

I 学校におけるOJT推進が求められる理由



1 学校にOJTが求められる背景

「教職員の資質向上実行プラン」では、次のように記載しています。

なぜOJTが必要なのか？

「教員の質の向上に関する調査研究」によれば、授業実践や教育に対する考え方に影響や変化を及ぼしたと思われる事柄として、「学校内での優秀な教員との出会い」が群を抜いて高いといった調査結果があります。このことにより、校内で行うOJTが教職員の資質向上を図る上で有効であることが分かります。

また、今後、学校を支えてきた経験豊かな教職員の大量退職を迎え、実践的知識や指導技術を組織的・計画的・継続的に次世代の若手教職員や、中堅教職員へ継承していく機会がますます重要となります。さらに、「児童生徒と向き合う時間の確保」、「教職員の多忙化」が指摘される中、研修のための新たな時間や場所の確保等が厳しい状況にあることから、教職員一人一人の資質と学校の教育力を向上させるために校内で行うOJTが大変重要であると言えます。

また、教職員の人材育成を振り返ってみますと、今までの教職員の学びは、教職員個々の研修等への意欲や育成する側の意識、学校の取組体制や状況等に頼ってきた面があるように思われます。このことによって、一部の教職員の成長は図ることができても、全ての教職員の成長につながる学びとしては十分に機能していないことが考えられます。

これからの変化の激しい社会状況の中において、児童生徒にとってより良い学校教育活動を進めていくためには、全ての教職員の資質向上が喫緊の課題であり、人材育成の在り方をもう一度見直し、組織的・計画的・継続的な人材育成を図っていくことが重要となります。



2 OJT (On the Job Training) とは

「教職員の資質向上実行プラン」では、次のように記載しています。

OJTとは

OJT (On the Job Training) は、一般に、「職場の上司や先輩が部下や後輩に対し、具体的な仕事を通じて、職務に必要な能力を組織的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって、全体的な業務処理能力や力量を育成する活動のこと」だと言われています。

この考え方を基本としながら、本県の現状を踏まえ、本県のOJTを次のようにとらえました。

本県は、現在、新規採用者数が少なく、40歳代から50歳代の教職員が全体の約7割を占めるという状況にあり、退職者数も約10年後のピークに向け、徐々に増えていくことが予想されます。

そこで、後輩教職員の人材育成だけでなく、全ての教職員の人材育成という視点から、同僚間の教え合いや内容によっては、後輩教職員と先輩教職員との教え合いも含め、「学校内での教職員の育成に影響を与える全ての場」をOJTの機会ととらえることが必要となります。

