ＯＪＴによる若手教員の成長支援に関する小考

―『若手教員パワーアップ事業』を通して―

教科教育部

要　　旨

『若手教員パワーアップ事業』を通して、県立学校における若手教員の成長支援の在り方について調査したところ、若手教員は、学習指導や生徒指導等、基本的な業務のスキルアップを求めているが、支援する側は、組織の一員として学校運営に参画できる力も求めており、学校の教育目標や課題に応じたプロジェクトチーム等に若手教員を起用することで効果的にＯＪＴを実施している学校もあること等がわかった。

キーワード：　ＯＪＴ、若手教員、支援ニーズの把握、効果的な実施事例

1　はじめに

今日、学校教育に期待される役割の変化や、複雑で多様な教育課題に対処するため、教員の資質能力を向上させることが従来以上に強く求められている。平成 24 年８月 28 日の中央教育審議会答申『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』（以下「中教審答申」という。）においても、「教職生活全体を通じて、実践的指導力等を高めるとともに、社会の急速な進展の中で、知識・技能の絶えざる刷新が必要であることから、教員が探究力を持ち、学び続ける存在であることが不可欠である」として「学び続ける教員像」の確立を求めている。

このような状況を受けて、学校における教員のＯＪＴ（on-the-job-training）が関心を集めている。ＯＪＴとは、職場での日常業務を通じて、上司や先輩が部下や後輩に対して仕事に必要な能力等を指導育成することであるが、平成 20 年３月に、神奈川県立総合教育センター、大阪府教育委員会等が教員のＯＪＴに関するマニュアルや研究報告を発表したのを皮切りに、各地の教育委員会や教育センターでＯＪＴマニュアル等の作成が相次いでいる⑴。これらに共通するのは、日常の教育活動を通じて、必要な知識・技能や意欲、態度等を計画的、継続的、意図的に高め、学校の中で教員を育成していこうとしていることであり、その背景には、「これまでの人材育成は、実際には、教員個人の研修への意欲、育成する側の意識、学校の取組体制や取組状況等に頼ってきた面が多く」、「一人一人の教員の成長が、学校全体の教育力の向上や学校が抱える課題解決に十分につながっていない」という反省がある⑵。

県立教育研究所でも、近年、校内研修の充実を通じての教員の資質や学校の教育力の向上に向けた研究を進めてきたが⑶、本年度は、校内研修だけでなく、より広く学校の業務全般を通じたＯＪＴの在り方を探ることにした。

この小考は、県立高等学校におけるＯＪＴを通じた若手教員の成長支援の在り方について、

県教育委員会事務局教職員課、学校教育課と連携協力して取り組んだ『若手教員パワーアップ事業』に関連した調査等のまとめである。

2 『若手教員パワーアップ事業』の概要

(1) 若手教員を取り巻く現状と課題

図１は本県の県立高等学校における勤務年数別教諭数である。近年、団塊の世代の退職と大量採用の動きが本格化し、学校現場における教員の勤務年数構成の偏りが生じている。ミドルリーダーとなる層の教員の少なさは、若手教員にとって身近な相談者や指導者が少ないということにつながる。また、勤務年数30年前後の教員に中には後輩教員と接する経験が乏しく、若手教員の指導や支援にとまどいを感じているベテラン教員も多いのではないかと推察される。従来、学校内で自然に行われてきたベテラン教員から若手教員への個別的な指導や支援が機能しにくくなっていることが予想される。学習指導をはじめ、生徒指導、学級経営等のノウハウ等の学校文化の継承という観点からも、学校内での若手教員の成長支援のための体制を早急に確立する必要がある。

