



やってみませんか
「土成サークル型メンター制研修」
実践事例集



教職員の力量形成と学校力の向上を目指して
(徳島型メンター制度の活用を通して)

I	はじめに（課題意識）	1
II	徳島型メンター制度について	2
III	土成サークル型メンター制研修について	3
IV	実践事例	
	1. メンター制研修を進めるにあたって	4
	2. メンター制研修の導入に向けて（管理職との協議）	4
	3. メンター制研修の導入に向けて（職員会）	5
	4. 年度当初の流れについて（実践計画例）	5
	5. アサザ研修実践計画例	6
	6. アサザ研修（オリエンテーション）	7
	7. メンター会議（アサザミーティング）	8
	8. 中堅教員がメンターとなって	9
	①学習規律・聞き方指導について	10
	②子どもたちのトラブル対応について	11
	③校区を巡ろうーフィールドワーカー	12
	④（1）家庭訪問や教室環境等（2）所見欄等の書き方	13
	9. 若手教員がメンターとなって	14
	①コンプライアンス ー校内研修ー	15
	10. ベテラン教員がメンターとなって	16
	①特別支援教育と教師人生	17
	②人権ポスターの描き方講座	18
	③参観日の授業について	19
	11. メンターは流動的です	20
	①チームで授業をつくる（アサザミーティング）	21
	②チームで授業をつくる（研究授業協議）	22
	③チームで授業をつくる（研修の評価）	23
	④チームで授業をつくる（アサザ研修から研究授業及び 対話型授業研究会〔校内研修〕へ）	24
	12. 教職員の声	26
V	成果と今後に向けて	27
VI	おわりに（総括と展望）	28

I はじめに(課題意識)

日本代表のサッカーやラグビーの試合終了後、インタビューに答える選手から「チームに貢献できてよかった」という言葉をよく聞くことがある。「チーム内で一番よく走った」、「得点を入れた」、「鋭いタックルでピンチを救った」、「光るアシストができた」、「好セーブを連発した」等、自分に与えられた役割を果たし、チームに貢献する。組織の一員としてチームやメンバーの役に立ったという行為を通して、自分の存在価値を確認する。この「チームに貢献できた」「みんなの役に立った」「チームの一員である」と誇れることが、自己効力感につながり、選手の次のパフォーマンスにつながると考えられる。コミュニケーションを大切に貢献意欲を持って、心理的安全性を確保しながら共通目的に向かって実践していくことは、「チーム学校」の一員である教職員の力量形成においても、重要な要素である。

学校現場では、教員の大量退職及び大量採用による急速な世代交代や様々な教育課題に対応するため、若手教員の育成が喫緊の課題となっている。徳島県では、徳島型メンター制度を推進することで学校の教育力の向上を目指しており、県内各校に推進している。そこで、このメンター制研修を通して、若手教員の育成を軸とした教職員の力量形成を目指したいと考え、本校で徳島型メンター制度を活用した取組を行った。

本事例集は、今の徳島県の教育現場が抱える様々な諸課題を乗り越えていくための一つの手法(徳島型メンター制度)を通して、筆者自身の体験から感じたこと、考えたことについて実践事例を通して述べている。

当初、多様化、多忙化する教育現場で若手教員の不安や悩みを解消できる場、熟達したベテラン教員から若手教員等への教育技術やスキルの伝承が行える場としてメンター制研修を試みた。しかし、実践を進めていく中で、先輩と後輩の関係性は教え教えられるという一方向に流れる上下関係であり、先輩は後輩に教える、後輩は先輩から学ぶといった仕組みがあった。このシステムでは、若手教員の自己効力感の高まりや心理的安全性の確保にはつながらず、自立型人材は育たないと感じていた。

そこで、徳島型メンター制度を発展的に再構築し、若手教員からも中堅教員からも学び合える仕組みに体系化した「土成サークル型メンター制研修」として、本当の意味で双方向に流れる仕組みを意図的に作ることから始めた。それは、冒頭で述べた先輩も後輩も「チームに貢献できる場」をメンター制研修でつくり、自分はチームの一員なんだと実感できるコミュニティづくりの場に発展させ、尊敬し合える関係性の構築と学び合える組織文化の醸成に努めたいと考えたからである。

若手教員が先輩教員へ自分のもつ強みを伝えたり、中堅教員が若手教員の育成に貢献したりする等、与えられた役割を果たすことによって、自己主導・自己解決型の自立型人材を育てる本実践「土成サークル型メンター制研修」は、先輩から後輩に教えるという徒弟関係ではなく、どちらも対等な関係性の中で学び合う制度である。若手教員が先輩の役に立っている、組織に貢献しているといった自己効力感を高める研修を通して、心理的安全性の確保につながり、尊敬し合う関係性の中で協働的に学び合う組織文化の醸成につながっていったと考える。

本事例集は、本校で初めて徳島型メンター制度を活用した様々な実践について、ガイド(案内人)が解説していく。

徳島型メンター制度には、学校の規模や文化による様々な形態があると考えますが、初めてメンター制研修を導入する学校にとっても、継続して実施している学校にとっても、何らかのヒントになればと考えている。



ガイド(案内人)

II 徳島型メンター制度について



徳島型メンター制度とは、いったいどのようなものですか？

徳島型メンター制度の実施については、徳島県教育委員会の「チームで育てる教師力」というパンフレットがわかりやすいので、参考にしてください。簡単に説明すると次のようになります。



1 背景

徳島県では、大量退職・大量採用の時代の最中、教育現場では初任者を含めた経験年数の浅い教員が全体に占める割合が高くなり、それらの教員を指導するミドルリーダーとしての経験を有する教員が少ない状況がある（図1）。従来は、学習指導や生徒指導の技術等を共有したり、疑問や悩みを相談したりする教員組織が自発的に派生することも多く、「教員相互の学び合い」が自然になされる面もあったが、教職員が日々の業務遂行に追われる中で、このような機能が働きにくい状況となっており、OJT等による先輩教員から若手教員への知識・技能の伝達がうまくなされない状況がみられる（徳島県教育委員会2017）。

2 徳島型メンター制度とは

「メンター（先輩教職員）とメンティ（初任者・若手教職員）でチームを組織し、メンティの悩みや課題を解決するとともに、ベテラン教職員の指導技術の伝承を行うなど、全教職員で若手教職員を育てるシステムのこと（徳島県教育委員会2019）」である。

若手教員を支援するメンターチームを組織し、メンターリーダーが核となってメンターチームと管理職やベテラン教員をつなげ、メンター・メンティの支援・信頼関係のもと、双方向の対話を通して、若手教員の育成をサポートしていく研修システムである（図2）。

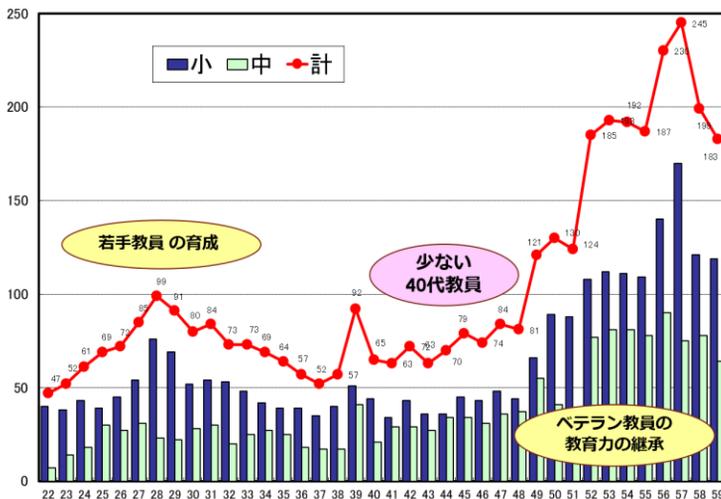


図1 平成30年度年齢別正規教員数(小・中学校)

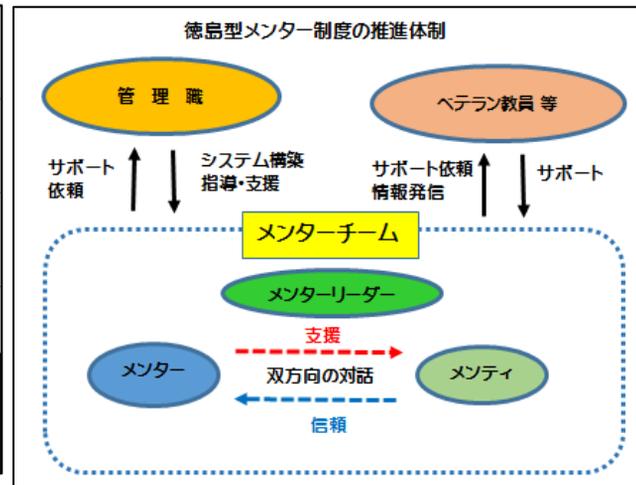


図2 徳島型メンター制度の推進体制

Ⅲ 土成サークル型メンター制研修について

徳島型メンター制度は、メンターとメンティの関係や管理職、ベテラン教員等と「メンターチーム」の関係は、どちらかといえば、教え教えられるといった上下関係のみられる推進体制です。本校における「土成サークル型メンター制研修」の推進体制は、全教職員をメンターチームととらえ、コーディネーターを核に研修を企画し、若手・ベテラン関係なくメンターが入れ替わる等、双方向に対等（フラット）な関係で、学び合う研修システムです。

この仕組みをいかして、責任を共有し、組織に貢献する研修を通して、若手教員をはじめ全教職員の自己効力感を高め、心理的安全性を確保できる研修について実践しました。また、研修を通して関係性を構築していく中で、新たな規範を生み出し、協働的な組織文化を作っていくと考えました。



土成サークル型メンター制研修

特徴

- 先輩教職員と若手教職員（初任者等）を軸にチームを組織し、全教職員の悩みや課題を解決するためのメンタルケアと主体的・対話的に自ら学び続ける教職員の力量形成を図る**自己主導・自己解決型研修システム**
- 全教職員をメンターチーム**ととらえ、年齢や経験年数にとらわれず、メンターが流動的に入れ替わるなど、**双方向に対等（水平）な関係で、学び合う研修システム**

- メンターチームは、メンターと学習者が**対等な関係**で双方向に行う支援チームです。
- コーディネーターを核**に、メンターチームの学びたいニーズをとらえ、ベテラン教員のもつ教育技術等の伝承や若手教員の**悩みや課題を解決**するための研修等を**企画**します。
- メンターリーダーは、若手教員のニーズを生かし、自発的な**ミニ研修**を実施します。
- ベテラン教員がメンターの場合もあれば、若手教員がメンターになる等テーマによって、**メンターが入れ替わって研修**を実施します。
- 主体的・対話的に**学ぶことにより**教職員全体の力量形成**を図り、**学校現場を活性化**させます。

キーワード

責任の共有

貢献

自己効力感

心理的安全性

協働的に学び合う

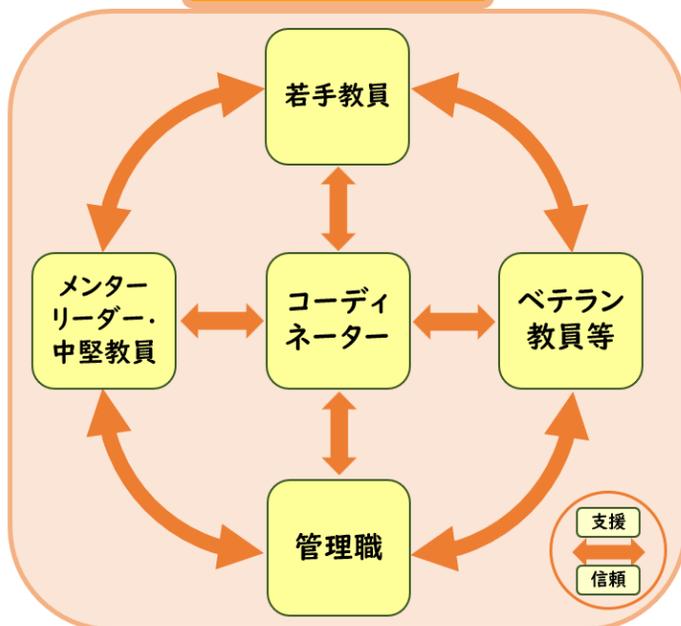
規範の醸成

尊敬し合う関係性

組織文化

自然発生的なコミュニティ

メンターチーム



IV 実践事例

1. メンター制研修を進めるにあたって

人材育成の手法の一つであるメンター制研修の実施については、学校経営方針に沿って、管理職と話し合うとともに、全教職員への説明と研修への協力を依頼し、次の目的をもって、進めていくことにしました。



【目的】

1. 教職員それぞれの個の強みを生かした学級経営に関することや指導技術、教員としての思いや願いの伝承と実践の振り返りを通して、若手教員の育成と中堅・ベテラン教員（メンター）の学び直しを目指す。
（力量形成）
 - ① 若手教員の悩みや困り感の解消に努めるとともに、組織に貢献する研修を通して、「気軽に誰でも何でも言い合える」安心した研修の場づくり、職場環境づくりを目指す。
（貢献、心理的安全性）
 - ② メンター制研修を軸に教職員が互いに学び合い、助け合うことのできる協働的な組織づくりを目指す。
（関係性の構築、同僚性の高まり）
2. メンター制研修と校内研修・年次研修を整備し、持続可能な研修システムを構築することを目指す。
（組織づくり、研修システムの整備）

2. メンター制研修の導入に向けて（管理職との協議）

本校は、児童数202名、教職員数24名の規模で、昨年度は管理職を加えたベテラン教員4名の退職とその他教職員が異動し、今年度は8名の教職員が異動してきました。初任者をはじめとする20代が3名、30代が4名、40代が5名、50代が3名となりました。

メンター制研修を初めて実施するため、校長と「徳島型メンター制度」について話し合い、「なぜメンター制研修を行うのか」「目的は何か」「メンター制研修に期待することは何か」「メンター制研修の開始時期」等について協議し、4月当初から実施することにしました。冒頭で述べたように、異動してきた中堅教員も多く、まずは研修を活用してお互いの関係性をつくっていくことが大切であることも校長と確認しました。また、メンターリーダーを校務分掌へ位置づけるとともに、研修コーディネーターとして、主幹教諭及び研修主任に依頼することも共通理解しました。

年度当初の職員会では、校長が考えるメンター制研修への思いや願いを教職員に伝えました。



「若い頃わからないことが多すぎて、こんなことを聞いたら、そんなことも知らないのか、できないのかと思われたいかという不安もっていた。新任明けに勤務した小学校で、私生活も含めた話ができる3つ上の先輩と出会い、安心できる関係ができた。まさにそれに変わるものがメンター制研修のような気がしている。最初の2年間はいいい先輩の先生がたくさんいたのに聞くことができなかった。やはり人間関係が希薄だったように思う。こんなことも知らないのかと言われたいムード、雰囲気をもメンター制研修でつくってほしい。」

校長からのメッセージ



IV 実践事例

3. メンター制研修の導入に向けて(職員会)

