

小・中学校初任者研修

メンター方式による 校内研修について



実践例紹介（以下の実践例においては、メンターチームによる研修を「ピア・サポ研修」と名づけた）

小学校における実践例

【研修テーマ】「保護者対応（電話対応）」

【メンターチームメンバー】

〈流動的メンターチーム〉

・「研修の内容により、メンバーを募って実施」（新型コロナウイルス感染症の影響による多忙化を考慮）

【研修時間】

30分程度

1（事前）初任者の困り事・悩みを把握

保護者の電話対応に自信がありません…

今度のピア・サポ研修で、保護者対応について取り上げてみるね

初任者

2（事前）メンターが研修内容を企画

初任者は保護者の電話対応に悩んでいます

ピア・サポ研修で、保護者の電話対応を演習形式で実践してみようかどうしよう？

メンター

研修リーダー

3（研修）メンターがモデリング

うちの子が学校に行きたくないと言っていて…

気持ちに寄り添って聴いて、こういうことか…

保護者役

担任役

それは心配ですね…

初任者

4（研修）メンターと初任者で演習

うちの子が学校に行きたくないと言っていて…

初任者の対応のよかったところを伝える

メンター

保護者の気持ちを共感的に受け止めていました。具体的な対応を伝えていました

保護者役

初任者

それは心配ですね…

事前に研修リーダーが、以下の例のような保護者から学校に寄せられることを想定した電話相談の事例を作成し、それをもとに電話相談演習を行った。初めに、ベテラン教員がモデリングを行い、どのように対応しているのかを見せた。その後、初任者と先輩教員による電話対応演習を行った。

具体例をもとにした対応

事例（1）	保護者「家庭学習の量が多く、夜遅くまでやっている。それでも終わらないときがある。どうしたらいいか。」
事例（2）	保護者「学校から泣きながら帰ってきた。同じクラスの子にいじめられたので学校に行きたくないと言っている。」
事例（3）	保護者「通学班で集団登校しているが、班長がどんどん先に行ってしまう、一緒に歩いていけない。明日から歩いて行きたくないと言っている。」

初任者からの感想

- ・電話対応でも相づちをすることで、受け取り方が変わるということを実感した。
- ・保護者に直接会っているわけではない電話対応でどのように伝えるか悩んでいたが、今回の研修で先生方が保護者を気遣う言葉を積極的に使っていたので参考になった。
- ・自分のよさを認めていただき、アドバイスをいただけたことが自信につながった。

中学校における実践例

【研修テーマ】「質問に答えて（聞いてみたいこと）」

【メンターチームメンバー】

〈固定的メンターチーム〉

・「メンターチームのメンバーを固定」
・「メンバーは、初任者、校長、教頭、研修コーディネーター、研修リーダー、若手教員、中堅教員、ベテラン教員」

【研修時間】

30分程度

1（事前）初任者の聞いてみたい事を把握

どのようにノート指導をすればよいか困っています…

ピア・サポ研修で、メンターチームの先生方に相談してみよう

初任者

研修コーディネーター

2（研修）初任者の聞いてみたい事を相談

どのようにノート指導をすればよいか困っています…

中堅教員

ベテラン教員

初任者

研修リーダー

3（研修）それぞれの実践例を伝える

私はこんなノート指導をしています

生徒の理解を促しながら、指導していくことが大切なんだ！

ノートの使い方をこのように生徒に話し、理解を求めています

初任者

4（1か月後）指導の経過を確認

ノート指導の悩みはどうなりましたか？

〇〇先生のノート指導をまねて指導したら、生徒のノートが改善してきました

研修コーディネーター

初任者

事前に研修コーディネーターが、初任者と若手教員の悩みや困り事を聞き取り、以下のように一枚の資料にまとめて、メンターチームに配付した。資料を基に、初任者は、悩みや困り事を相談し、それぞれの相談を先輩教員が傾聴し、実践例の紹介や助言をした。

資料「質問に答えて（聞いてみたいこと）」

- ◎ 進路指導について、生徒と保護者で希望する学校が異なるとき、どのように話を進めればよいのでしょうか。教えてください。
- ◎ ノート指導は、どのようにしていますか。先輩方の指導法を教えてください。
- ◎ 定期テストの結果、二極化が見られます。このような実態の生徒に適した試験問題を作成できないでしょうか。教えてください。

