

【令和7年7月10日（木）】

初任者研修拠点校指導教員連絡協議会

# フレッシュ研修Ⅰ（初任者研修）の 充実に向けて

徳島県教育委員会  
教職員課 人材育成担当



# 提出書類について

○フレッシュ研修Ⅰ（初任者研修）指導記録  
（様式4－①授業研修 様式4－②校内研修）  
※時数の確認をお願いします。

○研究授業学習指導案  
※授業日と指導記録の日が同じことを確認してください。

☆押印の必要はありません。

提出日

市町村立学校	8月1日（金）
県立学校	8月8日（金）









事務連絡

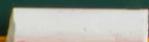
県教育委員会面談（オンライン）

# 9月実施予定

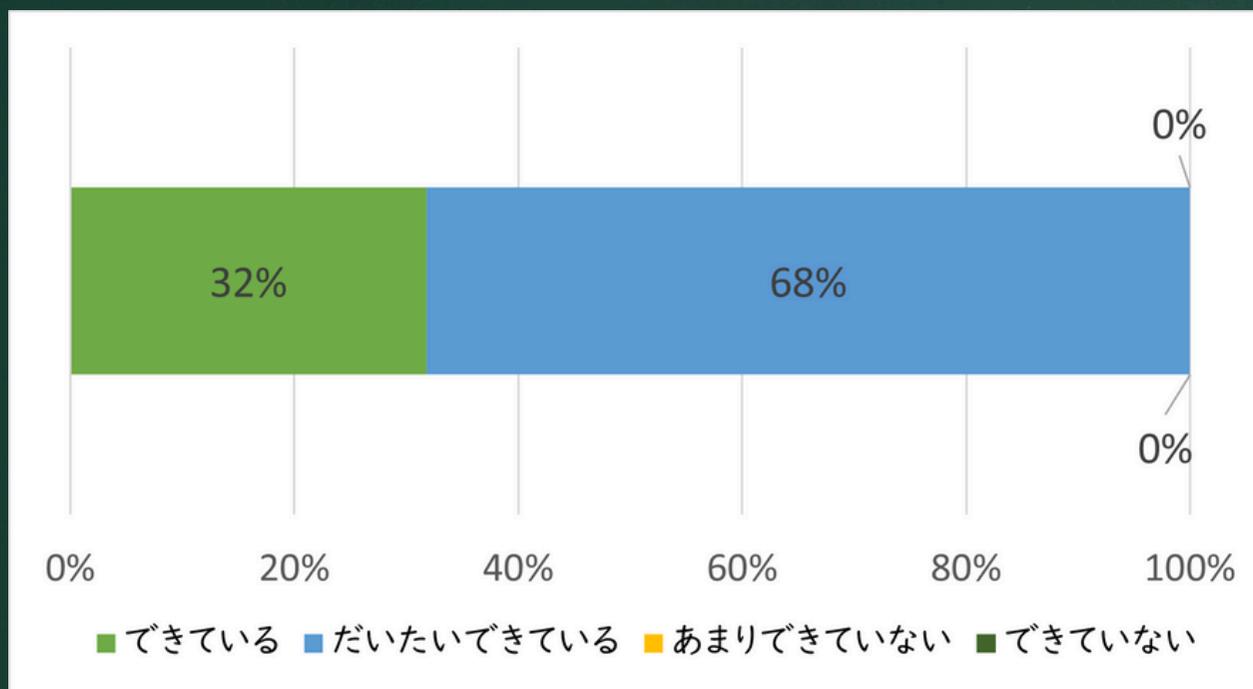
今年度初めて拠点校指導教員をされる方を対象に面談を行います。

経験が2回目以降の方も希望があれば実施します。

御退室までに、チャットにて担当までお伝えください。



# 校内におけるフレッシュ研修Ⅰは 計画通り行えていますか。



拠点校指導教員へのアンケートから



# 【校内研修の時間数について】

## 初任者研修

教育公務員特例法第23条に基づく法定研修

○文部科学省が示す時数

校内研修：300時間以上 校外研修：年間25日以上



実施日数を弾力的に設定

これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（平成27年12月中央教育審議会答申）（抜粋）

### 4. 改革の具体的な方向性

#### (1) 教員研修に関する改革の具体的な方向性

##### ② 初任者研修の改革

初任者の教員は、指導教員や先輩教員からの指導や助言を受けながら学校で日々実践し、省察・改善を繰り返す中で、教員として成長していくものである。その意味でOJTを中心とした校内研修により一層重点を置いて実施していくことが望ましい。

一方、校外研修についてはこうした校内研修の充実に伴い、実施期間を短縮する方向で運用されること望ましく、演習や模擬授業、体験活動などAL研修(アクティブ・ラーニング型研修)を取り入れたより実的な内容に改善することが適当であり、前述した初任者研修の運用方針の見直しに反映するべきであ



## 【校内研修の時間数について】

### 【 徳島県 】

○校内研修は、**年間150時間以上**実施する。

①授業研修・・・90時間以上（週3時間程度）

②一般研修・・・60時間以上（週2時間程度）

※年間2回の研究授業を含む

○校外研修については、日数の削減（12日）と内容の精選



より実践的な校内研修の実施

演習・模擬授業・

体験活動などのアクティブ・ラーニング型研修

既存の校内における研修（徳島型メンター制度による研修を含む）等で、フレッシュ研修Ⅰの趣旨に適するものは、時数に含めてよい。



# 校内研修の内容・時間について

## 授業研修（週3時間程度：年間90時間以上）

- ①示範授業（授業研修を担当する指導教員が初任者に授業を示範する。）  
＜年間20～30時間を目安に＞
- ②実践授業（初任者の授業を指導教員が参観・指導する。）  
＜年間30時間を目安に＞
- ③研究協議（学習指導について、指導計画、授業準備・省察、指導案、発問、板書、評価、学習規律・・・）  
＜年間30～50時間を目安に＞
- ④参観授業（初任者が指導教員以外の授業を参観する。）  
学年や教科が異なっても可＜授業研修総時数の1割程度＞