年度当初の職員会で、メンター制研修導入の背景について教職員に説明を行い、約30年前と今、何が変わってきたのか、急激に変化する時代の変遷の中、学校で勤務する私たち教職員の働き方も変わってきたことを全教職員にプレゼンテーションで説明【巻末資料①】し、若手教員の人材育成に力を貸してほしいこと、それぞれ先生方の強みを生かしたメンター制研修に協力してほしいことを伝え、アンケート【巻末資料②】の依頼をしました。



メンター制研修の説明(教職員)【巻末資料①】

メンター制研修についてのアンケート

メンター制研修について、ご協力をよろしくお願いします。若手教員とベテラン教員が学び合う雰囲気づくりに先生方の力をお貸しください。



氏名 ()

1. メンター制研修で「知りたいな」「学びたいな」と思う研修を選んでください。また、サポートチームとして「参加したい」と思う研修の番号を右の口欄に書いてください。

①学級経営	番号を書いてください。(複数回答OK)
②授業力向上・学力向上	
③保護者対応(家庭訪問・個人懇談等)	
④人権教育・道徳教育	選んだ理由(一言)
⑤特別支援教育	
⑥生徒指導・児童理解(問題行動への対応等)	
⑦給食指導・清掃指導	
⑧プログラミング教育(ICT・情報・SNS含む)	
⑨食育や防災教育	
⑩特別活動	
その他実施してみたい研修があればお書きください。	

2. 先生方が若手教員のために提供できる知識・技術を教えてください。また、推薦する先生も教えてください。

(例)「クラスの雰囲気づくりに使えるネタがあります」「朝の会や帰りの会にはこんなことやってます。」「板書やワークシート、工夫してます」「学級の事務処理(記録の仕方の一工夫等⇒通知表につながります。」「教育事務の手引きから(服務や休暇等)」等

①提供します
②推薦します(こんな素晴らしい教職員がいます)



【巻末資料②】

4. 年度当初の流れについて(実践計画例)

実践内容

- 春季休業日**
- (1) 管理職へ説明
(校長の学校経営方針との関連)とインタビュー
 - (2) 教職員の実態調査、アンケート依頼・実施
 - (3) メンター制研修の組織体制づくり(組織図)
(メンターチーム)
 - (4) メンターリーダー、コーディネーターの選出
 - (5) メンター研修の概要の決定
 - ①月1~2回【第1、3火曜日】
 - ②時間:50分程度
 - ③メンター通信の発行
 - (6) メンターリーダー、コーディネーターとの面談
 - (7) 職員会で全教職員へ説明
 - (8) 第1回アサザ(メンター制)研修
(オリエンテーション:本校の課題から)
 - ①チーム名、スローガン
 - ②ワークショップ

研修内容及び巻末資料

- (1) 巻末資料①(説明)
- (2) 巻末資料②(アンケート)
- (7) 巻末資料④(プレゼン)
- (8) 巻末資料⑤(ワークショップまとめ)
 - ・アイスブレイキング
 - ・困っていること、疑問点、学びたいことの共有
 - ・チーム名・スローガン決定

5. アサザ研修 実践計画

実践計画は、若手教員の希望や時には中堅教員の希望によって、年度途中にフレキシブルに変更しながら進めてきたものをまとめたものです。なおこれ以降、メンターチームを「アサザ」とし、メンター制研修を「アサザ研修」と表記します。



月	実践内容	研修内容及び巻末資料
4	(1) ミニアサザ研修 (2) メンター会議(アサザミーティング) (3) 第2回アサザ研修(えりこの部屋)	(1) 2年生担任とメンターリーダー・サブリーダーで児童理解のためのミニ研修(えりこの部屋) (2) アサザ研修年間計画作成 (1学期の計画)→アンケート結果の周知 (3) 家庭訪問の心構え、教室環境(掲示物等)について学ぶ
5	(1) 第3回アサザ研修 (2) メンター会議(アサザミーティング) (3) 第4回アサザ研修(講師:OB教員)	(1) 学習規律、聞き方指導について学ぶ (2) 第4回の運営について打合せ (3) 人権ポスター描き方講座
6	(1) メンター会議(アサザミーティング) (2) 第5回アサザ研修 (3) メンター会議(アサザミーティング) (4) 第6回アサザ研修(えりこの部屋)	(1) 第5回の運営について養護教諭、コーディネーターと打合せ (2) 子どもたちのトラブル対応について学ぶ (3) 第6回の進行について打合せ (4) 通知表(所見欄等)の書き方について
7	(1) 第7回アサザ研修 (2) メンター会議(アサザミーティング) (3) 第8回アサザ研修	(1) コンプライアンス (2) コーディネーター、メンターリーダーと打合せ →フィールドワークについて校長に依頼、許可 (3) 校区を巡って地域を知ろう(フィールドワーク)
8	(1) 管理職・教職員との対話 (2) メンター会議(アサザミーティング)	(1) アサザ研修の振り返り (2) 1学期の総括、2学期の計画の見直しと内容について、2学期の研究授業・授業研究会の改善について【巻末資料⑥】
9	(1) メンター会議(アサザミーティング) (2) 第9回アサザ研修 (3) 第10回メンター制研修	(1) コーディネーター、メンターリーダーとベテラン教員の打合せ (2) 特別支援教育と教職人生 ～ベテラン教員に学ぶ～ (3) チームで授業をつくる 対話型授業研究会の説明【巻末資料⑦】
10	(1) メンター会議(アサザミーティング) (2) 第11回メンター制研修 (3) 第12回メンター制研修	(1) コーディネーターとベテラン教員の打合せ (2) 参観日の授業について (3) チームで授業をつくる

6. アサザ研修 (オリエンテーション)



日時	令和3年4月5日(月) 14:00~15:00
テーマ	お互いの思いを共有しよう
ファシリテーター	メンターリーダー
目的	<ul style="list-style-type: none"> ・困っていることや疑問点、研修で学びたいことを共有する。 ・「チーム名」「スローガン」を決定し、今後の活動の意欲づけを図る。

(内容)

①アイスブレーキングで「自己紹介ゲーム」、「無言チームワークゲーム」を行いました。
 「誰から描くのか」「どの程度描くのか」「絵が苦手なのに…」等、お互いの表情やジェスチャーを交えながら描いていきましたが、沈黙の中で描いていくうちに、こらえきれず笑い声が聞こえてくるチームもありました。異動してきたばかりの先生方にとっては、いきなり研修といっても緊張感もあるため、2つのアイスブレーキングで少し緊張感がほぐれた様子でした。

②困っていることや疑問点、研修で学びたいことを共有しました。

3チームに分かれてワークショップ形式で意見を出し合いました。学級経営から授業、生徒指導関連や業務改善について、疑問点や学びたいことがあふれるようになってきました。【巻末資料⑤】この後、これらについて整理し、若手教員が学びたいことと学んでほしいことを調整しながら、コーディネーター、メンターリーダーと協議し、計画を作成していきました。

③チーム名「アサザ」、スローガン「平静・信頼・しとやかに」決定!

先生方から、「〇〇JAPAN」「あかた」などの意見が出てきましたが、「アサザはどう?」という声がある。聞くところによると、中庭の池に咲いている植物でなんと準天然記念物。万葉集にも出てくるとか…。さらに花言葉が「平静・信頼・しとやかな」ということでスローガンもこれでいこうということになりました。



研修の様子【巻末資料④】



若手教員

■右も左もわからず、不安な気持ちをいっぱいにして赴任してきました。しかし、先生方にたくさん教えて頂いて、これからここで教師として成長してみせると思えるようになりました。

■メンター制研修で自分が知りたいことや学びたいことを出し合い、グループでまとめていく中で、周りの先生方も同じように悩みがあるとわかり、安心感を持つことができました。

中堅教員

■職員会とは違った雰囲気です。話合いができてよかったです。だから、これからも研修と固く構えないで、みんなで気軽に悩みや子どものことを話し合える機会にしたいと思います。

■困っていることや知りたいことをチームで共有することで何か安心できたように思います。でも、安心しただけでとどまらないよう、メンター研修を通して課題解決していきたいです。

4. 実践事例

7. メンター会議 (アサザミーティング)

メンター会議は、メンター制研修を実施していく上で肝となるものであり、ここで話し合う研修内容のことが若手教員をはじめとする全教職員の力量アップにつながっていきます。大切なことは、悩みや困り感を共有し、なんとなく声をかけ合い、自発的に集まって「楽しい」ミーティングにすることです。

メンター会議も自己主導的に行えるといいですね。



1. 研修内容については、若手教員 (時には中堅・ベテラン教員) のニーズをもとに決める。
2. 若手教員が困っていることや悩んでいることについて気軽に話せる時間・空間・仲間をつくる。
3. 効果のあった実践等について共有する。
4. 研修は、月1~2回 (第1・3火曜日) 実施する。
5. 誰もが気軽に話せる、参加できる会を目指す。(途中出席・退席もOK)

年間計画 (1学期)

アンケートや若手教員の希望からざっくりと計画を立てましたが、途中フレキシブルに計画を変更しました。

日時	研修内容	ファシリテーター
4月 5日	組織づくり&エンカウンター研修	メンターリーダー
4月13日	教室環境 (掲示物) について	メンターリーダー
5月11日	学習規律・聞き方指導	メンターサブリーダー
5月24日	人権ポスター描き方講座	OB教員
6月15日	子どもたちのトラブル対応	コーディネーター (主幹教諭)、養護教諭
6月22日	通知表 (所見欄) の書き方について	メンターリーダー
7月15日	コンプライアンス	若手教員
7月27日	土成を巡ろう (フィールドワーク)	コーディネーター (研修主任)



年間計画 (2学期)

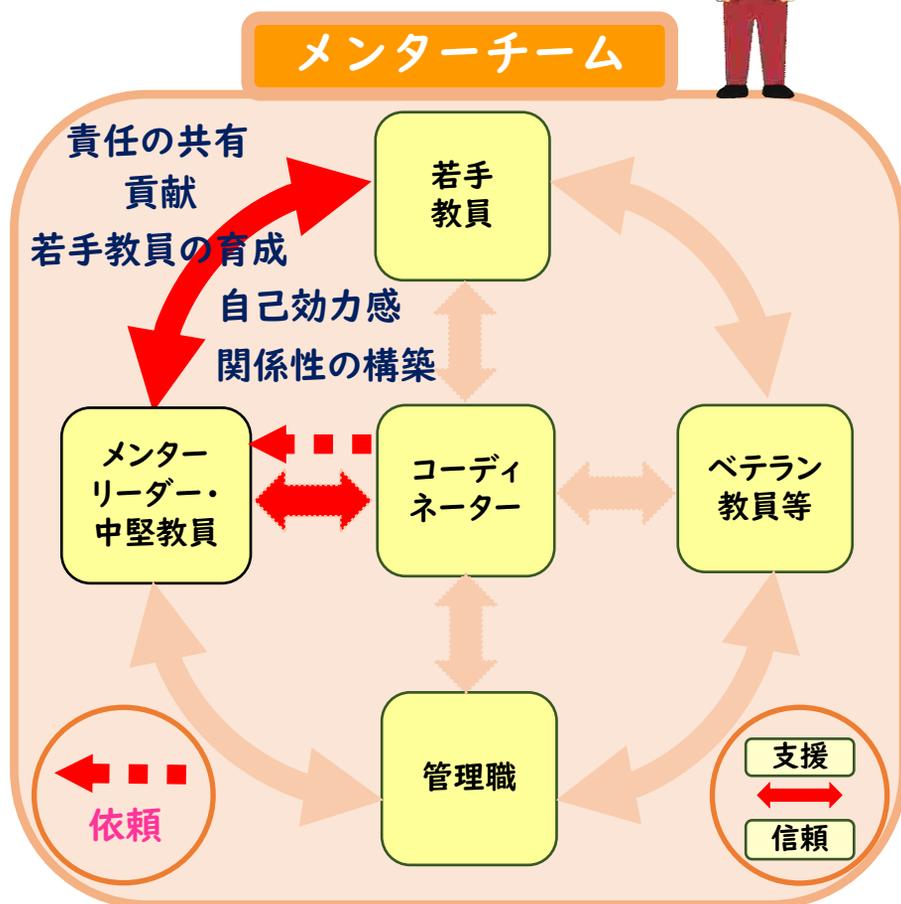
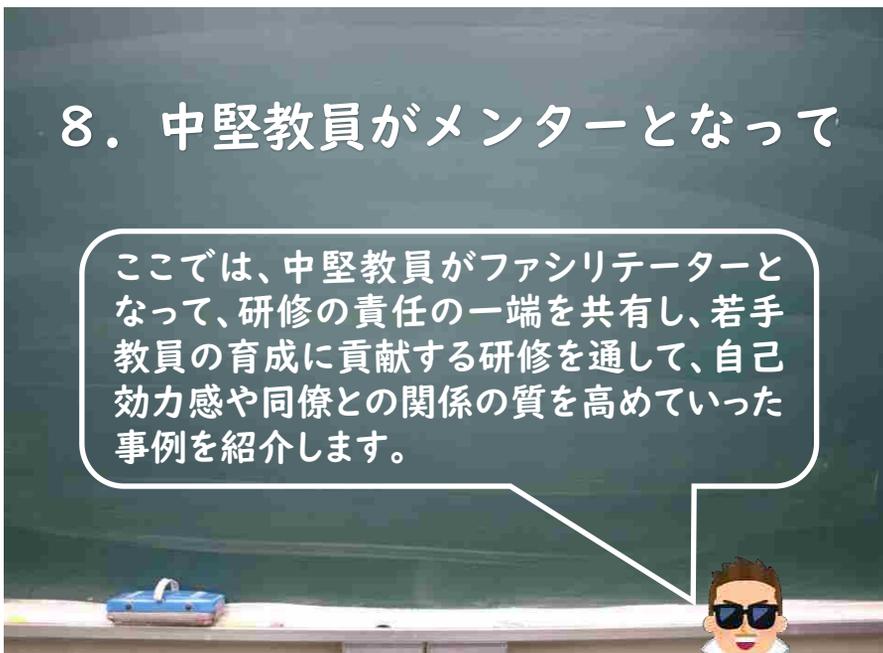
夏期休業日にお茶を飲みながら、コーディネーターとメンターリーダーで授業力向上に向けた協議を行い、2学期の計画を立てました。

日時	研修内容	ファシリテーター
9月 7日	特別支援教育と教職人生	メンターリーダー
9月21日	チームで授業をつくる	コーディネーター (主幹教諭)
10月 5日	参観日の授業について考える	コーディネーター (主幹教諭)
10月12日	チームで授業をつくる	チームリーダー
11月 2日	チームで授業をつくる	チームリーダー
11月 9日	チームで授業をつくる	チームリーダー



8. 中堅教員がメンターとなって

ここでは、中堅教員がファシリテーターとなって、研修の責任の一端を共有し、若手教員の育成に貢献する研修を通して、自己効力感や同僚との関係の質を高めていった事例を紹介します。



①学習規律・聞き方指導について[第3回アサザ研修]



