

文部科学省 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)

チームで育てる教師力

徳島型メンター方式でいこう

小学校

昭和小



たんぽぽ会
ミニたんぽぽ会

八万小



向日葵の会

北島北小

すだちの会



北島小



メンターチーム
オレンジの会

北島南小

つくしんぼ会



中学校

南部中

チームサザン



川内中

タートルズ



本県では、文部科学省の「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）」の委託を受け、県内の小・中学校7校において調査研究を進めてきました。

この「チームで育てる教師力 ～徳島型メンター方式でいこう～」は、初任者研修等において、メンターとメンティがペアやチームとなり、ベテラン・中堅・若手教員が縦断的・横断的に関わり合って学び合う「徳島型メンター方式」により、若手教員等の人材育成と中堅・ベテラン教員の活性化を図り、協働型の学校組織の構築を目指した取組について紹介しています。

学校は、年齢や経験年数に関わらず、子どもや保護者、地域の期待に沿った指導力が求められる組織です。この取組を参考に、各学校において徳島型メンター方式等による校内OJTを推進することで同僚性を高め、学校全体の教師力・組織力の向上を図っていただければ幸いです。

徳島型メンター方式の研修について

メンター制のすすめ	・・・P1
メンター制とは？	・・・P1
メンター制のメリット	・・・P2
メンター制の場と方法	・・・P2
徳島型メンター方式による研修	・・・P3

小学校 実践事例



昭和小学校
仲間を大切に！学び続ける組織作り

・・・P4・5



八万小学校
同僚性を生かしたOJTで組織力UP！

・・・P6・7



北島北小学校
メンティの「学びたい」に応えよう！
～未来のリーダーが巣立つ、すだちの会～

・・・P8・9



北島小学校
学び合い、ともに伸びる教師・教師集団

・・・P10・11



北島南小学校
つながり、語りあうことで、主体的に学ぶ意欲を高める

・・・P12・13

中学校 実践事例



南部中学校
「チームサザン」を育てる「職場風土」の醸成と
「良き同僚性」の確保をめざして

・・・P14・15



川内中学校
語りあい、学びあい、支えあうメンターチーム研修

・・・P16・17

メンター制のすすめ



今、なぜメンター制が必要か

大量退職・大量採用時代の到来

学校における課題の複雑化・多様化によって教員の多忙化が進み、教員間のコミュニケーションが希薄になってきている中で、本県においても大量退職・大量採用期を迎えており、以前のように先輩から後輩に教育技術等の様々なノウハウが自然なかたちで伝承できる状況が少なくなってきています。

学校全体での人材育成の必要性

継続的な校内研修の機会を設定し、経験年数の少ない教員の実践的指導力の育成が急務となっています。

メンター制の活用

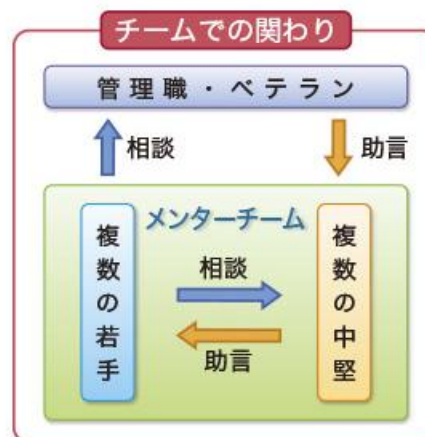
メンター制とは？

OJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング：職場内研修)を行う上での人材育成の手法の一つで、**スキルや経験が豊富な人間(メンター)**が、**スキルや経験が少ない人間(メンティ)**のキャリア形成と心理・社会的側面に対して、**一定期間継続して支援を行う**ことです。

先輩が後輩の面倒を見て一人前に育てるといふ、どの職場にもあるものですが、面倒見の良い先輩であるかどうかや、先輩と後輩の間に良好な人間関係が築けているかどうかといったことによって関係性や効果が大きく異なるといった側面もあります。

職場で自然発生的にメンターとメンティの関係性が生まれることが理想的ではありますが、**意図的に生まれるように考えられたのがメンター制**です。

メンター制は、**ペア**で行う場合や複数のメンターとメンティが**チーム**で行う場合があります。管理職の指導の下、ベテラン、中堅、若手が縦断的・横断的に関わり合ってメンターとメンティの良い関係を全体に広げるとともに、**メンティへの支援を通してメンター自身も学び成長**することで、効果的な組織運営や学校の教育力の向上、組織の活性化を図ることができます。



メンター制のメリット

- 一人ひとりの能力や状況を踏まえた指導ができる
- 業務に直結する実践的な指導を行うことができる
- 状況に応じて内容・方法を容易に変更できる
- いつでもどこでもわずかな時間で実施することができる
- 人間関係や信頼関係を醸成することができる
- 教える側も教えられる側も双方向の学び合いとなる
- 必要な時にタイムリーな指導ができる
- 校内の育成機能の連続性を醸成することができる

多くのメリットのあるメンター制ですが、目の前の仕事に追われる多忙な中で、メンター制を進めることは困難であると考えられているかもしれません。

しかし、職員数が減り、大きな世代交代の時期を迎えている今だからこそ、効果的なメンター制による人材育成を推進し、教員一人ひとりの資質・能力を高め、学校の教育力を高めることが重要です。

