

学校規模で取り組む OJT システムの構築

—学級の課題を解決する方法に焦点を当てて—

教育学研究科 教育実践創成専攻 教育実践開発コース 教師力育成分野 梶原みのり

1. 研究の背景

(1)学校現場を取り巻く社会的な背景

令和4年に改訂された生徒指導提要（文部科学省，2022）には、多様な背景を持つ児童生徒への生徒指導が取り上げられている。子供の多様化が進み、多様な背景を持つ様々な困難や課題を抱える児童生徒が増える中、学校教育には、子供の発達や教育ニーズを踏まえつつ一人一人の可能性を最大限に伸ばしていく教育が求められている。

同じく令和4年の通常学級に在籍する特別な教育的支援を必要とする児童生徒に関する調査結果（文部科学省，2022）によれば、学習面、行動面のいずれかに著しい困難さを示す子供の割合は8.8%とされている。

平成27年12月の中央教育審議会答申では、近年の教員の大量退職・大量採用の影響等により、経験豊富な教員・若手教員の数のバランスが崩れ、かつてのように経験豊富な教員の知識・技能の伝承がうまく図れない状況にあることが指摘されている。

筆者は、「改訂 やまなし教員育成指標」（山梨県教員育成協議会，2023）の第3ステージに位置しており、「豊富な経験と広い視野から指導力・協働力を発揮して学校運営を支えとともに、後進を育成していくこと」が求められている。

OJTとは，“On-the-Job Training”の略である。浅野（2009）は、OJTを「上司や先輩が、部下や後輩に対して、仕事を通じて職務に必要な能力〈知識・技術（技能）・態度〉を計画的・重点的に育成する努力の過程である」としている。

中央教育審議会答申（2007）『今後の教員給与の在り方について』第二章教員の校務と学校の組織運営の体制の見直し」及び同答申（2015）

『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

コミュニティの構築に向けて～」では、「教員は学校で育つ」として、教員の資質向上を目指し、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を図ることが、学校現場に求められてきた。

(2)昨年度の研究

学校現場を取り巻く社会的な背景から、筆者の特別支援教育、インクルーシブ教育、教育のユニバーサルデザインに関わった経験で培った実践的知識や指導技能を、OJTで指導することで後進の育成に貢献できないかと考えた。昨年度は、学級経営力の向上を目指し、学級の課題をOJTで解決していく方法を明らかにする研究を行った。実習校の配属学級に関わる担任・副担任・特別支援学級担任の3名に筆者がOJTを実施した。

UDチェックリスト（図1）を用いて学級の課題を挙げたこと、OJT対象者で課題を共有して子供に指導したこと、筆者が考案・作成した課題解決シートを利用したこと、「やって見せる→説明する→やらせてみる→できばえを確認し、指導する」を繰り返したことの4点が、有効な方法であることが明らかとなった。

一方で、課題解決シートの改善が課題として残された。「点数記入欄が1週間分しかないため、子供の変容の様子が読み取れないこと」、「学級の様子の点数化がOJT対象者の負担感につながっていたこと」の2点である。

これらの成果と課題、今後の研究について示された「学校規模でのOJTの実施の可能性について探ること」が、本研究につながっている。

(3)研究協力校の状況

今年度は筆者が所属する山梨県内の公立小学校が研究協力校となった。児童数500名以上、

学級数は25学級以上の大規模校である。教職員数は60名以上で、管理職・教員・支援員等多様な職種、世代で構成されている。学級担任の65%が20代から30代前半の若手教員で、本校で新採用もしくは2校目勤務の教員が多い。

学校全体が落ち着いており、若手教員も中堅・ベテラン教員も各自の持つ知識や技能を活かして学級経営を行っている。中堅・ベテラン教員が、若手教員の子供とのやり取りやICTを効果的に使った授業、働き方改革についての考え等から学ぶこともある。