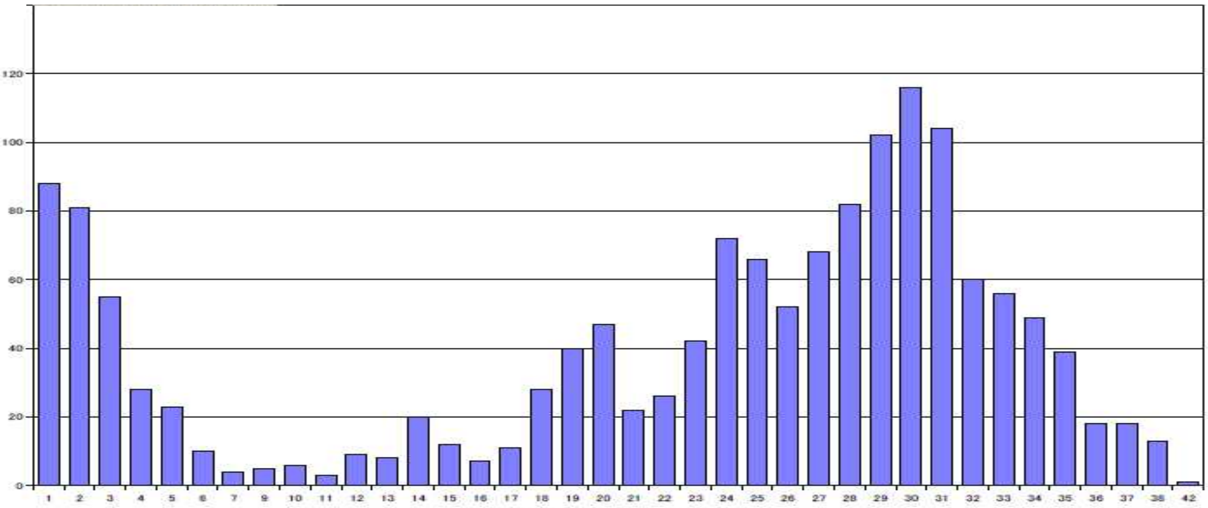


図１　勤務年数別教諭数　　H25.5.1　教職員課調べ

(2) 事業の目的及び方法

上記の現状と課題を受けて、若手教員の支援ニーズと学校現場におけるＯＪＴの実施状況を把握するため、質問紙によるアンケート調査を行い、効果的な成長支援の方法を探ることを目的に本事業を実施した。

「若手教員の指導は先輩教員が日常的に行っている」、「管理職も声かけをしている」という声をよく耳にするが、計画的、継続的、意図的にＯＪＴを進めるためには、その目標をより明確に意識する必要がある。学校の教育目標等を踏まえて、どのような力を身に付けさせたいのか、若手教員はどのような力を身に付けたいと思っているのかを把握して、両者がかみ合うよう目標を設定し、適切な方法を考えて計画的に実施することで、より大きな効果が期待できる。また、目標を明確にすることにより、若手教員にとっても、指導、支援する教員にとっても、実施中や実施後の達成度の把握が容易になり、新たな課題発見やその解決への取組につながり易いと考えられる。

そこで、まず、勤務年数が３年から５年で、採用前に教諭歴のある者等を除く90名（以下

「対象教員」という。）を対象とし、支援ニーズ等に関するアンケート調査を実施するとともに、教育研究所の研究指導主事等（以下「所員」という。）の意見を集約して、若手教員が身に付けるべき力のチェックリストを作成した。その後、教職員課の管理主事（以下「管理主事」という。）と学校教育課の指導主事等（以下「指導主事等」という。）が学校に出向き、校長及び対象教員と面談して、ＯＪＴの実施状況や課題等について聞き取り、簡単なアドバイスを実施した。本事業のスケジュールは表１のとおりである。

表１　若手教員パワーアップ事業スケジュール

平成25年 ５月～６月	対象教員と学校への事前アンケートの実施及び結果の分析 チェックリストの作成 説明用資料「ＯＪＴのすすめ」の作成
７月～10月	管理主事・指導主事等の対象校への訪問
11月	対象教員への事後アンケート
12月	事後アンケート結果の分析

３　若手教員の支援ニーズ

(1)　若手教員が身に付けたいと思っている力

中教審答申では、「これからの教員に求められる資質能力」を「教職に対する責任感、探究力、教職生活全体を通じて自主的に学び続ける力」「専門職としての高度な知識・技能」「総合的な人間力」の３つに整理している。これらをもとに、対象教員が各資質能力をどの程度身に付けていると感じているかを聞いた、事前アンケートの結果が図２である。

これを見ると、「十分身に付いている」、「どちらかといえば身に付いている」と肯定的な回答をしている上位３項目は、「教職に対する使命感・責任感」、「子どもに対する教育的愛情」、「コミュニケーション力」で、