学校文化に昔からある、この古くて新しい手法を後世に残していくためには、学校全体のシステムとして確立することが必要です。

メンター制の場と方法

新しい活動を創り出すという視点ではなく、既に職場にある様々な活動をOJTの視点から見つめ直し、創意工夫することが大切です。

個別の実施

背中を見て育つ時代は終わりました
声をかけてみましょう！

上司や先輩からの指導
同僚間の学び合い
場を与え、仕事を任せる
報告・連絡・相談・質問
等

集団で実施

今ある「組織」や「時間」を
利用しましょう！

職員会議 校内研修
学年会 教科会
授業研究会 学校行事
各種集会 分掌部会
等

まずは取り組み
やすいところから！

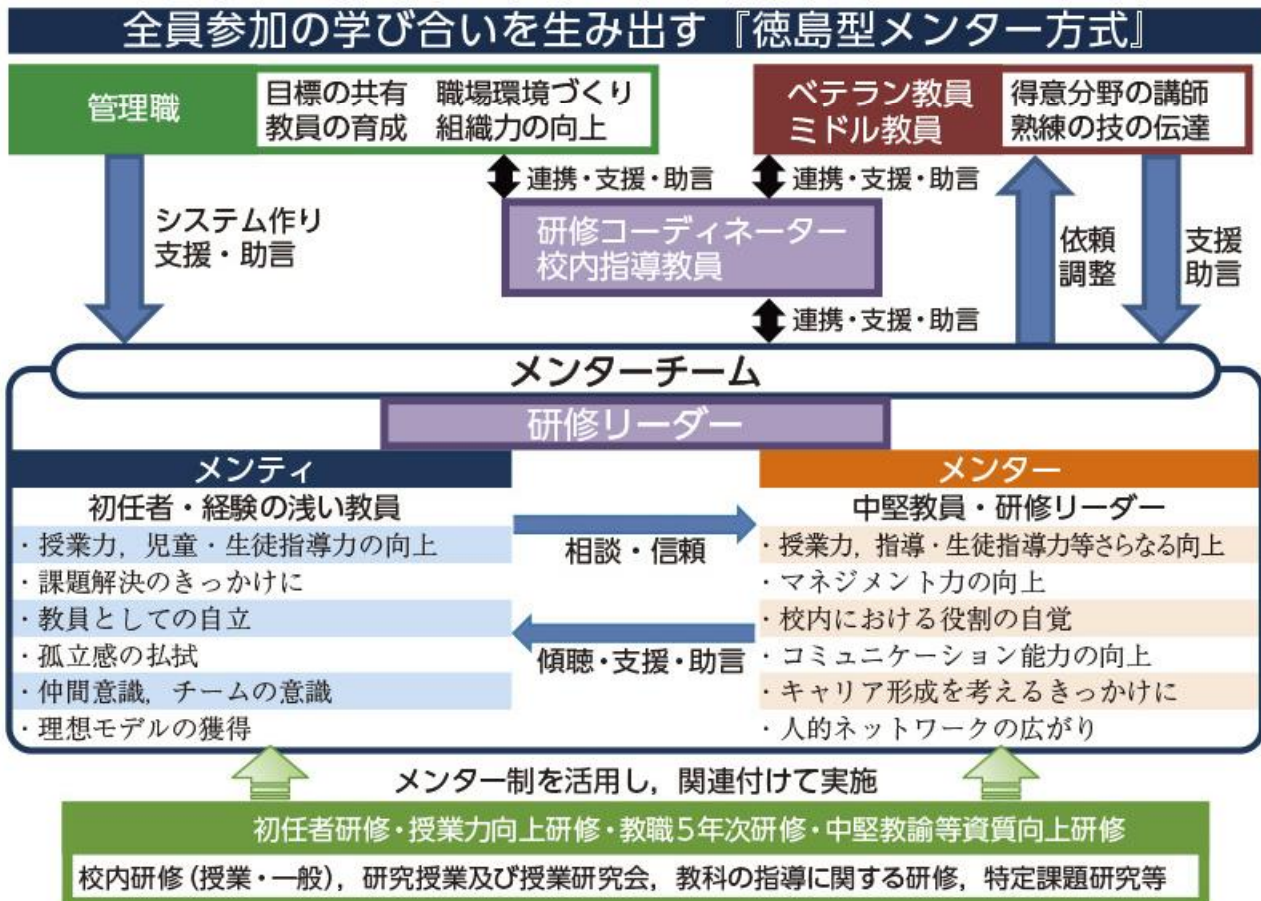
- ・初任者研修
- ・若手教員の勉強会
- ・模擬授業
- ・授業参観
- ・互観授業
- ・ティーチング
- ・コーチング
- ・カウンセリング
- ・アドバイス
- ・メンタリング
- ・ベテラン教員から指導・助言
- ・自校のエキスパートからの学び
- ・ミーティング
- ・褒める
- ・叱る
- ・ロールプレイ
- ・ワークショップ
- ・ロールモデル
- ・教材開発・環境づくり等での協働
- ・生徒指導・保護者対応等での協働
- ・学校評価・教員評価での活用
- ・校外研修の報告会
- 等

ティーチング：「指示する」「方法を教える」「知識を与える」「答えを教える」経験やスキルが少ない場合に有効
 コーチング：「考えさせる」「気づかせる」「自分で答えを見いだせるように支援する」経験やスキルが多い場合に有効
 カウンセリング：感情や気持ちを受けとめたり、悩みを聞いたりして、あるがままを認め、内なる自己回復に寄与すること
 ロールモデル：将来、目指したいと思う手本となる存在で、その行動やスキルを学んだり模倣したりする人材のこと



徳島型メンター方式による研修

管理職の指導の下、メンターとメンティがペアやチームとなり、ベテラン、中堅、若手が縦断的・横断的に関わり合って、学校全体で学び合い、初任者研修等（授業力向上研修、5年次研修、中堅教諭等資質向上研修）と関連付けて実施することにより、初任者等の若手教員の育成を通じた学校の教育力の向上、組織の活性化を図ります。



●メンターチームの活動を効果的に推進するためのポイント

- 1 メンティが本音で話せる、メンターの経験談が語られている
- 2 研修リーダーを明確にし、システムとして確立している
- 3 メンターチームが自主的に企画・運営する方式である
- 4 活動は、行事予定等に組み入れ、計画的に、勤務時間内に実施する
- 5 参加者が学びたい内容・課題や悩みの解決につながる内容をテーマに設定する
- 6 個人の強み（ベテラン教員の支援・協力）を活かす研修とする
- 7 学校の実態に応じた、参加しやすいルールを作る

【メンターの役割】

- メンティの能力や実践力、適性、現在の心理状態等をよく観察し的確に把握する。
- メンティはメンターとの人間関係を通して成長していくため、互いの信頼関係の構築に努める。
- すぐに指示を出したり助言したりするのではなく、待つことを心がける。
- 具体的に答えられるような質問をすることで、気づきを引き出す。
- 話しやすい雰囲気づくりを心がけ、傾聴を心がける。
- 日頃の努力や成功を賞賛し、次へのインセンティブ（動機付け）を高めるフィードバックを行う。
- 自然発生ばかりではなく、意図的・計画的・継続的な関わりを心がける。
- メンティの現状を受け入れ、可能性を信じ、中・長期的な視点をもって取り組む。

〈仲間を大切に！学び続ける組織作り〉

徳島市昭和小学校



『なりたい自分に向かって頑張る子』を育てることのできる教師力の育成」をメンター制の研修テーマとしています。そのため本校では学力だけでなく、特別活動や道徳、学級経営など様々な分野を研修に取り入れています。初任者の指導を配当学年や初任者指導担当教師だけに任せてはいませんか？みんなが初任者に声をかけ、初任者や若手教諭に対する研修を通してメンティ・メンター・ミドル・ベテランの4つのステージに分けられた先生方がお互いに刺激し合い、関わり合うことが大切なのではないでしょうか。このように初任者を全教職員で育てることを通して、生涯学び続ける組織作りを目指す昭和小学校の取り組みをご紹介します。

■ 1. 学校の概要

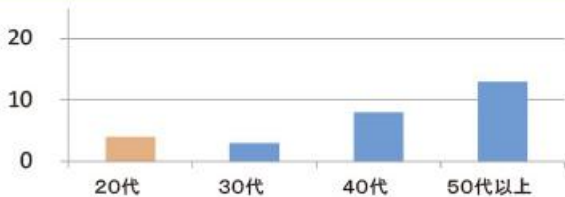
(1) 学校紹介 (学級数 20学級, 児童数 445名)



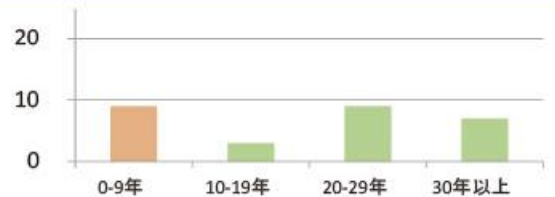
本校は、徳島県庁南東に広がる一帯の地域であり、校区南方の山城地域では徳島文理大学やアスティ徳島など教育文化施設に恵まれています。本校の経営方針は、「あなたが大切」を基本に児童が行きたくなる学校、保護者が行かせたくなる学校、教職員が働きがいのある学校であり、自己実現のできる学校を目指しています。本校の研究主題「自分や他者のよさを認め合い、互いを大切にしながら主体的に活動しようとする児童の育成～よりよい自分に向かって頑張る子を目指して～」のもとに教育活動に取り組んでいます。

(2) 職員数 (教育関係正規職員) 28名 (平成28年4月1日現在)

年齢(人)	20代	30代	40代	50代以上
	4	3	8	13



経験年数(人)	0-9年	10-19年	20-29年	30年以上
	9	3	9	7



■ 2. 校内メンターチームと組織図

たんぼぼ会

組織構成・・・助教諭4名, 初任者2名, 2年目1名, 3年目1名の計8名で構成されています。8名を基本としてベテラン・ミドルが講師となり研修を行っています。本校では経験6年目の教師を研修リーダーとすることで初任者の現状把握と相談がしやすい環境を作っています。



■ 3. 実践の記録

研修概要	研修概要
1回 5月「新学期もこれで大丈夫！学級開き」 床も心もピッカピカ雑巾使い名人 学習姿勢	7回 9月「算数塾」 メンターによる模擬授業, 事後研究
2回 5月「心を育てる人権」 板書, 教材研究と実践	8回 11月「打楽器のプロが教える」 打楽器の使い方
3回 7月「めあてを大切に書写指導」 授業の流れ	9回 12月「ワクワク理科」 すぐに使える理科授業の技
4回 8月「ノリノリ音楽」 リズム遊び, リコーダー指導	10回 1月「教室掲示講座」 みんなで作ろう立体掲示
5回 8月「実技に挑戦！図工」 お話の絵, 用具使い方	11回 2月「社会科」 社会科授業の進め方
6回 9月「算数塾」 教頭先生による模擬授業	12回 3月「1年生の先生による！」 ひらがな指導

