

平成 28 年度

「総合的な教師力向上のための調査研究

(メンター制等による研修実施の調査研究)」事業報告書

目 次

○平成 28 年度 事業報告 . . . 1 ～ 6 p

○調査研究校報告書 . . . 7 ～ 16 p



しあわせ信州

長野県教育委員会教学指導課 高校教育指導係

平成 29 年 3 月

平成 28 年度「メンター制による研修実施の調査研究（初任者研修等の充実）」事業

事業の趣旨

この事業は、学校全体で初任者（若手教員）を育てるメンター制（メンターチーム）を活用した校内研修の充実をはかり、初任者研修全体の質の向上を目指すものである。具体的には、採用 5 年目～10 年目程度の教員をメンターとし、「ナナメの関係」や「ピア関係」を利用したメンターチームによる初任者育成の研究を行う。

メンター制を形骸化させないために、制度自体はシンプルであることを心がけることとし、当事者が高い意識をもって取り組む「熱意」や、初任者に対する「愛情」を育んでいく。

キーワード

学校の実状に応じたメンター制 同僚性の涵養

I 調査研究の具体的な内容と取組方法

1 調査研究の具体的な内容

(1) 調査研究校の指定—6 校から 4 校（コア校）へ

調査研究校（本年度はコア校）は、「初任者研修の抜本的な改革」をテーマとした 26 年度には 4 校、27 年度は 6 校としていたが、28 年度は再び 4 校とした。27 年度に 6 校としたのは事業の地域的な広がりを目指すためであり、一定の効果が得られた。一方で、協議会を各研究校で分散開催した際、地区によって参加校の数が偏ってしまったため、十分な協議を行うためにはある程度の参加校が集まる必要があると考え、本年度は再び 4 校とした。また、4 校のうち 2 校は、26 年度からの継続校である。

指定校の名称を「コア校」とした。成果を自校だけにとどめずに他校にも一層広めていくこと、協議会参加校の全てに主体性を持って取り組んでもらうことを強調するためである。

(2) 外部との連携

昨年度に続いて以下の 3 か所と連携し、それぞれの場面で指導・協力を仰いだ。

①東京大学・大学発教育支援コンソーシアム 推進機構（CoREF）〈東京都〉	茅野高等学校
②信州大学 教職支援センター〈松本市〉	第 1 回高等学校初任者研修実施校指導教員 等連絡協議会（講師）
③総合教育センター〈塩尻市〉	第 3 回高等学校初任者研修実施校メンター 担当者等連絡協議会（研究発表）

①については、長野県総合教育センターの 3 年次研修、10 年経験者研修のメニューに組込んでいる。

昨年度は研究校の4校に直接指導をお願いし、アクティブ・ラーニングの一つの型として協議会でも各校に紹介して、初任者による「知識構成型ジグソー法」授業を参観してもらった。しかし、県がこの手法ばかりを推奨しているようにとられた反省もあり、本年度は学校からの希望に対応することとし、昨年度 CoREF と連携した茅野高校からの希望に対応した。

②は、昨年度、県最南部の研究校に複数回指導に入ってもらったことを踏まえ、第1回高等学校初任者研修実施校指導教員等連絡協議会において「メンター制」の効果や手法に関する講義を依頼した。

③は、初任者研修を担当する総合教育センターの担当部署による研究を協議会の場で発表してもらい、成果を共有した。

(3) 年4回の指導教員等連絡協議会・メンター担当者等連絡協議会の開催

昨年度は年度当初と秋、年度末の3回実施していたが、今年度は、指導教員等連絡協議会を1回、メンター担当者等連絡協議会を3回開催した。指導教員等連絡協議会は事業の説明を中心に行い、メンター担当者等連絡協議会は事例紹介や各校の取組に関する成果や課題の共有を中心に据えた。それぞれ、初任者研修実施該当校の教員1名に集まってもらった。

(4) メンターチームの構築と実践的コミュニティの研究

メンターチームの形式については、各校が主体的に取り組めるよう、モデルを示すことはせず、各校の実態に合った形で実施してもらった。一昨年度から紹介している「ヤングセミナー」（採用3～5年目程度の教員をリーダーとし、若年講師も含めた若手教員の自主的研究会）は、各校のメンター制の一環として引き続き推奨している。

Ⅱ 事業の実際

1 研究事業の実施状況

(1) 調査研究校について

県下4地区で、1校ずつコア校を依頼した。うち2校は26年度からの継続であり、ヤングセミナーなどメンター制導入のための素地ができていたことから、この事業をとおして、より充実した取組を依頼した。

具体的な取組は各校のページに記したとおりである。11月に、4校で第2回高等学校初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会を開催し、研究授業の参観や協議をとおして他校にも取組を広めた。

