

平成28年度
総合的な教師力向上のための調査研究事業
「メンター制等による研修実施の調査研究」

成果報告書



徳島県教育委員会
平成29年3月

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、徳島県教育委員会が実施した平成28年度「総合的な教師力向上のため調査研究事業」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。

目 次

1. 研究の概要	
（1）研究の趣旨・目的	P. 1
（2）研究の具体的内容	P. 3
（3）研究の方法	P. 4
（4）研究の経過	P. 5
①連絡協議会・検討会議	
②調査研究校への学校訪問	
③先進地視察	
④調査研究校へのアンケート調査	
（5）研究の実施体制	P. 9
2. 研究内容①「初任者研修の校内指導体制の確立と充実」について	
（1）学校全体で指導する体制の整備の在り方	P. 10
（2）初任者研修推進委員会等の効果的な運用	P. 18
（3）初任者の状況把握と相談体制の整備	P. 20
3. 研究内容②「研修等の内容の充実」について	
（1）初任者の年間の勤務・校務（担任・副担任・TT担当等）を見通した研修 内容や指導方法の工夫	P. 23
（2）OJTによる研修と直接指導による研修のバランス	P. 26
（3）研修のノウハウの蓄積方法	P. 29
（4）効果的な研修プログラム	P. 31
4. 研究内容③「拠点校方式からメンター方式へのスムーズな移行を図るため の手立て」について	
（1）研修コーディネーター教員の役割の明確化	P. 33
（2）近隣初任研実施校との合同研修等の実施	P. 35
（3）教職大学院等との効果的な連携	P. 37
5. 研究のまとめと考察	P. 38

1. 研究の概要

(1) 研究の趣旨・目的

平成26・27年度の2年間、「総合的な教師力向上のための調査研究事業 ～初任者研修の抜本的な改革～」において、拠点校方式によらず校内組織だけで初任者研修(校内研修)を進め、学校全体で初任者を指導・評価し、初任者が研修に専念できる体制の構築に係る調査研究を実施し、次のような成果と課題を明らかにすることができた。

◇成果

- ・「全校体制」で初任者研修を実施することについての共通理解・意識化を図ることができた。
- ・初任者研修や初任者により多くの教職員が関わることにより、指導教員等初任者研修担当者の業務をシェアすることで指導のインセンティブが働く状況が整いつつある学校もあった。
- ・新たな初任者研修の進め方について「初任者の状況」や「学校の状況」に応じて、弾力的に運用していったことで、「研修の個性化や精緻化」への道筋をつけることができた。
- ・「学年団」など既存の組織を活用したり、「若手教師の会」等の相談体制の整備により、初任者は安心して職務に取り組むことができた。
- ・「直接指導による初任者研修の実施」と「OJTによるもの」についてバランスを考慮しながら取り入れていったことで、初任者の指導力向上に係る指導教員等の負担感を減らすことができ、指導についてのインセンティブの改善にもつながった。
- ・初任者研修で得られた知見を全体の教職員研修や学校マネジメントに活かすことができ「教職員全体の資質や能力」の向上につながった。

◇課題

- ・副担任の立場で、「担任としての指導力」の向上を図るには難しい側面がある。採用後2年間で初任者として必要な知識やスキルを身に付けていくことも視野に入れた研修内容の整理も必要である。
- ・指導教員の負担軽減については、「全校体制」を志向したが、今後さらに研究を進めていく必要がある。
- ・評価の方法、尺度並びに評価結果の活用方法については、更なる検討が必要である。
- ・初任者自身が受け身ではなく自発的、積極的に人と関わったりしていく態度や姿勢をどのように育てていくか考えていくことも重要である。

この成果と課題を踏まえ、近年の学校を取り巻く社会環境の変化や学校現場における教育課題の高度化・多様化・複雑化に対応していくため、今後解決していくべき課題として次のようなことが挙げられる。

- 大量退職・大量採用の時代を迎え、初任者を含めた経験年数の浅い教員が全体に占める割合が高くなり、それらの教員を指導するミドルリーダーとしての経験を有する教員が少ない状況となっている。
- 従来は、学習指導や生徒指導の技術等を共有したり、疑問や悩みや相談したりする教員組織が自発的に派生することも多く、「教員相互の学び合い」が自然になされる面もあったが、教職員が日々の業務遂行に追われる中で、このような機能が働きにくい状況となっており、OJT等による先輩教員から若手教員への知識・技能の伝達がうまくなされない状況がみられる。
- 校内指導教員が他の学校との兼任のため、初任者研修のコーディネートや指導に専念できず、初任者指導へのインセンティブが働きにくい。
- 教員間で組織目標の共有化とそれに伴う協働が進むことにより学校の組織力向上が図られ、初任者研修の推進に留まらず、学校課題の解決にも大きな効果が期待できるが、その成果が実感されにくい。
- 若手教員の中には日々の校務や学級経営で精一杯となり、相談できる相手も少ないため、孤立感をもっている者もいる。

この課題の解決に向け、本調査研究は自発的、継続的な校内研修を実施することによって、個々の教員の指導力を高めるとともに、教員が課題や目標を共有し、協働して取り組んでいく組織力を向上させるために、経験豊富やベテラン教員や中堅教員がメンターとして、初任者をはじめとする若手教員を指導・支援する、いわゆるメンター方式による研修を取り入れた校内OJTについて、その成果と課題を明らかにするものである。

(2) 研究の具体的内容

徳島県教育委員会と調査研究校・関係市町教育委員会が連携を図りつつ、次のことに取り組んだ。

- ①「初任者研修の校内指導体制の確立と充実」について
 - ア 学校全体で指導する体制の整備の在り方
 - イ 初任者研修推進委員会等の効果的な運用
 - ウ 初任者の状況把握と相談体制の整備
- ②「研修等の内容の充実」について
 - ア 初任者の年間の勤務・校務（担任・副担任・TT担当等）を見通した研修内容の整理
 - イ OJTによる研修と直接指導による研修のバランス
 - ウ 研修のノウハウの蓄積方法
 - エ 効果的な研修プログラム
- ③「拠点校方式からメンター方式へのスムーズな移行を図るための手立て」について
 - ア 研修コーディネーター教員の役割の明確化
 - イ 近隣初任研実施校との合同研修等の実施
 - ウ 教職大学院等との効果的な連携

(3) 研究の方法

- ①県内の小・中学校の中から調査研究校（小学校4校，中学校2校）を指定し，各校における調査研究を進める。
- ②調査研究校代表者（調査研究校校長・研修リーダー），研修コーディネーター教員，県教育委員会教職員課・総合教育センター関係職員，関係市町村教育委員会教育長，大学教授等による「調査研究事業連絡協議会（以下「連絡協議会」という。）」を設置し，調査研究に関する諸事項について協議を行い，事業の成果や課題を明らかにする。
- ③研修リーダー，研修コーディネーター教員，大学教授による「調査研究事業検討会議（以下「検討会議」という。）」を開催し，情報交換等を進める中で，具体的な成果や課題を明らかにする。
- ④調査研究校への学校訪問を実施し，授業参観，メンター方式による研修への参加，初任者，指導教員，研修リーダー，管理職等への聞き取り調査を実施し，各校の取組について状況把握を行う。
- ⑤先進地視察として，メンター方式による研修等の実施によって校内における教職員研修が活性化している小・中学校及び教育委員会を訪問し，具体的な研修推進体制やスキーム等を学び，自校の取組に反映させる。
- ⑥調査研究校の全教職員を対象にしたアンケート調査を実施し，メンター方式等による研修に対する意識やその効果等を検証する。
- ⑦各調査研究校の報告書をもとに，調査研究方式の成果と課題を明らかにする。

(4) 研究の経過

研究の経過は、表1のとおりである。

表1 研究の経過

月	実施状況（徳島県教育委員会実施分）
H28 5月	<ul style="list-style-type: none"> 5/9 調査研究校「調査研究事業実施計画書」提出 5/27 第1回検討会議
6月	<ul style="list-style-type: none"> 6/10 第1回連絡協議会 6/20 学校訪問①(徳島市川内中学校) 6/23 学校訪問①(北島町北島小学校) 6/27 学校訪問①(徳島市八万小学校) 6/29 学校訪問①(北島町北島南小学校) 6/29 学校訪問①(徳島市昭和小学校)
7月	<ul style="list-style-type: none"> 7/5 学校訪問①(徳島市南部中学校) 7/7 先進地視察①(横浜市東台小学校・市が尾中学校) 7/8 先進地視察②(横浜市教育委員会) 7/11 学校訪問①(北島町北島北小学校)
9月	<ul style="list-style-type: none"> 9/5 学校訪問②(徳島市昭和小学校)
10月	<ul style="list-style-type: none"> 10/18 学校訪問②(徳島市八万小学校) 10/24 学校訪問②(徳島市川内中学校)
11月	<ul style="list-style-type: none"> 11/2 学校訪問②(徳島市南部中学校) 11/7 アンケート調査(～11/11) 11/9 学校訪問②(北島町北島小学校) 11/22 学校訪問②(北島町北島北小学校) 11/25 学校訪問②(北島町北島南小学校)
12月	<ul style="list-style-type: none"> 12/2 第2回連絡協議会
H29 1月	<ul style="list-style-type: none"> 1/19 第2回検討会議
2月	<ul style="list-style-type: none"> 2/10 調査研究校「調査研究事業実施報告書」提出 各調査研究校報告書の分析 研究成果刊行物作成(「チームで育てる教師力 ～徳島型メンター方式でいこう～」 「学級経営 はじめの一步」作成) 2/24 第3回連絡協議会
3月	<ul style="list-style-type: none"> 各調査研究校報告書の分析 成果報告書の作成・報告

①連絡協議会・検討会議

調査研究に当たって、連絡協議会（年間3回）と検討会議（年間2回）を開催した。

◇第1回検討会議（平成28年5月27日 徳島県庁1104会議室）

各調査研究校の「実施計画書」をもとに、各校の調査研究の進め方について確認するとともに、調査研究実施上の留意点等について、鳴門教育大学大学院・久我直人教授から指導・助言を受けた。

また、各校の調査研究における研修体制や研修計画等について、情報交換を行った。

◇第1回連絡協議会（平成28年6月10日 徳島県庁403会議室）

各調査研究校の計画及びこれまでの取組状況等について説明を受け、研究を実施する上での課題等の共有化を図った。

また、「学び合い、協働する組織づくりの理論と実践」として、鳴門教育大学大学院・久我直人教授から講義を受けた。

意見交換会では、市町教育委員会や校長から組織マネジメントのポイントや若手教員の育成、本調査研究に期待すること等について聴取した。

◇第2回連絡協議会（平成28年12月2日 徳島県庁403会議室）

各調査研究校の研究の進捗状況について報告を受けるとともに、事務局から学校訪問やアンケート調査の結果について報告を行った。

また、参加委員から調査研究を推進するための意見聴取及び鳴門教育大学大学院・久我直人教授からの指導・助言を受けた。

さらに7月に実施した横浜市教育員会、横浜市立東台小学校、横浜市立市が尾中学校への先進地視察について報告を行い、「メンター制による研修を効果的に進めるポイント」や「若手教員の育成」、「キャリアステージを意識した校内OJT」等、今後の各校の取組に生かすことが可能な内容等について共有した。

◇第2回検討会議（平成29年1月19日 徳島県庁1104会議室）

各調査研究校からこれまでの調査研究の概要及び成果や課題についての報告を受け、今後の方向性等について鳴門教育大学大学院・久我直人教授から指導・助言を受けた。

研究のまとめに向けて情報交換を行い、「調査研究事業実施報告書」及び「研究成果物」の作成等について共通理解を図った。

◇第3回連絡協議会（平成29年2月24日 徳島県庁1104会議室）

各調査研究校の「実施報告書」をもとに、研究のまとめを行うとともに、今後の初任者を含む若手教員の育成のあり方や校内の研修体制の組織づくり等について意見交換を行った。

鳴門教育大学大学院久我直人教授からは、教職員が協働するシステムづくりや研修成果の可視化の重要性、OJTによる若手育成に臨時教員も含めて考えることが必要である等の指導助言があった。



〈第3回連絡協議会〉

②学校訪問

調査研究校を徳島県教育委員会事務局職員が訪問し、調査研究の進捗状況等を確認するとともに、調査研究や初任者研修が円滑に実施できるよう、管理職員等との協議や指導・助言を行った。

◇前期学校訪問（平成28年6月～7月）

【内容】

- ・初任者の授業参観
- ・管理職員（校長・教頭）との協議（調査研究の進捗状況、初任者研修の状況、初任者の状況等について）
- ・初任者研修指導教員、研修リーダー（初任者研修の進捗状況、調査研究の状況等について）
- ・初任者との協議（初任者研修の状況、メンター制による研修の状況等について）

◇後期学校訪問（平成28年9月～11月）

【内容】

- ・各校のメンター制による研修の参観、指導助言
- ・管理職員（主として校長）との協議（調査研究の進捗状況等について）

メンター制による研修では、各学校において研修リーダーが中心となって、初任者を含む若手教員の悩みや課題を解決するための実践的な研修が実施されており、研修方法も各学校の実態に合わせてよく工夫され、参加者が主体的に研修に参加し、教員としての資質や指導力を向上させることができる内容となっていた。

校内のベテラン教員や中堅教員もこれまでの経験から身につけた知識や技能を若手教員に伝達することを目的として研修に加わっており、メンター制による研修が校内の人間関係の構築にも好影響を与えることを実感することができた。

③先進地視察

◇目 的

全国屈指のメンター制による研修の先進地である横浜市を訪問し、そのノウハウを得るとともに、若手教員を育成するメンター方式を用いた研修等による校内人材育成システムを構築するための調査研究の推進を図る。

