

# 「とっとりメンター方式」参考資料

～初任者研修を活用した人材育成システムの構築に向けて～

(令和4年度版とっとりメンター方式におけるメンターチーム研修の効果的な活用のための参考資料改訂版)



鳥取県教育センター  
令和5年3月

# 目次

「とっとりメンター方式」 .....	1
<b>1 理論編</b>	
(1) 初任者研修における「メンター方式」とは .....	3
(2) メンターチーム研修による教員の資質向上 .....	4
(3) メンターチームの構成 .....	5
(4) メンターチーム研修と経験者研修との関連 .....	6
(5) メンターチーム研修の様々な効果 .....	7
<b>2 実践編</b>	
(1) メンターチーム研修の企画から実施まで .....	9
(2) 初任者の実態把握 .....	10
(3) メンターチーム研修のねらいと内容 .....	11
(4) 研修アイデア（その1） .....	12
(5) 研修アイデア（その2） .....	13
(6) 研修プランの参考資料 .....	14
(7) 研修内容の参考資料 .....	15
(8) 学びをつなげる工夫（その1） .....	16
(9) 学びをつなげる工夫（その2） .....	17
(10) メンターチーム研修の振り返り .....	18
<b>3 実践事例編（令和4年度の実践事例）</b> <span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">NEW!!</span>	
(1) A小学校 第3回メンターチーム研修 .....	20
(2) B中学校 第3回メンターチーム研修 .....	21
(3) C小学校 第5回メンターチーム研修 .....	22
(4) D中学校 メンターチーム研修（年間をとおして） .....	23
<b>4 実践事例編（令和3年度の実践事例）</b>	
(1) A小学校 第3回メンターチーム研修 .....	25
(2) B小学校 第2回メンターチーム研修 .....	26
(3) C中学校 第3回メンターチーム研修 .....	27
(4) D中学校 第4回メンターチーム研修 .....	28
<b>5 実践事例編（令和2年度の実践事例）</b>	
(1) A小学校 第1回メンターチーム研修 .....	30
(2) B中学校 第1回メンターチーム研修 .....	31
(3) C小学校 第1回メンターチーム研修 .....	32

(4) D小学校	第2回メンターチーム研修	.....	33
(5) E小学校	第2回メンターチーム研修	.....	34
(6) F小学校	第3回メンターチーム研修	.....	35
(7) G小学校	第4回メンターチーム研修	.....	36
(8) H中学校	第4回メンターチーム研修	.....	37
(9) I小学校	第5回メンターチーム研修	.....	38
(10) J小学校	第4・5回メンターチーム研修	.....	39
(11) K小学校	第5回メンターチーム研修	.....	40
(12) L小学校	第5回メンターチーム研修	.....	41

## 6 参考資料編

(1) リーフレット「学び合い、育ち合い、高め合う組織をめざして ～とっとりメンター方式による校内研修～」	.....	43
(2) リーフレット「初任者研修サポート教員のある1日」	.....	45

※ 本参考資料は、「令和4年度版とっとりメンター方式におけるメンターチーム研修の効果的な活用のための参考資料」を改訂したものです。

# とっとりメンター方式

鳥取県教育センター

校内における初任者研修を活用した人材育成システム(共に成長する仕組み)の構築

## 従来方式

## 若手教員育成

## 初任者育成

## リーダー育成

### 初任者育成

**拠点校指導教員**  
(又は、非常勤指導教員)  
を中心とした研修

**授業実践**  
週2時間  
(年間60時間)

**事前・事後指導**  
週1時間(年間30時間)

全教職員の協力を得て  
実施する研修

**示範授業**  
週1時間(年間30時間)

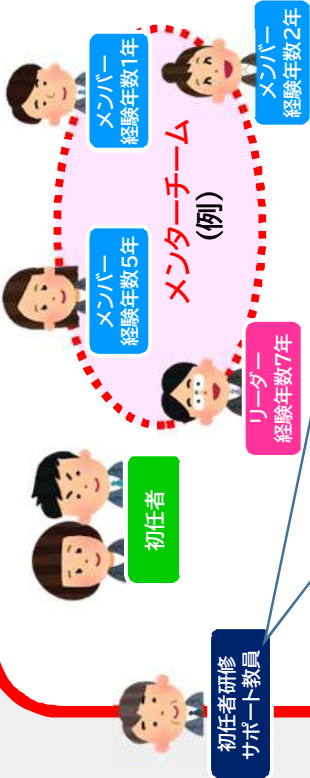
**一般研修**  
週2時間  
(年間60時間)

※時間数は下限を示すもの



「鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標」を踏まえた **校長の人材育成方針**

**メンターチーム研修** 月1回(年間10回)



役割

- ・メンターチーム研修の準備、運営における指導・助言
- ・メンターチーム研修に向けたリーダーとの打合せ(月1回以上)
- ・メンターチーム研修における指導・助言
- ※やむを得ない場合、初任者研修サポート教員が当日不在時にもメンターチーム研修の実施を可とする。(5回以内)
- ・初任者及びメンターチームメンバーの実態把握(授業参観)・指導及び管理職との情報共有
- ・本務校における初任者の後補充
- ・一般研修の指導(年間30時間)
- ※校内全教職員が指導することも可とする。(10時間以内)

- ・授業補助、児童生徒の個別対応、等(0~2時間/日)
- ・授業実践、事前・事後指導(各10時間以内)

県教育委員会による支援

## 負担軽減

**提出文書等の見直し**  
報告書・記録簿様式の記入欄の簡素化

**初任研修後補充非常勤講師の勤務時間の拡充**(小学校兼務校)  
・初任者後補充(初任者研修):8時間勤務(5コマまで)及びメンター後補充:8時間勤務(5コマまで)

メンターチーム研修の実施による  
**基本研修の軽減・読替**  
一部職務研修の軽減

持続可能な校内人材育成システム  
〜学び合い、育ち合い、高め合う組織〜



# 1 理論編



# 1 理論編

## (1) 初任者研修における「メンター方式」とは



### メンター方式とは？

とっとりメンター方式は、教職員構成の変化を見据え、持続可能な校内人材育成システム構築を意図して導入した初任者研修の新たな方式です。従来方式と同様の校内研修に加えてメンターチーム研修を取り入れることにより、初任者の育成と同時にメンターの資質向上を図るものです。

### 用語解説

#### メンティ(後輩)

メンターに支援される人  
メンターに相談する人  
メンターとともに成長する人

#### メンター(先輩)

メンティを支援する人  
メンティにとって安心して相談できる人  
メンティとともに悩み、力になってくれる人  
メンティとともに成長する人



#### 初任者研修サポート教員

メンターチーム研修の準備・運営・実施における指導・助言や初任者・メンターチームを日常的に指導する人

#### メンタリング

メンターとメンティとが考えや思いを何でも自由に話し合い、対話しながら、ともに成長すること

#### メンターチーム

意図的に構成されたメンターの集団

役割を確認しましょう

#### OJT(On the Job Training)

仕事をする中で育成を図ること

### メンターチーム研修実施にあたって

メンターチーム研修は、初任者の実態、悩み、状況を十分に把握した上で行います。そのために、①普段から初任者と話す ②相談に応じる ③信頼関係を築くこと が大切です。「採用時の自分はどんなことで悩んでいたんだろう。」「心強く感じた先輩のかかわり、助けてもらってうれしかった経験はどんなものだったんだろう。」と思いつかべながら初任者への寄り添い方を考えることも有効です。

日々初任者にかかわる中で、メンターも様々な気付きを得られることでしょう。例えば、自分自身の成長・課題に気付いたり、新たな発想が生まれたり、先輩として力を高める中で新たな学びを得たりと、必ず収穫があります。普段の何気ないかかわりは特に重要です。先輩教員であること、メンターであることを意識して過ごすことから始めてみましょう。

初任者にとって身近で相談しやすい先輩であるメンターの集団がメンターチームです。メンターチームは、初任者に対して実施するメンターチーム研修の企画・運営だけでなく、初任者に対する日常的な支援、助言等の役割を担っています。その役割を果たすためには、日頃から初任者との信頼関係を築く必要があります。また、メンターそれぞれの得意分野を生かして初任者を様々な角度から支援し、成長を促すことも大切です。

メンターチームの中でも特に重要なのがメンターチームリーダーです。リーダーは、メンターチーム研修の企画・運営等を中心となって行い初任者を育成するとともに、初任者研修サポート教員との連絡・調整を図り、研修の充実につなげます。

