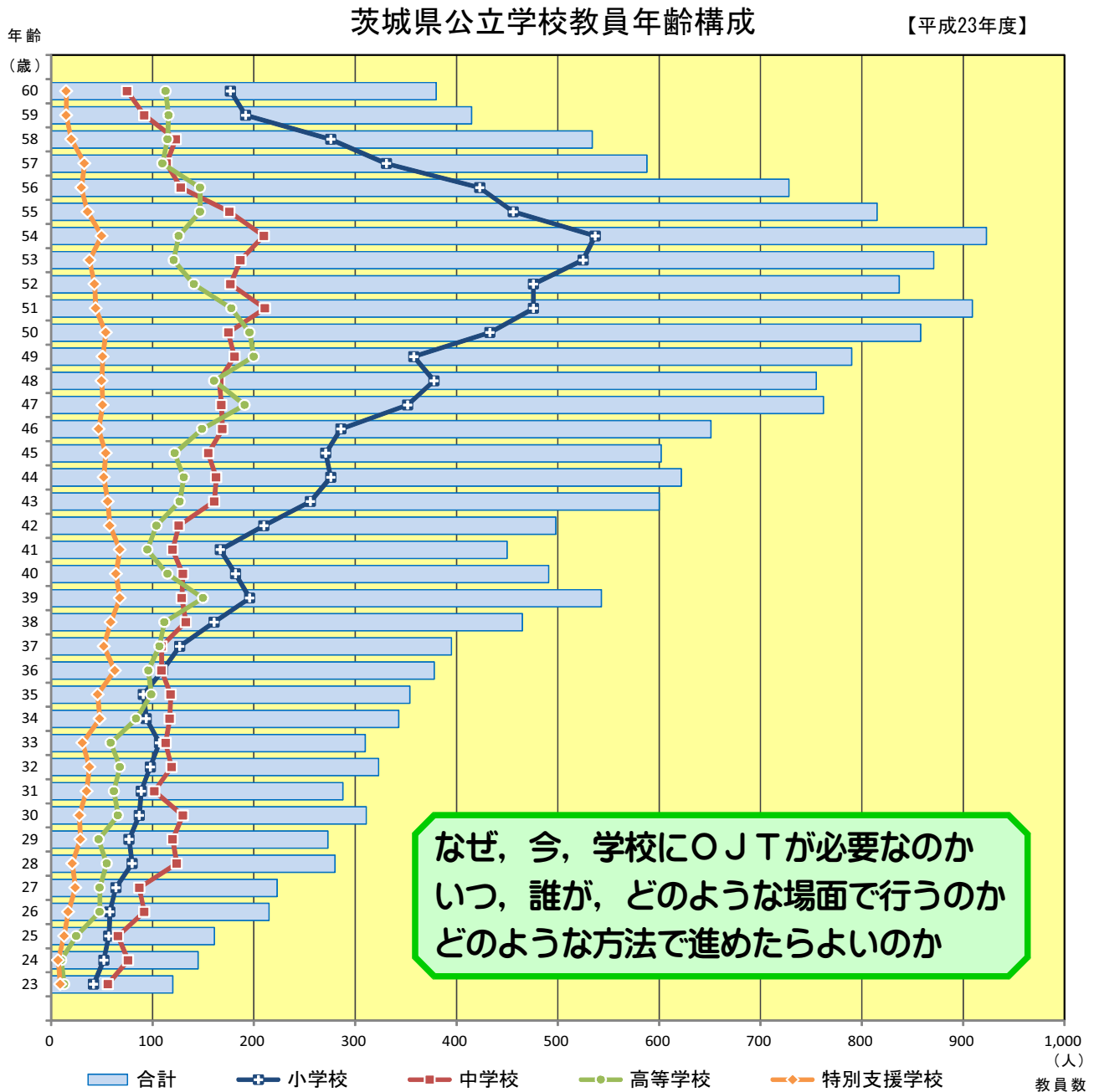


次世代の教職員を育てるために ～ OJTの進め方～



平成24年 3月

茨城県教育研修センター

目次



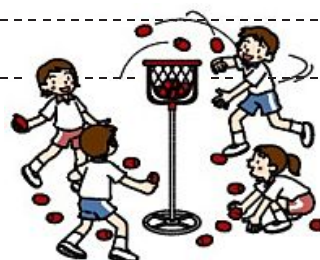
理論編

○JTとは	-----	1
教職員の各ライフステージに応じて求められる資質能力	-----	1
若手教職員育成のための○JT	-----	1
○JTを進めるに当たって	-----	2
○JTの手順	-----	3



実践編

○JTを効果的に進めるメンタリング	-----	4
授業における○JTの具体例	-----	6
特別活動における○JTの具体例	-----	8
学級・ホームルーム経営における○JTの具体例	-----	9
生徒指導における○JTの具体例	-----	10
保護者との対応における○JTの具体例	-----	10

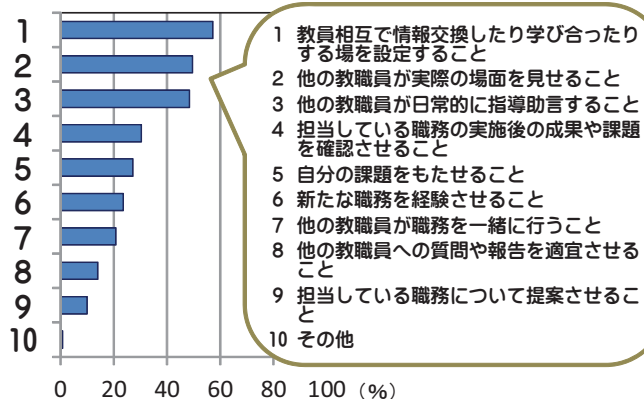


様々な工夫等

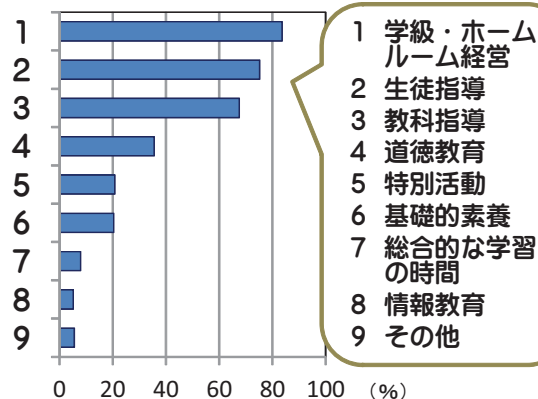
○JTを活性化するための工夫	-----	11
情報交換したり学び合ったりする場の設定と工夫	-----	11
○JTに役立つ資料等	-----	11

