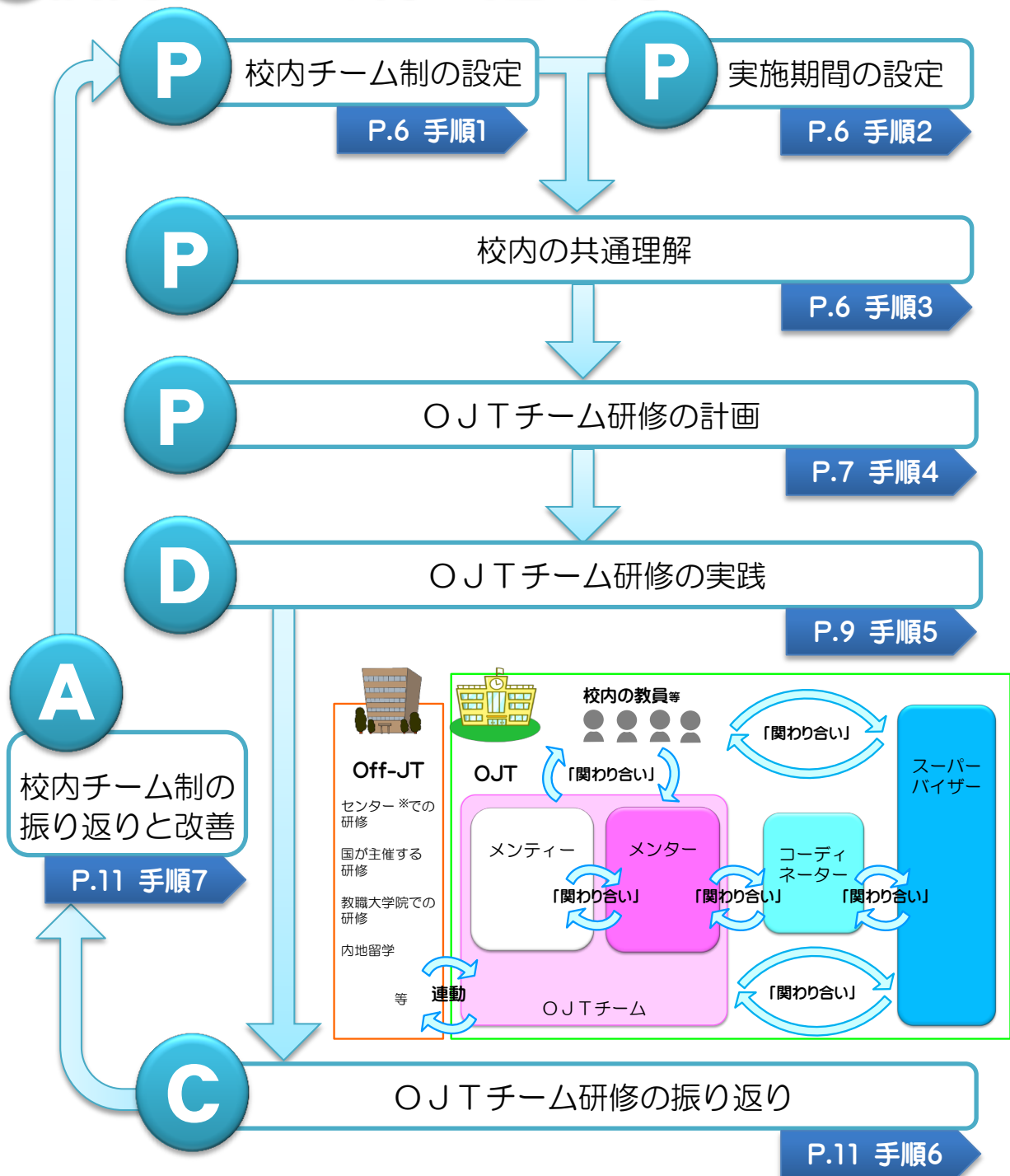


学び続ける教員のためのOJTガイドブック
「関わり合い」で創る
すてきな学校



平成 28 年 2 月
岡山県総合教育センター

校内チーム制の進め方



※本ガイドブックの「センター」は、岡山県総合教育センターを指す。

もくじ

1	はじめに	P. 1
2	学校におけるOJT	P. 2
3	校内チーム制の考え方	P. 4
4	校内チーム制の進め方	P. 6
5	実践事例（協力校の取り組み）	P.12
6	学校力向上につながるOJTの在り方 （五つの提言）	P.22
	付録	P.24

- ... 管理職向け説明
- 経験年数別研修
受講者向け説明
- 用語の解説等

①はじめに

●ミドルリーダー育成の必要性

近年、岡山県は、教員の大量退職・大量採用時代を迎えています。また、中堅層が少なく、人材育成の観点からすると若手教員の育成とミドルリーダーの育成、ベテラン教員の指導技術の伝承が大きな課題といえます。また「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」（中央教育審議会 2012）では、これからの学校は、「地域の力を活用しながら、チームとして組織的かつ効果的な対応を行う必要がある」とされています。

以上のことから、センターでは、チームとして組織的かつ効果的な対応を行う中核であるミドルリーダーの育成を喫緊の課題として捉え、その育成を目指した研修講座を平成25年度に新設しました（総合的ミドルリーダー研修講座）。そして、その研修講座を実施する中で育成プログラムの開発・研究を進め、総合的ミドルリーダーに求められる資質能力を次の五つにまとめることができました。また、これらの資質能力を向上させるには、個人だけではなく、チームで課題解決に当たったり理論と実践を往還させたりする等、人や場の「関わり合い」をつくることの重要性が一層はっきりしてきました。

- | | |
|-------------------|------------|
| ○ 高度な実践的指導力 | ○ 課題解決力 |
| ○ 学校経営参画力 | ○ 家庭・地域連携力 |
| ○ 教育に対する識見や情熱、使命感 | |

総合的 ミドルリーダー

センターでは、学習指導、生徒指導をはじめとする全ての教育活動の分野において、高い視座からの指導力を身に付けたミドルリーダーを指す言葉として使用している。

「関わり合い」

本ガイドブックでは、教員が自分や学校の課題解決に向け、自律的、主体的に同僚と学び合い高め合うことを指す。

●「関わり合い」によるOJTの仕組みの提案

総合的ミドルリーダー研修講座においては、異校種合同チームによる、学校の教育課題の解決に向けた施策提案（プロジェクト研究）を行っています。その中で、平成26年度に「バディーズ～若手教員と共に育つ～」という提案がありました。これは、若手教員と先輩教員が共に育つためには、チームによる校内システムの構築と「関わり合い」が必要であるということ、学校で活躍しているミドルリーダーが提案したものでした。また、「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成のコミュニティの構築に向けて～（答申）」（中央教育審議会 2015）でも、「『教員は学校で育つ』ものであり、同僚の教員とともに支え合いながらOJTを通じて日常的に学び合う校内研修の充実や、自ら課題を持って自律的、主体的に行う研修に対する支援のための方策を講じる」ことが必要であると提言されています。

以上のことから、本ガイドブックでは平成25年度からの研究を継続発展させ、ミドルリーダーを中心としながら若手教員と先輩教員が「関わり合い」共に育つOJTの仕組み（以下「校内チーム制」という）について提案します。そして、それを実施することが個人だけでなく、組織の成長にもつながり、学校力の向上に寄与すると考えます。

OJT

On the Job Training
(オン・ザ・ジョブ・トレーニング)の略。仕事の現場で、業務に必要な知識や技術を習得させる研修のこと。現任訓練。

② 学校におけるOJT

Off-JT

Off the Job Training (オフ・ザ・ジョブ・トレーニング) の略でOJTに対する言葉。仕事の現場を離れて、業務に必要な教育研修を行うこと。センターでの研修、国が主催する研修、教職大学院への派遣、内地留学等、学校外での研修全体を指す。

(1) 学校におけるOJTとは

学校におけるOJT（以下「OJT」という）は、日常の教育活動における様々な機会・場面において行われる指導助言や校内研修、研究授業等を指します。なお、これに対するものとしてOff-JTがあります。

(2) OJTの効果

Off-JTと比較して、一般にOJTには次のような効果があるといわれています。

- ① 実践的な人材育成
学校内における職務を通して行うことから、日常指導の中で、いつでもどこでも実施することができ、育成の機会を多くもつことができます。
- ② 適時・的確な人材育成
一人一人の必要な課題について、課題の把握・改善に適時・的確に対応することができます。
- ③ 組織的・計画的・継続的な人材育成
目標を明確にもち、教える側、教えられる側の双方向の学び合い、高め合いを組織的・計画的・継続的に行うことができます。
- ④ 校内の学びの体制づくり
組織的・計画的・継続的に教員一人一人の状況を踏まえた日常的な学びを進めていくことで、校内における人材育成の体制づくりへとつなげることができます。
- ⑤ 職場の人間関係、信頼関係の醸成
教えたり、教えられたりすることを丁寧に進めていくことは、互いの信頼関係を高めることにつながり、職場内の良好な人間関係を醸成することができます。

【調査1】「校内における人材育成に関するアンケート」

●実施時期

2015年7月～11月

●対象

経験年数別研修受講者
(県内公立小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校の教諭)、校長、副校長・教頭(岡山市、倉敷市の小中学校を除く)、総合的ミドルリーダー研修受講者

●回答数

合計 2,142 人

※岡山市教育研究研修センター「我がまちで育てる我がまちの先生、学校における教員育成に関するアンケート調査結果(2015)」等を参考に調査項目を作成。

(3) 岡山県におけるOJTの現状と課題

本ガイドブックを作成するに当たり、OJTに関する現状と課題を把握するために【調査1】を実施しました。その結果、OJTの仕組みや意図的・計画的・継続的な育成が、必ずしも十分とはいえない状況にあることが分かりました(図1)。

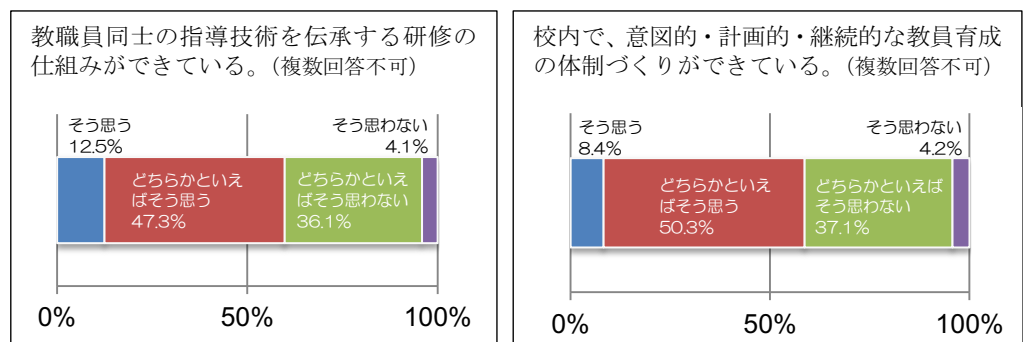


図1

また、「若手教員育成を推進する上で重要だと思うこと」に対する回答では、校内の体制づくり（推進チームやリーダーをつくることを含む）やニーズ把握、意図的・計画的・継続的な育成等が上位を占め、「関わり合い」ながらOJTを行うことが求められていることが分かりました（表1）。

若手教員育成を推進する上で重要だと思うことは何ですか。（複数回答可）	
若手教員を育成するための仕組みや手立てがあること	19%
若手教員の抱える悩みやニーズを把握すること	19%
意図をもって、計画的に、そして継続して育成すること	18%
若手教員育成を推進するチームやリーダーをつくること	12%

表1

さらに、若手教員の意識や課題を捉えるために、【調査2】を実施しました。「現在、特に困っていること」として回答数の多かった項目は、「日々の授業実践に関わること」でした。さらに、「日々の授業づくりで最も参考になっていること」として回答数の多かった項目は、表2のとおりであり、最も回答数の多かった「同僚からの示唆」を選択しなかった人の割合は25%でした。この25%の人は、主に教師用指導書や実践書、インターネットから得た指導案を参考にしていました。この結果は、若手教員と先輩教員との「関わり合い」が十分であるとは言い切れないことを示しているといえます。

日々の授業づくりで、あなたが最も参考になっているものは何ですか。（三つまで選択）	
同僚からの示唆	75%
教科書の指導書	68%
インターネット上から得た同単元／同教材の指導案	38%

表2

(4) OJTを進める方向性

以上のことから、OJTを進める上では、方向性として「関わり合い」をキーワードにして行っていくことが大切だといえるでしょう。OJTは、個人の資質能力の向上だけではなく、学校の課題解決につながる必要があることから、中央教育審議会答申等を踏まえ、本ガイドブックでは「関わり合い」を、次のように定義します。

「関わり合い」 教員が自分や学校の課題解決に向け、自律的、主体的に同僚と学び合い高め合うこと。

「関わり合い」を機能させるためには、(3)で述べた岡山県の現状と課題から、校内の体制づくりと意図的・計画的・継続的な実施が重要であるといえます。また、岡山県の教育施策の動向等も踏まえるとOff-JTとの連動も重要です。そして、「関わり合い」を有効に機能させるためには、管理職のリーダーシップが欠かせません（図2）。