(2) 外部との連携

昨年度は、信州大学や CoREF の講師に直接学校への指導を依頼する形で連携を進めたが、結果的に同僚性とアクティブ・ラーニングとの二兎を追う形となってしまうという反省があった。そこで、本年度は、まずはメンター制の充実に取り組んでもらうことにして、希望に応じて CoREF の研修などに参加してもらった。

(3) 初任者研修実施校指導教員等連絡協議会

初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会の開催

6月3日（金） 13時30分から16時10分 会場：総合教育センター	第1回高等学校初任者研修実施校指導教員等連絡協議会 ○内容 初任者研修について ・初任者研修におけるメンターの役割 ・教師力向上の鍵「メンターチームによる若手教員の育成」 ・「今、校内研修に求められるもの」メンター制についての共通理解 若手教員の育成事例発表
8月23日（火） 13時30分から16時10分 会場：総合教育センター	第1回高等学校初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会 ○内容 メンター制による研修実施（初任者研修等の充実）について ・研究指定校（コア校）における事例発表 グループ協議 ・「メンター制による校内研修をどのように取り組むか」可能性と効果について
11月8日（火） 10日（木） 12月8日（木） 両日とも午後 12月8日は2箇所で開催	第2回高等学校初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会 ○会場 11月8日 松代高等学校 11月10日 茅野高等学校 12月8日 明科高等学校・小諸高等学校 ○内容 会場校初任者の授業参観 初任者を交えた授業研究会及び初任者育成のための協議会 初任者配置校メンター担当・指導教員等によるグループ協議
平成29年 1月20日（金） 13時30分から16時10分 会場：総合教育センター	第3回高等学校初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会 ○内容 メンター制による研修実施（初任者研修等の充実）について ・研究指定校4校（コア校）における本年度の取組報告 （松代高校・小諸高校・茅野高校・明科高校） 長野県総合教育センター研究調査発表 ・『職場の同僚性を高め若手の成長を支える職場づくり』 次年度へ向けた研究協議 ・「メンター制の取組を普及・推進するには、どう課題を克服するか」

① 第1回高等学校初任者研修実施校指導教員等連絡協議会

主な目的は、メンター制がなぜ求められるのか、その理論的背景について指導教員に再確認してもらうことである。信州大学の講師に、メンター制に関する講義を依頼し、校内研修への意識を高めてもらうように指導教員に依頼した。一昨年度からの調査研究校で、メンターチームによる初任者の育成に一定の成果を挙げた茅野高校に実践事例を発表してもらい、今後の各校における対応について協議を行った。

◆協議会参加者の感想から

- ・「メンター制は、教員のキャリアアップのためのアクティブ・ラーニングである」との言葉が印象に残った。若手教員が気軽に集まることができる場を作っていきたい。
- ・「メンター制」について難しく考えていたが、取り入れていきたいと思った。若い人に伝えるには、様々な方法、アプローチを活用していきたい。
- ・仕組みとしてのメンター制の奥にあるものを気付かされ、メンターの役割、目指すものがはっきり見えてきた。暗黙知をどう知らせる、伝えるか考えたい。
- ・高校の事例には、柔軟なやり方にヒントをもらった。若手教員となるべく話を交わし、役に立つ内容を伝承していきたいと思った。
- ・今日は、初めてメンター制という方法を学ばせてもらった。完全導入というわけにはいかないが、少しずつ取り入れていきたい。
- ・本校でも、自主的に授業見学を相互にしている。放課後数人で集まって意見交換をして、お互いの授業改善を目指している。このような取組を、組織へ発展させていきたい。

メンター制に関する講義からは、重要性を理解できたという声とともに、形式にとらわれずに気楽に行い、考え方を多面化していくことが大切であること、実践発表からは、自校に取り入れる場合のヒントを得られたという回答が得られた。参加した教員が、自校にふさわしいメンター制についての認識を深め、各校へ持ち帰ってもらえたと考える。

② 第1回高等学校初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会

総合教育センターで8月に行った。事前に、各校からメンター制に関する実施状況を聞きとり、9割近い学校で何らかの取組を行っているとの回答を得た。一昨年が5割、昨年が約8割であったことから比較して、若手の育成、同僚性の涵養の重要性について理解が進んできたことが推察される。取組を実施していない学校もその必要性は認識しているため、取組を始めるために何らかのきっかけを与えることを今後の検討課題としたい。

当日の内容は、コア校4校における事例発表とグループ協議である。事例発表では質問も飛び交い、参加者の関心が伺えた。また、少人数のグループ協議でも、各校の実践事例を共有するなど、成果と課題が明らかになっている様子が伺えた。