昨年度の校内研究のアンケートでは、学校の課題として、6年間を見通しての系統立てた学習面・生活面の指導の在り方や全校共通ルールの構築の必要性が挙げられた。若手教員が多く、短期間で職員が入れ替わる職場のため、指導内容を最低限揃える方が、子供の混乱を防ぎ、教員も共通理解した上で指導ができるということである。このことから筆者は、学習規律や生活規律の指導、諸活動における子供の指導等において、経験豊富な教員が持つ「実践知」が継承されていないのではないか、また、教員が「気づかない・知らない・その状況に置かれたことがない」という場合、子供たちが納得する適切な指導を行うことができないのではないかと考えた。

筆者は、特別支援学級担任兼主任・特別支援教育コーディネーターのため、職種・世代を問わず教職員との交流が可能であり、日常的に各学年経営や学級経営の様子を参観する機会がある。全校体制で取組を行う際、全体を見て助言しやすい立場でもある。

2. 研究の目的

本研究では、学級の課題を解決するために、学校規模で取り組むOJTシステムの構築方法を明らかにすることを目的とする。

3. 研究に関わる用語の説明及び先行研究

(1)実践知について

石田（2014）は、日本における教師教育は、養成段階では教科ごとの「知識」を中心とした教育が行われている傾向が強く、入職後の教育

UDチェックリスト		該当する項目	達成している	少し達成している	達成していない
教室環境	①黒板や前面掲示をすっきりさせている				
	②教室が整理整頓されている(教頭机・ロッカーの上等も含めて)				
	③時刻表、日課表などをわかりやすく掲示している				
	④置き場所を決め、必要なものをすぐ出せるようにしている				
	⑤提出物をどこに出せばよいかわかりやすく示している				
	⑥机の中や個人ロッカー等の整理の仕方を絵や写真等で示している				
	⑦給食、掃除などの当番は、手紙や内容、担当者がわかるように掲示している				
	⑧掃除用具入れには、用具の数や置き場所を示すなど、片付けやすくしている				
	⑨机の位置を示すマークなどを床に示す等、整頓しやすいように工夫している				
	⑩子どもの作品等を、掲示する前にチェックしている				
人的環境	①教師は丁寧な言葉遣いや肯定的な話し方をしている				
	②子どもの頑張りを認め、肯定的な声かけをしている				
	③人の話を聞くときの態度を指導している				
	④係活動等について、必要な支援をし、最後まで見届けて褒めるようにしている				
	⑤一人一人が活躍できる場を設定している				
	⑥間違いやわからないことを否定的に見ないかまづくりをしている				
	⑦生活や学習のきまりごとをわかりやすく示している				
	⑧きまりごとを守った子をほめるなど、よい行動を賞讃できるようにしている				
	⑨教師が叱る基準を事前に明示している				
	⑩日常のコミュニケーションを通じて、叱れる関係になっている				
授業	①授業のはじめと終わりははっきりしている				
	②授業の最初に、本児の学習内容・流れを示している				
	③短くわかりやすい指示・説明・発問をしている				
	④言葉だけでなく、視覚的に提示している				
	⑤板書の量や内容、スピードに配慮している				
	⑥聞くとき、書くとき、活動するときを区別している				
	⑦授業のねらいや活動が焦点化されている				
	⑧ワークシートなどで、学習の進め方、授け取りがわかりやすく工夫している				
	⑨課題についてできる限り学習内容のスキルステップ化を図っている				
	⑩一つの課題が終わったら、次にするべきことが明確化されている				

図1 UDチェックリスト

現場で継承されてきた実践知も現在は十分に初任教師に伝えられていない場合が多いこと、その理由として教師の年齢構成のバランスが均等でないことや個々の教師が多忙を極めているため同僚性が欠如してきたこと等を挙げている。

同じく石田（2015）は、実践知は、具体的な共同作業を通して感得するものであり、同僚教員との相互作用の中で形成、共有化、継承されていくこと、実践知の継承とは、授業のやり方から学級経営のノウハウまで具体的に見せて教えることと述べている。

本研究では、実践知を、「仕事を経験しながら得られた暗黙知を、自らの経験に即して新たな知識として獲得したものである」（石田2015:273）と定義する。

暗黙知について本研究では、野中・竹内（1996）の人間一人ひとりの体験に根ざす個人的な知識であり、形式言語で表すことは難しいが、表出化して共有化を進めるという考えに基づいている。

