

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開発－

若松 優子*, 鈴木 久米男・多田 英史**

（令和3年2月19日受理）

WAKAMATSU Yuko, SUZUKI Kumeo, TADA Hideshi

Procedures for Promoting OJT that Makes Full Use of the School Organization
: Development of a training tool based on the “Teacher Development Index”

要 約

本研究の目的は、「校長及び教員等の資質の向上に関する指標」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。そのため、県内の公立小学校を対象に調査を実施し、実態と課題を把握した。さらに、調査結果の分析から、教員研修の効果的な在り方の手立てを検討し実践を行った。

本研究により、「学校組織体制の強化」と「OJT推進の理解」を通して、教員の役割の自覚による支援体制の構築と研修時間の確保による研修のR-PDCAサイクルの意識化、「OJT推進ツール」の援用による、「育成指標」を基にした自己の研修課題の設定と取組が可能であり、「学び合える場」として組織が機能し、学校の活性化につながる事が明らかになった。

1 はじめに

1.1 本研究のねらい

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。

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する。

以上のことから、学校運営の充実には教員の資質・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。

1.2 先行研究

次に本研究の目的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―教員個々の力量を高めるためのOJTガイドブック―』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「研修推進シート」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、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の意識が共通理解されて推進されているかという点や校内での支援者の役割の自覚という意識の点での課題もある。「教職としての専門性の成長」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Off-JT、SDとの学びをつなげる効果的な支援も課題である。

以上の課題解決のために、県で策定している「指標」やキャリア・ライフステージにおける「目指す教員像」の理解や、「指標」を踏まえた研修課題設定、学校の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を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人であった。

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

図2-1は、教員の年代ごとに身につけたい資質・

能力と管理職が教員として身につけて欲しい資質・能力の調査結果である。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歳代から、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に対応する資質・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%と教員と同様に低い結果となった。管理職への調査では、年代ごとの調査ではなかったため、「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。

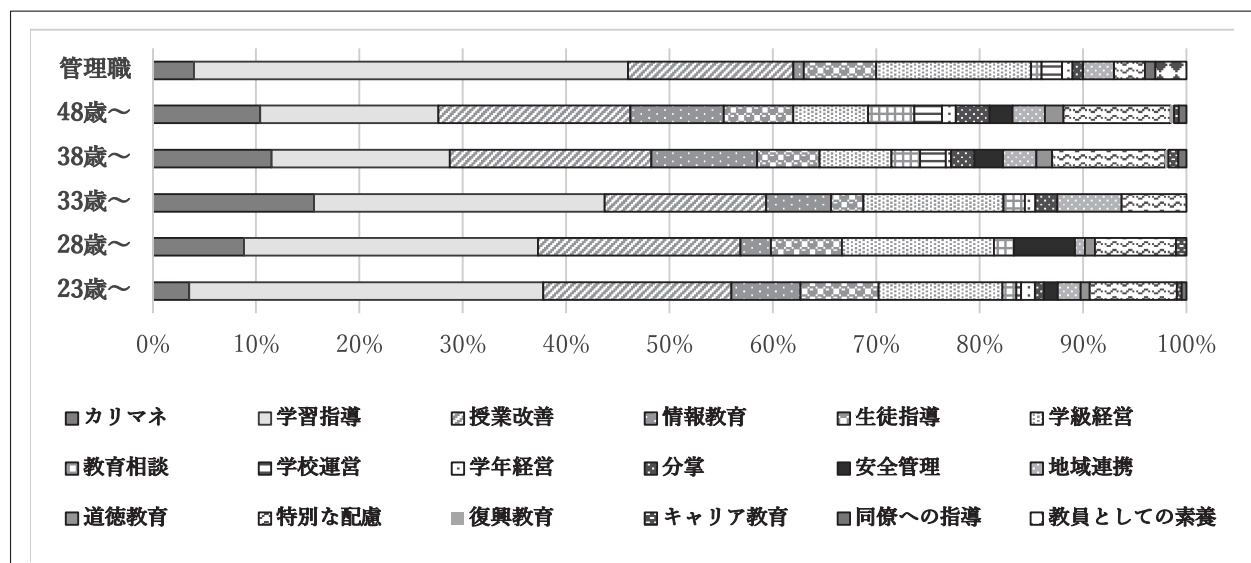


図 2-1 年代別に身につけたい資質・能力と身につけて欲しい資質・能力

表 2-1 資質・能力を高める研修に対する意識調査

| 変数名 | 教員 | 管理職 | 差 | 標準誤差 | 効果量 <i>d</i> | <i>t</i> 値 | df | <i>p</i> 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

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2-1は、管理職と教員の認識の実態を6件法により調査し、*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」等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「指標を活用した研修課題の理解」についても教員の有効性の意識が低い傾向にあり、「指標」を活用した自己の課題の理解や「指標」に沿った計画的な研修の取組になっていないと考えられる。

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「法定研修」「特別研修」の有効性の意識が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・能力を高める研修への取組で、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4件法で調査した結果が図2-2である。校内体制について管理職は、「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。「研修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-PDC Aサイクルが機能していないことが考えられる。

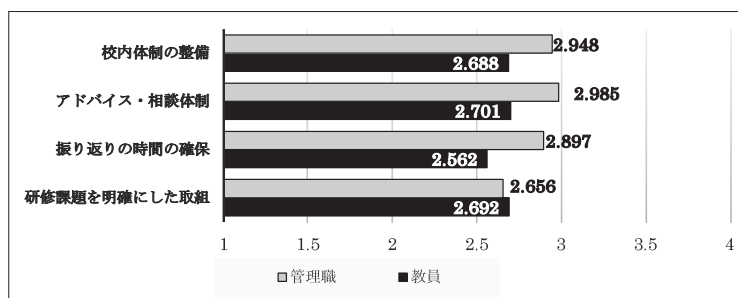


図 2-2 校内研修の取組状況

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の方法について調査した。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。また、今後OJTを推進するためには、教員同士が課題を共通理解する手立ても必要になる。