◆協議会参加者の感想から

- ・メンター制の形式にこだわるのではなく、気軽に話をする雰囲気をつくることの大切さを感じた。できるところから実践していきたい。
- ・コア校4校の取組はどれもすばらしく、参考になった。メンター制の立ち上げは、何か一つのきっかけがあればできると感じた。本校では初任者の悩みや困り事を聞きだすのが課題。
- ・様々な意見はあるが、形から入って本音の出せる環境づくりという意味でも、何か始めることが必要と感じた。
- ・メンター制は、初任者にとってのメリットはもちろん、全職員にとっても自分の指導の振り返りや学び合いなど、メリットが多いと気付いた。ただ、制度として取り入れないと関係作りができないとすれば、教育や人間形成に携わる人間として危機感を抱いた。

③ 第2回高等学校初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会

コア校4校を会場にして、11月の複数日に分散開催した。目的はコア校の現況を実際に見てもらい、メンター制の取組を肌身感覚で感じてもらうことで、コア校での初任者研究授業と望ましいメンター制についてグループ協議を行った。最後にグループ毎に発表をしてもらい、まとめとした。

初任者の研究授業後の授業研究会も行い、協議会の全参加者にもメンターの立場として授業者に対する助言を依頼した。通常の授業研究会では同じ教科からの助言しかもらえないことが多いが、今回はさまざまな教科、年代の参加者から多角的な視点で助言を得られ、授業者も学ぶことができた。

◆協議会参加者の感想から

- ・各校の様子がわかり、とても参考になった。各校の実状に合ったメンター制があり、負担が大きくならないよう、適切なサポートをしていく必要があると感じる。
- ・各校とも特にメンター制の委員会等を設置せず、自然発生的な集まりの中で意見交流の場が生まれている。いわゆる同僚性と言えるのではないかと感じた。
- ・初任者の生の声が聞けたことがよかった（自校ではそこまで聞く機会がなかったため）。
- ・若手の方の特性を理解し、組織力の使い方を教える事は必要だと感じる。本校ではESDプロジェクトチームが分掌として位置付けられており、それがメンター制の役割を担っている。

④ 第3回高等学校初任者研修実施校メンター担当者等連絡協議会

1年間の総括として1月に実施した。コア校による取組報告の後、初任者研修を担当する総合教育センターの担当部署による研究を発表してもらった。1年間初任者研修を担当して、初任者の意識や悩みをよく捉えている部署であるため、その発表には説得力があった。また、今までイメージ的にとらえていた初任者の意識についても、アンケートなどデータ的に裏付けられた資料で発表してもらったため、参加者から改めてメンター制の必要性や効果について納得できたという声が出された。さらに、次年度に向けたグループ協議を行った。

◆あるグループ協議のメモ（一部）より

- ・学校によって状況は異なるが、共通の課題は共有する。
- ①時間を生み出すために…全職員が共通認識を持つ。集まれる人で取組む。OJTでやっていく。引継ぎの重要性（マニュアル化できることはする）。ネット上のやりとりをしない方が効率的な場合もある。
- ②メンティを支えるために…校内でのメンター制の認識。管理職の理解。適材適所。授業を見合う。メンティを一人にしない。

(4) メンターチームの構築と実践的コミュニティの研究

特定の型を示さずに、各学校に適した形でメンター制に取組んでもらった。結果的にこれがメンターチームの構築に大いに役立ったと言える。生徒会やプロジェクトチームなど、既成の組織をうまく生かしてメンターチームにする学校もあれば、自然発生的な取組を後押しする学校もあった。

Ⅲ 成果と課題

1 学校の選定等

(1) 調査研究方式が実施可能な学校の特長

一昨年度から継続した2校については、取組が全県のモデルになるくらい充実した内容になってきている。本年度指定の2校についても、担当者の意識が高く、今後継続した取組を行っていくことで取組が深化していくと思われる。若い世代の職員が多い学校ほど、メンター制に関する意識が高いことが伺える。

(2) 調査研究校以外の学校への対応

職員の年代が比較的高い学校においては、そうではない学校に比べてメンター制の必要性が理解されづらい。しかし、そのような学校こそ若い年代の職員のためにメンター制の取組が求められる。

今後、そのような学校に対してより有効な支援を行っていく必要がある。

2 メンター制の構築と実施体制

初任者の指導を担当者だけにまかせず、「チームで」育てる重要性については数年来伝えてきており、理解が浸透してきている。他校の状況を知りたいという要望も多いので、今後も取組の共有化や情報交換を進めていきたい。

同僚性の涵養が初任者に良い影響を与えることの理解は一層進んだ。さらにこの先「どのようなことから始めればよいか」という具体的な事例について、協議会等の場面で共有していく。