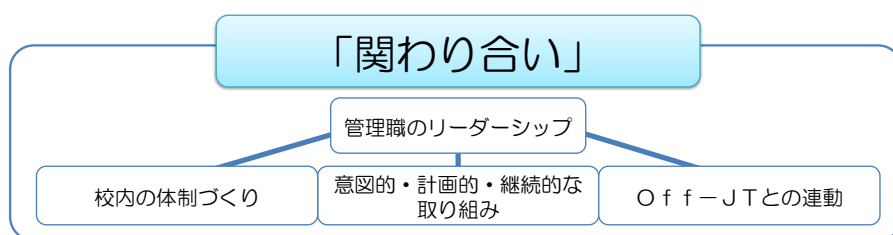


図2 「関わり合い」を機能させる四つのポイント

【調査2】「平成26年度初任者研修等に係るアンケート」

- 実施時期
2015年2月
- 対象
平成26年度初任者研修受講者（県内公立小学校、中学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校の教諭）
※岡山市、倉敷市の小中学校を除く。
- 回答数
合計312人
- 内容
設問3 ③「日々の授業づくりで、あなたが最も参考になっているものは何ですか。a～iの中から三つまで選んで下さい。」

- a 教科書の指導書
- b 学習指導要領
- c 同僚からの示唆
- d 指導事例集
- e 他校からや自校の研究紀要
- f 実践書（書籍・月刊誌）
- g インターネット上から得た同単元／同教材の指導案
- h 岡山型学習指導のスタンダード
- i その他

3 校内チーム制の考え方

前項で述べたOJTを進める方向性を踏まえて、校内チーム制の構想図や進め方、OJTシート等を作成し、協力校での実践により検証・改善を図りました。それらを踏まえて、本ガイドブックでは、「関わり合い」をキーワードに、次のような、OJTチームを中心とする校内チーム制を提案します（図3、表3）。

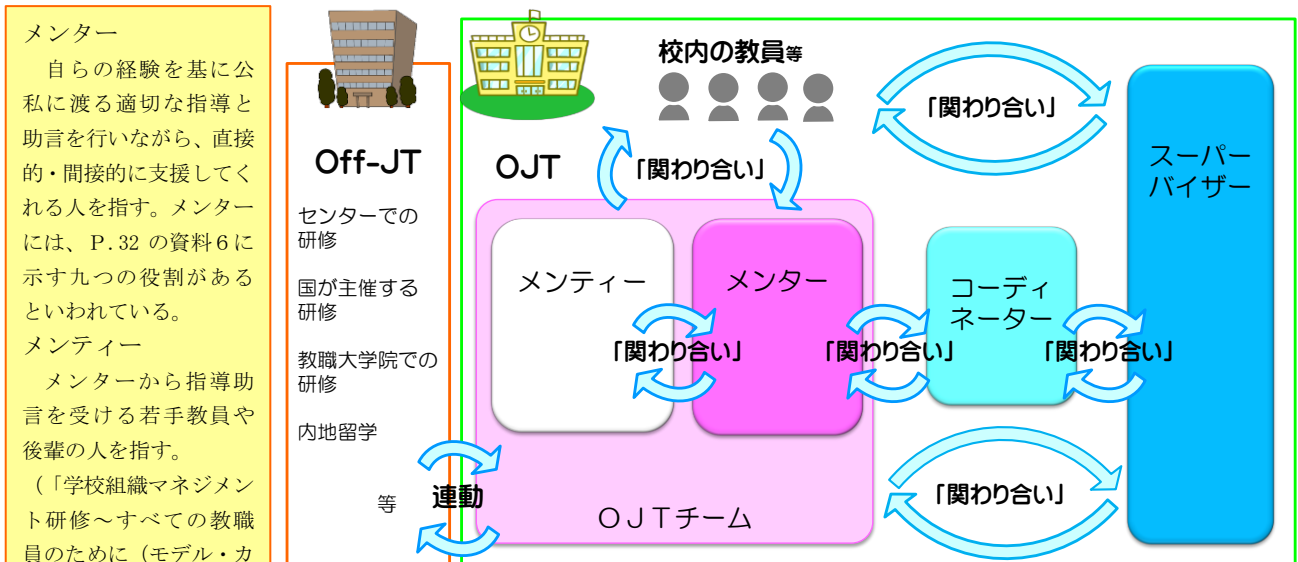


図3 校内チーム制の構想図（校内の体制及びOff-JTとの連動）（モデル）

メンター
 自らの経験を基に公私に渡る適切な指導と助言を行いながら、直接的・間接的に支援してくれる人を指す。メンターには、P.32の資料6に示す九つの役割があるといわれている。

メンティー
 メンターから指導助言を受ける若手教員や後輩の人を指す。
 （「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために（モデル・カリキュラム）」から）

※本ガイドブックでは、メンターとメンティーの関係を固定的に捉えず、「関わり合う」関係としている。

初任教員
 初任者研修受講者
 新規採用者研修受講者
 2年目教員
 2年目研修受講者
 3年目教員
 3年目研修受講者
 5年経験教員
 5年経験者研修受講者
 10年経験教員
 10年経験者研修受講者
 15年経験教員
 15年経験者研修受講者

役割	対象者
メンティー	<ul style="list-style-type: none"> 初任教員、2年目教員、3年目教員 若手教員（講師等）も可 ※複数とする
メンター	<ul style="list-style-type: none"> メンティーに指導助言を行ったり、校外研修で学んだこと等をOJTチーム研修で伝えたりする OJTチーム研修が学校の課題解決に結び付くよう、助言や調整を行う OJTチーム研修の進め方について、コーディネーターに相談する ・5年経験教員、10年経験教員、15年経験教員 ・中堅教員やミドルリーダー、ベテラン教員も可 ※複数とする
OJTチーム	<ul style="list-style-type: none"> 共に学び合い高め合うOJTチーム研修を実施する ・メンターとメンティー
コーディネーター	<ul style="list-style-type: none"> OJTチームのニーズや課題等を把握しながら、意図的・計画的・継続的にOJTチーム研修が進むよう調整する OJTチーム研修が学校の課題解決に結び付くよう、助言や調整を行う ・ミドルリーダーやベテラン教員 ・管理職も可
スーパーバイザー	<ul style="list-style-type: none"> 校内チーム制全体を見渡し、適切な指導助言を行う 校内チーム制の取り組みが学校の課題解決に結び付くよう、コーディネーター等への助言や調整を行う OJTチーム以外の教員へ情報を提供したり、理解を図ったりする ・管理職 ・ミドルリーダーやベテラン教員も可

表3 校内チーム制の役割と対象者（モデル）

※ 図3と表3について、学校の実情に合わせて、構想図や役割等は変更できます。

「関わり合い」を機能させる四つのポイント

●管理職のリーダーシップ

校内チーム制を進める上で管理職が発揮するリーダーシップについて、マネジメントの視点からまとめると、次の三つが中心となります。一つ目は、知識や情報のマネジメントにおけるリーダーシップです。「関わり合い」によって、個人の知識や経験、スキル等を組織力の向上につなげるため、チームのメンバーが主体的に参加し、自由な雰囲気の中で議論が進められるようにします。二つ目は、人のマネジメントにおけるリーダーシップです。教員一人一人の現在の資質能力や今後伸ばす必要がある資質能力を踏まえ、人選や助言等を行います。そして三つ目が、時間のマネジメントにおけるリーダーシップです。限られた時間を有効に活用し、個人や学校の課題に対する解決の方策等を導き出せるようにします。



校内チーム制の実施期間が終了した後も、「関わり合い」が継続して行われるよう校内体制をつくっていくことが大切です。

●校内の体制づくり

校内チーム制は、メンターとメンティーによるOJTチームを中心とします。メンターとメンティーは、通常1対1の関係が基本ですが、OJTチームでは、1対複数や複数対複数とします。メンティーは、メンターから指導助言を受けることによりその資質能力を向上させることができます。また、メンターも、メンティーとの「関わり合い」を通じて新たな気づき生まれ、学びが深まります。このように、OJTチームでは、一度に複数の教員が共に学び合うことができます。さらに、スーパーバイザーやコーディネーターを配置し、取り組みが学校の課題解決に結びつくよう助言や調整を行い「関わり合い」を深めます。また、これら以外の校内の教員等も校内チーム制に「関わり合う」ようにします。そして、「関わり合い」の中心となる人にミドルリーダーを当て、積極的に関わらせることにより、その資質能力の向上を図ります。



スーパーバイザーやコーディネーターについては、学校の課題把握や解決策について企画・実行する力、管理職や教員と連携・協働しながら学校経営に参画する力等を伸ばすことを意図して当てます。メンターについては、視野の拡大や職能成長の促進等を考えた上で選定します。



●意図的・計画的・継続的な取り組み

校内チーム制は、ミドルリーダーを中心としながら様々な教員が相互に「関わり合う」よう、意図的に組み合わせます。OJTを進める際には、次項の校内チーム制の進め方を参照し、OJTチームのメンバーのニーズや課題等に対応した計画を立てます。そして、校内チーム制の取り組みを全教員で振り返ることにより、PDCAサイクルをスパイラルに回し、学校力の向上を図ります。

●O f f - J Tとの連動

経験年数別研修講座は、該当する教員全員が受講することから、OJTチームのメンバーに経験年数別研修受講者を当てることで、O f f - J Tで学んだ知識や技能、共に学ぶための手法等をOJTチーム研修に取り入れることができます。このような理論と実践の往還やセンターの刊行物、eラーニングの活用等によりOJTの効果がより一層高まります。



eラーニング

センターが制作したVODコンテンツや研修資料等を利用できるシステム（岡山県内の学校関係者のみ利用できる）。

4 校内チーム制の進め方

校内チーム制の進め方の手順を、図4に従って説明します。

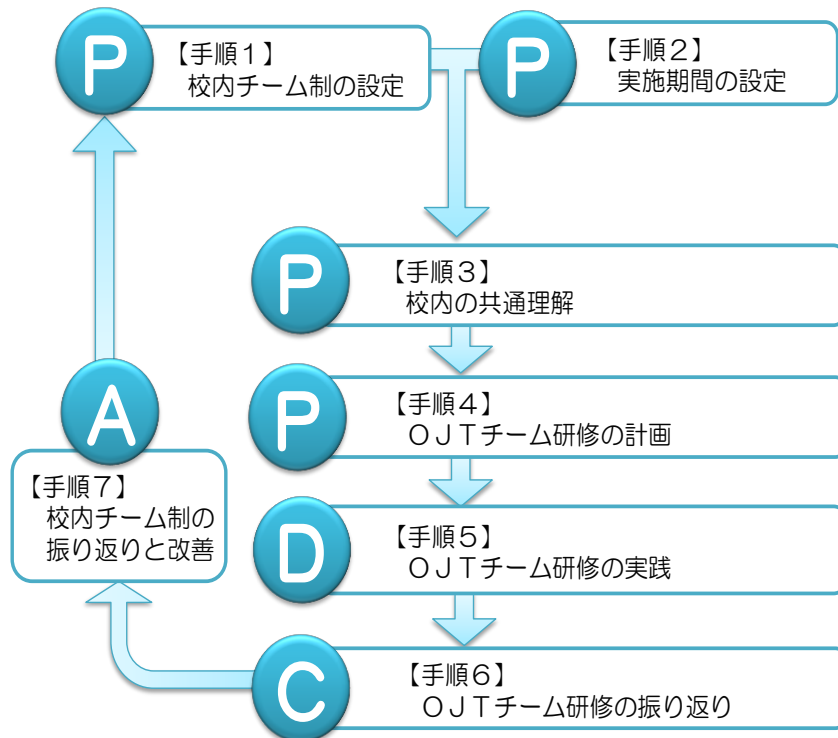


図4

【手順1】 校内チーム制の設定

図3表3を基に、校内チーム制の役割や対象者等を決めます。

【手順2】 実施期間の設定

日常の教育活動において、OJTに該当するものは数多くあります。しかし、意図的・計画的・継続的に実施するためには、管理職の方針の下で、期間を定めで行うとよいでしょう。そうすることで、目的や目標あるいは内容が明確になり、それに応じたメンバー構成にすることができます。また、計画から次へ向けた改善までのPDCAサイクルを確実に回し、スパイラルに力量を向上させることにもつながります。

【手順3】 校内の共通理解

管理職は、校内チーム制が設定できたら、校内への共通理解を図るため、OJTチームの紹介や今後の進め方等について説明を行います。OJTチーム研修の様子や成果等をどのような形で情報提供するのかについても、あらかじめ共通理解し、校内の意識を高めます。また、OJTチーム以外の校内の教員等に対して、日常業務の中でOJTチームのメンバーに助言等を行ったり、OJTチーム研修の進め方等について気付いたことをチームのメンバー等に伝えたりするよう促します。そのことが、学校全体としてのOJTを推進することにつながります。



「1学期間」「6か月間」等期間を限定したり、学校行事や研究授業の実施前等OJTが必要な時期に実施したりすることが考えられます。



【手順4】 OJTチーム研修の計画

① 自己の現状分析

校内での共通理解を図ったら、第1回OJTチーム研修の準備をします。メンティーは、自分のニーズや課題等を把握し整理するために、自己マネジメントシートに記入します（表4）。**自己マネジメントシート P.24 資料1**

メンターは、メンターの役割（P.32 参照）を確認するとともに、メンティーと同様に現状分析をして、自己マネジメントシートに記入することが有効です。このことによって、メンターも学び続けるという目的に迫ることができます。

自己マネジメントシート
自分の目標を定め、その目標に迫るために解決すべき課題の取り組み・改善をスモールステップで振り返ることで自己成長につなげるためのツール。自分を見つめ直すとともに、管理職や先輩教員等から指導助言を受けたり、同僚と情報交換したりするコミュニケーションツールとして活用できる。