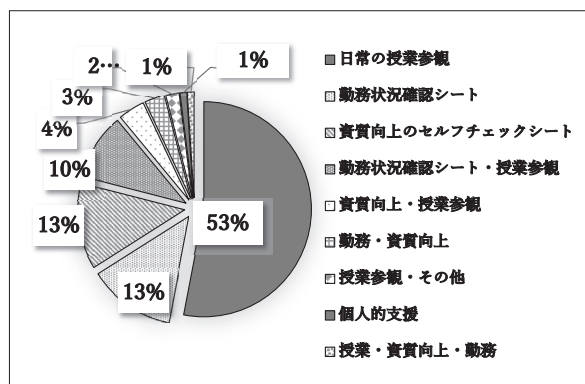


図 2-3 研修の見取りの手立て

2.2.5 教員研修課題【管理職】(図 2-4)

管理職の「教員研修の課題」の自由記述をKHコーダー（樋口2014）を用いて分析した結果が図2-4である。結果から、「校内、研修、研究、参加、時間、確保」「小規模、体制、校外、働き方、業務、改革、難しい」また、「若手、ベテラン、人材、育成、初任」「組織、業務、日常」「意欲、問題、意識、持つ」と管理職の視点からの課題も抽出されており、働き方改革の推進と校内や校外での研修の時間の確保、日々の業務と研修の意欲面の差等の課題が読み取れる。さらに、教員の研修課題としては、「研修、時間、難しい」や「自己、課題、学ぶ」が抽出されており、校内研修や校外研修に参加する時間の確保の難しさ」と「自己の課題に沿った学び」に課題があることが読み取れる。また、自由記述の中に、「厳しい意見を言う風潮がなくなっている。」や「個別の支援の在り方に問題がある。」「ベテラン層や主任層の人材育成に係る力量形成に課題がある。」という意見もあり、学び合う意識の希薄化や支援者の力量形成、支援関係の構築の困難さ等の課題も明らかになった。

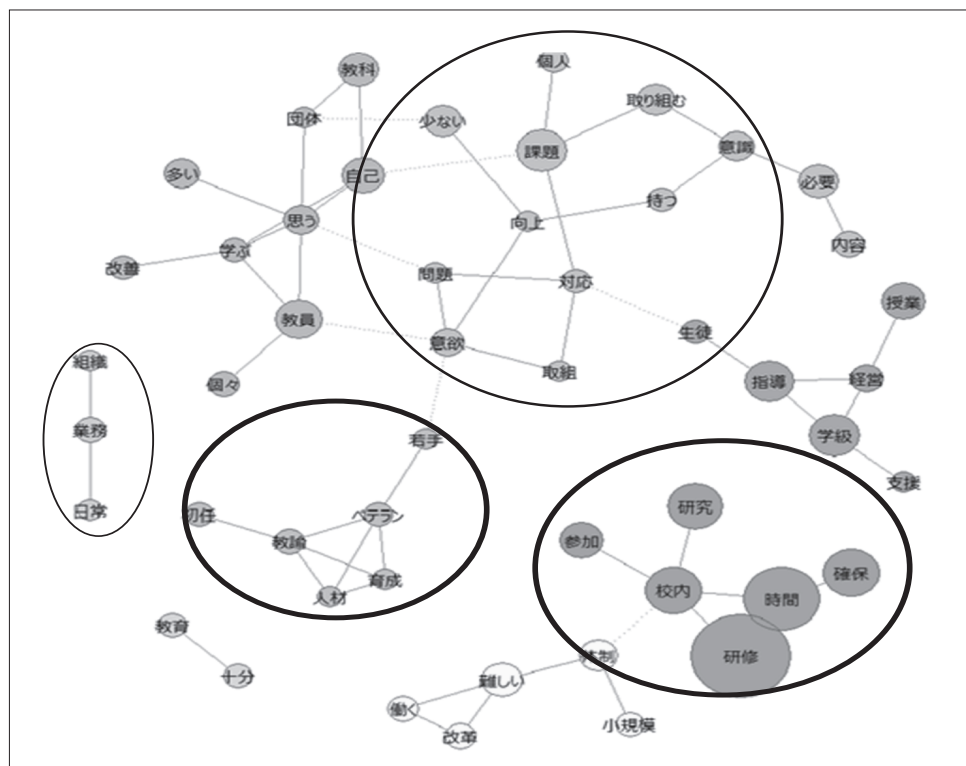


図 2-4 【管理職】 教員研修課題

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

調査の結果の分析により、図2-5で示した①から⑥までの六つの課題が明らかになった。このことを踏まえ、「学校組織体制」と「自己の課題設定」の二つの視点から、課題解決のための三つの手立てを示す。

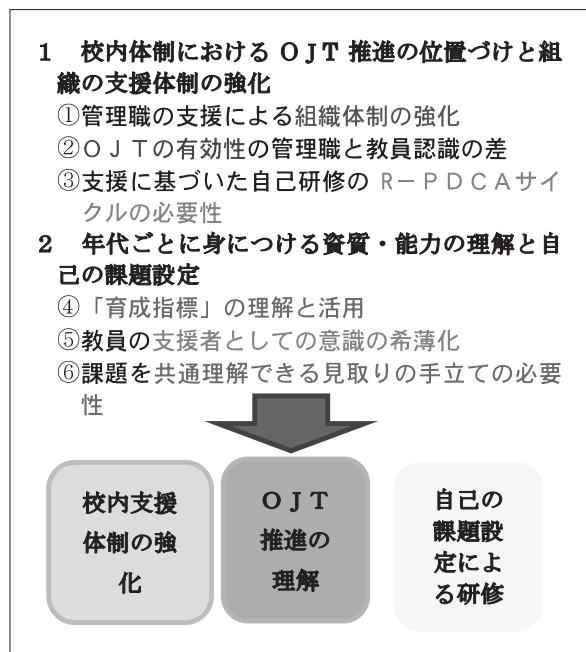


図2-5 課題と課題解決の手立て

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2-5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。そのために、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・ダウンの組織づくりの必要がある（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や、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

