

【滋賀県】平成28年度「総合的な教師力向上のための調査研究事業」成果報告書

1 研究主題等

研究テーマ

メンター制による研修実施の調査研究

(1) 研究の目的

- ①実践的指導力を身につけた教員の育成など総合的な教師力向上の取組を推進する。
- ②学校全体で初任者を指導する継続的な体制を構築し、個々の初任者の実態に即した研修を充実させる。
- ③調査研究校における初任者研修について、その成果や課題を明らかにし、今後、初任者研修を抜本的に改革していく際の参考とする。

(2) 調査研究内容

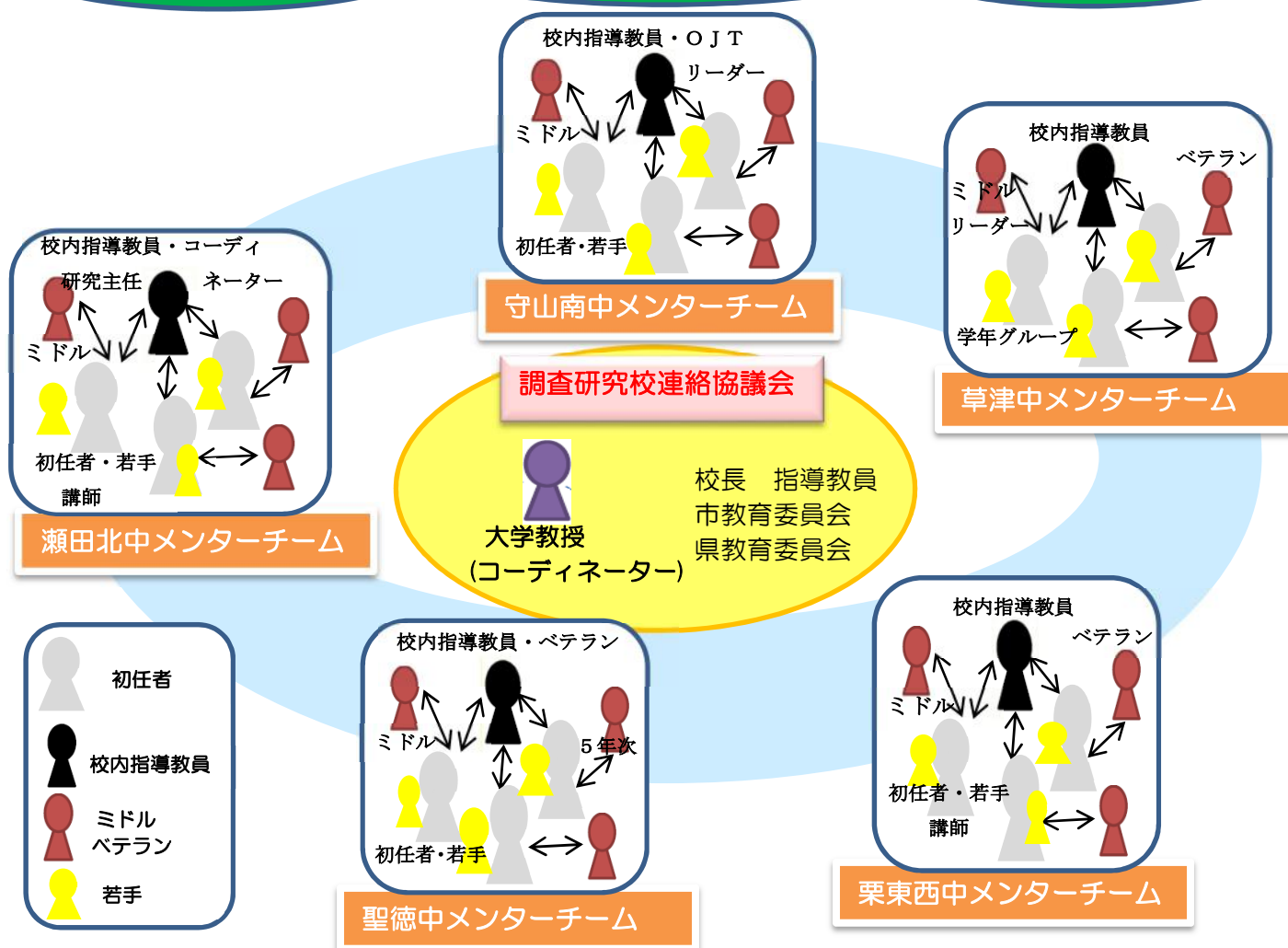
- ・年間3回の実施校連絡協議会の開催
- ・年間2回の研修コーディネーター（大学教授）、指導主事による学校訪問
- ・メンター制の研修実施による学び記録シートの実施（初任者用・メンター用）
- ・メンター制の研修実施のアンケートの実施
- ・成果と課題の検証

(3) 研究体制

組織的な初任者育成

初任者研修全体の質の向上

全体の授業力の向上



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

(4) 1年間の主な取組

平成28年度	5月 6日	第1回 調査研究校連絡協議会 研究テーマの共通理解
	6月13日	大学教授と指導主事による学校訪問（栗東西中学校）
	6月16日	大学教授と指導主事による学校訪問（草津中学校）
	6月17日	大学教授と指導主事による学校訪問（守山南中学校）
	6月20日	大学教授と指導主事による学校訪問（瀬田北中学校）
	6月27日	大学教授と指導主事による学校訪問（聖徳中学校）
	7月15日	第2回 調査研究校連絡協議会
	8月 1日	教師力向上フォーラム発表
	10月12日	大学教授と指導主事による学校訪問（守山南中学校）
	10月19日	大学教授と指導主事による学校訪問（栗東西中学校）
	10月21日	大学教授と指導主事による学校訪問（草津中学校）
	10月27日	大学教授と指導主事による学校訪問（聖徳中学校）
	11月 1日	大学教授と指導主事による学校訪問（瀬田北中学校）
	1月27日	第3回 調査研究校連絡協議会

