

校内における研修（OJT）の在り方についての研究

～若手教員^{※1}の資質を日常的に高める取組～

教育学研究科 教育実践創成専攻 教育実践開発コース 学校マネジメント分野 青木英明

1 問題の所在

教員の大量退職・大量採用等の影響によって、学校の職員構成は大きく変化している^{※2}。この変化に伴い、経験豊かな教員から若手教員への知識・技能等の効率的な伝達・継承の在り方についてが、喫緊の課題として挙げられるようになった^{※3}。こうした状況を踏まえ、本研究では、山梨県公立小中学校長会の協力のもと、県下の国・公立の小・中学校の校長先生へのアンケート調査を実施（令和3年8月～9月）し、若手教員に対するOJTの実施状況の把握を試みた。アンケートとして「若手教員の教師力^{※4}向上を目的としたOJTの実施状況について」「若手教員の教師力向上を目的としたOJTのシステムの必要性について」「若手教員の教師力向上を目的としたOJTの先行事例の有用性について」の3項目を質問し、選択回答とその理由を寄せていただいた。

設問1「若手教員の教師力向上を目的としたOJTの実施状況について」の結果は、図1の通りである。OJTを行う理由として、

- 資質向上を図る日常的・継続的な取組が必要
- 即戦力として若手教員の育成

等が挙げられ、多くの学校で喫緊の課題と捉えられていることが明らかになった。

設問2「若手教員の教師力向上を目的としたOJTのシステムの必要性について」の結果は、図2の通りである。「どちらともいえない」と回答した理由は、

- システム導入による負担増大
- 若手教員一人ひとりに応じた育成体制をとることができるか疑問
- 研修システムが機能するか不安

等に大別され、OJTの必要性を前提としつつも

負担感等が増すことへの懸念が読み取れた。

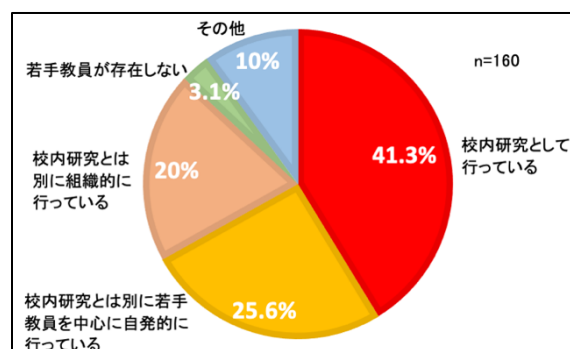


図1 若手教員の教師力向上を目的としたOJTの実施状況について

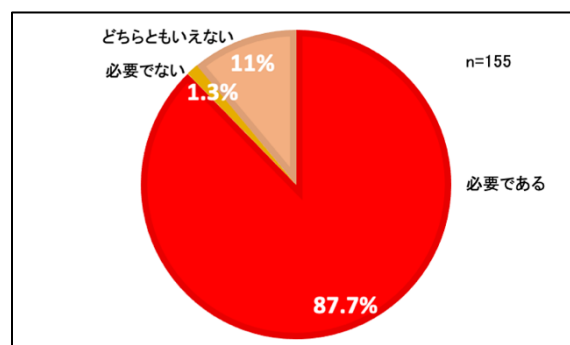


図2 若手教員の教師力向上を目的としたOJTのシステムの必要性について