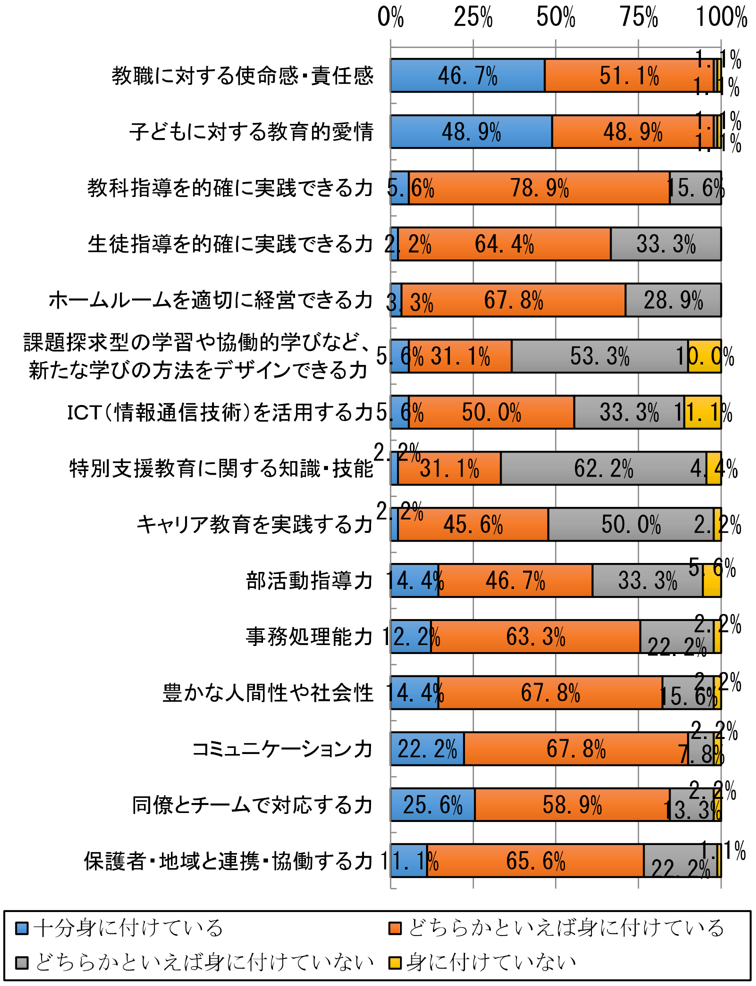
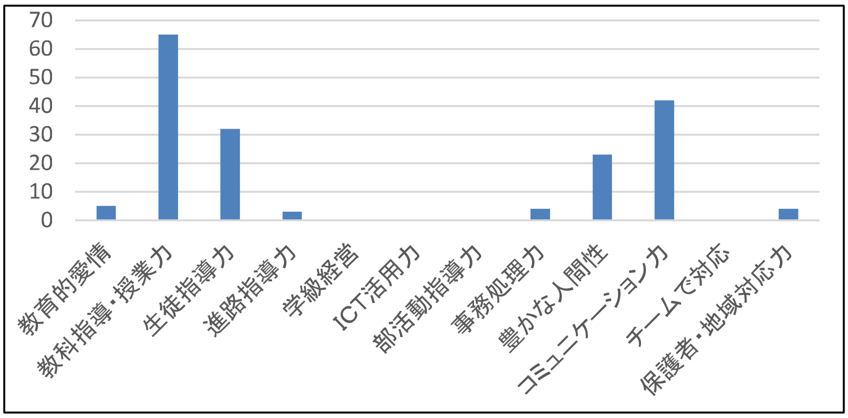


図２　対象教員自身が身に付けていると感じている資質能力

下位３項目は、「特別支援教育に関する知識・技能」、「課題探究型の学習や協働的学び等、新たな学びの方法をデザインできる力」、「キャリア教育を実践する力」であった。

一方、図３は、県立高校の初任者研修受講者を対象に、身に付けたいと思っている力を付けたい順に自由記述してもらい、その内容を 12 のカテゴリー（横軸）に整理し、それぞれ、上位３つ目までにあげた人数(縦軸)を示している。特に、「教科指導・授業力」が 67 名中 65 名（回答者の 97%）と突出しており、「コミュニケーション力」、「生徒指導力」が続く。図２と図３を比較すると、採用後３年から５年を経た教員では、教科指導力やコミュニケーション力等、日常の教育活動に必要な一定の力は身に付いてきているが、中教審答申の中で「専門職としての高度な知識・技能」に分類される「高度な専門的知識(グローバル化、情報化、特別支援教育その他の新たな課題に対応できる知識・技能を含む)」や、「新たな学びを展開できる実践的指導力」については、まだ経験が不足していることが読み取れる。



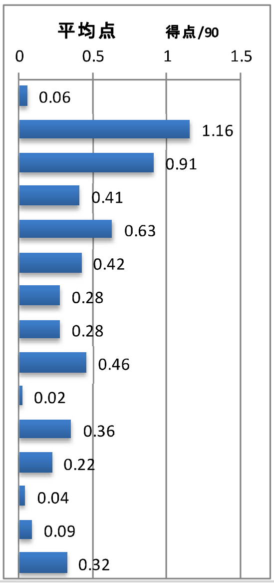
平成 25 年４月実施　　回答者：県立高等学校初任者研修受講者　67 名

図３　初任者が身に付けたいと思っている力

図４は、対象教員がＯＪＴを通じて得たいと考えている能力やスキルである。既に身に付いていると感じている教員の割合が多い教科指導力のニーズが高いことについては、先述の「新たな学びを展開できる実践的指導力」のような、より高度な知識・技能の習得を求めていることが推察される。また、生徒指導やホームルーム経営について

