教育研究紀要　平成 26 年 3 月

教育は いま

第 20 号

研究テーマ

教職員の力量向上を目指した学校における OJT の在り方

～ファシリテーターの働き掛けと校内での学び合いの意識化を通して～

仙台市教育センター所長　山内　修

教育センターでは，平成24年度から2年間，学校におけるOJTの在り方についての調査研究に取り組んでいます。調査研究協力校の実践と調査研究委員会の協議を重ねながら，24年度は抽出校での実態調査からOJTの現状を捉え，ファシリテーターの働き掛けによるOJTの促進を提唱しました。25年度は，仙台市の目指すOJTの方向性を明確にし，推進の仕組みづくりや多様なOJTの進め方を探ってきました。

変化の激しい社会状況の中，ますます高度化・複雑化する教育諸課題に対応できる能力が私たちに求められる一方で，現場を離れての研修もままならない現状にあって，今後学校におけるOJTの推進が果たす役割は大きいと考えます。また，OJTを通して職場のコミュニケーションを増やし，同僚性を高めていく中でチーム力の向上を図っていける効果も期待できます。

今回紹介させていただくOJT推進の考え方や実践事例が，「学び続ける教師」であろうとする多くの先生方の力量向上の一助となることを期待しております。

始めよう OJT※1　「学び合う教職員集団」をつくろう

なぜ学校に OJT が必要とされているのですか？

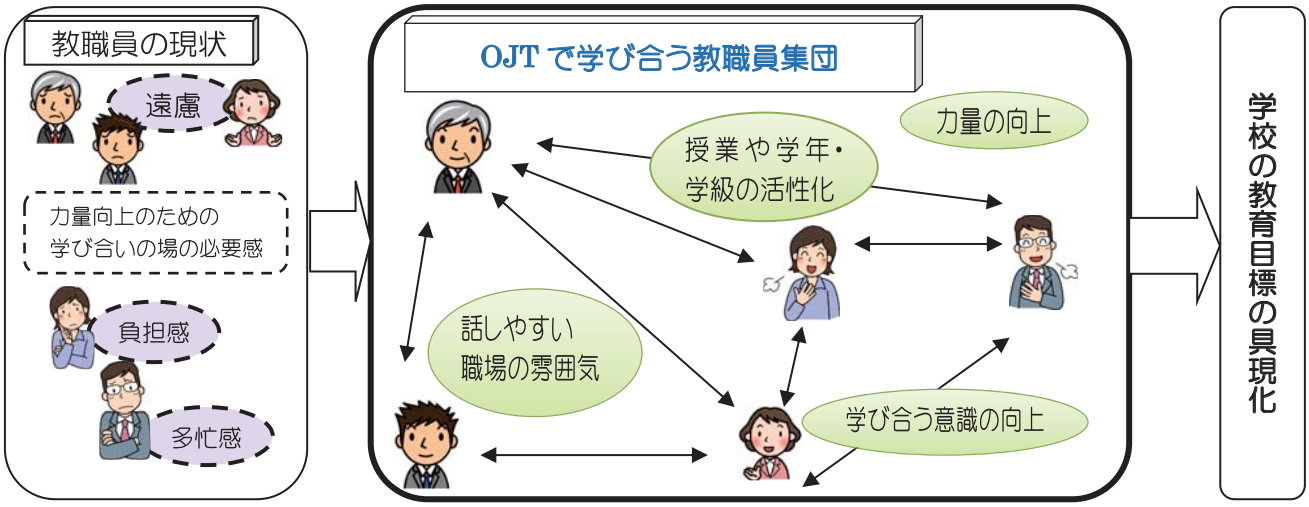
教職員は，学び続ける必要があるからです。しかも，教職員の仕事は，学校内での授業実践や校務の経験を通して身に付くものです。職場環境も，教職員の成長に大きく影響すると言われています。教職員が育つ学びの場は，学校の中にあります。