※①～④の時数については、弾力的に行って構わない



# とくしま教員育成指標 第1ステージ【基盤形成期】で求められる教員の姿

## 【授業力】 発問・板書・ICTの活用などの基本的な知識や授業技術

資質・能力		キャリアステージ	採用時に本県が求める力 養成期	＜第1ステージ＞ 基盤形成期	＜第2ス 伸長・充実期
授業力・学習指導	A	カリキュラム・マネジメント力	○ 学習指導要領の「目標」「内容」や系統等を理解している。	○ 学校教育目標を踏まえつつ、児童の実態に応じ、作成の意図を考えながら、学校のカリキュラムを活用している。	○ 学校教育目標を踏まえ、児童の実態や新たな教育課題に対応するため、目的や意図を明確にしたカリキュラムを提案している。
	B	授業構想力	○ 児童の活動の姿や思考の流れを想定し、教材やICT等の効果的な活用場面等を考えながら、学習指導案を作成している。	○ 児童の心身の発達や学習過程に関して理解するとともに、児童の実態に応じ、育成を目指す資質・能力の定着に向け、目標と評価を関係付けて、様々な教材やICT等の効果的な活用や評価方法を取り入れた授業を構想している。	○ 児童一人一人に応じ、育成を目指す資質・能力の定着に向け、教材等の開発やICT等の効果的な活用や評価方法を検討し、授業を構想している。
	C	授業実践力	○ 基本的な指導技術を身に付け、児童の学習の様子を把握しながら授業を実践しようとしている。	○ 育成を目指す資質・能力の定着に向け、発問・指示・説明・板書・児童とのやり取り・最新のICT等の指導技術を身に付け、活用している。	○ 最新の知見に基づき、新たに身に付けたり活用し、授業を展開するとともに、若手教員に指導し、授業を支援している。
	D	授業省察力・改善力	○ 授業を分析して改善する手立てを理解し、実践しようとしている。	○ 自分の授業を振り返り改善する習慣や、他の教職員の授業に学ぶ習慣が身に付いている。	○ 校内や郡市の研究会等で研究授業を精進し、授業を客観的に評価し、授業改善につなげようとしている。



# 【拠点校指導教員の役割】

拠点校指導教員は、原則として、フレッシュ研修Ⅰに係る業務のみを担当する。

- ①校内研修（授業研修または一般研修）の指導
- ②初任者が校外研修で出張するときの授業の補充  
（授業日の校外研修は、火曜・水曜に多い）
- ③初任者研修に係る研修計画、調整、記録等
- ④校内の教職員との連絡・調整  
（参観授業の依頼、研究授業の連絡等）
- ⑤「徳島型メンター制度」による研修への支援

※初任者以外への補充は原則できません。

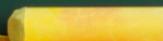
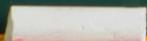


# 初任者の勤務状況について

- どの研修も真面目に真摯に取り組んでいる。
- 助言を素直に受け止め、日々授業力が向上している。
- 授業研修等で助言したことは、素直に取り入れ学級経営に活かしている。日々、指導力も向上しているように感じる。
- 運動会や宿泊学習等、学校行事が続き多忙な毎日だが、初任者の先生方は、とてもやる気をもって学級経営や授業研修をしている。
- 通常学級に在籍する特別な支援の必要な児童の指導が負担になっている。学級事務（プリントやノートの評価、手紙の回収や連絡帳確認、保護者連絡等）に優先順位をつけて処理することに苦慮している。
- 学級担任として生徒指導面でも課題を抱えている事案があり、学年団や他の教職、管理職等からの助言や共に指導に入ってくださっているが、空き時間や放課後も対応に追われ、負担になっていることもあるようだ。
- 夜遅くまで仕事をしている先生がいるので、働き方改革も意識して、もう少し早く帰るように話している。
- 各校、週一度のためなかなか学校の状態を把握するのが難しいです。



ある二人の初任者が答えた  
アンケートの回答です。



# Aさんは臨時経験がありません

5. 採用されるまでに、臨時教員の経験がありましたか。（他県での臨時経験も含む） \*

経験がない

1年未満

1年以上3年未満

3年以上6年未満

6年以上



# 在校時間は14時間以上

6. 平日は、1日当たり平均すると、どれぐらいの時間を学校で過ごしましたか。\*

- 10時間未満
- 10時間～12時間未満
- 12時間～14時間未満
- 14時間以上



勤務時間外の在校等時間は1ヶ月  
あたり100時間以上

# 休日でもあまり休養できていません

7. 休日は、しっかり休養できましたか。\*

よくできた

まあまあできた

あまりできなかった

できなかった



# 学習指導について、とても大きな負担を感じているようです

14. 学習指導に関して、大きな困難や負担を感じたことがある項目はどれですか。（※複数回答可）

- 指導計画や指導案の作成、教材研究、教具・ワークシート等の準備
- 基本的な指導技術（発問・板書・机間指導等）
- 学習規律の確立・徹底
- テストの採点、成績の処理
- ICT（タブレット等）を活用した授業
- 個々の児童・生徒への対応