2 研究指定校の研究内容及び具体的な研究活動

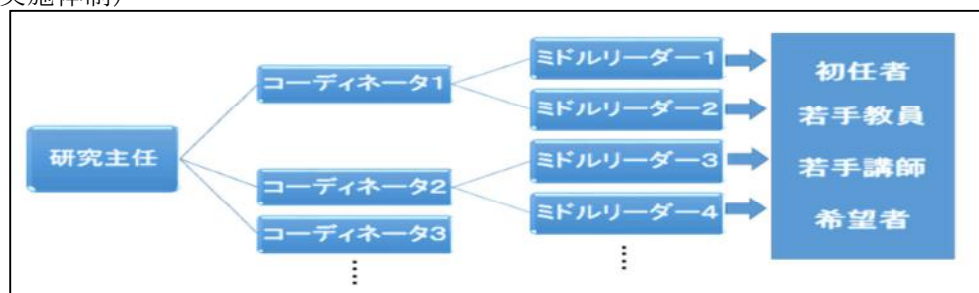
(1) 指定校の概要

在籍の状況 (平成28年12月1日現在)	学級数	常勤教員数	非常勤教員数	2年目教員数	3年目教員数
大津市立瀬田北中学校	35	64	1	3	2
草津市立草津中学校	27	47	5	3	2
栗東市立栗東西中学校	32	63	5	3	3
守山市立守山南中学校	35	52	5	3	3
東近江市立聖徳中学校	23	46	3	3	3

(2) 今年度の初任者研修の実施体制と研究の方法

【大津市立瀬田北中学校】

(実施体制)

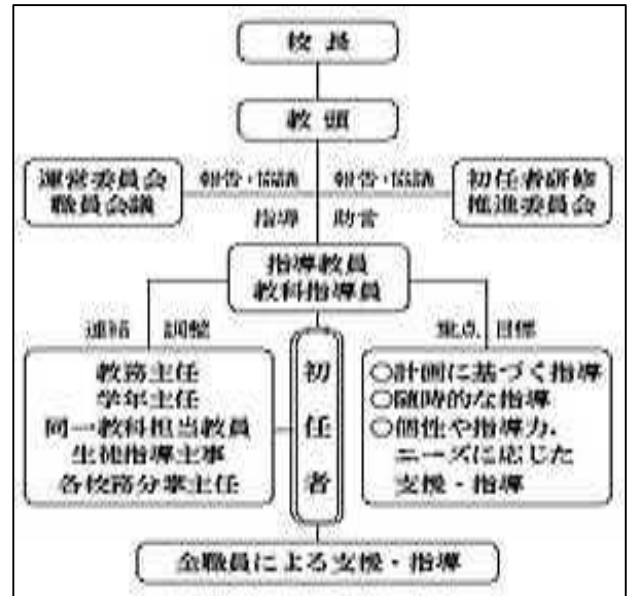


- ①全職員に「初任者へ講話可能な」得意分野のアンケートを実施。
- ②結果を集約して内容に重複がないように10人のミドルリーダーを選出。
- ③ベテラン教師の中から5名をコーディネータとして選出。
- ④初任者、2年目、若手講師に参加を促す。
- ⑤一人のコーディネータが二人のミドルリーダーの講話を担当。研修場所や日程の調整と当日の進行役。
- ⑥研究主任が5人のコーディネータを統括する。

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

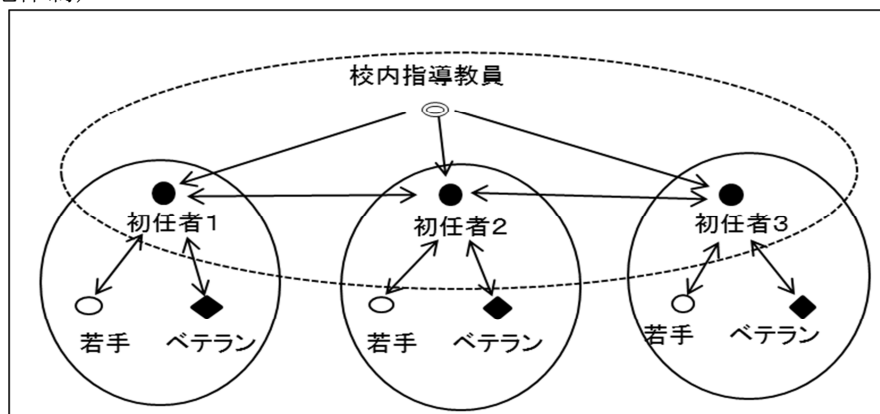
(実施体制)

- ①初任者研修推進委員会（管理職、教務、校内指導員、教科指導員、初任者）を位置づけ、全校体制で初任者研修を実施する。例えば、生徒指導であれば、生徒主事、道德教育については道德主任等、役割分担を明確にした指導体制を確立することで、できるだけ多くの教員が指導にあたることができる。
- ②メンター制として、1年の先生を中心としたグループと2年生の先生を中心としたグループを作り、ベテラン教員やミドルリーダーを配置し、初任者や教職経験の浅い若手教員の席のとなりにベテランを配置し、常にサポートできるようにした。



- ①初任者が、学級経営や教科指導などにおいて先を見通しながら計画を立て、実務に従事できるように「初任者・指導教員・その他の教員に係る週時程」を基準として、指導教員は7(時間/週)教科指導員は、3(時間/週)の研修時間を確保した。そして、学期始めや学校行事等の繁忙期には、初任者の負担とまらない範囲で、校内研修の曜日・時間の調整を図り、計画的に研修時間を確保することができた。
- ②校内研修において、対話型講義を充実させ初任者の考えや思いを発言させることで、初任者の実践的指導力や使命感の高まりを確認しながら研修が実施できた。
- ③初任者と後補充の非常勤講師との「打ち合わせ」では、教材・配布回収物や授業の進行状況の確認後補充の授業内容の伝達だけでなく、生徒の授業の様子で気になる生徒や支援の必要な生徒の状況の連絡にも重点を置き生徒一人ひとりの現状・課題・支援計画に関する情報を共有した。

(実施体制)



