

■ 効果的なOJTとは

3校への聞き取り調査等を通して・・・



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、日常的な声掛けや関わり方、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る



全員で取り組む

- ・授業実践等、若手教員からベテラン教員までが同じベクトルで行っていくと、支援もしやすくなる



校務分掌などの校内組織を活用する

- ・校務分掌など、校内組織の中に、OJTの仕組みが位置付けられることで、全校体制で若手育成等に取り組むことができる

■ 効果的なOJTとは

3校への聞き取り調査等を通して・・・



役割を与える、仕事を与える

- ・ 中堅教諭等に少し困難な仕事を与えたり、仕事を任せたりすることで、学校組織全体の活性化につながる



達成感を与える

- ・ 自分の成長を「見える化」するなどの工夫を行い、自分の成長を実感することができることが「やる気」につながる



見通しをもつ

- ・ 事前に「何のためにやるのか（どんな力を付けるのか）」「どのように行うのか」を明確にする

■ 校内でのOJTを推進していくために

授業・業務改善にしても、若手教員の育成にしても、教師の個人的な努力や取組ではなく、組織として取り組んでいくことが必要不可欠である。また、多忙化している中、OJTに取り組む必要性を実感できるように、現場の教師のニーズに沿った具体的な目標を設定し、評価することが、生産性を高めるために重要であると考えられる。

現在、大量採用されている若手教員の育成については、個々のニーズに沿った研修を準備することが困難であるため、メンターチームを導入し各学校で若手教員のニーズに沿った支援を実施していくことが有効であると考えられる。

大分大学教育学部教育実践総合センターの助言より

【参考】OJT先進地域における取組事例紹介

横浜市におけるメンターチームの取組

○導入の背景

- ・教員の大量退職・大量採用（2010年代都市部）
- ・若手教員を支える中堅教員が少ない状況
- ・多忙化



若手教員の育成が喫緊の課題

○メンターチームの概要

2・3人の先輩教員（5～10年）が初任や経験の浅い教諭（1～3年）にメンタリング（教員としての発達支援）を行う。校長・副校長・主幹教諭・指導教諭などは、メンターチームの組織化・支援に当たる。小学校では週1回、短時間（30分～60分未満）で行うことが多いが、学校の実情に応じ、教員の負担にならないような工夫をしている。

○メンターチームの成果

- ・一方的に設定された研修ではなく、自律的に取り組むメンターチームの活動が若手教員の成長を促す上で効果的。要因としては、メンターチーム内のコミュニケーションが、若手教員のニーズに沿ったコミュニケーションの場として機能していることが考えられる。管理職や年の離れたベテラン教員によるメンターチームへの介入は、若手教員の語りを減少させること（メンターチームの効果減）につながることもある。
- ・メンティからメンターへの移行に際して、メンティの経験（メンタリングを受けた経験）が、自身がメンターとなったときに影響を与える。大量退職や業務の多忙化などにより若手教員の成長に関わらなくなり、若手教員の支援方法が継承されなくなっている状況の改善につながることを期待できる。

【参考】OJT先進地域における取組事例紹介

みんなで育てる! みんなが育つ!

「人材育成の鍵」ヒント編

Introduction

実は困っているのかも…

今、横浜市は、大きな変化の時代を迎えています。大量退職・大量採用に伴い、教員数約1万5000名のうち、およそ3分の1が採用5年目までの教員となっています。

そのため、経験の浅い教員の早期育成をすすめるとともに、学校種別を形成するための校内における「人材育成システム」として、平成18年度よりメンターチーム等の活動を推奨してきました。

さらに、人材育成システムのより効果的な在り方について、平成23年度から東京大学 大学総合教育センターと共同研究をすすめています。この研究では質問紙による調査、学校での聞き取り等を通して経験の浅い教員が成長する職場環境や人のかかわりを明らかにしようとしています。

今回、調査研究から見えてきた効果をヒント集としてお届けします。

こんなに違う!



初任者自身への

- だれに………
質問を誰にすればいいのかわからない
- 授業が………
専門的な知識、技能を向上させたい
- これでいいの………
児童生徒の指導、保護者対応

初任研修指導教員の

- 優先順位を………
仕事の量が違うのでは……
- 授業のルール………
子どもにフレンドリーすぎるのでは……
- コミュニケーションが………
地域・保護者への対応は……

Action

“昔中を見て育つ”時代は終わった… 声をかけてみましょう!

職場を“学ぶ場”に…

学校を取り巻く環境が変わるにつれて、「教員が育ちにくい」職場環境が生まれています。授業に関する様々な課題に対応するため、職場が多様化しています。「多忙をきた環境」では、「できる人に仕事を委ねる」「経験の浅い教員に対するアドバイスや助言の機会が減る」傾向があります。並っていても、教員が成長する時代は終わりました。これは学校のみならず、日本のどの職場でも同じです。計画的かつ継続的に校内の人材育成のあり方を考え直すときです。まずは、新任・経験の浅い教員に声をかけることから始めて、職場を“学ぶ場”にしましょう。

「人材育成の鍵」ヒント編の使い方

このリーフレットには、人材育成を進めるうえで役に立つヒントをたくさん掲載しました。校内研修担当者や主幹教諭だけでなく、校内人材育成を進めようとする人が、校内研修やメンターチーム等を企画・運営する際のツールとして活用してください。

コミュニケーションあるところに 学びあり!



ヒントは中に!

これは、平成25年3月に横浜市教育委員会が示した人材育成に係る資料です。
(HP上にも掲載あり)メンターチームの取組も分かりやすくまとめられていますので、今後の校内でのOJTの取組の参考にしてください。