### メンターチームの役割とは？

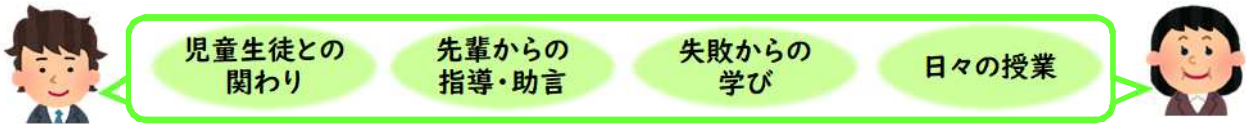
# 1 理論編 Mentor Team & On the Job Training

## (2)メンターチーム研修による教員の資質向上

### 「学び続ける教師×メンターチーム研修＝資質向上」の方程式

教員の仕事は「未来を拓く子どもたちの成長」を支えるものであり、大きな責任と同時に、やりがいや魅力も感じる場所です。自分自身を磨いて成長させることは子どもたちの成長にも結びつくことから、自ら描くキャリアデザインは、「輝く子どもたちの未来」につながるものでもあります。(中略)責任を持って「教員の仕事」にあたるには、生涯にわたり資質向上を図ることが大切です。

これは「教員のキャリアデザインの手引き（令和3年度一部改訂 鳥取県教育委員会）」の言葉です。自己成長を図る努力、学び続ける教師であることが求められていることは言うまでもありませんが、成長するために必要なもの、成長のきっかけは何でしょうか？  
 「鳥取県公立学校教員の資質向上に係る意識調査」（令和3年 鳥取県教育センター）によると、2年目と16年目の教員がともに、



が「学び続ける教師として大切だ」と考えていることが明らかになっています。メンターである先輩とともに、失敗談も出し合いながら学ぶメンターチーム研修は、まさしく資質向上を図るために有効な方法であり、この調査報告書に「今後必要となるもの」として示されている「日々の実践から学ぶための視点や方法を積極的に学べるような研修」そのものです。このように考えると、教師の資質向上の方程式の一つをここに見出すことができます。

### 学び続ける教師に求められる力は？

教師は自らの力を高めるために研究と修養に努めます。初任者研修も同様です。では、教師が学び続けるために、どのような力が求められているのでしょうか？平成27年の中央教育審議会答申は、教師に求められる力を次のように示しています。

今後、改めて教員が高度専門職業人として認識されるために、学び続ける教員像の確立が強く求められる。このため、これからの教員には、自立的に学ぶ姿勢を持ち、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質能力を、生涯にわたって高めていくことのできる力も必要とされる。

また、変化の激しい社会を生き抜いていける人材を育成していくためには、教員自身が時代や社会、環境の変化を的確につかみ取り、その時々状況に応じた適切な学びを提供していくことが求められることから、教員は常に探究心や学び続ける意識を持つとともに、情報を適切に収集し、選択し、活用する能力や知識を有機的に結び付け構造化する力を身に付けることが求められる。

「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～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～(答申)」(平成27年12月21日中央教育審議会)



このような力や姿勢、意識は、児童生徒に育成すべき資質・能力の柱の一つである「学びに向かう力、人間性等」と非常に似ているように感じます。教師が成長するためにも、この力の涵養は重要なのですね。



# 1 理論編

## (3) メンターチームの構成



令和2年度版鳥取メンター方式（以下メンター方式と記載）の実施校（小学校14校、中学校2校）におけるメンターチームの構成からは、次のような人材育成方針を汲み取ることができます。

### 校長の人材育成方針によるメンターチームの設定

校長の人材育成方針に基づき、メンターチームを設定します。メンターチームの構成人数は3～6人と設定人数には幅があります。教職員数や初任者数など各校の状況に応じた人数で構成されています。

### 初任者と若手教員、講師等の同時育成

メンターチームの大半は20代から30代、経験年数は1年から10年の教諭を中心に構成されています。（資料1、資料2）

校内の教職員の中でも特に初任者の年齢に近い若手教員をメンターチームに配置することにより、初任者ととも若手教員の育成を図ろうとしていることが分かります。

意図的に講師をメンターチーム研修に参加させている学校もあります。

### ミドルリーダーの育成

ミドルリーダーとしての成長を期待されている教諭がメンターチームリーダーに設定されています。（資料1、資料3）

このメンターチームリーダーの多くは向上期（6～10年目）の教諭です。

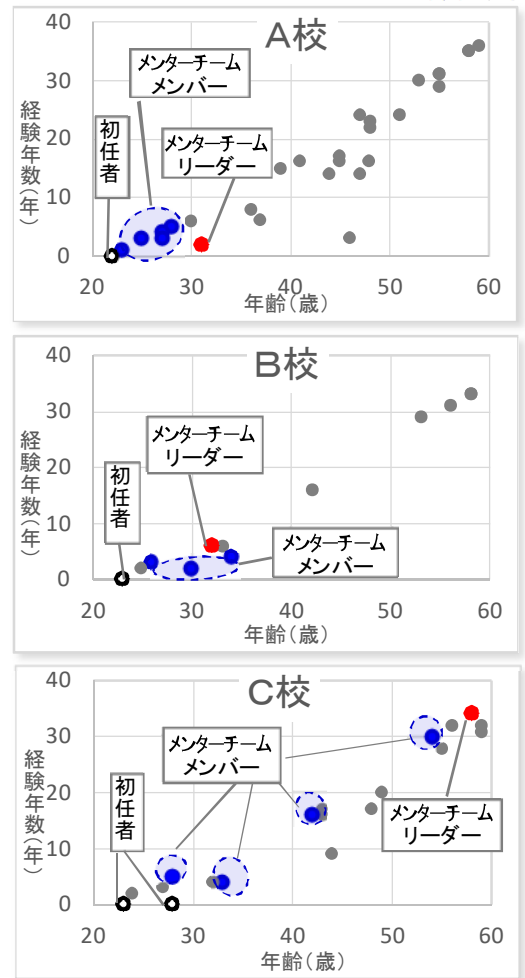
メンターチームリーダーを任せることによって育成を図り、数年後には学校組織の中核として活躍する人材に成長することが期待されています。（資料1 A校・B校）

### 経験豊富な人材の活用、教育技術の継承

ある学校では各年代の教員をメンターチームに配置するとともに、メンターチームリーダーを経験豊富な教諭に任せています。これにより、メンターチーム研修の充実と同時に、ベテラン教員の豊富な経験や教育技術などが引き継がれることも期待できます。（資料1 C校）

資料1

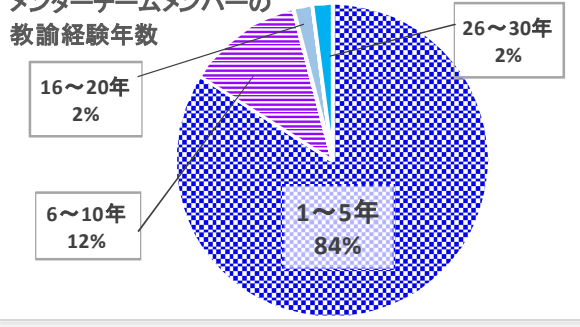
各校の状況に応じたメンターチームの構成 ※●は教員を表す



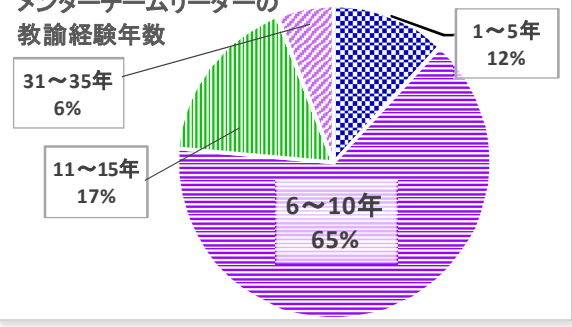
※令和2年4月



資料2 令和2年度メンターチームメンバーの教諭経験年数



資料3 令和2年度メンターチームリーダーの教諭経験年数





# 1 理論編

## (4)メンターチーム研修と経験者研修との関連



### 経験者研修の学びを生かす

令和4年度のメンターチームには県教育センターの経験者研修の対象者が含まれています。(資料4)この対象者が、集合研修や課題研究での学びをメンターチーム研修に生かしている実践もあります。

また、メンターチームリーダーのうち中堅教諭等資質向上研修対象者の中には、自身の役割を活用し、「メンターチーム研修の充実」を研究テーマに設定して課題研究に取り組んでいる教諭もいます。ミドルリーダーとしての力を高める場として、メンターチーム研修を有効活用しています。

