

教育は いま

第 21 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

～学び合いを促進する先行事例の活用と OJT ガイドブックの作成を通して～



教育センターでは、学校における OJT の在り方について 3 年間調査研究を進めてまいりました。推進の仕組みづくりとして、「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」を提案し、各校での数多くの OJT 実践から仙台市の目指す OJT の方向性が明確になりました。

「いつでも、どこでも、だれとでも」互いに学び合う OJT の実践は、教員一人一人はもとより学校チームとしての課題意識の共有に基づく力量向上を支える大きな役割を果たすものと考えます。OJT を通して、同僚性が育まれ、学び合う意識が向上し、次なる学び合いを求めるサイクルも明らかになってきました。研究成果は「杜の都の OJT ガイドブック」として教育センター Web ページにございます。

今回提案する仙台市 OJT の取組が、今後さらに学び合う教職員集団として、教育目標実現に向けた学校組織力向上の一歩を踏み出す一助となることを心より願っております。

仙台市教育センター所長 今野 和賀子

あなた

教育センターは OJT で学び続ける教師を応援します

OJT の必要性

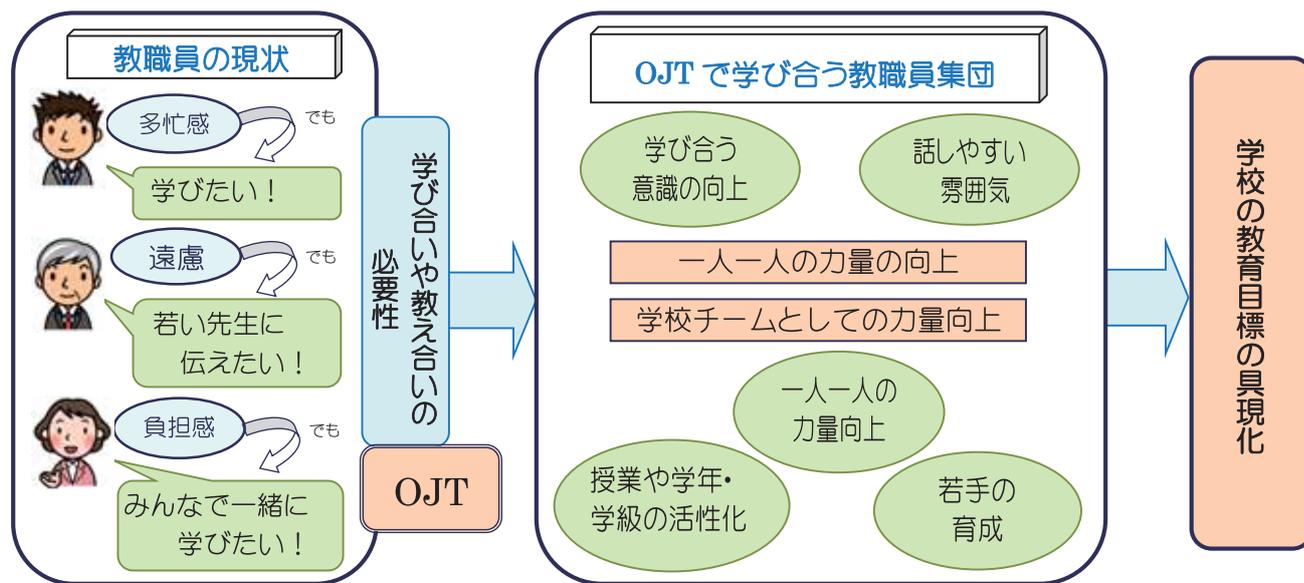
「学び合う教職員集団」を目指そう！

OJT On the Job Training

OJT とは、「学校内の学び合いや教え合い」と捉えています。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」です。

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があります。

- 急激な世代交代に伴う若手教職員の育成
- 社会の急激な変化に伴う複雑・多様化した諸課題へのチームとしての対応力の必要性



教職員の現状を分析した結果、「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か。その方策の一つが、OJT です。

OJT 推進の効果として、市内各校の実態調査では、主に以下のことが挙げられています。

- 話しやすい雰囲気、同僚性の向上
- 学び合う意識の向上
- 一人一人の力量向上
- 授業や学年・学級の活性化
- 若手の育成

昨年の調査では、「一人一人の力量向上」が効果として挙げられていました。今年度は、多くの学校で、「同僚性の向上」を感じていることが分かりました。同時に、昨年までは見られなかった「若手の育成」を挙げている学校が増えています。各校で、OJT で学び合う教職員集団が育っていることが分かります。