3 次年度へ向けて

平成29年度も、継続して全ての初任者配置校において「メンター制」を実施してもらう予定である。過去3年間の調査研究の経験と反省を生かしながら実施していく。

以下に3点をあげる。

①それぞれの学校の特性にあったメンター制の確立

②メンター同士の情報共有

③コア校の活用

①について、メンター制について特定の型を示さなかったことで、主体的な形で取り組めた学校が増えてきた。この形を一層すすめていく。

②について、試行錯誤や情報を求めるメンターの声が多かったため、協議会の場などを開催して、実践の共有をはかっていく。

③について、県下4地区に設定し、各地区のメンターの情報交換の拠点や、初任者同士の研究授業の開催等、地区の核としての役割を担う。

Ⅳ コア校の取組

1 長野県松代高等学校

「高校のこれからを見据える」

【Key Words】 高校視察 授業研究 校内研修

【ねらい】

【ねらい】

- (1) 教職基礎力の育成及び向上
- (2) 授業研究
- (3) 校内研修

【实践内容】

内 容	期 日	参加者
公開授業週間	5 月 30 日～6 月 7 日 9 月 5 日～ 16 日	全職員
学校視察	9 月 15 日（事前学習会） 9 月 27 日～28 日（視察） 9 月 29 日（報告会・反省会）	メンターチーム・教頭 メンターチーム メンターチーム・教頭
初任者研究授業・ 初任者担当者等連絡協議会	11 月 8 日	メンターチーム・ 北信高校メンター担当者
職員研修会	1 月 6 日	全職員

【メンター制の体制づくりについて】

日常的に相談をするもしくは話をする関係にある複数の先生をメンターチームとして年齢構成を見

日常的に相談をするもしくは話をする関係にある複数の先生をメンターチームとして年齢構成を見ながら組織した。

定期的な面談日を持つことはせずに、日常で困ったことや相談したいことがあれば、適宜メンターが相談に乗り、アドバイスをした。生徒指導、研究授業、家庭訪問などメンティ自身が高校生の時に経験したことがない場面ではメンターの助言が特に必要であった。

また、メンティは教科指導や校務分掌など、その時々で多くの先生と関わりをもつ。1人のメンティに対して1人のメンターが担当でつくのではなく、1人のメンティに対してメンターをはじめとする多くの先生が支え、助言するようにした。

9月に県外高校への視察は、メンターチーム5人で行った。

【成果と課題】

(1) 県外高校の先進的取組の視察

- (1) 県外高校の先進的取組の視察

- ・9/27(火) 栃木県高根沢高等学校視察（体験型学習の取組、商業部の活動、学校と地域との関わり）
- ・9/28(水) 栃木県足利清風高等学校視察（〃）

(成果) 地域と連携をして、体験型学習を積極的に取り入れている栃木県の 2 校をメンターチームで視察をした。先進的な取り組みもさることながら、経験の短いメンターチームにとっては、

他校と自校の様子を比較できる良い学習機会となった。管理職への報告会・反省会を松代に戻ってすぐに行い、校内全体への報告も1/6に実施した。

(課題) 視察に行く時期を2学期中間考査の時期にした。時期と視察する高校選びが難しい。

(2) 公開授業週間(全職員)

- ・年2回(5/30～6/7, 9/5～16)職員が授業を自由に見学できるように公開授業週間を設定した。

(成果) 多くの先生が教室を見て回り、授業見学をすることができた。

(課題) 夏はクーラーが稼働しており、教室の扉を締め切っているため教室に入りにくい。

自由に見学できる環境を整えることが課題である。

(3) 研究授業の開催(初任者)

- ・11/8(火) 5時限 1年1組 「保健体育 保健」
4時限 1年3組 「国語総合」

(成果) 他校の授業参観や校内外の研修での学びを生かして、指導案を考え、授業を実践した。

初任者は、多くの授業を見学してきたこともあり、講義形式の一方向型授業ではなくグループ発表を取り入れたりしながら、双方向型の授業であった。メンティが積極的に授業研究をして実践した授業は、だんだんと自分の授業を確立しつつあるメンターにとっても刺激のあるものだった。

(課題) ベテランの先生を含めて日常的にお互いの授業見学ができるようになると、さらなる授業力向上に繋がる。公開授業週間のようにどの授業でも公開されているものに加えて、近い先生の授業や興味のある授業が見学できるようにしていくことが課題である。

(4) 職員研修会

- ・1/6(金) 松代高校のこれからを見据えてグループ討議をする。視察に行った高根沢高校、足利清風高校の様子をメンターチームより全職員に報告をした。

(成果) 松代高校がこれから何を目指してどうあるべきかを話し合い、先生方の意思統一をすることができた。メンターチームの報告は、グループ討議をする際の話題を提供することができた。県外高校の視察も単なるメンターチーム内だけで完結した出張とならずに、全職員に状況を報告することができた。

(課題) 今年度は大きく職員のメンバーが入れ代わったので、松代高校について話し合う良い機会となった。話し合った結果を次年度以降にどのように繋げていくかが課題である。

