

学校における

ＯＪＴ



成功の鍵

ＯＪＴとは‘On the Job Training’の略で、**職場内での人材育成**を目的としています。

「学校におけるＯＪＴ」とは、日常の具体的な教育活動を通して、職務に必要な資質能力を意図的・計画的に育成していくことです。

このリーフレットは、「学校におけるＯＪＴ」が必要な理由やその実践のポイントについて紹介しています。

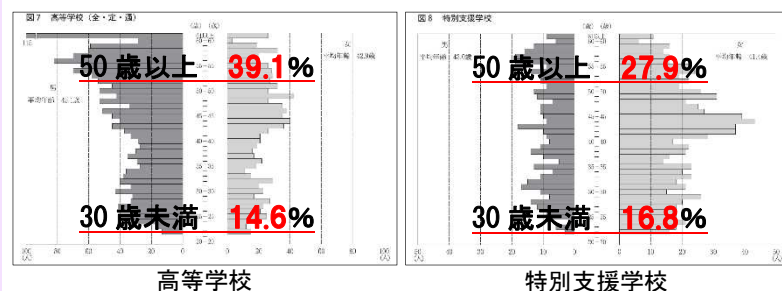
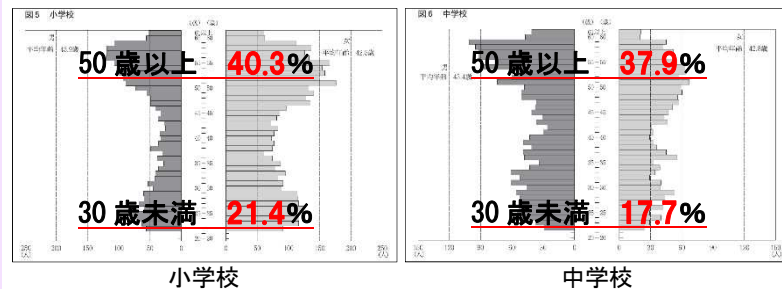
若手教員を育成するためにＯＪＴを実践している学校では、様々な関わり方の工夫を行っています。それらの工夫を「七つの鍵」としてまとめることで、各学校の実情に合わせて活用できるようにしました。

若手教員との関わりが増えてきた中堅教員やベテラン教員が中心となってＯＪＴに取り組む際に、このリーフレットを御活用ください。

なぜOJTが必要なのか？

現在、ベテラン教員の大量退職、新規採用教員の増加により、教員構成のバランスが崩れてきています。
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も若手教員の育成が求められています。

年齢別教員構成グラフ ～令和元（2019）年度栃木県公立学校教員構成調査より～



今後10年間で、あなたの学校の教員の年齢構成も大きく変わります！

～初任者へのアンケート調査より～

日頃の校務で困っていることについて、あなたが参考になっているものは何ですか。（複数回答可）

第1位 同僚からのアドバイス 405人（92.5%）
第2位 校内研修 189人（43.2%）

調査対象：平成30（2018）年度 初任者（小・中・高・特）計438名

若手が成長するOJTの場面は？

あなたの学校に、このような場面はありますか？

- 放課後、職員室で若手教員と情報交換する。
- 教室の掲示物や授業の教材を若手教員と一緒に作る。
- 若手教員が行う研究授業を、学年会で検討する。
- 若手教員が運動会の種目の指導を率先して担当する。

これらは、全てOJTにつながる場面と考えられます。普段、何気なく行っている先輩教員と若手教員との関わりを、人材育成の視点から見直してみましょう。

「いつまでに、どのような力を若手教員に身に付けさせたいか」を明確にすると、周りの教員の声かけや関わり方が変わります。日常の教育活動の中に、無理なく、ほんの少しの工夫を取り入れて、若手教員が成長する場面をつくり出すことで、若手教員育成のためのOJTとしていくことができます。

