

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



本推進ガイドは、本年度までに多くの学校において実践されてきた「徳島型メンター制度」の取組事例を基に、各学校における人材育成の更なる展開を支援することを目的に作成しました。人材育成を進めようとする教職員が「徳島型メンター制度」による研修を企画・運営する際のツールとして活用してください。

また、既に取組を進められている学校においても、本ガイドを活用し、振り返りを行うことで、自校における「徳島型メンター制度」の更なる充実につなげていただきたいと思います。

徳島県教育委員会 令和4年2月

「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

目 次

I	はじめに	2
II	本県における若手教職員の育成	2
	○本県の初任者の現状(講師経験年数)		
	1 養成期における若手教職員の育成(採用前研修・OUR教員すだち塾)		
	2 基盤形成期における若手教職員の育成(フレッシュ研修Ⅰ・Ⅱ)		
	3 とくしま教員育成指標を活用した若手教職員の育成		
III	やってみよう・振り返ろう 「徳島型メンター制度」	7
	1 「徳島型メンター制度」とは		
	2 推進の手順例		
	3 研修の進め方(実践校による取組例)		
	○先輩教職員が講師となる研修		
	○メンターチームで解決法を話し合う研修		
	○メンターチームで互いに学び合う研修		
	4 研修の工夫(実践校による取組例)		
	○体験を取り入れる		
	○先輩教員の授業から学ぶ		
	○全教職員で行う校内研修に、「徳島型メンター制度」の研修を組み入れる		
	○オンラインを活用する		
	5 「働き方改革」につながる「徳島型メンター制度」		
IV	「徳島型メンター制度」 Q & A	16

I はじめに

徳島県では、「徳島教育大綱」の基本方針である「未知の世界に果敢に挑戦する、夢と志あふれる『人財』の育成」の実現に向け、あらゆる分野・世代の教育力を結集して、本県の宝である「人」づくりに、全力で取り組んでいます。

そうした「人」づくりに大きく関わる学校教育の成否は、「教職員」に負うところが大きいということは言うまでもありません。

教職員の仕事の多くは、子どもや保護者と向き合い、周りの教職員との関わりの中で、職務を遂行することにより経験の中から学ばれます。しかし、学校における課題の複雑化・多様化によって教職員の多忙化が進み、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、先輩教職員から後輩教職員に対して、様々な教職員文化や教育技術などの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ました。

以前は、意識的に人材育成を行わなくても、経験の浅い教職員が先輩の背中を見て学びながら、一人前になっていくという時代もありました。しかし、今は意図的・計画的、そして継続的に校内の人材育成を推進していく必要があります。

学校全体での人材育成の継続的な機会を設定し、経験年数の少ない教職員の実践的指導力を育成することは急務の課題です。こうした課題に対応する方法の一つが「徳島型メンター制度」です。

「主体的に学び続ける」教職員の育成、組織の活性化、そして持続可能な学校づくりに向け、「徳島型メンター制度」に積極的に取り組んでいきましょう。

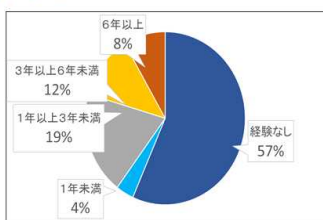


II 本県における若手教職員の育成

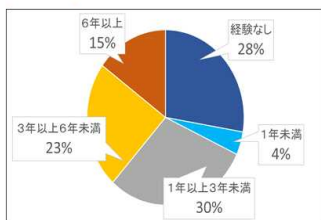
○本県の初任者の現状（講師経験年数）

初任者研修受講者の講師経験年数について（校種別）

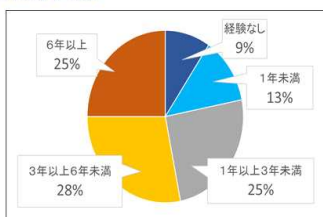
【小学校】



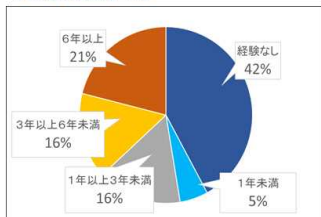
【中学校】



【高等学校】



【特別支援学校】



令和3年度初任者研修受講者の講師経験年数のグラフです。（県教委調査）

校種別に見ると、小学校と特別支援学校で、講師の経験がない初任者の割合が多くなっています。この講師の経験がないほとんどは、学生だった者です。その中には、昨年度来のコロナの影響で、教育実習も充分に行えなかった状況もあったようです。

初任者の中には、「講師の経験がなく、4月は、本当に不安だった」という声もありました。

1 養成期における若手教職員の育成（採用前研修・OUR教員すだち塾）

徳島県教育委員会では、全ての採用予定者を対象に、4月からの業務において、自信を持って教壇に立ち、順調なスタートにつなげることを目的に、平成29年度から「採用前研修」を実施しています。現職校長や先輩教職員、同期の仲間との懇談等を通し、各職における基本的な知識や、教職員としての実践的指導力の向上を図っています。

また、学校現場で初めて勤務する教員を対象にして、「OUR教員すだち塾」を令和2年度より開塾しました。採用2～3年の若手教職員や同期の仲間との交流を通して、赴任時の不安の解消にもつなげています。