設問3「若手教員の教師力向上を目的としたOJTの先行事例の有用性について」の結果は、図3の通りである。「どちらともいえない」と回答した理由として、

- 年間計画位置づけへの困難さ
- 先行事例の効果の不透明さ
- 汎用性の担保の曖昧さ

等が挙げられた。これらの意見から、計画的なOJTの実施が可能であるか疑問視する見方があることを読み取ることができた。

以上、アンケート結果からもOJTを実施する上での問題の所在が明確になった。

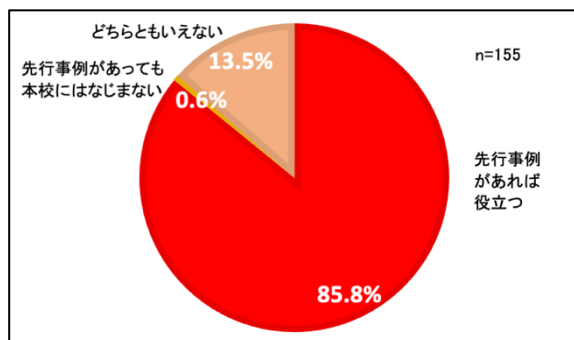


図3 若手教員の教師力向上を目的としたOJTの先行事例の有用性について

若手教員に関わる研修について山梨県では、初任者研修・ソフォモア研修・五年経験者研修・フォローアップ研修等が実施されている。一方、各校においても計画的・組織的な研修が必要であるとする校長先生が多いことも、アンケート調査から見取ることができた。これらの状況を踏まえ、県主催の研修を補完し、かつ、各校において実施可能なOJTの在り方を研究し、その成果を還元することで、本県の教育の向上に少しでも資したいと考える。

2 研究の目的

昨年度、私の所属校では、試行的に先輩教員による示範授業の参観、若手教員向け研修会等を行ってきた。これらをベースに、より汎用的で、実態に即した若手教員を育成する研修の在り方を模索すべく、大学院での研究

へとつなげていった。

そこで、本研究では、日常的な職務をベースに、先輩教員からの指導を受けながら若手教員の教師力を高めていく校内における研修システム、いわゆるOJTの実現に向けたモデルプランを提案することとした。

3 研究組織と研修体制及び研修内容

研究の趣旨について、今年度当初に実習校で提案し、校長先生はじめ教職員の理解と協力のもと、次の4項目の具現化を目指した。

- 全職員で若手教員育成のビジョンを共有
- 先輩教員・専門職員からの指導・助言
- 若手教員同士の横のつながりの重視
- OJT対象者のミドルリーダーへの意識づけ

そのために、図4の研究組織や図5の研修体制・研修内容を構想した。

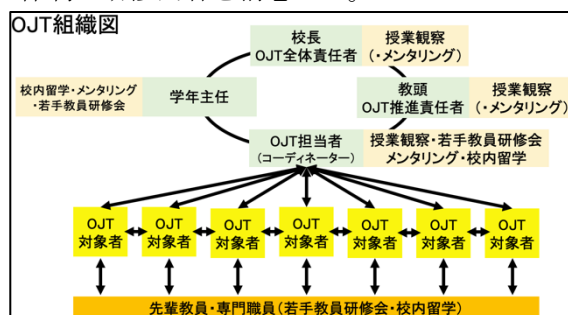


図4 研究組織 (OJT組織図)