教職員の現状を分析した平成 24 年度の調査研究では，「多忙感」や「負担感」，同僚への「遠慮」などの課題がある一方で，力量向上の学び合いの場を求めていることが分かりました。

では，限られた時間の中で，教職員はどうやって学び合えばいいのでしょう。その方策の一つが，OJT です。OJT 推進の効果として，「研究協力校及び調査研究委員の所属校での意識調査」（以下『意識調査』）では，以下のことが上位に挙げられています。

1　一人一人の力量の向上　（70%）　　2　授業や学年・学級の活性化（61%）
3　話しやすい職場の雰囲気（50%）　　4　学び合う意識の向上　　（42%）

あなたの学校でも，OJT で学び合う教職員集団づくりを始めてみませんか。職場を活性化して，一人一人の力量向上と学校の教育目標の具現化を図っていきましょう。



また，OJT が必要とされる背景には，次のような教職員を取り巻く現状もあります。

1　社会の急激な変化に伴い，高度化・複雑化した諸課題にチームで対応する力の必要性
（例）いじめ・暴力行為・不登校等生徒指導上の諸課題への対応，特別支援教育の充実
ICT の活用，防災，地域連携，幼保小及び小中高の連携　など
（「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」平成 24 年 8 月中央教育審議会）

2　急激な世代交代に伴う学校全体で若手教員を育てる職場環境づくりの必要性

仙台市の目指す OJT の在り方

多様で多面的な OJT

・「いつでも，どこでも」
意図的・計画的な校内での研修も，日常の中の学び合いも OJT です。

・「だれとでも」
若手の育成だけでなく，全教職員の学び合いが OJT です。

同僚性※2 を育む OJT

複雑化，高度化した諸課題に対応するために，個々の指導力向上は欠かせません。同時に，組織として対応する力を高め，同僚性を育んでいくのが OJT です。

Off JT※3 を生かす OJT

「仙台版いきいき教員づくり研修構想」に基づく研修や訪問事業が，各学校の OJT の推進を支えます。
（「仙台市教育振興基本計画《2012-2016》」平成 23 年 2 月）

※1　OJT（職務遂行等に必要な力量の育成を図るための校内における研修及び同僚間における学び合いや教え合い。On the Job Training の略。）
※2　同僚性（同僚が互いに支え合い，成長し，高め合っていく関係。教育の分野では，学校内の教員同士の協働関係や援助の重要性を示す概念として使われている。【参考文献４】）
※3　Off JT（職場から離れた環境である校外における研修を通して職務遂行等に必要な力量の育成を図ること。Off the Job Training の略。）

OJT 推進の仕組みづくり

市内全校の OJT 推進の現状に関する調査※4
（以下『全校調査』）の結果から（H25.8 実施）

意図的・計画的な OJT の始めの一歩は「ファシリテーター※5の働き掛け」です。

1　教職員のニーズを把握しましょう

○時期に合った必要感のある内容を設定
- 懇談会前…懇談会を成功させるポイント
- 通信表の時期…所見の書き方

【小・研究副主任】

○授業や仕事に生かせる即効性がある実践の紹介
- 日頃知りたい教室掲示のレイアウト
- 今更聞けない給食や清掃指導のこつ
- 明日の授業に生かせる発問や板書の仕方