■ 4. 実践の内容紹介

① たんぽぽノート

- ・ 初任者と教職員を繋ぐ交換ノート



わからないことを
ノートに記入



その分野に長けて
いる先生のお机に



返事を書いて
初任者へ返却



② 異学年交流授業



6年生へ



2年生へ



初任3年間で低・中・高学年を経験することを目的としています。交流学年でT2、T1を経験し、学年に応じた声かけや実践的な対応を学びます。

③ たんぽぽ通信の発行

- ・ 全教職員にメンター制やたんぽぽ会の研修内容について知ってもらうために発行しています。たんぽぽ通信をきっかけにミドルやベテランとメンターについて話す機会にも繋がっています。また、校長先生のコーナーもあり、学級経営について教えていただいています。

④ たんぽぽ会での多様な授業研究

- ・ 系統性のある同一教材を使い、3人1組で行う授業研究
(例 6年生と3年生教材「俳句」)
- ・ たんぽぽ会で模擬授業→検討会→実際に授業
(例 算数科3年生「余りのあるわり算」)
- ・ 担任を持っていないメンティによる模擬授業



■ 5. メンター制等による研修のポイント

(1) 仲間を大切に

経験年数6年目の教諭が研修リーダーを務めることによって、気軽に本音で話せる雰囲気が培われています。経験の浅い先生が困り感や孤立感を感じないよう、話を聞いたり、よい実践を共有したりする関わりを大切にすることで、たんぽぽ会での仲間意識が生まれています。

(2) 必要な研修を必要なタイミングで

研修内容は初任者と話し合って決めています。研修内容を自分たちで決めることで自主性と積極性をもつことに繋がると考えます。初めての教育活動の不安軽減のために必要な研修を必要なタイミングで行っています。例えば、算数の研究授業の前に算数の研修を行ったり、授業参観の前に教室掲示の研修を行ったりしています。来年度は家庭訪問や個人懇談の対応等についても研修できればと考えています。

(3) たんぽぽ会の学びを全教職員の学びへ

たんぽぽ会の内容はミドルやベテランにとっても新しい学びや再確認できることがあります。たんぽぽ通信や研修内容を回覧することでスキマ時間に読むことができ負担感なく全体の教師力向上へ繋がると考えます。



■ 6. メンター制等による研修の成果

(1) 管理職から

研修リーダーを中心としたメンター制による校内の指導体制が確立してきました。メンティの望んでいる研修を悩みの解決を「チーム昭和」として機能できるよう、この宝を引き継いでいきたいと考えています。



(2) 研修リーダーから

「メンティに見られている」という意識が常により刺激となり、研修を進められました。そして、一番の成果はたんぽぽ会のみんなで助け合うという意識ができたことです。今後、メンティにより背中を見せられるように努力をし続けたいです。



(3) メンティから

研修を受けるたびに教師として学び続ける姿勢を持ち続けようと感じています。教えていただいたことで今の自分にできることを実践し、成果を感じることができました。少しずつ自信を持ち教えることができるようになったと感じます。



〈同僚性を生かしたOJTで組織力UP!〉

徳島市八万小学校



本校の研修のモットーは「情報の共有」と「学びの共有」です。教職員の同僚性や協働性の高さを強みとして、メンターチームの活動にミドルやベテランが効果的に関わることで、よりOJTの質を高めています。また、学年会や校務チームなどの既存のメンター組織を有機的に連動させたり、メンターチームへの関わりを学校全体に広げたりすることで、人材育成の取組をシステム化しています。



■ 1. 学校の概要

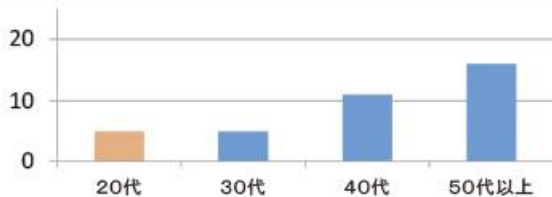
(1) 学校紹介 (学級数 25学級, 児童数 661名)



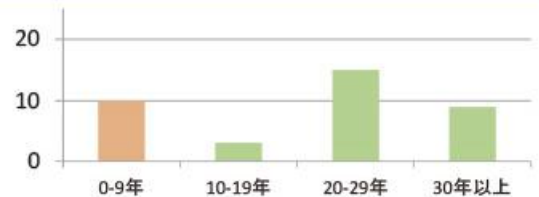
本校は、北に眉山、南に園瀬川の清流、緑の木立に囲まれ、自然環境に恵まれています。また、住宅地・商業地として発展し、県内外の転出入者が多いです。向寺山に文化の森総合公園があり、すぐれた文化的な環境をもった地域として発展しています。

(2) 職員数 (教育関係正規職員) 37名 (平成28年4月1日現在)

年齢(人)	20代	30代	40代	50代以上
	5	5	11	16



経験年数(人)	0-9年	10-19年	20-29年	30年以上
	10	3	15	9



■ 2. 校内メンターチームと組織図



チーム名 **向日葵会**

- ・月1回実施。
- ・初任者から10年目までの教員で構成。
- ・10年目の教員がチームリーダー。
- ・前年度のリーダーがアドバイザーとして参加。
- ・毎月の研修は、交代で企画し運営する。
- ・研修内容は、必要性の高いものを選択する。
- ・年度末に、次年度の方向性を話し合う。



■ 3. 実践の記録

研修概要		研修概要	
1回	4月 「スキルアップ戦略会議」	7回	10月 「アイデアを出し合って」事例検討会
2回	5月 「外国語でアクティブ・ラーニング」	8回	11月 「エキスパートに学ぶ」(補導センター)
3回	6月 「図工科の評価ポイントを教授」	9回	1月 「楽しい体育を見せます」
4回	7月 「指導の振り返りを共有しよう」	10回	2月 「道徳の授業が変わる!？」
5回	8月 「災害体験から学ぼう」(防災センター)	11回	2月 「書写指導のあれこれ」
6回	9月 「今、困っています」事例発表	12回	3月 「次年度に向けて」

■ 4. 実践の内容紹介



○異学年研修

2・3学期に、メンティが配属学年とは異なる学年で研修を行いました。授業研修だけでなく、給食や掃除などの生活指導も実際に経験します。学年による発達段階の実態を知り、それに応じた指導や支援の在り方をメンターから教えてもらいます。1年生から6年生までの指導を経験することで、指導の系統性と連続性の重要性を実感しています。

○研究協議はワークショップで

授業研究会や事例研究会は、感想や意見を交流することで、授業者や発表者だけでなくメンバー全員が自分の指導を振り返る機会となります。ワークショップ形式にすることで、全員参加が可能となり研修会が活発になります。主体的な活動が促され学びも大きいです。



■ 5. メンター制等による研修のポイント

(1) 温かな関係性が大きな力に

本校のメンター制が有効に働いているポイントは、何よりも教職員の関係が良好なことです。特に、学年会や校務チームによるメンター機能は充実しています。メンティが困ったり悩んだりしていることを気軽に話し相談できるチームとなっています。そのメンター機能を利用して、メンターチームの研修会を企画運営しています。それぞれのメンバーが、ミドルやベテランから学んだことをメンター研修会で共有しています。また、メンターチームが必要としていることをメンバーだけで解決するのではなく、ミドルやベテランが意図的に関わり、組織で支援しています。

(2) 主体的・計画的に運営

4月にメンバーでメンター研修会の目標と自分たちに必要なスキルを出し合います。実践的な内容を優先しながら計画を立てています。どんなビジョンで仕事をしていきたいかを考える出発点です。成長ビジョンをもつことで主体的に研修や仕事に臨むことができます。

(3) 個人の強みを生かす

年度初めに教職員にエントリーシートで得意分野を申告してもらい、メンター研修の講師になってもらっています。そのため、長年の経験で磨きあげた技や知識を伝授してもらおう場となっています。

