

**若手教員と先輩教員が互いに学び合える校内研修**  
**－授業力を育成するメンターチームの取組を通して－**

**教職員研修課 マネジメント研修班 長期研修員 森田 香織**

## 1 主題設定の理由

「静岡県教職員研修指針」では、「大量採用期世代の退職、新規採用者の増加により、経験豊かな教職員の減少、若手教職員の増加、中堅教職員の層の薄さを生むことになる。そのため、優れた教職員の確保はもちろんのこと、若手教職員の育成が今まで以上に重要な課題となってくる。」と述べている（注1）。

平成24年中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」の「初任者研修の改善」では、「複数の先輩教員が複数の初任者や経験の浅い教員と継続的、定期的に交流し、信頼関係を築きながら、日常の活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援することにより相互の人材育成を図る「メンターチーム」と呼ばれる校内新人育成システムは、初任者の育成だけでなく、校内組織の活性化にも有効である。」と述べている（注2）。

所属校では、少しずつ若手教員が増えてきており、今年度は、経験年数が5年以下の教員が全体の3分の1を占めるまでになった。若手教員の実態を見ると、授業力を向上したいという思いを持ち、自主的に公開授業を行ったり、自己の授業実践を振り返ったりしている。その一方で、授業力向上のための具体的な手立てや方法に不安や課題を持っている。さらに、校内研修（授業に関する研修）の協議では、遠慮があって意見や疑問をなかなか言えない現状がある。このような現状から、若手教員の人材育成が必要であると感じている。

そこで、「若手教員と先輩教員が若手教員の課題を共に考える場」を意図的に設定すれば、若手教員は自分の課題解決に主体的に取り組むようになり、先輩教員は若手教員の人材育成を意識したり、自らの実践を振り返ったりできると考えた。

以上のことから、若手教員の授業力が向上する活動内容を考え、全教員が若手教員と関わるように活動形態を工夫させることで、若手教員と先輩教員が互いに学び合える校内研修になると考え、本主題を設定した。

## 2 研究の目的

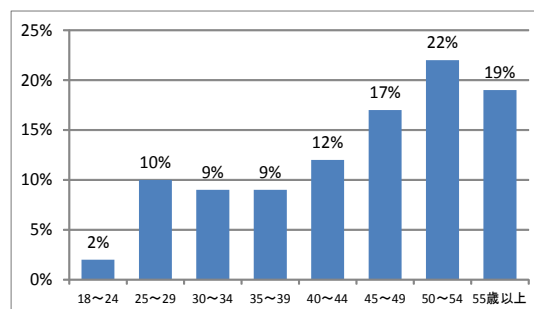
若手教員と先輩教員が互いに学び合える校内研修を目指すために、若手教員の授業力育成を図るメンターチームの活動内容や活動形態を考案し、その実践を通して有効性と課題を検証する。

## 3 研究の方法

- (1) 先行研究、文献などから、OJT（注3）や若手教員の授業力育成に効果的な手法について情報収集する。
- (2) A市の小学校教員に、校内研修における若手教員の授業力育成に関する意識を把握するためのアンケート調査を実施し、現状を分析する。

- (3) (2)の現状を基に、校内研修におけるメンターチームの活動内容や活動形態を考案し、実践する。
- (4) アンケート調査や聞き取り調査により、メンターチームの取組の効果を検証する。

【資料1】静岡県公立小学校教員数の年齢構成比



注) 静岡県教育委員会「静岡県の教育」2013.を基に筆者が作成

## 4 研究の内容

### (1) 大量退職・大量採用時代の人材育成

#### ア 教職員数の推移と課題

資料1は、平成24年5月現在の「静岡県公立小学校教員の年齢構成比」である。

これを見ると、50代の教員が最も多く、全体の41%を占めている。この先10年間で、経験豊かな50代の教員が退職し、それに伴い新規採用者が増えてくることが予想される。これまで学校を支えてきた先輩教員の実践的知識や指導技術を若手教員に引き継ぎ、次世代のリーダーとして学校運営を支えていくことができる力を育成することが重要となる。

#### イ 人材育成における組織の活性化

横浜市教育委員会の『教師力向上の鍵「メンターチーム」が教師を育てる、学校を変える！』では、校内における人材育成を「風車」に例え、次のように述べている。「1枚1枚の羽根を各キャリアステージにおける人材育成ととらえ、どこからでも風が当たれば、校内すべての風車は回り始め、人材育成が動き出すことを表している。この「育成の風車」が回り続けることにより、学校組織内の人材育成が図られ、個々の人間性や専門性が向上する。さらに、教職員同士の関わりが密になり、教職員間の「タテ」と「ヨコ」の関係が深まり、良好な人間関係の構築がなされる。このことは、自然と互いに個々の力量を高め合うことにつながる。そして、その力の積み重ねにより、組織全体の連携力や対応力などの向上や質の高い教育活動の実践が図られ、学校力向上に結び付いていくのである。」(注4)

どのキャリアステージに風を当てても、互いに影響し合うことで相乗効果をもたらし、組織の活性化へと結び付いていくと言える。

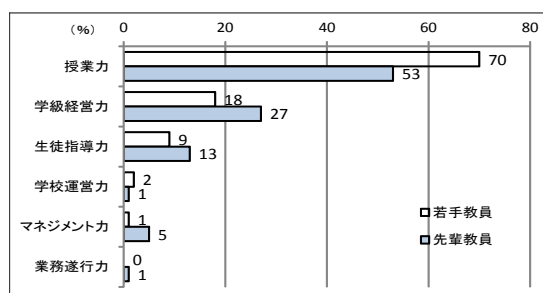
### (2) A市のアンケート調査による実態と課題の把握

人材育成と校内研修に対する意識の実態と課題を明らかにするために、平成25年7月、A市の小学校教員を対象にアンケート調査を実施し、20代教員68人、30代以上の教員274人、計342人から回答を得た(以下「20代教員」を「若手教員」、以下「30代以上の教員」を「先輩教員」とする)。

#### ア 教員に求められる力

「教員に求められる力とは、どんな力

【資料2】教員に求められる力



だと思いませんか」の質問に対して、「授業力」と答えている割合が高い（資料2）。年代別に見ると、先輩教員が53%に対し、若手教員は70%である。経験年数が多くなると、「授業力」以外の「学級経営力」や「生徒指導力」の重要性も認識しているという傾向が読み取れる。

