

4 実践事例編

(令和3年度の実践事例)



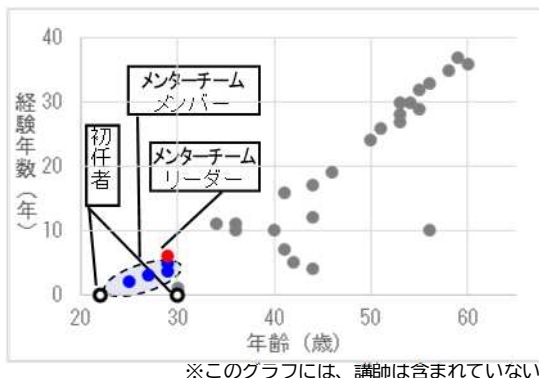
4 実践事例編 Team & On
 (1)A小学校 第3回メンターチーム研修



研修内容	授業を通した児童との信頼関係づくり・児童同士の間関係づくり
時期・時間	令和3年5月 6校時
参加者	・初任者2名 ・メンターチーム7名 ・初任者研修サポート教員 ・校内指導教員
研修の概要	①研修のテーマ等確認(約1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4分)
準備物等	・研修資料(ワークシート) ・振り返りカード

メンターチーム構成

- ・教諭(7年目)：リーダー
- ・教諭(5年目)2名
- ・教諭(4年目)
- ・教諭(3年目)
- ・講師2名



研修レポート

今回のメンターチーム研修は、事前アンケートをもとにテーマが設定されました。「ワールドカフェ方式」を取り入れ、気軽に自由に意見交換できるよう工夫されていました。

個人的な考えですが、授業を通して信頼関係、人間関係を築くことは大事だと思います。このテーマは難しいかもしれないけど、普段思っていることを出し合えたらな、と思います。



今回、初めてワールドカフェ方式で行ってみます。第1ラウンドはこの3人がホストとなって、進行とメモを担当します。メモ用紙を用意したので、どんどん書き込んでください。第2ラウンドはメンバーを変えて行います。



3チームに分かれ、テーマに沿って活発にそれぞれの考えが話されました。メンバーを変えて2回目の話し合いを行った後、各テーブルで話し合われた内容を全体で共有しました。

Aチームでは、一番大事なのは安心感ではないかと話し合いました。そのために、学習規律を整え、間違えてもいいんだという環境づくりも大切にしたいと話し合いました。



Bチームは、教材研究をしっかりと行い、分かりやすい授業をつくるのが信頼関係を築くために大切だと話し合いました。授業中の児童の反応を大切にすることも重要な点だと考えました。



Cチームでは、児童同士の関係づくりを進める上で、教師がすべての受け応えをするのではなく、コーディネーター役になるとよいのではないかと話し合いました。



この後、ICT活用に関する悩みの解決に向けて互いの取組を紹介し合う場が設定され、最後に、初任者研修サポート教員が次のようにこの研修を価値付けていました。「今回の研修も素晴らしいですね。1回目は子どもと出会う前の4月2日に、学級開きについて研修しました。リーダーが率先して資料をつくってくれましたよね。今回は、これまでの学級経営の実践を踏まえて研修したので、1回目よりも具体的な経験や考えがたくさん出て深まりましたね。」「これからも、このチームの和を大事にしていきたいと思います。気軽に話せる仲間がいることが、メンター方式の大事なところだと思います。」



メンターチーム研修
充実のための
ヒント

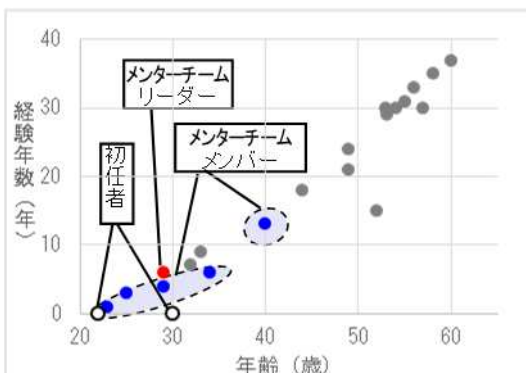
- ①事前アンケートをもとにしたテーマ設定
- ②自由に、気軽に話し合える場の工夫

4 実践事例編 Team & On
 (2) B小学校 第2回メンターチーム研修



メンターチーム構成

- ・教諭（7年目）：リーダー
- ・教諭（14年目）
- ・教諭（5年目）
- ・教諭（7年目）
- ・教諭（4年目）
- ・教諭（2年目）



研修内容	教材研究の進め方・方法
時期・時間	令和3年6月 16:00~16:45
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者2名 ・メンターチーム6名 ・初任者研修サポート教員 ・校内指導教員
研修の概要	<ol style="list-style-type: none"> ①はじめに ②初任者の実践、疑問、悩みを聞き、メンターがアドバイス ③メンターの資料を順に説明 ④初任者が学んだことを話す ⑤メンターチームリーダーからの話 ⑥初任者研修サポート教員からの話
準備物等	<ul style="list-style-type: none"> ・研修資料（ワークシート） ・自分の教材研究について話せるようにしておくこと ・教材研究の方法が分かる資料等 ・iPad

ねらい 日々の授業を進めるにあたって必要となる教材研究について、参加者それぞれの実践を出し合って、ポイントをおさえ効果的・効率的に行う方法を考える。

研修レポート

昨年度からメンター方式を実施しており、2年目に入った学校です。メンターチームの構成も新たにスタートしました。研修を効果的に進めるため、iPadを準備し、ロイロノートで各自が準備してきた資料を共有していました。まず、テーマに沿って初任者が悩みや疑問を話しました。

基本的に教科書を見て、その後、指導書を読んで教材研究しています。悩みは、理科の実験についての教材研究です。



子どもと同じノートをつくって取り組んでいます。なかなか、その通りにいかないです。

初任者の悩みも踏まえながら、メンターそれぞれが事前に準備していた資料をロイロノートで共有しながら、自分の教材研究の方法を紹介していきました。



国語の教材研究を紹介します。まず教材文を読み、初めて行う単元時には、学習指導要領を読み、つけたい力を決め、ゴールを設定してから、ねらいをはっきりさせていきます。

毎時間の授業の流れと板書を必ず考えます。その後、修正を入れ、ポイントとねらい、中心活動も必ず考えます。最後に板書計画。板書計画が教材研究のまとめにもなっています。



一昨年から、国語と算数は自分で教科書を買って、直接赤字で書き込んでいます。国語では言葉の意味も辞典で調べて、この教科書に書き込みます。さらにアイデアを書き込んで、自分だけの指導書が出来上がります。

単元を通して学習計画を立てます。ICTの活用も具体的に考え、既習事項も意識して、子ども目線でつまづきそうところを考えるようにしています。



各自が教材研究の方法を紹介する度に、メンターチームリーダーが「何か聞いてみたいことはありませんか？」と投げかけ、参加者がそれぞれ疑問に感じたことやより詳しく聞いてみたいことをどんどん出し合っていました。手元の端末に共有された資料や丁寧な投げかけ、参加者の主体性によって、前向きで活発なメンターチーム研修の場が生まれていました。



メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



- ①各自が資料を準備し、端末で共有
- ②参加者の主体性により、研修を活性化

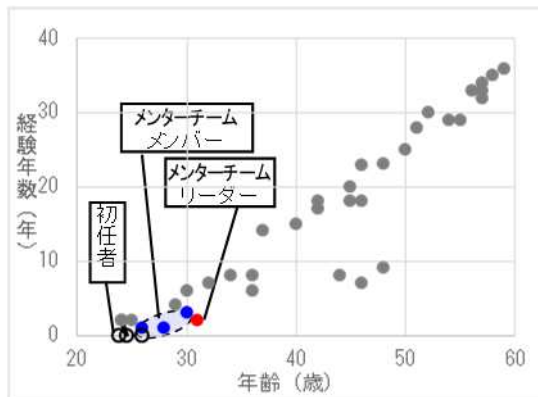
4 実践事例編 Team & On
 (3)C中学校 第3回メンターチーム研修



研修内容	教科指導の基礎基本
時期・時間	令和3年6月 16:00~16:50
参加者	・初任者3名 ・メンターチーム4名 ・初任者研修サポート教員
研修の概要	①メンターが初任者の時に困っていたことをペアの初任者に紹介 ②初任者が今、困っていることを紹介し、ペアのメンターと話し合う ③全体共有、情報交換 ④振り返り、次回連絡
準備物等	・研修資料（ワークシート）

メンターチーム構成

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



研修レポート

教科指導における悩みの解決に向け、ペアでの対話と全体共有を中心に構成されたメンターチーム研修でした。同じ教科のペアが2組、異なる教科のペアが1組という構成です。

初めに、メンターが初任者だった時の悩みを紹介することで、初任者の立場や思いに寄り添った話合いや、気兼ねなく悩みを出し合うための雰囲気づくりができていました。



あの頃は学習規律が整わなくて……とにかく「落ち着いて授業できるように」と考えていたなあ。

今も悩んでいるんだけど、授業の時間内に振り返りの活動まで行うためのタイムマネジメントが難しいんだよね。



ワークシートは必要？

めあてはなぜ必要？



1人1台端末の活用方法

課題の進み具合の差への対応



話合いの中では素朴な疑問、質問が次々と出ていました。メンターはもちろん、初任者も自分の考えや経験を積極的に伝えていましたが、適時、初任者研修サポート教員が助言をしていました。

