

「学び続ける教師」を育む日常的なOJTの活性化

～教職員一人一人の資質・能力と学校の組織力の向上を目指して～



京都市総合教育センター 研究課研究員
大上 由加里

発表の流れ

1. 研究のねらい
2. アンケート
3. 聞き取り調査
4. 研究の今後

Society5.0時代の到来等による社会の急激な変化に対応するために…

学校教育

一人一人の児童生徒が、自分のよさや可能性を認識するとともに、あらゆる他者を価値のある存在として尊重し、多様な人々と協働しながら様々な社会的変化を乗り越え、豊かな人生を切り拓き、**持続可能な社会の創り手となることができるよう**、その資質・能力を育成することが求められている。

教師

継続的に新しい知識や技能を学び続けていく

*中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」の構築を目指して～全ての子どもたちの可能性を引き出す、個別最適な学びと、協働的な学びの実現～(答申)』
令和3年1月26日 p.3、86

「令和の日本型学校教育」を担う「新たな教師の学びの姿」

学び続ける教師

「現場の経験」を重視したスタイルの学び

⇒ **日常的なOJTの充実**

*中央教育審議会『「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿の実現に向けて(審議まとめ)』 令和3年11月15日 p.13、16

1. 研究のねらい

このような困りはありませんか？

みんな黙々と仕事をしていて、**話しかけにくい**。誰に相談したらいいのだろう。

若手教職員

会議の提案や取組の企画運営、日程調整などなど…やる**ことが多すぎて、とても一人ではやりきれない**。

研究主任

「ミドルリーダーとして…」と言われるけれど、あまり何もできていない。

ミドルリーダー

一人一人はがんばっているけれど、**みんなでやろうという意識を高めるには、どうすればよい**のだろう。

学校長

5

1. 研究のねらい

OJT (On-the-Job-Training: 職場内訓練・教育・研修)
◇経験豊かな先輩教職員から若手教職員への教育実践等の伝承

経験豊かな教職員の大量退職
若手教職員の大量採用

急激な世代交代

GIGAスクール構想
学習指導要領の着実な実施
教員不足

知識や技能のアップデート

業務の多忙化

優れた教育実践等の次代への伝承
教職員の継続的な学び

6

1. 研究のねらい

京都市

☆京都市で進めるOJT…
教職員同士が協働する機会や場面（学年会、教科会、分掌業務など）をはじめ校内研究・研修、若手・中堅教員実践道場など、**学校教育目標の実現に向けた日々の教育活動を通じた管理職・同僚教職員間での『学び合い高め合う』取組。**

*京都市教育委員会『京都市OJT実践ガイドライン』平成29年5月

「教職員は学校現場で育つ」という認識の下、「学校教育の重点」を踏まえ、「指標」等の活用を通してOJTを有効に機能させ、若手・中堅教職員の組織的な育成をはじめ、すべての教職員の資質・指導力と学校の組織力向上を図ることが必要不可欠である。

*京都市教育委員会『令和4年度 教職員研修計画』p.3

7

1. 研究のねらい

京都市

☆京都市で進めるOJT…
教職員同士が協働する機会や場面（学年会、教科会、分掌業務など）をはじめ校内研究・研修、若手・中堅教員実践道場など、**学校教育目標の実現に向けた日々の教育活動を通じた管理職・同僚教職員間での『学び合い高め合う』取組。**

*京都市教育委員会『京都市OJT実践ガイドライン』平成29年5月

「意図的・計画的・継続的」なOJT

「教職員は学校現場で育つ」という認識の下、「学校教育の重点」を踏まえ、「指標」等の活用を通して**OJTを有効に機能させ**、若手・中堅教職員の組織的な育成をはじめ、すべての教職員の資質・指導力と学校の組織力向上を図ることが必要不可欠である。

*京都市教育委員会『令和4年度 教職員研修計画』p.3

8

1. 研究のねらい

OJT?

