

# 校内組織をいかすOJT推進の手立て—育成指標を踏まえた研修ツールの開発— 岩手大学大学院教育学研究科 若松 優子

## 1 はじめに

### 1.1 研究の目的

本研究の目的は、県教育委員会策定の「校長及び教員等の資質の向上に関する指標(以下「指標」)」を基に、校内における研修の効果的な実施のために、研修システムの援用や校内組織への位置づけの明確化による人材育成の在り方を明らかにすることにより、今後の学校運営の充実に資することである。

### 1.2 主題設定の理由

教員をめぐる状況は、急激に変化しており、解決しなければならない課題も複雑化・多様化している。県の現状をみると、公立小学校の男女別年齢構成から、これからの10年間の大量退職に向けて、新採用教員の増加が見込まれ、教育への情熱と高い志をもつ有為な人材の確保と資質・能力の向上が図られる必要がある。その一方で、経験豊かな教員から若手教員への知識・技能等の伝達がうまく図られないことが課題として挙げられている。教員の資質・能力の向上の答申(中央教育審議会2015)では、「高度専門職業人として教職キャリア全体を俯瞰しつつ、教員がキャリアステージに応じて身につけるべき資質や能力の明確化のため、各都道府県等は教員育成指標を整備する」ことが求められ、平成28年に「教育公務員特例法等の一部を改正する法律」が公布され全国で「指標」が策定された。

県でも、平成29年に本県教育を取り巻く環境変化を踏まえた「指標」が策定され、県教育委員会や総合教育センターが連携し、「指標」を踏まえた教員研修計画を定め、キャリアステージに沿った研修体系の整備に努めた。これらの職場外研修(Off-JT)や自己研修(SD)と関連を図りながら、校内での計画的なOJT推進や自己課題が明確な研修の取組をすることにより、学びが有機的につながり研修の有効性が高まると考える。より効果的な教員研修とするために、学校が取り組むべきことは、教員のOJTの意識を高め、現状認識から課題設定、実践等における教員への支援や校内組織をいかした日常的なOJT推進になるための組織や研修体制の見直しを図ることと考える。さらに教員にとって、学びを実践し目の前の児童生徒の成長を見取ることが『学び続ける教員』としての意欲の向上となる。教員の研修意欲の高まりは、児童生徒の資質・能力の向上を促し、その結果として、学校の活性化にもつながるものと考えている。

以上のことから、学校運営の充実に教員の資質・能力の向上が不可欠であり、校内におけるOJTが組織的、意図的、継続的に行われることが重要になる。また、「指標」を踏まえた自己課題設定の取り組みや実践、支援される側と支援する側が研修課題を共通理解しながらOJTを推進することが課題解決のための方策と考え、本主題を設定した。

### 1.3 先行研究

次に本研究に迫るための前提として、「求められる教員像」「効果的な教員研修の取組」「学校組織マネジメントと人材育成」の視点から先行研究を見ていく。

第一に求められる教員像について、鈴木(2019A)は、各都道府県の「指標」では、教員として不易とされる資質・能力や新たな課題に対応できる資質・能力、校内の人材育成のため指導・助言する力量が求められ、また、各県の教育課題に沿った目指す教員像が明確にされていると述べている。第二に、「効果的な教員研修の取組」について、岩手県立総合教育セ

ンター（2015）『学校内における人材育成の進め方ー教員個々の力量を高めるためのOJTガイドブックー』において、メンタリング手法を用いて仕事面や心理面での成長を支援するメンター制度の取組を述べている。近藤（2014）は、メンター制度の有効性について組織的に校内で課題解決に向かうことで同僚性が構築され、メンター、メンティ相互の資質向上に有効であると述べている。岩手県立総合教育センター（2015）で開発された「OJT推進シート」は、PDCAサイクルを意識したOJTの取組ができる。また、鈴木（2019B）開発の「研修シート」については、「指標」の理解を促し、中・長期的な研修計画を立てることで、校内研修（OJT）や職場外研修（Off-JT）、自己研修（SD）をつなぐことに有効であることが確認できた。第三に「学校組織マネジメントと人材育成」について木岡（2007）は、学校でのミッションの達成のためには組織マネジメントが重要であり、組織マネジメントにおける資源としての、人的な能力開発は、同僚性の上に成り立っていること、また、能力開発を支える同僚性の構築に向けて、教員の意識化やミドルリーダーの職能開発、多忙化へのアプローチが必要であることを述べている。

これらの先行研究から、今後の課題として、教員が教育専門職として個人に求められる資質・能力を理解しているか、さらに学校では、求められる資質・能力を意識した研修の取組をしているかについて明らかにしていく必要がある。次に、学校組織体制としては、学校規模により年代の不均衡もある中、分掌や学年などの人員を配置し、同僚性に基づいた支援関係の構築が課題となっている。また、校内でのOJTの取組が共通理解され推進されているかという点や「教職から要請される専門性の成長」と「組織人としての成長」を学校での実践的な学びを踏まえながらSDやOff-JTとの学びをつなげる効果的な支援も課題となる。

以上の課題解決のために、県で策定している「指標」の理解やキャリア・ライフステージにおける「目指す教員像」の理解、「指標」を踏まえた研修課題設定、学校組織をいかした研修への取組がなされているかを明らかにしていく。

## 2 「教員研修」に関する質問紙調査

### 2.1 調査の目的、対象

本調査は、県内の公立小学校における、教員が高めたい資質・能力や有効だと考えられる研修体制等の取組、管理職と教員との比較等の観点から実態と課題を明らかにし、資質・能力向上の具体的な手立てを示す。調査対象校は、県全域の公立小学校から86校を無作為に抽出した。調査は、2020年2月上旬から2月下旬に実施した。質問紙の回答数は、74校で、有効回答率は、86%であった。さらに、教員等の回答者の内訳は、管理職が137人、教員が787人である。

### 2.2.1 教員が高めたい資質・能力と管理職が教員として身につけて欲しい資質・能力の調査結果と考察

調査結果を年代ごとに検討していく。「学習指導」34%や「学級経営」17%が中心となる23歳から、年代が上がるにつれて、「学習指導」や「授業改善」とともに「情報教育」や「特別な配慮を要する児童への支援」等、多様化する教育課題への対応する資質・能力も求められることが明らかになった。一方、中堅教員からベテラン教員では、「同僚への指導・アドバイス」は1%未満となり、さらに「学校運営」は2.5%と低い傾向にあり、学校組織の一員として期待される資質・能力が意識されていないことも顕在化している。また、管理職が教員に身につけて欲しい資質・能力は、「学習指導」42%や「授業改善」16%、「学級経営」15%が

