵画展・展覧会、講演会などの場面に応じた撮影の仕方、人物の表情撮影の仕方など、講義してもらった。中でもトリミングの仕方が参考になったとの感想が多かった。被写体を写真のどこに設定するのか、どんな角度から撮影するとよいのか等、具体的に分かりやすく講義してもらった。

III まとめ

1 メンターチーム研修の有効性

矢島教授の講演会の資料をメンターチーム用にアレンジしてアンケートを行った。質問と結果は以下の通りである。

観 点	具体的な質問
1 児童生徒理解	メンターチーム研修を通して、児童生徒一人一人の理解に役立てることができましたか？ (例：個に応じた学習指導や対応を心掛けることができたか)
2 授業について	メンターチーム研修で学んだことを授業に役立てることができましたか？ (例：できるところから、日々の実践に取り入れたか)
3 コミュニケーション	学年や世代を超えた教職員間の良好な関係性に気付き、よい関係性を保つことができましたか？ (例：先輩教諭からのアドバイスを参考にしたり、悩みを相談したりしたか。)
4 保護者との関係	メンターチーム研修したことを保護者との関わり方に役立てることができましたか？ (例：家庭訪問について、教育相談について)

5 研修内容について	メンターチーム研修では時期にあったテーマや悩みを取りあげ、研修し、役立てることができましたか？ (例：合唱コンクール、運動会などの行事テーマ、業務改善、個人の課題について など)
------------	--

表4 メンターチーム研修に係るアンケート

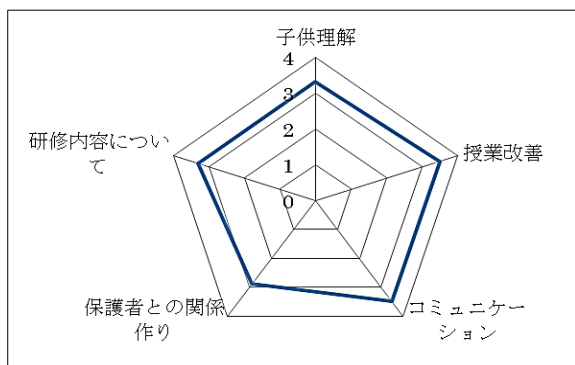


図4 初任者のアンケート結果

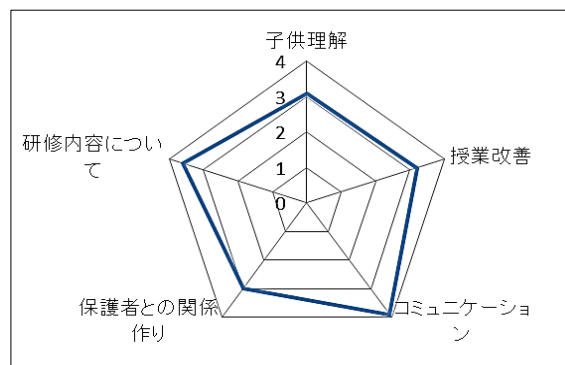


図5 メンターチームメンバーのアンケート結果

初任者もメンターチームメンバーも全体的に高い評価となっている。中でもコミュニケーションについては共に高い評価となっている。これは学校全体で人材育成を行おうとする体制が整ったことが考えられる。

研修内容についての質問では、初任者よりもメンターチームメンバーの方が高い評価となっている。2年目、3年目の教員は、自立したようにも思えるが、学校外で研修する機会が少なくなったことで、自分が進むべき方向性を意識することが難しくなっている。そんな中で、研修コーディネーターが中心となってコーディネートしたメンターチーム研修を生かすことで、自信をもって教員として取り組むことができたと考えられる。メンターチーム研修が人材育成に有効であったと言える。

2 成果の共有

高崎市教育センターでは平成28年度にリーフレットを、平成29年度に実践事例集を作成している。平成28年度のリーフレットをメンターチーム研修に関する「理論編」とし、今年度は、「実践編(図6)」としてリーフレットを作成した。研修コーディネーターが調査協力校において実践してきたことを基にして、メンターチーム研修を始めるには、「いつ、誰が、何をどのように始めればよいのか」「研修を進めるための手順はどうすればよいのか」等、学校の実際の流れを想定して作成し、市内全体に周知してその成果を共有するために配付した。



図6 H30作成・配付「メンターチーム研修リーフレット」

3 課題

今後は研修コーディネーターが配置されない場合の校内における支援体制の継続と研修の維持、そして3年間の文部科学省の指定事業の成果を生かした支援方式を、初任者研修の指導方法として位置付けて実施し、更なる人材育成に力を入れていきたい。

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30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31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 西小学校	2
2 新高尾小学校	7
3 中川小学校	12
4 浜尻小学校	18
III 連携の取組	23
IV その他の取組	26
V まとめ	27
Bグループの取組	
I グループ構成	29
II 各校における取組	
1 六郷小学校	29
2 長野小学校	33
3 北部小学校	36
4 西部小学校	39
III 連携の取組	43
IV その他の取組	49
V まとめ	50
Cグループの取組	
I グループ構成	51
II 各校における取組	
1 大類小学校	51
2 倉賀野小学校	56
3 岩鼻小学校	60
4 矢中小学校	64
III 連携の取組	69
IV その他の取組	71
V まとめ	72
Dグループの取組	
I グループ構成	73
II 各校における取組	
1 群馬中央中学校	74
2 榛名中学校	78
3 長野郷中学校	82
4 群馬南中学校	86
III 連携の取組	91
IV その他の取組	92
V まとめ	92

「教員の養成・採用・研修の一体的改革推進事業」による調査研究事業の取組

A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 西小学校 児童数405人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 3年目(3年担任) 「メンバー」(6人) 1年目(2年担任)、2年目(4年担任)、5年目(5年担任) 7年目(1年担任)、8年目(特別支援学級担任) 9年目(臨時教員) 「校内サポートメンバー」 31年目(サポートリーダー、研修主任) 校長、教頭、教務主任
高崎市立 新高尾小学校 児童数408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(3年担任) 「メンバー」(5人) 1年目(4年担任)、2年目(3年担任)、5年目(1年担任) 7年目(6年担任 体育主任)、1年目(臨時教員) 「校内サポートメンバー」 19年目(サポートリーダー、初任研校内指導教員) 校長、教頭、教務主任
高崎市立 中川小学校 児童数461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」(6人) 1年目(3年担任)、2年目(4年担任)、4年目(1年担任) 8年目(1年担任)、10年目(2年担任)、4年目(臨時教員) 「校内サポートメンバー」 22年目(サポートリーダー、教務主任) 校長、教頭
高崎市立 浜尻小学校 児童数424人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 5年目(4年担任) 「メンバー」(7人) 1年目(2年担任)、2年目(4年担任)、4年目(3年担任) 5年目(5年担任)、7年目(きめ細か)、12年目(1年担任) 1年目(臨時教員) 「校内サポートメンバー」 8年目(サポートリーダー、学力向上コーディネーター) 校長、教頭、教務主任

Ⅱ 各校における取組

1 高崎市立西小学校

(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20日	「メンターチーム発足」 研修コーディネーターがメンターチーム研修について説明や確認を行い、その後、メンバーが自己紹介を兼ねて研修への抱負や研修内容についての意見を出し合った。
5月25日	「教室訪問」 メンバーで教室壁面のレイアウトや掲示物の工夫などについての気付きや感想を出し合いながら校内の各教室を見て回り、各々の教室環境づくりの参考とした。
6月29日	「通知表所見の書き方について」 ベテランの学年主任が講師となって、講師が書いた所見を参考にしながら所見を書く際の視点や留意点などについて学んだ。
8月22日	「4校合同メンターチーム講演会」 特別支援教育に長年携わってきた専門性の高い外部講師を招き「通常学級における特別支援教育の具体的手立てーLDの支援を中心にー」という表題の講演会を実施。
8月22日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のリーダーの進行で、それぞれの学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。その後、4校混合の4グループに別れ、自由な話し合い形式で、疑問や悩み、自分の学級の長所などについての情報交換や相談活動を行った。
9月7日	「理科指導について」 サポートリーダーの研修主任が講師になり、実際にいくつかの理科実験を行いながら、指導のポイントや留意点、実験器具の取扱い方などについて学んだ。
10月5日	「学習指導案検討会」 アドバイザーとして研修主任や当該ブロックの2人の学年主任も参加して、校内研修の代表授業を行うメンバーの学習指導案（原案）について皆で検討した。
11月9日	「学校事務・会計事務について」 事務長が講師となって、コンプライアンスを踏まえた主として公金の取扱いに関する学校事務や、電話対応や情報管理上のリスクマネジメントについて学んだ。
1月11日	「音楽指導について」 音楽主任が講師となって、リコーダー指導のポイントと、音楽の指導で培う達成感や集中力について、講師のリードで実際にリコーダーを吹きながら研修した。
1月18日	「本校の給食について」 栄養士が講師となって、献立の作成に関する基本、本校の食指導やアレルギー対策、衛生面に関する調理の実際について研修した。
2月1日	「振り返りとまとめ」 メンターチーム研修についての感想を発表し合うことで、研修の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などを話し合った。

※研修コーディネーターだより「わかばのころ」の発行（計10回）

※メンターチーム研修通信「にしメン」の発行（計10回）

② 研修会の取組

ア サポートリーダーによる「理科指導について」

メンターチーム研修のサポートリーダーでもある校内研修主任が講師となって、校内研修主題を見据えつつ、実験や観察を中心に理科の指導法についての研修会を行った。メンバーは、めあてを意識しながら実験や観察を実際に行うことで、驚きや楽しさを感じながら学びを深められることを体験した。

最初は、「動物のからだのはたらき」（6年）からの実験で、ヨウ素液を使って唾液が澱粉を変化させるかを調べた（図1）。講師が実験時に児童に投げかける質問を同じようにメンバーに尋ねると、メンバーは子供のように自信をもって答えたり、時には首をかしげながら答えたりしていた。答えが合っていると大喜びでガッツポーズや「オオッ」と歓声を上げ、子供の気持ちを追体験していた。

また、「花から実へ」（5年）や「魚のたんじょう」（5年）の指導では、花粉や水中の微生物の観察を行った。顕微鏡照明装置や顕微鏡の使い方、プレパラートの代わりに穴を開けた厚紙を使う方法などについて研修した（図2）。その他、児童が自分で予想しながら実験できるように工夫した、講師作成の提示物やプリントについても紹介があった（図3）。

メンバーからは、「実験や観察の結果が出ると、感動した」「久々の実験や観察で、理科の学習の面白さを味わえた」「予備実験や予想を立てた上での実験や観察の重要性を再認識した」「今回学んだ理科の指導法をほかの教科にも生かしていきたい」といった感想があった。



図1 ヨウ素液を使った実験



図2 顕微鏡の使い方



図3 プリントの紹介

イ 事務長による「学校事務・会計事務について」

年度当初に、事務長から「若い先生方に学校事務、特に会計についての理解を深める研修会を実施したい」との積極的な提案があったので、早速、研修計画に組み込んで実施した。

講師は、自作のレジュメや保護者向け通信類の他、メンバーの自己研修に役立つようにと、「次世代の学校・地域創生プラン」からの抜粋資料や、高崎市共同実施責任者会作成の「学校預かり金事務ガイドライン」、高崎市立小・中・特別支援学校事務職員会資料部作成の「初任者のためのガイダンスブック」等、様々な資料を綴じた学校事務ガイドブック（図4）を作成して全員に配布して、分かりやすく説明を加えた。「学校にある会計」「会計処理の原則」については、コンプライアンスを含めて詳しく学んだ。また、「高崎市総務部資料『窓口対応ハンドブック』接遇の基本」からの抜粋資料を基に、学校での電話対応についても研修した。分かっているようで正確には分かっていない学校事務や会計事務についての多岐に渡る研修会だった（図5）。

メンバーからは、「ガイドブックをよく見て、適切な事務手続きが出来るように頑張りたい」「事



図4 学校事務ガイドブック



図5 研修会風景

務の先生の存在の有り難さが分かった」「提出書類をなるべく早く提出して事務の先生に負担をかけるないようにしていきたい」「電話の向こうにいる人に好感を与える電話対応を実践していきたい」などの感想が出された。社会人として、公務員としての常識を学ぶ研修会ともなった。

③ 校内研修との連携「学習指導案検討会」

校内研修では、推進委員としてメンバー3人が活躍している。また、校内研修の代表授業でもメンバーが年3回中2回の授業者になった。こうした中で、校内研修全体会での事前検討会に先だって、メンターチーム研修会の1回を一人のメンバーの学習指導案の原案検討に充てて話し合いを実施した。研修会当日には、サポートリーダーの他、研修主任でもあるサポートリーダーの呼びかけに応じて当該学年ブロックの学年主任2名も参加して話し合いに加わったので、実質的にはメンターチームと学年ブロックとの合同研修会となった(図6)。



図6 先輩教員も加わって学習指導案検討会

研修会では、授業者が学習指導案についての説明と研修会参加者に話し合ってもらいたい内容についての要望を出し、それに則って意見交換を行った。授業者のいる学年の主任からは、資料についての説明や、先行授業で出された課題についての説明があった。その後は、メンバーも、ベテランの教員も自由闊達な意見交換を行い、授業改善に向けた前向きで具体的な提案がまとまった。この話し合いを参考にして研究授業に向けた指導案の加除修正が授業者により行われた。



図7 研究授業の一コマ

後日、校内研修の時間に行われた加除修正した学習指導案についての検討会を経て、代表授業が実施された(図7)。メンバーは、全員が授業を参観して校内研修における授業検討会にも参加した。

校内研修における大きな役割を担っている若手教員が、メンターチーム研修として授業づくりの段階から代表授業に関わったことで、メンバーの研究授業への関心や理解が深まった。そのことが、校内研修の一環である授業検討会での活発な意見交換、ひいては、校内研修の活性化にも繋がった。

(2) 各教員の感想

①初任者

・初任者研修に加えてメンターチーム研修会と研修コーディネーターによるご指導があったおかげで、4月当初よりも子供たちとスムーズに向き合うことができるようになってきたと感謝しています。通知表の所見に関する研修会では、他の先生方の所見を見させていただいたことが、書き方が分からなかった私にとって、とても勉強になりました。生徒指導面では、研修コーディネーターに一人一人の子供の課題をどう把握するのか、どう関わっていくのか、一緒に指導していただきながら具体的に教えていただきました。今後も、研修したことをしっかり実践していきたいと思えます。

②メンターチームのメンバー

- ・研修会では、多くの先輩方から学びを得て、先輩方の偉大さを感じるとともに、2年目の教員としての意識を高めることができました。私自身がする代表授業の事前検討を行ったメンターチーム研修会では、悩んでいる部分をメンバーと一緒に参加してくださった先輩方に相談して、多くの具体的なアドバイスをいただき、授業に生かすことができました。この1年で学び、身に付けたものを、数年後に後輩たちに教えることができるように、今後も学び続けていきたいと思えます。【2年目】
- ・少人数の研修会なので、講師やメンバーの先生たちとの距離が近く、自分自身でよく考えたり、気軽に質問したりできました。通知表所見に関する研修会では、自分の学年以外の所見を見る貴重な機会を得て、児童を具体的に褒めるための表現や記録の取り方を学ぶことができました。代表授業の指導案検討会では、自分が受けもったことのない学年や教科の指導案を見ることができて、指導案の書き方や単元構想の立て方がとても参考になりました。自分で調べたり検討したりする必要を感じていても、日々の仕事に追われていると、時間を生み出すことが難しいことも多いです。メンターチーム研修という機会を与えていただき自分の勉強ができることが嬉しいです。これからも、しっかり研修していきたいと思えます。【7年目】

③チームリーダー

- ・メンターチーム研修では教員としての具体的な学びをたくさん積み重ねられました。指導案検討や教室掲示、通知表の所見の書き方等について、お互いの実践例を紹介しながら学び合いができたことはとても貴重でした。同年代のメンバーが多かったので、「自分でもまねできる」「同じくらいの年代の人がこんなにも熱心に取り組んでいる」と思うことも多く、自分も頑張りたいという意欲をもちました。メンターチーム研修があることで、普段も様々な面でメンバーに相談や提案ができました。今後もリーダーとして責任をもって取り組んでいくとともに、先生方からたくさんのお話を吸収して、自分の力に変えていきたいと思えます。【3年目】

④その他

- ・研修主任として、校内研修との関わりの中でもメンターチーム研修がとても有効であると感じています。実質的にメンターチーム研修と校内研修との合同研修となった指導案検討会では、ベテランの先生方の豊富な知識や体験からの意見と、若い先生方の新しい視点からの意見が活発に出されることで、授業者であるメンバーの考えを深めることができたように思います。参加した他のメンバーも授業について一緒に考えることで、校内研修で授業を観るときの視点がしっかりとてたと思います。私自身も、若い先生方の積極的な姿勢にとっても刺激を受けました。校内研修を全職員で進めていく上で、若い先生方が積極的に授業実践に関わる体制をとれるということはとても大切なことで、今後もこの体制を生かせるように努めていきたいです。【サポートリーダー】
- ・通知表についてメンターの先生方と研修をしましたが、自分自身が改めて通知表について考えたり見直したりする絶好の機会となりました。若い先生方のしっかりした文章表現や子供たちのよさを感じる感性に触れることもできました。若い先生方に刺激を受けて、自分が一番勉強になりました。自分自身は、おばさん先生ですが、頑張ろうと思えることができました。機会があれば、また声をかけていただきたいと思います。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・研修コーディネーターが配置されてのメンターチーム研修は、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、職員会議で校長が方針を示して事業目的や研修内容についての説

明を行い、メンターチーム研修への協力を全職員に求めた。ミドルリーダーやベテランの職員に講師依頼を行う際には、研修コーディネーターが目的等をよく説明した上で講師の過度の負担感を軽減するよう努めた。実際に研修をスタートさせた後は、メンバー自身が各研修会の概要と講師への謝意などをメンターチーム研修通信「西メン」で、研修コーディネーターがAグループ4校における優れた実践などを中心に研修コーディネーター日より「わかばのころ」で伝え、研修内容や成果を校内の全職員と共有するよう努めた。こうしたことから、講師を務めた職員の自己有用感や好意的な感想が職員間で流布され、早期にメンターチーム研修への好意的な見方が高まり、全職員による協力体制が整った。

- 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。また、その時々メンバーの要望や意向、学校事情等が適切にメンターチーム研修に反映できるように、リーダーと連絡を取り合って詳細についての調整を行った。こうしたことから、メンバーのメンターチーム研修に対する有用感や必要感が高まり、研修に対する主体的で積極的な態度が育まれた。
- 研修内容については、具体的で実践的であるよう講師となった職員には依頼した。このため、メンバーが研修会后、すぐに授業実践や日々の学校業務に生かせることが多かった。
- 研修内容や方法についての詳細は各講師に任せたが、任せることで、講師は何をしたらメンバーの役に立てるのか本気になって考えて研修会に臨み、単なる技術だけでなく教師としての在り方についても先輩教員から若手教員に伝えられた。このため、若手教員には先輩教員への尊敬の気持ちが高まった。ミドルリーダー等の先輩教員にとっても、講師を務めることは、自分自身の実践を振り返る機会であるとともに、若手を育てる自己有用感を自覚する機会になっている。
- メンター研修会で講師を務めたミドルリーダーやベテランの教師が若手を育てていく自己有用感をもてたことで、日常的に講師経験者が学年の枠を超えてメンバーに参考資料を配布するなど、若手を育てる自然発生的な行為が散見できるようになってきた。このことが契機となって、経験年数の枠を超えて、教師が得意分野を開示し合って共に学び合う学校風土を強化する波及効果が見られるようになった。
- 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た。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いる。
- メンターチーム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。
- メンターチーム研修のサポートリーダーに研修主任を充て、校内研修と関連付けた研修会を実施したことは、メンター研修における若手教員の自己研修意欲の高揚や授業力向上を図る上で効果的だった。また、校内研修への積極的な意欲や取組も増強し、そのことが校内研修自体の活性化や若手教員の校内研修における学びを高めることにもつながっている。
- 毎週、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若手教員の日々の授業改善への取り組みを後押しし、多くの教員が自分自身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。
- 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。
- 教職員の働き方改革が進む中で、研修会もメンターチーム研修通信「西メン」作成も、「時間を守る」「時間をかけない」を合い言葉に取り組んできた。研修コーディネーターの授業参観後のアドバイスも通常は数分間のワンポイントアドバイスとし、必要がある場合に限ってミニ研修会

として時間をとっている。工夫を加えて効率的な取組をすることによって、研修に対する主体性や集中力が育まれ、合い言葉を具現化できている。

- ・研修コーディネーターだより「わかばのころ」には、4校の若手教員の様子や優れた取組が紹介されているので、興味をもって読んでいる職員が多く毎回何らかの反響がある。メンバーは勿論、それ以外の職員も身近な教員の実践を知って参考にしたり、「負けられないぞ」という前向きな気持ちをもったりしている。また、自分自身の実践が「わかばのころ」に掲載されることで、若手教員の自信やモチベーションにつながっている。

② 課題

- ・来年度以降、研修コーディネーターが配置されない場合もありうるので、その場合に備えて、メンターチーム研修やリーダーなどをしっかりと校務分掌や年間行事計画に位置付ける必要がある。また、今年度の取組を生かした「無理なく効率的なメンターチーム研修」を目指して、研修組織や研修内容、対象者などについて予め検討を加えておく必要がある。

2 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17日	「メンターチーム発足」 メンバーが自己紹介を兼ねてメンターチーム研修への抱負や研修内容について意見を出し合った。その後、学習会や家庭訪問での留意点についても話し合いを行った。
5月14日	「教室訪問」 メンバーで教室壁面のレイアウトや掲示物の工夫などについての気付きや感想を出し合いながら校内の各教室を見て回り、各々の教室環境づくりの参考とした。
6月19日	「食物アレルギーへの適切な対応」 養護教諭が講師となり、食物アレルギーのある児童の確認とその具体的な対応について研修した。エピペンの使用方法については、実技研修を行った。
7月 3日	「通知表所見の書き方」 ベテランの学年主任が講師となって、講師が書いた所見を参考にしながら所見を書く際の視点や留意点などについて学んだ。その後、各自持ち寄った所見を相互に見合って添削し合った。
8月22日	「4校合同メンターチーム講演会」 特別支援教育に長年携わってきた専門性の高い外部講師を招き「通常学級における特別支援教育の具体的手立てーLDの支援を中心にー」という表題の講演会を実施した。
8月22日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のリーダーの進行で、それぞれの学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。その後、4校混合の4グループに別れ、自由な話し合い形式で、疑問や悩み、自分の学級の長所などについての情報交換や相談活動を行った。
9月 4日	「計画訪問を前に（その1）単元構想の立て方について」 研修主任が講師となって、講師が作成した単元構想図を見ながら、国語科を例に単元構想の立て方について学んだ。
10月 2日	「計画訪問を前に（その2）本時の学習について」

	サポーターリーダーが講師となって、講師が作成した「本時」の目標や展開、指導上の留意点などについて学んだ。後日、2つのグループに分かれて、各自の学習指導案を読み合い、添削し合った。
10月29日	「音楽の指導法について」 音楽主任が講師となって、鑑賞指導や、音楽専科だからこそできる生徒指導、日頃心掛けていることなどについて、講義と模擬授業による研修を行った。
1月8日	「おすすめの指導法、教材・教具」「振り返りとまとめ」 メンバーが各自実践している指導や教材・教具の中で効果的だと感じていることを紹介し合った。その後、メンターチーム研修についての振り返りとまとめ、来年度の研修の方向性や盛り込みたい研修内容などについて話し合った。

※研修コーディネーター日より「わかばのころ」の発行（計9回）

※メンターチーム日より「メンター通信」の発行（計8回）

② 研修会の取組

ア 養護教諭からの提案で実施した「食物アレルギーへの適切な対応」

メンバーの学級に食物アレルギーをもつ児童が多く、本校でエピペンを必要とする児童も全て在籍していることから、メンターチーム研修に食物アレルギー対応に関する研修を取り入れてほしいとの要望が年度当初に養護教諭からあり、研修会を実施することになった。

当日は、養護教諭が講師となって研修会を行った。講師から食物アレルギーのある児童の実態についての説明を聞き、「学校におけるアレルギー緊急時の対応資料」のDVDを視聴した。その後、本校の「食物アレルギー緊急対応マニュアル」や緊急時の各自の役割を確認した。次に、実際に緊急対応が必要になった場面を想定して、役割演技によるシミュレーションを何度か行った（図8）。最後に、一人ずつエピペントレーナーを使って、エピペンの使い方練習を行った（図9）。

昨年度まで校医による講習会を毎年実施していたが、少人数での研修は初めてのメンバーがほとんどだった。このため、役割演技によるシミュレーションやエピペントレーナーを使った実習に初めて取り組んだメンバーが多く、実践的で有意義な研修会となった。また、自分自身が実際に担任している児童を思い浮かべながらの研修だったので、メンバーはとても真剣に研修に取り組み、質疑応答でも熱心な話し合いが続いた。

メンバーは研修しながら、いざという時に適切に対応する責任の重さを再確認したようで、「緊急時には、皆で協力し合って間違いのない対応をしなければ」と眉を引き締めていた。



図8 食物アレルギー緊急時対応シミュレーション



図9 エピペンの使い方研修

イ 「音楽の指導法について」

音楽専科である音楽主任を講師に音楽の授業づくりについて研修した。普段の授業と同じよう

に、ピアノの周りをメンバーが囲んで歌を歌うことから研修が始まった。

実際の授業では、子供たちが音楽室に入ってくる様子を見取ることから指導が始まり、教師は、クラスの雰囲気や児童の様子を一瞬で把握して、適切な声掛けによってスムーズに子供たちを音楽の学習に導入することが大切だと学んだ。メンバーは、声掛けの重要性を講師の実演によって学んだ。

次に、鑑賞の授業についての講話では、児童が感受したことを視覚的に表す方法や、鑑賞曲の要素や仕組みを言葉で表す流れについて、実際に一つの曲を鑑賞する体験をしながら学んだ。また、発達段階的に児童は語彙不足であり、それを補うために教室掲示にも工夫を加えていることを、掲示物を実際に見ながら学んだ(図10)。

講義の最後に、講師から自分の体験を基に教師の仕事に対して講師が日々思っていることについて話があった。それを聞いて、多くのメンバーは、「児童が必要とする時に必要とされる教師」でありたいという講師の思いを共有し、教師としての思いを新たにしていた。



図10 研修に励むメンバー

③ 校内研修と連携した「計画訪問時の学習指導案作成」

今年度、本校では全教員が指導主事による授業参観・指導を受ける3年に一度の計画訪問が予定されていた。メンターチームでは、学習指導案作成に資するように、この時期2回の研修会を実施した。

1回目は、校内研修主任が講師となって、高崎市独自の「単元構想」について研修した(図11)。講師が作成した単元構想や、校内研修で目指している授業改善につながる豊富な資料を見ながら、単元構想の重要性、作成手順、作成ポイントなどについて学んだ。また、「主体的・対話的で深い学び」「言語活動」などの、今日的な授業改善のポイントについても具体的に学んだ。研修会后、メンバーは、計画訪問に備えた指導案作成に着手した。

2回目は、初任研校内指導教員でもあるサポートリーダーが講師となって、学習指導案の「本時の学習」を中心に研修した。講師が作成した「本時の学習」を見ながら、「どんなことを考えて、何をどのように、どこに書くのか」など、具体的に学んだ。メンバーもそれぞれ作成中の学習指導案を持ち寄っていたので、具体的な書き方についての質疑応答や話し合いが活発に行われた。

後日、メンバーは、二つのグループに分かれて作成した学習指導案の読み合わせ会を行い、推敲やアドバイスを互いにし合って、校内研修を踏まえた学習指導案を完成させた。

こうした必要感のある校内研修と結びついた研修によって、メンバーは、ある程度の自信をもって校内研修や授業改善のポイントを意識した授業を実施できた(図12)。授業後の指導主事による助言を受けて、よりよい授業実践への足掛かりをつかんだように見える。



図11 単元構想についての研修会



図12 授業風景

(2) 各教員の感想

①初任者

- ・メンターチーム研修では、校内の先生方から様々なことを学びました。学級にアレルギーをもつ児童がいるので、アレルギー対応マニュアルやエピペンの研修は、とても勉強になりました。通知表所見の研修会では、先輩が書いた実際の所見を見ながら何をどう書くのかを学べ、とても参考になりました。計画訪問に向けた指導案の書き方についての研修会では、文字に起こす難しさや目的意識をもって指導計画を立てる重要さを学びました。音楽についての研修会では、楽しさの中に学びのある授業の大切さを学び、自分もそういう授業ができるようになりたいと思いました。そのためには、メンターチーム研修で学んだことを活用するとともに、仕事への取り組み方も考えながら職務に励んでいきたいと思っています。

②メンターチームのメンバー

- ・授業や生徒指導に関する基礎は2年目研修などで学んでいますが、より具体的で日々の教育実践にすぐ役立つ内容を学んでいるのがメンターチーム研修であり、私にとって欠かせないものです。特に、研修コーディネーターが来校して、授業参観や、時には一緒に指導にも加わって、「〇年〇組のA君への支援」「理科のこの実験方法を徹底させるには、…」など、具体的にアドバイスしてくださるのが大変勉強になっています。メンターチーム研修会は、時間の確保などの課題はありますが、自校の先生方が講師となった研修会から得るものが大きいです。研修内容のリクエストができるのもメンターチーム研修ならではのことで、メンターチーム研修があって本当によかったです。【2年目】
- ・教職は日々実務に追われがちで、自らの活動を客観的に振り返り反省する機会をつくることはとても難しいと感じています。その中で、メンターチーム研修は自らを振り返るよい機会となっています。面倒くさい、時間がないということを言い訳にしないで、これからも手を抜かずに研修していきたいと考えています。また、4校合同の研修会はとてもよい刺激になりました。普段、他校の先生と関わる機会は少なく、自校だけの狭い関係や考え方になりがちなので、他校の先生方から話を聞ける研修がとてもよいと感じました。【7年目】

③チームリーダー

- ・リーダーとして1年間メンターチーム研修に携わり、多くの学びを得ることができました。とりわけ、先輩方からの講義を聞く研修会が大変勉強になりました。先輩方が経験から学ばれたことを伺い、自分達もたくさんの学びを得ることができたので、いつか自分も自分の経験を語れるようになりたいと思います。また、リーダーとして4校合同の研修会や交流会では司会進行を任せられ、貴重な経験を積むことができました。リーダーとしては反省もありますが、経験をばねに、また頑張りたいと思います。【3年目】

④その他

- ・メンターチームは、互いに気軽に相談し合える仲間であると私の目には映っています。2年目、3年目の先生が新しく来た先生に丁寧に教えている様子を様々な場面で見かけました。研修会で先輩から教えていただくのも大変勉強になりますが、メンバーが頭を寄せ合い共に考えることが、新しい教材や工夫を生み出す力につながっているように思います。メンバーは研修で学んだことやタブレットPCなどを使っただけの学習に積極的で、私が教わりたいほどです。校庭のライン引きなど、裏方の仕事も進んで引き受け協力し合っているのも立派です。こうした流れが毎年重ねられ、初任の先生がその流れに自然に入っていけるのは素晴らしいと感じます。サポートリーダーとしては、メンバーから相談があれば助言し研修会にも参加するように心掛けてきました。メンバーと話す中で改めて自分自身の実践を振り返ることができました。講師として資料を作成する

ことも勉強になりました。これからも、初任者研修の担当として作成した中で役立つような資料をメンバーにも参考として配るなど、自分でできることは積極的に行っていきたいと思っています。【サポートリーダー】

- ・私は、研修会の講師をさせていただいたことで、改めて私自身の授業づくりや教師としての姿を客観的に見直せたことに感謝しております。メンターの先生方に何をお伝えしたらよいかと考えたときに自分が若い頃に先輩の先生から「若い頃は上手な授業をしようと思うよりも、子供に寄り添う気持ちが大切だ」と言われたことを思い出しました。果たして今の自分はどうかだろうと。目の前にいる子供たち一人一人の実態は把握できているか、ねらいの設定や授業支援のあり方は子供の実態に合っているか、そして、「子供たちの心に寄り添えた教師であるか」と、原点に立ち返るよい機会を与えていただきました。【ミドルリーダー】