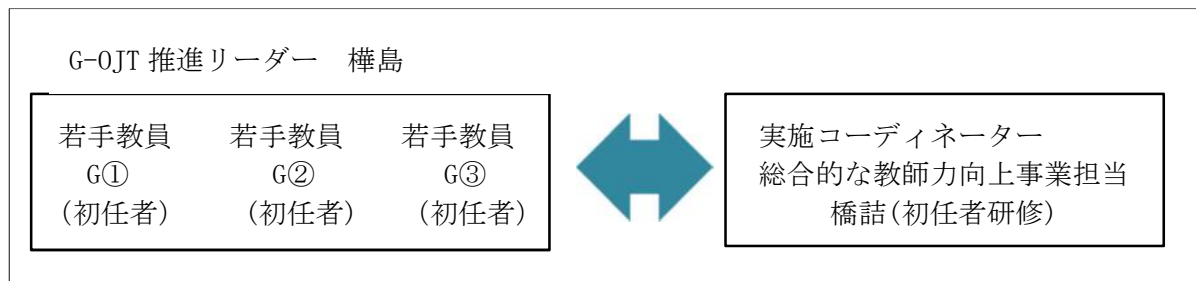
- ①メンター制を導入した研修体制を活用し、積極的な取り組みを行う。
(複数の研修チーム体制の設置)
 - ・各チームにベテラン教員やミドルリーダー教員を配置する。
 - ・2年目、3年目の教員や若手講師も各チームに配置する。
- ②近隣の初任者配置校との連携を深める。
 - ・夏季休業期間中を利用した合同研修や、タイムリーな情報交換の実施。

(研究の方法)

- ①初任者の授業の質の向上に向けた校内研修を充実する。
 - ・メンターチームを中心とし、積極的な授業参観を実施(授業参観記録と授業評価表の活用)。
- ②初任者研修を通して学校全体で授業改善に取り組めるようにする。
 - ・毎年実施される校内授業公開週間(一人一授業公開)の活用。
- ③講師を招いて近隣の初任者配置校とともに合同研修会を実施する。

【守山市立守山南中学校】

(実施体制)



- ①複数の研修グループを編成(校内G-OJT推進体制の活用)
本校の20歳代教員を1学期は3グループ、2・3学期は4グループに編成し、OJT推進リーダーと各グループリーダーが研修内容・計画を検討し推進する。
 - ・1学期・・・授業研究・生徒との関係づくり
 - ・2学期・・・行事活動・生徒との関係づくり
 - ・3学期・・・授業研究・生徒との関係づくり
 - ・各学期の指定期間での授業参観の実施(ミニレポート提出)→授業交流
- ②設定テーマに応じたベテラン教員の講師活用
若手教員が実践交流を行う中で生じた課題や疑問の解決策の一つとして、ベテラン教員を活用し、研修会を開催する。また、3学期はベテラン教員の授業を参観することで、創意工夫ある授業づくりの要素を体感する取組を行い、指導力向上をめざす。
- ③拠点校指導員等による指定研修
法的に決められた一般研修、教科研修を計画的に実施する。

(研究の方法)

- ①G-OJT推進体制の充実化と主体的な研修づくりの推進
各自が作成したレポート(点検アンケート含む)をグループリーダーが集約し、グループ毎の報告書を提出する。その内容をもとに次学期の進め方について推進リーダーとグループリーダーが協議する。

実践事例：1学期 メンバーの自主参加による合同研修会の開催

テーマ「生徒との関わりと指導方法」

2学期 外部講師招聘「学級通信の意義と効果的な手法」

- ②校内研究「高まり合う集団づくり」との連携

本年度県研究「学級活動スキルアップ事業」指定校として実践研究を推進している。この取り組みに若手育成計画を盛り込み、1学期の公開授業や校内研究会での事例発表、2学期の

自己評価内容

- 1 グループ内の交流機会(は)しっかり持てたか
- 2 テーマに基づく交流研修は、有意義であったか
- 3 授業参観は計画的にできたか
- 4 自分が感じる課題について先輩・交流から学ぶ機会があったか

研究発表会での授業研究に若手教員が取り組み、事前授業も含め、若手教員の実践研修の機会として取り組んだ。

- ・ 5月校内研究会 研究の方向性と個人研究テーマの設定
- ・ 6月校内研究会 事例発表に基づく研究会（県教委訪問）
- ・ 8月夏季研究会 外部講師・県教委、市教委による指導・助言
- ・ 11月研究発表会 研究授業の公開、学年別分科会



③直面する若手教員の課題への対応

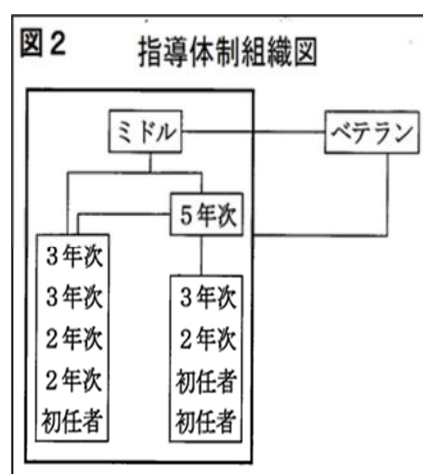
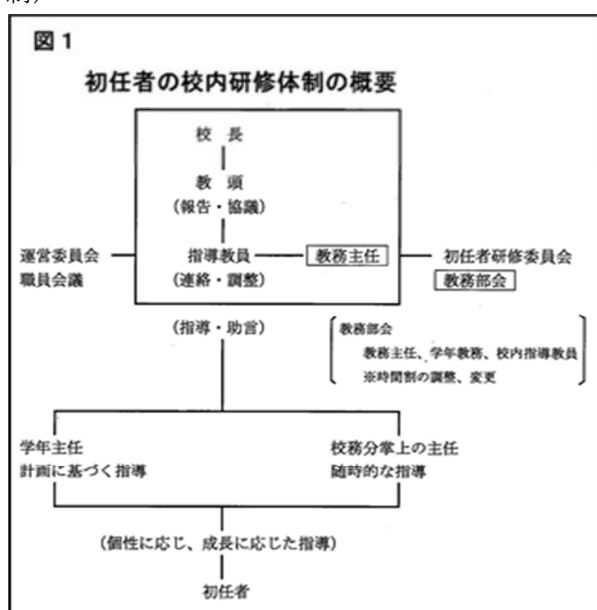
日常の実践の中で課題となる内容について、管理職及び教務主任で協議し研修機会を設け意識の高揚を図る。