教職員は、「学び続ける存在」です。学校を活性化して、一人一人の力量向上、教職員集団としての力量向上を図り、学校の教育目標の具現化を図っていきましょう。

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、だれとでも」

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。

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、同僚性を育てていくのが OJT です。

Off JT※1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。

※1 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力量の育成を図ること Off the Job Training の略）

OJT 推進のポイント

「学び合う教職員集団」になろう！

OJT 推進のポイント1 ファシリテーター※2の働き掛け

意図的、計画的な OJT の始めの一步は「**ファシリテーターの働き掛け**」です。

ファシリテーターは、先生方のニーズに応じた**内容や場の工夫**をしていきましょう。

日常的に学び合う**時間設定の工夫**をしていきましょう。

【教職員のニーズを把握しましょう】

- ◇必要感のある内容を設定
 - 例)・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
- ◇即効性のある実践を紹介し合う
 - 例)・掲示物作成のコツ
 - ・給食指導や清掃指導のコツ
 - ・明日の授業に生かせる板書の仕方
- ◇アンケートを実施
 - ・アンケートの教えてほしいこと、やってみたいこと、教えられること等を基に計画します。

【校内の人材を生かしましょう】

- ◇校内のプロにワザを伝授してもらう
 - 例)・ノート指導
 - ・読み聞かせの仕方
 - ・縄跳びの指導法
 - ・実物投影機の使い方
- ◇スクールカウンセラー、図書事務の先生に講師を依頼
 - ・専門的な講話から、異なる視点で児童生徒と向き合うきっかけをつくります。

【関わり合いを生み出しましょう】

- ◇実技やワークショップを取り入れる
 - 例)・合唱指導
 - ・学区内フィールドワーク
- ◇グループを編成
 - ・学年、経験年数、教科にこだわらないグループ編成で学び合います。

【できることから始めましょう】

- ◇短時間(15~30分)で実施
 - ・短時間で知りたい内容を学びます。
- ◇希望者参加型で実施
 - ・ニーズに合わせて参加できます。
- ◇フレキシブルに実施
 - ・場所や時間を決めずに実施します。



校内のパソコンのプロに学ぶ

グループで学ぶ

OJT 推進のポイント2 校内での学び合いの意識化

日常的に OJT を進めるポイントは「**校内での学び合いの意識化**」です。

今までも行ってきたことです。学び合いを教職員がお互いに**意識化する工夫**をしていきましょう。

【会議を学び合いの場にしましょう】

- ◇職員会議で OJT タイムを設定
 - 例)・研修会の伝講
 - ・研究主任から授業の見方
 - ・教頭先生からコンプライアンス研修
- ◇学年会で OJT
 - 例)・次の単元の教材研究
 - ・生徒指導の対応

【仕事の中で学ぶ意識を持ちましょう】

- ◇生徒指導の対応を共に行う
 - ・学年全員で対応し、手順や連絡報告、家庭訪問、記録等のプロセスを共有します。
- ◇若手教員を育てる
 - ・行事の計画や運営に、共に取り組みます。
 - ・若手と共に、ベテランも学びが得られます。

【情報を共有しましょう】

- ◇資料で情報を発信
 - 例)・研修会資料
 - ・生徒指導関連資料
 - ・道徳だより
 - ・研究だより
- ◇OJT の取組を発信
 - ・自由参加 OJT の様子を伝えます。
 - ・OJT 資料を OneNote で配信します。



学年会 OJT



職員会議 OJT

※2 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）

児童生徒や地域の実態、教職員の経験年数や人数など、学校の状況に応じて OJT の内容や方法は様々です。場所や時間を工夫し、各校に合った OJT を実施しましょう。

《自由参加 OJT》

- 自分の必要感、ニーズに応じて参加
- 15分～30分で実施
 - ・短時間の内容であり、必要感に応じて参加できるため、多忙感を感じずに主体的に参加できます。
 - ・職員のアンケートからニーズを把握して計画、実施します。

※内容例

- ・読み聞かせの仕方
- ・ラインカーでのきれいなラインの引き方
- ・保護者への対応
- ・学校ブログの発信の仕方
- ・毛筆指導
- ・縄跳び指導
- ・理科の実験、備品確認



