

令和6年度 山形県教育センター 調査研究

OJTの活性化に 関する研究

—第2年次—

OJTの活性化に関する研究 担当者会

研修課	主任指導主事 佐藤高志（総括）	／	指導主事 大山伊織・木戸恵美・笹木覚・斎藤真知子（主担当）
研究・情報課	指導主事 安孫子力也（副主担当）	・	本間真澄・武田桂輔・芳賀司
特別支援教育課	指導主事 佐藤祐大		
教育相談課	課長 安藤紀子	／	指導主事 齋藤昌枝

内 容

- 01 本研究のねらい
- 02 第1年次の研究のまとめと第2年次の研究のねらい
- 03 教職員の探究的な実践から OJTを探る
- 04 学びカフェ等から OJTを探る
- 05 第2年次の研究のまとめと次年度に向けて

「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

第1年次の研究から

(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

(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

「OJT」
↓
「校内における
教職員の学び」

「学び合う同僚性」
の醸成

日常的な
職員間の語り合い

教職員同士がどのように **エンパワー** しているか

(1) 教職員の探究的な実践からOJTの在り方を探る

- 学校マネジメント講座受講者の追跡調査
- 校内研究・校内研修の視察
- 文献調査
- 学校マネジメント講座聴講

※ エンパワー（エンパワーメント）…
「学びを広げる力」（山形大学による）

(2) 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

- 「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

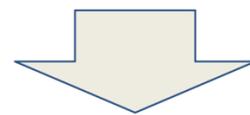
教職員の探究的な実践からOJTの在り方を探る



03 教職員の探究的な実践から OJT の在り方を探る

(1) 学校マネジメント講座とは(令和6年度 34名受講)

- 山形大学とのコラボレーション
- 令和5年度に新設した専門研修の目玉
- 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 **教職員の探究的な実践**

実践のプロセス



継続的な実践の
プロセスに、**学び**や
エンパワーがどう
位置付くか。

03 教職員の探究的な実践から OJT の在り方を探る



(2) 個性的な実践

発表タイトル	
学校マネジメント講座 地域連携・防災講座	「面談同席ミニ研修」で面談力の向上を目指して
若手が考えを語り合う場をつくる	業務の効率化から得るもの
みんなが楽しみになる授業研究会を目指して	インクルーシブ教育の視点における「小集団での学び」を目指した実践
教育 DX の取組み 昨年度との比較から	学び合い高め合う YMG (やる気まんまんグッドチーム) をめざして
難聴や聴覚障がい児への理解を拓くために教育相談担当の立場で今できること	「学びカフェ」新しい風がふく
新たなことを行う組織マネジメント 地域連携・防災	校務の効率化を図る DX の推進
学びカフェの誕生から見えてきたこと	学校 DX に向けて取組み
ラーニングコモンズを創ろう 実践報告	教科担任の立場から「あい」プラン実践 つたえあい かかわりあい
デジタル採点を取り入れて	授業と家庭学習の連動を目指して
学力向上プロジェクト	学力向上に向けた教師のチームワークづくり
山形北高×地域連携の手がかりを探す	時間を個に返す学校 DX の取組み 主幹教諭の立場から数の多さへの挑戦
まずやっちゃおう！ 種をまかなきゃ始まらない	学校DX
年次マネジメント 「ノウハウ継承」を考えた校内研修	校内におけるインクルーシブ教育の推進に関わる取組み
校務 DX の日常化 Google アカウントと共有を中心に	教科等横断的な学習を探究する 地理歴史と国語の往還
教頭ができる環境整備	「学びカフェ」活性化プロジェクト
写真1枚で児童理解 誰でも簡単に思いついたときにできる研修	協働で行う個別の支援計画作成の実践
いいとこどりをしていこう	お互いを知ることから始まるインクルーシブ教育 よりよい交流及び共同学習の在り方を目指して

03 教職員の探究的な実践から OJTの在り方を探る

(3) 事例①(小学校教諭 Fさん)〈その1〉

「『学びカフェ活性化』プロジェクト」

発意

学びカフェをなんとかしたい！

構想

「单元内自由進度学習」をテーマに開催したらおもしろいかも。

構築

校内の先生方の声を集めよう。(7月)

先生方の声をテーマに生かそう。(7月)