その他



# 今はまだ、所属校の中で人間関係が十分に築けていないのかもしれませんが

16. 職場で、職務上の「悩みや困難を乗り越える」上で最も支えになった人はだれですか。\*

- 同年代の教員
- 先輩教員
- 拠点校指導教員
- 管理職員（校長、副校長、教頭）
- 養護教諭
- 事務職員
- 大学の先生方



# 徳島型メンター制度を活用した 研修は計画されているようですが、 まだ実施されていません

18. 「徳島型メンター制度」を活用した校内研修を行っていますか。\*

行っている

今後行う予定である

行っていない



# Bさんも臨時経験がありません。

5. 採用されるまでに、臨時教員の経験がありましたか。（他県での臨時経験も含む） \*

経験がない

1年未満

1年以上3年未満

3年以上6年未満

6年以上



# Bさんも在校時間が長いです

6. 平日は、1日当たり平均すると、どれぐらいの時間を学校で過ごしましたか。\*

10時間未満

10時間～12時間未満

12時間～14時間未満

14時間以上



# 仕事量も多いと感じています

8. 現在の仕事の量について、どう感じていますか。\*

- 少ない
- やや少ない
- ちょうどよい
- やや多い
- 多い



# 休日は休養できたと感じているようです

7. 休日は、しっかり休養できましたか。\*

よくできた

まあまあできた

あまりできなかった

できなかった



# 学習指導について、Aさんほどではないですが負担を感じています

14. 学習指導に関して、大きな困難や負担を感じたことがある項目はどれですか。（※複数回答可）

指導計画や指導案の作成、教材研究、教員ワークシート等の準備

基本的な指導技術（発問・板書・机間指導等）

学習規律の確立・徹底

テストの採点、成績の処理

ICT（タブレット等）を活用した授業

個々の児童・生徒への対応

その他



# 同年代の教員が支えになっている

16. 職場で、職務上の「悩みや困難を乗り越える」上で最も支えになった人はだれですか。\*

同年代の教員

先輩教員

拠点校指導教員

管理職員（校長、副校長、教頭）

養護教諭

事務職員

その他



# 徳島型メンター制度が早期から行われている

18. 「徳島型メンター制度」を活用した校内研修を行っていますか。\*

行っている

今後行う予定である

行っていない

19. 18で「行っている」と答えた方に質問します。「徳島型メンター制度」を活用した校内研修を行って、よかったことや、課題等について書いてください。

分からないこと知りたいことを細かく聞き取ってくれ、それを活かして研修をしてくれること。先輩の先生方の意見ややり方をたくさん聞けて実践に活かせること。



先輩の先生方をはじめチームでの厚い支援が感じられる

# 新任教員のメンタルダウンは6月や夏休み明けが多いといわれています。

朝日新聞

トランプ関税 ウクライナ情勢 速報 朝刊 夕刊 連載

トップ 社会 経済 政治 国際 スポーツ オピニオン IT・科学 文化・芸能

朝日新聞 > 記事

## 現場で急増の若手教員、相談できず孤立する例も 心の健康を保つには

有料記事

編集委員・氏岡真弓 本間ほのみ 穂松佳香 2024年12月20日 17時00分

📧 f X B! ...



2023年度に精神疾患で休職した教員は過去最多の7119人——。文部科学省が20日、そんな調査結果を発表した。

要因別では「子どもへの対応」や「職場の人間関係」が多く、日々行う中核的な業務に困難を抱える実態が浮かんだ。

一方、悩みを抱える教員を支援する取り組みも進む。

心の健康についての研修で話し合う教員ら＝2024年9月24日、大阪府枚方市、同市教育委員会提供

朝日新聞デジタル

<https://www.asahi.com/articles/>

https://dot.asahi.com/articles/~199329?page=1

AERA DIGITAL

キーワードを入力

【PR】小学生親子の学び旅！1泊2日韓国・ソウルのおすすめスポット

TOP > ニュース > 夏休み明けに「病む」教師たち 増え続ける子どものメンタルケアに教員の疲労も限界に

## 夏休み明けに「病む」教師たち 増え続ける子どものメンタルケアに教員の疲労も限界に

#メンタルヘルス 2023/08/23/ 06:30

米倉明仁

目次



AERA DIGITAL

<https://dot.asahi.com/>



# 「徳島型メンター制度」による研修 ～初任者へのアンケートから～

- 先輩教員と話す機会があるので、わからないことを聞くだけでなく、コミュニケーションもとることができて充実していると感じる。
- 他の先生方の授業実践などを聞くことで、その教科に対する考えが深まった。
- 小さな悩みから大きな悩みまで相談しやすい。
- 先輩の先生方の実体験をもとに、〇〇のときは～～ことをした方が良いという具体的な方法を教えてくれ、わかりやすく学ぶことができています。
- 分からないことや困っていることについて、先輩の先生方からアドバイスをいただけたため、不安が少し和らいだ。
- フラットな空気感で相談しやすかった。先輩も同じように悩みながら仕事をこなしていると知り、自分の中での焦る気持ちが軽くなった。
- 身近な悩みに、共感してくれたり、的確なアドバイスをくださったりするので、とてもありがたい。



# 【拠点校指導教員の役割】

拠点校指導教員は、原則として、フレッシュ研修Ⅰに係る業務のみを担当する。

- ①校内研修（授業研修または一般研修）の指導
- ②初任者が校外研修で出張するときの授業の補充  
（授業日の校外研修は、火曜・水曜に多い）
- ③初任者研修に係る研修計画、調整、記録等
- ④校内の教職員との連絡・調整  
（参観授業の依頼、研究授業の連絡等）
- ⑤「徳島型メンター制度」による研修への支援