日時	令和3年4月13日(火)16:00~16:50
テーマ	学習規律・聞き方指導について学ぶ
ファシリテーター	サブリーダー
目的	学習規律について学び、語り合う中で自らの指導に生かすことができるとともに、「話を聴く」ことについて学び合う。

(研修内容)

「学習規律って何のため？」

- ・落ち着いて学習に取り組むためのもの
- ・安心して学習するための土台づくり(チャイム着席や姿勢など)
- ・学習に向かうベース
- ・みんなが勉強するためにあるもの

当初近くの2人で話し合っていたのがいつの間にか離席し、4人、5人と集まって語り合うほど盛り上がりました。



(共有)

共通することや違うことを話し合うことで日頃、他の先生方がどんなことを感じ、考えているのかを知ることができ、自分について振り返ることができました。

その後、サブリーダーから、今は欲張らず「チャイム着席」だけを徹底させるようにしていることや学習規律は子どもと作ること等、学級経営につながる話し合いが行われました。



若手教員同士の横のつながりもつくります。

若手教員

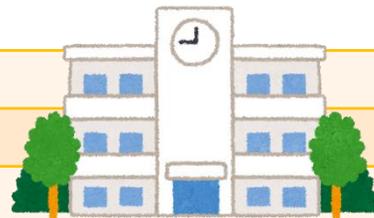
■ 今回のアサザ研修では、学習規律について教えていただきたいと事前をお願いしていたので、研修前から楽しみにしていました。「学習規律」と言われた時、思いつくものはたくさんあるけど、その全てを求めてしまい、今まで上手いってなかったように思いました。3か月で一つくらい目標を決めて、どうしても守らせたいことを徹底させるとよいとお聞きして、くり返しくり返し伝えていくことが大切だとわかりました。話を聞かせるためのテクニックもたくさんお聞きできて、今日から実践しています。今後も日々の指導でわからないことを相談したり、教わったりしたいです。ありがとうございました。

中堅教員

■ 「子どもにされたら怒ってしまう」という切り口から、自分がゆずれない学級経営の指針がわかり、新しい発見になりました。同席された先生方の意見もお聞きして、人によって同じところがあったり、違うこだわりがあったりしておもしろかったです。早速翌日の学級指導に使わせてもらいました。普段あまり接する機会がない低学年の先生方の笑顔と元気なお声が聞いて嬉しかったです。こんな機会を大切にしたいです。

②子どもたちのトラブル対応について〔第5回アサザ研修〕

日時	令和3年6月15日(火) 16:00~16:50
テーマ	子どもたちのトラブル対応について
ファシリテーター	養護教諭、コーディネーター(主幹教諭)
目的	子どもたちのトラブルの対応について、ベテラン教員の聞き取りの仕方や事例をもとに、未然防止に向けた取り組みやトラブル対応の仕方について考え、学び合う。



若手教員の希望で生徒指導に関する研修を行いました。前半は、若手の養護教諭から、ベテラン教員の聞き取りの仕方、発達段階に応じた聞き取りのポイントについて、資料をもとに説明がありました。養護教諭は、子どもたちのトラブルの際、保健室でベテラン教員の聞き取りの仕方や興奮している子どもに対しての話の仕方、聞き方について、隣で一緒に聞いていることが多くあります。その対応について、事例をもとに生徒指導でポイントにしていること、疑問に思っていることについて共有しました。



J先生が若手の頃に経験したクラスの子どもの靴隠しの事例をもとに話し合いました。「なぜ、このようなことが起こったのか」「未然に防ぐためにはどうすればよかったのか」について、ホワイトボードを活用しながら、共感と対話のある話し合いができました。研修といいながらも、堅苦しさがなく、時には笑いがたくさん起こるアサザ研修であり、対話を通して、同僚性の高まりを実感できる研修となりました。

また、異動後、若手教員をはじめとする同僚に貢献する研修を通して、J先生の自己効力感の高まりにもつながる研修となりました。



若手教員

■メモやイラストを使って、聞き取りをすることによって、子どもも教師も納得のいく対応ができることに気づかされました。先生によっては、マンガのようにして子どもたちに示していることも教えてくださり、自分も実践してみたいくなりました。問題が起こってから対応するのではなく、子どもたちとの関係性からも前もって気をつけられることも学べたので生かしていきたいです。

中堅教員

■事例をもとに考えることで、より具体的な対応や日頃の取り組みについて、考えることができました。生徒指導だけでなく、やはり教育はチームで関わることが重要だと再認識しました。

③校区を巡ろうーフィールドワークー [第8回アサザ研修]

若手・中堅教員だけでなく、結果的に全員参加の楽しい研修になりました。



日時	令和3年7月27日(火) 13:00~15:00
テーマ	校区を巡ろう
ファシリテーター	コーディネーター(研修主任)
目的	校区を巡り、地域を知ることによって今後の教育活動に生かすことができる。

「校区を巡ろう」を研修主任のコーディネーターが企画し、若手・中堅教員だけではもったいないというコーディネーターの思いから、ベテラン、管理職にも声をかけ、全教職員で校区を巡るフィールドワークを実施しました。この研修では、各ポイントにメンターを配置し、それぞれが研修の責任を共有する仕組みにし、チームに貢献することを目指して実施しました。そのことにより、これまで以上に関係性が深まり、同僚性が高まったと感じました。また、今回のアサザ研修は、校内研修や、今年度、中堅教諭等資質向上研修を受講しているコーディネーターの研修も同時に行うことになり、研修の整備にもつながりました。1学期は、従来の徳島型メンター制度を参考に研修を進めてきましたが、「校区を巡ろう」のアサザ研修の頃から、全教職員で実施する「土成サークル型メンター制研修」になっていききっかけとなった研修であったと感じます。

研修主任作成資料「校区を巡ろう!(メンター制研修)」

今年本校に来られた先生方や、校区のことをまだよく知らない先生方(よく知っている先生方ももちろん)に、校区の名所を紹介し、今後の教育活動に役立ていきましょう!という目的です。



若手教員

■校区のことを知ることができて、さらに親しみを感じることができました。子どもたちの登下校の道もよくわかりました。また、知らなかったことも詳しく教えていただいたので、今後の教育活動に生かしていきたいです。

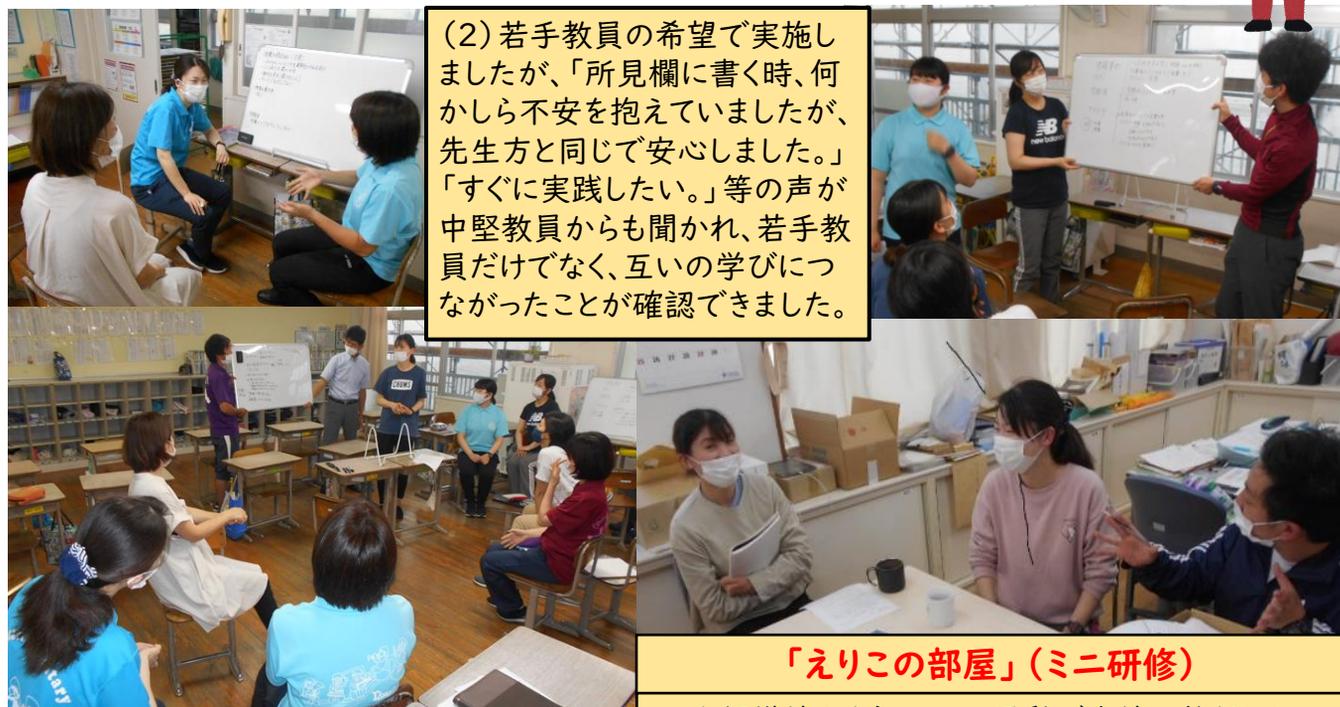
ベテラン教員

■校区の子どもを育てている私たちが地元を歩き、地元を知ることとはとても大切だと思います。「子どもにふるさとを愛し、誇れるように」と伝えるために、そして、全教職員が同じものを見て、同じものを感じることは教育にたずさわるものの源だと思いました。

④(1) 家庭訪問や教室環境等 [第2回]、(2) 所見欄等の書き方 [第6回]

日時	(1) 令和3年4月13日(火) 16:00~16:50 (2) 令和3年6月22日(火) 16:00~16:50
テーマ	(1) 家庭訪問の心構えや教室環境(掲示物等)について (2) 通知表(所見欄等)の書き方について
ファシリテーター	メンターリーダー
目的	(1) 家庭訪問の心構えや教室環境(掲示物等)について学び、実践に生かすことができる。 (2) 所見欄に記入する子どもの生活面や学習面についてどのように情報収集し、記入しているかを共有し、所見欄の記載に生かすことができる。

若手教員が目の前に迫っている家庭訪問の心構えや教室環境について、**メンターリーダーがファシリテーター**となって、研修を実施した。今回の研修後、気軽に何でも相談できる**ミニ研修「えりこの部屋」**という場ができました。



(2) 若手教員の希望で実施しましたが、「所見欄に書く時、何かしら不安を抱えていましたが、先生方と同じで安心しました。」「すぐに実践したい。」等の声の中堅教員からも聞かれ、若手教員だけでなく、互いの学びにつながったことが確認できました。

「えりこの部屋」(ミニ研修)

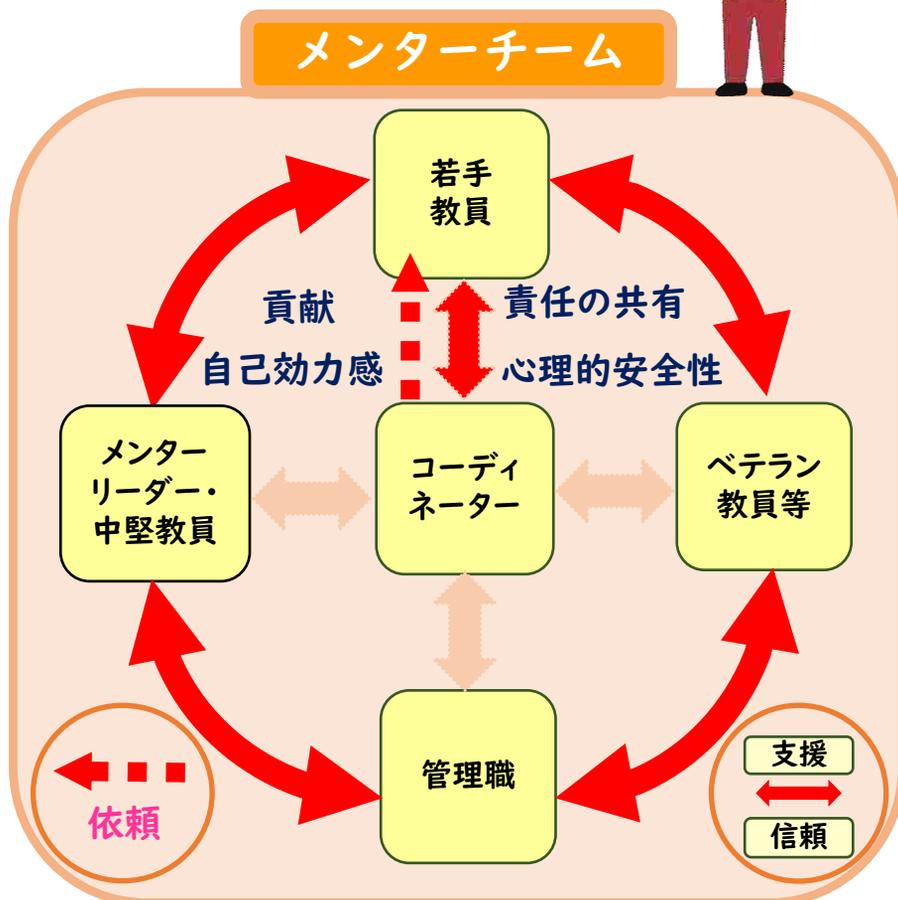
若手教員

(1) 家庭訪問について、自分は今まで聞いてばかりで、沈黙もあった。G先生のアンケート等の話がとても参考になりました。新学期が始まってわからないことばかりで不安もあるけど、まわりの先生からアドバイスをいただいたり、同じように不安がある先生もいてほっとした面もあります。相談した内容については、家庭訪問で試してみようと思いました。

大規模校から初めての異動で本校に赴任した若手教員。相学級があった昨年までと大きく変わって、一クラスの学年を担任していることもあり、不安を感じていました。そこで、メンターリーダーとサブリーダーが昨年の子どもの様子や学級づくりについて相談に乗るようになりました。後にこのミニ研修は「えりこの部屋」と呼ばれるようになりました。また、若手の悩み相談だけでなく、若手教員の育成に貢献するという行為を通して、ミドルリーダーとしての自覚や力量形成につながっています。

9. 若手教員がメンターとなって

ここでは、若手教員がファシリテーターとなって、研修の責任の一端を共有し、同僚に貢献する研修を通して、自己効力感や関係の質を高めていった事例を紹介します。



①コンプライアンス－校内研修－〔第7回アサザ研修〕

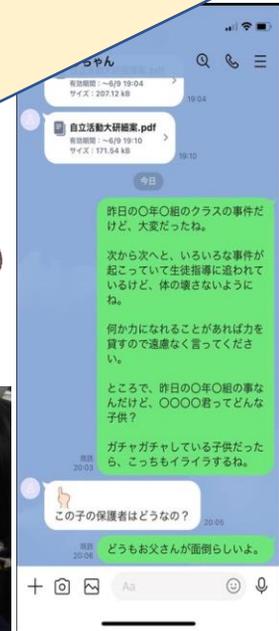
日時	令和3年7月15日(木)16:00~16:40
テーマ	コンプライアンス
ファシリテーター	若手教員
目的	不祥事の事例に学び、自分事として考え、知識と意識を更新する。