多く、「学校運営」が2%、「同僚への指導助言」は1%と同様に低い結果となった。加えて、「どの年代をイメージするかにより身につけて欲しい資質・能力に違いがある」という回答があり、年代ごとに期待される資質・能力を明確にする質問であれば、より詳しく分析できたと考える。

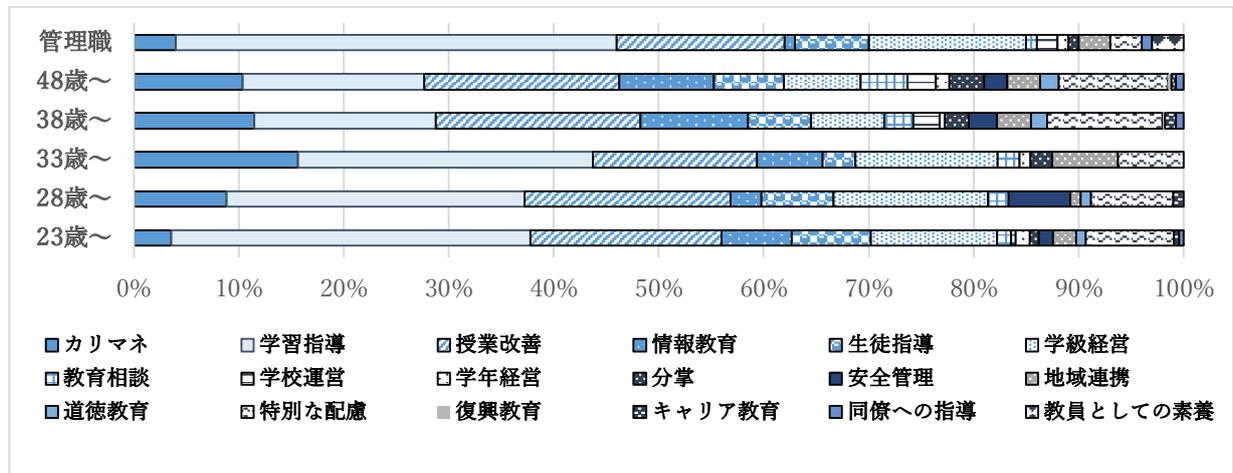


図 2-1 年代別に身につけたい資質・能力と身につけて欲しい資質・能力

### 2.2.2 資質・能力を高める研修に対する意識傾向と考察

次に検討する表

表 2-1 資質・能力を高める研修に対する意識調査

2-1は、管理職と教員の認識の実態の比較をt検定により分析した結果である。なお本論のデータ分析は、清水(2016)によるHADを用いた。t検定の結果「アドバイスを受けながらの学年・学級

変数名	教員	管理職	差	標準誤差	効果量 d	t値	df	p値
アドバイスを受けながらの学年・学級経営	4.799	5.296	0.497	0.081	.575	6.148	874	.000 **
理想とするモデル	4.340	4.837	0.497	0.086	.539	5.761	874	.000 **
アドバイスを受けながらの分掌推進	4.646	5.096	0.450	0.079	.536	5.730	874	.000 **
「指標」に基づく課題を明確にした研修取組	4.286	4.696	0.410	0.079	.487	5.205	874	.000 **
校内研修の取組(授業・事例研等)	4.862	5.237	0.369	0.075	.462	4.941	874	.000 **
自己の課題に基づく研修会参加	4.849	5.178	0.329	0.072	.427	4.562	874	.000 **
「指標」を活用した研修課題理解	4.336	4.652	0.316	0.078	.379	4.053	874	.000 **
市町村教育団体参加	4.120	4.437	0.317	0.085	.349	3.738	874	.000 **
初任者研等の法定研修	4.567	4.800	0.233	0.088	.248	2.652	874	.008 **
書籍・論文・インターネット	4.421	4.237	-0.187	0.075	-.234	-2.503	874	.012 *
センター等の特別研修	4.402	4.584	0.146	0.081	.168	1.796	874	.073
学校公開参加	4.702	4.585	-0.117	0.080	-.137	-1.463	874	.144
管理職・同僚等からのアドバイス	5.001	5.047	0.073	0.074	.092	0.988	874	.323

\*\*p<.01 \*p<.05

経営」や「理想とするモデル像」「アドバイスを受けながらの分掌推進」の項目で管理職と教員の有効性の認識の違いがあった。これは、管理職は日々の業務で教員の資質・能力が成長していると感じているのに対し、教員はOJTと意識していないことが考えられる。また、「育成指標の活用に基づく自己研修」や「キャリア・ライフステージに応じた研修課題の理解」についても教員の有効性の意識が低い傾向にある。さらにSDである「自己の課題に基づく研修会参加」は有効性が高い傾向にあるが、「市町村教育団体参加」や「外部研修等の取組」の有効性の意識は低い現状も明らかになった。

### 2.2.3 校内研修の取組の現状と考察

資質・能力を高める研修取組で、校内での取組の有効性が高いという結果を受け、校内の研修体制について調査した。校内体制の整備については、管理職は「校内体制の整備」や「アドバイス・相談体制」「振り返りの時間の確保」が「やや整っている」と回答している。「課題を明確にした取組」は、他の項目に比べて平均値が低くなっている。教員については、「振り

返り」や「アドバイス・相談体制」「校内体制の整備」とも管理職より、やや低い傾向にある。調査結果から、教員と管理職との認識の差があることにより、研修が位置づけられず、「課題設定」や「実践」「振り返り」といったR-PDCAサイクルが機能していないことが考えられる。

#### 2.2.4 研修成果の見取りの手立て調査

「研修課題を明確にした取組」が低いという結果を受けて研修の成果の見取りについて調査した。結果は、「日常の授業観察」が53%と一番高く、「勤務状況確認シート」や「資質向上のセルフチェックシート」の活用は13%である。さらに、「勤務状況確認シート・授業参観」は10%となっている。この調査結果から管理職、教員がともに課題を共通理解できるような手立てが必要になる。