人数

順位等 / 得たい能力・スキル	1位（3点）	2位（2点）	3位（1点）	空欄（0点）
教師の使命感や責任感	1	1		88
教科の指導力	26	8	10	46
生徒指導力	16	14	6	54
生徒理解力	5	9	4	72
ホームルーム経営能力	9	12	6	63
今日的教育課題への対応力	7	6	5	72
特別支援教育の実践力	2	7	5	76
道徳・人権教育の実践力	3	4	8	75
キャリア教育の実践力	4	10	9	67
国際理解教育の実践力		1		89
部活動指導力	6	3	8	73
事務処理能力	3	4	3	80
豊かな人間性・社会性	1		1	88
コミュニケーション能力	1	1	3	85
保護者・地域との連携協力	5	4	6	75



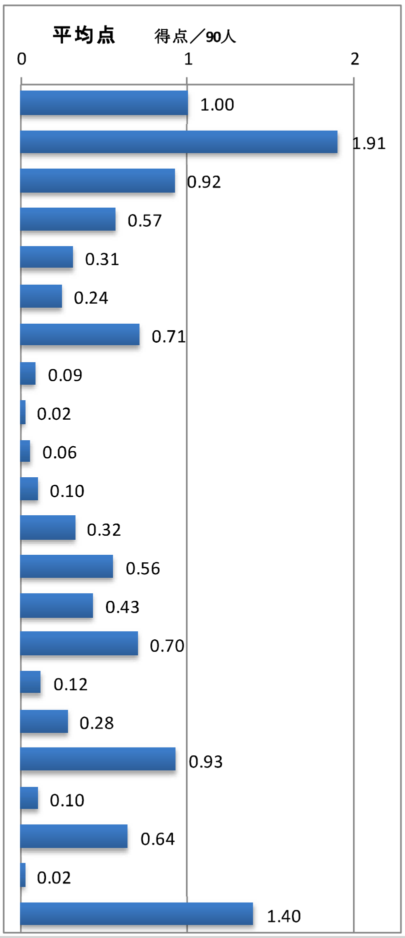
得たい順に、３つ以内の回答を求めた。１位回答を３点、２位を２点、３位を１点、空欄は０点として、平均値を算出した。

図４　対象教員がＯＪＴを通して得たい能力やスキル

は、困難に感じている教員も多く（図５）、具体的解決策の習得を望んでいると思われる。「コミュニケーション力」については、初任者の時には漠然とその必要性を感じていたが、経験を積む中で、生徒や保護者への対応力等、より具体的な力の獲得を求めていると考えられる。

人数

職務上の困難＼順位等	1位（5点）	2位（4点）	3位（3点）	4位（2点）	5位（1点）	空欄（0点）
個々の生徒の理解	12	6	1	1	1	69
個々の生徒に応じた指導	20	12	6	3		49
ホームルーム経営	8	7	4	1	1	69
授業規律の保持徹底	3	2	6	4	2	73
教科指導内容の理解	1	3	2	2	1	81
授業に必要な教材等の準備		2	4	1		83
授業の進度・工夫・発問・板書	4	3	9	2	1	71
指導計画や学習指導案の作成		1		2		87
テスト問題の作成				1		89
採点・成績処理	1					89
諸表簿の作成・整理	1	1				88
ICT（情報通信技術）の活用	1	3	2	3		81
特別支援教育の実践	3	4	3	4	2	74
進路指導、キャリア教育の実践	2	5	2	1	1	79
道徳教育、人権教育の指導	3	9	1	4	1	72
総合的な学習の時間の指導		1	1	1	2	85
学校行事の企画・準備・運営	2		2	3	3	80
部活動の指導	7	6	5	2	6	64
学級費・部活動費の管理		2			1	87
教員間での連携協力	5	2	4	5	3	71
管理職とのコミュニケーション				1		89
保護者等とのコミュニケーション	10	9	9	4	5	53



職務遂行上困難だと感じた度合いが強い順に５つ以内の回答を求めた。１位回答を５点とし、２位を４点、３位を３点、４位を２点、５位を１点、空欄は０点として点数化し、平均値を算出した。

図５　対象教員が職務上困難を感じること

(2) 若手教員に身に付けてほしい力

若手教員に身に付けてほしい力については、日頃から教員の研修等に携わっている所員に対し、質問紙を用いた自由記述によるアンケート調査を実施し、その結果を集約してＯＪＴに取り組む際の達成目標の参考となるよう、チェックリストを作成することにした。