採用2・3年目で体育主任や学年主任
学年団が全員20代

みんな黙々と仕事をしていて、**話しかけにくい**。誰に相談したらいいのだろう。

会議の提案や取組の企画運営、日程調整などなど...やるが多すぎて、とても**一人ではやり**きれない。

「ミ」と言われるけれど、めまろ何もできていない。

ミドルリーダー

学校長

・学ぶ機会の減少
・見通しをもって組織で取り組むことの難しさ

いう意識を高めるには、どうすればよいのだろう。

9

1. 研究のねらい

- 個人や各学校によって、OJTの捉え方や取り組み方に大きな差が見られるのではないか。
- 本市の学校現場におけるOJTについての先行研究やデータ等が多くはなく、各校での取組状況等について定かではない。

↓

OJTに関するアンケートを実施

10

2. アンケート

〈アンケート〉

目的

- 本市の学校現場におけるOJTの実態を知る。(OJTに対する意識や具体的な取組について)

対象

- 本市小・中学校、義務教育学校、総合支援学校教員【学校長、教務主任、研究主任、キャリアアップ研修受講者、採用2・3年目教員】

方法

- Forms*でアンケートを作成し、メールまたはTeams*で送付する。

*本市が採用しているアンケート作成ソフト及び学習支援ソフト

11

2. アンケート

質問内容 *補助資料参照

- 学び合い高め合える職場環境
- OJTの認知とそれを意識した取組
- 校内以外での研修との関わり

OJTを進める上でポイントになる？

学校長

- 学校運営に関すること
- 管理者としてのOJTに対する意識

学校長以外の教員

- 困りの内容や自己研鑽の方法
- 研修や課題に対する意識や姿勢

☆OJTを意識した取組 ⇒具体的に記述

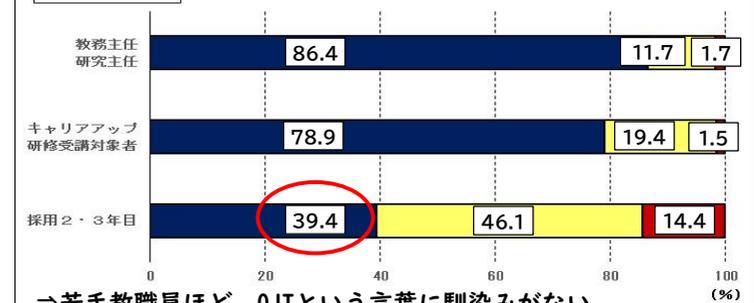
12

回答人数及び回答率

| | 小学校 | | 中学校 | | 義務教育学校 | | 総合支援学校 | | 合計 | |
|--------------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|-------------|------------|
| | 回答人数 (人) | 回答率 (%) |
| 学校長 | 150 | 100 | 64 | 100 | 8 | 100 | 6 | 100 | 228 | 100 |
| 教務主任 研究主任 | 259 | 86.3 | 109 | 85.1 | 23 | 71.8 | 8 | 66.6 | 399 | 84.5 |
| キャリアアップ 研修受講対象者 | 107 | 77.5 | 51 | 60.7 | 15 | 83.3 | 17 | 68 | 190 | 71.6 |
| 採用2・3年目 | 232 | 79.4 | 81 | 53.2 | 11 | 68.7 | 49 | 70 | 373 | 70.3 |

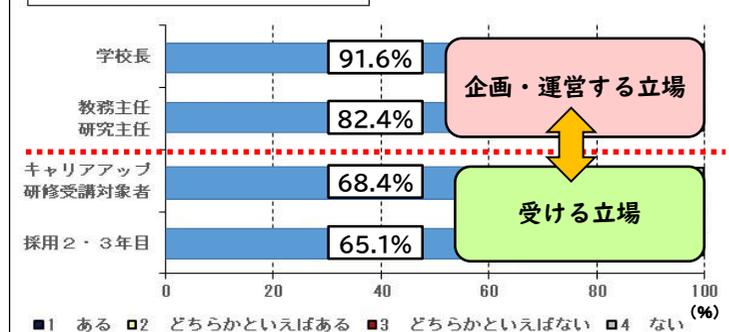
- ・OJTの認知度、取組
- ・OJTと校内以外での研修 (Off-JT) との関わり
- ・OJTを進めるにあたっての課題