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・昨年度から同じ研修コーディネーターが配置されてメンターチーム研修が実施されていたために、メンバーの多くがメンターチーム研修への好意的な期待感をもっていて、学びたい内容についての要望も具体的であった。このため、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くことで、実践的で無理のない研修計画を調整しメンターチーム研修が円滑に運営できた。
- ・同様に、年度早々に一般の職員から研修内容や自ら研修会の講師となる申し出があるなど、職員全体のメンターチーム研修への有用感と理解が進んでいて、スタート時から学校としての協力体制がかなりできていた。このため、講師依頼に際しても、すぐに了承を得ることができた。また、講師と研修コーディネーターは相互に信頼関係があるために、研修内容や方法の大枠について短時間で打合せすることができた。
- ・研修内容については、具体的で実践的であるよう講師となった職員には依頼した。このため、メンバーが研修会后、すぐに授業実践や日々の学校業務に生かせることが多かった。
- ・研修内容や方法についての詳細は各講師に任せしたが、任せることで、講師は何をしたらメンバーの役に立てるのか本気になって考えて研修会に臨み、単なる技術だけでなく教師としての在り方についても先輩教員から若手教員に伝えられた。このため、若手教員には先輩教員への尊敬の気持ちが育まれた。ミドルリーダーなどの先輩教員にとっても、講師を務めることは、自分自身の実践を振り返る機会であるとともに、若手を育てる自己有用感を自覚する機会ともなっている。
- ・メンターチーム研修のサポートリーダーも務めている初任研校内指導教員と研修コーディネーターは、折に触れて情報交換を行い、初任者およびメンバーの育成上の課題の共有と、指導育成の方向性についての確認を行っている。連携を図ることで、特に初任者への指導などにおいて、指導の過度の重複を避けたり指導を補完し合ったりできた。また、ミドルリーダーである初任研校内指導教員が初任者に関わらず若手教員を育むという広い視野と活躍の場をもてるようになった。
- ・昨年度から、メンバーの一人一人が先輩教員などに依頼して授業参観させてもらう「フリー研修」を行っているが、この研修が定着してきた。学級閉鎖中の寸暇を利用した急な授業参観も、すぐに当たり前のこととして受け入れられるような学校風土が醸成された。
- ・教職員の働き方改革が進む中で、研修会も「メンター通信」の作成も「時間を守る」「時間をかけない」を合い言葉に取り組んできた。研修コーディネーターの授業参観後のアドバイスも、通常は数分間のワンポイントアドバイスとし、必要がある場合に限ってミニ研修会として時間をとっている。工夫を加えて効率的な取組をすることによって、研修に対する主体性や集中力が育まれ、合い言葉を具現化できている。
- ・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メンター内で相談し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。先輩から後輩への情報や知恵の伝達が自然な形で日常的に行われている。

- ・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。
- ・メンターメンバーが作成する「メンター通信」で主に研修会の内容を、研修コーディネーターが作成する「わかばのころ」でAグループ4校の取組を紹介して、全職員に配布している。2つのだによりによって転入職員などのメンター研修に対する理解が深まり、全職員による協力体制が堅持されている。
- ・「メンター通信」で研修会の内容が周知されることは、メンバーが研修会に参加していない先輩教員から関連した話を聞いたり参考となる資料を得たりする、より深い研修を重ねる切っ掛けともなっている。
- ・研修コーディネーターだより「わかばのころ」には、4校の若手教員の様子や優れた取組が紹介されているので、興味を持って読んでいる職員が多く毎回何らかの反響がある。身近な教員の実践を知って参考にしたり、「負けられないぞ」という前向きな気持ちをもったりする職員も多い。本校では、特にタブレットPCを使った授業改善が若手教員の中で広まった。また、自分自身の実践が「わかばのころ」に掲載されることは、若手教員の自信やモチベーションを高める効果があった。
- ・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。

② 課題

- ・来年度以降、研修コーディネーターが配置されない可能性も高いので、その場合に備えて、メンターチーム研修やリーダーなどをしっかりと校務分掌や年間行事計画に位置付ける必要がある。また、今年度の取組を生かした「無理なく効率的なメンターチーム研修」を目指して、研修組織や研修内容、対象者などについてあらかじめ検討を加えておく必要がある。

3 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12日	「顔合わせ及び組織決め」 メンターチーム研修への抱負を述べ合うとともに、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17日	「教室訪問」 メンバー全員で教室壁面のレイアウトや掲示物の工夫などについての気付きや感想を話し合いながら各教室を見て回り、各々の教室環境づくりの参考とした。

7月 5日	「通知表所見について」 メンバーが各自作成した通知表と特別な教科「道徳」の所見を持ち寄った。アドバイザーとしてサポートリーダーも参加して、互いに通知表所見を添削し合った。道徳の所見については、研修コーディネーターが朱を入れた。
8月22日	「4校合同メンターチーム講演会」 特別支援教育に長年携わってきた専門性の高い外部講師を招き「通常学級における特別支援教育の具体的手立てーLDの支援を中心にー」という表題の講演会を実施した。
8月22日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のリーダーの進行で、それぞれの学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。その後、4校混合の4グループに別れ、自由な話し合い形式で、疑問や悩み、自分の学級の長所などについての情報交換や相談活動を行った。
9月20日	「理科指導について」 サポートリーダーである教務主任が講師となって、実際にいくつかの理科実験を行いながら、指導のポイントや実験器具の取り扱い方、指導上の留意点などについて研修した。
10月18日	「おすすめの指導、教材・教具」 メンバーが各自実践している指導や教材・教具の中で効果的だと思っていることについて紹介し合った。実物を見たり、実際に体験したりしながら学び合った。
11月15日	「体育科指導のポイント」 昨年に引き続き、体育主任を長年勤めてきた学年主任が講師となって、場の設定や子供の意欲を引き出す動きの工夫など、体育の指導法について実技研修した。
1月17日	「英語の指導について」 英語主任が講師となって、5年生の学習を模擬授業形式で体験しながら、英語の指導法について研修した。
1月31日	「学級経営について」 生徒指導主任が講師となって、学級経営を円滑に進めるために年度始めに行っておく事務的準備と担任の心の準備、担任としての秘めた思いについて研修した。
2月 7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などを話し合った。

※研修コーディネーター日より「わかばのころ」の発行（計10回）

※メンターチーム研修日より「たけのこ」の発行（計8回）

② 研修会の取組

ア 昨年度に引き続いて「体育科指導のポイント」

昨年度実施した体育についての研修会を今年度も開催してほしいという要望がメンバーから年度当初に出された。このため、昨年度と同様に前体育主任に依頼して体育の実技研修会を開催した。

今年度は、走り高跳びとボール遊びについて研修した。走り高跳びでは、講師の指導に従ってメンバーが実際に身体を動かしながら、場の設定の仕方や3歩のリズムで跳ぶための工夫、走り高跳びにおける学び合いのさせ方、指導者の立ち位置など、具体的な指導上の留意点や工夫について研修した。また、ゴムひもやエバーマットを利用することで、バーを跳び越す怖さを軽減できること、踏み切る位置に輪を置くことで上手に跳び越すための位置に気付かせられることなども学んだ（図13）。

ボール遊びでは、様々な投げ方とキャッチの仕方を実際にやりながら、できそうでいて意外と難しい活動を設定することで、児童の「もうちょっとできそう」「もっとやりたい」という意欲を上手に引き出せることを学んだ。運動が苦手な指導者であっても行うことのできる、理にかなった安全で楽しい指導法を学び、参加者の笑顔がはじける研修会となった。参加者からは、「自分の受け持つ児童にもこの楽しさを味わわせたい」という感想が相次いだ（図14）。



図13 実技研修風景

イ メンバー同士で学んだ「おすすめの指導、教材・教具」

行事などが立て込み、先輩方に講師を依頼できない時期に、メンバーだけでできる研修会として、自分自身の日頃の教育実践の中から「これは効果的だ」と感じている指導法や教材・教具を紹介し合う研修会を実施した。リーダーからあらかじめ数分で紹介できることを考えておくように伝えられたメンバーは、自らの実践の中から一つのことを選んで研修会に臨んだ。内容は多岐に渡っていた。サーキットトレーニングを取り入れた跳び箱指導、低学年の音楽における言葉と結び付けたリズム遊び（図15）、ちょっとした隙間の時間に行っている「かくれた漢字みつけ」や「ぬり絵」、算数で各自問題を解いているときに一人一人の学習進度が分かる板書の工夫や特別支援学級で使っている手作りの物差しなど（図16）どの発表も柔軟な発想で、メンバーが色々と工夫した指導を行っていることのできる発表だった。「すぐまねしてやってみる」「みんなの工夫が分かって、自分ももっと考えた指導をしなればと思った」など、口々に仲間の工夫を認める前向きな感想が出された。



図14 和やかな質疑応答風景



図15 「リズム遊び」紹介風景

③ リーダーを育て、組織を育てる

教職3年目のメンバーをリーダーに充てることで、本校で教職をスタートさせた教員が全員リーダーを経験して社会人や教員として成長できるようにしている。



図16 紹介された「手作り物差し」

研修コーディネーターの配置されたメンターチーム研修は2年目であるため、リーダーとなった3年目のメンバーもメンターチーム研修の実施方法など概要を理解している。このため、昨年度よ

りもリーダーの役割を増やした。主なものは、メンターチーム研修会の講師候補者への折衝であるが、研修会開催に当たっての会場の確保や準備なども担っている。その他、研修内容のメンバーへの周知や研修会での司会、「たけのこ」発行のための調整なども行っている。4校合同研修会・交流会では、会場校の校長や職員への代表挨拶を分担する経験も積んだ。

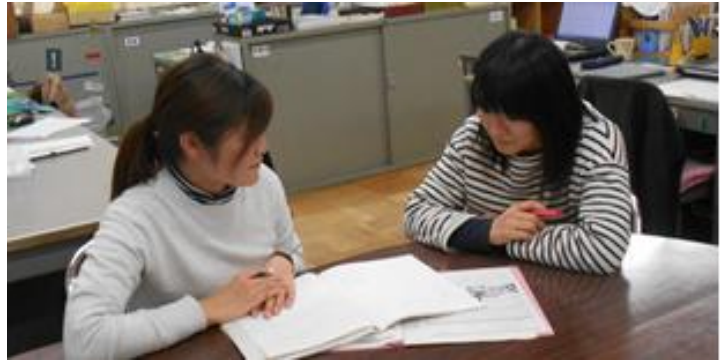


図17 メンバーに相談するリーダー

年度当初は経験年数の多いメンバーへ気兼ねする様子が見られたが、経験年数の多い複数のメンバーが相談役となってリーダーを支えた。このため、すぐにリーダーとしての立場を自覚しながら主体的に活動できるようになった。

リーダーが困ったときには、何人かの経験年数の多いメンバーが相談にのるのが日常化した（図17）。話し合いの中で課題を整理してメンバーとしてのプランを考えて、研修コーディネーターにメールや電話で助言を求めた。経験年数の多いメンバーも一緒にプランや段取りを考えることで、組織の一員としての自覚や常識ある行動を更に身に付けた。こうした中で、悩んでいるメンバーを仲間として支えたいと、リーダーがメンバーに働きかけてチームで対応する姿も見られるなど、リーダーが育つことでチームも育っていく様子が見られた。

④ フリー研修

昨年度から、校内研修の一環として行われる一人1授業や先輩教員などの普段の授業をできるだけ参観して勉強する「フリー研修」をメンターチーム研修の一つとして位置付けている。一人1授業以外は、各自が都合のつく時間を利用して、あらかじめ自分で交渉して許可を得た授業を参観することにしているが、メンバーの授業参観を多くの先輩教員が当たり前のこととして受け入れている。メンバーは、授業提供者にあまり無理をかけないように、主として初任者や教育実習生に公開している授業を選ぶなどの配慮をしているが、同学年の先行する授業を参考にして授業のやり方を練ったりもしている。

(2) 各教員の感想

①初任者

- ・メンターチーム研修によって、先輩の先生方の指導方法や教室環境の工夫を学ぶことができました。普段、なかなか聞くことのできなかつたことを知ることでもできました。また、メンターチーム研修会で、先輩のメンバーが私自身の抱えている悩みを受け止め共有してくださったので、とても心強かったです。相談すると他の先生方が一緒に考えて解決策を提案してくださいました。メンターチーム研修によって他学年の先生方と会話をするきっかけも生まれ、そこから、たくさんことを学ぶことができました。相談できる先生が身近にいて恵まれています、そのもとがメンターチーム研修だと感じています。

②メンターチームのメンバー

- ・この約半年間で、理科や体育の専門の先生方に各教科の指導のポイントを教えていただいたり、所見をメンバーで添削し合ったり、いつもの業務ではできない貴重な経験をさせてもらいました。座学だけでなく、実際に体験する活動が多かったので、「なるほどこのポイントを注意すればいいのか!」と実感することができ、とても実のある研修でした。来年度もメンターチーム研修会でしかできないことは何なのかを考え、メンバーがお互いに切磋琢磨し合えるような研修にして

いきたいと思います。【2年目】

- ・4校合同交流会で、歳の近い先生方と悩みを言い合ったり実践方法の紹介をし合ったりしたことでとても励まされました。特別な支援が必要な児童への対応では、先生方が具体的な支援方法を話してくださいました。視覚化するための支援道具や声かけの方法など、自分では思いつかないことを知ることができ、すぐに真似して実行しました。校内の研修会でも、メンバーの特別支援学級担任から支援道具を実際に見せてもらって、改めて通常学級でも一人一人に合った支援やそのための準備をしなければと思いました。【8年目】

③チームリーダー

- ・メンターチーム研修2年目の今年度は、「身近な先輩方から学ぶ」というテーマを研修コーディネーターの先生から提案していただき、何人もの本校の先生方に講師をお願いしました。専門の知識や用具の使い方はもちろん、日頃どのようなことに注意して授業されているのか、経験したからこそ分かる知恵もたくさん教えていただきました。放課後の30分程の研修会ですが、得ることがとても大きかったです。また、メンターチームは若い教員の集まりだったので、自分に似た悩みに共感したり、自分では見過ごしていた課題への悩みに刺激を受けたりしました。メンバーが一人一人自分の取組を発表する研修会も実施しましたが、発表のために自分自身の実践を見直すことで、忘れていたことや色々なことに挑戦しようという気持ちを思い出すことができました。これからも、先輩から、そして、メンバーからもしっかりと学んでいきたいと思います。【3年目】

④その他

- ・2年目のメンターチーム研修となり、本校では研修会やメンバー同士の交流が定着してきました。今年度、メンバーのもっている技を発表し合う研修会を実施したことで、メンバー内のキャリアに応じた「自分は何を後輩に教えられるか？」という先輩としての自覚が一層高まったと感じています。また、メンター研修によって、私も含めてベテランやミドルリーダー側の「若手を育てよう」「自分のもっている指導技術や方法を伝えよう」という意識も高まり、学校全体の若手育成に取り組もうという気運が高まってきたと感じています。教務主任として、この気運をさらに高めていけるよう努めていきたいです。【サポートリーダー】
- ・体育の指導に役立つものということで、少しだけメンターチーム研修会のお手伝いをいたしました。体育の授業では、「子どもをやる気にさせる場づくり」「スモールステップでの学習」「個に応じた指導方法」などを工夫できるとよいと考えています。先生方が熱心に取り組んでくださったので、少しでも生かしていただければありがたいです。メンターチーム研修で若い方たちが学び合っている様子を見て、私自身も刺激を受けて「私も頑張ろう」と思いました。研修の内容を「たけのこ」でまとめてくださっているので、私自身の実践の参考になっています。【ミドルリーダー】

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・昨年度から同じ研修コーディネーターが配置されてメンターチーム研修が実施されていたために、メンバーの多くがメンターチーム研修への好意的な期待感と積極性をもっていた。研修内容についても経験年数の多いメンバーが主体的に働きかけてメンバーの意向をまとめていたため、研修コーディネーターが管理職の意向を確認して実践的で無理のない研修計画を早期に調整でき、メンターチーム研修が円滑に運営できた。
- ・同様に、職員全体のメンターチーム研修への有用感と理解が進んでいて、スタート時から学校としての協力体制がかなりできていた。このため、講師依頼に際しても、すぐに了承を得られた。

また、講師と研修コーディネーターは相互に信頼関係があるために、研修内容や方法の大枠について短時間で打合せすることができた。

- 研修内容については、具体的で実践的であるよう講師には依頼した。このため、メンバーが研修会后、すぐに授業実践や日々の学校業務に生かせることが多かった。
- 研修内容や方法についての詳細は各講師に任せしたが、任せることで、講師は何をしたらメンバーの役に立てるのか本気になって考えて研修会に臨み、単なる技術だけでなく教師としての在り方についても先輩教員から若手教員に伝えられた。このため、若手教員には先輩教員への尊敬の気持ちが育まれた。ミドルリーダーなどの先輩教員にとっても、講師を務めることは、自分自身の実践を振り返る機会であるとともに、若手を育てる自己有用感を自覚する機会ともなっていた。
- メンターチーム研修のサポートリーダーも務めている教務主任と研修コーディネーターは、折に触れて情報交換を行い、初任者およびメンバーの育成上の課題の共有と指導育成の方向性についての確認を行った。教務主任は、研修会の講師を務めたほか、全ての研修会に参加してメンバーに助言を行った。キャリア2年目の教務主任にとっては、若手教員を育む視点やどのように若手教員の成長を支えていくのかという方策について、自ら実践的に学んでいく場ともなっていた。
- 教職員の働き方改革が進む中で、メンターチーム研修会も「たけのこ」の作成も「時間を守る」「時間をかけない」を合い言葉に取り組んできた。研修コーディネーターの授業参観後のアドバイスも、通常は数分間のワンポイントアドバイスとし、必要がある場合に限ってミニ研修会として時間をとっている。工夫を加えて効率的な取組をすることによって、研修に対する主体性や集中力が生まれ、合い言葉を具現化できている。
- メンターチーム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、メンター内で相談したり協働したり支え合ったりといったメンター風土の醸成に繋がっている。
- 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。
- メンバーが作成する「たけのこ」で主に研修会の内容と講師への感謝を、研修コーディネーターが作成する「わかばのころ」で主にAグループ4校の取組を紹介し、全職員に配布している。2つの「たより」によって新しく転入した職員のメンターチーム研修に対する理解も深まり、全職員による協力体制が堅持されている。
- 昨年度から、校内研修の一人1授業を積極的に参観したり、メンバーの一人一人が先輩教員などに依頼して普段の授業を参観したりする「フリー研修」をメンターチーム研修の一環で行ってきた。この研修がすっかり定着した。学級閉鎖中の寸暇を利用した急な授業参観も、すぐに当たり前のこととして受け入れられるような、開かれた学校風土の醸成にメンターチーム研修も好影響を及ぼしている。また、メンバーにとっては、先輩教員などへの授業参観の交渉過程は、交渉術などの社会性を学ぶ機会ともなっている。
- 研修コーディネーターだより「わかばのころ」には、4校の若手教員の様子や優れた取組が紹介されているので、興味をもって読んでいる職員が多く、毎回何らかの反響がある。メンバーはもちろん、それ以外の職員も身近な教員の実践を知って参考にしたり、「負けられないぞ」という前向きな気持ちをもったりしている。また、自分自身の実践が「わかばのころ」に掲載されることで、若手教員は自信やモチベーションを高めている。
- 毎週、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はじ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。

② 課題

- ・来年度以降、研修コーディネーターが配置されない可能性も高いので、その場合に備えて、メンターチーム研修やリーダーをしっかりと校務分掌や年間行事計画に位置付ける必要がある。また、今年度の取組を生かした「無理なく効率的なメンターチーム研修」を目指して、研修組織や研修内容、対象者などについてあらかじめ検討を加えておく必要がある。

4 高崎市立浜尻小学校

(1) 取組の概要

① 一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
5月30日	「顔合わせ及び組織決め」 メンバーがメンターチーム研修への抱負を述べ合った後、リーダーを話し合いで決めた。また、1年間の研修内容について話し合った。
6月13日	「ピア・サポートについて」 本校のピア・サポート活動を推進しているサポートリーダーが講師となって、ピア・サポートの基礎や本校での実践について研修した。また、これまでに講師が実践した活動など参考となる事例についても紹介された。
6月27日	「信頼される通知表（所見）作成をめざして」 3年生の学年主任が講師となって、講師が持参した「心に残る所見集」などの手製資料を参考にして、所見を書く際の基本的な姿勢や観点、留意事項などについて学んだ。
8月22日	「4校合同メンターチーム講演会」 特別支援教育に長年携わってきた専門性の高い外部講師を招き「通常学級における特別支援教育の具体的手立てーLDの支援を中心にー」という表題の講演会を実施した。
8月22日	「4校合同メンターチーム交流会」 4校のリーダーの進行で、それぞれの学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。その後、4校混合の4グループに別れ、自由な話し合い形式で、疑問や悩み、自分の学級の長所などについての情報交換や相談活動を行った。
9月5日	「学校事務について」 事務長代理が講師となって、学校予算や給食費、学校預かり金、就学援助費について研修した。
10月24日	「教育相談に向けて」 教育相談期間を前に、高崎市の教育相談の講師も務める学年主任が講師となり、保護者との信頼関係の築き方や、面談場面での話の聞き方、情報の伝え方などについて学んだ。
12月19日	「書き初めの指導について」 書写の免許をもつ教員が講師となって、3学期早々に取り組む「書き初め」について、準備や場の設定の仕方、指導ポイントや指導上の留意点などを実技研修で学んだ。

1月 9日	「図工の指導について」 図工が専門の教頭が講師となって、版画などの指導で大切なことは何なのか研修した。図工の自己研修に役立つインターネットサイトについても紹介された。
2月 6日	「おすすめの指導、教材・教具」「振り返りとまとめ」 メンバーが各自実践している指導や教材・教具の中で効果的だと感じていることを紹介し合った。その後、メンターチーム研修についての振り返りとまとめ、来年度の研修の方向性や盛り込みたい研修内容などについて話し合った。

※研修コーディネーター日より「わかばのころ」の発行（計10回）

※「メンター通信」の発行（計8回）

② 研修会の取組

ア 本校で推進している「ピア・サポート」について

本校の教育活動に取り入れているピア・サポートの基本について、若手教員が学ぶ機会をメンターチーム研修会にぜひ設けるようにとの校長の意向で実施した研修会である（図18）。

教育相談に詳しいサポートリーダーが講師となって、ピア・サポートとはどんな活動なのか、ピア・サポートプログラムの分類例や心理教育的援助サービスとしての側面、ピア・サポートの実例、ピア・サポート・トレーニングの効果などについて研修した。

また、講師が実際に取り組んだ活動についても詳しく話を聞き、どのようにピア・サポート活動を導入していったらいいのかを具体的に学ぶことができた。

たくさんの資料とパワーポイントによる説明にメンバーは聴き入っていた。各学級で比較的簡単に取り組める活動を知って、早速、学級の活動に取り入れたメンバーもいた。



図18 ピア・サポートの研修会風景

イ 時期を捉えた研修① 「教育相談に向けて」

12月から始まる教育相談を前に、教育相談を得意とする学年主任が講師となって、保護者との信頼関係を構築するために大事なことは何なのかについて研修した。

まず、カウンセリングの考え方に基づいて、カウンセラーのあり様、基本的技法、保護者のタイプなどについて学んだ。次に、保護者との教育相談において大切な具体的な対応について研修した。最後に、講師が「自分が保護者として一番信頼した教師は、我が子を丸ごと受け止めて好意的に捉えてくれた教師だった」と、メンバーに語った。テクニックだけではない教師の本質的な姿勢についての話に、メンバーはじっくりと耳を傾けていた（図19）。



図19 講師の話に耳を傾ける参加者
「教育相談に向けて」

ウ 時期を捉えた研修② 「書き初めの指導について」

書道の免許をもつ教員が講師となって、書き初めに関する指導の実際を実技研修した。

はじめに、書き初めの歴史や、書き初めの用具、用具の置き方と片付け方、教員が軽んじがちだが実は大切な指導などについて学んだ。

それから、メンバーは書き初め練習に取り組んだ。各学年で書く文字について、書く際のポイントを学んでから、講師の指示で30秒ほど心を鎮めてから実際に書き初めを始めた(図20)。



図20 真剣に書き初めの実技研修会

書き終えた作品は、職員室で先輩教員にも見てもらった後、校長の発案で校長室に飾った。メンバーは、学んだことを、早速、3学期の書き初めの指導に生かしていた。

③ 「メンター通信」

個々のメンターチーム研修会について、研修会後すぐにメンバーが「メンター通信」を作成して全職員に配布してきた。メンバーが輪番で記事を書き、今年度は年8回発行することができた(図21)。

「無理せず、時間をかけず、忘れないうちに」という申し合わせで始めた活動だったが、研修コーディネーターの発案で始めたために当初はやらされ感をもつメンバーもいた。また、日々の忙しさの中で作成して配布するまで時間が掛かることもあった。

しかし、研修の様子や感想、講師に対する感謝の気持ちをすぐに通信としてまとめて配布することは、メンバーにとっては、研修の振り返り活動であるとともに、記録を蓄積する手段ともなった。写真を多用して簡単に作成した通信であっても、講師に感謝の気持ちは十分に伝わったようである。講師となった各教員は、若手教員を育てる活動に関わった自己有用感や喜びを改めて感じたようだ。メンバー以外の職員とも研修の様子を共有できるため、職員室で研修した内容が話題となることもあり、職員間の評判は上々だった。

手慣れたこともあって、メンバーは短時間で効率的に「メンター通信」を作成して、研修会後すぐに配布できるようになった。「メンター通信」を作成する順番が2巡目になったとき、誰が作成するかが話題になったが、二人のメンバーがさっと挙手をして「私がやります」と申し出て、瞬時に作成者が決まった。



図21 メンター通信(部分)

④ 「一人一人の課題に応じた研修」

週に1日、研修コーディネーターが来校し、回数や時間はメンバーによって異なるが、国語や算数を中心にメンバーの授業を参観している。研修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手短かに授業者に感想を伝えるようにしている。授業改善に関わることや児童

理解、学級経営、言葉遣いなど、多岐に渡る視点から、個別に賞賛や助言、励ましを行っている。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、授業者に教材・教具の紹介を行ったりもしている。必要がある場合には、放課後に時間をしっかりと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行っている。また、メンバーに共通した課題やメンバー以外にも通じる課題の場合には、研修コーディネーター日より「わかばのころ」に掲載して、読んだ教員の参考になるようにしている。優れた実践についても同様に「わかばのころ」に掲載している。

(2) 各教員の感想

①初任者

・メンターチーム研修会で子供への指導方法や通知表の書き方など研修し、とても勉強になりました。師範授業を見せていただいた先生方が講師の時には、先生方の授業の様子を思い浮かべながら研修して、授業中の先生方の思いまで感じられたように感じました。4校合同交流会では、他校の先生方からも役に立つアドバイスを受けられました。2学期から新しい指導方法を試したり、指導中に「4校の交流会でお話があったことだ！」と指導を振り返ったりできました。研修コーディネーターの先生からは、指導方法だけでなく、教師の立ち振る舞いや表情も大切だと教えていただきました。今後も先生方から学ぶ姿勢をもち続け、子供たちの指導に生かしていきたいです。

②メンターチームのメンバー

・どうしてメンターチーム研修を行うのだろうと疑問に思うことがありました。2年目の私は、日々の事務処理や丸付け、分掌業務などの仕事に追われていて、研修に時間を割くことが容易ではなかったからです。しかし、教員として未熟な私にとっては、一度仕事に切りをつけ、研修や自己研鑽に時間を費やすことも大切なのだと、今は実感しています。自分で悩んでいた部分、指導の仕方や生徒指導について、経験ある先生方から教えていただける機会もなかなかないので、非常にありがたかったと思います。来年度以降も、さらに自分の糧になるようなお話が聞けるといいです。【2年目】

・多忙な中でメンターチーム研修会を行うことに時間的厳しさを感じることもありましたが、本校職員による講話や実技研修など、身近な諸先輩方に指導の技を教えていただけたことは教員としてのスキル向上に繋がれたと感じています。研修内容も、所見について、教育相談について、書き初め練習についてと、その時期に合ったもので、子供たちへの指導にすぐ生かすことができました。これからも子供たちのために指導の技術を磨いていきたいと思います。【5年目】

③チームリーダー

・同じ学校の先生方に講師として様々なことを教えていただいたので、「明日に生かせる」内容の研修がたくさんありました。行事が重なる2学期には負担が大きいこともありましたが、疑問点などもすぐに質問できる雰囲気での研修が進められたことが良かったと思います。さらに研修内容など充実させていきたいと思います。

④その他

・先輩方から学ぶ貴重な時間をメンターチームのメンバーはもらっていると思います。公立学校の教員として8年目の私は、まだまだ未熟で学ぶことがたくさんあります。だから、サポートリーダーとして何かを教えるのではなく、一生懸命に学び、研修し、研究する姿勢を見せたいと思っています。「学ぼう」という思いは、人を謙虚にするし、その謙虚さが自分を伸ばす大切なカギの一つだと思っています。悩んだり苦しんだりしながらも、先輩からも後輩からも学ぶ姿勢で仕

事に精進していきたいと思っています。また、私は民間企業で働いていて社会人としての一般常識や所作を身に付けてきたと思うので、社会人として必要なソーシャルスキルはメンバーに適切に伝達できたらいいと思います。【サポートリーダー】

- ・講師として参加した研修会では、メンターの皆さんが熱心に学ぼうとする姿勢が伝わってきて、とてもよい時間を過ごすことができました。初任研では学べないような具体的な課題について、一緒に体験したり、考えたりすることは、講師をする側にもよい刺激になりました。メンター研修の取組が各学校で自主的に推進できれば、校内の初任者研修をさらにパワーアップさせることもできると思います。【ベテラン教員】

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・研修コーディネーターが配置されてのメンターチーム研修は、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、職員会議で校長が方針を示して事業目的や研修内容についての説明を行い、メンターチーム研修への協力を全職員に求めた。ミドルリーダーやベテランへの講師依頼は、校長が直接行った。受諾後に研修コーディネーターが講師と打合せを行い、講師の過度の負担感を軽減するよう努めた。実際に研修をスタートさせた後は、メンバー自身が各研修会の概要と講師への謝意などを「メンター通信」で、研修コーディネーターがAグループ4校における優れた実践などを中心にコーディネーターだより「わかばのころ」で伝え、研修内容や成果を校内の全職員と共有するよう努めた。また、講師を務めた職員の自己有用感や好意的な感想が職員間で流布されるようになると、徐々にメンターチーム研修への好意的な見方が広まって、全職員による協力体制が整った。
- ・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。また、群馬県から2年間の研究指定を受けて今年度が発表年度だったので、あえて校内研修との関連を図らずに、校内研修では学べないことに絞って研修会を実施した。このため、メンバーは新鮮な気持ちで研修を行い、次第にメンターチーム研修に対する有用感が高まってきた。
- ・研修内容については、具体的で実践的であるよう講師には依頼した。このため、メンバーが研修会后、すぐに授業実践や日々の学校業務に生かせることが多かった。
- ・研修内容や方法についての詳細は各講師に任せたが、任せることで、講師は何をしたらメンバーの役に立てるのか本気になって考えて研修会に臨み、単なる技術だけでなく教師としての在り方についても先輩教員から若手教員に伝えられた。このため、若手教員には先輩教員への尊敬の気持ちが育まれた。ミドルリーダーなどの先輩教員にとっても、講師を務めることは、自分自身の実践を振り返る機会であるとともに、若手を育てる自己有用感を自覚する機会ともなっていた。
- ・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。
- ・メンターチーム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メンター風土の醸成に繋がっている。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、初任者をはじ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。特に、初任者や公的研修が減っている2年目、あるいは、臨時教員などの指導力向上に効果的だった。

- ・メンターチーム研修のサポートリーダーに民間企業で働いた経験を持ち、校内研修面でも学校を牽引しているミドルリーダーを充て、研修会講師や助言者として活用した。多忙の中でも謙虚に職務に励み、研修面でも学び続けるミドルリーダーの姿勢は、メンバーの手本となり、メンバーの成長に効果的だった。また、ミドルリーダーにとっても、若手育成ということ意識することで更なる成長に資することができた。
- ・教職員の働き方改革が進む中で、研修会も「メンター通信」作成も「時間を守る」「時間をかけない」を合い言葉に取り組んできた。研修コーディネーターの授業参観後のアドバイスも通常は数分間のワンポイントアドバイスとし、必要がある場合に限ってミニ研修会として時間をとっている。工夫を加えて効率的な取組をすることによって、研修に対する主体性や集中力が育まれ、合い言葉を具現化できている。
- ・研修コーディネーターだより「わかばのころ」には、4校の若手教員の様子や優れた取組が紹介されているので、興味を持って読んでいる職員が多く、毎回何らかの反響がある。身近な教員の実践を知って参考にしたり、「負けられないぞ」という前向きな気持ちをもったりする職員も多い。また、自分自身の実践が「わかばのころ」に掲載されることは、若手教員の自信やモチベーションを高める効果があった。
- ・来年度以降、研修コーディネーターが配置されない場合もありえるので、その場合に備えて、メンターチーム研修やリーダーをしっかりと校務分掌や年間行事計画に位置付ける必要がある。また、今年度の取組を生かした「無理なく効率的なメンターチーム研修」を目指して、研修組織や研修内容、対象者などについてあらかじめ検討を加えておく必要がある。

Ⅲ 連携の取組

1 「4校合同メンターチーム講演会・交流会」

(1) 取組の概要

夏期休業中にAグループ4校合同の講演会と交流会を浜尻小学校で実施した。

講演会については、研修コーディネーターがメンバーの要望をもとに講演内容や講師を考えて連絡調整した。講演会や交流会の準備や当日の役割は、研修コーディネーターの立てた計画をもとに、駐車場の誘導、会場校や講師などへの挨拶・接遇、進行・司会など全てのことを、リーダーをはじめとするメンバーが務めた。

①講演会「通常学級における特別支援教育の具体的手立てーLDの支援を中心にー」

年度当初にメンターチーム研修会で学びたいことについて尋ねると、4校とも「通常の学級における特別支援教育」を筆頭にあげるメンバーが多かった。そこで、市内通級指導教室のB先生を講師に迎え、標記の演題で講演会を実施した。特別支援教育に長年携わってきた講師は、とても具体的にどんな子供にどんな支援をしたらよいのか分かりやすく話された。メンバーは、一言も聞き逃すまいとメモをとったり、じっくりと耳を傾けたりと、とても熱心に聴いていた(図2.2)。講演終了後の休憩時間には、講師に質問したいメンバーが順番待ちをしていた。



図2.2 講演会の様子

② 交流会全体会では、4校のリーダーがそれぞれの学校やメンターチーム研修会の様子を紹介した。その後、4グループに分かれて、リーダーの司会で自由な話し合いの時間をもった。