②OJT 指導者である学年主任（6名）には、半構造化インタビューを行う。

③質問項目を表1に示す。OJT 対象者、OJT 指導者共通の内容である。今回の OJT の方法について良かった点と改善点を中心に尋ねる。質問紙法によるアンケートは、問1から問4までは、記述式で行う。

④OJT の方法を第三者の視点で評価してもらうために、校長・教頭・教務主任には、実施した OJT の成果と課題及び今回の方法が一般化されるために必要なことについて半構造化インタビューを行う。OJT 開始前と終了後の2回、各学級の様子を見ること、課題解決シートの記載内容を確認することを依頼した。

今回実施した OJT の方法が、学級の課題を解決するために有効だったかを伺います。
【問1】 学年を教えてください。
【問2】 学級、学年の課題の挙げ方について (2-1-1)UD チェックリストを利用して良かった点を具体的に教えてください。 (2-1-2)UD チェックリストを利用して改善した方がよい点(リストの内容、使用方法等)を具体的に教えてください。 (2-2-1)各学級の課題を挙げてから、学年の課題をみんなで話し合ったことについて、良かった点を具体的に教えてください。 (2-2-2)各学級の課題を挙げてから、学年の課題をみんなで話し合ったことについて、改善した方がよい点を具体的に教えてください。
【問3】 課題解決シートについて (3-1)良かった点を具体的に教えてください。 (3-2)改善した方がよい点を具体的に教えてください。
【問4】 課題解決のために、学年で OJT に取り組んだことについて (4-1)先生方の経験(実践知)をもとに、課題の解決方法を教えてもらったこと、もしくはみんなで解決方法を考えて取り組んだことについて良かった点を具体的に教えてください。 (4-2)先生方の経験(実践知)をもとに、課題の解決方法を教えてもらったこと、もしくはみんなで解決方法を考えて取り組んだことについて課題点を具体的に教えてください。
【問5】 今回の OJT の方法の「取り組みやすさ」を1～4の数字で表してください。 (1が低い)
【問6】 今回の OJT の方法の「負担感」を1～4の数字で表してください。 (1が負担感が少ない)
【問7】 今回の OJT の方法の「効果」を1～4の数字で表してください。 (1が少ない)

表1 アンケート及び半構造化インタビューの質問項目

6. OJT 実践の概要

(1)事前準備

①通常学級担任（OJT 指導者・OJT 対象者）と OJT の方法の評価を依頼した校長・教頭・教務主任に、研究の概要を説明した。課題を挙げるために必要な UD チェックリスト（図1）と OJT で使用する課題解決シート（図2）を提示

した。

②通常学級担任に、OJT 開始前の UD チェックリストの項目チェックを依頼した。

③OJT 指導者である学年主任に、課題解決シートの書き方を例示して説明した。

(2)OJT の実践

本研究では、9月から11月の2か月間で、各学年で決めた課題を解決するために、3回の OJT を実施した。3回にした理由は、今回の OJT の方法を OJT 指導者、OJT 対象者が周知し、実施できるようになるために回数が必要であること、3つの課題に継続して取り組む様子を確認するためである。

①使用資料

【UD チェックリスト（図1）】

梶原（2023）で利用したものである。学級の課題を挙げるための指標とする。

【課題解決シート（改善版）（図2）】

梶原（2023）で利用した課題解決シートを改善した。Google スプレッドシートで作成し、学年で1枚のシートを共同編集する。全校で共有するので、他学年や管理職も閲覧が可能である。

②課題解決シートの記入について

昨年度は、課題解決シートに、具体的な解決方法や OJT の流れ、ポイントとなる事柄を筆者が記載した。この部分が「実践知」であった。「暗黙知の言語化・実践の可視化」を行うために、鈴木・関（2006）の具体的な解決方法・手順・ポイント、動作・言葉かけ・工夫点・このようにするとよいといったコツを課題解決シートに記載することで、「暗黙知の言語化・実践の可視化」が行われ、実践知を残せるのではないかと考えた。

左半分（赤い枠内）には、学年で解決する課題を3つ1度に挙げ、記入する。「できた」と判断する基準を学年で決める。取り組む課題が「教室環境」「人的環境」「授業」のどれに当たるかをチ