【小・研究主任】

2　関わり合いを生み出しましょう

○実技，話合い，作業を取り入れる
- ソーシャルスキルトレーニングの実技
- Q-U テストのグループでの分析

（関わり合いがその後のコミュニケーションや学び合いを促進した。）【中・研究主任】

○学年や教科の枠を外したワークショップ
- 自分づくりや道徳の指導計画の作成

（アイディアを出し合い視点を共有できた。）
【小・自分づくり教育主任，道徳教育推進教師】

3　校内の人材を生かしましょう

○指導やアドバイスを繰り返し受ける
- 号令の掛け方　・ノート指導
- 絵の具や毛筆の片付け方

（一緒に学んだ後，全学級同じルールで指導できた。）【小・研究主任】

○一つの研修に複数の講師を依頼

（「自信がない」と講師役をためらう先生へ配慮した。）【小・研究主任】

校内の人材を生かす

4　できることから始めましょう

○15～30 分の短時間，希望者参加型
（希望者が一人でも二人でも実施）

○途中参加もOKにして定時に開始
（遅れても参加できる雰囲気で）

はじめは OJT への理解が不十分だったが，行うにつれて良さを感じる教員が増えた。設定した時間でなくても，聞きたいときに声を掛けやすくなった。　【小・研究主任】

なかなか時間が取れません。
日常的に学び合う工夫はありませんか？

時間を設定した学び合いだけが OJT ではありません。
日常的に OJT を進めるには「校内での学び合いの意識化」がポイントです。

5　会議を学び合いの場にしましょう

○職員会議で毎回 OJT タイムを設定
- 研修会等の伝講，ミニ Q&A，研修図書の紹介

（教育書に関する会話が生まれ，気軽に実践を紹介し合う雰囲気が出てきた。）　【中・教務主任】

○各担当が，資料で情報を発信する
- コンプライアンス，生徒指導，校内研究【中・教務主任】

6　仕事を進める中から学ぶ意識を持ちましょう

○生徒指導の実践的解決の場で OJT
- 終結まで学年全員で対応
- 処理の手順，連絡報告，対応，意図的な家庭訪問，記録等のプロセスの共有　【中・生徒指導主事】

○学年縦割りで教員の役割を分担

（生徒間の縦割り活動を通して，職員の情報交換ができ，円滑な行事の指導をすることができた。）
【中・教務主任】

○行事の計画と運営の担当を経験させ若手教員を育成

（担当部会がフォロー機能を持つことで双方向に学び合えた。）
【小・特活主任】

7　情報を共有しましょう

○教職員の情報スキル一覧表を配布

（コンピューターのソフトウェアや機器について，必要なときに教え合える。）　【小・情報教育主任】

○印刷室に自作プリントを学年別に保存

（使いたいときに利用できる。自作した先生の指導法や観点を垣間見ることができる。）　【小・教務主任】

学年の学び合いに働き掛けるファシリテーター

※4　『全校調査』（市内全校の OJT 推進の現状に関する調査。仙台市内の全幼稚園，小学校，中学校，中等教育学校，特別支援教育学校の教務主任，研究主任を対象に，OJT 推進に関する工夫，事例，効果，課題について行った調査。）

※5　ファシリテーター（学校における OJT 推進のために，教職員の学び合いを調整する人。）

ニーズに対応した「この指止まれ研修」によるOJT（荒巻小学校の取組）

≪本校のOJTの特色≫

○　校務を遂行する上で，確実に共通理解を必要とする事柄は悉皆での研修を行い，学習指導等に関する事柄は任意での参加とした。

希望者が集まって学ぶこの指止まれ研修

≪ファシリテーターの働き掛け≫

○　教務主任が担当している。教職員と本校の実態，社会的なニーズを共有することを促進し，教職員が持つ職能や知識を結び付けられるようにする。

≪校内での学び合いの意識化≫

○　全教職員が最低一回は，講座を担当することにしたことで，自分が持つ職能を体系化して同僚に伝える必要性を意識できるようにした。

≪実践の概要≫

(1)　研修ニーズの把握と意識化
- 全教職員にアンケートを実施し，それぞれが必要と感じている事柄を校内で共有した。
- 講座の内容は，アンケート結果を参照して各個人が設定した。