身近な専門家に講師を依頼しよう。(7月)

近隣の学校にも案内を出そう。(8月)

遂行

第1回学びカフェ「もっと知りたい！自由進度学習」(8月)

省察

参加する先生方の思いや願いを捉えようとするのが大切。

一人で運営するのではなく、先生方を巻き込んでいくといいのかも。

03 教職員の探究的な実践から OJTの在り方を探る

(3) 事例①(小学校教諭 Fさん)〈その2〉

「『学びカフェ活性化』プロジェクト」

構想

養護教諭から「研修で学んだことを共有したい。」と相談もあったぞ。
外部講師もいいけれど、同じ学校の先生方が講師になるのもおもしろいぞ。

構築

先々までの予定を立てず、「共有したい」との申し出を待つことにしよう。

遂行

第3回学びカフェ「偏見・差別のメカニズム」(養護教諭)(9月)

第3回学びカフェ「デジタルタイマーの使い方」(教諭)(9月)

第4回学びカフェ「百人一首のルールを知ろう」(教諭)(10月)

第5,6回学びカフェ「次年度の学校経営について」(校長)(11月)

第7回学びカフェ「RJサークルについて」(教諭)(1月)

職員の主体性と当事者性が高まったぞ。新たな方法でもっと高めていきたい!

省察

「ねばならない」と肩肘張らず、気軽にみんなで創っていくといいのかも。

気軽にまじめな話ができる学びカフェだけでなく、職員間の対話を大事にしたい!

03 教職員の探究的な実践から OJTの在り方を探る

(4) 事例②(小学校教諭 Nさん)〈その1〉

「その人らしさを引き出す」

発意

”何でもいいから出していいよ”は出ないことの方が多いのに、なぜ出てくるのか

構想

- できる限り1対1の関係にならない、しない
- 学校教育目標や目的を揺るがさない

構築

- 「研修＝自分の考えを出し合う場」という共通認識
- 対話時間の確保による、「知ってもらおう」ことから始める
- 校内教育相談委員会を解決志向（ホワイトボードミーティング）で実施することで、「教える⇔教えられる」でない研修を積む

遂行

- 対話をしながら、自校を知ってもらおう場を設けたことで”境”がなくなった
- わけがわからないことの中に置かれても、対話の中で紐解かれていくことがある
- 言うことでそれを拾ってもらえる安心感がある

03 教職員の探究的な実践から OJTの在り方を探る



(4) 事例②(小学校教諭 Nさん)〈その2〉

「その人らしさを引き出す」

省察

- 大半の教員は経験をもとに教育活動を実践している。経験はその人によって異なり、赴任した学校の伝統と自分の経験との間のギャップに悩むこともある。また、若手は経験が少ないことで「教える⇔教えられる」の関係になりやすくその人らしさが発揮されにくい。
- 語り合うことで、わからないことや考えていることが、紐解かれていくことが多いことに気づき、研修会や会議を「子どもの姿で語る」場として環境を整えたところ、年代や経験を越えてフラットに語れる環境になった。
- 「その人らしさを引き出す」とは、対話を通して自分の見取りを伝え合い、同僚の見方・考え方を知り、省察を繰り返しながら、自分の考えを深めたり広げたりしていくこと。
- 若手だけでなく、誰とでも、こちらのアプローチ次第で、相手の反応は大きく変わり、「その人らしさを引き出す」ことにつながっていくと考える。

(5) 事例③(高等学校教諭 Sさん)〈その1〉

「任せる学年運営」

発意

- ・ ノウハウ継承のための校内研修、担任経験のない担任団での学年づくり

構想

- ・ 行動に移しやすいように、自分ごとにしてできる場所にしたい。
- ・ 主任が決める運営ではなく、みんなから意見を引き出す運営を行いたい。
- ・ コミュニケーションを大切にする。

構築

- ・ 意見が言いやすいように、少人数で企画する。
- ・ 担当者主導で運営してみる。

遂行

- ・ ホワイトボードで、思いを伝えて、企画しやすいように仕向ける。
- ・ 少人数でのミニ進路検討会を開く (8、12月)
- ・ 他学年の会議に参加させてみる、してもらう。