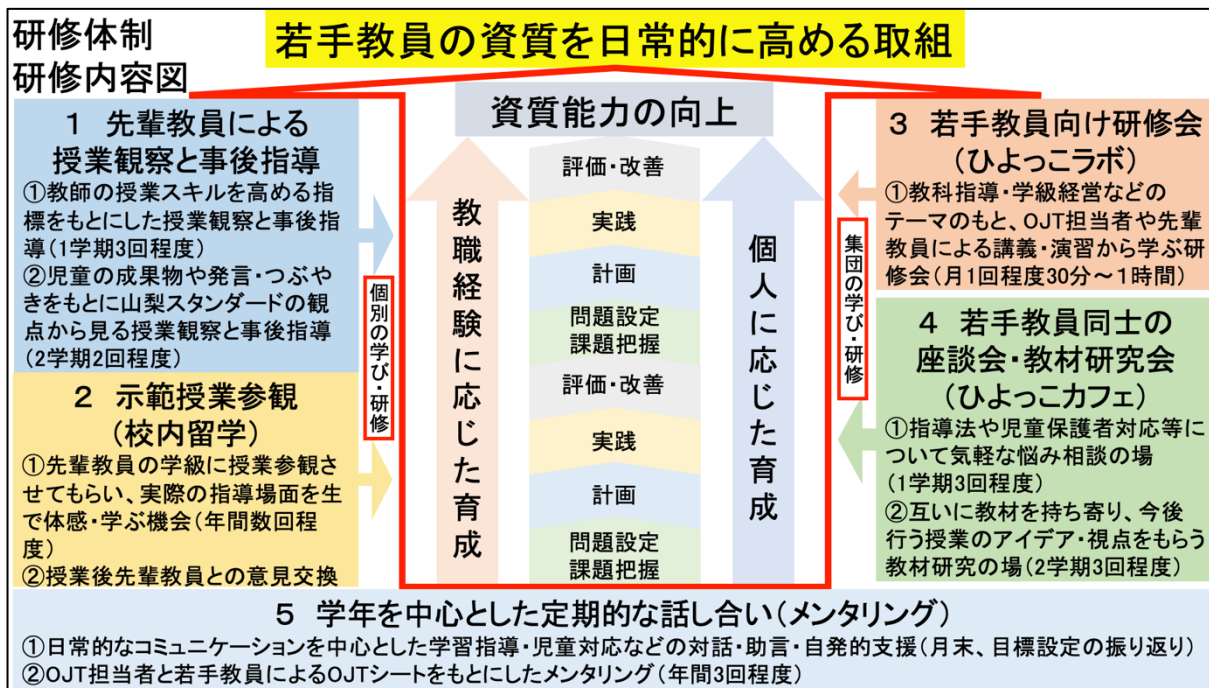


図5 研修体制・研修内容図

4 研究の方法

以下の5つの方法をOJT対象者8名に対して取り入れ、検証を行った。

- a. 先輩教員による授業観察と事後指導
- b. 示範授業参観 (通称 校内留学)
- c. 若手教員向け研修会 (通称 ひよっこラボ)
- d. 若手教員同士の座談会・教材研究会
(通称 ひよっこカフェ)
- e. 学年主任を中心とした定期的な話し合い
(通称 メンタリング)

検証の結果の詳細は、次項で述べる。

5 研究の検証

(1) a. 先輩教員による授業観察と事後指導

- aの取組ポイントは、以下の4つである。
- 教師の基礎的な授業スキルの向上を促す指標の活用
 - 「やまなしスタンダード」の観点から授業を包括的・俯瞰的に見る授業スキルの向上を促す指標の活用
 - 事後指導 30分以内
 - 建設的な視点をもった指導・助言の意識

① 2つの指標シートをもとにした授業観察

文部科学省が行った「総合的な教師力向上のための調査研究事業」(H28年度)資料にある「初歩的な授業スキル測定指標^{※5}」をアレンジし、授業時の導入・展開・終末における教師の授業行為・活動に焦点を当て、その見取りができる指標シート(図6)を作成した。

II 全体を貫く授業スキル		
①明確な発問②端的な指示③あたたかな表情④適切な声⑤子どもへの目線 ⑥立ち位置⑦適切な動線⑧リズム・テンポ⑨子どもへの対応⑩時間の遵守		
段階	視点	評価
I 導入	①授業開始時刻に授業が始まる。⑩	
	②全体に通る声で授業をしている。④	
	③授業を笑顔で始めている。③	
	④授業最初の発問が分かりやすく、活動しやす。①	
	⑤第一発問・指示で全体を動かしている。①・②	
	⑥発問・指示後、すぐに子どもが学習活動に取り組んでいる。①・②	

図6 教師の授業行為に焦点を当てた指標シートの一部

このシートをもとに、1学期に3回「I 学ぶ意欲・態度・環境」「II 全体を貫く授業スキル」の観点から「良かった点(◎・○)」「改善点(☆)」についての評価と「III 授業観察で気がついた点」を時系列ごとの自由記述でまとめる授業観察を行った。

2学期からは2回、「やまなしスタンダード」の観点から授業改善を目指す指標シート(図7)を作成し、子どもの発言やノートの記述等から授業を包括的・俯瞰的に見取る形式の授業観察を目指した。