初任者を育成しながら、各キャリアステージに求められている資質の向上を図ることができるメンターチーム研修は、まさに一石二鳥の取組であると言えます。

【令和4年度】メンターチームにおける経験者研修対象者 資料4

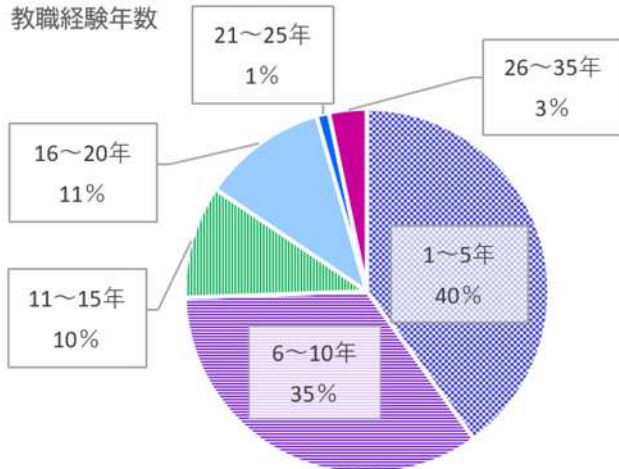
	メンターチーム リーダー90人中	メンターチーム メンバー321人中
2年目研修	1人(1.1%)	87人(27.1%)
3年目研修	6人(6.7%)	65人(20.2%)
6年目研修	17人(18.9%)	19人(5.9%)
中堅教諭等資質向上研修	8人(8.9%)	11人(3.4%)
16年目研修	0人(0%)	2人(0.6%)

### 【参考】県教育センターの経験者研修について

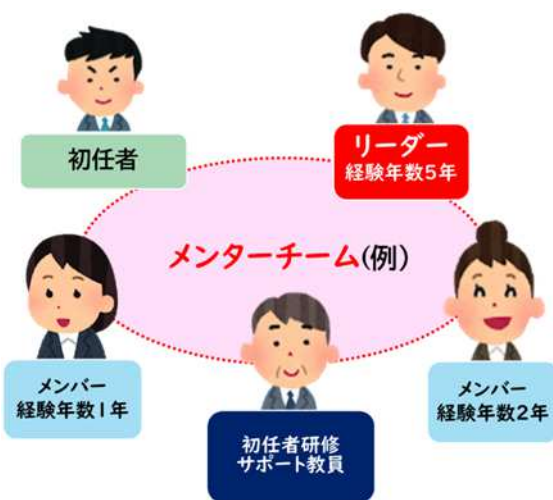
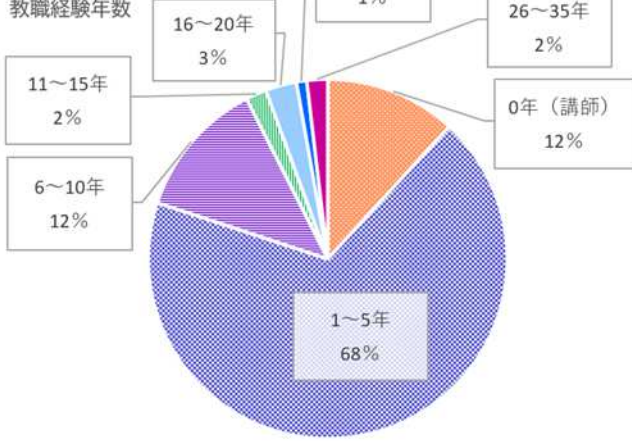
2年目研修と6年目研修は学習指導力、3年目研修は人間関係づくりに重点を置き、校内での実践と集合研修との往還型の研修により資質向上を図っています。

中堅教諭等資質向上研修は、学習指導・生徒指導等の専門性や指導力の拡充とともに学校運営に積極的に参画するミドルリーダーとしての基礎力を充実させることをねらいとしており、校外研修と校内での課題研究を行いながら資質向上を図っています。

令和4年度  
メンターチームリーダーの  
教職経験年数



令和4年度  
メンターチームメンバーの  
教職経験年数





メンターチーム研修は、初任者、メンターチームはもとより、学校全体に様々な効果をもたらします。これまでの実施校の状況からも、人間関係の深まりや教師の成長につながる土壤の醸成などの効果が上がることが分かりました。このような状況の学校には次のような共通点が見られます。

- ・初任者育成を全職員が意識している
  - ・組織の中にメンターチームという役割、機能を確実に位置付けている
  - ・メンターチームが自らの役割を自覚している
  - ・メンターチーム研修の場を校内の状況に応じて工夫して活用している
- このような仕掛けや活用により、学校全体の人材育成の可能性を大きく広げることができるのです。

## 1 メンターチーム研修の効果

### 人間関係の深まり

- 初任者とメンターチームは気兼ねなく考えを伝え合うことができ、人間関係が深まっている。
- メンターチーム研修が初任者のメンタルケアの場にもなっている。
- メンターチームの機能が、日常的な初任者への指導・支援、孤立化の防止につながっている。

#### <メンターチーム研修に関する初任者の声>

- ・普段なかなか聞くことができない話を先生方から聞くことができました。
- ・自分が困っていることについて相談に乗ってもらったので、気持ちがとてもすっきりしました。
- ・自分と年代の近い先生方の具体的な取組や経験を聞くことができたので、これからの指導の仕方や考え方をイメージしやすくなりました。



### 主体性や学び合いの土壤の醸成

- メンターチームが必要に応じた研修内容や効果的な実施方法を検討するなど、自主的に研修運営を行い、主体性が高まっている。
- 参加者全員が思いや経験、考えなどを率直に伝え、学び合い、ともに成長しようとしている。
- メンターチーム研修が自身を振り返り、学びを深める場となっている。

### 様々な立場の教員の成長

- 育児休業からの復職者にとって、メンターチーム研修が学びの場となっている。
- メンターチーム研修への参加により、講師も成長できている。
- ベテラン教員もメンターチーム研修に関わる機会があり、よい刺激となっている。
- 経験者研修の学びとメンターチーム研修とをつなげている。
  - 【例1】メンターチーム研修で、6年目研修で学んだことを報告し意見交換。
  - 【例2】中堅教諭等資質向上研修の課題研究テーマとしてメンターチーム研修の充実を取り上げ、研究する。
- メンターチームリーダーの意識が高まり、若手教員への積極的なかわりが見られるようになった。

## 2 実施校の校長からの声

- メンター方式は人材育成の仕掛けとして意図的、戦略的に活用できる。
- メンター方式を複数年継続することで、様々な人材を育成できると考える。
- メンター方式は校内における研修の時間数が従来方式より削減されているため負担は軽減されているが、初任者の資質向上につながるかどうかは課題である。
- 若手教員ばかりの場では専門性の向上を図ることが難しいと思う。

## 2 実践編



## 2 実践編 **Mentor Team & On the Job Training**

### (1)メンターチーム研修の企画から実施まで

#### メンターチーム研修の意義

令和2年度は4月から5月中旬にかけて、すべての学校で初回のメンターチーム研修が実施されました。この初回の研修では、①安心して話せる雰囲気づくりと②全員参加型を重視していることがうかがえました。これらによって、メンタリング(日常的にメンターとメンティが自由に話し合い、対話しながら、ともに成長すること)を効果的に進めやすくなります。メンターチーム研修でつくられたメンタリングの素地は、OJT(仕事の中で育成を図ること)の推進につながるものであり、メンターチーム研修は、日常的な人材育成や教職員組織の活性化、チーム力の向上などを図るために効果的なものであると言えます。



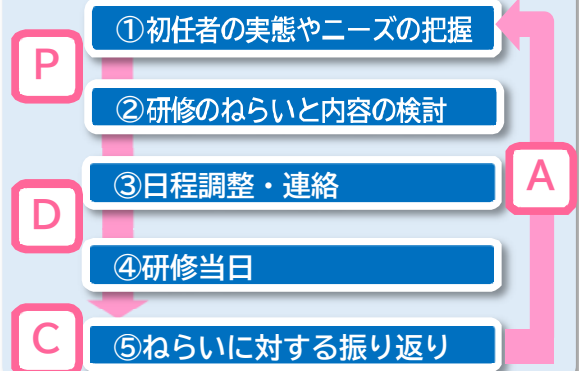
メンターチーム研修は初任者を育成するためのものですが、このような意義があることも踏まえ、研修の企画から実施まで、それぞれの役割を考えながら取り組んでください。

#### メンターチーム研修の企画から実施まで



メンターチーム研修を初任者の成長に効果的につなげるためには、右図のようなPDCAサイクルを意識することが重要です。これはメンターチーム研修の企画から実施、振り返りまでの過程を示しています。この過程一つ一つに必要な時間を効率よく割り振り、見通しを立てて取り組むことで、計画的かつ確実な研修の実施につながります。