(2)　研修の種類
- 形態：希望研修と悉皆研修を設定した。
- 内容：学習指導，生徒指導，学年・学級経営，各種事務処理，校務分掌，その他

(3)　研修の実施と内容
- 口頭での伝達が重要と考えられるものとした。
- 校務の処理や安全，コンプライアンス等に関する事柄は悉皆とした。
- 15 分 1 コマのモジュール制で実施した。
- 研修場所は内容に応じて校内の各所とした。
- ホワイトボードと One Note を活用して周知を図った。
- 主な研修内容

ここがポイント！
15 分1モジュールでの設定
限られた時間の中で学び合いの時間を設定する工夫です。

講座	内容	ﾓｼﾞｭｰﾙ数	参加
ブログの更新	プール開放ブログ（ppblog）の更新の仕方	1	希望
特別支援	学校生活における構造化について	2	希望
食物アレルギーへの対応	エピペンの使用方法	1	悉皆
会計について	新様式の会計簿の記入の仕方，手順について	1	悉皆
給食の片付け方	荒巻小の給食の片付け方	1	希望
学力をつける授業	漢字力を向上させる練習法（千葉式）	2	希望
ALT との打合せ	外国語活動の活動案の書き方，ALT との打合せのポイント	2	希望
SST（ｿｰｼｬﾙ･ｽｷﾙ･ﾄﾚｰﾆﾝｸﾞ）	学校生活を円滑に送るために必要な社会性習得のためのトレーニング方法	1	希望
ICT 活用例	タブレット，スマートフォンの活用	2	希望
学年・学級経営	怒りとの付き合い方（エンカウンター）怒りをどうするかを考え，対処のレパートリーを増やす。	1	希望
音楽科「音楽づくり～作曲ｺﾝｸｰﾙって何？」	各学年の「音楽づくり」の内容と，その延長上にある作曲コンクールの内容について	2	希望
マット運動の指導	いくつかの技の指導法について	1	希望
ICT 活用例	デジタル教材や ICT 機器を活用した授業の一例	2	希望
AED の使用	更新 AED の使用法と管理について	1	悉皆
書き初め指導	書き初め展の課題の指導ポイント	1	希望

≪今年度の成果と課題≫

(1)　成果

○　教職員のニーズと，それに応えられる職場内の人材を結び付けることでOJTとして取り上げる題材を吟味することができた。

○　昨年度の課題であった，双方向からの研修を実現するために，全員が講師を担当することとした。だれがどのような職能や情報にたけているのかが速やかに周知され，OJTとして時間や場所を設定しなくても，個別に指導や助言を求める機会が増えてきた。

(2)　課題

○　学校規模により，人材及び研修内容が限られてしまうので取り扱う内容が偏りがちになったり，学校としての課題に向けたものの取り上げが不十分になったりした。学校としての課題を全教職員で共有し，個人内の課題と結び付けることができれば一層効果的であった。

学年会を中心とした　いつでも・どこでも OJT（幸町南小学校の取組）

≪本校の OJT の特色≫

○　OJT は，教育目標の具現化を図るものと位置付ける。
○　学年会中心の OJT
・　学年会は，必要に応じて，どこでも気軽にできる「学び合い」の場である。

学年の枠を超えた学び合いが行われる職員室

≪ファシリテーターの働き掛け≫

○　教務主任が全体のファシリテーター
○　学び合う人間関係づくり
・　話合いの様子から指導力向上や教育目標の具現化を意識した声掛け　→　校内ネットワーク形成

≪校内での学び合いの意識化≫

○　毎日がOJT
・　学年主任のリーダーシップで互いの持ち味を生かした学び合い
・　校務運営の効率化を図り，更に，担当者の力量向上を目指す学び合い
○　教育活動改善シート（目標・評価の一体化）
→ OJTを意識した学年・学級経営 → OJTの可視化
【実践的指導力】授業力の向上（授業研究の日常化）による学力向上
【校務運営力】　校務分掌の推進（指導部会等）による教育活動の活性化，二つの目標設定