(○JTに係るアンケート調査結果を基に作成) (複数回答)

○JTで効果的と思われる場面や方法は？



○JTで充実させる必要がある内容は？



(平成23年9月実施 茨城県内公立小・中・高等・特別支援学校で2年次教員のいる学校から抽出した校長及び2年次教員合計250人)

OJTとは

1 OJTとは

OJTとは、On the Job Training の略で、「日常の職務を通じて、必要な資質能力を高めていく意図的、計画的、継続的な人材育成の取組」のことをいいます。

それに対して、茨城県教育研修センターで行う研修のように「職場を離れて行う人材育成の取組」をOff-JT（Off the Job Training）といいます。

2 学校においてOJTが求められる背景

今後、教職員の大量退職・大量採用の時期を迎えます。その結果、数年の内に多くの教職員が入れ替わります。学校には若手教職員が増え、新鮮な活力の導入が期待される反面、経験不足からくる新たな課題を抱えることとなります。これまで学校を支えてきた経験豊かな教職員の実践的知識や指導技術を引き継ぎ、学校全体の教育力を向上していくために、OJTによる教職員の資質能力の向上が求められます。

教職員の各ライフステージに応じて求められる資質能力

教職員は、各ライフステージに応じて学校において担うべき役割が異なり、次のような資質能力が求められます。

ライフステージ	求められる資質能力
若手教職員*	○教科指導、生徒指導等を著しい支障が生じることなく実践できる資質能力 ○教科指導、生徒指導、学級経営等、教職一般について一通りの職務遂行能力 等
中堅教職員	○学級・学年経営、教科指導、生徒指導等の在り方に関して広い視野に立った力量 ○職務に関する専門知識や幅広い教養 ○学校運営に積極的に参加していくことができる企画立案、事務処理等の資質能力 等
スクールリーダー	○教育に関する理念や識見 ○学校教育目標の達成に向けた教職員の意欲を引き出すなどのリーダーシップ ○関係機関等との連携・折衝を適切に行い、組織的、機動的な学校運営を行える資質 ○学校運営全体を視野に入れた総合的な事務処理を推進するマネジメント能力 等

教育職員養成審議会「養成と採用・研修との連携の円滑化について」（第3次答申）を基に作成

*本リーフレットにおける「若手教職員」は、茨城県教育委員会が実施する若手教員研修及び新規採用研修の対象者を含めて、経験年数が比較的少ない教職員を指しています。

若手教職員育成のためのOJT

1 若手教職員の育成

学校の次世代を担うのは若手教職員です。

経験の少ない若手教員がいる学校では、積極的にOJTに取り組む必要があります。事務職員や学校栄養職員等も児童生徒と関わることで多いので、スクールリーダーは、これらの若手職員についても学校の教育力を担う一員として育てていく必要があります。

2 若手教職員育成のためのOJTの効果

若手教職員育成のためのOJTには、次のような効果があります。

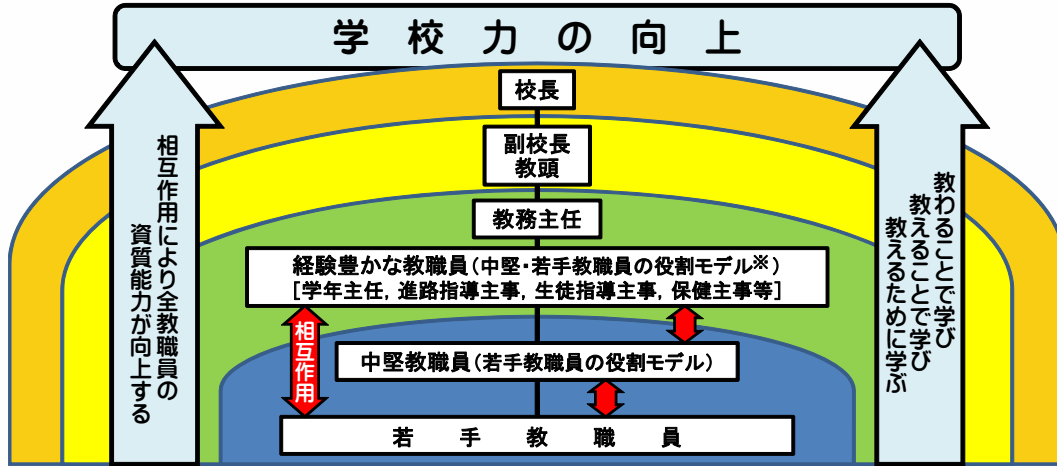
- (1) 先輩教職員とコミュニケーションを図る機会が増えることで、仲間意識や学校への帰属意識が高められ、若手教職員が安心して教育活動に取り組めるようになります。
- (2) 若手教職員一人一人の課題に応じた目標、内容の設定が可能のため、教職員としての資質能力が着実に向上し、学校全体の教育力の向上が期待できます。
- (3) 若手教職員を指導することで、職務への意識が向上するなど、OJTを指導する教職員の資質能力の向上も期待できます。