OJTの認知度



⇒若手教職員ほど、OJTという言葉に馴染みがない。

OJTを意識した取組の有無



OJTを意識した取組の実施方法(複数回答可) *数値は割合(%)を示す

| | 1 意図的に 行っている | 2 計画的に 行っている | 3 継続的に 行っている | 4 どれもあて はまらない |
|--------------------|-----------------|-----------------|-----------------|------------------|
| 学校長 | 76 | 62.6 | 63.1 | 0.4 |
| 教務主任 研究主任 | 73.8 | 66.2 | 64.7 | 1.2 |
| キャリアアップ 研修受講対象者 | 56.1 | 61.5 | 60 | 1.5 |
| 採用2・3年目 | 55.5 | 72.8 | 60 | 0.8 |

⇒意図的に行っているつもりでも、取組の意図が伝わっていか
なかったり、意図を捉えられていなかったりするのではないかと。

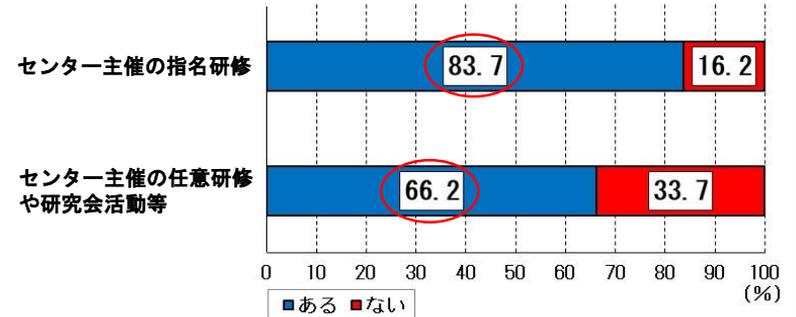
☆目的意識、学びを自覚

OJTを意識した取組

- ・若手研修会→ミドルリーダーが企画・運営
- ・伝達研修、ミニ研修
- ・世代の異なる教職員でのグループ協議
- ・Teamsで教材、板書、指導案などを共有

☆気軽に相談したり、自分の思いや考えを出したりしやすい職場環境にするためのしつけや工夫がある。
 ☆学校独自の学ぶ場や、学び合いの機会が設定されている。

研修で学んだことを伝達する機会



○自己の学びのために京都市総合教育センター内にある「カリキュラム開発支援センター」を利用したことがある

| | |
|----------------|-------|
| 教務主任 | 46.1% |
| 研究主任 | 46.1% |
| キャリアアップ研修受講対象者 | 45.2% |
| 採用2・3年目 | 21.4% |

