

平成 26 年度 調査研究委員協力校

【富沢中学校】

《本校の OJT キーワード》

校内研究 OJT メンター研修 OJT



校内授業研究会



メンター研修会の様子

1 本校の OJT

2 OJT 実践

3 OJT 実践の振り返り

4 OJT に取り組んで

1 本校の OJT

- OJT により **学校教育目標の具現化を図る**。
- 「**多様で多面的な OJT**」を目指す。
 - ・ **校内研究**としての意図的、計画的な OJT だけでなく、**日常の中の学び合い**も OJT である。 ⇒ 日常の学び合いの意識化
 - ・ 若手の育成だけでなく、**全職員の学び合いが OJT** である。
⇒ 教職員のニーズに応じた学び合いの場の設定 (**メンター研修会**や**校内研修会**)

ファシリテーターの働きかけ

- 全体のファシリテーターは **研究主任**、**研究副主任**、**メンター研修担当**。
- **職員の学び合い**をコーディネートする。
 - ・ 校内研究の計画・立案をする。(年 2 回の校内授業研究会、一人一授業)
 - ・ 悉皆研修の計画・立案をする。(校内研修会、伝達講習会)
 - ・ メンター研修会の計画・立案をする。

学び合いの意識化

- **毎日が OJT** と意識する。
 - ・ 仕事を進める中で、**互いの持ち味を生かした学び合い**を進める。
(学年・学級経営、学習指導、生徒指導、行事の計画と運営、ICT 活用など)
- 研修や一人一授業後に、**その都度「振り返りシート」**や「**授業の感想メモ**」、「**自評メモ**」などを使って、**短時間で振り返りを行うことができるようにする**。
- **OJT 振り返りシート**を活用し、「**1 年間の OJT を振り返って**」と「**これからの OJT**」について記入することにより、**OJT を意識化するとともに、次年度につながるものとする**。

2 OJT 実践

OJT キーワード

校内研究 OJT

○ 年 2 回の校内授業研究会（9 教科）

- ・ 9 教科の代表者による一斉授業研究会を 2 回に分けて行う。
- ・ 教科の枠を超えたグループ編成により，全教職員が指導案検討会から授業検討会まで授業づくりに関わる。
- ・ グループ協議型の指導案検討会とワークショップ形式の授業検討会を実施。



校内授業研究会（保健体育）



校内授業研究会（技術・家庭）



ワークショップ形式の授業検討会



グループ毎に成果，課題，改善策を提示

○ 一人一授業提案（5月～12月）

- ・ 校内研究授業での授業提供者を除き，**全員が授業を公開**する。
- ・ 年度当初の教科部会で，教科毎に誰が，何月に，どの単元で授業するのかという一人一授業の年間計画を立てて，**計画的な実践**を進める。
- ・ 職員会議での進捗状況の確認と研究主任の声かけで全員授業を目指す。
- ・ 参観者の授業参観カードと管理職の指導助言による学び合い。



一人一授業公開

OJT キーワード

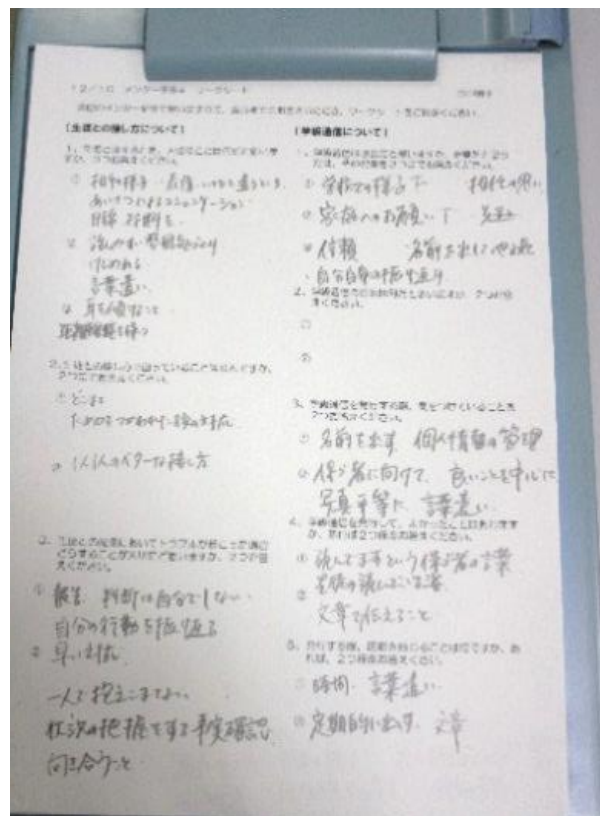
メンター研修 OJT

○ メンター研修会

- ・ 新採用～5年目くらいまでの教職員（メンティー）を対象とし，経験豊かな教員（メンター）が**今までに学んだことを若手教員に伝え，育てていく**。
- ・ 年間6回（5月，7月，9月，11月，1月，3月）実施。
- ・ テーマは，「合唱コンクールに向けて」「教育相談に向けて」など，**メンティーのニーズに合わせて設定している**。
- ・ 進め方の例
 - メンターからの話→
 - メンター・メンティーによる意見交換→
 - まとめ
- ・ 研修会后，振り返り用紙に「参考になったこと」「次回への要望」等を記入し，次の研修会へつなげる。