(5) 事例③(高等学校教諭 Sさん)〈その2〉 「任せる学年運営」

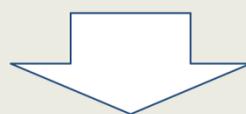
省察

- 他者の変化 自らこんなことをしたいと言う先生が現れた。
チャレンジさせるのが大事。
失敗することで自走する。
- 自分の気づき
コミュニケーションが取れていればうまくいく事が多い。
任せることによるストレスは確かにある。
途中経過を見るようになった。
個別にコミュニケーションを取る時間を作ると、考えを深く知ることができる。
若手に教えることと、任せる部分のバランスを考えるようになった。
他学年の主任がどのように運営しているのかを参考にするようになった。
行動を起こすことで、自分自身が変化していた。

03 教職員の探究的な実践から OJTの在り方を探る

(6) 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个性的かつ具体的な実践（動く）
- 外的な変化と心の動き（変わる）
- 多面的・多角的な検討（語り合う）
- 省察による新たな気づき（見える）
- 今後の見通しと期待（願う）



エンパワーし学びが広がる

1年次の
成果

2年次の
成果

- ★ 個人の実践に対する他者の関与が、他者の学びの契機となる。
- ★ 他者との関わりを通して、個人の願いが磨かれる。
- ★ 個人の願いへの共感が、全体的な願いへと昇華させる。

