



“みんなが育つ”学校づくり

実現したい教師像を共有することから始める人材育成 —自己マネジメントシートを活用した面談を通して—

教育センターでは、令和2年度から、若手教員同士が学び合いながら資質・能力を高めていくことができるよう、学校内における人材育成の在り方について研究を進めています。昨年度は、校内OJT及び育成指標についての実態調査から、本市の課題を把握し、その課題を踏まえて、学校内における人材育成の方法として「メンターチーム」、「自己マネジメントシート」を考えました。（詳しくは、令和3年3月31日発行の教育研究通信をご覧ください。<http://www.center.edu.city.hiroshima.jp/kenkyuutuusin/r3/tuusin01.pdf>）

本年度は、竹屋小学校、江波中学校に研究協力校としてご協力いただき、「メンターチーム」と「自己マネジメントシート」を実際に活用しながら、若手教員の資質・能力の向上を目指していきます。各学校の「メンターチーム」がどのような活動を行っているのか、「自己マネジメントシート」をいつ、どのように活用するのかなど、研究協力校での実践の様子を全4回の教育研究通信を通してみなさんにご紹介します。ぜひ教職員の人材育成と学校組織の活性化のヒントとして活用してください。

★「メンターチーム」が行う具体的な活動



メンターチームは、複数のメンティを複数のメンターで支援するシステムです。具体的には、年に3回、自己マネジメントシートを用いて面談（メンタリング）を行います。面談では、それぞれの時期に応じて、以下の内容について話し合ったり、振り返ったりします。

4月 5月 6月 7月 8月 9月 10月 11月 12月 1月 2月 3月

※活動を始める前に、管理職から教職員へ説明をしたり、メンターチームのメンバーを検討したりしています。

【1回目】
活動のねらい、目標の設定、具体的な取組の決定など

【2回目】
取組に対する成果と課題、目標達成に向けた取組の軌道修正など

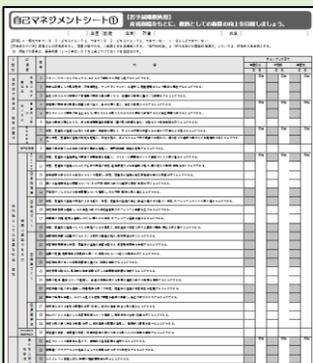
【3回目】
取組に対する成果と課題、1年間の振り返りなど

また、メンターは面談のときだけではなく、日頃からメンティの取組を支援します。メンティが悩んでいるときには声をかけ、相談に乗ったり、サポーターに支援を求めたりします。

今回は、1回目の面談について、竹屋小学校のメンターチームの様子をご紹介します。

★「自己マネジメントシート」を用いた1回目の面談

実践紹介 in 竹屋小学校



※自己マネジメントシートは、育成指標を基に開発しました。実現したい教師像に向かって、自己の成長を記録していきます。

教職員が成長するためには、適切な目標（実現したい教師像）を設定することが必要です。また、意図的、計画的なメンターチームの活動を行うためには、設定した目標をメンター、メンティの間で共有することが大切です。

【メンティへの質問を通して・・・】

竹屋小学校では、教頭先生が中心となり、メンターチームの活動をサポートしています。1回目の面談は、メンターチームが初めて行う活動になるため、教頭先生がコーディネーター役となって進めました。



今回の面談は、目標と具体的な取組を設定することが主な目的です。特に、目標の設定では、メンターがメンティに「何を？」「どのように？」などの質問を行い、具体的に何ができるようにしたいのか掘り下げるようにしました。質問によって、目標に込められたメンティの思いや願いも分かり、これからメンターとメンティが同じ方向を向いて活動をスタートさせるための大切な時間となりました。

設定した目標と具体的な取組は自己マネジメントシートに記録し（左図①②）、2回目の面談で振り返ります。今後の活動が楽しみです。



これから本格的にメンターチームの活動が始まります。目標の達成に向けて、メンティの取組をどのように支援していくのでしょうか。次回は、日常の中で行うメンターチームの活動について、江波中学校の実践をお知らせします。