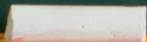
# 徳島型メンター制度を初任者研修の 年間指導計画に位置づけている学校数

○小学校 78校中 31校

○中学校 34校中 17校

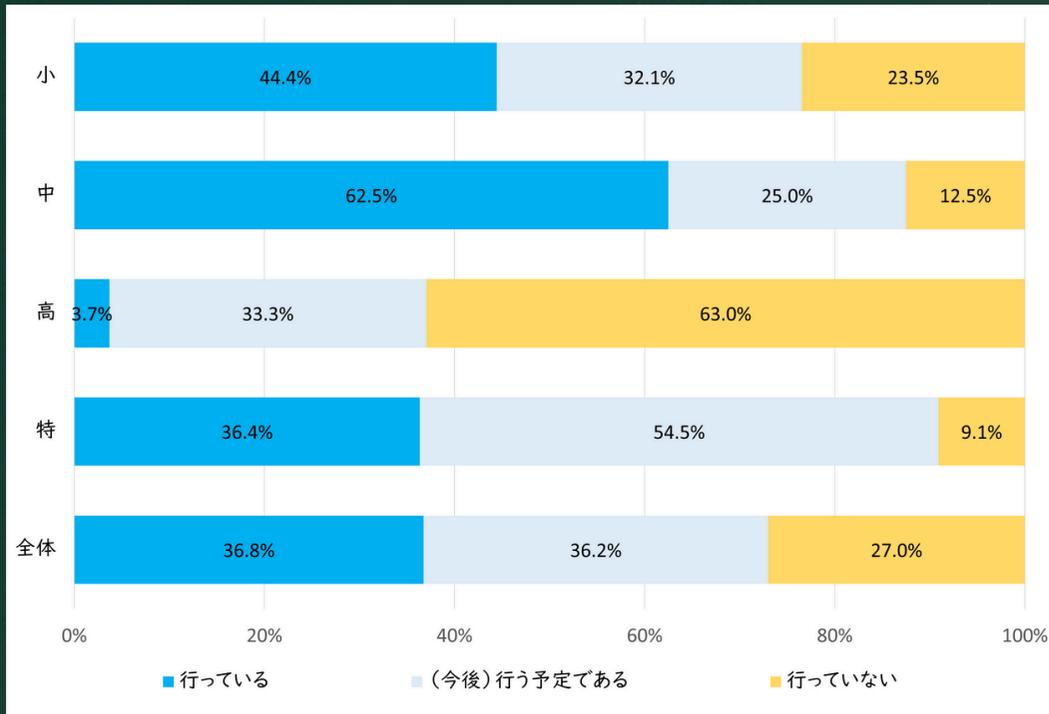
○高等学校 31校中 4校

○特別支援学校 5校中 4校



# 徳島型メンター制研修が初任者研修に活用されているか

拠点校指導教員対象アンケートでは  
「活用されている」・・・100%



初任者対象アンケートでは  
各校種において「**行っていない**」と回答している。



# 「徳島型メンター制度」の活用について、 良い点○、課題△

○色々な特技や専門性を持つ教員が講師となり、多様な研修を希望して受講できるのは大変良い。

○初任者の困りごとに対応できている。「共に」という関係性がすばらしい。若手の教員の仲間意識が育っている。

○時間をやりくりして、メンター研修を実施している。余り堅苦しくならず、研修ができているのがよい。

△メンター制度は何を目標にするのか、しっかり計画を立ててほしい。

△講師ができる人材の育成を進める必要がある。

△教職員が多い学校は、リードする人が数名おり、メンター制度が十分活用されているが、教職員数が少ない学校は、リードする人もおらずに活用が難しい状況である。



# 校内指導教員や他の教職員との連携について、 良い点○、課題△について

○管理職による理解と配慮があり、すべての教員が温かく接してくれる。  
○どの学校も初任者の先生や研修について協力的で、気持ちよく勤務させてもらっている。

○拠点校指導員がいないときは、学年主任の先生が丁寧に指導してくれている。細かく支援できる先生を学年主任として配置してくれているので、とても助かっている。

△校内指導員の先生も忙しいので、共通理解する時間はほとんどとれないのが現状。

△週一度の勤務、1年目のため、日々の指導に追われ、他の教員との連携が難しい。必要最低限の内容を聞いている。

△昨年に引き続き勤務している学校は、密になってスムーズであるが、初めての場合は、気を遣う場面や疎外感を感じてしまう場面がある。

△勤務は週1回、しかも初任者のクラスでずっと指導するので、他の教員とコミュニケーションが取りにくい。



# 研修全般に関する困りごとや悩みについて

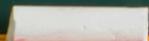
- 学校によってICTの環境、使っているアプリ等の違いがあること。特に、本年度は、3校とも指導員のタブレットが与えられていないので、示範授業がやりにくい。
- 拠点校指導員1年では、いろいろとわからないことが多い。
- 1週間に1回の指導になるので、次の示範授業の指導内容についての連絡がうまくできないときがある。
- 今年度、拠点校指導教員に非常勤講師が多くなっており、タイトな勤務の中で充実した研修が行えるのか疑問がある。連絡協議会もオンラインに変更され欠席可能となり、形だけのものになってしまわないか心配です。初任者や初任者研修を取り巻く状況が年々厳しくなっているように思います。



# 【ブレイクアウトルームでの協議】

- 拠点校指導教員として、どのような点に留意しながら初任者の育成を推進されているか
- 「徳島型メンター制度」の活用による研修が効果的に推進されるようにどのような工夫をされているか。  
( 校内の先生との連携や本務校・兼務校との連携 )

※10分間の休憩のあと、ブレイクアウトルームでの協議から再開します。 よろしくお願いたします。



対等な関係性の中で主体的に  
学び合う研修文化の醸成



新たな教師の学びの姿



# 徳島型メンター制度Ⅱ (セカンド)



**徳島型メンター制度Ⅱ (セカンド)**  
～楽しく学び合う やりがいのある研修文化を創りだそう～  
「サークル型メンター制研修」等の取組事例



徳島県では、若手教職員をはじめとする教職員の人材育成と学校の教育力の向上を目指し、徳島型メンター制度を推進しています。また、令和4年2月には、やってみよう・振り返ろう「徳島型メンター制度」推進ガイドを作成し、県内各校に紹介してきました。

現在、徳島型メンター制度は各校独自の工夫によって多様な広がりを見せ、「徳島型メンター制度Ⅱ (セカンド)」と呼べるステージへと移行しています。

そこで今回は、その特徴的な取組である「サークル型メンター制研修」の事例を取り上げるとともに、若手教職員と中堅・ベテラン教職員とが互いに学び合う仕組みの体系化について紹介します。