○J Tを進めるに当たって

1 ○J Tは組織的に

○J Tでは、全ての教職員の資質能力の向上を図るという意識をもって、組織的に進めることが大切です。そのためには、校長がリーダーシップを発揮して、人材育成のための体制をつくり、校務分掌に位置付けることが必要です。

○J Tの実施イメージ図



※ 役割モデルとは、他の教職員に対して望ましい行動や態度を示し、模範となる教職員やそのふるまいのこと。

○J Tにおける各教職員の役割

校長	○J Tの全体責任者。目標や方法などビジョンを明確にし、体制づくりをして、校務分掌に位置付ける。面接等を通じて、課題や目標の共有化を図る。副校長や教頭、教務主任、教職員に対して指導助言を行う。○J Tの評価をする。
副校長 教頭	○J Tの推進責任者。○J Tの進行を管理する。教職員の共通認識の確立に努める。研修項目ごとに、指導を行う各教職員の人選をする。教務主任や教職員に対して指導助言を行う。
教務主任	○J Tの中心的な役割を担う。具体的な計画を立て、進める。指導を行う各教職員への連絡調整をするとともに、各教職員に対して指導助言を行う。
経験豊かな 教職員	若手教職員や中堅教職員の役割モデルとなり、担当する部署等を中心に様々な場面で中堅教職員や若手教職員に対して指導助言を行う。
中堅教職員	若手教職員の役割モデルとなり、育成を支援する。先輩教職員の助言や姿から、自らの資質能力の向上も図る。
若手教職員	自らの課題を意識して向上心をもって研修に臨む。校外研修等で得た新しい指導技術や今日的な教育課題等を校内研修に取り入れ、活性化の一助とする。

校長が、学校の実態に応じた組織をつくり、各教職員への指導助言を行うことで、それぞれが役割を十分に果たしながら○J Tを円滑に進めることができるようになります。

2・3年次教員がいる場合には、「若手教員研修指導教員」を校務分掌に位置付け、若手教員研修における役割が明確にし、意図的、計画的、継続的に○J Tを進めます。

2 ○J Tの場面や方法

○J Tは様々な場面や方法で行えますが、基本的には「先輩が後輩に日常的に助言したり、模範となる姿から学ばせたりする」、「意図的に役割や仕事を任せる」、「会議や研修で助言する」などがあります。そして、これらの場面が先輩教職員にとっても振り返りの機会となり、資質能力の向上につながります。

○J Tの場面	○J Tの方法
日常の職務の中で	<ul style="list-style-type: none"> 役割モデルとなる教職員とともに校務分掌を担当させることで、先輩の助言や姿から日常的に学ぶ機会を意図的につくる。 先輩教職員が支援しながら、新たな役割や仕事を任せることで、職務を進めながら資質能力の向上を図る。 共に授業の準備をし、授業後に情報交換を行う。また、授業の相互参観をすることで、互いの指導力の向上を図る。
学年会や教科部会等で	<ul style="list-style-type: none"> ○J Tを意識した学年会や教科部会等を行い、後輩の課題を解決する方法を共に検討することで、課題への対応力を高める。

OJTの手順

1 OJTの計画の立て方

OJTを効果的に進めるために、PDCAサイクルを基本とした計画を立てます。ここでは、計画（P）の立て方の一例を紹介します。

計画を立てる流れ	内 容
①現状の把握と課題の明確化	教育活動の場面ごとに研修項目（※1）を設定する。それぞれについての現状を把握し、課題を明確にして研修を受ける教職員と共有する。
②方向性の設定	どのような力を、どれくらいの期間で、どのくらいのレベルまで育成するのか等の方向性を設定する。
③目標の設定	自己の目標として主体的に研修できるように、OJTを受ける教職員と話し合いながら設定する。スモールステップの発想で設定する。
④方法の検討、組織づくり	「いつ」、「誰が」、「どのような場面で」指導するのかを明確にする。（※2）
⑤計画立案	学校としてOJTが負担にならないように、無理なく継続して実施できる計画を立てる。（※3）

（※1）研修項目の例

- ・学級経営
- ・教科指導
- ・特別活動や道徳の時間の指導
- ・生徒指導
- ・保護者や地域などとの連携
- ・教師としての生き方

（※2）OJTの機会・場面・方法の具体例

OJTの機会	OJTの場面	OJTの方法
<ul style="list-style-type: none"> ・適宜 ・放課後 ・空き時間 ・長期休業期間 	<ul style="list-style-type: none"> ・日常の職務 ・教科部会 ・学年会 ・学校全体 ・若手教員研修 	<ul style="list-style-type: none"> ・指導や助言 ・模範を示す ・共に学ぶ ・新たな役割や仕事を任せる ・校務分掌を共に担当させる

（※3）計画立案の留意点

- ・PDCAサイクルの期間は1年間に限らずに、研修項目によって工夫する。
- ・校外研修や校内研修と、OJTの内容や時期を関連付けて計画を立てる。
- ・教員評価の自己申告書や学校評価などの評価項目と関連付けると、負担感が軽減できる。
- ・若手や中堅の教職員をどこまで、どのように育てるのか、OJTを受ける教職員がどのような教職員になりたいと考えているのかなどを考慮し、実態に即した計画を立てる。
- ・OJTの計画を固定的なものと考えずに、形成的評価をする機会を設けると、実施途中であっても状況に応じて目標や方法を修正することができる。

（OJT計画書の例）

月	教科指導	担当	特別活動	担当	保護者や地域との連携	担当
4	・学習規律の確立 (学年会)	学年主任	・学級会の進め方 (特別活動部会) ・委員会活動の進め方 (委員会で年間)	特別活動主任 委員会担当	・学年、学級便りのかき方 (学年会) ・学級懇談会の進め方 (学年会)	学年主任 学年主任

2 OJTの評価と改善

校長は、OJTの指導に当たった教職員から、指導を受けた教職員が目標にどこまで近づいたのかなどを聞き取ります。そして、日常の様子や教員評価の面談等を基にOJTを受けた教職員の評価をします。その際、意欲や姿勢についても考慮しましょう。