徳島県教育委員会 令和4年度採用前研修

徳島県教育委員会は、皆さんの教職員としてのはじめの一歩をサポートします。

教職員としての心構えや各職における基本的な知識、本県の教育の現状についての理解を深め、4月からの業務をより円滑にスタートできるように、採用前研修を実施します。積極的な参加を待っています。

研修期日：令和4年1月15日(土)
 研修方法：Web会議システム(Zoom)による研修
 研修場所：インターネット環境が整備されている場所(自宅)等
 研修時間：午前10時から午後4時まで

参加対象者：全採用予定者(※参加は任意)

- 令和4年度徳島県公立学校教員採用候補者名簿記載者
 (小学校教諭、中学校教諭、高等学校教諭、特別支援学校教諭、養護教諭、栄養教諭)
- 令和4年度徳島県市町村立小中学校事務職員採用内定者

あなたの一言がきっかけで
 夢に向かえる人がいる

あなたの一言がきっかけで
 挑戦できる人がいる

あなたの一言がきっかけで
 世界にはばたく人がいる

あなたの言葉は
 時間をかけて花を咲かせる

あなたの言葉は
 いつしか人生のまえになる

主な内容(予定)

- 「教職員の心構えと仕事に対する期待、徳島の教育の現状を知る」
- 「各校種ごとに具体的な場面での実践的指導方法を学ぶ」
- 「現職校長や先輩教職員による教育現場の具体的な実践から学ぶ」
- 「皆さんの疑問に先輩教職員が答える、懇談する」

徳島県教育委員会 令和4年度OUR教員すだち塾

※教職未経験者(大学等の新卒者)の皆さんは、【別紙1】の採用前研修と併せて、本講座の受講をお勧めします。

徳島県教育委員会は、学校現場で初めて勤務される皆さんの、赴任時の不安の解消に応えます。

研修期日：令和4年2月19日(土)もしくは2月26日(土)
 どちらか1日を選択し、受講する
 研修方法：Web会議システム(Zoom)による研修
 研修場所：インターネット環境が整備されている場所(自宅)等
 研修時間：午後1時から午後4時30分まで

参加対象者 教職未経験者(※参加は任意)
 令和4年度徳島県公立学校教員採用候補者名簿記載者(小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教諭、養護教諭、栄養教諭)のうち、次の事項に該当する者、

教職未経験者
 ・令和3年度末に大学等を卒業し、令和4年4月から初めて教職(教育現場)に就く者。
 ・他職等から初めて教職(教育現場)に就く者。

主な内容(予定)

- 「採用2～3年目の若手教員による日常の学校生活の実践から学ぶ」
- 「若手教員との懇談を通して、4月からの勤務に対しての不安を解消し、同期の仲間との交流を深める」



【令和2年度の採用前研修の様子】
 受講者の負担軽減や、新型コロナウイルス感染症対策も踏まえ、オンラインでの開催としました。

採用前研修やOUR教員すだち塾において、受講者からは次のような質問が出されました。(一部抜粋)

児童生徒理解・特別支援教育	勤務
子どもを褒める際のコツ、叱る際のコツ いじめや不登校への対応 特別な支援を必要とする子どもたちとの向き合い方 個別の教育支援計画や指導計画の立て方	職場の先生方との人間関係のづくり方 地域の方や関係機関との連携の仕方 時間をうまく使うコツ(効率よく働く方法) 教員の働き方改革は進んでいるのか(現場での様子)
学級・ホームルーム経営	授業
児童・生徒が安心できる学級・ホームルーム経営 学級経営でうれしかったこと、苦労したこと 児童・生徒の実態把握の方法(活動、ワークシート) 子供との距離感、学級崩壊を起こさないためには 学級・HRの雰囲気づくりや教室環境のポイント 教室の環境整備・学級掲示の工夫	道徳の授業の充実に向けて プログラミング教育について 外国語、外国語活動の授業について 学習評価について(学びに向かう力、人間性など) 「主体的・対話的で深い学び」授業の実践例 宿題の量や内容は、どのようなものが適切か

<p>コロナ禍での変化、学習活動の工夫</p> <p>学級通信について(効果・頻度・配慮など)</p> <p>通知表の記載で気を付けること</p> <p>家庭訪問、個人面談や三者面談での心掛け</p> <p>ポジティブな行動支援について</p>	<p>授業の仕方(問いかけ、ICTの活用)</p> <p>基礎学力を高めるための適切な支援の方法</p> <p>ノート指導、作文指導の仕方</p> <p>道徳、人権学習の内容</p> <p>ICTの活用(タブレット端末等の有効活用例)</p>
--	---

昨年度の受講者の声

- ・4月からの具体的な働き方を知ることができたことは、不安の解消になった。
- ・先輩の先生方の説明から、具体的にどのように仕事をされているかよく分かった。授業の計画をしっかりと立てることや、背面黒板の掲示の仕方など、4月から自分でも実践していきたい。
- ・実際に働いてどのような一年だったかを教えていただいたので、4月からの生活の具体的なイメージをもてた。
- ・先輩教員の方から実際にあったことやそのときに感じたこと等を具体的にお聞きし、4月からの指導の参考になった。また、教員は魅力的だと改めて感じる事ができた。
- ・限られた時間の中で先輩方の話を聞くことができ、4月からのスタートに向け考えるきっかけになった。
- ・4月からの生活に向けて、不安な面が多かったが、楽しみな面も増えて、頑張ろうと思った。
- ・不安に思っているのは自分だけではないということが分かり、4月から現場で働きながら学んでいこうと思えた。謙虚な気持ちを忘れず、学び続ける教員でありたい。