#### メンターチーム研修のPDCAサイクル



メンターチーム研修は初任者の実態やニーズに応じた内容であることが必要です。まず、普段のコミュニケーションの中で、初任者の強みや弱み、意識や思い、不安などを理解し、メンターチーム研修のねらいや内容を考えるようにします。そのためのヒントを紹介します。

#### 初任者の実態やニーズの把握

P

#### 実態やニーズをつかむための視点(一例)

- 【環境】・時期 ・状況 ・職場 ・家庭 など
- 【人物】・得意分野 ・能力 ・経験 ・人柄 など
- 【心情】・思い ・意識 ・不安 ・喜び など

メンターは自分自身の採用1年目を思い出してみることでよりつかみやすくなるでしょう。



#### 実態やニーズをつかむための方法(一例)

- 【観察】教室・職員室での様子、子ども・教職員等へのかかわりの状況を意識して見る など
- 【傾聴】初任者が自ら話したり相談したりするときには十分に話を聴く など
- 【質問】観察や傾聴によってつかんだ内容をより詳しく訊く、アンケートを実施する など

※管理職や他の教職員への聞き取りも有効です

<参考> 令和元年度初任者研修アンケート(小学校・義務教育学校)

「採用後(平成31年4月)はどんな気持ちでしたか?一言でお答えください」の回答より

- ・不安と期待 ・いっぱいいっぱい ・心配
- ・想像以上の多忙感 ・忙しすぎる
- ・分からないことだらけでつらい ・焦り
- ・目の前のことを一生懸命 ・毎日が戦い
- ・やることがたくさんあるな ・必死 など



- ・やるぞ ・できることをやろう
- ・担任になってうれしい ・期待
- ・子どもたちと一緒に成長しよう
- ・一つ一つ丁寧に ・成長したい
- ・精いっぱい力を出し切りたい

## 2 実践編 Mentor Team & On the Job (2) 初任者の実態把握

### 4月から7月は初任者にとって「〇〇〇」と感じやすい時期



新型コロナウイルス感染症への対応のため、見通しのもちにくい状況が未だに続いています。経験豊富な教員であっても、新たな対応を求められる日々は非常に辛く厳しいことと思います。では、初任者はこの状況下、どのような思いで過ごしているのでしょうか。以下のデータは、平成30年度の調査結果ですが、これを見ると初任者にとって4月から7月は「苦しい」と感じやすい時期であり、1年間の中でも特に周囲の教職員が意識してかかわる必要があることが分かります。

#### 初任者にとって「苦しい」と感じやすい時期

4月～7月と回答した中で、その理由について次のような記述がありました。



このグラフは、平成30年度の11月末から12月上旬の初任者研修で行ったアンケートの結果です。「本年度4月から11月までで、教員生活が最も苦しかった時期は、次のどれですか」との問いに対して4月～7月がいずれの校種でも多く、中学校・義務教育学校においては9月～11月が最も多くなっています。

初任者が最も苦しかったと感じている時期

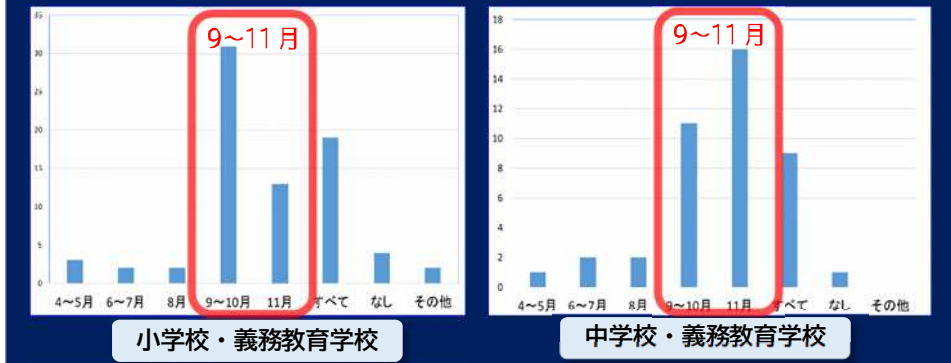


- ・新しい環境に慣れるのに苦労した。
- ・相談できる人がいなかった。
- ・誰に聞けばよいか分からず、見通しやゴールイメージがもてず、不安が大きかった。
- ・周りが何をしているのか分からなかった。
- ・他の先生とコミュニケーションをとったり学校の方針を理解したりするのに時間がかかった。

「本年度（平成30年度）4月から11月までで最も充実していた時期は、次のどれですか」との問いに対して、多くの初任者が9月から11月と答えています。この理由についての記述から、周囲の教職員の存在がいかに大きいかが分かります。

#### 初任者にとってメンター（先輩）の存在とは？

初任者が最も充実していたと感じている時期



メンターは、初任者にとって最も身近で相談しやすい存在であり、苦しい状況を乗り越えるための大きな支えとなります。

- ・先輩のおかげで救われている。
- ・学校の様子も少し分かり、周りの先生や子どもとの関係ができてきたと実感した。
- ・コミュニケーションがとれるようになり、学校の流れの見通しがもてるようになった。 など

# 2 実践編

## Mentor Team & On the Job Training

### (3)メンターチーム研修のねらいと内容



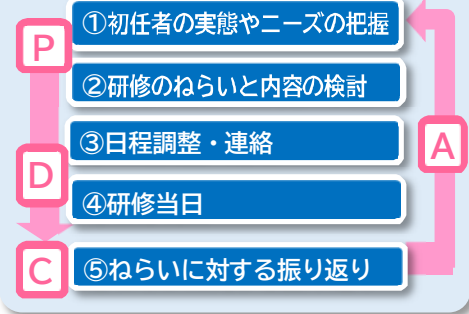
#### P

### メンターチーム研修のねらいと内容の検討

【実態等】4月。初めての学級担任。学級経営の具体的方策が分からない。  
 ↓  
 【ねらい】年度当初の学級経営に必要な方策を知ることとおして、学級開きの具体的なイメージをもつ。  
 など、実態等とねらいを明確にすることによって、メンターは初任者にどのような力を付けるのかを理解できます。その上で、意見の出し方や助言などを工夫することがメンターの力を高めることにもつながります。

メンターチーム研修の実施に当たっては、まず初任者の実態やニーズを踏まえ、メンターチーム研修で取り上げることが効果的だと思われる内容を選定し、ねらいを設定します。例えば、

#### メンターチーム研修のPDCAサイクル



令和4年度実施校では次のような内容の研修が実施、計画されました。「鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標(教諭等)」と対応させてみました。すると、「学習指導(授業力)」と「児童生徒理解・指導」に示されている資質における基礎や土台を中心に内容が構成されていることが分かります。

### 年間研修計画と適時適切な実施

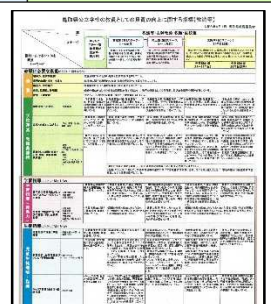
<令和4年度「学校における年間指導計画書(メンターチーム研修)」より>

月	学習指導(授業力)	児童生徒理解・指導	学校運営・教職員連携
4~5	・基本的な板書とノート指導 ・教材研究と発問づくり ・授業づくりの基礎・基本	・学級づくりの基礎・基本 ・学級開き「黄金の3日間・1週間・1ヵ月」 ・とっておき！学級経営ネタ&アイデア ・学級経営で大切なこと Best3	・年度初めの困り感 ・校区内フィールドワーク ・顔合わせ ～先輩からのエール～ ・1日の時間の使い方 ・スケジュール管理
6~7	・エキスパート直伝！学習指導の進め方 ・教材研究の進め方 ・1単位時間の授業の進め方(国語・算数)	・子どもとの関係づくりのポイント ・発達障がい？愛着障がい？ ・特別支援教育について	・保護者との関係づくり ・懇談の進め方
8~9	・道徳の授業づくり ・学習規律を定着させる〇つのポイント ・わかる、できる算数の授業づくりについて ・教科指導の基礎・基本	・夏休み明けの学級経営 ・学級通信のあり方 ・人権教育の視点に立った学級経営 ・特別な支援を要する児童の指導・支援	・こんな時どうする？ ～保護対応編～ ・知りたい！所見の書き方
10~11	・ICT活用の充実について ・個に応じた学習指導のあり方 ・教室探検！～先輩の環境づくりに学ぶ～	・生徒指導・いじめ防止の基礎・基本 ・子どもへの効果的な指示の出し方 ・先輩直伝！UD学習のつくり方	・保護者との関係づくりのコツ ・保護者対応Q&A ・メンタルヘルス
12~2	・授業における子どもの見取り方 ・年度のまとめに向けた指導について ・タブレット活用術 ・個人差に対応する学習指導のあり方	・学級経営の柱：仲間づくり ・ユニバーサルデザインの授業づくり ・学級通信づくりのポイント ・年度のまとめに向けた指導について	・職場の人間関係の築き方

