

< 2 > 若手教員育成のためのシステムづくり編

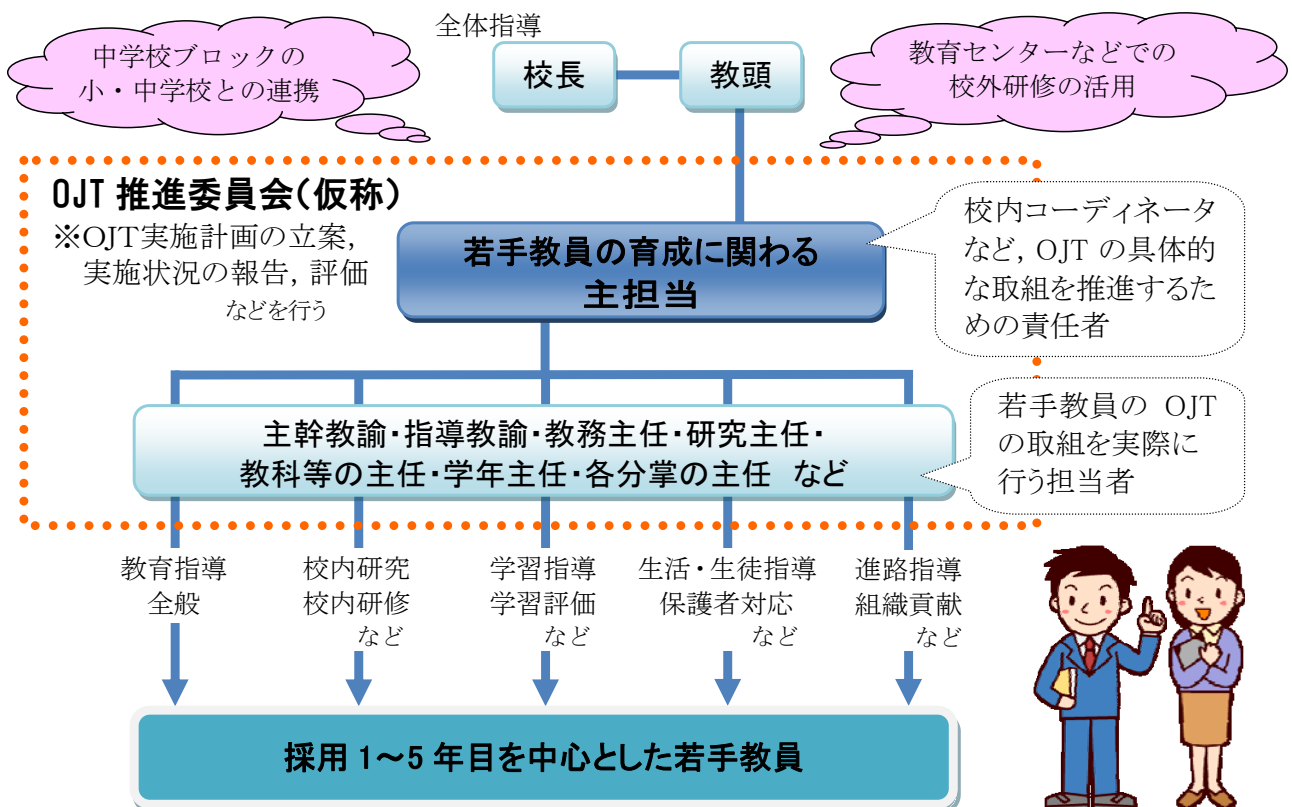


「教員は学校現場で育つ」といいます。「学校総体として教員を育てる」という認識のもと、教員自身が日々の教育活動を通じて、職務に必要な能力（知識・技能・態度）を意図的・計画的・継続的に高めていくことが大切です。これまでも、学校における人材育成は行われてきましたが、個々の教員の意欲や役割における意識に頼るところが大きく、だれがだれを指導するのか、どのような手順でどのような内容を指導するのかといったことが明確ではありませんでした。そこで、ここでは、若手教員に対する効果的な OJT（校内における人材育成）の在り方を提示します。

(1) 校内での実施体制

若手教員が、職務に必要な力を付けるためには、その教員に対して指導・助言ができる担当者が関わっていく必要があります。そこで、こうした役割を果たす主担当である“OJTの主担当”を学校組織の中に明確に位置付けるようにします。

OJTの主担当は、校内の人材育成が効果的に進むように、具体的な取組を立案します。また、若手教員の人材育成に直接関わる各種主任（担当者）を集め、校内における育成方針や OJT を行う立場としての役割について共通理解したり、情報交換や協議をしたりする OJT 推進委員会（仮称）を開催します。



若手教員に必要な資質・能力は、学校内だけで育成できるものではありません。中学校ブロックの小・中学校が連携して授業研究や情報交換を行ったり、教育センターなどでの校外研修を活用したりして、学校以外からの学びを取り入れ、視野を広げることも大切です。この場合、それらの学びを校内でも共有できる場を設けるようにしましょう。