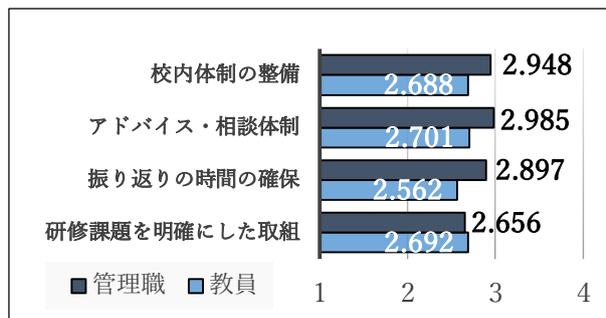


図2-2 校内研修の取組状況

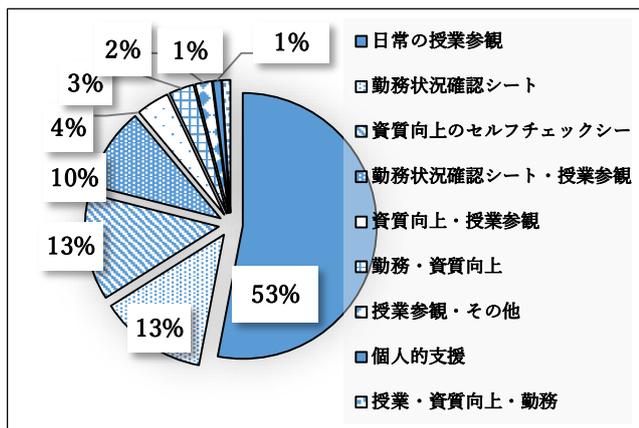


図2-3 研修の見取りの手立て

#### 2.3 調査結果から明らかになった課題と課題解決の手立て

調査の結果、「学校組織体制」と「自己の課題設定」の二つの視点から、①から⑥までの六つの課題が明らかになった。課題解決のための三つの手立てを示す。(図2-4参照)

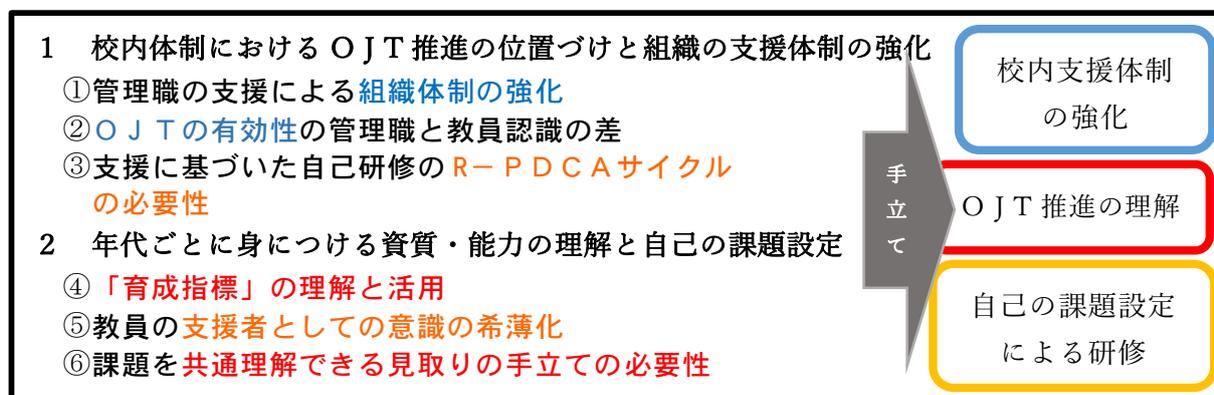


図2-4 課題と課題解決の手立て

#### 3 OJT推進のための課題解決

##### 3.1 課題解決の手立て1「校内支援体制の強化」

3章では、図2-4で示した、課題解決の手立てについて述べる。課題①②に関わっては、「校内組織を活用した支援体制の強化」が必要である。管理職は、自らがOJT支援者となることはもとより、学校組織の要となる教員を確保し、学年や分掌上で支援者としての役割を果たせるように支援する。教員のキャリア・プランや成長を考えながら目標達成を広い視野から捉え組織の活性化につなげるミドル・アップ・ダウンの組織作りの必要がある(図3-1)。この組織体制の強化により、組織のつながりの中で支援者としての自覚が促されること、校長の目指すビジョンに基づいた目標達成のための自己の課題も確認することができる。

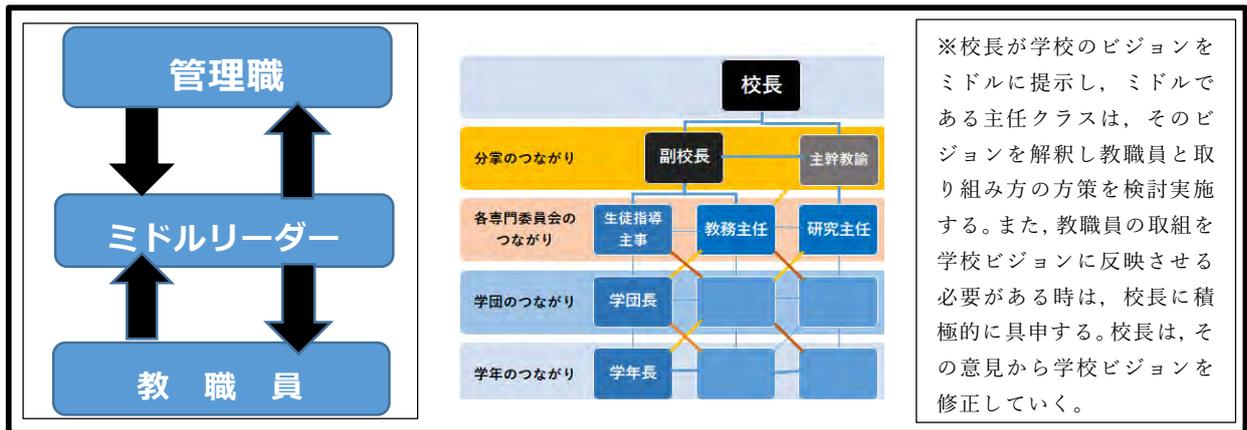


図3-1 ミドル・アップ・ダウンでの目標共有と教職員の格子状のつながり

(参照：『ステップ・アップ学校組織マネジメント』木岡一明編著 第一法規 2006)

### 3.2 課題解決の手立て2「OJT推進の理解」

OJT推進の理解のため、「研修会」を行う。「研修会」では、図3-1のような組織図を使用しながら、リーダーの役割やOJT支援者としてのメンタリング手法の理解が必要であると考え（図3-2）。また、年度初めの「研修会」では、課題③の解決のために、年間スケジュール（p.6表4-1）でOJT推進の年間の見通しを立て取り組む必要がある。