実践事例(1) 2学期 朝の会・帰りの会のねらいと運営の実践(ベテラン教員による実演)

実践事例(2) 保護者対応の仕方(初任者対象)

【東近江市立聖徳中学校】

(実施体制)



- ①昨年度の体制を継続し、図1のように、系統的、組織的な研修を計画的に推進するために、校内・教科指導教員が不在の時でも、管理職、教務主任も単独で研修を行うことができるように設定する。このことで指導教員の時間的負担の軽減を図る。
- ②教務部会において、校内指導教員と教務主任、学年教務が打合せをすることで、学年間交流を行い、全学年の時間割調整をする。これにより、研修時間の確保・調整と初任者の時間的負担の軽減を図る。
- ③図2のように2つの研修チームを設け、各チームに初任者、2年次、3年次の教員を配置する。それを5年次の教員がリードする。

(研究の方法)

- ①昨年度の体制を継続し、系統的、組織的な研修を計画的に推進するために、校内・教科指導教員が不在の時は、管理職、主幹教諭、教務主任も単独で研修を行うことができるようにする。
- ②教務部(教務主任、各学年教務)と校内指導教員が連携をとり全学年の時間割を調整する。
- ③初任者、2年次、3年次の教員による研修チームを設け、それを5年次の教員がリーダーとなり、相談支援体制を充実させる。
- ④学校行事、学年行事などの前に研修チームにより、取り組み方や指導方法などの実践力向上のための研修会を実施する。
- ⑤ベテラン教員(50歳前後)が、各自の得意分野(集団づくり、生徒指導、教科指導、部活指導など)のノウハウを伝授する機会を設ける。

3 「メンター制の研修実施による学び記録シート」の実施と記録結果

(1) 目的

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

(2) 内容

①対象 調査研究校 5校の初任者とメンター

②期間 1学期末～2学期末（7月～12月）

③記録内容

（初任者用）

(1) 不安や悩みを相談する学校の体制について良かったことや課題に思ったこと

(2) メンターチームの会議は、あなたにとってどのような影響を与えてくれたか

(3) 1学期を振り返って、メンターから学んだこと

・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について

(4) メンターから学んだことで2学期に、取り組もうと考えていること

・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について

(5) 2学期を振り返りメンター制による研修によって自分が成長したと感ずること

(6) 3学期に向けて、取り組もうと考えていること

・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について

（メンター用）

(1) 1学期に、初任者に指導したこと

・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について

(2) 1学期に初任者に指導した結果、改善されたこと

・学習指導について ・学級経営・校務分掌等について ・生徒指導について

(3) 初任者をサポートしてきたことによって、自分が変わったと感ずること

(4) メンターチームの会議や実施体制は、どのような効果があったか

・効果があったこと ・課題に思ったこと

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

学び記録シート（初任者用）

メンター制の研修実施による学び記録シート（メンター用）			
学校名		中学校 氏名	
「総合的な教師力向上のための調査研究事業」の目的は、メンター制による初任者の実態に即した研修を充実する中で、その成果や課題を明らかにすることです。 つきましては、メンター制による研修の成果と課題の把握に役立てたいと思いますので、メンターの先生方の年間を通じたメンターチームからの学び等について、シートに書き留めてくださるようお願いいたします。 1 1学期に、初任者に指導したことを書いてください。			
月 日	【学習指導について】	【学級経営・校務分掌等について】	【生徒指導について】
2 1学期に初任者に指導した結果、改善されたことを書いてください。			
月 日	【学習指導について】	【学級経営・校務分掌等について】	【生徒指導について】
3 初任者をサポートしてきたことによって、自分が変わったと感ずることほどのことですか。			
4 メンターチームの会議や実施体制は、どのような効果がありましたか。具体的にお書きください。			
月 日	【効果があったこと】		【課題に思ったこと】

学び記録シート（メンター用）

(3) シートの記録より

①初任者用記録シート（抜粋）

(1) 不安や悩みを相談する学校の体制について良かったことや課題に思ったこと

〈7月〉 ○身近な先生方の話を聞き、気軽に質問できるところが良い。

コミュニケーション力

大規模校ならではの、あまり話す機会の少ない他学年の先生方と研修を通して交流することが、教師間連携にもつながっていると思う。

○保護者対応はA先生、不登校対応はB先生のように安心して相談できる先輩教員がいて、研修が終わった後でも相談できる講師の先生がおられること。

身近な教師に相談

○メンターの先生方の授業を見に行くことで勉強になり教材研究で悩んでいると気軽に相談できたことが良かった。

○年齢の近い教員が多く、すぐに相談できたこと。

○メンターチームと関係なく、学年の先生や生徒指導の先生など多くの先生が親身に相談にのってくれた。

○年齢の近い先生がメンターとして研修をして下さり、若手ならではの悩みを共感しあえた。研修を通して仲良くなれた。

△聞きたいことが多く時間が少し足りない場面もあった。

△気づけば、問題がすべて解決されて、何も関わらないことがあった。

△それぞれの先生が忙しくなかなか授業を見に来ていただけない。

△指導技術向上のための相談ができる先生が限られている。

(5) 2学期を振り返りメンター制による研修によって自分が成長したと感ずること

〈12月〉 ○学習指導について、個別の支援を必要とする生徒への授業中の関わり方や、授業規律の確立、子供たちの目線にたった話し方など。

生徒指導力

○行事に対する事前指導や事後指導の工夫

○教室に入ることのできない生徒への関わり方や、一人ひとりを見るための視点や丁寧に話を聞くこと、褒め方など。

保護者と良好な関係

○生徒にやる気を出させるための声かけを心がけるようになった。

○保護者の気持ちや願いをくみとって対応できるようになった。

教師間のコミュニケーション力

○メンターの先生方から声をかけてもらうことで、自分自身が抱えている課題を整理し対処していく力がついた。

○メンターチームの先生方は教科も学年も異なる先生が多いが、交流の少ない先生方に自分から話しかけていくことも大切なのだということ学んだ。

②初任者の変容

5月の初任者の記録では、メンターとして年齢の近い教師から指導を受けたり、一緒にチームで研修を受けたりすることにより、気軽に相談したり、若手ならではの悩みを共有できたことで、組織に慣れる時期の不安感を解消することにつながっていることがわかる。また12月の記録からは、個別の支援の必要な生徒への関わり方や一人ひとりを見取ることの大切さなど、生徒へのきめ細かな指導につながる生徒指導力を身に付けることができるようになったとある。保護者の気持ちをくみとる対応やメンター以外の教師への働きかけができるようになるなど、5月には、自分自身のことの記述が多かったことに対して12月は、学校全体や保護者まで視野を広げて考えることができるようになっていることがわかる。