また、教職員に対する評価だけではなく、OJTの目標設定や方法がその教職員に適切であったかなど、OJTの計画に対しても評価し、改善プランを立てましょう。改善プランには、OJTを受けた教職員が、次年度も意欲をもってOJTに取り組めるように、短所を克服することばかりに目を向けずに、長所を更に伸ばすことも取り入れましょう。

3 初任者と2・3年次教員がいる場合

茨城県教育委員会では、初任者と2・3年次教員を対象として、「若手教員研修」を実施しています。教育研修センターや市町村教育委員会が実施する研修の内容と関連付けてOJTの計画を立て、研修が深まるようにしましょう。

例えば、小学校の2年次の教員が「教科実践研究」に取り組む場合には、研究する教科を校外と校内で同じものを設定したり、「教科実践研究発表」を踏まえて研究授業の計画を立てたりしましょう。

OJTを効果的に進めるメンタリング

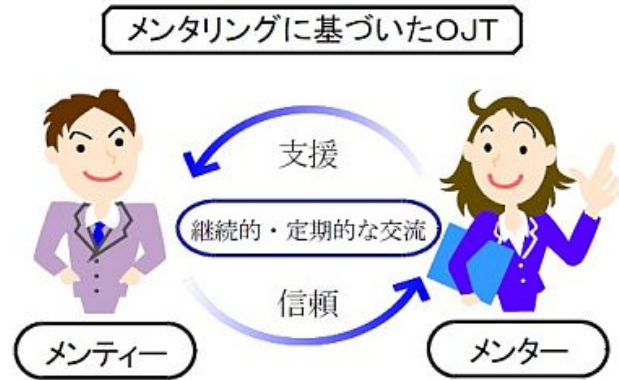
1 OJTとメンタリング

メンタリングは、OJTを行う上での人材育成の一つの手法で、人と人との関係性を意図的、計画的につくり出し、人材育成を目指す仕組みです。近年、学校においても、人間関係の希薄化など、人と人との関係性が揺らいでいます。OJTを効果的に進めるためには、全ての教職員が、安心して働ける環境をつくるのが大切です。そこで人と人との関係性を意図的、計画的につくり出すメンタリングが、OJTを行う上で重要となってくるのです。

2 メンタリングの方法

基本的に1対1の関係で、メンター（支援する者）が、メンティー（支援を受ける者）と継続的、定期的に交流し信頼関係をつくります。

そして、種々の働きかけを通し、メンティーの仕事や諸活動を支援し、精神的、人間的な成長を促していきます。メンタリングを用いることで、メンターも自己の行為を振り返ることができ、メンター自身の資質能力の向上につなげることができます。



3 メンタリング機能の分類と内容例

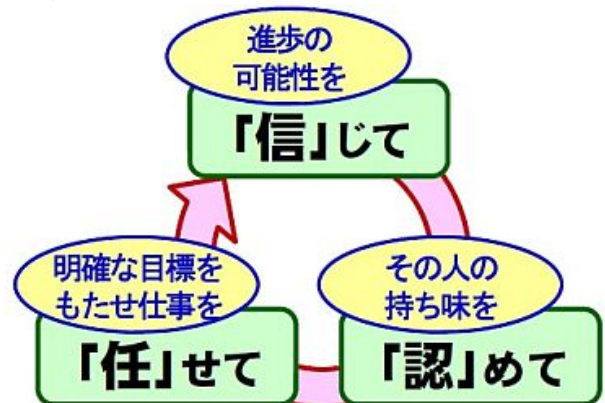
機能	分類	内容例
	スポンサーシップ	メンティーが活躍できる仕事や機会を与えるよう働きかける。
	推薦と可視性	メンティーの活躍を管理職や同僚へ伝え、活躍できる場を推薦する。
	コーチング	ヒントを与えるなどを通し、問題解決に向け、メンティーの自発的な行動を促す。
	保護	つまずきを予見し、事前にアドバイスをすることで、失敗に対しての防波堤の役割を担う。
	やりがいのある仕事の割り当て	挑戦しがいのある仕事を与え、メンティーの資質能力の向上ができるよう支援する。
	役割モデリング	望ましい行動や態度をモデルとして示す。
	受容と確認	メンティーの努力を認めるなど、一個人として尊重し、受容する姿勢を伝える。
	カウンセリング	メンティーの心配事や不安に対し、相談に乗り、ストレスの軽減に努める。
	交友	仕事以外でも交流を深め、信頼関係を構築する。

機能と分類は、キャッシュ・クラム著「メンタリングー会社の中の発達支援関係」（白桃書房、2003）を基に作成

4 メンタリングの具体的場面（例：コーチング）

コーチングは、個人の可能性や潜在能力を引き出すために、対象者自身に考えさせる手法です。端的に言えば、相手のやる気を喚起し、目標を達成することを支援するコミュニケーション・スキルです。「傾聴」、「承認」、「質問」のスキルを教育現場に導入することで、教職員のやる気を喚起することができます。

コーチングを実施する場合の心構えとしては、日頃から相手を「信」じて、「認」めて、「任」せて、ということに集約されます。



問題を抱えた生徒に対応する若手教員へのコーチングの例

[若手：若手教員，主任：学年主任]