授業中の対話だけに頼るのではなく、ワークシートも同時に活用することは重要だと思うよ。ねらいに沿って、資質・能力の育成につなげるために必要だと考えるからワークシートを取り入れるんだよ。



研修の振り返りを各自が述べる中で、「タイムマネジメントを行うための手立てがないことが課題」「教えて満足せず、授業を通して生徒に力をつけるということ意識したい」など、自身の課題や今後取り組みたいことがさらに明確になっていきました。

また、メンターチームリーダーからは次のようなまとめがありました。「自分が初任者の時にはこういった話合いの場や先輩の取組を知る場はあまりなかったな、と思いました。メンターチーム研修で話し合うことで、自分の課題に気付かされています。この研修以外の場でも、積極的にいろんな先生に聞いていきましょう。」メンターチーム研修が、「学び続ける教師」として積極的、主体的に学ぼうという意識と姿勢をつくり出すきっかけになっていました。



メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



- ①ペアによる対話の効果的な活用
- ②課題と今後の取組の明確化につながる振り返り

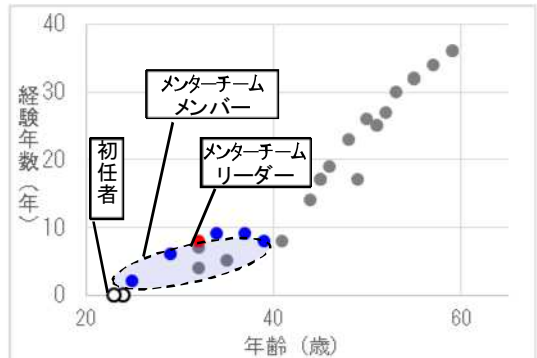
4 実践事例編 Team & On
 (4)D中学校 第4回メンターチーム研修



研修内容	保護者との関係づくり、懇談の進め方
時期・時間	令和3年7月 13:00~13:50
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者2名 ・メンターチーム4名 ・初任者研修サポート教員 ・校内指導教員
研修の概要	<ul style="list-style-type: none"> ①各グループでロールプレイング ②各グループで意見交換 ③メンバーを変えてロールプレイング ④各グループで意見交換 ⑤振り返り、次回連絡
準備物	・研修資料（ワークシート）

メンターチーム構成

- ・教諭（9年目）：リーダー
- ・教諭（10年目）2名
- ・教諭（9年目）
- ・教諭（7年目）
- ・教諭（3年目）



研修レポート



研修内容に沿って、2グループに分かれてのロールプレイングを中心にした、全員参加型、実践型の研修でした。ロールプレイングでは、各グループに与えられた場面設定の下、初任者が教師役、メンターが保護者や生徒役となって、模擬懇談を進めていきました。ロールプレイング後の意見交換では、様々な気づきと意見が出されました。

良いところを存分に伝えたらどうかな。

学校、先生は生徒に寄り添って指導していることが伝わるといいよね。

具体的なエピソードを準備して臨むといいよ。

保護者にも話していただけるよう、「どうですか？」などと投げかけた方がいいと思うよ。

保護者にも生徒にも希望をもたせて終わることができるようにしたいね。

このように、学習状況をどのように伝えるか、どのようにして学校の取組への理解を得るか、実際にやり取りを行うことで多くの気づきが生まれていました。

また、校内指導教員や初任者研修サポート教員が豊富な経験を踏まえて適切な助言を加えたり、困っている初任者の様子を見て「教師の役割をメンターが交代して一度やってみる？」と支援したりしたことで、初任者は具体的なイメージをもつことができ、2回目のロールプレイングでの初任者の様子が大きく変化していました。



改善が見られた点を「さっきよりもよくなっていたと思うよ。」「声もはきはきしていたね。」「保護者の質問に対してしっかりと答えていたね。」などと、初任者へ率直に伝える様子が見られました。

ロールプレイングとその後の意見交換によって、参加者の主体性や実践的な学びを生み出していました。また、メンターチームリーダー、初任者研修サポート教員、校内指導教員の適時適切な助言や働きかけが効果的であったことはもちろん、＜初任者の思いを受け止め、支援し、成長や変化を認める＞というメンターの姿勢や行動と、その思いを感じながらチャレンジする初任者の学ぶ意欲によって研修が充実していました。共に学び合い、高め合う関係が構築されていく様子も垣間見えました。

メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



- ①ロールプレイングによる参加型、実践型の研修
- ②共に学び合い、高め合う関係の構築

5 実践事例編

(令和2年度の実践事例)



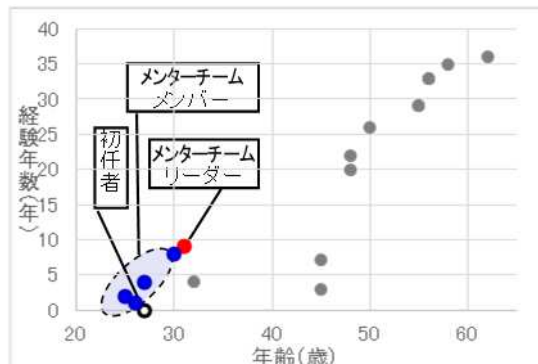
5 実践事例編 Team & On
 (1)A小学校 第1回メンターチーム研修



研修内容	校地にある自然を知ろう
時期・時間	令和2年4月 9:00~9:45
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者1名 ・メンターチーム5名 ・研修コーディネーター ・校内指導教員
研修の概要	①研修の趣旨説明(約5分) ②現地調査(約30分) ③研修のまとめ(約10分)
準備物等	<ul style="list-style-type: none"> ・研修資料(ワークシート) ・振り返りカード

メンターチーム構成

- ・教諭(9年目) : リーダー
- ・教諭(8年目) ・教諭(5年目)
- ・教諭(3年目) ・教諭(2年目)



研修レポート

初回のメンターチーム研修は、生活科や理科などの学習指導に向けた教材研究の一部を屋外で行うものでした。はじめにメンターチームリーダーから今回の研修の趣旨説明があり、その後、研修コーディネーターが作成した資料と図鑑やタブレット端末等をもって校庭へ移動しました。



これは何の木だろう？

葉っぱがぎざぎざだよ。図鑑で調べてみよう。



初任者とメンターチームの6名が図鑑やタブレット端末を使って、葉や幹などの特徴から木の名前を協力して調べる中で、「へえ、知らなかった。」「そうか、それでくすのき学級というんだな。」などと新たな発見がありました。時折、研修コーディネーターからくわしい解説があり、知識がさらに広がっていました。和やかな雰囲気の中がかわりも自然と生まれ、参加者のコミュニケーションが促進されていました。

一通り調べた後のまとめでは、リーダーが自然を教材として扱う学習について問いかけ、参加者それぞれが発言し、今後の生活科や理科などの学習の見通しをもって研修を終えました。研修後には、各自でワークシートに振り返りを書いて研修コーディネーターに提出しました。

今回のメンターチーム研修では、研修コーディネーターとメンターチームリーダーの打合せや研修コーディネーターの作成した資料などの事前準備と参加者が主体的に取り組む活動の工夫が効果的でした。この「屋外で」「協力して調べる」という活動の設定により、チーム内の仲間づくりにもつながっていました。



研修資料・振り返りカード

メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



- ①初任者研修サポート教員とメンターチームリーダーとの事前打合せや事前準備
- ②主体的に研修するための活動の工夫

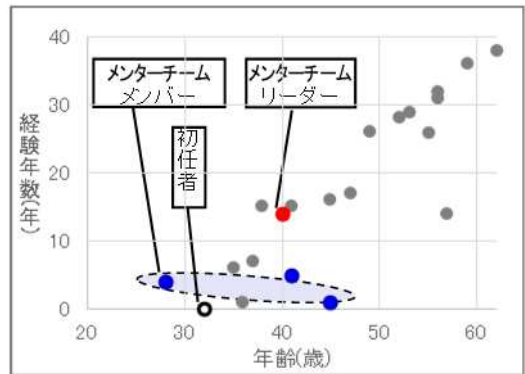
5 実践事例編
(2)B中学校 第1回メンターチーム研修



研修内容	年度当初の学級経営
時期・時間	令和2年5月 13:30~14:15
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者1名 ・メンターチーム4名 ・研修コーディネーター ・校内指導教員
研修の概要	①研修の趣旨説明(約5分) ②情報交換、質疑応答(約35分) ③研修のまとめ(約5分)
準備物等	・研修資料

メンターチーム構成

- ・教諭(15年目) : リーダー
- ・教諭(6年目) ・教諭(5年目)
- ・教諭(2年目)