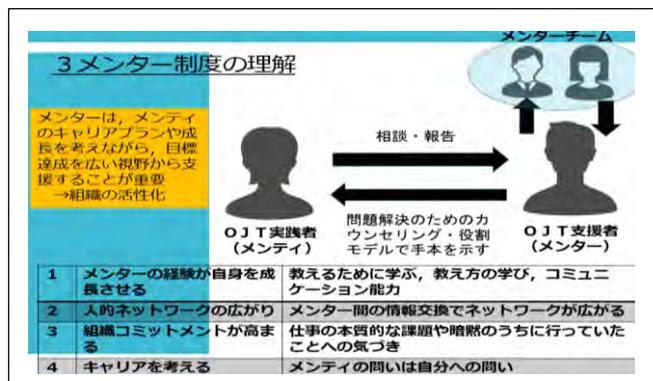
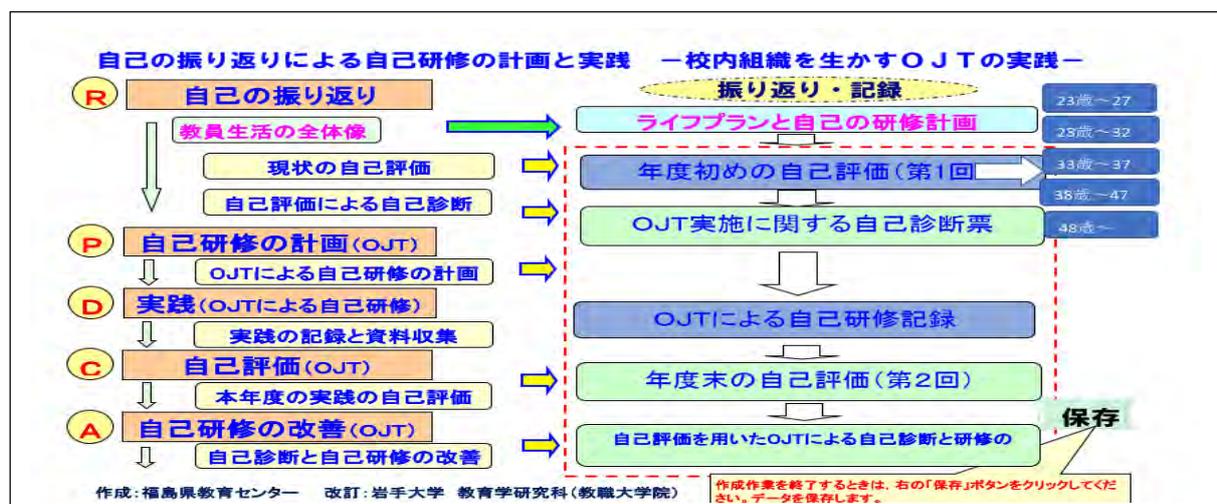


図3-2 メンター制度の理解

### 3.3 課題解決の手立て3「自己の課題設定による研修」

年代ごとに身につけるべき資質・能力の理解と自己課題設定の課題解決のための手立てとして、「OJT推進ツール」を作成した。「OJT推進ツール」は研修の段階に応じたシートから構成されているため、課題④「『育成指標』の理解と活用」や⑤「教員の支援者としての意識化」⑥「課題を共通理解できる見取りの手立て」について対応が可能である。OJT支援者との関わりを明確にして取り組むことができる。



資料3 OJT推進ツールの初期画面

#### 4 連携協力校における手立てに基づいた実践

協力校の課題を明らかにした上で、OJT推進理解のための「研修会」を実施し、「OJT推進ツール」を実践した結果から、成果と課題と考察する。

##### 4.1 連携協力校 A 小学校の概要

A 小学校は、市内の中心部に位置し、隔年開催の学校公開研究会には県内や他県から多くの参会者が訪れている。また、教育実習の受け入れなど教員養成の基幹となる学校として、県の教育の一翼を担っている。

##### 4.2 A 小学校での実践

A 小学校教員を対象に、今後の研修に係る理解を促し、7月～9月で重点的に取り組みを行った。そのことにより、「指標」の理解と活用や教員同士での支援関係の構築、学校全体でのOJT推進の位置づけの理解を図った。

##### 4.2.1 研修の組織体制の実際（OJT実施体制）

校内組織を活用した支援体制については、組織として指導・助言の役割が学校経営計画に位置づけられており、組織の中核となる教員が、授業改善や生徒指導、学年・学級経営の支援者となりミドル・アップ・ダウンマネジメントが機能している学校である。このことは、教員にも意識されており、A 小学校と全県の調査結果の比較でも、「校内研修体制の整備」や「アドバイスを受けながらの学年・学級経営や分掌推進」が高い結果となっている。

表 4-1 OJT実施年間スケジュール

4月 新年度スタート	年間の見直し 「OJT実践年間スケジュール」の 共通理解	Plan 【ツール活用①】 今年度の学年・分掌の確認「指標」の自己評価に よる役割の自覚と研修計画
5月	勤務状況確認シート作成、勤務状 況確認シートを用いた校長面談	【ツール活用②】 面談での目標の共通理解、支援者の相談 Do 学級経営・学年経営・分掌推進 授業研究会・行事等
6月		
7月		Do <b>A 小学校での実践期間</b>
8月 夏休み	キャリア・ライフプランに基づい た Off-JT, SD の実践	Check&Act 【ツール活用③】 支援者との振り返り、課題の再設定
9月		Do <b>○研修会 ○OJT 推進ツ ール活 用</b>
10月	勤務状況確認シートを用いて校長 面談	Check&Act 【ツール活用④】 中間の振り返りで実施状況の報告
11月		Do
12月・1月 冬休み	キャリア・ライフプランに基づい た Off-JT, SD の実践	Do 校外での研修会・セミナーへの参加 先進校の学校公開参加等
2月・3月	次年度に向けたヒアリング 次年度構想	Reflection 【ツール活用⑤】 二回目の自己評価 今年度の研修振り返りと次年度の計画

##### 4.2.2 研修会の実施と考察

7月の研修会では、全県との比較のアンケート結果を示し、研修の課題は、「育成指標の活用」や「キャリア・ライフステージに応じた課題の理解」「振り返りの時間の確保」であることを伝えた。その後、「OJT推進ツール」で「指標」を基に自己評価を行い、自己評価から自己の強み弱みを踏まえて自己の研修課題を立てること、OJT支援者と共有しながら研修に取り組むことについて説明を行った。研修会後にOJT実践者から「支援者との関わりに