2 基盤形成期における若手教職員の育成 (フレッシュ研修Ⅰ・Ⅱ)

新年度に、それぞれの学校に配属された教職員は、フレッシュ研修(初任者研修)を受講します。フレッシュ研修のしおりや手引には、徳島県の教職員としての姿勢や方向性、そして各教科等の特質に応じた指導方法など、多くの内容が盛り込まれています。特にしおりについては、全ての教職員に活用していただきたいと考え「とくしま教職員研修のしおり」というタイトルをつけています。校内研修に是非活用してください。

【とくしま教職員研修のしおり】
(フレッシュ研修Ⅰ・Ⅱのしおり)



【フレッシュ研修Ⅰの手引】



グローバル化、情報化、そして働き方改革が進む現在、学校教育を取り巻く諸状況は刻々と変化している。また、令和元年度末からは、新型コロナウイルス感染症拡大防止等、予測困難な状況への対応が課題となっている。一方で、教師に対する保護者や地域社会の期待は大きく、様々な要望が寄せられる。そうした中で、児童生徒の前に立つ教師自らが、生涯にわたって学び続ける姿勢をもち、常に自己を高めていく研修を積み重ねていくことが求められている。教師としての重責を十分に自覚し、初任者としてもてる力と情熱を、教育界に吹き込んでくれることを期待している。

1 初任者だという甘えをもたない

教師は初任者であっても、児童生徒の前に立てば、たちまち「私たちの先生」である。経験豊富な教師と同じ職責を果たさなければならない。やりがいもあるが、責任も重い。さらに、教師の仕事は、児童生徒一人一人異なる人格の形成に直接関わるがゆえに厳しく、教師としての資質・能力の向上が絶えず問われ続ける。児童生徒や保護者の思いを受け止め、その期待に応えていくためには、初任者だという甘えをもつことなく、事に当たる必要がある。

2 教育的愛情と情熱をもって

教育に携わる者は、児童生徒の限りない成長と発達を願い、そこに喜びを覚える教育的な愛情が必要である。教師は児童生徒に無償の愛情をもって接する。その愛情は、受容であり信頼である。

さらに、教師と児童生徒は、互いに敬愛の絆で結ばれていなくてはならない。児童生徒は愛されることにより心を開く。共に汗を流し、苦楽を共に分け合い、涙を流す教師、心の中に生涯にわたって生き続ける教師でありたいものである。敬愛の絆で結ばれているとき、児童生徒は教師の日常の言動、つまり「後ろ姿」から人間の生き方を学び、それを我がものとして身に付けていく。まさしく、「教育は人なり」である。また、教育に対する情熱はあらゆる教育活動の基盤であり、教師としての成長を促す原動力となる。

3 「教える専門家」と同時に「学びの専門家」であれ

教育とは、児童生徒一人一人の可能性を十分に伸ばし、より豊かな人間性を育てる仕事である。だから、教師には豊かな人間性と優れた識見が必要とされる。教師はその職責を果たすため、謙虚に自身の実践を振り返り、不断の教育実践と自己変革に努め、専門職にふさわしい実力をつけなければならない。指導しながら児童生徒から学び、周囲の先生方、さらには保護者や地域の方々から学び、共に成長していく喜びを実感する教師でありたい。よりよい授業を求め、創意工夫を凝らす真摯な教師の「背中」から、児童生徒は「探究する姿勢」を学び取っていく。教師は、教える専門家であると同時に、学びの専門家でなければならない。

4 教師である前に、常識ある社会人であれ

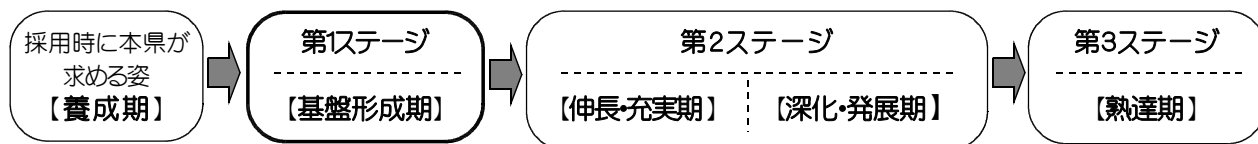
教師は児童生徒や保護者から「先生、先生」と呼ばれ、自信過剰になったり、自分を絶対視したり、視野が狭くなったりしがちである。その結果、児童生徒の前で傲慢になったり、保護者に対しても社会的マナーに欠けた言動が見られたりするおそれがある。また、「これくらい大丈夫だろう。」という軽率な判断が、その職の信用を傷つけ、又は職員全体の不名誉となるような行為につながる危険性がある。常識ある社会人として、「当たり前のことを、当たり前でできる」「社会の目線にかなう言動をとる」ことなどが求められる。一人一人が今以上にコンプライアンスの意識を高め、社会規範やルール、マナーについても率先して遵守しなければならない。これを欠いてしまつては、教師ではあり得ないことを心すべきである。

3 とくしま教員育成指標を活用した若手教職員の育成

本指標は、本県教員の一人一人が自身の成長段階を想起できる共通の「ものさし」、管理職等のマネジメントによる人材育成の「道しるべ」となるものとして、教員が教職生活全体を通して、効果的・継続的に学び続ける意欲を喚起するために策定しています。