③メンター用記録シート（抜粋）

(3) 初任者をサポートしてきたことによって、自分が変わったと感ずること

〈12月〉 ○5年間教師を務めてきた中で成長してきた部分を改めて見つめ直すことができた。また、初任者とともに学んでいく中で本校の良いと

自分を振り返る機会

ころや改善点に触れることができ、学校全体のことを見据えた校務ができるように努力しようと感じた。

○初任者に指導することで、自分の姿を改めて見つめることができた。特に、生徒指導について自分の意識も高まり、初任者の見本となるような行動、指導を心がけた。

OJTの視点を意識

○年齢や経験が違う教員と初任者が一つのテーマをもとに、話し合うことはとても有意義であった。小集団で研修することで、初任者の考え方を知ることができた。また、初任者の疑問を解消していく中で、我々が考えを整理し学ぶことができた。メンター制の研修からOJTの視点での若手の育成の重要性を感じた。

○若手教員が指導の中で迷っていたり、不安に思っていることを知る機会となり、今後の学年部会などで具体的なアドバイスをする視点を自分に持つことができた。

○先輩教員であるという自覚が確かなものになり、自分自身が仕事や役割をより丁寧に行うよう心がけることができた。連携の大切さを改めて実感することができた。

(4) メンターチームの会議や実施体制は、どのような効果があったか。

○他教科や他学年の先生方と交流する機会が増えた。他教科を見て学ぶことがあった。

○思いや悩みを共有することができ、あたたかい雰囲気の中で協力しながら実務にあたることができた。

初任者を全体で指導

○初任者指導に複数の教員がより積極的にかかわろうとする意識が高まったと思う。初任者にとっても複数の意見を聞くことで自分の考えを深めるのに役立ったと思う。

○教員間のコミュニケーションが活発化する。

○積極的に様々な教科の授業を見に行くようになった。

教師間のコミュニケーション力

○少人数の研修のおかげで、初任者・中堅教員・ベテランの教員が忌憚のない意見交流ができ、深い学びのある研修になった。新しい知識を学ぶ機会と考えるよりも初任者の生の声を聞くことができたり、様々な世代の意見が交流できたり、初任者と中堅・ベテラン教員の距離を縮め、日頃から気軽に話ができる雰囲気づくりのための機会ととらえることが大切だと思った。

【課題に思ったこと】

△参加者を広げ、3～5年の経験者を交えて研修できれば、経験者の話からすぐに活用できる内容研修も実施でき効果を期待できる。

会議の時間の確保

△忙しい中でどれだけこのような機会を増やしていくことができるか。できれば多くの教員がこのような機会に関わることができれば良い。

△メンター制における活動と5年次研修における取組が似ているのだが、厳密には違う部分があるため、もっとリンクさせてほしい。

5年次研修とリンク

△自分のことで手一杯な部分が多くうまく活用できなかった。

△集まる時間をとるのが難しい。

④メンターの変容

メンターにとっては、初任者に指導することで、自分の姿を見つめ直す機会になり、年齢や経験が異なる教員が忌憚のない意見交流を行う研修になったことに対してとても有意義であったとの感想が多く見られた。また、初任者の見本となるような行動や指導を心がけたり、OJTの視点で若手の育成や学校全体の連携を意識できるようになったというメンター制の研修の有効性の記述があった。

課題として、大規模校であるため、メンターチームの人数も多くなり、会議のために全員が集まるのが難しいことや他の研修とのリンクがあげられていた。

4 メンター制の研修実施のアンケートの実施（6月・12月に実施）

初任者3人を1校に配置する利点として、初任者の伸びや指導教員の質の向上についてどのようなことをすれば効果があるのかを調べるために、研究校の初任者とメンターの状況を、6月と12月の2回にわたり、アンケートにより調査を実施した。

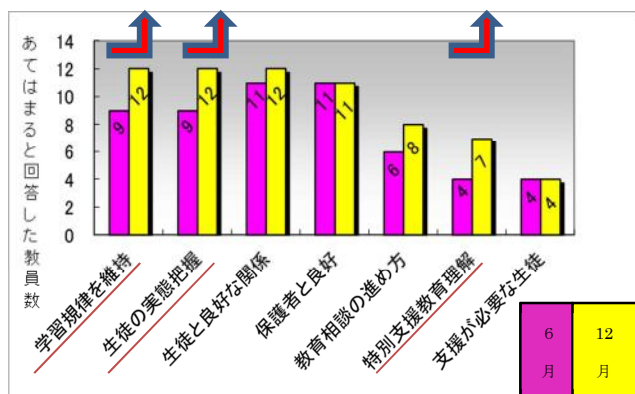
アンケートの項目は、次に示すとおり、「生徒指導力」を7項目、「コミュニケーション力」を5項目、「授業力」を8項目である。「かなりあてはまる」「ある程度あてはまる」「あまりあてはまらない」「全くあてはまらない」の4観点で記録し、半年間の変容を見取ることとした。

