

# “みんなが育つ”学校づくり

## 若手教員の資質・能力の向上に向けた人材育成の在り方

現在学校現場では、教職員の大量退職や大量採用により、教職員の年齢構成に不均衡が生じています。こうした環境の中、教職員の人材育成と学校組織の活性化は喫緊の課題です。

広島市教育センターでは、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始めました。

令和2年度に、市内の各園、各学校を対象に行った校内OJTに関する実態調査から、「校内OJTが学校全体の共通理解をもとにした組織的な取組になっていない」、「校内OJTを、意図的、計画的、継続的に行えていない」という問題点が見えてきました。

そこで、この問題点を解決し、**若手教員同士が学び合いながら資質・能力を高める**校内人材育成を可能にする2つの手立てを考えました。

### 若手教員同士が学び合いながら資質・能力を高めるための2つの手立て

- ① 「メンターチームを中心とした校内システム」の構築
- ② 面談における「自己マネジメントシート」の活用

## 解説

## メンターチームについて

### メンター制度とは

「メンター制度」とは、OJT（職場内研修）を行う上での人材育成の手法の一つで、スキルや経験が豊富な教員（メンター）が、スキルや経験が少ない教員（メンティ）のキャリア形成と心理・社会的側面に対して、1対1の関係で一定期間継続して支援を行うことです。

職場で自然発生的にメンターとメンティの関係性が生まれることが理想ですが、意図的に生まれるように考えられたのが、このメンター制度です。

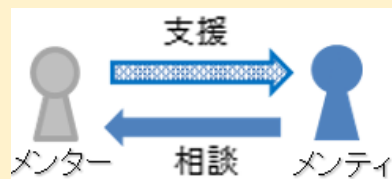


図1 メンター制度

### メンターチームを中心とした校内システムとは

メンティを支えるメンター役は、ミドルやベテラン教員が任されることが多いのですが、本研究では、メンティ（若手前期教員1～3年目）とメンター（若手後期教員4～6年目）を「メンターチーム」として設定しました。

また、教職経験7年目以上のすべての教員はサポーターとして、メンターチームを支援します。さらに、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働きかけるサポートリーダーを設定しました。

教職員の人材育成と学校組織の活性化を図るためには、「メンターチーム」に参加している一部の教職員だけの取組とならないよう、7年目以降のミドルやベテラン教員はサポートリーダー、サポーターとしてメンターチームを支援し、管理職はメンターチームに声掛けをしたり、面談で成長や取組を評価したりするなど、**学校全体で取り組んでいく**ことが大切です。

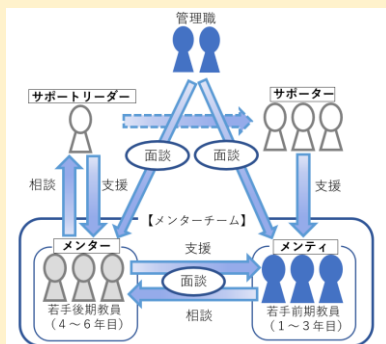


図2 メンターチームを中心とした校内システムのイメージ



# 「メンターチームを中心とした校内システム」と「面談に活用する自己マネジメントシート」の活用方法とポイント

メンターチームを中心とした校内システム

## メンティの課題把握・目標共有

### 面談1回目（5月頃）

#### メンターからメンティへ

課題や目標を一緒に考え、具体的な姿を明確にする。これから共に取り組んでいくことを確認し、思いを共有する。



#### ポイント

メンターがメンティの思いを傾聴、受容し、メンティが話しやすい雰囲気の中で、対話を通して信頼関係を築いていくことが大切です。

## 課題解決のための取組

### 日々の取組

#### メンターからメンティへ

日々の取組の進捗状況を確認しながら、課題解決につながるよう支援する。随時相談にのり、解決方法を共に考える。  
例：相互授業参観、学習指導案の検討、実践紹介、体験談 等



#### サポートリーダーからメンターとサポーターへ

メンターが自信と見通しをもってメンティを支援できるよう、助言を行う。  
サポーターに対して広くメンティ支援の協力を呼びかけ、学校全体でメンティを支えていく風土を醸成する。



#### サポーターからメンティへ

メンティの課題解決につながるよう、様々な場面で支援する。  
例：ミニ研修、相互授業参観、リフレクション、実践紹介 等



#### ポイント

メンターとサポーターが、メンティの課題を把握し、目標を共有した上で、  
・メンティが課題解決につながる具体的方策を見いだせるよう支援すること  
・学校全体で組織的・計画的に支援すること  
・お互いの負担にならない範囲で継続的に行うことが大切です。