ついて」の意見が出された。自分の課題を誰に支援してもらうかの迷いや課題の共通理解のため時間の確保について、実践する教員の戸惑いがあることが明らかになった。視点ごとの課題解決のための目安となるOJT支援者の一覧が必要となることが明らかになった。

#### 4.2.3 「OJT推進ツール」用いた研修の実践（課題の共通理解・実践・振り返りまで）

##### 4.2.3.1 「指標」を踏まえた自己の課題設定と支援者との共通理解

「指標」の自己評価を実施することにより、自己の得意な分野と不得意な分野が明らかになり、それを基に自己の研修課題を設定する。自己診断票で自己課題を設定した後、支援者を決定し、研修課題を共通理解する。

協力校の実践では、OJT実践者が「学習指導力」の課題をOJT支援者（研究主任）に相談し、事前に指導案検討会に取り組んだ。課題解決のため、これまでは研究会での事後指導が多かったが事前に課題を共通理解することで、課題解決に向けて工夫した取組をすることができた。課題の共通理解の場は、放課後の時間を活用した。

##### 4.2.3.2 実践後の支援者との振り返り

主幹教諭がOJT支援者となり、道徳授業参観後の放課後の時間を活用して振り返りをしている。自己診断票の「OJT支援者より」に記入して授業改善に生かしている。

学年内では、学年長としてメンターの役割も果たすが、支援される側として学び続けることができる。また、OJTの自己課題において「マネジメント力」のアドバイスも受けている。これらの実践から、メンターを支える更なるメンターの必要性も伺われた。

実践者（メンター）	OJT課題	具体的手立て	支援者（メンター）
H教諭 学年主任 在籍4年目	「学習指導力」 確かな学力を育む指導	子どもの思考の流れに沿った授業展開になっているか、事前に検討し指導を仰ぐ。導入時における資料や発問など、ポイントを絞って細案レベルでご意見をいただく、授業後は実践の振り返りを支援者とともに挙げる。	研究主任
N教諭 学年主任 在籍8年目	「マネジメント力」 マネジメント力	学年会や打ち合わせの方法を吟味する。「提案資料を精選や学年会次第の事前打ち合わせにより、作成時間の短縮を図る。次年長、三年長の見通しの持たせ方を丁寧に行い、短時間で業務が遂行されるように支援する。	主幹教諭
N教諭 学年主任 在籍8年目	「学習指導力」 主体的・対話的で深い学びの実現	子どもの発達段階や心理学、特別支援についての読書や研修等で研鑽を積む。各教科の見方・考え方を意識した学習活動を位置付けられるように、ねらいと学習活動、評価を吟味しながら計画する。教科横断的な視点で捉えるため、各教科の単元のねらいを明確にする。	道徳教育推進教諭

#### 4.3 実践のまとめ

「OJT推進ツール」実施後の10月に事前調査と同様のアンケート調査を行った。7月の事前アンケートと比較すると実践後どの項目も低い平均値となった。

成果としては、「OJT推進ツール」の活用で「目指す教員として姿が明確になり日々実践の課題が明らかになったこと」（16名中7名記述43%）や「支援者と一緒に振り返りの機会を持つことができた。」（16名中5名記述31%）等が挙げられ、「指標」の理解と活用や自己課題設定、支援に基づいたR-PDCAサイクル化に有効だということが明らかになった。

また「自分の感覚（あるべき姿）と認識のズレが明確になり、課題を捉えることができた。」  
「指標を理解していないことに気付いた。」という回答があり、アンケート結果が低い数値になったのは、各自の年代に応じた目指す教員像が明確になり自覚を促したためと考えられる。

OJT支援者とOJT実践者の積極的な関わりや学年で実践期間を決め授業改善にあたる等、新たな取組への挑戦があり、教員一人ひとりの意欲と学校の組織力の高さが感じられた。

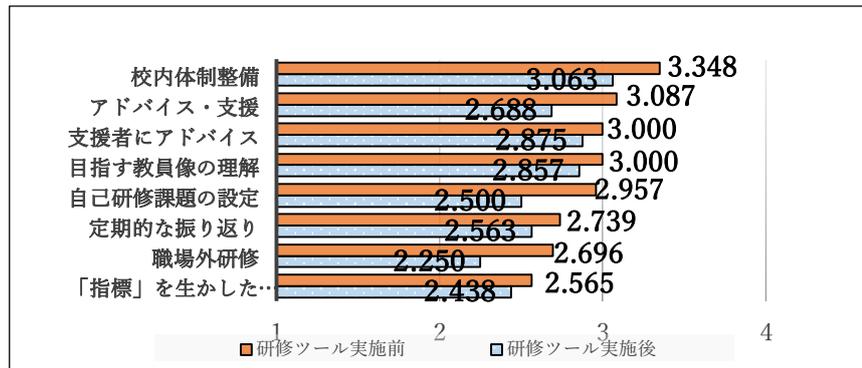


図 4-1 A 小学校の教員研修の取組（事前・事後）

## 5 おわりに

本研究を通して明らかになったことをまとめるとともに、残された研究課題について示す。これまでの実践に基づき、校内での効果的な人材育成の在り方について検討してきた。その結果、教員の資質・能力を高める手立てとして「学校支援体制の強化」と「研修会」での OJT の理解で、学校組織をいかした支援者との関わりが構築され、「学び合える場」として組織が機能すること明らかになった。意図的な支援者とのつながりを構築することは、今後若手教員が増える中、有効であると考えられる。また、「OJT 推進ツール」の取組により、「指標」を基に目指す教員像の理解と自己の研修課題の設定が可能であることが明らかになった。さらに自己の課題を意識することにより日常的に同僚へ支援や業務推進への工夫、Off-JT や SD での研修も行われ、全体としての OJT 推進ができることも明らかになった。

