

調査研究大テーマ

「ウェルビーイングの実現に向かう学校を支援する」

OJTの活性化に関する研究

ー校内における教職員の主体的な学びを支えるためにー

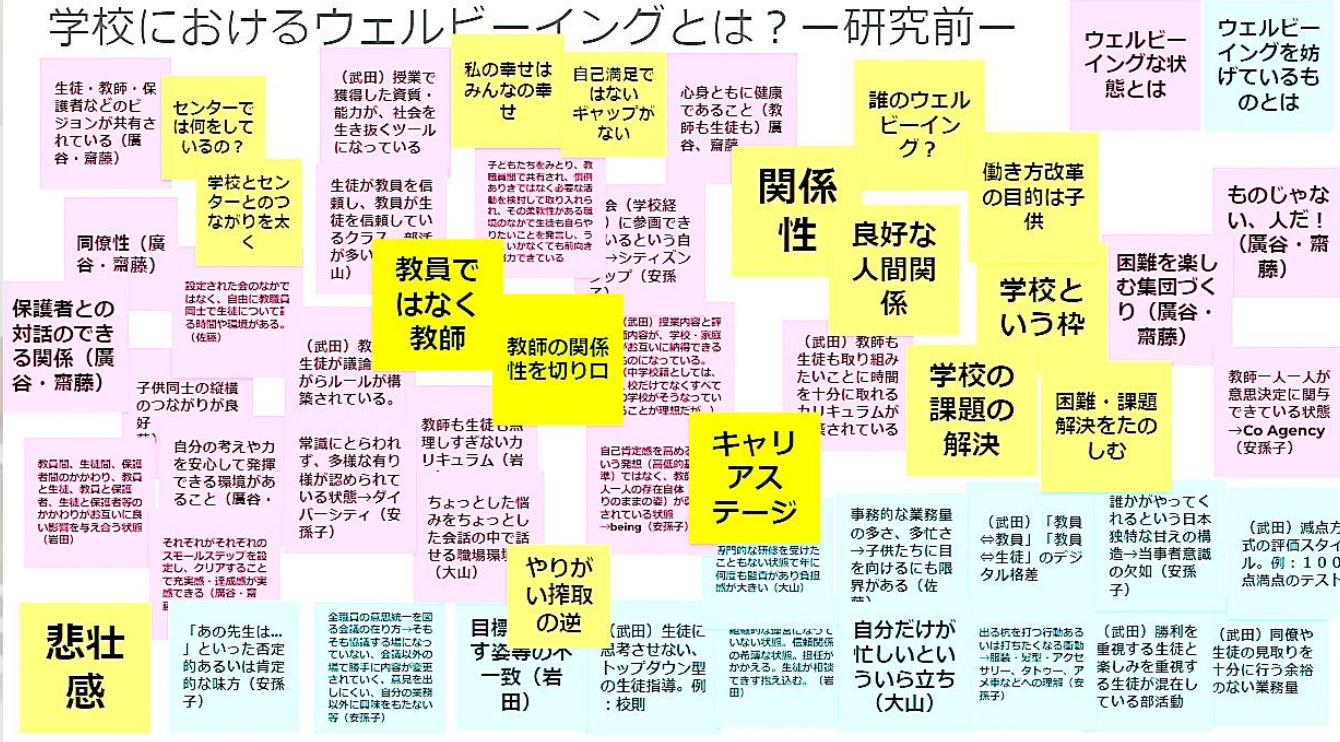
<総 括> 主任指導主事:逸見尚文

<担当者> 課長:廣谷久美子 指導主事:大山伊織 斎藤真知子 押切明子 畠中雄紀 本間真澄
岩田栄彦 安孫子力也 武田桂輔 佐藤祐大 齋藤昌枝



I はじめに ～研究のスタートにあたって～

学校におけるウェルビーイングとは？－研究前－



- ・ 誰のためのウェルビーイングか？
教職員？（若手？中堅・熟練？）
児童生徒？ 保護者？
- ・ どこから取り組むか？
忙しすぎる学校…理想と現実
- ・ 教職員の関係性が重要なのでは？