順番	内容	参照資料
1	自分のキャリアステージを確認(管理職と相談)	キャリアステージと求める資質能力等 P.25 資料2
2	求める資質能力チェックシートの「年度初」に、自分の現状を分析し、自己評価を記入	求める資質能力チェックシート P.26 資料3
3	自己評価を自己マネジメントシート「①現状分析」のレーダーチャートに記入(気付きも記入)	自己マネジメントシート P.24 資料1
4	「②目指す教職員像」を記入	
5	「③目指す教職員像(中期的な展望)」を記入	
6	「④目指す教職員像(短期的な目標)」を具体的に記入	
7	「⑤取り組みの方向性(具体的な目標)と具体的な取り組み(手立て)」を記入	

表4 自己マネジメントシートの記入方法 (計画)

② 第1回OJTチーム研修の開催

第1回OJTチーム研修には、記入した自己マネジメントシートと、OJTシートを持参します。**OJTシート P.28 資料4**

この研修の目的は、メンバー相互のことを知るとともに、メンティーのニーズや課題等を把握し今後の計画を立てることです。また、OJTチーム研修を通して相互に資質能力を高めていくことも共通理解します。

③ 話しやすく和やかな雰囲気づくり

OJTチームのメンバーは、普段関わりが深い教員ばかりとは限らないことや、最初の会であること等を考慮し、進行や運営はスーパーバイザーやコーディネーターが行うことをお勧めします。自己紹介等しながら、話しやすく和やかな雰囲気をつくりましょう。

経験年数別研修講座受講者の場合は、OJTチーム研修と経験年数別研修の校内研修を同時に計画すると効率的です。(経験年数別研修講座の手引参照)



自己マネジメントシートを全教員にも配付することで、OJTチームメンバーの課題等を共通理解でき、チーム以外の教員からの支援を得る機会が広がります。



④ ニーズと課題の共有

次に、メンティーの自己マネジメントシートをメンターやスーパーバイザー、コーディネーターに配付し、ニーズや課題等を共有します。メンティーは自己のニーズや課題等を踏まえ、どのような力を付けたいのか明らかにします。メンターも自己マネジメントシートを記入した場合には、同様にします。個々のニーズに応じた研修にすることや思い等を共有する時間を設けるといことが、OJTチーム研修の特徴です。

メンターは、メンターの役割（P.32 参照）の中から助言や支援ができそうなことをメンティーに伝えたり、自分の経験から、どのようにして資質能力の向上を図ってきたのか等を語ったりします。

大切なことは、OJTチーム研修を通して何をどこまで行うのか、どうやって相互に資質能力の向上を図るのか等について、共通理解し決めておくことです。そのためにも、互いの悩みや課題、思い等について語り合える時間を確保することは非常に大切です。

⑤ OJTチーム研修の立案

相互のニーズや課題等を共有したら、コーディネーター等を中心に研修を立案します。

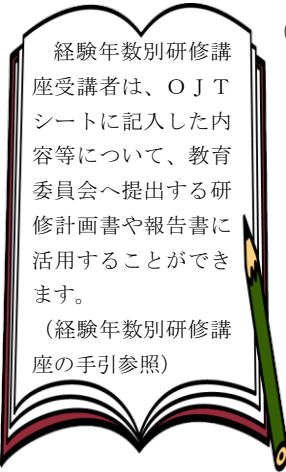
- ア. OJTチームのメンバー全員にOJTシートを配付
- イ. 研修領域や研修内容等を検討、日程や時間を調整し決定
- ウ. OJTシートの「取り組み計画と実践」の記入（表5）

「予定月日」「研修領域」「研修内容」「研修時間」「合計時間」「担当者」を記入

※「研修領域」は求める資質能力チェックシートを参照

求める資質能力チェックシート P.26 資料3

※経験年数別研修受講者は、「経験年数別研修講座の手引」も参照



スーパーバイザーやコーディネーター等は、計画がメンティーやメンターのニーズに合っているのか、手立ては適切なものかについて助言するとともに、組織的な取り組みになるよう助言したり調整したりします。

2 取り組み計画と実践

※ 太枠内は実施後に記入

予定月日	研修領域	研修内容	研修時間	合計時間	担当者	実施月日	研修時間	合計時間	所感
4月30日	学習指導	適切な評価について	0.5	0.5	OJTチーム				
5月26日	学級(HR)経営、生徒指導	問題行動の未然防止について	1	1.5	OJTチーム				
6月23日	チームマネジメント	学年経営について	1	2.5	OJTチーム				

表5 OJTシート（計画）記入例



【手順5】 OJTチーム研修の実践

① 「取り組み計画」に基づいた実施

「取り組み計画と実践」に記入した計画を実施した場合には、メンターもメンティーも「実施月日」「研修時間」「所感」を記入します（表6）。

2 取り組み計画と実践

※ 太枠内は実施後に記入

予定月日	研修領域	研修内容	研修時間	合計時間	担当者	実施月日	研修時間	合計時間	所感
4月30日	学習指導	適切な評価について	0.5	0.5	OJTチーム	4月30日	0.5	0.5	何でどのタイミングで評価するかということ、目指す生徒の具体的な姿を描くことができるよう頑張りたい。 😊 その時間に身に付けさせたい力は何か先生がしっかりもっているといいですね。
5月26日	学級(HR)経営、生徒指導	問題行動の未然防止について	1	1.5	OJTチーム	5月12日	1	1.5	生徒への日頃の細やかな声掛けとそのときの反応をメモすることが大切だと分かった。 🌸 無理のない程度に続けてみよう!
6月23日	チームマネジメント	学年経営について	1	2.5	OJTチーム	6月23日	1	2.5	学年で立てた目指す生徒像を達成するために、教員は何をするべきか具体的に共通理解することでイメージがつかめた。

表6 OJTシート（取り組み後の所感）記入例

共に学び合うという視点から、メンティーもセンター等における校外研修（経験年数別研修講座等）で学んだことをOJTチーム研修で伝達したり、説明したりしましょう。

また、文部科学省やセンター等の研究成果物や参考資料等、ダウンロードできる資料もありますので、OJTチーム研修の目的に合わせて活用しましょう。授業アイデア例や研修手法・ワークシート等、OJTを進める上で参考になるものが数多く紹介してあります。OJTを支える参考資料一覧 P.29 資料5

② 「取り組み計画」以外の実施

OJTシートの「取り組み計画と実践」に記入した計画以外のことやOJTチーム以外の教員からの指導助言等についても、自己のニーズや課題に沿った内容であれば、OJTシートに追加して記録し、残しておくことをお勧めします（表7）。

2 取り組み計画と実践

※ 太枠内は実施後に記入

予定月日	研修領域	研修内容	研修時間	合計時間	担当者	実施月日	研修時間	合計時間	所感
4月30日	学習指導	適切な評価について	0.5	0.5	OJTチーム	4月30日	0.5	0.5	何でどのタイミングで評価するかということ、目指す生徒の具体的な姿を描くことができるよう頑張りたい。 😊 その時間に身に付けさせたい力は何か先生がしっかりもっているといいですね。
5月26日	学級(HR)経営、生徒指導	問題行動の未然防止について	1	1.5	OJTチーム	5月12日	1	1.5	生徒への日頃の細やかな声掛けとそのときの反応をメモすることが大切だと分かった。 🌸 無理のない程度に続けてみよう!
6月23日	チームマネジメント	学年経営について	1	2.5	OJTチーム	6月23日	1	2.5	学年で立てた目指す生徒像を達成するために、教員は何をするべきか具体的に共通理解することでイメージがつかめた。
	学級(HR)経営、生徒指導	問題行動の未然防止について	0.5	3.0	〇〇教諭	5月28日	0.5	3.0	5月12日のOJTチーム研修を受けて、さらに〇〇先生から声掛けのスキル(傾聴)について学び、生徒の心に寄り添う姿勢の大切さを実感した。

表7 OJTシート（取り組み計画以外の記録）記入例



スーパーバイザーやコーディネーターは、実践が学校の課題解決につながるものになるよう、助言したり調整したりすることが大切です。



経験年数別研修講座受講者は、OJTチーム研修で計画した研修を実施した場合、その時間を校内研修の時間数として計上することができます。OJTチーム内で講師として講義等を行った場合も、計上できます。
(経験年数別研修講座の手引参照)

追加実施した研修の記録

記録を基に、OJTチーム研修等で語り合うことによって、メンティーの学びや気づきがより明確になるだけでなく、メンターにとっても新しい気づきが生まれます。また、校内の教員等の「関わり合い」によってOJTチーム研修が充実していることを校内へフィードバックすれば、組織全体でOJTチームを支える意識が高まり、校内チーム制がさらに進みます。



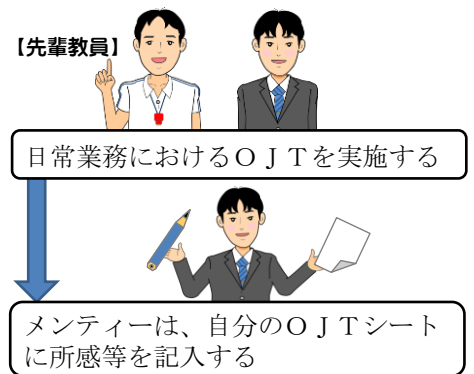
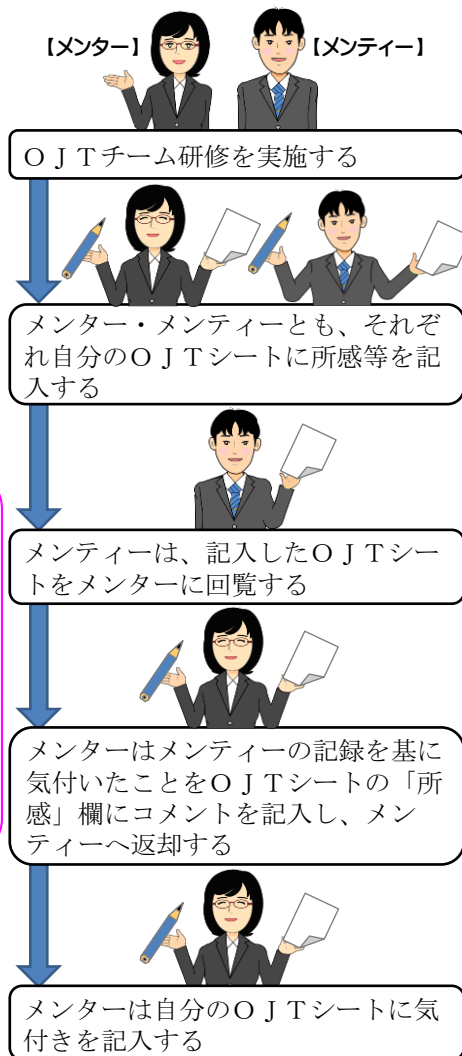
メンティーが記入した所感を読んで、メンターの自己有用感が高まったり、メンターが記入したコメントを読んでメンティーが励まされたりすることもあります。そのような仕組みをつくるのが大切です。

③ 研修の成果の共有

OJTチーム研修の成果と課題等を明確にするためには、気づきや学びを共有することが大切です。そこで、次のような進め方で研修の成果を共有することをお勧めします（図5）。

【OJTチーム研修実施の場合】

【日常業務におけるOJT実施の場合】



日常業務におけるOJTを実施した場合も、OJTシートをメンターに回覧することにより、メンターにも新たな気づきが生まれます。また、他の教員の知識や経験、スキル等を学び獲得する機会となります。



図5 OJTシートの記入と回覧例

管理職やスーパーバイザー、コーディネーター等が、OJTシートを適宜確認することで、より組織的にOJTを進めていくことができます。

【手順6】 OJTチーム研修の振り返り

① メンター・メンティーの自己評価

OJTチーム研修を終え、自分の取り組みはどうだったか、その取り組みによって身に付けたい力は付いたのか、さらには目指す教員像に近づいているのか等を、求める資質能力チェックシートと自己マネジメントシートを活用して自己評価します。記入方法は次のとおりです（表8）。

順番	内容	参照資料
1	求める資質能力チェックシートの「中間期」に、自分の現状を分析し、自己評価を記入 ※年度末も同様	求める資質能力 チェックシート P.26 資料3
2	自己評価を自己マネジメントシート「⑥評価」の「中間期（評価：成果と課題）」のレーダー チャートに記入（成果と課題も記入） ※年度末も同様	自己マネジメント シート P.24 資料1
3	「⑦改善の方向性（具体的な目標）と具体的な取り組み（手立て）」に、⑥成果と課題を踏まえ、さらに④に迫るための具体的な目標と、その目標を達成するための手立てを記入 ※年度末も同様	

表8 自己マネジメントシートの記入方法（振り返り）

自分の成長をマネジメントしていくためには、評価や振り返りを行うとともに、優先順位を付けて改善を図ることが大切です。

② 振り返りのためのOJTチーム研修の開催

この研修には、各自が成果と課題等について記入した自己マネジメントシートを持参します。

この研修の目的は、個人とチームの両面から教師力向上、学校力向上について成果と課題を整理することです。

メンバーがOJTの意義や良さを感じ、実践後も「意図的・計画的・継続的に学びたい」「『関わり合い』、協働していきたい」という意欲がもてるよう、管理職やスーパーバイザー、コーディネーターが働きかけましょう。