I 「やまなしスタンダード」をもとにした授業づくりの7つの視点		
No.	視点	評価
1	授業の始めに児童生徒に授業のめあて(目標)を示している	
2	話し合い、討論、発表などの言語活動を効果的に取り入れている	
3	児童生徒は、他の人の話や発表に耳を傾けている	
4	児童生徒は、ノートをとっている	
5	活用・探究など、学んだことを別の場面で使うようにしている	
6	授業や単元の終わりに、児童生徒がめあて(目標)を達成しているかを評価している	
7	家庭学習(宿題や課題)と授業が、有機的に結びついている	

図7 「やまなしスタンダード」の観点をもとにした指標シートの一部

これら2つの指標シートを用いて授業を見取ろうと考えたのは、多面的・多角的に授業を観察・分析するためである。1学期はOJT担当者による授業観察のみであったが、2学期からは、他の先輩教員や管理職にも授業観察に入ってもらい、複数の視点や多様な角度から授業を見取ることによって、より客観性をもった観察の実現を期した。

② 事後指導

放課後、1人あたり30分を目安にその日の授業を振り返る事後指導を行った。

事後指導では、観察者から指標シートの観点の評価と授業観察で気がついた点を中心に意見交換を行った。

観察者からの評価を伝える前に、指標シートの項目を提示しながら、今回の授業で意識した点について授業者に聞くようにした。授業者がどのような活動に注力して授業を行っていたかを互いに共有するとともに、観察者の一方的な評価の伝達にならないように心掛けることを基本とした。

その後、授業の時系列で「良かった点」「改善点」を授業者に伝えていく。このとき、当たり障りのない抽象的・一般的な事象について意見するのではなく、その授業で行われた具体的な場面・行為に焦点を当てて伝達することを意識した。特に「改善点」については、授業者の行為を否定することはせずに、「自分だったらこうする」「こうすればもっと良くなる」という建設的な観点・視点をもって代案を示すことを念頭に置いた。

観察者からの見取りを伝え終わったら、必ず授業者へ自身の考えとの差異がなかったかを確認するようにした。授業者・観察者それぞれの意図や見方の相違があると、一方的な意見の伝達になってしまうからである。

最後に、事後指導を受けての感想や学びになったことを授業者に述べてもらった。意見交流を通して感じたことをアウトプットすることによって、今後行う授業の中で何を意識していけば良いかが明確になるからである。

この取組の成果^{*6}は以下の通りである。

- 統一・継続した視点での授業観察により授業スキルの向上と客観性が確保できた
- 項目に準じた授業への評価と対話を通しての指導・助言により自己の授業の省察・意識化が図れた

また、課題^{*6}とその対応策は以下の通りである。

- ◆事後指導時間の確保に困難さがある
→空き時間や休み時間を活用する

(2) b. 示範授業参観 (通称 校内留学)

bの取組ポイントは、以下の3つである。

- 若手教員が見たい授業・知りたい視点を先輩教員が授業を通して提供
- 複数の先輩教員の授業を参観することにより様々な指導法を学ぶ機会の確保
- 若手教員同士の互見授業を通して学ぶ意欲の向上

①学年単位を中心とした参観

1学期は、学年主任の授業を参観する校内留学の時間を設けた。身近にいる先輩教員であり、同じ学習内容を指導している主任の授業を参観することを通して、自己の授業との共通点・相違点を感じ取ることを期待した。さらに、同学年の児童への学習におけるルールや子どもの発言への対応等を実際に目の当たりにすることで、自身の授業を振り返り、教科指導に生かすことを目的とした。

また、授業者が見せたい授業をするのではなく、若手教員が見たい授業を提供することにより、若手教員の資質向上を図る取組内容

にした。通常学級の担任以外のOJT対象者は、交流のある学年主任の学級を参観することとした。日程については、OJT担当者が若手教員にアンケートをとって調整を行った。

授業を参観するにあたり、若手教員が、授業者の細やかな指導技術や深い指導意図を見取ることが難しいのではないかと考えた。そこで、授業観察の事後指導で伝達された課題点や年度当初OJTシートに記載した目標と照らし合わせながら、授業を参観するときの視点を明確にするようにした。また、授業を参観する前に事前打ち合わせを必ずして、参観する視点を先輩教員に伝え、校内留学シート(図8)に観察の視点を記載し、焦点化して観察を行った。