エックする。具体的な解決方法・手順・ポイントの欄には「実践知」を入力する。取り組む中で、内容に追加・変更があれば入力する。

右半分（青い枠内）は、各自の振り返りの欄である。

改善点の1つ目は、子供の様子ではなく、担任自身の取組状況を点数化することである。OJT取組前の状況を0点とし、あまり取り組めなかった1点、意識して継続して取り組んだ2点として、その期間の取組状況を点数化して入力する。各課題の第1回目の最終週の得点が、次の回の最初に反映される。

振り返り記入欄には、各期間の各自の取組状況の振り返りを記入し、次回に活かしていく。

改善点の2つ目は、点数入力欄の工夫である。点数入力欄の色は、3つの課題を入力する各欄の色と対応している。優先順位の高い課題を1回目に設定し、2回目、3回目の課題に取り組みながら、各課題への取組状況が継続して評価できるようにした。

③各取組期間と各学年の課題

全3回の取組期間と各学年の課題を図3に示す。課題は、学級の課題と担任自身の課題が挙げられた。★印が担任自身の課題である。

期 間		第1回 9月9日（月）～ 9月27日（金）	
		第2回 10月7日（月）～10月23日（水）	
		第3回 10月30日（水）～ 11月19日（火）	
1 年 生	静かに座って待つ。	あいさつができるようにする。	
	時間を守る。	朝の支度を素早く行う。	
	人の話をしっかり聞く。 （手いたずらをしない。見て聞く。）	提出物を揃える。	
2 年 生	話を聴く態度。	整理整頓をする。	
	教室以外の環境整備をしっかりと取り組む。	児童が話を聞く際に手いたずらや私語がみられる。	
	児童にわかりやすいように視覚的な提示を行う。	児童の学習に主体的に望む態度や理解に差がみられる。	
3 年 生	話を聞く姿勢。	整理整頓をする。	
	自立した行動。	主体的にだれにでも挨拶をする。	
	言葉遣い。	一つの課題が終わったら、次にすべきことが用意されている。	

図3 各取組期間と各学年の課題

④各学年が取り組んだOJTの形態

4つの学年が、OJT指導者を学年主任、OJT対

象者を学年主任以外の担任とする基本の形態のOJTを実施した。残りの2つの学年は、応用としての学年主任以外の担任をOJT指導者、指導者以外の担任をOJT対象者とした形態と、学年内の教員の意見をもとに、学年の教員で解決方法を話し合いながら進めていく形態であった。

⑤実際に記入された課題解決シート

図4は、実際に記入された課題解決シートの左半分である。実践知の記載について、各学年主任に説明を行ったが、うまく伝わらなかったため、実践の途中段階で、その指導を行う意図や効果・メリットを赤字・括弧書きで記載するように記入例を示した。

第3回 10月30日（水）～ 11月19日（火）	課題：人の話をしっかり聞く。（手いたずらをしない。見て聞く。）	教室環境 人の環境 回授機
「できた」と判断する基準：朝の会や帰りの会の先生の話を、手いたずらをしないで、見て聞く。		
具 体 的 な 手 順 ・ 手 解 決 方 法 ・ 手 引 き	・良い姿勢で聞く。	
	（集中して話を聞くことができる。礼儀・マナーでもある。）	
	（おへそとつま先を相手の方向に向ける。足は揃え、背中がピン・おなかと背中にくっつく・手を膝において、さあ聞こう！）	
	（良い姿勢ができていない人を紹介したり、直すところを注意したりして、気づかせる。）	
	・話す人を見て聞く。	
	（話をしながら目が合うか確認すると、話がよく聞けているか分かる。聞いていないようであれば声をかけて気づかせるなど。）	
	（話をしっかり聞いていると返事ができる。）	
手 引 き	（聞くなどの反応できる子がいれば取り上げたい。）	
	・聞きたいことがあるときは、終わりに聞いてから質問する。	
	（最後まで聞かなければならぬ。）	
（みんな話を聞いているので、話の途中で質問してしまうと、話が分からなくなってしまうから。）		
【追加・変更】		

