



みんなで 取り組もう OJT

学校を取り巻く環境が変化しています



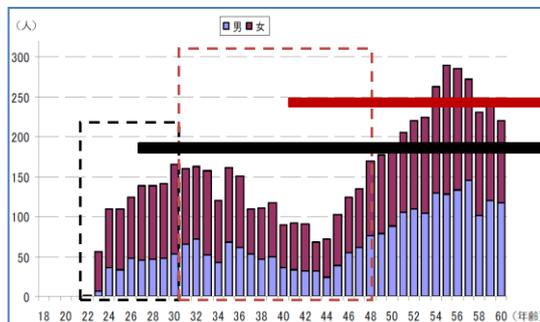
複雑な教育課題に対応することや、教員同士の親密な人間関係を築くことが難しいなど、職場環境の変化を感じませんか。

学校では、支援を要する子どもや不登校生への対応など個々のニーズに応じた教育が求められるとともに、保護者の多様な価値観や願いに対応することも望まれています。また、職場内で教員同士がゆっくり話す時間も十分にとれない状況が見られます。

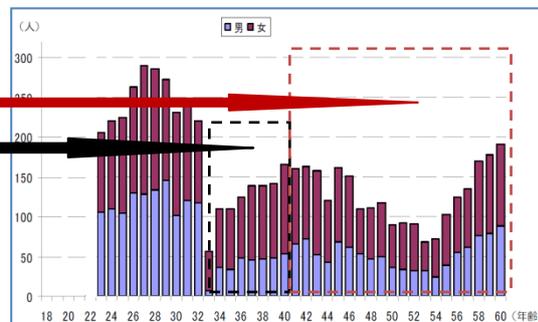
学校を支えてきた経験豊かな教員がたくさん退職していく中、世代交代が進むことに不安を感じませんか。

福岡市ではすでに、大量退職・採用の時代が到来しています。下の年齢構成グラフからは、現在の30代から40代の教員は、相対的に人数が少ないため、今後、学校運営に直接的かつ積極的に参画していかなければならないことがわかります。また、現在の20代の教員にも、年齢の近い多数の若手教員の育成を担っていくことが求められます。

現在



10年後のイメージ



社会や子どもの変化に対応するために、さらに力量を高める必要があると感じませんか。

教員には、教科や教職に関する高度な専門的知識や技能、実践的指導力の向上が絶えず求められています。そのためには、教職生活を通じて、主体的に学び続けていく必要があります。

こうした環境の変化に対応する方法のひとつが「OJT」です

OJT (On-the-Job-Training) とは、学校内における人材育成の取組を通じて個々の教員の力量向上を図る営みです。OJTの方法や内容は多様にあります。ここでは、「メンターによるOJT」と「協働する中でのOJT」について紹介します。

なお、学校外における人材育成の方法としては、教育センターなどで行う「Off-JT (Off-the-Job-Training)」と、自主的なサークルへの参加や書物から学ぶ自己啓発「SD (Self-Development)」があります。

メンターによるOJT

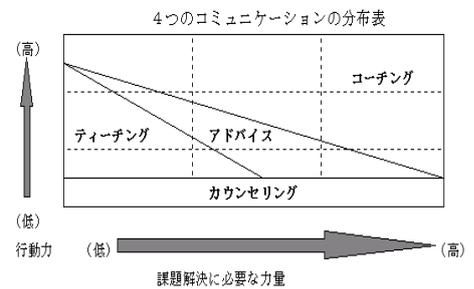
メンターによるOJTとは、経験豊かな先輩（メンター）がOJT対象者（メンティ）と定期的なメンタリング（面談）によって行う人材育成の取組です。メンターの役割は、メンティの実践的指導力の向上に寄与することです。そのことを通してメンター自身も学び、成長することができます。メンタリングは、メンターとメンティがペアで行う場合や、複数のメンターとメンティがチームで行う場合があります。どちらの場合もポイントになるのは、メンター側のメンティに対する配慮です。

メンターはコミュニケーションの手法を使い分けましょう



メンターはメンティと信頼関係を構築するために、「ティーチング」「アドバイス」「コーチング」「カウンセリング」の4つの手法を柔軟に使い分けることが大切です。まず、カウンセリングを基盤に、メンティの本音を引き出すようにします。それは、メンティの本音には改善点が潜んでいるからです。そして、メンティの意欲を高め、自己成長を促すコミュニケーションを展開します。その際、メンティには、自己目標の設定と主体性が求められます。