研修レポート

初回は研修コーディネーターが進行しました。はじめに研修の流れについて確認がありました。「この研修の説明と計画案をお話しし、その後、学級経営について各自が紹介し、質問タイムを設けます。30~40分程度の短時間かつ有効で和やかな研修にしましょう。」



- まず、研修コーディネーターから令和2年度版鳥取メンター方式の趣旨説明がありました。
- ・「メンター」とはギリシャ語が由来で、「あの人がいたから自分はここまで来ることができたと言える人(先輩)」を指す
 - ・本年度から4グループでこの方式を行うのは、教職員構成の変化に対応していくことと、校内で初任者を育てる必要性があるため
 - ・研修計画はあくまでも案であり、初任者からの要望に応じて変更可能であること
- など、この方式について理解を促しました。

その後「年度当初の学級経営」と題して、参加者が学級開き、学年開き、授業開きの実践を紹介しました。参加者の担当学年や教科が様々で、具体的な実践内容も多種多様。それぞれの実践に対する思いも熱く語られ、普段は改めて話し合うことのないような、教師としての信念や思いを交流することができました。



メンターチーム
リーダー

年度当初の1か月で学級経営の8割ぐらいが決まると思っています。学年団で意思疎通を図ったのは、横浜の野中先生の「3・7・30の法則」です。初めの3日は安心感を、次の7日はルールを決めるなどというものです。



情報交換後、初任者から「終わりの会」の進め方について質問があり、参加者それぞれが自分の考えや経験をもとに話し合いました。

あとはぶれずに行く。年度当初だけ目標を決めて終わるような場当たりのものではなく、途中でアセスメントして現在地を確かめるようにしたいと思っています。

研修内容をより深めるため、学級経営は学校教育目標に基づいて行うものであるということについて研修コーディネーターが掘り下げてまとめました。さらに教員としての心構えを伝えたり、次回の研修予定を知らせて発表の準備を促したりしていました。

メンターチーム研修
充実のための
ヒント



- ①メンターチームリーダー、初任者研修サポート教員が研修を深める役目に
- ②初任者の疑問や悩みに対して、ともに考え、ともに学び合うメンターチーム

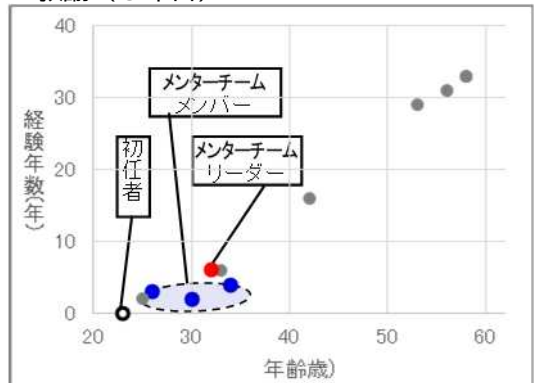
5 実践事例編
 (3)C小学校 第1回メンターチーム研修



研修内容	顔合わせ、先輩からのエール
時期・時間	令和2年5月 16:00~16:50
参加者	<ul style="list-style-type: none"> ・初任者1名 ・メンターチーム4名 ・研修コーディネーター ・校内指導教員 ・講師2名 ・教頭
研修のねらい	メンター同士のコミュニケーションを深め、年間を通して行う研修に、悩みや経験を出し合って主体的に取り組もうとする意欲を高める。
準備物等	<ul style="list-style-type: none"> ・研修資料 ・コミュニケーションビンゴカード

メンターチーム構成

- ・教諭（7年目）：リーダー
- ・教諭（5年目） ・教諭（4年目）
- ・教諭（3年目）



研修レポート

当初の予定では全職員で参加する予定だったそうですが、出張の方を除き、最終的には10名で研修が始まりました。はじめにメンターチームリーダーから「全職員で初任者をサポートする」という意気込みや、初任者へのエール、研修の方向性が語られました。



初任者の先生の1年間で皆さんをサポートできるようにしたいと思います。初任者の先生はこの1年たくさんの悩みも抱えると思いますが、苦い思いも1つの経験と考えてがんばってください。この研修では楽しく学んでいきましょう。



メンターチームリーダー

そして、コミュニケーションを深めるためにコミュニケーションビンゴの活動を行いました。ビンゴカードには相手への質問が書いてあり、楽しく会話しながら相手の人柄や経験などを知ることとおして、人間関係を築くことができるような仕掛けがありました。あちこちで笑顔が見られ、和やかな雰囲気で行っていました。



<カードに示された質問>

- ・自分のモットーは何ですか？ ・教員をめざすきっかけは何ですか？
- ・学級経営で大切にしたいと思っていることを1つ教えてください。
- ・これまでに印象に残っている先生について教えてください。
- ・採用試験の思い出は？ など



活動の後、参加者から初任者へエールを送る場面が設定されました。「このビンゴのおかげで、これまでの経験を思い出しました。今思えば、いろいろな立場で仕事をしたことが糧になっています。いろいろな経験が大切です。恐れずにがんばりましょう。」

「1年目の時、分からないことは周りに聞いていたと思います。また、初任者同士で集まって話したり、悩みを共有したりしていました。そうするとがんばれました。失敗もいっぱいしてきましたが、いい経験になっています。」

など、それぞれの思いを聞きながら初任者はもちろん、誰もが励まされていました。「何が分からないかも分からない状態ですが、皆さんよろしくお願いいたします。」と初任者が話すと、リーダーが「自分も相談してもらえたいし、気楽に声をかけてもらえたいと思います。」と返していました。今回のねらいである、コミュニケーションを深めることや、主体的に取り組もうとする意欲を高めている様子が見られました。

メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



- ①初任者を支える職員集団づくり
- ②日常の円滑なコミュニケーションにつながる雰囲気づくり

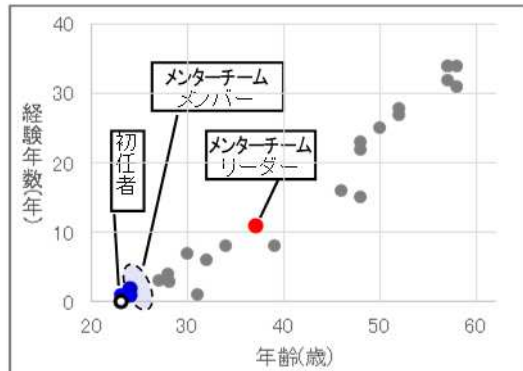
5 実践事例編
 (4)D小学校 第2回メンターチーム研修



研修内容	体育の学習指導
時期・時間	令和2年6月 15:50~16:50
参加者	・初任者1名 ・メンターチーム4名 ・先輩教員 ・研修コーディネーター ・校内指導教員
研修の概要	①マット運動の指導 ②水泳の指導 ③跳び箱運動の指導 ④ボール運動の指導
準備物	・プレゼン資料

メンターチーム構成

- ・教諭（11年目）：リーダー
- ・教諭（3年目）
- ・教諭（2年目）2名



研修レポート

メンターチームメンバーの学びたいことを予めリーダーが把握し、ゲストティーチャーである先輩教員（9年目）にリクエストして準備された研修でした。初任者やメンターが課題に感じていることに対する内容の設定、先輩教員の強みを生かした実施の工夫など、当日までの構想や準備が効果的でした。

研修の冒頭では、メンターチームリーダーからゲストティーチャーの紹介と研修の趣旨の確認がありました。その後、ゲストティーチャーが作成したプレゼンテーション資料をテレビ画面に映し出しながら研修を進められました。



「開脚前転で①脚が大きく開いているが曲がっている子、②脚があまり開いていないが伸びている子、どちらの子を評価するか？」
 「水泳学習では上半身と下半身のどちらを重視して指導する？」
 「跳び箱への恐怖心をもたせないようにするためには何に重点をおいて指導すればよいか？」など、ゲストティーチャーから問いかけられる度に、初任者とメンターが2、3人組で話し合い、考えていました。また、解説を聴きながら熱心にメモをとっている姿も見られました。

体育の学習指導の重点や、学年ごとの系統性や見通しを踏まえた指導の大切さなどについて学び、参加者は充実感を得ている様子でした。参加者の主体的な活動が用意されていたこと、課題意識を既にもっていたことなどが、その充実感につながっていたのではないかと考えられます。



教師になりたての頃から体育を任せられることが多かった。なかなかうまく指導できないし、難しいと思っていた。でも、学年全体への分かりやすい指示などはこの経験がプラスになっていると思う。経験しているのとしていないのとは全然違う。

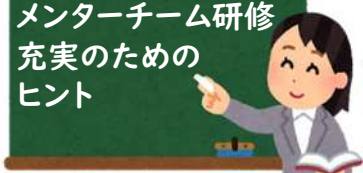


ゲストティーチャー

〇〇先生と組んでいて、初めはその指導の仕方は難しいと思っていたけど、子どもはしっかりと〇〇先生に心を向けているのが分かった。これなら大丈夫だと思った。

研修の最後に、ゲストティーチャーから、これまでの経験をとおして学んだことやメンターの指導方法について感じていることなどについて話を聴きました。困難も前向きに捉えること、教師それぞれの持ち味を生かすことの大切さについて語られる中で先輩教員の思いに触れ、明日への意欲を高めて研修が終わりました。

メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



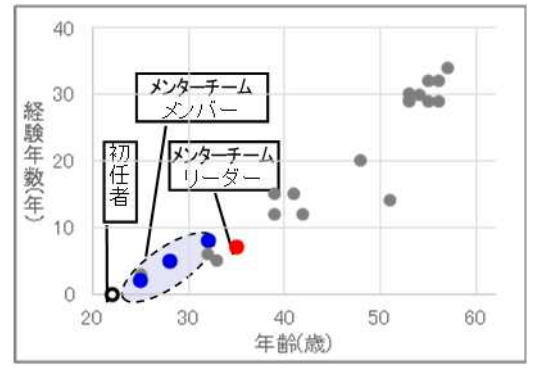
- ①初任者やメンターチームメンバーのニーズ、課題意識、実態に応じた内容
- ②チーム外の先輩教員のかも積極的に活用



研修内容	授業の基礎・基本 ～教材研究のポイントについて～
時期・時間	令和2年6月 16:00～16:45
参加者	・初任者1名 ・メンターチーム4名 ・研修コーディネーター
研修のねらい	日々の授業を進めるにあたって必要となる教材研究について、参加者それぞれの実践を出し合っ、ポイントをおさえ効果的・効率的に行う方法を考える。
準備物	・研修資料 ・教材研究の実際について分かる資料 (参加者各自が準備し、配布)

メンターチーム構成

- ・教諭 (8年目) : リーダー
- ・教諭 (9年目) ・教諭 (6年目)
- ・教諭 (3年目)



研修レポート

メンターチームリーダーが中心となって研修内容の設定や準備等を自主的に行い、当日を迎えました。教材研究を研修のテーマに設定し、研修のねらいに沿って進行役のメンターチームリーダーが発言を促していました。

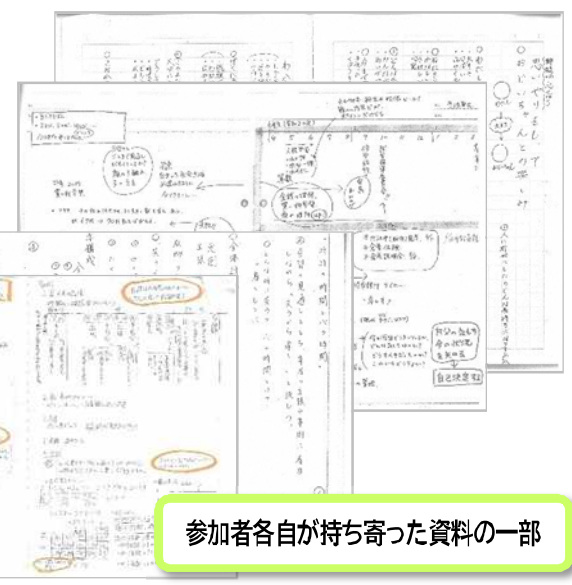
参加者全員が自分の教材研究の方法を紹介できるようにするため、資料を準備することが事前に確認されていました。そのため、研修前に意欲が高まっており、課題意識をもって研修に臨んでいる様子もうかがえました。



- <紹介された教材研究の方法(一部)>
- ・板書計画の下に具体的な教師の指導・支援を記す
 - ・1年間の学習の見通しを可視化する(特別支援学級)
 - ・児童の実態を把握する
 - ・単元のゴールの確認から始める
 - ・単元全体の計画を書く、全体像が分かるようにする
 - ・タブレット端末を活用
 - ・教科ごとの教材研究ノートに発問、板書計画を書く

「教材研究で授業の流れだけを考えた場合に困ることはありますか。」という初任者の質問に対して、「授業の流れだけを書いているときにはうまくいかないこともある。」「板書計画を立てているときとの差は歴然。」などとメンターが考えを伝え、互いに刺激合っていました。また「いつ行うのか」という点でも各自の工夫と苦勞が話し合われ、業務のタイムマネジメントの難しさに共感していました。

最後に研修コーディネーターから参加者に対して、日々の授業づくりに対する誠実さやひたむきさへの敬意とともに、「主体的・対話的で深い学びを授業でどのように仕組むのか」「めあてを達成できたら子どもからどういう言葉が出るかを考えることは、確実にやってほしい」というまとめの言葉があり、参加者は新たな視点を得ていました。



参加者各自が持ち寄った資料の一部

メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



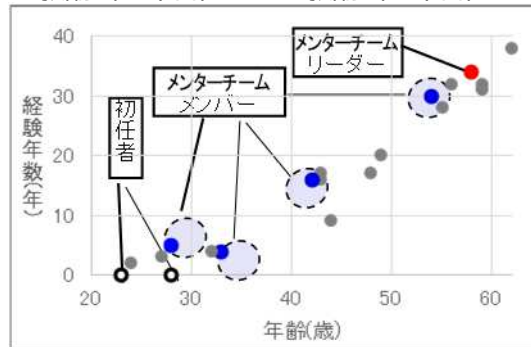
- ①研修のねらいを設定し、ねらいの達成に向けた運営
- ②メンターチームで事前の打合せや準備による主体的な参加

5 実践事例編
(6)F小学校 第3回メンターチーム研修



メンターチーム構成

- ・教諭（35年目）：リーダー
- ・教諭（31年目）
- ・教諭（6年目）
- ・教諭（18年目）
- ・教諭（5年目）



研修内容	保護者との関係づくり、懇談の進め方
時期・時間	令和2年7月 16:00~16:45
参加者	・初任者2名 ・メンターチーム4名（1名欠席） ・講師1名 ・研修コーディネーター
研修のねらい	保護者との信頼関係づくりや懇談の進め方について具体的に考え、今後の実践につなげる。
準備物	・研修資料 ・ホワイトボード

研修レポート

1学期末、保護者との個人懇談に向けて行われた研修です。懇談は、新卒採用の初任者や講師にとっては初めての経験であるだけでなく、コロナ禍で保護者と顔を合わせる機会がこれまでほとんどなかったという特別な状況下です。必要性の高い研修内容を適切な時期に実施し、初任者はもとより参加者全員にとって有効なものとなりました。



「まず、初任者の先生から困っていることを出してください。」というリーダーの投げかけで研修が始まり、初任者の二人からは素朴な疑問が出されました。

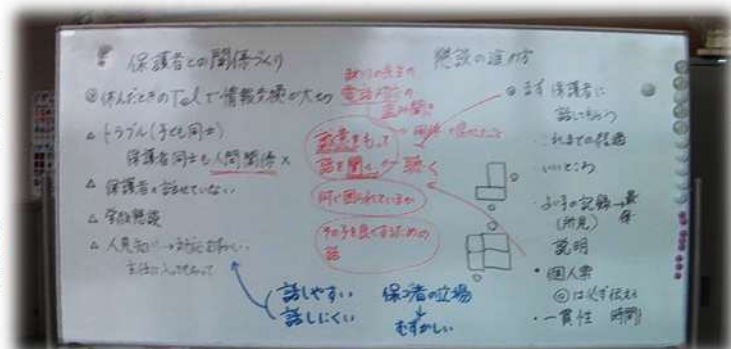
「子どもどうしのトラブルなら対応できるけれど、保護者どうしの場合はどうすればよいのだろう。」
「本年度はほとんどの保護者とお会いできていません。どのように懇談を進めればよいのでしょうか。」

参加者は各自の経験を踏まえ、次のような考えを伝えていました。

- ・誠意を持って関係をつくる。
- ・保護者の思いを訊く。傾聴する。
- ・初めにいいことを1つは言えるように準備しておく。
- ・一貫性をもって伝える。
- ・話す順番と内容をシミュレーションしておく。
- ・根拠を示しながら伝える。
- ・懇談では個人票を準備しておく。
- ・普段の他の教員の電話対応から学ぶ。
- ・保護者との関係の前に子どもとの関係を築いておく。
- ・課題は具体的に示し、納得していただく。
- ・労いの気持ちをもって対応する。

リーダーは出された考えをホワイトボードにまとめながら進行していました。視覚的に分かりやすく整理されたことにより、考えが共有されやすくなるとともに、理解が促進されていました。

右の写真はそのホワイトボードです。授業と同様にメンターチーム研修においても板書は大変有効です。思考を整理するため、理解を深めるためにも、ぜひ取り入れてみましょう。



メンターチーム研修
充実のための
ヒント

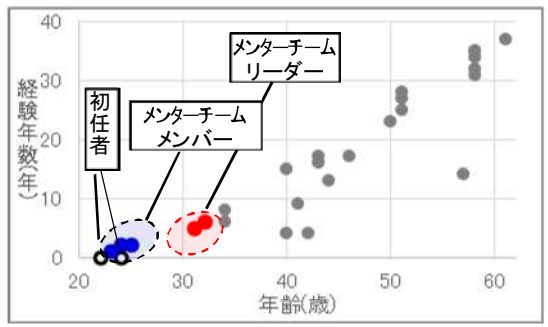


- ①初任者の困り感、ニーズを捉えた適切な内容や時期の設定
- ②内容の充実に向けた板書の効果的な活用

メンターチーム構成

- ・教諭（7年目）：リーダー
- ・教諭（6年目）：副リーダー
- ・教諭（3年目）2名 ・教諭（2年目）

研修内容	基本的な板書とノート指導
時期・時間	令和2年7月 16:00~16:40
参加者	・初任者2名 ・メンターチーム5名 ・講師2名 ・研修コーディネーター
研修のねらい	板書とノート指導の実際と指導のポイントや留意点を知る。
準備物	・研修資料