2023.4月～5月担当者会

そもそも、学校におけるOJTとは何なのか？

1 本研究のねらい・趣旨

(令和5年度～7年度の3年間)

「ウェルビーイングの実現に向かう学校を支援する」ため、
教職員が主体的に学ぶ場を支える手立ての一つとして

- ・ OJTを活性化させるための条件
- ・ OJTを活性化させるための方法

などを見いだす



2 一年次の研究

(1) 学校におけるOJTの方向性を探る

- ・ 出版物、論文、他都道府県教育委員会の発行物等による個人研究
- ・ 令和4年度初任者研修における各学校の実施報告書による「OJTの成果」の調査
- ・ 学校マネジメント講座の聴講及び学びの共有
- ・ NITS等動画教材の視聴

(2) OJTを活性化させるための条件を見いだす

- ・ 「学びカフェ」実施校への視察
- ・ その他学校への視察
- ・ 担当者会メンバーによる「学びカフェ」の実践
- ・ 担当者以外の所員を含めた「学びカフェ」の実践



II 今年度の取組みの紹介

- 1 個人研究・「初任研報告書」調査
- 2 「学校マネジメント講座」聴講
- 3 「学びカフェ」設置校視察・体験
- 4 担当者による「OJTを語る会」



1 個人研究・「初任研報告書」調査

個人研究:それぞれの疑問や切り口から「OJT」や「OJTの活性化」について探る

疑問

- ・ そもそもOJTとは何か？
- ・ 学校現場でのOJT、研修のあり方とは？
- ・ （センター等）研修後、学校現場でどのように還元されているのか？
- ・ 研修の大切さは分かるが、学校の中での「活性化」とは？

切り口

- ・ Web上の情報
- ・ 海外の教員研修事情
- ・ OJTに関する文献やメディアより
- ・ 教育行政側のガイドブック



(1) 個人研究

OJT

- ・ OJT (On-the Job Training) と OFF-JT (Off-the Job Training) の違い
- ・ 意図的、計画的、継続的な取組み
- ・ 校内人事、校内分掌も OJT
- ・ 各県の OJT 取組み事例

OJTの活性化

- ・ 人間関係や信頼関係の構築が重要
- ・ OJTを通して学校全体をポジティブにすること
- ・ 学校での優秀な教員との出会い
- ・ 究極はコミュニケーション（人を巻き込む、人に巻き込まれて気持ち良い力）
- ・ 研修者と被研修者がWin-Winの関係であること（双方向性、両者の学び）
- ・ 協同的に活動できる環境を作ること（メンターチーム）
- ・ 設定された研修では、受け身で意欲が高まりにくい（×させられる研修）



ポイントが少しずつ見えてきたものの、それぞれが点でしかない。
⇒ 結局OJTとは？ OJTの活性化とは何か？



(2) 「初任者研修報告書」 調査

OJTの実施内容

- ・ 教科マイスターが授業づくりやTT等に関わる相談できる環境づくり
- ・ 同じ教科担当者を職員室で近くに配置
- ・ 校内指導教員を初任者と同一の教科や分掌部などに配置
- ・ すべての教員が日常の授業を公開する期間の設定
- ・ 担任の交換（他の教員のやり方を学ぶ機会）
- ・ 若手教員同士の学びの場を設定「若手教員が学び合う会」

など

学校でのOJTの
捉えが多種多様

疑問点

OJTを行う意識はあるものの、指導や支援が一過性のものととどまっていないか？

- ・ 目標の明確化
- ・ 意図的、計画的、継続的 → 「いつ」「だれが」「だれに」「どのような場面や方法で」

全教職員での共通理解や取り組みとなっていないのではないか？

- ・ 教える側が育成を意識し、教えられる側も育成されていることを意識しているか？



「校内研修」や「授業研究」もOJT??