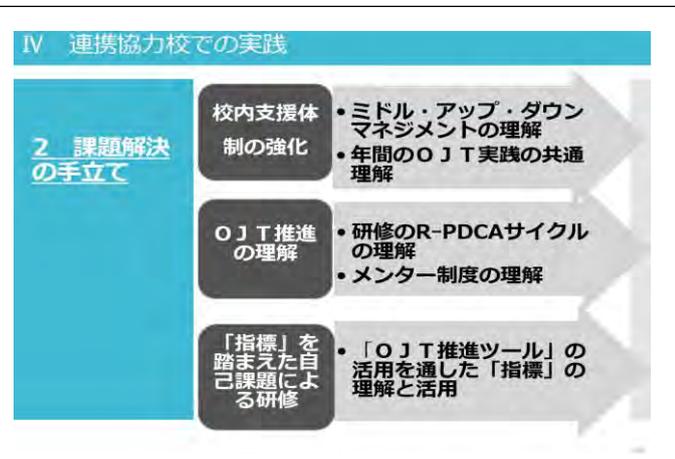
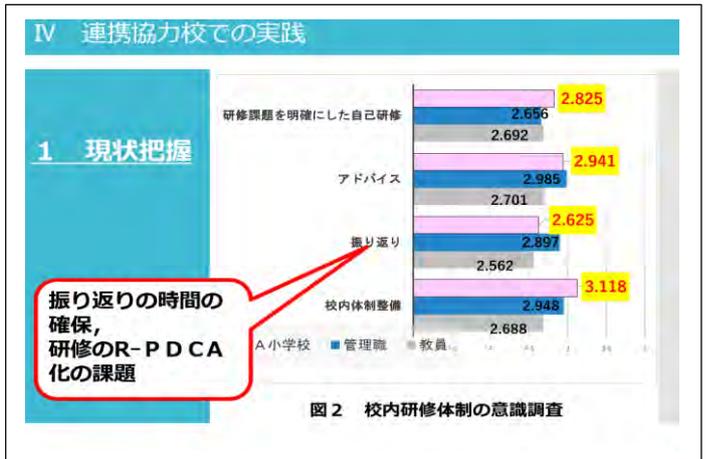
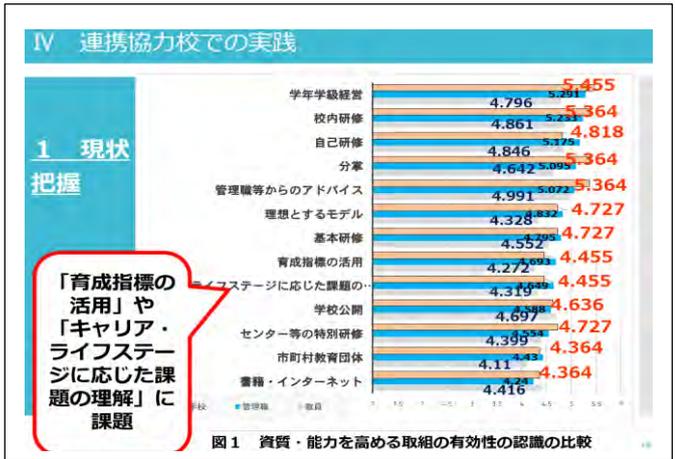
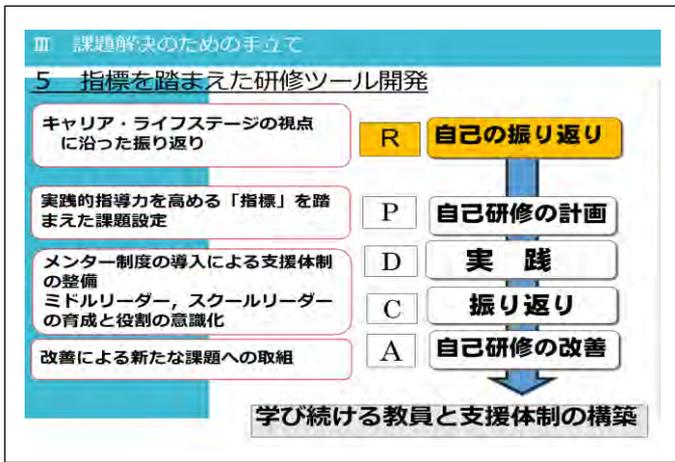
また、残された課題としては「課題の共通理解」や「振り返り等の支援者との関わり」の時間の確保がある。継続的な研修の取組にするためにも、「OJT 推進の取組」を校内研修会等に位置づけ、研修会のもち方を工夫しながら学校全体での計画的な OJT 推進が必要である。さらに、様々な考えをもつ教職員がお互いに学び合う場という認識に立ち「支援する、支援される」意識の醸成も大きな課題となる。その際の OJT 支援者の力量形成も課題となると考える。「OJT 推進ツール」を一つの手立てとして、支援者と実践者とのつながりや「指標」の理解と自己の現状把握から個人課題へのつながり、校外での研修とのつながり等の可視化を図り、今後、OJT 推進の充実のために努力をしていきたい。

### 【引用文献】

- 岩手県立総合教育センター「学校内における人材育成の進め方-教員個々の力量を高めるための OJT ガイドブック-」(2015) 1-71  
 白井智美「学校組織の現状と人材育成の課題」(『日本教育経営学会紀要』58, 2016) 2-3  
 大杉昭英「全国の育成指標の分析からの提言(1)」(『教職員支援機構次世代教育推進センター平成 31 年度全国研修担当者セミナー・教職大学院セミナー』講義資料 2019)  
 木岡一明編著「ステップ・アップ学校組織マネジメント 学校・教職員がもっと元気になる開発プログラム」(第一法規 2009) 3-96 96-117 212-215  
 近藤里江「OJT を効果的に行う学校体制の在り方～メンターチームによる『OJT シート』を活用した 3 つの場の設定を通して-」(『福岡市教育センター若年層教員等人材育成に関する調査研究福岡市教育センター研究紀要』966, 2014) 1-22  
 清水裕士「フリーの統計分析ソフト HAD:機能の紹介と統計学習・教育、研究実践における利用方法の提案」(『メディア・情報・コミュニケーション研究』2016) 1 59-73  
 鈴木久米男「教員及び学校管理職の資質としての指標の策定と養成・採用・研修との関係」(『岩手大学教育学部附属教育実践総合センター研究紀要』18, 2019A) 94-96  
 鈴木義幸「教員の研修に対する意識と育成指標をふまえた研修シート開発について」(『岩手大学教育学部研究科教職大学院教育実践研究報告書』2019B) 1-19  
 中央教育審議会「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について-学び合い 高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて-」(2015) ([https://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896\\_01.pdf](https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/01/13/1365896_01.pdf)) 2020, 1 閲覧  
 福島県教育委員会「『学校経営・運営ビジョン』実現のための組織力、特に教師力向上の在り方-教師の自己診断を生かした OJT 実施の工夫-」(『文部科学省委嘱事業 学校の組織運営に関する調査研究 平成 19 年度報告書』2008) 1-72