〔調査対象：研究校の初任者12名・メンター46名〕

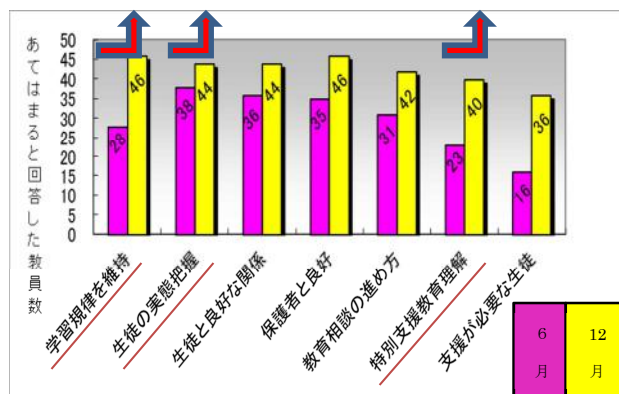
（1）生徒指導力

①調査項目と結果

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



初任者の生徒指導力



メンターの生徒指導力

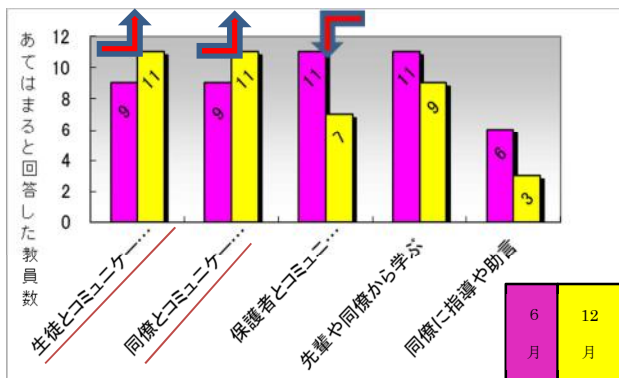
②考察

生徒指導力においては、6月から12月で「学習規律を維持している」「生徒の実態を把握している」「特別支援教育について理解している」の3項目について「あてはまる」と回答した、初任者・メンターは共に増えている。これは、大規模校の利点を生かし、生徒指導担当教師による保護者対応や不登校対応などについての指導が直接的に機会をとらえてされていることや生徒指導に伴う教師間の連携が図れていることが効果につながったと考えられる。

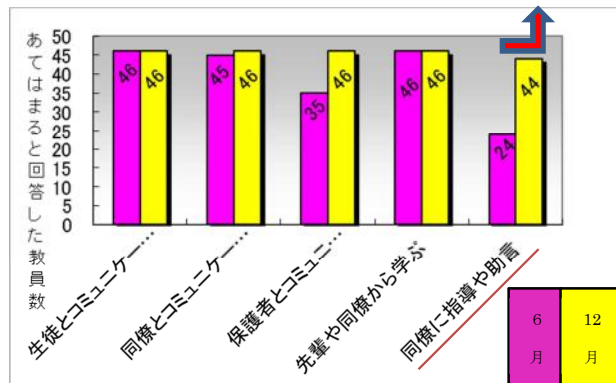
（2）コミュニケーション力

①調査項目と結果

	かなりあてはまる	ある程度あてはまる	あまりあてはまらない	全くあてはまらない
(1)生徒と円滑なコミュニケーションをとっている				
(2)同僚とコミュニケーションをとっている				
(3)保護者とコミュニケーションをとっている				
(4)先輩教員や同僚から学ぶことが多い				
(5)同僚に指導や助言をしている				



初任者のコミュニケーション力



メンターのコミュニケーション力

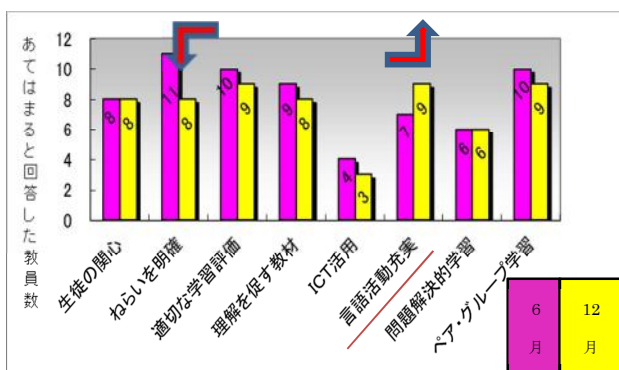
②考察

コミュニケーション力においては、6月から12月で「生徒、同僚とのコミュニケーションをとっている」の項目について「あてはまる」と回答した、初任者が増えている。しかし、保護者とのコミュニケーションについては苦慮している姿が伺える。また、メンターについては「同僚に指導や助言をしている」と答えた教師が大きく増えている。このことは、学校全体で助言し合える雰囲気が半年間で得られた結果ではないかと考えられる。

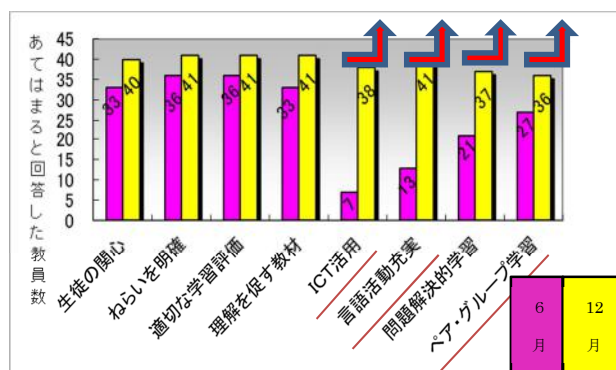
(3) 授業力

①調査項目と結果

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



初任者の授業力



メンターの授業力

②考察

授業力においては、6月から12月で初任者、メンター共に「言語活動を充実させる授業を工夫している」の項目において大きく増えている。これは、学校全体で言語活動の充実を意識した授業に取り組んでいる成果であると考えられる。また、「ICTを活用している」については、特にメンターの意識が増えている。ICTの活用については、初任者の技術が高いので、メンターが影響を受けているという学校もある。機器が整備されていない学校がある中で、メンターの意識が増えていることは、授業改善が進んでいることが伺える。

5 研究の成果と課題

(1) 各研究校の成果

①学校全体で初任者を指導する体制について

- ・校内指導教員や教科指導教員がつかない場合、管理職（教頭）、主幹教諭が付くことにより、校内指導教員の負担や時間割編成上の課題を軽減、改善することができた。
- ・割合の多い若手教員の研修意識活性化を図るために主体的な運営にした。学期ごとに「交流レポート」を提出し自己評価を実施したことで、自身の到達度評価ができた。
- ・校務分掌として学校の重点に置いている人権教育を初任者2名が担当し、ベテラン教師の指導を受けながら人権教育に積極的に関わっている。学校区同和教育実践交流会や道德の指定校訪問においても、初任者を含む若手教員が先輩教員と一緒にOJTを進めながら授業公開をすることができた。
- ・校内研究や研究発表会では、できるだけ若手教員が提案や授業研究に取り組み、それを他の教員が支援する形態に努め校内全体の取り組みにすることができた。
- ・非常勤講師等10名を加えた実施体制にしたことで、多くの職員が関わる形となり、全校体制に近づけることができた。