ますます深まる疑問

研究を進める上で

- ・ OJT(on-the Job Training)とOFF-JT(Off-the Job Training)の区別が必要なのか？
- ・ 学校でのOJTをどう捉えればいいのか？
(そもそも統一した捉えが必要なのか)
- ・ 学校で何をどう活性化させればいいのか？



2 「学校マネジメント講座」 聴講

(1) 学校マネジメント講座とは(今年度20名受講)

- ・ 山形大学とのコラボレーション
- ・ 令和5年度の専門研修の目玉
- ・ 年4回の研修のほか日常的に受講者を支援
- ・ 個の資質・能力及び所属学校の組織全体の力の向上



校内における教職員の主体的な学び



(2) 個性的な実践

タイトル	
本物のビジネスの世界に入った教師と高校生	対話で深まる研究:「学びカフェ」の立ち上げ・活用
若手教員と公民館をつなぐ	学び合う場のある学校に
保健主事による「学びカフェ」の試み	学校研究を活性化するための取り組み
校長として何をしていくか	たった1つを変えただけ
義務教育学校における授業実践	「学びカフェ」:誕生と成長の物語
“チーム英語科”を目指して	持続可能な学校DX化に向かって
日常の教員間のコミュニケーションを癒し空間で	「職員がしたいこと」と「管理職のすべきこと」のすり合わせ ～学校DX化にむけて～
生徒・学校が自分事として捉えて災害に備えるための実践	e-教務を活用した小さな学校DXへの取り組み
高校生の防災意識の向上と避難所運営への関わり	学校DX ～観点別評価を含む成績処理～
教員のニーズにあわせた教育DXの推進	学校DXに向けて ～校務のデジタル化～



(3) 事例(小学校 学年主任Kさん)

「たった一つを変えただけで子どもの話を中心に据えた学年会のあり方」

① 発意

- ・ 週1回の学年会で、しっかり子どもの話をしよう。

② 構想と構築

- ・ 空きコマを利用し一つの授業を見合い、記録や写真をもとに話をする。

③ 遂行

- ・ 最初は意欲的に参観していたが、徐々に回数が減っていった。(6月～)
- ・ 前期末の学年会では、活発に意見が出された。(10月)
- ・ 学年担任団Sさんの研究授業を話題にした。(10月)
- ・ 最初的话题を子どもの話にした。(11月～)



④ 省察【Sさんの感想】

・「私は、『子どもを語る・授業を語る』時間を最初に持ってきたという変化よりも、子どもを語る内容が「気になる児童」ではなく「がんばっている児童・成長があった児童」中心になったという変化が大きかったと感じた。学年会が明るくなる、担任団が笑顔で語り合える、子どものがんばりを共有できるなど、たくさんの良さがあった。そして、1番の大きな変化は、学年会に参加する私自身の気持ちが明るくなったということだ。単純かもしれないが、「子どものがんばりを語り合えるってこんなに心が晴れるのか。」と改めて気付くことができた。・・・(中略)・・・何よりも、担任団が笑顔で語り合える学年会の雰囲気に変わったのがすごく大きな変化につながったと思う。

(下線は作成者による)

(4) 教職員の主体的な学びが成立するために

- ・ 願いを叶えようとする個性的かつ具体的な実践
- ・ 外的な変化と心の動き
- ・ 多面的・多角的な検討
- ・ 省察による新たな気づき
- ・ 今後の見通しと期待



3 「学びカフェ」設置校視察

(1) 実施2年目の小学校

①始めたきっかけ

世代交代に伴う若手教員の不安や心配⇒教職員間の自由な会話の重要性の再確認
「学びカフェ」実践校の情報(山形大学准教授)⇒「学びカフェ」のイメージ化

②計画・組織

- ・ 担当の教諭が、金曜日の勤務時間内に設定
⇒ 15時50分～16時35分の45分間(授業時間の感覚を大切にするため)
- ・ 任意の参加としていて、他校等からの参加者も歓迎
※ 参加者を集めたり義務で参加したりしない。