## イ 授業力向上のための効果的な取組

「個人で教材研究する」に比べると、「授業を見合い、協議する（授業研究）」や「先輩教員から子ども理解や教材研究、指導法を教えていただく」の割合が高い（資料3）。

他者に授業を見てもらい、多様な意見やアドバイスをもらったり、一緒に考えたりすることを望んでいる教員が多いことが分かる。

## ウ 若手教員の校内研修に対する現状

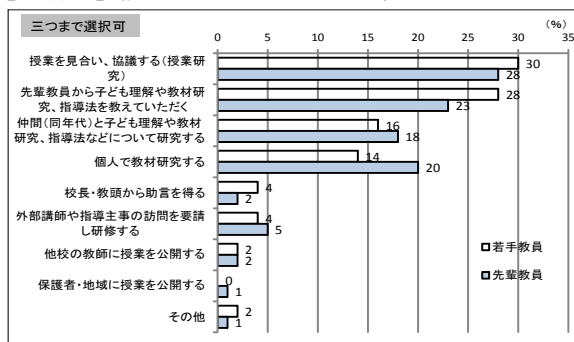
資料4は、若手教員が、「日ごろから授業改善に取り組んでいる」と「協議の場で自ら進んで発言しているか」に対する回答である。授業改善に意欲的に取り組んでいるが、授業力向上に効果的であると考えている授業研究の場で、46%の若手教員が自分の考えを積極的に出さないでいる状況である。

「進んで発言しない理由」は、「自分の意見に不安があるため」「言うタイミングがつかめないため」「何を言っているのか分からないため」が多い（資料5）。自分の考え方や知識・技術に自信がなかったり不安を抱えていたりするためだと思われる。

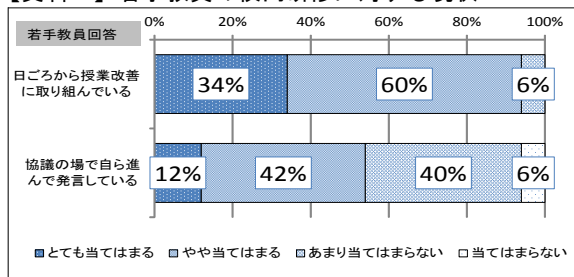
## エ 若手教員に対する先輩教員の意識と現状

先輩教員が若手教員に期待することは、「教材研究に積極的に取り組んでほしい」「分からないことを聞いてほしい」であった（資料6）。先輩教員は、若手教員が悩

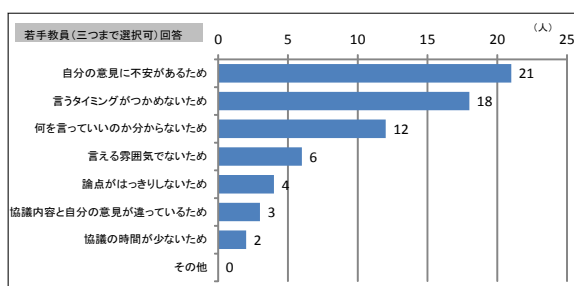
【資料3】 授業力向上のための効果的な取組



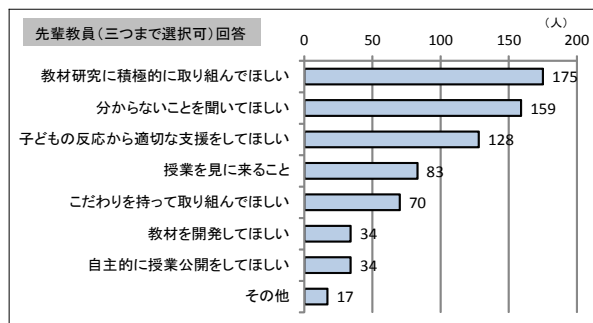
【資料4】 若手教員の校内研修に対する現状



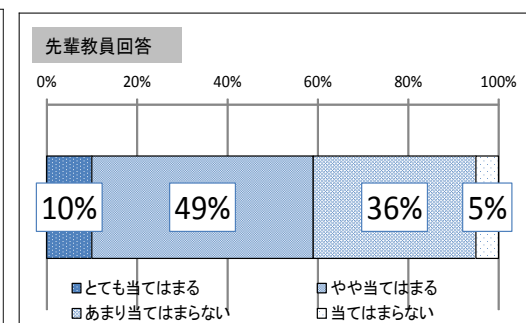
【資料5】 自分から進んで発言しない理由



【資料6】 若手教員に期待すること



【資料7】 積極的に若手教員に指導助言している



んでいることや不安に思っていることを、具体的に聞いてくれば、答えようと思っ  
ていると考えられる。しかし、授業に関して、若手教員に積極的に指導助言している先  
輩教員は、60%に満たない状況である(資料7)。

## オ 調査結果から見た実態と課題及び研究方針

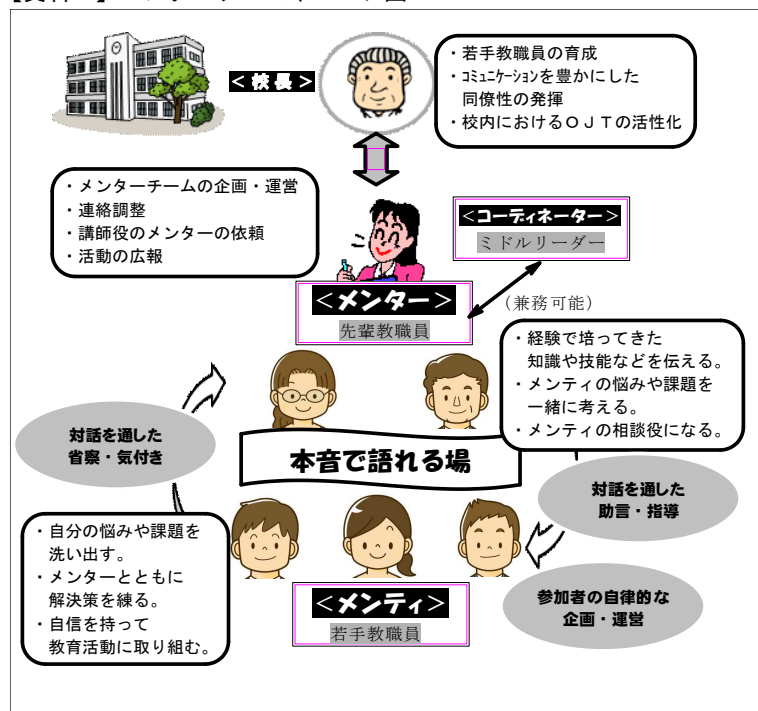
調査結果から次の3点が明らかになった。

- ①若手教員は、授業力向上を求め、他者に授業を見てもらい、多様なアドバイスを  
もらったり、一緒に考えたりして欲しいと願っている。
- ②協議の場で自分の考えを積極的に出していない若手教員が、約半数いる。
- ③先輩教員は若手教員に、指導助言をしたいができていない。