また、メンターチームのメンバーが受講した研修を整理して、学んだことを伝達する場としても活用しています。伝達することで学び直しができ、共に成長しようとする気持ちが向上しています。

■ 6. メンター制等による研修の成果

(1) 管理職から

若手教員の育成に向けて全ての教員がメンターとしての役割を自覚して、様々に関わってくれました。任せられ見守られることで、若手が自ら求める研修を行うことができました。学校運営に活力を与え、組織力向上に大きく役立ちました。



(2) 研修リーダーから

向日葵会も回を重ねるごとに主体性が増し、共に学び成長したいというエネルギーを感じました。メンバーたちは、助言や励ましを真摯に受け止め、教育活動に活かそうとしています。その姿にサポートチームも刺激を受けています。この学び合いの風土を大切にして、研修を深めたいと思います。



(3) メンティから

研修会等でご指導いただいたり、授業を参観させていただいたりすることで、知識や実践力を伸ばすことができています。学級経営や生徒指導における悩みにも具体的な助言をいただき、安心して子どもたちに向き合うことができます。一緒に学ぶ仲間もいて心強いです。今後も成長していきたいです。



〈メンティの「学びたい」に応えよう！ ～未来のリーダーが巣立つ、すだちの会～〉

北島町立北島北小学校

北島北小学校では、学び合い、教え合う教職員集団の育成を図り、メンター方式による研修から、若手が伸び、みんなが伸びる学校をつくることに努めてきました。メンティの悩みや疑問に応え、教師として必要な知識やスキルを身につけることができるよう、メンターチームがメンティを支えています。メンティが巣立ち、未来のリーダーとして活躍するために、若手教員の自立的・自発的発達を目指した、メンティ主体型研修の取組を紹介します。



■ 1. 学校の概要

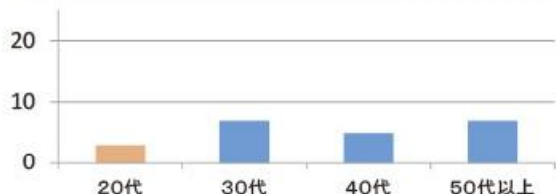
(1) 学校紹介 (学級数 16学級, 児童数 317名)



本校は、よく学び、健やかで、心豊かに、たくましく生きる子どもの育成をめざし、日々の教育活動に取り組んでいます。子どもを中心に据えた教育活動の展開を図り、生きる力を定着させ、コミュニティ・スクールのさらなる推進に向けて、地域と共に歩む学校づくりをすすめています。

(2) 職員数 (教育関係正規職員) 22名 (平成28年4月1日現在)

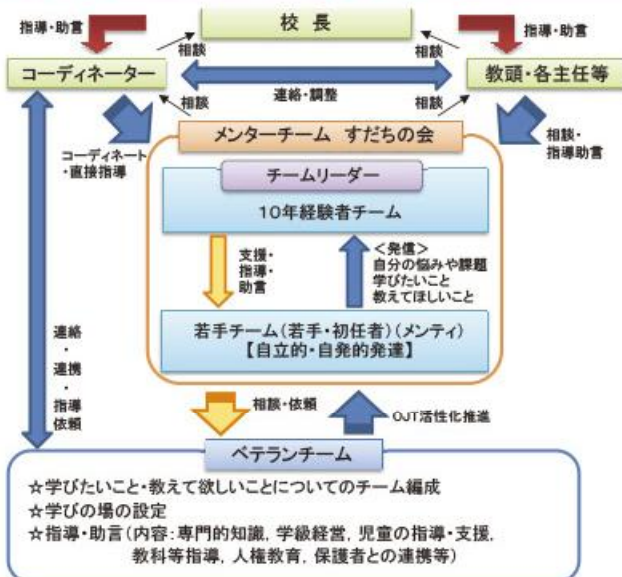
年齢(人)	20代	30代	40代	50代以上
	3	7	5	7



経験年数(人)	0-9年	10-19年	20-29年	30年以上
	9	3	6	4



■ 2. 校内メンターチームと組織図



■ 3. 実践の記録

研修概要

- 1回 5月 メンティ会①「顔合わせ」
- 2回 6月 すだちの会①「研修計画」
- 3回 7月 すだちの会②「日記指導」
- 4回 9月 すだちの会③「書写実技指導」
- 5回 10月 メンティ会②「人権学習と道徳の違い」
- 6回 10月 すだちの会④「ノート指導」
- 7回 11月 すだちの会⑤「算数の板書」
- 8回 11月 すだちの会⑥「分かりやすい板書」
- 9回 12月 すだちの会⑦「2学期をふり返って」
- 10回 1月 すだちの会⑧「特別支援教育」
- 11回 2月 すだちの会⑨「おすすめの本」
- 12回 3月 すだちの会⑩「1年のふり返り」

- 「すだちの会」 メンティとメンター11名で編成。(10年目までの教員と臨時教員)
- 「メンティ会」 1～3年目教員3名で編成。
- 「コーディネーター」 北島町3小学校の研修コーディネーター。
- 「ベテランチーム」 10年以上の教員で編成。

〈主な工夫点〉

- ・メンティチームをつくり、少人数で相談しやすいようにした。
- ・メンターチームに臨時教員を含め、若手教員の交流の場となるようにした。

■ 4. 実践の内容紹介



すだちの会は、企画委員会の日に合わせて、月1回実施しています。研修のテーマは、メンティが「学びたいこと」をもとに設定しています。

「他の先生の日記指導を見てみたい。」「ノート指導ってどうするの?」というメンティの声から、日記指導について学んだり、ノートを持ち寄って話し合ったりしました。話し合う中で、「板書がみたい。」という声が出ると、次のすだちの会では、メンターが板書を持ち寄り、メンティの質問に答えたり、悩みを聞いたりしながら、板書について学び合いました。「メンターから教えてもらった方法を実践しています。」という報告もあり、すだちの会での学びをメンティが実践に活かしてくれています。

メンティの声を大切にしながら、メンターやベテランチームが持つ指導方法などの知識やスキルをメンティに教えたり、メンティの実践の様子や悩みを聞いたりすることで、すだちの会が互いに学び合う時間になっています。



■ 5. メンター制等による研修のポイント

(1) メンティが「学びたいこと」を研修テーマに!

日々の教育活動の中でメンティが抱える悩みや疑問をもとに、すだちの会では、メンティの学びたいことや教師として必要な知識・スキルについて話し合い、研修計画を立てました。研修したいことを「学級経営力」「授業力」「日々の悩みや疑問」の3つの分野に整理し、研修をすすめました。

(2) メンティを支える組織づくりを!

1年目から3年目の教員3名をメンティとし、少人数で相談しやすい体制をつくりました。メンターチームは、メンティの悩みや疑問とともに解決し、メンティを支えています。また、経験豊かな教員の知識やスキルをメンターチームが学ぶことができるように、10年目以上の教員でベテランチームをつくりました。

(3) 基本は学級経営力アップ! 授業力アップ! 教師力アップ!