具体的な手続きとして、まず所員に対し、経験年数３年目から５年目の教員が到達すべき目標と、次のステップとしての経験年数 10 年目を目処とした到達目標を各５個程度記述することを依頼した。その結果、表２のとおり 25 名から 128 項目の回答を得た。学習指導、生徒指導に関する内容がそれぞれ全回答数の 31.3％を占めており、基本的な能力をしっかり磨くことを求めている。これらは、若手教員自身の支援ニーズとも一致する。一方、所員に

はミドルリーダーや管理職として、学校内で若手教員の指導に携わった経験をもつ者も多いことから、職場における役割の理解や協働等、組織の一員として職務に当たる姿勢や、自己研鑽(さん)、自己管理等の日常の心がけを求める内容も全回答数の 27.3%見られた。浅野（2009）は、教師が育つ機会として、「管理職のマネジメントのあり方（校務分掌・仕事の割り当て、部会活動等）や、組織活性化（コミュニケーションの活性化、会議のあり方、外部交流等）等、本来は、育成を目的とした活動でないが、結果的に、教師の育成に影響を与えている『無意図的な教師への育成活動』があるようだ。」と指摘している(4)が、学校運営における役割の理解や職場での協働に関する分野はこれに当てはまると言えよう。

次に、これらを整理して、30 項目のチェックリストとしてまとめたものが、表３である。これを見ると、教員の日常業務として、あたりまえと思われる項目が並ぶが、これらをチェックすることを通じて、自己のあるべき姿を再確認することで、自己の業務上の課題がわかり、その改善方法や今後の目標を意識化できる。また、指導、支援する側の管理職やベテラン教員にとっても、このチェックリストが、上記の「無意図的な教師への育成活動」をより意図的に行うための参考になると考える。このチェックリストは、対象教員への事前アンケートの結果とともに、管理主事による学校訪問時の説明資料である「ＯＪＴのすすめ」に掲載し、各学校に配布した（教育研究所Web ページにも掲載)。

表２　提出されたチェック項目の内訳

分野	主なキーワード	回答数（率）
学習指導 進路指導	計画・進度、ねらい・目標、授業の組み立て 教材教具、生徒の準備物・提出物、板書・発問 生徒観察・把握、安全、規律、要支援、キャリア教育	４０ (31.3%)
生徒指導、学級経営 生徒理解 特別活動、部活動	声かけ、挨拶、ほめる・しかる、観察・記録、生徒観察、 情報交換、チームワーク、受容的態度、教室環境、 問題行動の背景、要支援	４０ (31.3%)
学校運営、職場での協働	役割の理解、責任感、情報交換、 報告・連絡・相談 自校の目標や教育方針の理解	１９ (14.8%)
保護者、地域	受容、丁寧、傾聴、説明責任	１３ (10.1%)
自己研鑽、自己管理	積極的な学び、ストレスマネジメント 目指す教員像	１６ (12.5%)
	計	１２８