2 長野県小諸高等学校

「校内研修の活用方法」

【Key Words】 校内研修 教職基礎力 同僚性

【ねらい】

- (1) 生徒指導基礎力の育成及び向上
- (2) 教科の専門性及び指導力の向上
- (3) 教職基礎力の育成及び向上
- (4) 同僚性の向上

【実践内容】

内 容	期 日	参加者
教師の（初任者・新卒講師）心得	4 月 20 日	初任者・常勤講師
授業改善など工夫共有（コミュニケーションの場）	LHR	初任者・常勤講師
授業力向上のための授業見学	通年	初任者・常勤講師
職員アンケートの実施	7 月 1 日	全職員
外部講師によるアクティブラーニング校内研修（英語科）	7 月 14 日 9 月 15 日 11 月 17 日 3 月 15 日 3 月 16 日	英語科
ジョブシャドウイングの実施	7 月 19 日～21 日	常勤講師
職員交流会の実施	11 月 29 日	初任者・希望者
共同学習 山口利幸先生講演会	12 月 7 日	全職員

【メンター制の体制づくり】

採用 6 年目の教員がメンターチームのリーダーとなり、2 年目～8 年目の協力を受け校内研修や交流会を行った。メンティは初任者 2 名と新卒常勤講師 3 名である。

今年度はメンティが「学校の様々な部分で力を発揮できるような環境づくり」をテーマとして行った。

【成果と課題】

- (1) 授業改善など工夫共有（コミュニケーションの場）
 - ・メンターとメンティが会する場を水曜日の 6 限目（LHR）に設け定期的に行った。
- (成果) 授業・校務・部活動など様々な場面での成果や改善点を確認することができ、取り組むべきことを本人のみならず、メンターを通して先輩教師も早く気づき改善に繋がった。また、初任者のみならず若い職員間の同僚性を高めることができた。
- (課題) LHR を利用して行っていたので、学校行事や学年行事のため時期によっては日程調整が難しい状況があった。
- (2) 授業力向上のための授業見学
 - ・「授業見学用ワークシート」を活用した授業見学を通年で行った。

(成果) ワークシートを活用したことで、細かな部分に気づき、さまざまな方法や改善点を知ることができた。また、学んだことをすぐに取り入れ試すことができた。

(課題) 見学するための時間の確保を考えていく必要がある。また、今後はワークシートの記載内容を見学した授業者とも共有し、授業改善の手立てとしたい。

(3) 「初任者研修と授業改善のための職員アンケート」の実施

- ・全職員に「授業をおこなう上で重要と考えて取り組まれていること」「初任者・新卒講師へのアドバイス」等の内容でアンケートを実施し、集計したものをメンティへ配布した。

(成果) 予想以上に回答があり、初任者や若手の職員にとって多くのアドバイスをを得ることができた。全ての職員が授業改善を考える良い機会となった。

(課題) 早めにアンケートを実施し、配布する必要がある。

(4) 職員交流会の実施

- ・若手教員が中心となつての企画運営による交流会の実施（ソフトバレーボール、社交ダンス講習）

(成果) 企画運営を行ったことで若手職員の団結力が高められた、また多くのベテラン教師の参加もあり学校全体として、良い職員の親睦の機会となった。

(課題) 日程の調整に苦慮するが、年間を通して複数回実施していきたい。

(5) ジョブシャドウイングの実施

- ・近隣高校で新卒常勤講師3名が実施

(成果) 生徒に合ったより良い授業づくりをするために、方法の幅を広げていく必要性を感じることができた。

他校で行ったことで、教科においての高校生の現状を把握することができた。

(課題) 来年度は、初任者も実施したいと考えている。

(6) 外部講師によるアクティブラーニング校内研修（英語科）

- ・生徒の活動を中心としたワークショップ

(成果) 英語教科全体として今年度授業の中心にしてきた「音読活動」そして「自己表現活動」の方向性は良いことを確認することができ、今後の授業計画の参考となった。

(課題) 「output 活動」をしていくためには「input」の量が不可欠である。家庭学習を含めて「input」の量を確保していく必要があり、授業だけでなく家庭学習を含めた学習指導について学校全体としての取り組みに繋げる研修が必要と考えられる。

○外部講師によるアクティブラーニング校内研修（英語科）

- ・7月14日 生徒の活動を中心としたワークショップ
- ・9月15日 授業見学と授業改善のためのアドバイス
- ・11月17日 公開授業見学と教員向け講演会
- ・3月15日 教員向けワークショップ
- ・3月16日 生徒向け講演会（1，2年）

講師 神奈川大学 准教授 久保田雅史先生

清泉女学院大学教授 室井美稚子先生

(7) その他

○職員研修（全職員）「生徒の成長を保障する高校教育のあり方について」の講義

講師：前県教育長 山口利幸先生

3 長野県茅野高等学校

「総合的な教師力向上を支えるためのメンター制」

【Key Words】 初任者支援 同僚性 教職基礎力

【ねらい】

- (1) 同僚性の向上
- (2) 初任者の教職基礎力育成及び向上
- (3) 初任者の教科専門性及び指導力向上
- (4) 初任者の生徒指導基礎力育成及び向上
- (5) 探求的学びによる授業改革