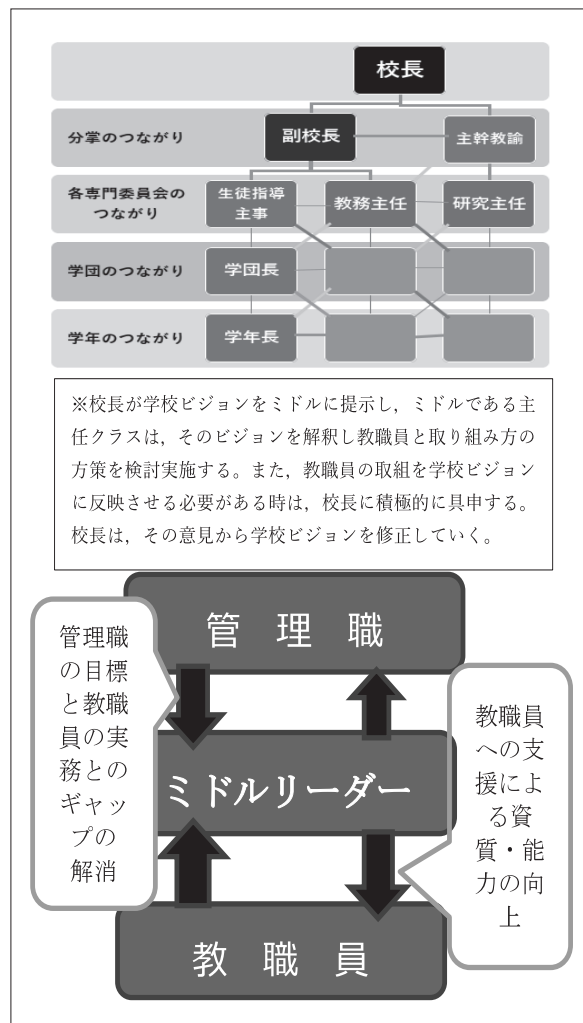


図3-1 ミドル・アップ・ダウンでの目標共有と教職員の格子状のつながり

(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)

ことができる。

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、年4回の「研修会」を位置づけた。「研修会」では、図3-1のような組織図を使用しながら、格子状のつながりを意識したリーダーの役割の理解やOJT支援者としてのメンタリング手法等の理解を図った。図3-2を活用し、校内での意図的な支援関係の構築についての理解を図った。また、課題③の解決のために、年間スケジュール（図3-3）でOJT推進の年間の見通しを立てR-PDCAサイクルを意識しながら取り組むことの理解が必要となる。

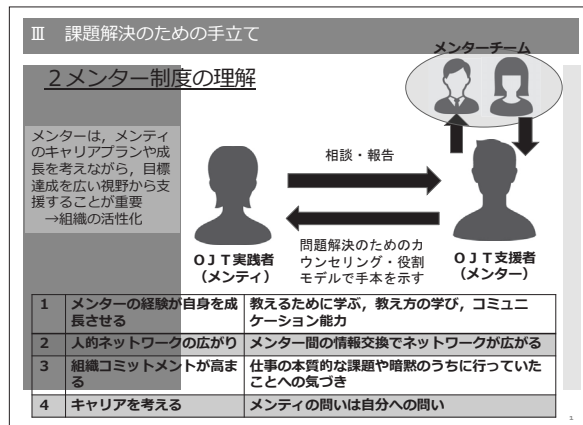


図 3-2 メンター制度の理解

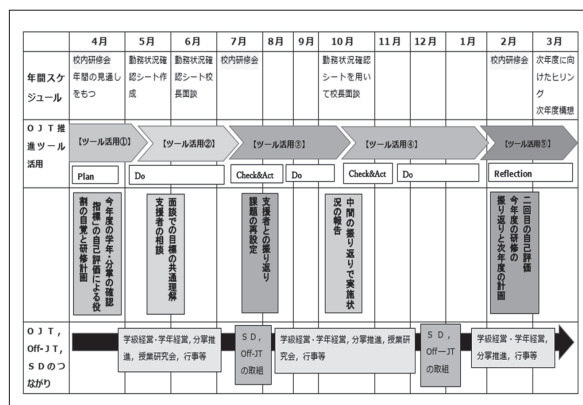


図 3-3 OJT実践年間スケジュール

3.3 課題解決の手立て 3「自己の課題設定と研修」

年代毎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、図3-4に示した「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。これを用いることによって、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。

「OJT推進ツール」は4枚のシートで構成されており、中長期的な研修計画を立てることができる「ライフプランと自己研修シート」、「育成指標」を踏まえた自己評価ができる「自己評価シート」(図3-5)、自己評価の分析結果から自己の課題設定につなげる「自己診断シート」(図3-6)、「勤務状況確認シート」である。

OJT推進ツールの初期画面の年代をクリックすると「指標」の年代ごとの自己評価をすることができる。「指標」の視点の評価の高い順から並べられ、研修の実践者は、分析に基づいて、研修