若手：クラスの生徒のことで、相談があるのですが……。

主任：相談って何？ 今すぐでないかだめ？ <クローズドクエスチョン>

若手：はい、できれば今の方が……。

主任：どんなこと？

若手：実は、最近、A君が反抗的でうまく指導する自信がないんです。

主任：そんなこと言わないで、もう少し頑張ってみてよ。 <あなたメッセージ>

若手：……。

主任：自分で解決できないことなの？ <クローズドクエスチョン>

若手：いいえ。

主任：じゃあ、頑張ってみて。だめだったら、また相談して。

若手：……。

【「……。」となった若手の気持ちを考えて、若手が心の中で思ったことを に書き込んでみましょう。】



若手が困ったことがあって相談したくても、主任がこのような対応をしたら相談にならず信頼関係も生まれません。コーチングを取り入れ、次のように働きかけてみましょう。

若手：クラスの生徒のことで、相談があるのですが……。

◆ ステップ1 ◆ 問題の明確化 ◆

主任：相談って、何かあったの？ <オープンクエスチョンを使う>

(と言いながら、身体を向け、身を乗り出す) <身体を使って「傾聴」する姿勢を示す>

若手：実は、最近、A君が反抗的でうまく指導する自信がないんです。

主任：そんなこと言わないで、もう少し頑張ってもらいたいな。 <私メッセージを使う>

一生懸命に学級経営していたのに、何かあったのかな？ <努力を「承認」する>

若手：何かあったとは思えません。他の生徒は、落ち着いているんですが……。

主任：そうですか。A君が反抗的になった原因は何でしょうね？ <主語を物・事にして「質問」する>

若手：特に思い当たることなく困っているんです。全く分かりません。

主任：そうですか。困っているんですね。 <感情を反射させながら「傾聴」する>

若手：……。

◆ ステップ2 ◆ 解決策の案出 ◆

主任：一緒に考えてみましょう。 <我々メッセージを使う>

若手：はい。

主任：いつも反抗的な態度をとっているんですか？ <事実確認のために「質問」する>

若手：いいえ、普段は普通に話ができるのですが、この前も突然反抗してきたんです。

主任：そうですか、突然反抗的になったんですね。 <課題を自ら認識するようにする>

若手：そうなんです。私に原因があるのなら対処しようがあるのですが……。

主任：考えられる原因を挙げてみましょうか？ <自らの思考を引き出す>

若手：私でないとする、友だちかな？ もしかすると、家で何かあったのかも？

◆ ステップ3 ◆ 解決策の決定と実行の確認 ◆

主任：そうですね。いくつか考えられそうですね。

これからどうすればいいと思います？ <前向きな思考を生むために未来形で「質問」する>

若手：やはり、A君と話し合ってみるのがよいと思います。

主任：私もそう思います。 <考え方を「承認」する>

それと、他の先生にA君の様子を聞いてみるのもよいと思いますよ。 <視点を転換する>

若手：分かりました。他の先生にも話を聞いてみます。

主任：早い方がよいと思いますよ。 <思考を後押しする>

若手：はい。

主任：それで、A君とはいつ話し合いますか？ <期日を決め目標を明確化する>

若手：早速、放課後にでも話してみます。

主任：そうですね。何かあったらいつでも相談してください。 <味方であることを伝え信頼感を高める>

若手：ありがとうございます。明日、結果を報告します。

◆ ステップ4 ◆ 成果の確認(後日) ◆

日常のちょっとした心掛けで、相手のやる気を引き出すことができるようになります。

授業におけるOJTの具体例

1 若手教員と先輩教員の協力で、日々の授業が変わります

若手教員と先輩教員が、日頃から互いの授業実践について話したり、授業を参観したりすることで、日々の授業がより魅力あるものになります。若手教員にとって、先輩と授業について話すことは何よりの研修です。そのためにも、日頃から職場内で気軽に話せる人間関係をつくるのが大切です。

2 日頃から若手教員と先輩教員で相互授業参観をしましょう

- | | |
|-----|---|
| 授業前 | <p>○教材や資料を共有し、授業のポイントを押さえて共に授業構想を練る</p> <ul style="list-style-type: none">①何を指導するのか、ねらいをしばり込む②授業の展開を考え、教材や資料の活用の仕方を確認する③児童生徒の実態に応じた手立てを検討する 等 |
| 授業 | <p>○授業参観の視点を確認してから授業を参観する</p> <ul style="list-style-type: none">①児童生徒の取組の様子や理解度を見る②教材や資料の活用の仕方を見る③児童生徒の実態に応じた手立てが効果的かどうかを見る 等 |
| 授業後 | <p>○授業参観の視点を押さえた授業の振り返りをする</p> <ul style="list-style-type: none">①児童生徒の取組の様子や理解度などから、教材や資料の活用の仕方を検討する②全体を通して特によかった点や課題について検討する 等 <p>※今後の授業実践の意欲につながるような話合いをもちましよう。</p> |

【教科の授業は、担当者同士や教科部会などで取り組むOJTが効果的です】

中学校第1学年（5学級）の英語の授業を2人で担当している場合の例

[若手：若手教員（3組・4組担当）、先輩：先輩教員（1組・2組・5組担当）]

- | | |
|-----|--|
| 授業前 | <p>○若手教員が、先輩教員に資料を提案する</p> <p>若手：先生、来週から現在進行形を教えることになりますよね。それで、こんなピクチャーカードとワークシートを作ってみました…。</p> <p>先輩：絵が上手ですねえ。何をしているのかがよく分かります。それとこのワークシートも生徒のつまずきをよく考えて作られていますね。具体的にはどう使うのですか？</p> <p>若手：ピクチャーカードは導入で使うといいかなと思っています。生徒に何をしているところかを英語で言わせたいので。文法から教えるのではなくて…。それとワークシートは、まとめて使おうと思っているのですが、いかがでしょうか。</p> <p>先輩：ああ、いいですねえ。私も使いたいな。具体的な使い方を知りたいので、今度先生の授業を見てもいいですか？ 確か金曜に3組の授業がありますよね。</p> <p>若手：はい、あります。緊張するなあ。がんばります。是非お願いします。</p> <p>先輩：こちらこそよろしくお願いしますね。</p> |
| 授業 | <p>○授業を見る視点を確認して、若手教員の授業を先輩教員が参観する</p> <p>授業を見る視点：<u>ピクチャーカードとワークシートの具体的な使い方</u></p> |
| 授業後 | <p>○2人で授業を振り返る</p> <p>先輩：授業お疲れ様でした。見せてもらってとても勉強になりました。</p> <p>若手：ありがとうございました。導入でいきなり生徒に何をしているところかを英語で言わせたのは、ちょっと難しかったみたいです。どうすればよかったでしょうか。</p> <p>先輩：そうですね。まず先生の方で現在進行形の文を何度も言ってからだったら、生徒も文構造に気付いてもっと自信をもって言えたかもしれませんね。</p> <p>若手：あっ、確かに唐突だったようです。</p> <p>先輩：でも、ピクチャーカードを使って何をしているのかを英語で言わせるのは、導入として自然でしたよ。あとワークシートも効果的でしたね。生徒もすんなりと現在進行形の文構造や用法を理解できたと思います。私も今度使ってみていいですか？</p> <p>若手：もちろんです。どうぞお使いください。また、別のものも作ってみますね。</p> |