メンター研修会の様子



メンター研修会のワークシート

現職教育 OJT

- 校務を遂行する上で、全教職員が学ぶべき課題については悉皆研修を実施する。
 - ・ 7月 N I E 研修
 - ・ 8月 不登校・いじめ対策研修会 教育課程伝達講習会
 - ・ 9月 特別支援理解研修会
 - ・ 12月 健康管理講習会

- 伝達講習会（OFF JT を生かす OJT ）
 - ・ 毎週水曜日の打ち合わせ時を伝講の日とする。
 - ・ 各自が受講したセンター研修や外部での研修等のうち、全体に関するものについて紙面（A4一枚程度）を用いて、数分程度で伝講する。

職員会議に位置づけた OJT

- 会議を効率化することにより、毎月 OJT の時間を確保する。
 - ・ 校長によるコンプライアンス研修
職員会議時にワークシート提示→次の日の朝の打ち合わせで回答例の提示
 - ・ 教頭によるコンプライアンス研修
職員会議の後半で10分くらいのコンプライアンス研修

- 年度当初に行った方がよい悉皆研修は、職員会議後に時間を確保して行う。
 - ・ 4月：食物アレルギー対応研修（含エピペンの使用法）

日常の学び合い OJT

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

- 行事の計画と運営の担当を経験させ、若手教員の育成

3 OJT 実践の振り返り

OJT 実践内容

「校内授業研究会」

(H26.7月, H26.11月実施)

振り返り方法と留意点

授業検討会・研究紀要

- ・ワークショップ形式の授業検討会をとおして、指導の手だてが授業のねらいに迫るものだったか、生徒の学びの姿を基に振り返る。
- ・検討会のグループ分けを担当教科以外は希望制にすることで、教科の枠を超えた学び合いができる。



授業研究会の様子



ワークショップ形式の授業検討会

OJT 実践内容

「一人一授業公開」

(H26.5月～12月実施)

振り返り方法と留意点



公開授業の様子

一人一授業感想メモ・自評メモ

- ・授業の参観者には感想メモを記入してもらう。研究主任が集約し、授業者へ渡す。
- ・授業者は感想メモを基に自評メモをまとめ、授業の振り返りに役立てる。

- ・授業検討会の時間を設定していないため、参観者に記入してもらう「感想メモ」は、授業の振り返りに有効である。

一人一授業 感想メモ	記入者名
1 参観授業	
()月()日()曜日 ()校時	
()年()組	
教科()	授業者()
2 感想 研究テーマ「関わり合いを柱とした応用力の育成～富中版「学び合い」を通して～	
*研究テーマの視点に沿って、「応用力」(思考力・判断力・表現力)授業の中でどう反映されていたかを中心に感想を記入してください。記入後はその日のうちに西まで提出してください。	

一人一授業 自評メモ	記入者名
1 授業改善	
()月()日()曜日 ()校時	
()年()組	
教科()	
2 自評	
研究テーマ「関わり合いを柱とした応用力の育成～富中版「学び合い」を通して～	
*研究テーマの視点に沿って、「応用力」(思考力・判断力・表現力)授業の中でどう反映されていたかを中心に自評を記入してください。	
3 参観授業の成果と課題	
*参観者の感想メモをもとに、簡単に成果と課題をまとめてください。	

感想メモ

感想メモ

- ・授業者は、「参観メモ」を基に、授業後すぐに「自評メモ」を記入することで、成果と課題を確認することができ、授業改善につなげることができる。

自評メモ

OJT 実践内容

「メンター研究会」

(H26.5,7,9,12月実施)

振り返り方法と留意点

振り返りシート



メンター研究会

- ・研修後に、参考になったことや次回への要望等を記入し、次回の研修に生かす。
- ・校内グループウェアを利用。
- ・研修後すぐに記入することで、自分の思いを書くことができ、振り返りとして有効である。