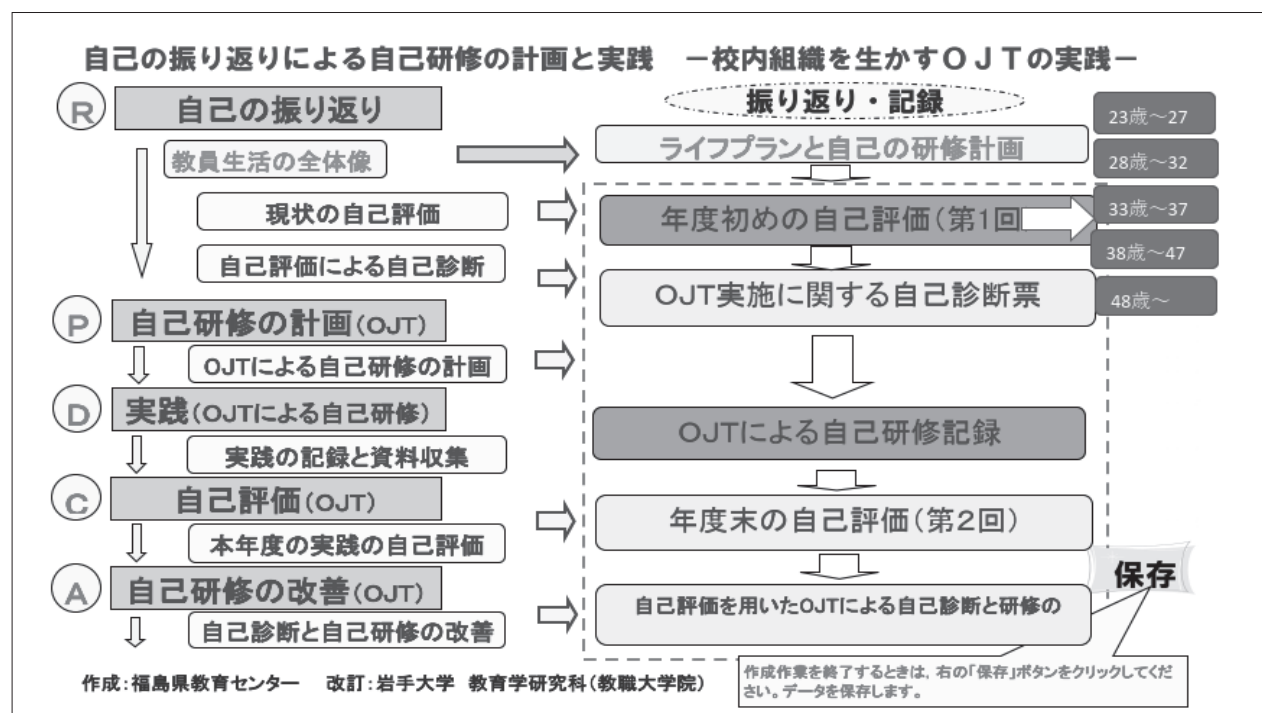


図 3-4 OJT推進ツールの初期画面

内容を決め、OJTの実施の方法やOJT支援者、OJT実施の期間を決定する。OJTの課題の実施状況については、年度途中で振り返りをする。支援者からのアドバイスも記入し取組の改善ができるようにする。年度末には、1年間のOJT実践の振り返りを行う。自己診断票に成果と課題を記入し、年度初めに行った「指標」に沿った自己評価を再度実施する。分析結果は、自己診断票に反映され、年度初めの調査結果と対比して示され、自己の成長と次年度の改善点を確認することができる。

県で取り組まれている「勤務状況確認シート」との関連については、「勤務状況確認シート」の4つの視点「学年・学級経営」「学習指導」「生徒指導」「学校運営・校務分掌」で具体的な取組を考えるため、自己診断票に記入した手立てが、シートに反映されるようになっている。

| 自己評価（実践的な指導力としての教師力） | | 実践の例 | |
|--------------------------------------|----------------|----------------------|-----|
| あがりの調査の結果について（4と5とも3、3や4も3、2、1も2と記入） | | 1. 3年次に記入された内容から振り返り | |
| 項目 | 内容 | 年度別 | 年度末 |
| 1 | 使命感、責任感、倫理観 | | |
| 2 | 教育情熱 | | |
| 3 | 豊かな人間性 | | |
| 4 | コミュニケーション力 | | |
| 5 | 自ら学び続ける意欲・姿勢 | | |
| 6 | 課題に立ち向かう力 | | |
| 7 | 学習指導力 | | |
| 8 | 主体的・対話的で深い学びの | | |
| 9 | 教育課程の編成・実施 | | |
| 10 | 教科教育の専門性 | | |
| 11 | 様々な力を育む授業 | | |
| 12 | 生徒指導力 | | |
| 13 | 自己指導能力の育成 | | |
| 14 | 児童生徒の集団指導 | | |
| 15 | 学校不応・問題行動への対応 | | |
| 16 | 教育相談 | | |
| 17 | マネジメント力 | | |
| 18 | 学校組織としての連携・協働 | | |
| 19 | 危機管理 | | |
| 20 | 関係者との連携・協働 | | |
| 21 | 教育実践の視点 | | |
| 22 | 教育実践の推進（年代別） | | |
| 23 | キャリア教育の視点 | | |
| 24 | キャリア教育の推進（年代別） | | |
| 25 | キャリア教育の視点（年代別） | | |
| 26 | 特別支援の視点 | | |
| 27 | 特別支援の視点（年代別） | | |