## 省察と展望

### 面談2回目（9月頃） 3回目（1月頃）

#### メンターからメンティへ

これまでの取組に対する成果・課題を整理して現状を把握させる。  
目標を再確認し、課題解決に向けた新たな取組と一緒に検討し、見通しを持たせる。

#### ポイント

メンターがメンティの取組の成果・課題の要因を深堀りし、課題解決につながる取組について考えさせることでその意図や良さに気付かせることが大切です。

### まとめ

#### メンターからメンティへ

メンティが自己の課題解決力の向上を実感できるよう評価する。

#### 管理職からメンティ、メンター、サポートリーダーへ

それぞれの取組における達成度、貢献度を評価する。

#### ポイント

管理職がメンティ、メンターの成長や取り組み方への肯定的評価を行うことで、次年度に向けて展望をもたせることが大切です。

面談に活用する自己マネジメントシート

### 面談1回目（5月頃）

1 育成指標（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）によるメンティの強み弱みの把握（レーダーチャート）

1 課題の明確化

2 目標設定（実現したい教師像）

3 具体的取組の焦点化

※矢印の数字は右図吹き出しの数字と対応

#### ポイント

・メンターがメンティとの対話の中で「なぜ？」と質問を繰り返すことで、メンティの課題、目標、具体的取組を明確にしていくことが大切です。  
・メンターが目標に込められたメンティの思いを把握し、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することが大切です。

### 自己マネジメントシート

実現したい教師像に向けて、メンターと一緒に取り組みましょう。

( )年度(教職 年日) 所属( )メンティ( )

★①実現したい教師像(具体的な姿)

②レーダーチャートの結果から、実現したい教師像(目標)を具体的に記入する。  
【効果】常にメンティの目標に立ち返ることができます。

③1年間を振り返って(現状分析から見てできるようになったこと、実現したい教師像から見て、もっと頑張りたいこと)

④(【第2回】具体的に取り組みたいこと)への成果と課題

⑤PDCAサイクル【取組計画(P)日々の取組(D)省察(C)新たな取組(A)】をまわし、取組に対する成果・課題を整理した上で、今後、新たに取り組んでいくことを記入する。  
【効果】実現したい教師像に向かって取組がより精緻化(改善)していきます。

⑥(【第1回】具体的に取り組みたいこと)への成果と課題

⑦メンターがメンティの変容、成長について評価する。  
【効果】メンティが成長を実感し、次への展望をもつことができます。

⑧現状分析(★実現したい教師像に対して、できていること、頑張りたいこと)

⑨具体的に取り組みたいこと

⑩具体的に取り組みたいこと

【教師としての自己成長を分析するレーダーチャートシート】  
教職に対する  
地域や社会の責任感 自主的に学び続ける力  
多様な組織等と連携・協働できる力  
チームで対応できる力  
教育的愛情  
コミュニケーション能力  
専門的知識  
豊かな人間性や社会性  
確実に実践できる力  
新たな学びの実践的指導力

① 育成指標による自己評価をレーダーチャートに反映させる。  
【効果】レーダーチャートからメンティの強み・弱みが視覚的に把握でき、課題が明確になります。

③ 実現したい教師像に対して現状分析を行い、具体的に取り組むことを記入する。  
【効果】具体化することでメンティの取組の指針となります。

### 面談2回目（9月頃）・3回目（1月頃）

1 育成指標による現状把握（レーダーチャート）

4 成果・課題の明確化

4 新たな具体的取組の焦点化

5 メンターからの励まし

#### ポイント

・メンティの目標を実現するために、PDCAサイクルによる成果・課題の明確化を何度も繰り返すことが大切です。  
・メンターは面談を重ねるごとにメンティが自ら成果・課題を見いだせるよう支援していくことが大切です。  
・メンターはメンティの思いに寄り添い、次の取組への意欲を高めさせ、展望をもたせるような対話をするのが大切です。

# 研究のまとめ

「メンターチームを中心とした校内システム」と「面談に活用する自己マネジメントシート」は、若手教員の資質・能力の向上に有効な手立てであることが分かりました。

表 育成指標による自己評価（4件法） 事前→事後

	「自主的に学び続ける力」 (メンティ)	「チームで対応する力」 (メンター)
A校	3.2 → 3.5	2.6 → 2.9
B校	2.3 → 3.0	2.3 → 2.6
C校	3.0 → 3.3	3.0 → 3.3

