

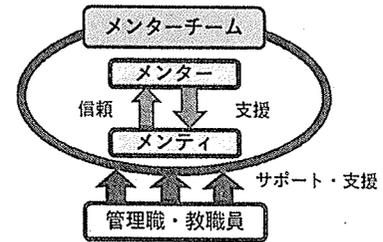


「徳島型メンター制度」について

～チームで育てる教師力～

徳島型メンター制度とは

メンター（先輩教職員）とメンティ（初任者・若手教職員）でチームを組織し、メンティの悩みや課題を解決するとともに、ベテラン教職員の指導技術の伝承を行うなど、全教職員で若手教職員を育てるシステムのこと。



徳島型メンター制度の進め方

- (1) メンター、メンティ、メンターリーダーの選定。
- (2) チーム名、実施日、実施回数、場所の決定。
- (3) 研修内容、研修方法の検討、年間研修計画の作成。
 - ◇メンティへの事前アンケート等をもとに、メンティの実態に即した内容を決定。（「とくしま教職員研修のしおり（フレッシュ研修のしおり）の活用」）
 - ◇楽しく自主的に学べるよう工夫し、メンタルヘルスにつながる研修を心がける。
 - ◇グループ協議や参加体験型を取り入れるなど、研修方法の工夫。
 - ◇年間研修計画作成の留意点
 - ・とくしま教員育成指標を活用すること
 - ・初任者は校外研修との関連を踏まえること
 - ・管理職の指導・助言を受けること
- (4) ベテラン教職員のスキルの積極的な活用。（校内外からの講師招聘）
- (5) 役割（準備・進行・記録等）を輪番制にするなど、負担軽減を考慮。
- (6) 通信・掲示板等により、取組・進捗状況を全教職員に発信。
- (7) 研修内容や方法等の定期的な見直し。

徳島型メンター制度のメリット

メンティにとって

- ・個々のニーズ（課題）を踏まえた効果的な研修ができる。
- ・培われた人間関係により、「日常的に・気軽に・本音で」相談できる相手が増え、精神的な安定が得られる。
- ・将来目指したいロールモデルとの出会いが生まれ、キャリア形成をイメージできる。

メンターにとって

- ・自らの知識や指導技術を整理でき、再構築をするよい機会となる。
- ・責任感や使命感がより一層高まる。
- ・コミュニケーションスキルやコーチングスキルが向上する。
- ・ミドルリーダーとしての自覚と資質が向上する。

学校にとって

- ・多くの教職員を巻き込むことで、それぞれのモチベーションアップにつながる。
- ・教職員間に、学び合い、支え合う環境が構築される。
- ・校内の人的ネットワークが広がり、「同僚性」や「職場への愛着心」が生まれる。

学校全体の教育力の向上
学校の活性化を図るきっかけ

徳島型メンター制度実施マニュアル「チームで育てる教師力」

URL <https://www.pref.tokushima.lg.jp/ippannokata/kyoiku/gakkokyoiku/5026223>

お問い合わせ 徳島県教育委員会 教職員課

[管理職用]