【実践内容】

※

内 容	期 日	参加者
「教師(初任者)の心得」	4. 5	初・メ・管理職
「探求的学び授業実践研究会 本校ベテラン教員」	5. 24	初・メ・希望者
「探求的学び授業実践研究会 長野県箕輪進修高」	6. 13	初・メ・希望者
「探求的学び授業実践研究会 埼玉県立北本高」	6. 17	初・メ・希望者
「校外研修振り返りと報告リハーサル」	7. 28	初・メ
「懇親会」	7. 28	初・メ・希望者
「メンター制研修」	8. 31	全職員
「探求的学び授業実践研究会 群馬県立安中総合学園高」	9. 23	初・メ・希望者
「ジョブシャドウイング (長野西高等学校)」	10. 4	初
「探求的学び授業実践研究会 埼玉県立羽生高等学校」	10. 5	初・メ・希望者
「ジョブシャドウイング (長峰中学校)」	10. 11	初
「ジョブシャドウイング (長野商業高等学校)」	10. 11	初
「ジョブシャドウイング (三陽中学校)」	10. 25	初
「探求的学び授業実践研究会 本校メンター」	11. 1	初・メ
「初任研授業実践研究会 本校本年度初任者 2 名」	11. 10	全職員・地区メ
「探求的学び授業実践研究会 本校若手教員」	1. 12	初・メ・希望者
「探求的学び集中研修 永島考嗣先生 本校全授業公開」	2. 20	全職員
「探求的学び集中研修 永島考嗣先生 長峰中学校」	2. 21	全職員・長峰中

「初」…初任 1 年目教員 「メ」…メンター

【メンター制の体制づくりについて】

○メンター

本校初任 5 年目教員 3 名を中心に、初任 4～2 年目教員も含め、メンター集団として構成。

○メンティ

本年度初任教員 2 名。

この他、若手の常勤講師も、メンティとしてあるいはメンターとして関わった。

以上をもって本校「メンターチーム」体制とした。

本校は常勤教員が 30 名弱であり、そのうち本校初任である者は 7 割を占める。この現状のなかでお互いにどのように支え合い、教職基礎力を向上させていくかが、主眼となった。

【成果と課題】

(1) メンターチームにおける基本的取組（通年共通事項）

- ・常に「継続的・定期的」「気軽」「本音」「相互」「複数対複数」を意識。
- ・教科はもとより、校務分掌や部活動といった様々な場面での関係を活かし、総合的な教師力向上につながるよう配慮。
- ・特に内外の探求的学び授業実践については積極的に参加。その際、参加メンバーをとくに意識。たとえば「初任者だけ」にせず、初任者とメンターとで参加することで日常の支援に活かす。さらに、あえて教頭・ベテラン・中堅・他教科・講師といった多彩なメンバーで参加することで、多角的視野と同僚性を深化。
- ・各種研修のあとで全職員対象の報告会を開催。初任者が発表を担当し、その準備をメンターチームで支援することで、経験の振り返りと定着を図る。

◆課題 教員集団の年齢・経験構成が他校と大きく異なり、独自の模索が常に必要。とくにミドルリーダーの存在が不可欠。

(2) メンター制に関する校内研修

- ・ 8. 31（水）職員会議において管理職による研修。

■成果 本年度から始まったメンター制についての理解を全職員で共有。

◆課題 関わりの薄い教員にとっては理解を共有しにくい。積極的な情報発信が必要。

(3) 探求的学び授業実践研究会（校内）

- ・ 5. 24（火）本校ベテラン教員（家庭科）による実践を参観・研究。
- ・ 1. 12（木）本校初任 4 年目教員（数学科）による実践を参観・研究

■成果 本校での具体的実践の実見を通した、現実的・実効的な気づき。ベテラン・中堅といったそれぞれのステップにおけるモデル。

◆課題 見学で終わらせず、初任者自身の実践に積極的に反映。

(4) メンターによる探求的学び授業実践研究会（校内）

- ・ 11. 1（火）本校メンター教員（兼初任研教科指導）による授業をメンターチーム全員で参観・研究。

■成果 メンターの授業を参観することで、より本音で気軽な検討会になった。初任者研究授業の直前準備に役立った。

◆課題 メンター全員が同時に参加できるタイミングが極めて少なかった。

(5) 他校の先進的取組を視察

- ・ 6. 13（月）長野県箕輪進修高等学校「学びの共同体授業実践研究会」
- ・ 6. 17（金）埼玉県立北本高等学校「未来を拓く『学び』プロジェクト」
- ・ 9. 23（金）群馬県立安中総合学園高等学校「主体的協働的課題解決学習 公開授業研究会」
- ・ 10. 5（水）埼玉県立羽生高等学校「未来を拓く『学び』プロジェクト」