「学校におけるOJT」を成功に導く七つの鍵

OJTを効果的に実践している学校は、このような工夫をしています。



1 一緒に行う

授業づくりや行事の準備、児童・生徒指導など、若手教員と一緒にすることで、支援と同時に助言もしやすくなります。

- ・一緒に授業をつくる
- ・教科部会を開く
- ・一緒に行事を運営する



2 ほめる、認める、達成感を与える

若手教員が評価される場や認められる機会を意図的につくり出すことで、自分の成長が見えるようにします。人は「やる気」で動きます。

- ・気付いたらすぐに声をかける
- ・よいところや得意分野を伸ばす



3 教員同士が交流しやすい場面をつくる

気軽に仕事の話ができるように、日常的な声かけや関わり方、時間や場の設定、職員室の環境などを工夫して風通しのよい職場をつくります。

- ・研修会の形式を工夫する
- ・参加しやすい時間や場を設定する



4 伝える工夫をする

先輩教員の技術や経験を、若手教員が見て学べるような伝え方の工夫をすると、それを手本として実践する機会が生まれます。

- ・掲示物や板書を見せる
- ・資料を回覧する
- ・「〇〇通信」を発行する



5 得意分野や指導力のある教員から学ぶ場をつくる

指導力のある先輩教員の授業を参観させたり、若手教員のための勉強会を開いたりします。若手教員のニーズに応えるような学びの場をつくります。

- ・お互いの授業を参観し合う
- ・専門性を高める勉強会を開催する



6 役割を与える、仕事を任せる

若手教員に少し困難な役割を与えたり仕事を任せたりすると、その過程で成長していくことができます。先輩教員は、あえて見守りながら支えます。

- ・あえて若手教員をリーダーにする
- ・得意な仕事を任せて、見守る



7 校務分掌などの校内組織を活用する

校務分掌などの校内組織の中に、OJTの仕組みが位置付けられていれば、全校体制で若手育成に取り組むことができます。

- ・OJT推進者の役割を明確にする
- ・若手育成の組織体制をつくる

OJTを実践していくと？

校内でOJTを実践していくと、若手教員だけでなく、OJTに関わる先輩教員（中堅教員やベテラン教員等）の資質能力も向上していきます。

- 中堅教員がリーダーシップを発揮する場ができる。
- お互いの授業を見せ合うことで、授業力が向上する。
- 得意分野をもつ若手教員からも学ぶ機会ができる。

先輩教員の資質能力の向上には、若手教員と共に学び、自分も成長していこうとする関わり方が大切です。

若手教員同様、先輩教員もそれぞれのキャリアに応じた目指すべき姿を意識しながら、OJTを推進していくと、より効果的です。

「栃木県教員育成指標」を参考にすると、それぞれのステージでの資質能力の向上を図る際に指標となる姿が確認できます。
「栃木県教員育成指標」はこちらから→



各学校での取組は？

県内の多くの学校で、OJTに取り組んでいます。

○ 小学校では

若手教員と一緒に授業づくりをしたり、授業後に研究会を開いて振り返りをしたりして、授業力向上を図っています。



○ 中学校では

授業研究会を活性化させたり、学校行事を成功させたりするための工夫を行い、教科や学年の枠を越えた学び合いをしています。



○ 高等学校では

先輩教員が日頃から意図的に声かけをしたり、行事の運営に若手教員を積極的に関わらせたりして、成長の場をつくっています。



○ 特別支援学校では

若手教員のために学習会や事例検討会を行っています。職員数の多い学校では、校務LANを使って学びを共有する工夫も行っています。



○J Tで学校が変わる！ ～調査研究で見た○J Tの効果とは～



○J Tの効果（イメージ図）

学校で○J Tを推進していくと、若手教員の育成や○J Tに関わる先輩教員の成長といった人材育成の成果が得られるだけでなく、学校力を高める様々な効果が現れます。

【○J Tの事例から見られた効果の例】

- ・ 教員が自発的に学び合うようになり、学び続け、成長し続ける教員集団になる。
- ・ 職員室の雰囲気がよくなり同僚性が高まることで、教員間の連携・協働が生まれる。
- ・ 成長した教員が力を発揮し合うことで、個人の負担が軽減され、働き方改革につながる。

資質能力が向上した教員一人一人が、それぞれの力を発揮しながら組織的に協力していくことで、今まで以上に日々の教育活動が充実していきます。それは、子どもたちに質の高い教育を提供し、学校課題の解決や学校教育目標の達成へとつながっていくと考えられます。

○J Tの事例は当センターWebサイトにて公開中です！

小学校、中学校、高等学校、特別支援学校それぞれの事例を紹介しています。

- ☆ 一つの事例を、A4判1枚にまとめています。
- ☆ 具体的な取組について詳しく紹介しています。
- ☆ 事例ごとの成功の鍵を紹介しています。
- ☆ ○J Tの取組から得られた成果が分かります。



「栃木県総合教育センターWebサイト」内の「調査研究」ページへGO！

栃木県 調査研究

検索

http://www.tochigi-edu.ed.jp/educenter/?page_id=23