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

図 3-5 自己評価シート

| 自己診断票 | | 勤務状況確認シート | | OJT実践者 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--------------------------|--------------------|--------------------------|------|----------|---------|---|------|---|------|---------------------------|-----------|---|--------|----------|--|---------|------|-----------------|------|-------|------|----------|----|--|------|-----------|--|--|------|---------------|--|--|-------|--------------|-------|------|-------|---------|--|------|---|---------|---|--------|--------|---|--|----|-------|-----------|-------|----|------|-------|--|--|-------|-----------|---|--|----|-------|------|-----------------|---------|--|------|--|------|---|--------|----------|---|--|----|-------|------|-----------------|----|--|----|--|
| 作成日 年度初 年度末 | | OJT実施者 | | OJT実施者 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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）10月 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 OJT実施反省 12月 | | OJT1 | | OJT1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>視点</th> <th>マネジメント力</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己課題</td> <td>危機管理</td> </tr> <tr> <td>学年・学級経営</td> <td>学年下位の指導や学業に関する訓練の事前・事後指導において、心に基づく指導を行う。子どもの命、心、身体を第一に考える指導を行う。</td> </tr> <tr> <td>学習指導</td> <td>総合的な学習の時間において、多様な人、もの、ことと触れ合い機会を保障し、学習の深化を図る。わががしゅうから社会まで学ぶ機会を保障し、指導に生かす。</td> </tr> <tr> <td>生徒指導</td> <td>地域や関係機関との連携・協働を行い、指導に生かす。</td> </tr> <tr> <td>学校経営・校務分掌</td> <td>安全安心な環境を確保し、危機管理の体制を整える。自己指導能力の育成について全体で共有できるようにする。</td> </tr> <tr> <td>OJT支援者</td> <td>教務主任〇〇先生</td> </tr> </tbody> </table> | | 視点 | マネジメント力 | 自己課題 | 危機管理 | 学年・学級経営 | 学年下位の指導や学業に関する訓練の事前・事後指導において、心に基づく指導を行う。子どもの命、心、身体を第一に考える指導を行う。 | 学習指導 | 総合的な学習の時間において、多様な人、もの、ことと触れ合い機会を保障し、学習の深化を図る。わががしゅうから社会まで学ぶ機会を保障し、指導に生かす。 | 生徒指導 | 地域や関係機関との連携・協働を行い、指導に生かす。 | 学校経営・校務分掌 | 安全安心な環境を確保し、危機管理の体制を整える。自己指導能力の育成について全体で共有できるようにする。 | OJT支援者 | 教務主任〇〇先生 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>視点</th> <th>マネジメント力</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己課題</td> <td>危機管理</td> </tr> <tr> <td>成果</td> <td></td> </tr> <tr> <td>課題</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | 視点 | マネジメント力 | 自己課題 | 危機管理 | 成果 | | 課題 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 視点 | マネジメント力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自己課題 | 危機管理 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学年・学級経営 | 学年下位の指導や学業に関する訓練の事前・事後指導において、心に基づく指導を行う。子どもの命、心、身体を第一に考える指導を行う。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学習指導 | 総合的な学習の時間において、多様な人、もの、ことと触れ合い機会を保障し、学習の深化を図る。わががしゅうから社会まで学ぶ機会を保障し、指導に生かす。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 生徒指導 | 地域や関係機関との連携・協働を行い、指導に生かす。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学校経営・校務分掌 | 安全安心な環境を確保し、危機管理の体制を整える。自己指導能力の育成について全体で共有できるようにする。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OJT支援者 | 教務主任〇〇先生 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 視点 | マネジメント力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自己課題 | 危機管理 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 成果 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 課題 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <table border="1"> <thead> <tr> <th>項目</th> <th>視点</th> <th>1回目 2回目 平均の差</th> <th>視点ごとの自己評価 (評価値の高い3項目)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1</td> <td>教員としての素養</td> <td>2.83</td> <td>自ら学び続ける意欲・探究心</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>学習指導力</td> <td>0.90</td> <td>使命感、責任感、倫理観</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>岩手の教育課題</td> <td>-2.83</td> <td>教育情熱</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>マネジメント力</td> <td>2.83</td> <td>主体的・対話的で深い学びの実現</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>生徒指導力</td> <td>2.83</td> <td>教科教育の専門性</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>2.43</td> <td>キャリア教育の視点</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>0.00</td> <td>学校組織としての連携・協働</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>-2.43</td> <td>特別支援の視点（年代別）</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>2.25</td> <td>危機管理</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>0.00</td> <td>マネジメント力</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>2.25</td> <td>学校組織としての連携・協働</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>2.25</td> <td>児童生徒の集団指導</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>0.00</td> <td>生徒指導力</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>-2.25</td> <td>自己指導能力の育成</td> </tr> </tbody> </table> | | 項目 | 視点 | 1回目 2回目 平均の差 | 視点ごとの自己評価 (評価値の高い3項目) | 1 | 教員としての素養 | 2.83 | 自ら学び続ける意欲・探究心 | 2 | 学習指導力 | 0.90 | 使命感、責任感、倫理観 | 3 | 岩手の教育課題 | -2.83 | 教育情熱 | 4 | マネジメント力 | 2.83 | 主体的・対話的で深い学びの実現 | 5 | 生徒指導力 | 2.83 | 教科教育の専門性 | | | 2.43 | キャリア教育の視点 | | | 0.00 | 学校組織としての連携・協働 | | | -2.43 | 特別支援の視点（年代別） | | | 2.25 | 危機管理 | | | 0.00 | マネジメント力 | | | 2.25 | 学校組織としての連携・協働 | | | 2.25 | 児童生徒の集団指導 | | | 0.00 | 生徒指導力 | | | -2.25 | 自己指導能力の育成 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>視点</th> <th>学習指導力</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己課題</td> <td>主体的・対話的で深い学びの実現</td> </tr> <tr> <td>学年・学級経営</td> <td>授業中における話し方や聞き方において、学びの意欲を高め、体の向きや発音の仕方、傾斜することなどを指導していく。お互いのよから学ぶことを大切に指導を行う。</td> </tr> <tr> <td>学習指導</td> <td>子どもが自ら学ぶイメージをもって教材研究を行う。わががしゅうから社会まで学ぶ機会を保障し、指導に生かす。</td> </tr> <tr> <td>生徒指導</td> <td>研究担当の一人として、手立てを吟味したり、各種検査結果を活用したりすることを通して、指導と評価の一体化を図る。</td> </tr> <tr> <td>OJT支援者</td> <td>研究主任〇〇先生</td> </tr> </tbody> </table> | | 視点 | 学習指導力 | 自己課題 | 主体的・対話的で深い学びの実現 | 学年・学級経営 | 授業中における話し方や聞き方において、学びの意欲を高め、体の向きや発音の仕方、傾斜することなどを指導していく。お互いのよから学ぶことを大切に指導を行う。 | 学習指導 | 子どもが自ら学ぶイメージをもって教材研究を行う。わががしゅうから社会まで学ぶ機会を保障し、指導に生かす。 | 生徒指導 | 研究担当の一人として、手立てを吟味したり、各種検査結果を活用したりすることを通して、指導と評価の一体化を図る。 | OJT支援者 | 研究主任〇〇先生 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>視点</th> <th>学習指導力</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己課題</td> <td>主体的・対話的で深い学びの実現</td> </tr> <tr> <td>成果</td> <td></td> </tr> <tr> <td>課題</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | 視点 | 学習指導力 | 自己課題 | 主体的・対話的で深い学びの実現 | 成果 | | 課題 | |