■成果 それぞれに試行錯誤しながら探求的学びに取り組んでいる様子に触れ、探求的学びについて

て基本的な理解ができ、刺激にもなった。また参加のメンバーを工夫することにより、多角的視野と同僚性を深化させることができた。

- ◆課題 安心して校外研修に赴けるような校内側のフォローの確立が大切である。見学で終わらせず、初任者自身の実践に積極的に反映させたい。

(6) 外部講師による探求的学び集中研修

- ・2.20(月) 全授業公開。社会と国語で焦点授業を実施。全職員集中研修。講師：永島孝嗣氏（麻布教育研究所）
- ・2.21(火) 茅野市立長峰中学校における公開研修に参加。リフレクション等の職員間の交流も行った。

- 成果 本校における探求的学びの実践に集中的に触れる。初任者自身もあらためて探求的学びを実践。研修を通して、探求的学びについて基本的な理解ができ、職員集団として、授業改善への機運が向上した。

- ◆課題 探求的な学びについて、3年間継続的に永島孝嗣先生に指導していただきながら、取り組んできた。生徒の変容に驚いたり、新しい発見があったりして、学ぶことが多かった。では、次の3年間は、どのような状況になることを目標とするのか。

(7) ジョブシャドウイング

本校本年度初任者（国語科）

- ・10.4(火) 長野西高等学校
- ・10.11(火) 茅野市立長峰中学校

本校本年度初任者（保健体育科）

- ・10.11 長野商業高等学校
- ・10.25 長野市立三陽中学校

- 成果 他校の教員の職務に一日密着。授業・教科指導、校務分掌業務、部活動指導など、総合的観点の学び。

- ◆課題 高等学校でのジョブシャドウイングについて効果の実感が薄い（例年）。対象選びや取り組む初任者の意識について要再検討。

(8) 本校本年度初任者 授業実践研究会

- ・11.10(木) いずれも5時限目。

本校本年度初任者（国語科） 3年進学コース 現代文B 「小説を読む」

本校本年度初任者（保健体育科） 1年2組 保健体育 「体育理論」

- 成果 本校での勤務経験の積み上げや、内外での研修経験を活かして、授業実践。南信地区メンター担当者等連絡協議会を兼ね、授業後には初任者を交え、メンター制の観点から検討・意見交換。

- ◆課題 校内教員による反省会・研究会の時間とれず。

4 長野県明科高等学校

「メンター制を取り入れた学び合い、支え合い」

【Key Words】 経験知のシェア、OJT、校内研修、ミドルリーダー

【ねらい】

- (1) 教員一人ひとりがもつ経験知をシェアし、個々の指導力および学校の指導力向上を図る。
- (2) 伝統的に受け継がれてきた学び合いや支え合いのシステムを確認し、それが効果的に機能する方法を探る。
- (3) 同僚性を向上させるためのミドルリーダーの役割を探る。
- (4) 若手職員が安心して相談したり、アドバイスをもらえたりできるよう職員間のコミュニケーションを図る。

【実践内容】

内 容	期 日	参加者
校長・教頭との懇談「初任者研修の心構え」	4月 8日（金）	初任者 校長 教頭
職員研修「授業のユニバーサルデザイン」 （講師）高校教諭 綿内真由美先生	7月26日（火）	全職員
職員会で「メンター制を取り入れた若手教員支援」について説明	9月 7日（水）	全職員
豊科高校 アクティブラーニング研究授業（2年国語総合 古文）の参観と授業研究会への参加	10月 7日（金）	初任者 教頭
校内音楽Ⅰ・Ⅱ授業公開 アクティブラーニングによる授業を公開 授業者 渡邊亜希子教諭（音楽科 メンター担当）	11月中旬	初任者 希望者 校長 教頭
授業見学週間 授業をお互いに見合うようメンターチームが呼びかけ	11月16日（水） ～22日（火）	授業担当者全員
初任者研究授業 溝口 愛教諭（国語）国語総合 現代文（1年） 指導者 腰原智達指導主事（教学指導課） 傳刀正義教諭（保健体育）女子サッカー（2年） 指導者 村松史貴専門主事（体育センター）	11月16日（水）	初任者 教科 希望者 校長
メンター等初任研担当者連絡協議会授業公開 溝口 愛教諭（国語）国語総合（1年） 傳刀正義教諭（保健体育）体育理論（2年）	12月 8日（木）	初任者 校内外 の初任研担当者 校長 教頭
職員研修（職員健康管理講座） 講師 新保 文彦先生（産業カウンセラー）	1月25日（水）	全職員
メンター呼びかけによる校内ミニ研修会 講師 本校教員 ①授業内での声かけの仕方（5年研研修報告）	1月26日（金）	希望者 教頭

