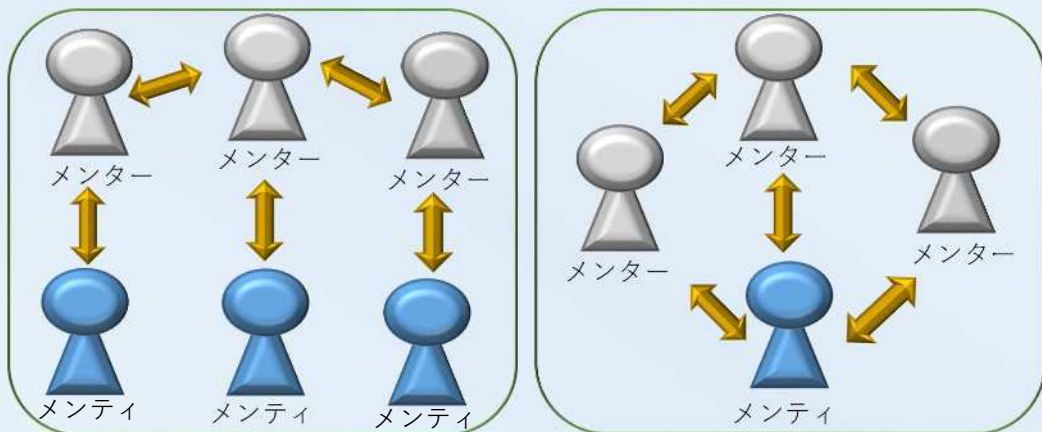


OJTの方法

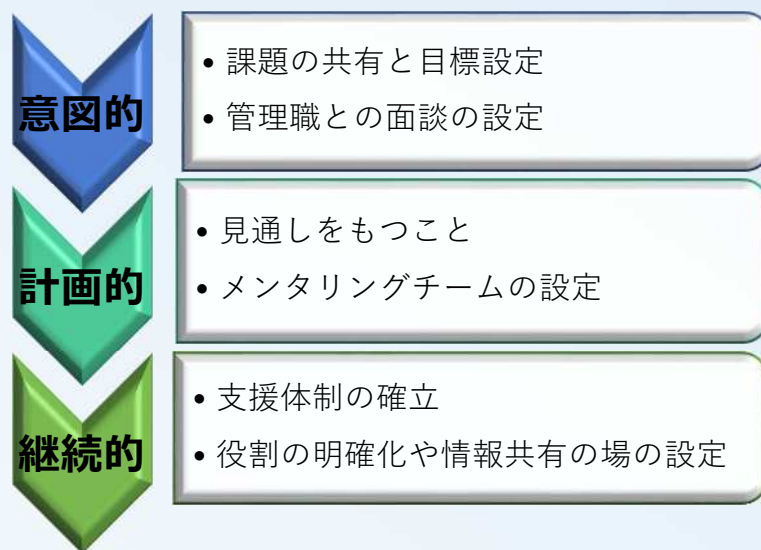


OJTはSTDCが基本と言われます。メンターがやって見せ（Show）、説明し（Tell）、メンティにやらせてみて（Do）、それを評価する（Check）の繰り返りで、職務を通して力量を向上させます。

校務分掌や学年団、教科会など現在ある組織を活用しながら、メンタリングチームをつくります。メンターを複数にすることで、メンティにとって多様な学びを生むとともに、メンター同士の負担を減らすことができます。メンタリングチームで協働的に職務を進めたり、管理職やベテラン教員からの助言を受けたりしながら教育課題に取り組み、実践を通して、教員相互の資質向上を図ります（協働共育）。

OJTのポイント

OJTを効率的、効果的な研修にするには、以下の三つのことを意識することが大切です。



OJTは職務を遂行しながら力量を向上させることが目的です。したがって、事前に「何のためにやるのか（どんな力をつけるのか）」「どのように行うのか」を明確にしておかないと、研修の効果を評価できません。

また、OJTに関わる教員全てが、その目的を共通理解する必要があります。

愛知県総合教育センターではOJTに関する「協働共育型ミドルリーダーによるOJTの在り方に関する研究」をまとめています。関連した実践研究の紀要などは、愛知県総合教育センターホームページに掲載されていますので、御活用ください。