◇視察日

平成28年7月7日（木）、8日（金）

◇参加者

【調査研究校】 校長 1名, 研修コーディネーター 3名, 研修リーダー 5名

【鳴門教育大学大学院】 教授 1名

【県教育委員会】 統括管理主事・管理主事 3名

◇視察先・日程・内容

H28 7/7 (木) 視察① 15:00～17:00	【小学校班】 横浜市立東台小学校視察 ・学校説明及びメンター制度について ・メンター研修会に参加(見学) ・メンター制度に関する意見交換 【中学校班】 横浜市立市が尾中学校視察 ・学校説明及びメンター制度について ・メンター制度に関する意見交換
H28 7/8 (金) 視察② 10:00～12:00	【横浜市教育委員会】 ・横浜市の小中学校のメンター制度について取り組み例の紹介・質疑応答

④調査研究校へのアンケート調査

◇実施期間 平成28年11月7日から11日まで

◇対象者 調査研究校の管理職を除いた全教職員

◇調査項目 参考資料参照

(5) 研究の実施体制

研究の実施体制は、表2のとおりである。

表2 研究の実施体制

所属部署・職名	氏名	役割分担
教育長	美馬 持仁	事業の総括
教職員課 課長	儀宝 修	調査研究事業の推進代表者
教職員課 主幹(小中担当)	湯藤 義文	事業の計画・実施・評価の総括リーダー
教職員課 副課長	喜馬 和人	事業の計画・実施・評価のサブリーダー
教職員課 統括管理主事	吉田 有礼	事業の計画・実施・評価の具体的推進, 経費
教職員課 管理主事	長谷 彰彦	検討会議・連絡協議会の運営
教職員課 管理主事	喜多 泰信	先進地視察, 成果物作成
教職員課 課長補佐	大坪 秀美	経費支出 (旅費)
教職員課 係長	岡本恵美子	経費支出 (旅費以外)

2. 研究内容①「初任者研修の校内指導体制の確立と充実」について

(1) 学校全体で指導する体制の整備の在り方

①各調査研究校の校内組織体制

各調査研究校において、初任者をはじめとした若手教員の育成を図るため、自校の実態に応じてメンター方式による指導体制を整備した。

◇小学校の例 ①

- ・キャリアステージを経験年数により4つのステージに分け、メンティが1～3年目と臨時的任用教員等、メンターが4～9年目、ミドルが10～19年目、ベテランが20年以上とし、ミドルはメンター・メンティを繋ぐ役割を担う。
- ・経験年数9年目までの教師（メンティとメンター）で組織された若手チーム（たんぼぼ会）を中心とした研修等に取り組む。
- ・メンターの中から研修リーダーを選び、研修リーダーを中心に運営し、研修リーダーは経験6年目の若手が担う。



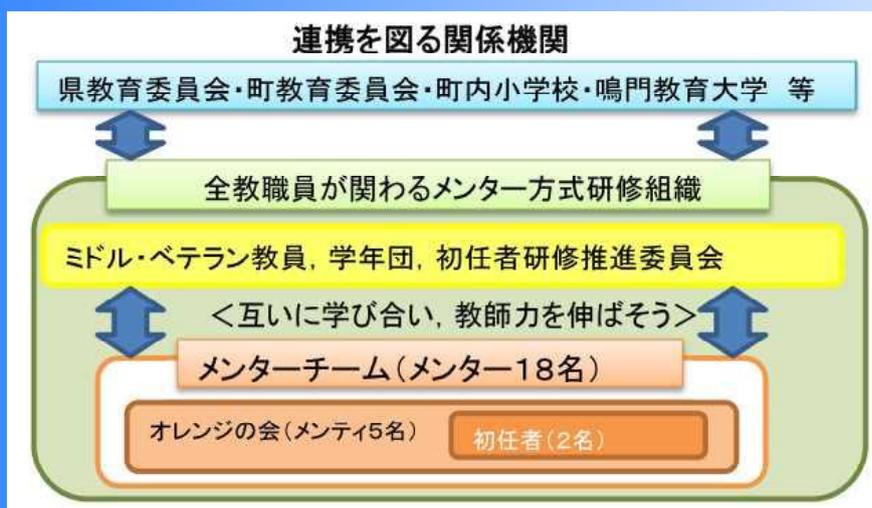
◇小学校の例 ②

- ・「若手教員の情報交換会（向日葵会）」の構成員は、初任者から10年目までの教員で組織し、10年目の教員が主催し、月に1回程度開催する。
- ・情報交換会を実施し、研修を進めていく上での助言を得たり、悩みを話し合ったりする。
- ・研修リーダー、研修コーディネーターを中心に、研修方法や研修内容について情報提供し、研修のあり方について話し合う。



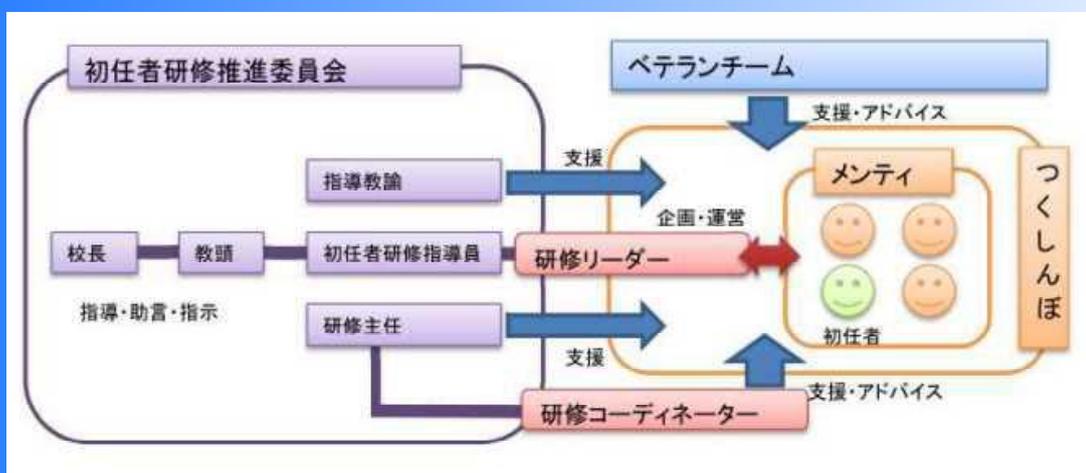
◇小学校の例 ④

- ・教職経験3年未満の教員で構成する「オレンジの会」と教職経験10年未満の教員で構成するメンターチーム（「オレンジの会」のメンバーを含む）とを組織し、それぞれにリーダーとサブリーダーを中心に活動する。
- ・メンターチームでは、バディ制度（下学年と上学年との個人的・集団的な関わりを目的としたグループ制度）も採用し、情報交換がより効果的に行うことができるようにする。
- ・毎月、2回を原則として、初任者の教室を中心にメンターチームの会（オレンジの会を含む）の研修を行う。



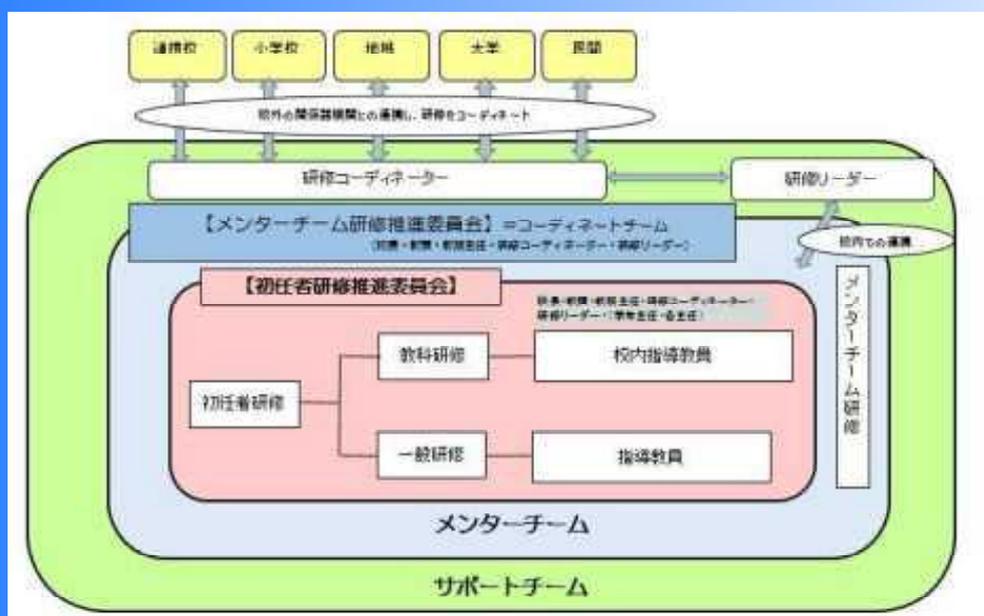
◇小学校の例 ⑤

- ・メンターチーム（つくしんぼ会）を、月に1回の企画委員会に合わせて行うことにより、時間を確保する。勤務日には、研修コーディネーターも参加する。
- ・研修リーダーを中心に研修するが指導教諭と研修主任が交代で参加する。
- ・教員同士の情報交換を行い、学級担任としての技能を高めるようにする。
- ・授業研修・一般研修に全教職員にも計画的に参加をしてもらうため、校務・得意分野等についてのアンケートを実施し、協力を呼び掛ける。



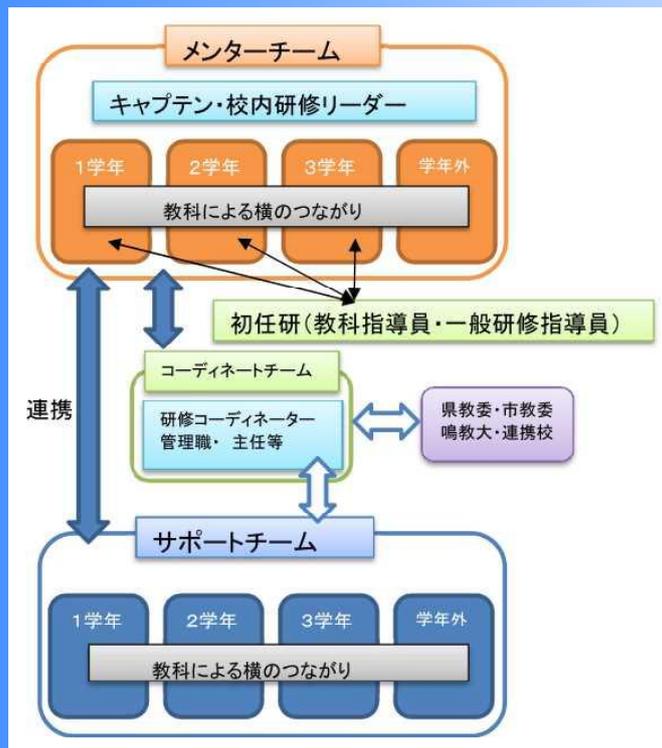
◇中学校の例 ①

- ・ 初任者の校内指導教員（授業研修担当）を勤務年数4年目と6年目の同世代の教員とし、共に悩みを相談しあえる体制にした。
- ・ 初任者2人を共に同じ1学年団に配置し、初任者同士が相談しあえる体制にした。
- ・ 初任者Aは担任としベテランの教諭をサポートにつけ、初任者Bはベテランの教諭のクラスの副担任とし、学年全体で初任者2人を指導できる体制にした。
- ・ 20代・30代の教職員（臨時教員を含む）12名で、メンターチーム「タートルズ」を編制する。
- ・ 年度始めの職員会で校長が、「若手教員とベテラン教員がともに学びあうことの必要性」と、「メンター方式による校内人材育成システムを構築し、望ましい校内研修の在り方を研究する」という本調査研究事業の目的等の説明を行った。
- ・ 全教職員で「メンターチーム（タートルズ）」「サポートチーム」「コーディネーターチーム」を編制し、初任者を含む若手教員を育てる効果的な体制を構築した。



◇中学校の例 ②

- ・ 初任者および臨時教員を含む教職員経験10年目未満の若手教員で構成されるメンターチーム「チームサザン」(10名)を組織した。
- ・ 初任者のみならず2年目・3年目および臨時教員等の若い教員を、数年後を見通して学校全体で育てる仕組みの構築を目指した。
- ・ 初任者配属学年内に、初任者をマンツーマンで対応するベテラン教員を、ピアサポーターとして委嘱し、日常的に、初任者から相談を受けたりアドバイスを与えたりしながら、精神的に支える体制を構築した。



②エントリーシートの活用

学校全体で指導する体制を構築するための方策として、エントリーシートを用いて全職員に初任者研修やメンター研修への貢献に関するアンケートを実施して得意な分野の講師を募り、メンターチームが望んでいる研修とサポートチームが協力できることを明確にした後、「コーディネイトチーム」が中心となり、初任者を含む「メンターチーム」のための研修の年間計画を立案・作成し、「サポートチーム」への協力を求めた。

〈エントリーシート〉

平成 28 年 5 月 9 日

初任者研修についてのアンケート
～メンターチーム研修会の講師募集～

メンターチーム(若手教員)とサポートチーム(ベテラン教員)がともに学び合うということを目指した研修が実現しました。おにしい中ですが、メンバー全員にとって有意義な研修となりますようご協力をお願いします。5月13日(金)までに日野市上の研修室へ提出ください。