(2) PDCAサイクルを踏まえた、効果的なOJTの進め方

一人一人の若手教員の達成目標とOJTの方法をあらかじめ設定し、計画に基づいて実施したあと、成果と課題を検証して、次の計画に向けて改善するというPDCAサイクルを動かしていくことが、効果的なOJTの推進につながります。実施の具体的な手順は、以下のとおりです。

Plan

①人材育成ビジョン（目指す教職員像）と方法の策定

OJTの主担当は、自校の教職員にどのような能力が必要であるかを把握し、学校経営方針を踏まえた「目指す教職員像」を策定します。

次に、教職員の中でも教員経験の少ない若手教員に対し、育成することが必要な能力を明らかにします。そして、校内で育成することが適しているものを選択し、具体的な人材育成計画を立てます。若手教員に対して、「だれが」「いつ」「どこで（どの場面で）」「どのような方法で」必要な能力を育成していくのかといったことを明確にしておくことが、効果的にOJTを実施する上で重要です。

〈年間スケジュール例〉

時期	内 容	時期	内 容
4月①	学級開き・学習規律について	9月	学級経営の見直し（学校行事に向けて）
4月②	家庭との連携（保護者会・家庭訪問）	10月	家庭学習の指導・支援について
5月	示範授業の参観/定期考査の問題作成	11月	授業研究（2）…領域で
6月	授業研究（1）…教科で	12月	板書とノート指導について
夏休み①	実技指導の工夫（実験・運動など）	1月	生徒指導・進路指導について
夏休み②	成績処理・通知票の記入について	2, 3月	一年間の振り返り・次年度の計画

Do

②実施（必ず記録）

OJT推進委員会（仮称）で共通理解した計画に沿って、人材育成を実施します。OJTの各取組を担当する中堅・ベテラン教員は、実施した内容と振り返りを記録し、OJTの主担当に報告するようにします。計画どおりに人材育成が進まない場合は、その原因を分析し、年度途中であっても目標や方法を修正する必要があります。そこで、OJTの主担当は、OJTを行う教員とOJTを受ける教員の両方に対して、適切な指導・助言を行うようにします。

〈記録シート例〉

平成〇〇年度 フレッシュせんせいOJT記録シート				京都市立〇〇小学校（記録：〇〇）	
時期	だれが	だれに	付けたい能力（内容）	具体的な方法	実施後の振り返り（成果と課題）
(例) 4月5日(月) 15:00～16:00	主幹教諭・指導教諭、 初任者指導教員	5年目までの教員(対象5名)	学級経営力・授業実践力・生活指導力など	春休みまたは授業前後の時間に、困りや悩みを出し合った後、解決策について意見交流。最後に、大切にしたいポイントについて、主幹教諭からの講話を聞く。	・学級開きのポイントや工夫について考えたことを各自でまとめたことで、始業式の日には、落ち着いた状態で子どもたちを迎えることができていた。 ・持ちあがりのクラスでない場合は、子どもの実態がわからないため、前年度の担任との引き継ぎが必要であった。

Check

③実施結果の振り返り（評価とアドバイス）

OJT を実施したあとには、若手教員の目標達成状況を評価します。意欲や取組の姿勢、途中段階での変容も併せて評価することが大切です。若手教員の自己評価や OJT の各取組の担当者からの聞き取りを踏まえて評価を行うようにします。評価には、以下のような三つの種類があります。

- 診断的評価…計画作成時に達成基準や方法、手だてに対して適切なアドバイスをを行う。
- 形成的評価…日常的な教育活動の中で、そのときどきの出来栄えについて声かけなどにより的確にコメントし、その際の行動改善のヒントを提供する。
- 総括的評価…ある一定期間の活動に対する評価をし、その結果を本人へフィードバックする。