ここがポイント！
改善シートとの関連
OJT の取組の可視化です。一人一人の取組と学校の教育目標の方向性を緩やかに合わせていくことにつながります。

≪実践の概要≫

※学校の中の学び合いを見直し，効果的にOJTを実施する。

(1)　学年会がOJT
・　年度当初…テーマ，課題を設定した話合い　毎週　金曜日 15：45～に位置付け意識化を目指す
（例）年度初めの児童の実態について，授業参観・懇談会の持ち方，家庭訪問の必要性　等
・　授業参観による児童の実態を基にした学び合いづくり…「学年で子供を育てる」意識
（より良い学年・学級づくりを目指す　→　教育目標の具現化）
・　毎日の教材研究や授業準備のための学び合い　→　学力向上
・　行事に向けた指導，事前・事後指導のための学び合い　等
職員室でオープンな話合い…広くアドバイスが得られる環境づくり

(2)　指導部会での OJT
・　主任が中心の主体的な学び合い
→　教育活動の活性化，達成感・成長の実感

(3)　校内研究は OJT
・　全員授業（年２回）による計画的な研修（６月～１月）
日常に生きる授業づくりを目指して

(4)　現職教育は OJT
４月　食物アレルギー対応研修　　５月，10 月　児童理解研修
６月　救急救命法研修　　10 月　合唱指導法研修
必要に応じ外部講師を招いて研修の実施

(5)　職員会議に位置付けた OJT
・　会議の効率化により，毎月，OJT の時間の確保
・　Off JT 等の成果を伝講（ホットな話題で，学んだことをみんなの力に）

ここがポイント！
学年会の活用
今まで行われていることをOJTに取り入れていくことが，負担感を軽減することにつながります。

オープンな話合いでアドバイスし合う職員室

≪今年度の成果と課題≫

(1)　成果
○　学習指導，生徒指導面など毎日の指導に直結する具体的な問題を日常的に話し合う雰囲気が醸成され，学年会がOJTとして有効に機能している。
○　OJTが充実することで，一人一人の力量が向上し，落ち着いた学年・学級経営による児童の変容が見られた。その結果，教育目標の具現化に迫ることができた。

(2)　課題
○　OJTの下地はできたので，これからも継続的にOJTを実践していくためのファシリテーターを中心とした体制づくりや職場の人間関係づくりの在り方が課題である。