図8 実際に記入した「校内留学シート」の一部

授業を提供する先輩教員は、研究授業のように入念な準備が必要な公開授業ではなく、普段通りの授業を行い、授業観察の視点を共有し、その視点に沿った授業・活動を提供することを基本とした。

示範授業後、放課後の時間等を利用して、先輩教員と意見交流会を行い、学びを共有する時間を設定した。意見交流会後、授業者・学年主任とOJT担当者に感想等をまとめた校内留学シートを提出し、まとめとした。

この取組の留意点として、示範授業を観察する時間の設定が挙げられる。基本は、観察者の空き時間とし、それが難しい場合は、児童が下校した放課後の時間等に設定し、必要に応じて教務から応援に入る体制作りをして、校内留学の取組を若手教員が行いやすいように心掛けた。

②学年の枠を超えた参観

2学期は、学年主任以外の先輩教員の学級で校内留学を行った。また、教科指導の場面ばかりではなく、学級経営・児童対応等の観点も含め、朝の会・給食指導・清掃指導・帰りの会も観察の対象に広げ、2回程度行った。担当する学年以外の参観をすることによって、発達段階における指導法や声のかけ方の違い、学年主任とは異なる方法での指導や考え方を直に学ぶことができる機会とした。

③若手教員同士の互見授業参観

3学期は、1・2学期に参観した示範授業で学んだことをもとにした互見授業参観を行った。事前に授業観察で全員の授業を複数回観察しているOJT担当者から、それぞれの若手教員がもつ強みやよさをOJT対象者全員に伝えて共有した。その情報を参考に、どの学級を参観するか選択させた。また、経験年数や年齢が近い同年代の若手教員の授業を見合うことで、より良い授業を行おうとする意識づけにもつながった。

この取組の成果は以下の通りである。

- 先輩教員による指導場面を直接的に参観し具体的な声かけや児童への手立てを学ぶ絶好の機会を確保できた
- 若手教員同士の授業参観をすることによりやる気・モチベーションが向上した

また、課題とその対応策は以下の通りである。

- ◆授業を提供する先輩教員の時間的・精神的な負担感がある
→研究授業・教員評価による授業観察等との抱き合わせで行う
- ◆研修内容を文章でまとめて提出することに負担感がある
→口頭による感想発表等で簡素化を図る

(3) c. 若手教員向け研修会

(通称 ひよっこラボ)

- cの取組ポイントは、以下の3つである。
- 若手教員のニーズに沿った研修内容
- 先輩教員が自身の強みを生かし講師を行うことで職場内の人材を発掘・活用

○研修時間1時間以内

年度当初にOJT対象者向けのアンケートを実施し、年間を通して行う若手教員向け研修会で教科指導・学級経営・児童保護者対応等に関わって学びたい内容を挙げてもらった。そこで出された内容をもとに研修を組み立てることにより、若手教員のニーズに合った研修の機会を提供できるように心がけた。

学校内の先輩教員を研修会の講師として迎えることにより、日程調整等の事前準備にかかる担当者の負担を減らすことができただけでなく、職場にいるその分野に秀でた人材を活用することができた。

また、講師を務めた先輩教員からも研修会に向けて、自己の実践を振り返り、若手教員に現場で役立つ指導技術を伝達する機会を通して、「人に伝えることで考えが整理された」という感想も寄せられた(図9)。



図9 教頭先生による図画工作指導の様子

実際に実習校で行った研修会は、表1の通りである。なお、各研修は30分から1時間程度の時間設定とした。

表1 先輩教員が講師を務めた研修一覧

回	月日	研修内容	講師
1	4/5	(1) 学級経営の基礎 (2) 学級びらきの練習	OJT担当者
2	4/12	(1) 教科指導の基礎 (2) 授業参観のポイント	OJT担当者
3	4/20	(1) 家庭訪問の進め方 (2) 児童保護者対応の基本	OJT担当者
4	6/3	(1) 教育相談の理論と方法 (2) 子どもの行動理解とその支援	OJT担当者
5	6/29	図画工作指導	教頭
8	9/28	学級経営に生かす学級通信	OJT担当者