| 項目 | 視点 | 1回目 2回目 平均の差 | 視点ごとの自己評価 (評価値の高い3項目) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 教員としての素養 | 2.83 | 自ら学び続ける意欲・探究心 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 学習指導力 | 0.90 | 使命感、責任感、倫理観 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 岩手の教育課題 | -2.83 | 教育情熱 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | マネジメント力 | 2.83 | 主体的・対話的で深い学びの実現 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 生徒指導力 | 2.83 | 教科教育の専門性 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.43 | キャリア教育の視点 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0.00 | 学校組織としての連携・協働 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | -2.43 | 特別支援の視点（年代別） | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.25 | 危機管理 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0.00 | マネジメント力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.25 | 学校組織としての連携・協働 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 2.25 | 児童生徒の集団指導 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 0.00 | 生徒指導力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | -2.25 | 自己指導能力の育成 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 視点 | 学習指導力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自己課題 | 主体的・対話的で深い学びの実現 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学年・学級経営 | 授業中における話し方や聞き方において、学びの意欲を高め、体の向きや発音の仕方、傾斜することなどを指導していく。お互いのよから学ぶことを大切に指導を行う。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学習指導 | 子どもが自ら学ぶイメージをもって教材研究を行う。わががしゅうから社会まで学ぶ機会を保障し、指導に生かす。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 生徒指導 | 研究担当の一人として、手立てを吟味したり、各種検査結果を活用したりすることを通して、指導と評価の一体化を図る。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OJT支援者 | 研究主任〇〇先生 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 視点 | 学習指導力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自己課題 | 主体的・対話的で深い学びの実現 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 成果 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 課題 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| <p>★今年度の研修の取組</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>日</th> <th>研修名</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>2</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>3</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>4</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>5</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>6</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>7</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>8</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>9</td><td></td><td></td></tr> <tr><td>10</td><td></td><td></td></tr> </tbody> </table> | | 月 | 日 | 研修名 | 1 | | | 2 | | | 3 | | | 4 | | | 5 | | | 6 | | | 7 | | | 8 | | | 9 | | | 10 | | | <table border="1"> <thead> <tr> <th>視点</th> <th>生徒指導力</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己課題</td> <td>生徒指導力</td> </tr> <tr> <td>学年・学級経営</td> <td>いじめの未然防止に努めることは勿論、いじめに強い学校づくりができるように、あたたかい学校経営を推進する。</td> </tr> <tr> <td>学習指導</td> <td>一人一人の子どもに寄り添った生徒指導に努めること。また、職員間や委員会との連携を図り、問題行動の早期発見や、指導の改善に生かしていく。</td> </tr> <tr> <td>生徒指導</td> <td>自分の学年に必要とされる指導のやりかたを身につけてアンテナを高くもち、情報の共有に努める。支援者への報告・連絡・相談は時間をかけずに行う。</td> </tr> <tr> <td>OJT支援者</td> <td>生徒指導主事</td> </tr> </tbody> </table> | | 視点 | 生徒指導力 | 自己課題 | 生徒指導力 | 学年・学級経営 | いじめの未然防止に努めることは勿論、いじめに強い学校づくりができるように、あたたかい学校経営を推進する。 | 学習指導 | 一人一人の子どもに寄り添った生徒指導に努めること。また、職員間や委員会との連携を図り、問題行動の早期発見や、指導の改善に生かしていく。 | 生徒指導 | 自分の学年に必要とされる指導のやりかたを身につけてアンテナを高くもち、情報の共有に努める。支援者への報告・連絡・相談は時間をかけずに行う。 | OJT支援者 | 生徒指導主事 | <table border="1"> <thead> <tr> <th>視点</th> <th>生徒指導力</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>自己課題</td> <td>生徒指導力</td> </tr> <tr> <td>成果</td> <td></td> </tr> <tr> <td>課題</td> <td></td> </tr> </tbody> </table> | | 視点 | 生徒指導力 | 自己課題 | 生徒指導力 | 成果 | | 課題 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 月 | 日 | 研修名 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 5 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 6 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 8 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 9 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 10 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 視点 | 生徒指導力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自己課題 | 生徒指導力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学年・学級経営 | いじめの未然防止に努めることは勿論、いじめに強い学校づくりができるように、あたたかい学校経営を推進する。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学習指導 | 一人一人の子どもに寄り添った生徒指導に努めること。また、職員間や委員会との連携を図り、問題行動の早期発見や、指導の改善に生かしていく。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 生徒指導 | 自分の学年に必要とされる指導のやりかたを身につけてアンテナを高くもち、情報の共有に努める。支援者への報告・連絡・相談は時間をかけずに行う。 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| OJT支援者 | 生徒指導主事 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 視点 | 生徒指導力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 自己課題 | 生徒指導力 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 成果 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 課題 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