～募集内容～

あなたがメンターチームのために提供できる知識・技術を教えてください。
また、推薦する先生も是非教えてください。

【事例】

- ・教科のワークシート、工夫しています。
- ・ICTの活用が得意な方、紹介します。
- ・〇〇先生は、配慮が必要な生徒たちへの適切な対応や支援が素晴らしい先生です。
- ・教育事務の手引き(休職・復帰について特に休休・休休・介護休など、出張・離職免など)を分かりやすくお話しします。
- ・いろいろな素晴らしい先生を紹介できますよ。
- ・学活で、クラスが和やかになるアイデアを紹介できますよ。

<私が提供します>

- ◎ 英語の授業 ICTの活用とワークシートの工夫
- ◎ 学級環境 (たぶんイセのクラスと違いますが)

<推薦します(こんな素晴らしい方がいますよ)>

<こんなアイデアがあります！>

〈スキル提供アンケート結果〉

初任者研修(2016年)に協賛する先生募集

募集要項

1. 募集対象

2. 募集内容

3. 応募方法

4. 応募期限

5. その他

6. お問い合わせ先

7. 募集要項

8. 募集要項

9. 募集要項

10. 募集要項

11. 募集要項

12. 募集要項

13. 募集要項

14. 募集要項

15. 募集要項

16. 募集要項

17. 募集要項

18. 募集要項

19. 募集要項

20. 募集要項

21. 募集要項

22. 募集要項

23. 募集要項

24. 募集要項

25. 募集要項

26. 募集要項

27. 募集要項

28. 募集要項

29. 募集要項

30. 募集要項

31. 募集要項

32. 募集要項

33. 募集要項

34. 募集要項

35. 募集要項

36. 募集要項

37. 募集要項

38. 募集要項

39. 募集要項

40. 募集要項

41. 募集要項

42. 募集要項

43. 募集要項

44. 募集要項

45. 募集要項

46. 募集要項

47. 募集要項

48. 募集要項

49. 募集要項

50. 募集要項

51. 募集要項

52. 募集要項

53. 募集要項

54. 募集要項

55. 募集要項

56. 募集要項

57. 募集要項

58. 募集要項

59. 募集要項

60. 募集要項

61. 募集要項

62. 募集要項

63. 募集要項

64. 募集要項

65. 募集要項

66. 募集要項

67. 募集要項

68. 募集要項

69. 募集要項

70. 募集要項

71. 募集要項

72. 募集要項

73. 募集要項

74. 募集要項

75. 募集要項

76. 募集要項

77. 募集要項

78. 募集要項

79. 募集要項

80. 募集要項

81. 募集要項

82. 募集要項

83. 募集要項

84. 募集要項

85. 募集要項

86. 募集要項

87. 募集要項

88. 募集要項

89. 募集要項

90. 募集要項

91. 募集要項

92. 募集要項

93. 募集要項

94. 募集要項

95. 募集要項

96. 募集要項

97. 募集要項

98. 募集要項

99. 募集要項

100. 募集要項

③その他に配慮した指導体制の例

- ・「若手教員同士が互いに助け合い、高め合う」、「学び合い、ともに伸びる教師・教師集団」という学校風土を生かして、若手教員同士、あるいは若手教員と中堅・ベテラン教員が、互いに教え合い学び合うことが成立するよう、指導体制を整えた。
- ・メンターチームの会員がより密に連携をとるために、児童の下校時間の差を生かし、話し合いをもつ時間の効率化をめざして、高学年チーム（チームK）と低学年チーム（チームT）とに組織化した。
- ・若手教員の会の下部組織にミニ若手教員の会を位置付け、校務や学級のことを相談する井戸端会議的組織とした。
- ・全教職員が初任者研修に関わり、全員で初任者を育てようとする体制を整えた。学校長・教頭の管理職はもちろん、養護教諭・事務職員や生徒指導・人権教育主事など校内の全教職員から直接講話を聞いた。
- ・初任者の校務については、主となる校務には補佐する教員を、副となる校務では必要な知識や技能を学べる教員との複数を配置した。
- ・校内研修や推進委員会で調査研究の趣旨を説明し、初任者への指導の視点や研修の進め方のポイント等を周知した。
- ・メンターチームの研修では、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れた研修を実施するとともに、学年チームが企画・運営する研修や、夏期休夏期休業中の自主研修を取り入れた。
- ・毎回の研修会後に「メンター通信」を発行し、研修内容、参加者の感想等掲載し、全教職員に配布した。

④成果

- ・研修体系図をつくり、それぞれの教職員の立場や関係等を共有できたことは、各自の役割の明確化につながり、教師力向上に効果的であった。
- ・より多くの教職員に関わってもらうことで様々な分野の研修ができた。また、初任者や若い教員の研修に関わることで、他の教職員も刺激を受け学ぶ意欲を高めることができた。
- ・若手教員の会は、会を重ねるごとに気軽に話すことができる雰囲気ができ、メンティ同士のつながりが深まった。
- ・研修コーディネーターの来校は週1回であるが、他の教職員との交流も増え気軽に相談できるようになった。
- ・校務を複数で担当することで、適切な助言が効果的に行われた。そして、他の教員から意見や助言を得て、新しい企画を提案することもできた。
- ・若い教員をみんなで支え育てていこうという風土を生かし、昨年度システム化した研修内容が計画的に実施できた。また、より多くの教員に関わってもらうことやより多くの分野の研修が可能になった。初任者を含め若い教員の研修に関わることで、刺激をもらい学ぶ意欲を高め合うことができた。
- ・指導教員たちの情報交換によって、初任者の連続した様子が理解でき課題を共有

- することができた。このことにより、指導のもれがなくなるように協力できた。
- ・適切なタイミングで評価することで、初任者と指導者がそれぞれの立場で、次への目標を設定することができた。
 - ・研修コーディネーターを中心とした他校の研修についての情報提供の場が、校内研修の在り方を見直す機会となった。
 - ・初任者にとって、これからの教員生活に役立つ様々な情報を聞くことができた。1対1で直接講話を聞くので、忌諱のない研修になった。ふだんあまり話す機会のない教職員とも関わり合うことができた。
 - ・学級で起こったトラブルの報告・連絡・相談が的確に行うことができ、初任者の状況がよく把握できた。生徒指導・保護者対応などのトラブルには、管理職も共に対応にあたり、素早く初任者を支援することができた。
 - ・学級経営や学校行事・校外学習など、初任者が見通しをもって、活動に取り組めるように配慮することができた。初任者も疑問に思ったことを気軽に相談することで、早期に解決することができた。
 - ・キャリアステージに分けることで、次のステージを意識することができ、人材育成につながっていくことができた。次のステージの教員の背中を見て、やがて自分がそのステージの役割を担わなければならないと意識することができた。
 - ・先輩教員の行動が身近な目標となり、次のステージの自らの姿を思い描きそれに向かって努力する組織となった。
 - ・上のステージであるミドルやベテランは、下のステージのよいロールモデルとして存在しなければならず、自分自身の教師力向上となった。
 - ・全教員が4つのステージのどこかに属するということで、皆で若手を育てようとする体制が整った。
 - ・メンターは、初任者たちが困っていることを自分はどう解決してきたかを振り返ることで、自分のキャリア形成を振り返ることに繋がった。
 - ・若者たちが何でも相談できる、温かい仲間意識が育ってきた。
 - ・研修リーダーに若手を選んだことで、若手の気持ちに添った話しやすい先輩として、研修計画を立案することができ、より効果のある研修を実施することができた。
 - ・研修を重ねるなかで、初任者を含む若手教員同士に意見交換や相談が気楽にできる良好な人間関係が育った。学年の枠を超えて、生徒指導や教科指導の相談をする若手教員の姿がみられるようになった。
 - ・アクティブ・ラーニングの手法を取り入れた研修を実施することで、その効果を体感し、授業の中でホワイトボードを活用したり、グループ学習をしたりする教職員が増えた。
 - ・メンター通信で、お互いの考えを知ることにより研修をさらに深めることができ、学び続けるエネルギーとなった。

⑤課題

- ・全教職員の教師力向上のための活動内容をさらに充実させるためには、メンターチームの研修とその他の研修との関係性について、それぞれどの組織に重点を置いた活動にするか、精査が必要である。
- ・メンター方式による指導体制について、初めての実施であったので、校内の指導体制づくりやこれまでの初任者研修との違いについて戸惑いがあり、組織づくりが遅くなった。
- ・メンター制による研修を校内研修の中でどのように位置付けていくのか、また時間の確保をどうしていくのか。
- ・計画された研修の中での指導・評価は整理されたが、OJTにおいてどのタイミングでどんな内容を指導したかを整理すると、次年度に有効に活用できる。負担なく、しかも状況と指導内容が把握できるような資料の作成が必要である。
- ・指導者や配属学年、初任者研修推進委員会や若手教員会等に属さない教員と初任者の関わりを進めるための工夫が必要である。そのためには、初任者への指導や関わりには、いろいろな形があることへの意識変化を促すことが必要である。また、初任者自身も、自分たちから先輩教員に声かけをして関係を築いたり教をいただいたりすることも大切である。
- ・年度当初、メンター方式とは何か、どのように進めればよいのか、手探りでメンター方式の研修が始まった。そのため、年間を見通す計画書等が十分に作成できなかった。
- ・「エントリーシート」の応募の状況を、もっと具体的に広報することで、類似の提案やより進歩した提案がなされることが期待される。
- ・メンターチームの研修を校内研修に組み込む回数を増やすことで、より学校全体の総合的な教師力の向上が図れるのではないだろうか。

(2) 初任者研修推進委員会等の効果的な運用

①各調査研究校の取組内容

- ・推進委員会や職員会で全教職員にメンター制の説明をし、若手を皆で育てる意識付けを行うとともに、研修の実施状況を確認し、修正・変更を協議した。
- ・年間を通して計画的に推進委員会を開き、初任者の成長を確認した。
- ・校内研修や終礼等と関連づけて推進委員会の内容を周知した。
- ・各学期に振り返りシートを作成し、初任者を含むメンターチームの教職員に配布した。そこに書かれたそれぞれの課題を踏まえ、話し合いを行った。



〈初任者研修推進委員会〉

②成果

- ・毎週月曜日の放課後を初任者研修推進ミーティングの時間とすることで、話し合いの機会が確実に確保された。
- ・初任者研修推進ミーティングがあることで、初任者がそのときに抱えている課題や、今後の成長のために必要な支援がより明確になったため、その都度研修内容の方向性についても、修正を加えることができた。
- ・メンターチームのメンバーの様子を見ながら、委員会の構成員が適宜相談をすることができたので、メンティの課題について相談・協議することができ、共通理解を図り、連携して指導にあたることができた。
- ・学校運営の中心となる教員メンバーに研修の進捗状況や初任者の成長、研修の課題を周知する機会をもつことで、実効性のある意見や助言をいただくことができた。
- ・指導教員や配属学年の教員以外も初任者研修の見通しをもつことができるため、協体制度がうまく機能し、連絡調整が容易であった。
- ・校内研修等の全体が集まる場で、初任者研修の内容や推進委員会の協議内容を周知することで、今まで以上に初任研修や初任者の成長に関心をもって見守り、組織の中で育てることができた。

③課題

- ・時間確保が難しく、当初の推進委員会メンバーが全員集まらなかったため、一部の者で話し合うこともあった。臨機応変に委員会の構成を考えることも必要である。
- ・指導に対する評価をどのように行えばよいかということについての検討が必要である。
- ・研修全体に対するアイデアを出し合う機会をもっと多く設定すると、広がりのある

る研修を構築することができる。

- 構成員の役割分担を明確にするとともに、メンターチームのリーダー等を加えるなどして、より深い共通理解を進めることが課題として残った。
- 週1回の初任者研修推進ミーティングで出てきた課題は、学期末の初任者研修推進委員会の開催まで待てる内容とそうでないものもある。得た情報を、初任者研修推進委員会のメンバーにどのタイミングでどのように広げて行くかが課題である。

(3) 初任者の状況把握と相談体制の整備

①各調査研究校の取組内容

- ・日々の初任者の校務や授業の様子を見守り支援できるように職員室の机の配置を行った。
- ・日頃から積極的に初任者に話しかけたり、初任者の学年主任、研修コーディネーター教員、指導教員、メンターチームのリーダーやメンバー等と情報交換したりしながら状況把握に努めた。
- ・初任者担当教員だけでなく、専門的な知識や技能を有する多くの教員が初任者に対して講話や参観授業を行った。
- ・初任者や初任者の授業に関わる学年主任、担当指導教員、研修コーディネーター同士が話す機会をもち、初任者のことを相談した。
- ・一般研修担当が初任者の学級にTTで授業に入ることにより、学級経営の様子や児童の様子を把握し研修コーディネーターと情報交換を行った。
- ・初任者と他の教員とを繋ぐノートを作成した。このノートは、初任者が疑問に思ったことをノートに書き、メンターの机の上に置き、メンターは自分で答えられることは記入して初任者の机の上に置く。答えられないことは、疑問に思うことに校内で関わっている担当教職員の机の上に置き、担当は記入し初任者の机の上に置く、というシステムである。すぐに悩みが解決できるように、出来るだけ早く回答する協力を全職員に依頼した。
- ・管理職は毎日、声かけを積極的に行い、相談しやすい環境づくりを支援した。
- ・朝夕に、配属学年の教員や指導教員は、初任者を囲んで情報交換を行った。
- ・生徒指導・保護者対応などでトラブルが生じた時には、管理職を交えて対応にあたった。また、学級で起こったトラブルは、どんな些細なことでも報告・連絡・相談するように指導した。
- ・教科別メンターチームのメンバーが、放課後一緒に教材研究をしたり、板書計画を一緒に練ったりした。また、教科別サポーターチームもアドバイスをを行い、自信を持って授業に臨めるようにした。
- ・教科別のメンターがいないメンティもいる。そのため、指導教員（授業研修担当）や同じ学年のサポートチームのメンバー（教科別サポートチーム）が放課後一緒に教材研究をしたり、板書計画を一緒に考えたり、定期テストにおける出題内容や考える力を養うための問題の工夫を一緒に検討したりした。
- ・7月と12月の末には自己確認シートで、「学習指導」「生徒指導・進路指導」「校務分掌」に関して、日頃の取り組みや周りの先生からのアドバイスで高まった教師力について記述してもらった。