研修レポート

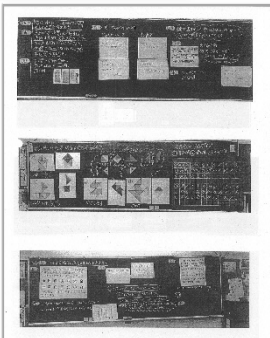
今回はリーダーと役割を交代し、副リーダーが進行役となって進めました。初めに、初任者や講師が困っていることを話しました。

- ・子どもの書くスピードの違いはどうすればよいのでしょうか。
- ・字の大きさはどのくらいが適切なのかわかりません。



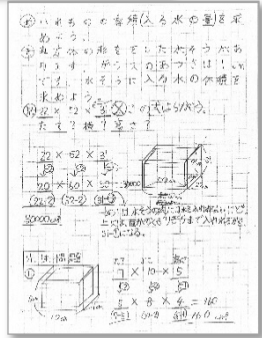
板書の写真を見てください。授業1時間の思考過程が分かるよう、構成しています。子どもの見本にもなるように意識しています。また、挿絵や写真を取り入れて手がかりにさせたり、色使いも工夫したりしています。字の大きさは、こぶし一つ分くらいかな。

次は、ノートのコピーを見てください。間違いも大切な学びですから消さないようにしています。子どもが自分の言葉で整理しながら書いています。指導を積み上げて書けない子には、何らかの課題があると考えます。



副リーダーが配布した資料によって板書づくりとノートづくりの具体的なイメージをもった上で、メンターがそれぞれの取組を紹介し合いました。

- ・黒板に余計なものは貼らない。
- ・「先生と同じスピードで書きましょう。」と指示する。
- ・授業の少し前から板書を書き始め、準備する。
- ・事前に子どもと同じマス目のノートで書かせたい内容を書いてみる。
- ・ノートに書くことで思考を整理することを意識している。



参加者は、他者の取組や考えを資料に書き込み、熱心に学んでいました。

初任者や講師の疑問や課題を踏まえて話し合いを進めることで、初めに出された困り感は解決していききました。経験年数の近い教員同士、共感する部分も多く、ともに考え解決しようとする姿勢も見られました。

また、副リーダーが資料や話し合いの内容をしっかり準備していたことが、研修充実につながっていました。

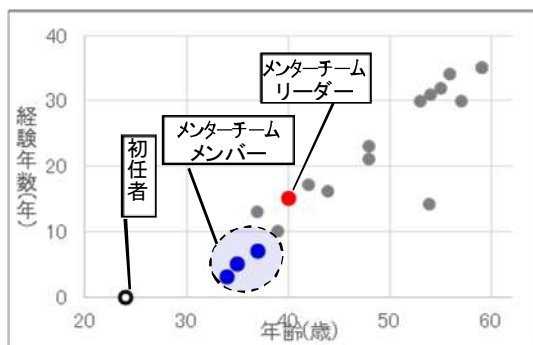


- ①リーダーではないメンターが進行役にチャレンジする
- ②より具体性のある資料づくり



メンターチーム構成

- ・教諭（16年目）：リーダー
- ・教諭（8年目）
- ・教諭（6年目）
- ・教諭（4年目）



研修内容	教科指導の基礎・基本 (教材研究、発問、板書等)
時期・時間	令和2年7月 10:00~11:00
参加者	・初任者1名 ・メンターチーム4名 ・校内指導教員 ・研修コーディネーター
研修のねらい	教科の特徴を踏まえた取組についての意見交換をおして、今後の教科指導の改善につなげる。
準備物	・研修資料

研修レポート

研修の冒頭で「教科ごとの違いもありますが、共通して大切なこともあります。教科を超えていろいろな話をするよい機会だと思っています。」というリーダーの言葉がありました。初任者とリーダーの担当教科は同じですが、メンターチームメンバーは様々です。しかし、他教科の取組や意図、思いを知ること、大きな刺激となるということを意識付けて研修が始まりました。



・あの手この手でいろいろ試した1学期でした。
・日本語の説明を少なくし、英語での表現を多くすることが自分の課題です。

私もまだまだ勉強中です。モデルとなる先生の姿を見て学びたいですね。



・教師の説明は最小限にしています。
・「どうなると思う?」「どうして?」と問いかけ、考えをもたせることを大切にしています。

導入で知的好奇心をくすぐる仕掛けをされているので刺激を受けています。



・自分なりに考え抜いた問いやめあてを提示しても、必ずしも興味関心を引き出すことができていないので難しさを感じています。

自分の授業の導入も効果的かな、と振り返りました。



・学習内容を日常生活と結び付けたいと考えています。
・「数学が好き」という生徒を増やしたいです。

生徒アンケートで実態を把握するのもいいですね。



・いつも授業デザインをつくり、ねらい、指示、板書などについて教材研究をしています。
・生徒同士の関わりや生徒の姿を認めることを大切に授業をしています。

自分は小学校の学習とのつながりを考えて教材研究をしていますよ。



参加者の意見交換の後には、研修コーディネーターが他校のメンターチーム研修や授業の様子を伝えることにより、学習指導の視点をもたせていました。

各教科等の特質に応じた指導には様々な方法がありますが、「ねらいを達成するための導入」「生徒の主体性を引き出す工夫」「生徒の実態に応じた指導」など、授業づくりについての基本的な考え方は共通しています。この研修では、授業づくりの基本について自らの実践を振り返り、他者から刺激を受けながら学習指導力向上への意欲をもつ姿が見られました。

メンターチーム研修
充実のための
ヒント



- ①教科の枠を超えた意見交換
- ②自らの実践についての振り返り

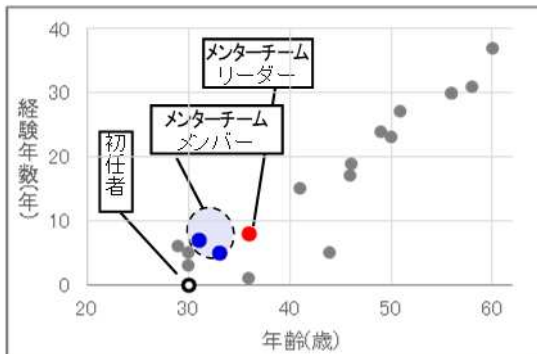
5 実践事例編
(9)小学校 第5回メンターチーム研修



研修内容	学級経営等 (1学期の振り返りと2学期に向けて)
時期・時間	令和2年8月 14:00~15:00
参加者	・初任者1名 ・メンターチーム3名 ・研修コーディネーター
研修のねらい	1学期の学級経営を振り返り、2学期の実践につなげる。
準備物	・研修資料

メンターチーム構成

- ・教諭 (9年目) : リーダー
- ・教諭 (8年目)
- ・教諭 (6年目)



研修レポート

研修前に、6年目研修受講者から課題研究の実践状況について報告があり、課題の解決に向けて協議していました。この協議をとおして、メンバーの課題研究の取組に刺激を受け、ともに高まろうとする姿が見られました。



メンターチーム研修では、研修コーディネーターが準備した資料「教師のチェックポイント」を活用して1学期の学級経営を各自が振り返りました。この資料は、県教育センター作成「教員研修ハンドブック」を基に作成したそうです。

4月に実施した第1回目のメンターチーム研修でも学級経営の考え方や取組内容について話し合っているため、このメンターチーム研修の参加者全員で学級経営のPDCAサイクルを回しているとも言えます。

「しっかり指導しなくてはという意識が強くて、管理型になっていました。2学期は活躍できる場面をつくり、子どもをほめていきたいです。」
 「行事で目標を持たせ、自分たちで決めたことをがんばるという経験は大事ですね。」
 「学級力を子どもたちが考える取組によって、ちょっとずつ学級力の数値が上がってきました。」
 「学級目標や学級歌を大切にしてきました。これからは学級の問題について話し合いたいと思っています。」

参加者は次々に思いを述べ合い、他者に質問することによって、2学期の学級経営に向けて考えを整理していました。

研修全体を通じて、リーダーが他者の考えに共感しながら進行したり、参加者が自分事として考えたりしていたことにより、澁むことなく次々と意見が交わされていました。

【一学期を振り返って】

◆教師のチェックポイント

【教室環境の工夫】

- 黒板・ホワイトボードの周りの掲示は、必要最 小限のものに限定しているか。
- 教室前面の掲示を学校で共通理解し統一しているか。
- 児童生徒が見出しをもって行動できるよう、スケジュール等を掲示しているか。
- 朝人ロッカーや机の中の整理整頓の習慣化を図っているか。
- 学級や学年のルールを掲示しているか。
- 係活動や当番活動のコーナーがあるか。
- 児童生徒の実態に応じた座席の配座や工夫をしているか。

