



若手教員の資質・能力の育成を目指して ～学校全体で関わり合う体制づくりを通して～

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。これまでの研究では、メンターチームを中心とした校内システムにおいて自己マネジメントシートを活用した面談などに取り組むことで、若手教員の資質・能力が育成されていくことが明らかとなりました。

一方で、メンターチームの関わり合いは活発に行われたものの、①メンターチームへのサポーター（周囲の教職員）の関わり、②日常の場面における「目指す教師像」の実現に向けた取組や声掛けをより充実させていくことが今後の課題として見えてきました。

※詳しくは昨年度までの教育研究通信をご覧ください。(<http://www.center.educity.hiroshima.jp/kenkyuutuusin/index.html>)

今年度は、竹屋小学校、井口台小学校、五日市南中学校を研究協力校とし、①、②の課題について、自己マネジメントシートの活用方法やサポートリーダーの配置などを改善の重点として研究を進めています。教育研究通信では、特にサポートリーダーの配置が「学校全体で関わり合う体制づくり」にどのようにつながっていくのか、研究協力校の実践の様子を通してご紹介します。人材育成と学校組織の活性化のヒントとしてぜひ活用してください。

サポートリーダーの配置を通して

★サポートリーダーの役割とは？
サポーターの代表としてメンターチームに寄り添い、他のサポーターにも積極的に関わるよう働きかけます。



サポートリーダーの配置によって期待される効果

- ①サポートする立場としての自覚
サポートリーダーにサポーターとして関わる意識が高まることで、メンターチームへの自発的な働きかけが生まれます。
- ②メンターチームとのつながり
サポートリーダーとメンターチームの間に相談しやすい関係が生まれます。
- ③メンターの安心感
サポートリーダーと相談することでメンターがメンティの支援を安心して行えます。
- ④他のサポーターとの連携
サポートリーダーの働きかけによって、他のサポーターがメンターチームに関わる機会が増えます。

学校全体で
関わり合う体制が
生まれる！



サポートリーダーとメンターチームとの関わりを通して | 実践紹介in井口台小学校

井口台小学校では、2つのメンターチームにそれぞれサポートリーダーを置いています。
サポートリーダーの配置によって、次のような取組が実践されています。

【サポートリーダーによる自主研修会】

日頃の取組によってサポートリーダーとメンターチームの関係が築かれています。そして、メンターチームが主体となって、メンティの課題意識に基づいた自主的な研修会が行われるようになりました。写真は、9月に行われた自主研修です。メンティが今年度の具体的な取組として挙げた授業づくりの力を育成するため、サポートリーダーを指導者として「学習評価」についての研修が行われました。



【サポートリーダーとメンターチームのつながり】

サポートリーダーがサポーターとしての自覚を持つことで、メンターチームへ積極的に関わる事ができています。そこからサポートリーダーに相談しやすい雰囲気生まれ、助言の授受を繰り返すことで、メンターチームの学びにつながっています。



(メンティ:2年目)

職員室で自分の授業を撮影した動画を見てもらいながらサポートリーダーに助言をもらいました。その後でメンターと反省点について振り返りました。すぐに実践に生かせるアドバイスがもらえて、相談してよかった、と思いました。



(メンター:4年目)

メンティがサポートリーダーに助言をもらった後で「どうだった？」などと声をかけて、思いを共有できるようにしました。メンティが「助言してもらったことの振り返りになってよかった」と言ってくれてうれしかったです。

メンティには動画を見て気付いたことを助言しました。メンターの助言の参考にもなるように、伝え方や内容について自分自身も書籍を読むなどして勉強するようになりました。



(サポートリーダー:7年目)

サポートリーダーを置くことによって、サポーター全体を巻き込んでメンターチームを組織的に支援する体制が生まれ、学校組織の活性化につながる事が期待されます。次回は、竹屋小学校と五日市南中学校のサポートリーダーの活躍をお知らせします。