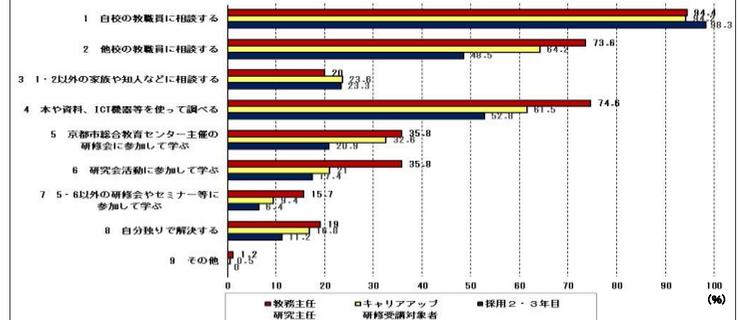
利用したことがあるのは半数以下

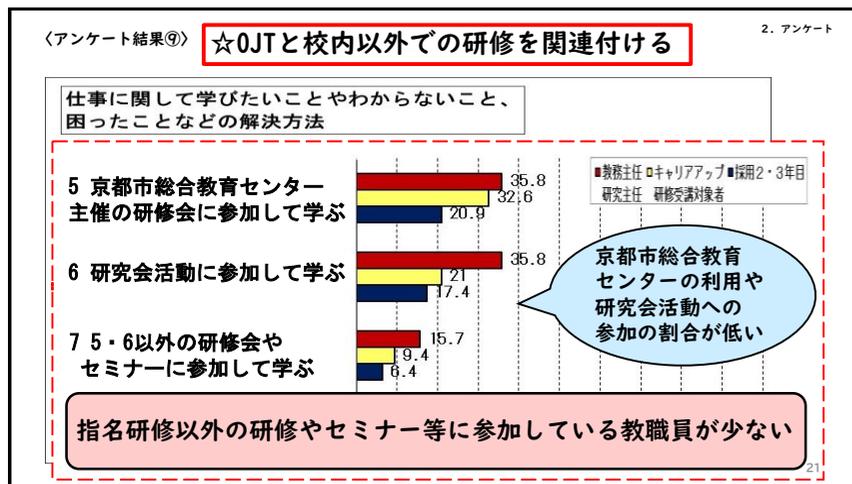
○京都市教育研究団体の研究会活動に参加していない

| | |
|----------------|-------|
| 教務主任 | 43.1% |
| 研究主任 | 43.1% |
| キャリアアップ研修受講対象者 | 52.6% |
| 採用2・3年目 | 46.1% |

参加していない人が約半数

仕事に関して学びたいことやわからないこと、困ったことなどの解決方法





〈アンケート結果⑩〉 2. アンケート

OJTを意識した取組を進めるにあたっての課題

- 意識** 課題を共有できない 意識の個人差
- 時間** 時間の確保が難しい 事案に追われ、計画的に進めにくい
- 人材** 若手が多いため、手本となれる教職員が少ない 年齢層に偏りがあり、リーダーを育成する体制が取れない

☆新たに取組を増やすのではなく、既存の取組をより効率よく効果的に行う工夫

聞き取り調査を実施

3. 聞き取り調査

〈聞き取り調査〉

対象

- アンケートの回答を基に選んだ19校 (小学校10校、中学校7校、義務教育学校1校、総合支援学校1校)

内容

- アンケートにご記入いただいた取組について
- OJTをする上で、校長先生が特に大切にされていること
- 個々の学ぶ意欲を高め、教職員同士が学び合い高め合う雰囲気や環境をつくるための工夫
- 学びの場の設定、実施方法について
- 現時点での手応えと今後の見通し

☆OJTを有効に機能させるには

3. 聞き取り調査

☆学校長の的確なマネジメント

- トップダウンとボトムアップの使い分け
- 一人一人の教職員を知り、力を生かした役割分担
- 学校長自ら常に新たなことに目を向け、行動
- 教職員の頑張りやよいところを発信

0JTを有効に機能させる三つの要素

1. 明確な課題の共有による全員の参画と動機付け

2. 伝承や育成を意識した組織づくり

3. 多様な学び合いの機会の設定

☆人間関係、風通しのよい職場環境

校長先生…担任
職員室 …クラス

学級経営と似ている



1. 明確な課題の共有による全員の参画と動機付け

○全教職員で、自校の分析を実施

意識の高まり



○教職員の声を取り入れたグランドデザインの設定

1. 明確な課題の共有による全員の参画と動機付け

全教職員で！！教職員集団も主体的に！
Team!Teach!Try!