1時間に満たない交流会だったが、経験年数も実年齢も近いので、どのグループもリラックスした雰囲気の中で忌憚のない話し合いが続いた。時々笑みもこぼれる交流会となった。「保護者に問題行動を伝える際の配慮事項は?」「大きな声で発表できない子や休み時間に一人で教室にいる子をどう捉えるのか?、どう対応するのか?」「漢字指導のコツは?」「1時間目の授業から落ち着いて学習するようにするための方法は?」など、多岐に渡る具体的な質問が出された。メンバーの中でも比較的経験年数の多いメンバーが中心となって、自分自身の実践例を紹介したり、アドバイスし合ったりしていた。また、クラスの自慢を発表し合うことで1学期の学級経営や教科指導を振り返り、効果的な指導について考えていたグループもあった(図23)。

(2) 各教員の感想

① 講演会「通常学級における特別支援教育の具体的手立てーLDの支援を中心にー」について

・「自分が変わること」の大切さを学びました。指導が大変な児童がいて、その児童をどう変えてほかの児童と合わせるようにするかと考えてしまいがちでしたが、まずはその児童に合わせて教師側の意識を変えていくことが大切という言葉が印象的でした。また、国語や算数の授業での支援の仕方も紹介していただきました。



図23 交流会の様子

自分はここまで児童を支援できていなかったという後悔とともに、2学期は、もっと一人一人に目を向け、授業が「分かる」「楽しい」と思えるような支援をしていきたいと思いました。

・「子どもを理解するための早道は“自分が変わること”だ」というお話を聞いて、自分の子供への認識ががらりと変化したような気がしました。多くのことを子供に求めるのではなく、一歩引き下がって、子供が過ごしやすい環境づくりをしていくことが大切なのだと感じました。漢字は書いて覚えるという固定概念が私にはありましたが、子供の特性に応じてアプローチを変えることに挑戦してみようと思いました。

② 交流会について

・メンターチームの取組から話し合いました。その後、掲示物や所見の書き方などのほか、「保護者との連携の仕方」「支援が必要な児童が複数名クラス内にいた場合どうするか」など、具体的な話をすることができました。それぞれの先生方が、解決に向けてたくさんのアイデアをもっていました。自分が同じ悩みを抱えたときは、今日の意見を基に解決していきたいと思いました。

・交流会は、「クラス自慢」から始めました。先生方からクラスの子供たちへの愛情を感じました。私自身も、1学期の子供たちのことを振り返り、笑顔あふれた時間となりました。小学校勤務が初めての私にとって、ほかの学校の様子を聞いたことはとても有意義で、これからの活力にもつながる時間となりました。

・各学校の指導法や約束事の違いなどに気付くよい機会となりました。それぞれの先生が自分合った指導方法を模索しているという部分でも共感できました。自分より年下の先生方がすごくしっかりしていて、身が引き締まる思いがしました。

(3) 取組による成果

・講演会については、メンターチームの全員が有意義だったとアンケートで答えている。特に、障

害の捉え方やLDの特性のある子供への具体的な支援の仕方について、新しい目を開かされる思いをもったメンバーが多かった。もっと特別支援教育について学び、自分の関わっている子供たちの指導に生かしたいという気持ちが高まったようで、2学期からの授業実践において指導や支援に工夫や配慮が表れているメンバーも多い。

- ・メンターチームの全員が他校との交流を好意的に捉えていることがアンケートで分かる。また、話し合われ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その後の実践に生かしている様子が見られた。更に、他校の教員も自分と同じように悩みを抱えていることに「一人じゃない」と励まされたり、いろいろな工夫をしながら頑張っていることを知って「負けられない」という思いをもったり、メンバーのメンタル面にもよい影響があった。
- ・夏季休業中であっても日程調整は難しいのが現状であるが、4校が合同で講演会を開くことで、メンバーの困り感にあった外部講師による講演会が実現できた。また、交流会は、メンバーにとって得るものが大きかった。来年度以降も、合同講演会・交流会を開催できるように努めたい。

2 研修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

本チームでは、メンターチーム研修に関する通信を2種作成している。各学校では、メンターチーム研修会の取組の周知などをメンバーが作成する通信で行っている。

これとは別に、チーム内のメンバーやほかの職員がメンターチーム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は「わかばのころ」を作成して4校全職員に配布している。「わかばのころ」には、4校の研修会や授業参観などを通じて、研修コーディネーターが得た気付きや共通する課題、これに関連した提案、優れた実践などを載せている(図24)。

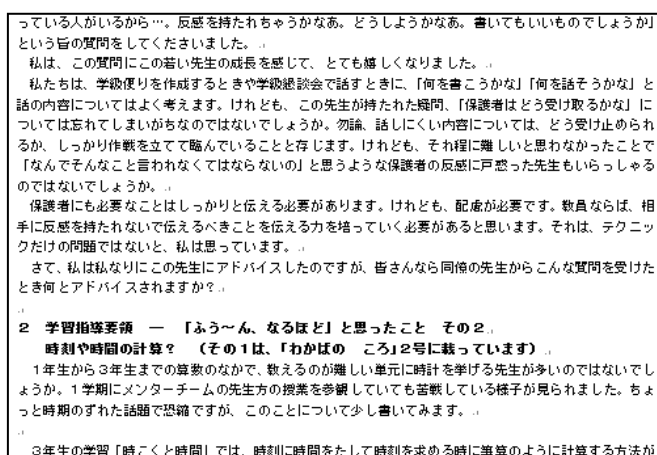


図24 「わかばのころ」記事(部分)

(2) 各教員の感想

- ・ほかの学校や学級の様子を知って参考にしたいと思っても、簡単には見て回れません。「わかばのころ」には、ほかの学校の様子や、誰かは分からないが合同研修会で会った先生方の実践、研修コーディネーターの先生が見て回って気になって調べてくださったことなどが載っています。毎回、興味をもって読んで自分の指導に生かすようにしています。【メンバー】
- ・「わかばのころ」が配られると、すぐに読んでいます。書かれていることにいつも刺激を受けて、自分自身の教育実践の参考にしています。【ベテラン】
- ・「わかばのころ」には、先生方の奮闘ぶりや指導によって子供が変わっていく様子、「単位」の表記など身近で具体的なことが書かれているので、いつも共感して読んでいます。「あっ、そうなんだ」と気付くことも多く、子供たちを支援する際の参考にしています。【教員以外の職員】

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・研修コーディネーターだより「わかばのころ」は、4校の全職員に配布しているが、配るとすぐに何らかの好意的な反響が寄せられる。「わかばのころ」によってメンバー以外の職員のメンタ

一チーム研修への関心や理解が高まることで、学校全体の協力体制づくりが促進された。

- ・「わかばのころ」に掲載された優れた実践や取組に、メンバーやメンバー以外の教員、教員以外の児童の指導に関わる職員が刺激を受けて実践に生かしている。メンターチーム研修がメンバーだけに止まらず、学校全体の指導にも影響を与えている。

② 課題

- ・現在のように研修コーディネーターが配置されない場合には、波及効果を生み出す「たより」の発行は困難なのではないだろうか。

IV その他の取組

1 ミドルリーダーの育成

(1) 取組の概要

4校ともにミドルリーダーの育成を念頭に置いて、サポートリーダーに40代を中心とするミドルリーダーを充てた。校務分掌上は、教務主任、校内研修主任、初任研校内指導教員、学力向上コーディネーターと各学校で異なるが、4人とも学校の中核として活躍している教員である。

サポートリーダーは、得意分野を生かした研修会の講師をそれぞれ1回ずつ受け持った。いずれも、若手教員への思いを込めて構想を練った研修会であった。研修会後には、どのサポートリーダーも異口同音に「自分自身を振り返る貴重な経験となった」「自分自身の勉強になった」「これからも、メンバーの役に立つのであれば、微力だがメンターチーム研修に協力していきたい」という前向きな感想を述べていた。

年度当初に、サポートリーダーには、無理のない範囲でメンターチーム研修会に参加してほしいと要請したが、2校のサポートリーダーは100パーセント、もう2校のサポートリーダーも時間の都合がつかるときには必ず参加していた。メンバーとともに一緒に研修し、助言者としての役割も担うなど、どのサポートリーダーも学び続ける教員としての謙虚な姿勢を体現してメンバーに示していた。

研修コーディネーターは、サポートリーダーと折に触れて情報や意見の交換を行い、メンターチーム研修の推進に生かすようにしていた。

(2) 成果と課題

サポートリーダーの取組は、各校のメンターチーム研修の充実に直接的につながっていた。

また、メンターチーム研修において若手教員を育てる立場と場が与えられたことで、個々のサポートリーダーは、自らの職責の一つとして「若手教員を育てる」という自覚を高めていた。また、自らの校務分掌の遂行にメンターチーム研修を生かすという視点を加えるようにもなった。研修会や研修コーディネーターとの折に触れた情報交換を自らの職務遂行上のヒントに活用するサポートリーダーもいた。

ミドルリーダーをメンターチーム研修で活用することで、ミドルリーダーの更なる資質向上などに資することができた。ミドルリーダーの過度の負担とならない配慮をしながら、メンターチーム研修におけるミドルリーダーの育成を今後も図るよう努めたい。

2 校内研修との連携

(1) 取組の概要

あえて校内研修では学べない内容に特化して研修会を実施した浜尻小学校を除く3校で、校内研修と連携したメンターチーム研修を実施した。

西小学校では、メンバーが行う校内研修の代表授業について、メンターチーム研修会で学習指導案の原案を検討した。新高尾小学校では、市教委による計画訪問時の指導案作成に向けて2つのメンターチーム研修会を実施した。さらに、2つのグループごとにミニ研修会を開き、作成した学習指導案をメンバーで推敲し合った。中川小学校では、昨年度から校内研修の一人1授業の参観や、メンバーが必要性に合わせて自分で学年主任やミドルリーダーなどの先輩教員に依頼して授業を参観する「フリー研修」をメンター研修として実施してきた。

(2) 成果と課題

校内研修代表授業の指導案検討会は、メンバーである授業者にとっては、メンバーと一緒に参加した先輩教員から、よりよい授業づくりに向けたアイデアを得ることのできる貴重な場となった。また、参加したメンバーにとっては、授業づくりの段階から参観授業に関わることで、校内研修から得る学びが深まった。無理なく取り組める研修効果の高いメンターチーム研修会であった。

学習指導案の書き方について校内研修主任などから具体的に学ぶ研修会は、メンバーに切実感があって指導案作成に役立った。また、単なる指導案の書き方だけでなく、校内研修で目指している授業を意識した授業づくりについても実践的に学ぶことができた。メンバーに必要感のある、校内研修の推進にも資するメンターチーム研修会であった。

フリー研修による参観授業を参考に、メンバーは授業改善や指導改善に主体的に取り組んでいる。校内研修と連携しながら数多くの授業を参観できるフリー研修は、メンバーの授業力や指導力を高めるとともに、主体的な研修態度を培う取組となっている。

メンターチーム研修と校内研修との連携は、若手教員の育成だけでなく、校内研修の活性化にも資することができる。学校の実態に合わせて工夫しながら連携することで、相乗効果を生み出していくものと思われる。

V まとめ

- ・メンバーは、メンターチーム研修会ですぐに使える知識や技術を先輩教員などから学び、指導に積極的に生かしている。メンターチーム研修会は、直接的にメンバーの指導力や教師力を育む場として機能している。
- ・更に、メンターチーム研修会は、先輩教員の優れた実践を知ること、メンバーに自己研鑽意欲や、先輩教員から積極的に学ぼうとする主体的で謙虚な姿勢を育む場ともなっている。
- ・自校のミドルリーダーなどの教員がメンターチーム研修会の講師を務めることは、講師をした教員の自己研修になるだけでなく、若手教員を育てる視点や意欲を各教員に意識化させる効果も高い。
- ・メンターチーム研修が定着するのに伴って、若手教員に気軽に授業を公開する雰囲気や、学年を超えて若手教員を育てる自発的な取組が増え、各学校で若手を育てる気運が高まってきている。
- ・メンバーが定期的集まって研修することで、メンターチームは、仲間集団に高まっていく。メンバーは、互いに切磋琢磨して学び合い、苦戦するメンバーを支え、メンバーでできる仕事を見つけて協働するようになる。継続校で、より顕著な傾向が見られる。
- ・メンターチーム研修は、研修会の運営などの取組を通して、リーダーやメンバーに組織の一員としての自覚や社会性を育てる場ともなっている。
- ・4校合同メンターチーム講演会・交流会や研修コーディネーターだより「わかばのころ」による学校間連携の取組は、グループ内の学校の優れた実践や共通課題を知ること、「自分も負けていけない」という健全なライバル心をメンバーに育て、メンバーの指導力向上や授業改善に役立っている。また、「わかばのころ」は、経験年数や職種を超えて多くの職員に同様の波及効果をもたらしている。

- 研修コーディネーターによる授業参観は、メンバーに必要な研修内容を知って実効性のある研修会を実施したり、波及効果のある「わかばのころ」を作成したりするのに役立つ。また、授業参観後のメンバーへの賞賛や助言は、メンバーの授業改善意欲を引き出し、授業改善を後押しする効果が高い。
- 研修コーディネーターがいることで、教員の多忙感を最小限度に押さえながら、若手教員育成に資するメンターチーム研修の取組を推進することができる。
- 4校ともにメンバーと職員全体のメンターチーム研修への理解や協力体制が高まっている。このため、特配教員による研修コーディネーターの活用ができなくなった場合でも、メンターチーム研修会は回数や内容などの工夫によって、今後も実施できる見通しである。しかし、研修コーディネーター不在の中でメンターチーム研修の充実と教員の多忙感の解消との兼ね合いをどのように図っていくのか、研修コーディネーターが担ってきた授業参観や学校間連携による成果をどのように補填していくのかなどについては、今後の課題である。

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 六郷小学校 児童数488人 初任研の方式 (自校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー(メンター)」 3年目(1年担任) 「メンバー(メンティー)」 1年目(エイズ・性教育主任)、1年目(発明工夫)、 2年目(社会科主任、プール主任)、4年目(体育主任)、 5年目(英語主任) 「校内サポートリーダー」 9年目(校内研修主任、キャリア教育主任)
高崎市立 長野小学校 児童数463人 初任研方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー(メンター)」 3年目(4年担任) 「副リーダー」 10年目(図工主任) 「メンバー(メンティー)」 1年目(性教育主任)、2年目(拾得物主任) 3年目(特活主任)、5年目(体育主任)、 「校内サポートリーダー」 教務主任
高崎市立 北部小学校 児童数407人 初任研方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー(メンター)」 7年目(5年担任) 「メンバー(メンティー)」 1年目(社会科主任)、1年目(特支担任)、 3年目(理科主任)、4年目(書写主任、) 6年目(体育主任) 「校内サポートリーダー」 7年目(校内研修主任)
高崎市立 西部小学校 児童数265人 初任研方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー(メンター)」 5年目(1年担任) 「副リーダー(メンティー)」 3年目(体育主任 6年担任) 「メンバー(メンティー)」 1年目(発明工夫主任)、2年目(外国語主任)、 「校内サポートリーダー」 教頭

II 各校における取組

1 高崎市立六郷小学校

(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11日	メンターチーム研修に期待すること(校長から) 個々の課題について交流、研修内容・予定の検討、サポートチームと合同で
5月25日	道徳の指導「考え、議論する」活動にどうアプローチするか 主体的・対話的で深い学びへのアプローチの仕方について意見交換
6月19日	夏休みの研修計画について 合同研修について、個々の課題と研修計画について

7月17日	6年道徳科指導についての意見交換 学習過程スタンダードを基にした「考え、議論する」ことについて、 児童の「振り返り」について（「振り返り」の役割についての考察及びそれを 充実させるための手立てについての意見交換）等
7月24日	1学期研修の振り返り 「主体的・対話的で深い学び」を実現するための手立てについて 道徳科指導案について
8月29日	4校合同研修会の実施(会場：長野小学校)
10月2日	メンター、メンティー及び校務としてのニーズ調査 勤務の効率化について検討する(勤務時間について) 児童の学習活動の底上げを図る(図書指導について、保健指導について等) 学年ブロックごとの面談(ニーズの確認)
10月12日	図工科指導の進め方(観察実習)
10月26日	初任研職員授業観察及び授業研究参加
11月6日	国語科学習指導の進め方(観察実習)
11月27日	テーマ研修「生徒指導の進め方(事例研究を通して)」
11月29日	体育科学習指導の進め方(観察実習)
1月17日	メンティーによる道徳科授業実践と授業研究
2月1日	テーマ研修「保健室との連携」(養護教諭、保健主事と共に)
3月8日	研修の振り返り

※たより「メンターだより」の発行(計11回)

(2) 取組の内容

① 「個々のニーズに対応した研修(テーマ研修)」

低中高学年各ブロックでメンティーとの意見交換を行った。これまでのメンターチーム研修でのやり取りの中で、研修のニーズがメンティー個々にあることがわかってきた。意見交換の結果、そのニーズは、メンティーの経験年数と担任する学年の実態が大きく関係してくることがわかった。

ニーズの一つは教科指導についてである。特に国語科と図工科についての学習の進め方について要望があった。こうしたニーズを充足するための研修は、メンティーの指導意欲により影響を及ぼすとともに、自己有用感の発揮にも資するものであると判断し、テーマ研修の機会を作ることとした。

また、サポートチーム会議では、メンティーから発せられるニーズばかりでなく、学校経営を充実させるため、学校経営に根差したメンティーに対するニーズも話し合われた。これらのニーズは研修のねらいを焦点化するきっかけとなるため、経営面からの課題についても研修課題として設定することとした。

ア テーマ研修「教室と保健室の連携について」

メンティーは、学習活動中に児童の様子を観察したり児童からの訴えを受け止めたりしながら、児童の健康状態を把握することを、日常的に行っている。そのため、児童の健康状態はもちろん、心理的な状態まで把握することができ、日々の心身の健康安全が成立している。

サポートチーム会議でその点を話題にしながらい意見交換をしていた時、養護教諭から「一層確実に児童の健康や安全を見守るために、工夫できる点はないか」という問いかけがなされた。その問いに対して、児童を送り出して委託する担任と児童の健康を支える養護教諭とで、一層の協働体制を作り上げていくにはどうしたらよいかという課題が示された。サポートチームでは、このことは身近な問題ではあるが、メンティー一人一人の気付きや思いによって成果を上げられるだろうと判断し、さらに充実して協働体制を確立させるためにメンターチーム研修のテーマとすることにした。

サポートチームとして確認したニーズをもとに、テーマ研修の目的を以下のように決めた。

サポートチームによるメンターチーム研修のニーズ

(1) 養護教諭でも保健室に来室する児童の中には、どんな病状なのか、けがの具合はどうかはつきりつかめない場合がある。授業中、児童が身体の不調を訴えて来たとき、担任はどのように判断し、養護教諭と連携したらよいかを話し合い、対応の仕方を適切に決められるようにすること。

(2) 担任は、教室から送り出した児童の状況を、養護教諭とどう共有するべきか検討すること。

メンティーは、不調を訴える児童に対して、励まして授業を受け続けられるように対応すべきなのか、児童が不調を訴えるなら保健室に行かせて養護教諭の判断を待つべきなのか、その児童の成長にとって、どちらが良いのかに迷うことが多いという。高学年を担当するメンティーからは、具合が悪いにもかかわらず、家族が迎えに来ることへの気兼ねなどがある児童は、不調を訴えることをせず学校で過ごし、帰宅後初めて発熱していることが確認される場合があったという発言があった。

経験のあるメンティーからは、不調の児童に対して、その児童がどうしたいかを尋ねて対応することがある旨の発言があった。それによって、学習を続けるという選択もあるというものだった。

養護教諭から、担任だからわかることを大切に、児童の様子を見てほしい旨を伝えられた。その上で、保健室来室前には検温する方がよいことが伝えられた。

頑張りすぎる児童への対応について、保護者との連携を図った事例が示され、保護者との協働で児童の行動を支えていこうとする対応が紹介された。

養護教諭と保健主事からは、「児童の命を守るために、学校の職員は大げさと思えるくらい手厚い対応をすることが大切である」ことや、「正しく診断できるのは専門家であるから、そこにどうつなぐかを考えることが重要である」ことが伝えられた。振り返って担任と養護教諭の間では「来室連絡」等を通して、双方向のやり取りを充実させ、連絡を取り合うことが大切であることの確認がなされた。特に、自分の状況をよく説明できない児童には、その周囲の職員同士で支える体制が大切であり、かかわりの主体を明らかにしながら対応することの大切さが再確認された。

イ メンティーのニーズに応える研修の実施

メンティーが伝えてきたニーズは、授業を行う上で、よりよく児童に対応する力をつけたいというものであった。そうしたニーズを受けて、サポートチームである3学年主任のクラスの学習活動の参観で研修をした。

絵の具の使い方についての学習支援である。参観したメンティーは、授業観察を通して課題を明確に捉えなおし、学習活動における支援について改善策を考えていた。実際に、翌日からの学習支援に際して、この指導を再現してみても、その効果を確かめたという状況が生まれていた。この研修について、メンティーが評価した結果は表1のようであった。

表1の(1)の回答平均を見ると、この研修がメンティー

のニーズに沿ったものになったと判断できる。また、(2)の回答から、授業観察をもとにしたチームメンバー間の情報交換で、各自の授業改善の方針を明確化された様子がわかる。ニーズに合わせた研修機会が主体的な取組を生んだものとする。

その一方で、(3)の回答平均は、否定的であるとは言えないが、他の回答傾向からすると平均が低い。

このことは、メンターチーム研修に関わる他の職員との交流機会については、充実一層の充実が期待されるというメンティーの意志の表れと捉えた。今後のテーマ研修における校内教職員との交流を充実させていきたいと考えた。

質問項目		回答平均
(1)	今回のテーマ研修を行い、テーマに関わる各メンターの思い等にふれられたと思いますか？	3.5
(2)	メンターチームの情報交流を通して、各自がめあてを明確化したり、それぞれの課題への取組の価値をとらえたりしながら、主体的に研修に関わろうとしていますか？	3.5
(3)	メンターチームで検討した課題や各自のめあてについて共有し、チームの活動を学校全体で支えていく態勢ができていますか？	3
(4)	基本的な研修計画に沿って確実に研修を積み重ねたり、メンターのニーズに合わせて研修の内容や方向を修正したりすることで、メンターの要望を踏まえて研修の内容を充実させようとしていますか？	4

表1 授業観察の評価（4点満点）

② 他の研修機会との協働

ア 校内での研修会との交流

校内には、メンターチーム研修の他に、初任者研修、校内研修、要請訪問、市教育センター特別研修等で、授業を参観する機会があった（図1）。

これらの内容とメンターのニーズとが一致している場合にはニーズに即した見方で情報収集を試みた。

図1に記した学習参観の機会では、サポートリーダーによる授業を観察した。「アクティブラーニングはしたいけれども、話し合いを重視すればするほど時間が足りなくなる」というメンターやメンティーの課題に対して、個性に応じた自由な学習活動を保障することで、個別の学習時間を確保し、時間不足を解決する方策を示した（資料2）。



図1 授業参観の参観

(3) 成果と課題

① 成果

- ・サポートチームとの意見交換や児童の学習場面の観察を通して、授業づくりや児童・保護者への対応の仕方などについての研修を、行うことができた。交流する中で、各メンティー自身の気づきを深めたり、新たな視点をもつことができた。
- ・メンターチームは異年齢の集団ではあるが、比較的年齢の近いメンバーがそろっているため、情報を身近なものとして受け止められ、各自の目標に直結する交流となった。
- ・初任者は、初任者研修を通して得た知見を、実践的に試したり、他のメンティーとの交流の中その価値を再評価したりすることができた。受動的な研修ではなく、主体的な研修へと進むきっかけとなった。
- ・リーダーは、チームの他のメンバーとの意思疎通を図ったり、コーディネーターにメンバーの思いを伝えたり、自分の思いとチームの願いとの調整を図ったりする中で、折り合いをつけながらリーダーシップを発揮できるようになった。
 - ・「メンターだより」を通して他の職員と情報を共有し、研修をサポートする立場が増え、テーマ研修を担ってもらえることができた。研修の結果、メンティーは視野を広げ、サポーターはリーダーとして向き合う経験ができた。メンティーを取り巻く人々へのアプローチの仕方、関係者をケアする方法等について、よく話し合いながら考えることができた。

<「振り返り」について>

前時の振り返りを本時の導入で行う。ここでは、前時にどんな学習をしたかを想起することが主な目的となっていた。ペアでのやり取りでは、互いがよく聞き、反応していた。(中略)子どもにとって自覚が持てない状況でも促えようとする気持ちを伸つには、聞き手が断し手を受容する態度が不可欠である。6年生はそうした態度で話し合っていた。

<学習の「めあて」と「まとめ」の関係について>

「めあて」と「まとめ」は単元構想の中に位置づけられている。単元構想を完璧に作るには時間がかかるが、(中略)それらを位置づけておくことで、児童の意見を受けとめる態勢もできると。(後略)

<「思考ツール」の役割について>

子どものアクティブラーニングを実現しようとしたとき、(中略)課題に対するアプローチの仕方を身に付けさせることが重要だろう。

今回の学習にあるように、「思考ツール」の配列は、(中略)「このような順番で学習を進めれば、解決につながる」と感じることができるだろう。(中略)解決のための基本の型を身につけ、一人で学習しても「めあて」にたどり着くことができるだろう。

<研修のまとめ>

今回の指導致をふり返って、改めて重要なポイントを挙げてみると、アクティブに学ばせるには次の2つのことをするとよい、ということになるだろう。

(1) 「めあて」と「まとめ」を決めておく(単元構想につながる)

(2) 子どもが課題を解決するときのアプローチでは、スモールステップを形作り解決に導けるよう工夫して「思考ツール」を配列する

資料2 授業後の振り返り

② 課題

- ・実際の指導場面から課題が見られ、解決の必要性が迫ったとき、メンティーは他の職員との情報の共有、チームとしての対応の重要性を思い返すことができるだろうと考えた。実際の場面で主体的に、自分の役割に気付いたり、担ったり、情報交換しながら対応したりする動きが取れるとよい。
- ・ともにメンターチーム研修を行ったメンバーが、必要に応じてサポートチームと意見交換しながら、自立して課題に向き合ったり、協働体制を組んだりできるように、獲得した知見を活かしていくことが大切である。

2 高崎市立長野小学校

(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16日	メンターチーム研修に期待すること(サポートチームとともに) 課題の交流、予定の確認
6月4日	テーマ研修 学習過程スタンダードについて、道徳科の指導について
6月25日	テーマ研修 ①通知票作成時の課題の交流 ②学習過程スタンダード、道徳科指導や評価について ③7月、8月の研修予定について意見交換
7月9日	夏期休業中の合同研修について 内容、予定の確認、本校メンターチームの発表について
7月30日	合同研修の発表に向けて準備作業
8月29日	4校合同研修会の実施(会場：長野小学校)
9月3日	管理職と打ち合わせ(サポート会議打ち合わせ、校務としてのニーズの確認)
10月22日	メンター及びメンティーのニーズの確認 授業の中で、どのように児童の意見交流を図るか 児童の実態への対応(身近な課題の確認と指導方針についての意見交換)
10月26日	テーマ研修 テーマ「日常生活を支える」(サポートチームとして養護教諭が参加)
11月5日	テーマ研修「児童と図書をどのようにして出会わせていくか」 (サポートチームとして図書指導員が参加)
1月21日	授業研究(5年生道徳科)、メンターチーム研修(授業検討、抽出時所見作成・検討)
2月18日	授業研究(6年生道徳科) メンターチーム研修[授業研究会(「主体的・対話的な」学習形態の実現についての課題)]
3月11日	研修の振り返り

※たより「メンターだより」の発行(計11回)

(2) 取組の内容

① テーマ研修 「日常生活を支える」

長野小メンター及びメンティー6名のテーマに関わる意識を把握するため、各自にアンケートを行った結果、表2のような回答傾向にあった。「健康観察の実施」「健康について(どのように見取ったらよいのか)わかりにくい児童の存在」について「自信をもって行えているメンティーの割合」や「わかりにくい児童がいると感じている割合」が半数であることがわかった。そこで、このことについて、メンター間で話し合った。「具合が悪い」という児童への対応についての意見交換をした。その中で、心配してもらいたいと願っている児童からの訴えが頻繁にあるという話題が出された。メンティーは、こうした訴えをどう受け止め、どう対応するのが時間をかけずに的確に捉えることができるのかという課題を共通にもっていた。メンティーは、養護教諭との分担を明確にして、担任としての役割を果たしていくことで、その課題が解消されていくのではないかと考えていた。

ニーズ調査のアンケートより	
質問項目	回答傾向
クラスの子どもの健康観察が十分にできているか?	健康観察ができている
クラスで健康面が「どうもよくわからない」と思える子どもはいますか?	健康面が把握しづらい子について、「いる」「いない」が相半ばしている

表2 ニーズ調査のアンケートより

養護教諭による講話のテーマは「『健康観察』の意義を考える～そもそも何故『健康観察』をするのか～」である。この講話を通して、健康観察の根拠や児童の実態をつかむための常時活動への臨み方など、メンター及びメンティーとともに考えた。養護教諭からは、児童の心身の健康問題を早期発見し、早期対応を図るため、体調不良者の把握をすることが重要であることが伝えられた。そして、文科省(H21.3)「教職員のための児童の健康観察の方法と問題への対応」の記述をもとに、健康観察の目的が、問題の早期発見・対応の他、感染症や食中毒に備えたり、健康観察を継続実施しながら児童の自己管理能力の育成を図ったりすることだと紹介され、その重要性が伝えられた。また、健康観察は常時行うべきこと、担任だからこそできる児童の健康状態のちょっとした変化を見逃さないことの重要性が指摘された。さらに、訴えが多いなど健康状態が『気になる児童』への対応では、担任としての方針を確かにしておくことが大切であること等が伝えられた。このような話合いの中で、確かな健康観察によって、養護教諭との連携も確かなものになると伝えられ、メンティーが課題とした「養護教諭との分担」について考えることができた。

養護教諭との研修機会を終えて、メンターやメンティーの振り返りからは、朝の健康観察とともに、常時様児童を見ていくことの重要性について振り返る意見が多く書かれた。児童の健康状態は学校生活の中で刻々と状態が変わるような場合もあるため、やはり、朝の健康状態から、その児童の様子を把握しようとしていくことが大切なのだと実感できたようである。また、学級担任だからこそ気が付く「いつもと違う」ところがあるという養護教諭の言葉に勇気付けられ、だからこそ児童の様子をもっと注意深く観察しようと改めて考えていた。今後の児童との向き合い方に生かされるだろうと考える。この研修に関するチームによる評価は表3の通りであった。テーマ研修自体の評価は高かった。その一方で、メンター以外の教職員との情報共有やニーズを活かした研修の推進に関しての評価は、やや低めの評価であった。研修の企画段階からのメンターの関わりを充実させる必要が感じられた。

質 問	判断平均	質 問	判断平均
今回のテーマ研修を行い、テーマに関わる各メンターの思い等にふれられたと思いますか？	そう思う	メンターチームで検討した課題や各自のめあてについて共有し、チームの活動を学校全体で支えていく態勢ができていますか？	どちらかと言うとそう思う
メンターチームの情報交流を通して、各自がめあてを明確化したり、それぞれの課題への取組の価値をとらえたりしながら、主体的に研修に関わろうとしていますか？	そう思う	基本的な研修計画に沿って確実に研修を積み重ねたり、メンターのニーズに合わせて研修の内容や方向を修正したりすることで、メンターの要望を踏まえ研修の内容を充実させようとしていますか？	どちらかと言うとそう思う

表3 テーマ研修の評価

②授業研究を通じた研修（道徳科）

どのようにして子供たちが議論する態勢に入れるようにするかが、授業実践をする上でメンティーの課題になっていたため、メンティーから代表者が研究授業をし、それについての意見交換を行うことにした。

授業は5年生の道徳科であった。メンティー間では、授業実践を観察する観点として、以下の4つから検討を行うことになった。

- 主体的な学びにするためにどのような工夫がなされたか
- 対話的な学びにするためにどのような工夫がなされたか
- 児童が深く学ぶためにどのような工夫がなされたか
- 「考え、議論する道徳」の実現に近づいたか

授業観察後は、他の研修と同じように、チーム全員で授業検討を行った。

メンティーは「主体的な学びにするための工夫」「対話的な学びにするための工夫」「児童が深く学ぶための工夫」「『考え、議論する道徳』の実現」がしっかりと意識された学習活動になっているのかと課題意識を持ちながらの観察を行った。そして、抽出児童の活動の様子を通して、学習教材に「『自分だったら』という視点」を加えたこと、「他の児童との交流活動を重視」したこと、「各児童に自分

の気持ちを探らせたことの効果」を見取ろうとした。こうした観察をもとにメンターチーム研修で意見交流することで、キャリアの違いを埋めていく活動ができてきた。今回の話し合いでは、「児童の様々な意見を、指導者が意図して選別しなかったり、児童同士が議論の材料として比較させて検討したりしていたことが、個々の意見表明の意欲を高めたのではないか」という評価が出された。この評価が、その後の各メンティーの授業づくりに生かされることとなった。

メンティーからの「児童が他の児童と交流することが、どうして大切なのか？」という疑問を基に、「ものごとを違った角度から見たり、どう見えたかという情報を交換したりすると、以前よりも多面的に価値を捉えることができるようになって来るのではないか」という意見や、「学ぶことの価値を感じたときに学びが深まったと言ってもよいのではないか」という意見が出された。学習指導を改善するためのそれぞれの観点に対して、各メンティーが方向付けを行えたことで、授業改善の方向が見えてきた。

