

学校におけるOJTの推進

— 仲間と共に成長できる学校を目指して —

社会の急激な変化や価値観の多様化等に伴い、解決すべき教育課題が高度化・複雑化してきています。また、教員の大量退職の時期が到来し、学校現場における計画的な人材育成が求められるようになりました。

こうした中、学校が社会の様々な要請に応え、質の高い教育活動を展開するためには、教員一人一人が自らの資質・能力を向上させていく必要があります。

OJTとは？

OJTは、「On the Job Training」の略で、「学校内でできる人材育成」を意味します。日頃の職務を通して、質の高い教育活動を展開するために教員として必要な知識や技能、意欲、態度などを、意図的・計画的・継続的に高めていく取組です。

OJTの場面や方法は多様にあります。本リーフレットでは、OJTを効果的に推進するための手法の一つである『メンタリング』を中心に取り上げ紹介します。



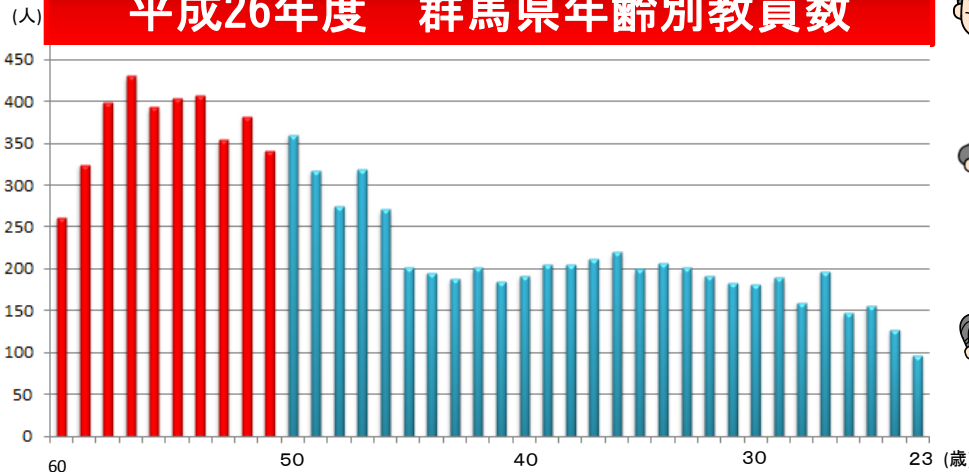
メンタリング

「メンタリング」(Mentoring)とは人材育成の手法の一つで、「メンター」(Mentor)と呼ばれるスキルや経験の豊かな人間が、スキルや経験の少ない人間と意図的・計画的・継続的に交流し、対話や助言によって本人の自発的な成長を支援することをいいます。なお、メンターから助言を受ける者を「メンティー」(Mentee)とといいます。

なぜ、OJT?

大量退職の時期が到来し、教員の質の向上が求められています

平成26年度 群馬県年齢別教員数



10年後の学校組織はどうなっているだろう?



大量退職の時期に備え、人材を育成していくことが急務です。



OJTを通して、学校力・教師力の向上に努めて行く必要があります。

学校全体で人材育成を推進する必要があります

～若手教員を対象としたアンケート分析より～

分析結果



- OJTそのものの理解や認識が低い。
- 若手がミドルやベテランとどのように関われば良いか悩んでいる。
- 学校における人材育成の方針をきちんと理解し、自らの資質・能力の向上を図ろうとする意識が高い。

【調査対象：H26年度 小・中学校3年目及び5年目の教員】

OJTのシステム例

メンターチーム

複数のミドル教職員が、複数の若手教職員の可能性を引き出す人材育成システムの一つです。指示、命令でなく、対話によって気づきを促し、助言を与えます。

Point

管理職の指導の下、「ベテラン」「ミドル」「若手」が縦断的・横断的に協働して学び合うことが、『共に成長できる学校』の具現化につながります。特に、「ミドル」層を「ベテラン」と「若手」のパイプ役として育成することにより、効果的な組織運営や人材育成を図ることができます。