自己評価内容

- 1 グループ内の交流機会はしっかり持てたか
- 2 テーマに基づき交流研修は、有意義であったか
- 3 授業参観は計画的にできたか
- 4 自分が感じる課題について先輩・交流から学ぶ機会があったか

②学校全体の授業力向上について

- ・初任者と2年、3年を迎えた教員が研修チームを組み、5年目教員がメンターとなって、初任者の指導を行った。各研修チームによる初任者の参観授業を実施し、放課後に意見交流会を開いた。意見交流会は、少人数で、同年代の教員による会議であるため、気やかな雰囲気意見交換し合っていた。この参観授業、意見交流会は、初任者および初任より2、3年を迎えた教員にとっては、自分の授業を振り返る良い機会となった。
- ・初任者と検討しながら協働して活動する機会として、生徒の様子、行動の記録簿、授業実践の分析結果をいかした教材研究・教材づくりなどを意図的に設定することで、初任者の実践的指導力を高めながら信頼関係を深めることができた。
- ・生徒アンケートの結果では、「授業はわかりやすいですか」「授業の内容は十分理解できていますか」「授業に対して意欲的に取り組んでいますか」のそれぞれの項目について、1学期から2学期にかけて生徒の満足度があがっている結果となり適切な研修となった。

③効果的な校内研修の内容について

- ・推進リーダー等を中心に主体的に推進する運営方法で、若手教員が望む基本的なことから応用的なことまで幅広い研修内容を中心に実施し効果があった。
- ・目的ある交流や共通テーマによる意見や情報交換はたいへん効果的であり、日常の取組み意識の向上にもつながる。若手教員が主体的に研修計画を立案することで、どのようなことに悩み、どんなことにつまずいているのかを明確に把握することにも役立った。次年度以降は、ベテラン教員のモチベーション維持という目的も加味した実施計画づくりに取り組みたい。
- ・夏季休業中に、近隣の学校にも呼び掛けて「校内自主研究会」という合同研修を実施した。主に、生徒指導上の諸問題を中心とした研修で、日頃の不安や悩みについても意見を交わし合い、経験豊かな講師からアドバイスを受けることができた。具体的な実践の話聞くことで2学期からの指導のヒントを得ることができた。
- ・合同研修の時間を設定することによって、学級経営や生徒指導上の諸問題など活発な意見交流ができた。又、毎学期ごとに校内研修についての反省や感想を書く場を設けることで、自分自身の実践の成果や課題を客観的に振り返ることができた。
- ・中堅教員や2年目の教師が講師としてレクチャーしたことで、その職員自身の研究の振り返りの機会となった。また、初任者と年齢的にも近い視点からアドバイスができた。



(2) 各研究校の課題

①メンター制の課題

- ・メンター制を導入したことで、メンターチームの一員であるという自覚を持って初任者研修にかかわるという積極性が見られるようになった。来年度以降、自分がメンターチームの一員でなくとも、日頃の教育活動において、初任者研修に積極的に関わられるよう、職員の意識をさらに高め、持続させていく必要がある。
- ・学級経営や集団づくりは学年組織で動いていることが多いため、メンターが他学年に所属している場合、メンティーである初任者が、相談しにくいものになっていた。そこで、一般研修に関しては、学年部を中心とした研修チームを作り、その中でメンター（中堅若手教員）を決めて取り組めるとよい。ただ、2、3年目の教員も経験が浅いため同様の悩みを抱えている。研修チームのメンバーが同じ悩みを抱えていた場合は、メンター制でも初任者の成長を促すことができない。その場合、学年組織には、必ず中堅教員（30代～40代前半または、力量のある20代後半）の配置は不可欠であり、各年代層の教員がバランスよく配置されることが望ましい。その中堅教員が学年組織におけるメンターとして主任と初任者の緩衝材、潤滑油となることが望ましい。また、中堅教員がメンターとなれるようにいろいろな学校を経験し、さまざまな取り組みを積んできたベテラン教師がアドバイスを加えていく必要がある。
- ・中学校にはすでに固定チームが沢山ある。学年教員団はもちろんのこと、同じ部活動の顧問や同一教科の担当者による教科部会などである。ここに新たにメンターチームを固定させて導入する難しさが有る。
- ・研修を通して育まれた知識・指導力をいかし、教員としての使命感を養い、実務に即して幅広い知識を得ながら、生徒対応や保護者対応を円滑に進められる実践力が一層高まる校内研修を充実させる。
- ・「職場全体で人を育てる」ことをが大事であるが、今年は4月からスタートが切れなかったのので、最初の職員会議でメンター制について全職員に説明し、スムーズに組織を作り、研修を行う体制を作るべきである。
- ・本年は「管理職（校長）→推進リーダー→グループリーダー→若手教員」で展開したが、全教職員への周知は実施、計画だけで、具体的な研修開催（放課後の自主研修、講師招聘による研修）までは連絡していなかったこともあり、全体的な気運づくりには至らなかった。校内ベテラン教員を含む研修にするためにも啓発・周知は必要である。
- ・毎年3名の初任者が赴任し研修を行ってきていることから、先輩後輩の縦の関係を深めやすく、同期生としての横の関係を広げやすいという利点がある。今後はその利点を、初任者研修を窓口に総合的な教師力の向上という研究の観点から全職員に広め、生かし、つなげていくことが課題である。