また、若手教員の育成に関わった中堅・ベテラン教員も、OJT を実施した際の指導・支援について振り返りを行うことが必要です。

〈若手教員に OJT を実施した担当者の振り返りの観点例〉

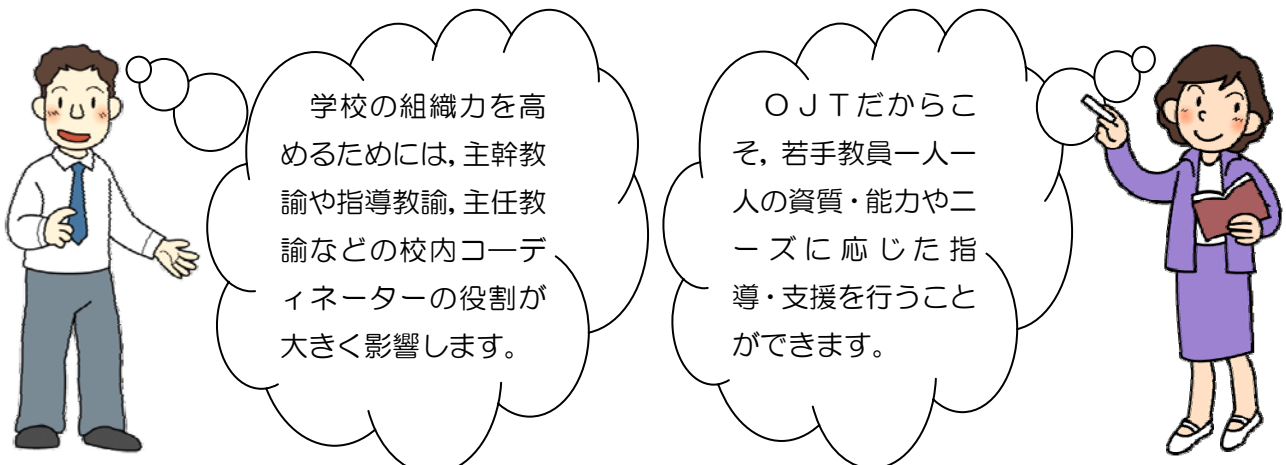
- ◇若手教員に OJT のねらいや重要性・必要性を明確に伝えることができたか。
- ◇適切な時期・場面で OJT を実施することができたか。
- ◇担当した OJT の内容について、若手教員のニーズを踏まえ、効果的な方法で実施することができたか。
- ◇若手教員が自ら意欲をもって学べるよう、適切かつ継続的な指導・支援を行うことができたか。
- ◇若手教員が自由に意見を言えたり質問したりすることができる関係づくり・雰囲気づくりを心がけ、OJT の取組を行うことができたか。
- ◇若手教員が身に付けた資質・能力について、適切に見取ることができたか。

更に、OJT の取組についても評価が必要です。OJT 推進委員会（仮称）において、実施の目標や方法が適切であったか、成果と課題は何かを明らかにし、検証しましょう。

Action

④次年度に向けた目標や計画等の見直し

OJT 推進委員会（仮称）において、成果や課題について検証した結果を次年度の OJT に反映させるため、実施した取組の見直しを行います。評価を十分に踏まえて、OJT の目標や実施計画を改善していくことが大切です。



(3) 「若手・中堅教員実践道場」の取組

校内の若手・中堅教員が集まり、主体的に勉強会を行っている学校が増えてきています。同じような悩みや困りを抱える教員同士が集まることにより、本音で話し合うことができます。また、中堅教員が経験を踏まえたアドバイスをを行い、実践に活かせる解決策を考えていくようにします。

【A 小学校の場合】

企画・運営…若手教員同士で

開催頻度…2か月1回程度

テーマ例…学級経営・授業参観（保護者会）

学級経営についての悩みや困りを持ち寄り、若手教員同士で対処法を考えています。また、授業参観の前には、保護者会のテーマや内容についてアイデアを出し合っています。教室掲示のヒント

をもらうために、全クラスを見て回ったこともありました。



【B 中学校の場合】

企画・運営…中堅教員が中心となって

開催頻度…年間10回程度

テーマ例…授業研究・生徒指導（生徒理解）

若手教員が順番に公開授業を行い、放課後に教科主任を交えた事後研究会をしています。言語活動の効果や学習規律などの、教科を超えた観点で助言するようにしています。また、生徒指導に関する情報交換を行い、学級経営に活かすようにしています。



【C 小学校の場合】

企画・運営…教務主任が中心となって

開催頻度…年間25回以上

テーマ例…道徳の授業研究を中心に

5月に示した年間計画に基づき、前期には、道徳教育推進教師による示範授業を参観し、事後研究会を行いました。また、後期には、若手教員による授業実践及び事後研究会を行いました。事前の指導案検討も、授業者が一人で作成するのではなく、若手教員がみんなで検討し、本実践を行うようにしました。年度末には、1年間を振り返って

成果と課題を明らかにし、成長を確認できました。



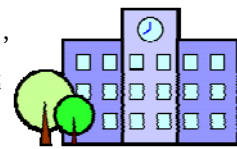
【小学校D支部の場合】

企画・運営…支部の校長会・教務主任会

開催頻度…年間25回以上（うち支部研4回）

テーマ例…校内研修・支部での合同授業研究

4月に示した年間計画に基づき、校内研修だけでなく、支部の小学校合同で学級経営の理論研修や事前研・模擬授業を含めた授業研究を進めました。その際、支部内の中学校にも参観案内を出し、事後研を行うなど、小小・小中連携を見据えた取組を行いました。個の力だけでなく、学校の力、支部の力が向上し、同僚性が生まれるとともに、中堅・ベテラン教員の意識も高揚しました。



【その他】

- 管理職や外部講師がテーマに沿った講話をする。
- ベテラン教員が講師となり、実技研修を行う。
- 校内研修会や職員会議の後、1時間程度集まって研修する。



このような研修は、OJT主任などを中心に、ニーズに応じたテーマを設定し、計画的に実施することが大切です。