メンターチームのサポートチーム



管理職【全体責任者】



相談

助言

ベテラン【推進責任者】

相談

助言

メンターチーム



ミドル



ミドル



相談

助言



若手



若手



縦断的

横断的

OJTの場面や方法

OJTといっても実施場面や実施方法は様々です。例えば、次のような取組をしている学校があります。



ポジティブ研修

自分の得意なことを若手に教授します。
◇「私の得意な鉄棒の研修会を〇日にします。時間があったら一緒にどうですか？」
◇「理科の予備実験をするんだけど…。もし、良かったら一緒にやろうよ」

「絆」トーク

問題は一人で対応しないで複数で解決します。
◇部活 「注意役をするからフォローはお願いね」
◇事務処理 「所見を書いたら読み合わない？」
◇保護者対応 「保護者面談同席しない？」
◇教材研究 「この教材良かったから使ってみない？」

OJTのメリット



実践的人材育成

一人一人の課題に対する改善に向けて、学校内で適切かつ迅速に対応することができます。

同僚性の構築

教えたり教えられたりすることで、互いの信頼関係を高めることにつながり、職場内の人間関係を醸成します。

仕事の効率化

OJTを意識することで研修時間等を短縮することができます、仕事の効率化を図ることができます。

メンターチームの例

「組織」型OJT

例：学年チーム
分掌チーム

ポジティブ
研修

若手が主役の
校内研修

「目的」型OJT

例：ICT向上チーム
鉄棒指導向上チーム

「絆」
トーク

「ほっと」
タイム

「ちょこっと」
参観

「ちょこっと」参観

時間をつくり、授業を見合います。
◇「〇〇を教材化したので、時間があったら見においでよ」
◇「〇〇単元の導入いい方法があるよ。今日やるから導入5分だけ見に来たら？」

若手が主役の校内研修

若手を生かす研修を設定します。
◇「ワークショップのコーディネーターは、班の一番若い人をお願いします」
◇「学年ブロックの代表授業を2年目の〇〇先生が行います。事前に指導案を全員で見て改善点を出し合いましょう」

「ほっと」タイム

「ちょっと一息つこう」という時間（井戸端会議）に、児童生徒に関わる話をします。話すことで、気持ちが「ほっと」したり、心が「HOT」になったりします。
◇「〇〇さん、今日休み時間楽しそうだったよ。何かいいことあったのかな？」
◇「仕事、忙しい？手伝うから一言、声掛けをしてね」

実践例① 10年目 小学校教員

「ほっと」タイム

20代の教諭Aに、積極的に声掛けをして、相談しやすい関係を作りました。教諭Aは、様々な悩みを打ち明けてくれるようになりました。例えば、学級経営上の課題や生徒指導、ベテラン教員との関係作り、新規採用教員への指導などです。自分の経験を基に、考えを伝えました。また、教諭Aとベテラン教員の関係作りにも努めました。

若手教員とベテラン教員との距離が縮まり、生徒指導上の課題等、話し合いやすい雰囲気になりました。



実践例② 15年目 小学校教員

若手が主役の校内研修

全校登校日と始業式の午後に、1時間ほど、校外研修報告会を行いました。1回目は中堅教員、2回目は若手教員による報告会を行いました。

報告者から、「年齢に関係なく、情報を伝達することで、自らの研修内容の理解が更に深まり、新たな疑問も生まれました」「自分の勉強にもなります」の感想がありました。

校外研修で、学んで来たことの報告会を行うことで、私も勉強になりました。また、職員の交流を促すことができました。



実践例③ 10年目 中学校教員

「絆」トーク

3年目の教諭Bに対して、気楽に相談し合えるように、普段から、よく話をし、師弟同行を心掛けました。

自分の受け持つ生徒の状況や保護者対応について、関係主任等にその都度細かく報告するように促し、一緒に対応しました。その後の指導内容や方法について、具体的に確認するなど、継続的に助言しました。

次第に、3年目の教諭Bとの会話が増えるとともに、学年全体が温かい雰囲気になりました。



実践例④ 15年目 中学校教員

「ちょこっと」参観

「ちょこっと」参観は、日々の授業を互いに参観し合い、授業力の向上を図るものです。

自分の教科だけでなく他教科の授業から学ぶことは、数多くあります。

新規採用教員が、思考力を高める授業について悩んでいました。そこで、「ちょこっと」参観を通して、気付いたことを助言しました。

思考力を高める授業について、私も考えさせられました。生徒が、考えたくなるような教材提示の工夫をしていきたいです。