初任者にとって採用1年目は教師としての土台を固めるための大切な時期である一方で、日々子どもと向き合いながら授業実践に取り組むことは他の教師と変わりません。求められていることの一つ一つについて具体的な事例や助言をとおして学ぶことは大変有効です。

これらの研修内容は、初任者及びメンターチームの実態やニーズに応じて内容の検討、修正を行い、適切に実施することが重要です。また、時期を見極め、求められていることの中からより必要性を感じる内容を重点的に扱うようにします。

実態、ニーズ、時期を見極めながら、計画を見直し、柔軟に実施しましょう。



鳥取県公立学校の教員としての資質の向上に関する指標(教諭等)

メンターチーム研修は、各校において様々な工夫を凝らして実施されていますが、さらなる充実を図るため、思考ツール等を取り入れてみてはいかがでしょうか。

研修のアイデアや思考ツールについて、独立行政法人教職員支援機構(NITS)の作成した「教職員研修の手引き 2018～効果的な運営のための知識・技術～」より抜粋して紹介します。より詳細な内容はホームページ(下記のアドレス参照)を御覧ください。



### ポスターセッション

個人やグループで研究したこと、調べたことなどを模造紙やパネルなどにポスターとして簡潔にまとめ、それをもとに発表し、質疑応答等を行い、話し合う。

【よさ】

- ①視覚的に捉えられる。
- ②自由な意見交換ができる。



### マンダラ

中央に書いた課題に対する解決策を周りのマスに書く。その解決策についてさらに考え、いっそう具体的なアイデアを広げる。

【方法】

- ①3×3のマトリックスを描いた紙を用意。
- ②中央のマスに課題を書く。
- ③課題の解決策を周りのマス1つにつき1つずつ、合計8つ書く。

【よさ】

マスさえあればいつでも気楽に発想できる。

解決策	解決策	解決策
解決策	課題	解決策
解決策	解決策	解決策

価値がある解決策を課題に変え、新たなマトリックスの中央に書く。

解決策	解決策	解決策
解決策	課題	解決策
解決策	解決策	解決策

### ブレインライティング

紙に書きながらブレインストーミングを行う。

※ブレインストーミング:固定観念を排し、自由に思いつきやアイデアを出し合い、そこから想像と連想を働かせて、多くのアイデアを生み出す。

【方法】

- ①課題に対してアイデアを3つシートに書き、シートを隣の人に渡す。
- ②受け取ったシートに書かれている前の人のアイデアをヒントに発想を広げ、シートに新たなアイデアを3つ記入する。
- ③これを繰り返す。

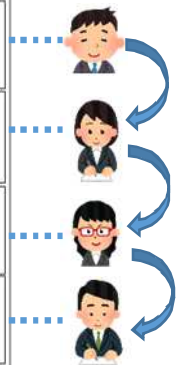
【よさ】

- ①他のメンバーの発想をヒントにできる。
- ②発言が得意ではないメンバーにも有効。

ブレインライティングシート

＜テーマ＞  
 学校の道徳教育を推進するために道徳教育推進教員としてできること、必要なこと

	A	B	C
I			
II			
III			
IV			



ちょっとした仕掛けで思考が広がりそうですね。今後のメンターチーム研修で試してみませんか？





メンターチーム研修は、各校において様々な工夫を凝らして実施されていますが、さらなる充実を図るため、思考ツール等を取り入れてみてはいかがでしょうか。

研修のアイデアや思考ツールについて、独立行政法人教職員支援機構(NITS)の作成した「教職員研修の手引き 2018～効果的な運営のための知識・技術～」より抜粋して紹介します。より詳細な内容はホームページ(下記のアドレス参照)を御覧ください。

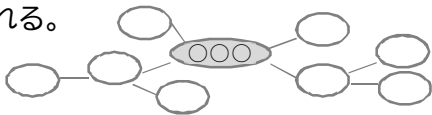


### ウェビング

蜘蛛の巣のように連想を広げていく。ある1つのキーワードから思いつく言葉を書き出し、次々とつなげ、思考を広げる。

【よさ】

連想ゲームのように、どんどんアイデアを広げられる。

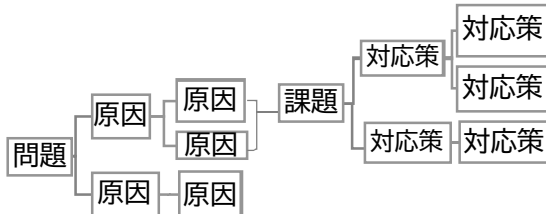


### □ジックツリー

問題の原因を深掘りし、解決策を具体化する。情報を大項目から中項目、小項目へと階層化し、論理的な樹形の構造図にしていく。

【よさ】

原因が特定でき解決策の発見につながる。



### フィッシュボーン

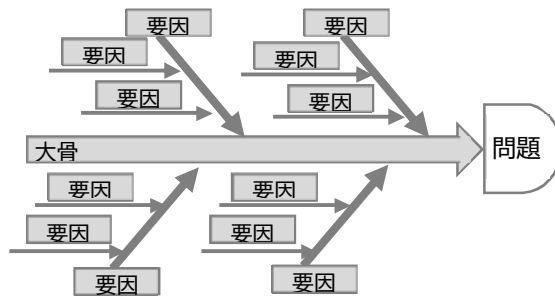
問題の原因(要因)から問題の結果に至るまでを図に示し、問題とその要因との関係を究明し、よりよい方策を探索する。

【方法】

- ①大骨の部分を模造紙に描いておく。
- ②問題を大骨の先に書く。
- ③マンダラ等で問題の要因を出し、付箋に書く。
- ④出された要因を、中骨、小骨のどこに位置付けるかを検討する。
- ⑤似た内容をまとめ、簡潔に言い表したタイトルを中骨の策に記入する。
- ⑥図から問題の要因をさらに洗い出す。

【よさ】

問題のあらゆる原因を因果関係によって整理することができる。



メンターチーム研修の進行役を担当する際は、次のようなファシリテーションの4つのスキルを意識して取り組むと、研修の充実につながります。

①場のデザインのスキル  
場をつくり、つなげる

②対人関係のスキル  
受け止めて、引き出す

③構造化のスキル  
かみ合わせて、整理する

④合意形成のスキル  
まとめて、分かち合う





## 2 実践編

# Mentor Team & On the Job

### (6) 研修プランの参考資料

#### 研修の構成に ひと工夫を！

メンターチーム研修をこれまでと少し違う構成でチャレンジしてみることで、参加者の深い学びにつながりやすくなったり、より実践的な内容となったりすることが期待できます。

独立行政法人教職員支援機構(NITS)の作成した研修プランからは、構成を工夫するためのヒントが見つかるかもしれません。この研修プランは、授業改善の取組の活性化をめざして作成されたものですが、その他の目的に対する活用も可能です。



これらの研修プランには、解説動画の他にも  
・プランシート ・スライド ・ワークシート が掲載されており、すぐに  
使うことが可能です。ぜひ、活用してみてください。  
【NITS「研修プラン(提案)」】<https://www.nits.go.jp/jisedai/achievement/plan/index.html>



独立行政法人教職員支援機構(NITS)ホームページ「研修プラン(提案)」より

「子供の姿を授業記録等から捉え直し、  
資質・能力のイメージを共有する」  
研修プラン



【解説動画】  
<https://www.nits.go.jp/materials/plan/A003.html>

「同僚の日常的実践から  
授業改善の手掛かりを得る」  
研修プラン



【解説動画】  
<https://www.nits.go.jp/materials/plan/B001.html>

「今後の取組を可視化し  
日常的で協働的な改善につなげる」  
研修プラン



【解説動画】  
<https://www.nits.go.jp/materials/plan/B004.html>

「同僚の実践から  
黒板等の活用について考える」  
研修プラン



【解説動画】  
<https://www.nits.go.jp/materials/plan/B009.html>

「同僚の実践からICTの活用を考える」  
研修プラン



【解説動画】  
<https://www.nits.go.jp/materials/plan/B019.html>

「授業改善アイデアシートをもとに  
これから取り組んでいきたいことを考える」  
研修プラン



【解説動画】  
<https://www.nits.go.jp/materials/plan/B022.html>

# 2 実践編 Mentor Team & On the Job

## (7) 研修内容の参考資料

### ICT活用に関する最新情報の紹介

多様な子供たちを誰一人取り残すことなく、子供たち一人一人に公正に個別最適化され、資質・能力を一層確実に育成できる教育ICT環境の実現に向けて、本年度中に一人一台端末が整備されます。