教職員一人一人の**実践のプロセス**を捉え、**継続的に関わる**ことが必要

「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る



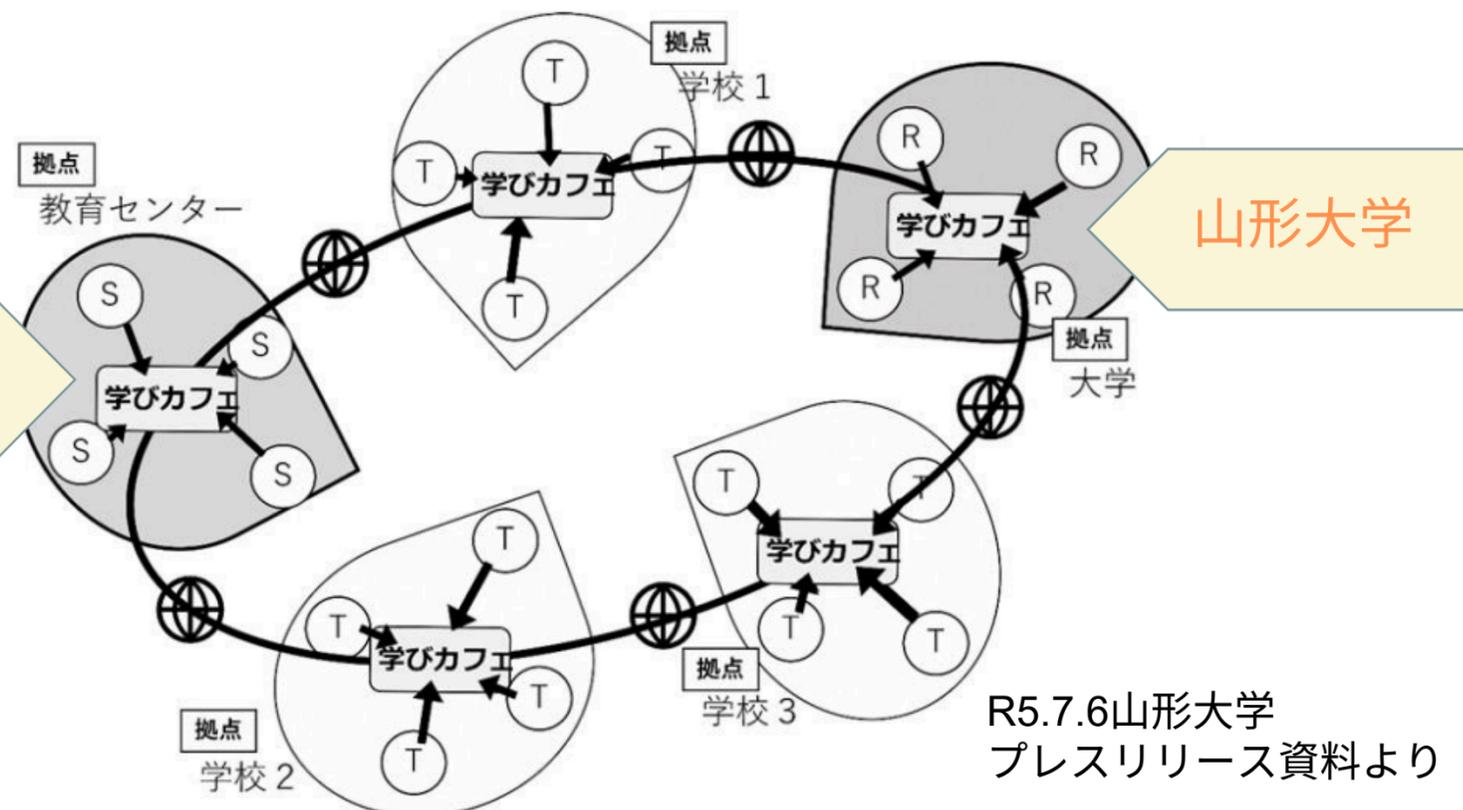
「学びカフェ」とは



当センターの学びカフェには、丸みのあるテーブルとカラフルな椅子を配置しています。

カフェミュージックやお茶で、リラックスして語り合える場を演出しています。

教育センター



04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る



2年次の取組

- ① 学校における学びカフェ等の広がり
- ② 所内学びカフェ
- ③ ふらっと学びカフェ

04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

① 学校における学びカフェ等の広がり

<事例1>

広がる教職員の輪

～学びカフェづくりへの挑戦～

先生方と方向性を共有する
ために、校内で学びカフェ
を作ることを計画



声を上げたことで、味方が
自然に増えたことを実感

<事例2>

新たな研修のカタチ

～その人らしさを出す研修～

解決策をみんなで考える

- ・ 経験や年齢の差を感じない
- ・ 何でも言い合える



教える・教わるの関係性では
なくなった

<事例3>

つながる学びカフェ

～他校の学びカフェへの参加～

マネジメント講座にて
学びカフェの実践事例を紹介



同じグループの受講者が興味を
持ち、オンラインで参加したい
と言い出し、次の学びカフェに
招待する計画が持ち上がった

04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

① 学校における学びカフェ等の広がり

<事例1>

広がる教職員の輪

～学びカフェづくりへの挑戦～

先生方と方向性を共有する
ために、校内で学びカフェ
を作ることを計画



声を上げたことで、味方が
自然に増えたことを実感

<事例2>

新たな研修のカタチ

～その人らしさを出す研修～

解決策をみんなで考える

- ・経験や年齢の差を感じない
- ・何でも言い合える



教える・教わるの関係性では
なくなった

<事例3>

つながる学びカフェ

～他校の学びカフェへの参加～

マネジメント講座にて
学びカフェの実践事例を紹介



同じグループの受講者が興味を
持ち、オンラインで参加したい
と言い出し、次の学びカフェに
招待する計画が持ち上がった

04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

① 学校における学びカフェ等の広がり

<事例1>

広がる教職員の輪

～学びカフェづくりへの挑戦～

先生方と方向性を共有する
ために、校内で学びカフェ
を作ることを計画



声を上げたことで、味方が
自然に増えたことを実感

<事例2>

新たな研修のカタチ

～その人らしさを出す研修～

解決策をみんなで考える

- ・ 経験や年齢の差を感じない
- ・ 何でも言い合える



教える・教わるの関係性では
なくなった

<事例3>

つながる学びカフェ

～他校の学びカフェへの参加～

マネジメント講座にて
学びカフェの実践事例を紹介



同じグループの受講者が興味を