表３　若手教員チェックリスト

No.	分野		チェック項目（3～5年目）	チェック	次のステップ項目（10年目）
1	学習指導等	授業展開	本時の目標を生徒に示し、計画通りに授業を進めることができる。		学習目標を踏まえ、生徒の状況に応じて、柔軟な授業展開ができる。
2		授業の雰囲気	生徒が、教員の話を、静かに聴けるように指導ができている。		生徒が、友達の話や意見を、お互いに聴き合えるように指導ができている。
3		生徒の活動	授業中に生徒が考えたり発言したりする活動を取り入れている。		生徒の反応を見ながら授業を進め、生徒の積極的な活動を引き出すことができる。
4		授業の工夫	授業の進め方や板書、教材などを工夫している。		自分なりの教材・教具や指導法を開発している。
5		授業計画	担当科目のシラバスを作成できる。		教科全体のシラバスの作成に貢献している。
6		授業の公開	積極的に授業を公開し、授業力の向上に努めている。		他教科の研究授業にも積極的に参加し、視野を広めている。
7		要支援・要配慮	要支援・要配慮生徒の特性に応じて、指導方法や教材等を工夫している。		個々の生徒に対する有効な手立てを教科担当者間で協議・共有している。
8		振り返り	自分の授業に対して振り返りの視点をもち、授業改善に努めている。		自らの授業実践をもとに、他の教員にアドバイスができる。
9		進路指導	進路指導に関する最新情報の収集を心がけている。		卒業後の進路を見据えた長期的な展望をもって指導を行うことができる。
10	ホームルーム経営・生徒指導等	生徒観察	クラスの生徒に積極的に話しかけるようにしている。		生徒の心身の様子を探る方策を3つ以上持っている。
11		生徒理解	クラスの生徒の学習成績・希望・悩み・趣味等を把握している。		他のクラスの生徒についても、情報をもち、他の教員と連携してチームで指導にあたることができる。
12		生徒の変化	言動や服装など、生徒の様子の変化に日頃から注意を向けている。		未然に生徒の変化を察知し指導することができる。
13		生徒への対応	生徒の行為や態度を、適切にほめたりしかったりできる。		生徒の状況や場面に応じて、毅然とした態度で指導することができる。
14		事象への対応	問題行動等の背景要因にも目を向けて、生徒を指導することができる。		外部の支援機関と連携しながら、生徒を指導することができる。
15		集団指導	適当なルールを設け、生徒の好ましい人間関係づくりに努めている。		ホームルーム集団が目標をもち、目標達成に向けて自主的に努力できるような環境づくりができる。
16		ホームルーム集団	要支援・要配慮生徒について、クラスの生徒の理解を促している。		クラスの生徒が相互に個々の特性（強み・弱み）を理解し合い、相互に支え合う関係づくりを進めている。
17		教育相談	生徒の願いや悩みに共感することができる。		生徒の願いや悩みを受け止め、具体的な対策を示しながら、相談にのることができる。
18		学校行事	学校行事において、クラス全体の士気を高めることができる。		学校行事において、生徒個々の意欲を引き出すことができる。
19		教室点検	朝夕に教室を点検し、学習環境の整備を心がけている。		教室の状態から生徒の状況が把握できる。
20		部活動指導	安全指導等に注意を払いながら、計画的に部活動指導をしている。		計画的かつ充実した部活動指導を通して、生徒の人格形成にも取り組んでいる。
21	組織の一員として	自己の役割	学校における自分の役割を理解し、責任をもって取り組んでいる。		他の分掌との連携を取りながら、担当業務の企画・運営を適切に進めることができる。
22		協働意欲	管理職や同僚に報告・連絡・相談することを心がけている。		学校全体を見渡して、学校の掲げる目標の実現に向けて取り組むことができる。
23		会議への参加	各種会議等では、積極的に発言することができる。		課題解決のために、具体的かつ建設的な提案をすることができる。
24		同僚との関係	他の教職員から積極的に必要な情報を聞くようにしている。		日常的に他の教職員に声をかけて、情報交換している。
25	保護者との連携等	保護者との連携	欠席・遅刻・早退等について、保護者と連絡をとっている。		生徒の様子について日頃から保護者と連絡を取り合い、連携を密にしている。
26		保護者への説明	保護者に生徒の状況や問題点をしっかりと説明できる。		保護者と信頼関係を築き、学習指導や生徒指導に生かすことができる。
27		地域との連携	地域と連携して行う活動に参加している。		地域とともに何ができるか、企画を提案している。
28	自己啓発等	自己研修	職務遂行に当たって自己の能力の状況、課題・問題点を把握している。		職務遂行に当たって課題・問題点を改善するための具体的取組を行っている。
29		校外研修	できる限り校外の研修会にも参加しようとしている。		研修会で実践発表を担当したり、研究会の運営に積極的に関わったりしている。
30		体調管理	基本的な生活習慣に注意しながら、自己の体調管理に努めている。		余暇を有効に活用するとともに、自他の体調管理にも配慮できる。

４　ＯＪＴの実施方法

⑴ 各学校における若手教員の育成

管理主事による校長への聞き取り調査から、多くの学校が効果的にＯＪＴを進めていることがわかった。その実施事例を示したのが表４である。

これを見ると、それぞれ、日常業務の中でミッションを明確にし、ある程度任せて、責任をもたせることにより、次期リーダーとして若手教員を育成しようとしていることが窺（うかが）える。学校の情報発信や、課題解決策の考案・実践等は、若手教員の育成を直接の目的とするものではないが、学校の教育目標や課題を踏まえて、意図的に、学校運営への積極的な参画を促し経験を積ませるという点で共通しており、効果的にＯＪＴを進めているといえる。

表４　若手教員のＯＪＴ実施事例

	実　践　事　例	効　果　等
Ａ高校	若手教員に学校紹介ＤＶＤの作成や国際交流の窓口担当等を任せる。	・若手教員の斬新な発想や企画力を学校運営に生かすことができる。 ・若手教員が、学校の教育内容や仕組みを学び、協働して仕事をすることを経験できる。
Ｂ高校	学校の課題を整理し課題解決策を実践する仕組みとして若手教員のチームを編成。校外の見回り、情報発信、校歌指導等を実施。	「若手教員として何ができるか」という視点で学校の課題を発見し、その解決に向け実践するという仕組みになっており、機動力がある。
Ｃ高校	情報発信、体力・学力・規範意識向上等、課題別に若手教員のプロジェクトチームを編成。	・学校の課題に弾力的、迅速に対応できる。 ・課題に対し、主体的に動けるようになる等、若手教員がリーダーとしての資質を高めることに役立つ。