(研修内容)

- 「全国の教職員の懲戒処分件数」や「ハインリッヒの法則」について
- 事例から、パワーハラスメントや情報セキュリティ、SNSに関する事例(自作資料)等について
- 風通しの良い職場環境づくりと積極的なコンプライアンスの推進者になることについて
- 「子どもを守る」「組織を守る」「家族を守る」「自分を守る」ことについて

若手教員は先輩教員から学ぶことも多いですが、若手ならではの強みを持っています。そこで、メンターチームのコーディネーターから、SNSのトラブル等を含めたコンプライアンス研修のファシリテーターを依頼し、研修を実施しました。ここで大切なことは、若手一人だけに任せっきりではいけないということです。コーディネーターとサブリーダーが研修内容について、事前に一緒に考えて協議し、若手教員が同僚に貢献できる研修にしました。先輩から感謝の気持ちのこもった感想を聞くことで「役に立ててよかった」と体感することで自己効力感につながり、組織の中における心理的安全性につながる研修であったととらえます。

正統的周辺参加(貢献)



初任者自作資料

← ← ←
 あなたに次のような投稿がありましたか。
 どうしますか。

若手教員

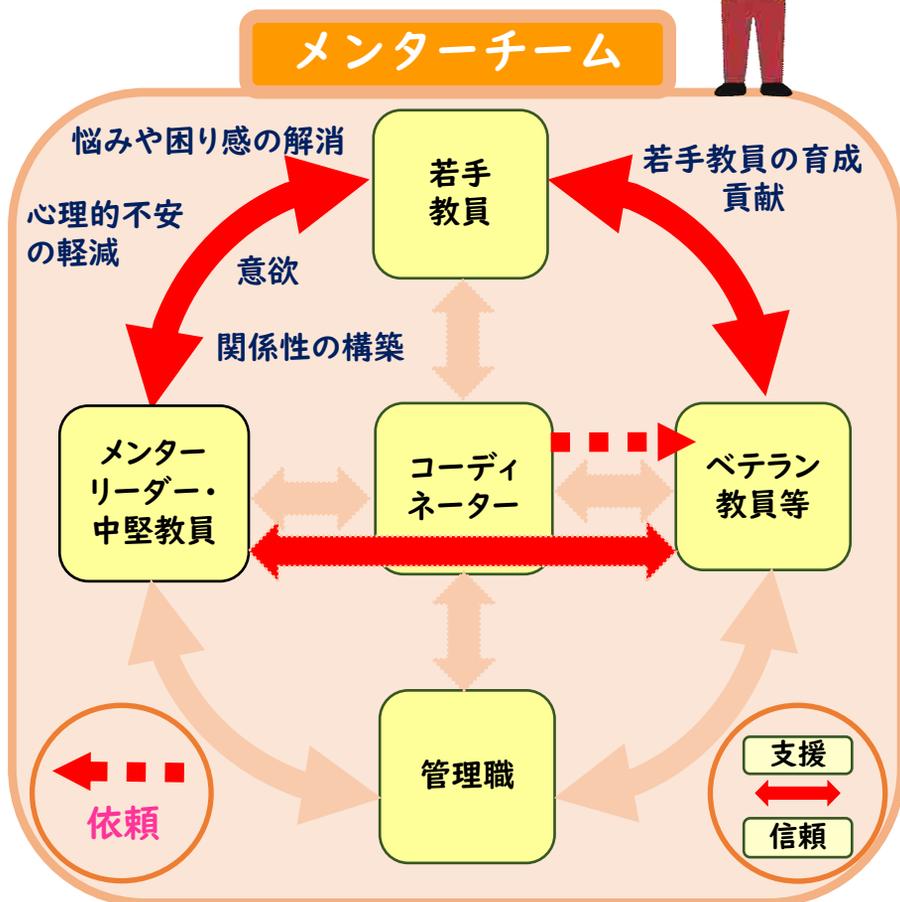
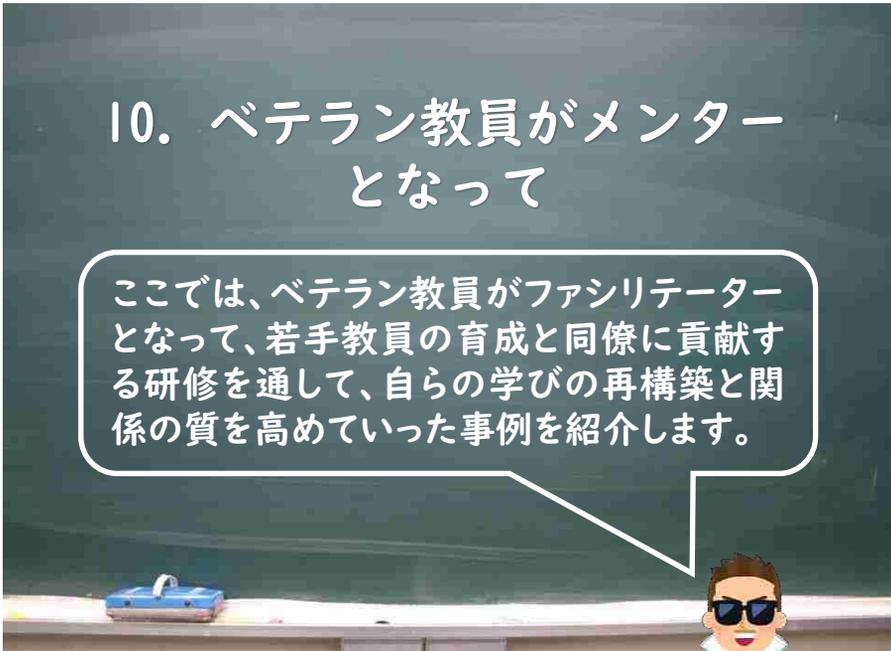
■自分がなにも考えずにラインで発信していることが、コンプライアンスに違反している事があるかもしれないことに気づかされました。子どもを大切にするためにも今後頑張っていきたいです。K先生ありがとうございました。

中堅教員

■LINEなどの事例で普段の自分なら「反応しない」でした。しかし、それは他人事にはしかとらえていないのだと実感しました。チーム学校でコンプライアンスを守っていくために、自分のことだけでなく、組織のことも考えていかなければと思いました。

10. ベテラン教員がメンター となって

ここでは、ベテラン教員がファシリテーター
となって、若手教員の育成と同僚に貢献する
研修を通して、自らの学びの再構築と関係
の質を高めていった事例を紹介します。



①特別支援教育と教職人生[第9回アサザ研修]

日時	令和3年9月7日(火) 16:00~16:50
テーマ	特別支援教育と教師人生～ベテラン教員に学ぶ～
ファシリテーター	メンターリーダー、コーディネーター
目的	K先生の「特別支援教育と教師人生」の話から自分の教師としてのあり方を考える。

K先生に特別支援教育と教師人生について語っていただきました。K先生の「ターニングポイント」や「教員魂」のような話を聞いていたこともあり、若手教員や中堅教員に話してほしいと考えていました。今回の目的は、K先生の教育や子どもたちに対する熱い思いや願いと、うまくいかなかった実践や失敗について話していただくことでした。その壁をどう乗り越えたのか、どうやって子どもや保護者と向き合ってきたのか、先生自身のプライベートな人生も含めて語ってもらったことで、参加者は「K先生でもそんなことあったんだ」「子どもの指導に困った時もあるんだ」と、学級経営や授業でうまくいかなかった今の自分と重ねて考えることができたようで、K先生からも「このような機会を与えていただき、自分を振り返るよい機会になった」という言葉をいただきました。



打合せの様子

アサザ通信に掲載したメンターリーダーからのメッセージ

「倒れるときは前のめり!」K先生の言霊が印象に残りました。いつも明るくパワフルなK先生もこれまでにしんどいこともあり、乗り越えてきたことを知ることができました。そして、その乗り越え方も学ぶことができました。子どもたちや同僚とのよい出逢い、「学ぼう」の意識、趣味を持って心身共に健康であることの大切さを語っていただきました。ありがとうございました!

2学期がスタートしましたが、今回の研修も生かしながら学級経営や研究授業に向けてがんばりましょう!そして、困った時や悩んだ時は、いつでもお話しください。みんなで力を合わせて乗り越えていきましょう。

若手教員

■K先生でも悩んだり、立ち止まったりすることがあると知り、自分もまだまだがんばれると思いました。根底にあるのは子どもへの愛情、教員としての情熱ではないかと思いました。教えていただける先輩が近くいるのは大変心強いです。

アサザ

メンター研修日より
2021年9月15日発行

—第10回アサザ研修は、「K先生に学ぶ」—

【チームアサザから報告】(内容)

1. 日時、場所・・・9月7日 ごすもす教室(ファシリテーター: K先生)
2. 研修の目的・・・特別支援教育とK先生の教職人生から学ぶ
3. 研修内容・・・「教員としての熱い生き方(学級経営・生徒指導等)」

「アサザ通信」

4. メンター
「倒れるときは前のめり!」K先生の言霊が印象に残りました。いつも明るくパワフルなK先生もこれまでにしんどいこともあり、乗り越えてきたことを知ることができました。そして、その乗り越え方も学ぶことができました。子どもたちや同僚とのよい出逢い、「学ぼう」の意識、趣味を存心身に健康であることの大切さを語っていただきました。ありがとうございました!
2学期がスタートしましたが、今回の研修も活かしながら学級経営や研究授業に向けてがんばりましょう!そして、困ったときや悩んだときは、いつでもお話しください。みんなで力を合わせて乗り越えていきましょう。

【研修後の振り返り】

- K先生の一言ひとことが心にしみ入り、今までの先生のご経験から学ぶことがたくさんありました。そして、「教師という仕事は未来を創る子どもたちを育てる」というお言葉から、自分の目指していたものを思い出したような気がして、日々を大切に頑張ろうと思いました。
- K先生がぶつかった壁についての話が聞けたことは本当に良かったです。さらに、生き方について考えるばかりも弊害に対する子どもたちへの機軸が強く伝わってきました。
- K先生のこれまでの経験を踏まえた貴重なお話をお聞きすることができて、とても嬉しかったです。大切なことは昔からずっと変わっていないということや子どもとの素敵なところを見つけることの大切さ、学級経営のポイント等様々なことを教えていただき、大変勉強になりました。私自身の目の前の子どもの目標に合った物事を考え、自分にできる事を精一杯していきたいと思いました。ありがとうございました。

(裏面に続く)

②人権ポスターの描き方講座[第4回アサザ研修]

日時	令和3年5月24日(月)13:00~15:00
テーマ	人権ポスターを描こう
ファシリテーター	本校OB教員
目的	人権ポスターの描き方について学び、子どもたちの指導に生かすことができる。

行事の変更により生まれた時間を活用して、コーディネーター(主幹教諭)が今回の研修を企画・運営しました。アサザ研修が終わってからも、N先生を囲んでの質問やざっくばらんな話し合いが続き、実施した週から人権ポスターを描き始める学年もあり、とてもタイムリーな研修でした。また、コーディネーター(主幹教諭)は、管理職への連絡、相談や今回の研修企画、運営、連絡調整等、リーダーシップを発揮し、コーディネーター自身の力量形成につながったと感じます。



若手教員

■人権ポスターはとってもネガティブ的思考を持っていましたが、研修を受けてとっても楽しく絵を描くことができました。ありがとうございました。

中堅教員

■実技の入った講義はいいですね。自分が子どもようになった気持ちで、自分の絵に愛着がもてました。子どもたちも「うまくかけた」と思ってくれたらいいなと思いました。



若手教員

■絵に苦手意識をもって、指導に不安を感じていましたが、研修で学んだ手順や描き方を子どもの指導に役立てることができ、楽しく指導できました。

中堅教員

■ポスター制作の具体的な手順を学び直すことができ、子どもたちにもスムーズに指導ができました。研修が明らかに役立っています。

ベテラン教員

■30年教員をしてきて、知らなかったことが多く、自分なりの考えで描かせてきましたが、この間のアサザ研修で、N先生から教わったことが役立っています。また、人権ポスターを書くことの目的についてクラスで考え、思いが伝わるよう下描きから色をつけるまでの過程等、新しく知ったことを子ども達に伝えることができ、いい作品ができているので嬉しく思っています。

IV 実践事例

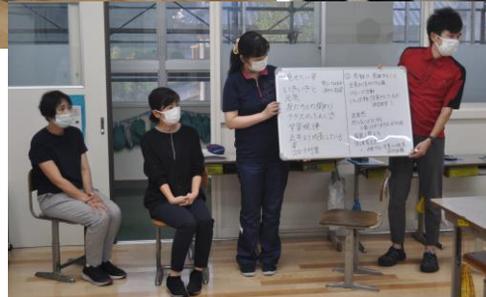
③参観日の授業について[第11回アサザ研修]

日時	令和3年10月5日(火)16:00~16:50
テーマ	参観授業
ファシリテーター	コーディネーター(主幹教諭)
目的	参観日の授業について、みんなで考えよう。
研修内容	1. アサーショントレーニングを中心とした参観授業向けの実践をM先生が紹介 2. 参観授業の留意点(①参観授業で見せたい姿、②そのために意識すること)等について、ホワイトボードを活用して話し合い

コーディネーターが、アサザ通信でつぶやいた記事を掲載します。
「今回のメンター研修は、若手の先生方からの「参観日の授業はどんな風にしたらよいか。」「気をつけることは?」という要望のもと、開催されました。私の率直な意見は、ごっついおもしろかったです。私も若い時にこんな研修を受けたかっと思いました。10数年前、参観授業のことに詳しく勉強しようと、休日に開かれた研修会に、お金をはらって参加した日が懐かしいです。こういった有意義な研修が、勤務時間内に、無料で (!!) 受けられるアサザ研修ってすごいなあと思いました。」



模擬授業の様子(15分)