意識の高まり

校内研修のあり方の意識
改革！

子ども達の姿を具体的に
共有！！

子どもの見取りが大事！

教職員同士が

「学び合い」のできる学校に

「育成を目指す資質能力」を全教科等・
行事等で育成を目指す！



2. 伝承や育成を意識した組織づくり

人材を生かす

○ファシリテーターの設置

チーフマネージャー

○副主任の役割

- ・先輩がサポート
- ・主任候補と一緒に活動

先を見通した
体制を組む

着実に伝承や
育成ができる

○授業の縦もち、教科担任制

○メンター制

2. 伝承や育成を意識した組織づくり

○メンター制

全教職員で
取り組む

若手教職員1人と採用6年以上の教職員
2~3人で一つのグループをつくり、研究
授業づくりや話し合いなどを行う。

みんなで育て
ようという
意識の高まり

困りにすぐに
対応できる

見方・考え方
が広がる

人間関係の
深まり

組織力の向上

3. 多様な学び合いの機会の設定

人材を生かす

○一人一人の強みを生かした学び合い

○若手教職員を中心とした学び合い

自分に必要なこと
を選択できる

○日々の学年会や教科部会での学び合い

○ICT機器を活用した学び合い

学べるコンテンツの作成

研修を録画して配信

ずっと引き継い
でいける

都合に合わせて
学べる

3. 多様な学び合いの機会の設定

○1回30~45分・・・短時間で質の高い研修

○必要に応じて内容や方法を選択

時間の有効活用

学ぶ意欲、目的意識
の高まり

時間の確保

- ・完全下校の時刻を早める
- ・ノー部活デーの設定

見える化

「学びの見える化」

「取組の見える化」

「成果の見える化」

情報の共有

振り返り

引き継ぎ

校外へ発信

●今日の学び愛研修の目的を捉える
端的に！研修の学びをアウトプットする！
今回の実践交流会で学んだことを参加者同士で協議。
「体験」「資料」「写真」「観察」「具体物」
【子どもが表現するために必要な力に対する手立て】
「板書」「ノート」「加藤式」「テンション」
【子どもが意欲的に学習に向かうための場の設定における手立て】
「イメージ」「構想」「見通し」「視点」
【子どもの思考を言語化させるための手立て】

今日の学び愛
研修の目的を捉える
端的に！
研修の学びをアウトプットする

夏だっぴこまでできる
高教(旧)研修から学ぶ「研究発表の指導案の作り方」
研修の充実を図る勝負の2学期！
教師だっぴ学びを言語化！
「見るだけ」「聞くだけ」が危ない！校内研修の落とし穴！

OJTとは... ・捉え方は多種多様 ・明確なものはない

学校長の的確なマネジメント



OJTを有効に機能させる三つの要素

- (1) 明確な課題の共有による全員の参画と動機付け
- (2) 伝承や育成を意識した組織づくり
- (3) 多様な学び合いの機会の設定



目的

方法



より効果的な取組へ

取組を見直す視点

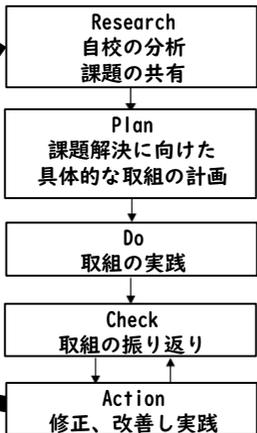
- ・取組の**目的が明確**であるか
- ・取組の目的を**全教職員で共有**できているか
- ・教職員の**学びや資質・能力の向上**につながっているか
- ・**意図的・計画的・継続的**に取り組んでいるか
- ・他の取組との**関連付け**をしているか

課題意識

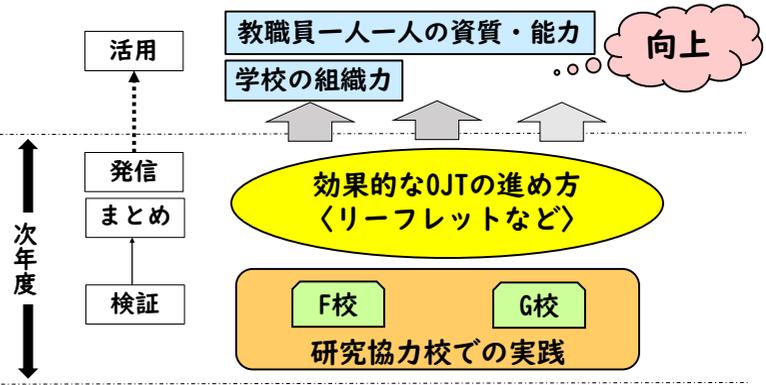


同じ方向を
目指して

OJTを有効に機能させる三つの要素や具体的な取組が、どの学校でも有効であるか。



R-PDCAサイクルのイメージ



次年度

効果的なOJTの進め方
(リーフレットなど)

F校 G校
研究協力校での実践

「学び続ける教師」を育む日常的なOJTの活性化

～教職員一人一人の資質・能力と学校の組織力の向上を目指して～



アンケート用QRコード



京都市総合教育センター 研究課研究員
大上 由加里