管理職への聞き取りで、「失敗を恐れず挑戦させる」、「失敗しても構わないから様々な経験を積ませたい」等、失敗から学ぶ姿勢の重要性についての言及が、複数の管理職から聞かれた。企業の人材育成においては、失敗を通じての学習や良質な経験からの学びが難しくなっているといわれる。松尾（2011）は、失敗による学習が難しくなったのには、「競争が激化し、顧客の要望が厳しくなったり、プロジェクトが大規模化したことで失敗のリスクが増大したことが関係」するとし、「人材を早期育成しなければならないというプレッシャーから、管理する側も学習する側も、じっくりと経験を積むことで実力をつけることが難しくなりつつある」と述べている⑸。学校においても似たような状況があると考えられるが、上記の管理職の言葉には、そのような状況において、萎縮することなく積極的に職務に取り組み経験を積んでほしいという思いが込められている。また、「チャレンジをしないことが一番の失敗」、「万一失敗したときには若手に責任を転嫁しない」等、先輩教員や管理職の心構えについても聞くことができた。このように、経験の少ない若手教員には、無闇に失敗させるのではなく、周囲のサポートにより成功体験を積ませることも重要であり、学校運営への積極的な参画意欲と参画体験が若手の成長を促すと考えられる。ある学校では、再任用教

員に若手教員育成の役割を与え、学習指導や学級経営、生徒指導の面で適時に支援や指導を行い、学級経営等で困難を感じている若手の精神面の負担軽減に効果をあげている。

(2) ＯＪＴのマネジメント

ＯＪＴを計画的、継続的、意図的に行うためには、まず、個々の教員が、どのような力を身に付けたいと思っているのかを管理職や先輩教員と十分話し合い、到達目標や具体的な実施方法等を定めることが第一歩となる。表３のチェックリスト等を参考に、期待される水準（あるべき姿）と現状を確認し、不足している部分や更に伸ばしたい部分をＯＪＴの目標として関係者間で共通認識することが重要である。

次に、この目標達成に向けた具体的な計画をたてる。表５は「授業力の向上」を目標とする場合の計画の一例として作成したものである。ＯＪＴを継続的に行うためには、学校行事等も勘案しながら、時宜にかなう、負担の少ない計画を作成するとともに、実施状況によって修正を加える等、弾力的に進めることが望まれる。表５の例は、年度単位のものであるが、実際のＯＪＴは、日々行われるもの、１週間、１か月等の短期のもの、年度を超えた長期のものまで多様であることから、計画に基づいてその都度、効果を検証していく必要がある。その際、目標への到達度を評価することはもちろんであるが、本人の振り返りや、ＯＪＴの実施に関わった教員からのコメントを通じて、達成感・成長感を得たり、さらに支援が必要な部分を認識したりすることで、本人の意欲向上のみならず、職場の一体感の醸成も期待できる。また、効果の検証は、ＯＪＴの方法の改善・深化にもつながり、ＯＪＴをＰＤＣＡサイクルに乗せることで一層計画的、継続的、意図的なものとなると考えられる。

表５　「授業力の向上」を目標に定めた場合の実施計画例

４月	目標の設定	・管理職との面談等を通じて、到達目標を明確にする。 （例）生徒の授業満足度を80%以上にする。 ・教科会議で、年間の授業方針・計画を確認する。
５月	授業改善Ⅰ	・公開授業①及び授業研究を実施する。 ・生徒へのアンケートを実施したり、他の教員からの助言を得たりしながら、授業改善のポイントをまとめる。 ・中間考査作問検討会を実施する。
６月	授業改善Ⅱ	・自分と同じ教科の教員の授業を観察する。 ・板書計画やワークシート等を先輩教員に示し、意見を求める。
７月	教材研究	・本年度と次年度教科書を比較し、研究する。 ・期末考査作問検討会を実施する。 ・１学期の教科指導についての反省会を開催する。
８月	教材研究 計画の修正	・教材の指導方法について、他の教員と研究する。 ・教科会議で授業計画を再考し、状況に応じて修正を加える。
９月 ～ 11月	授業改善Ⅲ	・公開授業②及び授業研究を実施する。 ・中間考査作問検討会を実施する。 ・他教科の教員の授業を観察する。