参観授業の留意点について、チームごとにホワイトボードにまとめ、共有しました。



若手教員

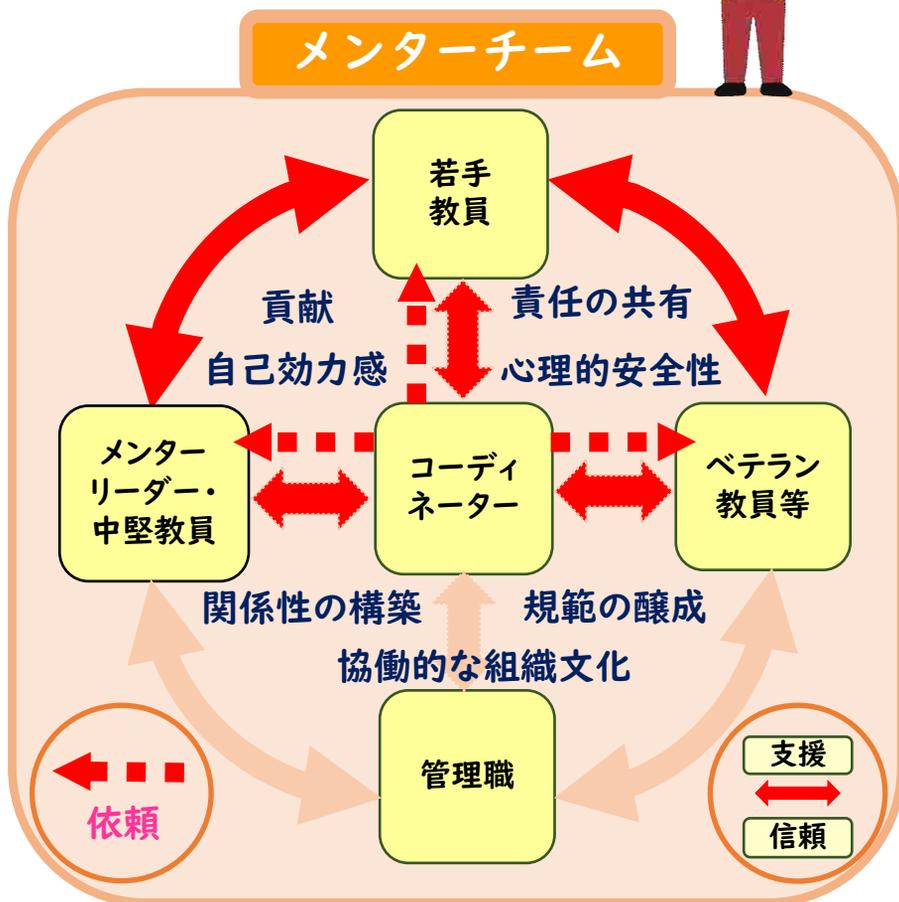
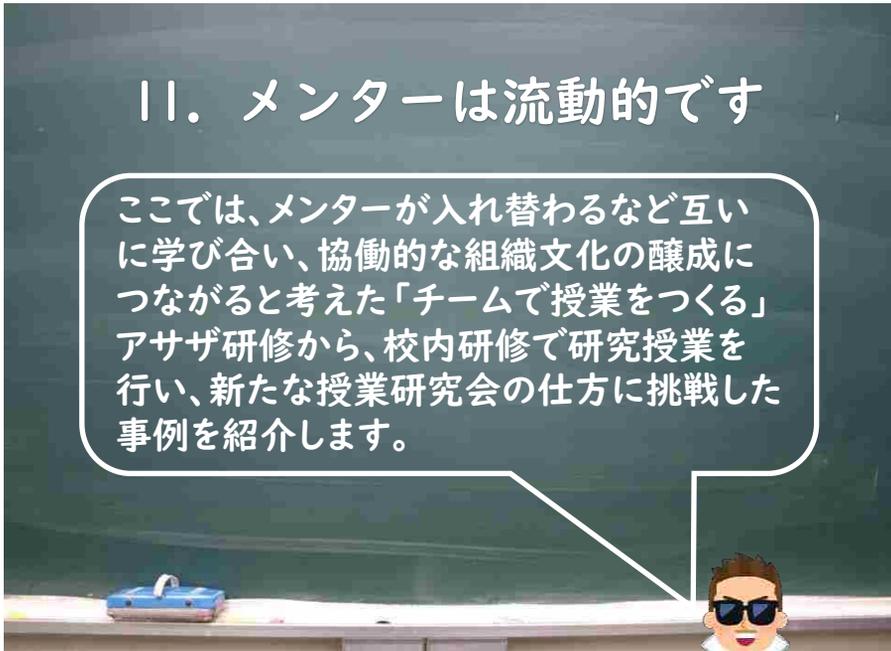
- M先生の教えてくださった人権の授業を学年に合わせて実践してみたいです。参観日に意識することを話し合えて、新たな発見もあり、生かしていこうと思えました。子どもを大切に、名前呼び方も大切にしたいと思えました。
- 今回のM先生の実践やJ先生の間隙時間の使い方を聞いて、自分もまねしてチャレンジできるなと思えました。参観日だけに限らず、いろんな先生方の実践されてきたことをもっと知りたいです。

中堅教員

- 児童の視点と教師の視点に分けて考える中で、改めて授業参観を行うことの意義を学ぶことができました。その中で、一人一人の子どもが頑張る姿を保護者が参観できるような授業の計画をたてる必要があると感じました。

11. メンターは流動的です

ここでは、メンターが入れ替わるなど互いに学び合い、協働的な組織文化の醸成につながると考えた「チームで授業をつくる」アサザ研修から、校内研修で研究授業を行い、新たな授業研究会の仕方に挑戦した事例を紹介します。



①チームで授業をつくる(アサザミーティングから)[第10・12回アサザ研修]

日時	(1) 令和3年9月21日(火)、(2) 10月12日(火) 16:00~16:50
テーマ	チームで授業をつくる
ファシリテーター	コーディネーター、各チームリーダー
目的	研究授業に向けて、お互いにやりたいことを情報共有しよう。 研究授業に向けて、チームで共通理解しよう。

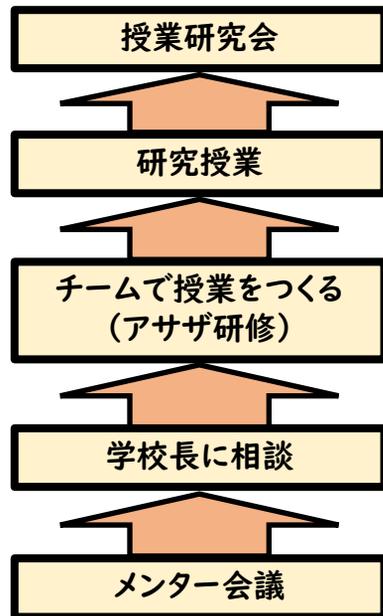


8月のアサザミーティングで、「チームで授業をつくる」アサザ研修について協議しました。年齢、経験年数、過去の担任歴等を考えて、チームを編成するとともに、「チームで授業をつくる」アサザ研修から、校内研修で研究授業を行い、新たな「対話型授業研究会【巻末資料⑦】」に挑戦することを共通理解し、校長に相談後、メンターチームに説明【巻末資料⑧】を行いました。

アサザ通信に掲載したメンターリーダーからのメッセージ

研究授業について、悩んでいることや、自分が考えている授業展開の他にどんな方法があるか等について共に考えてもらえる安心感や心強さを感じました。

さらに教材研究や授業づくりへのモチベーションが上がったこと、子どもたちが「わかった!もっとやりたい!」と思えるような授業ができるようにがんばりたいです。



	チームメンバー	研修内容
スマイル	<ul style="list-style-type: none"> ■M教諭(32年目) B教諭(3年目) I教諭(16年目) D教諭(8年目) G教諭(11年目) 	特別支援学級担任の若手教員がTIで行う授業について、先輩教員らと共に学び合っていました。児童観について、担任と話す中で、交流学級の全体像をイメージしながら考えることができました。研修後には、「様々な角度から意見をもらい、授業について考え合うことが楽しい研修で、先輩の頼もしさを感じた」と語ってくれました。
ちっぴい	<ul style="list-style-type: none"> ■E教諭(11年目) C教諭(4年目) J教諭(16年目) K教諭(33年目) 	メンターリーダーが行う外国語の研究授業について、ベテラン・中堅・若手教員と外国語指導員(市費職員)の先生で具体的な授業の流れや教材について話し合っていました。中堅・ベテラン教員も自分の授業のように熱く語りながら、メンターリーダーの授業の展開や教材について、生き生きと話し合う姿がありました。
SKYMIIND	<ul style="list-style-type: none"> ■F教諭(7年目) A教諭(1年目) H教諭(10年目) M教諭(31年目) S教諭、O教諭(再任用) 	今年度の中堅教諭等資質向上研修を受講している中堅教員は、校内で大研をすることになっており、国語科で「Meta MoJi」を活用した授業展開を考えていました。そこで、初任者でICTにも精通している若手教員から、「Meta MoJi」の講習を受けました。初任者教員がメンターとなり、中堅教員が授業で使う「Meta MoJi」について、中堅教員、ベテラン教員と学び合っており、チーム内においても、自立型メンター制研修が行われていました。

②チームで授業をつくる(研究授業協議)[第10・12回アサザ研修]



スマイル

■若手教員が作成中の指導案をもとに、具体物を作成する際の画用紙の厚さまで話し合うなど、1年生の実態に応じた教材づくりについて、メンターと若手教員が楽しそうに協議を行いました。



ちっぴい

■研究授業について、それぞれ情報共有を行いました。若手教員は、学級活動の授業を考えていましたが、先輩らと話し合っていくうちに学級の実態に合わせて人権学習を行うことにしました。



貢献

SKY MIND

■前回に引き続き、中堅教員が授業で使う「Meta MoJi」について、若手教員がメンターとなり、「Meta MoJi」の活用方法についてプレゼンで確認しながら、学び合いました。

チームで授業をつくることは、一人ではないといった安心感やみんなで作るという協働性が生まれます。この学びを対話型授業研究会で生かしていきたいと考えました。

例えば、「チームで授業をつくる」アサザ研修から、校内研修で行われる研究協議につながり、全教職員で協働的に学び合う体制をつくることができると考えます。



中堅・ベテラン教員が若手教員からICTについて学ぶ研修を通して、若手教員を認めながら、次も教えてほしいという意欲をもっていることに感動しました。これが教師が学び続けるということです。若手教員は研究授業を行う先輩教員の役に立ちたい、貢献したいという思いを実現し、貢献するという体感を通して、自己効力感を高め、組織の一員としての存在感を実感できた研修でした。



ベテラン教員

■研究授業に向けて、まだ日程に余裕がある段階の研修だったので、授業構成についての意見が言いやすかったです。

■先生のおかげで「Meta MoJi」を頑張ってみようという気持ちになりました。

若手教員

■1つの授業についてみんなで話し合うことで、様々な視点から考えることができ、よりよい授業づくりに向かうことができるので、チームで考えると心強く感じます。また、子どもたちの学級での様子を知ることができてよかったです。先生方の豊富なアイデアに感動しました。どのような課題ができて、どのような支援が必要なのか、話し合いの中でたくさん教えていただいたので、これからの指導に役立てていこうと思います。

中堅教員

■研究授業で「Meta MoJi」の付箋機能を使いたいため、K先生に使い方を教えて頂きました。「Meta MoJi」の使える便利な機能を児童用パソコンと教師用パソコンを使い、とても分かりやすく教えてくださいました。詳しいプレゼンまでご準備くださり、講義のようでした。SKY_MINDだけで聞くのはもったいなかったので、また皆さんにお話し頂きたいです。

③チームで授業をつくる(研修の評価)[第10・12回アサザ研修]

「やらされる研修」から「やりがいのある、力になる研修」に向けて、1学期末から、ジョン・M・ケラーの提唱する「ARCSモデル」を参考に研修の評価を行ってきました。「チームで授業をつくる」研修の振り返りからは、今回のアサザ研修の高い満足度がうかがえました。また、4月に実施したアンケートやインタビューからは若手・中堅教員の授業力向上に向けた研修へのニーズがみられ、校内研修の研究内容でもある「主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善」に向けた高い意欲が、研修の評価から確認できました。



研修の魅力	理由(どうしたいか、どうすればよかった等)
「面白そうだ」と感じたか	<ul style="list-style-type: none"> ■1つの教材について議論することで、様々なアイデアを出し合うことができたから。 ■今回は資料を用意して発表する側だったのですが、もっと資料の準備をして分かりやすく円滑に進めることができる研修にできれば良かったです。 ■他の先生の授業展開の工夫の仕方や、1つの授業に対してのいろいろなアプローチの仕方があるということが学びました。
「やりがい」を高めることができたか	<ul style="list-style-type: none"> ■実際に資料をつくっていく上で、研修に関係する内容の知識を多く蓄えることができました。また先生方の意見から自分では気づかなかった疑問を聞くことができ、内容の改善の必要性を感じました。 ■学級の問題をフランクに交流できるようにしたいです。
「やればできそうだ」と思えたか	<ul style="list-style-type: none"> ■先生方のこれまでの経験から、「こんなやり方もあるよ。」「こうした方がいいんじゃない?」と意見をいただき、授業のイメージが具体的になりました。 ■そのまま続けていきたいです。
「やってよかった」と思えたか	<ul style="list-style-type: none"> ■先生方と話し合えたことで、大まかに考えていた授業が、子ども達の姿と結びついていきました。 ■話し合うことで、よりよい授業づくりができました。 ■今回はチームの先生方が「Meta MoJi」を活用したいという意見が多かったので、その使い方について研修を行いました。その準備をする中で自分でも知らなかった機能や活用方法を知ることができ、勉強になりました。 ■面白くできたから。 ■先生方に自分の研究授業の計画を話すことによって、自分のやりたいことがよりクリアになりました。
学んだことは今後いかせるか	<ul style="list-style-type: none"> ■グループで考えていただいたことで、様々な視点から授業を練ることができました。 ■「Meta MoJi」はこれからも活用の機会がたくさんあるので、今回の研修、その準備は非常に有意義なものであり、自分の技能として身につけることができたと思います。 ■先生方に助言を頂き、進めていきたい授業が見えてきました。 ■研究授業の協議の仕方はこれでいけばいいと思いました。
思っていることや考えたことを伝えることができたか	<ul style="list-style-type: none"> ■自分が考えてきたことと、1年生の実態をすり合わせるすることができました。 ■話をする中で内容が十分に整理しきれていないところがありました。また、研修内容としては用意していなかったことについての質問もあったので、その事についても改めて資料の作り直しをしたいと思います。 ■フランクに話し合いができたから。

④ チームで授業をつくる

(アサザ研修から研究授業及び対話型授業研究会 [校内研修] 【巻末資料⑦】へ)

チーム「SKY MIND」は、中堅教員が国語の研究授業を行いました。参観者は、7つのグループの子どもの発言や活動の様子について、研究会で教えてほしいとワークシート【巻末資料⑨】に記述していたため、授業者の授業の考え方と、それぞれのグループの子どもの思考の流れについて観察しました。



中堅教諭等資質向上研修 (10年次)



アサザシート

研究主題：「主体的に学習に取り組み、学びを伝え合い、高め合う児童の育成」
～主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業をめざして～

※グループで話し合っている時の子どもたちの様子や話す内容について、研究会で教えてください。

2021年 月 日 名前 ()

	教師は	子どもは
何を思ったのか		
何をしたか		
何を考えていたか		

ワークシート

若手教員

■ H先生の「Meta MoJi」を使った授業を拝見して、自分もやってみたい気持ちをもつことができ、もっと研修をしたいです。「Meta MoJi」を扱うスキルを身につけて、いろんな授業に活用していきたいです。付箋や文字を手書きで書くと変換される機能を子どもも私自身もつけていくことができたなら、国語以外の授業にも活用していけそうです。第一に授業をしている子ども達がとっても楽しそうにしており、そこへのH先生の声かけもとても勉強になりました。どんどん「Meta MoJi」をはじめ、いろんなタブレットのアプリを活用していきたいです。