ねらい：先生方の悩みや課題を取り上げて、情報共有する時間を確保する



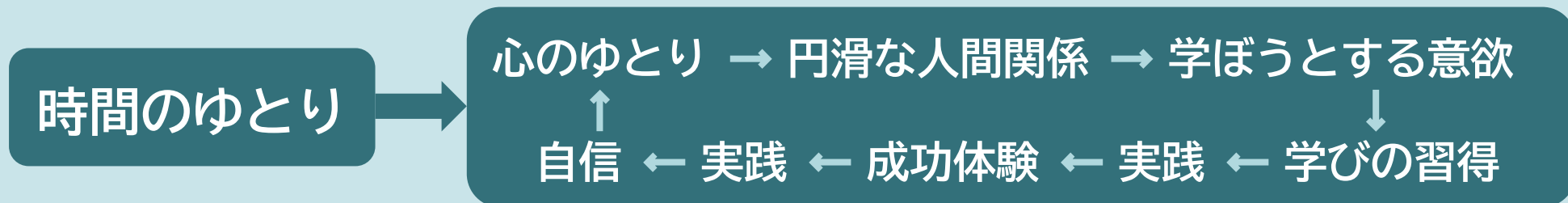
③ 成果（校長先生より）

- 校内人事によるOJTとは別に、若者同士が本音で語れるようになった。
- 自信をもって業務を行う姿につながり、学び合いを大切にして生き生きと業務に当たっている。
- 週1回の打合せや職員会議でも、時間を有効に使うようになった。

人を集め過ぎず、型をつくらず、これまで通り行っていきたい

【視察後の指導主事より】

- ・ OJTを活性化させる土台として、校内人事・環境整備の工夫が必要。
- ・ アウトプットを通して教員の自己効力感(有用感)を育むことも大切。
- ・ 教員に「ゆとり」を生むタイムマネジメントが必須(日課表の工夫)



(2) 今年度取り組み始めた学校（小学校・義務教育学校・高等学校）

① 「学びカフェ」の位置づけ

- ・ 日常的に職員同士がコミュニケーションできる場
- ・ 学校経営を担う人材の育成
- ・ 教職員の主体的に学ぶ姿勢の育成

② 計画・組織

<計画>

- ・ 事前に実施日を告知
- ・ 任意参加

<組織>

- ・ 「学びカフェ」のプロジェクトチームを設置
- ・ 管理職(校長・教頭等)が中心となって運営



③ 実施の様子

<環境>

- ・ 丸みのある(楕円形や勾玉型)テーブル、カラフルな椅子、肘掛け椅子など
 - リラックスできる・堅苦しさが無い・話しやすい雰囲気
- ・ 大型モニター、カメラ付きマイクスピーカーなど
 - オンラインで外部講師とつながる、オンデマンド研修を複数名で実施するなど
- ・ ホワイトボード
 - 意見をメモしたりまとめたりする、間仕切りにも活用できる

<形態>

- ・ 若手教員による自主研修(オンラインで外部とつながる研修)
- ・ 学年会、教科会などの場を学びの場としている
- ・ 自由に・気軽に使える→自主的な学びの場

<話題の内容>

- ・ 「自学の進め方について」「振り返りのあり方について」「学習評価について」など、ニーズに合わせて



④ 視察を経て考えたこと

<共通点>

- ・ 校長先生の力強いリーダーシップがある
- ・ 思いや願いを職員と共有することで「チーム学校」を機能させている
- ・ 授業・児童生徒・学校運営などをよりよくしていくために、教職員間で互いに学び合うことを大切にしている
- ・ 時間と心のゆとり、リラックスして自由に話ができる雰囲気大切にしている