初任者からの感想

- ・ノート指導では、先輩の先生の実践を少しずつ授業の中で取り入れるようにしている。
- ・失敗談や成功談をお聞きすることができ、先輩も私と同じような頃と同じように悩んでいたということが分かり、安心と少し光が見えてきた。
- ・自分の悩みや困り事に向き合うことができた。
- ・研修後も先輩方からの支援が得られた。

本リーフレットでは、小・中学校（義務教育学校を含む）初任者研修におけるメンター方式の基礎知識と、メンターチームによる校内研修の実践例を紹介します。

なお、本リーフレットは、令和2年度における福島県教育センターの研究「メンターチームによる初任者研修を充実させる校内研修の在り方（一年次）～ピア・サポートを踏まえた研修を通して～」を基に作成しています。

また、初任者研修の詳細につきましては、福島県教育センターWebサイト（<https://center.fcs.ed.jp>）をご覧ください。



なぜメンター方式が必要か？

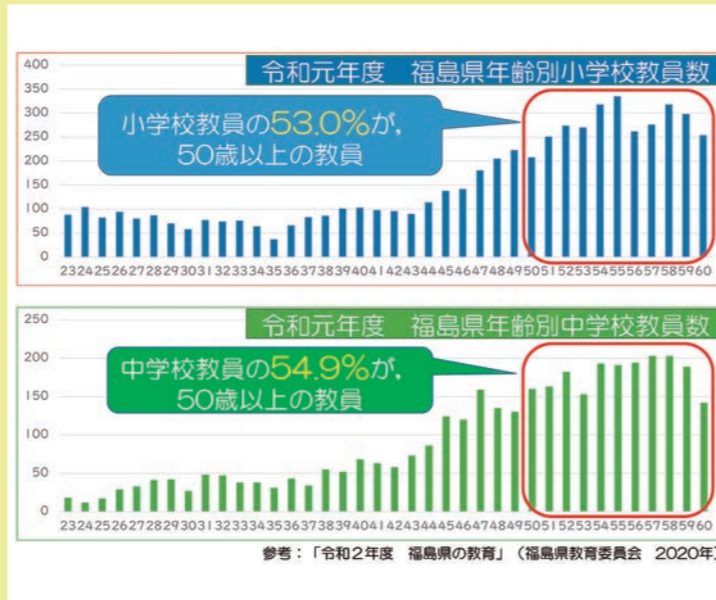
大量退職・大量採用期の到来

本県の小・中学校において大量退職・大量採用期を迎え、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することが予想されます。先輩の教員から後輩の教員への教育技術等の伝承が課題となり、教員相互の学び合い・支え合いが必要になってきます。

学校全体での人材育成の必要性

経験年数の少ない教員の指導力育成が喫緊の課題となります。

メンター方式の活用



メンター方式の基礎知識

「メンター方式」

メンター方式とは、人材育成の手法の一つで、スキルや経験が豊富な先輩や比較的年齢が近い先輩（メンター）が、対話や助言によって、スキルや経験が少ない後輩（メンティ）の主体的で自発的な成長を支援することです。

「メンターチーム」

メンターチームとは、初任者・若手教員・中堅教員・ベテラン教員等の教員が互いに学び合う中で、それぞれの教員が初任者教員に関わって指導・助言する校内の教職員で組織されたチームです。



「福島県のメンター方式」

初任者研修実施方式の一つで、研修コーディネーターが、研修リーダーを通じて複数の学校のメンターチームに指導・助言しながら初任者研修を推進する方式です。

研修コーディネーター

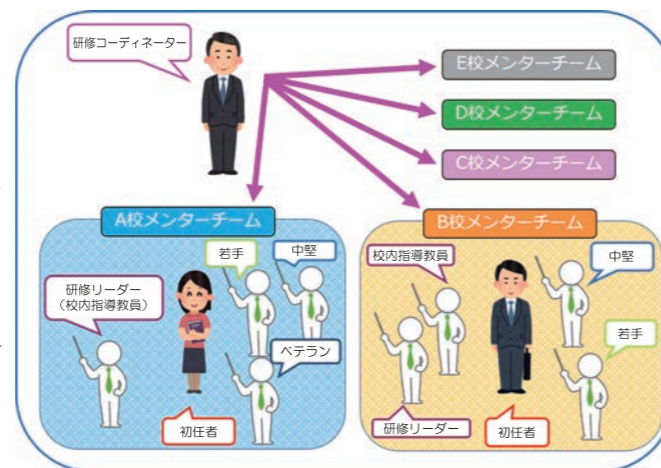
研修リーダーを通じて各学校のメンターチームへ指導するとともに、各校の研修交流の企画・運営を行います。