人間関係の構築を基盤とした複数のファシリテーターが進めるOJT（南光台中学校の取組）

新AEDのミニ研修

≪本校のOJTの特色≫

○　お互いが一人一人の良さを認め合う双方向的な関わりを持てるようにして，各自が多方面にわたる力量向上に取り組む。

≪ファシリテーターの働き掛け≫

○　研究主任は全体のファシリテーター（連携，連絡のチーフ）とし，４領域でファシリテーターを分け，同時並行的にOJTを計画し実施した。

① 教頭…職員間（運営委員会）のOJT　② 教務主任や校務部会主任…校務分掌ごとのOJT
③ 学年主任…学年部ごとのOJT　④ 教科主任…教科におけるOJT

○　アンケートで職員が希望する研修を調査し研修計画作成に生かした。
（4月 OJT希望アンケート，5月 OJT研修計画，11月 OJT実践結果アンケート）

○　研修は全体研修とミニ研修に分け，研修案内をホワイトボードで提示し，ミニ研修には自由に参加できるようにした。

≪校内での学び合いの意識化≫

○　全体を見渡せるよう，OJTチェック一覧表を作成し，年度初めに提示した。

○　研修実施後はOJT研修実施記録簿にファシリテーターがデータを入力し，誰でも研修結果を見られるようにした。また，研究部便りでミニ研修の結果を紹介した。

ここがポイント！
4領域のファシリテーターとOJT一覧表
これもOJTの取組の可視化です。必要なときに，必要な人にOJTを行うことができます。

≪実践の概要≫

役割分担のペアリングの工夫。若手教員に責任ある仕事を担当させ，力量の向上を図る。

月	① 教頭（教職員間）	② 教務主任（校務分掌）	③ 学年主任（各学年部）	④ 教科主任（各教科）
4	・校舎について ・視聴覚機器使い方	・校務分掌と生徒理解	・学級開きに向けて 自分ならどうするかという視点を持たせ，事後に振り返りをするようにしている。	・授業開き，授業の約束，年間計画づくり，評価，授業づくりのコツ
5	・フレッシュ研修と合同研修（学習指導の基本技術，生徒指導の意義，示範授業参観等）	・One Note使用法 短時間で行うよう工夫している。	・野外活動における生徒指導のポイント 生徒指導の実際の指導場面に同席させた。	研修日をあらかじめ決めずに，指導法をその都度教え，疑問，アイディアが浮かんだときすぐ相談できるようにした。
6	・職場の人間関係づくり（職員の趣味特技や長所短所を共有する）	・合唱指揮者指導法	・学級担任の合唱指導法	・中間考査作成ポイント
7		・第１回授業研究会	・家庭訪問のやり方	・仙台市標準学力検査結果の分析の仕方
8	・エピペン講習会 教職員間の教え合いの場面を見付けて意欲付けを図っている。	・特別支援研修会 ・ステップファイル作成手順，評定の出し方 分からないことを聞きやすい雰囲気づくりを大切にしている。	・ステップファイル作成（所見の書き方） 学年会，打合せを活用して情報を共有している。	若手とベテランの双方向で学び合うようにした。資料を共有し指導の向上を図った。
9	・教室掲示物ツアー（学年学級経営の視点で見学し話し合った）		・職場体験学習事業所事前訪問ルート検索法	・研究授業指導案の書き方
10		・第２回授業研究会	・職場体験学習マナー指導，発表会の仕方指導	・体育大会の生徒自主運営のさせ方

≪今年度の成果と課題≫

(1)　成果

○　４領域のファシリテーターが，タイムリーに研修を実施した結果，行事直前のOJTでは生徒の変容にも効果があった。また，誰かが困ったときその都度研修にも即時対応できた。

(2)　課題

○　各領域の連携を更に深め，教職員の必要性に応じてミニOJTをつくり上げていく必要がある。

多様な OJT の実践事例

『全校調査』(H25.8 実施) の事例及び H24･25 年度の研究主任研修で出された意見から

多様で多面的な OJT
「いつでも，どこでも，だれとでも」

紙上 OJT で学び合う

○教頭の職員会議資料や教務便り
（学級経営や保護者対応をワンポイントアドバイスする。）
○研究主任，生徒指導主事，道徳教育推進教師，情報主任，理科主任の便り
（実践紹介や共通理解を図る。）

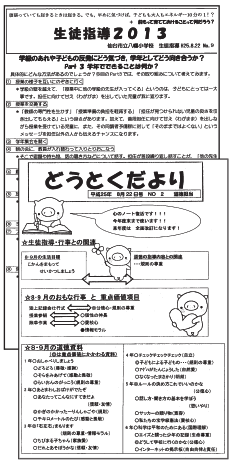
学び合いの環境をつくる

○学年会で気付き，悩みの情報交換
○マットを職員室近くに設置
（体育の学び合いがすぐに始まる。）
○予告なしで授業を見学できるルール
○校内掲示板見学ツアー
（各教室の工夫から良いところを学び，学校で共通のモデルにする。）
○資料室，理科室の探検ツアー
（備品整理とともに使い方も学ぶ。）

互いの仕事を共有する，可視化する

○学級通信の交換や配布，学級通信展示会
○学級通信ファイルや公開コーナー
（時間のあるとき，お茶を飲みながら，気軽に互いの手法の良さを学ぶ。）
○得意分野の一覧表「□□マスター」を作成
（校内の教職員の得意分野を可視化する。）
○職員共有フォルダ，One Note を活用
・教材研究に役立つ書籍･Web サイトの紹介
・朝の会・帰りの会で行うミニ活動の紹介
・過去の通信表の所見を自由に閲覧