振り返りのためのOJTチーム研修では、組織としての成果や課題等も出されることが予想されるため、スーパーバイザーやコーディネーターの参加を促すとよいでしょう。

【手順7】 校内チーム制の振り返りと改善

OJTチーム研修の振り返りを踏まえ、学校全体で校内チーム制の振り返りをします。この実践が組織的な人材育成や学校の課題解決にどの程度つながったのかについて全教員で振り返ることによって、今後の校内チーム制の改善点を探り次へ生かし、継続した取り組みにしましょう。



5 実践事例 (協力校の取り組み)

(1) 浅口市立寄島小学校

●学校の概要

【児童数】 205名

【教員数】 16名

●実施期間

平成 27 年 9 月 24 日～10 月 16 日

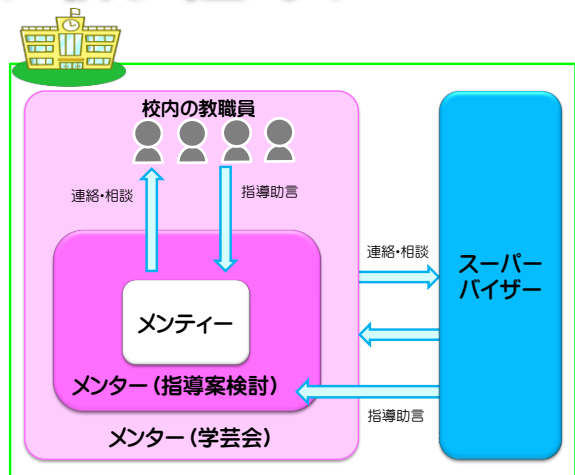
●校内チーム制

【メンティー】 3 年目教員 (第 3 学年担任) 1 名

【メンター】 指導案検討 (第 1 学年・第 2 学年・第 3 学年担当教員 3 名)、学芸会 (教員 8 名)

【コーディネーター】 第 6 学年担当教員 (メンターと兼ねる)

【スーパーバイザー】 校長、教頭、指導教諭、教務主任



●主な工夫点

◎メンティーの課題 (二つ) に対応した OJT チームを二つ設定している。

◎メンティー 1 名に対し、全教員がメンターになっている。

●実践の記録

回数	領域	研修内容	具体的な内容	時間 (分)
第 1 回	OJT チーム研修の計画			30
第 2 回	学習指導	理科指導案検討	指導計画や評価について	60
第 3 回	学習指導	理科指導案検討	具体的な発問の仕方	60
第 4 回	チームマネジメント	学芸会に向けての活動計画	取り組みを始める時期や見通し	30
第 5 回	OJT チーム研修の振り返り			30

●実践の内容

OJT チーム研修は週 1 回、30 分から 1 時間程度設定しました。メンティーの課題については、メンティーの公開授業に向けた指導案検討と学芸会に焦点化しました。

学校が小規模であることから、それぞれ課題に対応したメンターを設定することにしました。指導案検討については、1 年・2 年・3 年担当教員をメンターとし、学芸会に向けての活動計画については全教員をメンターとしました。また、日常業務の悩みや相談については、全教員で声を掛け合うことを共通理解しました。



実際に取り組んでみると、公開授業に向けた指導案検討では、2時間程度かかりましたが、メンティーが主体性をもって相談していたため、充実した検討ができました。また、日常的な支援として行ったメンティーへの声掛けでは、メンターそれぞれが「何か困ったことはないか」と尋ねることがとても有効だったと思います。それとともに、メンティーがOJTチーム研修で話をする経験を重ねたことによって、メンティー自身から音楽指導や栽培物についての相談等を話すようになりました。

POINT

☆ 小規模校では上・下学年部等のチームが効率的

今回の取り組みの中で、一番難しかったのが時間の設定です。OJTチーム研修が全学年にわたると、それだけ時間調整等が難しくなり、メンバー全員が集まることは少なかったように思います。そこで、小規模の小学校では、OJTチームのメンバーは、同学年や上・下学年部等のチームが効率的だと思いました。そうすることで日常業務の中で声を掛けたり気にしたりしながら実施することが、より可能になると思います。

☆ 意図的な実施が負担感を減らす

OJT全てを日常業務の中で自然発生的に実施することは、とても難しいことだということに気付かされました。やはり、計画的に実施し、設定した課題の解決に向けて効率的に進めることが大切だと思います。OJTチーム研修の中で、メンターがメンティーの悩みや課題等を聞くことにより、メンティーの良さを伸ばしたり、強みを引き出したりしていくという意図を明確にもつことができるようになりました。そうすることで、メンティー自身が「話してよかった」と思えたり、負担感が軽減されたりすることにつながるのではないかと思います。

☆ 意図的な場の設定が同僚性を高める

今回の取り組みで、メンターの意識の変化が見られたと思います。「若手の先生はこんなことに困っているんだな」ということに気付くことによって、どんなサポートをしなければいけないのか考えることができました。また、こういった意思疎通の場を意図的に設定することの意義は大きいと思います。

●管理職とコーディネーターの声



浅口市立寄島小学校
岡堂 典以史 校長

学校力の向上に寄与することを最終目標として取り組むべきであると考えます。そのために、管理職はOJTチームが活性化するように仕向けていくこととともに、メンターと情報を共有しながら推進することが大切です。



浅口市立寄島小学校
加藤 靖雄 教諭
(平成26年度総合的ミドルリーダー研修講座受講、「バディーズ ～若手教員と共に育つ～」提案)

学校行事の前にOJTチームを編成することでメンティーの業務上の課題に対応することができたと思います。単なる学校行事に向けた進め方に留まらず、児童の実態や目標等についても触れながら準備することができました。

(2) 早島町立早島中学校

●学校の概要

【生徒数】 334名

【教員数】 26名

●実施期間

平成 27 年 9 月 28 日～10 月 16 日

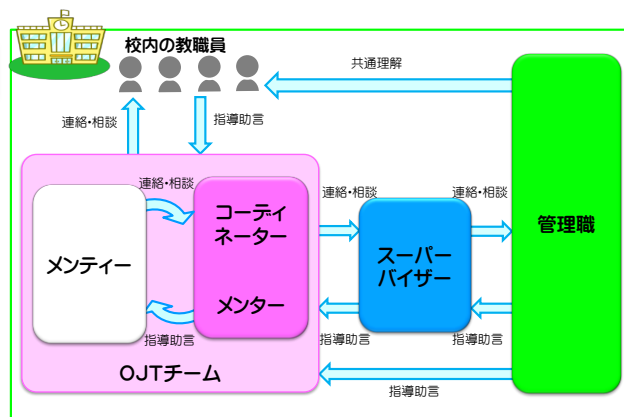
●校内チーム制

【メンティー】 3 年目教員 2 名、20 歳代常勤講師 1 名

【メンター】 5 年経験教員 2 名、30 歳代常勤講師 1 名

【コーディネーター】 5 年経験教員（メンターと兼ねる）

【スーパーバイザー】 指導教諭、研究主任



●主な工夫点

◎メンター・メンティーとも各学年1名ずつの学年縦断型のOJTチームである。

◎講師を含めたOJTチーム編成である。

◎互いに授業を参観し合うことを中心に据え、授業参観を通しての気づきを共有している。

●実践の記録

回数	領域	研修内容	具体的な内容	時間(分)
第1回	OJTチーム研修の計画			120
第2回	学習指導、生徒指導	授業づくりについて 日常生活における生徒理解 について	指導計画と指導技術について	30
第3回	学習指導	授業づくりについて	指導計画と指導技術について	30
第4回	学習指導	授業づくりについて	指導計画と指導技術について	
第5回	OJTチーム研修の振り返り			40

●実践の内容

OJTチームの編成に当たっては、各学年からメンター・メンティーとも1名ずつになるよう校長とスーパーバイザー等が協議して選定しました。また、OJTチーム研修は、会議室ではなく、気楽な雰囲気ですれすれという意図で談話室を会場としました。

第1回OJTチーム研修では、授業計画や生徒指導について日頃悩んでいることを中心に語り合いましたが、スーパーバイザー主導の研修になってしまい、メンターの力を十分に引き出せず終わってしまいました。時間も掛かりすぎてしまったことの反省も踏まえ、第2回からはスーパーバイザーはOJTチーム研修ではできるだけ発言せず、アドバイスは他の場面で行うことにしました。

第2回は、校長がスーパーバイザーと一緒にOJTチ



ーム研修の目的を再度確認し、メンターが主導して実施しました。メンティー自身が1週間の取り組みを振り返り、取り組みの成果と課題について自由に語り合いました。なかなか話す機会の少ない他の学年の教員と集まり、談話室でお茶を飲みながら、終始和やかな雰囲気で行うことができました。互いが主体的に意見交換できたことは大きな成果でした。

第3回OJTチーム研修は、急な生徒指導が入ってしまい実施できませんでしたが、コーディネーターが「意見MEMO」を作成してOJTチームのメンバーへ配付し、意見を集約しました。それらを基に、その後も2回、1週間の取り組みの振り返りと今後の課題について熱心に語り合いました。

POINT

☆ 時間の有効な使い方は時間の限定から

OJTチーム研修の時間を「30分」にする等、時間を限定することによって、その時間を有効に使うという気持ちが働いたと思います。「また集まりたい」「もう少し話したい」というところで終わることは、次のOJTチーム研修の話合いのきっかけづくりにもつながったと思います。

☆ 意図的な関係づくりが意欲を高める

メンティーは、いろいろな教員から「教えてもらいたい」と思っています。しかし、多忙のため時間をつくることができていません。そのような状況の中、OJTチーム研修は、意図的に時間を設定することで、メンターとメンティーをつなぐ時間をつくり出すきっかけになっていると思います。その結果、メンティー自ら「朝の会や帰りの会を見に行かせてほしい」と話す場面も見られるようになりました。OJTチーム研修は、メンターとメンティーを意図的に関係付けるため、両者が交流しやすい環境をつくり出すことができたのだと思います。

☆ 校内の共通理解がOJTを促進する

取り組みの途中、メンターから、OJTチーム研修の内容等を全教員で共有することによって、さらにOJTが促進されるのではという提案が出されました。「校内の若手教員がどのようなことを研修しているのか」「OJTチーム研修に参加したい教員もいるのではないか」等の意見が出され、どのようなことを頑張っているのかOJTチーム以外の教員に理解してもらうことが大切だとメンバー同士で語り合いました。

●管理職とスーパーバイザーの声



早島町立早島中学校
藤原 直之 校長

コーディネーターにやりがいをもたせ、主体的に動くようにさせるかどうかがポイントです。OJTの取り組みが個々の成長につながっているという実感をもたせるように配慮しました。



早島町立早島中学校
松岡 栄治 教諭

(平成24年度岡山大学教職大学院専門職学位課程修了
研究主題「学校の課題生成と共有による協働的な学校組織づくり ―ミドルリーダーの取組を通して―」)

管理職の方が、メンターやコーディネーターの動きをよくみていただき、さりげなく的確なアドバイスをしてくださったことが、とても励みになり支えとなりました。

(3) 岡山県立岡山芳泉高等学校

●学校の概要

【生徒数】 1,033名

【教員数】 77名

●実施期間

平成27年10月7日～10月27日

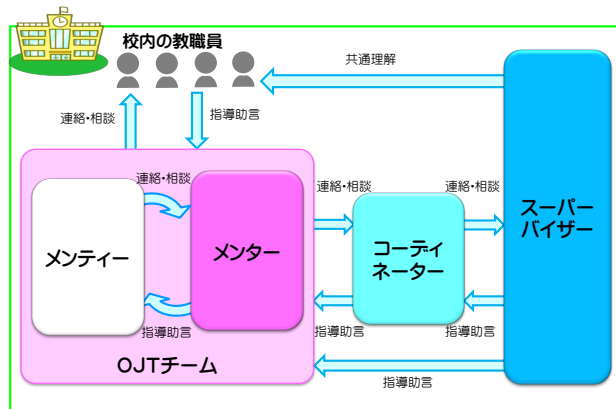
●校内チーム制

【メンティー】 初任教員、2年目教員、3年目教員、5年経験教員、講師等14名

【メンター】 10年経験教員2名、30歳代教諭3名

【コーディネーター】 指導教諭

【スーパーバイザー】 校長、副校長、教頭、主幹教諭



●主な工夫点

◎既存の若手教員研修を活用して実施している。

◎テーマを設定して、若手教員が実践的指導力を高めていくことを目的としている。

◎講師を含めた5年経験教員までをメンティーとしている。

●実践の記録

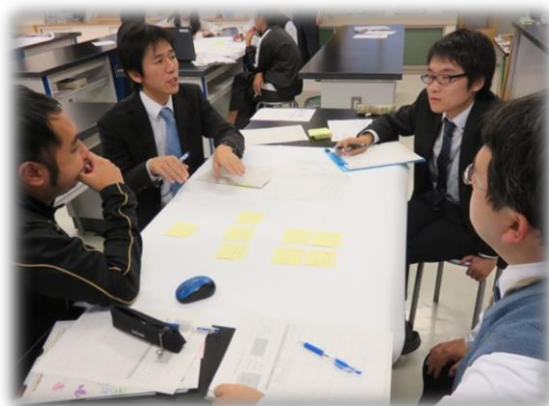
回数	領域	研修内容	具体的な内容	時間(分)
第1回	OJTチーム研修の計画			60
第2回	チームマネジメント	学校改善に向けて	アイデア発想法と協議	60
第3回	学習指導	授業づくりについて	指導技術について	120
第4回	OJTチーム研修の振り返り			60