持ち、オンラインで参加したい
と言い出し、次の学びカフェに
招待する計画が持ち上がった

04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

① 学校における学びカフェ等の広がり

<事例1>

広がる教職員の輪
～学びカフェづくりへの挑戦～

先生方と方向性を共有する
ために、校内で学びカフェ
を作ることを計画



声を上げたことで、味方が
自然に増えたことを実感

<事例2>

新たな研修のカタチ
～その人らしさを出す研修～

解決策をみんなで考える
・経験や年齢の差を感じない
・何でも言い合える



教える・教わるの関係性では
なくなった

<事例3>

つながる学びカフェ
～他校の学びカフェへの参加～

マネジメント講座にて
学びカフェの実践事例を紹介



同じグループの受講者が興味を
持ち、オンラインで参加したい
と言い出し、次の学びカフェに
招待する計画が持ち上がった

04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

① 学校における学びカフェ等の広がり

<視察1>

T小学校

視察月日 9月27日(金)
所要時間 55分(16:20~17:15)
参加者 6名
テーマ 通知表配付に向けて

<視察2>

S小学校

視察月日 10月7日(月)
所要時間 30分(15:00~15:30)
参加者 11名
テーマ 作業効率化 時短のコツ
残業を減らすコツ

04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

① 学校における学びカフェ等の広がり

気軽に
主体的に
対話的に

参加者の
関係性の向上

- 気軽にリラックスした雰囲気
⇒意見が出しやすく、参加者の主体性が高まる
- 様々なバックグラウンドをもつ参加者が意見交換
⇒多様な視点やアイデア



04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

② センター所内学びカフェ

- 基本研 教科別研修の持ち方
- 学校マネジメント講座を振り返って
- 冬のせんたんウェアについて
- 令和7年度小中義特5年研について
- センター紹介動画について
- 研修ワークショップ
- その他



所内様々な協議において対話の場面が取り入れられ会議の持ち方が変わった！

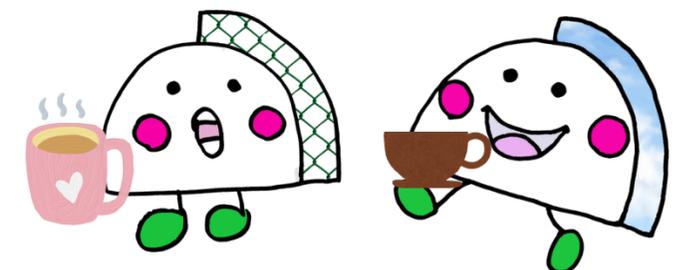
04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

創造性の向上

- 任意参加
- 気軽に、自由に意見を出し合える雰囲気



新しいアイデアや発想が生まれやすくなる



04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

③ ふらっと学びカフェ

当初の目的 対話を通してその日の研修の学びを深める

今年度の状況 7回開催 平均参加者3.7人（0～9人）

来年度の課題① 入りやすい雰囲気を作るには

来年度の課題② 指導主事はファシリテートすべきか

ファシリテート
してみても
(指導主事の声)

- ・受講生に意図を伝えないことでリラックスして参加していた（気軽さ）
- ・指導主事と受講生の信頼度によって関わり方が変わる
- ・ふらっと学びカフェの事前事後の関わり方が大事か