既に、メンターチーム研修でICTの効果的な活用について研修したチームもありますが、まだというチームはぜひこのテーマを取り上げてみませんか？



### 「各教科等の指導におけるICTの効果的な活用に関する参考資料」 (文部科学省 令和2年9月)

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/zyouhou/mext.00915.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/mext.00915.html)



#### 社会、地理歴史、公民における1人1台端末の活用

社会的現象に関する様々な情報を収集し、読み取り、まとめたりする学習活動において、ICTを効果的に活用する場面を想定し実践していることが重要。

##### 小学校社会における活用例

**情報を集める**  
・写真や動画機能を用いて記録することで効果的に情報収集を行うことができ、見えにくい情報を可視化できる。  
・様々な情報をより多く効果的に集めることができる。

**収集した情報を整理し読み取り考える**  
・繰り返し再生したり、拡大したりすることで情報を吟味できる。  
・児童一人一人が調べた情報を地図に表し、それらの情報を重ね合わせたり、地域の情報を整理しやすくして関連付けたりすることで特色をより深く考えることができる。また、作業にかける時間の短縮も可能。

**考えた情報を話し合ってみてまとめ発信する**  
・自分なりに考え分析した情報を他の児童と共有したり、他の児童の考えを参考にしたりすることができる。  
・映像や音声データを用いて、分かりやすく伝えるプレゼン資料を作成することができる。

##### 中学校社会・高等学校地理歴史・公民における活用例

生徒個々の課題意識に基づき、試行錯誤しながら多面的・多角的により深く考察する

- 生徒一人一人が課題を設定しその解決に向けて、必要な情報を収集し、主体的に探究することができる。
- 情報のグラフ化・地図化。複数データの比較・統合等が容易にできることから、データについての分析・解釈が行いやすくなる。
- データを加工し、多様な表現や多様な発信手法をとることができる。

#### 特別活動における1人1台端末の活用

特別活動の指導に当たっては、その方法原理である「**なすこと**によって学ぶ」直接体験が基本であるが、指導内容に応じて、適宜コンピュータや情報通信ネットワークなどを適切に活用し、児童生徒の学習の場を広げたり、学習の質を高めたりすることができる。

特別活動の特質「**集団活動**、**実践的な活動**」の代替としてではなく、特別活動の学習の一層の充実を図るための有用な道具としてICTを位置付け、活用する場面を適切に選択し、教師の丁寧な指導の下で効果的に活用することが重要。

##### 学級活動・ホームルーム活動における活用例

**集団や自己の生活上の課題を解決するために学習者用端末を活用して**

- 生活場面を撮影したり、サイトにアクセスしたりして、必要な情報を収集し、学校生活や社会の問題を見いだす。
- 個人の意見を表明し合うとともに意見を比べ合い整理する。
- 解決方法を集団として合意形成、個人として意思決定する。
- 実践を撮影及び編集し、他者と共有したり、互いの記録を統合して次の課題解決につなぐ。

全員の意見が（平等に）表明できてよかつた。

この資料には、小学校、中学校、高等学校の各教科等におけるICT活用について、多くの具体例が掲載されています。  
概要版の他に、各教科等ごとの資料があり、分かりやすくまとめられています。

これらの資料に対応した解説動画が順次公開されているところです。

### 「各教科等の指導におけるICTの効果的な活用に関する解説動画」 (文部科学省 令和2年11月～)

[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/zyouhou/detail/mext.00941.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/zyouhou/detail/mext.00941.html)



この中の活用例を1つ取り上げ、メンターチーム研修で機器を使って試してみるのもよいですね！  
これらの資料は学校教育支援サイトにも掲載中！

# 2 実践編 Mentor Team & On the Job

## (8) 学びをつなげる工夫(その1)

### メンターチーム研修 と 県教育センターの初任者研修 とをリンクさせて その1

小学校、中学校、義務教育学校では初任者研修の1つとして、9月～12月に各初任者所属校において学習指導力(授業力)向上に向けた研修を行いました。この研修は、各初任者が授業実践をし、授業を参観した指導主事とともに事後協議を行うというものです。小学校では基本的に算数の授業づくりを、中学校においては担当教科の授業づくりを取り上げました。



学校によっては、この授業実践に向けて、事前に先輩教員が授業づくりにかかわり、模擬授業とその後の協議をとおして授業研究を行ったという事例もありました。初任者からは「周りの先生方がいっしょに授業を考えてくださったので、とても勉強になりました。」「悩んでいるところを親身になって考えてくださり助かりました。」などの声が聞かれました。このような具体的な場面を捉えた学びの場は、初任者にとって大変有意義なものとなるだけでなく、職場における信頼関係と安心感の獲得にもつながります。

また、県教育センターの研修内容を踏まえて学校で実践することにより、理論と実践が結びつき、より深く学ぶことができます。メンターチーム研修と県教育センターの初任者研修とをリンクさせた内容を実施してみたいかがでしょうか。



【参考】令和4年度鳥取県教育センター初任者研修における学習指導に関する内容

～小学校・義務教育学校 編～

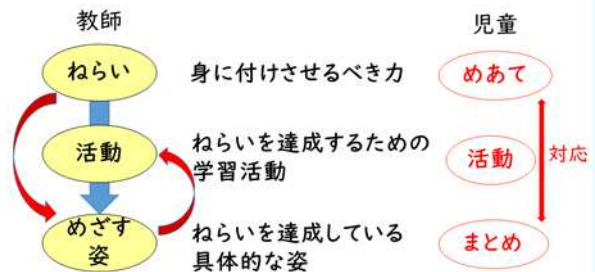
#### 研修番号3「学習規律と基本的指導技術」より

##### 学習規律の考え方

- ①「学習規律」は、学校で児童が**学習するのにふさわしい状態**を作るために必要なルールやマナーであり、学習の基盤となるもの。
- ②「学習規律」は、日々の授業の中で「**学習内容**」「**学習方法**」と一体的に**学ぶ**もの。
- ③「学習規律」は、教師が一方向的に指導するものではなく、**児童とともに作り出す**もの。

学力向上を支える基盤づくりに向けて(鳥取県教育委員会)より

##### 「ねらい」を明確にした授業づくり



#### 研修番号4「1時間の授業づくり」より

ねらいからまとめ、めあてを構想するステップ(例)

- ① 学年の目標(ねらい)を把握する
- ② 単元の目標(ねらい)を設定する
- ③ 本時の目標(ねらい)を設定する
- ④ 本時の「まとめ」を考える
- ⑤ 本時の「めあて」を設定する

育成をめざす力が明確になる

#### 研修番号6「ねらいを意識した学習指導」より

第3学年 算数科学習指導案

受講番号( ) 学校名( ) 氏名( )

- 1 単元名 何倍でしょう
- 2 本時目標(案)  
a×b×cの場面で、何倍になるかに着目してまとめて考える方法で問題を解くことができる。
- 3 本時の展開

学習活動	主な発問と予想される児童の反応	支援と評価 ☆評価規準(評価方法)

本時の目標(ねらい)を達成するための**中心的な学習活動**を考えます。授業ゴールを児童生徒の具体的な姿で想定し、それに向けた学びの深まり、学びの定着につながる活動としましょう。

授業の振り返りは、本時の「めあて」「まとめ」に照らして児童生徒の理解や捉えを表現させましょう。振り返りの視点を示すのも効果的です。また、児童生徒の新たな疑問や課題意識を大切に次時へのつながりをもたせましょう。

## 2 実践編

### (9) 学びをつなげる工夫(その2)



#### メンターチーム研修 と 県教育センターの初任者研修 とをリンクさせて その2

県教育センターの初任者研修では、右図の「とっとりの授業改革【10の視点】」に基づいて学習指導力(授業力)の向上をめざした研修を行っています。

この10の視点は授業づくりの基本であるとともに、主体的・対話的で深い学びの実現の先の、児童生徒の資質・能力の向上を図るため、必要なものでもあります。

メンターチーム研修において授業づくりの内容を扱う場合には、この10の視点を用いて各自が授業を振り返ったり今後の授業について考えたりしてみることも効果的です。

「とっとりの授業改革【10の視点】」へのリンクはこちら→  
※学校教育支援サイトにも掲載中



#### 【参考】令和4年度鳥取県教育センターの初任者研修における学習指導に関する内容

～中学校・義務教育学校 編～

#### 研修番号3 「学習指導の基礎・基本」より

##### 学習指導について

「できた」、「わかった」と実感できる授業づくり

↓  
「ねらい」を明確にした授業づくり

この授業で本当に押さえなければならないポイントを押さえる!