②沖縄視察の報告（平和学習）		
ジョブシャドウイング 溝口 愛教諭（国語）伊那弥生ヶ丘高等学校	2月14日（火）	初任者
メンターチーム呼びかけによる懇親会 勤務時間外	2月17日（金）	希望者
初任者 校長との面談「1年間を振り返って」	2月27日（月）	初任者 校長

【メンター制の体制づくりについて】

採用されて明科高校に赴任し、今年6年～8年目となる教員3名がメンターを担当した。教科は体育（男）、理科（女）、音楽（女）で、3名とも30代。2名は本校でクラス担任の経験もあり、明科高校の仕事の進め方もよく知っている。

メンターと教頭で、メンター制について確認し、どのように進めていくのか話し合いをした。時には、初任者指導教員も話し合いに加わってもらうこともあった。

メンターの役割を認知してもらうために、職員会で、メンター制について説明する他、メンターから働きかけがある場合は協力してほしい旨を伝えた。元々毎年数名初任者が赴任する学校であるため若手職員を支える雰囲気、支えるシステムがある。そのためか、メンター制の趣旨については、共感をもって職員に受け止められた。

【成果と課題】

メンター制の趣旨を踏まえて、校内にすでにある学び合いや支え合いのシステムをうまく機能させること、教員一人ひとりがもつ経験をシェアすることを念頭に置いて取り組んだ。メンターを担当する教員が負担を感じないか、また、馴染みのないメンター制というものを職員がどのように受け止めるのか等、懸念されたが、校内にすでにある良いものを伝え合い、先輩教員や同僚からその経験を学んで共有していくというメンター制の趣旨は、多くの職員の共感を得た。

実行に移すにあたって、メンター担当教員と話し合いをもち、その都度何ができるのか手探りで進めてきた。話し合いを通して、今ある良いもの（若手教員が経験者と組んで立ち番やドリル学習の指導をする）、逆に、その趣旨や導入された経緯がわからず、形骸化しているもの（授業見学週間等）について職員で共有することができたのは成果であった。

10年程前から行われているという授業見学週間はあまり活用されておらず、活性化を図りたいと考えていたものである。管理職や教務係からの投げかけでは、強制されているように受け止められることもあるが、メンターチームから投げかけでもらうことで職員の前向きな受け止めにつながった。

授業を見学する際のマナーについて事前に話してもらう他、参観した職員は授業者に感想を渡す等のメンター独自の工夫も取り入れた。実際授業を見学したのは10数名に留まったので、引き続き更なる呼びかけ、工夫を図りたい。

本校は、特別支援の研修も毎年実施しているが、今年の内容は「授業のユニバーサルデザイン」で、講師の先生の理論や実践に学ぶ他、特別支援コーディネーターの呼びかけで、校長、教頭も含めた全職員が教科指導における工夫を出し合い、それが一冊の資料にまとめられた。先輩、同僚の教科指導の一旦を知る貴重な資料となった。この研修で学んだことが個々の授業実践にどのように

活かされているのか、情報共有したり検証したりする機会はない。研修の場だけでの知識に終わらせないために、学校全体の教科指導力として、学んだことが蓄積できるようなシステムを作ることは今後の課題である。個人に委ねることの多い教科指導を学校のチームとしての指導力向上につなげたい。

県外視察については何度か働きかけてみたが、メンター、メンティともに必要感が薄く、また、皆が参加できる日の設定も難しかったため実現に至らなかった。メンター、メンティが自発的に行ってみたいと思えるようにもっと豊富に情報提供する必要があった。ただ、初任者は定期的に校外研修を受けているので、校外研修を増やすより、校内の身近な先輩に学び、明科高校についてもっと知る機会を増やした方が良いのではないかと考える。それはメンター制の趣旨にも合うことである。若手教員が明科高校に来たならば、まずは、明科高校、明科の地域について知り、そこから学ぶことが大切と考える。次年度は、「信州学 for teachers in 明科」という校内研修の実施を検討している。

取組みとしてはまだまだ手探りで徹底できていないことも多いが、それでもメンターの働きかけによる校内研修、校内支援が行われ、ある程度の成果が得られたのはメンターを担当した職員が、この取組みを嫌がらずに行ってくれたことが大きい。半年間にわたる中で、話し合いをもちながら、今学校が抱える課題をメンターと共有することができ、ミドルリーダーの役割を意識してもらえた。自分達のアイデアで校内支援、校内研修を企画してもらい、自分の教科、学年、分掌を越えて、学校全体から見るという視点をもってもらえたのではないかと感じている。

最後に、今回の取組みで一番の成果は、メンター、メンティという言葉が、職員の雑談の中でも聞かれるようになり、この言葉が職員に浸透しているということである。2月に実施したメンターチーム呼びかけによる懇親会で、「全員がメンターであり、メンティである。」と話す職員がいた。職員一人ひとりの経験知を伝え合うことの大切さは共有できたと考える。

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、長野県教育委員会教学指導課高校教育指導係が実施した平成 28 年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」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きが必要です。