●実践の内容

既存の若手教員研修のメンバーに10年経験教員2名と30歳代教諭3名を加えたOJTチームを編成しました。

第1回は、初めて話す教員もいることから、アイスブレイキングを行い、その後ブレインストーミングを用いた「アイデア発想法」について紹介し、「芳泉高校をもっと良い学校にするためにはどうしたらよいか」を協議しました。

第2回は、「授業改善」をテーマに研修しました。メンター1名とメンティー2～3名のチームを5グループ作り、グループ内のメンティー1名の授業を参観しました。生徒の視点からも授業が観察できるようにするため、あえて自分の教科とは別の授業を参観するようにグルーピングしました。参観授業では、授業風景をビデオ撮影しておき、参観後の研修では、ビデオ



を活用した振り返りを行いました。

研修の中心は、板書の留意事項、机間指導の仕方、メインクエストの設定、グループ学習の進め方などで、メンターが具体的にアドバイスを行っていました。



POINT

☆ 既存の校内システムの活用が負担感を減らす

もともとあったシステム(若手教員研修)自体が、若手教員の資質能力の向上をねらったものでした。そこで、OJTチームを新たに立ち上げるのではなく、そのシステムを活用することによって、学校としての負担感を抑えることができました。

そして、このシステムでは、学校の抱える課題をテーマにしていたことによって、校外研修との違いを明確にすることができたと同時に、学校の状況を踏まえながら、今、必要とされる資質能力についてメンター・メンティー共に考えることができました。

☆ メンティーとの関わりがメンターの成長を促す

メンターは最初、負担感があつたと思います。しかし、メンティーと接することでモチベーションを上げたり、メンター自身に新たな気付きが生まれたりしていました。さらには、自分自身が人に与える影響力を感じると同時に、視野を広げることもできていたと思います。結果、メンターとしても学びは大きかったと思います。

☆ 校内への発信が学校組織の活性化につながる

校長先生が、自校のホームページに、OJTチーム研修の様子を掲載しました。そのことによって、チーム以外の先生方にもOJTチームがどのようなことを学んでいるのか、中堅教員の方がどんな工夫をして共に学ぼうとしているのか知らせることができたと思います。そして、このような取り組みが学校組織の活性化につながると思います。

●管理職とメンターの声



校内の30歳代教諭がOJTに関わり、自らのモチベーションを發揮しながら熱心に後輩育成に携わることによって、校内の教職員が刺激を受け組織全体の学び合いにつながる活動になったと思います。

岡山県立岡山芳泉高等学校
豊岡 秀明 校長



学年が違い、普段なかなか話をする機会がない先生同士で意図的にグループを組みました。準備では大変な面もありましたが、OJTチーム研修では時間を過ぎても白熱した協議が続き、とても前向きに学び合うことができました。

岡山県立岡山芳泉高等学校
大口 惣司 教諭
(平成26年度総合的ミドルリーダー研修講座受講、
「バディーズ ～若手教員と共に育つ」提案)

(4) 岡山県立倉敷南高等学校

●学校の概要

【生徒数】 952名

【教員数】 74名（兼務を含む）

●実施期間

平成 27 年 9 月 24 日～10 月 22 日

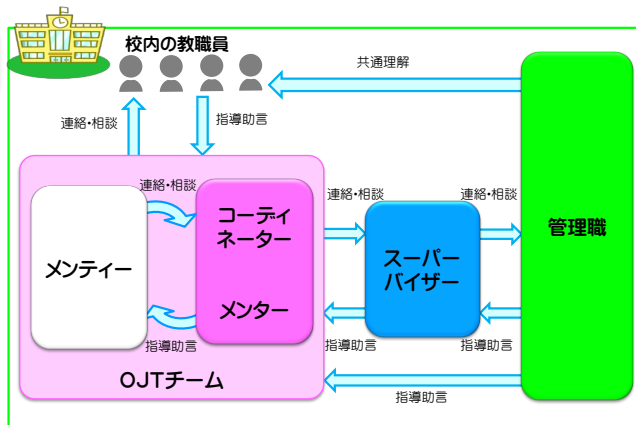
●校内チーム制

【メンティー】 2 年目教員 2 名

【メンター】 指導教諭 1 名、40 歳代教諭 1 名、30 歳代教諭 1 名、5 年経験教員 1 名

【コーディネーター】 指導教諭（メンターと兼ねる）

【スーパーバイザー】 主幹教諭、教諭（授業力向上担当）



●主な工夫点

◎校内の研修会と関連付けている。

◎研修の中に、メンターの豊かな経験における工夫点や成功事例等を語る場面を設定している。

●実践の記録

回数	領域	研修内容	具体的な内容	時間(分)
第1回	OJTチーム研修の計画			40
第2回	生徒指導	生徒手帳を活用したスケジュール管理	学習習慣の改善に向けて	60
第3回	学習指導	アクティブ・ラーニング	ジグソー法の効果	90
第4回	OJTチーム研修の振り返り			60

●実践の内容

第1回OJTチーム研修では、事前に記入した自己マネジメントシートを持参し、メンティーが今の悩みや問題点等について語りました。それを受け、メンターがどのような領域で支援ができるのか、その内容について確認しました。そして、メンティーのニーズを踏まえつつ、「どのような場面で」「いつまでに」「何を」「どの程度」するのか計画を立案しました。

メンティーの課題に挙がっていた「生徒理解に努め、その時々で何を求められ、どんな役割を果たすことができるかを判断し行動できる」「生徒の実態に応じた学習指導・進路指導ができる」等を踏まえ、第2回OJTチーム研修では、昨年度から取り組んでいる生徒手帳の活用について取り上げることにしました。メンターから、



生徒手帳の活用によって学習効果が上がった生徒についての実践例を紹介してもらいました。先輩教員からの話には、メンティーが「生徒手帳の活用によって、学習習慣の改善が見られるようになったという体験談からの学びが大変大きかった。今後はクラスにも紹介していきたい」と感じていることが分かりました。

第3回OJTチーム研修は、意図的に校内学習会の次の日に設定し、校内研修で取り上げられたアクティブ・ラーニングについての振り返りや、校内研修の取り組みについての気付きや感想を語り合いました。学校の取り組みに重ねることによって、学校の方針と同じ方向性で語り合うことができました。



POINT

☆ 期間を決めた実施が成果につながる

短期間での実施ということもあり、重点化を図りました。年間を通じて行うことは、日常業務の中で気付いた時に行える利点がありますが、場合によっては、様々な行事が続いてしまい間延びして、成果が上がりにくいことも考えられます。短期間で重点化を図り、校内研修として取り組むことによって、全教員の共通理解が進みやすいのではないかと感じました。

☆ メンティーからの刺激がメンターを伸ばす

生徒手帳の活用研修を通して、クラス運営等にも話題が広がりました。メンターは、若手教員が生徒に対して、常に前向きな姿勢で対応していることに大きな刺激を受けると同時に、自分を振り返り努力していく必要があると再確認していました。

☆ ニーズ把握から課題解決へつなぐ取り組みを

今回は、コーディネーターを中心として、メンティーの悩みや困っていることを丁寧に聞くことから始めました。その上で、メンターやスーパーバイザーが、メンティーの悩みに対してどのように指導助言するか、具体的に共有することができたと思います。今後は、メンティー自身が、その課題を克服するために「どうしていきたいのか」ということを共有していきたいと思います。

●管理職とメンターの声



岡山県立倉敷南高等学校
山下 陽子 校長

テーマの重点化によりメンティーの課題に直結した具体的議論ができました。スーパーバイザーとメンティーをつなぐ役割を果たすコーディネーターがうまく機能したことにより、双方にとって主体的な学びとなりました。



岡山県立倉敷南高等学校
内田 恵子 教諭
(平成26年度総合的ミドルリーダー研修講座受講、「バディーズ ～若手教員と共に育つ～」提案)

校内の学習会の後にOJTチーム研修を設定したことによって、校内の課題や指導の在り方等について同じ方向性で話し合いができました。

(5) 岡山県立岡山東支援学校

●学校の概要

【児童生徒数】 218名

【教員数】 122名

●実施期間

平成27年9月24日～10月16日

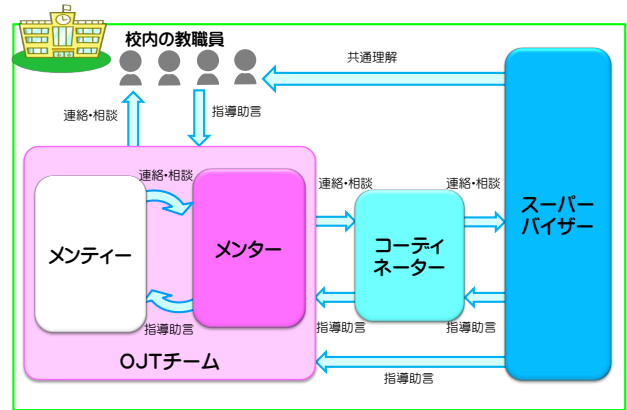
●校内チーム制

【メンティー】 3年目教員1名（知的・小学部）

【メンター】 15年経験教員1名（知的・小学部）、教務主任（知的・小学部）

【コーディネーター】 指導教諭（知的・小学部）

【スーパーバイザー】 教頭（知的・小学部）



●主な工夫点

◎すでに、実効性のあるチームによるOJTが日常的に行われており、それを活用している。

◎学年団を基にしたOJTチームとし、頻繁にOJTチーム研修を実施することができるようにしている。

●実践の記録

回数	領域	研修内容	具体的な内容	時間(分)
第1回	OJTチーム研修の計画			30
第2回	学習指導	効果的な称賛の仕方	アイデア発想法と協議	60
第3回	学習指導	授業を振り返って	指導技術について	60
第4回	連携・協力	保護者との連携	支援が必要な家庭について	30
第5回	連携・協力	保護者との連携	保護者への共感的な言葉掛け	30
第6回	学級経営・生徒指導	児童に対する言葉掛け	児童の気になる行動や言葉づかいへの対応	30
第7回	学習指導	教材提示の仕方	児童の興味のある事柄を取り入れた教材提示について	30
第8回	学習指導	効果的な導入の仕方	児童の実態に応じた導入の工夫	30
第9回	OJTチーム研修の振り返り			60

●実践の内容

担任の教諭と教務主任を中心として、児童への効果的な称賛の仕方や導入の工夫等具体的な授業展開の在り方から、保護者との連携や児童に対する言葉掛け等生徒指導に関する内容まで、幅広く研修することができました。それは、常にチームで活動しており、話し合いをすることが日常化しているからだと思います。また、計画にはなくても、尋ねたいことがあればいつでも学年団等ですぐに対応し、自然と話し合うことができている。今回は、そのよ



うな計画になかったOJTについてもシートに書き上げるようにしました。

実際にOJTシートに記入してみると、児童への支援の在り方や集中して授業に取り組ませるための環境整備、学習の評価等、日々の教育活動における悩みや課題等について、ほぼ毎日30分程度のOJTを行っていることが分かりました。

POINT

☆ 計画は焦点を絞って意図的に

普段からチームで教育活動を行っているため、目の前にある日常業務上の悩みや指導の改善等の話は常にしています。よって、集まった回数分を単純に書き上げると、きりがありません。また、OJTチームは担任と教務主任で編成し、OJTチーム研修を行いました。結果として学年団全員が関わっていたり、内容が多岐にわたっていたりすることが多くありました。

そこで、OJTチーム研修を編成し計画的に実施する場合には、メンティーのニーズや課題をしっかりと踏まえ、焦点を絞って計画を立てる必要があると思いました。また、その場合には、メンティーのニーズに対応しやすいメンターを人選したり、取り組みの必要が高い時期にOJTチーム研修を設定したりして、意図的・計画的に実施するのが良いと思いました。

☆ 今後必要になる資質能力を見据える

メンティーが課題に感じていないことでも、メンターやスーパーバイザーから見たとき、メンティーに身に付けてほしい力や、今後必要になるとされる資質能力等についてもOJTを通して支援していく必要があると感じました。そのようなこともOJTチーム研修を通して意見交換したり、語り合ったりできるとよいと思いました。

☆ メンティーの気づきがメンターの自己有用感に

メンティーがOJTシートに記入した内容をメンターが見ることができるようになりました。メンティーの記録をメンターが見ることで、メンター自身に新たな気づきが生まれるとともに、メンター自身の自己有用感や自信につながったと思います。

●管理職とコーディネーターの声



岡山県立岡山東支援学校
西原 学 教頭

学年団は、もともと共同して活動することができていました。「会議」というのではなく、日常の中で膝を突き合わせて話をする場面がさらに増え、共通理解が深まっていたように感じます。



岡山県立岡山東支援学校
佐藤 悦子 指導教諭

メンターの自己分析を拝見して、普段の様子からは分からない課題や悩みが分かりました。その上でメンターが、OJTの中で一緒に学んでいこうとする場を設定するよう心掛けていることがよく分かりました。

6 学校力向上につながるOJTの在り方 (五つの提言)

本ガイドブックでは、ミドルリーダーを中心としながら若手教員と先輩教員が「関わり合い」共に育つことを提案しています。そこで、今後OJTを進めるに当たり、学校力向上につながるOJTの在り方について、協力校の取り組みを踏まえて提言します。