向上したと考えられる資質・能力の一例として、育成指標の項目の中でも向上を目指していた、メンティの「自主的に学び続ける力」やメンターの「チームで対応する力」が挙げられます。これらの資質・能力の向上は、育成指標による管理職評価においても、同様の結果が得られています。

検証結果等の詳細は、教育センターWebページ上「指導主事研究報告」をご覧ください。



令和4年度研究協力校の実践の一例を紹介します。

竹屋小学校	井口台小学校	五日市南中学校
メンターとの面談（1回目）で明確になったメンティの目標・課題		
<p>メンティ：温かい学級をつくりたい！</p> <p>メンター：先生ができることは何？</p> <p>メンティ：プラスの声かけをします。</p> <p>メンター：具体的にはどんな声かけ？</p>	<p>メンティ：児童同士で意見をつながられる授業をしたい。</p> <p>メンター：どうしたらいいと思う？</p> <p>メンティ：まずは仲間の意見が聞けるように…</p>	<p>メンティ：生徒の主体性を高めたい。</p> <p>メンター：主体性とは？</p> <p>メンティ：生徒が自らやってみたいと思える…</p>
メンターの日々の関わりや支援		
<p>メンター：前向きにさせる声かけで子供との関係ができてよ。</p> <p>メンティ：児童同士で温かい声かけができたなら、全体の場ですぐ褒めるといいよ。</p> <p>メンター：やってみます！</p>	<p>メンティ：児童の聞く姿勢ができてきたね。</p> <p>メンター：まだ児童の発表を引き出す発問ができていません。</p> <p>メンティ：どの児童も発表しやすい発問から始めよう。</p>	<p>メンター：一緒に教材研究や指導案検討をしよう。</p> <p>メンティ：メンティに授業を見せてやってもらえないかな。授業後にメンティの目指す授業像である主体性について話してやってもらえないかな？</p> <p>メンティ：「なぜ？」という課題意識と、「うまく説明したい」という意欲を生徒にもたせることが、主体的な学びにつながると思っあのような授業展開にしたよ。</p>
メンターとの面談（2回目）		
<p>メンティ：今後、目指す温かい学級はどんなイメージ？</p> <p>メンター：児童同士でも認め合い安心して過ごせる…</p> <p>メンティ：次は、児童同士をつなぐ取組をしていこうか。</p> <p>メンター：日記を使った実践を紹介するね。</p>	<p>メンティ：目標に立ち返って成果と課題を整理しよう。</p> <p>メンター：次に目指す姿は？</p> <p>メンティ：児童の意見を引き出し、つないでいけるように…</p> <p>メンター：〇〇先生の授業を参観して一緒に学ぼう。</p>	<p>メンティ：先生方に支援してもらい、授業づくりの考え方はどの教科にも共通していると感じました。今後も導入で生徒に「なぜ？」という課題意識を持たせ、「やってみたい」と思わせる授業をしたいです。</p>
メンター及びサポーターの日々の関わりや支援・メンターとの面談（3回目）へ続く		
<p>メンティ：メンターと面談や対話を繰り返すことで、目指す学級像の捉えが高まりました。また、目標に向かって何をすべきか明確になりました。学級内にお互いを認め合う温かい雰囲気生まれてきています。</p>	<p>メンティ：メンターに考えを整理してもらい、段階を追って取り組む大切さが分かりました。仲間の意見を聞いて自分の考えをつなげようとすると児童が増え、皆で問題を解決する授業ができるようになりました。</p>	<p>メンティ：先生方に支援してもらい、授業づくりの考え方はどの教科にも共通していると感じました。今後も導入で生徒に「なぜ？」という課題意識を持たせ、「やってみたい」と思わせる授業をしたいです。</p>

## 【研究指導者】 広島経済大学教養教育部 教授 胤森裕暢

私達は同僚とどう学び合えばよいのでしょうか。教育センターはこの切実な研究テーマに、市内の学校と教員の協力を得て粘り強く取り組まれました。今、教員が実践を振り返り、学び、力を高めるために同僚と学び合う工夫や、子供も教員も育つ学校づくりが求められています。この冊子は、若手教員たちが同僚と対話し学び合った手応えを、指導主事がよく吟味し、同僚と学び合う実践的な方法として丁寧に提案しています。

【研究協力校】 広島市立竹屋小学校（令和3・4年度）  
広島市立江波中学校（令和3年度）

広島市立井口台小学校（令和4年度）  
広島市立五日市南中学校（令和4年度）

リサイクル適性(A)  
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。