研修リーダー

研修の実施とともに、研修の記録や報告書の作成等、指導・助言に必要なすべての業務が含まれます。研修リーダーは、校内指導教員を兼務することができます。

校内指導教員

研修コーディネーターの指導・助言のもと、メンターチームを生かして研修の推進を図ります。研修リーダーと協力し、研修が円滑に進むよう研修の企画・運営に携わります。



メンターチームによる初任者研修（校内研修）

初任者の実態把握調査から分かったこと

令和2年度に、小・中学校及び義務教育学校の初任者を対象とした『令和2年度初任者教員の実態に関する調査』の回答（有効回答数340名）を統計的に分析した結果から、以下のような**校内研修における初任者支援の視点**を見いだしました。研究協力校においては、先輩教員が初任者の話を「傾聴」し、初任者が自分の悩みや困り事を「本音」で語れ、「質問」できる研修としたことで、初任者自身が心理的・職務的な支援を受けながら成長する姿が確認されています。これらの視点から、ピア・サポート* を踏まえた研修が大切であると考えます。

校内研修における初任者支援の視点

- ・初任者が本音で語れる研修であること
- ・初任者が質問できる研修であること
- ・先輩教員が傾聴する研修であること

* 同僚を支える活動



アンケート調査結果と詳しい内容は、福島県教育センターの「令和2年度 研究紀要・第50集」をご覧ください。

メンターチームにおける校内研修実践例

- 「生徒についての対話・共有（生徒指導）」
- 「質問に答えて（聞いてみたいこと…）」
- 「悩みの共有（若手からの悩み、若い頃の悩み）」
- 「先輩の経験から（失敗談・成功談）」
- 「学校行事の学級経営への生かし方」
- 「保護者対応について（電話相談）」
- 「意見交換（学習指導・生徒指導・校務分掌等）」
- 「短学活・給食指導参観（相互参観）」
- 「事例検討（こんな時どうする?）」
- 「ニーズ研修（参加者のニーズに添えて!）」

- 「新年度、どうスタートする?」
- 「1学期を振り返る」
- 「学習規律を定着させるポイント」
- 「校内環境めぐり（先生方の教室環境）」
- 「道徳科の所見の書き方」
- 「宿題やテストの採点等の時間の使い方」
- 「分かりやすい板書のポイント」
- 「合唱コンクールの指導のポイント」
- 「短縄・長縄の指導のポイント」
- 「卒業式・修了式の日を子どもたちとどう迎える?」

メンターチームにおける校内研修のよさ

メンターチームによる校内研修を実施した先生方から、以下のような感想がありました。職員数が減り、大きな世代交代の時期を迎える本県にとって、メンター方式によるピア・サポートの視点を踏まえた人材育成を推進していくことで、教員一人一人の資質・能力をより一層高め、学校の教育力を高める可能性が広がると考えます。また、学校組織への効果として「職場の人間関係の深まり」や「職場のプラス面での変容が児童・生徒にも影響する」等が挙げられます。

〈初任者の感想〉

- ・悩みを共有していただいたことがうれしかった。
- ・研修で悩みを共有してもらい、研修後もいろいろな先生方から支援していただいた。
- ・いろいろな先生方からのお話により、普段の研修では得られない学びを得ることができた。

〈メンターの先生方の感想〉

- ・研修を通して、自分の課題が明らかになった。
- ・初任者に向けた他教員の話は、自分の学びにもなった。
- ・研修を通して、先生方とチームとして支援する雰囲気が高まった。

メンターチームを機能させる管理職の視点

- ・全教職員の共通理解（校内組織にメンターチーム等を位置づけ、指導ではなく助言する体制をつくる）
- ・年間研修計画の立案（管理職の指導のもと、研修リーダーが中心となって年間の研修計画を作成するとともに、メンターチームで取り組む内容を決定する）