紙上 OJT での学び合い



校務を進める過程で学び合う

○新任教諭の初めて教育相談
（ベテラン教師の教育相談に一緒に参加して学ぶ。）
○若手を育てるチーム編成
（20 代，50 代の二極化された年齢構成を生かし，若手が学校運営に参画する組織体制をつくる。）
○防災教育の進め方を共有
・育てたい資質能力をワークショップで話し合う
・新防災教育副読本の活用事例

同僚性を育む OJT
（これまでの教育文化の共有）

若手の育成に全職員が関わる

○初任研の校内研修の工夫
・全教職員が講師役になる
・対象を５年目まで広げる
（学級経営，教育相談，授業づくり，ICT 活用，部活動指導，服務など。）
○授業を見る力を初任者に直接指導
（初任者が授業参観する際，教務主任が授業者の良い点をその都度示し，自分の実践に生かすよう助言する。）
○意図的に職員室で行う初任研の指導
（他の教員にも分かるようにして，興味のある教員が話を聞いたり，資料を求めたりすることにつなげる。）

学年，教科を超えた学び合い

OJT グループを作って学び合う

○OJT グループごとの授業づくりやテーマ別研修
・学年，教科の枠を外す
・様々な年齢で構成する

授業や指導を見合う場，語る場をつくる

○互いの指導を見学，担任や顧問を交代
・朝の会，帰りの会，給食，清掃，部活動など
○「一人一授業」を，参観しやすいように複数コマ設定
○研究授業のシステム化
・研究授業の実施校時を固定
・検討会は全校授業 90 分，学年部授業 30 分
・検討会と次回模擬授業をセットにして設定
・早い時期に研究授業の実施回数を決定

Off JT を生かす OJT
（新たな指導法や手法，視点の共有）

校外研修の成果を広める

○体育実技講習会
（表現運動や新しいスポーツを実技を通して学び合う。）
○学校組織マネジメント研修
（学んだ手法を使って，ワークショップ形式で，学校の現状と課題を話し合い，共有する。）

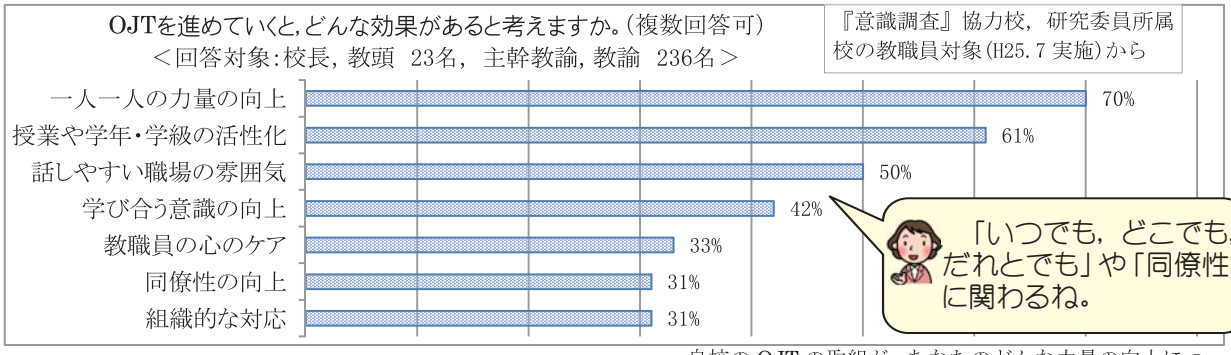
外部講師を活用する（サポート訪問の活用）

○特別支援授業サポート
・発達障害を持つ児童生徒の理解
・ソーシャルスキルトレーニング
・授業のユニバーサルデザイン
○小学校理科学習サポート
・学校の理科室にあるものを使って学ぶ
・ワークシートなどの具体例