本指標では「採用時に本県が求める姿」をスタートに、その後の成長段階を大きく3つのステージに分けています。若手教職員の育成にあたっては、第1ステージ【基盤形成期】を参考に、教職の基礎・基本を身に付け、今後のキャリアアップのために、目指す教員像を具体化し学び続けることが重要です。

キャリアステージ		採用時に本県が求める姿	＜第1ステージ＞	＜第2ステージ＞		＜第3ステージ＞
資質・能力		養成期	基盤形成期	伸長・充実期	深化・発展期	熟達期
担 任 力	児童生徒理解・指導力	○児童理解の意義を理解し、生徒指導や教育相談等の基本的な方法を身に付けている。	○児童に向き合い、一人ひとりの人格を尊重し、共感的理解に努めるとともに、社会的資質や行動力を高めるよう指導・支援をしている。	○児童の発達や個性等をより多面的に理解し、長期的な視野をもって社会的資質や行動力を獲得できるよう意図的・計画的に指導・支援をするとともに、若手教員に助言をしている。		○児童を深く理解し、細やかな配慮をするとともに、全ての教職員で児童の理解や指導・支援の方針について共通理解を図る環境づくりをしている。
	集団づくり力	○担任の職務内容や集団づくりの意義を理解し、学級経営の基本的な指導方法を身に付けている。	○学級集団をはじめ、児童会やクラブ活動等の集団の経営方針を基に、それぞれ一貫性のある指導・支援をしている。	○異年齢集団等様々な集団活動に対して、よりよい集団に高めるとともに、集団相互の関わりを活性化させている。		○学校全体の集団づくりの取組を視野に入れ、活性化させるための具体的方策を提案している。
	課題解決力	○学校生活の中で生じる様々な課題の発見と対応の方法について理解し、積極的に課題解決に取り組もうとしている。	○様々な課題に気づき、児童、保護者、他の教職員と相談しながら、的確に課題解決を図っている。	○課題の未然防止や迅速な発見に努め、必要に応じて専門家と連携しながら課題解決を図り、その様々な方策について若手教員に助言をしている。		○学校が直面する様々な課題を把握し、組織的できめ細やかな指導・支援が行われるよう働きかけている。
	特別な配慮を要する児童生徒への理解・支援力	○特別支援教育の重要性を理解し、基本的な指導・支援の方法を身に付けている。	○一人ひとりの教育的ニーズを把握し、他の教職員や保護者と相談しながら、適切に指導・支援をしている。	○教育的ニーズに対応するための専門性を高め、児童の成長を促す指導・支援を行うとともに、関係機関とも連携し、特性に応じた指導・支援の在り方を提案している。		○インクルーシブ教育システム構築に向けた体制づくりを推進している。



【基盤形成期で求められる若手教職員の姿】

学習指導や生徒指導・学級経営についての実践的指導力を磨き、**教職生活の基盤を固めている**。組織の一員として、他の教員と積極的に関わり、業務を誠実に遂行する中で、自身が果たすべき役割への自覚を高めている。また、保護者や地域社会と関わる習慣と、実践を振り返り改善する習慣を身に付けている。

III やってみよう・振り返ろう 「徳島型メンター制度」

1 「徳島型メンター制度」とは

「徳島型メンター制度」は、メンター（先輩教職員）とメンティ（経験の少ない教職員）でチームを組織し、メンターが、メンティの成長を支援することで、相互の人材育成を図る学校全体で取り組むシステムのことです。

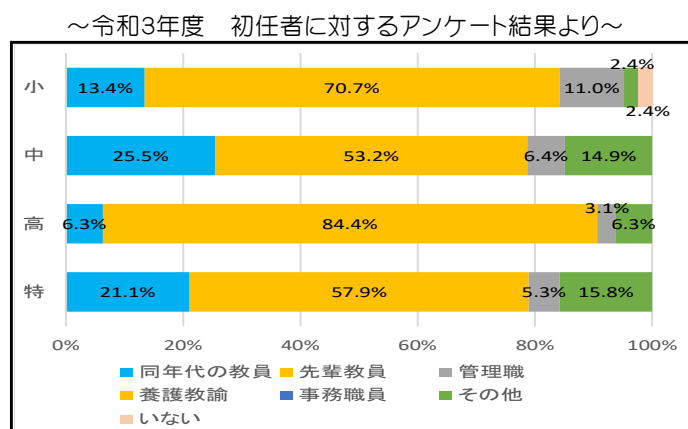
■メンティは、メンターから課題解決や実践へのヒントを得て、授業力や児童生徒指導・理解力の向上を目指します。また、メンターや他のメンティに相談することで、心理的安全性の確保や孤独感の解消が図られたり、勇気付けられたりします。さらに、他の教職員とも多くの関わりを持つことができ、仲間意識の向上にもつながります。

■メンター、メンターリーダーは、豊富な教育技術などのノウハウを伝える機会があるだけでなく、自己のキャリアを振り返ることにもつながります。さらに、人材育成に関わるマネジメント力が向上し、学校運営に対する視野も広がります。

■学校としては、「徳島型メンター制度」を推進することで、困り事・悩み等を相談しやすい環境が整い、日常行われるOJTの活性化にもつながります。また、少し経験を重ねた教職員に、ミドルリーダーとして活躍することを期待して、運営を任せることで次世代リーダーの育成にもつながります。