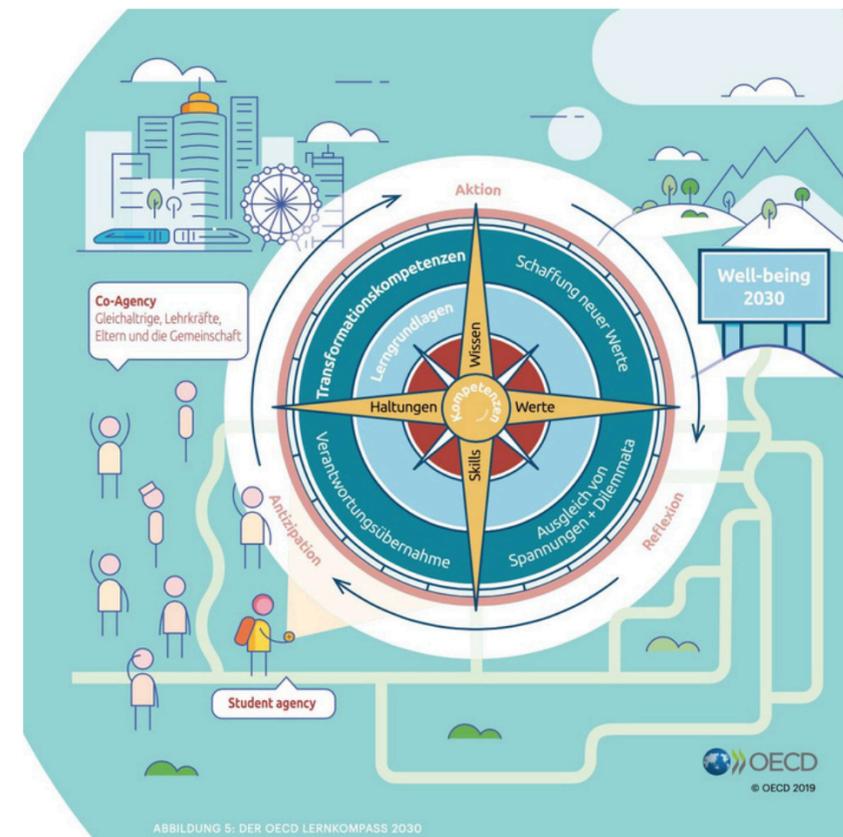
04 「学びカフェ」等からOJTの在り方を探る

カフェスタイルにおけるエンパワー

- ★各学校等の実態に合ったそれぞれの場がある。
- ★教職員同士が気軽に語り合うことで、関係性が向上する。
- ★主体的・対話的に学ぶことの実感できる。

どのように語り合い、どのような気付きがあるかに目を向けることが必要

第2年次の研究のまとめと次年度に向けて



2年次のまとめ～3年次の研究へ

「こうしたい」「やってみたい」 <思い・願い>

日常的で気軽な対話

管理職の理解・支え

リフレクション

挑戦する勇氣・ワクワク感

目的の共有・理解

心理的安全性

試行錯誤の繰り返し

同僚性

(教職員の) 自己成長・他者貢献などの実感



我々センター所員の OJT は活性化したのか？

意識することによって
顕在化した気がする

疑問を投げかけ合い、紐解かれていく過程
を共有できる仲間や関係性、必要感を語れ
る環境があっこそ

「対話」が重視されるようにな
ったことは活性化している

こんな話題でも集まってくれるんだという
安心感が醸成されてきた

気軽に声を上げて個別の学びカフェ
が実施されたり、モヤモヤをポジテ
ィブに捉える雰囲気浸透

気軽に話すこととテーマをもって話すこと
どちらも大事で、そのバランスも大事、
というところがうまくいっている

研修観の転換というアップデート

具体的な業務につながる学びカフェ等の対話
があった際は、研究での学びを生かした

「モヤモヤ」ありきの研究担会 ...担当者メンバーの「モヤモヤ」



「学び」と「学び合い」の違いは？

OJTは自然に起こっていることなのに研究対象なの？

研究というからには研究の筋にしないと...

学校側や先生方が何を求めているのか？
この研究を報告することでどのような学
びや学校の変容につながるのか？

センターがその手法を発信するの
か、先進校の取り組みを発信する
のか、それが学校のOJTの活性化
にどう貢献できるのか？

学校のOJTの活性化が教職員の主体的な
学びにつながるのか、主体的に学ぶ教職員
個人を支えることが学校のOJTの活性化と
いうことなのか、主体的に学ぶ教職員を
いかに増やすかということなのか？

学びカフェを実践している学校を追跡
訪問して現状や課題を報告する会、
その良さを普及する会なのかなと思っ
ていたら...自分たちもやってみる?!

ある担当者メンバーの「モヤモヤ」は研究を経て...

学校側や先生方が何を求めているのか、この研究を報告することで、どのような学びや学校の変容につながるのかということにモヤモヤしていたかもしれません。活性化の条件や方法等は示せるものはあるものの、実際の学校の取り組みや変化につながるのか？と感じていたからだと思います。

何か一つのきっかけではないし、すでに研究の中で話になっていたことだが、マネジメント講座の伴走というスタンスや所内での学びカフェの広がりなどを通して、生徒も教師も相似形で教員自身も主体的・対話的・深い学びが重要だということの実感から、教える・示すでなく、学校や先生方と一緒に考えていくセンターとして、この研究においても何かをしつかりまとめて示す・一方的に伝えるということではなく、**学校や先生方の気づきや行動を起こすきっかけになったり、どうしたらいいかを一緒に考えていったりすればいいんだ**と、研究の価値を感じながら取り組むことができるようになっていきたいと思います。

2年次のまとめ～3年次の研究へ

センターが、学校のOJTの活性化のためにできることは？

研修・出前サポート・学びカフェの充実

➡ 「訪問サポート」「継続型サポート」へ！

指導主事の関わり方のアップデート

先生方一人ひとりのワクワクする学びを支えたい！

山形県の未来を支えるための
ワクワクする挑戦を、
日々、続けていきます！