(1) 学校教育目標の達成を意識する

校内の教員を育成することだけが最終的なゴールではありません。OJTは、学校の教育目標の達成につながるよう、進めていくことが必要です。協力校においても、OJTは学校力の向上に寄与することを最終目標として取り組むべきであり、管理職がミドルリーダー等に、目指す児童生徒像や学校教育目標等を意識しながら「関わり合い」を進めるよう語る姿がありました。

このように、管理職が、「関わり合い」の仕組みとその実践を、学校教育目標の達成に結び付けることを意識することが大切です。



管理職も「関わり合い」の主体として、ミドルリーダー等の意見を引き出し、彼らの知見を高めていくことが大切です。



(2) 個人と組織の双方の成長を促す

組織の課題をチームの中で学び合うことを通して、個人だけではなく組織の力を高めようとするのが重要です。協力校においては、OJTを進める過程で、校長が学校の方針や重点課題等について触れ、組織の一員として課題解決にどう取り組むのか議論しながら進めていく場面が見られました。このような「関わり合い」から新たな発想や創造性が生まれ、個人としても組織としても共に育つことにつながるのです。



ミドルリーダーの資質能力を伸ばすために、管理職が、ミドルリーダーを様々な立場の教員と「関わり合わせる」ことが重要です。



(3) ミドルリーダーの資質能力を伸ばす

協力校においては、管理職が、ミドルリーダーに対して自己の存在意義や価値の発見につながるよう働き掛けたり、期待される行動を具体的に教示したりすることによって、ミドルリーダーの視野を学校全体へ広がるようにしていました。また、いざというときに管理職がミドルリーダーの相談に乗り、学校づくりの視点から助言を行う場面もみられました。

ミドルリーダーが若手教員に助言しようとするときは、ミドルリーダーが学校や学級の課題を分析し、解決策を提案できるよう、管理職が働き掛けることが重要です。このような管理職からの意図的な「関わり合い」が、ミドルリーダーの課題解決力や学校経営参画力をさらに育成するのです。

(4) 若手教員の主体性を引き出す

学校力の向上に向けて、目指す児童生徒像について語り合ったり、学校改善のアイデア等を出し合ったりするような職場環境をつくるためには、教員一人一人が学校の課題を自分の課題として捉え、解決していこうとする「当事者意識」の醸成が大切です。

協力校においては、若手教員が先輩教員等の指導助言を理解した上で自分の意見を伝える場面や、自分の考えをもった上で先輩教員等へ相談する場面がありました。

先輩教員等が、若手教員の主体的な姿を認め「その考えも大切なことだね」と受け止めたり、若手教員の成長を自分のことのように喜び合ったりすることが、「関わり合い」を深め、教員全体が課題解決型の教員集団へと変容していくと考えます。

また、その「関わり合い」が先輩教員自身の資質能力の向上へとつながり、次のミドルリーダーを育成することになるのです。

(5) 学校の実情に合わせた実効性のあるOJTにする

実践を進める中で、「学校は非常に忙しい」という言葉を多く聞きました。学校の実情に合わせた実効性のあるOJTにすることが、多忙感の解消につながると考えます。協力校においては、「校務分掌や担当をOJTチームとして組織する」「校内の学習会や研修等を活用する」等、学校にすでに機能している枠組みを活用したOJTが実施されていました。このように、既存の校内組織や人的資源を効果的に活用しながら「関わり合い」をつくるのが大切です。

「関わり合い」を深めていくためには、OJTの取り組みが校内全体で共有され、全教員が人材育成に対する意識を高めることも大切です。そのためには、管理職がOJTの取り組み状況を他の教員に知らせたり、取り組みの成果を評価したりすることが重要です。

協力校においても、管理職が、朝礼でOJTチーム研修について紹介したり、ホームページで、教員同士が共に学ぶ姿を地域や関係機関等へ発信したりしていました。また、OJTチームのメンバーが、OJTの重要性について実感し、取り組みの「見える化」を提案していました。このような全教員の意識を高める取り組みにより、教員相互が刺激を受け、さらに組織が活性化され教育の質の向上につながると考えます。

自己マネジメントシート

資料1

平成 年度

自己マネジメントシート

氏名

② 目指す教職員像

自分の目指す教職員像(夢)を自由に書きましょう。

③ 目指す教職員像(中期的な展望)

3年後に自分の目指す教職員像を書きましょう。

④ 目指す教職員像(短期的な目標)

1年後はどんなことができる教職員になりたいか目指す姿を具体的に書きましょう。

年度末 月 日()

⑥ 改善の方向性(具体的な目標) と 具体的な取り組み(手立て)

⑤の成果と課題を踏まえ、さらに④の教職員像に迫るための具体的な目標を立てましょう。左の具体的な目標を達成するためには、具体的にどのような取り組みをするのか書きましょう。

具体的な目標

具体的な取り組み

中間期 月 日()

⑦ 改善の方向性(具体的な目標) と 具体的な取り組み(手立て)

⑥の成果と課題を踏まえ、さらに④の教職員像に迫るための具体的な目標を立てましょう。左の具体的な目標を達成するためには、具体的にどのような取り組みをするのか書きましょう。

具体的な目標

具体的な取り組み

⑤ 取り組みの方向性(具体的な目標) と 具体的な取り組み(手立て)

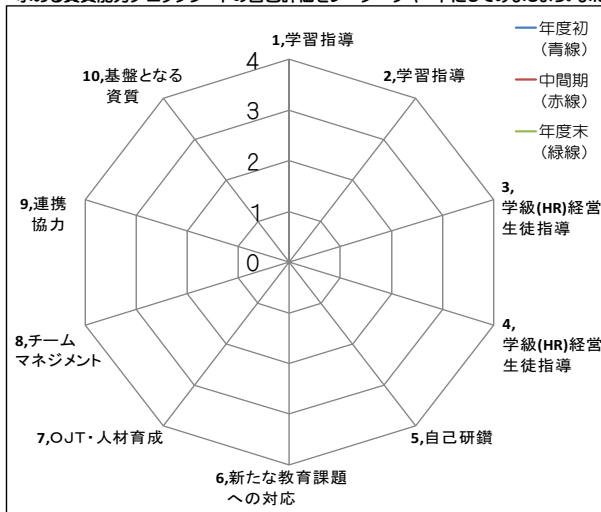
④を達成するための具体的な目標を立てましょう。左の具体的な目標を達成するためには、具体的にどのような取り組みをするのか書きましょう。

具体的な目標

具体的な取り組み

① 現状分析 と ⑥・⑧ 評価

求める資質能力チェックシートの自己評価をレーダーチャートにしてみましょう。また、レーダーチャートを見ての気付きを書きましょう。



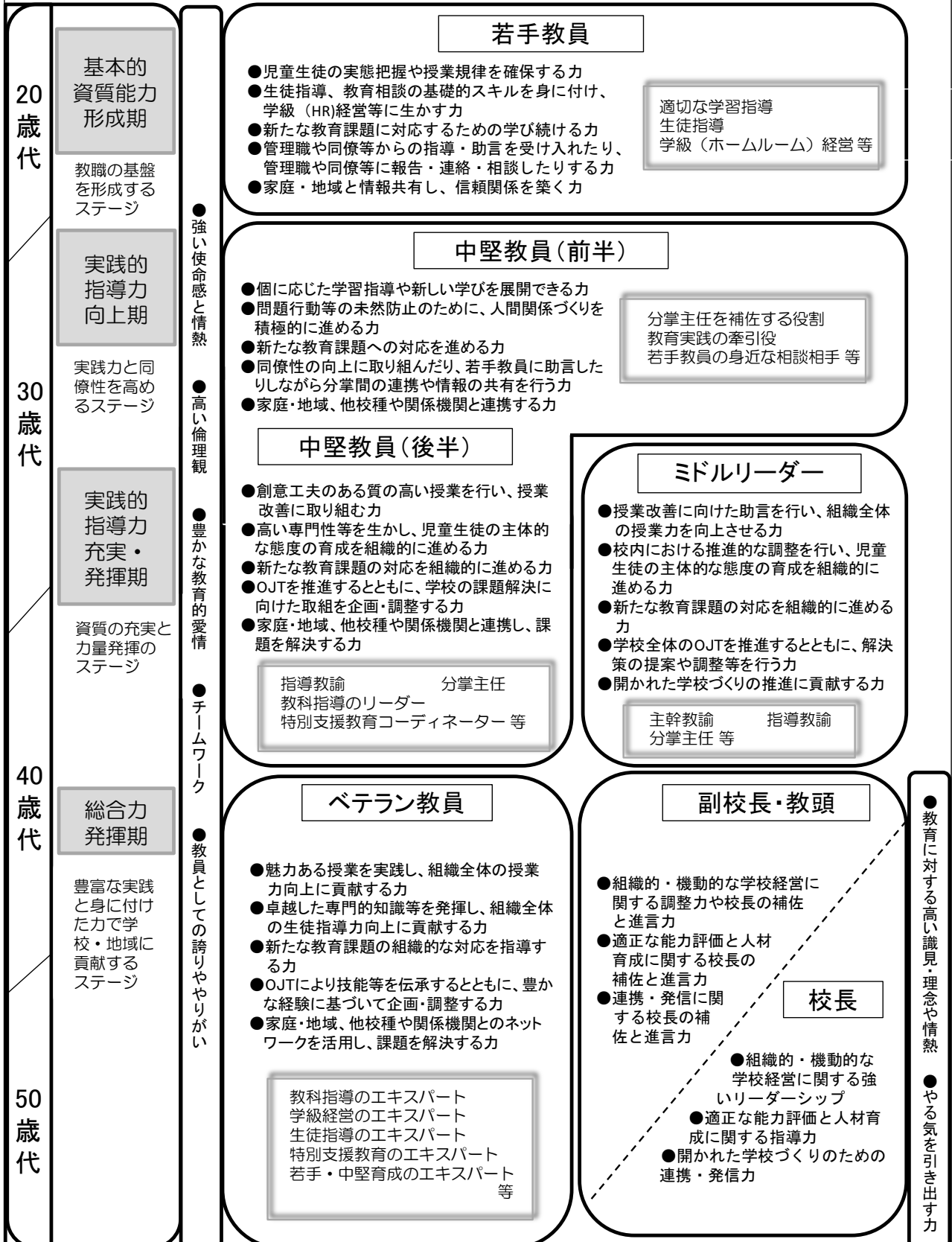
① 年度初(現状分析)

⑥ 中間期(評価:成果と課題)

⑧ 年度末(評価:成果と課題)

岡山県公立学校教員等人材育成基本方針（案）から

教職志望の中学生・高校生や大学生 ●実践的指導力の基礎 ●自らの教員としての適性を考える



※ 目安として、初任教員・2年目教員・3年目教員は若手教員、5年経験教員・10年経験教員は中堅教員（前半）、15年経験教員は中堅教員（後半）あるいはミドルリーダーに位置付けることができます。

求める資質能力チェックシート

氏名

確かな指導力

キャリアステージに応じた資質能力について、4段階で自己評価してみましょう。 4：そう思う 3：おおむねそう思う 2：あまりそう思わない 1：そう思わない

キャリアステージ	資質能力	研修領域	目標	年度初	中間期	年度末
				(月 日)	(月 日)	(月 日)
若手教員	●児童生徒の実態把握や授業規律を確保する力	1 学習指導	児童生徒の実態把握などを通して特性を理解し、学習に関する現状や課題を把握することができる。			
		2 学習指導	「岡山型学習指導のスタンダード」「家庭学習のスタンダード」等に基づき、基礎基本を徹底し、授業規律を確保した学習指導を実践するとともに、適切な学習評価を行うことができる。			
	●生徒指導、教育相談の基礎的スキルを身に付け、学級(HR)経営等に生かす力	3 学級(HR)経営 生徒指導	児童生徒との信頼関係を築き、児童生徒の規範意識と自己達成感を育成することができる。			
		4 学級(HR)経営 生徒指導	学級(HR)経営や問題行動等への対応、教育相談の手法について、基礎的・基本的な知識や技能を身に付け、生かすことができる。			
	●新たな教育課題に対応するための学び続ける力	5 自己研鑽	学校や市町村の現状や課題に関心をもつとともに、「学び続ける教員」を目指し、必要な能力を伸ばすことができる。			
		6 新たな教育課題への対応	自己研鑽を基に、新たな教育課題に取り組むことができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実			
中堅教員(前半)	●個に応じた学習指導や新しい学びを展開できる力	1 学習指導	児童生徒の実態把握などを通して特性を理解し、習熟度別指導と個に応じた適切な学習指導・学習評価を行うことができる。			
		2 学習指導	研修等に積極的に参加し、新たな学びを展開できる効果的な指導方法を習得することができる。			
	●問題行動等の未然防止のために、人間関係づくりを積極的に進める力	3 学級(HR)経営 生徒指導	研修等に積極的に参加し、学級における人間関係づくりについての効果的な指導方法を習得することができる。			
		4 学級(HR)経営 生徒指導	児童生徒の実態を把握し、問題行動の未然防止や早期解決などに率先して取り組むことができる。			
	●新たな教育課題への対応を進める力	5 自己研鑽	全国及び県の教育の現状や課題に関心をもち、幅広く情報収集に努め自らの識見を高めることができる。			
		6 新たな教育課題への対応	自己研鑽を基に、新たな教育課題への対応策を探り、実施することができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実			
中堅教員(後半)	●創意工夫のある質の高い授業を行い、授業改善に取り組む力	1 学習指導	高い専門的知識や技能を生かして教材等を創意工夫し、質の高い授業を行うことができる。			
		2 学習指導	高い専門的知識や技能を生かした授業を積極的に公開するなど、授業改善に取り組むことができる。			
	●高い専門性等を生かし、児童生徒の主体的な態度の育成を組織的に進める力	3 学級(HR)経営 生徒指導	一人一人の特性等を十分把握しながら、高い専門的知識や技能を生かして、人間関係づくりを行うことができる。			
		4 学級(HR)経営 生徒指導	高い専門的知識や技能を生かし、児童生徒の主体的・実践的な課題解決の態度の育成を組織的に進めることができる。			
	●新たな教育課題への対応を組織的に進める力	5 自己研鑽	全国及び県の教育の現状や課題を理解するとともに、広く教育以外の動向にも関心をもち、自らの識見を高めることができる。			
		6 新たな教育課題への対応	自己研鑽を基に、新たな教育課題への対応について、組織的な取り組みを進めることができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実			
ミドルリーダー	●授業改善に向けた助言等を行い、組織全体の授業力を向上させる力	1 学習指導	質の高い授業を行うとともに、適切な助言等を通して、授業改善に向けた教員の意識を高めることができる。			
		2 学習指導	校内における横断的な調整等を積極的に行い、組織全体の授業力向上を図ることができる。			
	●校内における推進的な調整を行い、児童生徒の主体的な態度の育成を組織的に進める力	3 学級(HR)経営 生徒指導	校内における横断的な調整等を積極的に行い、望ましい人間関係づくりを学校全体で推進することができる。			
		4 学級(HR)経営 生徒指導	校内における横断的な調整等を積極的に行い、児童生徒の主体的・実践的な課題解決の態度の育成を組織的に進めることができる。			
	●新たな教育課題への対応を組織的に進める力	5 自己研鑽	全国及び県の教育の現状や課題を理解し、教育以外の動向にも関心を持ち、幅広く情報収集に努め、自らの識見を高めることができる。			
		6 新たな教育課題への対応	自己研鑽を基に、新たな教育課題への対応の中核として組織的な取り組みを進めることができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善 ・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実			