<話題になったこと>

- ・ 主体的に学ぶ意欲を高めることが重要。
- ・ 『学びカフェ』…意味付け・目的を明確化することで有効な手段となりうる
- ・ 研修の時間をどう生み出すかが鍵 → タイムマネジメントが重要
- ・ リラックスできる場・環境の設定が、気軽に話せる雰囲気となり日常的な学び合いにつながる。
- ・ 学び合いは、気づいていないだけで日々行われている。



(3)研究担当者による「学びカフェ」体験

第1回テーマ「講座の運営で工夫していること」

第2回テーマ「私の仕事術！」



<「学びカフェ」を実際に行って感じたこと>

- ・ テー マ:参加者にとって必要感のあるテーマがいい。
- ・ 時間設定:人数にもよるが、ある程度十分な時間設定も必要。
- ・ 人 数:人数が多すぎると、深まらないし話しにくさを感じる。
- ・ 環 境:カフェミュージックを流したり、丸みのある机などはリラックスした中で話をする事ができる。参加者の関係性も大事。
- ・ そ の 他:「学びカフェ」の目的が大事なのでは？
誰(若手?中堅?熟練?)にとっての学びを目指すものなのかによって、テーマや話し方などが変わってくるのでは。

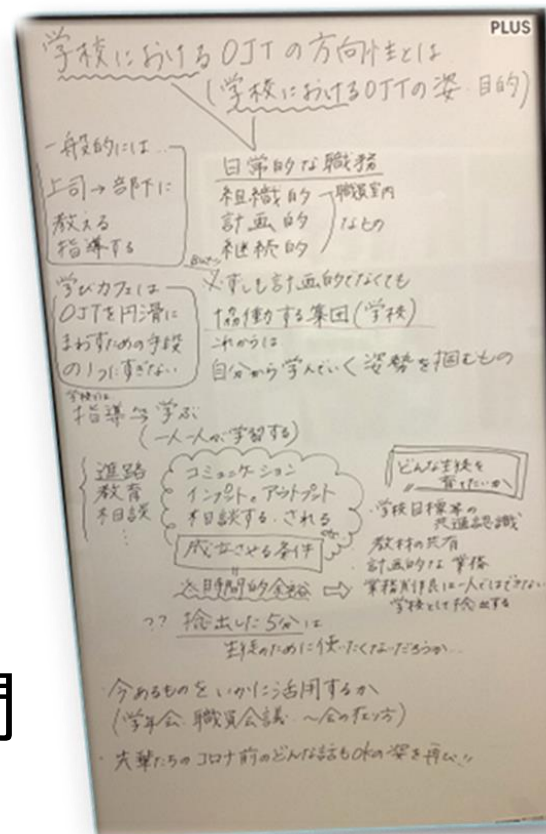


4 研究担当者による「OJTを語る会」

II

(1) 学校におけるOJTの方向性

- ・ 学校(職場)の中で
- ・ 学校教育目標(どんな子供を育てるか)のもと
- ・ 自主的・主体的に
- ・ 協働しながら互いに学び取っていく場・機会・時間

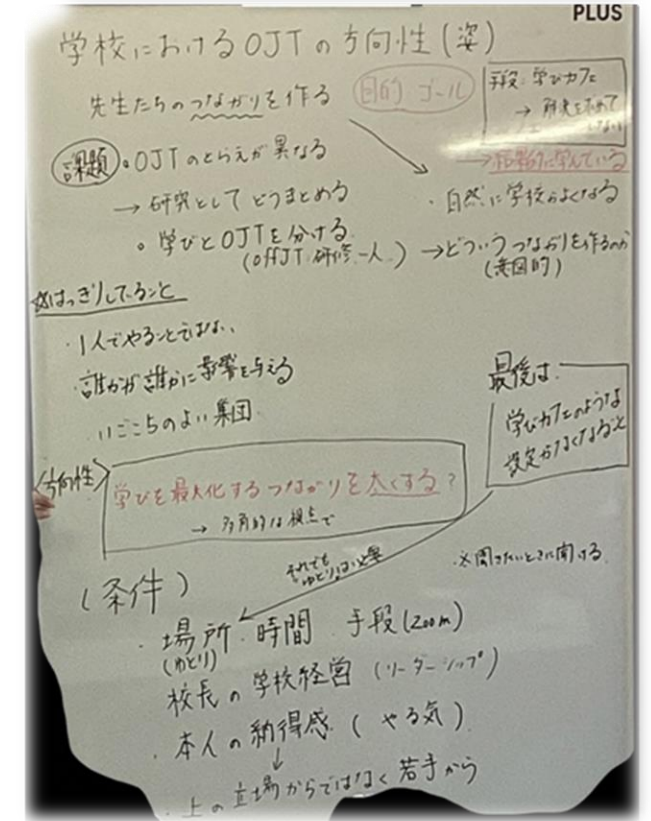


本研究担当者による「OJTを語る会」より

OJTを通して「学び合う同僚性」の醸成へ

(2) OJTを活性化させるための条件

- ・ 目的意識の共有と校長先生のリーダーシップ
- ・ 時間の確保、心身のゆとり
- ・ 職員同士の関係性、同僚性
- ・ 語り合う場の設定



本研究担当者による「OJTを語る会」より

日常的に職員室で語り合い学び続けることが理想

Ⅲ 一年次のまとめ

◇ 研究を進めていくにつれ大きくなっていく

「On-the-Job-Training」という言葉に対する違和感