(3) メンターチーム研修を通しての成果

① 初任者

初任者にとっては、非常に身近なものから、キャリアを重ねた教員であっても難しいような問題まで、目の前に現れる児童の言動の全てが課題となる。こうした課題について、チームの他のメンバーと情報交換をしたり、その場に同席したりすることが、豊かな情報として初任者の中に蓄積され、課題と向き合うことができた。校内の研修であっても、本人のみで研修を受けているときよりも、入ってくる情報は確実に多かっただろうし、ある程度経験を積んだ他のメンバーの意見とともに課題に触れることができたため、初任者の研修の質を高めている。

② チーム

テーマ研修では、既定の研修や会議では十分に交流できなかった分掌の主任から、学習活動や児童の生活の内容に関わる支援の仕方を具体的に学ぶことができた。

また、「主体的・対話的」に学習する児童の活動を支えるための活動経験を積むために複数回の体験ができた。まずは、チームメンバーと図書指導員の協働を通して児童自身が活動経験を積む場面としての「図書の時間」の充実を図るための研修を行った(図2)。また、チームメンバーとスクールカウンセラーによる「考え、議論する」



図2 図書指導の研修の様子

活動の充実を図るための「聞く・話す」活動の体験や児童の活動場面の設定に関わるロールプレイ体験が行えた。それぞれの場面での児童の主体的・対話的活動の価値を経験的に評価することができた。メンバーが実践した授業を観察する機会には、道徳科の学習活動の流れのイメージを共有することができた。他のメンバーの実践を引き継いで、自らの実践の改善を試みることもできた。

③ リーダー

リーダーは教職3年目である。当初は、自分自身の役割を捉えきれずに、戸惑うことも多かったが、各メンバーのニーズに照らしながらテーマ研修の価値を再評価するようにして、メンターチーム研修の目的について理解を深めていった。理解が深まるにつれ、他のメンバーを支える思いや役割に気付けるようになった。初任者への支援の場においては、自分自身の課題としても捉えつつ自己開示しながら、初任者の活動の方向性を静かに示唆するような言葉がけをしていた。

④ その他の職員

メンターチーム研修の実施に際して、サポートチーム(校長、教頭、教務主任)とは研修の予定につい

での情報を共有し、他の活動と競合することのないように研修の実施計画を立てることができた。

テーマ研修では、研修を担当する教職員(教育相談主任、養護教諭、図書主任、図書指導員等)と、チームメンバーの課題を協議し共有することで、担当職員の伝えたいこととチームメンバーが体験したこととの折り合いをつけるようにして研修を計画することができたこと。

3 高崎市立北部小学校

(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11日	メンターチーム研修に期待すること 課題の交流、予定の確認
5月16日	道徳の授業づくりについて 「考え、議論する」活動にどうアプローチするかについて意見交換
5月23日	授業記録検討と個別相談(ニーズ調査)
6月20日	①道徳の授業づくりに関して(振り返り) ②夏休みの研修計画(グループによる授業案作成と模擬授業に実施)について
7月25日	合同研修に向けての準備
8月29日	4校合同研修会の実施(会場：長野小学校)
9月5日	管理職と打ち合わせ(サポート会議打ち合わせ)
9月12日	図書館指導員との打合せ(テーマ研修準備)
9月26日	養護教諭、スクールカウンセラー(以降SCと記述)との打合せ(テーマ研修準備)
10月31日	テーマ研修 テーマ「課題を感じる児童に対する対応」 サポートチーム(SC、教育相談主任及び道徳主任とともに)
11月21日	テーマ研修打合せ テーマ「聞く話す力を伸ばすために」 サポートチーム(SC、教育相談主任とともに)
11月28日	テーマ研修「聞く話す力を伸ばすために」(SC及び教育相談主任とともに)
12月12日	テーマ研修「児童が図書と親しむために」(図書指導員とともに)
1月16日	テーマ研修「児童の不調とどう向き合うか」(養護教諭、保健主事とともに)
2月20日	授業研究 「考え、議論する」学習活動について
3月13日	研修の振り返り

※たより「メンターだより」の発行(計11回)

(2) 取組の内容

① テーマ研修 「児童が図書と親しむために」

ア メンバーの期待

図書室での活動時間(以降「図書の時間」と記述)における児童に対するメンティーの期待を、アンケートを通して調べたところ、図書の時間に生き生きと活動する児童を育てたいという思いをもっていることがわかった。その思いは、「本を借りる、読むだけでなく、『図書の時間』を通して本に対する親しみをもてるようにしていきたい。」「どの児童にも進んで読もうとする態度を育てたい。」「様々なジャンルの本に興味をもって欲しい。」等であった。こうした願いの実現に支援できる人材は図書指導員であるが、各メンティーが「図書の時間」に意図的に共同することはまれであることもわかった。

そこで、まず、「いかにすれば児童と図書を出会わせていけるか」というテーマで、メンターチーム研修を行うことにした。この研修には、図書館指導員と図書主任とがサポートチームとして支援してくれることになった。

イ 展開

図書館指導員がその職種の研修会で経験した「図書と親しむ活動」を、チームメンバーを児童役として再現する形で研修が進められた。メンバーが経験した活動は、以下の4種類だった。

- ・「ここだよ」は、「あたごの浦」という図書を材料にして行った。チームメンバーは、指導員の音読を聞き、登場するものの中で心に残ったものに目星をつけた。オノマトペが耳に残る話で、それを選ぶメンバーも多かった。印象に残った場面が2つずつ、はがき大の画用紙に、言葉や形で書き込まれた。2度目の音読で、そこにかかれた登場物が出てきたときに、各自がさっとかざして提示する活動だった。メンバーの中には、いつもと違って戸惑いを感じ、タイミングが遅れそうになると「おっと。」等、声を出しながら活動に参加していた。
- ・その他、「ダウト」「ポプラディアチャレンジ」「事典と図鑑ゲーム」等でも、積極的に活動に取り組み、図書との関わりをもつことができた。この経験が、指導者としての児童への向き合い方に反映されることが期待される。楽しさが本に親しむきっかけになるのではないかとの感想が多かった。

ウ メンバーによる振り返り

- ・指導員の先生の考えや思いを知ることができ、図書の時間をもっと連携して有効に使っていきたいと思いました。指導員の先生と今後の活動を話していきたいです。
- ・アニメーションに関しては、全然知識がなかったので、とても勉強になりました。ただ読ませるだけでなく、楽しみ要素、ゲーム性を取り入れた工夫が図書の時間にもできるのだなと感じました。5年生はなかなか図書の時間を確保できませんが、機会があればぜひお願いしたいと思います。
- ・今回の研修では、本の内容をしっかりと聞くことが重要だと感じました。そのため、図書に親しむということだけでなく、話を聞くことの練習にもなると感じました。

エ メンバーによる評価より

- ・メンターチーム研修での活動が、他の職員と共有できているかどうかという点で、まだ、そうなっているわけではないと評価しているメンバーが多くいることがわかった。今後、メンターだより等の振り返り資料とともに、メンバー以外の教職員の意見を反映させたり、職員会議等で定期的に情報共有を図ったりするなど、他の教職員との直接的な関わりの場を設定する必要が感じられた。また、校内研修体制にメンターチーム研修を位置づけていくこと、メンターからの報告の場を作っていくことなど、校内研修との関わりをはっきりさせていくことが、他の教職員との関与を確実にしていくためには重要であると考えた。

② 授業研究を通じた研修

日頃の学習活動で、どのようにして児童が主体的に考える状況を作るか、また、どのようにして児童たちが議論する態勢に入れるようにするかが課題であると感じられたため、個別の授業研究を行い、学習過程づくりについてのチームメンバー間の意見交流を行うことにした。

メンターチーム研修では、話合いを通して、児童の活動のこと、教師の構えのこと、主体的・対話的に学ぶこと等の効果について、以下のような意見が出された。

< 児童への働きかけについて >

- ・掲示物とワークシートの工夫で学習の流れが整った。
- ・項目に沿って学習を進める上での注意をきちんと伝えていた。その助言が、児童の戸惑いをなくすために有効だったと思う。

< 学習活動中の生徒指導について >

- ・児童は発表した後、他の児童にその内容が届いたかどうかを確かめていた。相手を意識して「話す」「聞く」ができるようになると、学習する内容が身近に感じられるだろうから、相手に確かめることはとてもよいことだ。
 - ・授業中の生徒指導の場面では、担任が対象となる児童達を穏やかに注意することで、児童を大切にしたりして、担任の主体性を担保したりしていくことが大事ではないか。
 - ・前時までに配布されたワークシートをなくしてしまった児童が3～4人いた。先生は、すぐに対応して、なくしたものを補充してくれた。児童は、どれだけ安心できたことだろうと思った。授業のテンポを保つために良い対応だったと思う。
- < 児童の発言をどこまで受け止めたらいいのか >
- ・担任はティーチャーであるし学習コーディネータでもあるしファシリテータでもあると思う。ここでは、ファシリテータとして働いて欲しい。
- < 発言が想定外だったとき、どう受け止めるべきか >
- ・児童の言動には、できるだけ肯定的に応えていった方が良さだろう。

ア 授業者の振り返り

授業者は初任者であったが、拠点校指導員との研修で培ってきたことについて、メンターチームでの意見交流を通して、その1つ1つに確信をもって取り組むことができるようになってきた。初任者は以下のように振り返っていた。

- ①今までは、児童たちが発表をした後に「いいですか。」と他の人にもたずねることを意識するように指導してきた。しかし、それができたかどうかの確認は十分にできているとは言えない。今後は、児童が話を聞くことができるよう、発表に対する反応の仕方についても指導していきたい。
- ②国語の鮭についての説明文の学習では、教科書に載っていること以上のことを教師は知っていなければならないと思った。今回の卵を産んだ鮭はその後どうなるかということ、私は知らなくてどう対応すればよいかわからなかった。今回メンティーが授業研究会でコメントしてくれたように後で解決することでも対応する一つの手段だと感じた。
- ③児童が、担任の予想と違う発言をしたときでも、できるだけその意見を尊重したいと思った。児童は考えた結果、その答えにたどり着いたのだから、その意見を否定するようなことはしたくない。児童が考えたことをほめることはより一層行うべきだなと思った。

イ メンターチーム研修で授業研究をする価値

授業者と年齢的にも心理的にも近いメンティーから、気付いたことを正直に、必要に応じて伝えられることで、授業者が助言を素直に受け入れられる状況ができたことに価値が感じられた。メンティーは、その時に、言ってほしいこと、言ってほしかったこと、言っておくべきことがよく意識できているので、深まりのある話し合いになるとともに、授業者側に立ち、その心情を支えようとするのが自然にできている。リーダーに司会を任せることで、さわやかに相互支援ができていた。

(3)メンターチーム研修を通しての成果

① 初任者

- ・初任者にとっては、授業実践の中から見えてきた児童の言動や、メンバーとの情報交換をする中で、課題が見付けられたり、それに向き合う自分自身の方法の中から課題を見付けたりすることができた。校内の研修であっても、本人のみで研修を受けているときよりも、入ってくる情報は確実に多かっただろうし、ある程度経験を積んだ他のメンバーの意見とともに課題に触れることができたため、初任者の研修の質を高めたと捉えている。

② チーム

- ・テーマを決め分掌の主任とともに研修を進めたことで、学習活動や児童の生活の内容に関わる支援の

仕方を具体的に学ぶことができた。

- ・チームメンバーやサポートチームとの実践の交流では、道徳科の学習活動のイメージを共有できたこと、他のメンバーの実践を引き継いで自らの実践の改善を試みることができたこと等、指導の改善に向けた意欲を高めることに繋がっている。
- ・スクールカウンセラーや図書指導員、養護教諭や関連分掌の主任とともに、児童自身が活動経験を積む場面の充実を図ったり、働きかけ方や対応の仕方を学んだりしたこと。特に、スクールカウンセラーによる、「考え、議論する」活動の充実を図るための「聞く・話す」活動の体験や児童の活動場面の設定に関わるロールプレイ体験が行えた。それぞれの場面での児童の主体的・対話的活動について、そこでの課題や児童の心情について経験することができた(図3)。



図3 ロールプレイの研修

③ リーダー(メンター：教職7年目)

- ・当初からリーダーシップを発揮して、メンターチーム研修にかかわることができた。コーディネータと頻繁に打ち合わせを行うことで、各メンバーのニーズに照らしながらテーマ研修の企画を行った。研修をリードしながら、他のメンバーを支える思いや役割に気付き、初任者への支援の場においては、自分自身の課題としても捉えつつ自己開示しながら、初任者の活動の方向性を静かに示唆するような言葉がけをすることができた。

④ その他の職員

- ・メンターチーム研修の実施に際して、サポートチーム(校長、教頭、教務主任)とは研修の予定についての情報を共有し、他の活動と競合することのないように研修の実施計画を立てることができた。
- ・テーマ研修では、研修を担当する教職員(スクールカウンセラー、教育相談主任、養護教諭、保健主事、図書主任、図書指導員等)と、チームメンバーの課題を協議し共有することで、担当職員の伝えたいこととチームメンバーの体験したことの折り合いをつけるようにして研修を計画できたこと。

4 高崎市立西部小学校

(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12日	メンターチーム研修に期待すること ニーズ「道徳の授業について、組み立て方を研修したい」 その他、課題の交流、予定の確認
5月17日	道徳の授業づくりについて
5月24日	個別面談(ニーズ調査) メンターチーム研修(メンターチームメンバーの校内研修での対応や準備について)
6月7日	サポートチームである教頭による師範授業とメンターチームメンバーによる参観
7月25日	合同研修に向けての準備
8月29日	4校合同研修会の実施(会場：長野小学校)
9月6日	管理職と打ち合わせ(サポート会議打ち合わせ)
9月21日	図書館指導員との打合せ(ニーズの確認、テーマ研修準備)
9月26日	養護教諭、スクールカウンセラーとの打合せ(ニーズの確認、「テーマ研修準備」)

10月11日	テーマ研修(教務主任による3年生理科の授業を観察、授業研究)
10月25日	サポート会議(多忙感についての意見交換 「ニーズをもとにした研修の実施に関わり、メンターチームにどのように働きかけていくか」 「サポートチームとどう連携していくか」)
11月15日	テーマ研修(「図書との出会いを演出する」図書指導員、図書主任とともに)
11月22日	テーマ研修(示範授業観察(3年 算数)を参観し意見交換)
11月29日	テーマ研修(ハンディキャップワークの体験を通して)SC及び教育相談主任と
1月31日	テーマ研修(「てんかん、アナフィラキシー、ぜんそくへの対応について～児童の体調とどのように向き合うか」高橋養護教諭、石井保健主事とともに)
2月7日	授業研究及びテーマ研修(5年生道徳科 ①共通に目指した道徳科の学習の確認 ②道徳の所見をどう書いたらよいか(要録での記述を念頭に))
3月14日	研修の振り返り

※たより「メンターだより」の発行(計11回)

② 取組の概要

ア テーマ研修

「ハンディキャップワークの体験を通して」

研修の内容は資料3の通りである。コミュニケーションの取りにくいメンバーが加わった場合の、他のメンバーの戸惑いを感じたり、対応の方法を振り返ったりしながら、話し合う場の認識を深めることができた。

〈振り返り〉

- ・実際に資料に出てくる児童児童Aを「聞き取ること、読み取ること、話すこと、関わるのが苦手な児童」として設定し、話し合い活動をしたことで、児童たちの立場になって考えることができた。児童たち同士の話し合いや関わりの中では、教員の目の届かないところでもこのようなことがよく起きているのだろうと実感できる研修だった。児童Aのような児童が、「話し合いの中で果たして本当にハンディキャップなのだろうか」ということについては、とても深く考えさせられた。児童Aにしかできない役割があり、児童Aがいるからこそできることや、ほかの児童の成長につながることも多くあるのではないかと感じた。また、児童Aに限らず、グループや学級のような集団においては、一人一人がその児童にしかできない役割を担っていることがよくわかった。改めて、児童たちのもつ良さや個性を大切に、お互いに高め合っていけるようなクラスをつくりたいと感じた。
- ・実際に役割を決めて話し合いをすることで、児童Aに疎外感を与えないようにしながら、話を進めていく難しさを実感した。(時間が迫ってくるとどうしても対応ができなくなっていってしまう)教師としては、児童Aがなるべく話しから外れずに、話し合いに参加できるように対応をしていく必要がある。当たり前かもしれないが、児童Aの役割をしてくださった教育相談主任の感想から心情を考えたり、周りの児童の体験をしたりして、確かな支援策の必要性を強く感じた。また、「児童Aさんはグループにおいてど

<p>1. 研修のテーマ「聞き取ること、読み取ること、話すこと、関わるのが苦手な児童を含めた集団(グループ)の理解」</p> <p>2. 活動</p> <p>(1) 目的 グループ討議を行う場合、子供たち(各ロール)はどんな問題にぶつかり、また、どんな心情になるのかを体験し、話し合い場面における子供たちの心情について考察すること。</p> <p>(2) ロールプレイの展開</p> <p>① 順に参入の是非とその根拠を述べ、意見交流をした。「Aくん」は特別に支援の必要な子供の役となり脈絡のない発言をする。他のメンバーは、「Aくん」役をフォローしながら対応したが、その後の発言がしどろもどろになっていったのがわかった。</p> <p>② メンバーが、話し合いの趣旨に則って討議する中、「Aくん」役が、「T社のTというのは、高島屋のTですか？」と発言。メンバーは笑い声をあげた。</p> <p>③ 「Aくん」役の発言をスルーするようにして、その他の児童役が話し合いを進め始めたところで、ファシリテータから「グループの意見をまとめるように」と指示が入る。</p> <p>④ 「参入」でグループの結論はまとまる。</p> <p>(3) ロールプレイのふり返り</p> <p>① ファシリテータから、今のやり取りをふり返りシートに記入するよう指示があった。</p> <p>② 「Aくんがこの場において担った役割」は何だったのか？</p> <p>1) 話しやすい雰囲気をつくってくれた</p> <p>2) このグループで何が起きているのかについて注目させてくれた</p> <p>3) 時間制限の大切さがわかった(話し合い場面で、時間をどのように作るか？)</p> <p>4) 進行に困ったときは「この話し合いを、どうまとめるかについて相談してもいい」</p> <p>5) ロールプレイでは、だれもAくんを責めなかった。それは素晴らしいことだったが、どうして「あなたの言っていることは主題からずれた」と言えなかったか？</p> <p>6) Aくんの話に付き合うときは、グループの活動ができなかった。時間がかかった。</p> <p>(4) 振り返り(ファシリテータも含めて)</p> <p>① Aくんには、どんな役割ができたか？</p> <p>1) 進行係 2) 記録係 ……</p> <p>② 今日のセッションを振り返って、A君はどんな役割だったか？</p> <p>1) 意図をくみ取ろうとする気持ちを働かせてくれた</p> <p>2) Aの「わからない言葉」に注目できた</p> <p>3) Aの発言の後に内容を確認しつつ、テーマが何であったかが再確認できた</p> <p>4) Aの発言する時間に、自分自身のふり返りができた。</p> <p>5) 進行とずれない意見を言わなければならないという気持ちにさせられた。</p> <p>③ ハンディキャップのあるAくんが、主題から外れて行ってしまふことは、本当に役に立たないことなのか？</p> <p>1) そうではない。</p> <p>2) このようなことが、私たちの学びの場にはよくある。</p> <p>3) 子どもたちの学びの場もこのようなものだろう。</p> <p>(5) 話し合いのまとめ</p> <p>1) 子どもの特性はヒントであって、大事な情報として受け止めていってらうか</p> <p>2) Aくんを含めた集団で、何を大事にしていくかという視点が大事。</p>
--

資料3 ハンディキャップワークの体験の概要

んな役割を果たしているのか」という視点が今までの自分にはあまりなく、新しかった。児童Aに対してみんながうなずいているから、それによって、班の雰囲気が発言しやすくなったり、相手の意図を読み取ろうと聴く側が真剣になったり、話がずれてしまうから「あれ？主題はなんだっけ」と逆に主題の確認になったりした。児童Aがいるからこそ、グループでできることがある、ということも忘れずに、大切にしたい。

〈メンターによる研修の評価をもとに〉

メンティーによる評価について、内容を確認すると、総合的にメンティーの評価が高いことから、充実した研修であったと判断した。研修を担当したSCや教育相談主任がよく考えて研修を構成してくれたおかげだと考えた。

その一方で、その回答傾向から、メンティーは、学校全体からのチーム活動の支えについて十分に評価できる状況とは捉えていないことが読み取れた。その対応として、他の教職員と、情報提供や研修内容についての交流を充実していくことで、メンターチームと他の学校職員(サポートチーム)との相互交流が進むよう環境を整えていくべきと考える。

イ 同僚教職員の授業観察を通じた研修

日頃の学習活動で、どのようにして児童が主体的に考える状況を作るか、また、どのようにして児童が議論する態勢に入れるようにするかが課題であると感じられたため、同僚教職員の算数の授業観察(資料4、図5)を行い、チームメンバー間で学習過程づくりについての意見交換を行うことにした。

〈学習規律について〉

- ・規律がしっかりしていて、しかも楽しい授業。児童が「考えたい!」「やってみたい!」と思える工夫があった。(机間支援のときの言葉がけもそうだが騒がしくなった児童を諫める言葉がけも自然だった。
- ・集中する時間と、声を出して楽しむ時間のメリハリがある。

〈意欲を高める手立てについて〉

- ・学習内容に関わった、身近で面白いことを工夫して提示したため、児童は意欲的になったように感じた。半具体物を使用することで、実感をともなった理解につながっている。

〈個性を生かす学習支援の工夫について〉

- ・掲示物を黒板に貼っただけでなく、児童も手元で考えられるように、掲示物と同じ内容の小さいプリントが用意してあった。発問に対しての答えを、すぐには言葉に直せない児童も、1万のまとまりについて、プリントに丸を付けてとらえることができている。

3年生算数「大きな数を調べよう」の指導

※単元「10000より大きい数」の導入。「一万の位までの数の表し方を考える。」学習の様子を観察した。

〈学習活動の様子〉

1. 導入
黒板に、1000円札 23枚、100円玉 5枚、10円玉 4枚、1円玉 7枚が貼り出され、「いくらになっていくか?」の問いで、個別の探求が始まる。
2. 個別学習
(1)個々の児童が、どのようにして合計金額を求めるかを、自分の考えをノートに書く。
(2)解答するのに困惑する子に対しては、机間巡回し支援する。どの子を支援したらよいかについて把握していて、迷いなく数名の児童に声をかけ、目の高さを低くし各児童の課題をその子と確認した。
(3)自分の説明を、長く書く子は4~5行にまとめている。
3. 児童同士の情報交換
隣同士での情報交換を始める。その後、「となりの人と相談したら、近くの人と・・・」と言葉がかけられ、児童は進み具合に応じて立ち上がって自由に移動し、他の何人かの児童と情報交換をした。その後、友達と考えでよいところを青鉛筆でノートに書いた。
4. 代表者による発表
二人の代表者が答えの求め方を板書。

<p>△さんの答えの出し方</p> <p>千が10こで1万 千が10こで1万 千が3こで3千 百が5こで5百 十が4こで4十 一が7こで7 合わせると23547となります。</p>	<p>▽さんの答えの出し方</p> <table border="1"> <tr> <th>万</th> <th>千</th> <th>百</th> <th>十</th> <th>一</th> </tr> <tr> <td>2</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>4</td> <td>7</td> </tr> </table>	万	千	百	十	一	2	3	5	4	7
万	千	百	十	一							
2	3	5	4	7							

5. 大きな数の位取りを考えるための表現及び相互評価
(1)担任が「位取りホテルの支配人さんを募集します。」と子どもたちに呼びかける。
(2)一人の児童が支配人となり、客に見立てた紙幣や貨幣を各部屋に案内する。1円は一の部屋に、10円は十の部屋に・・・と支配人によって移動される。
作業が順調に進んだ後、子供たちに求められたものは、千円の束2つの行き先。そこで、「千円十枚で一万円に両替」という考えが出される。担任からはさらに、「千円20枚でも千円の部屋に入れてやればいいんじゃない?」と揺さぶりがかけられた。子どもからは、そうじゃないという気持ちも伝えられる。
ここで、「一つの部屋には9人までしか入れない」と子供と確認。

資料4 同僚教職員による授業(一部)



図5 同僚教職員による授業(一部)

た。

- ・答えを書いた後、理由も書かせていた。そのとき、既習事項を思い起こすように声をかけていて、児童が自力で解決する工夫がなされていた。
- ・交流で、各々の進度に合わせて、続けて考えたり、友達の意見を聞きに行ったりしていた。
- ・誰を優先的に支援すべきかをよく把握しているようで、人数が多い中でも全員がしっかりと自力解決できるように配慮されていると感じた。

(3)メンターチーム研修を通しての成果

① 初任者

- ・初任者本人や初任研担当職員との意見交換を通して、研修すべき授業作りの課題が明確になってきた。また、初任研と役割分担したり共同して研修を行ったりしながら、見つけ出した課題についてのテーマ研修を計画、実施できた。
- ・初任研でも他の教職員の学習指導を観察する機会はあるが、経験を重ねながら改めて課題解決を図るための授業観察をテーマ研修の一環として行うことができた。
- ・初任者にとっては、授業実践の中から見えてきた児童の言動の全てから課題が見つけれられたり、それに向き合う自分自身の方法の中から課題を見つけたりすることができた。こうした課題について、チームの他のメンバーと情報交換をすることで、豊かな情報量の中、課題と向き合えた。校内の研修であっても、本人のみで研修を受けているときよりも、入ってくる情報は確実に多かつたし、ある程度経験を積んだ他のメンバーの意見とともに課題に触れることができたため、初任者の研修の質を高めることができた。

② チーム

- ・テーマを決め分掌の主任とともに研修を進めたことで、児童の学習や生活に関わる支援の仕方を具体的に学ぶことができた。
- ・実践の交流を通して、道徳の学習活動のイメージを広げることができた。他のメンバーの実践を引き継いで、自らの実践の改善を試みることができ、「主体的・対話的」の理解が進んだ。
- ・スクールカウンセラーや図書指導員、養護教諭や関連分掌の主任とともに、児童自身が活動経験を重ねる場面の価値を感じたり、児童への働きかけ方や対応の仕方を学んだりすることができた。特に、スクールカウンセラーによる、多様な児童と関わる場面を疑似的に体験したり、聞いてもらえない状況や話がかみ合わない状況についてのロールプレイを行ったりしたことは、今後の教科指導でアクティブラーニングを実施する上での児童への支援を発想するための窓口を確実に増やせたと思う。様々な場面での児童の主体的・対話的活動について、そこでの課題や児童の心情について経験することができた。

③ リーダー（教職5年目）

- ・研修の準備をチームで行うルーティンを継続し、明るくメンティーをリードし面倒を見ることができた。また、コーディネータと頻りに打ち合わせを行うことで、各メンバーのニーズに照らしながらテーマ研修の企画を行うことができた。
- ・研修をリードしながら、他のメンバーを支える思いや役割の自覚を深めていった。特に初任者の思いを感じつつ、支援の方向性を考えながらコーディネータと打合せを重ねたことは、ミドルリーダーとしての資質を十分に発揮した証拠ととらえている。メンバーの前で自己開示しながら、初任者の活動の方向性を静かに示唆するような言葉がけができていた。

④ その他の職員

- ・メンターチーム研修の実施に際して、サポートチーム(校長、教頭、教務主任)とは研修の予定についての情報を共有し、他の活動と競合することのないように研修の実施計画を立てることができた。

- ・テーマ研修では、研修を担当する教職員(スクールカウンセラー、教育相談主任、養護教諭、保健主事、図書主任、図書指導員等)と、チームメンバーの課題を協議し共有することで、担当職員の思いを伝えたり、チームメンバーの価値を揺さぶったりしながら、研修を計画できたこと。
- ・様々な職員との交流が、職務を充実していく上で重要に働くこと。同僚が、メンティーを伸ばそうとしている意識をもつことができた。メンティー自身も職員集団の中にしっかりと位置付けていったことを見ると、研修の時間が貴重であったことがわかる。

Ⅲ 連携の取組

1 「4校メンターチーム研修合同研修会」

(1) 取組の概要

8/29(金)長野小学校の会場に、4校合同研修会を開いた。六郷小、長野小、北部小、西部小から合計27名の参加により研修を進めた。

これまで、メンターチーム研修では、各校とも若手の教諭が中心となり、各校の課題を追求する形で研修を進めた。1学期は、メンティーの授業について情報を収集することが主な活動となったが、今後はより主体的な研修が実現することを目指していくべきと考えた。

当該研修会の開会では、そうした研修の課題を甘受してもらい、長野小校長先生からは、開会の挨拶の中で、「研修に主体的に関わりながら、学校組織でのさらなる活躍を期待したい。」との励ましをもらった。また、視察に訪れていただいた高崎市教育センターの指導主事からは、各校の研修課題の交流が一層の研修の充実資するとの、期待の言葉を寄せていただいた。

各校の発表の概要は以下の通りである。

① 六郷小

「話し合い活動を活性化していくための学級経営(信頼関係づくり)が必要」という立場から、「主体的・対話的で深い学びを実現するための話し合い活動に力を入れたい」という研修の方向を示した。そして、目指す児童像を「進んで自分の意見を伝えられる児童」とした。

そのため、以下のような手立てを講じることとした。

ア 「ぶつぶつタイム」の実践

児童が隣同士や前後で短い時間(10～30秒くらい)の意見交換を行い、児童たちに話し合うことに慣れさせることを目指す。話すことの習慣化を図った上で授業での話し合いの充実を図ろうとした。

イ プラス1活動と題した主体的・対話的な活動を支える体験的な活動の実施

プラス1活動では、以下のような4つの活動を心掛けるように促す。

- ペア学習・グループ学習の時に友達の意見に一言付け足す。(積極的に反応する)
- 全体の意見交流の時に、前に発表した人の意見をちょっと取り入れる。
- 資料からわかったことから何が言えるか考える。
- 黒板に書いてあること以外にも、自分の判断や考えをノートに書いてみる。

ウ 行事の準備期間中に教え合ったり、ともに考えたりする機会を大切にする

行事を生かした取組として、児童同士が素直に何でも言い合える信頼関係をつくっていき、行事を含め学習活動全般で、一人一人が活動を自分の事として捉えられるようにしていく。

エ 特活の時間などで、グループエンカウンターなどの活動を通して、児童たちの交流を促す。

以下のような「集団で取り組むための前提となる活動」で大切にする。

- 「フルバリュー コントラクト(自分も他の人も軽んじたり、けなしたりしないこと)」
- 「チャレンジ バイ チョイス(体調や自分の能力を考慮して、参加の仕方、チャレンジのレベル、役割などを自分で選ぶこと)」

オ 課題解決ゲームの活動を体験

児童による主体的・対話的な活動を形作るために、各校チームメンバー全員が参加して「イニシアティブ ゲーム」を体験した。六郷小のメンティーがリードして、「進んで自分の意見を伝えられる児童」を育てるためのゲーム活動を体験した(図6)。



図6 ゲーム活動の体験

② 長野小

ア 課題について

1学期の道徳科の実践から、児童たちの姿に見られる課題について、以下のように示した。

低学年	<ul style="list-style-type: none"> ○考えを書き表すことの難しさの中、どのようにして一人一人の考えを拾い上げたり、表現させたりするとよいか。 ○登場人物の心情をどのようにして理解させたらよいか。 ○児童たち同士をどう交流させるか。どう考えを深めさせるか。
中学年	<ul style="list-style-type: none"> ○主発問にたどり着くまでに時間がかかってしまう。 ○国語の読み取りのような内容になってしまう。 ○自分自身のこと置き換えたり、価値に気付かせたりするのが難しい。 ○児童同士の考えを交流させる手立てをどのようにしたらよいか。
高学年	<ul style="list-style-type: none"> ○話合いが深まらない。考えを深めるためには、どのようにしたらよいか。 ○道徳的とは言えない考えに対応するためには、どうしたらよいか。 ○振り返りではそれなりのことが書けているが、本当にめあてが達成できているのか(価値に気付いているのか)が不安。

示された課題から、「自分の考えをもち、話合いをスムーズにさせるには、どのような導入にすると効果的だろうか」という共通の課題を設定した。

イ 課題解決

研修では模擬授業(図7)を通して、授業作りで大切なことを伝えた。導入で本時に学ぶ「価値」(または価値に迫る発問)を提示することである。提示することで、児童が見通しをもって授業に臨めるようにすることが大切だということを共通理解し、新たに授業への意欲を高めることができた。

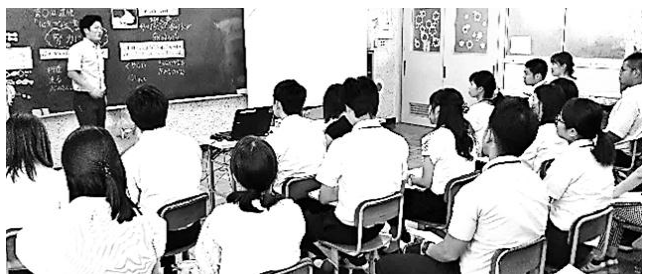


図7 模擬授業の様子

③ 北部小

「議論する道徳って ということ？」という疑問を課題として、北部小学校として目指すところを伝えて発表を始めた(図8)。注目すべきは「議論する」である。北部小メンターチーム研修では、特に「議論する」という言葉に注目し、その内容を「よりよい生き方を考えていくために『みんなで対話する』」