【道徳の授業は、学年で取り組むOJTが効果的です】

小学校第6学年（3学級）の例

[若手：若手教員（3組担任）、先輩1：先輩教員（1組担任）、先輩2：先輩教員（2組担任）]

授業前

○1組の先輩教員が、3組の若手教員に終末段階の資料を提案する

若手：先生、今度の道徳の時間なんですが、終末で使う資料が見つからなくて困っているんです。何かいい資料はないでしょうか。

先輩1：この詩の資料はどうでしょう。明日私も使ってみようと思っているんですが。

先輩2：先生、私もその資料使わせていただいてもいいですか？ 私も悩んでいて…。できれば先生の授業を見せていただきたいと思いますんですけど、かまいませんか？

先輩1：いいですよ。ただ余り参考にならないかもしれないけど。

若手：私も見せていただいてもいいですか？

先輩1：もちろんです。みんなで授業を考えていきましょう。

授業

○1組の先輩教員の授業を、2組と3組の教員が参観する

授業を見る視点：終末段階で使う資料の具体的な使い方

○学年のメンバーで授業の振り返りをする

若手：先生ありがとうございました。とても勉強になりました。終末が感動的でした。

先輩2：先生のお使いになったワークシートも考えを深めるのに効果的でしたね。

先輩1：ありがとうございます。ただ基本発問を変えると、もっと価値の自覚が深まるかもしれないと思いました。

先輩2：それでしたら、発問をこう変えたらどうでしょう。

先輩1：あ、この方がいいですね。

若手：なるほど、そう聞けば中心発問にうまくつながりますね。

授業

○話し合った内容を生かして若手教員が授業をする

○若手教員の授業を、先輩教員の2人が参観する

○学年のメンバーで授業の振り返りをする

若手：授業を見ていただきありがとうございました。

先輩1：お疲れ様でした。児童の意見の引き出し方が随分上手になってきましたね。

若手：ありがとうございます。

先輩2：私もとても上手だったと思います。あとは、〇〇さんの意見が出たとき、なぜそう思うのかを切り返して聞くと、もっと考えが深まったかもしれませんね。

若手：ああ、なるほど。あそこを掘り下げればよかったですね。

先輩2：なかなか難しいところですよ。私もうまく切り返せなくて…。

先輩1：私もです。あと、余韻の残る終わり方がよかったですねえ。

若手：はい。涙ぐんでいる子もいました。資料の詩が感動的でしたので…。

先輩1：あの詩、いいですよ。また終末に使えるいい資料があったら交換しましょうね。

Q：教科の担当者が学校に一人しかいない場合、OJTをどう進めればよいでしょう。

A：担当者が学校に一人しかいない教科の場合は、学校外に目を向ける必要があります。

①他の学校の研修会や授業を参観させていただく

②自分の授業を、他の学校の教員に参観させていただく などの方法が考えられます。

◇OJTを活性化するためには、校長がリーダーシップを発揮して近隣校との連携を図るなどして、若手教員が積極的に研修できるような環境を整えることが大切です。

【このようなことが期待できます】

《若手教員には》

- ・より具体的に実践的な指導技術が身に付けられます。
- ・自信をもって授業に臨むことができます。

《先輩教員には》

- ・若手教員の授業に関する悩みを理解し、適切な助言ができます。
- ・若手教員に教えることで自分自身を振り返り、授業をよりよくすることができます。

《学年・教科担当者には》

- ・例のように、授業で使う資料の共有化や活用が図られたり、相互授業参観をしたりすることで、協力して効果的な授業ができます。



特別活動におけるOJTの具体例

1 役割や仕事を任せてみましょう

【このような仕事だと効果的です】

- 若手教員にとってやや難しい仕事であること
- その仕事の責任者として任せられること
- その仕事を通して達成感がもてること



(例) 運動会で学年種目に取り組むとき (学年主任が学年会で行うOJT)

進め方	留意点
(1) 若手教員が責任者となって進めていく仕事を決める。	学年主任が若手教員自身の希望を聞き、若手教員のよさや持ち味、力量が発揮できそうな仕事を割り振る。
(2) 学年練習の時は役割分担に従い、若手教員の指示のもと、学年で練習を進める。	若手教員の役割だからと任せきりにせず、学年で練習の指導をする。学年主任はうまくできたことは認め、改善が必要なときは、本人の考えを聞いた上で、適切な場で適切な助言をする。
(3) 任された役割や仕事について、振り返りをし、反省や改善策など、次年度に引き継げるものを整理する。	若手教員が達成感をもてるようにし、意欲喚起につながる助言をする。今回の経験が運動会だけに終わらず、日頃の指導に生かせるようにする。

【このようなことが期待できます】

《若手教員には》

- ・児童生徒の前で自信をもってきちんと仕事をやり遂げることができます。
- ・若手教員の指示で学年全体が動くことで、児童生徒からの信頼が深まります。
- ・仕事を任されたことで、学年の一員としての自覚が深まります。