平成 25 年度の調査から見えた成果と課題

『意識調査』（協力校，研究委員所属校の教職員対象 H25.7 及び H25.12 実施）と『全校調査』（市内 192 校の教務主任・研究主任対象 H25.8 実施）から

(1) 成果



自校の OJT の取組が，あなたのどんな力量の向上につながっていると感じますか。（『意識調査』H25.12 実施）

① OJT 推進による効果の実感

「一人一人の力量の向上」を，多くの教員が感じていることが確認できた。その内容としては，「授業」「生徒指導」「学級経営」「事務処理」「組織的対応」などを回答している。

また，教職員集団としての向上の面では，「話しやすい職場の雰囲気」や「学び合う意識の向上」，「組織的な対応」といった同僚性に関わることを多くの教職員が挙げている。

学習指導，学級経営，生徒指導のポイントや工夫を，具体的に教えていただき，次の日から実践に取り入れている。職員室の雰囲気が良く，気軽に学級の悩みを相談したり，保護者の対応の仕方を教えてもらったりできた。
（1～5 年経験の教員 47 名の声から）

② 日常的な校務の中での OJT の意識化

効果的な OJT の事例として，市内各校の 6 割程度が，「校内研修」や「授業研究」と回答している。一方，協力校や調査研究委員の所属校では，「学年内や校務分掌での協働的な仕事」や「授業や生徒指導に関する同僚との意見交換」を OJT と考えていると回答した教職員が多い。

このことから，ファシリテーターの働き掛けによる意図的な OJT をきっかけにして，日常的な校務の中での学び合いが意識化され始めていると考えられる。

疑問や不安を職員室で話題にできる。学んだ指導法や校務の進め方を実践に生かすことで，仕事が効率的に進み，心の余裕が持てるようになった。チームとして対応することで，保護者や児童生徒への対応を学ぶことができた。
（6～15 年経験の教員 39 名の声から）

OJT を重ねることに課題に対して協力して解決する力が付いてきている。先生方のノウハウを知ることで，生徒指導や学級経営，授業の力量向上，事務処理の効率化につながった。
（16～25 年経験の教員 62 名の声から）

(2) 課題

協力校や調査研究委員の所属校では，「学び合う時間の確保」（66%）や「多忙感の解消」（60%）を課題に挙げる教職員が多かった。同様の回答が市内各校からも挙げられている。時間を設定した学び合いによる効果は感じるものの，学び合う時間の確保が難しいと感じていることが分かる。

自分にはないアイディアをもらい，今までと違う指導法を学んで，実践に生かすことができた。若い教員が意欲的に学ぶ姿に刺激され，自分の経験だけにとらわれず，新しい視点で様々な業務や授業を見直す機会になっている。
（26 年以上経験の教員 88 名の声から）

そこで，これまで学校内で行われてきた教え合いを整理し，校務の中での「学び合いの意識化」を図っていくことが，今後の OJT 推進の鍵になる。「協働的な仕事」や「意見交換」による日常的な OJT が，校務の効率化や学び合いにつながるような取組を更に工夫していく必要がある。

参考文献

1 学校における OJT の効果的な進め方
浅野 良一 教育開発研究所 2009.6

2 教育研修ファシリテーター
堀 公俊 他 東洋経済新報社 2010.10

3 OJT ガイドライン～世代間で学び合う職場づくり～
神戸市総合教育センター 2011.3

4 教育相談機能を活かした教育相談実践事例集
千葉県子どもと親のサポートセンター 2011.3

教育研究紀要「教育はいま」第 20 号

発行日 平成 26 年 3 月 31 日
発行者 仙台市教育センター所長 山内 修
所在地 仙台市宮城野区鶴谷北 1 丁目 19 番 1 号
Tel 022－251－7441（代表）
Fax 022－251－7486
Web http://www.sendai-c.ed.jp
代表 E-mail info-web@sendai-c.ed.jp