### 校内組織の支援体制の強化とOJT推進の理解

時期	内容	ねらい	場面
4月	○SWOT分析などによる自校の強み弱みの確認 ※年度末であることが望ましい。	自校の研修に対する方向性の確認 ミドル・アップ・ダウンの組織の理解	校内研修会60分
4月	○「OJT年間スケジュール」の理解 ○「指標」の自己評価による研修計画	自己の現状認識と「指標」を踏まえた自己の研修計画の立案 メンター制度の理解	校内研修会60分
7月	○1学期の研修の振り返りとOJT支援者(メンター)との共有 ○2学期の取組とOJT、SROの計画 ○メンタリング手法やコーチング手法のワークショップ型の研修等	1学期の学級経営や分掌推進の振り返り 自己課題の振り返り 校外研修への参加計画 OJT支援者(メンター)の力量形成	校内研修会60分
10月	○中間の振り返り 「勤務状況確認シート」記入	校内の業務推進の振り返り	放課後の時間
2月	○二回目の自己評価と今年度の研修の振り返りと次年度の研修の振り返り	自己評価における取組の振り返り	校内研修会30分



### 実践③

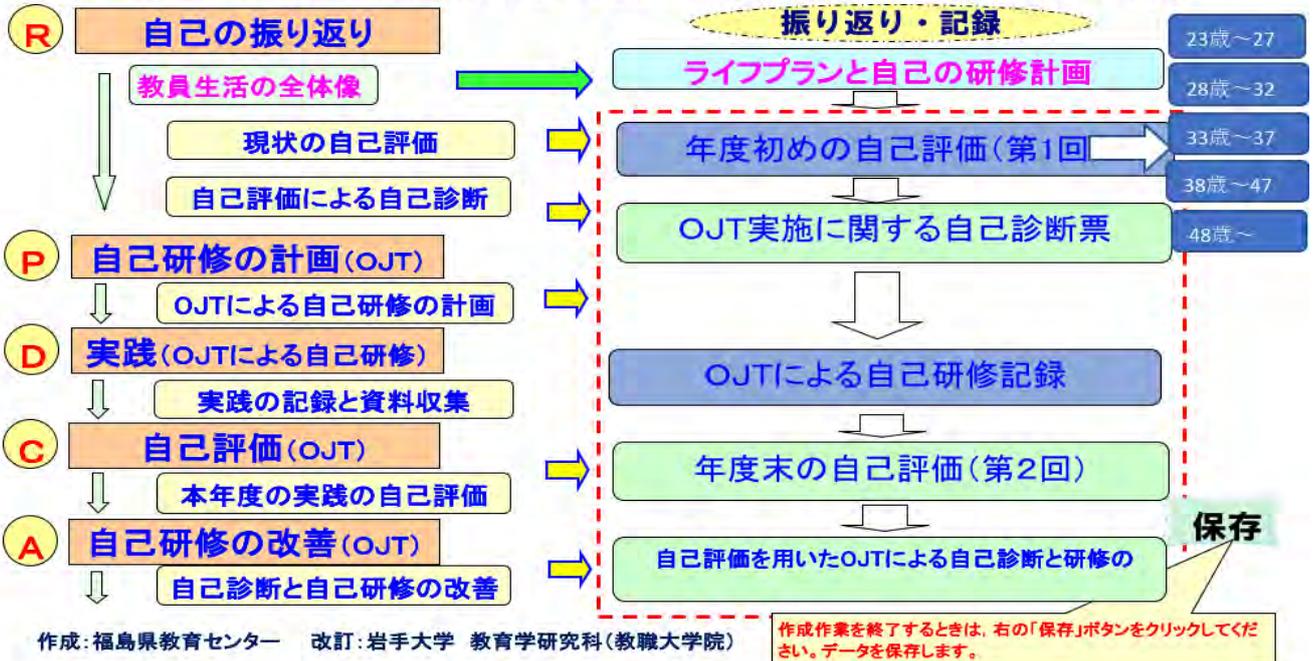
#### 学年会で相互の課題解決

OJT実践者	OJT課題	具体的手立て	OJT支援者
N教諭 学年主任 在籍8年目	「マネジメント力」 マネジメント力	学年会や打ち合わせの時間を吟味する。「提案資料を精選や学年会次第の事前打ち合わせにより、作成時間の短縮を図る。次年度、三年生の見通しの持たせ方を丁寧に言い、短時間で業務が遂行されるように支援する。	主幹教諭
K教諭 在籍1年目	「生徒指導力」 児童生徒への集団指導	子ども一人ひとりの心身の状況を理解し、家庭との連絡を密にとるとともに、必要に応じて協議教諭、学年長、生徒指導主事との連携・相談を行う。	学年長
Y教諭 在籍1年目	「学習指導力」 主体的・対話的で深い学びの実現	授業中における聞き方について改善を図っていく。友達への考えが、自分の考え方の見方・考え方を広げるものという意識をもって話が聞けるように指導を行う。	学年長





自己の振り返りによる自己研修の計画と実践 一校内組織を生かすOJTの実践一



資料1 OJT推進ツール初期画面

自己評価 (実践的な指導力としての教師力) (実践の例)

あなたの現在の意識について (4:とても思う 3:やや思う 2:あまり思わない 1:まったく思わない)の中からお答え下さい。

項目	項 目	実 施 日	
		年度初め	年度末
1	1 使命感、責任感、倫理観	4	2
1	2 教育的愛情	4	4
1	3 豊かな人間性	4	4
1	4 コミュニケーション力	4	3
1	5 自ら学び続ける意欲・探究心	4	4
1	6 課題に立ち向かう力	4	4
2	7 学習指導力	4	3
2	8 主体的・対話的で深い学びの	4	2
2	9 教育課程の編成/実施	4	4
2	10 教科教育の専門性	4	3
2	11 確かな学力を育む授業	4	2
3	12 生徒指導力	4	4
3	13 自己指導能力の育成	4	2
3	14 児童生との集団指導	4	3
3	15 学校不応/問題行動への対応	4	4
3	16 教育相談	4	2
4	17 マネジメント力	4	4
4	18 学校組織としての連携・協働	4	2
4	19 危機管理	4	2
4	20 関係者等との連携・協働	4	3
4	21 復興教育の視点	4	3
4	22 復興教育の推進(年代別)	4	4
4	23 キャリア教育の視点	4	4
4	24 キャリア教育の推進(年代別)	4	4
4	25 キャリア教育の視点(年代別)	4	4
4	26 特別支援の視点	4	2
4	27 特別支援の視点(年代別)	4	4