ことと捉え、「研修で育てたい児童像」を以下のように示した。

〈研修で育てたい児童像〉

- 児童たちが実体験(事実や心情)を話すことで、自分の考えに根拠をもてるようにする。
- 児童自身の生き方の幅を広げるため、学習活動では多様な価値から実体験を捉えられるようにすることを目指す。次に「議論する道徳」について、児童に見られる課題を確認した。そして児童を育てる上で、課題となるものは何か、それを以下のように捉えた。



図8 発表する北部小メンターチーム

低 学 年	○自分の考えに理由がもてない(理由が言えない)。 ○(正しさにとらわれて)自分の考えに自信がない。 ○人の気持ちを考え、伝えることができない(登場人物の気持ちを表現できない)。
中 学 年	○書けるが、発表できない。(自信がなくて)。 ○発表できても、ワークシートに書いてあることを、ただ言うだけ。 ○友達の意見と比べて考えることができない。
高 学 年	○批判されるのがこわい。 ○固定された児童同士の議論(他の児童にまで広がらない)。 ○多数派の価値観に流される。 ○分かりきった価値項目では課題意識がもてず、主体的に考えられていない。

以上の課題を解決するため、北部小メンターチーム研修で予定する取組

〈課題解決のための取組〉

ア 精神的な部分での抵抗感の軽減のために

○考えや気持ちを表現させる工夫

- ・低学年 例えば、表情カードを使って、気持ちの表現をさせる
- ・高学年 例えば、円グラフを使って、気持ちの表現をさせてみる
- ※視覚的に気持ちを伝える試みをして、児童の気持ちの表現につなげる試み

○小集団(ペア・トリオ・4人組)での活動を、学習活動に位置付け、無理なく考えや気持ちを表現する場面づくり

イ 導入場面での課題意識の低さへの対応

○導入場面で興味や関心を高める工夫

- ・低学年 例えば、クイズを出し、課題への興味をもたせる。
- ・高学年 例えば、実生活と関連させるようにする。

北部小メンターチームはアクティブラーニング実現のために、以下の共通の取組をする。

○児童の話し合う力、聴き取る力を育てることだけではなく、そうした力を発揮させるための導入の工夫をすること

④ 西部小

西部小のメンターチーム研修の目標は「主体的・対話的で深い学び」「考え、議論する道徳の実現」である。そのために学習指導の組み立てに重点を置いてきた(図9)。



図9 発表する西部小メンターチーム

ア 1学期の取組から捉えた成果や課題

〈成果〉

○学習スタンダードに則って支援できた。

- 発問や学習形態を工夫し、児童が「考える」授業ができるようになってきた。
- 児童が意見を出しやすい雰囲気ができてきた。
- 意見を伝え合う際の基礎的なスキルが児童に身につけてきた。

〈課題と児童のニーズ〉

- 話し合い活動に深まりがない。
 - ・自分の意見がもてない。
 - 話し合いの内容が薄い。
 - 全員参加の授業にならない。
 } → 自力解決の時間が長く必要
- ・学習規律ができていない。(話し合い方を知らない)→学習規律・話し合い方の指導の充実
- ・教師がねらう学習のゴールが、児童の思考の限定を招いた。→ 主体的学習の重視
- ・児童の実態把握が不十分だった。→ 日々の活動場面で実態把握を行う
- 教材研究が不十分だった。(教材研究に費やす時間をどう捻出するか。) → 業務改善

イ 今後の方針

- 「話す・聞く」スキル向上のために授業内・外での活動を充実させる。
- 自立解決の時間の工夫と充実(伝えたい考えをもたせる)。
- 話したくなるような聞き方ができる児童を育てる。
- オープンクエスチョンを使ったトークタイムを設けて話しを広げる練習をする。
- 『コグトレ みる・きく・想像するため認知機能強化トレーニング』(宮口光治 著)の活用。

ウ 児童の実態を改善するために考えた指導について(模擬授業の実施)

気になる児童の実態

- ① 教師がねらう学習のゴールが、児童の思考の限定を招いてしまった。
- ② 児童が自分の意見がもてない。

模擬授業の様子

- ① 題材文を読む。
- ② 迷った登場人物(広児童)が、どのような考えで、どんなふうに行動したかを考える。
 - ・付箋紙を用いて広児童の考え・行動について考える(一人学び)。
 - ・グループで話し合いながら付箋紙を信頼の度合いによって並べ替える。
 - ・付箋紙を貼る活動の中で、一番悩んだ部分や答えが出なかった部分について交流する。

メンターは、ここで用いたような「児童の考えを広げたり深めたりする活動」から始まる指導をして、「伝える＝よいこと、伝えない＝悪いこと」というような、正しそうな枠組みにとらわれすぎないようにして、学習活動を作ろうと考えた。そして、児童がその児童らしく考えたり、意見を伝え合ったりする状況を作ることを目指した。そのようにして児童の意見の多様性を担保しようとしている。

3 研修の振り返り

(1) 参加者からの感想

- ① 「道徳の指導に臨むにあたって」の感想
 - ・「考え、議論する道徳」の授業とは何かを具体的にイメージしなければと考えた。
 - ・道徳の展開部分の一番のねらいは、題材に対しての「自我関与」だろう。自立解決では題材文の主人公の考えと行動を考えることを通して道徳的価値に迫ったり、グループ活動で主人公の思いや言動についての多様な考えに触れたりしながら、登場人物の気持ちをフィルターとして自分自身の生き方を見つめることだろうと考えた。
 - ・様々な意見が出て、幅の広がる道徳をしたい。話を理解したり、浅いところまでしか考えられなかったりすることが多いので、「〇〇はよい」のあとに「なぜ大切か」「自分ではできるか」「な

できないか」など考え、それを自由に言い合い、受け止めて考える。そのような授業をしたい。

② 「主体的・対話的に学習を進められる児童の育成について」の感想

- ・児童が教員の力を借りずに、また、教員が価値に迫らせるための意図的な誘導をせずに、児童たち自身が言葉のやりとりを通して道徳的価値に迫っていこうとする、今回提案した授業は、私自身がやりたい理想の授業であります。この授業を実現させるため、話合いのできる児童を育成することが必要だと考えます。しかし、これにも難しさがあります。それでも、2学期からは、「話す・聞く」のスキル向上のため、授業内外の児童の活動を充実させ、1年生が4年生になったときには、児童たちだけで学習活動が進むような授業が実現されるように、頑張りたい。
- ・「話す・聞く」スキル向上のための、授業外での活動について、展望をもつことができたことが大きい。
- ・道徳授業の充実を支えるための学級づくり、児童同士・児童教員間の信頼関係づくりについてあまりよく考えられていなかったということを知ることができてよかった。他校の発表資料をもとに、学級での指導を工夫したい。
- ・他の研修で、「児童が教師に付度して発問に答えている。」という言葉があった。まず、児童ありきと考え、目指す児童の姿が明確になったら、児童が自分の力でそこへたどり着けるような授業がしたいなと思います。
- ・話合いの力をつける(低中高と一貫できたらいいが・・・)。今年一年で、自分のクラスの聞く力、話す力、話し合う力を伸ばすために、トレーニング的なものから、普段の授業でできること、学級会など、いろいろな角度から意図的に取り入れていきたい。

③ 他校のメンター同士で行った意見交流で気付いたこと

ア 参加準備における気付き

- 合同研修に臨むに当たり、メンターチームで授業づくりをした。考えを出し合う中で、自分では思いつかない手立てを知ることができたり、教材文の解釈の仕方を知ることができたりして、充実感をもてた。
- 何より、児童の実態把握や教材研究をしっかりと行った上で授業を組み立てていくと、児童の活動一つ一つに意味が見えてきて、教員はこう動けばいいんだという確信が生まれた。メンター同士で話合いながら、疑問や不安が解決し、思考がクリアになっていく感覚は気持ちよくて、すぐにでも考えた授業を児童と一緒にやりたいという思いになった。教員がその楽しさを忘れずに仕事に励むことが、目の前の児童と向き合ううえで、何より大切なことだと気付いた。
- 合同研修に参加し、同世代の教員が自分と同じような悩みをもち、試行錯誤しながら活動している様児童を見て、とても刺激になった。
- やりたいことがたくさん見えてきて、ワクワクした。2学期、よいスタートが切れそうだ。
- 他校の提案や他校との話合いを受けて考えたこと
 - ・「話し合うためには、クラスの温かい雰囲気が大切。」←自分のクラスは何を言っても大丈夫なクラスだが、自分から意見を発することには抵抗感があるので、「正解でなくてもOK」という雰囲気をつくりたいと感じていた。男女間に壁をつくらぬよう、紹介されたような活動を取り入れていきたい。
 - ・低中高それぞれの道徳の課題に共感。←授業が終わったときに「友達の意見を聞いて考え方の幅が広がった」「生き方の幅が広がった」となるように、「考え、議論する道徳」をしていきたい。
 - ・児童たちの実態として、どの学校でも話合いが難しそうだった。授業やそれ以外で、話し合う力(まずは、「話をちゃんと聞く」「反応する」「話し方」など)をつけていきたい。
 - ・算数では、自力で意見をもてるようにして、「話し合いたい」を高めるようにしていきたい。

④ 取組による成果と課題

ア 成果

○各校ともメンティーが目指す学習活動の形が明確になってきた。特に、他校のメンティーに向け説明する活動となったため、一人ひとりが主体的に表現しようとする事ができた。4校が各校ともメンターチーム研修を行っているという状況だからこそ、この場ができたと考える。こうした場を設定する契機として、複数校を担当する研修コーディネータの機能は重要であると思う。

イ 課題

○研修を終えた後メンティーからアンケートを行った。質問紙は「学校間連携の推進のためのメンターのためのチェックシート(2018 群馬大学教職大学院 矢島)」を活用した。その回答についてまとめると、資料5の通りであった。

分類	観点	9月1日		12月19日		分類	観点	9月1日		12月19日	
		平均	優先度	平均	優先度			平均	優先度	平均	優先度
人材育成	【教育手法】各メンターの授業を観察することで授業研究を充実させ、主体的・対話的で深い学びのイメージを明確化したり、児童の動きを捉える工夫を共有したりできるようにしている。(合同研修での交流、授業づくりの成果や課題の共有化)	3.3	3	3.3	3	研修設計 part2	【外部機関等との連携】校内人材を活用したり、合同研修により課題の明確化を図ったり、教育センターとの連携したりすることで、研修課題の解決が行われている。	3.3	3	3.3	3
	【ニーズ把握】合同研修の機会をもち、各校の成果や課題を知ると共に、互いの思いや願い、課題解決策を交流することで、もてを明確に持ち、研修に取り組めるようになってきている。(合同研修での交流、授業づくりの成果や課題の共有化→職員への周知)	3.4	3	3.2	3		【カリキュラム作成】基本的な研修計画に沿って確実に研修を積み重ねたり、メンターのニーズに合わせて研修の内容や方向を修正したりすることで、研修がメンターの要望を踏まえてより充実した内容になるようにしている。	3.1	3	3.1	3
	【人材育成計画策定】校長、教頭、教務主任、研修主任とメンターの課題を共有したり、研修の妥当性について検討・共有したりしながら、各校務運営との整合性を確保しながら、メンター研修による人材育成が図られている。(研修支援態勢の確立)	2.6	2	2.7	2		【研修効果を継続】研修のふり返りを定期的に行い、メンターのニーズを捉えながら、研修計画を柔軟に修正している。	3.2	3	3.3	3
	【マネジメント】学校間でメンター研修についての情報共有を図り、他の教職員との協働的な活動を具体化しながら、各メンターの課題解決の進展を図ったり、成果や課題を共有できるようにする。(研修支援態勢の確立→職員への周知)	3	3	2.9	2		【研修設計】メンターチームだよりを通じて、メンターが各自の状況を把握したり、メンター研修を通して課題を共有したりしている。	3.5	3	3.6	3
	【モチベーション向上】各メンターチームの活動や情報の交流を通して、各自がもてを明確化したり、それぞれの課題への取り組みの価値を捉えたりしながら、主体的に研修に関わろうとしている。(交流の充実、活動のふり返りの分析・活用)	3	3	3	3		【研修準備】メンター相互の情報交換、資料や書籍の検索、また、ウェブ検索をもとに、研修推進に資する情報が提供されているか。	3.1	3	3.1	3
研修設計 part1	【研修構成】メンターチームで検討した課題や各自のめあてについて、各メンターチーム、サポートチーム、また、各校職員全体で共有し、チームの活動を学校全体で支えていく態勢ができている。	2.4	1	2.3	1	研修運営	【研修運営】リーダーの主体的な関わりを促すとともに、リーダーがメンバー同士の関わりを充実させるための話し合いスキルアップを図ることで、研修運営の改善がなされているか。	3.1	3	3.1	3
	【テーマ研修】授業研究を通して得た成果や課題について、メンターチームで共有し、努力すべき事項が明確化されている。	3	3	3.1	3		【研修評価】各メンターの経験年数を考慮した行動目標が明確になっており、研修の評価や改善にいかされている。	2.5	1	2.6	2

資料5 連携推進用メンティーチェックシート(2018 群馬大学教職大学院 矢島先生による)

以上の結果から、平均値 2.5 を下回る項目については、改善策を立てることとした。改善策は以下の通りである。

- ① 「研修支援態勢の確立」については、『サポート会議の充実』『メンターチーム便りの供覧』『定期的なメンター自己評価の実施』『テーマ研修を通じて校内分掌主任との交流を図る』ことにする。
- ② 「研修支援態勢の確立→職員への周知」については、『メンターチーム便りをもとにした学校間交流の推進』『他校との交流授業の実施』を目指すことにする。
- ③ 「研修構成」については、『学年ブロック別のメンターチーム研修の実施により、メンターのニーズを掘り起こし、メンターチーム研修実施の方向性の決定や改善に役立てる。』『チーム会議で個々のニーズの確認を行い、研修計画に活かす。』ことを目指す。
- ④ 「カリキュラム作成」については、『学年ブロック別のメンターチーム研修の実施により、メンタ

一のニーズを掘り起こし、メンターチーム研修実施の方向性の決定や改善に役立てる。』『チーム会議で個々のニーズの確認を行い、研修計画に活かす。』

- ⑤「研修評価」については、『メンターチーム研修における各メンターの役割分担を明確にし、企画、運営(実施、ふり回り→次回企画)への参画を促す。』ことを目指し、アンケート調査の実施をもとに、研修とニーズの一致を目指す。

IV その他の取組

1 研修コーディネータ1年目としての取組についての成果と課題

(1) 成果

- ・年度初めにはメンターチーム研修をどう校務の中に位置づけるかということが重要なので、サポート会議で、各校におけるメンターチーム研修の位置付けについて十分に話し合うことが重要に働いた。
- ・サポートチームでの話し合いをもとに、職員会議や校内研修の機会にメンターチーム研修のねらいや計画について周知することで、その後のメンターの活動への理解が進み他の教職員との情報共有や協働態勢が安定した。
- ・テーマ研修を通して各主任や担当者等と交流することで、メンターは児童どもと向き合う上での新しい知見を得ることができた。メンターチーム研修は日常的な職務についての補完的な情報交換の場として重要に働く。定例のメンターチーム研修の中に他の補完的な情報交換の場を位置づけることが重要だ。

(2) 課題

- ・1学期は授業や研修を通して課題を共有する時期とすべきと思うが、身近な課題については、関係職員との交流を通して、課題解決を図れるとよいと思った。初任研の持ち場、校務への協働場面などとの役割分担を明確にし、また研修で補うべき点を明確にし、校務の中にメンターチーム研修の役割をしっかりと位置づけていくことが大切だと考える。サポートチーム会議では、校務における研修の位置づけについてもしっかりと説明すべきだと考えた。
- ・2学期の前半から中盤にかけては校内外の行事があり、なかなかメンティーが揃う機会を見つけ出せなかった。この時期の研修の計画については、年間を見通し適切に位置づける必要がある。
- ・メンティーの課題を確認するために、テーマ研修的な活動以外に、各自のニーズを掘り起こす研修の機会を充実することが重要。特に1学期始めは、各場面をよく話し合っ、メンティーが共通に目指す研究の目標を決めたり、互いのニーズについて情報交換したりする機会を豊富に持つことが大事である。

2 コーディネータ研修資料等の活用について

(1) 成果

- ・メンティー自身がニーズと感じていることを捉えるには聞き取りが必要である。しかし、教職員として求められることとなると、メンティー自身による申告だけでは把握が不十分になる。こうした状況だが、「学校間連携の推進のためのメンターのためのチェックシート(参考：2018 群馬大学教職大学院 矢島)」を活用して、メンティーの評価を見直すことで、メンターチーム研修のどこに重点をおくべきかが見えてきた。研修推進の方針を見直す上で貴重な資料を得ることができた。
- ・資料5の数値を比べると、資料6にある観点についての評価は上がる傾向にあった。これらの結果から、メンターチーム研修の活動を学校経営の中でしっかりと位置付けたり、研修の中でサポートチームとして支えてくれる教職員との交流がなされたりすることによって、メンティーは研修活動に参加

することの価値を見出し、一層主体性を発揮することがわかった。

(2) 課題

- 資料5の数値と比べると、右下の資料7にある観点についての評価が下がる傾向にあった。今後の計画立案に活かしたい。日々の活動の中で、メンティーと成果を確認し合う機会を充実する必要がある。評価の機会は充実してきたが、今以上に、評価結果についての意見交流を充実させ、評価に関わるサポート会議を充実させていくことやそれを受けての研修計画の改善を積極的に行うことが求められているのだろうと解釈した。

V まとめ

- 日々忙しさの中にいる教職員の生活では、体験を通して知ることのできる知識や技能が多い。しかし、個々のニーズの中には、通常の校務の活動だけでは埋め合わせできないものも種々ある。メンターチーム研修は、これまでは対処しきれなかった課題について取り扱うことができる貴重な機会であることがわかった。ニーズを探り、研修と結び付けることが大切である。
- メンティーのスキルアップのためには、同輩や身近な先輩との情報交換が効果的である。年齢が近い教職員同士では、相手を大切にしようとする気持ちとともに、相手にとって大切なことや大切なことを伝えるための最適なタイミングについての的確な判断が働く。授業研究も含め、互いの気づきを伝えあうことが、相互の成長の基礎を作ることができる。非常に有効な研修だと思う。

(ア) 観点「合同研修の機会をもち、各校の成果や課題を知ると共に、互いの意思、課題解決策を交流することで、めあてを明確にし、研修に取り組めるようになってきた。(合同研修での交流、授業づくりの成果や課題の共有化→職員への周知)」

(イ) 観点「校長、教頭、教務主任、研修主任とメンターの課題を共有したり、研修の妥当性について検討・共有したりしながら、各校務運営との整合性を確保しながら、メンター研修による人材育成が図られている。(研修支援態勢の確立)」

(ウ) 観点「学校間でメンター研修についての情報共有を図り、他の教職員との協働的な活動を具体化しながら、各メンターの課題解決の進展を図ったり、成果や課題を共有できるようにする。(研修支援態勢の確立→職員への周知)」

(エ) 観点「各メンターチームの活動や情報の交流を通して、各自がめあてを明確化したり、それぞれの課題への取り組みの価値をとらえたりしながら、主体的に研修に関わろうとしている。(交流の充実、活動のふり返りの分析・活用)」

(オ) 観点「メンターチームで検討した課題や各自のめあてについて、各メンターチーム、サポートチーム、また、各校職員全体で共有し、チームの活動を学校全体で支えていく態勢ができています。」

(カ) 観点「授業研究を通して得た成果や課題について、メンターチームで共有し、努力すべき事柄が明確化されている。」

(キ) 観点「基本的な研修計画に沿って確実に研修を積み重ねたり、メンターのニーズに合わせて研修の内容や方向を修正したりすることで、研修がメンターの要望を踏まえてより充実した内容になるようにしている。」

(ク) 観点「メンターチームだよりを通じて、メンターが各自の状況を把握したり、メンター研修を通して課題を共有したりしている。」

(ケ) 観点「各メンターの経験年数を考慮した行動目標が明確になっており、研修の評価や改善にいかされている。」

資料6 評価の上がった項目

(ア) 観点「各メンターの授業を観察することで授業研究を充実させ、主体的・対話的で深い学びのイメージを明確化したり、児童の動きをとらえる工夫を共有したりできるようにしている。(合同研修での交流、授業づくりの成果や課題の共有化)」

(イ) 観点「校内人材を活用したり、合同研修により課題の明確化を図ったり、教育センターと連携したりすることで、研修課題の解決が行われている。」

(ウ) 観点「メンター相互の情報交換、資料や書籍の検索、また、ウェブ検索をもとに、研修推進に資する情報が提供されているか。」

(エ) 観点「研修のふり返りを定期的に行い、メンターのニーズをとらえながら、研修計画を柔軟に修正している。」

資料7 評価の下がった質問項目

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	メンターチームチームのメンバー構成
高崎市立 大類小学校 児童数269人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」8年目(2年担任) 「副リーダー」9年目(6年担任) 「メンバー」(3人) 1年目(5年担任)、2年目(4年担任)、8年目(1年担任) 「校内サポートチームメンバー」 29年目(リーダー、教務主任)、32年目(初任者担当) 25年目(特別支援教育コーディネーター)、校長、教頭
高崎市立 倉賀野小学校 児童数574人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」3年目(4年担任) 「副リーダー」2年目(2年担任) 「メンバー」(5人) 1年目(2年担任)、2年目(6年担任)、4年目(5年担任) 1年目(臨時教員)、2年目(臨時教員) 「校内サポートチームメンバー」 22年目(リーダー、生徒指導主任)、18年目(初任者担当) 28年目(特別支援教育コーディネーター) 20年目(特活主任)、校長、教頭、教務
高崎市立 岩鼻小学校 児童数396人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」3年目(6年担任) 「副リーダー」11年目(5年担任) 「メンバー」(6人) 1年目(2年担任)、2年目(4年担任)、4年目(3年担任) 8年目(4年担任)、4年目(臨時教員)、7年目(臨時教員) 「校内サポートチームメンバー」 15年目(リーダー、校内研修主任)、18年目(初任者担当) 30年目(特別支援教育コーディネーター)、校長、教頭、教務
高崎市立 矢中小学校 児童数466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(5年担任) 「副リーダー」6年目(音楽専科) 「メンバー」(5人) 1年目(2年担任)、2年目(4年担任)、4年目(1年担任) 1年目(臨時教員)、6年目(臨時教員) 「校内サポートチームメンバー」 13年目(リーダー、教務主任)、35年目(校内研修主任) 18年目(初任者担当)、18年目(特別支援教育コーディネーター) 11年目(特活主任)、校長、教頭

II 各校における取組

1 高崎市立大類小学校

(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家庭訪問に向けて」 初任者が不安や疑問に感じている家庭訪問について、ミドルリーダーをアドバイザーとして話し合った。
5月16日	「自己申告書の記入のポイントについて」 教職員人事評価制度の基礎を確認し、学校教育構想、学校教育目標との関連や今年度の目標の具体的な書き方についてメンターチームメンバーの具体例を参考にして話し合った。
6月20日	「通知表の総合所見について」 学校と家庭の相互の理解と協力を深めるための所見の書き方について、校長先生を講師として話し合った。
7月18日	「先輩から学ぶ、夏休みの有効な過ごし方」 メンターチームメンバーで1学期を振り返り、2学期に向けて夏休み中に取り組むべき課題について、サポートメンバーからのアドバイスを参考に意見交換した。
8月24日 (交流開催)	第1回4校交流「児童理解を深めるために」 矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターチームのメンバーとサポーターの教員30名で合同研修会を実施した。学級経営を行う上で悩みの多い児童理解についての講演を参考に他校のメンバーと情報交換した。
9月5日	「子供の表情が伝わる写真を撮ろう」 運動会に向けて、写真の撮り方の基本や生き生きとした子供の表情を撮影するためのコツを、プロのカメラマンを講師として学んだ。
10月5日 (交流開催)	第2回4校交流「模範授業を参観して」 倉賀野小の模範授業を矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターリーダーと副リーダーが参観し、その後、研究会を行った。
10月24日	「主体的・対話的で深い学びについて考えよう」 第2回4校交流の資料やビデオを参考にリーダーが報告を行い、「主体的・対話的で深い学び」について研修した。
11月28日	「初任者の悩みにアドバイスをしよう！」 初任者が抱える問題の解決を中心に、サポートメンバーの資料やアドバイスを参考にして対応方法について考えた。
12月25日	「2学期の反省と3学期の心構えについて」 2学期を振り返ると共に、3学期に向けてがんばろうと思っていることや気を付けていくことについて話し合った。
1月23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」 メンターチームメンバー各自が工夫して取り組んだ実践を発表し合い、ミドルリーダーのアドバイスを受けながら、今後の指導の参考とした。
2月20日	「特別な支援を必要とする児童の対応について」 特別支援教育コーディネーターを交えて、各自のクラスの問題点を出し合い、取組の工夫について意見交換する。
3月13日	「今年度を振り返り、来年度に備えよう」 校長とミドルリーダーを交えて、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「メンターチームだより」の発行（計12回）

② 研修会

ア「通知表の総合所見について」

学校と家庭の相互の理解と協力を深めるための所見の書き方について、校長先生を講師として話し合った。アドバイザーとしてサポートリーダーも参加した。

○研修会全体の様子

校長先生の講話に続き、初任者からの、「誤字、脱字をなくすにはどうしたらよいか？」との質問に対して「間違っているかもしれないと思って読む」や「他の人に見てもらおう」、2年目の教員からの「担任の

主観を入れないためにはどうしたらよいか？」との質問に対して、「日頃から事実の記録を残しておく」や「委員会の活動状況など他の先生から情報を集める」などのアドバイスがあった。資料には校長先生が教諭時代に取り組んでいた、児童生徒から先生の教科指導や学級経営について評価を書いてもらう『児童からの通知表』の実物もあった。子供と一緒にクラスをよくしていくために、謙虚に自分の指導を振り返るすばらしい教育実践が紹介された。

○成果

メンターチームメンバーは、校長先生の講話や先輩の先生方の経験を基にした話合いを通して「子供の親になったつもりで読み返してみる」「子供をよく見て、エピソードなどを記録しておく」「通知表の渡し方にも工夫したい」など通知表に対する具体的な姿勢について研修を深めることができた。

イ「子供の表情が伝わる写真を撮ろう！」

運動会に向けて、写真の撮り方の基本や生き生きとした子供の表情を撮影するためのコツを、プロのカメラマンを講師として学んだ。

講話（図1）の後に、運動会の各競技（徒競走、リレー、集団競技ダンスなど）の違いによる具体的な撮影方法について質疑が行われた。子供たちの行事への取組を表情豊かに伝える写真の撮り方や掲載上のルールを学ぶことができた。学級通信や教室掲示に役立てることができた。

メンターチームだより

7号

大類小学校

講師 プロカメラマン

- 1 カメラの仕組み
・絞り・シャッタースピード・被写界深度
- 2 写真の撮り方
 - ① 人物撮影はピントを目（レンズに近い方の目）にあわせる。レンズは広角ではなく、標準から中望遠を使う。
 - ② トリミング
目を引く構図にするトリミングのテクニックは「三分割法」である。被写体を中央に置くのではなく、縦横それぞれ3分割した4つの交点が目いきやすいところなので、ここに被写体をもってくる。安定感も出てくる。



図1 研修会「子供の表情が伝わる写真を撮ろう」について

〈各教員の感想〉

- ・カメラの仕組みや構図、新聞記事利用上のルールについて詳しいお話が聞けて大変勉強になりました。
- ・撮った写真もトリミングを効果的にすることによって写真の印象がずいぶん変わることを知ることができました。
- ・運動会で子供の様子を撮る際、角度やピントをどこに合わせるか試しながら撮ってみたいです。
- ・講師をお招きして、カメラの使い方を学ぶことができました。ピントの合わせ方や、運動会の徒競走でのシャッターの切り方などが学べ、すぐに実践できてとてもよかったです。

ウ「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」

メンターチームメンバー各自が工夫して取り組んだ実践を発表し合い、ミドルリーダーのアドバイスを受け、今後の指導の参考とした。

○研修会全体の様子

初任者は、道徳の授業における話し合い活動を活発にするための発問の工夫について、指導案を基に発表した。他のメンターチームメンバーから「体育科における表現運動、ダンスの取り組みについて」（図2）、「特別活動（学級活動）に自主的、実践的に取り組ませる工夫」、「漢字書き取りの意欲アップを図る工夫」などについて発表があり、活発に意見交換が行われた。

○成果

日頃、自分の指導の問題点ばかりが気になっていた先生方が、この研修を通して、メンターチームメンバーの取組の工夫を知ると共に、自分の取組のよさに気付くことができ、互いに成長できた研修であった。

各校での発表内容を「メンターチームだより」にまとめ、交流校の研修会で紹介することにより、学校間連携の意識を高めることができた。

(2) 各教員の感想

① 初任者

- ・メンターチーム研修では、教科指導はもちろん学級経営や保護者対応など、幅広い内容を学べました。普段は「こんなことを聞いてもいいのだろうか」と悩み、聞くのがはばかられてしまうような内容も、少人数で年齢の近い先生方で行われるメンターチーム研修では、積極的にたくさんの質問ができました。また、他校での授業ビデオを見せていただいたり、カメラの使い方をプロの講師から教えていただいたりと、すぐに実践に生かせるような内容を学ぶ機会が多く、大変勉

2019. 1. 23 (水)
第10回メンター研修会議資料

テーマ：「今年度、教科指導や学級経営で実践したあんな手立て・こんな手立て」

教科：体育（表現運動、ダンス）
実践期間：11月5日（月）～11月21日（水）授業参観当日

○ガイダンス（1時間）※資料1
・単元の目標の確認・説明を聞く
・DVDの視聴
・簡単な動きをやってみよう
・踊りたい曲を考えよう

★5・6年時に現代的な音楽でのダンスをしていないという実態。
★中学校へのつながりを意識。
★「上手い」「下手」「出来てる」「出来てない」ではなく、「楽しんで体を動かす」ことを強調。
★授業参観で多目的室で発表することを伝える。

○メンバー、曲決め（1時間）
①1組男子5人：「虹」スカイピース
②1組男子5人：「U.S.A.」DA PUMP
③1組女子6人：「Dance The Night Away」TWICE
④1組女子6人：「T.T.」TWICE
⑤2組男子4人：「オタバリダンスン」スカイピース
⑥2組男子5人：「レッツゴー!!ライダーキック」
⑦2組女子6人：「Call Me Maybe」Carly Rae Jepsen
⑧2組女子6人：「Shake It Off」Taylor Swift

★リズムにのりやすい曲や、振り付けを考えやすい曲などのリストを紹介。
★決められないグループには、好きなアーティストや好きなアニメなどを聞きながら、アドバイス。

○振り付けを考える・グループで練習（5時間）

★各グループにタブレットやパソコン、音源とラジカセを用意。
★曲の歌詞を用意して、振り付けを考えやすいようにした。（洋楽は英語と日本語両方の歌詞）
★発表は多目的室のステージなので、場に合った振り付けを意識させた。

図2 体育科における表現運動、ダンスの取り組みについて

強になりました。

- ・働き始めは、何も分からない状況でしたが、様々な先生方と交流したり研修したりする中で、自身の課題がたくさん見付き始めました。メンターチーム研修で教えていただいたことを忘れずに今後も学び続けていきたいと思えます。

② チーム

- ・様々な先生方の考え方にふれることができ、とてもためになりました。いろいろな手法を自分でも試していき、より充実した授業、生活指導、学級経営をしたいと思えます。また、先生方がとても親身になってくださるのでとても話しやすく、気軽に相談できました。【2年目】
- ・メンターチームメンバーの先生方の悩みを共有し、アドバイスなどをいただき、自分のクラス経営や指導方法を見直すきっかけになりました。【9年目】
- ・メンターチームメンバーの先生方と意見交換できる機会があり、他の先生方のやり方や考え方を伺うことができました。また、自分の悩みも話せたことですっきりしました。他校の先生の授業を参観させていただき子供たちが主体となった授業のイメージがもてました。他校の先生たちとも交流ができました。【8年目】

③ リーダー

- ・メンターチーム研修のリーダーとして、初めは「メンター」が何をするのか、全く分からなかったのですが、メンターチーム研修会をもつことで若手の先生がどんなことで悩んでいるのか、何を知りたいのかが分かりました。私も初めての頃、このような研修があったらよかったなと実感しています。

④ その他（メンターチーム以外の職員等）

- ・若手目線でテーマの設定がされていたので研修内容が実態に合っていたと思えます。初任者と2年目の先生をサポートするような研修のもち方が機能していたと思えます。若手教員同士が集まって、それぞれの経験や立場から自由に意見交流することで、今まで以上に職員室での交流が、活発になってきたと思えます。若い先生方の発想や行動力が学校自体を活性化させていくとも言えるので、これからも若手の意見を尊重し取り入れていけたらと思えます。研修内容を分かりやすくまとめた「メンターチームだより」の発行により、研修内容を全職員に周知でき、日頃のサポート体制につながっていると思えます。サポートリーダーとしてメンターチーム会議に参加することで、自分自身の取組を見直すと共に若手育成の意識をもつことができました。研修に参加する年代は様々ですが、それぞれの立場での教員として資質向上のためにも意義があると思えます。【サポートリーダー ベテラン教員】
- ・初任者はメンターチーム研修を有意義な時間として、自分の力にしているようです。これからの教員生活に、この研修を生かし、さらに成長してくれることと思えます。【ベテラン教員】
- ・メンターチーム研修が若い先生方の資質を高め、職務を遂行するに当たり自信につながる研修になっているように感じています。若いゆえに抱える悩みもあり、そうした悩みや問題を解決していく糸口になっているのだと思えます。本校の若い先生方は、力を付けて積極的に仕事を進めていて頼もしいです。【ベテラン教員】