「ねらい」 = 教師の指導目標

「めあて」 = 生徒に示すゴールの姿



##### 「学習規律」の確立



- ☆ 発表する時のルールを決め、適宜指導
- ☆ 話すときのポイント(相手を見る、声の大きさ、話型等)の明確化
- ☆ 話がしやすい環境づくり(教師が生徒の発言を待つ姿勢)
- ☆ 「話をすることの大切さや意義」を伝え、理解・実感を!

聞き手を意識して話す

#### 研修番号4 「授業づくりの基礎・基本I」より

##### 「とっとりの授業改革【10の視点】」の重点項目

##### 【目標】子どもたちが「わかった」「できた」を実感できる授業づくり

1単位時間または単元全体をとらして完結する授業

##### めあての提示

【10の視点①】魅力的な課題・教材の提示

本時のねらいに対応した「めあて」(生徒から見たゴールの姿)を設定する  
・課題の提示の工夫 ・既習事項を生かした「めあて」 ・学習の見通しを生徒と共有

##### 評価場面の設定

【10の視点⑦】学習評価の活用

具体的な評価規準に基づいて評価場面を設定し、生徒が「おおむね満足できる状況」に到達しているか把握し、到達させるための手立てを講じる(習熟度に応じた支援の充実)  
・「めあて」に対応した「まとめ」 ・理解度に応じた手立ての工夫

##### 振り返りの実施

【10の視点⑧】学習を振り返る活動の設定

生徒に学びの成果を実感させ、学んだことや意欲・問題意識等を次の学習につなげられるように視点を設けた「振り返り」を行う  
・「めあて」に対応した振り返り ・視点を明確にした振り返り ・次の学びへの意欲を高める振り返り

すべての授業を1単位時間または単元全体をとらして完結するために  
→【10の視点②～⑥】を選択しながら、授業を設計する  
ねらいに合わせて②～⑥を選択し、活動を絞り込み、1単位時間または単元全体をとらして確実に資質・能力を育成するための手立てとする。

★来週実践する授業のねらい等を確認しましょう!

- ア 本時の「ねらい」(身につけさせるべき力)は?
- イ 本時の「めあて」(生徒から見たゴールの姿)は?
- エ 本時の「めざす姿」(ねらいを達成している具体的な姿)は?
- オ 本時の「活動」(ねらいを達成するための学習活動)は?

「学習指導要領解説」で確認しながら、

- ア 本時の「ねらい」を設定しましょう!



## 2 実践編

# (10)メンターチーム研修の振り返り



### 次年度に向けて振り返りを

年度末は一年間の教育活動を振り返り、次年度に向けて改善計画を考える重要な時期です。メンターチーム研修も同様に、

- ・メンティとメンターそれぞれに必要な学びを得られたか
- ・メンティとメンターの成長につながったか

などの視点で一年間の取組について振り返ってみましょう。

次年度のメンターチーム研修の有無にかかわらず、互いに刺激し合い、磨き合う職員集団であるために必要な要素を見いだすことにもつながることでしょう。

### 教師の成長に必要な要素とは？

右のワードクラウドが表しているイメージは何でしょう？

これは、令和2年1月の初任者研修(小学校・義務教育学校)で実施したアンケートの中の、「次年度以降の初任者のみなさんへのメッセージ」という設問への回答からキーワードを取り出してつくったイメージ図です。最も多かったキーワードは、「**周り**」「**こども**」「**仲間**」「**同期**」「**助け**」「**支え**」「**きく**」。

- ・「周りに相談し、助け合いながらがんばってください。」
- ・「目の前のことで精いっぱいだけど、周りにはわかってくれる人がたくさんいます。大丈夫。」

といったメッセージに代表されるように、周りの人の関わりが大きな支えとなったことが伝わってきます。

右下のグラフは令和3年度に実施した「鳥取県公立学校教員としての資質向上に係る意識調査」における「教師としての成長につながったもの」として2年目、16年目教員が回答した結果です。いずれの年代も、

- ・**児童生徒との関わり**
- ・**先輩との出会い**
- ・**失敗からの学び**

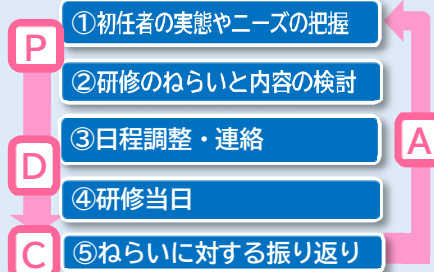
を成長の要因として挙げています。

中でも、「先輩との出会い」は2年目の教員にとって非常に大きな位置を占めています。上のワードクラウドと同様、採用直後の育成期の教員にとっての「周りの先輩」の存在の大きさがうかがえます。

### 学び続けるチームに

メンター方式がめざすものは、「持続可能な校内人材育成システムの構築」です。互いに良い影響を与え合う関係性はもちろんですが、他者の資質向上を支えるためには自身の資質向上が必要不可欠です。それぞれが学び続ける教員、学び続けるチームとなっているか、足跡と姿を見つめてみませんか？

### メンターチーム研修のPDCAサイクル



令和2年1月実施 初任者研修(小学校・義務教育学校)アンケートより「次年度以降の初任者のみなさんへのメッセージ」をもとに作成したワードクラウド



令和3年度鳥取県教育センター「鳥取県公立学校教員の資質向上に係る意識調査」より「教職生活で教師としての成長につながったと思うもの」



# 3 実践事例編

(令和4年度の実践事例)





研修内容	教材研究と発問づくり～道徳編～
時期・時間	令和4年6月 15:50～16:35
参加者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者1名</li> <li>・メンターチーム5名</li> <li>・初任者研修サポート教員</li> </ul>
研修の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ねらい等確認</li> <li>②意見を出し合う（中心発問について）</li> <li>③全体交流で考えを深める</li> <li>④まとめ</li> <li>⑤質疑応答</li> </ul>
準備物等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・事前課題（ワークシート）</li> </ul>

**メンターチーム構成**

- ・教諭（13年目）：リーダー
- ・教諭（34年目）
- ・教諭（18年目）
- ・養護教諭（2年目）
- ・講師

**研修レポート**

今回のメンターチーム研修は、事前課題を効果的に活用して進められました。メンバーが事前課題として道徳科の授業（ねらいにせまる中心発問や1時間の授業の流れ）を考えた上で、研修に臨んでいました。

どうしても、国語科のような授業になってしまいがち…どのような発問の工夫をすることで、児童は自分の考えを出することができるのだろうか…？



初任者



メンターチーム  
リーダー

事前に考えてきてもらったことをもとにして、ねらいにせまるための中心発問や、導入の仕方について考えていきましょう。みんなで考えを出し合って、交流していきましょう。



気持ちを考えるだけでなく、実際に役割演技を取り入れてみるのはどうでしょうか？



メンバー



メンバー

今までは、「〇〇の気持ちを考えよう」という人物の気持ちを問う場面発問が多かったけど、「〇〇が大切にしていることは何だろうか？」のように、テーマ発問を取り入れていきたいと思いました。

事前に持ち寄った考えをもとに研修が進んでいきました。それぞれが自分の考えを出し合いながら協議することをとおして、考えをさらに深めていました。自分の考えが明確になっているため、他者の考えと比較することが容易にでき、新たな視点に立って考えるきっかけにもなっていました。また、終始、温かい雰囲気の中での研修が行われており、初任者も自分の考えを気兼ねなく伝えられる研修となりました。



事前課題のワークシートには、主題名や教材名、ねらいが示されており、発問や授業の流れを書き込むようになっています。

豊田小学校 第3回メンターチーム研修  
 教材研究と発問づくり～道徳編～

主題名 しんごうのすみかを探そう

教材名 はしの上の足跡のみ（学研1年）

ねらい 観察したはしや足跡からすみかを探し、そしておおかみのお話を聞いて、おおかみの気持ちを考える。

◆発問づくりの記録 ◆中心発問 ◆導入発問

導入 おおかみってどんな動物だと思う？  
 （くまどどっちが大きいかなあ。）

○「えへん、へん。」といっていたおおかみは、どんなことを考えていたでしょう。

○くまのうしろすがたを見ているおおかみは、どんなことを思ったでしょう。

○最後の「えへん、へん。」と言ったおおかみは、どんなことを考えていたでしょう。

○あなたは、おおかみのことをどう思いますか。

メンバーが持ち寄った事前課題

メンターチーム研修  
 充実のための  
 ヒント



- ①事前課題により、あらかじめ自分の考えを持った上での主体的な参加
- ②初任者サポート教員とメンターチームリーダーとの事前の打合せと準備



研修内容	授業づくり	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> <b>メンターチーム構成</b> </div> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教諭（6年目）：リーダー</li> <li>・教諭（25年目）</li> <li>・教諭（3年目）</li> </ul>	
時期・時間	令和4年6月 2校時 (9:40~10:30)		
参加者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者3名</li> <li>・メンターチーム3名</li> <li>・初任者研修サポート教員</li> <li>・校内指導教員</li> </ul>		
研修の概要	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ねらい等の確認</li> <li>②ICT活用の実際（メンター）</li> <li>③初任者の悩みを聞き、メンターからアドバイス（同じ担当教科のペア）</li> <li>④研修のまとめ（リーダー）</li> <li>⑤初任者研修サポート教員より</li> </ul>	ねらい	<p>研究推進計画をもとに、ICTを活用した授業のあり方について、担当する教科や領域で取り組む授業実践をメンターからうかがう。また、初任者が日頃の実践で困っていることをメンターのアドバイスを交えながら、「授業づくり」を考える。</p>
準備物等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タブレット</li> <li>・ワークシート（初任者が困りごとを記入）</li> </ul>		