■ チームで研究することで、研究授業にいつもよりも参加する意識を高めることができました。

中堅教員

■ 研究授業がやりやすく感じました。同じチームのメンバーが授業をする時はどんどん意見を出していきたいです。新鮮な取り組みで面白かったですし、続けていくことで、みんなが楽しく学べる場になると感じています。

■ 授業者として、いろんな人に意見をもらいながら、授業を考えていけるのは孤独感も少ないし、負担感も少なく感じます。

■ それぞれの班でさまざまな話し合いが繰り返され、話合い活動のおもしろさを知ることができました。「Meta MoJi」を有効に活用できるよう学んでいこうと思います。

Ⅳ 実践事例

④チームで授業をつくる (アサザ研修から研究授業及び対話型授業研究会[校内研修]へ)

3年生対話型授業研究会(中堅教諭等資質向上研修)

【目的】主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業づくりができたか、教師も主体的・対話的な授業研究会を目指す。(対話型授業研究会に挑戦)



主体的な学び

対話的な学び

5年生研究授業&対話型授業研究会



主体的・対話的な学び

若手教員

■新たな試みが多い研究協議でしたが、教師や児童の思考の流れを多角的に分析することができました。また、先輩教師の発言内容から授業をみる視点や児童の思考の流れの捉え方などを学ぶことができました。

■研究協議を新たな形式で取り組んだことが良かったです。今後の研究協議の取り組み方に見通しをもつことができました。今回は所属するチームが中心となって研究協議を行ったので、次回は客観的に臨みたいです。

中堅教員

■チームで研究することで、研究授業にいつもよりも参加する意識を高めることができました。

■H先生の研究授業を通して、様々な学びがありました。「Meta MoJi」を使った授業をしていただいて、今後に生かしたいと思います。チームでアイデアを出し合って考えるのはとても良いと思いました。



初めてメンター制研修を実施した本校ですが、多忙な日々の中で時間をつくって、主体的・対話的でインフォーマルな研修を実施することに、抵抗があった先生方もいたかもしれません。しかし、それ以上の成果があったことも先生方の聞き取りから感じる事ができました。ここでは、先生方の生の声を一部紹介したいと思います。

12. 教職員の声

若手
教員

■メンター制研修の中で話をしたり、聞いたりする中で普段の時に話しやすかった。おかげで**いろんな先生に聞きやすかった**。今は、隣席のI先生に話しているけど、**困ったことをつぶやく**と後ろの席のH先生も声をかけてくれる。

■**いろんな年代の先生方**がメンター制研修に参加しているので、先輩や学年が違って**誰でも聞きやすい**ので助かっている。今は、先生方に聞いてもいいんやなっていう**安心感がある**し、先生方との**関わりが近くなった**と感じる。

■チームで授業をつくるのが、いろんな経験をしてきた先輩の先生方に授業した後に言われるんじゃないくて、**授業の前に一緒に考えてもらえる**っていうのが自分にも**いろんな選択肢を持てる**ようになり、自分の成長につながりやすいように感じた。なんかやって終わりの研究授業じゃなくて**やるまでの過程がすごく大事**というか自分のためになる。

中堅
教員

■**忙しいから時間をつくることが大事**だと思う。教員ってみんなですいているようで、**一人でしていることが多い**ので、**孤独を感じて**一人でこれしようかあなど仕事していることもあるので、共通の問題について共有できたところがよかった。全体の研修と比べるといい意味で**気軽に参加しやすいし、発言しやすい**。座り方とか机の配置もあると思うけど、メンター制研修は**みんなの顔が見える**ように座っているし、小集団で話す時間があるので、しーんとした中で怖々と手を挙げる雰囲気ではないので**自分の気持ちとか考えを伝えやすい**。

■主幹教諭として、メンター制研修に関わることで、他の学年の先生や子どものことについて知れた。**メンター制研修がなかったら、そこまで先生たちのことや子どもたちのことを知らなかった**と思う。「チームで授業をつくる」でいろんな人の話が聞けるのはいいなとすごく思っている。**一人で考えていたら、客観性も欠けるし、行き詰まることもある**けど、授業の最初の組み立てから相談し、いろんな人の意見をもらいながら、授業を考えていけるのは**孤独感も少ないし、負担感も少なく感じる**。若手教員だけでなく、**いくつになっても研究授業は不安も感じる**。授業に限らず、人権ポスターや参観日の授業についてもよかった。参観日の授業については、若い先生たちは不安なんだと改めて思ったし、若い先生たちだけでなく、私たちにもとってもいい学びになった。

ベテ
ラン
教員

■今までのように指導案だけ読んでみると、**事前に参加して**いてその**先生の思いとか子どもの実態**とか、**ワークシートを工夫**しているとかそういうの**を見ている**のとでは、**研究会での発言が全然違ってくる**と思う。このことはすごくおもしろい試みだと思っている。

■受け身でなくて**能動的に授業を見て、積極的に発言**もするので、これからも**意味のある授業研究**になると思っている。**授業力についても向上**できたと思う。授業研究会についても、参加型だったので、**みんな**で**授業を見て、みんなで話し合**って**考えている**感じがした。

■その先生の考え方と生き方とかに触れる研修は今までなかった。**同僚の先生方の生き方に触れる研修が心に残っている**。

管理
職

■話しやすさがあるので、意見の言い合いがスムーズで、**指導というよりも教え合うような場**、**若手にとっても話しやすい**と思う。学び合いができた研修となった。去年と違うと思うのは、**メンター制研修があることで、相談する相手が増えた**と思う。人間関係も良いと思うし、**コーディネーターがつかないでくれた**。**メンター制研修が今の人間関係をつくってきた**ともいえる。

■教え教えられるというよりも**一緒に考える本校のメンター制研修はフラットな中で研修が行われている**と感じる。教員数も少なく相学級がない本校でメンター制研修を実施することは良かった。若手(初任者等)と指導員の1対1の指導ではおいつかないので、**若手教員にとってメンター制研修はありがたい**と思う。いろんな人が集まって、テーマを絞って話をしたり、疑問点についても聞きやすかったり、今こんなのが大変なんよなどの話ができていし、**仕事だけでなく私的なことも話している**のが良いと思う。普通の校内研修では、気軽に世間話はできないが、若い先生が学びやすい雰囲気があるし、「**教育に関する世間話**」ができる場をつくれた感じがする。

V 成果と今後に向けて

【成果①】

- ① **責任を共有し、貢献する研修を通して**
- ・先輩教員も若手教員も関係なく誰からでも学ぶという規範が醸成された。
 - ・組織の一員としての自己効力感が高まり、心理的安全性が確保された。
 - ・互いに尊敬し合う協働的な組織づくりにつながった。

— インタビュー 一部抜粋 —



貢献

- ・先輩の先生方の役に立ちたい
- ・少しでも貢献できた
- ・先輩に頼られた

心理的安全性の確保

- ・聞いてもいい安心感
- ・今更聞けない→聞けた
- ・自分の気持ちや考えを伝えやすい

【成果②】

- ② **学び合う組織文化**が生まれた。
- ・メンター制研修と職員室等での関係性の質の向上につながった。
 - ・教職員同士の同僚性が高まり、日常業務の中でも自然発生的にコミュニティが生まれ出した。

関係性の構築

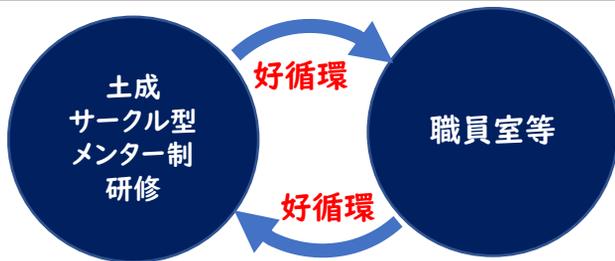
- ・周りの先生方を見るように
- ・準備の早いベテラン教員に聞きやすく
- ・職員室などで聞きやすい環境

管理職から

- ・若手教員が学びやすい雰囲気
- ・教育に関する世間話
- ・本音が出ている
- ・同僚との信頼関係

力量形成

- ・能動的な授業参観
- ・積極的な発言
- ・やるまでの過程が大事
- ・授業力向上
- ・チームで学ぶ効果



【成果③】

- ③ **教職員の力量形成**
- 教員の知識・技能・経験を他の教員も共有でき、校内研修及びメンター制研修の活性化につながった。

【成果④】

- ④ 校内研修及び初任者・中堅教員等の**法定研修**が整備できた。

今後に向けて

- ・自然発生的なコミュニティ
- ・学び合う風土の醸成
- ・ファシリテーターとなる研修の広がり
- ・負担感の軽減
- ・コーディネーターの育成
- ・責任を共有し、組織に貢献できる研修機会
- ・研修時間の確保

長期的な視野でミドルリーダーの育成
→ 若手教員が企画・運営する研修の機会をつくること



VI おわりに（総括と展望）

「土成サークル型メンター制研修」の実践を通して

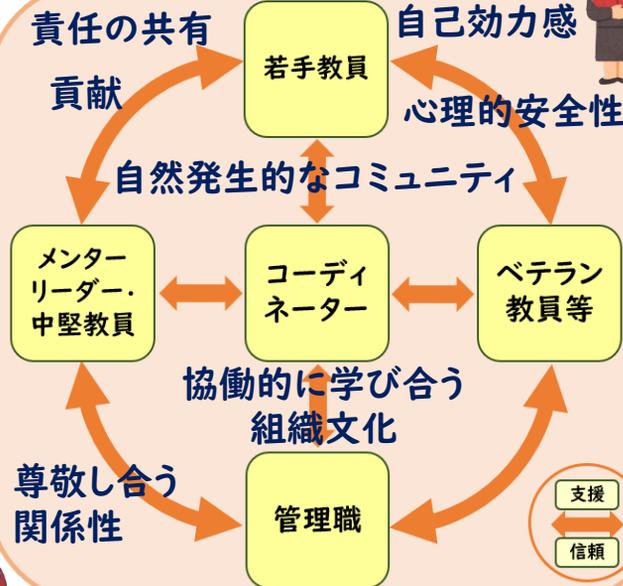
メンター制研修を通して、日々の業務の中で同僚と自然に語り合い、**協働的に学び合う文化**が生まれました。

それは、組織の中で**責任を共有**し、**貢献**できる研修を通して、**自己効力感**が高まり、**心理的安全性**が確保され、先輩教員も若手教員も関係なく誰からでも学ぶという**規範が醸成**されたからです。

そう考えると、「土成サークル型メンター制研修」は若手も中堅・ベテラン教員も**互いに尊敬**し、いつでもどこでも相互に学び合える、学び続けるという**組織文化を醸成**するためのきっかけだったといえます。



メンターチーム



今後も、組織において、若手教員が先輩教員から学ぶことだけでなく、中堅教員が「ICTに詳しい若手教員にもっと教えてほしい」と言ったように自分の考え方や行動が変わり、教職員相互に**協働的に学び合う文化の醸成**に務めていくことが肝心だと考えます。

そのためにも、研修の枠組みを超えて、**自然発生的なコミュニティ**を生み出し、学び合う組織文化を醸成できる「土成サークル型メンター制研修」のさらなる発展に向けて探っていきたいと考えます。

人材育成の手法の一つであるメンター制を活用して研修を実施しましたが、本校では今年度、下記に示す「メンター制研修ロードマップ」の「基盤形成期」からスタートし、「充実発展期」を迎えています。今後、この仕組みを生かし、継続していけるよう「なぜそれをするのか」、「何のために行うのか」、「目的」を見失わず進めていくことが求められます。ロードマップについては、メンター制研修の実施の有無にかかわらず、参考にいただければ幸いです。



メンター制研修ロードマップ

基盤形成期

（メンター制研修を初めて導入する学校）

- メンター制研修導入
- 組織づくり
- メンターリーダー
コーディネーターの決定
- メンターチームの決定
- メンター研修の年間計画
- メンター通信

充実発展期

（メンター制研修を実施しており、次のステップに向けて取り組む学校）

- サークル（自立）型メンター制研修へ
- チームでつくる楽しい研修
- 協働的に学ぶ研修づくり
- チームでつくる通信（GIGA）
- メンターが入れ替わる研修
- チームの誰もが発揮できるリーダーシップ
- 研修内容の充実

継続期

（メンター制研修をバージョンアップして、学校力向上を目指す学校）

- 持続可能なシステムへ
- 若手教員からメンターへ
メンターからメンターリーダーへ
メンターリーダーからコーディネーターへ
- メンター制とOJTの両輪
- 実のある楽しい研修
- 校内研修・初任者・年次研修との関連
- 自己主導・自己解決型の企画・運営

卷末資料

2021年4月5日 職員会「メンター制研修について」

「バック・トゥー・ザ・フューチャーPART2」

マーティたちは前作の現代(1985年10月21日)から、30年後の2015年10月21日にタイムトラベルする。撮影された1989年にゼメキス監督たちが予想した未来図の中には、後に実現したものもたくさんあった。

タブレットPC、ビデオチャット、ビデオグラス(Virtual Reality)、指紋認証、バイオパス、ホバーボード、自動靴ひも調整スニーカーなど。警官がかかるメッセージ表示機能付きの帽子は、ウェアラブル技術の先駆けと言っていかもしれない。

○指紋認証や顔認証システム

○タブレットなどの持ち運び可能なツール

画像①

→iPadと同じようなものに該当し、これが登場しているのは、ヒル・ハレーの歴史物保存協会がマーティに時計台の保護のための署名をお願いしているシーンでした。

映画に出てきたのは顔認識できる双眼鏡ですが、現代では携帯電話のカメラに顔認識システムがあったり、セキュリティのために指紋認証・顔認識のシステムが使われるなど、かなり一般的な技術になりました。

○自動靴ひも調整スニーカー

○メッセージ表示機能付きの帽子

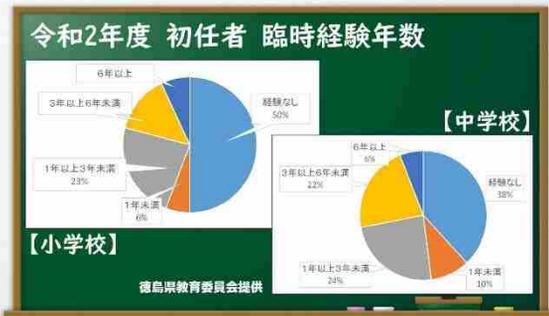
画像②

画像③

急激に変化する時代

- 社会の在り方が劇的に変わり、AIやロボティクス、ビッグデータ、IoTといった技術が発展したSociety5.0時代の到来
- 新型コロナウイルスの感染拡大など先行き不透明な「予測困難な時代」

Youtube
「20XX in Society 5.0～デジタルで創る、私たちの未来～」(ロングver.)
<https://www.youtube.com/watch?v=xQnnAih8Klo>



中央教育審議会審議答申(2015)【一部抜粋】

■経験の浅い教員が大量に誕生することが懸念されている。これまで、我が国において、教員の資質能力の向上は、養成段階よりも、採用後、現場における実践中で、先輩教員から新人教員へと知識・技能が伝承されることにより行われる側面が強かったが、今後は更にその伝承が困難となる。

■今後、大量の新人教員と少数の中堅教員からなる教員集団をまとめるためにこれまで以上に組織的・計画的な教育活動、学校運営が不可欠である。

中央教育審議会審議答申(2021)「令和の日本型学校教育」の姿

①個別最適な学び ②協働的な学び ⇒ 子どもだけでなく教職員も

- 進化していく教育と普遍的な教育(不易と流行)
- 教師の情報活用能力、データリテラシーの向上が一層重要

初任者・若手の頃を思い出してみてください。

エピソード
学校での1日の動きは?
地域や保護者は?
子どもたちの様子は? 登下校、メール
外で...中で...
休日の過ごし方は?
長期休業日は?