(3) 成果と課題

① 成果

- ・年度当初、研修コーディネーターが管理職と研修方針や研修内容についての意思疎通を図ると共に、メンターチームメンバーの意向や幅広いサポートメンバーの協力依頼を行うことにより、年間を通してタイムリーな研修を実施することができた。
- ・テーマが教科指導はもちろん、学級運営や保護者対応などの幅広い内容を若手目線で設定したの

で若手教員のニーズに合っていた。

- ・校長先生が講話を行ったり、資料を提供したりと常にメンターチームの活動に協力体制を取ってくれたので管理職の思いが伝わり、メンターチームメンバーとのコミュニケーションが活発になった。
- ・メンターチーム研修では、初任者と2年目の先生を中心に、様々な先生方がそれぞれの経験を自由に意見交換することができたので、職員全体の交流が活発になった。
- ・研修内容を分かりやすくまとめた「メンターチームだより」の発行により、研修内容を全職員に周知でき、日頃のサポート体制につながった。
- ・中堅・ベテラン教員がサポーターとしてメンターチーム会議に参加することで、自分自身の取組を見直すと共に若手育成の意識をもつことができた。研修に参加する年代は様々であるが、それぞれの立場での教員として資質向上のためにも意義があった。

② 課題

- ・プロのカメラマンを外部講師として招いてメンターチーム研修を実施し、大きな成果を上げることができた。社会に開かれた学校づくりという観点からも、外部講師の情報を学校間で共有するシステムを構築する必要がある。
- ・来年度のメンターチーム研修は、今年度の実績の上に本校の先生方が抱える課題を把握し、内容や実施時間、回数などを学校として組織的に計画していきたい。

2 高崎市立倉賀野小学校

(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家庭訪問に向けて」 初任者が不安や疑問に感じている家庭訪問について、ミドルリーダーをアドバイザーとして話し合った。
5月17日	「自己申告書の記入のポイントについて」 教職員人事評価制度の基礎を確認し、学校教育構想、学校教育目標との関連や今年度の目標の具体的な書き方についてメンターチームメンバーの具体例を参考にして話し合った。
6月21日	「通知表の総合所見について」 学校と家庭の相互の理解と協力を深めるための所見の書き方について、校長先生を講師として話し合った。
7月19日	「先輩から学ぶ、夏休みの有効な過ごし方」 メンターチームメンバーで1学期を振り返り、2学期に向けて夏休み中に取り組むべき課題について、サポートメンバーからのアドバイスを参考に意見交換した。
8月24日 (交流開催)	第1回4校交流「児童理解を深めるために」 矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターチームのメンバーとサポーターの教員30名で合同研修会を実施した。学級経営を行う上で悩みの多い児童理解についての講演を参考に他校のメンバーと情報交換した。
9月6日	「主体的・対話的で深い学びについて考えよう」 ミドルリーダー（研修主任）を講師として、「主体的・対話的で深い学び」について講義を受け、各自の授業スタイルの問題点について話し合った。
10月5日	第2回4校交流「模範授業を参観して」

(交流開催)	倉賀野小の模範授業を矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターリーダーと副リーダーが参観し、その後、研究会を行った。
10月25日	「実りある面談にするために」 初めて面談に臨む初任者や臨時教員のために、メンターチームメンバーの過去の経験や工夫の話と「高崎市教育センターだより」を参考にして話し合った。サポートリーダーが参加した。
11月15日	「研究授業の事前検討会」 メンターリーダーが国語科で行う研究授業について、ミドルリーダー（教務主任）のアドバイスを受けて話し合った。
12月6日	「研究授業の事後検討会」 メンターリーダーの国語科で行った研究授業について、ミドルリーダーのアドバイスを受けながら話し合った。
12月25日	「2学期の反省と3学期の心構えについて」 2学期を振り返ると共に、3学期に向けてがんばろうと思っていることや気を付けていくことについてサポートリーダーを含めて話し合った。
1月10日	「生徒指導上の問題点について」 初任者がクラスの児童の対応で悩んでいることについて、ミドルリーダーを交えて話し合った。
2月7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」 メンターチームメンバー各自が工夫して取り組んだ実践を発表し合い、ミドルリーダーのアドバイスを受け、今後の指導の参考とした。
3月14日	「今年度を振り返り、来年度に備えよう」 校長先生とミドルリーダーを交えて、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「メンターチームだより」の発行（計12回）

② 研修会

ア「実りある面談にするために」

初めて面談に臨む初任者や臨時教員のために、メンターチームメンバーの過去の経験や工夫の話と「高崎市教育センターだより」を参考にして話し合った。サポートリーダーが参加した。

○研修会全体の様子

高崎市教育センターだより（図3）を資料として、生徒指導担当のサポートリーダーも話し合いに参加し、「保護者からの話を聞くことから始め、その内容に合わせて、学校での様子を説明する」「具体的に説明するために、日頃の行動や会話、作文、作品、テスト結果などを準備しておく」など、活発な意見交換が行われた。

○成果

研修を通して、面談では保護者の思いや考えをしっかり受け止めて、児童の状況や学校としての

<保護者からの相談に対して>
保護者は不安があるから相談します。

- ・うなずき・相づち、明確化、反制などを使いながら、保護者の不安をそのまま受け止め、共感します。
- ・聞かれた質問や沈黙の処理をしながら、包を不安に思っているのかを考えながら話を聞いていきます。
- ・保護者に誤解があったとしても、話を否定したり、拒否したりせず、「温かさのある冷静さ」で話と思いを受け止めます。
- ・事実と想像、感情を整理して状況を把握します。

☆相談してくれたことに感謝の気持ちをもち余裕がほしいものです。

<保護者からの要望に対して>
保護者は、我が子のための要望をもっています。

- ・保護者が安心して冷静に話し合える雰囲気をつくりまします。
- ・学校や担任は、保護者と共に考えていこうとしていることを伝える努力をします。
- ・応えるのが難しい要望に対しては、曖昧な回答やその遺しの受け答えは避けます。
- ・学校としての判断や考えを示し、継続として対応していきます。

☆保護者の思いを受け止めながら、学校としての方針を丁寧に伝え、理解と協力を求めていることが大切です。

<指導に必要な子どもの保護者に対して>
我が子が指導されることは、保護者にとってたいへん不安なことです。

- ・子どもの人格が否定されているという誤解を避け、私たちにとっても大切な子どもであることを伝え、保護者の不安や責められているという気持ちを減らしていきます。
- ・顔を合わせ、子どもの成長と一緒に考えていきたいことを伝えます。
- ・保護者に伝える情報は、整理された事実を正確に伝えることが大切です。

☆問題の解決は子どもの成長を目指した指導であり、学校の考えを具体的に伝えて保護者の考えも聞き、理解を求め、協力しながら進めます。

図3 「高崎市教育センターだより」抜粋

方針などを丁寧に伝えることが大切であることが確認された。

〈各教員の感想〉

- ・教育相談は保護者の方と子供の様子について話すという漠然としたイメージしかもっていませんでしたが、メンターチーム研修を通して、心がけた方がよいことなど、アドバイスを聞くことができ大変参考になりました。学年を越えて複数の先生方のお話が聞けたのも、とてもよかったです。今日学んだことを参考に教育相談に臨みたいと思います。
- ・保護者は、「先生は、我が子を見てくれているか？」を一番聞きたいと思っているので、子供の心配なところだけでなく、伸びたところやその子のよさをたくさん見付け、面談で伝えられるようにしたいと思いました。
- ・保護者とよい関係がつけられるような相談にしたいと思いました。

イ「主体的・対話的で深い学びを求めて」

メンターリーダーが取り組んだ、国語の授業研究について話し合った。

○研修会全体の様子

授業者から、「主体的・対話的で深い学び」に迫るために、「課題解決のための子供たちの追求活動を工夫した授業」の展開について説明があった。それを受けて「黒板に書き出すのは最小限として話し合いを中心に進んでいきたい」「全員が説明できるようにしたい」「何でこの言葉で書かれているのかを教科書から深く読み取らせたい」などの意見交換が行われた。サポートメンバーの教務主任からアドバイスももらった（図4）。



図4 子供の活動を中心にした話し合い

○成果

メンターチームの最大の関心事は授業力の向上である。メンターリーダーが意欲的に授業改善に取り組む姿勢を通して、各自の授業実践を振り返ることができた。

〈各教員の感想〉

- ・授業の中で意図的に子供同士をつなげることを学びました。
- ・めあて、指示・発問を見直して授業に臨みたいです。
- ・「主体的・対話的で深い学び」についての理解が深まりました。

③ 研修会以外の取組

交流校の「メンターチームだより」を通して他校のメンターチームメンバーの取組を紹介した（図5）。



図5 メンターリーダーのこだわりある教室経営

(2) 各教員の感想

① 初任者

- ・前もって家庭訪問や教育相談などの注意点やお話を聞くことができたので、本番に向けてイメージをもつことができました。そのおかげで、慌てずに当日を迎えることができました。あまり他の学年の先生方からお話を聞く機会がないので、メンターチーム研修でいろいろな学年の先生方からアドバイスをいただけてとても心強かったです。自分の悩みや課題を全体で受け止めて、考えてもらえたことが本当にありがたかったです。私は一人で抱えこんでしまう性格のため、一人で悩まなくてよいのだ、私だけじゃないのだと安心することができました。また、そのように思えたことから、他の先生に対して積極的に聞くことができるようになりました。他校の先生方との情報交換や、講師の先生のお話を聞く機会での新たな引き出しを増やすことができました。教師としての引き出しを増やすことができただけでなく、精神的にも支えてもらえたので、メンターチーム研修があって本当によかったと思います。この研修で得た知識や技を試し、自分に合うものを見つけていきたいです。来年度は自分の経験を少しでも伝えることができるよう、教師として挑戦と経験を積んでいきたいと思います。

② チーム

- ・メンターチーム研修によって日ごろの困っていることを気軽に相談できる場がありました。若手同士だったのでアドバイスしやすく、また、アドバイスに共感しやすかったです。学び合いの学習について理解が深まりました。【2年目】
- ・メンターチーム会議に参加させていただき、学級経営や授業をしていく中ですぐに使えることを学ぶことができました。共通の悩みや心配事について先輩のアドバイスをいただくことができ、得るものが大きかったです。自分と年齢の近い先生方の考えや手法を聞くことができたので、自分自身の視野が広がりました。【2年目 臨時教員】
- ・メンターチーム研修を通して、他の先生方の教育に対する考えや悩み、困った時の対処の仕方などを学ぶことができました。先生方がそれぞれの現場で頑張っている様子を聞き、自分も頑張ろうという気持ちになりました。【4年目】

③ リーダー

- ・成果として、気軽に授業や学級経営などの悩みや疑問を聞くことができる場が設けられたことが挙げられます。研修では、担当学年やベテランなど、立場や経験の異なる人たちで話し合うことで、一つの疑問に対して自分にはなかった視点で問題を考えることができました。また、相手の悩みや疑問を聞く中で、自身の授業や学級経営に活かさないか、一人一人考えることができました。ある程度リラックスした雰囲気での研修ができていたので明日への活力、ヒントを得ただけでなく、気分転換にもなりました。

④ その他（メンターチーム以外の職員等）

- ・自分自身の教育活動を改めて振り返る、よい機会となりました。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、解決策などを共有することができる研修会となりました。今後も職員全体、学校全体で若手教員をサポートできる体制を作っていきたいです。【サポートリーダー 中堅教員】
- ・継続的で組織的な研修で実に充実したものとなっていたと思います。私も数回参加させてもらいとても勉強になりました。メンターチームメンバーのみなさんの真剣で前向きな姿勢に感銘すら覚えました。この「メンターチーム研修」は、研修コーディネーターの絶妙なコーディネートのもと、若手のメンターチームメンバーの日々直面する様々な問題の解決に向けた主体的・共同的な取組です。私たち中堅、ベテランも、それぞれの立場から彼らにアドバイスや問題の投げかけができました。その折に彼ら若手の考え方や大げさに言えば生き方に接することができました。

時には驚くことも、自らの教育に対する考え方や見方の違いを再認識する機会にもなりました。こうした関わりを経て若手の皆さんも学校や教育を支える一員になっていくのだろうと思われました。これはまさに、学校という職場における「正統的周辺参加」の取組と言えるのではないのでしょうか。【ベテラン教員】

- ・私は今年度初めて初任者担当教諭を任されましたが、私自身が日々の授業や生徒指導に対して研修が必要だと感じており、初任者に対して自信をもって指導ができていませんでした。しかし、メンターチーム研修を通して、初任の先生は多くの教諭から多様なアドバイスを受けることができ、私一人だけでは十分に教えることができない部分を補うことができたのではないかと考えます。また、メンターチーム研修に参加する他の若手教諭たちと交流することで、気軽に相談し合える同僚を得るよい機会になったのではないのでしょうか。【中堅教員】

(3) 成果と課題

① 成果

- ・年間を通して研修コーディネーターが管理職、サポートリーダー、サポートメンバー（教務主任）と研修方針や研修内容についての共通理解を図りながらメンターチーム研修を行ってきた。
- ・メンターリーダーがメンターチームメンバーの意向を常に意識して課題設定を行ってきたので、学級経営や授業、家庭訪問、教育相談など、メンターチームメンバーの日々直面する様々な問題の解決に向けた主体的・共同的な取組が、継続的で組織的に行われた。
- ・初任者は、メンターチーム研修で多くの教諭から多様なアドバイスを受けることができ、悩みや課題に対して、他の先生に積極的に聞くことができるようになった
- ・研修内容を分かりやすくまとめた「メンターチームだより」の発行により、研修内容を全職員に周知でき、日頃のサポート体制につながった。また、交流校の間でメンターチームメンバーの模範となる取組を紹介することにより、交流校の全教員の視野を広げることができた。

② 課題

- ・中堅・ベテラン教員などがサポーターとして研修に積極的に参加することにより、一つの疑問に対してメンターチームメンバーにはなかった視点で問題を考えることができた。今後も職員全体、学校全体で若手教員をサポートできる体制を作っていく必要がある。
- ・来年度のメンターチーム研修をより充実させるために、今年度中に次年度計画について組織的に話し合う必要があると感じる。

3 高崎市立岩鼻小学校

(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27日	「メンターチームの立ち上げと家庭訪問に向けて」 初任者が不安や疑問に感じている家庭訪問について、ミドルリーダーをアドバイザーとして話し合った。
5月18日	「自己申告書の記入のポイントについて」 教職員人事評価制度の基礎を確認し、学校教育構想、学校教育目標との関連や今年度の目標の具体的な書き方についてメンターチームメンバーの具体例を参考にして話し合った。
6月19日	「通知表の総合所見について」 学校と家庭の相互の理解と協力を深めるための所見の書き方について、校長先生を

	講師として話し合った。
7月20日	「先輩から学ぶ、夏休みの有効な過ごし方」 メンターチームメンバーで1学期を振り返り、2学期に向けて夏休み中に取り組むべき課題について、サポートメンバーからのアドバイスを参考に意見交換した。
8月24日 (交流開催)	第1回4校交流「児童理解を深めるために」 矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターチームのメンバーとサポーターの教員30名で合同研修会を実施した。学級経営を行う上で悩みの多い児童理解についての講演を参考に他校のメンバーと情報交換した。
9月7日	「自分たちのスキルを伝え合おう！」 夏休みに体験した研修会の報告や、2学期に取り組みたいことなどの情報交換を行った。
10月5日 (交流開催)	第2回4校交流「模範授業を参観して」 倉賀野小の模範授業を矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターリーダーと副リーダーが参観し、その後、研究会を行った。
10月19日	「主体的・対話的で深い学びについて考えよう」 第2回4校交流の資料やビデオを参考にリーダーが報告を行い、「主体的・対話的で深い学び」について研修した。
11月30日	「初任者の悩みにアドバイスをしよう！」 初任者が抱える問題の解決を中心に、サポートメンバーの資料やアドバイスを参考にして対応方法について考えた。
12月25日	「2学期の反省と3学期の心構えについて」 2学期を振り返ると共に、3学期に向けてがんばろうと思っていることや気を付けていくことについて話し合った。
2月1日	「校内研修と合同のメンターチーム研修会～授業力アップ講座～」 校内研修の講座にメンターチームを対象とした内容を設定し、メンターチームメンバーやサポートメンバーが講師となり話し合った。
2月20日	「特別な支援を必要とする児童の対応について」 特別支援教育コーディネーターを交えて、各自のクラスの問題点を出し合い、取組の工夫を話し合った。
3月13日	「今年度を振り返り、来年度に備えよう」 校長先生とミドルリーダーを交えて、今年度を振り返り、次年度の抱負や期待などを語り合った。

※たより「メンターチームだより」の発行（計12回）

② 研修会

ア「家庭訪問に向けて」

初任者が家庭訪問について感じている不安や疑問について、ミドルリーダーをアドバイザーとして話し合った。

○研修会全体の様子

児童理解もまだ不十分の中で行われる家庭訪問は若手の先生にとって、気がかりな教育活動である。話し合いの中では、家庭訪問のポイントを共通理解してから初任者の質問を中心に話し合った。持ち物の確認から、話し合いの内容、話が途切れてしまった時の対応、家を間違わずに訪問する方法など、先生方の経験談や、ミドルリーダーから幅広いアドバイスが行われた（図6）。

○成果

初任者は、初めての家庭訪問において、家庭との信頼関係を構築するために配慮すべき事項を具体的に理解することができた。最初の研修会を通して、初任者は周りの先生が相談にのってくれることを感じ取れた。

〈各教員の感想〉

- ・初めての家庭訪問なので、何から話してよいのか分からず心配していましたが、子供の学校での頑張りについて話せるようにしておこうと思いました。
- ・児童のよいところや家庭の様子を話してもらうことが一番大切なことだと分かりました。
- ・友人関係について保護者に話す時は配慮が大切であることが分かりました。



図6 様々な経験を出し合って

イ「自分たちのスキルを伝え合おう」

夏休みに体験した研修会の報告や取り組んだことについて、情報交換を行った。

○研修会全体の様子

「道徳の授業の進め方」「特別な支援が必要なクラスの子供への対応」「算数科における学び合い学習」「ジェンダーに関する講習」などの研修会の報告や、クラスの人間関係を改善する方法の具体策について発表して、意見交換をした。

○成果

メンターチームの先生方が夏休みを使って自己研鑽した研修の情報交換をすることにより、2学期からの授業改善や学級経営の工夫について取り組む意欲付けができた。

〈各教員の感想〉

- ・私は初任なので全てにおいて学ぶことばかりですが、先輩の先生方は私からみたら本当にすごいのに、さらにいろいろなことを学び、吸収しているのだなと思い、見習いたいと思いました。
- ・学び合いの学習や騒いでしまう子供への対応など自分の課題を解決するためにさらに学習していきたいです。

ウ「校内研修と合同のメンターチーム研修会～授業力アップ講座～」

校内研修の講座にメンターチームを対象とした内容を設定し、メンターチームメンバーやサポートメンバーが講師となり話し合った。

○研修会全体の様子

年度当初に、授業力向上のために受講してみたい講座（図7）のアンケートを全教員に行い、それ基に校内研修で計画的に実施してきた。その中で、メンターチームメンバーと初任研担当のサポートメンバーが講師として「褒めるって難しい。児童を褒めるポイントの見つけ方」「怒るのではなくて叱るはどうやるの？」について発表し、中堅やベテランの先生方から、多くのアドバイスを受けた。

No	領域	ミニ授業力講座名	講師
1	授業	生徒指導で困ったときにどこに連絡したらいいの？ 学校を取り巻く関係機関	校長先生
2	外	どうやったら早く帰れるの？今こそ働き方改革を！ 勤務時間内での仕事にさばき方	3・4・5 学年主任
3	学級	クラスがまとまる！五色百人一首の基礎	4年担任
4	経営	クラスがノリノリ「〇〇キャンペーン」クラス経営のネタ	4年担任
5	生徒	褒めるって難しい・・・児童を褒めるポイントの見つけ方	5年担任
6	指導	怒る・・・じゃなくて叱るはどうやるの？	初任研担当
7	授業	美しい黒板は教師の憧れ・・・板書の極意	2学年主任
8	力	置いてきぼりをつくらない 授業づくり秘密	初任研担当

図7 岩鼻小 ミニ講座

○成果

メンターチームメンバーが日頃の指導で悩んでいることについて話し合われ、中堅やベテラン教員からアドバイスがあった。校内研修の中にメンターチーム研修が位置づけられることにより全教員間で意思疎通が図られた。

(2) 各教員の感想

① 初任者

- ・初任者として学校に赴任してから慌ただしく日々の授業や学級での取組に追われていたので、様々なことに対して「これってどうしたらいいのかな」という疑問が常にあります。しかし、どの先生もいつも忙しいのでなかなか聞くことができないこともありました。特に、家庭訪問や板書の取り方、記録の取り方など、先生たちにとっては当たり前のことを聞ける機会はなかなかありません。メンターチーム研修の時間をとっていただくことで、そういった普段は聞くことのできないことをじっくり聞くことができ、「心配なこと」や「どうしたらいいのか」と迷う時間を軽減することができました。また、年齢の近い先生方の話を聞くと、他の先生方も同じようなことで悩んでいるのだということが分かって安心することもできました。今後も、メンターチーム研修の時間を通して、いろいろな先生の「こういうやり方がよかったよ」「こうしたらいいよ」というようなフランクなアドバイスをたくさん聞くことができたらうれしいです。

② チーム

- ・先輩の先生方のお話や取組を聞くことができ、自分でも使えるものや、真似したいと思えることがありました。書類の書き方、記録ノートの作り方などとても参考になりました。【2年目】
- ・メンターチーム研修では通知表の所見や自己申告書の書き方について具体的にお話が聞けたり、日々の記録の残し方で先輩方の週案ノートやプリントを見せてもらったりとても有意義な研修でした。【7年目 臨時教員】
- ・自分の取組を紹介して「いいね」と言ってもらえることや、「やってみよう」と思った活動を「がんばって」と応援してもらえるのが素直にうれしくて力になりました。普段は学年やブロックが違って話せない先生と話すきっかけにもなりました。テーマの内容がとても的確で研修した後にすぐに活かすことができるものばかりでした。新しいことを学んだ後はやってみようと思えるので、仕事に前向きになれました。管理職とは違う立場の先生方にあたたかく見守っていただき、日頃の取組を労っていただいたり、褒めていただいたりできて安心感をもって仕事ことができました。【11年目】

③ リーダー

- ・メンターチーム研修を通してありのままに話し合う大切さを感じました。私は教師3年目なのでまだまだ不安に思うことや疑問点が多くありました。しかし、メンターチーム研修によって自分の些細な疑問も解消することができました。特に、「授業においてやってよかったこと」を聞くと「やってみようかな」と次の日からすぐに取り入れることができました。先生方のそれぞれの工夫を聞くことはなかなかできないので、とても参考になりました。まだまだ、分からないことや迷うこともたくさんありますが、迷いながらも試行錯誤しながら進んでいきたいです。そして、分からなくなったら、周りの先輩方にしっかり聞いて自分という存在を広げ、深めていきたいです。

④ その他（メンターチーム以外の職員等）

- ・メンターチーム研修は、内容がとても充実していて、中堅となった今でもとても勉強になることばかりでした。自分が若手の時、いろいろなことが分からなくなって困っていると、いつも先輩の先生が助けてくれました。そんな中、見よう見まねでやってみて、成功したり、失敗したりし

ながら、様々なことを学びました。その時に比べて今は放課後の時間がとにかく忙しく、分からないことがあってもなかなか先輩の先生に聞くというのが難しいところもあると思います。(自分より先輩の仕事量が多く、忙しいのが分かっている) そんな中、堂々と困っていることを「困っています!」分からないことを「分かりません!」「教えてください!」と言えるこのメンターチーム研修は教える方も教わる方も大変貴重な時間だと思います。この研修が続くことを願っています。【サポートリーダー 中堅教員】

- ・若手教員が情報交換したり、様々な指導事例などを共有したりする機会が増えました。【ベテラン教員】
- ・メンターチーム研修を通して、互いに学び合う環境作りの土台ができたと思います。この研修をきっかけとして、困った時やわからない時に先輩や同僚に気軽に声をかけ、悩みを相談する環境作りに励みたいです。メンターチームメンバーのそういう雰囲気が学校全体にもよい影響を与えていると思うので、今後も心がけていきたいです。【中堅教員】

(3) 成果

- ・研修コーディネーターは、校長の経営方針を基に研修内容について話し合うと共に、メンターチームメンバーの意向や幅広いサポートメンバーの協力依頼を行うことにより、年間を通してタイムリーな研修を実施することができた。
- ・校内研修主任であるサポートリーダーが、校内研修の内容の一部をメンターチーム研修と兼ねて実施することにより、メンターチーム研修の取組が全教員に理解された。
- ・初任者研修担当教諭がサポートメンバーとしてメンターチーム研修会に毎回参加できたので、新任者の抱える問題点に対してのメンターチーム研修のアドバイスを共通理解して対応できた。
- ・研修コーディネーターは、初任者の学年主任、初任者研修担当教諭と連携を図り、学年全体の学習指導に参加し、ミニ研修などでサポートした。
- ・ミドルリーダーがメンターチーム研修会に積極的に参考資料を提供してくれる雰囲気があり、日頃の情報交換も積極的に行われていた。
- ・「メンターチームだより」でメンターチーム研修の取組を全教員で理解できたので、学年会などでのアドバイスにも活かされた。

4 高崎市立矢中小学校

(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20日	「メンターチームの立ち上げと家庭訪問に向けて」 初任者が不安や疑問に感じている家庭訪問について、ミドルリーダーをアドバイザーとして話し合った。
5月14日	「自己申告書の記入のポイントについて」 教職員人事評価制度の基礎を確認し、学校教育構想、学校教育目標との関連や今年度の目標の具体的な書き方についてメンターチームメンバーの具体例を参考にして話し合った。
6月8日	「指導案検討(校内研修代表授業)」 学校と家庭の相互の理解と協力を深めるための所見の書き方について、校長先生を講師として話し合った。

7月17日	「先輩から学ぶ、夏休みの有効な過ごし方」 メンターチームメンバーで1学期を振り返り、2学期に向けて夏休み中に取り組むべき課題について、サポートメンバーからのアドバイスを参考に話し合った。
8月24日 (交流開催)	第1回4校交流「児童理解を深めるために」 矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターチームのメンバーとサポーターの教員30名で合同研修会を実施した。学級経営を行う上で悩みの多い児童理解についての講演を参考に他校のメンバーと情報交換した。
9月18日	「学級経営の悩み事相談」 学級経営の悩みについて一人で悩まずにメンターチームメンバーと意見を交換し、サポーターの先生からアドバイスをいただくことをねらって実施した。
10月5日 (交流開催)	第2回4校交流「模範授業を参観して」 倉賀野小の模範授業を矢中小、大類小、倉賀野小、岩鼻小のメンターリーダーと副リーダーが参観し、その後研究会を行った。
10月26日	「交流校のミドルリーダーの模範授業を見よう」 倉賀野小のミドルリーダーを本校に招き、社会の授業を実施してもらい、校内教員で参観して、授業力の向上について協議した。
11月20日	「初任者の悩みにアドバイスをしよう！」 初任者が抱える問題の解決を中心に、サポートメンバーの資料やアドバイスを参考にし、対応方法について考えた。
12月25日	「2学期の反省と3学期の心構えについて」 2学期を振り返ると共に、3学期に向けてがんばろうと思っていることや気を付けていくことについて話し合った。
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」 メンターチームメンバー各自が工夫して取り組んだ実践を発表し合い、ミドルリーダーのアドバイスを受け、今後の指導の参考とした。
2月20日	「特別な支援を必要とする児童の対応について」 スクールカウンセラー、特別支援教育コーディネーターを交えて、各自のクラスの問題点を出し合い、取組の工夫を話し合う。
3月13日	「今年度を振り返り、来年度に備えよう」 校長先生とミドルリーダーを交えて、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「メンターチームだより」の発行（計12回）

② 研修会

ア「先輩から学ぶ、夏休みの有効な過ごし方」

メンターチームメンバーで1学期を振り返り、2学期に向けて夏休み中に取り組むべき課題について、サポートメンバーからのアドバイス（図8）を参考に話し合った。

○研修会全体の様子

サポートメンバーからのアンケート結果を項目別に分けた資料（図8）を参考にメンターチームメンバーの考えについて発表しながら意見交換を行った。夏休みはあっという間に終わるのでやるべきことを書き出し、順番を付けて計画的に実行することを確認した。

○成果

研修を通してメンターチームメンバーがそれぞれ夏休みにやってみたいことを具体的に考えるこ

とができた（図8）。「メンターチームだより 5号」で全教員に研修結果を報告したことより、サポートチームも含めた先生方から夏休みの過ごし方のアドバイスをもらうことができました。

図8 多岐にわたる夏休みの過ごし方

〈各教員の感想〉

- ・研修を通して、夏休みのことばかりを考えていましたが、その前に1学期の振り返りや2学期に向けて準備する必要に気付くことができました。
- ・1学期は気もちを張り詰めて過ごしてきたので、自分がリフレッシュできる方法を考えたいです。
- ・先輩の教室を参考に教室の環境整備をしっかりしたいです。

イ 「学級経営の悩み事相談」

学級経営の悩みについて一人で悩まずにメンターチームメンバーと意見を交換し、サポーターの先生からアドバイスをいただくことをねらって実施した（図9）。

- | | |
|--------|-----------------------------|
| ○相談内容1 | 低・中・高学年の発達段階をみて学級経営で気を付けること |
| ○相談内容2 | いろいろなタイプの子供の叱り方とフォローの仕方 |
| ○相談内容3 | ひとりぼっちで遊んでいる子供への支援策は？ |

○研修会全体の様子

運動会が終わり、日常の生活リズムを取り戻す中で、学級の団結が高まっていると感じる反面、なかなか思った通りに行かないことが出てきている。先生方が日頃から注意して取り組んでいることや指導のポイントについて話し合った。

○成果

ミドルリーダーの生徒指導担当と特別支教育コーディネーター2名をアドバイザーとして、メンターメンバーの経験談を参考に話し合った。自分だけで悩まずに相談することで解決策を見付け出すことができることを共通理解できた。



図9 サポーターを中心とする話し合い

〈各教員の感想〉

- ・それぞれの先生が抱えている悩みについて、メンターの先生方の実践や先輩のアドバイスをお聞きできて、貴重な時間となりました。
- ・3つの相談の共通点は、「教師は一人の子供を6年間見続けることはできないが、中学校までを意識して一人一人の子供に寄り添い、学校という集団生活の中でどう関わってフォローしていくか考え続けなければいけない」ということでした。
- ・メンターチーム研修で、メンターチームメンバーの先生方の悩みに対して特別支援の立場から拙い話しかできなかったのに、一生懸命聞いてくださり、その後は気軽に相談に来てくれるようになりました。私自身の失敗例や成果が得られた関わりなど、経験してきたことを紐解き、見直すよい機会を与えていただいたと思います。これからもメンターチームの先生方と一緒に学ばせていただきたいと思います。

ウ 「交流校のミドルリーダーの模範授業を見よう」

倉賀野小のミドルリーダー（学力向上コーディネーター）を本校に招き、メンターチームメンバーが担任のクラスで社会の授業を実施し、「主体的・対話的で深い学び」を実践している授業を校内教員で参観して、授業力の向上について協議した。

○研修全体の様子

メンターチームメンバーから、授業の悩みとして「子供同士の話し合い活動がうまくできない」「教師がしゃべり過ぎている」「指示がうまく聞けない子供がいる」などが挙げられている。ミドルリーダーの授業は課題説明後、課題追及のために班を超えた情報交換が積極的に行われていた。綿密な授業計画と子供の主体性を損なわない言葉かけが子供の興味関心を高めていた。しっかりとした評価基準が示されていて、ノートも各自が工夫してまとめていた。

○成果

子供が主体的に意見交換をし（図10）「主体的・対話的で深い学び」を具体的に実践している授業を参観してメンターチームメンバーは授業改善の必要性に気付いた。数名の先生は、研修した授業スタイルを参考に授業改善を行っている。

〈各教員の感想〉

- ・6年音楽（世界の音楽）の鑑賞をこの授業スタイルでやってみたいです。
- ・「書くことよりも、話すことを大切にするクラス」を目標としてきましたが、発表を苦手にする子がいるので悩んでいました。友達と意見交換をし、仲間の中で認められることにより自信を付けさせて発表できるようにしたいです。



図10 積極的な話し合い活動

(2) 各教員の感想

① 初任者

- ・家庭訪問や教育相談など、学校行事に合った内容の研修を、その時期に受けられたことで、行事前の不安が軽減し、準備をして実践に臨むことができました。特に「家庭訪問」に関して不安が大きかったため、様々な状況に応じた挨拶や行動について助言いただけたことがよかったです。学級での指導を行っていく上での悩みを研修のテーマとしていただき、先生方による様々な指導の工夫を教えてくださいました。その後の実践で、学級の雰囲気もよくなりました。指導の

アイデアをいただける貴重な場を提供して下さったことに感謝しています。歳の近い先生方と、堅苦しくない雰囲気の中で話をしたり、その場で疑問に思ったことを質問したりすることができてよかったです。先輩方が快く答えてくださり、普段の学校生活の中でも話かけやすい雰囲気がつくって下さいました。