9	10/26	体育授業マネジメント	体育主任
11	12/21	教室にいる特別な支援が必要な子への対応	特別支援コーディネーター
12	1/27	音楽指導	音楽主任
13	2/24	道徳指導	道徳主任

研修形式としては、1学期はOJT担当者による座学を中心に行い、2・3学期は、先輩教員による講義型または模擬授業型で行った。この取組の成果は以下の通りである。

- 外部講師を招聘せず得意分野をもつ先輩教員から指導技術等を学ぶ機会の確保と校内資源の活用ができた
- アンケートをもとにした若手教員のニーズに即した研修内容の設定ができた

また、課題とその対応策は以下の通りである。

- ◆全てのニーズに対応する研修機会の確保の困難さがある
→単年でなく複数年計画で研修を実施する

**(4) d. 若手教員同士の座談会・教材研究会
(通称 ひよっこカフェ)**

- dの取組ポイントは、以下の3つである。
- 若手教員同士の和やかな人間関係づくり
 - 気軽な雰囲気で行う場の設定
 - 座談会・教材研究会 30分以内

前述の(1)～(3)の研修内容は、先輩教員から若手教員との「縦のつながり」を意識したものである。しかし、若手教員同士による「横のつながり」も大切であると考え、「座談会」「教材研究会」を取り入れることとした。

座談会は、1回30分程度で、学期に2・3回、ランダムに8名のメンバーを4名ずつ2グループに分け、普段の授業や学級経営、学校での悩み等について、同年代の視点から助言をしたり、お互いの考えを共有したりした。何でも言える雰囲気を作るために、菓子や湯茶を持ち込み、ゆったりとした気持ちで話合いができるように心がけた(図10)。



図10 若手教員による座談会

教材研究会は、それぞれのもつ指導観や教材観を自分の教材研究の視点に取り入れることで、違った角度から授業を構成できるのではないかという発想のもと行なった。2学期に4回行い、翌日以降に実施する授業について、教科書等を持ち寄り、「自分だったらどのように授業をするか」という視点や建設的な意見を出す中で、教材研究を進めていった(図11)。

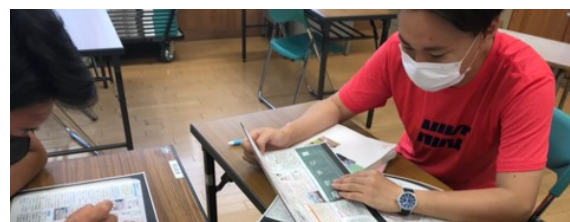


図11 若手教員による教材研究会

この取組の成果は以下の通りである。

- 若手教員同士が切磋琢磨できる雰囲気を醸成できた
- 横のつながりを意図的に作るにより普段の職場内でも相談しやすい関係作りを構築できた

また、課題とその対応策は以下の通りである。

- ◆的確なアドバイスや教材研究の深まりを担保することが難しい
→先輩教員に参加してもらう
- ◆取組回数の学期による偏りや過多があった
→学期によるバランスを考慮し回数を削減する

**(5) e. 学年主任を中心とした定期的な
話合い(通称 メンタリング)**

eの取組ポイントは、以下の2つである。

- 学年主任との日常的なコミュニケーションを中心とした省察
- PDCAサイクルを取り入れた目標設定

①学年主任とのメンタリング

普段から学年間での話合い・打合せは行われているが、事務的な内容の確認・伝達が多い。学年主任は、経験豊かな先輩教員として若手教員に適切な指導・助言を行うことはもちろんのこと、日々の悩みや些細な相談等が日常的にできる環境を醸成することが重要で

ある。そこで、若手教員の近くにいる学年主任をメンターとして、若手教員の支援に日常的・継続的に関わってもらった。

学年主任をはじめとした全職員が若手教員を支えていくという共通認識のもと、6月の校内研究会で「メンタリング」研修会を実施した。その中で、「若手教員の主体的・自発的な成長を支援すること」「月末にOJTシートをもとにした振り返りを行い、次月に生かせるようにフィードバックすること」を確認した。