- ・教科指導については、指導教員だけでなく、教科部会の複数の教員に相談できる体制を整えた。
- ・メンターチームの研修会の際には、互いに悩みや課題を出し合える時間を設定した。また、年齢の近いサポートチームの教員にも参加してもらい、気軽に話ができる座談会を設定した。



〈学年団での理科の研修〉

②成果

- ・職員室では学年団毎に話しやすい机配置になっており、初任者の不安や疑問にすぐに答えられ指導・助言できていた。
- ・一般研修担当が初任者の学級にTTで授業に入ること、学級の児童理解ができ一般研修のときに学級経営上の悩みなど相談に応じやすかった。
- ・メンタチームのメンバーが初任者担当学年に数名いたので、他学年の担任も一緒に初任者を育てようとする雰囲気があり、気軽に相談したり疑問に思ったことを話し合ったり解決したり学び合う場となった。
- ・学年団のなかに、一人で悩まずに仲間（チーム）で相談しながら解決を図る雰囲気が高まった。
- ・若手の教員同士が、日々の授業の相談や、参観日の授業、研究授業の指導案の相談などをこまめにする様子がみられた。また、先輩の教員に積極的に助言を受ける姿もみられた。
- ・週1回の初任者研修推進ミーティングで情報交換を行うことで、初任者や若手教員が求めていることや、困難に直面している状況を早い段階で把握し、対応策を考えることができた。
- ・研究授業の前には、誰の呼びかけというものでもなく、放課後の職員室の一角で教科部会が開かれ、複数の教員が集まって指導案を検討する姿がみられた。
- ・若手教員の勉強会が、10年目までの教員で主体的に運営できたこと、どの学年にも配属した若手教員がいることで、学校全体の課題なども若手教員たち自らが主体的に考えることができた。昨年度末に方向性を話し合っていたため、年度初めの早い時期から、見通しをもって進めることができた。また、昨年度の反省を運営に生かすことができた。



- ・若手教員の勉強会のメンバーとの雑談会が、日頃の様々な思いを共有し、励まし合い学び合える場となり、バディに近い支援となった。
- ・忙しい日々の中で、些細なことを聞きにくいと感じるとき、初任者と他の教員とを繋ぐノートは有効であった。例えば、「白布って何?」「読書カードの配布時は?」という質問に対し、メンターが答えたり、図書主任が丁寧に回答したりした。やがてノートに書かなくても、誰に尋ねると良いかが分かり、周りに聞けるようになった。周りの仲間が初任者の困っていることに気づいて声を掛けたり、安心して相談できる環境が整うことで、ノートの活用が減少することが理想であったが、それが実践できた。
- ・ランチ会を開催する等、孤立感を味わうことのないように配慮した。
- ・勤務態度等、社会人としてあるべき姿や行動を示し、実行を促した。
- ・2学期後半には、メンターチームのメンバーで相談をして、職員室内でボランティア的な活動も始まっている。



〈初任者と他の教員とを繋ぐノート〉

③課題

- ・初任者の状況（求めていることや困っていること）を把握することには効果があったが「いつどのタイミングで支援の手をさしのべるべきか?」、「成功体験ばかりでなく失敗体験も必要なのでは?」という点で意見がわかれた。積極的に周囲とコミュニケーションを取り、自分で課題を解決していく初任者もいれば、ひとりで深く悩んでしまう初任者もいる。今後はそれぞれの特性を踏まえたうえで、個に応じた相談体制を整える必要がある。
- ・授業見学をすることで、授業力はもちろん生徒への声のかけ方、教室環境の整え方等がスキルアップする。授業見学週間だけでなく、いつでも一声かければ見学に行くことができるような体制を作ることも大切である。
- ・教員の1日は多忙であるが、するべきことを能率よくこなしながら学級の生徒一人一人を見据えた学級経営を行うこと、どのような接点の持ち方をしていくのか、具体的な方策を一緒に考え実践していくことが必要である。
- ・初任者の授業研修と一般研修の研修状況について、全教職員が共有する場と方法を工夫することができなかった。

3. 研究内容②「研修等の内容の充実」について

(1) 初任者の年間の勤務・校務（担任・副担任・TT担当等）を見通した研修内容や指導方法の工夫

①各調査研究校の取組内容

- ・特別支援学級に在籍する児童がおり、特別支援学級担任がTTとして副担任のような関わり方をして、初任者の学級経営や教科指導など弾力的に細かいサポートを行う体制を整えた。
- ・学校・学年行事や個人懇談・通知表作成など、それぞれの時期に合わせた研修内容を行うことにより、初任者が見通しを持ってそれらにあたることができるように配慮した。
- ・初任者には校務の軽減をし、担任業務に専念できるようにした。
- ・授業研修では、学年で協力して事前授業を行い、授業の様子を動画や写真などのデータとしても保存し、次年度にも活用できるようにした。
- ・今、直面している課題についての研修として、研究授業をよりよいものにするための授業研究や模擬授業を研修のテーマとして取り上げた。
- ・毎回の研修後の感想の用紙に、「こんなこと知りたい」「こんなこと聞きたい」という疑問や悩みを書いてもらい、それに応える形で次回の研修を進めた。
- ・メンターが企画する研修からメンティが企画する研修への移行を図った
- ・教職員に「授業公開をする」「技術指導をする」「講話をする」の3つの中から選んでもらい、実施希望時期や内容についてのアンケートを実施した。それをもとに年間計画を立て実施した。
- ・授業に慣れない初任者のために実技指導や安全面の配慮が必要な体育、総合的な学習の時間の指導の在り方について、学年の合同授業を通して実際の授業の在り方を身に付けていくようにした。
- ・幅広い研修を受けることで、今後の教員生活に役立つ手立てや情報を知ることができた。
- ・学校行事や個人懇談、通知表の作成等の時期に合わせて一般研修の内容を行い、初任者が自信や見通しを持って学級運営ができるようにした。
- ・初任者の研修内容は、初任者の配属学年や今までの経験値によって変化させた。初任者Aは現場経験がほとんどなく、参観して学ぶ内容を重視した。単元を通しての教科指導や一日通しての生活指導を順次取り入れていった。初任者BはTTや副担任経験があり、指導教員がT2になったり、多くの教員が専科として入ったりすることで支援できる体制をとった。
- ・異学年研修として、2・3学期は配属学年と異なる学年に配置し、配属学年で行っている研修と同じように研修を実施した。空きの時間や研修コーディネーターが勤務の日を利用して異学年研修を行った。
- ・指導教員だけでなく、管理職も含め多くの教員が示範授業や参観授業を行った。

研究授業を実践する場合も、専門の知識や技能をもつ先輩教員が示範授業を行い、単元構成・教具や教材作り・指導案作成に関わった。

- ・初任者研修と校内研修を関連させながら多面的な指導を進めた。研究授業のうち1回は全教員が参観し、外部講師の先生とともに指導・助言を行った。授業研究会以外も初任者研修と兼ねて研修を行うことができた。



〈初任者の研究授業〉

- ・複数の教職員が担当する校務分掌を、初任者が副主任として担当することにより、校務の軽減を図るとともに、主任から専門的な校務分掌についての知識を学ぶようにした。
- ・専科教員による授業を導入することにより、授業時数等の軽減を図り、教材研究の時間や研修コーディネーター・研修リーダーから学ぶ時間を確保できるようにした。

②成果

- ・初任者が校務分掌の副主任を務めることは、主任とともに校務を進めることになり、このことは、校務を理解し、自らが独り立ちして校務を行っていく基礎になった。
- ・授業時数を軽減したことは、学ぶ時間の確保が可能になり、授業力の向上や日々の初任者自身の課題解決を促進していくことになった。
- ・時間割の工夫や専科教員による授業の導入により、毎週2回の一般研修の時間を共通の時間に設けることができた。その共通した時間は、二人の初任者が互いに意見を述べ合う協議の場にもなり、互いの教師力向上に寄与した。
- ・入学式後の学活での自己紹介や三者面談などの、年間の校務を見通した研修内容を取り入れることで、初任者にとっては、事前の準備ができ、同時に多少の心のゆとりもできるようになった。また、若手教員にとっても、「生徒が、あるいは保護者が担任に何を望んでいるのか」などの目線で自分の今までの自己紹介や三者面談での対応を振り返ることができ、意識して改善を図ることができていた。
- ・今年度は副担任である初任者にとっては、今後担任をすることを考えると、今年度の研修内容が担任としての校務の具体的なイメージをもつうえで意義のあるものになった。
- ・各教科担当や部活動の顧問とも積極的に連携をとり、生徒の良さを様々な角度から捉えていこうとする姿勢がみられるようになった。
- ・異学年交流研修をすることで、板書の文字の大きさや話し方のスピードなど、自分の学年とは違う高学年の特質や接し方を学ぶことができた。教育活動の中には、委員会活動やクラブ活動等高学年児童と接することも多く、良い経験となった。

- ・学年授業研修では、同学年のクラス数の授業を参観し研究できるため、多種多様の授業を実践することができた。
- ・授業作りに多くの教員が関わり支援したため、初任者は質の高い授業作りの流れを体感し、必要な知識と方法を習得することができた。
- ・授業研修・一般研修・異学年研修などで多くの教員に直接、初任者研修に関わってもらうことができた。指導する側にとっても、自分の今までの指導を振り返る機会を得た。
- ・初任者の実態や様子、研修における課題などに沿って、柔軟に研修内容や方法を工夫したことは、初任者の充実感と意欲を高めることができた。



〈異学年交流研修〉

③課題

- ・初任者、研修リーダー、校内指導教員、特別支援学級担任ともに学級担任をしているため、それぞれの学級事務などもあり時間の調整が難しかった。
- ・今年度の研修を次年度以降の学級経営や教科指導に活かすためには、初任者自らが今年度の研修内容を整理し、学級づくりの準備をする必要がある。また、2・3年目の教員の状況把握と継続支援をシステムに組み込んでいくことが学び続ける教員へのサポートになる。
- ・3人1組の授業研修の回を重ねるためには、両学年学級の時間調節や授業の流れの計画、メンターの役割を明確にすることなどが必要である。
- ・異学年交流研修は、メンターだけでなくミドルやベテランの協力も得て今後活動を広げる必要がある。
- ・4月当初のアンケートの中には、若手教員が学びたいことや課題としていることが多く含まれていた。しかし、メンター研修（タートルズ研修）は、基本的には月1回であり、コーディネートチームとしても、できるだけ多くの課題を研修に反映させたかったが、すべてを取り上げることは、難しい状況であった。精選の方法が今後の課題である。
- ・初任者の困り感にどこまで寄り添っていくのかが課題である。今回は、1学期に立てた研修計画の一部を変更し、急遽取り上げた研修テーマもあった。

(2) OJTによる研修と直接指導による研修のバランス

①各調査研究校の取組内容

- ・学級経営や行事などの活動は、学年団がOJTによる指導の中心を担った。
- ・若手教員の勉強会の設立により、校内の様々な教員によるOJTによる研修と直接指導による研修が実施され、場に応じた指導が得られた。
- ・毎週の一般研修と授業研修の時間が、主な直接指導の場となるが、授業研究、行事や集会活動、体験活動は学年で行うことが多いため、学年団が中心に初任者の指導に当たった。指導や準備には、朝夕の打ち合わせや学年会を有効的に活用した。
- ・一般研修においては、OJTによる研修での助言や指導の意味付けや整理を行い、次のステップの方向付けとなるようにした。また、いろいろなOJTによる研修の場を想定して学ぶポイントを指導した。
- ・研修中、初任者にアンケートを行い、日々の実践で困っていることや課題などを尋ね、OJTによる研修の内容を補充した。
- ・OJTによる研修は、学年団を中心にして、また、メンターからメンティーへと不定期的にそのときに応じて課題や問題点を明らかにしつつ、個別的行った。
- ・研修コーディネーターや研修リーダーからの直接指導による研修は、OJTによる研修で生まれた成果をまとめたり、課題を解決したりするために、また個別の課題を解決するために 行うことより、OJTによる研修との関連をもたせた。
- ・毎週の一般研修と教科研修の時間、月1回のメンター研修を直接指導の場、それ以外の時間はOJTの場として捉え、直接指導の場で、OJTで学んだことを振り返り確認していった。
- ・校外学習の際には、学年主任と共に計画段階から校外学習の手順を学んだ。
- ・校務は複数対応となっているため、同じ担当教員から指導を受けるようにした。
- ・大学を卒業したばかりで教職経験のない初任者として、1学期は学年主任による直接指導を多く取り入れた研修を行った。その上で、学級開き・家庭訪問・徒歩遠足・運動会など活動や行事のときにはOJTによる研修も取り入れていった。
- ・学習の進め方については、教科主任による直接指導を行った。さらに教育課程に沿って体育主任による水泳指導やマット・跳び箱運動の直接指導、日々の健康安全指導として養護教諭による救急処置や朝の健康観察の大切さなどの講話を開いた。
- ・若手教員の勉強会では、日々の授業や生徒指導などにおける日ごろ感じている疑問点を素直に出し合うことができ、会員相互の直接指導や先輩教員による具体的な指導を受けることができた。