② チーム

- ・具体的な悩みへの対応が考えられました。若手同士の仲が深まり、メンターチームメンバーを見守ってくれる先輩職員の雰囲気がうまれました。計画性があり、効率がよかったです。【2年目】
- ・他のクラスでどんな実践をしているのかが分かり勉強になりました。自分自身での勉強が足りず、なかなか時間がとれない中、タイムリーに情報を交換できることはよかったです。【4年目】
- ・参加しやすい頻度で負担にならずに様々なことを学べてよかったです。テーマに対する様々な意見を聞くことができ、勉強になりました。自分とは違った視点の意見や考えがあり、とても参考になりました。【臨時教員】
- ・高崎市の学校に赴任し4年目となり、4回目のメンターチーム研修でしたが、研修コーディネーターの先生に入っただき、計画的により多様な研修ができました。特に、夏休みに行った4校合同の研修や他校の特色ある授業づくりを行っている先生の出張授業など、初任研などの指定研修でもなかなかない勉強の機会をいただき、実践に生かすことができました。【6年目】
- ・他校の先生方と夏季研修を通して、児童の対応方法や悩みについての共通理解を図ることができました。また、外部の指導者による講演を聴き、今後の授業法や教材研究に活かせることができると思います。研修では、課題解決の時間を設け、意見交換ができる機会があったので、他学年や個別の対応方法など様々な視点で考えることができました。【6年目 臨時教員】

③ リーダー

- ・働き方改革といわれる中で会議が増える負担を短時間で有意義なメンターチーム研修を行うために、リーダーとして自分自身がテーマに対して自分なりの解答を用意しておくこと、円滑な話し合いとなるような話をつないでいくことを意識しました。他の先生方の協力も得て無事により時間とすることができました。今後、よりよいメンターチーム研修を実施していくためには、メンターチームメンバーが「若い先生たちだからこそ悩みは何か」「研修内容と設定の時期」を精査していく必要があると思います。

④ その他（メンターチーム以外の職員等）

- ・学校の多忙化が叫ばれる中だからこそ、メンターチーム研修を行っていく時間を定期的に設定していくことに意味があると思います。本校のメンターチーム研修は、「メンターチームだより」から、若手教員にとってその時に感じている課題を互いに共有する時間になっていると感じました。【サポートリーダー 中堅教員】
- ・短い時間を有効に活用しながら、メンターチーム研修会議が開催されていたと思います。校内研修の全体授業の指導案の検討の時に出席しましたが、活発な意見交換が行われました。また、「メンターチームだより」はメンターチームの取組がよく分かりました。【ベテラン教員】
- ・コーディネーターの綿密な計画のもと、活気にあふれたメンターチーム研修が定期的に行われてメンターチームの先生方が熱心に研修に取り組む姿に感服しておりました。和気あいあいとしたメンターチーム研修をきっかけとして自分の悩みを語り合ったり、指導案を検討し合ったりしている様子は、こうした研修を経験できなかった我々にはうらやましくも思えます。【中堅教員】

(3) 成果

- ・年度当初、研修コーディネーターが管理職と研修方針や研修内容についての意思疎通を図ると共に、メンターチームメンバーの意向や幅広いサポートメンバーの協力依頼を行うことにより、年間を通してタイムリーな研修を実施することができた。

- ・チームリーダーが有意義なメンターチーム研修を行うために、「テーマに対してのリーダーとしての解答を用意する」「円滑な話し合いとなるように話をつないでいく」ことを意識していたので、短時間の中でメンターチームメンバーの多くの発言を得ることができた。
- ・定期的なメンターチーム研修で、メンターチームメンバーが活発に意見交換できたので仲間意識が高まった。初任者が学級経営で悩んでいる時に、学年の枠を超えて言葉がけをする姿があった。
- ・初任者研修が自校方式のため、研修コーディネーターは初任研校内指導教員と情報共有を図り、授業や学級経営についてミニメンター研修でアドバイスをを行った。
- ・メンターチーム研修会の状況やメンターチームメンバーの様子について、全体職員対象の打合せや「メンターチームだより」で報告することにより、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た。
- ・研修コーディネーターの立案に対して交流校の校長先生の協力が得られ、交流校のミドルリーダーを活用することができて、メンターチームメンバーの授業力向上につながった。

Ⅲ 連携の取組

1 「メンターチーム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校の合同研修会を矢中小学校で実施した。教育センターで教育相談の講師を務める市内小学校のベテラン教員から、「コミュニケーションを高めるための雰囲気作り」や「学級担任としての一人一人の児童に適したサポートの実践」について講義を受けた。その講義の中で、学校が異なる教員で班を構成して、ホワイトボードミーティング(図1 1)やサポートシート(図1 2)を使っての意見交換を行った。

【テーマ】 「児童理解を深めるために」

【参加者】

大類小メンターチームメンバー	4人		
倉賀野小メンターチームメンバー	3人	サポートメンバー	3人 校長
岩鼻小メンターチームメンバー	9人		
矢中小メンターチームメンバー	7人	サポートメンバー	2人 校長



図1 1 ホワイトボードミーティング



図1 2 サポートシート

(2) 各教員の感想

- ・子供に関わる時には「レスキュー」というより、子供のもてる力を信じ、「サポート」するスタンスが大事ということが分かりました。子供に「何をさせるか」ではなく、子供自身が何かしたいことをする時に「何がサポートできるか」が大切だと感じました。今日、学んだことを通しながら子供たちと一緒に過ごしていきたいと思えます。

- ・「指導がうまく入らない」「指示が伝わらない」「指示を聞かない」こんな時、いきなり子供に強制したり、高圧的に対応したりする時があります。「何ができるか」というサポートの立場で考え、対応する意識をもち続けたいと思いました。
- ・教室ですぐにまねしてみたいものがあり、実践的でよかったです。
- ・児童の困り感や実態を理解するための具体的な方法を研修できてとても勉強になりました。授業の中に構成的エンカウンターをどのように入れて、人間関係をつくっていくか、自分でも考えていきたいと思います。
- ・講師の先生の理論と実践に基づくお話は、とても参考になりました。すぐに実践して効果が見えそうなものから長い時間をかけて効果が見えそうなものまで、幅広いヒントが得られました。
- ・ホワイトボードミーティングやサポートシートを自分が体験することにより「ああ、きっと子供はこう感じるんだろうな」というのが実感で分かったのでとても勉強になりました。
- ・教育相談について具体的な事例や手法を教えていただくことができて大変参考になりました。どんなにベテランの先生でも悩みながら日々を過ごしているということを知り、問題が起きた時でも落ちこまず、前向きに何ができるか、どんなサポートをするか考えていきたいと思いました。
- ・他校の先生方とペアやグループでの活動を実際にやってみる活動が多く分かりやすかったです。ホワイトボードを使った多様性を知ることができました。一人一人が参加できて個を大切にしたい取組が、子供たちへのサポートにつながるのだと感じました。
- ・他校の先生方と交流する中で、どの先生も大変な思いを抱いて、精一杯取り組まれているのだと感じました。ホワイトボードの活用をしてみたいと思いつつ、手が出せずにいたので使う機会がある時に有効に使っていきたいです。
- ・他の学校の先生と時間を共有してお話できたことで、自分が今までもっていた不安が少なくなったように思います。

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・教育相談について具体的な事例や手法を学ぶことができた。ホワイトボードの多様な使い方や他校の先生方とペアやグループでの活動を通して情報交換ができた。
- ・それぞれの学校のメンターチームメンバーが、互いに多くの考えや意見を知ることによって、認識や視野を広げることができた。
- ・メンターチームメンバー以外にも、多数のサポートメンバーや校長先生が参加できた。「メンターチームだより」の配布も行い、全教職員への周知ができた。

② 課題

- ・夏休み中ではあったが、4校合同研修会の日程調整には困難があり、他の研修のため参加できないメンターチームメンバーもいた。

2 「4校合同授業参観交流」

(1) 取組の概要

10月5日、4校のメンターチームメンバーが倉賀野小学校のサポートリーダーの理科の模範授業(図13)を参観し、その後、授業について話し合いを行った。模範授業を参観した各校のメンターリーダーは、その後、各校で「主体的・対話的で深い学びについて考えよう」について研修会を実施した。資料として研修コーディネーターが授業の内容をまとめたパワーポイントを使用した。



図13 児童 対話的な授業風景

(2) 各教員の感想

- ・普段、教師の説明で終わりにしてしまうところを子供たちが熱心に話し合っていました。
- ・子供が司会者になり、1時間の授業を子供たちで展開することもあるそうです。低学年の方が「組みやすい」とのことでした。
- ・新学習指導要領で求められている「主体的・対話的で深い学び」のイメージが実感できた。
- ・自分は社会の授業で学び合いの授業に挑戦してみましたが、「こうじゃない？」と説明してしまいました。授業者の何気ないつぶやきは、綿密な授業計画のもとに成り立っていると感じました。
- ・5年生の「大造じいさんとガン」でこの授業スタイルで授業を実施してみたいです。
- ・授業を通して意図的に子供同士をつなげることで、学級経営の改善ができることが分かりました。さらに、他校の授業を参観させていただき、話し合い活動のすばらしさに気付かされました。自分たちで教科書を使って調べ学習をしたり、分からないことを友だち同士で教え合ったりして子供たちの力で分かり合うことができているのがとてもすばらしかったです。私も、音楽の鍵盤ハーモニカの練習の時にグループ活動で取り入れてみました。子供たちで教え合うことで、教える方も教えてもらう方も笑顔が見られ、さらに上達もとても早かったように思います。これからも、子供同士の教え合いの時間を取り入れていきたいです。
- ・授業者からの課題説明（5分間）後、子供たちはそれぞれの活動（石の観察・資料の読み取り・意見交換など）に自由に取り組んでいました。石などで遊んでしまう子供はなく、課題追求のために班を越えた情報交換を積極的に行っていました。
- ・綿密な授業計画と子供の主体性を損なわない言葉かけが興味・関心を高めていました。しっかりとした評価基準（SABC）が示されていて、ノートも各自が工夫してまとめていました。
- ・今年の学年は、条件・情報を示すと主体的に調べ学習ができるので「教師がしゃべりすぎない」授業の展開を目指しています。授業者の授業観で示された「目標の設定」と「学習環境の整備」が大切なことを再認識しました。今後の授業に一部でも取り入れていきたいです。ホワイトボードの使い方も参考になりました。
- ・話し合いをしている子供への絶妙な言葉かけができるようになりたいです。

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・子供の主体的・対話的で深い学びを実践されているベテランサポートメンバーの授業を各校のメンターリーダーやサポートリーダーが参観し、その内容を各校のメンターチーム研修会で学び合うことにより関係する学校の授業力向上につながった。
- ・研修コーディネーターが授業の流れをパワーポイントで編集し、それを参考に研修を行ったので臨場感があり、教員の理解を深めることができた。
- ・研修で学んだ授業スタイルを自分の授業で実践した先生方が情報を発信し、メンターチームメンバーや他の教員の「主体的・対話的で深い学び」についての理解を広げている。

② 課題

- ・メンターチームメンバーが抱えている課題に対して学校間で対応するには、研修コーディネーターの存在が必要である。

IV その他の取組

- ・高崎市ではメンター研修に対しての認知度が高く、Cグループの交流校全てで学校組織としての協力体制が得られた。
- ・研修コーディネーターは、校長先生と意見交換を積極的に行い、若手教員が抱えている課題を解決するためのサポートを年間通して計画的に行った。初任者を孤立させないために、メンター会議で

は顔を見合って話し合い、笑いを交わせる雰囲気づくりに努めた。同世代の同じ悩みを抱えている仲間存在に気付き、情報交換したり、様々な指導事例などを共有したりすることができた。

- ・研修コーディネーターは、アンケート、授業参観、ミニメンター研修、日常会話などでメンターチームメンバーの課題を把握し、メンターリーダー、サポートリーダーと協議してテーマを決定した。メンターチームメンバーからは、授業や行事にすぐに活かすことができ、仕事に前向きになれたとの意見があった。
- ・グループのメンターリーダーは、3校が3年目、1校が6年目の教員で、チームのリーダーとしての意識が高く、メンターチームメンバーを気遣い、言葉がけを積極的に行い、互いに学び合う環境作りに取り組みメンバーから信頼された。
- ・サポートリーダーは学校組織の状況により、研修主任、教務主任、生徒指導担当、初任研担当教諭が担当している。働き方改革の観点から、分掌の平均化を考慮する必要がある。
- ・矢島先生の講義を受けて、中堅・ベテラン教員の活用を意識し、研修を計画してきた。サポートメンバーとなった中堅・ベテラン教員は、課題に対して豊富な知識と経験を基に視野の広い見方を示してくれた。中堅・ベテラン教員は、研修後もメンターチームメンバーに声かけを行い、学校全体のコミュニケーションが図られた。
- ・外部指導者を招いての研修は的確な指導内容で効果が高かった。メンターチームメンバーの最大の関心事である授業についての研修では、「主体的・対話的で深い学び」について、倉賀野小学校のサポートメンバーの授業を模範として交流校に紹介した。各校のメンターチームメンバーを倉賀野小学校に集めて、授業参観し、その内容を各校の研修のテーマとして取り上げた。
- ・「メンターチームだより」を配布することにより、メンターチームが取り組んでいる内容についての共通理解が全教職員で図られ、管理職からの声かけや職員室の話題となり、日常のサポートがなされた。
- ・他校のメンターチームメンバーの取組を「メンターチームだより」で紹介することにより、各自の取組と比較し、指導の改善につながった。
- ・次年度の大まかな日程と研修内容を今年度中に計画し、年度当初の職員会議で共通理解を図り、スタートが組織的にスムーズに行えるようにする。管理職は、メンターチームと意見交流を図る機会を設けて、若手教員の現状を把握していくことが大切である。

V まとめ

- ・年間10回以上のメンター研修会や12号の「メンターチームだより」を配布できたのは、研修コーディネーターとしての立場が確保されていたからである。教員の多忙感が社会問題となっている中で計画的にメンター研修を実施するには、研修コーディネーターの存在が必要である。
- ・合同研修会で交流校の校長が集まった時の話し合いで「初任者には、悉皆研修があり、多くの研修が用意されている。しかし、2年目の教員の悉皆研修は激減する。メンター研修は、若手教員、自らが求める研修である。この点から、メンター研修の必要を強く感じる。この研修は、管理職ではできないので、研修コーディネーターの存在が必要である。」との意見があった。
- ・初任者や臨時教員など児童や保護者対応に大きな不安を抱えている。研修コーディネーターは、個人的にサポートすることも行うが、中堅・ベテラン教員やメンターチームメンバーにサポートを依頼する役割も果たせた。
- ・研修コーディネーターは、メンターチームメンバーの学級経営や学習指導を参観して課題を把握し、メンバーの問題としてアドバイスできる仕組みを作った。また、メンターリーダーを中心としたメンバーが、自分たちの抱える課題に気付き、声をかけ合う雰囲気も作った。
- ・交流校の合同研修は、メンターチームメンバー及びサポートメンバーの積極的な交流があり、教員の輪が広がった。研修の内容や日程の調整には研修コーディネーターの存在が必要である。

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 群馬中央中学校 生徒数592人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 12年目(1年担任) 「メンバー」 10年目(3年副担任)、9年目(3年担任)、7年目(2年副担任)、 6年目(1年担任)、3年目(1年副担任)、3年目(3年副担任)、 2年目(2年担任)、初任者(1年担任)、地公臨(3年担任)、 地公臨(特支学級担任) 「サポートリーダー」 30年目(3年担任、校内研修主任)、27年目(1年担任)
高崎市立 榛名中学校 生徒数524人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 14年目(2年担任) 「メンバー」 2年目(1年担任)、3年目(3年担任)、初任者(2年副担任)、 4年目(2年担任)、6年目(1年副担任)、 7年目地公臨(ゆうあい担任)、3年目地公臨(ゆうあい担任)、 「サポートリーダー」 29年目(研修主任) 「副サポートリーダー」 17年目(3年担任・道徳主任)、12年目(1年担任)
高崎市立 長野郷中学校 生徒数401人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 11年目(2年担任) 「メンバー」 3年目地公臨(ゆうあい担任)、2年目地公臨(3年副担任)、 初任者(1年副担任)、3年目(3年担任)、7年目(1年担任)、 12年目(3年副担任・保健主事) 「サポートリーダー」 31年目 教務主任
高崎市立 群馬南中学校 生徒数624人 初任研の方式 (拠点校方式)	協力校 初年度 (新規)	「リーダー」 13年目(2年担任・生徒指導主事) 「メンバー」 6年目(3年副担任)、13年目(2年担任)、6年目(3年担任)、 7年目(2年担任)、4年目(1年担任)、2年目(2年担任)、 4年目(1年担任)、5年目(2年担任)、3年目(3年担任)、 初任者(1年副担任) 「サポートリーダー」 7年目(3年担任・研修主任)

Ⅱ 各校における取組

1 高崎市立群馬中央中学校

(1) 取組の概要

① 一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月19日	・家庭訪問に向けて 年度当初に実施される家庭訪問について、配慮すべき点や失敗事例などを出し合い保護者との信頼関係を築くための意見を出し合った。
5月17日	・行事を利用したクラスのまとめ方 ～体育祭・修学旅行・校外学習に向けて～ クラス経営について、学校行事に向けた取組例を出し合いながら、クラスのまとめ方について協議した。
6月14日	・通知表の所見の書き方 生徒を伸ばすための通知表の所見はどうあるべきか、書いてはいけないことや、それぞれの教師が気を遣っていることなどを出し合いながら話し合いを進めた。
7月 5日	・生徒指導 ～夏休みを前にして～ 夏休みを目前に控えて、夏休みを有意義に過ごすための指導はどうあるべきかについて話し合った。
8月22日	・4校合同メンターチーム研修会 「特別支援教育～担任の視点～」 4校が一堂に会し、通級指導教室の教諭を講師として招き、担任として特別支援教育の実際をどう捉えたらよいかを研修した。
9月13日	・若葉祭に向けて ～クラスづくりと合唱コンクールへの指導～ 合唱コンクールに向けて、合唱指導の方法や学級指導の方法について、メンバーの経験を出し合い協議した。
10月18日	・先輩に学ぶ 講師：生徒指導主事 「部活動における生徒指導」 中学校における部活動指導について、生徒指導主事から長い指導経験の中から、部活動の考え方や自分の信念、具体的な指導場面等について詳細な指導を受けた。また、多くの質疑にも答えてもらった。
12月20日	・まとめの3学期にむけて 進学や進級を控えた3学期をどのように迎えさせるか、経験を基に話し合った。
2月 8日	・「1年のまとめと次年度に向けて」 3学期のまとめの時期に指導すべきことと、次年度に向けた準備について、教頭から指導を受けた。

※たより「かわら版」の発行（計11回）

② 取組の内容「研修会『部活動と生徒指導』」

今回のテーマは、チームリーダーが日常的に初任者の様子を観察している中で、部活動において困り感をもっていることを察知し、企画したものである。

生徒指導は全ての教育活動において、機能しなくてはならない。部活動においても同様に生徒指導はとても大切なものである（図1）。

そこで、生徒指導主事（図2、3）としても部活動の顧問としても、実績を残している教員に先輩としての指導を依頼した。先輩教員は、多くの資料を準備して、これまで実践し蓄積してきたことを、後輩のメンターチームメンバーのために、惜しげもなく提供して、快く対応し、多くの質問にも答えてくれた。



図1 会を進行するリーダー（中央）

高崎市立群馬中央中学校 メンター研修
資料(一部 抜粋)

「部活動経営と生徒指導」

1 はじめに

- ・部活動の楽しさって？
- ・どんな部員にさせたいか？
- ・つくりたいチームとは？

熱は熱い方から低い方へしか流れない。生徒だから「やる気」が安定しないのは当たり前。「おまえ、やる気があるのか」という叱責は自分自身の心への問いかけではないか？顧問の熱量が生徒の支えになるのが出発点。はじめの一步がとっても大事。自分がしていることを「大事なこと」と思わせられれば成功！～今回は「経営と指導」がテーマなので、大人としてすべきことを中心に扱います～

2 目標の共有

部活で何ができるようになりたいの？

何を目標に取り組むのか、その思いが共有できないとつらい練習には取り組めない。まずは目標を共有することが大切。

自分はどうしたいのか、何を大事にして、何は許さないのかを生徒と約束する。

この約束は決して破ってはいけない。(勝つことが一番ではない。厳しくするには、自分にも厳しくする部分が必要)

これがぶれたら、生徒との信頼関係はなくなる。その上で、選手として、チームとしてどうなりたいかという個々の思いを理解する。

○生徒たちの「やる気」を支えるのが顧問。目標に応じて、的確な舵取りをできるかどうかにか手腕が問われる。

指導のキーワード 指導者が もたなければいけないものは 情熱と愛情
もたせなければいけないものは 厳しさと主体性
信じなければいけないのは 可能性
つくらなくてはいけないのは 信頼関係



図2 講師として話す生徒指導主事



図3 資料に目を通すメンバー

今回の研修会では、メンバー全員が何らかの部活動顧問をしており、日頃から多かれ少なかれ、悩みながらやっていることから、有意義な研修会になった。研修会に臨むメンバーはとても真剣に研修会に臨めた（図3、4、5、6）。

「メンバーの研修会振り返り」より

- ・部活動については、教員1年目から常に悩みが尽きないものだったので、今日、たくさんのアドバイスをいただくことができてよかったです。顧問の先生の熱量が生徒に移るという話がありましたが、教師が最後まであきらめずに関わり続ければ、生徒も頑張りが続くのだと実感しました。残り半年も、部員たちを支え、一緒に頑張っていきたいと思いません(図4)。【2年目】



図4 研修の様子

- ・実習生として、部活指導について考える機会は初めてだったので、とても貴重なお話を聞くことができてよかったです。自分が中学生の時も、このようなしっかりした指導を受けてみたかったなと思いました。もし、自分が教師になって部活をもったら、信頼される関係を作ることが大切なことだと学びました。生徒のことだけでなく、保護者についても配慮をもって、接していくことも、部活の運営では大事だと分かりました(図5)。【実習生】



図5 教育実習生も参加(右端)

- ・立場が副顧問で、部活動の経営でボヤッとしていたところがあったので、大変有意義でした。生徒は自分自身の鏡で、普段の自分自身を振り返るきっかけになりました。モチベーションの低い生徒と高い生徒をどうするか等、その他お金の管理や保護者との関わりなど本当に勉強になりました。【2年目】



図6 真剣に話を聞くメンバー

- ・部活動経営と生徒指導についての講義を聞ききました。目標を共有し、それぞれが取り組むことを明確にして熱意をもって取り組むことの大切さを学びました。細部にわたり、きめ細かく指導していくなど、大変参考になりました。【10年目】

- ・今日の内容、すべてが勉強になりました。私は副顧問ですが、最近部活の方で様々なことを任せてもらっています。それは、私を認めてもらえたというより、私自身の成長(顧問としての)を促すためのものであるという側面が強いものです。にもかかわらず、私の力の入れ方、時間のかけ方(=熱心さ)が圧倒的に足りていないのだと、今日の話聞いて痛感しました。「未経験であること」「知識がないこと」を言い訳にせず、全力で挑戦していこうと思います(図6)。【地公臨】

- ・自分の部活の師を見つける大切さを感じました。自分が情熱をもって取り組み、生徒に愛情を感じさせられるような取組をしたいと思えます。男子生徒に対する指導と女子生徒に対する指導の違いを考えて、これからの指導をしていきたいと思えます。【2年目】

- ・部活動の運営については、悩みも多いところだったので、今回話を聞かせてくださり、大変参考になりました。失敗することもあります、前を向いて頑張っていきたいと思えます。今は、まだ自分自身が無理をしている部分があると思えます。自分の色が、まだ分からない部分に早めにけりをつけていくことを、まず目標としていきます。【7年目】

- ・部活について、経験上、男子生徒の部活に所属したことはないため、運動部の女子生徒の扱い方はとても難しいと感じていました。自分の感覚とは違うことが当然だと思う気持ちで取り組

み、やる気を伝えられるようにしたいと思います。電話をしてくる保護者を味方にするのは大切だと思っていたので、これからもっと信頼関係をつくっていきたいと思う。【初任者】

- ・現状、とてもがむしゃらに行っているだけになっています。ここから先、「競技だけできる」選手にしないことが大切だと思っています。常に思っていることではあるものの、実際にはできていないだろうと思います。信頼関係が、どの程度築けているかも、正直自信がないところです。なるべく技術が下の生徒にも目をかけたり、保護者にも丁寧な対応をしたりしているつもりですが、どうしても不十分になってしまいます。自分の日々の生活に余裕がないときは余計その傾向が出ます。部活動経営の困難さを日々感じながら毎日を過ごしています。生徒を「知る」ということも、まだまだ足りません。特に、担任との連携というところで、情報交換をもっとしていくようにしなくてはならないのだなと考えました。【9年目】
- ・主顧問ではなく、副顧問の立場ではありますが、生徒たちに対する接し方、対応の仕方など顧問と同一歩調の中で、生徒が成長できる指導を、改めて、今回の研修で考えました。保護者と生徒との関係が悪くならないように、良好な関係の中で、部活動で指導を行っていきたいと思いました。【地公臨】

(3) 成果と課題

① 成果

○初任者

- ・初任者が、研修会の中で自分の疑問を明確に捉え、表現することができるようになった。
- ・教師として改善すべき自らの課題をつかめるようになるとともに、それを解決するために、日常的に先輩教師の助言を得ようとする姿が見えるようになった。
- ・1年担任として、毎回の研修会に熱心に取り組み、日頃の教育活動に生かそうと努力する姿が見える。
- ・中学校では初任者は、初めて所属する学年のなかで活動することが多くなるが、各学年のメンバーで構成されているメンターチーム研修会で、他学年の職員の考えや現状について話を聞くことで、視野を広げることができた。

○チーム

- ・メンバーが、自分の日常の教育活動を振り返り、再認識するとともに新たな視点を見いだすことができた。
- ・メンターに若い教師が多く、笑顔が多く活気ある魅力的な研修会が開催できた。
- ・様々な経験のあるメンバーも、研修会のテーマとして、再度振り返ってみることにより、自分を顧みる機会となった。
- ・メンバーが自分の経験を率直に発言し、研修会での深い学びにつながった。
- ・急遽、リーダーが不在になっても、リーダーとして研修会を進行できるメンバーが育った。
- ・チームで、課題解決を図る手法を身につけることができた。

○リーダー

- ・年間計画を立てて研修会を実施してきたが、リーダーがメンバーの様子、特に初任者の様子を日常的に観察し、研修課題をより実態に即応したテーマを設定した。
- ・リーダーがメンバーの性格等をよく把握しており、研修会の進行にあたり、的確な指示・進行をすることができた。また、研修会の展開について、事前に想定しており、効率的で効果的な研修会の運営に大きく貢献した。
- ・ミドルリーダーとしての自覚とその役割の重要性を自覚してきたことで、他の会議においても学校経営的な視点での発言が増えた。

○その他（メンター以外の職員等）

- ・生徒指導主事が研修会の講師となったが、急な講師依頼にも校内の若手育成のために快諾してくれた。また、生徒指導主事が、長年蓄えてきた知識と経験を余すところなく提供してくれたことでメンバーはこれからの生徒とのよりよい関係作りのために、意欲をもつことができた。

② 課題

- ・校務分掌にメンターチームやサポートメンバーを位置付けることが重要であるとする。
- ・様々な会議や出張する職員の多い日など、研修会開催の日程調整が難しい。
- ・多忙な業務の中で、研修会を開催するためには、メンバーの意欲を持続させることのできる日常的課題をテーマとして設定することが重要である。
- ・今年度は管理職の理解と協力の下に研修会を実施することができた。次年度においても、管理職のリーダーシップは欠くことができない。
- ・メンターチームリーダーが企画委員会のメンバーとして関わると、研修会の質と内容が学校経営まで高められると考える。

2 高崎市立榛名学校

(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23日	・学級づくりの工夫「3・7・30の法則」 ～学級開きから最初の3日、7日、30日でどんなことをするのか。～ 入学式から、3日・7日・30日で、学級づくりのためにどんなことをしてきたかを話し合い、よりよい学級づくりのための方策について協議した。
5月14日	・教育相談に向けて 5月末に行われる教育相談に向けて、内容や設営、保護者との信頼関係の築き方について話し合った。
6月18日	・定期テストに向けて ～テスト問題の作成方法について～ 出題範囲や想定される平均点、採点基準などを話し合った。
7月9日	・通知表の所見について ～通知表の所見の書き方～ 通知表作成を前に、生徒を伸ばすための所見について、どんな内容で書くのかを話し合った。
8月22日	・4校合同メンターチーム研修会「特別支援～担任の視点～」 4校のメンバーが集まり、適応指導教室の職員を講師に、担任としての特別支援はどうあるべきかについて、指導を受けた。
9月19日	・行事指導について 合唱コンクールを目前に控え、学級での具体的な合唱指導について協議した。
10月10日	・授業参観 道徳 サポートメンバーの授業公開 メンバー全員で、授業を参観した。
10月29日	・「先輩教師の授業に学ぶ～授業中の指導行動について～」 授業者と一緒に、授業中の教師の指導の目的について話し合うとともに、授業者

	への質問に答えてもらった。
12月10日	・先輩の体験談に学ぶ 講師：教頭先生 長い教員生活の中での、様々な経験についての話を聞くとともに、質問に答えてもらった。
1月21日	・先輩教師に学ぶ
2月18日	・よりよい研修を目指して
3月18日	・まとめ

※たより「かわら版」の発行（計12回）

② 取組の内容「教育相談に向けて」

〈研修会全体の実際（Q&A）〉

リーダーの「今回のテーマは、『～5月末に行われる教育相談に向けて、内容や設営、保護者との信頼関係の築き方について学ぶ』です。」と発言した。

今回の研修会では、本題に入る前にチームリーダーの発案で、教育相談でも保護者の緊張を解き、気軽に話し合える雰囲気を作り出すために有効な「アイスブレイク」について学習し、実際に体験した。教育相談についてファシリテーターはリーダーがつとめた（図7）。

「質問があります。昨年、時間内に終わらずに延びてしまいました。時間内に終わらせるために、何か工夫していることがあったら教えてください。生徒の現状を、よくないことも含めて、どの程度まで、はっきり言っていいのですか。」という初任者からの質問で研修会がスタートした（図8）。

Q：教育相談では、何を話しているのか。話すだけでデータの準備はいらぬのか。こんなことを、話したら良かったという例はありますか。どんな準備をしておいたらいいですか。

A：時間の工夫は難しいです。家庭訪問で全部の家庭で5分遅れてしまったことがありました。生徒が誰といるのか、どんなふうに過ごしているのか。特に、静かにしている生徒を観察しています。

Q：事前調査表などは、利用していますか。

A：事前にアンケートをとります。

Q：アンケートはどんな内容ですか。

A：アンケートの内容は、家庭のこと、進路のこと等、何でも書いてください。書いてもらうと、親が関心をもっていることがわかります。

Q：時間の工夫はどのようにしていますか。

A：しゃべる親は、止まりません。

A：話が長くなると予想される家があれば、休憩時間を入れるなどで調整しています。内容は、生活面5分、学習面5分、その他5分を基本としながら、保護者によって調整しています。



図7 ファシリテーター役のリーダー



図8 質問する初任者



図9 記録しながらの話合い

A：始めの言葉は、学校では、こんなふうですが、家ではどうですか。保護者は学校のことがわからないので、そこから話す必要があると思います。

A：世間話から話し始めて、2年生になってからどうですか、などと話して、相手の出方を見てから話す余裕が欲しいですね。

Q：昨年の三者面談で、進学について生徒は夢見がちで、親は「希望の高校にいけるでしょう。」という感じでした。忘れ物が多い生徒など、言ったほうが良いと思いますがどうですか。

A：2者面談で、生徒がいないと病気のことなど聞けることがあります。生活ノートや教科の先生が言われていることや、スマホのこと、学校での生徒の状況を親は知らないなので、伝えることが必要です。何のために教育相談はするのか、生徒指導との違いを考えておくことが大切です。

◇サポートメンバーが、大量に蓄積している教育相談に関する資料を提供してくれた（図10）。

A：資料はあったほうが、話しやすいです。

A：教科の先生にお願いすると、生徒に関する資料を出してくれます。5月の教育相談は、保護者との信頼関係づくりです。今後、日頃からの電話連絡も必要になってきます。

A：しゃべり続けるお母さんが、生徒の前で生徒がいかにかダメか話し続けられたことがありました。

A：時間が延びてしまったら、後日とか電話でとかと話をきる方法もあります。

Q：三者面談の時に、生徒をどのくらい話に入れませうか。

A：進路の話では、進路はあなたの将来だから、代わってやることはできないので、自分で話してと促します。大事なことについては、本人に「どう？親はこう言っているけどどう？」などと、自分から話すよう促します。面談では、普段よく話す生徒が、静かになりがちです。三者面談では、親子関係も見ることが出来ます。親の表情を観察しています。