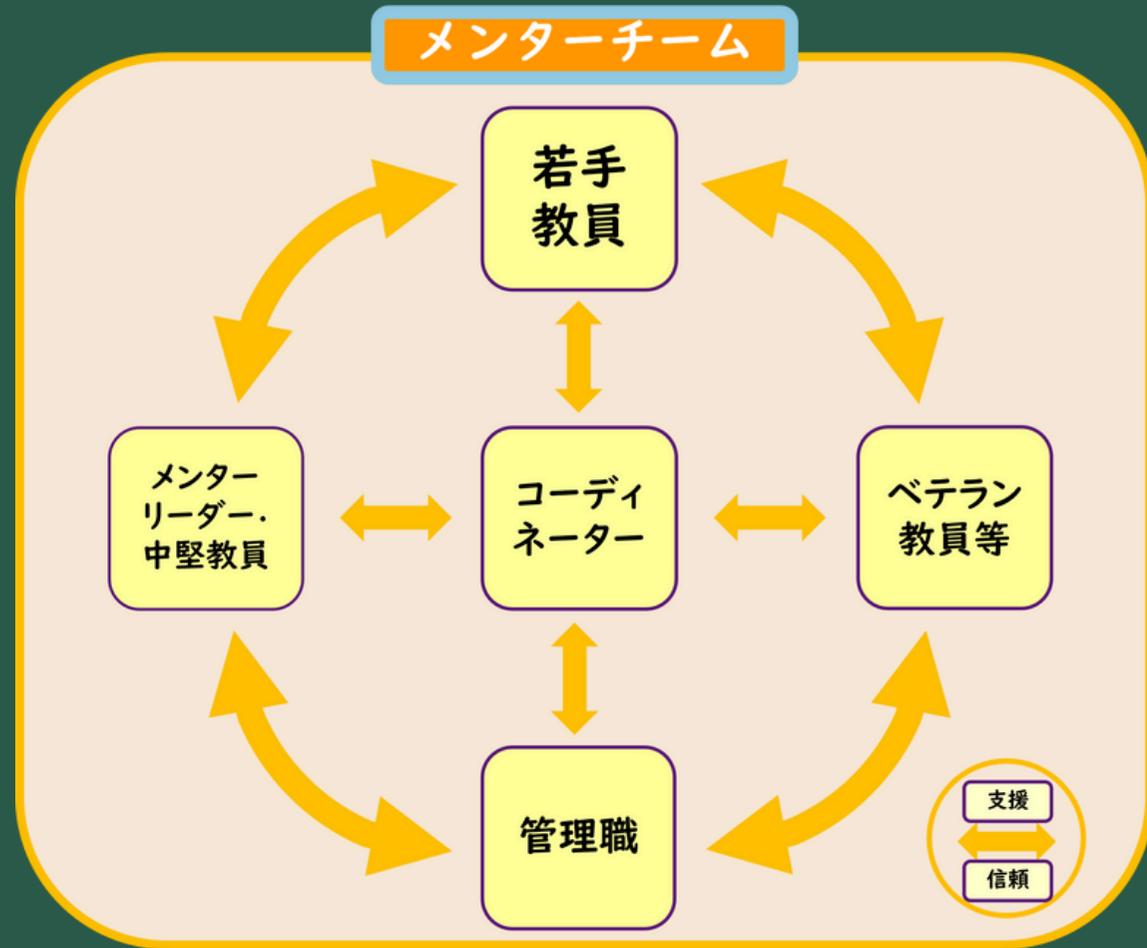
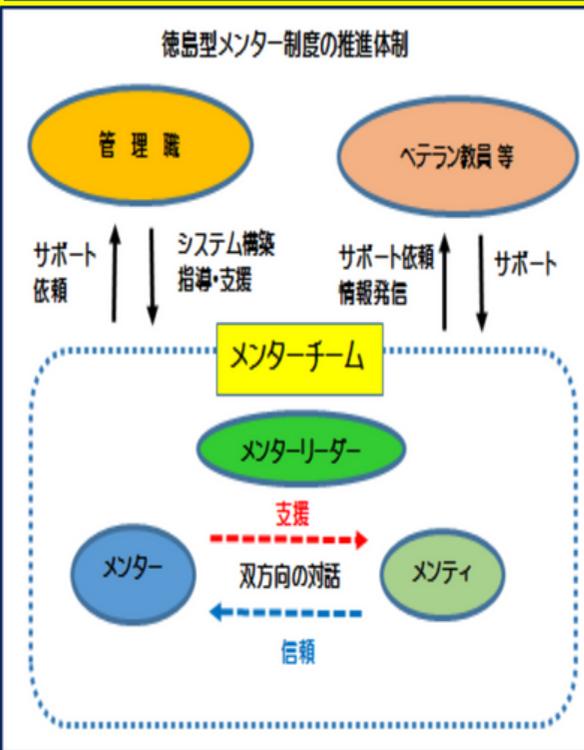
すでに**各校独自の**取組を進められている学校においても「**新たな教師の学びの姿**」を支援する手法としてご活用ください。

