

研究主題

メンターの活用による若手教員の育成

「教員」から「教師」への変革。優れた専門性・指導性を持つベテラン教師の教育的資源（ノウハウ）を継承するための校内研修のあり方

大阪市立蒲生中学校

1. 取組内容

教職員の世代交代による、年齢構成の二極分化。

- *採用後10年未満・・・20名
- *中間層（10～20年未満）・・・4名
- *ベテラン層（20年以上）・・・19名

ベテラン教員の持つ「教育的資源（ノウハウ）」の継承

- *若手教員とベテラン教師でユニットを形成する。
- *研究活動におけるユニット・・・課題研究の場面
- *通常業務におけるユニット・・・校務分掌の場面

メンターによる「若手研修会」の活性化

- *月ごとのテーマによる事例研究とノウハウ交換
- *ベテラン教師のノウハウを、若手が引き継ぐ。
- *若手が得意なICT技術を、ベテランが学ぶ。

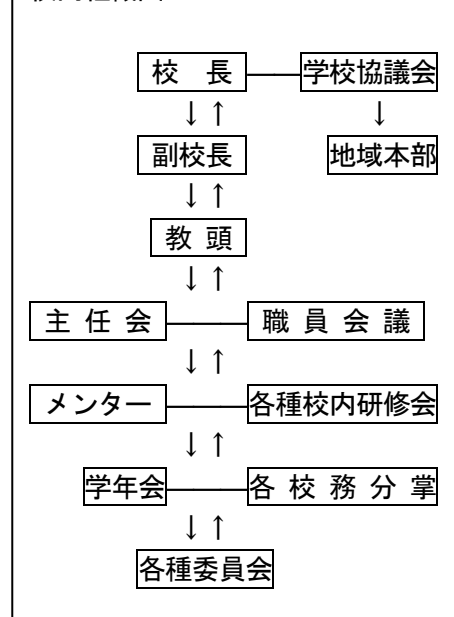
メンターによる課題解決に向けたコーディネート

- *メンティとの悩み相談・ニーズの聴き取り。
- *ベテラン教師（指導担当）への接続。

月ごとの研究課題

- 4月・・・研修会立ち上げ、マインドマップ作成。
- 5月・・・授業力向上。相互授業参観・相互評価。
- 6月・・・要配慮生徒への気づき、生徒支援。
- 6月・・・理想の上司像＝若手が目指すべき方向。
- 7月・・・事案対応ロールプレイ①、地域対応。
- 8月・・・事案対応ロールプレイ②、生徒指導。
- 9月・・・事案対応ロールプレイ③、保護者対応。
- 10月・・・道徳指導について。模擬授業体験。
- 10月・・・体罰・暴力行為を許さない指導の方法。
- 11月・・・授業力向上。相互授業参観・相互評価。
- 12月・・・体罰・暴力行為を許さない学校づくり。
- 2月・・・通常学級における発達障がいへの気づき。
- 2月・・・学校はどう変化すべきか。将来の教師像。

校内組織図



2. メンターの感想

- *成長するチャンスはたくさんある。それを拾っていきましょう。
- *若手研修会で考えていきたいことを明確にしていきましょう。
- *教師の仕事は多岐にわたる。すべてにおいて完璧な先生はいない。
- *子どもの変化を捉え、常に指導力の向上をめざし、研鑽を積んでいく。
- *子どもに寄り添いながら、「良い習慣をつけていく」「分からないことを、分かるように」、「できないことを、できるように」、教育的愛情をもって指導していく。
- *メンティから悩みや課題の聴き取りを行い、月ごとの研修内容を設定していった。
- *若手研修会が進むごとに、職員室内で若手がベテランに助言を乞う姿が日常的に見られるようになってきた。
- *自分自身にとっても、コーディネートやマネジメントについて考える機会となった。みんなと一緒に、成長していかれたと思う。皆さんに、感謝します。

3. メンティの感想

- *たくさんの事を学ばないといけない。
- *成長し続ける。常にプロでありたい。
- *若手研修会は、和気あいあいとした、たのしい雰囲気。
- *月ごとのテーマで、いろいろな体験ができると思うと、わくわくする。
- *みんな悩みを抱えていることが共有できた。もっと気さくに相談しあえるようにしたい。
- *若手研修会の雰囲気は、大好きです。とても楽しく勉強できた。
- *明日からの指導に役立てる情報やスキルが共有できた。これからは、戸惑うことなく対応していきたい。
- *事例対応で、スキルアップができた。保護者へ寄り添って、不安を解消することの大切さが理解できた。
- *毅然とした指導ができるように、指導技術の習得に努めたい。
- *日本の未来像を、子どもたちに語れるようになりたい。新しい教育をするために。
- *生徒に寄り添って指導をしていきます。

4. 成果と課題

- ◎研究を通じて研修対象者が、「教科指導以外で教師がすべき仕事」を認識し、その仕事に対するベテラン教職員のスキルを会得することができる。
⇒ブレインストーミングや日常的な先輩教師との情報交換会を通じ、若手教員は、「自分の見えていなかった部分」、「組織として、新たに取り組むべき内容」、「自分が取り組むべき課題」を自覚するようになった。また自己研鑽し、段階的にスキルを習得してきている。
- ◎ベテラン教職員が持つ「教育的資源（ノウハウ）」を受け継ぐことにより、仕事に対する不安感や戸惑いが払拭され、安心して仕事ができるようになる。
⇒想定された課題に対して、ロールプレイをしていくことにより、事案対応力がついてきた。違うケースでも応用できる、ベテラン教師のスキルが身についたので、安心して仕事ができるようになってきた。
- ◎毎月のテーマ別研修への準備作業や、空き時間を利用して行う情報交換会、日常業務での連携などを通じ、仲間意識や連帯感を醸成し、今まで以上に組織運営ができる環境が整う。
⇒若手教師と先輩教師の意見交換、若手が先輩へ指導助言を乞う、日常的な雑談による情報交換会、若手と先輩教師が連携しての職員会議用企画書の作成等、世代を超えて連携する姿が当たり前になるようになった。
- ◎今後とも、継続した取り組みとして「若手研修会」を育てていく必要がある。
- ◎校内人事において、責任ある立場への「若手の人材登用」を進めていく必要がある。