【朝の会・帰りの会】

- 机・椅子の並びや、黒板・ホワイトボード、ゴミ等を確認し、気持ちよく一日をスタートできる環境づくりを心がけているか。
- 一日の疲れがイメージできるよう、明確かつ簡潔に連絡をしているか。
- 遅刻・欠席・早退はもちろん、気になる児童生徒はいないか、表情を見て確認しているか。
- 家庭学習や次の日への意欲が高まるような話をしているか。

【家庭との連携】

- 学級の目標、計画が保護者に伝わっているか。
- 欠席、遅刻、早退や病気、けがの際に前に連絡を入れているか。
- 家庭に児童生徒の良いところや伸びてきたことを伝えているか。
- 学級だよりなどで学校での児童生徒の様子を伝えているか。
- 行事予定表などで学校の動きを把握してもらいよう努力しているか。
- 日頃のやりとりの中で、保護者の思いや要望を把握しているか。
- 学習活動で、保護者の参加や協力を得られるよう配慮しているか。
- いつでも保護者の悩みや苦情を聞く姿勢はできているか。
- 一人一人の児童生徒の様子を把握し、保護者熱線で伝えているか。
- 学級懇談など、保護者同士が情報交換し、コミュニケーションを行う機会を提供しているか。
- 学級懇談に欠席した家庭に、話し合われた内容を伝達しているか。

【学級のルールづくり】

- 「良いことは良い」「悪いことは悪い」ということを児童生徒に確認したうえでルールづくりがなされているか。
- 学級担任の考えを一方的に押しつけるのではなく、なぜこのルールが大変なのかといった必要性を児童生徒とともに話し合っているか。
- ルールは守るべきものであり、守る規範があることを、折に触れて伝え、児童生徒の規範意識を

メンターチーム研修
充実のための
ヒント

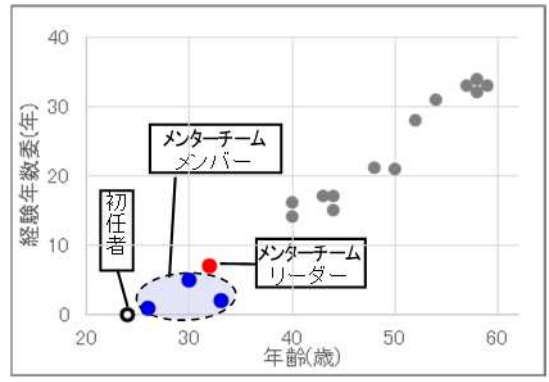


- ①他者の取組を自分事として捉える
- ②メンターチーム研修の活用して
様々なPDCAサイクルを回す



メンターチーム構成

- ・教諭（8年目）：リーダー
- ・教諭（6年目）
- ・教諭（3年目）
- ・教諭（2年目）



研修内容	・基本的な板書とノート指導（第4回） ・夏休み明けの学級経営（第5回）
時期・時間	令和2年8月 13：50～14：45（第4回） 14：55～15：50（第5回）
参加者	・初任者1名 ・メンターチーム4名 ・校内指導教員 ・研修コーディネーター
研修のねらい	・板書の仕方、ノート指導の留意点等を具体的な例から考える。（第4回） ・夏休み明けの学級経営について見直しを持つ。（第5回）
準備物	・研修資料 ・ホワイトボード

研修レポート

夏季休業中のため、休憩をはさみ、流れを変えながら2回分の研修を実施していました。
 第4回目は、①初任者が課題や悩みを話す ②メンターチームの考えや経験を紹介しながらその解決につなげる という流れで行われました。



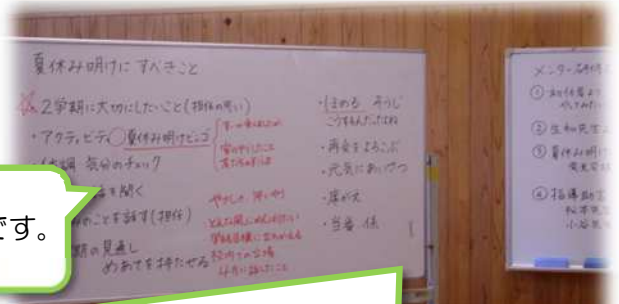
<初任者より>
 ・板書の課題は効果的な色づかいです。
 ・字の大きさはどのくらいが適切なのでしょう。

<メンターチームメンバーより>
 ・つかむ→考える→まとめる の3つで板書を構成しています。
 ・ゆっくり丁寧に大きく書くことを心がけています。
 ・大事なことは黄色で書いていますよ。
 ・放課後、次の日の板書を書いて練習しています。

リーダーは「板書の練習は大事。練習した時にはチームに声をかけてください。」と、初任者を支えようとする思いを伝えていました。
 第5回目は、①初任者の振り返りと今後の展望 ②研修コーディネーターの資料の紹介 ③全員での意見交換 の順で、リーダーがホワイトボードに板書しながら進行していました。

<初任者より>
 ・ほめることと評価言を意識していますが課題です。
 ・2学期は子どもの自主性を引き出したいです。

<メンターチームメンバーより>・夏休み明けにはまず、2学期に大切にしたいことを伝えます。
 ・子どもの生活、体調をチェックします。 ・子どもどうしをつなぐ活動をします。 など



第4回目、第5回目ともに、校内指導教員や研修コーディネーターからのメッセージや助言が随所に入ること、参加者の発言内容が意味付けられていました。また、参加者の考えを受け止めつつ切り返すというリーダーの進行によって、誰もが積極的に発言するだけでなく、内容が次第に深まり広がっていました。

この回の最後には、6年目研修を受講したメンターチームメンバーが、7月末の集合研修で学んだことを報告しました。初任者やメンターはその内容を2学期の授業づくりに生かそうと、次々に質問をしていました。チーム内で学びを共有し、高め合おうとする姿が見えました。

メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント

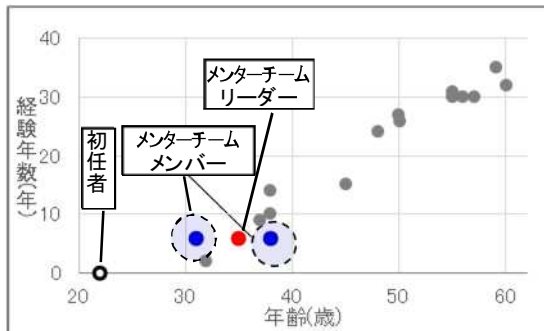


- ①内容を深め広げる、リーダーの切り返し発問
- ②自らの学びを全員の学びにする
 研修報告と質疑応答



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（6年目）



研修内容	子どもとの関係づくり
時期・時間	令和2年8月 9:00~9:40
参加者	・初任者1名 ・メンターチーム3名 ・研修コーディネーター ・校内指導教員
研修のねらい	学級づくり、人間関係づくりの具体的な方法や留意点を考える。
準備物	・研修資料

研修レポート

①初任者とメンターの考えの紹介 ②初任者の困り感に対する助言 という今回の流れをリーダーが確認し、メンターチーム研修が始まりました。メンターは1学期を振り返りながら、子どもとの関係づくりにおいて大切にしてきたことや、今後の展望について話しました。

- ・コロナ禍で行事ができない中、毎日の何気ない取組を一つ一つ達成できることを大切にしてきました。
- ・気になる子どもの家庭には、電話連絡をしてつながるようにしています。

- ・高学年に向けて力をつけていくことを今から意識させています。自分たちで考えて動くことのできる力を付けたいです。
- ・毎日の取組の中での達成感が大事だと思っています。



- ・完食の回数が日を追うごとに増えたので、「あと少しだよ!」と励まし、関わりました。このことで、子どもたちは達成感を感じていました。

それぞれの発言に対して、共感したり、意味を確認したりしながら、子どもとの人間関係づくりの基本的な考え方が共有されていきました。

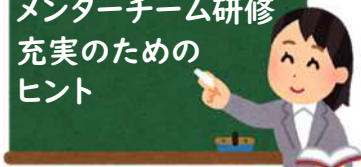
- ・叱るときには人格ではなく行動に目を向けて話すようにしています。
- ・傾聴すること、受け止めること、冷静な対応を大事にしています。

その後、初任者の困り感の内容（叱った時のフォロー、意識すべきこと）に対して、自身の取組や経験を踏まえたアドバイスが出されました。

- ・叱るときには子どもの思いも聴き取る。
- ・解決方法は子どもに考えさせ、引き出す。
- ・子どもの内面に目を向ける。
- ・子どもを認め、価値付ける。
- ・だらだら叱らない。
- ・普段から関係をつくっておく。
- ・指導した内容はその後も意識する。
- ・子どもの自主性を大切にする。