➡ 近くの人1分ずつ 情報交換してください。

校長先生からの話をお願いします!

1. メンター制研修 (1) I小学校

研修テーマ 「ベテラン教員に学ぶ」

ベテラン教員2名を招いて、「ベテラン教員に学ぶ」研修を実施し、教材づくりや教材の指導方法について伝授。

メンターリーダーがコーディネートして実施。若手教員(メンティ)もメンター(ベテラン教員)も生き生きと研修を実施。

■管理職からの聞き取り
・雰囲気が大切だと思いが、本校ではその雰囲気は醸成されている。
・きっかけであり、起爆剤になる。
・ベテラン教員へ特賛

●今、なぜメンター制研修が必要か?

- (1) 大変な環境・大変な時代にあり、ベテラン教員がこれまで得てきた知識や経験を継承することが全員の共通課題
- (2) 従来の研修の形式や規模の限界を「チーム単位」でサポートするシステムが必要
- (3) 主体的・協働的に「試-享-引」を教員自身が実践することが重要

●「徳島型メンター制研修」とは?

○メンター制は、チームは先輩(メンター)が後輩(メンティ)に対して行う個人支援。

○「徳島型メンター制」とは、メンター・メンティがチームを組織し、メンティの悩みや課題を解決する目的で行う主体的な活動である。

○2019年度から「メンター制」の導入を推進し、ベテラン教員のもつ豊富な経験等の伝承を促すための研修等を企画する。

○「徳島型メンター制研修」は、学校の全教職員で若手教員を育てるシステムである。

第1回メンター制研修

- ・日 時:4月5日(月)13:30~14:30
- ・場 所:図書室
- ・「研修について」、「チーム名」、「スローガン」を決めましょう! ※筆記用具いります
- ・活動の際、写真をとったりもします。冊子等に掲載する場合もありますのでご了承ください。

メンター制研修についてのアンケート結果

1.メンター制研修で「知りたいな」「学びたいな」と思う研修、その他実施してみたい研修があればお書きください。

	若手教員	中堅教員	ベテラン	全体
①学級経営	3	4	2	9
②授業力向上・学力向上	3	2	3	8
③保護者対応(家庭訪問・個人懇談等)	3	1	4	8
④人権教育・道徳教育	1	2	2	5
⑤特別支援教育	2	4	3	9
⑥生徒指導・児童理解(問題行動への対応等)	3	3	3	9
⑦給食指導・清掃指導	1			1
⑧プログラミング教育(ICT・情報・SNS含む)	2	4	5	11
⑨食育や防災教育	1	1		2
⑩特別活動	2	2	2	6

選んだ理由(一言)

若手教員:自分にはまだ力が備わっていないので全て勉強したいです。

若手教員:学級経営で大切にしていることを教えてほしい。

保護者への連絡は手紙か電話か、個人懇談等も、子どもの現状をどこまで伝えて良く、伝えてはいけないの線引きが難しいから。4月から学級担任となり、不安でいっぱいです。たくさんのことを学ばせて頂き、成長していきたいです。

若手教員:まだまだわからないことが多いので全部学びたいです。特に日々の指導のことを勉強したいです。

中堅教員:自己流で「これでいいのかな」と思いながらしている部分があるので、しっかりと学んで、子どもたちのために生かしていきたいから。

中堅教員:プログラミング教育について教える自信がないし、高学年担任の経験が乏しく学級会などあまりしたことがないから。

中堅教員:勉強になるから。ICTを用いた授業をしなければいけないから。

中堅教員:学級経営、保護者対応、生徒指導等自分が働き始めたとき、心配したし苦労したから。

中堅教員:特別支援は教育の原点だから。プログラミング教育について、子どもを指導できるレベルに至っていないので研修したい。

中堅教員:基本であり、ここが一番大事で全てを上手くやるために大切。

中堅教員:授業のスキルはもちろんですが、日頃の声かけや、やりとりで子どもをどう育てていくか勉強したい。

中堅教員:コロナ禍における人権教育、誰もが学びやすいよう特別支援教育、楽しくルールを守れる子どもの育成に向けた生徒指導・児童理解、食育や防災教育などで生命の大切さを学びたい。

ベテラン教員:学級経営、授業力、保護者対応、プログラミング教育については特に担任として必要だと考える。

ベテラン教員:授業力については、小学校で勤務するのが2年目のため、発達段階に応じた発問や時間の進め方等、日々進化しているICTの活用について学びたい。

ベテラン教員:プログラミング教育について学びたい。

ベテラン教員:生徒指導・保護者対応で大変な時があったから。ICTに詳しくないのでプログラミング教育について学びたい。

ベテラン教員:保護者対応については、時代の変遷とともに、あり方等も変わってきている。プログラミング教育については、変化が激しくついていけない面がある。

ベテラン教員:特別支援教育は教育の原点です。

ベテラン教員:人権教育・特別支援教育・特別活動については自分の土台になっているから。

管理職:過去に国語、特別活動で研究指定校として研修経験があるので役立つことを知っているかもしれない。

管理職:学級経営、保護者対応、人権教育、特別支援教育、生徒指導は特に大事である。

2. その他実施してみたい研修があればお書きください。

若手教員：教材づくり、評価など、記録の取り方について。

中堅教員：地域教材、人材（こんな伝統的行事がある。生活・総合でGTとして来てくださるなど）が知りたいです。

中堅教員：タブレットの指導法。

ベテラン教員：プログラミング、タブレットを使っでの授業。

中堅教員：GIGAスクールに対応した授業づくり。

中堅教員：校区をめぐる研修（校内研修）初めて来られた先生方は、校区に何があるかわからないので。

3. 先生方が若手教員のために提供できる知識・技術を教えてください。また、推薦する先生も教えてください。

①提供します

- ・1日の生活の中で困っていることや悩んでいることがあれば、教えてください。
- ・支援の必要な児童に対するアプローチ（コグトレ、ビジョントレーニング、聞き方、ワークシート）資料あり
- ・子どもたちのトラブルの仲裁
- ・給食の時に「無言で準備する」ミッションを出している⇒日直が今日のミッションに点数をつける。
- ・通知表に役立つ記録の工夫、タブレット、動画、写真（活動・板書）、ふせん、ノート、作文読本の活用⇒作文力向上
- ・特別支援マインドについて（特別支援教育に携わっていて、大切にしていることはお伝えできるかもです。）
- ・学級開き（学級経営方針）、楽しい授業、わかりやすい授業はいくつか出せそうです。
- ・心の支援（自傷行為など）
- ・実験の工夫
- ・金管の指導
- ・学年・教科は限定されますが、ワークシートで使えるものがあれば提供します。
- ・音楽科の授業の流れや評定・評価のあり方、音楽科の指導案作成とサンプル、リコーダー、鍵盤ハーモニカ、発声方法等音楽全般
- ・親ナビサポート、人権、授業等の資料提供

②推薦します（こんな素晴らしい教職員がいます）

・管理職	学年（級）通信
・管理職	体育・国語・特別活動
・ベテラン教員A	特別支援教育・人権教育、子どもへの愛があふれている。専門的知識が深い。語り、保護者対応、マネしてみたい。
・ベテラン教員B	特別支援教育・人権教育、子どもへの愛があふれている。専門的知識が深い、保護者対応、子どもの苦手な所に合わせたトレーニング方法を知っている。
・ベテラン教員C	音楽
・ベテラン教員D	人権、学級経営、子どもや親、地域への関わり方テクニック
・中堅教員E	特別活動・英語、授業中の話し方、学級経営、明確な指示の出し方
・中堅教員F	子どもが賢くなる理由を知りたい。
・若手教員G	ICT
・養護教諭H	保健、子どもへの愛があふれている。専門的知識が深い。

4. 研修内容と提供者のマッチング(下線部は若手教員が望む内容)

①学級経営(聞くこと)	管理職、中堅教員I
②授業力向上・学力向上	管理職、中堅教員M
③保護者対応(家庭訪問・個人懇談等)	ベテラン教員A、ベテラン教員B
④人権教育・道徳教育	ベテラン教員A、ベテラン教員B
⑤特別支援教育	ベテラン教員A、ベテラン教員B、中堅教員J
⑥生徒指導・児童理解(問題行動への対応等)	中堅教員E、養護教諭
⑦給食指導・清掃指導	
⑧プログラミング教育(ICT・情報・SNS含む)	若手教員G
⑨食育や防災教育	管理職、中堅教員E
⑩特別活動	

5. 若手の頃の学校の生活(1日の流れや休日)について思い出してみてください。

<ul style="list-style-type: none"> ・初任者研修担当の先生や教務主任の先生がついてくれて教えてくれた。(若手教員) ・現場経験がなく、通常学級を担任していたのでわからないことばかりだった。(若手教員) ・何をどうすればよいかわからなかった。生徒指導に悩んで、保護者対応に追われる毎日だった。休日は学校で仕事をしていた。(中堅教員) ・がむしゃらに先輩の先生方のマネをする日々。自分に自信がなく、視野が狭い。休日も学校に来ていた。(中堅教員) ・若い頃は、保護者の親睦会(歓送迎会、PTA球技大会の打ち上げ)などがあり、保護者との関係づくりができていた。(中堅教員) ・基本的に子ども・教職員にも連絡網で連絡し、メールはなかった。休日は仕事、夏休みは休む。(中堅教員) ・トイレに行けない、毎日電話連絡、主任の先生に事あるごとに相談、土日は学校に、研究授業の準備等(若手教員) ・頼れる人もおらず、何がわからないかわからない。(若手教員) ・新任の頃、自分の努力での研修が中心だった。夏休みは家庭研修があった。(ベテラン教員) ・今のようなデジタル機器はない、初任研の制度はなし。地域の人との懇親会、地方別を担当している子ども会への参加や夏休みのラジオ体操にも参加。(ベテラン教員) ・臨時教員として赴任した小学校でいきなり担任。わけがわからなかった。登下校は徒歩で保護者の送迎なし。(ベテラン教員) ・中学校の勤務だったので、毎日生徒指導の処理に追われていた。校内暴力も多かった。(ベテラン教員) ・1日中学校で、放課後は社会体育、休日は社会体育の指導か子どもとデート(ベテラン教員) ・若い頃、未熟で雑、乱暴。隣の先生のするとおり行い、いきあたりばったり。ポリシーがなかった。(ベテラン教員) ・親も協力的で「先生」に対してリスペクトがあった。(ベテラン教員)



第1回メンター制研修（オリエンテーション）プレゼン資料

第1回メンター制研修
（オリエンテーション）

メンターチーム

特別支援学級担任A 特別支援学級担任B
特別支援学級担任C 1年生担任
2年生担任 5年2組担任（メンターリーダー）
6年生担任（サブ）教務主任（サブ） 養護教諭

コーディネーター

研修主任【3年生担任】 主幹教諭【5年1組担任】

アイスブレイキング

- ①改めて自己紹介 ^^
「〇〇が好きな「田中邦衛です」
「〇〇が好きな田中邦衛さんのとなりの
□□が好きな池江璃花子です」
- ②2~3チームに分かれて、
「無言チームワークゲーム」（似顔絵編）5分
※言葉は発しない
お題「用務員さん」「事務主任さん」
- ③時間内に必ず全員回る（何周してもよい）
- ④交代の合図、各順番の相談、絵の内容・構成など話したいことがあっても言葉は使わない。誰が一番に書くか についても無言で行う。

困っていることや疑問点（赤）、
知りたいことや学びたいこと（黄色）を
チームで共有しよう

1. サインペンで書く。
 2. 付箋1枚に一つのことを書く。
 3. 文章で書く。
 4. 何でもよいので恐れずに書く（^^）。
 5. 横書きで書く。
- ※午前中のアンケートを参考に付箋に書く。
※付箋の右下に氏名を記入

ワークショップ

1. メンバーで書いたことを言い合いながら模造紙に貼る。
2. 同じような内容はグルーピングする。
3. グルーピングしたままとまりごとに題をつける。
※例：「学級経営」「生徒指導」「授業」等
4. その中（黄色付箋）で、自分たちがやりたい研修の優先順位をつける。
（付箋にマジックで番号を記入）

チーム名・スローガンを決めよう

1. グループで「チーム名」と「スローガン」の案を決めよう！（キーワードをだしあってみよう）
2. 年間計画を立てよう！（とりあえず4~7月まででもよいかな。）
3. 今日の振り返りを（R80）しよう！
※メンターだよりで紹介します ^^

メンター制研修

- ・ 活動は基本的に月1~2回、第1・第3火曜日の放課後
- ・ 若手教員が困っていることや悩んでいることを気軽に話せる時間・空間・仲間
- ・ 誰もが気軽に参加できる会をめざす。（途中入席・退席なども可）

これからの活動について

語り合い、学び合い、支え合い
学びがいのある、やりがいのある研修

メンターチームの私たちが
「楽しい!」「成長できる!」と思える研修を

私たちでつくっていきましょう（^^）

A班

<h3>学級経営</h3> <ul style="list-style-type: none"> 係活動など特活の仕方 (20代) 学級づくりで大切にしていること (20代) 学級経営で一番大切にしておいた方がいいこと (20代) PBSの日常の学校生活での取り入れ方 (20代) 	<h3>特別支援</h3> <ul style="list-style-type: none"> 課題の多い児童に対応できるか心配 (30代) ソーシャルスキルが未熟な児童について周りの理解を得るためにはどうすればよいか (30代) 特別な支援が必要な児童への支援の仕方 (30代) 学力差のある児童への対応の仕方 (30代) 	<h3>教科指導 (プログラミング)</h3> <ul style="list-style-type: none"> 楽しく子どもが熱中する体育の授業全般 (20代) 図工の指導の仕方を学びたい (20代) 国語の板書について (20代) 総合のテーマのやり方がわからない (30代) プログラミング教育でどんな授業をしていけばよいか (40代)
<h3>心理的不安</h3> <ul style="list-style-type: none"> 異動後は不安を感じる (30代) 見通しを持って仕事ができないので心配になる (20代) 単学級の担任が初めてのので不安感がある (20代) 	<h3>業務改善</h3> <ul style="list-style-type: none"> 仕事の優先順位のつけかた (20代) 文書整理の仕方 (後で分かりやすい) (20代) 効率のよい時間の使い方を聞いてみたい (30代) 業務の効率化。限られた時間でこなすための工夫について話し合ってみたい (30代) 	<h3>生徒指導</h3> <ul style="list-style-type: none"> 問題行動にどう対応したらよいか (20代) 子どもへの声かけの仕方・叱り方 (20代) 家庭訪問・懇談でどんなことを話したらよいか (20代) 電話対応 (20代) 保護者対応 (20代)