徳島県教育委員会 令和7年3月

「徳島型メンター制度Ⅱ」に関する問合せ先  
徳島県教育委員会教職員課 Tel:088-621-3123

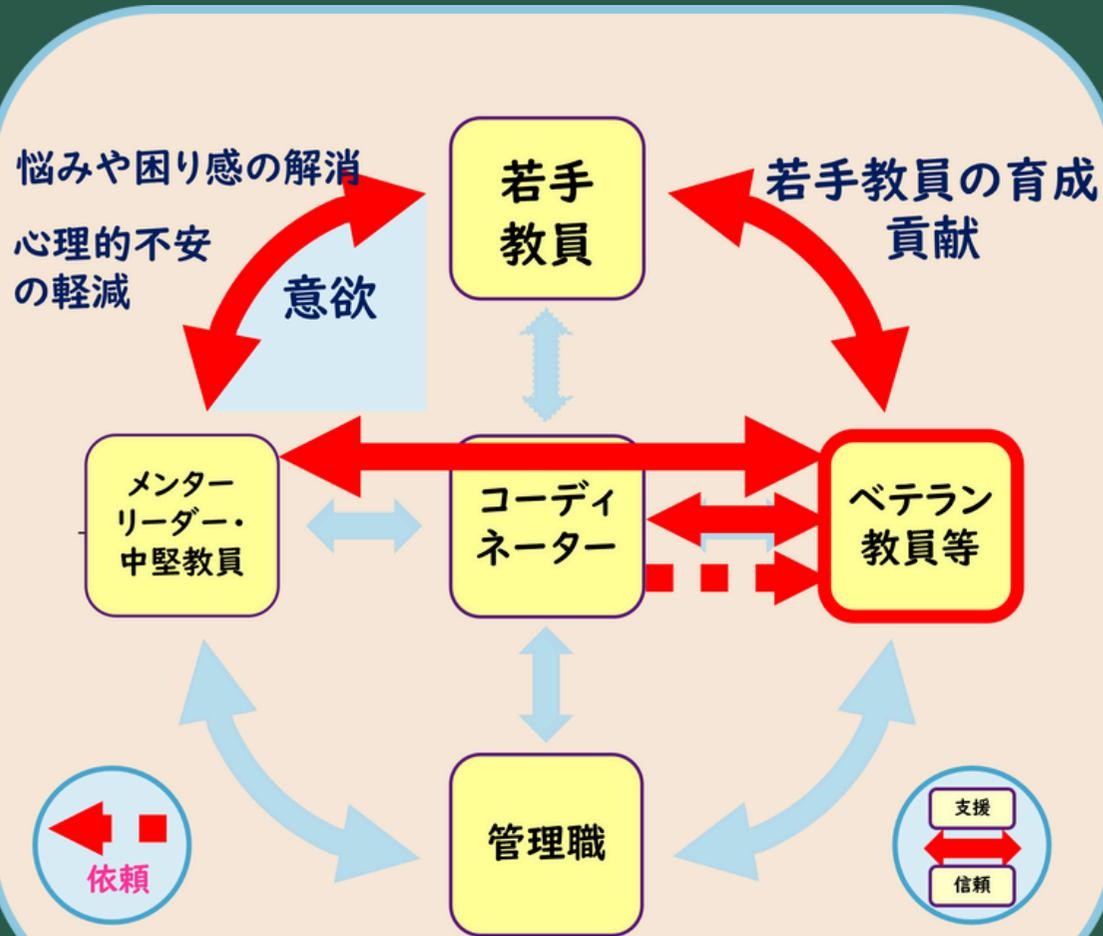
# サークル型メンター制研修

## 徳島型メンター制度の推進体制



# サークル型メンター制研修

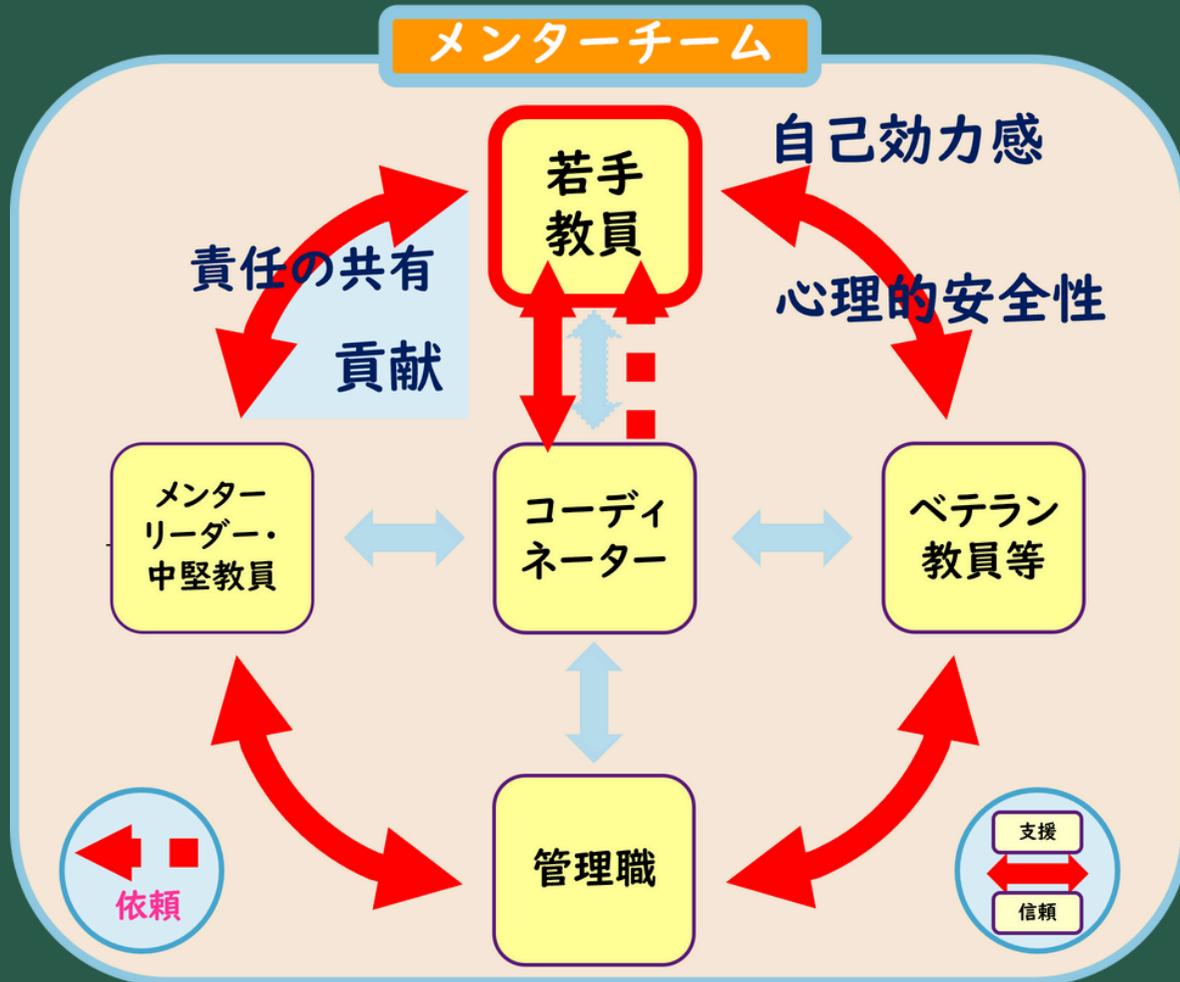
## メンターチーム



## 「特別支援教育と教職人生」



# サークル型メンター制研修



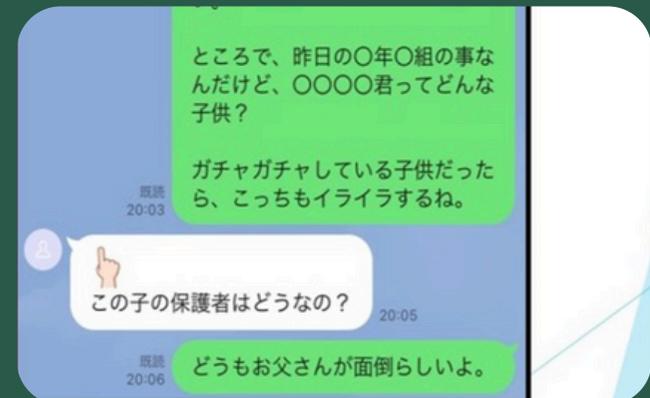
メンター制研修「コンプライアンス」  
(若手教員発信→校内研修)