図 3-6 自己診断シート

4 連携協力校における手立てに基づいた実践

連携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、成果と課題を考察する。

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加者が訪れている。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 小学校の現状把握

図4-1の資質・能力を高める取組の意識調査でA小学校の教員は、「アドバイスを受けながらの学年・学級経営」「校内研修」「アドバイスを受けながらの分掌推進」「管理職・同僚等からのアドバイス」の意識が非常に高く、管理職の調査

結果とはほぼ同様の結果となっている。日々の学年、学級経営や分掌推進への取組が資質・能力を高めるという意識が高いと考えられる。また、「初任者研修等の法定研修」や「センター等の特別研修」等、校外研修の有効性に対する意識も高く、自らの課題意識をもった参加であることが考えられる。「『指標』に基づく課題を明確にした研修取組」と「『指標』を活用した研修課題の理解」は、比較的低い結果となっている。

また、校内研修体制についての調査結果が図4-2である。この結果から、「校内体制が整備されている」は平均値が3.118、「アドバイス・相談する体制が整っている」は平均値が2.941と高い結果となった。また、「研修課題を明確にした自己研修」も2.825と高い。「振り返り」の取組については、低い傾向にある。

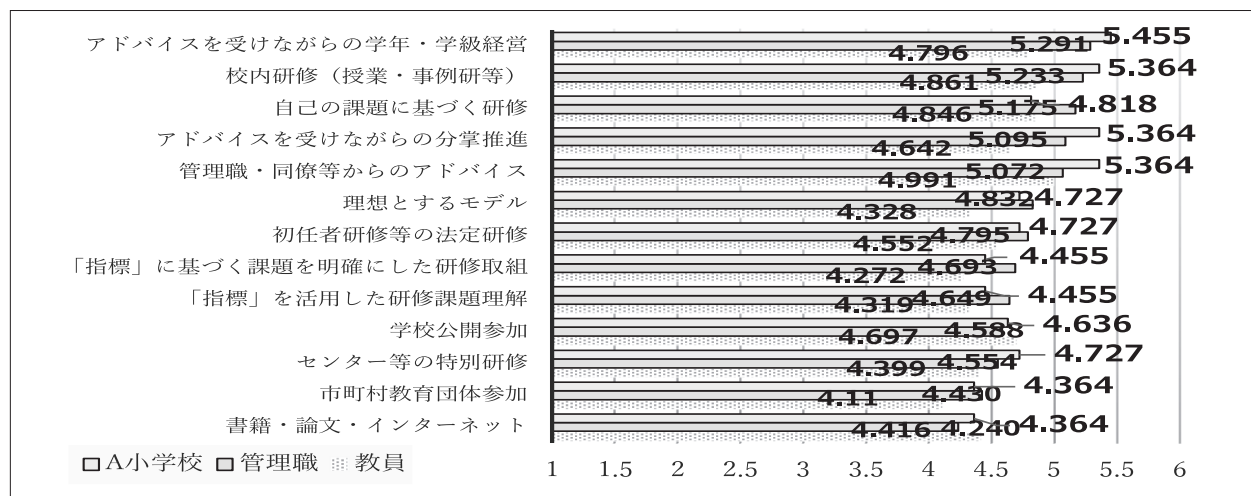


図 4-1 資質・能力を高めるための取組の有効性（教員）

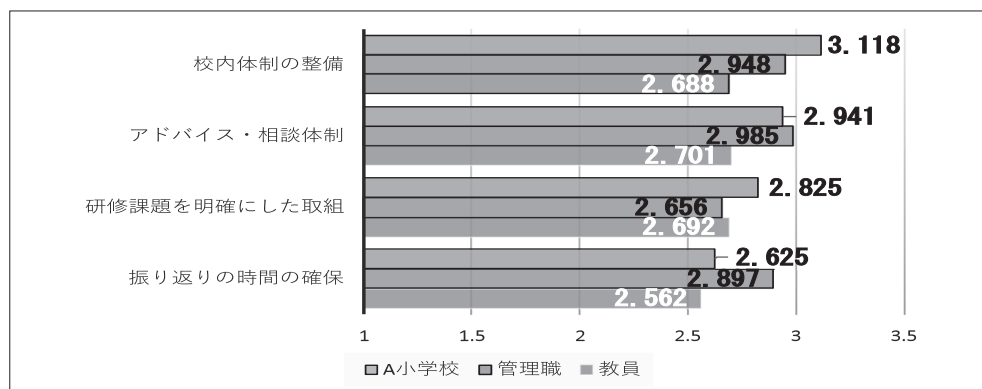


図 4-2 校内研修体制の調査

4.2.1 研修の組織体制の実際（OJT実施体制）

A小学校では、学校の経営方針について、毎月の学校経営委員会に学年長や主任層が参加し、経営、運営全般に関する協議を行っている。また、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っている。校長のリーダーシップのもとミドル・アップ・ダウンマネジメントが機能している学校である。

4.3 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OJTを実施した。研修会での説明により、「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。年間のOJT実践スケジュールの例は、以下の表4-1に示した。

4.3.1 研修会の実施と考察

7月の研修会では、OJTに関する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」について意見が出された。このことから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であった。このことを踏まえて作成した支援者の例が、表4-2である。

表 4-1 OJT実践年間スケジュール

| 4月 新年度スタート | 年間の見通し 「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 |
| 6月 | | 授業研究会・行事等 |
| 7月 | | Do |
| 7・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 |
| 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・12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 |

表 4-2 OJT 支援者例

| OJT 視点 | OJT 実践者（メンティ） | OJT 支援者（メンター） | OJT 場面 |
|---------|-------------------|---------------------------------|-------------------|
| 学習指導力 | 学級担任 | 学年長，研究主任 道徳教育推進教師 | 教科部会 学年会 |
| 生徒指導力 | 学級担任 | 学年長，ベテラン教諭，SC 生徒指導主事，教育相談 Co | 放課後の時間 学年会 |
| マネジメント力 | 主幹教諭，教務主任 学級担任 | 校長，副校長 主幹教諭 | 放課後の時間 日常の業務推進 |
| 復興教育 | 学級担任 | 副校長，復興教育推進教諭 | 放課後の時間 |
| キャリア教育 | 学級担任 | 副校長，キャリア教育担当教諭 | 放課後の時間 |
| 特別支援教育 | 学級担任 特別支援 Co | 校長，副校長，特別支援教育 Co，特別支援エリア Co | 放課後の時間 |

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

「指標」の自己評価を実施し自己の得意な分野と不得意な分野を順位付けすることにより，自己の強みと弱みを自覚することができる。それを基に自己の研修課題を設定する。下図は，実際に自己評価した後のレーダーチャートと視点毎の自己

評価である。評価が高かったものは，「岩手の教育課題」と「教員としての素養」ということが分かる。課題は「学習指導力」と「生徒指導力」である。視点毎の順位では，評価が高かった「岩手の教育課題」のうち，「キャリア教育の視点」の評価が高いことが分かる。自己研修課題は，この指標の評価を基にして計画を立てていく。

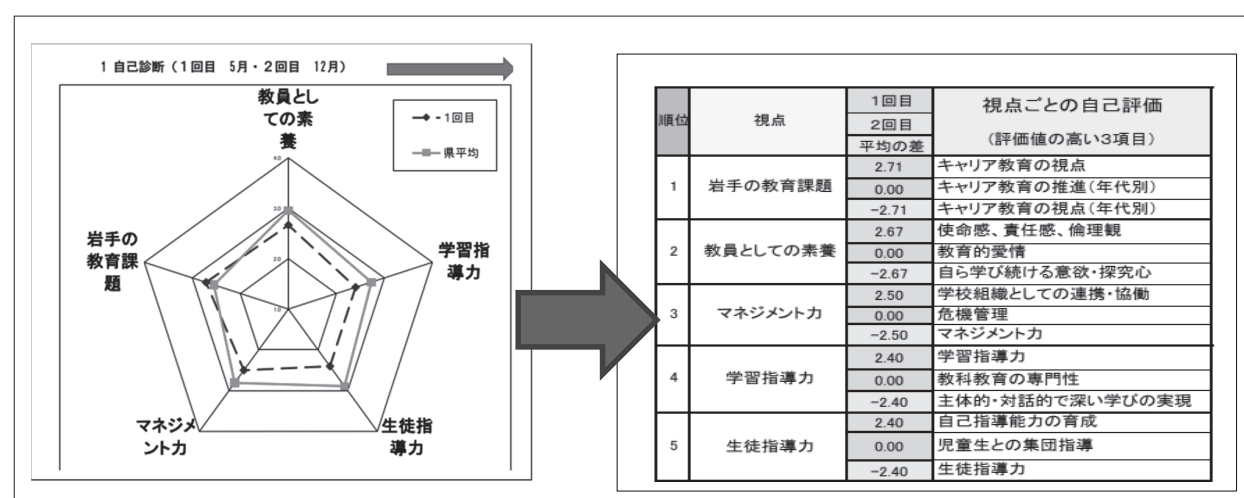


図 4-3 自己評価のレーダーチャート

4.3.2.1 課題の共通理解の場面

「学習指導力」の課題を支援者（研究主任）の教諭に相談し、事前に指導案検討に取り組んだ。課題解決のためこれまで授業参観後の事後指導が多かったが、課題を事前に共通理解することで新しい取組ができた。

4.3.2.2 学年会での課題解決の場面

メンティの課題が児童理解と授業改善となった。学年でのメンター、メンティの関係であるため時間を調整しながら、互見授業に取り組み、話の聞き方や、発言のつなぎ方等の助言をした。OJT実施者、OJT支援者相互の課題解決を図った。