B班

<h3>共通理解</h3> <ul style="list-style-type: none"> それぞれの学年の学年だよりを知りたい。学年によっているいろいろなものがあるので... (40代) 掲示物をどのタイミングで貼りかえているのか、よかったものなど知りたい (20代) 	<h3>保護者対応</h3> <ul style="list-style-type: none"> 検査を進めるときなどの説明の仕方 (30代) 保護者への電話の仕方 (30代) 	<h3>教科指導 (プログラミング)</h3> <ul style="list-style-type: none"> 人権ポスターの指導について絵の具 (道具の準備・片付け) (40代) プログラミングの指導について教えてほしい (40代) 学力差がある児童に対する指導の仕方について (20代) 多様な子どもたちに細やかな指導がしたいが... (30代) 他の学年は朝のモジュールでどんなことをしているのか知りたい (40代)
<h3>生活</h3> <ul style="list-style-type: none"> トイレのスリッパがそろわない (30代) 給食の時にテンションが上がって静かに食事ができない子どもへの対応 (30代) 子どもの生活習慣について (30代) 検温・手洗いのさせ方をもっと楽にしたい (40代) 	<h3>働き方</h3> <ul style="list-style-type: none"> 日頃の業務の処理、作業に時間がかかる (30代) 事務処理の仕方、効率的な先生方のやり方を教えてほしい (40代) 放課後活動の金管バンドの練習やギター活動で忙しい。効率的な方法は? (40代) 	<h3>生徒指導</h3> <ul style="list-style-type: none"> 高学年の子どものトラブルの仲裁 (30代) 子ども同士のトラブルにおける聞き取りの仕方 (20代)

C班

<h3>学級経営</h3> <ul style="list-style-type: none"> 自然と話を聞く、姿勢を作る方法 (20代) 教育環境の作り方は (20代) 1年担任が久しぶりなので、どこまでいねいに徹底させておくことよいか学びたい (40代) 波長が合わない児童とどのように接して関係づくりをしていけば良いのか (20代) 子どもの見取りがいまいち難しい。何に注目していいのかわからない (30代) 	<h3>教科指導 (プログラミング)</h3> <ul style="list-style-type: none"> プログラミング学習指導法 (40代) タブレットの使い方と指導方法がわからない (40代) プログラミングって何???誰が得意な人がやっているのを見て学ぶ機会がほしい (40代) 	
<h3>心理的不安</h3> <ul style="list-style-type: none"> 子ども・保護者・地域のことなど全て初めてののではよく知りたい (30代) 通常学級を担任するのが久しぶりなので、何をどうしていけばよいかわからない (40代) 	<h3>業務改善</h3> <ul style="list-style-type: none"> 効率よく仕事をする方法 (40代) 提出日までに終わる! 通知表 (所見) 普段から書きためて?どんなやり方で記録を残すのか (40代) ワークライフバランス自分(家庭)の時間をどうやっていくか? (30代) 宿題チェック、採点の時短術を知りたい (30代) 	<h3>授業</h3> <ul style="list-style-type: none"> ノート指導 構造的なノートの作り方は? (30代) 子どもたちが主体的に活動する指導方法 (40代) 振り返りの仕方、生かし方、短時間で効果的にできる方法はないか (30代) 読書が好きな子どもたちに対する指導方法 (40代)

2021年8月10日

メンター会議（アサザミーティング）について

1. 参加者

コーディネーター2名（主幹教諭&研修主任）、メンターリーダー、筆者

2. 協議内容

(1) 1学期のメンター制研修の総括

(2) 2学期の構想

①年間計画の作成（準備物：4月に実施したアンケート調査）

②実施日の変更

・第1火曜日メンター会議

（アサザミーティング【AM】）&アサザトーキング【AT】（テーマ設定）

・第3火曜日メンター制研修 Aかるく SAわやか ZAつくばらんに

③メンター会議（アサザミーティングAM）&座談会（アサザトーキングAT）

メンター会議と若手が話しやすい座談会的なものを別々に設定し、それぞれの目的に沿った研修や会議をする方向で予定していたが、AMで協議し、同じ部屋で同じ時間に、ミーティングと座談会を同時進行で実施する方向で決定。ミーティング内容と座談会のテーマについて、共通理解がしやすい。

(3) 2学期の研究授業&授業研究会とメンター制との関連

①研究授業・研究協議の持ち方

②事前にチームで授業を考える。指導案、流れについて学ぶ。

③ミニチーム編成（2学期の研究授業）

※チーム名、チームのリーダーの決定、リーダーは授業者の声かけや集まる際の音頭をとる。

研究協議では、「自分の学級の子どもたちにこう育てほしい」「この子たちに〇〇な力をつけたい」という教師の思いや研究主題「主体的・対話的で深い学び」ができた授業であったかや、教師の考えはどうだったか。教師はその時どう感じたか。子どもはどう考え、どう感じたか、何がしたかったのか等、教師の思考、子どもの思考について振り返る場とし、授業者の先生と共に、全員が次にいさせる前向きな協議を行っていく。

(4) 今後のメンター制研修

①メンター通信（輪番制）振り返りはOffice365に書く

※雛形となるように9月のアサザ通信を出し、以降はメンターリーダー、

コーディネーターの順に、まわしていく。管理職をはじめ全体に周知する。

②コーディネーター・メンターリーダーの役割

③先輩教員への声かけ（研究授業のチーム編成）

④9月の第1火曜日は、K先生の特別支援教育を柱に教師人生を語ってもらい、

コーディネーターとの対談形式？または質問形式で進めていく。

⑤県教委がメンター制研修を見させてほしいので、いつがよいか。

⇒ 10月12日（火）、運動会が延期になったので再検討。

⑥持続可能なメンター制研修へ

【先行研究】

対話型模擬授業検討会（東京学芸大学教職大学院2019）

筆者が実際に行ったり、参観したりしてきた研究授業や授業研究会は、授業者対複数の参観者で実施される。授業者は参観者に教わり、参観者は評価や助言を行い、授業の善し悪しを決めるという対立型の構図からなっている。研究協議の内容によっては、授業力向上に向けて、さらに意欲的になることもあれば、参観者からの批評で意欲をそがれるケースもある。

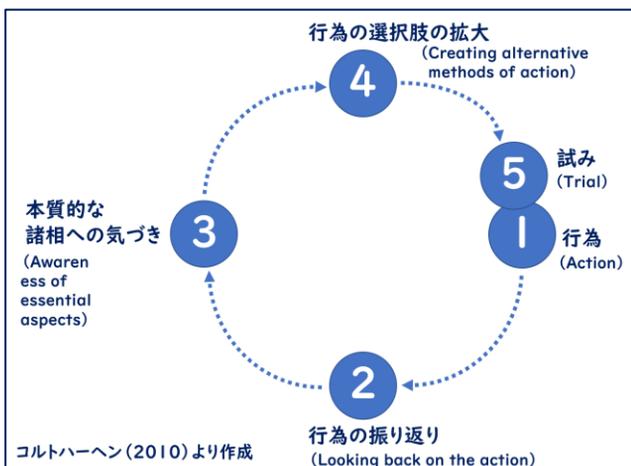
そこで、本校では「チームで授業をつくる」メンター制研修から、研究授業及び授業研究会（校内研修）の一連の流れの中で、「対話型模擬授業検討会（渡辺2019）」を参考に「対話型授業研究会」を実施したい。従来型の授業研究会が「評価する－評価される」「指導する－指導される」といった縦の関係で行われてきたのに対し、メンター制研修で協働的につくってきた授業についての話し合いがよりフラットな関係性の中で協議され、授業づくりについての考え方が協議される場にしたと考えたからである。

渡辺ら（2017）によれば、「対話型模擬授業検討会」の取り組みの一つの土台となっているのは、コルトハーヘンによる省察に対する考え方である。コルトハーヘンは実践の深まりに関して前述したようにALACTモデル（図1）を提唱している。このモデルにおいて鍵となっているのは、第3局面「本質的な諸相への気づき」である。行為及びそこで起きた出来事の振り返りから、一足飛びに「では次はどうすればよいか」（「行為の選択肢の拡大」）に向かうのではなく、問題を一段掘り下げて「本質的な諸相」を浮かびあがらせるのである。これによって省察がより深いものになる。この第3局面に進むことを促す手がかりとしてコルトハーヘンがあげたのが、表1に示した問いである。実践の文脈を踏まえた上で、教師と学習者それぞれの側から、その実践において、①望んだこと、②行ったこと、③考えたこと、④感じたことを浮かびあがらせ、そこに見られるズレ（例えば、「教師が望んでいたのは〇〇だったが、学習者が望んでいたのは△△だった。」）に着目することによって、問題を掘り下げることができるというものである。

「対話型模擬授業検討会」では、指導案の改善や遂行の仕方の洗練を直接の目的としない。授業実践に関する問いを浮かびあがらせ、授業者役と学習者役とが共に探究することを目的とする。そのため、検討会時には、評価や指導ではなく、授業者役と学習者役とがそれぞれの立場から授業中に感じたこと、考えたことなどを出し合い対話を行う。したがって、授業時には、授業者や学習者として授業で起きる出来事を経験しておくことが求められる。また、授業者役と学習者役とが協同的な探究者になる「対話型」の関係性は、「従来型」の「評価する－評価される」といった非対称な関係性とは異なり、授業者側の防御的な姿勢を防ぐことにもなる。

図1 ALACTモデル（コルトハーヘン2010）

表1 第2局面から第3局面に進むための手がかりとなる問い



	教師	学習者
Want	教師が何を望んでいたか	学習者が何を望んでいたか
Do	教師が何を行ったか	学習者が何を行ったか
Think	教師が何を考えていたか	学習者が何を考えていたか
Feel	教師が何を感じていたか	学習者が何を感じていたか

「対話型授業検討会」説明資料

対話型授業研究会について

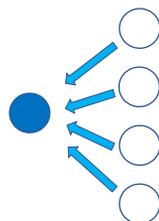
対話型授業研究会とは

- 授業を行ってみて起きたことをもとに、それぞれの立場から感じたこと・考えたことなどを出し合い、**対話することで、授業者（チーム）にも他の参加者にも新たな気づきをもたらされるような研究会。**
- 指導案の改善や遂行の仕方の洗練を必ずしも目的とはしない。**授業づくりについて問いをもち、深めていくことが主目的となる。**

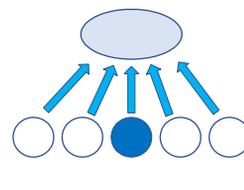
従来型と対話型の発想の違い

	従来型授業研究会	対話型授業研究会
授業時の各メンバーの役割	授業者は用意してきた計画を効果的に遂行してみせる、参加者はその善し悪しを評価する	授業者・参加者として、「今ここ」で生じる出来事を経験する
授業研究会時の授業者と参加者の関係性	授業者は教わる、参加者は評価したり助言したりするという非対称的な関係	それぞれの立場から感じたことや考えたことを出し合うフラットな関係
気づきの性質	既存の枠組みの中での気づき	既存の枠組みを越えた気づき
学ぶもの	授業の手順や指導技術	授業を行う上での考え方

従来型授業研究会



対話型授業研究会



対話型授業研究会のイメージ

「対話型模擬授業検討会」の実演とそれをめぐって 報告書より (2019)



文脈はどのようなものだったか

	教師	子ども
Want	教師が何をしたかったか	子どもが何をしたかったか
Do	教師が何をを行ったか	子どもが何をを行ったか
Think	教師が何を考えたか	子どもが何を考えたか
Feel	教師が何を感じたか	子どもが何を感じたか

※ Go next time 次の一手

対話型授業研究会の目指すこと

- 研究授業の中で、教師として感じたり、考えたりしたことと子どもが感じたり、考えたりしたことを出し合って対話を行い、双方の新たな気づきをもたらすこと。
誰かがあらかじめ「答え」をもっているのではなく、そこで起きたことをもとにして気づきを生み出します。
- その方向性は、
- ① 行動の改善から意味の探究へ
 - ② 「評価するー評価される」「指導するー指導される」といった上下の関係からフラットな立場での対話へ
 - ③ 計画および準備への偏重から「やってみて考える」姿勢・即興性の重視へ

最後に

- 授業研究は授業者の腕のよしあしを判断し、授業者の力量を品定めする場ではない。**むしろ「授業研究」は授業者よりも参観者の姿勢と実力こそが試されるのではないか。**授業者をリスペクトしたうえで、授業者とともに新しい授業を創造していく場としての「授業研究」を実現していきたい。
(田村学)

研究授業ワークシート

アサザシート

研究主題：「主体的に学習に取り組み，学びを伝え合い，高め合う児童の育成」
～主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業をめざして～

※6グループで話し合っている時の子どもたちの様子や話す内容について，研究会で教えてください。

2021年 月 日 名前（ ）

	教師は	子どもは
何をしたかったのか		
何をしたか		
何を考えていたか		
どう感じたか		

授業&研究会について

引用文献・参考文献一覧

- ・岩堀卓弥、宮本匠、矢守克也、城下英行（2015）「正統的周辺参加理論に基づく防災学習の実践」
- ・エティエンヌ・ウエンガー、リチャード・マクダーモット、ウィリアム・M・スナイダー、野村恭彦監修、野中郁次郎解説、櫻井祐子訳（2002）『コミュニティ・オブ・プラクティス ナレッジ社会の新たな知識形態の実践』翔泳社
- ・R.M.ガニエ、W.W.ウェイジャー、K.C.ゴラス、J.M.ケラー（2007）『インストラクショナルデザインの原理』鈴木克明・岩崎信監訳、北大路書房
- ・F.コルトハーヘン（2012）武田信子監訳『教師教育学 理論と実践をつなぐリアリスティック・アプローチ』学文社
- ・城下英行（2010）「総合防災実現のための参加型防災学習に関する研究」
- ・徳島県教育委員会（2019）「チームで育てる教師力ー徳島型メンター制度実施マニュアル「人を育て 自分も育つシステム」の構築に向けて」徳島県教育委員会教職員課
- ・徳島県教育委員会（2021）「若手教職員の成長で学校は変わるー「徳島型メンター制度」の更なる展開に向けて」徳島県教育委員会
- ・西城卓也（2012）「正統的周辺参加論と認知的徒弟制」
- ・ジーン・レイヴ、エティエンヌ・ウエンガー（1993）佐伯胖訳、福島真人解説『状況に埋め込まれた学習 正統的周辺参加』産業図書
- ・渡辺貴裕（2019）「日本教師教育学会第28回研究大会「対話型模擬授業検討会」の実演とそれをめぐって」東京学芸大学教職大学院

その他

やってみませんか
「土成サークル型メンター制研修」
実践事例集

教職員の力量形成と学校力の向上を目指して
(徳島型メンター制度の活用を通して)

令和4年3月24日

実践校	徳島県阿波市立土成小学校	松村哲男
監修者	鳴門教育大学教職大学院教授	前田洋一
作成者	鳴門教育大学教職大学院生	森北直樹