【参考】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誰？



約8割から9割の初任者が、同年代の教員、または先輩教員と回答しました。「徳島型メンター制度」の推進は、様々なメンターと関わることができ、ロールモデルを見付ける場ともなります。身近なロールモデルとしてのメンターがいることは、自己の成長のイメージを具体的に持つことにほかなりません。

2 推進の手順例

「徳島型メンター制度」を推進するためのモデルプランを示します。教職員数や年齢構成など、各校で相違はありますが、実態に合わせて推進をしてください。

1 構想を練る

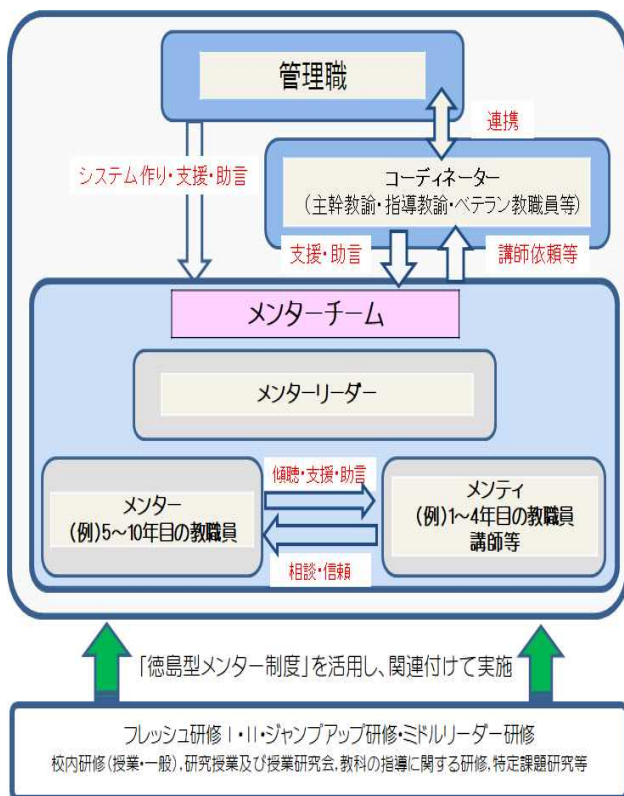
校内の人材育成に向けての方向性の検討

- 時期 年度末までに(2月末から3月末にかけて)
 主体 校長・教頭等
 内容 ①校長を中心として、校内の人材育成に向けての課題を明確にする。
 ②メンターチームのメンバーの役割を決める。
 ③メンターチーム以外の教職員の役割を決める。(可能な限り全ての教職員に役割を)
 ④年度当初の企画委員会や校務運営委員会等に提案できるようにする。

2 組織を作る

- 時期 年度末から年度当初
 主体 校長・教頭等
 内容 ①メンティを選定する。
 ②メンターを選定する。
 ③メンターリーダーを選定する。
 ④コーディネーター役の教職員を選定する。

【組織図(例)】



【それぞれの役割と人選に係る目安例】

■メンティ

○「とくしま教員育成指標」における、第1ステージの【基盤形成期】の教職員をイメージしています。主に教職経験年数が1~4年目の教職員や、講師等を対象と考えます。

■メンター

○メンターチームの一員としてメンター研修に関わります。メンティからの疑問や相談に対して、助言を行い、メンティを支援します。「とくしま教員育成指標」における、第2ステージの前期【伸長・充実期】の教職員をイメージしています。ジャンプアップ研修の受講者から、ミドルリーダー研修の受講者の範囲とし、組織図(例)には5~10年経験としました。

■メンターリーダー

○メンターチームの中心となり、研修の企画や日程調整等の役割を行います。複数人で役割分担をしたりベテランの教職員やミドルリーダーが担当する方法もあります。

■コーディネーター

○主に主幹教諭や指導教諭、そしてベテランの教職員がコーディネーターとなり、メンターチームやメンターリーダーを支援します。ベテランの教職員は、「とくしま教員育成指標」における、第2ステージの後期【深化・発展期】、及び第3ステージの【熟達期】の教職員をイメージしています。

3 職員会での共通理解・協議



時期 年度当初(4月当初)

主体 全教職員

内容 職員会で「徳島型メンター制度」の周知・説明をする。関係する教職員の役割を明確化するとともに、全教職員で推進していく上での留意点や工夫することについてしっかりと協議を行う。
※全ての教職員との共有がポイントです。

4 メンター研修の進め方を決める

時期 年度当初(各校の実情に応じて設定)

主体 メンターチームの教職員・コーディネーター等

内容 研修の具体的な進め方を決定する。

(例)

◎「研修の目標」

■若手教職員の困っていること、悩みを解決する研修とする。

◎「チーム名」

■みんなが親しみやすいチーム名とする。

◎「研修の回数・時間」

■月に2回程度とする。原則として毎月第1・3火曜日。時間は30分程度とする。

◎「研修の場所」

■メンターの教室やメンティーの教室や特別教室など、内容に応じて設定する。

◎「研修の内容・年間計画」

(工夫例①)メンティーの研修したい内容と、メンターやその他の教職員の指導できる内容をアンケートを実施、マッチングさせて研修計画を立てる。

(工夫例②)学校・学年行事や個人懇談・通知表作成など、それぞれの時期に合わせた研修内容を行う。

(工夫例③)「タブレット等の授業実践」など、必要な研修内容に優先順位をつけ実施する。

(工夫例④)研修主任と相談し、年間計画に位置づける
とともに、フレッシュ研修Ⅰ・Ⅱ、ジャンプアップ研修、ミドルリーダー研修等と関連付けて実施する。

(工夫例⑤)教職員に「授業公開」「教育技術指導」「講話」の中から研修に参加できる項目を選んでもらい、実施希望時期や内容についてのアンケートを基に年間計画を立てる。