ティーチング（一方向）	コーチング（双方向）
基本的な知識や指導技術などを教える手法	対象者の思考を明確にし、強み、能力、希望を活かす手法
アドバイス（一方向）	カウンセリング（双方向）
知識や経験、理論的な根拠のある考え方や行動の仕方を示す手法	感情や気持ちを受けとめ、あるがままを認める手法



米川和雄『学校コーチング入門』（ナカニシヤ出版、2009年）を参考に作成

コミュニケーションを使い分けることによってメンティの学びが広がります

【ティーチング】

メンター 「授業の悩みは何ですか」
 A教員 「学習規律がなかなか定着しません」
 メンター **「ルールが必要ですね。まず、学級で話し合っ**
てルールを決めることから始めてはどうですか」
 A教員 「なるほど。やってみます」
 メンター 「次に・・・それから・・・」
 A教員 メモをとりながら真剣に聴く
経験の少ない若手教員に、基本的な指導技術を教える時に有効です。

【コーチング】

メンター 「授業の悩みは何ですか」
 A教員 「学習規律がなかなか定着しません」
 メンター **「先生は、何が課題だと思いますか」**
 A教員 「ルールが徹底していないことです」
 メンター 「ルールを徹底するために何ができますか」
 A教員 「学級でルールについて話し合います」
 メンター **「いい考えですね。他にありますか」**
 A教員 「他には・・・それから・・・」
メンティ本人に解決方法を考えさせ、さまざまなアイデアを引き出します。

【アドバイス】

メンター 「授業の悩みは何ですか」
 A教員 「学習規律がなかなか定着しません」
 メンター 「そうですね。私も若い頃は、たくさん失敗しました」
 A教員 「先生にもそんな頃があったのですね」
 メンター **「だから、先輩に相談したり、本を読んだり**
しました。私の実践を話すと・・・
 （実例を挙げる）他にも、〇〇先生の授業を見せてもらおうと参考になります」
教員が有している教育技術や教育活動の工夫を学ぶことができます。

【カウンセリング】

メンター 「授業の悩みは何ですか」
 A教員 「学習規律がなかなか定着しません」
 メンター **「それは、悩みますね」**
 A教員 「はい。授業中に勝手な行動をします」
 メンター 「勝手な行動ですか」
 A教員 「そうですね。それを注意すると、授業の雰囲気も悪くなります」
 メンター 「授業の雰囲気をよくしたいのですね」
 A教員 「はい。楽しい授業にしたいのです」
悩んでいる気持ちを受けとめ、寄り添うことで、メンティが前向きになります。

協働する中でのOJT

学校には、職員会議や学年会、分掌部会などの小グループで行う会議や打合せを頻繁に行い、情報共有しながらチームで協働する場面がたくさんあります。それは、複数のメンバーを同時に育成することができる貴重なOJTの場面になります。OJTの実施は、隠れたカリキュラム（潜在的教育効果）につながり、教員間のポジティブな雰囲気（空気）を醸成します。それが、学校を活性化し、子ども達にもよい影響を及ぼします。

安心して話をしたくなる雰囲気の職員室をつくるのが、OJTの第一歩です

教員が強いチーム意識をもって仕事をしている学校は、活気に満ち明るく風通しのよいものです。そのような職場環境では、OJTもより効果が上がります。職員室に、安心して話をしたくなる雰囲気があれば、「学び合う」「認め合う」「響き合う」日常的なOJTが推進され、機能します。

実践例

- 職員室では声をかけ合い、いつでも気軽に相談できるような雰囲気を、言葉や表情で表すようにする。職員室を、教員の人権意識や相手意識を高める場とする。
- 職員室のレイアウトを工夫し、共同作業ができるスペースをつくることで、教員同士が本音を語り合ったり、相談し合ったりできるようにする。
- 各学年にホワイトボードを置くなどの工夫をすることで、相談したいことや教えてほしいことを記入できるようにし、日常的に短時間でアドバイスし合うようにする。