- ・「Job」とは学校でいえば何を指すのか？(授業？だけでもなさそう…)
- ・「学びカフェ」はOJTにあたるのか否か？(Jobを離れた場では否…？)
- ・「Training」＝「訓練」？(今の学校にはあまり馴染まない？)
- ・上司から部下への指導？ ベテランが若手を指導？(ベテランの学びは…？)

研究を経て

「OJT」という言葉にとらわれず、

「校内における教職員の学び」と広く捉えてよいのでは？



「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 より

令和3年11月15日 中央教育審議会「令和の日本型学校教育」を担う教師の在り方特別部会

IV 「令和の日本型学校教育」を担う教師の学び

1 「令和の日本型学校教育」を担う新たな教師の学びの姿」（抜粋）

① 学び続ける教師

- ・ 教師は学び続ける存在であることが強く期待されている
- ・ 時代の変化が大きくなる中で常に学び続けていくことが必要
- ・ 主体的に学び続ける教師の姿は、児童生徒にとっても重要なロールモデル

② 教師の継続的な学びを支える主体的な姿勢

- ・ 教師の主体的な姿勢
- ・ 一人一人の教師が安心して学びに打ち込める環境の構築

③ 個別最適な教師の学び、協働的な教師の学び

- ・ 個別最適な教師の学び
- ・ 協働的な教師の学び

④ 適切な目標設定・現状把握、積極的な「対話」

⑤ 質の高い有意義なコンテンツ

⑥ 学びの成果の可視化と組織的共有



次年度以降に向けて (現段階では)

教職員も「主体的・対話的で深い学び」を！

- ・ 教職員の「学びたい」をどのように引き出すか
- ・ 教職員の「学びたい」時間をどのように確保するか
- ・ 教職員の「学びたい」場をどのようにつくりだすか

などの視点で研究を深めていく

<その方法として、現段階で考えられること>

- ・ 学びカフェ設置校の追跡調査
- ・ 学校マネジメント講座参加者(校)の追跡調査
- ・ 校内研究が充実している学校の調査

など





ありがとうございました

一緒に考えてみませんか？

- ・ 教職員の学びとは？
- ・ 学び続けるモチベーションとは？
- ・ 学び合う同僚性とは？