②成果

- ・初任者は学校現場が初めてなので、直接指導によって事前の活動内容の把握や留意事項を細かく指導することによって、初任者も安心して学級経営やその他の活

動・行事・保護者連携などができた。OJTによる指導も適宜取り入れることで、より効果的な指導になった。さらに、事後における反省や次年度への課題などを話し合うことで、有意義な研修となった。

- ・授業研修は週1日の研修コーディネーターによる直接指導の他、教科主任による直接指導で、体育・図画工作・理科などでの事故防止や安全指導などの留意する事柄が把握でき、初任者が指導するときに役立てることができた。
- ・若手教員の勉強会では忌憚のない意見や感想などを直接先輩教員から聞くことができ、話しやすい雰囲気の中で初任者が穏やかに参加でき、バランスのとれた研修になった。
- ・具体的な事例による教師としての動きやねらいが理解でき、実践してよりよい成果を得ようとしていた。
- ・毎回の研修後の感想の用紙に、疑問や悩みを書いてもらい、それに応える形で研修を進めたため、今、直面している課題の解決につながった。
- ・初任者研修の一般研修と、メンター研修で同じ教材を同じ時期に扱うことで、初任者・若手教員がともに学びあうなかで知識や技能を習得し、お互いに高めあえる機会になった。
- ・研修コーディネーター（一般研修指導教員）と研修リーダーが、初任者への指導内容やメンター制の研修の企画等について、こまめに連携を取っていたことで、直接研修の内容を関連させることができた。
- ・メンター通信で、研修の状況を紹介することで、サポートチームの教員に、「今、若い教員が知りたいことや深めたいこと」が見えやすくなり、OJTの場での助言もしやすくなった
- ・OJTによる研修は、学年団を中心にして行い、学年・学級経営に関すること、教室環境に関すること、児童の生活指導・学習指導に関することなど、学年主任を中心に行うことにより、より具体的な指導が受けられた。また、短時間で、時と場に応じて設定できるために、効率的でもあった。さらに、メンターからメンティーへの指導は、似通った年齢であるという利点を生かして、より本音で語ることのできる場となり、精神的な支えにもなった。
- ・計画どおり研修が進んでいくと、直接指導で学んだことを実践の場で活かし、また、OJTによる研修で学んだ後に指導教員から直接指導を受けたり、初任者が確認したりするサイクルが確立していった。OJTによる研修の前後に、直接指導の場があるのは効果的だった。指導者も初任者もそのサイクルを意識し活用できた。
- ・ミドル・ベテラン教員の様々な場面での協力が得られたことと、ミドル、ベテラン自身にも各自の長所を再確認する機会となった。



〈三者面談のロールプレイング〉

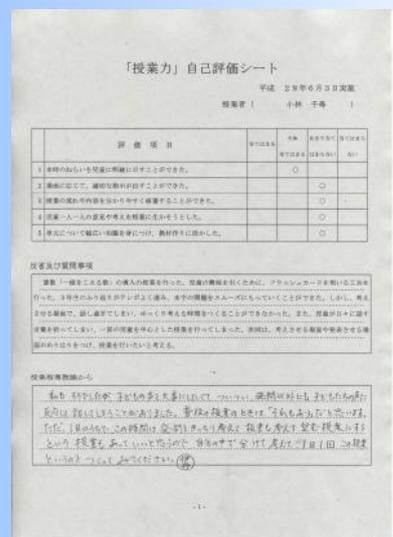
③課題

- ・ 初任者のニーズを細かくくみ取りながら研修に取り入れていく必要がある。
- ・ OJTによる研修と直接指導による研修の量的・質的・時間的なバランスとつながり、それぞれの研修の役割とその関係性を明確にしていかなければならない。
- ・ 指導する側が直接指導とOJTによる研修の指導サイクルをしっかりと意識する必要がある。
- ・ 直接指導のタイムリーな時間確保が難しく、OJTに任せるだけになる場合があった。
- ・ 多忙な1日の中では、メンティが疑問に感じたことを質問しづらく、そのまま学級へ向かう日も多く、適切な解決策を即時に得られないこともあった。日常の業務の中でOJTを繰り返すことで身につけていくようにすることが必要である。
- ・ 初任者の力量に合わせて直接指導とOJTによる研修のバランスをとらないと過度な研修内容になり、初任者の負担になってしまうかもしれないので、それぞれの時期を見定めた研修にしていく必要がある。

(3) 研修のノウハウの蓄積方法

①各調査研究校の取組内容

- ・授業実践後は、「授業力向上シート」を使って授業実践の反省を行い、それをファイリングすることで、次年度以降も活用できるようにした。
- ・一般研修などの講義で使った資料や写真は、データベース化できるものは教師データとして保存した。
- ・若手教員の勉強会で使った資料は、会員相互で活用できるようにした。
- ・校内で実施した大研・小研などの研究授業の授業記録・板書・授業後研究会記録を綴じる専用ファイル「研修集録」を研修主任が用意し、各自がそれぞれにファイリングした。
- ・研修の報告や連絡等をメンター通信としてを発行し、研修の内容が分かる資料を蓄積した。
- ・メンター研修に、ロールプレイングや、ホワイトボードや付箋を使用したグループでの活動など、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れたことで、研修の手法を若手教員に浸透させる。
- ・研修のめあて・内容・参加者の感想等を記した、メンター通信を研修直後に発行することで、全教職員にその様子を伝え、研修ノウハウの蓄積の拡大を図った。
- ・終礼等で初任者や若手教員の勉強会のメンバーが、
自



分が受けた研修で学んだことや感想を話す機会を設けた〈自己評価シート〉り、初任者研修担当から研修に関する情報（初任者研修の計画・推進委員会・先進校視察の報告等）を全教職員に周知したり共通理解を図った。

②成果

- ・「若手教員同士が互いに助け合い、高め合う」という学校風土を生かして、メンターチームを中心に、全教職員が互いに教え合い学び合う学校文化が築かれてきている。
- ・研修記録を見直すことで研修内容の振り返りができ、次の研修に向けて改善が図れた。
- ・誰もが利用できる形で残すことで、今後の研修や教育活動に活かすことができた。
- ・メンター通信で研修の進捗状況が全職員に周知され、皆で若手を育てようとする意識が高まった。
- ・メンター研修の内容を伝達することで、ベテランも今まで知らなかったことを知ることもあり、全体の教師力向上にも繋がった。また、ミドル、ベテランもメン

ター研修に自主的に参加しようとするようになった。

- ・指導教員（一般研修）と研修リーダーが連携して研修に使用した資料等を保存することで、より整理された状態での蓄積が可能になった。
- ・メンター研修に参加した若手教員の多くが、自分の授業でもより意識して、アクティブ・ラーニングの手法を取り入れるようになった。
- ・研修に参加してもらうことやメンター通信を通して、サポートチームの教員も、研修の在り方について考える機会が増えた。また、研修リーダーが助言をもらうことで、次の研修の充実に生かすことができた。
- ・研修記録を取ることも、研修のノウハウを蓄積することになると考え、1学期に行っていた個人的な記録を、2学期からは、輪番制で「メンターチームの研修の記録」を取り、それをファイリングして全教職員に回覧した。そのファイルには、全教職員が付箋を用いて、コメントを寄せるようにした。このことは、内容だけでなく、研修ノウハウを学校全体で共有することに役立った。



〈メンター通信〉

③課題

- ・資料を残すだけでなく、どこにどのような資料が残っているかを活用の仕方も含めて引き継ぐことが必要である。
- ・一般研修やメンター研修で使用する資料については、来年度も参考にしやすいが、授業研修で使用した資料やワークシート等は、来年度以降の初任者の教科が異なると使用しにくいという課題がある。近隣の学校と連携しての保存・管理も視野に入れる必要がある。
- ・他校の研修のノウハウについても蓄積の閲覧が出来るようなシステムがあるとさらに向上に繋がる。

(4) 効果的な研修プログラム

①各調査研究校の取組内容

- ・オープンクラス・ウィークとして、その期間の空き時間に他の教員の授業を参観し、すべての教員が最低でも1期間中に3時間は授業を選択して参観するようにした。
- ・人権教育の研究授業を参観して授業研究会に参加し、学年団の一員として学年での取組みを他学年の先生方にも聞いてもらい、問題提起への原稿作りへの手順を学んだ。
- ・若手教員による自主研修を月1回実施した。
- ・メンティの研修したい内容とメンター・ミドル・ベテランの指導できる内容をアンケートし、マッチングさせて研修計画を立てた。
- ・参加者の負担とならないように月1回30分間実施とした。
- ・必要な研修を必要なタイミングで実施した。
- ・中学校に入学してくる生徒たちが、小学校6年間でどのような授業を受け、どのような生活をしてきたのかを知るために、近隣の小学校訪問し、外国語活動の授業への参加・交流会を行った。
- ・メンターが企画する研修からメンティが企画する研修への移行を図った。
- ・サポートチームの学級経営や生徒指導等の方法を見たり聞いたりする。



〈若手教員による自主研修〉



〈小学校への授業参観〉

②成果

- ・異学年研修が定着し、1週間ごとに異なる学年に配属した機会に、多くの教員と関わることができた。担任以外の児童とも関わる機会を得て、多種多様な実践の場を与えることができた。
- ・異学年研修と一般研修を組み合わせ実施し、該当学年の実態や対応の仕方を指導してもらうことができた。
- ・メンター研修の企画・運営も自主的に実施できるようになった。昨年度のチームリーダーのサポートもあり、準備から実施までにやるべきことを理解して、それぞれの役割を果たせていた。
- ・校内研修以外でも、配属学年だけでなく、異学年の教員の授業を参観することができた。
- ・今すぐ役に立つ内容を具体的に指導して頂いたため、すぐ学級に生かすことができた。
- ・得意分野を指導することで、自分たちでメンティを育てていくという空気が、職

員間で自然と流れてきた。

- ・小学校での授業参観・交流会の研修を通じて、小学校で鍛えられた力を中学校でどのように伸ばしていくかを考えるとともに、小中連携の大切さを身をもって感じるきっかけになった。
- ・精選された発問や授業の進め方等は、教科が異なっても大変参考になった。とくに初任者2名にとっては、適度な距離を保ちつつ、信頼関係を築いている先輩教員の子どもの接し方は良き手本になった。
- ・若手教員に指導する立場の中堅・ベテラン教員にとっては、若手教員に指導するための準備の場を通して、自分のこれまでの実践や指導内容に対する知識・技能等ふり返りさらに内容を深めることになった。経験年数の違いがあっても、立場を越えて両者が学ぶ場となった。
- ・若手教員の勉強会では、年齢的にも近い教員ばかりなので初任者にとっても相談しやすく打ち解けて研修することができ、効果的に進められた。
- ・会の回数が増えるにつれ、メンティ同士の仲が深まり、会が終わった後もちょっとした悩みを話し合う姿が見られた。
- ・ノート指導例や板書例を互いに見せ合い、ふだん実践している技を教え合うことにより、メンティだけでなくメンターの授業実践意欲も高まり、授業力が高まった。
- ・時期に合わせて配付される校長の資料は、「学級づくり・指導のポイント」「特別の教科 道徳 何が変わったか」など、多岐にわたった内容が示され、初任者だけでなく、全教職員の知識や教師力の向上につながっていった。



〈書写の実技指導〉



〈分かりやすい板書の研修〉

③課題

- ・小学校であっても、陸上練習や金管バンド練習など、放課後も児童の指導にあたっている若手教員が多いので、研修日以外は、放課後の研修が取りづらい状況にある。
- ・研究授業やその他の研修等、研修内容が多くあり、初任者の負担にならないようにしなければならない。
- ・年度当初、メンター方式とは何か、どのように進めればよいのか、手探りでメンター方式の研修が始まった。そのため、ほとんどのメンター研修はメンターが企画をした。1年間の流れが見えてきた来年度には、メンティの中からリーダーを募り、メンティが企画する研修を増やすこともできると考える。

4. 研究内容③「拠点校方式からメンター方式へのスムーズな移行を図るための手立て」について

(1) 研修コーディネーター教員の役割の明確化

①各調査研究校の取組内容

- ・主に外部の関係諸機関との連携（大学や地域との連携及び連携校との研修交流の企画・運営）・研修ノウハウの提供を行った。また、初任者研修推進ミーティングの際に、メンター研修の内容を検討した際には、経験や知識に基づいた的確な助言を行った。
- ・メンター制の研修計画作成に向けて、研修ノウハウを提供した。
- ・研修リーダーがメンターチームを指導する際の、よき相談相手となった。
- ・研究連携校との研修交流の企画・運営をした。
- ・連携校との情報交換や、民間企業との連携、大学教授からの指導や助言を受けながら、研修ノウハウの提供や、修会の企画・運営のサポートを行った。
- ・初任者の研究授業を、メンター研修の課題と位置づけて、メンターチームのメンバー全員で協力して取り組むように企画した。
- ・近隣校との連携において連絡や調整を行った。
- ・町内各小学校の要請に応じて、それぞれの小学校同士の実践研究を結ぶための活動を行った。

②成果

- ・研修コーディネーター教員の役割を明確にすることで、研修リーダーとのチームワークを高めることができた。話し合いの機会を多く持つことで、より充実した研修が実施できた。
- ・初任者が研究授業に取り組む際に、どうしても孤立しがちになるが、メンターチームの研修内容とすることで、発問やワークシート等とともに考え、支え合う「仲間作り」の醸成につながった。
- ・他校の実践の様子を伝えることにより、町内の3校が情報を共有し、調査研究事業に取り組むことができた。
- ・初任者の学級で1日ともに過ごすことにより、授業だけでなく、学級経営や生徒指導について直接指導やOJTによる指導を行うことができた。
- ・メンター研修を通して、メンターチームに関わることにより、初任者だけでなく他の教職員との関わりが増え、人間関係がより深まり、初任者や学校理解を図ることができた。
- ・広い視野から校内研修をみてもらうことができ、研修の在り方を考える機会を得た。