(工夫例⑥)全ての教職員から研修に協力できる校務・得意分野等についてのアンケートを実施する。



日時	研修内容	ファシリテーター
4月 5日	組織づくり&エンカウンター研修	メンターリーダー
4月13日	教室環境(掲示物)について	メンターリーダー
5月11日	学習規律・聞き方指導	メンターサブリーダー
5月24日	人権ポスター描き方講座	教員OB
6月15日	子どもたちのトラブル対応	コーディネータ(主幹教諭)
6月22日	通知表(所見欄)の書き方について	メンターリーダー
7月27日	校区を巡ろう(フィールドワーク)	コーディネータ(研修主任)

5 メンター研修の実施 → 定期的な見直しや次回に向けての準備

[研修の実施]



[定期的な見直し・準備]



[研修の実施]



[定期的な見直し・準備]



時期 各校の年間計画に沿って

主体 [研修の実施]メンターチームの教職員・コーディネーター等

[見直し・準備]メンターリーダーやメンター・コーディネーター等

内容 [研修の実施]各校の年間計画に沿って実施する。

[見直し・準備]研修後、今回の研修方法を見直し、次回の研修の効果的な実施について話し合う。

6 今年度の活動を振り返る

時期 年度末までに

主体 管理職・メンターリーダー・コーディネーター等

内容 メンターチームの活動(組織・研修内容・人間関係等)を振り返り、次年度につなげる。

その他考えられる活動

※ 近隣校での情報の共有

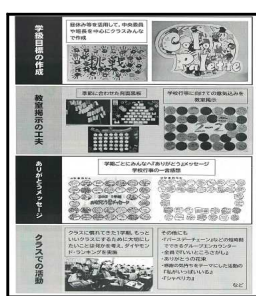
時期 適宜

主体 メンターリーダー・コーディネーター等

内容 近隣校(中学校区など)のメンターチームの代表が集まり、研修の内容や、使用した資料の共有を図る。



※ 活動の報告や周知、校内外への発信



時期 研修後

主体 メンターリーダーやコーディネーター等

内容 職員会において、定期的に活動の報告を行う。また「メンター通信」を全教職員に配付したり、活動の様子を、学校のホームページに掲載し、広報したりする。

※「メンター通信」の作成や、ホームページでの広報は必ず行うものではありませんが、メンター制度を活用した、校内における人材育成の取組を、全教職員で共有することで、活動の活性化につながります。

3 研修の進め方(実践校による取組例)

○先輩教職員が講師となる研修

先輩教職員が講師となり、学級経営、授業のアイデア、保護者対応や生徒指導など様々な事例について、講話を行い、メンターチームと一緒に協議を行う。※講師となる先輩教職員にはメンターのメンバーも含まれます。

【先輩教職員が講師となる】



【保護者対応や生徒指導の事例から学ぶ】

■講師となった先輩教職員からは、成功談や失敗談を交えた講話を聞くことができました。豊富な経験に基づく講話を聞くことは、メンティにとっても自信につながり、先輩教職員との距離が近づきました。



【効果的であった教材や教具の紹介】

■「効果的であった教材や教具」について、複数の先輩教員から話を聞きました。講師となった先輩教員からは、「自分の授業実践を振り返ることにもつながった」との声が。またメンティにとっては、研修の後も、先輩教員に質問にいくなど、何でも聞ける関係性が生まれました。



給与明細の見方

給与支給明細書		所属	職名	職番号	氏名
① 勤続年数	② 勤続月数	③ 管理職	④ 担任給	⑤ 扶養	⑥ 地域
⑦ 学級主任	⑧ 専任給	⑨ 特別給	⑩ 夜間給	⑪ 早退給	⑫ 残業給
⑬ 賞与	⑭ 退職金	⑮ 特別給	⑯ 特別給	⑰ 特別給	⑱ 特別給
⑲ 特別給	⑳ 特別給	㉑ 特別給	㉒ 特別給	㉓ 特別給	㉔ 特別給
㉕ 特別給	㉖ 特別給	㉗ 特別給	㉘ 特別給	㉙ 特別給	㉚ 特別給
㉛ 特別給	㉜ 特別給	㉝ 特別給	㉞ 特別給	㉟ 特別給	㊱ 特別給
㊲ 特別給	㊳ 特別給	㊴ 特別給	㊵ 特別給	㊶ 特別給	㊷ 特別給
㊸ 特別給	㊹ 特別給	㊺ 特別給	㊻ 特別給	㊼ 特別給	㊽ 特別給
㊾ 特別給	㊿ 特別給	特別給	特別給	特別給	特別給