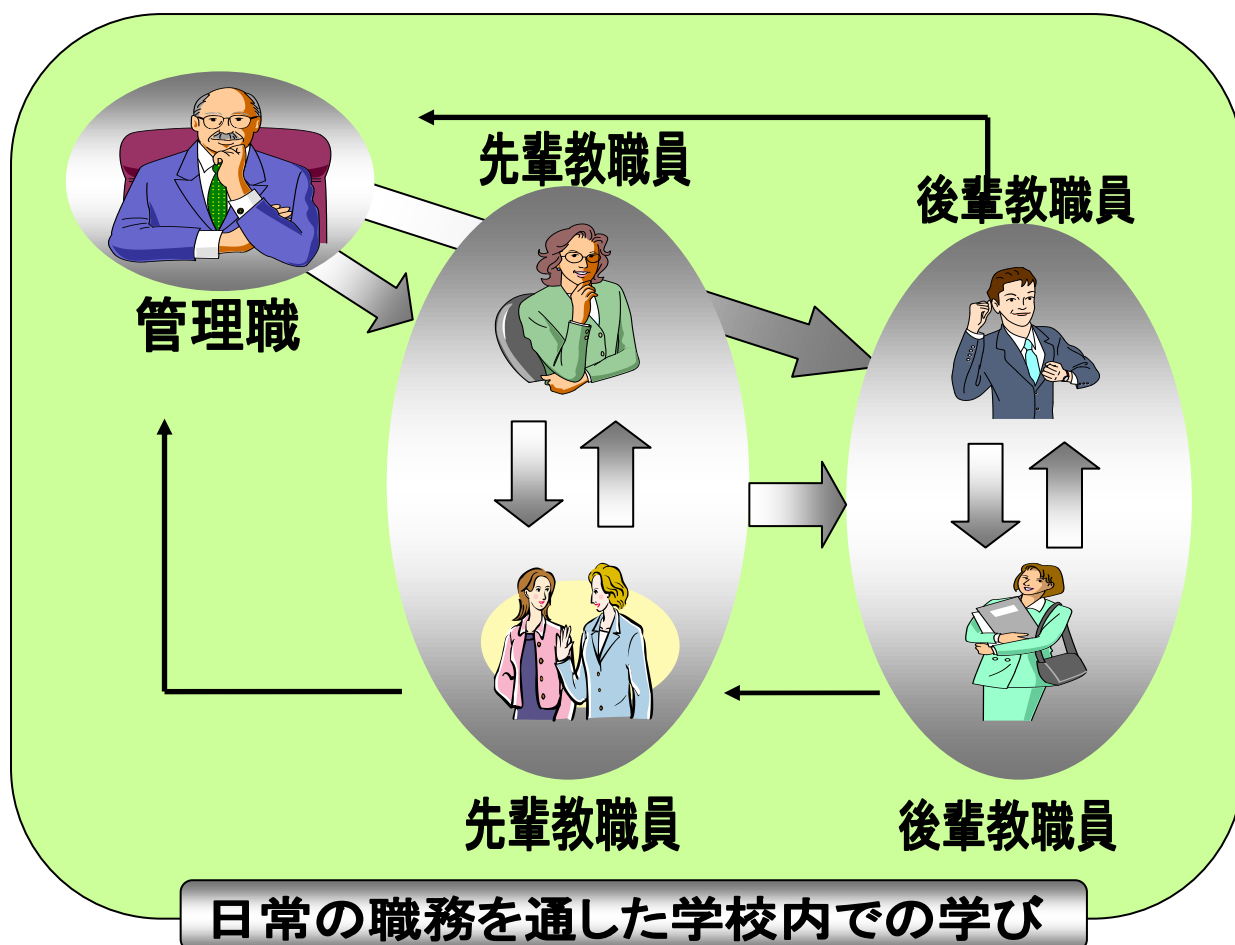
《本県のOJT》

本県におけるOJTについては、以下のようにとらえるものとする。

日常の職務を通して、教職員として必要な知識や技能、態度等を組織的・計画的・継続的に高めていく取組

- ・ ねらうところは、「個人の成長」と「学校の課題解決」とする。
- ・ 取組の形としては、下図にあるように、管理職や先輩教職員が後輩教職員へという一般的なOJTに加え、同僚間の教え合いや内容によっては、後輩教職員と先輩教職員との教え合い等も含めるものとする。