〈食育の授業についての研修〉

- ・異なる研修風土をもつ連携校から刺激を受け、さらに研修意欲を増している。
- ・研修を通じて、相談し合える人間関係が広がっている。
- ・外部の関係諸機関との連携では、研修コーディネーター教員が、拠点校指導員として今までに培ってきた経験や人間関係を有意義に活用することができた。
- ・町内の他の小学校での初任者研修の取組を常時知ることができることは、初任者にとって、心強い情報になるとともに、町内初任者の一体感を生むことになった。



〈メンティによる模擬授業〉

③課題

- ・研修コーディネーター教員の勤務は週2日であり、それ以外の日に関係諸機関との連絡内容で本校との相談が必要な場合があれば、研修リーダー教員との電話やメールでの連絡に頼るしかなく、複数で相談しにくい状況であった。
- ・長期休業期間を利用するなどして、交流研修がより進められるような手立てを考える必要がある。
- ・研修コーディネーターを通じて、常に情報を共有することはできたが、それぞれの小学校の初任者研修資料・教師力向上研修資料等を十分に活用するまでには至らなかった。
- ・週1日の勤務になるため、勤務日以外の初任者への指導ができなかったり、学校の様子を十分に把握したりすることが難しい。
- ・日程が合わなかったり、メンター制による研修について話し合ったりする時間の確保が難しかった。

(2) 近隣初任研実施校との合同研修等の実施

①各調査研究校の取組内容

- ・町内の学校教育研究会初任者研修委員会の研修会を2回開催し、鳴門教育大学教授による絵本の読み聞かせについての講演や「これまでの初任者研修をふり返って」をテーマにこれまでの初任者研修の成果や課題について話し合った。
- ・初任者が他校で開催された研修に参加し、指導主事に指導をしていただき、授業力の向上を図ることができた。
- ・初任者が徳島大学総合科学部教授による特別支援教育研究会に参加し、他の教員とともに事例研究を行った。
- ・研究連携校の初任者が、互いの学級に朝の活動から訪問し、授業を参観したり授業をしたりした。
- ・夏季休業中に実施した校内研修に研究連携の教員も参加した。



〈絵本の読み聞かせの講演〉



〈初任者研修を振り返って〉

②成果

- ・2年目の教員の授業を参観することで、初任者にとっては今の自分により近いモデルとなる存在を意識し、今後の成長につなげることができた。また、2年目の教員にとっても、様々な助言を受けて、自己の授業の在り方を見直す有効な機会となった。
- ・ともに学ぶことや交流する機会を設けることで、両校の初任者同士あるいは若手教員間のつながりが築けた。
- ・他校の研修に参加することで、より多様な研修の機会を初任者に提供することができた。
- ・町内の初任者同士のつながりができ、ともに学び合う関係づくりができた。特に幼稚園・中学校の初任者と交流できるきっかけづくりとなった。
- ・幼・小・中の各園・各校での研修の成果や課題を共有することができ、新たな課題を発見することができた。今後、幼小連携教育や小中連携教育を進めていくにあたって、活用を図ることができる。
- ・授業交流は、学校・学級が違うことによる児童の違いを知ったり、研究連携校の教員に指導を受けたりするなど、良い経験となった。
- ・両校での授業交流で学んだことを紙媒体で伝え合ったため、研修の輪が広がった。
- ・研究連携校での合同研修は、研修の機会が増え有効である。グループ演習も共に出来て交流が深まった。

③課題

- ・両校のメンターチームによる合同研修会を開催すべきであったが、日程的に厳しかったため、初任者のみの合同研修会参加となった。全体の合同研修会は、その意義や課題を確認しながら、柔軟にその方法や内容を吟味していく必要がある。
- ・研修リーダー同士の研修会、初任者同士の研修会、メンターチーム同士の研修会等、柔軟な研修会を実施する予定であったが、時間等の調整が不可能であり、なかなか実現には至らなかった。
- ・活動が2校間に渡るため、事前に校内での打合会を開いて、両校の授業交流の目的の確認や取り組み方について打ち合わせが必要であったが、時間的に難しかった。
- ・合同研修は、時期や場所の確保が難しい。
- ・2校の学校行事等の時期が異なるために、互いのメンターチームの研修に参加しなくてもできない状況もあった。参加者に時間割変更等の負担がかかり、日程調整が難しいことが現状である。
- ・それぞれの学校が行う研修の日時を早期の段階で知ることができれば、もう少し連携ができたかもしれない。年間研修計画の変更等があれば、その都度こまめに連絡をするべきであった。

(3) 教職大学院等との効果的な連携

① 県教委・各調査研究校の取組内容

鳴門教育大学久我直人教授に本調査研究事業のアドバイザーとして、連絡協議会、検討会議での指導助言、各地域、各校における各種研修会での講演をしていただいた。

〈鳴門教育大学 久我直人 教授の講演の演題・内容〉

- ・「学び合い、協働する組織づくりの理論と実践」
確かな学力を育み、いじめや不登校を低減する「効果のある指導」ができる組織の在り方について学んだ。
- ・「教師と子どもの信頼関係づくり」
子どもとの信頼関係を育み、効果のある指導を行うための理論と実践について学んだ。
- ・「潤いのある学校づくりの理論と実践」
ほめるための「ボイスシャワー」を浴びせることがいかに大切かを学び、それを学級経営に生かすことができた。



〈久我教授の講演〉

鳴門教育大学の山森直人准教授を講師に迎え、「外国語活動における教室英語の使い方」を学んだ。講演とともにワークショップを行い、若手・ミドル・ベテラン教員が一体となって、外国語活動の充実をめざした研修を実施することができた。



〈山森准教授の講演〉

② 成果

- ・生徒指導や学級経営などに関して、ふだんから抱えている疑問や悩みを解決するためのヒントとなった。
- ・「教科指導」や「学級経営」に関する研修内容の充実だけでなく、初任者や若手教員を精神的に孤立させないしかけづくりを意識した研修を取り入れるきっかけになった。
- ・サポートチームの教員の意識変革のきっかけとなり、より多くの教職員がメンター研修のサポートを快く引き受けてくれ、若手教員への励ましや助言を積極的にしてくれるようになった。

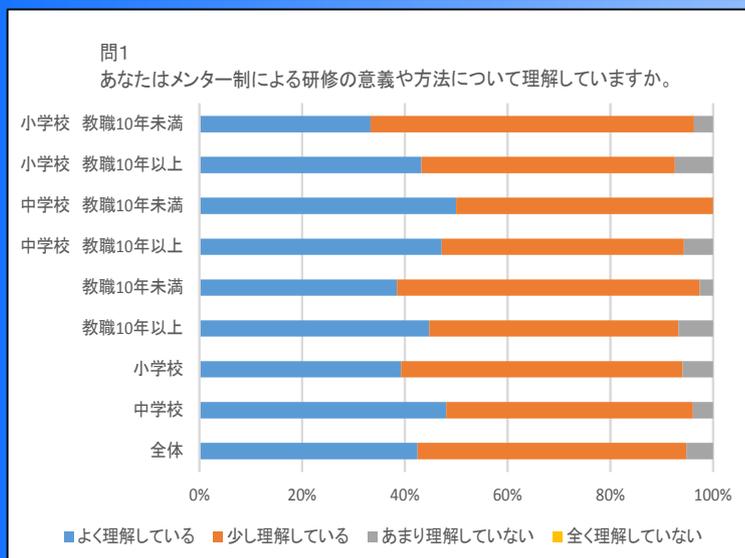
③ 課題

- ・大学側との日程調整が困難となる場合がある。
- ・今後、各関係機関との連携をより密にするための方策を考えていく必要がある。

5. 研究のまとめと考察

①調査研究校へのアンケート調査から

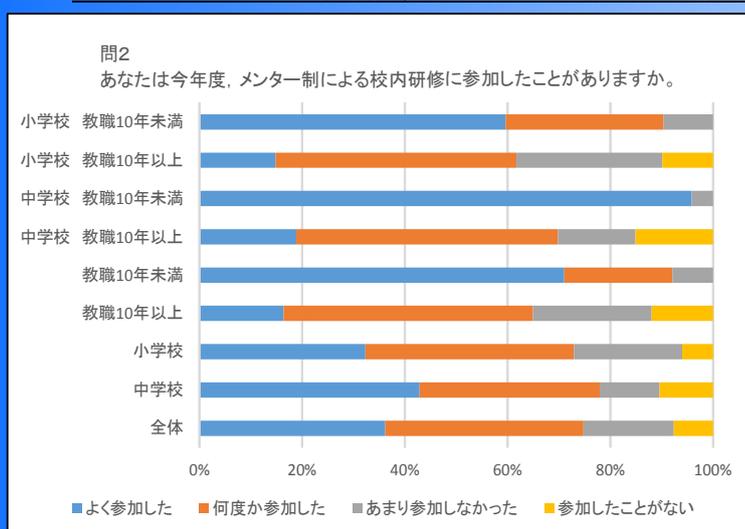
問1 あなたはメンター制による研修の意義や方法等について理解していますか。



	よく理解している	少し理解している	あまり理解していない	全く理解していない
小学校 教職10年未満	18	34	2	0
小学校 教職10年以上	35	40	6	0
中学校 教職10年未満	12	12	0	0
中学校 教職10年以上	25	25	3	0
教職10年未満	30	46	2	0
教職10年以上	60	65	9	0
小学校	53	74	8	0
中学校	37	37	3	0
全体	90	111	11	0

小・中学校ともに、メンター制による研修の意義や方法等について、ほとんどの者が「よく理解できている」又は「少し理解している」と回答しており、メンター通信等による情報発信が適切になされ、メンティだけでなく全職員に共通理解がなされた環境の中でメンター制の研修が実施されている。

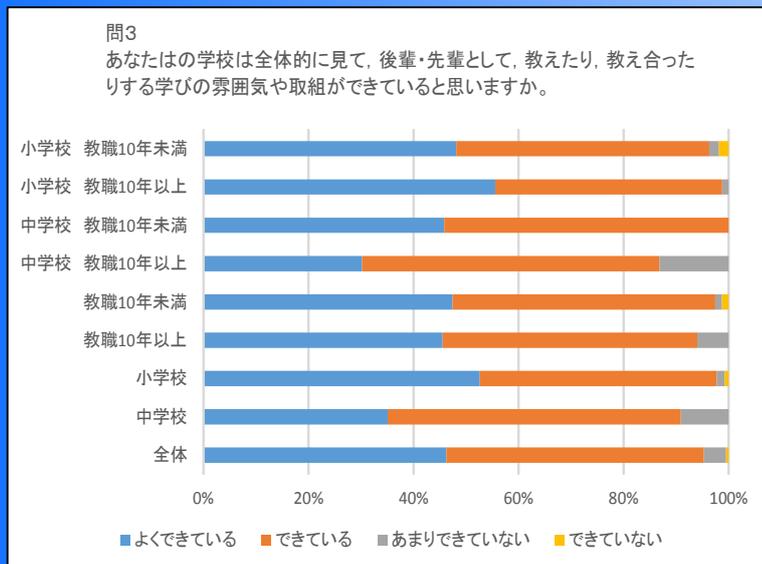
問2 あなたは今年度、メンター制による校内研修に参加したことがありますか。



	よく参加した	何度か参加した	あまり参加しなかった	参加したことがない
小学校 教職10年未満	31	16	5	0
小学校 教職10年以上	12	38	23	8
中学校 教職10年未満	23	0	1	0
中学校 教職10年以上	10	27	8	8
教職10年未満	54	16	6	0
教職10年以上	22	65	31	16
小学校	43	54	28	8
中学校	33	27	9	8
全体	76	81	37	16

教職経験10年未満の教員の約90%、教職経験10年以上の教員の約65%が「よく参加した」又は「何度か参加した」と回答していることから、若手教員以外の中堅・ベテラン教員もメンター制の研修に関心をもち、学校全体の学びの場、交流の場となったことがうかがえる。

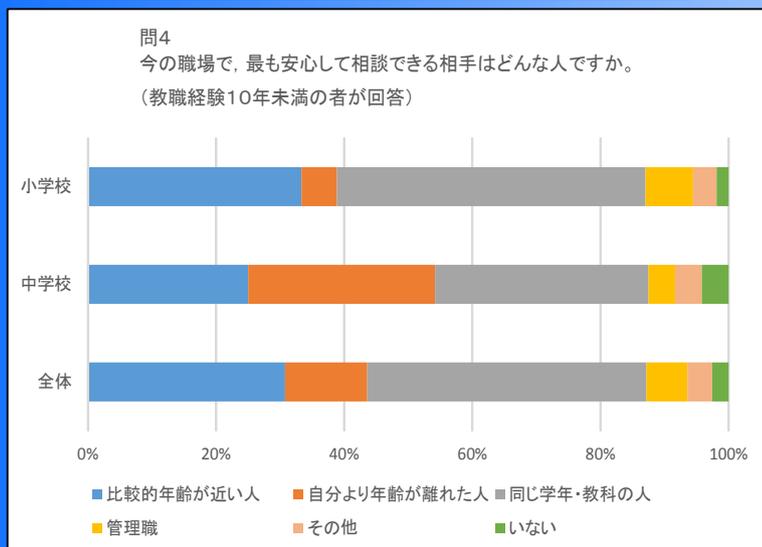
問3 あなたの学校は全体的に見て、先輩・後輩として、教えたり、教え合ったりする学び合いの雰囲気や取組はできていると思いますか。



