

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す。

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

若手教員育成 ← 初任者育成 → リーダー育成

「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

【年間180時間】

授業実践
60時間

事前・事後指導
30時間

示範授業
30時間

一般研修
60時間

研修時間
60時間
削減

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120時間+メンターチーム研修10回】

授業実践
30時間

事前・事後指導
30時間

示範授業
30時間

一般研修
30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、授業指導員(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)

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

- 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)

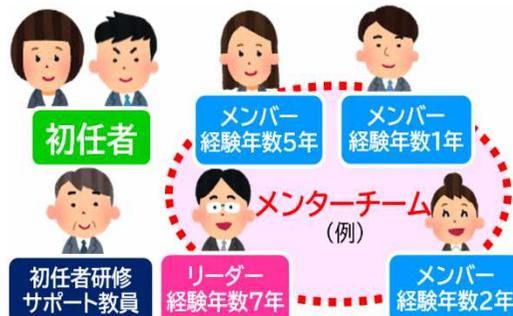


「メンターチーム」とは？

○メンターとは、初任者の育成に関わる若手教員・中堅教員・ベテラン教員等のことです。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。