読み聞かせの仕方



理科室での実験

《学年会 OJT》

- いつでも どこでも
- ファシリテーターの働き掛けが重要
- なんでも相談できる雰囲気
 - ・日常的に学び合いができます。
 - ・児童生徒、授業についての話題が中心であり、すぐに実践に生かすことができます。
 - ・若い先生方も分からないことや不安なことをすぐに聞くことができます。

・その場で課題が解決できることも多いです。



学年会 OJT

《仲間づくり OJT》

- 楽しい学校を目指して
- チームワーク力の向上
 - ・楽しみながらチームワークを高める内容を工夫します。希望調査を基に考えます。

※内容例

- ・料理対決
- ・学区内フィールドワーク
- ・表現運動&レクリエーション



学区内フィールドワーク



料理対決

《グループ・チーム OJT》

- 経験年数、教科、学年、年齢の混在したグループ編成
- 年間同じチームで OJT
- 若手育成、ミドルリーダーの育成
- 校外学習で同僚性の向上

- ・一人一人のノウハウを交換し学び合うことで、日常の指導を見つめ直し、自分自身の視点を広げることができます。
- ・グループ内で、中堅教員がチーフ、ベテラン教員がアドバイザーになって OJT が進められ、チームワークが高まります。
- ・日常場面からテーマを選ぶことで、若手の育成が図られます。
- ・長期休業中には校外研修に出かけ、同僚性が高まります。

※内容例

- ・授業研究（最初はミドル、次はフレッシュの先生が授業を提供）
- ・学級開き、学級づくり
- ・学級懇談会、家庭訪問の進め方
- ・席替えの仕方
- ・部活動指導の在り方
- ・不登校児童生徒、支援が必要な児童生徒への関わり方



チームでの授業検討会



資料を基にノウハウを交換



校外研修での芸術鑑賞、歴史学習

《職員会議 OJT》

- 全員参加
- 教職員の力量向上
- 教職員として研修が必要な内容
 - ・新たに時間を設定せず、定期的に学びの場を確保できます。
 - ・現在の教育に関するタイムリーな内容、教職員として必要な事柄について、確実に学ぶ機会を設定できます。
 - ・管理職による研修のコーディネートも必要です。学校、教職員に合わせた最適な OJT を実施できます。



校長先生講師の OJT

※内容例

- ・校長講話
- ・教師としての基本スキル
- ・懇談会で気を付けること

《メンター研修 OJT》

- 若手育成
- 新採用から5年目までの教員(メンティー)と経験豊かな教員(メンター)
- メンティーのニーズでテーマ決定
- 双方向での学び
 - ・若手育成を目指し、年間を通して実施します。
 - ・振り返りから次回 OJT を計画します。
 - ・メンティー「具体的アドバイスが参考になった」、メンター「自己を振り返る機会になった」との感想もあり、双方向の学び合いが生まれます。



メンター研修 OJT

※内容例

- ・合唱コンクールに向けて
- ・教育相談に向けて

《授業研究 OJT》

- 校内研究での OJT
- 一人一授業での授業改善
- 検討会の工夫
- 研究ニュース発行、授業感想メモ & 自評メモ
 - ・校内研究として、今までも取り組んできている内容の意識化を図ります。
 - ・一人一授業を提供し、授業改善を図ります。だれが、いつ、どの単元で授業するか年度当初に計画を立て、計画的に進めます。
 - ・短時間で有意義な学び合いができるよう、検討会を工夫します。
 - ・参加できない先生との情報共有のために、研究ニュースを発行します。
 - ・検討会の時間がとれない学校では、参観者が「感想メモ」を記入、それを受け取った授業者が「自評メモ」をまとめ、授業改善を目指します。



授業検討会

《フレキシブル OJT》

- 場所、時間、内容を自由に
- 集まった時にスタンディングで
 - ・職員数が多い場合、全員で集まること、個のニーズに対応することは難しいものです。職員会議後、打ち合わせ後など集まった時に設定します。
 - ・短時間での準備、実施を目指しスタンディング(立ち話)スタイルで実施します。



スタンディング OJT

- ・テーマは時期に合ったものやニーズが高まっているものを設定します。

※内容例

- ・学級懇談会の開き方
- ・面談のコツ

《その他の OJT》

- 紙上 OJT
 - ・研究だよりや道德だより、研修の伝講資料などを配布し学び合います。
- ミニ OJT
 - ・職員が集まるちょっとした時間に、豆知識やお知らせなどを取り上げます。
- IKO (いつでも気軽に OJT)
 - ・お互いの教室をいつでも見学可能とし、授業や朝の会、給食指導などを学び合います。
- OJT お願いチケットの活用
 - ・授業を見せてほしい、見てほしい、自分の学級で授業をしてほしいなど、同僚に何でもお願いできるチケットです。経験年数に応じてもらえる枚数が変わります。



研究ニュース

OJT の振り返り (H26 調査研究委員校の実践から)

次につなげよう!