	よくできている	できている	あまりできていない	できていない
小学校 教職10年未満	26	26	1	1
小学校 教職10年以上	45	35	1	0
中学校 教職10年未満	11	13	0	0
中学校 教職10年以上	16	30	7	0
教職10年未満	37	39	1	1
教職10年以上	61	65	8	0
小学校	71	61	2	1
中学校	27	43	7	0
全体	98	104	9	1

教職経験10年未満の教員、教職経験10年以上の教員ともに、約95%以上の者が「よくできている」「できている」と回答していることから、経験・年齢の差を乗り越え、互いに学び合い、ともに伸びていこうとする雰囲気が醸成されていることが推察される。

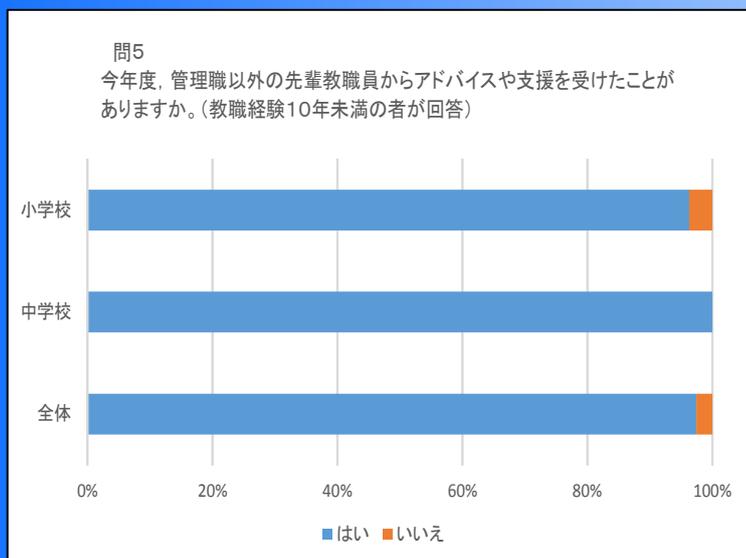
問4 今の職場で、最も安心して相談できる相手はどんな人ですか。
(教職経験10年未満の者のみ回答)



	比較的年齢が近い人	自分より年齢が離れた人	同じ学年・教科の人	管理職	その他	いない
小学校	18	3	26	4	2	1
中学校	6	7	8	1	1	1
全体	24	10	34	5	3	2

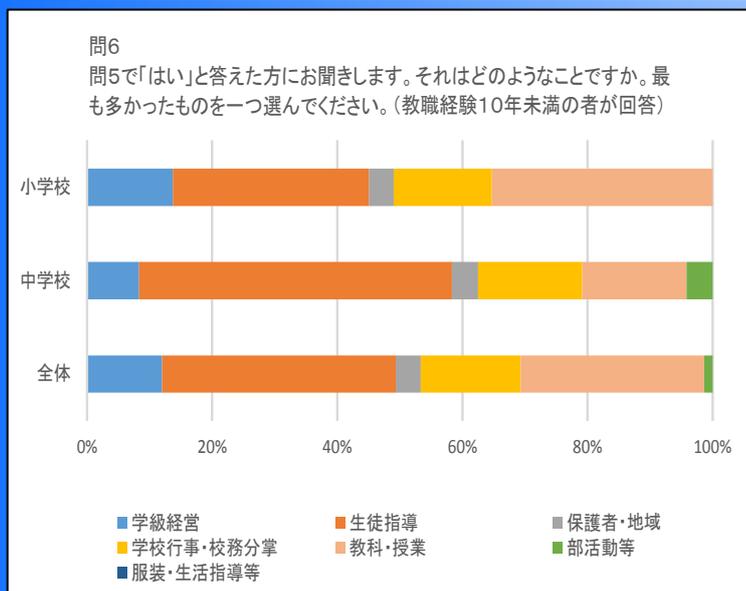
小・中学校ともに、最も安心して相談できる相手として、「同じ学年・教科の人」が最も高い割合となっている。このことから、学年団や教科部での繋がりによるアドバイスや相談が、若手教員にとって最も頼りにする存在となっているといえる。

問5 今年度、管理職以外の先輩教職員からアドバイスや支援を受けたことがありますか。(教職経験10年未満の者のみ回答)



	はい	いいえ
小学校	52	2
中学校	24	0
全体	76	2

問6 問5で「はい」と答えた方にお聞きします。それはどのようなことですか。最も多かったものを一つ選んでください。(教職経験10年未満の者のみ回答)

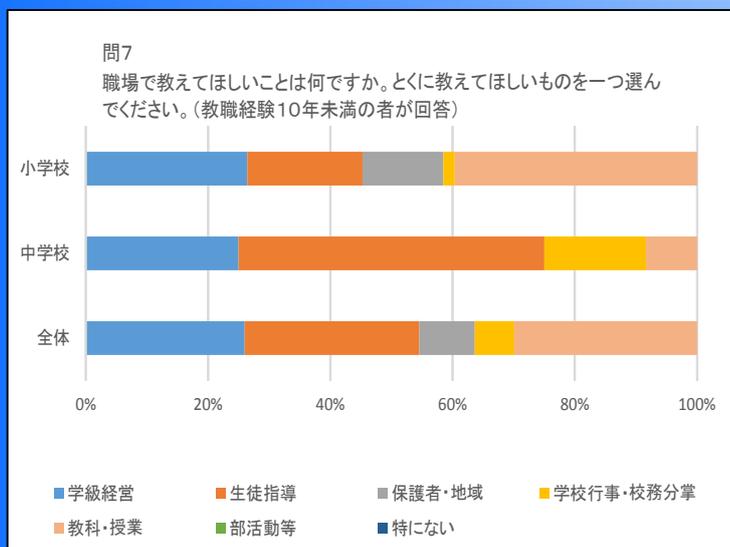


	学級経営	生徒指導	保護者・地域	学校行事・校務分掌	教科・授業	部活動等	服装・生活指導等
小学校	7	16	2	8	18	0	0
中学校	2	12	1	4	4	1	0
全体	9	28	3	12	22	1	0

ほとんどの者が管理職以外の先輩教職員からアドバイスや支援を受けたことがあると回答しており、その内容は「生徒指導」と「教科や授業」についてである。

中でも中学校では「生徒指導」に関することについての割合が特になくなっており、不登校やいじめ、問題行動等への対応の仕方について、中堅・ベテラン教員からのアドバイスや支援が必要となっていることが分かる。

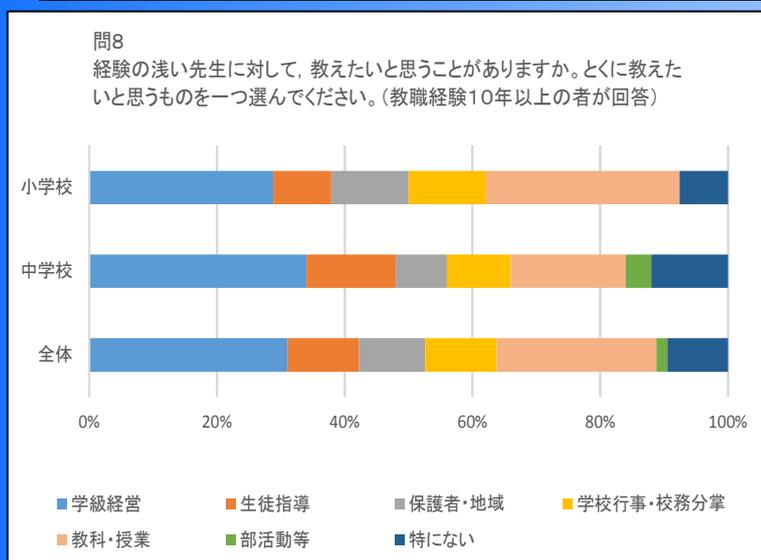
問7 職場で教えてほしいことは何ですか。とくに教えてほしいものを一つ選んでください。(教職経験10年未満の者のみ回答)



	学級経営	生徒指導	保護者・地域	学校行事・校	教科・授業	部活動等	特にな
小学校	14	10	7	1	21	0	0
中学校	6	12	0	4	2	0	0
全体	20	22	7	5	23	0	0

小学校で「教科・授業」に関して、中学校では「生徒指導」に関する割合が最も高く、逆に小学校では「学校行事・校務分掌」、中学校では「保護者・地域」に割合が最も低くなっており、校種間で相違がみられた

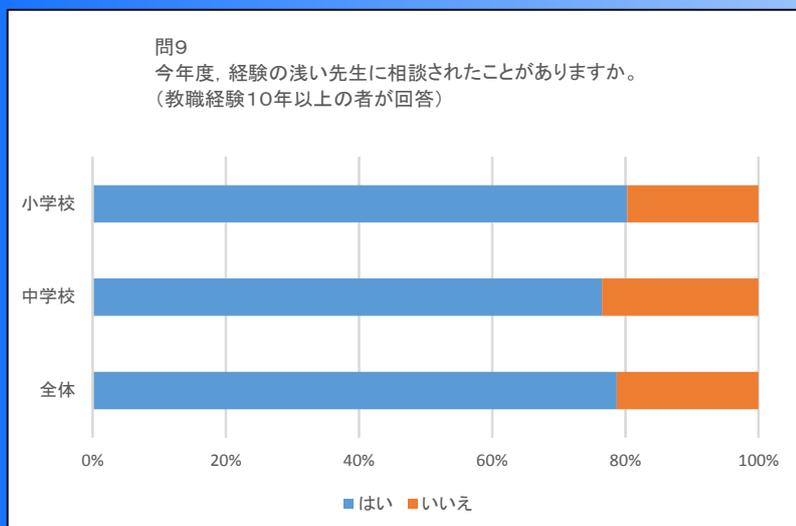
問8 経験の浅い先生に対して、教えたいと思うことがありますか。とくに教えたいと思うものを一つ選んでください。(教職経験10年以上の者のみ回答)



	学級経営	生徒指導	保護者・地	学校行	教科・	部活動	特にな
小学校	19	6	8	8	20	0	5
中学校	17	7	4	5	9	2	6
全体	36	13	12	13	29	2	11

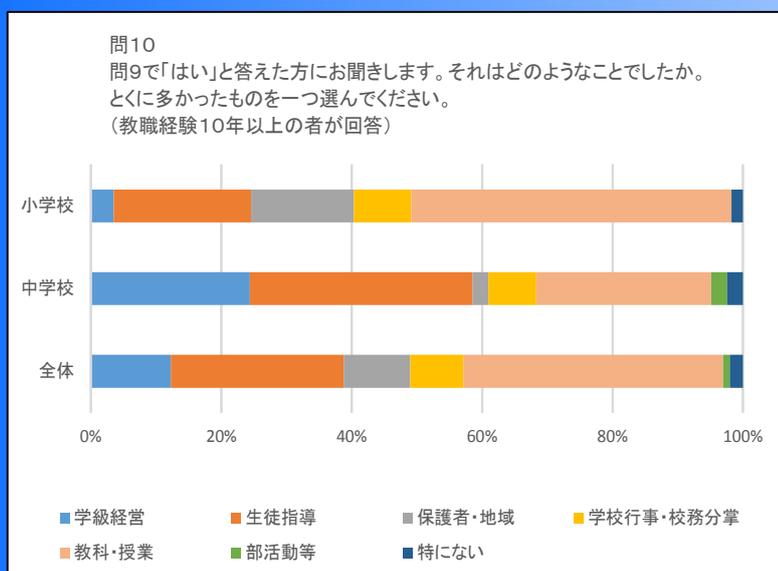
小・中学校ともに「学級経営」に関する割合が高く、中堅・ベテラン教員の経験知を最も生かしたいものとなっている。また小学校では、「教科・授業」に関する割合も高く、問7での教職経験10年未満の者のみ回答と一致しており、メンター、メンティ共通の研修テーマであることが分かる。

問9 今年度、経験の浅い先生に相談されたことがありますか。
 (教職経験10年以上の者のみ回答)



	はい	いいえ
小学校	57	14
中学校	39	12
全体	96	26

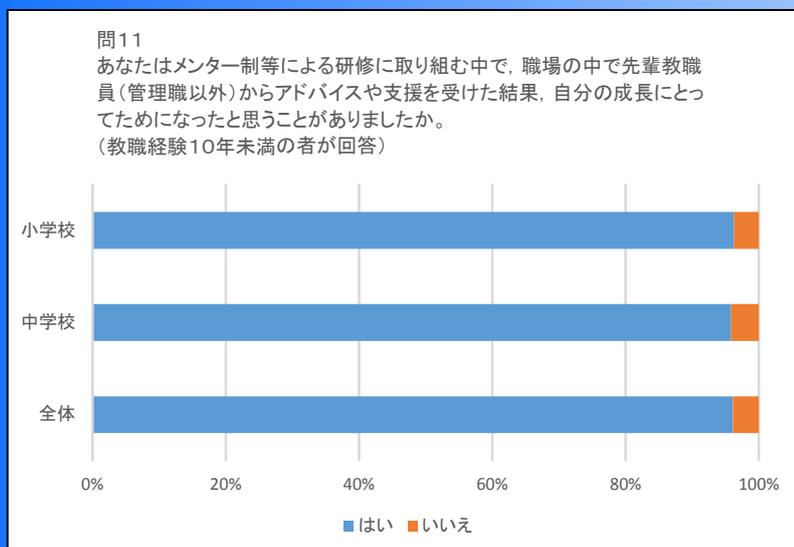
問10 問11で「はい」と答えた方にお聞きします。それはどのようなことですか。
 とくに多かったものを一つ選んでください。(教職経験10年以上の者のみ回答)



