

2020年度 名寄南小メンター研修

1. ねらい

- 日常の業務や研修を通して、教職員として必要な知識や技能、態度等を組織的・計画的・継続的に高めていく。(初任段階教員)
- 学校運営に対する視野を広げ、人材育成に関わるマネジメント力の向上を図る。(初任段階以外の教員)

2. 育成が求められる教職員の資質と能力

[教職を担うに当たり必要となるに関連する観点]

教養	教育者として、強い使命感・倫理観と、子どもへの深い教育的愛情を、常に持ち続ける教員	
キーとなる資質能力	使命感や責任感・倫理観	・教育公務員として遵守すべき法令や職務等を理解する力 ・法令等で定められた職務上の義務を果たす力
	教育的愛情	・子ども一人一人のよさや可能性に目を向け、それを伸ばす力
	総合的人間力	・社会体験や保護者、地域との関わりの中で、人間性、社会性、協調性を高める力
	教職に対する強い情熱・人権意識	・教職への誇りをもち、人権意識に基づき、教育活動においてすべての子どもを尊重する姿勢
	主体的に学び続ける姿勢	・情報収集や各種研修等をとおして、必要な資質能力を身につけようとする姿勢

[教育または保育の専門性に関連する観点]

教養	教育の専門家として、実践的指導力や専門性の向上に、主体的に取り組む教員	
キーとなる資質能力	子ども理解力	・子どもに積極的に関わり、子ども一人一人の背景や環境を含めて的確に子どもを捉える力
	教科等や教職に関する専門的な知識・技能	・教職の意義や教員の役割、職務内容に関する知識を身につけ、職務に生かす力 ・学校種(園を含む)・職種に関する専門的な知識・技能を身につけ、教育活動に生かす力
	実践的指導力	授業力、生徒指導・進路指導力、学級経営力 等
	授業力	・学習指導要領等を踏まえ、ねらいを明確にした指導案を作成し、意図的・計画的に授業を展開する力
	生徒指導・進路指導力	・個や集団を指導するための手立てを理解し、実践に生かす力 ・子どもの個性や能力の伸長と健全な心身の育成を通して、自己実現を図る指導を行う力
	学級経営力	・子ども同士のコミュニケーションを促進し、計画的に望ましい集団を作り上げる力
新たな教育課題への対応力	・「主体的・対話的で深い学びの実現に向けた授業改善」、「カリキュラムマネジメント」、「ICTを活用した指導」「道徳教育の充実」、「特別支援教育の充実」、「外国語教育の充実」について理解し、実践に生かす力	

[連携及び協働に関連する観点]

教養	学校づくりを担う一員として、地域等とも連携・協働しながら、課題解決に取り組む教員	
キーとなる資質能力	学校づくりを担う一員としての自覚と協調性	・職業観や人間関係のほか、公共心や社会通念などの重要性を理解し、それに基づき行動する力
	コミュニケーション能力	・考えや学校の方針等を分かりやすく伝えとともに、相手の意図を理解し、意思疎通を図る力
	組織的・協働的な課題対応・解決能力	・他の教職員と積極的に関わりながら、学校の中で求められる役割を果たす力
	地域等との連携・協働力	・保護者や地域等との関わりを深め、連携・協働して取り組む力
	人材に貢献する力	・支え合える環境をつくとともに、他の教職員を積極的に支援する力

「北海道の教員育成指標(平成29年12月)」より

3. 実施方法

メンター研修においては、初任段階教諭でメンターチームを構成し、以下の2つの研修を行う。

- ・課題意識に基づく探究的な研修
- ・人材育成の観点から必要と考えられる内容についての研修

※4年目は初任段階教諭のメンター、5年目以降はアドバイザーとなる。

ただし、令和2年度については、初任段階4年目の教員がいないため、3年目をメンターとする。

※実施にあたっては、月1回程度の実施とし、計画や運営については、メンター研修担当者の助言と承認のもと、メンターチームで行うこととする。

○「個々の課題意識に基づく探究的な研修」について

初任段階教員個々の課題意識に基づく、探究的な研修を行う。具体的な手順は以下のとおりである。

①課題の設定（4月、10月）

日々の学習指導や生徒指導等の際に湧き上がってくる疑問や関心、実践上の課題を明らかにし、何について追究していくのかを決める。

②情報の収集、整理・分析（5～7月、11～1月）

次に上げる方法を参考に情報の収集を行うとともに、収集した情報について整理・分析したり、知識や技能に結び付けたり、教職員相互で考えを出し合ったりしながら自ら設定した課題の解決に取り組む。