「学級経営の基本は授業である。」と考え、全教員が研究授業を行い、授業力向上に努めています。メンティやメンターの研究授業は、全教員が参加し、外部講師を招いて指導を受けました。すだちの会でも、普通の授業で使ったノートや板書の画像を持ち寄り、互いの授業実践の様子を教え合いました。日々の授業についてメンターチームが互いに学び合うことで、全教員の授業力、教師力アップを目指しました。

■ 6. メンター制等による研修の成果

(1) 管理職から

メンティだけでなく、共に問題解決に関わっているメンターメンバーも育ってきています。自立的・自発的な発達を目指してこれからもがんばって欲しいです。



(2) 研修リーダーから

メンティの悩みをともに解決する中で、メンターも自分の授業をふり返ったり、他の先生方のスキルを学んだりすることができ、互いに学び合うことができました。



(3) メンティから

「すだちの会」では、先輩の先生方から板書や発問など、日々の授業実践を行う上での工夫や改善を学ぶことができました。年の近い先生方ばかりなので、どんな悩みでも相談することができ、よい交流の機会となりました。



〈学び合い、ともに伸びる教師・教師集団〉

北島町立北島小学校

本校では、教職経験年数10年未満の教員が41%（うち5年未満25%）を占めており、ミドル・ベテラン教員の教師力向上も図りつつ、初任者を含めた若手教員のキャリア形成を目指すことが重要であるととらえ、そこで、全教職員がともに学び合い組織力の高い学校づくりをめざしたいと考えました。

本年度、「学び合い、ともに伸びる教師・教師集団」をスローガンに掲げ、メンター方式による研修に取り組んできました。メンターをリーダーとして、初任者やメンティも、ともに活動するメンターチームを構成し、そのチームに深く関わりながら、ともに学び合い伸びていく、ミドル・ベテラン教員も一体となった研修を行ってきました。



■ 1. 学校の概要

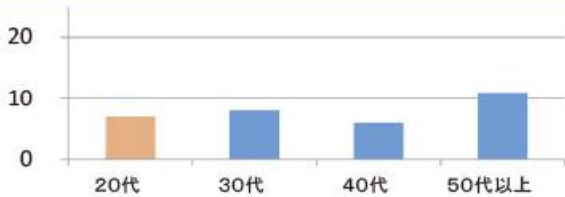
(1) 学校紹介（学級数 22学級、児童数 594名）



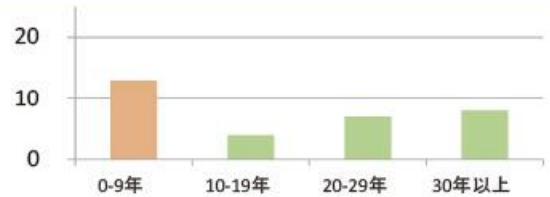
本校は、校訓「強く 正しく 暖かく」のもと、日々の教育活動に取り組んでいます。子どもたちは、たいへん素直で明るく、元気に学校生活を送っており、その1日は、6年生を中心にして全校で取り組む「あいさつ運動」により、大きな声の爽やかなあいさつから始まります。このような、心と心をつなぐあいさつから始まる学校生活は、保護者・地域の方々に見守られ、充実しています。

(2) 職員数（教育関係正規職員） 32名（平成28年4月1日現在）

年齢(人)	20代	30代	40代	50代以上
	7	8	6	11



経験年数(人)	0-9年	10-19年	20-29年	30年以上
	13	4	7	8

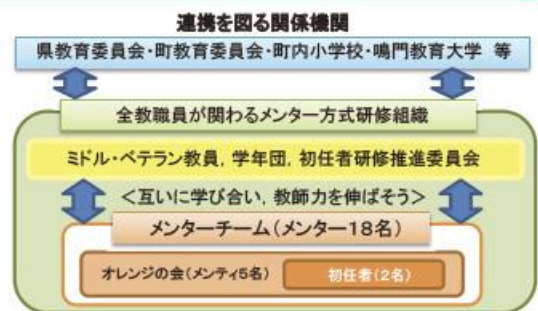


■ 2. 校内メンターチームと組織図

メンターチーム



教職経験10年未満の教員で組織するメンターチームと、教職経験3年未満の教員で構成する「オレンジの会」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してきました。メンターチームは18名で構成し、毎月2回、実施することになっています。



■ 3. 実践の記録

研修概要	研修概要	研修概要
1回 メンター向けの組織づくり	12回 体ほぐしの実技指導指導	23回 3年道徳指導案検討研修
2回 潤いのある学校づくりの理論と実践	13回 国語科模擬授業・講話	24回 2年算数科授業研修
3回 6年理科授業研修	14回 道徳模擬授業・講話	25回 1年算数科授業・研究会研修
4回 5年社会科授業研修	15回 6年国語科授業研修	26回 3年道徳授業・研究会研修 手がかかり②
5回 2年算数科授業研修	16回 6年人権教育授業・研究会研修	27回 教師と子どもの信頼関係づくり
6回 特別支援授業研修	17回 5年社会科指導案検討研修	28回 外国語活動による教室英語の使い方
7回 2年人権教育授業研修	18回 4年体育科授業・研究会研修 手がかかり①	29回 メンター制等によるコンプライアンス研修
8回 楽しい理科実技指導	19回 5年社会科授業研修	30回 3年理科授業・研究会研修
9回 4年人権教育授業・研究会研修	20回 1年国語科授業・研究会研修	31回 これまでの初任者研修をふり返って
10回 5年音楽科授業研修	21回 2年算数科指導案検討研修	32回 5年道徳授業・研究会研修
11回 阿波踊り実技指導	22回 絵本の読み聞かせの教育的効果	33回 メンター方式の展望と課題

■ 4. 実践の内容紹介

…授業研究会を活発にするには、どうすればよいか…



手がかり① 自分の実践と結びつけた協議

10月19日(水)には、第4学年体育科(高跳びの指導)の研究授業を行いました。研究会では、授業者の授業説明の後、活発な協議がなされました。

メンター、メンティからは、「授業者が体育が専門なので、工夫された体育科の授業を見ることができて、場の設定や自己評価のさせ方等の協議を通して、自分の授業と照らし合わせながら考え、学ぶところがたくさんあった」「同年代による研究会なので、どのような話題でも気軽に話せた」と研修に対する意欲的な意見が聞かれました。



手がかり② 互いの実践に生かすための協議

11月24日(木)の授業研究会は、まず少人数のグループで協議する場をもったところ、多様な意見が出され、話し合いが活性化しました。

本研究会では、3~4人の小集団をつかって、KJ法により、①本時の児童の様子はどうか、②ねらいを達成するための発問や支援は適切であったか、③質問や協議をしたい内容、の3点を協議の柱としました。小集団から全体へという協議方式は、臨時教員にも意見を述べる機会を増やし、主体的な学びにつながりました。



■ 5. メンター制等による研修のポイント

(1) 個々の特性や経験を生かした多様な学び合いをつくる研修

「3 実践の記録」に記したように、本校では授業研修・実技指導・講話といったカテゴリーに分けて、また、全学年を網羅して計画・実践していくことによって、多様に学ぶ機会を保障することができました。教職員一人一人を生かすために、事前に指導教諭が全教職員にアンケートをとり、教職員一人一人の特性や経験を生かした年間計画を作成しました。その得意分野の内容について、自己の実践を振り返り指導するミドル・ベテラン教員も、指導を受ける若手教員も、両者が学ぶ場となります。

(2) 日々伸びていくOJT研修

学年団を中心としたOJTでは、目の前の子どもたちの活動や指導に直結する必要性の高い内容、それぞれのメンティーの自己課題に応じた具体的で実践的な教育活動について学ぶ場となっています。学年のOJTは、時間、場所等が柔軟に設定でき、メンティの特性や指導力にそった助言が可能となり、安心して学ぶことができます。



(3) 「教職員同士が、互いに助け合い学び合う」学校風土を生かした研修

過去3年間の調査研究の実践から、本校には、「若手教員同士が、また全教職員が、協働して互いに助け合い学び合う」学校風土ができています。この学校風土は、メンターチームを中心に、本年度さらに醸成され、温かい人間関係をつくってきました。そして、ともに学び合うことで、若手からベテランまですべての教職員が、自己の成長や今後の教員としてのキャリアを見つめることにつながっています。この中で教職員は、目の前の子どもへの指導や関わり方に生かされることを体験し、「学ぶ楽しさ」を味わい、「学び続ける」必要性を実感していきます。

■ 6. メンター制等による研修の成果

(1) 管理職から

ともに「学び合う楽しさ」が「学び続ける意欲」へとつながっています。今後も、教師力を高め、子ども達のために「学校力」の向上につなげていきたいと思えます。



(2) 研修リーダーから

ミドル・ベテランの教職員は、各自の得意分野を生かして指導し、自己のキャリアを振り返りました。メンターチームは、それらを子どものためにと学びました。



(3) メンティから

様々な研修を通して、たくさんの先生方の実践にふれ、自分の指導の在り方を見つめることができました。教職員同士のつながりが深められ、お互いに相談しながら日々の指導に生かすことができました。



