

## 6 徳島型メンター制度に関するQ & A

### Q1 メンター制度を実施する対象者を選定するにはどのような方法がありますか。

次のような方法が考えられますが、学校の実態により柔軟性を持たせることが大切です。

- ・年齢による選定の例：20歳代（メンティ）、30歳代（メンター）
- ・経験年数による選定の例：経験年数5年以下（メンティ）、6～10年（メンター）

### Q2 メンター制度による研修を定期的実施するためにはどのような方法がありますか。

定期的実施するための方法として、「毎月1回、企画委員会がある日時に実施する」などが考えられます。その際、「都合により欠席」「途中から参加・退席」も可とするなど、自由で参加しやすいようにすることが大切です。

### Q3 良きメンターになるために心がけておくべきことにはどのようなものがありますか。

メンティから見て次のような人であるよう心がける必要があります。

- ・いつでも安心して相談できる人
- ・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

### Q4 メンター制度による研修計画を策定するにはどのような方法がありますか。

メンティに「学びたいこと」に関するアンケートを実施するとともに、ベテラン教員等に自身の得意分野についてエントリーシートに記入してもらい、それらをマッチングさせる形で計画することで、多くの教職員に関わっていただくことができるようになります。

### Q5 メンター制度への協力を他の教職員に促すにはどのような方法がありますか。

管理職がメンター制度の必要性について、全教職員に周知するとともに、メンター制度の研修を年間計画に位置づけることが大切です。また、メンターチームが企画した研修への参加はオープンなものとし、他の教職員も自由に参加できるようにし、研修後に学んだことをメンター通信等で全教職員に発信するのも効果的な方法です。

### Q6 メンター制度を活発に実施するためにはどのような方法がありますか。

メンターチームでの事前研修会等を実施し、メンター制度の目的、活動方針、研修内容、チーム内での役割等を明確にし、活動への期待と自覚を高めることが大切です。また、定期的な研修以外にも、メンティの希望により随時実施したり、メンターの側から日常的に声かけをして悩みの相談に乗ったりするなど、メンターとメンティの関係性を深化させていくことが大切です。

徳島型メンター制度に関する問合せ先 徳島県教育委員会教職員課 TEL: 088-621-3150

※このリーフレットは徳島県のホームページに掲載しています。

# チームで育てる教師力

## 徳島型メンター制度実施マニュアル

### 「人を育て 自分も育つシステム」の構築に向けて



平成31年1月

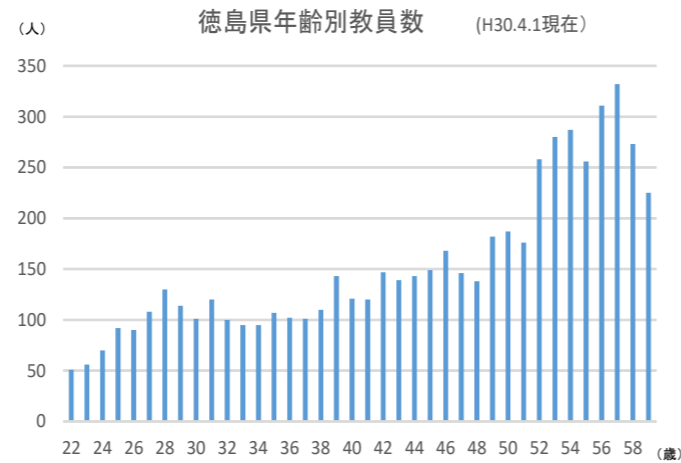
徳島県教育委員会

# 1 今、なぜメンター制度が必要か

大量退職・大量採用の時代を迎え、教職経験10年未満の教員の割合が高まり、世代交代が急速に進行している。加えて、小学校を中心に、新規採用者における大学新卒者の割合が高い傾向が続いている。

このような状況において、ベテラン教員の持つ実践的知識や指導技術等を組織的・計画的・継続的に次世代の若手教員や中堅教員に継承していくことの重要性がますます高まっている。