②研修内容の課題

- ・「研修の中核に据えるテーマを何にするのか」について、本年度の実施内容をもとに再度検討していかなければならない。特に、若手教員がぶつかっている壁が初歩的な内容が多かったことから、本年度でも、基本的な内容の模範研修を取り入れる等、基礎基本の徹底を図った経緯がある。こうしたことから、あたりまえをあたりまえとせず、再構築する必要がある。
- ・若手教員のスキルアップのためにも、校務分掌等の決められた枠で考えず、ベテラン教員の授業を若手教員が参観する機会を設定し、長年培ってきた経験を発揮することで、新たな意欲づくりにするといった学校活性化の取り組みにも発展させたい。

※初任者が3学期に希望している研修内容

- ・学級開きにすることや学級づくりで意識すること
- ・行事をとおしての集団づくり
- ・自治の力をつけたい
- ・話し合い活動を楽しく展開する工夫



(3) 今後、初任者研修を抜本的に改革していくための手だて

①学校全体で初任者を指導する体制の整備

メンター制の研修実施のアンケートの結果では、初任者とメンターの94.7%が、特に「同僚とコミュニケーションをとっている」と感じていると回答した。このことは、メンター制の研修を実施したことにより、学校全体で初任者を指導する意識の醸成、体制の確立が図られた成果である。

また、今年度、OJTを取り入れたメンター制による研修を実施し、初任者だけでなく、初任者研修に関わる教員の実践的指導力の向上、チームとしての組織対応力の向上、若手教員からミドルリーダーの人材育成などにつなげることができた。特にメンター制による研修では、初任者だけでなくメンターの生徒指導力と授業力が向上したのが特徴的である。

このことから、学校全体で初任者を指導するメンター制による実施体制が、通常の初任者研修と比較して効果的であることがわかった。

今後は、学校全体で初任者を指導する体制の整備を進めるために、ミドルリーダーや校内指導教員の育成を図っていくことが重要である。

②指導教員が同一校に勤務することによる初任者が育つ環境の整備

毎日指導教員と一緒にいることによりタイムリーに指導や助言ができたので、初任者は悩みをかかえこまず1年間健康に過ごすことができた。初任者は、互いの交流を通して他学年の動きを知ることができ、悩みを共有するだけでなく、次年度以降の見通しをもつことができた。さらに、指導教員が初任者の毎日の表情や体調を見守っているという立場で頑張っていることを評価したり、初任者の姿や悩み等を的確にとらえ、タイムリーに直接声をかけたり、時には学年主任や同僚とつないでアドバイスをもらえるようにしたりすることができ、適時的で効果的なサポートとなった。また、常時指導教員が学校に勤務していることを活かし、生徒との人間関係づくりや学級経営などの指導支援ができた。

このことから、拠点校方式と比較し、指導教員が、同一校に勤務することが、初任者の育成、心の安定につながる意味で非常に効果的であることがわかった。

今後は、指導教員が同一校にいない拠点校方式の場合でも、同様の効果をあげられるようにするために、校内でチームを作りメンター制による研修を行うことで、初任者をサポートする体制を持つことを推進していきたい。

③若手教員の資質能力向上のための校内研修の工夫・改善

本研究では、大規模中学校5校を調査研究校としたが、特に初任者の生徒指導力が向上した。このことは、大規模校ならではの生徒指導による課題に対して、初任者が学校全体で生徒を指導する体制に順応し、メンターや同僚、先輩教員から直接指導を受け、担任として柔軟な対応ができるような指導力を身に付けることにつなげることができたのではないかと考える。

また、初任者3人が同時に研修できる時間を確保することで、初任者自身が見通しを持って次月の予定を計画することができた。また、互いに切磋琢磨して授業研修に取り組んだり、若手教員で組織するメンターチームで互いに参観授業を行うことにより刺激を受けて、自身の授業改善に役立てたりすることができた。

本研究においては、特に2、3年目の若手教員が初任者に指導や助言をすることで、自身を振り返り、生徒指導力や授業力を高めている。

このことから、大規模校だけでなく、小規模校においても同様の効果があげられるようにするために、ベテラン教員による若手教員への指導や中堅教員をリーダーとしてチームでメンター制による研修を実施するなど、学校の実状に応じた多様な研修体制の工夫・改善を行うことを推進していきたい。

④学校規模に応じたメンター制を取り入れた初任者研修の実施体制の構築

本研究の対象は、大規模校であったが、小規模校や中規模校においても同様の効果をあげられるようにするために、メンター制を取り入れた初任者研修の実施体制について、次の2点を提案し、来年度から実施を推進していく。

- (1) 本県では、現在年間300時間（週10時間：授業研修180時間、一般研修120時間）の初任者研修を実施している。この授業研修、一般研修の一部をOJTの形態で実施することにより、初任者研修の質的な向上を図ることとする。
そこで来年度からは、

校長が初任者研修の目的に沿うと判断したOJTによる研修には、指導教員も参加し、年間計画に組み込むことができる。

と改善し、学校全体での研修機会の活用により、効果的・効率的な研修を実施する。

【OJTが有効な研修内容】

- ・ 授業研修：教材研究、授業参観、発問の工夫、板書の仕方、授業の反省と評価、教育機器の活用など
- ・ 一般研修：学びを支える学級集団づくり、学級経営の計画、児童生徒のほめ方・叱り方、いじめ問題への取組とその指導など

- (2) 小規模校、中規模校におけるメンター制を取り入れた初任者研修の実施体制例として下記に示すA校の体制は、初任者を含む若手教員でグループを作り、ベテラン教員や学年担当がメンターとなりチームを組んで指導する。B校の体制は、初任者を含む学年所属や講師等でグループを作り、ベテラン教員がメンターとなりチームを組んで指導する。このように、初任者1名に対して校内指導教員と管理職だけで研修を行うのではなく、初任者と若手教員や講師でグループを組織し、そこにベテラン教員等がメンターとなって研修に参加する体制を作るようにする。

このことにより、ベテラン教員が若手教員に様々な指導技術を伝えることができ初任者を含む若手教員の育成につながる。また、ベテラン教員が若手教員に関わる姿は、他の教員に影響を与え、学校全体で初任者を指導する体制につながるものと考ええる。

さらに、小規模校で若手教員が少なくグループを作ることが難しい場合は、近隣の学校と連携して若手教員のグループを作り、そこに関わるメンターもそれぞれからチームに入り、一緒に研修の機会をもつようにする。