〈つながり、語りあうことで、主体的に学ぶ意欲を高める〉

北島町立北島南小学校



本校のメンター制による研修は、「若手教員の困り感を解消しよう」という目標のもと、全教職員で学び合う研修をめざしてきました。まず若手教員のニーズに沿った指導方法や技能面の向上を軸に、資質向上をめざした内容も意図的に織り込んだ研修計画を立てました。実践的な内容の研修が多くなりがちですが、やはり教員として柱となる教育理念や専門性を身につけてほしいという願いを込めました。

若手教員とミドルやベテランが互いに学び合うことでチーム力やコミュニケーション力、社会性などの総合的な人間力が育っていきます。そうした協働的な取組が教職に対する責任感や主体的に学び続ける力を育んでいくと考えています。

■ 1. 学校の概要

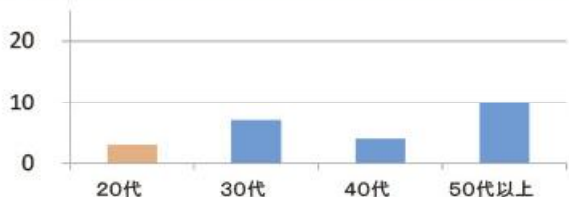
(1) 学校紹介 (学級数 20学級、児童数 459名)



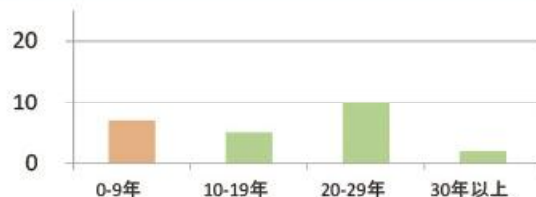
本校は、周囲を川に囲まれた北島町南部にあり、近年の道路網の整備・発達により大型商業店舗もでき、交通量も増加しています。また、徳島市や鳴門市と隣接しているため、近郊住宅地として人口増加に伴い、児童数も増加傾向にあります。地域の教育に対する理解は深く、学校の施設・設備も充実しており、保護者の学校教育に対する関心も高く、子どもの教育に熱心です。

(2) 職員数 (教育関係正規職員) 24名 (平成28年4月1日現在)

年齢(人)	20代	30代	40代	50代以上
	3	7	4	10



経験年数(人)	0-9年	10-19年	20-29年	30年以上
	7	5	10	2

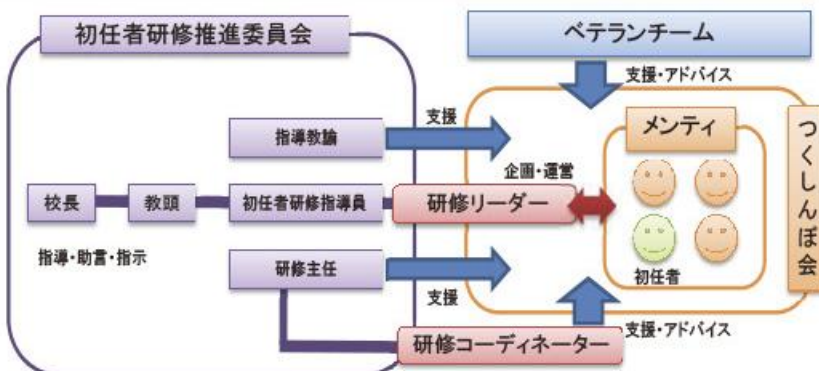


■ 2. 校内メンターチームと組織図

「つくしんぼ」会

メンティは25～26才の同年代の女性4名です。「つくしんぼ会」は、メンティ4名と研修リーダーを中心とし、企画委員会と同じ時間帯で行っているため、毎月きちんと時間を確保できます。

また、随時要望に合わせて特別研修を行っています。指導教諭や研修主任にも交代で入ってもらい、指導助言をいただくようにしています。



■ 3. 実践の記録

研修概要			研修概要		
1回	4月	メンターチーム、スタートの会	8回	12月	2学期の反省&3学期に向けて
2回	5月	現在の悩み相談	9回	1月	3学期の計画
3回	6月	書写実技研修	10回	2月	これからの外国語活動について
4回	7月	1学期の反省&2学期に向けて	11回	3月	1年間を振り返って&次年度に向けて
5回	9月	夏休みの研修報告&2学期の計画	<特別研修>		
6回	10月	人権授業での参観のポイント	9月	図工実技研修	
7回	11月	人権感覚を養うために	2月	理科・音楽実技研修	

■ 4. 実践の内容紹介

<実技研修 ～図画工作～>



ベテランの先生に絵画指導のポイントを指導していただきました。絵の具の混ぜ方やパレットの扱い方など、学習のねらいに合わせた基本的な技術を身につけることができました。ミドルの先生方も参加し、実りある研修になりました。

基本的な技術を身につけることができました。ミドルの先生方も参加し、実りある研修になりました。



きちんとした指導方法を聞く機会があることをうれしく思います。実技指導は、大事だと実感しました。
(30代教諭)

<人権感覚を養うために>

人権の研究授業を見る際には、ポイントを絞ってみるといいですよ!と教えていただきました。そして報告会では、先生方の経験談から人権教育の大切さを実感しました。

様々な経験をするのが、学びにつながると思っています。



若い先生方の頑張る姿は、学校の活力になります。自分の体験を伝えられる場を提供していただき、うれしく思います。
(ベテラン教諭)

少人数で行う研修は、常にアットホームで和やかに進みます。そのためメンバーが打ち解けるのも早く、小さなことでも何でも相談することができます。

■ 5. メンター制等による研修のポイント

(1) 困り感からスタート

「何が分からないか分からない。」という言葉からスタートしたメンター研修。初任者は尋ねる内容さえ分からない、とういうことを再認識しました。メンティ達の困り感を聞き、アットホームな雰囲気の中で研修を進めています。

(2) 主体的な学びで研修充実

現在抱えている悩みや課題を自主的に設定し、資料を持ち寄るようにしました。みんなの悩みを共有したり考えを語りあったりすることで互いに学び合い、主体的に進めていこうとする姿勢につながっています。

(3) 教師としての人間力の育成

教員としての姿勢について、管理職やベテランの先生方の話を伺ったり外部の方とのつながりをもったりすることで、教師としてだけでなく、人間としての成長も促すようにしています。

■ 6. メンター制等による研修の成果

(1) 管理職から

様々な場面で、ミドルやベテラン教職員が交替で温かく関わっていました。共に学ぶ良好な関係こそが、メンティー一人一人の良さを伸ばします。

今後も柔軟な組織力と強固な実践力向上をめざします。



(2) 研修リーダーから

若い人たちの頑張りは、ベテランの先生方の活力の向上、ひいては学校全体の活性化にもつながる気がします。

また、研修を進めていくことが、ミドルやベテランをはじめ一人一人の教職員の学び直しの機会にもなりました。



(3) メンティから

不安や失敗談を共有し合うことで、困り感が軽減され、意欲につながりました。さらに、学年を超えた縦と横のつながりができたことも励みになりました。先輩からすぐに実践できる指導法や授業技術を教えていただき、授業に活かすことができました。



<「チームサザン」を育てる「職場風土」の醸成と「良き同僚性」の確保をめざして> 徳島市南部中学校



南部中学校では、「チームサザン」は初任者や若手教員にとって、年齢や教職経験が比較的近い集団で形成されていることから「ヨコ」の関係と位置づけています。また、学校の組織的運営に関して管理職や各校務分掌主任等から受けるレクチャーは「タテ」の関係と位置づけられます。さらに、「学年団サポートチーム」「教科部会サポートチーム」から受ける支援を加えることによって、「ヨコ」「タテ」「ナナメ」全方向から初任者や若手を育成する体制を学校全体で組むことができ、若手教員を育てる「職場風土」の醸成と「良き同僚性」の確保が可能となることを期待して、メンター制等による研修に取り組みました。