９月～11月	授業改善Ⅲ	・生徒へのアンケートを実施し、これまでの取組を点検するとともに更なる改善を図る。
12月	教材研究	・期末考査作問検討会を実施する。
１月	授業改善Ⅳ	・公開授業③及び授業研究を実施する。
２月	教材研究	・次年度のシラバスを作成する。
３月	取組の検証	・学年末考査作問検討会を実施する。 ・今年度の目標到達度を点検し、次年度の目標を定める。

5　おわりに

対象教員には、勤務校ごとに指導主事等が２時間程度の面談を行った。時間の制約等により集団で行ったため、個々の悩みや課題に具体的なアドバイスをするまでには至らなかったが、事後アンケートでは86%の者がこの面談が「有意義であった」と答えている。その理由は、「自分の課題やその改善方法、今後の目標が明確になった」（89.2%）、「自分の仕事上の悩みの解消方法がわかった」（79.7%）等であった。わずかな時間で悩みが解決したり、能力が向上したりするものではないが、「若手教員が集まって話をした」、「指導主事に話を聞いてもらった」という満足感はあったようだ。有意義であったとする理由の記述回答では、「具体的な業務目標を作ることができるようになった」、「若手教員間で学校行事等について話し合うようになった」、「若手教員同士が集まる機会が少なかったが、今回のことで悩み等を共有できた」、「悩みや課題をじっくり聞いてもらえた」、「先輩に相談する機会としてありがたかった」等の記述が見られ、特に初任者研修以後、集まる機会の少ない若手教員同士が仕事上の悩みや課題を出し合い、指導主事が先輩教員としてアドバイスしたことが高く評価されているようだ。

これらの記述内容からは、若手教員同士であっても、職場の中で仕事上の悩み等をじっくり話し合う機会は少なく、先輩教員も交えて仕事の話をざっくばらんに話し合うことが少なくなっていることが窺える。また、対象教員の多くが同僚との意見交換や普段から悩みや課題を共有することの重要性について記述しており、「何事もオープンに話していくことで教員の団結力も生まれるのではないかと思う。今後そういった機会を自分たちで設けていくことが大切だと思った。」とあるのは心強い。この事業をきっかけに学校現場でのＯＪＴが広まり定着することを期待したい。

今回の事業に関連する調査では、若手教員の支援ニーズとしては、支援する側もされる側も、学習指導、生徒指導等の日常的、基本的な内容のスキルアップを求めていること、また支援する側では、組織の一員として学校運営に参画できる力をつけることを求めていることが明らかとなった。また、学校現場のＯＪＴの実施状況としては、学校の教育目標や課題に応じたプロジェクトチーム等で若手教員を登用して効果を上げている学校が複数あることが分かった。

さらに、若手教員が成長していくために、若手教員同士や先輩教員を交えて、仕事上の悩みや課題、自己の在り方、目標等について、じっくり話し合う機会が大切であることを再認識することができた。

今後は、今回作成した「ＯＪＴのすすめ」や「若手教員チェックリスト」等を活用して、全ての学校現場に対してＯＪＴの推進を呼びかけるとともに、ＯＪＴを効果的に進めている学校

の事例等も紹介していきたい。

参考・引用文献

(1)　大阪府教育委員会(平成 20 年３月)『次世代の教職員を育てるＯＪＴのすすめ～学校で育てるために～』

神奈川県立総合教育センター(平成 20 年３月)『学校内人材育成（ＯＪＴ）実践のためのガイドブック』

福島県教育センター(平成 20 年３月)『「学校経営・運営ビジョン」実現のための組織力、特に教師力向上の在り方―教師の自己診断を生かしたＯＪＴ実施の工夫―』

東京都教育委員会(平成 20 年 10 月)『ＯＪＴガイドライン～学校におけるＯＪＴの実践～』

神戸市総合教育センター(平成 23 年３月)『ＯＪＴガイドライン～世代間で学び合う職場づくり～』

山口県教育委員会(平成 24 年４月)『学校におけるＯＪＴ推進の手引き～学校内における人材育成に向けて～』

(2)　前掲　東京都教育委員会(平成 20 年 10 月)p. ２

(3)　奈良県立教育研究所(平成 24 年３月)『育てる育つ校内研修～校内研修の充実に向けて～』

大西孝則(平成 24 年３月)「人材育成の観点に立った校内研修の在り方」『平成 23 年度奈良県立教育研究所研究集録』

駒田結美(平成 25 年３月)「「効果的な校内研修」の在り方について」『平成 24 年度奈良県立教育研究所研究集録』

(4)　浅野良一編(平成 21 年)『学校におけるＯＪＴの効果的な進め方』教育開発研究所 p. 20

(5)　松尾睦(2011)『職場が生きる人が育つ「経験学習」入門』ダイヤモンド社 p. 64