そこで、これらを解決するために、若手教員が自分から進んで発言しやすく、若手  
教員と先輩教員がコミュニケーションをとりやすいメンターチームの活用が有効な手  
立てではないかと考えた。【資料8】メンターチームイメージ図

### (3) メンターチームの役割

横浜市教育委員会が、平成18年度から、学校内での  
人材育成システムとして、  
若手教員を育成するための  
「メンターチーム」の設置  
を推奨してきた。『教師力  
向上の鍵 - メンターチーム  
が教師を育てる、学校を変  
える! -』によると、「メン  
ターチーム」とは、複数  
の先輩教職員(メンター)  
が、複数の初任者や若手教  
員(メンティ)をメンタリ



ング(注5)することで相互の人材育成を図るシステムを指している。」としている。

このようなメンターチームを校内研修に取り入れることで、若手教員と先輩教員が互  
いに学び合うことができ、若手教員の授業力育成に有効であると考えた(資料8)。

### (4) 若手教員と先輩教員をつなぐ一助となるメンターチームの立ち上げ

本研究では、以下の3点に重点を置き、メンターチームを編成することとした。なお、  
以下「若手教員」を「メンティ」、以下「先輩教員」を「メンター」とする。

一つ目は、メンティが自分の考えを表現しながら授業についての専門的知識を学べる  
ように、メンターチームの活動の形態を工夫することである。

二つ目は、全教員でメンティを育てていくため、メンターのメンバーを固定せずメン  
ティを除く全教員をメンターにすることである。メンティのつまずきや悩みを共有したり  
、一緒に解決したりすることで、教員集団としてのチーム意識が向上し、組織として

活性化されていくと考えた。

三つ目は、必要に応じてメンターチームの活動形態が変わっていくため、メンターとメンティのつなぎ役としてコーディネーターを設置することである。今回は、筆者が、コーディネーター役を担った。

この3点を念頭に置き、次の三つの取組を考えた(資料9・10)。

【資料9】三つの取組のねらいと留意点

①チーム内学習会(新規)	
ねらい	○授業研究を通して、メンティの授業力向上を目指す。 ○メンティが積極的に校内研修に参画できるようにすることを目指す。
留意点	協議の場で、「こんなこと質問したらずかしい。」と思うことでも発言できたり、基礎基本の事柄を確認できたり、思っていることや考えていることを気兼ねなく発言できるように、 <b>ワークショップ型</b> (注6)の研修方式で行う。
②全体学習会(既存の校内研修を改善)	
ねらい	○メンティが、メンターと授業研究を通して、資質能力向上を目指す。 ○メンターがメンティの悩みやつまづきを知り、共に考えることを通して、教員集団としてのチーム意識の向上を目指す。 ○メンターがメンティに経験から学んだ専門的知識や技能を伝えることを通して、自己を振り返ったり、教え方を工夫したりするなど、 <b>メンター自身の資質能力向上</b> を目指す。
留意点	メンティが、メンターに、気軽に声を掛けられるように <b>グループワーク</b> を多く取り入れる。
③ミニ研修(新規)	
ねらい	○授業研究以外の方法でメンティの悩みや課題を解決し、 <b>基礎的・基本的な知識技能の獲得</b> を目指す。
留意点	メンティが、主体的に研修に取り組んでいけるよう、 <b>メンティのニーズに合った課題をテーマ</b> に設定した。質疑応答の場を必ず設定し、メンティが主体的に発言できるように心掛ける。

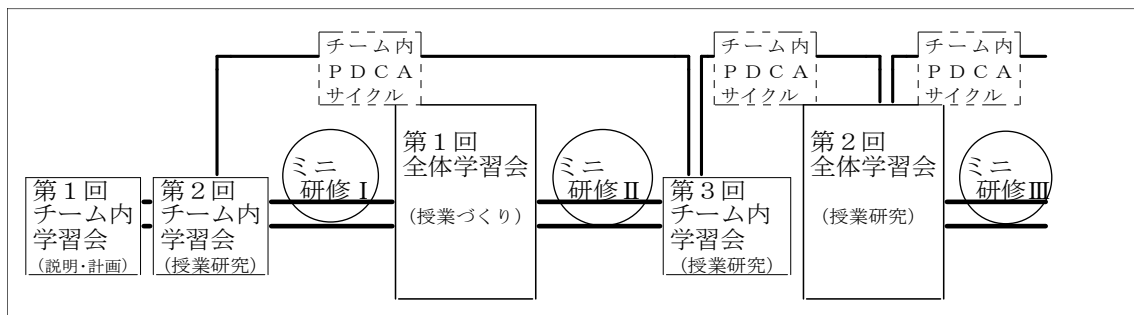
【資料10】メンターチームの形態と内容

三つの取組を研究実践校の実情に合わせ、資料11のように計画した。また、取組と取組をつなぐために、チーム内でPDCAサイクル(注7)を回し、成果や課題が次の活動に活きるように心掛けた。

研究実践校の人員構成	①チーム内学習会	②全体学習会	③ミニ研修
<メンティ> ● 7人 (20代の全教員) ↑ コーディネーター ↓ <メンター> ○ 24人 (校長、教頭除く 30代以上の全教員)	*リーダー1人 代表2名		*リーダー1人 代表2名
形態			
内容	第1回:説明・計画 第2回:授業研究 第3回:授業研究	第1回:授業づくり 第2回:授業研究	第1回:講話・質疑応答 第2回:講話・質疑応答