4.3.2.3 振り返りの場面

学年長として、学年内でOJT支援者となるが、自己の課題「道徳」の授業について、授業参観の後、発問の在り方について具体的に指導を受けた。振り返りの後は、「自己診断シート」に記入し、今後の改善にいかした。支援者としての役割も果たすが、自分も支援される側として学び続けることができた。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た。メンターを支える更なるメンターの必要性がうかがわれた。

表 4-3 課題解決の具体的な手立てと支援者

| OJT実践者 (メンティ) | OJT課題 | 具体的手立て | OJT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挙い、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 |
| 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挙る。 | 学年長 |

4.4 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を行った結果が図4-4である。7月の事前アンケートに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「目指す教員としての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、支援についた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、課題と捉えることができた。」という意見があり、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だと考えられる。また、「定期的な振り返り」については、「支援者との振り返りの機会が得られたこと」が挙げられており（16名中5名記述31%）、研修会でのOJT推進の理解が図られたことが明らかになった。

課題としては、OJT支援者の偏りがみられたことであった。「学習指導力」の課題が多い場合、図に見られるような研究主任の負担が多くなった。また、OJT支援者に関する調査結果である図4-5と図4-6により、年代が上がるにつれて、OJT支援者が管理職に偏る傾向がみられた。実践を通して、OJT支援者と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。

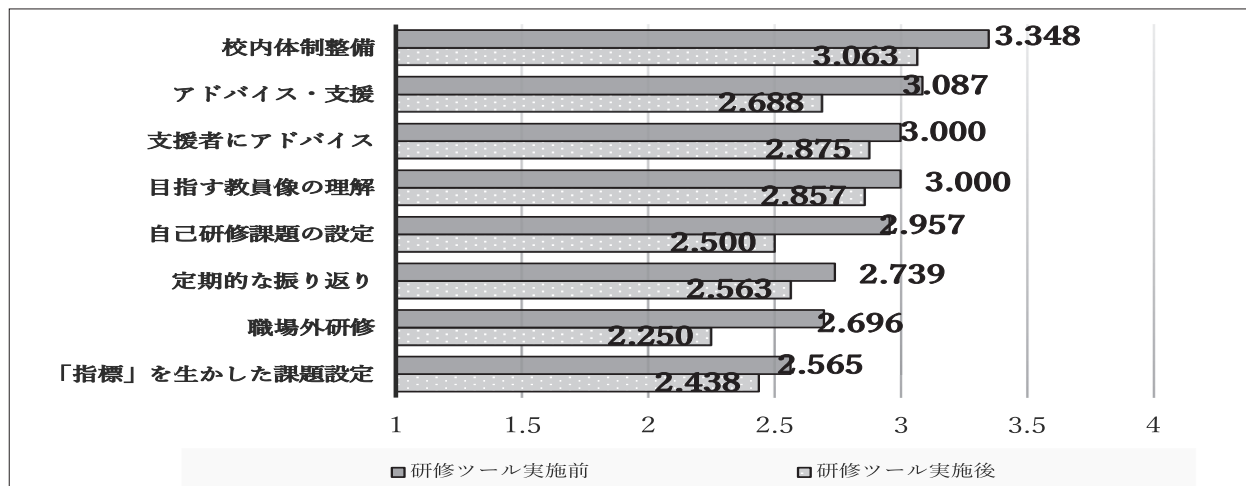


図 4-4 実践前と実践後の研修の取組状況

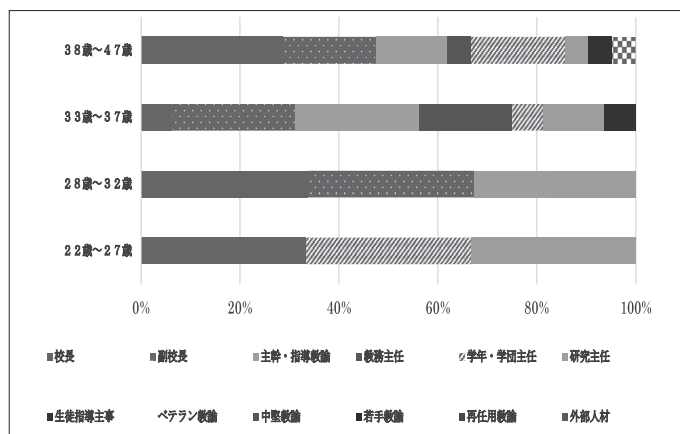


図 4-5 今後アドバイスを受けたい人

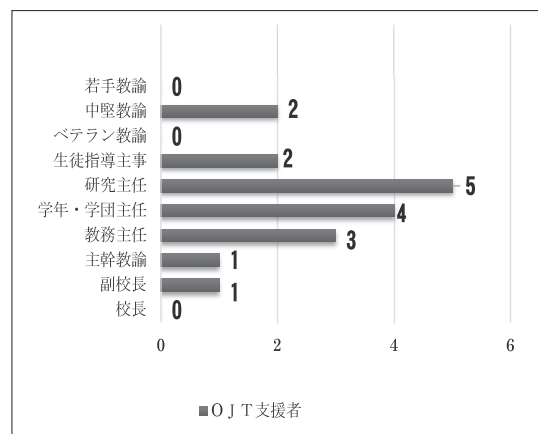


図 4-6 実施期間中のOJT支援者

5. まとめ

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の理解により、学校組織をいかした支援者との関わりを通じた「学び合える場」として組織が機能することが明らかになった。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】

岩手県教育委員会 「平成30年度版『岩手の教育』」(2019)
 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

臼井智美「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)

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』1 2016) 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 「今後の教員養成・免許制度の在り方について」文部科学省 (http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/attach/1336999.htm) 2020.1 閲覧

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/afield-file/2016/01/13/1365896_01.pdf) 2020.1 閲覧

独立行政法人教職員支援機構 『教職員研修の手引き 2018 －効果的な運営のための知識・技術

-』(2018) 2-3, 31 64-66

樋口耕一著『社会調査のための計量テキスト分析
- 内容分析の継承と発展を目指して -』(ナカニ
シヤ出版 2014)

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

横浜市教育委員会「横浜型 育ち続ける学校」(横
浜市教育委員会事務局 2019)