《学年では》

- ・児童生徒を複数の教師で指導していくことで、報告・連絡・相談・確認がしやすい雰囲気につながります。

2 企画・提案・運営を一緒にやってみましょう

【このような進め方をすると効果的です】

- 若手教員と中堅教員とがペアになって担当する
- 中堅教員がメンターとなって若手教員を支援しながら進める



(例) 文化祭の行事計画案を作成するとき (特別活動主任が特別活動部会で行うOJT)

進め方	留意点
(1) 若手教員と中堅教員がペアになり起案者として一緒に起案する内容を決める。	特別活動主任は中堅教員に助言をし、中心になって進めさせる。また、中堅教員は若手教員の考えを聞き、従来の文化祭の内容を改善する視点を加えて起案を一緒に作成する。
(2) 若手教員が起案の内容を説明し、中堅教員は、補足をして起案の検討をする。	特別活動主任は、どのような教育的効果があるのか、準備物や当日までの日程が組めるのか、起案のよい点、実現の可否、実現が困難な場合はなぜ困難なのかなどを助言し、起案の検討の仕方を学ぶ機会にする。
(3) 常に声をかけ合って仕事を進めていく。	対外的な交渉が必要なもの(会場や物品の借用など)は、提出書類の書き方、手順等を説明しながら一緒に進めていく。
(4) 振り返りをし、反省と改善策を考える。	日頃の指導に生かせることを考えさせ、特別活動部の一員としての役割の大切さを伝え、仕事への意欲をもたせる。

【このようなことが期待できます】

《若手教員には》

- ・学校行事を企画・提案・運営することで、参画意識が高まり、学校教育がどのように実践されているのか、全体の流れを知ることができます。
- ・対外的な交渉を通してできた地域とのつながりにより、教育活動の視点を広げられます。
- ・学校行事に見通しをもって取り組めるので、児童生徒に適切な指導ができるようになります。

《中堅教員には》

- ・若手教員への支援が指導の振り返りになり、自分自身の指導力の向上につながります。

《学年では》

- ・若手教員と中堅教員がペアになって仕事を進めていくことで、学年のチーム力が向上します。

学級・ホームルーム経営におけるOJTの具体例

◇意図的、計画的な学級経営に向けて、PDCAサイクルを意識したOJTの一例を紹介します

【Plan：計画】学級経営の目標と方針を考えましょう

- 児童生徒や保護者の願いを反映し、学校や学年の特色を生かしているか
- 児童生徒理解を深め、個性や能力の伸長を図る具体的な手立てがとられているか



(例) 学年主任は、学校の教育目標を受けて、学年経営の目標と目指す児童生徒像を分かりやすく示してビジョンの共有を図り、若手教員が目指す児童生徒像を具体的に描けるようにします。また、児童生徒理解についても、知的側面や情意的側面、社会的側面、身体的側面などの多様な視点から児童生徒の実態を捉え、よさや可能性を発見できるように助言と支援をしていきましょう。

【Do：実践】基本的な生活習慣の指導を実践してみましょう

- 一貫性があり公平な指導を行っているか
- 家庭との連携を積極的に図っているか



(例) 学年の教員は、学年内において一貫性があり公平な指導が図られるように、生徒指導に関する共通理解を日常的に確認し合ひましょう。実際の指導に当たっては、児童生徒の心理的な不安や家庭環境などが原因となる場合もあるので、教師と児童生徒の信頼関係を築くことから始めるとよいということを助言しましょう。基本的な生活習慣の指導は、家庭の役割も重要となります。学年主任は、各種便りの発行や家庭との連絡など、若手教員が家庭との連携を図ることを積極的に支援していきましょう。

【Check：評価】学級経営に関する自己・相互評価をしてみましょう

- 一人一人のよさや可能性を発見できる児童生徒理解が進んでいるか
- 評価が学級経営に生かせるものとなっているか



(例) 学年の教員は、若手教員に積極的に声をかけ、相互に学級や児童生徒の様子を見合い、気付きや悩みを相談し合ひましょう。学年主任は、児童生徒理解が深められる話合いの時間を学年会に設定し、学級経営に関する諸問題を共有化しましょう。必要に応じて、生徒指導主事や養護教諭などにも参加を依頼し、児童生徒理解の方法や異なる視点からの気付きを学年で学ぶ機会をもつことも効果的です。

【Action：改善】具体的な改善策を検討しましょう

- 学級の課題や反省点を具体的に見いだせているか
- 指導につなげるための改善策となっているか



(例) 学年会では、自己・相互評価で出てきた問題を学年の課題として取り上げ、その原因や背景から具体的な改善策などを検討し、指導につなげましょう。その際、学年主任は、若手教員にも意見を求めたり提案させたりして、若手教員の課題意識や課題への対応力などを高めましょう。なお、必要があれば参考となる書籍や研究会などを若手教員に紹介し、気軽な雰囲気の中で話題にしてみましょう。

【このようなことが期待できます】

《若手教員には》

- ・児童生徒の発達段階や実態に合った方策や対応策を具体的に学ぶことができるので、明日からの実践及び指導につなげられ、不安を減らすことができます。

《中堅教員には》

- ・若手教員への支援は、自分自身が経営の見通しをもてるようになるとともに、自分自身が学び続けようという研修意欲の向上につながります。

《学年では》

- ・学年の全教員で児童生徒に関わろうとする姿勢は、組織的な指導をつくりだすとともに、児童生徒にとっても多くの先生に見守られているという安心感につながります。

生徒指導におけるOJTの具体例

◇若手教員に対しては、生徒指導における教育相談の必要性を理解させるため、積極的にOJTを進めることが重要です

【研修会では、教育相談に必要なスキルを学びましょう。】

- カウンセリングマインドを理解しましょう。
- 面談の技法を取得しましょう。



(例) 学年で取り組む教育相談研修会

進め方 (児童生徒からの自主的な相談)	留意点
(1) 教師役の学年主任や先輩教員が、児童生徒役である教員と、日常的な話題から面談を開始します。	何気ない話題の背後に隠れている重要な問題を、若手教員に気付かせます。
(2) 児童生徒役の教員から話をしっかり聴くことを中心に面談を進め、話し手の相談内容を受け止めます。	児童生徒に対して受容的態度で傾聴することを若手教員に学ばせます。
(3) 問題の解決に向け、児童生徒のよさを伸ばし、望ましい方向に進めるような指導と援助を行います。	若手教員に、カウンセリングマインドを生かした、児童生徒を尊重し理解する支援、指導の在り方を学ばせます。