注)メンターチームのリーダーはそれぞれの学習会やミニ研修ごと、交代していく。

【資料11】研究実践の流れ





## (5) 研究の実践

### ア 活動を円滑に進めるためのコーディネーターの関わり

コーディネーターは、「参加者全員に学びがあり、満足できる研修にする」ことを常に意識し、以下のことについて取り組んだ(資料12)。

【資料12】コーディネーターの働き掛け

時期	内容	対象	*ねらい ○具体的な取組
1週間 ～ 2週間前	①事前打合せ	メンターチームのリーダー	*メンティが主体的に活動できるようにする。 ○ファシリテーター(注8)の役割を意識した打合せ。 ○事前に、ねらい、活動内容、会の進め方、準備することを知らせた。
*第1回全体学習の前に1回のみ実施	②メンターの意識を高める	メンターの代表である研修推進部のメンバー	*メンターがメンティに働き掛けようとする意識を高める。 ○「メンティに望むこと」「メンターとして自分はどう働き掛ける」についての考えや思いをKJ法(注9)を用いて話し合った。
活動前 活動中 活動後	③メンティ同士のコミュニケーションを円滑にする雰囲気作り	メンティ	*本音で語れるようにする。 ○公式、非公式の場で話題を提供するなど、積極的にメンティに声を掛け、メンティ同士がコミュニケーションをとりやすいように雰囲気作りを行った。
翌日 ～ 1週間後	④活動を伝え、広める	全教員	*全教員が、チームとして若手教員育成に関わっていくようにする。 ○活動の様子を、研究便り(資料13)で全教員に伝えた。
活動前と活動後	⑤関係者との連絡調整	管理職 研修主任 研修推進部 声を掛けたメンター代表 メンティのリーダー	*メンターチームを校内研修に組み込んでいくことに関して、報告・連絡・相談の周知徹底する。 ○事前報告と事後報告を行った。

### イ 仲間と育つ「チーム内学習会」

#### (7) 第1回チーム内学習会(6月27日)

最初に、メンターチームのよさや役割をメンティが共通理解するために、「メンターチームの約束」を作成し、確認した(資料14)。ここでは、気軽に本音を語れる

【資料13】研究便り

平成25年度 A市立〇〇小学校 研究便り 第5号  
平成25年8月28日  
文責：森田 香織



今回は、7月25日に行ったミニ研修Ⅰ、8月28日に行ったミニ研修Ⅱの報告をします！ミニ研修は、若手教員(メンティ)の授業力向上を目的とした、1時間の研修です。メンティが今知りたいこと、メンターに聞いてみたいことなど、メンティの希望により、研修の内容を決めます。そして、数人のメンターにお願いし、テーマに合った講義や講演を中心に進めていきます。ミニ研修Ⅰの内容は「板書について」、ミニ研修Ⅱの内容は「授業中の教師の立ち位置」「自分の思いを表現しない子の巻き込み方」です。

**ミニ研修Ⅰ(7/25)**  
メンターの先生から、次のことを教えていただきました。  
○板書は、1時間の授業の流れが見えること！  
(板書を見て、子どもたちが今何を話しているか分かるようにすること)  
○ポイントとなるキーワードやセンテンスを大きくはっきり書く(子どもの声を全部は書かない)  
○黒板は、子どもたちが自由に活動できる場！  
○チョークの色、字の大きさ、絵や写真など、視覚支援をしていく！  
○写真や資料の大きさや置く位置まで、子どもの視線や見やすさを考えて準備をする。  
**ミニ研修Ⅰ終了後のメンティの感想です！！**  
・今まで、自分は書きすぎてしまっただけで何が何だか分からなくなってしまうという悩みがありました。その悩みも含め、明日から使えそうな生のお話を聞けたので、とても参考になりました。  
・色の使い方、大きさなど教師側がどうしようか工夫するだけでなく、「子どもたちの活動の場である」そのために、どう板書計画を立てるのかを考えていきたいと思いました。  
**ミニ研修Ⅱ終了後のメンターの感想です！！**  
・自分が悩んできたこと、教えていただいたこと、気を付けてきたこと、学んで改善したことなど振り返り、改めて知ることができました。



【資料14】メンターチームの約束

### メンターチームの約束

- ① メンターチームは授業力向上のための実践的指導法や児童のことだけでなく、プライベートな悩みについても気軽に本音が語れる会である。
- ② 始めのうちはコーディネーターが中心となって進めていくが、慣れてきたら、自分たち(メンティ)が会の運営を行っていく。
- ③ 学習会ごと、リーダーを決め、リーダーが連絡調整をする。
- ④ 学習会は、自分たちで計画し、日程や内容は、校長先生・教頭先生・主幹教諭に相談し、決定する。
- ⑤ リーダーは、メンターの先生に早めにお問い合わせし、学習会の主旨を説明する。
- ⑥ 学習会はオープンなものとし、いろいろな先生に参加を呼び掛けていく。
- ⑦ 気軽に話し合えるように、形式的に進めるのではなく、ざっくばらんに話し合いを進めていく。  
(時間は大事にしていましょ)
- ⑧ 話し合った内容や学習会で使用した資料は、職員に閲覧する。
- ⑨ 学習会は、できるだけ勤務時間内に行いたい、勤務終了後に行くこともある。
- ⑩ 用事があれば、無理をせず、欠席してもよい。

注) 平成23年度富士市立岩松北小学校の実践を基に筆者が作成

会であること、参加者の自主的な運営によることを強調した。次に、KJ法を用いて、校内研修に関する悩みや課題を洗い出した（資料15）。メンティから、「本音を出し合いたいから、校内研修に絞らず、今の自分の悩みや課題を出していきたい。」という声が出てきたため、メンティが今、感じている悩みや課題を出すことにした。そして最後に今後の計画を立て、悩みや課題を解決するためにメンティの共通の悩みや課題を選び、ミニ研修のテーマとして取り上げていくことにした。

