

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※各項目の枠の幅は変更可能ですが、必ず A3 用紙片面におさまるように作成してください。
 ※画像、写真、イラスト等は、用紙の中におさまるようにし、ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

【様式 2】

<p>研修成果の活用レポート/NITS 大賞エントリーシート</p> <p>※研修成果の活用レポートは、NITS 大賞エントリーシートと同様式です。NITS 大賞に応募される方は、推薦者への提出とは別に、<award@ml.nits.go.jp>宛て、メールにてお送りください。なお、メール送信後、3 日以上受領メールが届かない場合はご連絡ください。</p>	<p>※事務局記入欄</p> <p>受理No. : D-29</p>
<p>【学校名・氏名】 千葉県木更津市立木更津第二中学校・吉葉 晶典</p>	<p>【応募部門】 校内研修</p>
<p>【修了研修名】 平成 30 年度 次世代リーダー育成研修</p>	<p>プログラム開発・実践部門</p>
<p>【活動名】居心地良い職場を目指して～メンター方式による若手育成～</p>	
<p>解決すべき課題：※活動を行う前に、どんな課題設定をしましたか？</p> <p>「大量採用世代」の退職、新規採用者の増加により、経験豊かな教職員の減少、若手教職員の増加、中堅教職員の層の薄さが生まれてくる。そのため、優れた教職員の確保はもちろんのこと、若手教職員の育成が今まで以上に重要な課題になってくると考えられる。そこで、若手とベテランが若手の課題を共に考える場を意図的に設定すれば、若手は、自分の課題解決に主体的に取り組むようになり、ベテランは、若手の人材育成を意識したり、自らの実践を振り返ったりできると考えた。本校は若手 11 人、中堅 7 人、ベテラン 16 人（経験年数 10 年未満を若手、10 年以上 20 年未満を中堅、20 年以上をベテランとする）という職員構成である。若手は、多くの場面で困ることがあるが、なかなか聞けない状況がある。ベテランは、若手に対する期待があるが、分からないことをそのままにすることに対するもどかしさがある。そこで、若手とベテランが若手の課題を共に考えることが必要と考え、課題を設定した。</p>	
<p>目標・方針：※課題を解決するためにどんな目標や計画、戦略や方針をたてましたか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ・若手育成のメンターチームの活動内容・形態を考案し、その実践を通して、有効性を検証する。 ・若手教職員に聞き取りを行い、若手が困っていることの現状を把握する。 ・聞き取りをもとに、校内研修におけるメンターチームの活動や活動形態を考案し、実践する。 ・全教職員に聞き取り調査を行い、メンターチームの取組の効果を検証する。 ・メンターによる「若手教員研修会」の実施 ※月ごとのテーマによる事例研究とノウハウ交換。 ※ベテランのノウハウを、若手が引き継ぐ。 ・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・ニーズの聞き取り。 ・月ごとの研修テーマ 5 月…研修会立ち上げ。若手が困っていることの現状把握。 6 月…所見の書き方。道徳の評価について。 7 月…特別支援教育について。 8 月…学級経営について。 9 月…合唱指導について。 10 月…部活動指導について。 11 月…生徒指導について。 12 月…進路指導について。 1 月…教科指導について。 2 月…若手が目指すべき方向について。 3 月…学校はどう変化すべきか。将来の教師像について。 	
<p>活動内容：※何を行ったか、具体的に記載してください。</p> <p>◎研修会立ち上げ…以下の 2 点に重点を置いた。</p> <p>① 全職員で若手を育てていくため、メンターとなるメンバーは固定せず、メンティを除く全職員をメンターにす</p>	

<p>ること。メンティのつまづきや悩みを共有したり、一緒に解決したりすることで、教員集団としてのチーム意識が向上し、組織としての活性化が図れると考える。</p> <p>② 必要に応じてメンターチームの活動形態が変わっていくため、メンターとメンティのつなぎ役としてのコーディネーターの存在が必要となる。今回は、私がコーディネーター役を担った。</p> <p>◎研修の内容</p> <p>メンティが、主体的に研修に取り組んでいけるよう、メンティのニーズに合った課題をテーマに決定した。研修の際には必ず質疑応答の場を設定し、メンティが主体的に発言できるように心がけた。</p> <p>◎研修を円滑に進めるためのコーディネーターの関わり</p> <p>コーディネーターは「参加者全員に学びがあり、満足できる研修にする」ことを意識し、研修に取り組んだ。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンターとの事前打ち合わせ →メンティが主体的に活動できるようにするために、ファシリテーターとしての役割意識をもって打ち合わせに臨んだ。メンターには、研修のねらい・活動内容・会の進め方・準備することを事前に知らせた。 ・メンターの意識を高める →メンターがメンティに働きかけようとする意識を高めた。「メンティに望むこと」「メンターとして自分は働き掛ける」についての考えや思いを事前に把握した。 ・メンティ同士のコミュニケーションを円滑にする雰囲気作り →本音で語れるようにするために、積極的にメンティに声を掛け、メンティ同士がコミュニケーションをとりやすいように雰囲気作りを行った。 ・活動を伝え、広める →全職員が、チームとして若手教員育成に関わっていくようにする。 	
<p>活動の成果：※それによって、どんな成果が得られましたか？</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎研修を通じて、若手が「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のスキルを会得することができた。 ◎研修はもちろんのこと、日常的な先輩教師との会話が増えた。若手・ベテラン問わず、「自分の見えていなかった部分」、「組織として新たに取組むべき課題」を自覚するようになった。 ◎ベテランが持つ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た。 ◎研修会や日常業務での連携を通じ、仲間意識・連帯感が深まり、組織体制の強化につながった。 ◎若手とベテランとの意見交換、若手へのベテランの指導助言、日常的な雑談による情報交換会、若手とベテランが連携しての会議資料の作成等、連携することが当たり前になるようになった。 ◎今後も、継続した取組として「若手研修会」を実施し、若手を育てていく必要がある。 	
<p>アピールポイント（アイデアや工夫）：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修内容を一方的に与える内容（受動的）ではなく、自分たちが学びたい内容（能動的）にすることで研修参加者の意欲喚起を図った。 ・若手にとっても、ベテランにとっても研修を通して満足感が得られる取組になるようにし、全職員で若手教員を育成する意識が高まった。 	