②OJT担当者とのメンタリング

年度当初、「OJTシート」に「教科指導」「学級経営」「児童・保護者対応」「その他」の項目について、自身の今年度の目標を設定した。

そのシートをもとに、1学期30分程度のメンタリングを実施し、メンターをOJT担当者、メンティを若手教員として行った。メンターからの一方的な指導・助言ではなく、「今年はこうしたい」「今まで足りなかった部分を伸ばしたい」という本人の成長の願いに耳を傾けて寄り添い、主体的・自発的に自身の目標達成や課題克服を行っていけるように声かけをした。1学期末には、学期の振り返りを行い、「できた・意識できた点」と「足りなかった・意識できなかった点」について振り返り、2学期以降の目標設定を再度確認した。このようなPDCAサイクルに基づいた振り返りと目標の再設定を各学期末に行うことで、自身の目標や課題に正対することができた。

この取組の成果は以下の通りである。

- 全職員の共通理解のもと目標達成に向けてPDCAサイクルによる定期的なメンタリングの実施を効果的に行うことができた
- 些細なことでも学年間で情報を共有化し適切な指導・助言の機会が保証できた

また、課題とその対応策は以下の通りである。

- ◆学年によって取組の差異が生じる恐れがある
→学期はじめ等に取組内容を再確認する

6 OJT資料パッケージ^{*7}の作成

以上のような研究成果や課題をベースに、

各校での導入を期した「OJT資料パッケージ」を作成し、OJTのモデルプランとして提案する。

このモデルプランをもとに、自校で若手教員向けのOJTを導入しようとする際、「いつ」「どのような内容を」「どの時期に」取り入れていけば良いかが不明瞭だと躊躇してしまうことが予想される。そこで、「いつ」「何をしたらよいか」を可視化できる年間行事計画表のサンプルを作成した(図12)。

4月		5月	
1	木 学年始休業日 職員会議①		第1回職員会議にて ①OJT概要について ②年間予定について提案
2	金 学年始休業日 職員会議②		(1) 第2回職員会議にて ①1学期OJT予定提案 (2) 第2回職員会議終了後 ①今年度OJTに関するオリエンテーション ②OJTシート記入
3	土		
4	日		
5	月 学年始休業日	5 水 こどもの日	第1回ひよこクラブ 9:00~10:00 ①学級経営の基礎 ②教室環境づくり
6	火 新任式・始業式・入学式準備	6 木 家庭訪問①	

図12 提案内容・時期を可視化した年間行事計画表の一部

これにより、学校の実態に合わせたOJTを導入しやすくなるのではないかと考えた。また、提案文書等も数多くあるため、一つひとつの資料全てに目を通すことに時間がかかる。そこで、年間行事計画表の提案部分をクリックすると、必要な資料に行き着くようにリンクを貼り、少しでも事務的な作業を軽減できるようにした。なお、このパッケージは校長会の理解と助言をいただき、県下の小中学校への配布が実現した。

7 考察

11月末に全職員を対象に今年度のOJTに関するアンケートを実施した。各取組の結果は、成果と課題として前述「5 研究の検証」に示した。各取組の内容について、「よい」「概ねよい」という回答が大勢を占めたが、今年度行ってきたOJT研修全体に関わる改善点や工夫の必要な点が3つ挙げた。

- (1) OJT担当者の負担について
- (2) OJT対象者の負担について
- (3) 初任者研修との重複について

今後の研修内容にいかし、改善を図ってい

くことを目的として代替案・修正案を提案する。

(1) OJT 担当者の負担について

今年度、本研究のための時間設定をして授業観察を行う時間が確保できた。しかし、実際の現場では、年間を通じて何十もの授業観察・事後指導を行うことのできる教員はそう多くない。そこで、実習校の校長先生のアドバイスを受け、授業観察・事後指導に関しては管理職に任せ、その他の業務を OJT 担当者が担うことにより、業務の分散化を図ることができるのではないかと考えた。実際、管理職が授業観察をすることは、①教員評価を兼ねることができること②主任への指導も含め学年間の関係をより強固にできること③豊かな経験に基づいた指導ができること等、メリットが大きい。