【OJTのイメージ図】

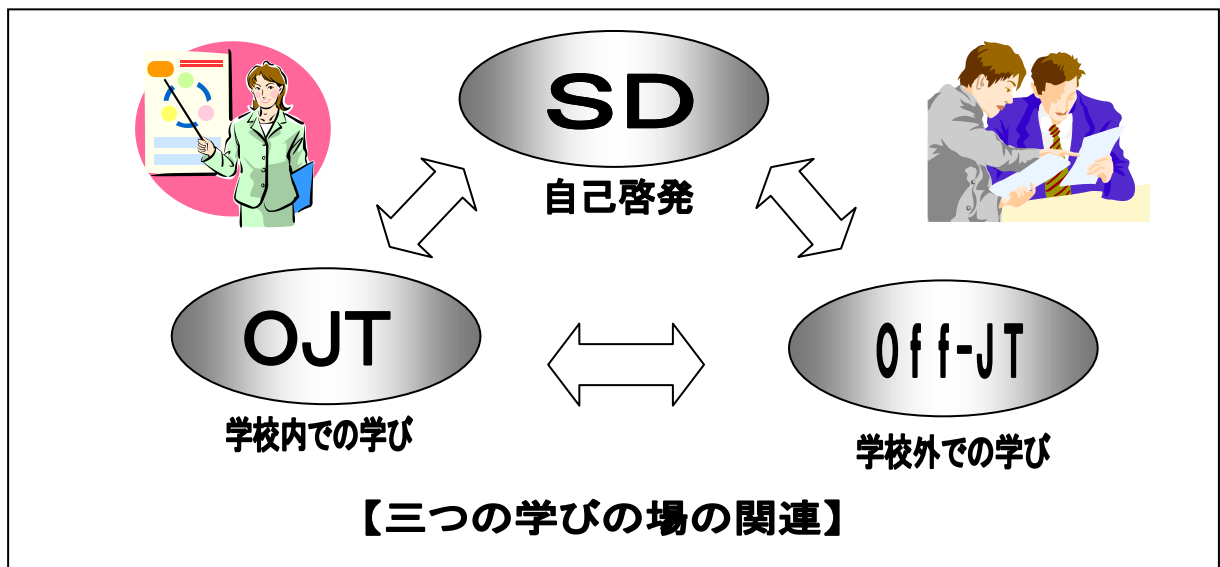




3 三つの学びの場

教職員の資質向上を図る上で学びの場は、以下の三つととらえています。

O J T (On the Job Training)	～ 学校内での学び
⇒ 日常の職務を通して、教職員として必要な知識や技能、態度等を組織的・計画的・継続的に高めていく取組	
O f f - J T (Off the Job Training)	～ 学校外での学び
⇒ 学校外における研修（県教育研修センター等で行う研修）等	
S D (Self Development)	～ 自己啓発
⇒ 課題意識をもって、様々な研修や研鑽に自ら励むこと	



学校においては、管理職や先輩教職員からの学びや同僚間の学び合い、校内研修等が O J T に当たり、一方、校外での研修は、O f f - J T (Off the Job Training) と呼ばれています。県教育研修センター等で行う研修は、O f f - J T の典型と言えます。

また、自己を高めるために、課題意識をもって自ら学ぶ自己啓発もあります。校外での研修での学びを生かして、O J T の活性化につなげたり、O J T や校外での研修で学んだことを基に、自己啓発に励んだりするなど、O J T、校外での研修、教職員一人一人の自己啓発は、それぞれ独立して存在するのではなく、相互に関連し合い、補完し合うことが重要ととらえています。



4 OJTの実効性

学校現場において日常の職務を通して行うOJTには、Off-JTと比べてどのような実効性があるのでしょうか。以下にそのいくつかを示します。

(1) 実践的人材育成

学校内における職務を通して行うので、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

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

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・継続的に日常の教職員一人一人の状況を踏まえた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つながっていきます。

(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、お互いの信頼関係を高めることにつながり、職場内の人間関係を醸成することができます。



5 OJTの三つの観点

この手引では、OJTを「個別に実施する人材育成」、「集団で実施する人材育成」、「管理職等のマネジメントによる人材育成」の三つの観点に整理し取組を進めていきます。各学校における取組においては、学校の実態に応じて、どの観点到重点をおいて取り組んでいくかについても考えていくことが望まれます。

(1) 個別に実施する人材育成

管理職や先輩教職員、同僚教職員等が教職員一人一人に対して行うOJT

(2) 集団で実施する人材育成

複数の教職員を対象にして行うOJT

(3) 管理職等のマネジメントによる人材育成

管理職等による校内における仕事の割当て、各種グループ等での業務を通したOJT