ベテラン教員	●魅力ある授業を実践し、組織全体の授業力向上に貢献する力	1	学習指導	卓越した専門的知識や技能を生かし、教材等の創意工夫や指導方法の改善を行い、魅力ある授業を実践することができる。			
		2	学習指導	卓越した専門的知識や技能を生かし、校内研修の中心的な役割を担うなど、組織全体の授業力向上に貢献することができる。			
	●卓越した専門的知識等を発揮し、組織全体の生徒指導力向上に貢献する力	3	学級(HR)経営 生徒指導	卓越した専門的知識や技能を生かし、児童生徒の能力や特性を踏まえた望ましい人間関係づくりを行う上で、学校全体の要になることができる。			
		4	学級(HR)経営 生徒指導	卓越した専門的知識や技能を生かし、児童生徒の主体的・実践的な課題解決の態度を育成する上で、学校全体の要になることができる。			
	●新たな教育課題への組織的に対応を指導する力	5	自己研鑽	全国及び県の教育の現状や課題を理解するとともに、広く教育以外の動向にも関心をもち、豊かな識見を一層高めることができる。			
		6	新たな教育課題への対応	自己研鑽を基に、新たな教育課題への組織的に対応を進める上で、卓越した指導力を発揮することができる。 ・アクティブ・ラーニングの視点からの授業改善・ICTを用いた指導法 ・道徳教育の充実 ・外国語教育の充実 ・特別支援教育の充実			

同僚・家庭・地域とつながる力

キャリアステージ	資質能力	研修領域	目標	年度初 (月 日)	中間期 (月 日)	年度末 (月 日)	
若手教員	●管理職や同僚等からの指導・助言を受け入れ、管理職や同僚等に報告・連絡・相談したりする力	7	OJT・人材育成	管理職や同僚等からの指導・助言を柔軟に受け入れることができる。 校外研修等で学んだことを同僚等に伝えることができる。			
		8	チームマネジメント	マネジメントに基づいて効率的に職務の遂行に当たるとともに、管理職や同僚等に報告・連絡・相談を適切に行うことができる。			
	●家庭・地域と情報共有し、信頼関係を築く力	9	連携・協力	家庭・地域と日常的に適切に情報を共有し、信頼関係を築いて理解・協力を得ることができる。			
中堅教員(前半)	●同僚性の向上に取り組みながら、若手教員に助言したりしながら分掌間の連携や情報の共有を行う力	7	OJT・人材育成	同僚性の向上に取り組みながら、若手教員に対してOJTを行い、具体的に適切な助言を行うことができる。			
		8	チームマネジメント	効率的に分掌間の連携や情報の共有などを図るとともに、学年経営に参画するなどミドルリーダーとして必要なマネジメント力を身に付けようとしている。			
	●家庭・地域、他校種や関係機関と連携する力	9	連携・協力	学校の課題を把握し、家庭・地域、他校種や関係機関と必要な連携を行うことができる。			
中堅教員(後半)	●OJTを推進するとともに、学校の課題解決に向けた取り組みを企画・調整する力	7	OJT・人材育成	管理職や同僚等と連携・協力しながら、若手教員に対して日常的に適切な助言を行い、OJTを通して高い専門的知識や技能を伝えることができる。			
		8	チームマネジメント	学年経営に参画するとともに、分掌の要として、課題解決に向けたチーム学校としての取り組みを、効率的に企画・調整するマネジメント力を発揮できる。			
	●家庭・地域、他校種や関係機関と連携し、課題を解決する力	9	連携・協力	家庭・地域、他校種や関係機関に対して連携・協働を行い、学校の課題解決に取り組むことができる。			
ミドルリーダー	●学校全体のOJTを推進するとともに、解決策の提案や調整等を行う力	7	OJT・人材育成	管理職や同僚等と連携・協働しながら学校全体のOJTを推進し、その中心的な役割を担うことができる。			
		8	チームマネジメント	分掌の要として管理職を補佐し、危機管理やチーム学校としての課題の解決策の提案・調整・実践を効率的に行うとともに、副校長・教頭に必要なマネジメント力を身に付けようとしている。			
	●開かれた学校づくりの推進に貢献する力	9	連携・協力	校長のビジョンの周知を図り、家庭・地域、他校種や関係機関との連携・協働を密にして開かれた学校づくりの推進に積極的に寄与することができる。			
ベテラン教員	●OJTにより技能等を伝承するとともに、豊かな経験に基づいて企画・調整する力	7	OJT・人材育成	管理職や同僚等と連携・協働しながら中堅や若手教員に対して、具体的に適切な助言を日常的に行い、OJTを通して卓越した専門的知識や技能を伝えることができる。			
		8	チームマネジメント	学校内外の環境を分析して課題を的確に把握し、豊かな経験に基づいて、得意分野を中心に効果的なチーム学校としての取り組みを効率的に企画・調整するマネジメント力を発揮できる。			
	●家庭・地域、他校種や関係機関とのネットワークを活用し、課題を解決する力	9	連携・協力	家庭・地域、他校種や関係機関とのネットワークを活用し、学校に対するニーズを的確に把握するとともに、学校の課題解決に取り組むことができる。			

基盤となる資質

基盤となる資質は、全てのキャリアステージに共通した資質能力です。今、特に自分の課題と感じている資質能力を五つの中から一つ選び○で囲みましょう。次に、○で囲んだ資質能力を4段階で自己評価してみましょう。

キャリアステージ	資質能力	年度初 (月 日)	中間期 (月 日)	年度末 (月 日)
共通	10 強い使命感 ・ 高い倫理観 ・ 豊かな教育的愛情 ・ チームワーク ・ 教員としての誇りややりがい			

※ 岡山県公立学校教員等人材育成基本方針(案)の「求める教員像」や「教職員の育成・評価システム(実施マニュアル)」(平成24年3月)、中央教育審議会答申(平成27年12月)等を踏まえ、試案として作成。

OJTシート

1 担当者情報

学 校 名		校長氏名	
氏名		コーディネーター氏名	
		スーパーバイザー氏名	
OJTチーム (メンバーの氏名)			

2 取り組み計画と実践

※ 太枠内は実施後に記入

予定月日	研修領域	研修内容	研修 時間	合計 時間	担当者	実施月日	研修 時間	合計 時間	所感
OJT合計時間数			時間						

学習指導

タイトル	著者・監修者等	発行年
リーフレット「大きく映せばわかる!できる!(保存版)」	堀田龍也	2008
言葉の力 学校園全体で取り組む事例集	岡山県教育庁指導課	2008
よりよい人間関係を築く特別活動	杉田洋	2009
小学校初任教師のための授業づくりハンドブック	神奈川県立総合教育センター	2009
わかる・できる授業づくりにICT活用を!	堀田龍也	2010
言語活動の充実に関する指導事例集(小学校版)	文部科学省	2010
今,求められる力を高める総合的な学習の時間の展開(小学校編)	文部科学省	2010
今,求められる力を高める総合的な学習の時間の展開(中学校編)	文部科学省	2010
分かりやすく教えるための毎日気軽にICT活用!ハンドブック	岡山県総合教育センター	2010
言語活動の充実に関する指導事例集(中学校版)	文部科学省	2011
新岡山県幼稚園教育振興計画	岡山県教育委員会	2011
言語活動の充実に関する指導事例集(高等学校版)	文部科学省	2012
全国学力・学習状況調査の4年間の調査結果から今後の取組が期待される内容のまとめ	国立教育政策研究所	2012
学習規律実践事例集～落ち着いた学習環境づくりのために～	岡山県教育庁義務教育課	2013
楽しく豊かな学級・学校生活をつくる特別活動(小学校編)	国立教育政策研究所	2013
授業づくりの基礎・基本	岡山県総合教育センター	2013
岡山型学習指導のスタンダード	岡山県教育委員会	2014
学級・学校文化を創る特別活動(中学校編)	国立教育政策研究所	2014
学校教育で活用できる論語章句集	岡山県教育委員会	2014
授業づくりの基礎・基本(実践編)小学校版ー学校全体で授業改善に取り組むためにー	岡山県総合教育センター	2014
家庭学習のスタンダード	岡山県教育委員会	2015
保幼小スタンダード 豊かな育ちにつながる保幼小接続に向けて	岡山県教育委員会	2015
全国学力・学習状況調査の結果を踏まえた授業アイデア例 小学校編	国立教育政策研究所教育課程研究センター	2009～2015
全国学力・学習状況調査の結果を踏まえた授業アイデア例 中学校編	国立教育政策研究所教育課程研究センター	2009～2015

マネジメント

※ この「マネジメント」とは、学級(HR)経営、校務分掌など他と連携・調整・協働することを指す。

タイトル	著者・監修者等	発行年
中学校若手教師の学級経営テキスト	渡部邦雄, 加々美肇編集	2006
学校の危機管理マニュアル～子どもを犯罪から守るために～	文部科学省	2007
「共に生きる子ども育成プロジェクト」指導資料共に生きる ～豊かな心, 社会性を育むために～	岡山県教育庁指導課	2008
学校評価事例集	岡山県教育委員会	2008
ハンドブック「自信を持って取り組み信頼される教師を目指して」	岡山県教育庁指導課	2009
学校に対する不当な要求・苦情等への対応	岡山県教育庁指導課	2009
学校評価ガイドライン(平成22年改訂)ー	文部科学省	2010
校内研修ガイドブックー参画型研修で学校の活性化ー	岡山県総合教育センター	2012
校内研修ガイドブックIIー校内研修を充実させる「8つの軸」ー	岡山県総合教育センター	2013
平成27年度 新しい門出のためにー初任者研修資料ー	岡山県教育委員会	2015
教員研修の手引き2015ー効果的な運営のための知識・技術ー	独立行政法人教員研修センター	2015

健康教育

タイトル	著者・監修者等	発行年
性に関する教育の手引	岡山県教育庁保健体育課	2008
学校保健・安全・給食管理の手引	岡山県教育庁保健体育課	2009
教職員のための子どもの健康観察の方法と問題への対応	文部科学省	2009
食に関する指導の手引 ー第一次改訂版ー	文部科学省	2010
学校歯科保健参考資料 『生きる力』をはぐくむ学校での歯・口の健康づくり	文部科学省	2011
学校防災マニュアル(地震・津波災害)作成の手引き	文部科学省	2012