### 研修レポート

メンターチームのメンバーを、意図的に初任者の担当教科に合わせて構成しているため、教科の特性を生かした研修ができるような工夫をしています。また、放課後の研修ではなく、メンターチーム研修を週時程に位置づけることで、計画的に研修が進められています。



メンターチーム  
リーダー

今日は、授業の中でねらいにせまる効果的なICT活用の仕方、また、初任者の困っていることについてメンターと一緒に考えて解決できるような研修にしていきたいでしょう。



メンター

ジャムボードで付箋を動かして操作したり、共有したりしています。

Google フォームを活用してアンケートを実施しています。



メンター



前半は、全体でメンターの取組実践を聞きながら、初任者本人が授業の中で効果的にICTを活用できる場面を考えました。

また後半には、同じ担当教科でペアとなり、初任者の授業実践上の悩みや困りごとが解決に向かうように研修を進めていました。

今回のメンターチーム研修では、事前に初任者がICTを活用した授業実践や日頃の実践で困っていること、メンターから受けてみたいアドバイスをアンケートにまとめ、それをメンター（同じ担当教科のペア）に伝えておくことで、当日の研修の充実を図る工夫が見られました。また、初任者とメンターで同じような悩みを抱えていることもあり、一緒に解決していこうとする雰囲気でも研修が進んでいました。

初任者の悩みや困りごとを聞いて、メンターがアドバイスをする上で、メンター自身が自分の教育実践を振り返ったり、メンターと一緒に成長したりすることができる研修だと思います。また、他のメンターの実践を聞くことによって、自分の実践に生かそう思えるので、とてもよい機会になっています。

メンターチーム  
リーダー



### メンターチーム研修 充実のための ヒント



- ① 事前アンケートを活用し、初任者の悩みを把握
- ② 教科指導の資質・能力の向上を意図した研修ができるようなメンバー構成





研修内容	生徒指導
時期・時間	令和4年10月 6校時
参加者	<ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者1名</li> <li>・メンターチーム9名</li> <li>・初任者研修サポート教員</li> <li>・校内指導教員</li> </ul>
研修の概要	①研修のテーマ等確認（約3分） ②グループ協議（約25分） ③情報共有・悩み相談（約15分） ④まとめの話（約2分）
準備物等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修資料（ワークシート）</li> <li>・スケッチブック</li> <li>・マーカーペン</li> </ul>

## メンターチーム構成

- ・教諭（7年目）：リーダー
- ・教諭（7年目）
- ・教諭（4年目）
- ・教諭（3年目）2名
- ・教諭（2年目）
- ・教諭（1年目）2名
- ・講師

## 研修レポート

今回のメンターチーム研修には、リーダーが参加した研修での学びをメンバーに還元するという意図がありました。メンターチームの構成人数は9名ですが、少しでも初任者の思いや困り感を引き出したり、発言しやすくしたりするために、2つの小グループに分かれて協議をするという工夫が見られました。また、初任者が具体的な実践イメージをもてるように、事例を示した資料を作成して演習をするという工夫も見られました。

私が生徒指導主任として、夏休みに参加した研修で、〇〇小学校の教頭先生の話聞いたことを参考に、今回の研修の内容を考えました。大なり小なり、生徒指導上の問題は、日頃当たり前前に起きることだと思います。



今日のねらいは「生徒指導の目的について理解し、日頃の学習指導や生活指導に生かす」です。最近、自分の学級で生徒指導の問題が起きました。今回は、具体的な事例をもとにみなさんと協議していきたいと思います。



メンターチームリーダーが提示した事例について考えることをとおして、生徒指導の問題について自分事として捉えながら話し合いを進めることができました。

グループ協議の中で学級の児童の実態を出し合いながら、児童の変容を共有したり、互いに助言したりする場面も見られました。



個々の問題であっても、クラスの問題として捉える等、全体の問題として解決していこうという意識を高めることも重要だと話し合いました。粘り強い声掛けも重要だと感じています。



生徒指導の問題を未然に防ぐために、日頃から保護者と連絡を密にとることや、担任一人で抱え込まずに学年団等の複数で対応していくことを大切にしていきたいです。



最後に、改訂された生徒指導提要に基づき、生徒指導の定義、生徒指導の目的、自己指導能力獲得のための視点等について、現行版と改訂版を比較しながらリーダーがまとめました。さらに、生徒指導提要の意義について、初任者研修サポート教員から補完説明がありました。初任者の日々の困り感に直結する内容について、理論と実践がにつながる研修となっていました。

メンターチーム研修  
充実のための  
ヒント



- ①具体的な事例をもとにした学び  
(理論と実践をつなぐ学び)
- ②校外研修での学びを校内へ還元



番号 月	主な研修内容
① 4月	年間メンター研修の確認・メンターリーダーの助言(顔合わせ)
② 5月	授業中のトラブル対応 ABC
③ 6月	学級づくりのポイント(いじめ防止の視点から)
④ 7月	夏休み前に押さえておくべき指導と実践例紹介
⑤ 8月	他校の実践に学ぶ(他校と合同開催)
⑥ 9月	学校行事における担任の心構えと実践紹介
⑦ 10月	後期スタートにおける学級指導と学習指導
⑧ 11月	保護者対応 Q&A
⑨ 12月	一人で抱え込まない不登校対応編
⑩ 1月	メンターチームとしての次年度への申し送り

### メンターチーム構成

- ・教諭(19年目): リーダー
- ・教諭(4年目) 1名
- ・教諭(3年目) 2名
- ・初任者 2名



### 初任者より

【メンターチーム研修を終えての成果と課題について】

何一つクラス経営のことなどわからなかったが、この研修で筋道を立ててくださり、流れがわかってよかったです。まだ何もわからない状態が続きますが、精一杯色々なことに取り組んでいきたいです。



実践的な部分(保護者対応、生徒指導、学級経営等、モデルを用意し、ロールプレイ等の実践)が鍛えられたことが成果として挙げられます。また、悩みや迷っている内容についても相談を行うことができた点が良かったです。

### リーダーより



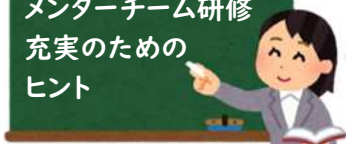
メンターチームリーダーとしては、もっと初任者が具体的に活用できる実践の提案であったり、模擬授業だったりに取り組めたらよかったですのではないかと思います。ただ、経験年数や年代によつてのアドバイスの例の違いや、それぞれの立場に合った悩み、また経験を積むことで広がる視野などを相互で共有することができ、良い刺激や新たな視点を得たり、初心を思い出すことのできる研修になったと思います。

### メンバーより来年度のOJTへの提案



- メンバーを固定せず、ゲスト的に参加してもらえると広がりのある研修になると思います。
- 学年ではなかなか聞けない担任の悩みなどを聞く機会は貴重であるので、何かの形で継続できたらいいと思います。
- 会を授業内で取ることは難しいが、水曜日などいろいろな世代で話ができるような会が作れたらいいと思います。
- 実施内容を年度初めに提示し、隔週で行うなど時間を設定して行うとよいです。
- 職員室内などで話せる場、相談する場、実践する場があればいいと思います。
- 参加を任意にするなどして、柔軟に会が設けられるとよいと思います。
- 授業を見合っ、その授業について考える会(ミニ研究会のような)を持ち、自分のスキルアップを図っていくことができるようなものがあればうれしいです。

### メンターチーム研修 充実のための ヒント



- ① 計画的に研修を組むことが力をつける秘訣
- ② メンバー全員が成長を感じられる取組に(各自が主体的に取り組めるようなしかけ)