◎教育相談の評価と反省は若手教員と共に行い、若手教員に聴く態度や児童生徒を認め尊重する姿勢を学ばせましょう。

◎教育相談の手法を学ぶことは、予防的開発的な生徒指導や、学級の雰囲気づくり、キャリア教育の推進、わかる授業の展開などにつながります。

【このようなことが期待できます】

《若手教員には》

- ・カウンセリングマインドをもって傾聴や受容をすることで、児童生徒との面談に必要な教育相談の基本的な知識や態度が身に付きます。

《担任や学年主任には》

- ・教育相談で必要な人間的な温かみや受容的態度の成熟などの資質の向上が図れます。

保護者との対応におけるOJTの具体例

◇保護者の要望や苦情の背景にある、子どもへの愛情と学校への期待を知ることが重要です

【同席しての面談では、先輩教員の態度や言葉が見本です】

- ①急な保護者との面談では、先輩教員が応対を示す
- ②問題行動における家庭訪問では、準備も一緒にする
- ③保護者に誠実に対応する姿勢を見せる



(例) 保護者との面談の場面 (学年主任や生徒指導主事等が保護者面談で行うOJT)

- ①保護者の急な来校には、若手教員とともに応対し、誠意をもって保護者の要望を受け止める態度を示しましょう。保護者には児童生徒の安心、安全に配慮する回答をし、若手教員には、家庭との連携・協力を密にし、児童生徒の健全な育成を目指す姿勢を示しましょう。
- ②家庭訪問に同行する際は、日時の確認と資料や内容の打合せなど、事前の準備も一緒に行いましょう。また、訪問後は内容を整理し合い、今後の家庭との連携について若手教員と一緒に考えましょう。
- ③保護者と対話をする際には、誠意ある態度と言葉遣いを若手教員に見せましょう。また、保護者に事実を伝えるだけでなく保護者が発言できる時間を十分に確保し、若手教員に意見を聞かせる場面を設けましょう。

【このようなことが期待できます】

《若手教員には》

- ・学年主任や生徒指導主事等の先輩教員とともに考え対応することによって、児童生徒だけでなく、保護者に対する適切な対応ができるようになります。
- ・学校・家庭の役割や、保護者との連携を意識するようになります。

《学年主任や生徒指導主事等には》

- ・若手教員だけでなく保護者からの信頼も得られ、協力体制が築けます。

様々な工夫等

○J Tを活性化するための工夫

一方通行の研修にならないように、○J Tを活性化するための工夫が有効です。

1 ミニ研修会の実施

ミニ研修会として、少人数での話し合いや勉強会を開いたり、実践に生かせる教材を共同で作成したりすることは、○J Tとして実施すると効果的です。実施する際には、随時、あるいは計画的に、希望者で実施します。発言しやすい雰囲気づくりが大切です。



2 研修技法・問題解決手法の活用

より充実した○J Tの実施や教職員の抱える課題の解決などには、様々な研修技法、問題解決手法の活用が有効です。

研修技法としては、事例研究法（インシデント・プロセス法他）、シミュレーション技法（ロールプレイング他）などがあります。当事者意識をもつこと、新たな気づきを得ることができます。

問題解決技法としては、ブレインストーミング法、K J法的手法などがあります。参加者のアイデアを引き出すことができます。

3 ジョブ・シャドウイング的な研修

ジョブ・シャドウイングとは、働いている人に影（シャドウ）のように付き添い、仕事の内容や職場の様子などを観察するキャリア教育の手法の一つです。○J Tでは、指導する側がやってみせる場面等での手法として有効です。

情報交換したり学び合ったりする場の設定と工夫

○J Tを有効に機能させるためには、日常の気軽な会話が大切です。教職員同士が、年齢や担当教科などの違いを越えて、他の教職員とのコミュニケーションを深め、楽しく情報交換したり学び合ったりすることができると効果的です。



1 オフサイト・ミーティング的な場（気軽に話し合う場）

放課後や空き時間などのちょっとした時間に、職員室の作業スペース、教科や分掌の部屋などで、気軽に話し合いをすることです。ストーブ（炉辺）談義ともいえます。

話し合いの中で、実践に役立つコツを知ること、悩みや課題を共有することなどができ、○J Tを効果的に進めるために有効な手立てとなります。

2 ランチ・アンド・ラーン（昼食をとりながらの話し合い等）

食事会などは気軽に情報交換をするインフォーマルな場として有効ですが、これは、昼食をとりながらの気軽な雰囲気の話合いや勉強会のことです。話題やテーマの提示、ホスト役の設定など、様々な工夫が可能です。



3 電子掲示板等（セキュリティに留意しましょう）

ネットワーク上で、同じグループのメンバーが情報を共有するシステムのことです。メンバーの誰かが自由にスレッドを立て、全員が気軽に、日常の会話を交わすように活用します。情報交換をスムーズに行う方法の一つとして有効です。

○J Tに役立つ資料等

『教員ハンドブック』（茨城県教育委員会）

『学校教育指導方針』（茨城県教育委員会）掲載の「『指導資料』一覧」

茨城県教育研修センターのホームページ <http://www.center.ibk.ed.jp/>



このリーフレットについてのお問い合わせは、こちらにお願いします。

茨城県教育研修センター 教職教育課

〒309-1722 茨城県笠間市平町1410

電話：0296-78-3212 ファックス：0296-78-2122