【資料 15】 KJ法でまとめた悩みや課題

**研究実践校メンターチームの悩み・課題・知りたいこと** (6/27現在)

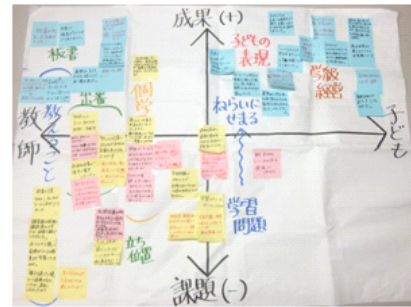
<p>&lt;授業一教師について&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○学習課題と問題の区別の仕方が分からない。</li> <li>○学習課題の設定の仕方。</li> <li>○切り返しの発問（深まるための）が出てこない。</li> <li>○どこで教師がでればいいのか。</li> <li>○<b>教師の立ち位置←ミニ研修IIのテーマに！</b></li> <li>○1時間の中でねらいまでたどりつかない。</li> <li>○学習指導要領や授業づくり指針を見ていないというか見ても分かるまでに時間がかかりすぎてしまう。</li> <li>○最初に誰を指名するか。</li> <li>○<b>効果的な板書←ミニ研修Iのテーマに！</b></li> <li>○去年との学年差がありすぎて（発達段階）、高いことを求めすぎてしまう。</li> <li>○指導案をかかない授業がおろそかになってしまう。</li> <li>○価値付け、見取りなど、わざとらしくなってしまう。子どもの前で、うまく笑えない。</li> <li>○横のクラスが何をしているのか分からない。聞いていいのか、聞き過ぎても勉強不足だけな気がして。</li> </ul>	<p>&lt;校内研修&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○いろいろな授業を見に行っているけれど、みんな何を見ているのか？</li> <li>○研究授業に向け、どのように子どもを育てていけばいいのか。</li> <li>○同じ教科や学年で授業をしている先生が少なく、困ったときに相談しにくい。（遠慮してしまう。）</li> <li>○5年研の教科と追究教科を同じにしてほしい。</li> </ul>	<p>&lt;仕事・職場&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○新しく来た先生と今までいた先生の考え方の違い。</li> <li>○いろいろと情報が入りづらい。</li> <li>○忙しくて余裕がありません。（仕事なので仕方ないですが…。）</li> <li>○他の先生方にどう見られているかもすぐく気になる。笑っているいいものなのか。</li> <li>○同じ職場で、一緒に過ごせる先生との時間が短く、教えてもらいたい内容やタイミングがとれず、焦ってしまう。</li> </ul>
<p>&lt;授業一子どもに対して&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○手の掛かる子どもばかり見してしまう。</li> <li>○子どもの勢いを止められない。</li> <li>○自由にやらなさいと言われるが、どう自由にやっていいのかわからない。</li> <li>○<b>クラスの子どもの全員を巻き込むにはどうしたらいいか。←ミニ研修IIのテーマに！</b></li> <li>○授業についていけない個のフォローの時間やタイミングをどうすればいいか。</li> <li>○支援を要する子の対応に、本当に悩んでいます。</li> </ul>	<p>&lt;生徒指導&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○子どもへのしかり方がきつくなってしまう。</li> <li>○子どもの呼び方。</li> <li>○子ども達の言葉遣いが気になります。</li> <li>○すぐ具合が悪くなる子には、どう対処していべきか。</li> <li>○秩序ってどうやって作れるのでしょうか。</li> <li>○担任の先生だと、子どものその前後が分かるが、出入りだと、その場で向き合って対応するのが難しい。</li> </ul>	<p>&lt;仕事&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○早め早めができない。</li> <li>○学校でできる仕事と家に持ち帰ってできる仕事に分けられるが、家で仕事をするのが疲れてできない。</li> <li>○仕事を効率よく進めたい。</li> <li>○家族との会話をする余裕がない。</li> <li>○これから先、結婚や子育てを考えると、自分の時間が少なくなってしまう、仕事ができなくなる気がして、心配。</li> <li>○他地区との違いがあり、思うように仕事ができない。</li> <li>○声がかれてしまう。</li> <li>○どのタイミングで仕事を切り上げるべきか。</li> <li>○土日に学校に来ないようにするには、どうしたらいいか。</li> <li>○疲れがとれないうちに朝になっている。</li> </ul>

**今後も追加されていきます！！**

(イ) 第2回チーム内学習会（7月16日）

メンティが行った授業を参観し、その授業の成果と課題を概念化シート（資料16）を用いて協議した。メンティだけの協議では、話合いが行き詰まってしまう恐れがあるため、2人のメンターを招いた。この回は、メンティがグループワークのファシリテーターとして会を進めた。

【資料 16】 概念化シート



質疑応答タイムで、メンティがメンターに「発表しない子への支援」について質問し、メンターが、自身の体験談を具体的に話したことで、メンティにとって学びがあった。最後に、得たことや学んだことを実践に結び付けるために、メンターチームでPDCAサイクルのPlanとDoを決めた。メンターチームの決めたPlanは「発言する子を増やそう」、Doは「授業後に言えなかった子どもの考えを聞く機会を作る。」であった。多くの意見が出たが、話合いがまとまらないうちに時間が過ぎてしまったということが課題として残った。

(ウ) 第3回チーム内学習会（10月16日）

メンティが行った授業を参観し、その授業の成果や改善策をマトリクスシート（資

料17)を用いて協議した。研修テーマに迫るための重点を視点に授業を参観し、意見をまとめ、どこに強みや弱みがあるかを明らかにした。第2回チーム内学習会の反省を生かし、意見を出し合った後、論点を絞り議論した。

終了後、第2回チーム内学習会で決めたPlanとDoの振り返りをした。仲間のメンティの成果を聞いて、「今度取り組んでみたい。」と言うメンティも出てきた。

## ウ メンターと共に学び合う「全体学習会」

### (7) 第1回全体学習会 (7月30日)

メンティが、メンターと一緒に1時間の授業の構成を考える学習会である(資料18)。全教員に関わる内容であるため、コーディネーターが、ねらいや学習会の進め方

について、パワーポイントを用いて説明した。自分の役割を持つことで進んで関わられるように、全体やグループでの運営をメンティが行うように計画した。メンターはメンティの授業力育成のために、自分にできることは何か、どう関わればいいのか等、目的を持って学習会に参画するために、全体学習会の前に、自分の目標を考える時間を設けた。