愛知県総合教育センターホームページ <https://apec.aichi-c.ed.jp/index.htm>
〒470-0151 愛知県愛知郡東郷町大字諸輪字上鉾68

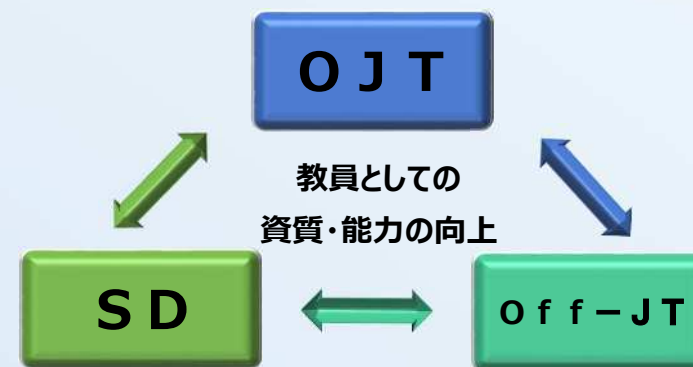


育ち合う学校組織のためのOJT

— 協働共育型ミドルリーダーを中心に —

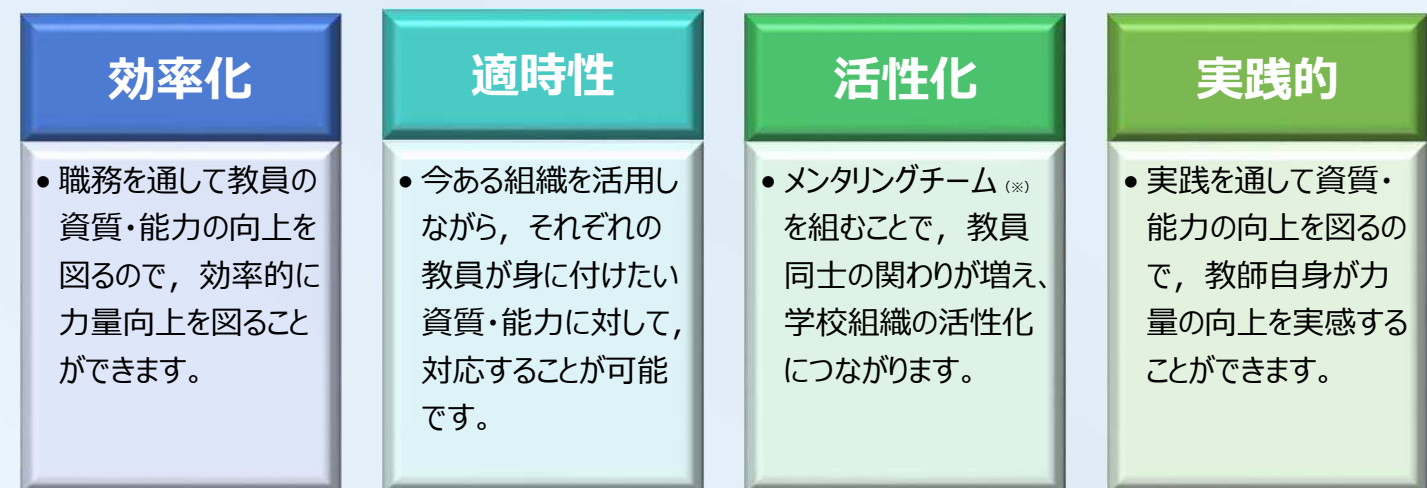
愛知県においてはベテラン教員の大量退職が始まり、それに伴い若手教員が増加している傾向が見られます。また、多様化・複雑化する教育問題への対応など、経験年数を問わず教員の資質・能力の向上は喫緊の課題です。そのためにOJT、Off-JT、SD（自己啓発）による人材育成が欠かせません。なかでもOJTは、研修の時間を新たに設けるのではなく、日常の職務を通して資質、能力を高めていく人材育成の方法です。

OJTについて



OJTとは、職場において研修の時間を新たに設定して取り組むものではなく、研修者自身が、研修の目的意識をもちながら、自ら調べたり、同僚に相談したり、先輩や管理職に具体的な指導・助言を仰いだりしながら、日常の職務を遂行する中で、資質・能力を高める方法です。