## 【目的】

不祥事の事例に学び、自分事として考え、知識と意識を更新する。



## 貢献



# 林崎小学校の徳島型メンター制度 セカンドを活用した取組



授業研究会の様子





低学年チーム



中学年チーム



高学年チーム



鳴門市道徳部会



# 校内研修の活性化に向けて

《令和6年度》

R6_0【取組まとめ】.pdf	R6 取組まとめ
R6_1【徳島市富田中学校】.pdf	ファシリテーションで「Well-beingな学校」に
R6_2【徳島市川内中学校・徳島市城東中学校 合同】.pdf	校内研修を楽しむ ～主体的・対話的なメンター制研修をめざして～
R6_3【鳴門市林崎小学校】.pdf	TEAMで取り組み、TEAMで伸びる授業研究 ～「一人の学び」から「みんなの学び」へ～
R6_4【小松島市北小松島小学校】.pdf	主体的、組織的に取り組む学校改善 ～北小FTT (Feel Think Try!) 大作戦～
R6_5【神山町神山中学校】.pdf	学んだことを活用し、学び合う校内研修の実践 ～教員の主体的な学びと組織力の向上をめざして～
R6_6【東みよし町立加茂小学校】.pdf	若手も中堅もベテランも！みんなが輝く校内研修！



# TEAMで取り組み、TEAMで伸びる授業研究

～「一人の学び」から「みんなの学び」へ～



鳴門市市林崎小学校

<徳島型メンター制度Ⅱを導入して>  
 OTEAMで授業を「つくる」  
 OTEAMで授業を「みる」  
 OTEAMで授業を「考える」  
 →自分事としての取組、学校全体の学びへ

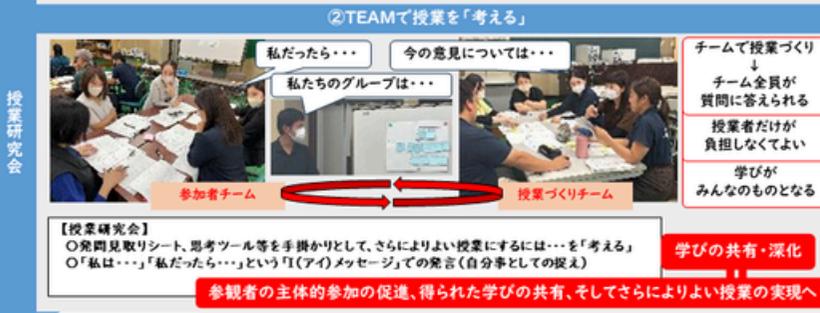
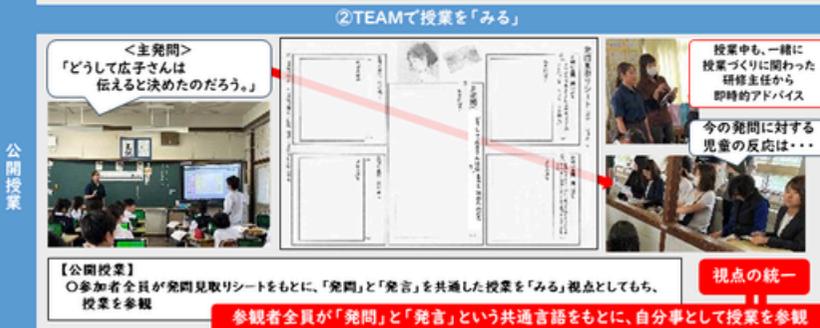
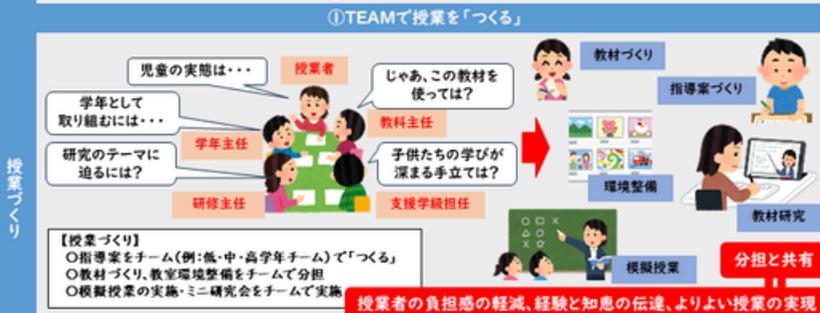
**主体的**



<これまでの授業研究会の課題>

- 授業者のみの学びに留まってしまうが
- 参加者にとって、自分事としての授業が弱くなりがち
- せっかくの機会が学校全体の成長に結び付きにくい

**負担感**



## 成果と今後の展望

- OTEMで取り組む形を... 他教科・領域等に共通(汎用性)
- 学校の実態等に応じ、カスタマイズ(発展可能性)
- 持続可能な学校 TEAM Hayasaki の実現へ

# 若手も中堅もベテランも!みんなが輝く校内研修!

東みよし町立加茂小学校【TEAM KAMO】

7月に実施された、「教育相談」についてのリクエスト研修をご紹介します!

【初任者・若手教員の声】  
 はじめての教育相談が近づいてきました。どのように進めたらよいか、どのように伝えたらよいか、いろいろと詳しく知りたいのです。

そうだ! 研修計画を柔軟に変更して、リクエスト研修にしてみよう。模擬教育相談をしてみると、具体的でわかりやすいかも。若手の先生たちから、知りたいことを詳しくリサーチして研修メニューに生かそう。みんなの持ち味を生かした「実り多い楽しい」研修にしていこう。

## 研修メニューその① 教育相談で心がけること【ベテラン】

- ・うまくいった例や、その理由
- ・保護者に伝える際に心がけていること
- ・事前に準備しているもの
- ・秘密のテクニック
- ・失敗談、やってはいけないこと、誤解を招きやすい言い方、等々

こんなときはね...



## 研修メニューその② 若手お悩み相談タイム【若手】

- ・その①で学んだことを生かして、3つの児童モデルについて模擬教育相談の流れを想定する。
- ・児童モデルについては、若手のリクエストや悩み等を反映する。

## 研修メニューその③ やってみよう 実践編 模擬教育相談【中堅】

- 保護者との対面からアイスブレイクまでは、こんな流れにすればいいのか。こういう伝え方だと、こちらの意図が明確になるんだ。しかも誤解がないようにフォローも入ってる。
- 模擬教育相談、中堅の先生たちの教育に対する熱意や、普段の取組が伝わってくるね。それにしても、保護者役(ベテラン)のクオリティが高過ぎる。若手からあがっていた悩みの解決方法も盛り込まれていて素晴らしい。私たちベテランにとっても、いい刺激。