グループのメンバーには、メンティと普段関わりが少ない他学年のメンターが入るようにした。また、話し合う教科は、メンティの希望にしたため、その教科に詳しいメンターを配置するようにした。

一例を挙げると、あるグループのメンティは、1時間の授業の構成をどのように組み立てていったらよいかということを考えていた。それに対して、メンターは、「まず、単元を通して付けたい力が何かを押さえ、その後、どのように1時間の授業を構成していくか考えればいい。」とアドバイスした。

### (イ) 第2回全体学習会 (10月23日)

メンターが行った授業を参観し、全教員で授業研究を行った。今回は、メンターも気軽に話せるように同年代別のグループ構成にした。そのグループにメンティが入り学習会を行うようにした。メンティが協議で発言できるように、初めと終わりに、授業の感想やグループワークで学んだことを話す機会を意図的に取り入れた。

話合いの内容が高度になってくると、聴くことで精一杯になるメンティの姿があった。しかし、メンターが気兼ねなく雑談しているような雰囲気を作り出したり、時には「どう思う？」とメンティに投げ掛けたりして、メンティと一緒に考えようと心掛けていた。そのため、メンターの話合いの内容を分かろうと聴いたり、分か

【資料17】マトリクスシート



【資料18】グループワークの様子





らないことをそのままにせず質問したりするメンティの姿が多く見られた。

## エ メンティのニーズに応える「ミニ研修Ⅰ・Ⅱ」（7月25日）（8月28日）

ミニ研修Ⅰのテーマは「板書の工夫」である。2人のメンターが、今まで実践してきた板書の写真を見せ、板書をするときに大事にしていること、気を付けていることを話した。その後、質疑応答の場を設けた。

メンティからは、「視覚に訴えるための手立て（写真・色・資料）など、本当に試行錯誤し、考え尽くされていることや、そのことによって、子どもたちが授業の中で考えを深めることにつながっていると感じた。」という感想が出された。

この研修では、振り返りとともに、学んだことをすぐに実践してほしいという願いを込め「自分で取り入れてやってみようと思ったこと」も書くようにした。メンティの1人は、「チョークの色の使い分けで、子どもの思考を助けるようにする。」と書いていた。

ミニ研修Ⅱのテーマは、「授業中の教師の立ち位置」と「自分の思いを表現しない子への支援」である。2人のメンターが、大事にしていることや気を付けていることなど今までの経験談を話した。その後、質疑応答の場を設けた。

研修後、「座席表を使って、子ども一人一人の思いを把握することを実践してみたい。」と書いているメンティが多かった。

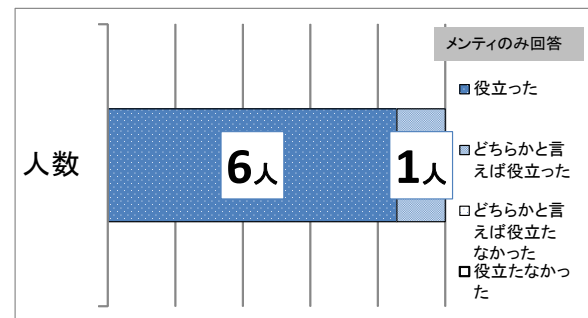
## (6) 研究の結果と考察

研究実践校にて、メンター24人、メンティ7人の教員を対象に事後アンケートを実施した。さらに、メンティ7人の教員を対象に聞き取り調査を実施し、「職場の実態」や「三つの取組を実施した成果、課題、可能性」について調査を行った。

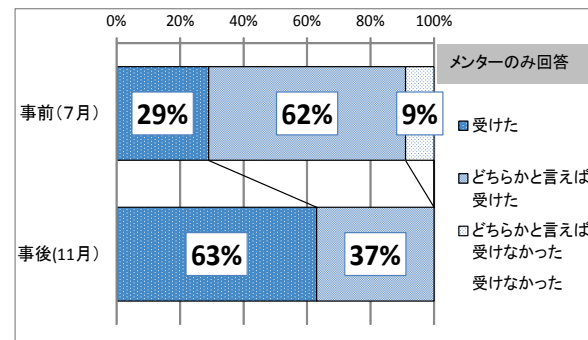
### ア 実態の把握と結果の分析

資料19は「メンターチームの取組が、自身の資質能力向上に役立ちましたか」、資料20は「メンティと関わる中で、メンティから学んだり、メンティからよい刺激を受けたりしたことはありますか」という質問に対する回答結果である。前者は、メンティ全員が「役立った」又は「どちらかと言えば役立った」と回答し、後者では、メンター全員が「受けた」又は「どちらかと言えば受けた」と回答した。お互いにどのような学びがあったのかについて、記述回答と聞き取り調査の結果を資料21にまとめた。

【資料19】資質能力向上に役立ったか



【資料20】メンティからの学び・刺激



【資料21】メンティ・メンターの学び

<メンティの学び>

学び	メンティの声
教職に対する強い情熱	・教師は常に学び続けて、教師としての質を高めていかなければならないことを感じた。
教育の専門家としての確かな力量	・メンターが、教材のことについて熱く語っている姿にあこがれた。
総合的な人間力	・単元全体で考える大切さを学んだ。 ・説明文は、内容とともに文の構造を読んでいくということを教わりました。 ・経験の多い先生方は、たくさんの引き出しを持っているので、これからも聞くことを大切にしたい。 ・他の先生方と以前よりもコミュニケーションが増し、自分の役割を考えて取り組めた。

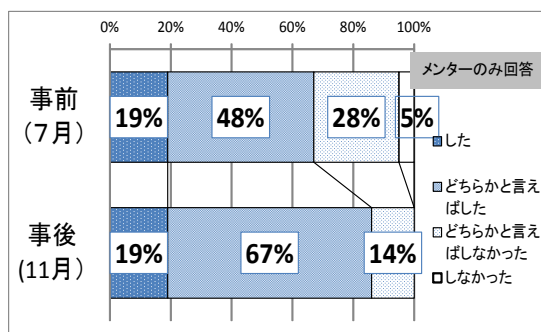
<メンターの学び>

メリット	メンターの声
同僚からの刺激	・経験に頼っている自分がいた。メンティの物事を柔軟に考えることや創造する力に刺激を受けた。
組織の一員としての役割意識	・他のメンターがメンティの思いを引き出そうとする姿に自分を反省し、今後「思いを聴く」ことを心掛けようと思った。
キャリアの振り返り・自身の学び	・メンター（若手を育てよう）という自分の立場を意識することができた。
体制の在り方	・自分が、もっと周りを見て動く努力をしたい。 ・自分の役割はメンターとメンティをつなぐことと思った。 ・メンティに話すことで、自分の考えを整理するよい機会になった。 ・もっと引き出しを増やし、今までの自分を振り返り、一歩進み出すことの大切さを学んだ。
	・様々な話し合いの形態、メンティとの話し合いを通し、もっと伝え合う必要性を感じた。 ・みんなで意見を出し合うことがいかに大切か再確認できた。