生徒指導

タイトル	著者・監修者等	発行年
気づいていますか？「心」のサインー中学校での生徒指導体制の充実を目指してー	岡山県教育委員会	2003
児童のすこやかな成長を願ってー小学校での生徒指導体制の充実を目指してー	岡山県教育委員会	2004
生徒指導の機能を生かした授業づくりの手引きー授業が変わる生徒が輝くー	岩手県立総合教育センター	2005
STOP！いじめ	岡山県教育委員会	2007
子どもたちの明るい未来のために～いじめの問題に関する資料について～	岡山県教育委員会	2007
いじめを許さない学校をめざして ～いじめ問題実践事例集～	岡山県教育委員会	2008
生徒指導資料第3集 規範意識をはぐくむ生徒指導体制ー小学校・中学校・高等学校の実践事例22から学ぶー	国立教育政策研究所	2008
図で理解する生徒指導・教育相談	佐々木雄三, 笠井仁	2010
生徒指導主事向け手引書 生徒指導の役割連携の推進に向けてー生徒指導主事に求められる具体的な行動(中学校編)ー	国立教育政策研究所	2010
生徒指導提要	文部科学省	2010
岡山県公立学校における携帯電話等利用の実態調査結果	岡山県教育庁指導課生徒指導推進室	2011
学び合う集団は、落ち着いた学習環境から	岡山県教育庁指導課	2011
生徒指導資料第4集 学校と関係機関等との連携ー学校を支える日々の連携ー	国立教育政策研究所	2011
生徒指導主事向け手引書 生徒指導の役割連携の推進に向けてー生徒指導主事に求められる具体的な行動(高等学校編)ー	国立教育政策研究所	2011
生徒指導主事担当者向け手引書 生徒指導の役割連携の推進に向けてー「生徒指導主事担当者」に求められる具体的な行動(小学校編)ー	国立教育政策研究所	2011
不登校の未然防止に向けて～就学前から高等学校までの連携～	岡山県教育庁指導課生徒指導推進室	2011
集団の発達を促す学級経営(小学校低学年・中学年・高学年, 中学校, 高等学校)	河村茂雄監修	2012
生徒指導対応ハンドブック～暴力行為・不登校を中心として～	岡山県教育庁指導課生徒指導推進室	2012
体罰防止ハンドブック～体罰のない信頼される学校づくりのために～	岡山県教育委員会	2013
岡山県いじめ問題対策基本方針	岡山県岡山県教育委員会	2014
新たな不登校を生まないための不登校対策資料	岡山県教育庁義務教育課生徒指導推進室	2014
知っていますか？スマホ・ネットのこと	岡山県教育委員会	2015
「生徒指導リーフ」シリーズ	国立教育政策研究所生徒指導・進路指導研究センター	年4回程度

人権教育

タイトル	著者・監修者等	発行年
人権教育指導資料Ⅰ 輝き	岡山県教育庁人権同和教育課	2003
人権教育指導資料Ⅱ ワークショップ(上)	岡山県教育庁人権同和教育課	2004
人権に配慮したインターネットの活用	岡山県教育委員会	2004
人権教育指導資料Ⅲ ワークショップ(下)	岡山県教育庁人権同和教育課	2005
No！ セクハラ	岡山県教育委員会	2005
人権教育実践事例集 幼稚園編 芽生え	岡山県教育庁人権同和教育課	2006
人権教育指導資料Ⅳ 男女平等教育編	岡山県教育庁人権同和教育課	2007
人権教育指導資料Ⅴ 人権学習ワークシート集(上)	岡山県教育庁人権同和教育課	2008
人権教育指導資料Ⅵ 人権学習ワークシート集(下)	岡山県教育庁人権同和教育課	2009
人権教育実践事例集 環境づくり編	岡山県教育庁人権教育課	2010
人権教育資料集 就学前教育編	岡山県教育庁人権教育課	2011
教職員・保育従事者のための児童虐待対応の手引き	岡山県教育庁人権教育課	2011
人権教育指導資料Ⅶ 児童虐待防止編	岡山県教育庁人権教育課	2012
第2次岡山県人権教育推進プラン	岡山県教育委員会	2012
人権教育指導資料Ⅷ ころ～いじめ・自殺等の未然防止に向けて～	岡山県教育庁人権教育課	2014

※ 岡山県総合教育センターが制作したVODコンテンツや、研修資料等を配信している「【e-ラーニング】e 研修所おかやま」も活用ください。(岡山県内の学校関係者のみ利用できます。 <https://www4.edu-ctr.pref.okayama.jp/inavi/service>)

キャリア教育

タイトル	著者・監修者等	発行年
小学校におけるキャリア教育推進のために「自分に気づき、未来を築くキャリア教育」(小学校教員向けキャリア教育推進用パンフレット)	国立教育政策研究所生徒指導研究センター	2009
中学校におけるキャリア教育推進のために「自分と社会をつなぎ、未来を拓くキャリア教育」(中学校教員向けキャリア教育推進用パンフレット)	国立教育政策研究所生徒指導研究センター	2009
高等学校におけるキャリア教育推進のために「自分を社会に生かし、自立を目指すキャリア教育」(高等学校教員向けキャリア教育推進用パンフレット)	国立教育政策研究所 生徒指導研究センター	2010
キャリア教育を創る	国立教育政策研究所	2011
小学校キャリア教育の手引き(改訂版)	文部科学省	2011
中学校キャリア教育の手引き	文部科学省	2011
高等学校キャリア教育の手引き	文部科学省	2011
キャリア教育のすすめ	岡山県教育委員会	2013
「キャリア教育」資料集 研究・報告書・手引編[平成25年度版]	国立教育政策研究所	2014

特別支援教育

タイトル	著者・監修者等	発行年
特別支援教育サポート事業ハンドブック	岡山県教育庁指導課特別支援教育室	2006
高等学校における発達障害のある生徒の理解と支援のために	岡山県教育委員会	2007
はじめての特別支援学級～自立活動の実践事例集	岡山県教育委員会	2007
高等学校における発達障害のある生徒の理解と支援のために	岡山県教育委員会	2007
通常学級における特別支援教育	岡山県教育委員会	2008
通常の学級における「特別支援教育」の視点を取り入れた授業づくり	岡山県教育委員会	2009
高等学校における特別支援教育	岡山県教育委員会	2009
通常学級における特別支援教育の観点から見た学級経営・授業づくり	岡山県総合教育センター	2009
自閉症・情緒障害特別支援学級の指導を充実させるために	岡山県教育委員会	2010
幼稚園の特別支援教育	岡山県教育委員会	2010
高等学校における発達障害のある生徒への支援Ⅱ - 内面、学習面、生活面への支援 -	岡山県総合教育センター	2010
通常の学級に特別特別支援教育の観点を取り入れた授業づくり - アセスメントシートを活用して -	岡山県総合教育センター	2011
特別な支援を必要とする子どものための実践ヒント集	岡山県教育委員会	2013
特別支援教育の観点からのICT活用	岡山県総合教育センター	2013
第2次岡山県特別支援教育推進プラン	岡山県教育委員会	2013
通常の学級における特別支援教育の観点を取り入れた授業づくりⅡ - 児童生徒の実態把握を大切に授業づくり -	岡山県総合教育センター	2013
特別支援学級担任のためのハンドブック(増補版)	岡山県総合教育センター	2014
自立活動ハンドブック - 知的障害のある児童生徒の指導のために -	岡山県総合教育センター	2015
自分らしく かがやく ～発達障害等のある高校生のための指導・支援～	岡山県総合教育センター	2015
通常学級の特別支援教育ガイド「通常学級における特別支援教育の観点を取り入れた授業づくり」	岡山県教育庁特別支援教育課	2105

情報教育

タイトル	著者・監修者等	発行年
家庭で学ぶ情報モラル	岡山県教育委員会	2005
携帯電話の利用に関する研修資料	岡山県教育庁指導課	2008
考えよう！子どもとケータイ	岡山県教育委員会	2008
教育の情報化に関する手引	文部科学省	2010
情報モラル教育実践ガイダンス	国立教育政策研究所	2011
情報化社会の新たな問題を考えるための教材 ～安全なインターネットの使い方を考える～指導の手引	文部科学省委託事業	2013
情報モラル実践事例集	文部科学省	2015

役割	内容	支援例
スポンサーシップ	ドアを開けること。メンティーのキャリア発達を援助するであろう関係をもつこと。	仕事があまくいくように、関係者に働きかける。
指導	コツを教えること。メンティーの業績と能力を改善するために適切な肯定的そして否定的なフィードバックを与えること。	仕事のやり方を教える。
保護	異なる状況において援助を提供すること。メンティーの統制の範囲外であったミスに対する責任をとること。必要なときに緩衝の役割を果たすこと。	いわれのない非難を受けたとき、トラブル対処をする。
表出	重要な場面で、メンティーが能力を証明する機会を作り出すこと。メンティーの可視性を高める可能性のある重要な会議へメンティーを連れて行くこと。	他部署のキーパーソンにひきあわせる。
挑戦的な仕事の提供	昇進するための準備と成長を刺激する目的でメンティーの知識とスキルを伸ばす仕事の割当を行うこと。	新しい知識やスキルを学ことができる仕事を与える。
ロール・モデル	能力、自信、明らかな専門的独自性をメンティーが伸ばすことを助けるような、評価された行動、態度及びスキルを明示すること。	手本となるような言動をする。
カウンセリング	個人的・専門的なジレンマを調査するための有用なそして頼みになる討論の場を提供すること。中心的な発達の関係を扱う個々人の両者に機会を与える、優れた傾聴、信頼、調和。	話を、相手の立場に立ってきく。
受容と確認	自信と自己イメージを強めるための、継続した援助、尊重、賞賛を提供すること。高く評価される人々と組織への貢献者である両者を定期的に強化すること。	よいところも認めて、それを伝える。
友情	毎日の仕事を越えて、お互いに関心をもつこと。親密さ。直接的な職務状況の範囲外の経験を共有すること。	親密な交流によってよりよい関係を築く。

※ マネジメント研修カリキュラム開発会議（2005）「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～（モデル・カリキュラム）」を基に作成

【主な引用・参考文献】

- ・マネジメント研修カリキュラム開発会議（2005）「学校組織マネジメント研修～すべての教職員のために～（モデル・カリキュラム）」
- ・岡山県総合教育センター（2013）「校内研修ガイドブックⅡ―校内研修を充実させる『8つの軸』―」
- ・天笠茂・北神正行（2014）『『つながり』で創る学校経営』
- ・文部科学省 中央教育審議会（2015）「これからの学校教育を担う教育の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」
- ・北神正行（2015）「OJTによる人材育成 ―教師の成長メカニズムと学校の組織力向上の視点から―」（岡山県総合教育センター「平成27年度校長全員研修講座（小学校）」講義資料）
- ・岡山県教育委員会（2015）岡山県公立学校教員等人材育成基本方針（案）
- ・文部科学省教育課程課編集（2015）「中等教育資料⑩ No. 954」
- ・岡山市教育研究研修センター（2015）「我がまちで育てる我がまちの先生 学校における教員育成に関するアンケート 調査結果」

平成 27 年度岡山県総合教育センター教育研究（共同研究；教育経営）
「学び続ける教員のための O J T ガイドブック『関わり合い』で創るすてきな学校」
研究委員会

指導助言者 協力校	高瀬 淳 岡山大学大学院教育学研究科 教授 浅口市立寄島小学校 早島町立早島中学校 岡山県立岡山芳泉高等学校 岡山県立倉敷南高等学校 岡山県立岡山東支援学校
連携機関	岡山市教育研究研修センター
研究協力員	羽原 敬一 岡山県教育庁教職員課総括副参事 辻田 詔子 岡山県教育庁高校教育課総括副参事 岩崎 政則 岡山県教育庁義務教育課総括副参事 日名 進 岡山教育事務所義務教育支援課総括副参事 影山 哲也 津山教育事務所義務教育支援課総括副参事
研究委員	竹田 義宣 岡山県総合教育センター教育経営部長（平成 25 年度・26 年度） （現 岡山県教育庁高校教育課長） 田村 繁樹 岡山県総合教育センター教育経営部長 佐藤 裕之 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事（平成 25 年度） （現 岡山県総合教育センター教科教育部長） 片岡 学 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事（平成 25 年度） （現 倉敷市立第四福田小学校教頭） 竹内 成長 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事（平成 25 年度・26 年度） （現 岡山県立津山東高等学校教頭） 関戸 弥香 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 大谷 忠宏 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 御藤 善子 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 上田江利子 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 田中 善美 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事（副参事） 黒川一豊海 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事（平成 26 年度） （現 独立行政法人教員研修センター次世代型教育推進センター研修協力員） 太田 正浩 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 中原 晋介 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 大辻慎一郎 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 斎藤 英二 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 木村 好香 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 森安 功一 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 兒島 和哲 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 鳥越 昭正 岡山県総合教育センター教育経営部指導主事 植月 慎二 岡山県総合教育センター教科教育部指導主事 川添 賢一 岡山県総合教育センター教科教育部指導主事（平成 25 年度・26 年度） 松末 昌樹 岡山県総合教育センター生徒指導部指導主事（平成 26 年度） （現 岡山市立興除中学校教諭） 福田 誠 岡山県総合教育センター生徒指導部指導主事（平成 25 年度） 中舗 桂子 岡山県総合教育センター生徒指導部指導主事 片岡 一公 岡山県総合教育センター特別支援教育部指導主事 實村 達也 岡山県総合教育センター特別支援教育部指導主事（平成 25 年度） （現 岡山県立誕生寺支援学校教諭） 井元 重文 岡山県総合教育センター情報教育部指導主事（平成 25 年度） 槇野 英一 岡山県総合教育センター情報教育部指導主事 西村 能昌 岡山県総合教育センター情報教育部指導主事（平成 26 年度）

平成 28 年 2 月発行

学び続ける教員のための O J T ガイドブック「関わり合い」で創るすてきな学校

編集兼発行所 岡山県総合教育センター 〒716-1241 岡山県加賀郡吉備中央町吉川 7545-11

TEL (0866)56-9101 FAX (0866)56-9121

URL <http://www.edu-ctr.pref.okayama.jp/> E-MAIL kyoikuse@pref.okayama.lg.jp

お問い合わせ

教育経営部 TEL (0866)56-9102 Copyright ©2016 Okayama Prefectural Education Center