第1回 メンター研修会(合唱コンクールへ向けて) 振り返り用紙

5	参考になったこと	次回(教育相談に向けて)への要望等	その他
雄	現在、研修で教えていただいたことを実践している。前回の研修では、生徒主体で練習を行わせる重要性を再確認でき、非常に有意義な研修で		
聖	学年によって合唱コンクールに対する考え方が異なることを学んだ。今後は、各学年に応じた合唱への期待を思いだしたい。	教育相談の進め方	
典	生徒が主体的に助けるような仕掛けをすることが大切だと感じた。また、学年に応じて関わり合う度合いを調整することも必要だと結果に問わず、次につながる働きかけが担任としていかに大切なのかということを経験して勉強になりました。	事前に準備しておくべきこと。各先生方ならではの準備物があれば参考にしたいです。 教育相談の時間の使い方	
明	合唱コンクールまでの見通しをしっかりと持って、生徒(リーダー)を中心に活動できるようにサポートやフォローが大切なのだと感じまし	進路についての対応の仕方	
かる	パートリーダーが中心となって合唱を行うためにも、それまでにリーダーを見極め、育てていくことが大切だと感じました。	リーダーとしての素質の見極め方、育て方	
太	様々な実践例を聞き、今までの取組を振り返る機会となった。生徒が主体的に助ける働きかけを心掛けたい。	うまくいった教育相談の方法	
晃	合唱コンクールに向けての目的と目標を明確に持ち、リーダーに働きかけることが大切だと学びました。来年度生かしていきたいで	リーダーの育て方	
一	各自自分の先生の具体的な手法の話をこれだけたくさん聞くことができたのは初めてで勉強になりました。	他の先生方のアイデアを聞いてみたい。	次回の場所はもうろう。

メンター研究会 振り返り用紙

OJT 実践内容

「1年間の OJT を振り返って」

(H26.12月実施)

振り返り方法と留意点

OJT 振り返りシート

- ・「富沢中 OJT 振り返りシート」を配付。

これまでの OJT を振り返り、「一年間の OJT を振り返って」と「これからの OJT」について記入する。

「一年間の OJT を振り返って」では、校内研究 OJT、メンター研修や悉皆の研修による OJT 等で学んだことと校外の研修で学んだことを記入。

「これからの OJT」では、来年度「校内研修で学びたいこと」「校外の研修で学びたいこと」を記入。

富沢中 OJT 振り返りシート	
富沢中学校 研究部	
*OJTとは ⇒ 職務遂行等に必要力量の育成を図るための校内における研修及び同僚間の学び合いや教え合い。	
＜仙台市が目指す OJT＞	
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 ・「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	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ない。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
OFF JT 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 を支える。	
1. 1年間の OJT を振り返って	
○校内研修（研究授業、一人一授業、全体研修会、メンター研修、日常的な学び合いなど）で学んだこと。	
<input type="text"/>	
○校内研修以外（センター研修、教科研、教科外研、自主研修など）で学んだこと。	
<input type="text"/>	
2. これからの OJT	
○校内研修で学びたいこと。	
<input type="text"/>	
○校内研修以外で学びたいこと。	
<input type="text"/>	
氏名	<input type="text"/>
*ご協力ありがとうございました。	

OJT 実践振り返りシート

- ・ OJT の意識化、振り返りには有効である。
- ・ 来年度の OJT について記入することで、次年度の OJT につなげることができる。
- ・ これまでも取り組んできた内容だったが、学び合いの意識化という点で課題が残った。
- ・ 来年度は、年度当初に OJT に関する目標を設定し実践していく必要がある。

4 OJTに取り組んで

成 果

- 授業研究や校内研修，メンター研修などでは多くの教職員が様々なことを学び，一人一人の力量の向上を感じていることがわかった。

《先生方の声》

研究授業，一人一授業で他の先生の授業の工夫点や自分の授業の問題点が明確になり勉強になった。【50代男性，40代女性】

《先生方の声》

メンター研修では，担当する立場だったが，自己を振り返る機会となった。若い先生達からアイデアをもらうこともあった。【40代男性】

《先生方の声》

先生の数が多いので，同学年や同教科での学び合いや相談ができてよいと思いました。【50代男性】

《先生方の声》

メンター研修では，学級づくりや教育相談等の具体的なアドバイスをいただいて今後の参考になった。【20代女性】

- 一人一人が進んで学ぼうとする意識が高まった。

《先生方の声》

自分が研究授業を行うことが教科指導において何より勉強になると思います。【40代女性】

《先生方の声》

多くの先生方の研究に対する取組を知ることができた。自分の指導法を見直す機会となった。【40代男性】

《先生方の声》

生徒支援の研修で不登校生徒への対応を学びました。これから対応に生かしていきたいと思います。【30代男性】

今後に向けて

- 調査研究委員校として、年度途中から OJT の土台作りに取り組んできたので、教育目標の具現化というところまでは到達しなかった。アンケートによると、効果的だった OJT の事例として、「授業研究」や「校内研修」、「メンター研修」と回答している教職員が多い。ファシリテーターの意図的な OJT をきっかけにして、これまでも行われてきた「日常的な校務の中での学び合い」の意識化を図っていくことが必要である。「時間の確保」や「多忙感の解消」という課題をふまえて、「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。
- 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日常的に聞きやすく、話しやすい職場の人間関係づくりが課題である。