## 研修メニューその④ 振り返りタイム【みんなで】

- ・教育相談についてのイメージが明確になったし、不安も和らいだな。
- ・対話をおおして、教育相談の目的や意義についてより深く考えられたな。
- ・若手の声がかっかかって、あらためて自分自身の教育相談について見つ直す機会になったな。
- ・ベテランの先生方の工夫や技を教えていただく貴重な研修になったな。
- ・中堅の先生方の力量も上がってきているし、工夫して取り組んでいるな。
- ・みんなが生き生きして楽しかった。TEAM KAMOの学びっていいな。



(右図)加茂小学校校内研修資料『TEAM KAMO 学びの現在地』より

# ファシリテーションで「Well-beingな学校」に

徳島市富田中学校



聞き合い、温め合い、認め合う「対話」

「よつばタイム」は1分間のペアトークから

【テーマ例】

- ・ここ最近、どんな感じ？
- ・今、生徒と関わる中で困っていることは？
- ・授業でどのようにICTを使ってる？

ここが学校力向上のポイント！  
「対話」が心を温め「いごち」の良さに

ウォーミングアップの段階から安心・安全な対話の場が生まれる

## 本題へ

- ・Well-beingな授業とは？
- ・手軽に使えるICT紹介
- ・「学ぶ意義」を考える授業開き
- ・ケース会議の進め方・実践編
- ・デジタル版ホワイトボード・ミーティング®に挑戦！



当日、参加できなかった教職員にも研修内容を共有するツールとして



職員室前のホワイトボード

- ・「よつばタイム通信」の作成  
→これまでの研修の“あゆみ”を見える化
- ・勉強会の振り返りを行ったミニホワイトボードを職員室前に掲示  
→「参加してどうだった？」「大切なことは？」「これからどうしたい？」

富田中学校では、ホワイトボード・ミーティング®を活用し  
聞き合い、認め合い、温め合う「対話」を通して  
生徒も、教職員もみんなが  
「Well-beingな学校に向かって」  
取組を進めています！



ホワイトボード・ミーティング®の詳細については、こちらのHPをご覧ください。

富田中のメンター研修「よつばタイム」の目的は、「将来にわたって持続可能で、幸せな教員時代の土台作り」です。年齢や経験年数を問わない「気軽な勉強会」として実施しています。



徳島市富田中学校



〒770-0022 徳島市富田町1丁目77番地 電話 089-425-2271 FAX 089-425-3800 富中教育ビジョン

# 校内研修を楽しむ

～主体的・対話的なメンター制研修をめざして～

徳島市川内中学校・城東中学校合同メンター制研修会

合同メンター制  
研修会



個人の成長  
組織力向上

他の学校とコラボすることで、新たな化学反応が起き、よい刺激となったようでした。



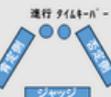
参加校の校長先生

## Step 1: アカデミック・ディベート(40分)

- ひとつの論題の下、自分の意見に関係なく肯定する側と否定する側に分かれる
- 優位性を第三者であるジャッジに理解してもらふ
- 客観的な証拠資料に基づいて論理的に議論をするコミュニケーション活動  
＜参考：日本ディベート協会（JDA）HPより＞

くじ、じゃんけんなど  
決め方はランダム！

2つの立場 第三者のジャッジ  
発言内容と人格を切り離す



□「論題」提示 中学校は夏休みを廃止すべきだ。	
□「論題」について自分の考えをまとめる(3分) □「肯定側」「否定側」「進行」「タイムキーパー」決定 □作戦タイム(5分)	
1 立論	「肯定側」(3分)→「否定側」(3分)
2 反対尋問	「否定側」(3分)→「肯定側」(3分)
3 反駁(はんぱく)	「肯定側」(2分)→「否定側」(2分)
4 作戦タイム(2分)	
5 最終弁論	「肯定側」(3分)→「否定側」(3分)
6 ジャッジ(2分)	
改めて「論題」について自分の考えをワークシートにまとめる(3分)	



- 【ディベートで獲得できるスキル】
- 思考力 論理的思考力、批判的思考力
  - 発信力 短時間で的確に主張を行う能力
  - 傾聴力 意図を的確に伝える構成力
  - 傾聴力 問題意識を持って聞く能力

ゲームという前提で、心理的安全性を確保しながら、自分と反対の立場を想像することで、新たな洞察が得られる。

ディベートに参加し、自分と反対側の考えに対応する意見をグループで考えていく中で、反対側を深く理解できていることに気づきました。これが対話することの本来の目的であると体感することができました。



参加者

ディベートで“自己理解を深めることにつながる”ということが自らウロコでした。どうしても自分一人で色んなことに悩んで考えてしまうことがあるけど、周りの助けを借りて、考えてみることで自分自身の成長につながるのではないかと思います。

## Step 2: プレゼンテーション(25分)

- ・米国で開発された集団的思考の技術
- ・他を批判せずにアイデアを出し合う
- ・一定の課題により解決を得ようとする方法  
＜参考：小学館デジタル大辞泉より＞

ブレインストーミングは  
プレストと略される

- どんな発想のアイデアも受容 質よりも量
- 他人のアイデアを否定しない 結合と改善

「これからの学校」について話し合おう  
来年の夏休みの改善案を提言しよう！

1	個人でアイデアを考える(2分)
2	各班で話し合い、3つの提言を決定する(10分)
3	発表 1分×6班(6分)



- 【プレストで獲得できるスキル】
- 創造力、問題解決能力、コミュニケーション能力
  - 協力とチームワーク、批判的思考力

## Step 3: 振り返り(3分)

主体的・対話的で深い学びを子どもたちに求める前に、まずは教員が主体的に楽しく、他の教員と対話的に学ぶ姿を見せていく必要があると感じた。



参加者

人との対話を通して自分の成長を感じられる生徒を育てたいと思う。それをまず自分が実践できるよう、これからも学んでいる教員でありたい。

## 応用編



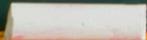
「問い」ができる力を育み、主体的な学びにつながる。

これまでの「あたり前」に疑問を投げかけ、情報を集め、物事の本質を深掘りする。

これからは、教員が学校経営に参画することが重要。

# 「初任者の伴走者として」

初任者への御指導、よろしくお願いいたします。



本日は、拠点校指導教員連絡協議会にご参加いただきありがとうございました。

## 9月 県教育委員会面談（オンライン）

今年度、初めて拠点校指導教員をご担当いただいている先生以外の方で、面談を希望される方は御退室までにチャットにて担当（山田）にお知らせください。