校内指導教員や研修コーディネーターがそれらを意味付けながらまとめたことで、内容が深まっていきました。最後にリーダーから「今日、ここにおられない2名の先生からもアドバイスをもらっています。」と紹介がありました。参加できないメンバーや他の先輩教員にリーダーが声をかけ、アドバイスを書いた資料を事前準備してもらったそうです。メンターチームはもとより、教職員全体の意欲と工夫でこの研修を充実させている様子が見られた一場面でした。

メンターチーム研修
 充実のための
 ヒント



- ①初任者の困り感を事前に把握
- ②研修には参加しない他の教職員も巻き込む

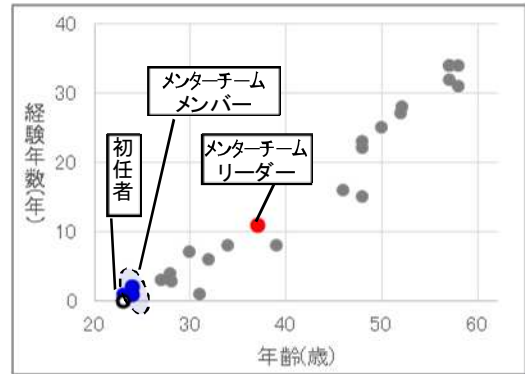
5 実践事例編

(12) L小学校 第5回メンターチーム研修



メンターチーム構成

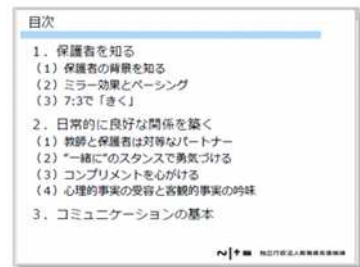
- ・教諭（11年目）：リーダー
- ・教諭（3年目）
- ・教諭（2年目）2名



研修内容	保護者との関係づくり、懇談の進め方
時期・時間	令和2年8月 13:30~14:20
参加者	・初任者1名 ・メンターチーム4名 ・校内指導教員 ・研修コーディネーター
研修のねらい	保護者との関係づくり、懇談の進め方のポイントや留意点について知る。
準備物	・研修資料 ・大型テレビ ・動画

研修レポート

研修のねらいと流れの確認の後、動画を視聴しました。この動画は、独立行政法人教職員支援機構のホームページに掲載されている研修動画の一つ、「コーチングのスキルと活用Ⅳ～円滑な保護者対応に生かす～」です。別府大学の佐藤敬子教授によるこの講義動画は20分程度あり、このプレゼンテーション資料もダウンロードして印刷・配布されていました。



動画視聴の後、「このような場面に出会った時にどう対応したらよいかと考えるきっかけになれば、と思っています。」「他の先生の対応を見て、今後の対応を広げられる演習になればと思っています。」との声かけで演習が始まりました。

3名ずつ2グループに分かれ、リーダーと校内指導教員が保護者役、初任者とメンターのうち1名が教員役、1名は参観者となってロールプレイングが行われました。

場面①「隣の席の子が気になるので、席替えをしてほしい」という保護者からの訴えがあったら……

場面②「習い事で忙しいので、宿題を減らしてほしい」という保護者からの訴えがあったら……

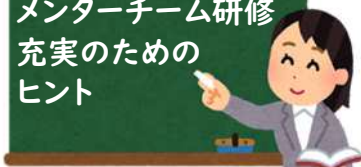


ロールプレイング後には次のような考えが出されました。

- ・質問を適宜入れて保護者から困り感を聴き、状況を把握することが大切。
- ・自分だけの判断だけで即答せず、学年団や管理職に相談の上、返答するようにする。
- ・保護者自身が気付くよう促したり、いっしょによりよい方法を考えたりする姿勢も重要。
- ・子どもの考えも聴き取るようにする。 ・大切なことはメモを取るようにする。
- ・課題は具体的なアドバイスとともに伝える。

このロールプレイングをとおして、相手の思いを受け止めながら柔軟に対応することの難しさを感じるとともに、聴き方や働きかけ方の具体的なイメージを得ることができていました。

メンターチーム研修 充実のための ヒント



- ①具体的な場面と具体的な姿をとおして学ぶ、より実践的な研修
- ②国や県の作成した資料の活用

6 参考資料編



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～

令和5年3月改訂 鳥取県教育センター
※令和4年度版とっとりメンター方式からの変更は太字

なぜ、今「メンター方式」?

若手教員の着実な資質向上の必要性

本県では大量退職・大量採用による新卒採用等の増加に伴い、今後教職経験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ます。このことにより、初任者を含めた若手教員の着実な資質向上が喫緊の課題となっています。

学校全体での人材育成の必要性

校内での急激な世代交代が進む中、先輩教員から若手教員への教育技術等の伝承を強く意識し、意図的に行っていく必要があります。教員の資質向上を図るためには、相互の学び合い・支え合いが大変効果的です。若手教員、ひいては、校内教職員全体の着実な資質向上を効果的に図ることのできる「持続可能な校内人材育成システム」を構築する必要があります。

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では、初任者研修の組織体制(校内指導教員、メンターチーム)を有効活用して、校内教職員全体、特に若手教員やミドルリーダーの育成を図ろうとしています。校内指導教員やメンターチームは初任者に関わることを通して、自らを振り返ったり新たな学びを得たりします。初任者は多くの教職員からの積極的な関わりによって成長し、めざす教師像を明確にすることができま

す。このように、お互いに関わり合うことは学校組織全体の活性化にもつながり、全教職員が育ち合い、主体的に学び、ともに成長しようとする意識の向上を図ることができま

持続可能な校内人材育成システム

「校内における初任者研修」を活用した人材育成システムの構築のねらい



「鳥取県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**

メンター方式と拠点校方式の校内研修の違い

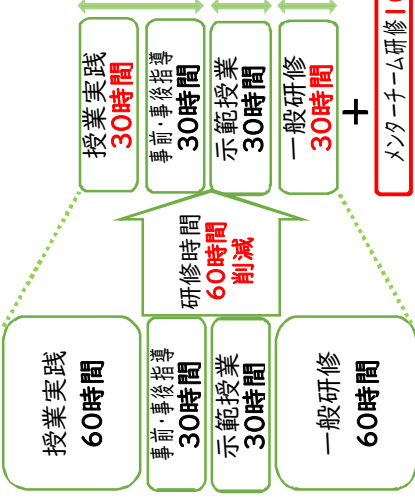
拠点校方式

- **拠点校指導教員**が中心

メンター方式

- **校内指導教員**及び**メンターチーム**が中心となり、**多くの教職員**で関わる

【年間180時間】



【年間120時間+メンターチーム研修10回】

主に校内指導教員が担当
(又は、教員指導員(小)・教科指導員(中)が担当)

校内の様々な教職員が担当

主に初任者研修サポート教員が担当

「初任者研修サポート教員」の役割とは?

初任者研修サポート教員は、初任者6名につき1名配置(複数校勤務)

- メンターチーム研修の準備・運営・実施における指導・助言
- メンターチームリーダーとの打合せ(月1回以上)
- 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(センター等の研修時)
- 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)

○校内研修(授業実践及び事前・事後指導)の実施(年間各10時間以内)

主な役割は、「初任者及び若手教員の実態に応じた柔軟な支援・指導と校内人材育成のサポート」です。

基本的な業務

可能な業務



「メンターチーム」とは？

○メンターとは、初任者の育成に関わる若手教員・中堅教員・ベテラン教員等のごとです。メンターは、初任者の伴走者となり、ともに成長していきます。



○メンターチームとは、**初任者とメンターが主体的かつ相互に学び合う**中で、切磋琢磨しながら、共に成長する校内の教職員で組織されたチームです。(メンバーは、1名～複数名で構成)

○メンターチームリーダーは、メンターチーム研修のテーマ設定、司会等の役割分担、準備等を行います。

「メンターチーム研修」はどんな研修？

- 回数 **年間10回**(1回**30～50分**程度)
- 内容 初任者の実態、悩み、状況を十分に把握したうえで決定(計画は柔軟に変更可能)
- 進行 メンターチームリーダー(又は、メンバー)が進行
- 助言 初任者研修サポート教員
- 実践例 ・子どもとの信頼関係の築き方(悩み相談)
・教科、道徳等の模擬授業
・懇談等のロールプレイ
・ICT活用等の実践例の紹介

「メンターチーム研修」の特徴

- 1 参加者の**主体的な学び**
- 2 **全員参加型・双方向の学び**
- 3 参加者が**安心して話ができる**雰囲気



<教科指導の悩みの解決策についての意見交換>



<子どもとの信頼関係づくりに関する協議内容の共有>



<地域を知るフィールドワーク>

「メンターチーム研修」運営の工夫

【ゲストティーチャーの参加】

メンターチーム研修の際、研修内容に応じてメンバー以外の教職員が参加し、情報や資料を提供し、協議等を行うことができます。

【司会等の分担】

司会、協議のファシリテーターは、リーダー及びメンバーが分担して行うことができます。

【他の教職員の参加】

校内教職員の誰もが自由に参加し、共に学び合うことができます。

実施校の声！「メンターチーム研修」の効果

- 初任者とメンターチームとの人間関係の深まり
- 初任者のメンタルケアの場
- メンターチームによる初任者への指導・支援の日常化、孤立化の防止
- 参加者の主体性の高まり
- 先輩教員としての意識の向上
- リーダーを経験することによる人材育成に対する意識の向上
- 学び合う風土づくり