■ 1. 学校の概要

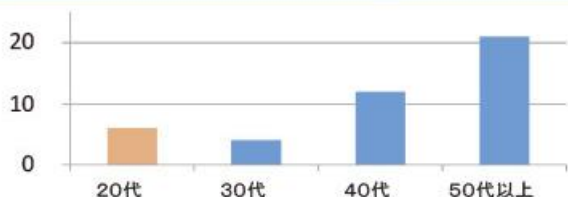
(1) 学校紹介 (学級数 23学級, 児童数 679名)



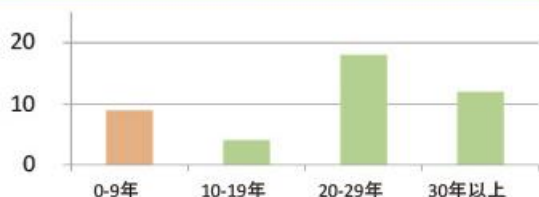
南部中学校は、勝浦川の下流域に位置し、山・川・海の豊かな自然に恵まれています。昔は園芸作物を中心に栽培する準農村地帯でしたが、国道55号バイパスの開通後、宅地の造成等によって都市化が進んでいます。校区内には、大松、論田、方上、宮井、渋野の5つの小学校があります。

(2) 職員数 (教育関係正規職員) 43名 (平成28年4月1日現在)

年齢(人)	20代	30代	40代	50代以上
	6	4	12	21



経験年数(人)	0-9年	10-19年	20-29年	30年以上
	9	4	18	12

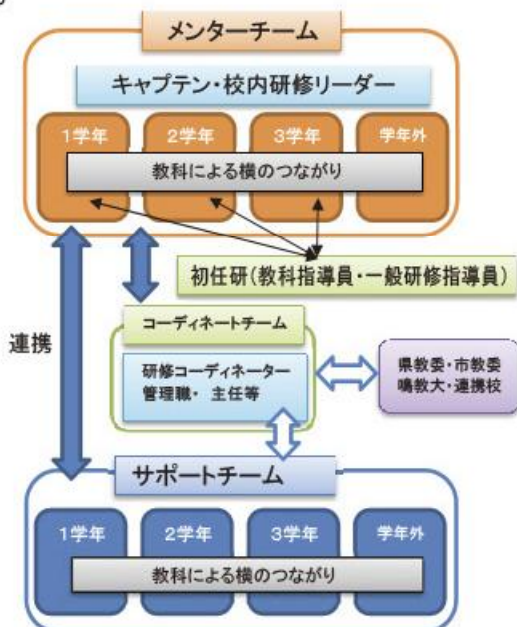


■ 2. 校内メンターチームと組織図

「チームサザン」

南部中学校のメンターチームは、初任者および臨時教員を含む教職経験10年未満の若手教員10名で構成されています。

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、数年後を見通して継続的に学校全体で育てる仕組みの構築をめざしています。



■ 3. 実践の記録

研修概要

- 1回 5月 「チーム結成とチーム名決定」
講義「研修の意義について」
- 2回 6月 講義「人権教育～わたしの取り組み～」
- 3回 6月 マナー講習「社会人としてのマナー」
- 4回 8月 講義「道德について」
演習「教室環境について考えよう」
- 5回 8月 講演「発達障害を持つ生徒の指導」
演習「学級経営」
- 6回 9月 研修「学校訪問 授業研修会に向けて」
- 7回 10月 研修「学校訪問 授業研修会に向けて」
- 8回 11月 研修「学力・授業力向上に向けて
～板書とノートテイクの構造化の研究」
- 9回 12月 講義「生徒指導について」
- 10回 1月 講習「心肺蘇生法・AED講習会」
- 11回 2月 講義「食育について」
協議「らしさからの解放」

■ 4. 実践の内容紹介

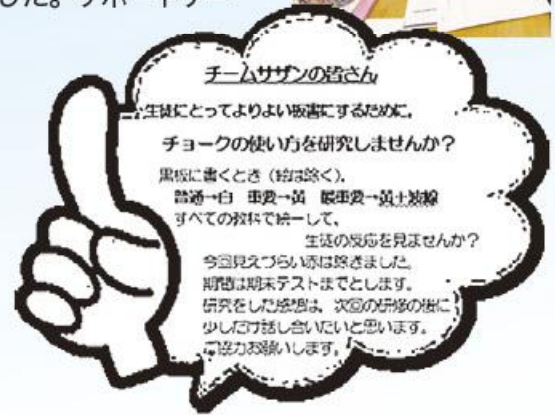
11月に行われたメンターチームの研修会では、「チームサザン」のメンバーが中心となって、学力向上・授業力向上をめざし、板書とノートテイクの構造化についての研修を企画・運営しました。

まず、事前に学校全体に呼びかけ、板書の写真に板書で工夫している点を記入して資料として提供していただきました。

研修の当日は、学力担当のメンティが司会をして、メンターチームとサポートチームのメンバーを3つのグループに分け、自分の板書について説明するとともに、他のメンバーの板書を見て、良いところを確認し合いました。サポートチームのアドバイスもあり協議は白熱しました。教科の違いを超えて共有できること、それぞれの教科の特性などを話し合いました。

研修を終えて、「教科を超えてたくさんの先生方の板書を見ることができ、今後自分に取り入れたいことや、考えつきもしなかったことに気づきました。例えば、強調したいことに波線を入れることです。」というような感想を寄せました。

研修後に毎回発行している「チームサザン通信」には、司会をしたメンティから「生徒にとってよりよい板書にするための研究の提案」がなされました。



■ 5. メンター制等による研修のポイント

(1) 今の課題についての研修

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ました。チームサザンのメンバーだけではなく、学年団等のサポートも得てよりよい授業を模索しました。

(2) チームサザンの悩みや困り感に対応した研修の内容

毎回の研修後の感想の用紙に、「こんなこと聞きたい」「こんなこと知りたい」という疑問や悩みをかいてもらい、それに応える形で次回の研修を進めていきました。

(3) 「チームサザン通信」の発行

研修後にメンター通信を発行しました。学校全体でメンター研修の内容やメンティの変容を共有しながら、学校全体の総合的な教師力の向上をめざしました。

(4) メンターが企画する研修からチームサザン（メンティ）が企画する研修へ

2学期後半の研修からは、チームサザン（メンティ）が企画しました。学力向上担当のメンティによる、本校の学力向上の目標とリンクした研修や養護教諭のメンティによる研修です。

■ 6. メンター制等による研修の成果

(1) 管理職から

「教員は学校で育つ」ものです。日々の教育活動の中で、直面する教育課題に対して、同僚との支え合いや先輩からの助言等をえながら、その解決に向けて自立的・主体的に取り組むことができました。若手教員のさらなる成長を期待しています。



(2) 研修リーダーから

研修を通して、違う立場の意見を聞くことにより、お互いに新しい気づきがあり刺激も受けました。教師には、個々の生徒に理解を促すためのたくさんの準備・知識が必要であることをメンティたちが分かってくれたと感じました。



(3) メンティから

教えていただいたことは、今すぐ使え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ことばかりでした。まだまだ未熟な私にとって、教えていただくすべてがこれからの私を成長させるものだと感じています。



<語りあい, 学びあい, 支えあう メンターチーム研修>



徳島市川内中学校

本年度の川内中学校のスローガンは、「語りあい・学びあい・支えあうチーム川内」です。教職員一人ひとりのコミュニケーション能力の向上が課題であると考え、「連携」をキーワードに、研修の年間計画を作成し取り組んできました。とくに、メンター制による研修では、教職員同士の意見交換や相談ができる関係づくりを意識し、「学級経営」と「教科指導」を研修内容の2本柱として取り組んでいます。また、「タートルズ通信」を発行し、研修内容や参加者の感想を全教職員に紹介することで、「若い先生はこんなことに悩んでいるんだな」ということに気付くきっかけになり、どんなサポートが必要なのかを考える機会にもなっています。

■ 1. 学校の概要

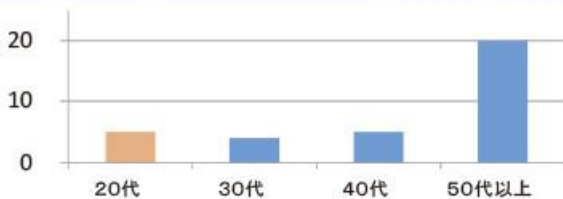
(1) 学校紹介 (学級数 21学級, 児童数 474名)