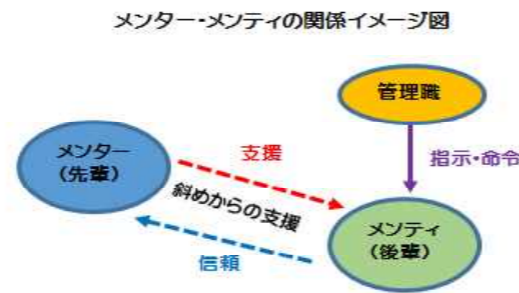
また、多様化・困難化する教育課題を克服し、多様な教育ニーズに対応するためには、教員一人一人の高い指導力・対応力とともに、チーム学校として組織的に取り組むことが求められている。



# 2 メンター制度とは

メンター制度とは、豊富な知識と職能経験を有した**先輩（メンター）**が、**後輩（メンティ）**に対して行う個別支援である。**キャリア形成上の課題解決を援助して個人の成長を支え**るとともに、**職場内での悩みや問題解決をサポートする**役割を果たす。

OJTが職場で業務を通して行う指導・教育であるのに対し、メンター制度は指示や命令によらず、メンターが対話による気づきと助言によって精神的な支えとなり、自発的・自律的な発達を促すものである。

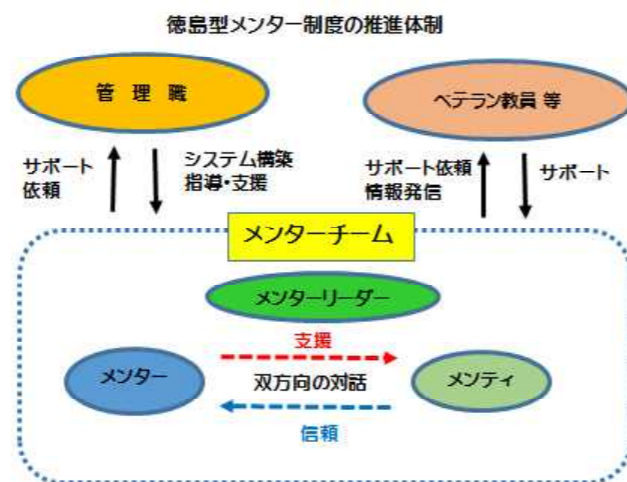


# 3 徳島型メンター制度とは

【徳島型メンター制度の特徴】

- メンターとメンティで**チームを組織して活動**する。
- メンティのニーズを生かし、**自主的・自発的な活動**を行う。
- 管理職やベテラン教員等は**メンターチームの活動をサポート**する。

これらの取組により若手教員の教育実践における悩みや課題を解決するとともに、ベテラン教員のもつ教育技術等の伝承を行い、**全教職員で若手教員を育てるシステム**である。



# 4 徳島型メンター制度の進め方

- ステップ① 対象者（メンター、メンティ）の選定
- ステップ② メンターリーダーとチーム名の決定
- ステップ③ 研修の時間と場所の決定
- ステップ④ 研修内容の検討・事前研修会の実施
- ステップ⑤ 他の教職員への周知と協力依頼
- ステップ⑥ メンター制度の実施
- ステップ⑦ 振り返り

研修内容も自分たちで決めることが大切だよ！



チーム名を決めると仲間意識が高まり、楽しい研修になるよ！

# 5 徳島型メンター制度のメリット

- 各校の実態や**一人一人のニーズを踏まえた効果的な研修**を実施できる。
- メンター制度により培われた人間関係により、「日常的に」「気軽に」「本音で」相談できる相手が増加することにより、悩みを抱えた**若手教員が精神的に孤立してしまうことを防ぐ**ことができる。
- メンター制度により、将来目指したい**ロールモデルとの出会い**が生まれ、若手教員が自らのキャリア形成について具体的にイメージすることができるようになる。
- 若手教員だけでなく、先輩教員にとっても若手教員を指導することは自らの知識や教育技術を整理したり、**学び直したりする良い機会**となる。
- メンターを経験することにより、責任感や使命感が高まるとともに、コミュニケーションスキルやコーチングスキルを向上させることができ、**ミドルリーダーとしての自覚と資質を向上させる**ことができる。
- メンター制度の活動に多くの教職員を巻き込んでいくことにより**ベテラン教員のモチベーションを高める**ことができる。
- 学校全体で若手教員の育成に取り組むことで、**教職員間に学び合い、支え合う環境**が構築される。このことは学校全体の教育力の向上につながり、学校の活性化を図るきっかけとなる。