【事務職員から学ぶ】

■事務職員に講師を依頼し、「給与明細の見方」「福利厚生」「特休の種類」等について学びました。教員以外の職務を持った方からの学びが非常に有意義なものとなりました。

■テーマと講師の例

テーマ		講師
学級経営	学期ごとにおさえるべきポイントとは	学年主任・先輩教職員
	夏休み前の保護者面談の留意点	
	保護者対応の事例から考えよう	
	学級事務のアイデアを教えてください	
生徒指導	いじめ問題、SNS等の対応を考える	生徒指導主事・先輩教職員
	不登校の事例から考えよう	
特別支援教育	特別な支援を必要とする生徒への手立て	特別支援コーディネーター
教科指導	道徳の評価について	道徳担当教員・先輩教職員
	定期テスト問題を検討しよう	先輩教職員
部活動	部活動について(練習・試合・部費・保護者連携など)	先輩教職員
進路指導	進路指導や進学指導の留意点	進路・就職・進学指導担当教員

○メンターチームで解決法を話し合う研修

【メンティからの質問や悩みを基に、メンターチームで解決法を話し合う】



【話し合いのテーマ】

残食を少なくする方法とは
掃除を時間内に終わらせる方法とは
学級通信を充実させるには
私の学級の事例(困りごと)を聞いてください
個人懇談のロールプレイ「学級の生徒の実態を説明してみよう」
コロナ対策「接触なし・道具なしの活動どうしたらよいか」
授業開始の全集中「声かけや指導の仕方を教えて」
クラス全員がイベントに集中するにはどうしたらよいか
成功した褒め言葉を共有させてください
自主勉強や課題が提出できない子への対応はどうしたらよいか

■メンターリーダーが、メンティの疑問や悩みを集約し、それらをテーマとして話し合いをしました。小グループでの話し合いの後、話し合った内容を報告し合い、共通理解を図りました。また、新しい発見もあり、さらに学びが深まりました。和気あいあいとした雰囲気の中、短時間で、効果的な研修となりました。

○メンターチームで互いに学び合う研修

【教職員スキルの上昇に向け、メンターチームで互いに学び合う】



【人権学習の授業について考える】

■メンティが学年ごとの3グループに分かれ、調べた資料を発表し合いました。他のグループからの意見を基に、教材を作成するための話し合いを行いました。オブザーバーとして参加した指導教諭や人権教育主事から助言をもらい、その教材を基に、どのように授業を構成していくかを話し合いました。



【防災について考える】

■災害を想定したケースワークを実施しました。休日の部活動の時間に災害が起こった場合など、様々な状況に応じた、適切な行動について考え、話し合いました。

4 研修の工夫(実践校による取組例)

○体験を取り入れる

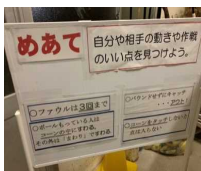
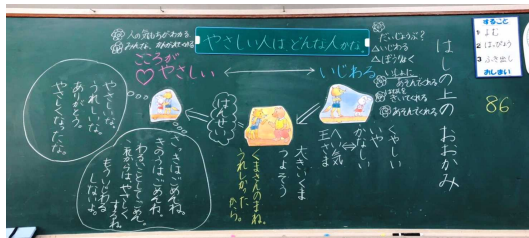
講義型による研修と併せて、体験を取り入れた研修を実施し、効果をあげている学校も多くありました。

例①【地域(校区)を知ろう】



■メンターチームで校区を巡りました。登下校における危険箇所の確認、社会科見学や、家庭訪問時の参考にしました。先輩教職員や、地域に詳しい先生方とフィールドワークすることにより、横のつながりが深まりました。

例②【教室環境(板書・教室掲示)を学ぶ】



【4校時の授業の板書を昼休みに見せてください】

【教室掲示[の工夫を教えてください]】

■同僚の先生方の4校時の授業の板書を残してもらい、昼休み時間に見せていただきました。授業のめあての示し方など板書のポイントについて話を聞くことができました。

■メンターチームのメンバーの教室を、順番に会場としました。研修後には、会場となった教室の「教室環境で工夫しているポイント」について話し合いました。また、日直として校舎を見回る際に、メンターやメンティが同行し、教室環境を参考にしていくという学校もありました。

例③【実技指導】

(表現活動や、特別支援の授業における実技指導)



■研修で、小学校の体育科における表現活動を取り上げました。参加者からは、「子どもの立場になって活動したため、指導のポイントが明確になった」などの声があがりました。

■特別支援の授業における、実技指導について取り上げました。メンターチーム以外の教職員も多く参加し、児童生徒の気持ちを考えるよいきっかけとなりました。

(教科等指導における実技指導)



■先輩教職員が講師となり、「音楽科や書写、図工」などの授業の導入や、効果的な指導方法について学びました。メンティにとっては、すぐに授業に活用できる内容となり、大変有意義な研修となりました。また、講師となった先輩教職員からは、「自分自身の学び直し機会となった」「日々の業務の中で、自然とメンティのことを気にかけるようになった」などの声を聞きました。自分たちでメンティを育てていくという風土が醸成されています。

(ICTを活用した実技指導)

■タブレット端末など、ICTを活用した実技指導の研修を取り上げ、授業に活用できるアプリなどを実際に体験しました。メンティが指導をする場面もあり、互いに学び合う機会となりました。