今後の OJT に活かすための振り返りという視点で、教職員一人一人、教職員集団としての OJT 効果を判断する方法を探りました。参考にして取り組んでみてください。

《学び合いカード》

※ 内容例

- ・自分の実践に生かしたいこと
- ・講師の先生へのメッセージ ・感想、意見
- ・自分にとって役立ったか (4 段階評価)

○ OJT 研修後すぐに記入

- ・すぐに振り返ることで、学んだことと生かしたいことが意識化でき、学び合いの日常化につながります。

○ 講師の励み

- ・カードをまとめて講師役の先生に渡すことで、「やってよかった」と感じてくれます。

《付箋紙活用》

※ 内容例

- ・学んだこと ・今後に生かしたいこと
- ・もっと知りたいこと

○ OJT 研修後すぐに短時間で記入

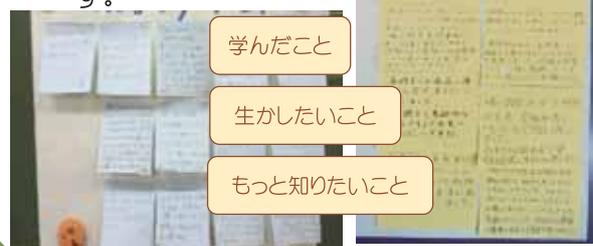
- ・実施後すぐにさっと書けます。短時間での振り返りが可能です。

○ 内容の共有

- ・デジタルカメラで撮影し講師へ渡します。
- ・職員会議資料に掲載し、共有化を図ります。学びの意識化が生まれます。
- ・これなら講師ができそうだという今後の OJT につながる意識が生まれます。

○ 学びの可視化, 共有化

- ・個々の力量向上に対する意識が高まります。



《OJT 実践シート》

※ 内容例

- ・目標 ・自己評価 ・学びたいこと
- ・自分から働き掛けたいこと

○ 教育センター提案のシートを参考に

- ・求められる教員の姿を参考に、ライフステージに応じて目標を設定することができます。

○ 目標と自己評価を記入

- ・個々の目標とそれに対する自己評価 (年 2 回設定) を記入し、一体化を意識します。
- ・自分の課題が明確になります。

《OJT 振り返りカード》

※ 内容例

- ・OJT を振り返って ・これからの OJT
- ・職員で深めたいこと、追究したいこと

○ 学期ごとの振り返りシート

- ・一人一人が課題を確認し、力量向上を意識できます。学校や学年の課題意識を持つきっかけになります。

○ 自由記述から次回の OJT を計画

- ・感想や意見を次回以降の OJT 計画の参考にします。

○ 内容の共有

- ・集計結果を職員会議資料として提示し、意見を共有します。

振り返りを行ったことで、次のような効果が明らかになりました。

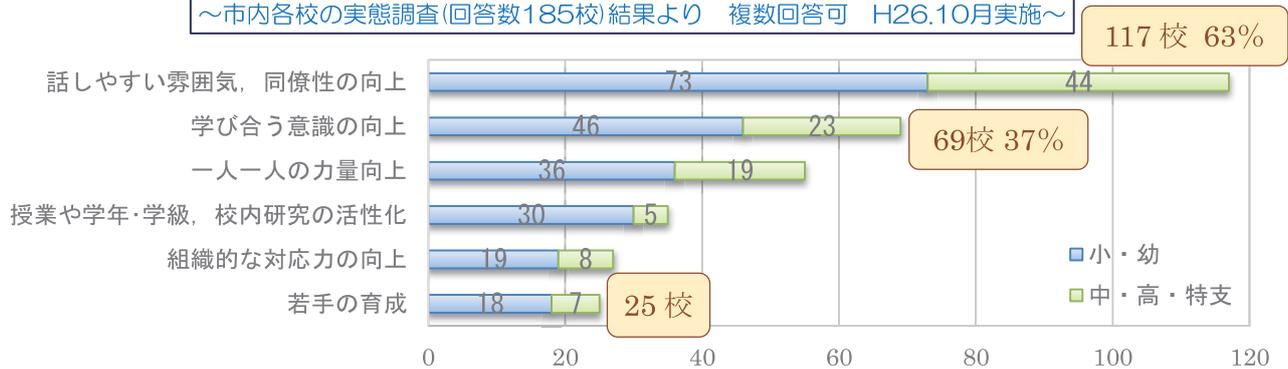
一人一人の力量向上 <ul style="list-style-type: none"> ○ 学びの可視化 → 力量向上を意識 ○ 課題の明確化 → 学びへの意欲 	学校チームとしての力量向上 <ul style="list-style-type: none"> ○ 学校としての課題意識 → 同僚性の向上 ○ 講師と受講者双方の学び → 共に学び合っている意識
--	---