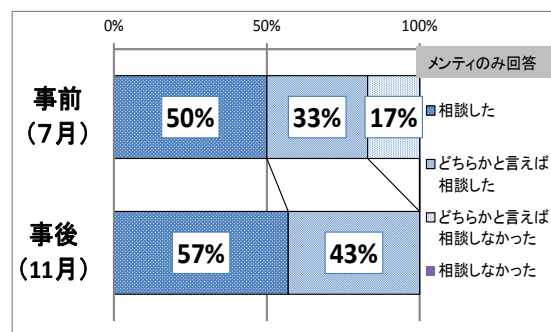
また、メンターに「授業について、積極的にメンティに指導助言しましたか」と質問したところ、「どちらかと言えばした」が67%となり、事前アンケートに比べ19%増えた（資料22）。メンティに「授業について困っていることや悩みを相談しましたか」と質問したところ、全員が「相談した」「どちらかと言えば相談した」と答えた（資料23）。

これらの結果から、校内研修の場を工夫したことで、メンティとメンターが自分の役割を認識し、授業力向上のために、互いに学び合い、働き掛け合っていることが分かる。

【資料22】メンティに指導助言したか



【資料23】メンターに相談したか



資料24は、「校内研修の協議の場で、自分から進んで発言しましたか」という結果である。事前アンケートに比べ大きな変化は見られなかった。後日、実施した聞き取り調査で、「発言した方がいいと思うし、発言しようと思心掛けている。しかし、自分の発言が的外れではないか心配である。発言することで協議の内容がずれていか

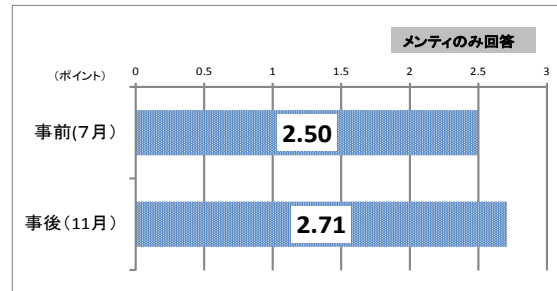
ないか不安である。」「グループワークでは発言できたが、全体の間では発言することができなかった。」とメンティは話していた。大きな変化が見られなかったのは、自分の授業力への不安が依然大きいことと、「協議の間」を全体協議のみと捉え、グループ協議まで含めて捉えていなかったからではないかと思われる。

これからもメンティの授業力向上を目指していくとともに、グループワークと全体研修をつなぐミドルリーダーのファシリテーション技術の向上を図っていく必要もあると考える。

### イ 三つの取組の今後の方向性

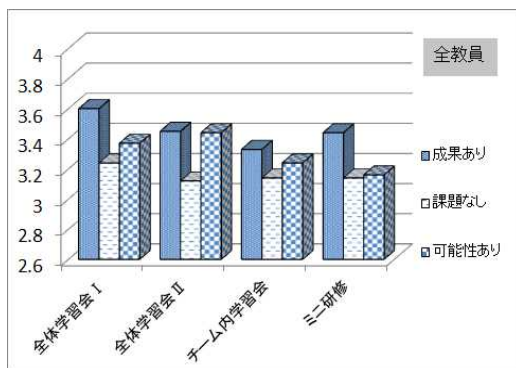
資料25と資料26は、全教員とメンティに三つの取組の成果、課題、可能性について調査した回答である。全体学習会は、メンター全員が参加したため、それぞれの活動（全体学習会Ⅰ・全体学習会Ⅱ）の回答を得た。

【資料24】協議の間で自分から進んで発言したか

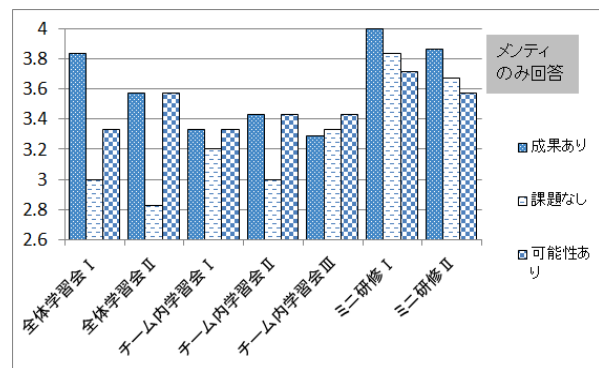


注)「とても当てはまる」を4点、「やや当てはまる」を3点、「あまり当てはまらない」を2点、「当てはまらない」を1点とし、平均値を比較した。以下、資料25, 26も同様に算出している。

【資料25】全教員の研究実践の成果・課題・可能性



【資料26】メンティの研究実践の成果・課題・可能性



どの成果と可能性も、平均が3.1点以上という高い値が得られた。メンティの全体学習会の課題は、「教材研究をしてから参加すればよかった。」などの、個人の反省から生じたものが多かった。これらの結果を踏まえ、三つの取組に関するよさ（○）と今後継続していくに当たって気を付けたいこと（□）を、全教員による三つの取組の振り返りとメンティの聞き取り調査から考察した。

#### (7) チーム内学習会

- 同世代のメンバーと少人数で協議できるチーム内学習会は、同じような悩みや課題を持っていることが分かり、さらに、それを共有できることで、意見が言いやすく、疑問を解決しやすい。
- 授業研究を通して具体的な例を取り上げながら協議することにより、予想される子どもの表れや発問の仕方がイメージしやすく、自分自身を振り返る契機となる。
- メンターから忌憚のない意見をもらい授業分析を行うことで、すぐに授業に反映させることができ、自分から進んで新しいことを実践するようになる。