OJTの効果



※メンタリングチームとは、経験豊かな教員（メンター）と、経験の少ない教員（メンティ）とでチームを形成し、メンタリング（対話や相談など）を通して、互いの成長を促す人材育成の方法です。

OJTマップの活用

OJT推進者が計画の際に活用する「OJTマップ」

児童生徒の実態

STEP 1

児童生徒の実態や学校を取り巻く環境を把握し、学校によさと課題となっていることを明確にする。

(例)
落ち着いて授業を受けている。自分なりの考えをもつことに不安や自信のなさが見られる。

OJTの計画

STEP 5

STEP1～STEP4を踏まえ、目指す児童生徒像に向けて、誰と、どんな活動を通して課題を解決していくのか計画を立てる。目指す児童生徒の実現とともに、一緒に取り組む教員（OJT対象者）のどのような力量を向上させるのかも併せて記入する。

(例)

- i 授業の改善を図るため、同じ学年に所属する同僚教員A、同僚教員Bと若手教員Aのメンタリングチームを組む。
- ii 教材研究については、メンティと同じ教科の同僚教員Aと関わりながら進めていく。
- iii 生徒指導については、生徒指導主事の同僚教員Bから助言をもらう。
- iv 互いの授業を参観できる体制をつくり、感想交流の場を設定する。特に、生徒の授業の様子を中心に話をする。



管理職



ミドルリーダー
(OJT推進者)



OJT対象者

管理職の思い描く学校運営ビジョン・MLへの期待（学校教育目標や面談から）

STEP 2

管理職との面談や職員会議などで示された学校経営ビジョン、学校教育目標（本年度の重点目標など）、また管理職からミドルリーダー（OJT推進者）に期待する姿を記入する。

本年度の立場（校務分掌など）

STEP 3

ミドルリーダー（OJT推進者）自身の校務分掌や立場を記入する。

(例)
教務主任として、現職研修のテーマを授業に落とし込み、学校教育目標に近づけたい。

目指す児童生徒の姿

STEP 4

STEP1を基に、目指す児童生徒像を明確にする。その際、STEP2の管理職の掲げる学校経営ビジョンや学校教育目標を意識する。

(例)
授業の中においても、自分の考えを積極的に伝えたり、友達の意見を聴いて、更に自分の考えを深められる生徒を目指す。

OJTの実践例

「OJTマップ」は愛知県総合教育センターのホームページからダウンロードすることができます。

学級経営・生徒指導

教員経験の浅いメンティの困り感に寄り添いながら、学級経営や生徒指導に関する力量の向上を図る。

メンターには、その分野の経験豊かな者を複数人選び、メンティがいつでも相談できる体制を構築する。ときには、メンターの指導場面をメンティが観察し、その意図について説明を受ける。メンターを複数立てることにより、メンティはそれぞれのメンターによさに触れ、多様な学びを得て、学級経営に生かすことができるようになる。

教科指導（研究推進）

研究授業を通して、若手教員の授業力向上と、互いの授業改善に取り組む。

互いの授業を自由に見合う「授業を見せ合う週間」を設ける。授業参観者は、授業の様子の写真に一言コメントを添え、職員室の一角に貼り出す。休憩時に、掲示した写真を見ながら、児童生徒の様子や指導法、教材についての話題で話がしやすくなり、情報交換する中で、生徒理解と互いの授業力を高めていく。

児童・生徒会活動

児童・生徒会活動を通して、メンティの生徒の自主性を育む指導力向上を図る。

生徒が自分たちの生活を見つめ直し、よりよい生活を目指して複数のプロジェクトチームを立ち上げ、メンターとメンティが各チームを担当し、メンティは生徒と直接関わりながら、課題解決に挑む。また、メンターは、俯瞰的な立場からプロジェクトチームをみて、運営をサポートする。児童・生徒の成長を実感することで、メンティも充実感を感じ、成長につながるようになる。

学級・学年業務

学級・学年経営に関わる業務についての理解を深める。

保護者会や進路面談の場面に、メンティが同席し、メンターの様子を観察する。そして、徐々にメンティに役割を分担し、業務についての理解を深めながら、共に仕事を進める。学年主任をメンター、副主任をメンティとすることで、次期学年主任を、年間を通して育成することにつながる。