○先輩教員の授業から学ぶ

【授業公開・オープンクラス】

日	年	時	教科	単元名
5/17	5-1	5	道徳	「レレレ」
5/17	3-2	5		◎第2回学校展



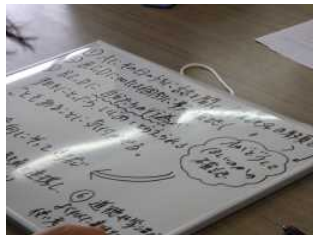
公開する授業を書き込む

先輩教員の授業から学ぶ

■職員室のホワイトボードを活用し、公開している授業を共有しました。様々な学年や教科の授業を参観することで、教員が、学習規律、発問、板書、机間指導、支援を必要とする子どもへの手立てなどを学び、効果的な研修となりました。また、オープンクラス・ウィーク(相互授業参観週間)を設け、全ての教員が他の先生方の授業を選択して参観する学校もありました。

○全教職員で行う校内研修に、「徳島型メンター制度」の研修を組み入れる

【研修主任と相談し、校内研修計画に組み入れ、全教職員で取り組む】



■全教職員で行う校内研修の中に、「徳島型メンター制度」による研修を組み入れる学校もありました。ワークショップ型の研修とし、それぞれのグループにメンターとメンティが入るように編成しました。

生徒指導の事案について、グループごとに解決策を話し合い、発表する中で、メンター以外の先輩教職員の話聞くこともでき、効果的な研修となりました。

○オンラインを活用する

【オンラインを活用した他校との合同研修】



■小規模校において、コーディネーターやメンターリーダーが中心となり、近隣の学校(主に中学校区)や、状況の似た学校間で、オンラインを活用して、研修を実施している学校もありました。メンティやメンターが少なく、メンターチームが組みにくい学校でも、研修が可能となり、併せて小中の交流や、情報交換も進みました。

5 「働き方改革」につながる「徳島型メンター制度」

「徳島型メンター制度」による研修の活性化が、ひいては校内における「働き方改革」につながったとの報告が多くの学校からありました。

■学級経営、生徒指導、学習指導など、若手教職員が知りたいことや困っていることに応じた研修を実施しており、若手教職員の力量形成につながっている。そのため、個々の若手教職員の諸問題への対応時間が減少し、業務負担の軽減、時間外在校等時間の削減に結びついた。

■研修を通して、若手教職員の困り感が全教職員に共有され、先輩教職員も何を手助けしたらよいのかが整理された。このことにより、いつでも気軽に相談できる雰囲気生まれ、風通しのよい職場環境づくりにつながった。同時に事務処理などにかかる時間も大幅に短縮した。

■研修を実施することで、職場の雰囲気がよくなり、誰もが「子どものために何ができるか、何をすべきか」を考えるようになり、働きがいのある職場づくりが進んだ。

■授業研修では、学年で協力して事前授業を行い、授業の様子を動画や写真などのデータとして保存し、次年度にも活用するようになった。そのことは、教材作成等の時間の短縮につながった。



IV 「徳島型メンター制度」 Q&A

「徳島型メンター制度」アンケート(令和2年度、令和3年度実施)より

Q 「徳島型メンター制度」による研修を何回ぐらい実施していますか

A 各校の実情に応じて、実施回数は様々です。しかし、学校の年間計画の中で、10回から15回程度の頻度で実施する学校が多いようです。

Q 「徳島型メンター制度」による研修の時間はどの程度ですか

A 「徳島型メンター制度」を実施している学校の、約90パーセントは、30分から1時間程度の時間で研修を実施しているようです。短時間で、ポイントをしばった内容とすることに重きを置いた研修が、参加者にも好評のようです。

Q 研修の時間が増えることは、教職員の負担にはならないのですか

A 学校の実情に応じて、校内における他の研修と重複している内容を見直したり、「フレッシュ研修Ⅰ・Ⅱ」や「ミドルリーダー研修Ⅰ」をうまく活用したりするなど、可能な限り研修時間を増やさないようにしてください。

Q 校内において十分なOJTが行われていれば「徳島型メンター制度」による研修は必要ないのではないですか

A OJTは、直面する課題に対して、ベテランの先生から若手の先生へ、自然発生的に行われていることが多く、それに対して、「徳島型メンター制度」は、メンターとメンティがチームをつくり、活動します。また、メンティのニーズを踏まえた課題をもとに計画を立て、年間を通じて継続的に研修を進めるものです。現在、学校で行われているOJTは、校内の人材育成には欠かせないものですが、「徳島型メンター制度」を活用した研修を展開することで、OJTの活性化にもつながり、更なる人材育成が図られると考えています。

Q 研修の時間はどのように確保すればよいですか

A 各校の実情に応じて、「ノー部活動の日」・「定期テストの期間」・「全体研修の前後」に実施するなどの工夫が考えられます。実施の際は、自由で参加しやすい雰囲気づくりと過重負担とならない工夫をすることが大切です。

Q 「徳島型メンター制度」による研修を活性化させるためのポイントは何ですか

A 効果的な研修が推進されている学校での取組です。

(チェックポイント)

- 「徳島型メンター制度」による研修について全校で共通理解を図り、話し合いを持っている
- メンター制度の組織が明示されており、各自がそれに係る役割を理解している
- 「徳島型メンター制度」による研修の年間計画が作成されており、計画的に実施している
- 「徳島型メンター制度」による研修が校内の行事予定等に組み入れられている
- メンティが学びたい内容や課題、悩みの解決につながる内容などをテーマに設定している
- 学校の実態に応じた、参加しやすい時間設定としている
- 講義型や体験型を組み入れるなど、研修方法を工夫している
- 研修後に定期的な見直しを行っている
- 取組・進捗状況を全教職員が共有している