□初めのうちは、ワークショップ型の研修方法や意見を言うことに慣れずに戸惑っていた。回を重ねていくことが必要である。

□授業者の都合により行う時期が限られてくるが、できるだけ忙しい時期は避ける。

#### (イ) 全体学習会

○メンティは、一度に多面的な意見を聴くことができ、自分に合った方法を選んだり、様々な場面への対応をイメージしたりしやすくなる。

○メンターがメンティの悩みを共有したことにより、メンティはメンターとコンタクトしやすくなり、疑問点や不安感が早く解消するようになる。

○メンティにとって、メンターが身近な目標となる。

○メンターは、自分の学びにもなる。

○メンターは、若手教員の育成を意識するようになり、教員集団としてのチーム意識が向上し、「経験を伝える」といった「タテ」のつながりが強くなる。

□メンティが事前に、自分の考えを持って参加するようにする。

□メンティが発言する機会を意図的に取り入れる。

□グループワークの協議時間を、1時間以上は確保する。

□メンティのニーズに合った、また、メンティのよさを引き出せるグループメンバーの構成に配慮する。

#### (ウ) ミニ研修

○メンティのニーズに合った技能面の話が多く、すぐ実践できる。

○メンターの経験談を聞くことで、メンターも常に悩み、試行錯誤しながら、勉強していることがメンティに分かり、自分の身近な目標となる。

○授業研究に特化していないため、比較的、日時や内容を自由に設定でき、取り組みやすい。

□手法を工夫する。(実技・演習・ロールプレイなど)

□短時間で実践できる内容や運営方法を工夫する。

#### (エ) 三つの取組を通して

資料27は、「三つの取組についての成果と課題」について、メンティに聞き取り調査を行い、その内容を分類し、まとめたものである。メンティは、それぞれの取組のよさを語る中で、新しい考え方や方法を知ったり、気付けたりしたことを成果として一番多く挙げていた。

【資料27】メンティの事後聞き取り調査の内容と件数

内容	メンティの声	件数
新しい知識・技能	・子どもの意見を焦点化していくことが大事。 ・1日1回子ども全員と話す。	
新たな気付き	・授業を見る視点が増えた。 ・子どもを引き付ける資料の提示が学習問題を生む。	27
メンターチームのよさ	・話の内容に共感できることが多く仲間意識が強くなった。 ・話しやすかった。	12
自己を振り返る	・与えられた機会ではなく、自分たちで動いていかなければならない。	8
やってみたこと	・空き時間にメンターの授業を見に行く。 ・一人一人のノートにコメントを書く。	8
メンティ同志の刺激	・メンティの板書を見て自分も構造化してみようと思った。	7
課題	・もっと協議の時間が欲しい。 ・ミニ研修のテーマの精選。	5
希望	・毎年あるといい。 ・ミニ研修を普段の研修に盛り込めるといい。	3



## 5 研究のまとめ

### (1) 研究の成果

- ア 取組後の振り返り、事後アンケート、事後の聞き取り調査から、「チーム内学習会」「全体学習会」「ミニ研修」の三つの取組は、メンティとメンターが互いに学び合える場になった。
- イ メンティが自分の考えを表現しながら授業についての専門的知識を学ぶことができるように活動の形態を工夫した。それにより、メンティが子どもの見方や授業についての知識・技能などを多面的に学ぶことができた。
- ウ メンティを除く全教員をメンターとしたことにより、全教員で若手教員を育成する意識が高まり、自分の役割を考えながらメンティと関わるようになった。
- エ 本研究を通して、どこの学校でも活用できるようなモデルを考案することができた。

### (2) 今後の研究課題

- ア メンターチームを立ち上げるにはコーディネーターが必要である。そのため、学校組織の中にコーディネーターを位置付けていく必要がある。
- イ グループワークと全体研修をつなぐミドルリーダーのファシリテーション技術の向上を図っていく必要がある。
- ウ メンターチームの取組を継続していくために、初めのうちは年間計画に位置付けていく。さらに、実践のよさや成果を感じる取組を行っていく必要がある。また、メンティの自主的・計画的な活動を目指し、内容を校内研修に絞らずメンティのニーズに応じた学級経営や生徒指導等も取り入れていく。

---

#### 注

- 1) 静岡県教育委員会『静岡県教職員研修指針』, 2011年.
- 2) 文部科学省 中央教育審議会答申『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』, 2012年.
- 3) On the Job Trainingの略。日常の業務を通して行われる人材育成のこと。
- 4) 横浜市教育委員会編著『教師力向上の鍵「メンターチーム」が教師を育てる、学校を変える!』, 時事通信社, 2011年.
- 5) メンターがメンティと、基本的には1対1で、継続的、定期的に交流し、信頼関係をつくりながら、メンティの仕事や諸活動を支援し、精神的、人間的な成長を支援すること。
- 6) 参加者全員が共通の課題に取り組み、学びや成果を生み出す体験的な取組。
- 7) PはPlan、DはDo、CはCheck、AはAction。具体的な目標を設定しその教育計画を立て、日々の授業実践を行う。そして、子どもの姿を通して授業・改善を行う。
- 8) 中立の立場で、チームのプロセスを管理し、チームワークを引き出し、そのチームの成果が最大となるように支援する役割を担う人。堀公俊著『ファシリテーション入門』, 日本経済新聞社, 2006年.
- 9) 様々なアイデアを出し、内容によってグループに分け、タイトルを付けていく方法。

#### 参考文献

- ・浅野良一編『学校におけるOJTの効果的な進め方』, 教育開発研究所, 2010年.
- ・堀公俊著『ファシリテーション入門』, 日本経済新聞社, 2006年.
- ・木岡一明編『ステップ・アップ学校組織マネジメント』, 第一法規, 2007年.
- ・渡辺三枝子、平田史昭著『メンタリング入門』, 日本経済新聞出版社, 2006年.
- ・横浜市教育委員会編著『教師力向上の鍵「メンターチーム」が教師を育てる、学校を変える!』, 時事通信社, 2011年.
- ・文部科学省 中央教育審議会答申『教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について』, 2012年.
- ・静岡県教育委員会『静岡県教職員研修指針』, 2011年.