また、はじめて OJT 研修を導入する際、担当者が、この研修についてのイメージが湧かないことが予想される。そのため、円滑な研修内容の実施ができず、思ったような若手教員の育成が行われないことが危惧される。そこで、「だれでもできる」ことに主眼に置き、文書・動画で取組の注意点やポイントを押さえた取扱説明書を OJT 資料パッケージの一部として作成した。その資料を確認することで、ある一定の研修内容を担保することができるであろう。

(2) OJT 対象者の負担について

OJT 対象者のアンケートの結果から取組内容・研修時間が多いのではないかという意見も出された。これらに対応するために、①全ての研修内容を行えない場合は「先輩教員による授業観察と事後指導」「示範授業参観」を優先して行うこと②「若手教員向け研修会」「若手教員同士の座談会・教材研究会」の回数を少なくすることにより、OJT 対象者の負担を減らすことができるのではないかと考えた。

(3) 初任者研修との重複について

今回、OJT 対象者の中に1名の初任者がいたが、他の対象者と同様、全ての研修内容を行ったため、「研修が多く感じた」という自由記

述があった。OJT 担当者がその都度、初任者である対象者と連絡を密にとる中で、参加の可否の方向性を決定していくことが望ましいと考える。

この研修を導入することで、今までより多くの時間を費やすこととなる。確かに内容が伴わなければ負担感は増すだろう。しかし、研修を受けた本人たちが満足感を得られれば負担感には繋がらないであろう。本研究が、若手教員の将来に役立つ研修の一助となれば幸いである。

7 おわりに

本研究を行うにあたり、実習校の河野瑞穂校長先生をはじめ、検討や調査等に協力頂いた南アルプス市立若草南小学校の先生、アンケート調査に尽力していただいた山梨県公立小中学校長会長竹川和彦先生や山梨県公立小中学校長幹事・事務局長大森繁樹先生、アンケートに協力頂いた山梨県下の国公立の小中学校の校長先生、指導くださった教職大学院の先生に厚く御礼申し上げます。

8 参考文献・参考資料等

- ※1 「若手教員」:本研究において、①30歳以下②経験年数10年以内③OJTで学びたい意欲のある教員、のいずれかを満たす教員を指す。
 - ※2 山梨県教育委員会策定『やまなし教員等育成指標～学び続ける教員のために～』(H29年)で指摘されている。
 - ※3 ①「結果が出る小・中 OJT 実践プラン 20+9」千々布敏弥編 教育開発研究所(2015)
 - ②「校内組織をいかに OJT 推進の手立て:育成指標を踏まえた研修ツール開発」若松優子,鈴木久米男,多田英史 岩手大学大学院教育学研究科研究年報(2021-03-31)
 - ③「教員の実践力向上に向けた OJT の仕組みづくりー組織と人をつなげるミドルリーダーの活躍を生かしてー」佐藤玲子 群馬大学大学院教育学研究科専門職学位課程課題研究報告会(2021-02-10)
 - ④「校内で組織的に取り組む OJT システムの構築:方策の試行と検証」後藤綾子 教育実践高度化専攻成果報告書抄録集(2021-03)
 - ⑤「若年教員の実践的指導力向上をめざす OJT 研修の在り方ー学年メンタリングの活用を通してー」永松智也,森保之 福岡教育大学紀要教育実践研究編(2021)
 - ※4 「教師力」:本研究において、教師としての資質能力・素養や専門性・教職に対する強い情熱・総合的な人間力等を包含したものを表現する言葉として使用する。
 - ※5 文部科学省平成28年度総合的な教師力向上のための調査研究事業【テーマ7】報告書 P12
 - ※6 成果と課題は、管理職・先輩教員・若手教員へのインタビューやアンケートより抽出
 - ※7 OJT 資料パッケージ URL
- <https://sites.google.com/g.m-alps.ed.jp/ojt-packagesite/>