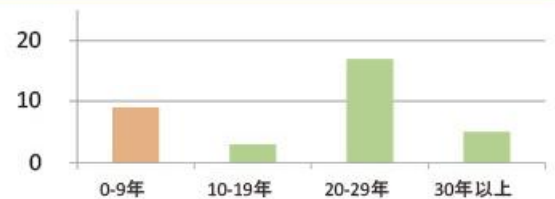
本校の校区は、古くは周りを川と海に囲まれた静かな田園地帯でしたが、徳島自動車道や阿波しらさぎ大橋の開通等により、住宅や工場・量販店が増加し、徳島市の北の玄関として発展しています。サッカーやバレーボール等のスポーツがさかんな地域で、川内北小学校と川内南小学校から入学してくる生徒は、「あいさつで 広がる友情 明るい川中」を合言葉に、夢の実現に向け、学校生活を送っています。

(2) 職員数 (教育関係正規職員) 34名 (平成28年4月1日現在)

年齢(人)	20代	30代	40代	50代以上
	5	4	5	20



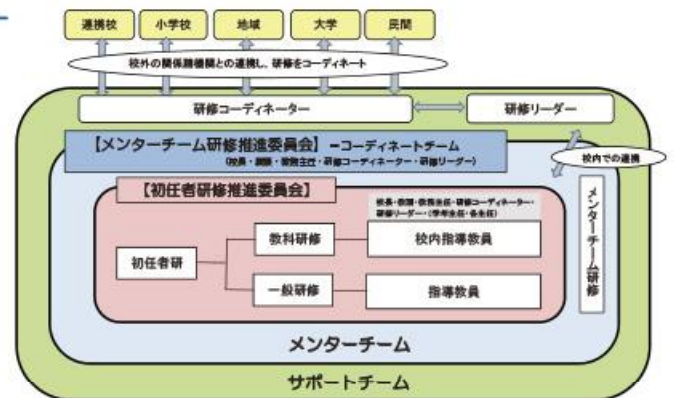
経験年数(人)	0-9年	10-19年	20-29年	30年以上
	9	3	17	5



■ 2. 校内メンターチームと組織図

「タートルズ」

本校では、全教職員を「メンターチーム」「サポートチーム」「コーディネートチーム」に編制しています。メンターチームの名称を「タートルズ」といい、20～30代の教職員12名(臨時3名を含む)で構成しています。初任者2名はともに新卒で、教職経験がありません。その初任指導担当(教科)もあえて教職経験4年目と6年目の若手教員とし、相談しやすい関係づくりをめざしました。メンターチーム研修推進委員会が中心となって、計画・実行・反省を行い研修を組み立てています。



■ 3. おもな実践の記録

研修概要		研修概要	
1回	4月 チーム結成(学級開きでの自己紹介の仕方)	8回	10月 人権教育について
2回	5月 心の教育と生きる力(道徳)	9回	11月 授業力向上研修(示範授業:社会)
3回	6月 保護者との連携について(三者面談)	10回	11月 小学校外国語活動の授業への参加・交流
4回	7月 授業力向上研修(示範授業:理科)	11回	12月 道徳教育について
5回	7月 潤いのある学校づくりの理論と実践(講演)	12回	1月 不祥事防止(わいせつ事案)について
6回	8月 交通安全プロジェクトJNKの企画(文化祭)	13回	2月 民間企業に学ぶ(メンティの企画・運営による研修)
7回	9月 部活動の指導について	14回	3月 1年間をふり返って

■ 4. 実践の内容紹介



タートルズの研修会で行った研修が、大きく広がりました。1年団の学年主任を講師に迎えた研修会では、「なぜ人権教育をおこなうのか？」について考えました。そして、教材選びや授業作りで心がけたいことを、実体験をもとにお話していただきました。また、後半では、初任者A先生の「ひびわれ壺」の授業リフレクションを行いました。この初任者A先生は、ここで出された意見を踏まえてさらに工夫改善を重ね、再度別のクラスで「ひびわれ壺」の授業に臨みました。

教職6年目のB先生も、この教材の魅力に惹かれ、挑戦することを決めました。今度は、タートルズだけでなく、サポートチームの先生方も加わり、「つぼの視点か」「水汲み人の視点か」という授業の展開や、ホワイトボードの活用の仕方についても検討し、1つの教材を約2ヶ月間、タートルズを中心に研修を重ねていきました。

<タートルズの感想より> 他の先生方の考え方を聞いてとても勉強になりました。自分の意見に自信が無かったけど、共感してもらえて嬉しかったです。人権教育で感じる喜びは、教科指導とはまた別のものだなと改めて思いました。今回学んだことをもとに、レベルアップしたいです。



■ 5. メンター制等による研修のポイント

(1) 「チームでなければ、学校じゃない!!」(基本は仲間づくり)

経験の浅い教職員の課題や悩みを成長につなげるためには、1人で悩まずに、仲間(チーム)に相談しながら解決を図ることが大切です。サポートチームの教職員に対しては、課題解決に向けて適切な助言をするなどの支援を依頼しました。またタートルズの研修を通して、教職員のより良い関係づくりにも配慮しました。文化祭では、「交通安全プロジェクトJNK28」というテーマで、タートルズが劇とダンスを披露しましたが、その準備や練習の過程で、チームワークがさらに良くなり、2学期以降の研修がより活性化しました。まず教職員がチームになること。それが、子どもたちに仲間づくりの大切さを教える私たちの基盤です。



(2) 「楽しくなければ、研修じゃない!!」(研修方法を工夫する)

講義形式の研修ではなく、周囲と交流を深めながら楽しく学ぶことができるように研修方法を工夫しました。例えば、「保護者との連携について」の研修会では、三者面談のロールプレイングを取り入れました。また、各研修でホワイトボードを有効に活用することを心がけました。アクティブ・ラーニングを取り入れた研修を実施することで、その効果をもっと体感し、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も増えました。

(3) 「学ばなければ、教師じゃない!!」(「タートルズ通信」でふりかえる)

「教えることは学ぶこと」です。授業力向上研修として、サポートチームの先生方の授業を参観しました。落ち着いた口調での発問や、工夫された教具、洗練された板書をみることで、「教師はやっぱり授業が命!」ということを再認識することができました。また、毎回の研修後には、「タートルズ通信」を発行し、研修の感想を掲載しました。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、学び続けるためのエネルギーとなりました。

■ 6. メンター制等による研修の成果

(1) 管理職から

教職員がチームになることの素晴らしさを実感するとともに、各世代の教職員にとって、意識改革のきっかけにもなりました。校長にとっては、楽しく学校経営ができる原動力になりました。



(2) 研修リーダーから

研修の企画・運営の際に、管理職の先生に細やかに指導して頂いたことで、力を付けることができました。また、自分のキャリアを振り返ったり、学校運営に対する視野が広がるきっかけになりました。



(3) メンティから

タートルズの研修は、実践的な内容で、研修のたびに自分自身を振り返り、今後の実践を考える機会となっています。また、学年団や教科の枠を超えた仲間との交流のなかで、信頼関係を深める場となっています。



良きメンターとは

- いつでも安心して相談できる人「見捨てない先輩」（絶対的支援者）
- どんなことでも共に悩み・考え・支えてくれる人
- 対等な目線、フラットな立場で接してくれる人
- 「同一化」できるような近い存在である人
- 無理なく自然な関わり方で力になってくれる人



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)

調査研究校	徳島市	昭和小学校 八万小学校 南部中学校 川内中学校
	北島町	北島北小学校 北島小学校 北島南小学校
アドバイザー	鳴門教育大学	教授 久我 直人

成果物 チームで育てる教師力～徳島型メンター方式でいこう～

平成29年3月 印刷
平成29年3月 発行

作成者 徳島県教育委員会教職員課人材育成 担当
徳島県万代町1丁目1番地