	学級経営	生徒指導	保護者・地域	学校行事・校務分掌	教科・授業	部活動等	特にない
小学校	2	12	9	5	28	0	1
中学校	10	14	1	3	11	1	1
全体	12	26	10	8	39	1	2

全体で約80%の者が経験の浅い先生に相談されたことがあると回答しており、その内容は小学校では「教科・授業」、中学校では「生徒指導」の割合が最も高くなっており、問7・8の結果が反映されたものとなっている。

問11 あなたはメンター制等による研修に取り組む中で、職場の中で先輩教職員(管理職以外)からアドバイスや支援を受けた結果、自分の成長にとってためになったと思うことがありましたか。(教職経験10年以下の者のみ回答)



	はい	いいえ
小学校	51	2
中学校	23	1
全体	74	3

◇具体的な記述内容

【小学校】

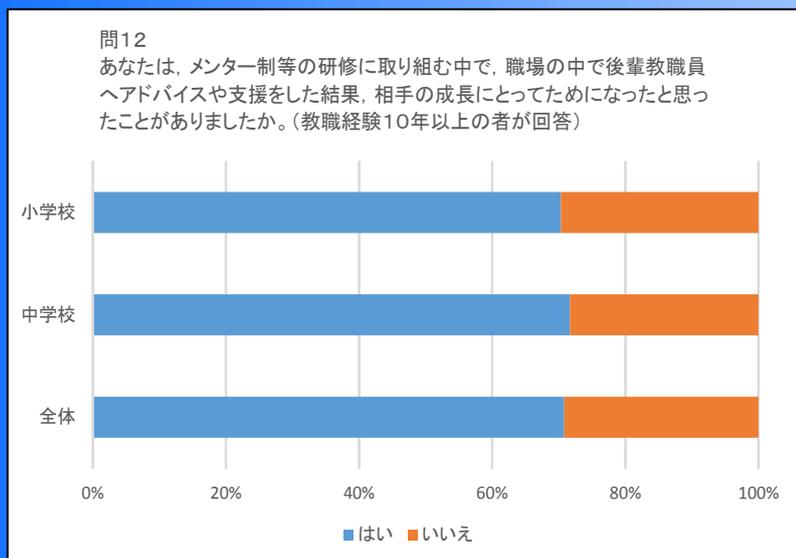
- ・授業を実際に見せていただき、授業方法や教材の使い方等の技術を教えていただくことができた。また、研修以外でも先輩の先生方からアドバイスをいただいたり、助けていただいたりしている。
- ・教材選びの観点(学年別・興味関心)や先輩の先生方教材選びの幅の広さ(引き出しの多さ)に刺激を受け、取り組みや教材選びの参考にしたいと思った。また、先輩の先生方の授業を見たとき、児童がほんとうに楽しんでいる様子や夢中で取り組んでいる姿勢を見ることができた。
- ・学級経営について細かい所を教えていただいたり、人権問題についてたくさん教えていただいたりして、教師としてのスキルが一つ上がったように感じています。
- ・自分が知らなかったことや思いつかない授業方法・学級経営を知ることができた。悩んでいることや難しいと感じていることにアドバイスをいただけるので、とても助かっています。また、自分と比較的年齢の近い教職員と話をすることで、互いに切磋琢磨し成長していけるのではないかと思います。
- ・今までに聞いたり見たりしたことがなかった方法を教えていただき、「こんな方法もあるんだ」と知ることができた。特に、実際に実践したことを話してくださるので、その結果がどうだったかということも知ることができるのでとても勉強になりました。
- ・一番そばにいてくださる先輩である学年団の先生方に、児童の指導や保護者対応で相談すると、具体的に対応の仕方や似たタイプの子どもを指導した経験からお話してくださるので、児童理解をする上で、いろいろな角度から子どもたちを観ることができるようになりました。

- ・ 日記指導の仕方を見せていただき、参考にさせていただいた。いろいろなノート指導を見て、子どもの指導に生かすことができた。
- ・ 日常のちょっとした悩みや、他の先生方の取り組み等、話し合う機会があることで、学び合うことができた。

【中学校】

- ・ 先輩教職員に限ったことではなく、同期や後輩教職員からのアドバイスを含め、このメンター制による研修は自分にとって成長する糧となりました。具体的には、生徒とのコミュニケーションについてです。クラスや部活での具体的な場面を考え、意見交換することで新しい発想、考えを持つことができました。
- ・ 学級開きや三者面談等の季節にあった研修をしていただき、ロールプレイや他の先生方と意見交換させることで、どういう風に進めていけばよいか見通しを立てることができました。また、先輩の先生方の成功談だけでなく、失敗談を聞いたこともとてもためになりました。
- ・ 生徒指導等で行き詰まった時に手助けをしてくださった。
- ・ メンター制の研修を通して、学年枠（教科枠）を超えて、先輩の教職員とのつながりができ、質問しやすくなった。また、アドバイスを受けることで、自分の指導を振り返り、改善していこうとする意欲の向上につながった。
- ・ メンター制の研修を担当した際、企画、運営、事後措置などについて、研修担当の先生にアドバイスをいただき、スムーズに進行できたと思う。企画・運営する難しさを痛感した反面、自分の思いを実現するための協力体制の整え方などについて、とても参考になりました。
- ・ 今年度異動してきたので、最初は気軽に相談することができず悩むことが多かったが、メンター制の研修に取り組む中で、学年・教科を超えて、いろいろな先生方と話すことができ、少しずつ自分の思いを伝えることができるようになりました。
- ・ 新採で、4月当初は分からないことがたくさんありましたが、メンター研修のおかげで教科指導や教員としての心構えなど、たくさんのことを学ぶことができました。
- ・ 生徒指導や学級経営など、自分では仕方が分からなかったこと、上手にできなかったことについて御助言いただきました。教えていただいたことは、今すぐ取り組めることから、これから使えることまで、教員としての成長に役立つものばかりだと思います。まだまだ未熟な私にとって、教えていただくこと全てが、これからの私を成長させるものだと感じています。
- ・ ふだん話をする機会の少ない、他学年、他教科の先生方の考え方を聞くことにより、自分とは違った角度から授業を見ることができた。また、自分にできないことを具体的に知ることができました。

問12 あなたは、メンター制等による研修に取り組む中で、職場の中で後輩教職員へアドバイスや支援をした結果、相手の成長にとってためになったと思ったことがありましたか。(教職経験10年以上の者のみ回答)



	はい	いいえ
小学校	135	57
中学校	86	34
全体	221	91

◇具体的な記述内容

【小学校】

- ・校務について質問されたことについて説明したことで、安心して取り組んでいた。生徒指導上の相談に応じて、いろいろと対策を共に考えたことで、最近は自信をもってしっかり指導している場面を見るようになった。
- ・いろいろなことをアドバイスしています。ほんとうに些細なことでも、初めての学校なのでためになっているようです。難しいことではなく、日常のほんとうに簡単なことを雑談の中で話すことで、次の日に生かされることがあったようです。
- ・これまで自分が使用してきた教材を提示したり、授業の流れなどを話したことで多様な指導法を学ぶことができたのではないかと思います。
- ・不安だったり困ったりしたことなど、少しでも悩みを分け合えたという点でためになったのかなと思います。
- ・保護者に連絡するとき、子どものことをどういう風に伝えれば納得してもらえるか、一緒に考えた。特に、保護者にとって受け止めにくい事実を伝えるときに難しく、アドバイスする側としても悩んだが、他の先生方にも相談しながら、よりよい対応をアドバイスできた。
- ・先輩職員と後輩職員とのふだんの関わり合いの中で気軽に話ができている、何でも相談ができる雰囲気になっている。
- ・アドバイスする側からすると、「何か学級経営や保護者対応に役に立つかもしれない」と思ってしているが、若手の先生にとって「ためになった」「成長できた」と感じるができているか、こちらからは理解しにくい。
- ・一人で悩まずアドバイスを受けることで、次のステップやヒントを得、成長している。メンターチームのメンバーがいきいきとしている。年の近いメンバーで集まり話す機会はや関係性が築かれている。
- ・相談でき話を聞いてもらえるという安心感にはつながったのではないかと思います。
- ・相談されたことについて話し合う中で、分からないこと、今できていないことが

あっても、それを言いにくいとか、恥ずかしいとか思わないで伝えていいのだと思ってもらえたことが、一番その先生の成長につながったかなと思います。それが、若手・教科・学年部会の各メンターの中でも浸透し、それぞれの立場で気軽に、そして真剣にアドバイスしてもらえていることが、何よりの研修の財産となっています。

- ・学級経営や生徒指導，学習指導など，よく相談してくれた。アドバイスしたことで対応がうまくいったり，子どもの成長が見られた報告をしてくれる時の喜んだ様子や，自信をもって次に進んでいる姿を見ると，アドバイスした自分自身も嬉しい。

【中学校】

- ・始めは質問や相談されたときに答えたり，気になったりしたことをアドバイスしたりしていましたが，最近では周りの先生方のことをよく見て，気づいたことを実践している様子が見られました。
- ・学級経営，教科指導でうまくいかないことがあるのは，教職歴が浅かろうと深かろうと同じ。必要以上に落ち込まなくてもいいし，若さや情熱はいろんな問題を解決する力になるので，それを生かしてほしいと助言した。
- ・校務分掌上，参加する必要がある会に，その会の重要性が分かっておらず，参加できていなかったのをアドバイスした。
- ・部活動は技術的な指導だけではなく，あいさつ，返事，練習や試合に取り組める環境づくり等が大切であることをアドバイスした。
- ・研修ではないが，日常の中でちょっとしたアドバイスやノウハウの伝授が効果的だった。若い人は年長の人の方のやっていることを見て，悪い所は見習わず，良い所や役に立つ技を「盗む」という姿勢があるとよいと思う。
- ・組織人としての資質に向上が見られた。教員としての資質向上に大きく貢献しているという実感を日々の職務の中で感じている。
- ・教材の効果的な取り入れ方や，授業の展開についてアドバイスしたり，実際に指導を見てもらったりした。その後は自信をもってその教材の授業をしていた。
- ・生徒の心に浸透していく道徳の授業について，いくつかの資料をもとに追体験から，自分自身に内省しながら伝えたような充実感を感じた。メンターチームからの「道徳の授業を肩肘はらずしてきたくなりました。」という声をとてもうれしく感じました。
- ・生徒指導等で困っているときに，具体的なアドバイスをすることで，解決へと向かうことができた。勤務態度等，社会人としてあるべき姿，行動を示し，実行してもらうことで成長を続けていると感じている。
- ・1つのことを教えるにも，絵で示したり，式で示したり，線分図で示したりと，いろいろな方法があり，どれが合うかは生徒個々によって違うので，たくさんの準備・知識が教師には必要だということ，相手の先生は分かってくれたと思う。

②成果のまとめ

- ・若手の困り感を可視化し、エントリーシートによって、中堅・ベテラン教員のもっているノウハウとマッチングさせることにより、タイムリーで効果的・実践的な研修を実施することができた。
- ・メンター制の研修をきっかけにして、生徒指導等での困り感は若手もベテラン・中堅も同じであるということを確認したことにより、教員同士の心的つながりが強まり、チームとして協働して対応していこうとする体制が整った。
- ・メンティはできることを前提とするのではなく、できないことを前提とし、メンター制の研修から発した人間関係をもとに助け合い、学び合う組織を構築することができた。
- ・メンター制の研修は実践的な学びの場としてだけでなく、悩みの相談を受けたメンターが「私もできなかった」等の共感の気持ちを示すことにより、メンティの悩みを聞く、いわばガス抜きの役目も果たし、精神的孤立化防止システムの役割も果たした。
- ・メンター制の研修への参加者は、若手教員だけでなく中堅・ベテラン教員にも広げ、オープンな会、みんなの会として実施し、多くの教員が関わりやすくなったことで、教員個々のチャンネルが広がるきっかけとなった。
- ・研修の課題を「与える課題」から「わいてくる課題」にし、「やらされ感」をなくしたことで、他律から自律への研修システムへの移行を図ることができた。
- ・研修の感想のメモを綴ってポートフォリオにして回覧したり、メンター通信を発行したりしたことが、お世話になったメンターへの「ありがとうメッセージ」となり、支援する側の意欲の向上へとつながった。
- ・メンター制の研修は、若手教員の勉強の場としてだけでなく、中堅・ベテラン教員にとっても、「今更聞けないこと」「分かっているつもり」のことを学び直すことのできる良い機会となった。
- ・研究連携校や町内の研究会、教職大学院等と共同した研修を実施したことで、研修の幅を広げることができた。

③課題のまとめ

- ・他の機関や学校等と連携した研修を実施するための関係者の打合せの時間をどのように確保していくか。
- ・メンティの困り感に寄り添った研修をどのように実施していくか。
- ・メンターが企画・運営する研修から、メンティが自主的に企画・運営する研修への変容など、メンタリングチェーンの構築をどのように図っていくか。
- ・メンター制の研修の意義・目的についての職員の共通理解の推進と、エントリーシートを用いた、意図的・計画的な研修計画の作成をどのように図っていくか。
- ・メンター通信等を用いた効果的な情報発信をどのように行っていくか。
- ・初任者の負担などを考慮し、効果的な研修をどのように組み込んでいくか。

平成28年度
総合的な教師力向上のための調査研究事業
「メンター制等による研修実施の調査研究」
成果報告書

平成29年3月

徳島県教育委員会教職員課
〒770-8570
徳島県徳島市万代町1丁目1番地
電話 088-621-3150
ファクシミリ 088-621-2881