<考えられる情報収集の方法>

授業参観、指導案（指導計画）作成、授業実践、その分野に精通した人の講話、その分野に精通した人に相談、その分野に関わる書籍等を読む、インターネットで調べる（出処に留意）など

※月1回程度、初任段階教諭（4年次まで）がミドルやベテランの授業参観する日を設定する。

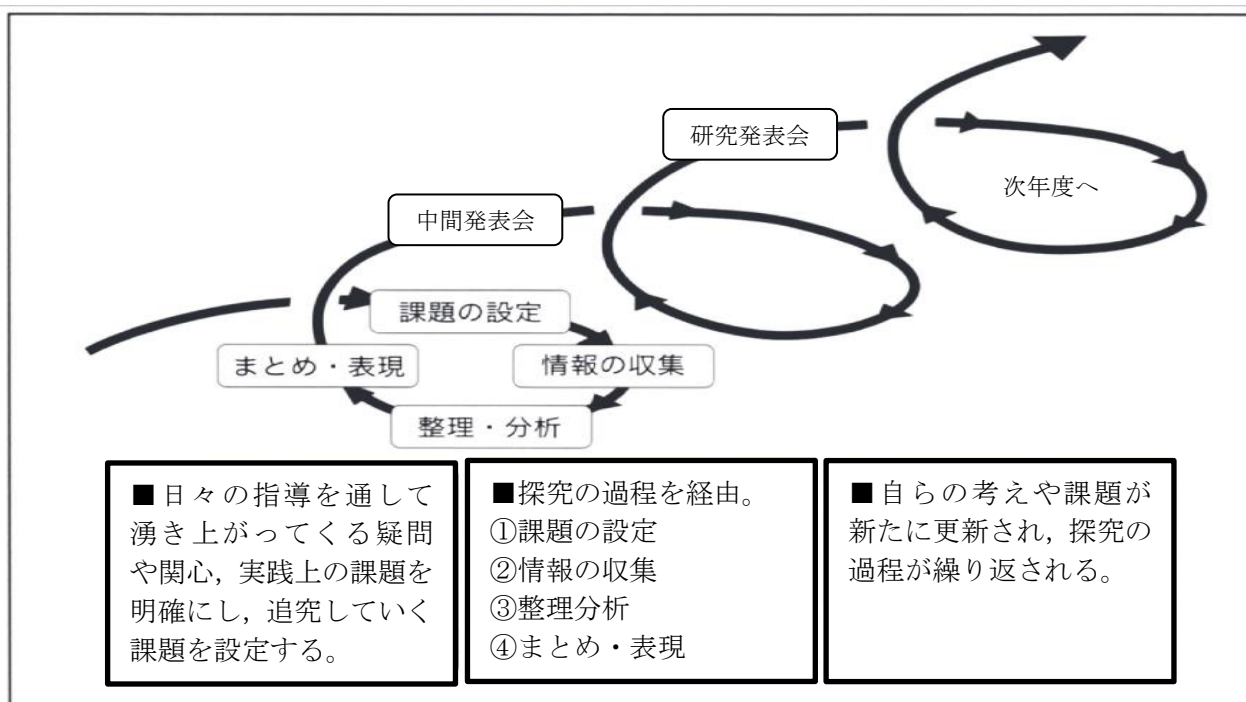
※7・8月は水泳、1・2月のスキーの時期の参観については、メンター担当や教務と要相談。

※補欠は、学年対応または、主幹教諭、フリーを中心に体制をとる。

※参観する教科は、「チーム南小」（今まで力を入れて研究してきたり、得意としていたりする教科等）を参考にする。また、参観する際は、各自の課題を追究するために、参観の視点を事前に明確にし、授業提供者に事前に伝え参観する。

③まとめ・表現（8～9月、2～3月）

明らかになった考えや意見などをまとめ、ポスターセッションを通して表現することで、また新たな課題を見つけ、さらなる問題の解決を始めることができるようにする。



【探究的な研修の全体イメージ】

○「人材育成の観点から必要と考えられる内容についての研修」について

研修の内容については、メンター担当者と主幹とで協議をし、以下の「主として身につける資質・能力」を参考にしながら決定する。なお、講師については、メンター担当者が調整する。

(可能であれば、初任段階3・4年目を講師として研修を進められるとよい)

年次	主として身につける資質・能力
1年次	学習や児童に関する指導力
2年次	校務に関する業務の処理能力
3年次	学級経営や特別活動等に関する企画力
4年次	若手の先頭となり、学校づくりの一員となって課題に取り組む力(メンター)
5年次	名寄南小の「そろえる指導」に慣れるとともに、メンターチームのアドバイザーとして、前任校の経験を生かして課題に取り組む力

【メンター研修構造図】