協働する機会や場面をOJTの視点から見直し、創意工夫しましょう



職員会議や学年会、分掌部会などを伝達や連絡調整で終わらせず、子どもの実態に応じた対応や指導について学ぶ機会にするには、どうしたらよいでしょうか。また、学校行事や生徒指導の場面などを、協働しながら教員同士が学び合うOJTにするためには、どのように方法や内容を考えたらよいでしょうか。ここでは、学校で協働する機会や場面をOJTの視点から見直すためのヒントを紹介します。

★職員会議で

- ・質問を出しやすい司会進行
- ・小グループでのディスカッション
- ・ペアで内容確認

★学年会で

- ・当たり前のことを流さずに必ず確認
- ・学級通信のアイデア交換
- ・悩み相談の時間設定

★分掌部会で

- ・ブレインストーミングで新しい企画
- ・ミニ研修を位置付け、交代で講師を体験

★授業研究で

- ・視点を決めてピンポイントでの参観
- ・授業の一部をビデオ撮影して視聴、協議



★生徒指導で

- ・保護者対応や家庭訪問のシミュレーション
- ・分掌や学年を超えたチームを編制して意見交換

★学校行事で

- ・盛り上げる極意の伝授
- ・地域や保護者などとの関わり方を学ぶことができるペア分担

★全校集会や学年集会で

- ・集団指導場面での指示の出し方、ほめ方、叱り方などの学び合い
- ・入退場や整列指導の共有

★教室に行くまでの廊下で

- ・情報交換をしつつ課題発見
- ・失敗談や成功談の意見交換
- ・掲示物や板書の見学
- ・実践を見てのイメージ化

ＯＪＴに取り組んだ教員の声



先輩の姿からたくさんのことを学んでいます。

経験の少ない若手教員にとって、先輩教員は「ロールモデル」です。実際に指導している場面を見せてもらうと、若手教員は教育実践へのイメージをもつことができます。また、先輩教員も若手教員に教えながら自分の教育指導や校務分掌などの在り方を見直したり、職務への意識が向上したりします。「若手教員に自分の実践を見せることが張り合いになる」という声も聞かれました。

すぐ、その場で、具体的に教えてもらったので、よく分かりました。



学校によって子どもの実態は違います。ＯＪＴは、自校の実態に合った指導助言をタイミングよくその場で実施することができます。また、同じ経験年数であっても、それぞれの教員が抱えている課題は違います。ＯＪＴは、その教員の実践場面を見て、より具体的な助言をすることが可能です。



自分の実践のよさや意義を客観的に教えてもらうと、意欲がわきます。

若手教員は経験不足のため、自信をもって指導することができない傾向があります。一步踏み出せずにいる若手教員がチャレンジできるように、若手教員のがんばりやよさを伝えましょう。その際、「あなたの取組は、〇〇なところがよいね」などと自分の実践を価値付けられると意欲がわきます。教員同士が互いの実践を伝え合い、認め合えるのもＯＪＴのよさです。

分からないことや小さな悩みについて、何でも相談したので解決できました。



若手教員は、なかなか自分から悩みを打ち明けられないようです。また、ベテラン教員でも、勤務校が変わると、分からないことがたくさん出てきます。しかし、まわりの教員が忙しそうにしていると、自分から聞くことができなくなります。そこで、日頃から「いつでも相談にのるよ」というメッセージを言葉と表情で伝えましょう。また、遠慮せず、分からないことは何でも相談するようにしましょう。悩み相談は、大変有効なＯＪＴです。

ＯＪＴは「意図的・計画的・継続的」に行うことが大切です

ＯＪＴの方法や実践例は、従来から学校で行われてきたことで、取り立てて目新しさはないと感じられたかもしれません。重要なことは、人材育成を日常的に意識して誰もが行うことです。一部の教員が人材育成に関わるだけではなく、組織的に全教員で行うことが大切です。

各学校で創意工夫をして、実態に応じたＯＪＴを意図的・計画的・継続的に実践していきましょう。

福岡市では、ＯＪＴに関する研究を進めています。その研究成果に基づいて、リーフレットを作成しました。関連した実践研究の紀要などは、福岡市教育センターホームページで検索できます。ぜひ、活用してください。

福岡市教育センターホームページ <http://www.fuku-c.ed.jp/center/>

〒814-0006 福岡市早良区百道3丁目10番1号 TEL 092-822-2876 (研究支援課)