「初任者研修サポート教員」「メンターチームリーダー」にアンケートを行いました。
メンター方式が「若手教師の育成」や「リーダーのミドルリーダーとしての意識の醸成」につながっているという**肯定的回答が9割**でした。

「メンター方式」Q&A

Q 校内指導教員の負担が大幅に増加しませんか？

A とっとりメンター方式では、負担軽減のため研修時間を年間50時間削減しています。校内指導教員は、主に初任者の「授業実践」「事前・事後指導」(週2時間)を担当します。また、授業指導員(小)・教科指導員(中)を置くこともできます。

Q メンターチーム研修の時間確保の工夫は？

A メンバーの人数を各校の状況に応じて設定し、メンターチーム研修は年10回を週時程や年間行事予定に位置付けるなどしてください。
また、**学年会・教科会等の前後にメンターチーム研修を行うことも可能です。その際、メンバーが揃い、主体的な学び・全員参加型・双方向の学び合いの場であることが前提です。**

初任者研修サポート教員のある1日

発行：令和5年3月改訂 鳥取県教育センター

とっとりメンター方式における初任者研修サポート教員は、初任者及び若手教員の実態に応じた柔軟な支援・指導と校内人材育成のサポートを担っています。本資料の勤務例を参考に、各校の状況に応じた1日のスケジュールを計画、実施してください。

<勤務例1> 初任者2名配置校で 初任者の育成を中心に計画した場合

朝

勤務開始、職朝参加

朝読書・朝学活を参観(初任者A)

- ・掲示物、生徒の様子を確認
- ・初任者の様子、状況を把握



指導が学級づくりにうまくつながっているかな……。

役割を果たすためのポイント

朝は、その日の1日の流れなどについて、校内指導教員と短時間でも確認します。

初任者の表情にも注目

朝学活は学級づくりの大切な時間です。学級担任がどんな表情かに注目して参観し、その後の指導助言に生かします。



1限

授業参観(初任者B)

- ・学習状況、初任者の様子をメモ
- ・気づきを初任者と共有

活動のポイントを
確認していたのが
よかったね。

生徒と学習のねらいを共有できるようになってきたな。後で価値付けよう。



成長を見つけ、価値付け

初任者・若手教員の不安、悩みを事前に把握しておき、受け止め、励まし、次の指導に生かします。

校内指導教員(授業指導員、教科指導員)から学んだことを生かしているかも確認します。



職員室へ

- ・初任者から相談を受ける



児童生徒との関わりなど、学級経営や生徒指導の支援、指導・助言も適宜行います。

初任者の不安感を受け止め、背中を押すようにします。

2限

一般研修(初任者A)

- ・健康状態を把握
- ・朝学活での気づきを伝え、助言
- ・一般研修「進路指導」

これが県立高等学校
入学者選抜実施要項。
見たことはあった？



具体物を用いた指導

実態に応じた研修となるよう、初任者の考えや状況を細やかに確認しながら、具体物や資料を用いるなどして進めます。

初任者からの相談内容など、本人が課題と感じていることを研修につなげることも効果的です。



3限

授業参観・授業補助(初任者A)

- ・初任者、生徒の姿等の気づきをメモ
- ・生徒へ個別支援

生徒とのやりとりが増えたな。ICT活用はもう少し工夫が必要かな。



支援の具体を示す

児童生徒への支援を具体的に示すことで気づきを促します。

後で児童生徒の学習状況を初任者・若手教員に伝えられるよう、情報を収集します。



取材協力：米子市立東山中学校

一般研修(初任者B)

- ・1限の授業についての価値付け、助言
- ・一般研修「進路指導」



1限の授業、活動の視点を与えていた場面、あれはよかったなあ。

知らないことは周りに聴けばいいよ。大丈夫。

メンターチームリーダーと打合せ



研修テーマはロイコ認定ティーチャーに向けた取組だったね。

今日のメンターチーム研修ですが、以前打合せしたとおりでいいと思います。

授業参観・授業補助(初任者A)

- ・初任者、生徒の姿の気付きをメモ
- ・生徒へ個別支援



3限の授業を踏まえて改善しているな。この点はフィードバックを。

資料作成・帳簿整理

- ・一般研修の資料作成
- ・初任者の様子や助言内容を記録



メンターチーム研修

- ・初任者、メンターチームメンバーの思いを受け止めつつ助言
- ・メンターチームリーダーの様子を見守る



この学習活動は、どういう理由で取り入れたの？

それぞれが意欲をもって取り組んでいる姿、すばらしいですね。

取材協力: 米子市立東山中学校

役割を果たすためのポイント

具体的な場面、言動を取り上げたり、実態に応じて問いかけたりしながら進めるようにします。

実態に応じた問いかけ

安心感をもたせる声かけや励ましを適宜入れ、不安を取り除くことも大切です。

計画的な準備で効率アップ

メンターチームリーダーの主体性を引き出し、任せる部分とサポートする部分とを見極めながら関わります。

見通しをもち、まとめて打合せや準備を行っておくことで、効率化を図ることもできます。

初任者・若手教員の成長を見つけ、後で価値付けられるよう、情報を収集します。

板書写真を撮り、事後の指導・助言に生かすことも効果的です。

授業補助の際は、個別支援が必要な児童生徒に対応するなど、T2として授業を補助します。

効果的な支援・指導に向け、これまでに支援・指導した内容、把握した実態等を記録し、次の取組に生かします。

メンターチーム研修では、参加者の主体性を引き出しながら、実態に応じて関わりを工夫します。それまでの初任者・若手教員の实態把握が生きる場面です。授業参観等を通じてそれぞれの実態をあらゆる角度から掴んでおくことが重要です。

メンターチームメンバーや他の教職員を巻き込み、メンターチーム研修の準備や役割を分担して行うことで、多くの教職員の成長につなげることも効果的です。

他にも様々な勤務スケジュールが考えられます。右図の「初任者研修サポート教員のしごと」を参考に、1日のスケジュールを組み立ててください。



初任者研修サポート教員のしごと

<必ず行う内容>

人材育成に直結する仕事

授業参観(初任者・若手教員)

指導・助言(初任者・若手教員)

打合せ(メンターチームリーダー)

連絡会(管理職 等)

メンターチーム研修

一般研修

- ・メンターチーム研修は月1回程度 30~50分、
- ・一般研修は週1回 授業1コマ分
(年間10時間以内で、他の教員が担うこともあります)
- ・その他は短時間でもよいです(時間は問いません)

<必要があれば行う内容>

授業補助、個別対応(2コマ/日まで)

後補充(5コマ/週まで)※本務校のみ

資料作成・帳簿整理

授業実践及び事前・事後指導
(年間各10時間以内)

- ・授業補助、個別対応、本務校における後補充、授業実践及び事前・事後指導は、校長の方針のもと、学校の状況に応じて必要があれば行います。
- ・資料作成、帳簿整理はまとめて行うなど、時間の使い方を工夫してください。



<作成書類>

「初任者研修指導記録(メンターチーム研修)」

初任者研修指導記録(メンターチーム研修)			
様式【初小中兼】13		初任者研修指導記録(メンターチーム研修)	
		学校名()	()
		初任者氏名()	()
研修番号	実施日・時間	月 日 時 分 ~ 時 分	
参加者 (初任者以外)			
研修テーマ			
研修のねらい			
研修内容			
<div style="border: 2px solid orange; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block;"> 研修に用いた資料や記録写真があれば、それらを代用できます。 </div>			

- ※必要に応じて活用するもの
「初任者・若手教員の育成に向けた連絡会シート」
「メンターチーム研修打合せシート」

<勤務例2> 初任者及び複数の若手教員の育成を中心に計画した場合

朝

個別対応(児童生徒)

- ・個別対応が必要な児童生徒の様子を確認
- ・状況に応じて適切に対応



1限

授業参観(若手教員2名)

- ・2名の若手教員それぞれの授業を少しずつ参観
- ・学習状況、授業者の様子をメモ



2限

授業補助(初任者)

- ・T2として授業補助
- ・児童生徒へ個別支援



3限

資料作成/連絡会

- ・一般研修やメンターチーム研修の資料等を作成
- ・校長、校内指導教員等との情報交換



4限

一般研修(初任者)

- ・初任者や校内の状況を踏まえて一般研修を実施



5限

打合せ(メンターチームリーダー)/帳簿整理

- ・メンターチームリーダーのマネジメント能力育成を意識しながら打合せ
- ・短時間、指導記録を整理



6限

メンターチーム研修

- ・メンターチームの主体性を引き出しつつ、必要に応じて指導・助言



放課後

指導・助言(若手教員2名、初任者)

- ・参観した授業をもとに、初任者・若手教員それぞれに応じた働きかけ





～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～