学びが可視化され、個々の課題が明らかになることで、一人一人が力量向上を意識し、さらなる学びへの意欲が高まります。また、講師と受講者双方の学びが見えることで、共に学び合っている意識が生まれます。さらに、学校チームとしての課題意識を持つことができ、それが同僚性の向上に結び付いていきます。

また、OJT 実施直後の振り返りによって、学びの意識化が図られ、日常的に学び合う意欲が向上することが分かりました。長期的な振り返りも併せて行い、感想や意見を記入してもらうことなどを通して、次回以降の OJT の計画に生かすことができます。

OJT の意識調査から 仙台市の教職員の実態

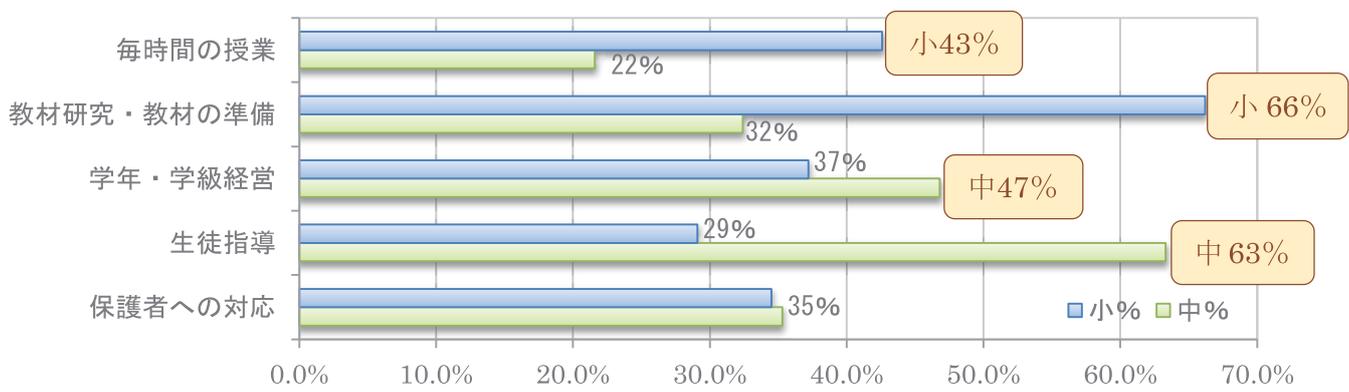
OJTを推進することで感じる効果はどんなことですか。
 ～市内各校の実態調査(回答数185校)結果より 複数回答可 H26.10月実施～



仙台市内の多くの教職員が、「話しやすい職場の雰囲気、同僚性の向上」を感じていることが明らかになりました。「一人一人の力量向上」よりも「学び合う意識の向上」が数多く回答されていることから、学校チームとしての組織力の向上が意識されていることが確認されました。

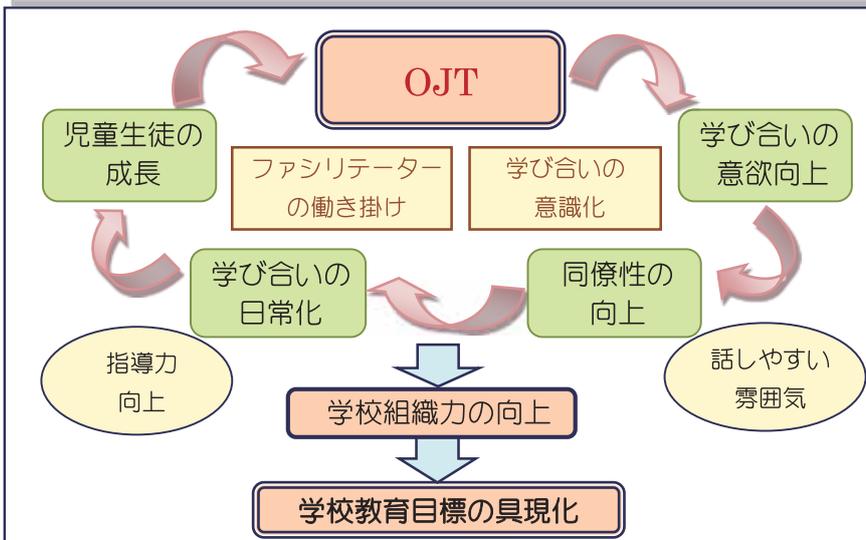
また、昨年回答の少なかった「若手の育成」と回答した学校数が増え、校内でのチームとしての教育活動を重視していることがうかがえます。