図10 資料を説明するサポートメンバー

「榛名中学校第2回メンターチーム研修会 振り返り」から

◇今日の研修を通して学んだこと

- ・教育相談では、保護者の方に、学校の様子を伝えるため、また、家庭での様子を知るために行うと思っていたが、話し合っていく中で、そもそもの考え方（信頼関係をつくる機会であること）に気付かされました。難しい関係になる前に、保護者と良い関係を結んでおく、その上で学習面や生活面を指導していくことで、家庭でのサポートにつながることを学びました。また、話し始めを固くするのではなく、世間話から入り、保護者の悩みを中心に話していくと、話しやすくなることも学びました。【初任者】
- ・教育相談で話す内容について→当日困らないよう、事前に生徒や保護者からアンケートを取ったり、普段の様生徒をよく観察したりしておき、学習面・生活面で、項目立てをしておくと、話す内容の中に取り入れられるためいいかなと思いました。【2年目】
- ・時間について→事前に学習5分など、ある程度決めておく必要がありますが、生徒によっては時間を取った方が、良い内容を決めてから臨むというやり方もあると学びました。【3年目】
- ・教育相談（二者面談）や家庭訪問をする際に、会話内容の項立ての仕方や、事前に必要な準備など、実際に話をしながら会話の運び方をどのようにやっているのかがわかり参考になりました。先輩の先生から、保護者へ向けた揭示資料や事前アンケート等を見せていただいたのも、

とても勉強になりました。また、今の時期の保護者の方との面談は、初めて会う人も多く、人間関係を作っていく上で大切にしなければいけないので、相手の保護者の状況や思いがくめるように、話をする必要があるということも、改めて感じました。【4年目】

◇今日の学びを自身の実践に生かす

- ・事前調査を行う。(生徒、保護者、別に調査)

ほめることを用意して伝えられるようにする。(仲のよい生徒、そうじへの取組方、特に静かめな生徒ほど)

それぞれの家庭環境や事情を理解しておく。

問題点がある場合でも、「○○なので、心配しています。協力していただけませんか。」とプラス面を進めていく。

時間内で終わらせるために、話す項目ごとに時間配分をしておく。【初任者】

- ・教育相談は何のために行っているか、ということで学習指導要領を見ると、「望ましいあり方を助言すること」「人格の成長への援助を図るもの」とありました。つまり、教育相談は、単に様子を伝えるだけでなく、生徒がよりよく成長していくためにはどうすればよいか、保護者とともに考える機会であると思いました。そのため、教師側が共感的な態度を大切にして望んでいきたいと感じました。生徒の良い面を伝えつつも、生徒の課題や改善していきたい点などの伝え方に気を配りながら、今後は教育相談を行っていきたいです。また、萩原先生から様々な資料を見せていただきました。保護者に資料を提示することで、家に持ち帰り生徒と話すきっかけにもなると感じたため、参考にしていきたいと思いました。【3年目】
- ・教育相談を行う上で、保護者の方と話が進むように、提示資料を準備したり、出てくる話題をあらかじめ予想したり、必要な資料や情報を集めておくなど、事前にできることをしておこうと思いました。また、改めて家庭調査用紙などを見直して、家庭の様子(母子・父子家庭か、兄弟、両親共働きなのか等)を把握して望むようにしたいと思います。また、こちらばかり話をするのではなく、なるべく話を聞き出して保護者の方の考えや思いを引き出して、共有できるように話ができたらといいなと思います。【4年目】

(2) 成果と課題

① 成果

○初任者

- ・研修会の回を重ねるごとに、発言が増えてきた。自分のもつ課題や疑問を、積極的に質問するようになった。
- ・日常的に先輩教師の助言を求める姿が見られるようになった。
- ・自分の周囲に気を配り、自分でできることを探そうとする姿が見えてきた。

○チーム

- ・リーダーにより、研修の進め方が工夫され、積極的で明るい雰囲気が持続された。
- ・メンバーが自分の経験を積極的に発言し、研修会の運営に貢献した。
- ・メンバーの人間関係がなめらかであり、コミュニケーションがとりやすい状況が整った。

○リーダー

- ・リーダーが、初任者の状況を的確に把握し、より実態に即応したテーマを考え設定した。
- ・研修に対して意欲的で積極的な取組となった。リーダー自身が、研修を多く積んでいることから、どんな課題に対しても、苦手意識をもち、常に意欲を持ち、積極的によりより研修会の進行について工夫した。

- ・毎回の研修会で進行形式を工夫したことにより、研修会に参加しているメンバー等が話し合いの様々な手法を体験することができた。

○その他

- ・メンター以外の職員等
サポートメンバー（2名）が、毎回の研修会に参加し研修会の内容的な充実と雰囲気づくりに貢献した。また、サポートメンバー自身が長年にわたって蓄積してきた教材等を提示してくれた。
- ・職員の理解により、メンター研修実施日には、各学年の会議等の予定はあっても、メンター研修を優先して実施することができた。
- ・リーダーが2年所属、1年、3年にそれぞれメンター研修担当者（サポートメンバー）が、校務分掌に位置付けられ、サポートメンバーが研修に参加しやすい状況があった。
- ・サポートメンバー自身が、日頃から実践してきた教育を発言できる機会となり、意欲的な参加となった。また、このことが日常業務の中においても、学級経営や学年経営、さらには学校経営に対する考えを積極的に発言するなど、ミドルリーダーとしての成長が見られるようになった。

② 課題

- ・管理職の研修への理解と支援があり、今年度実施することが可能となった。次年度以降についても、管理職のリーダーシップがまず第一に求められる。
- ・今後、メンターチーム・サポートチームが、校務分掌に位置づけられ、誰がリーダーなのかメンバーなのか。また、サポートメンバーは誰なのかを明確に分掌表に氏名が記入されると、全職員の意識の高揚につながると考える。
- ・本校は、月曜日に研修会を開催してきた。月曜日が、ノ一部活デーであり、職員会議や校内研修が組み込まれている日もあったが、計画的に研修会を実施することができた。このことを、継続していくことが重要であると考えます。
- ・多忙な職務の中で、研修を継続する意欲をもち続けるために、日常業務にすぐに生かせることや新たな気付きなどが期待できるテーマを設定することが重要であると考えます。

3 高崎市立長野郷中学校

(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	・家庭訪問に向けて 家庭訪問を前にして、家庭を訪れたときの注意すべき点やどんな内容を保護者に話すかについて、意見交換をした。
5月15日	・学級づくりの工夫 年度初めの学級づくりについて、留意している点などを出し合い、効果的な学級づくりについて話し合った。
6月 5日	・通知表の所見 ～所見の書き方と注意点～ 保護者の協力を得るために、通知表の所見にはどんなことを書いたらよいのかを意見交換した。

7月 3日	・夏休みに向けた生徒指導のあり方 長期の夏休みを有意義に過ごすために、夏休み前の生徒指導の方法やあり方について、意見を出し合い、協議した。
8月22日	・4校合同メンターチーム研修会 「特別支援～担任の視点～」 適応指導教室の教諭を講師に招き、担任としての特別支援の考え方や具体的な取り組みについて指導を受けた。
9月18日	・危機管理 ～安全安心な学校づくりを目指して～ 学校における多方面にわたる危機管理について、経験を基に話し合った。
10月 2日	・教育相談に向けて 教育相談での保護者へのアプローチの仕方を協議した。
11月 8日	・先輩の授業に学ぶ 事前に、メンバー各自、それぞれ先輩の一人1授業を参観をしておき研修会に臨んだ。
12月12日	・先輩の体験談に学ぶ 講師：先輩教師（メンバーの要望から選出した。）
2月26日	・1年のまとめ

※たより「かわら版」の発行（計11回）

② 取組の内容「生徒指導（夏休みに向けて）」

〈研修会全体の様生徒〉

夏休みを前にして、テーマを「生徒指導（夏休みに向けて）」と設定した。

前回の研修会の「振り返り」の中で、取り上げてもらいたい内容として、次の項目が挙げられた。

- ・夏休みに向けてよく話をする事
（例：宿題・生活・注意すべきこと等）
- ・長野郷中の生徒の様子
- ・これまで経験した生徒指導で大変だったこと
- ・受験生の夏休み、どんなことに気をつけさせて生活すべきか。

必ずやらせていること等この内容にも対応できるように、チームリーダーが、研修を進めた（図11）。また、サポートリーダーの教務主任が毎回の研修に参加し、長い経験の中から指導助言にあたった（図12）。初任者を含めて、充実した研修会となった（図13、14）。資料として、学校配布の生徒指導資料の提示があり、今年の指導の重点として、外泊やゲームセンターへの出入りについて、生徒指導主事から話があったことの確認から研修会が開始された。

〈研修の流れ〉

Q：夏休みの課題として、宿題をやってくるかどうか



図11 進行するリーダー（右）



図12 助言するサポートリーダー（右）



図13 真剣なメンバー

か。部活でも、宿題をしっかりと見てやらないと出さないのですが。

A：勉強会をやっている部活もあります。午前中は部活動で、午後は勉強会としています。夏休みが終わると「あれ、これしか部員がいなかったかな」と思えるほど部員の数が減ります。宿題をやってきていない生徒が、補習になるので部員が減るという現象が起きます。宿題は、平気でやってこない生徒がいます。

Q：宿題を出すことを徹底して指導しても、夏休みの宿題が出てこないことがあります。また、宿題を出せないと、学校を休んでしまうこともあります。どうしたらよいのでしょうか。

A：部活の時にやらせることもあって、やっているかチェックしている顧問の先生もいます。

Q：生徒指導で大変だったことは、何かありますか

A：あります。そのたびに呼び出されたことがありました。この学校の生徒は、まじめな生徒だと思います。

Q：やっぱり夏休みの課題は、宿題でしょうか。部活に行っている生徒はいいのですが、来ない生徒は目が届かなくなって心配です。

A：気になる生徒には、担任の先生が連絡をしていました。

Q：夏休みは学校からも家庭からも目が離れがちになるので心配です。

A：部活に入っている生徒には、部活に出させることが大切です。様々な理由を付けて、部活を欠席することが多い生徒は心配ですね。3年生は受験生なので、オープンスクール参加の時には、服装や身だしなみ、名札、髪型の指導も必要です。3年にはそれほど宿題を出しません。受験勉強をしたい生徒にとっては、宿題は負担になります。1、2年生の復習は、受験勉強では必ずやらせます。前に勤務していた学校では、生活記録を書かせたり、家での時間表を作らせたりしました。保健体育の授業で、休日の学習の時にどのくらい寝ているのか聞いてみました。テスト期間中でもたっぷり寝ていました。休みの日には、10時間以上も寝ている生徒もいました。生徒がいっぱいやっているという学習時間は、こちらが思うよりも少ないことの方が多いです。テスト期間中に睡眠4時間の生徒が、クラスで数人でしょうか。夏休みで家庭との連携がやりにくいと思います。

Q：宿題をやってこないことを注意すると、学校へ来たがらないという状況も起こるのではないのでしょうか。そういう生徒に向き合って指導するのに大切なことは何ですか。

A：できなくて出せなくなって休んでしまうこともあるかもしれない。出せなくても、来られる生徒は放課後残って取り組める生徒が多いです。休み時間にやって、提出する生徒もいます。スマホについても心配です。ラインのグループもありますから注意していかないといいません。



図14 真剣な初任者

「長野郷中学校メンターチーム研修会 振り返り」より

◇学んだこと

- ・本校は、非行はほとんどないが、それでも生徒の流されやすい場面はあるので、夏休み前にしっかり声かけを行うことが必要と感じました。

生徒指導といっても、中学校は本校が初任校で他の学校を知らないなので、他の先生方の意見が参考になりました。【11年目】

- ・夏休みの宿題が終わらせられない生徒に対する声かけや、部活動に入っている生徒には、顧問が気配りをして、未提出にならないようにする指導が難しいと思いました。

何かにつけて理由を付け欠席が増える生徒は注意が必要で、手遅れになる前に気付き対処したいと思います。3年生は部活動の引退によって、勉強にチャレンジできる生徒もいれば、できない生徒も多くいるため、口うるさいぐらいに受験に向けて、服装・髪型・靴など注意し、気持ち向きさせる必要があると思います。【2年目】

- ・クラス担任が、夏休みの宿題が教科ごとにどれぐらいの量が出ているかを把握しにくいいため、課題を掲示しておき、チェックをスムーズにできるようにすることで、担任との連携が取れるように心がける必要があると思います。
- ・長期休業中は、生活の様子が全く見えない生徒が多くなります。部活動は参加しているか確認したり、家庭に連絡を入れたりすることで、生活リズムが崩れないように支援していく必要があると思います。本校の生徒は課題の提出期日が守れないことが多いため、部活動の中でも計画的に進められるように見ていきたいと思います。3年生は、終業式前に引退する生徒もいるため、どの程度学習する必要があるのか計画を立てて、意識付けをさせていくことが大事であることを学んだ。勉強にスムーズにシフトできるよう実践していきたいと思います。【3年目】
- ・今回は生徒指導（夏休みに向けて）について、参加させていただきました。学校の特色によって、生徒指導内容が大きく変わり、長野郷中では宿題について、多く話題が挙がりました。宿題が出せずに学校自体を休んでしまうことが多く、かといって宿題を少なくするのは自分の力にならないので、部活に来させたり、電話連絡をマメにしたりするなどのことがわかり、今回も勉強になりました。ありがとうございました。【2年目】
- ・生徒指導上の部活動の役割が大きいことを改めて感じました。夏季休業中は生活リズムを崩しやすいので、部活動の顧問や担任が連携して、生徒への働きかけをすることが大切だと思います。
- ・長野郷中の生徒は、宿題を計画的に行うことが苦手なので、計画を立てさせたり、家庭への協力を働きかけたりすることも必要だと思いました。【12年目】
- ・夏休みの生徒指導ということで、私が一番課題であると思ったことは、宿題をしっかりとやらせるということです。本校の生徒の特徴として、宿題をやらない生徒は、学校に来なくなるということを知りました。その中でも、特に、部活をやっていない生徒にそのような傾向が多く見られるとのことでした。私も夏休みに向けて、このことを念頭におき、普段の学校生活の中でしっかりと提出物を出させる癖をつけさせたいと思います。【初任者】

(2) 成果と課題

① 成果

○初任者

- ・緊張していた様子も、研修会の回を重ねるごとに和らぎ、メンターチームに馴染んできた。馴染むに従って、発言も増加した。
- ・初任者が、日常的に先輩教師の助言を得る姿が見えるようになってきた。
- ・保護者対応などで、年齢が若いことに対する不安をもっていたが、徐々にその不安も解消し自信に変わっていった。
- ・初任者は、同学年の職員との交流が多いため、全校で取り組むメンターチームは、様々な意見を参考にできるので良かった。

○チーム

- ・メンバーが、回を重ねるごとに積極的に発言するようになった。
- ・経験年数の多いメンバーも、日々の教育活動を振り返り再認識する場となった。
- ・メンバーが参加する前に、研修会のテーマについての考え方を整理して出席するようになった。

○リーダー

- ・研修会開催に伴い、振り返り用紙に次のテーマに関連して、メンバーが知りたいことや話したいことを記入してもらい、そのことを研修会に生かしてきたことにより、メンバーにより身近なメンターチーム研修会となった。
- ・リーダーが初任者の状況を的確に把握し、研修課題をより実態に即応したテーマとすることができた。
- ・リーダーとして、一回一回の研修会の全体像を描いて開催したため、効率的な進行・運営が可能となった。

○その他

- ・メンター以外の職員等
- ・サポートリーダーが毎回研修会に参加し、研修会の流れをつくるとともに、研修の内容的なレベルアップに努めた。
- ・サポートリーダーが、研修会の中で講師としても活躍した。
- ・管理職が研修会に出席することにより、学校経営に直結した助言や指導があり、充実した研修となった。

② 課題

- ・今年度は、管理職の理解と研修会への参加など、大きな協力を得て実施することができた。今後についても、管理職のリーダーシップは欠かせないものとする。
- ・校務分掌にメンターチームを位置付けることが重要であるとする。
- ・研修日を年間計画や週時程に組み込むことが重要であるとする。その際には、ノーマルな活動なども考慮することが重要である。
- ・年度途中で、メンバー1人が減少したことにより、意見の多様性に課題が残った。
- ・メンターリーダーを企画委員会のメンバーに参加させ、学校経営としての一員として、ベテランと若手の意見のパイプ役になれるとよい。
- ・メンターチームの在り方を全職員に周知していき、一人一回以上テーマに合った参加ができると効果的である。

4 高崎市立群馬南中学校

(1) 取組の概要

① 一年間の取組

実施日	研修会のテーマ等
4月25日	・学級づくりの工夫 生徒への接し方、指導の基準、クラスづくり、掲示物等について、経験をもとに話し合った。
5月9日	・家庭訪問に向けて ～家庭との信頼関係づくりを目指して～ 家庭訪問に向けて、どんな話題を伝えるかについて協議した。
5月30日	・定期テストに向けて ～テスト問題の作り方～ 平均点の想定、観点別の配点、高校入試を考慮した問題作成など、体験をもとに話し合った。

6月20日	・通知表の所見 ～所見の書き方と注意したいところは～ 生徒を伸ばすための、所見の内容について話し合った。
8月22日	・4校合同メンターチーム研修会 「特別支援～担任の視点～」 適応指導教室の教諭を講師として招き、特別支援の考え方や担任としての具体的な役割などの指導を受けた。
9月26日	・危機管理 ～安全安心な学校づくりを目指して～ 生徒指導と危機管理の相関について、様々な事例をもとに協議した。
10月24日	・教育相談に向けて 教育相談を控えた時期を捉えて、教育相談での話題や留意しなくてはならないことを話し合った。
11月14日	・まとめの3学期に向けて 進学・進級を目前とした3学期に、何をどのように指導するのかを協議した。
12月19日	・先輩の授業に学ぶ 事前に同じ先輩の授業を参観しておき、研修会に臨んだ。（7日間の授業公開）
2月13日	・先輩の体験談に学ぶ（Q-Uについて） 教頭先生が講師となり、Q-U使用上の注意点と結果分析の仕方、結果に対する対応方法について、指導を受けた。
3月6日	・まとめ

※たより「かわら版」の発行（計11回）

② 取組の内容「先輩の授業に学ぶ」

今回のテーマは「先輩の授業に学ぶ」であった。この研修会のために、先輩教師の力強い協力があった。連続して、7日間にもわたり授業公開をしてくれた（図15、16）。実際には、この期間外にも授業参観に行ったメンバーもいた。参の感想を紹介する。

◇授業を参観して、気付いたことや感じたこと

- ・和歌の世界に、生徒がスッと入り込める雰囲気をつくっていた。生徒がリラックスして、考えを述べている。
- ・生徒の様子にも気を配り、全員が参加できるような声かけをしていた。
- ・生徒に寄り添い、伝えるべきことも伝え、テンポもついていきやすかった。
- ・生徒と上手に関わりながらも、内容を充実させて心をつかむ授業だったと感じています。とても貴重な経験をさせていただきありがとうございました。
- ・プリントを準備して、大事な部分だけを記入させている。ポイントもわかりやすかった。
- ・生徒とのコミュニケーションをとりながら机間巡視をしている。ここでのやりとりではなく、全員の様子を見て進めていた。



図15 集中した古典の授業



図16 授業を参観するメンバー

- ・生徒が興味をもつ話（授業に関連する話）をしていて、楽しく取り組んでいた。
- ・「聞き書き」というところで集中して聴いて生徒が書き込むことができていた。
- ・和歌の説明が、とてもいねいだった。とてもかみ砕いていて、どの生徒にもわかると思う。
- ・和歌は、難しいイメージだったけど、身近に感じる事ができた。
- ・たくさん覚えなければならないこと（係り結び、否定など）があるが、プリントがわかりやすく学びやすいと思った。時間の短縮にもつながるし、和歌をじっくり読めるし、解説が聞けると思った。
- ・わかりやすいので、ずっと授業に引き込まれました。
- ・とても博識で、頭が下がります。私はまだ、知識が浅いと思い反省しました。生徒たちがじっくり説明を聞けるように、日々、学び続けなければいけないと思いました。
- ・授業の一連の活動すべてに意味があり、無駄のないテンポ感のあるすてきな授業でした。特にそのように思ったところは、和歌のグループ読みをした後に、一人ずつ読ませていたところです。グループで読むと誰かが手を抜いても成立しますが、その後一人ずつ読ませることで、緊張感をもって練習し、発表していました。発表もただ聞くのではなく、「だめだったらやり直し、よく聞こえない」等、優しく言いながら先生の思いを生徒に伝えていてすごいなと思いました。全体を通して、笑顔あふれる面白い授業でありつつも、真剣に取り組むところは、真剣にというメリハリのついた授業で、私も頑張ろうと思いました。
- ・雰囲気良く、生徒たちも楽しそうに授業を受けていました。
- ・授業の初めに豆テストをやっていて、生徒たちも豆テストに合格できるようにしっかり勉強してから臨んでいるので、力がついていくなと感じました。
- ・和歌のグループ読みでは、よく読めない生徒に教えている様子もありました。その後の和歌テストで間違えるとグループで連帯責任になるらしく、グループの生徒が間違えないように教え合っていました。教えることで自分の確認にもなるので、こういった学び合いによって互いに向上し学力の定着につながるのだと感じました。
- ・ダメな行動に対して、その都度注意をしているので、学習規律がしっかりしていくのだと思いました。
- ・発問の時、注意する時、話をする時で声のトーンに違いがありました。
- ・1時間の中で、生徒がいろいろなことを身につけていて、日々の積み重ねの大切さを改めて、感じました。
- ・国語の授業を参観させていただく機会が、今まであまりなかったので、とても刺激を受けました。特に、勉強になったのが、ワークシートです。社会科でもワークシートを作成し、使用しますが資料の使い方や書き込みなど、どのようにつくっていかうかと毎回悩みます。今回は、漢詩の授業でしたが、身につけさせたい内容（返り点、書き下し文）の書き込みと知っていて欲しい「訳」の書き込みのみになっていたのも、とても見やすかったです。また、生徒のノートを見させてもらおうと、様々なワークシートがしっかりと書き込みがされて貼られていました。日頃の学習指導が徹底されていることも勉強になりました。
- ・生徒とのコミュニケーションを取りながら授業を進めていったり、生徒が最後まで集中して授業を受けているのが印象的でした。授業の礼など、できるまで徹底させたり、どのような状態が正しいのかを伝えながら指導を行ったりすることで、授業を始める際に気が引き締まったのを感じました。注意をする際も、直させたい点などをはっきりと言う場面、考えさせる場面、軽く言う場面、行動で見せる場面など、分けて指導が行われていて、次から生徒が自分たちで直せるようにするには、自分で考えさせることが大切なのだと感じました。授業の内容に入ったときには、復習の時間が本時の内容を考えるヒントになっていたり、資料集を使って課題を解けるようにしてあったりと、「自分の力で解く」体制づくりがされているように感じました。また、どの程度理解できたのかのチェックが何段階レベルにも分けられていて、全員が解

ける状態がつくられていました。課題も、簡単なものから段々と難しいものになるように課題の中で差があり、生徒が解いたときに自分のでき具合を確認できるようになっているのを感じました。自分がプリントをつくる際にも参考にさせていただきたいと思います。授業の各所で、「数が数えられればできる」「忘れたことは悔いても仕方ない。今覚えれば良い」等、生徒が「できるかも」と思える言葉がちりばめられていました。生徒を励ましなが、進んで授業に参加させられるように、これからの授業を考えていきたいと思っています。ありがとうございました。

「研修会 振り返り」より

- 先生の授業に対する感想を交流しましたが、他の先生の感想を聞くことは、有意義なものとなりました。なぜなら同じ授業でも、視点が異なると違った感想があり、全く異なる意見を聞くことで、新たな発見をすることができるからです。このような参観をすることが課題としてあげられると、自分自身で必ず行くので本当に良かったです。【初任者】
- 1時間の授業を通して、生徒に力をつけさせるということの大切さを改めて感じました。学習ルールを徹底し、授業展開を見直して充実した授業を実践できるように、自分自身の授業を改善していきたいと思っています。【7年目】
- 今回は、先輩の授業を見ての感想を話しましたが、ほとんどの方が同じ意見をもっていることがわかりました。これは、誰が見ても感じていることなので、どの授業でもぶれていないのだと感じました。授業からはたくさん学ぶところがあり、実際に自分自身の授業に取り入れていきたい内容が多くあったので真似をすることから始めていき、そこから自分なりにアレンジを入れて工夫した授業にしていきたいと思っています。授業からもたくさんのことを学ぶことができましたが、他の先輩方の授業からもさらに学ぶことができると思うので、自ら学ぶ姿勢をもって多くの先生方の授業を見る機会を増やしていきたいと思っています。【2年目】
- 先輩の授業を参加させていただき、その授業をもとに、授業の作り方などを学びました。先輩の授業を見せていただく機会は初任の時以外にはあまりありませんでした。特に中学校での授業を参観させていただけたのはとてもありがたい機会でした。この時間を通じて、改めて授業構想や単元計画の大切さがわかりました。何を学ばせたいのか、そのためにこの授業で最低限どこまで身につけさせるのかをはっきりさせ、そのための手段としてプリントを作ることで、生徒にとってわかりやすい授業になることがわかりました。一定の授業の流れをつくるということも、参考にさせていただきたいと思っています。また、先生方のように規律を守りつつも温かい雰囲気での授業ができるようにしていきたいと思いました。【4年目】
- 中学校に転任して3年目になりますが、なかなか他の先生の授業や他教科の授業を見ることができていなかったのも、とても勉強になりました。授業を参観して感じたことは、授業の密度が高く活動一つ一つにしっかりとした意味があり、生徒が常に考えながら授業をしていると思いました。それぞれの活動が、学力・集中力の向上、思考力、コミュニケーション能力の向上につながっているのだと思いました。日々の積み重ねの大切さを改めて感じました。私は、授業の中でなんとなくやっつけてしまっている活動もあったので、生徒がその1時間の中で成果や上達を感じられるような授業を展開していけるように、自分自身もっと教材研究をしていく必要があると感じました。【6年目】
- 全員で同じ先生の授業を参観したことで共通理解ができて、とても勉強になりました。まだ、中学校教諭生活は、始まったばかりなので、機会があったら進んで参観して学び続けていきたいと思っています。【6年目】
- 自分自身が参観させていただいての気づきと、他の先生の気づきの共通点もありましたが、新たに参考にしたい内容を聞くこともできました。授業準備に再度向き合い、より伝わりやすい展開にするために、ポイントを精選していきたいです。説明の仕方、生徒の生かし方も上達させていきたいです貴重な参観の機会をいただき、大変ありがたかったです。【4年目】

- ・先輩の授業について先生方の意見を聞いて、改めて先輩の授業の良さに気付くことができました。また、授業参観をして吸収したことを早くも自分の授業に生かしていた先生もいたので見習いたいと思いました。私は初任でこの学校に来て3年目。この3年間で学んだことはたくさんあり、このメンターチームに入れてもらえて自分の未熟さに 気付き、少しでも自分を成長させることができましたと思います。次の学校でさらに伸ばし、成長し続ける教師でありたいと思います。【初任者】



図17 真剣に発言する初任者

(2) 成果と課題

① 成果

○初任者

- ・初任者自身は副担任であるが、担任として話題についても、毎回の研修テーマを自分のものとしてとらえることができた。
- ・わからないことをそのままにせず、多くのメンバーの意見を積極的に聞こうとする態度が育った。
- ・常に自分の疑問を明確にし、質問することができていた。
- ・日常的に、先輩教師から、あるいは周囲から学ぶ姿が見られるようになった。
- ・中学校では、学年所属の中での行動が多くなるが、他学年の職員も含まれているメンターチーム研修会によって、初任者の視野の拡大が図れた。
- ・現在、初任者は担任をもっていないが、翌年担任をもつことを前提とした研修への取組ができた。

○チーム

- ・数年経験のある職員も、改めてテーマについて考える中で、日常を振り返ることができ、新たな視点を見出すことができた。
- ・日頃の悩みを吐露する場として機能した。そして、その解決策について考え、解決する場となった。
- ・一人一人が、学校組織での役割を自覚することができた。

○リーダー

- ・チームリーダーが、初任者の状況を的確に把握し、研修課題をより実態に即応したテーマを設定してきた。
- ・自分の経験を紹介しながら研修会の進行に当たったため、メンバーが実態に即して発言しやすい環境づくりが進められた。
- ・日頃の同僚からの信頼を感じさせる雰囲気の中で研修会を進めた。
- ・研修会の回を重ねるごとに、ミドルリーダーとして自覚が強くなり、他の会議等においても学校経営に視点を置いた発言が増加した。



図18 会を進行するリーダー（中央）

○その他（メンター以外の職員等）

- ・テーマ「先輩の授業に学ぶ」において、メンターチーム研修会前に、先輩教師が、国語科古典の授業をメンターチーム全員が、自分の授業の空き時間を利用して授業参観ができるように、7日間もの長期にわたって授業を公開してくれた。都合で、この期間に授業参観できなかったメンバーには依頼した期間外にもかかわらず、気持ちよく授業公開をしてくれるなどの協力があった。
- ・サポートリーダー（研修主任）が、毎回研修会に参加し、研修会の流れをつくるとともに、研修の内容的なレベルアップに努めた。また、日常的にもミドルリーダーとしての発言等が増えてきた。
- ・研修会に、ほぼ毎回管理職が出席していたため、意見として出された課題や疑問を研修会の時間内で解決し、学校経営に直結する指導助言が得られた。

② 課題

- ・メンターチームを校務分掌に位置付けることが重要と考える。
- ・研修コーディネーターの来校日に研修を設定することがほとんどであるが、今後、ノ部活デーとの関連を考慮する必要もあると考える。
- ・今年度同様、管理職のリーダーシップが欠かせない。
- ・テーマによって、メンターチームのメンバー以外の教員も一度はメンターチーム研修会への参加が望まれる。
- ・リーダーが企画委員会のメンバーとして、学校経営に参画することにより、メンターチーム研修会の質と内容がより高まるものとする。

Ⅲ 連携の取組

1 4校合同研修会「特別支援教育における担任の視点」

(1) 取組の概要

4校が一堂に会し、特別支援教育の視点について適応指導教室の教諭を招いて講演会を開催した。

(2) 各教員の感想

- ・今まで適応教室と通級指導教室の違いがわかりませんでした。今回の講義でよく理解できました。自分自身も、ゆうあい学級の担任をしているので、日々、相手（生徒一人一人）の気持ちや心の状態を会話や態度で判断し接しています。指導していく中で、やはり相手の気持ちを変えていかなければならない場面はあると思いますが、今回の講義の中で、自分自身から変わり、相手のことを理解したり、接したりしていき、生徒たちに伝えていく大切さを自分の中で再認識できました。今回の講義を、二学期から活用できるように心掛けたいと思います。
- ・今日の研修を通して、自分の考え方を大きく変える必要があると感じました。特別支援教育の難しさを日頃から感じていましたが、生徒の問題として捉えている部分が大きくあったと思います。生徒の問題でなく、人と人の間に存在する状況（相互障害状況）なのだとして強く意識して、誰もが居心地の良い過ごしやすい学級、授業を目指していきたいと思いました。クラスの生徒同士で、同じような認識で過ごしていけると、友人関係も良好になっていくと思います。生徒自身にも、障害のある生徒への見方、接し方を教えてあげる必要もあると感じました。今日、話していただいた内容をしっかり実行していくことで、少しずつ私自身の考え方が変化していくのだと思います。二学期からの授業づくりに生かしていきたいと思います。

(3) 取組による成果と課題

① 成果

- ・特別支援教育に関する意識改革につながった。
- ・4校の教員が一堂に会し研修を受けたことにより、各校の教員のコミュニケーションがとれた。
- ・各校で実施されている研修への士気の高揚につながった。
- ・各校のメンバーの研修はもちろん、他校との職員との交流も深められ有意義であった。

② 課題

- ・中学校では毎日のように部活動が実施されている。比較的若いメンバーが複数人、学校を開けることについては、生徒指導上あるいは危機管理上、課題がある。今回の合同研修会は、夏休み中に実施したが個人の出張や夏期休暇などを考慮した結果、休みの後半に実施することとなった。チームメンバー全員が参加するのではなく、各校数人ずつが参加する合同研修を企画すると実施上、課題が少なくなると考える。

IV その他の取組

啓発紙「かわら版」を、研修協力校同士で交換し、メンバーはもちろん全職員に提供した。このことにより、メンター研修の内容・目的を共通理解することができ、日程調整などについても有意義に働いた。

V まとめ

- ・担当した4校全校が新規校であった。4月当初は、メンターチーム研修会で何をするのか全くわからない状況であった。各校で、職員会議の時にコーディネーターから説明することで、多少理解が進んだ。その後、研修会を実施後に、研修の内容やメンバーの振り返りを「かわら版」として、全職員に配布することで理解が進んだと考える。時には、職員室の中で研修の内容について、メンバー以外の職員とメンバーが話していることを見聞きするようになっていった。
- ・校風の違いはあっても、管理職のリーダーシップにより研修会を実施することができた。リーダーとコーディネーターとの話し合いにより、研修内容を各校の行事や初任者の状況に合わせた研修を実施することができた。
- ・メンターチームを、学校の運営上必要な組織とするために、チームリーダーを企画委員会のメンバーに参加させ、学校経営としての一員として、ベテラン教員と若手教員の意見のパイプ役になれるようになると効果的であると考えます。
- ・メンターチームメンバーに、教職経験年数10年を超えるメンバーが含まれることにより、話し合いの方向性や深まりを作ることができる。
- ・今回の研修では、当初の研修計画よりも実施回数が増加している学校がある。このことは、コーディネーターとチームリーダーとの話し合いで変えていくことになるが、研修を実施していく過程でチームリーダーが、いかに自己実現が図れているか、研修会后、チームリーダーが自己有用感を味わうことができたかにかかっている。そのために、「かわら版」の中で、リーダーの活躍を際立たせることが必要であると考えます。「かわら版」では、メンバー全員が紙面に掲載するようにすることも重要であると考えます。