平成30年度改訂

資質・能力		職位	教 頭	副校長	校 長
素 養	A	使命感・責任感	○校長を補佐する自覚をもち、校務全般を把握するとともに、それらが円滑に機能するよう、責任感をもって自分の役割を果たしている。	○「学校の最高責任者としての覚悟をもち、法令等に基づいて適正な学校経営を行い、よりよい児童生徒の育成に使命感をもって取り組んでいる。	
	B	倫 理 観	○法令を遵守し、鋭い人権感覚のもと、誠実かつ公正に職務を遂行するとともに、教職員に対してもコンプライアンスに関する的確な指導をしている。	○鋭い人権感覚と規範意識に基づき、職務を遂行するとともに、教育公務員としての職責や職務を教職員に示している。	
	C	リーダーシップ・決断力	○組織のリーダーとしての自覚をもち、的確で迅速な判断と指示を行い、校務を遂行している。	○豊かな人間性と経験に裏打ちされた高い識見に基づき、冷静に状況を見極めて最終決断をしている。	
	D	先見性・識見	○最新の情報を収集し、学校に対する社会の要請を自覚し、情報を基に適切な判断をしている。	○学校を取り巻く状況を把握し、児童生徒の将来を見通した学校経営ビジョンの形成に生かしている。	
	E	社会性・人間関係構築力	○家庭、地域、学校関係者や関係機関等との関係性を高め、協働的な関係を築いている。	○家庭、地域、学校関係者や関係機関等と広く関わり、信頼関係を築いている。	
学 校 マ ネ ジ メ ン ト 力	A	企画経営力	○徳島教育大綱や「教育振興計画」の理念を理解し、校長の指導のもと、具体目標の立案やその実現に向けた方策を提案している。 ○常に新しいものを創り出すチャレンジ精神をもち、教育を取り巻く社会の変化に対応した企画力を備えている。 ○学校経営方針に基づき、学校や地域の実態を踏まえたカリキュラムマネジメントを推進するために、教職員に指導・助言し、学校全体で取り組む体制づくりをしている。 ○学校評価等の結果を分析し、PDCAサイクルに基づいて教育活動の改善を提案・実践している。	○「徳島教育大綱」や「教育振興計画」の趣旨を生かした中・長期的な経営ビジョンを明確にし、時代の潮流を見据えて学校経営方針を策定している。 ○国の動向や県の教育施策を熟知し、新たな教育環境を生み出す企画経営力を備えている。 ○学校経営方針に基づき、具体的目標や重点目標を掲げ、家庭や地域を巻き込んだカリキュラムマネジメントを確立している。 ○学校の教育活動や学校経営の課題を的確に把握するための計画的な評価改善に努め、新たな企画を生かしている。	
	B	組織づくり力	○組織の全体像を把握するとともに、学校教育目標に沿った体制整備をしている。 ○組織運営に関わる外部・内部環境を把握し、学校の強みを見出している。 ○教員評価を実施し、その結果を基に一人ひとりのもつ能力を積極的に引き出すとともに、教職員の自己有用感を高め、「チーム学校」を活性化している。	○学校教育目標の実現のために、多面的な視点から組織を統括している。 ○組織全体を俯瞰し、学校の強みを生かした組織づくりを行っている。 ○学校の教育活動が効率よく最大の効果があげられるように、教員評価の結果を生かし、「チーム学校」を牽引している。	
	C	危機管理能力	○災害や想定外の事態の発生に備え、訓練を工夫・実践するとともに、危機管理マニュアルを絶えず見直し、発生時には迅速に対応している。 ○学校運営に必要な校内人事・施設・事務（財務・文書等）を管理している。 ○学校環境の安全を絶えず点検し、課題について適切に対応している。	○災害や想定外の事態の発生に備え、危機管理体制を確立し、発生時には状況を見通し、的確な指示を出している。 ○学校経営上必要な所属職員の管理・監督を行い、施設・事務（財務・文書等）の管理状況を把握している。	
	D	学校資源整備・活用力	○教育予算を把握し、施設の適切な管理や予算運用をしている。 ○外部との様々な調整の実務担当者として、地域の実態を把握し、実情に応じて学校資源を整備・活用している。	○学校資源を把握し、教育予算等を有効活用する中で、組織の持続・成長の方策を打ち出している。 ○学校、地域の人的・物的資源を正確に把握し、地域の状況に応じて、学校資源活用の方針を策定している。	
	E	人材育成力	○経験を生かし、キャリアステージに応じた教職員の育成のために、的確に指導・助言している。 ○人材発掘に努め、常に意図的・計画的に中核教員を育成している。 ○校長の指示のもと、教職員の資質・能力向上のための体制づくりに積極的に関わっている。	○教職員一人ひとりの資質・能力や実績を適切に把握し、人材活用に生かすとともに、それぞれの職務の立場からキャリアステージに応じた育成指導を行うよう指示している。 ○意図的・計画的な人材育成に努め、マネジメント能力に長けた学校リーダーを育成している。	
	F	連携・交渉力	○家庭、地域や関係機関等と連携し、情報を共有しながら、協働活動に取り組んでいる。 ○家庭や地域との連携において、教職員を支援している。	○家庭、地域や関係機関等との協働活動を積極的に推進し、地域に根ざした学校づくりを行っている。 ○教育委員会や関係機関等と適切に連携し、調整・折衝を行いながら学校の課題解決につなげている。	
	G	職場環境づくり力	○教職員の長時間労働解消やメンタルヘルスの保持増進に率先して取り組んでいる。 ○教職員間のコミュニケーションを活性化し、相互理解を促進するとともに、課題の解決や合意形成が協働的に行われるようにしている。	○ワーク・ライフ・バランスを推進し、職場環境における課題の解決を図り、効率がよく働きやすい職場づくりをしている。 ○教職員間の関係性に配慮し、互いに信頼し、認め合う風通しのよい職場づくりを行っている。	

とくしま教員育成指標については、次のアドレスから閲覧できます。

<https://www.pref.tokushima.lg.jp/tb/ippannokata/kyoiku/gakkokyoiku/5026572>