データ入力終了 初期画面へ 第1回結果のデータ処理 第2回結果のデータ処理

資料2 自己評価シート

自己診断書

研修日 年度初 年度末

1 自己診断 (1回目 5月・2回目 12月) → 2 年度初めのOJT実施計画 5月 → 3 省察 (中間) 11月 → 4 OJT実施反省 12月

勤務状況確認シート OJT実施者

### OJT1 岩手の教育課題

視点	岩手の教育課題	取組状況	視点	岩手の教育課題
自己課題	特別支援教育の視点		自己課題	特別支援教育の視点
学年・学級経営	学年・学級における個別の支援が必要な児童への援助方法を学ぶ。	・学級で支援が必要な児童へのアセスメントの方法を○○先生から学び、児童の得意な分野と不得意な分野を整理することができた。このことにより意図的に褒める場面が増え、学級生活でも落ちつきを見せるようになった。	成果	児童に合わせた支援方法を学ぶことができた。これまでは「注意する」ことが多かったが一人一人の良さを見つめ、認めることで成長する部分が大きかった。
学習指導	学習状況を把握し、一人ひとりにあった計画を立て授業中の適切な支援を考える。	OJT支援者より	課題	授業中の指示や約束がわかりにくい場面もある。「わかりやすさ」を意識して可視化したり、短く話すことに努めたい。また、児童によって様々な支援方法がある。研修で学ぶ機会を増やしたい。
生徒指導	「児童がどんな困難を抱えているのか」アセスメントの方法を学ぶ。	・学級内で褒められることが多くなり、学級全体の雰囲気も良くなった。友達を認める学級集団に成長している。二学期は学生での行事があるので、学級内でも同じように息を認め合う場をほしい。学年の児童の成長にもつなげてほしい。		
学校経営・校務分掌				
OJT支援者	特別支援コーディネーター・生徒指導主事			

### OJT2 学習指導力

視点	学習指導力	取組状況	視点	学習指導力
自己課題	いわゆる授業づくり3つの視点に基づいた授業実践		自己課題	いわゆる授業づくり3つの視点に基づいた授業実践
学年・学級経営			成果	
学習指導	振り返りの視点を宗として、自己の反省を見つめ直す時間を作る。1学期を通して考えたこと2回目の授業の気づき学習場面での自分の考えが深まった方法や場面の整理付け	OJT支援者より	課題	
生徒指導				
学校経営・校務分掌				
OJT支援者	学年主任			

### OJT3 マネジメント力

視点	マネジメント力	取組状況	視点	マネジメント力
自己課題	危機管理		自己課題	危機管理
学年・学級経営	児童の安全に気を配り、授業や行事での危険を予測した未然防止に努める。		成果	
学習指導			課題	
生徒指導				
学校経営・校務分掌				
OJT支援者	副校長			

視点	1期評	2期評	視点ごとの自己評価 (評価値の高い3項目)
1 生徒指導力	2.50	2.50	生徒指導力
2 教員としての素養	2.50	2.50	自己指導能力の育成
3 学習指導力	2.40	2.40	学校不適応・問題行動への対応
4 マネジメント力	2.40	2.40	コミュニケーション力
5 岩手の教育課題	2.33	2.33	自ら学び続ける意欲・探究心
	0.93	0.93	使命感・責任感・進取心
	2.40	2.40	主体的・対話的で深い学びの実現
	2.00	2.00	学習指導力
	0.90	0.90	教育課程の編成・実施
	2.25	2.25	危機管理
	2.00	2.00	学校組織としての連携・協働
	0.75	0.75	関係者等との連携・協働
	2.00	2.00	特別支援の視点
	2.71	2.71	特別支援の視点(年代別)
	0.71	0.71	復興教育の視点

★今年度の研修の取組

月日	研修名
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

資料3 自己診断シート

勤務状況確認シート (教諭用)

通し番号

所属 氏名 年齢 採用年月日 性別 男・女 給号

職務内容	職務課題	職務取組・達成状況
ア 学級(学年経営)	学年・学級における個別の支援が必要な児童への援助方法を学ぶ。 児童の安全に気を配り、授業や行事での危険を予測した未然防止に努める。	
イ 学習指導	学習状況を把握し、一人ひとりにあった計画を立て、授業中の適切な支援を振り返りの視点を示して、自己の反省を	
ウ 生徒指導	「児童がどんな困難を抱えているのか」アセスメントの方法を学ぶ。	
エ 学校運営・校務分掌		

資料4 勤務状況確認シート

キャリアラフィステージ	基礎力の形成期 1~5	実践力の向上期 6~10	実践力の充実期 11~15	実践力の発展期 16~25
キャリアラフィステージ	初任校における学校運営の経験を通じて、教育活動に関する基礎的な職務遂行能力を身に付けている。	模範の学校勤務経験を通じて、教諭としての基盤を確立し、自分の業務に責任をもちながら職務遂行能力を向上させている。	学校運営の中期として、学校全体を見通す視野をもち、若手教員の模範となりながら職務遂行能力を高めている。	中堅としての役割を自覚し、関係者(若手・上司・保護者)から、校内外に広く信頼され、連携を牽引して学校運営を牽引している。
目指す教員像				
達成目標	1 教員としての素養 2 学習指導力 3 生徒指導力 4 マネジメント力 5 復興教育の視点 6 キャリア教育の視点 7 特別支援教育の視点	○児童とふれ合う。 ○教科指導の工夫 ○空しい学級集団の育成 ○自分からの働きかけ	○専門教科の力を付ける ○個に応じた具体的支援 ○授業理解に努め、望ましい学級集団を形成 ○関係者との連携の工夫	○専門教科の力を付ける ○互いに学び合える工夫 ○児童理解に努め、望ましい学級集団を形成 ○学校内外の動きを見て ○自己実践の発表
研修計画	職場内研修における取組 職場外研修における取組 自己啓発における取組	○教員としての児童の輩 ○初任者研修 ○2年目研修 ○3年目研修 ○教育書の定期読誦	○経験者研修 I (5年研) ○経験者研修 II (10年研)	○児童一人一人を高められる指導 ○体育に関する研修
その他	○初任校			

資料5 ライフプランと自己研修計画シート

7