OJTにより効率よく進められたこと, 実践に生かされたこと
 ～調査研究委員校意識調査(小9校, 中8校)結果より 複数回答可 H26.12月実施～



小学校では「毎時間の授業」、「教材研究」が多く回答され、日々の授業について日常的に OJT が行われ、学び合いの意識化が浸透していると考えられます。一方、中学校では「生徒指導」、「学年・学級経営」の回答が多く、即効性を求めるニーズに合わせた OJT が実施され、その効果が実感されているようです。

【 成 果 】



【 今後に向けて 】

1 OJT 内容の検討、吟味

- ・力量向上、若手育成の目的から
- ・教職員として学ぶべき事柄等
- ・教育目標の具現化を目指す視点から

2 時間確保に向けた一層の工夫

- ・年間計画への位置付け
- ・形態や時間設定の工夫
- ・日常業務の見直し、精選

3 OJT 効果の共有

- ・学校組織力向上を目指して

力量向上と若手育成を目指してスタートした OJT に取り組む中で、学び合いのサイクルが見えてきました。OJT を実施することで、校内の先生方の学び合いの意欲が向上します。そして、話しやすい雰囲気生まれ、コミュニケーションが活性化されます。同僚性の向上です。学び合いが日常化されることで、一人一人の指導力も向上します。それは、目の前の子どもたちの成長、変容へと結び付きます。そこでまた OJT が活性化していくというサイクルです。

カギになるのは、「ファシリテーターの働き掛け」と「学び合いの意識化」です。OJT の積み重ねにより、学校チームとしての課題意識が共有され、学校組織力の向上、学校教育目標の具現化を目指すことができます。

各学校での実情に合わせて、有効と思われる OJT を推進していく努力をしていきましょう。

今後に向けての提案です。

- 1 OJT 内容の検討、吟味**…教育目標の具現化を目指す視点から、ニーズに合わせた即効性のある OJT 以外にも、教職員として学ぶべき事柄等、内容を検討していく必要があります。
- 2 時間確保に向けた工夫**…教職員が多忙であることは変わりません。今後の OJT 充実には、学校独自の工夫とともに、日常業務を見直し、精選し、時間を生み出す努力が必要です。
- 3 OJT 効果の共有**…教職員個人だけでなく、学校チームとしての OJT 効果を共有し、学校組織力向上を目指す必要があります。

【3 年間の研究に寄せて】

研究アドバイザー 宮城教育大学教職大学院 教授 本図 愛実

「学校における OJT の在り方」は 3 年間の研究でした。初年度には仙台 OJT の方向性が議論され、次年度に方向性が明確化し、最終年度には汎用化が図られました。すなわち、初年度には「学び合い」「ファシリテーター」が方向性の二本柱となり、次には「いつでも どこでも だれとでも／同僚性を育む／Off JT を生かす OJT」という在り方が確定、そして活用のためのガイドブック化、へと深化していきました。所長先生をはじめ、研究リーダーの先生方も毎年異動となりましたが、チーム教育センターとして体系的な研究にまとめ上がりました。

産業や人材の流動性が高い仙台においては、高度専門職としての教員に対するまなざしには高い期待とともに厳しさも混じりがちです。校内すべての教員が高度専門職としての成果を示すことができるように、OJT により結束していただけたらと思います。また教育の成果は、結果の一部分だけでなく、結果に至るまでの過程こそ、地域を応援団としながら社会に示していくことが肝要であると考えています。そのような開かれた学校経営においても OJT は有効です。

調査研究委員会では、私の心の糧になったといってもよいほどに、先生方子どもたちの成長にかける熱い思いをお聞かせいただく場面が多々ありました。各学校において、OJT の推進役としてご活躍のことでしょう。今後もそうした先生方を支えることのできる研究者であり大学でありたいと思っています。