図4 実際に記入された課題解決シート（左半分）

図5は、課題解決シートの右半分、2回目の取組終了時のものである。点数入力欄から1回目の課題に継続して取り組んでいること、2回目の課題に対する取組状況がわかる。

振り返り	1組	2組	3組	4組
OJT開始前	2 0	2 0	2 0	2 0
7日～15日	2 1	2 1	2 1	2 2
16日～23日	2 2	2 1	2 2	2 2
振り返り記入欄	時計を見ながら生活し、授業の開始時刻を守ることができるようになってきた。給食準備も自分の仕事に責任を持ってできたと行うことができるようになった。教室内の環境整備に時間がかかる児童がいるため、児童同士で声を掛け合ったり、素早く支度をするのを意識したりできるよう、指導していきたい。	給食準備をできるときとできるようになった。休み時間と決めた課題への取り組みが個人差がある。	給食の準備ができてきた。友達の声がけをし、クラスの人々と声を掛け合ったり、準備ができてきた。しかし、個人差があり、時間を意識できない児童もいる。休み時間の後、時間を守り、日直が前に立ち、挨拶ができる日が増えてきた。	もともと時間を意識して行動する子が多かったが、最近自分たちで声を掛け合ったりして、時間制は全員が守って授業開始ができるようになってきた。休み時間を挟んでも授業開始ができた。給食準備だけでなく、片付けも自分たちでできているようになり、給食後の掃除や昼休みの時間ももっとしっかり確保できるようになってきた。

図5 実際に記入された課題解決シート（右半分）

⑥アンケート及び半構造化インタビューの実施

OJT取組期間終了後、本研究におけるOJTの方法が学級の課題を解決するために有効だったかについて、アンケート及び半構造化インタビュ

ューを実施した。

OJT 対象者である学年主任以外の学級担任には、Google フォームで作成した質問紙法によるアンケートを行った。

OJT 指導者である学年主任と、校長・教頭・教務主任には、半構造化インタビューをインタビューガイド作成のもと行った。面接時間は、14 分から 49 分であった。

なお、倫理的配慮において研究協力者には、調査の目的、録音の承諾、逐語録の作成等について書面と口頭による説明を行った。また、報告書をまとめる際に、個人が特定されないように配慮することを伝えて承諾を得た。

7. 結果と考察

(1)課題解決シートの振り返り記述より

学級担任 23 名の記述内容を分析した結果、「指導方法」「教師の行動」「子供の様子」の 3 つのカテゴリーに分類された。記述内容は、抜粋して一部表現を修正した。

○教師が手本を見せたり、掲示物や写真で具体的な方法を示したりすると、子供たちが指導内容を理解しやすかった。

○教師が課題を意識して継続して指導することで、子供たちが課題を意識して行動するようになってきた。

○自分で意識して行動できる子とそうでない子がいるが、回を重ねていくうちに子供同士で声を掛け合い、自分たちで考えて行動することが増えてきた。

OJT で学んだ指導方法で、教師が課題の解決を意識して指導することによって、子供たちの状態が好転することを、各担任が実感したのではないかと考える。

(2)UD チェックリストのチェック項目

OJT 開始前と終了後の達成率平均の比較より
学級担任 23 名の OJT 開始前と終了後のチェック項目の達成率の平均を表 2 に示す。UD チェックリストは課題を挙げるための指標として提示したが、「教室環境」「人的環境」「授業」のいずれも、担任ができていないと評価した割合が上

昇していた。項目の内容を、各担任が意識しながら指導してきたと考えられる。

	OJT開始前 (1回目)	OJT終了後 (2回目)
教室環境	63% 	73%
人的環境	67% 	74%
授 業	64% 	74%
3つの 合計達成率	65% 	74%

表 2 UD チェックリストの達成率の平均

(3)アンケート及びインタビューより

研究協力者のアンケートの記述及び音声データから逐語録を作成し、コード化を行った。コード化したものを分析した結果、「OJT の方法」「OJT の効果」「OJT の負担感」「OJT についての意見」の 4 つのカテゴリーに分類された。回答は抜粋して一部表現を修正した。

また、質問項目にある「OJT の取り組みやすさ」「OJT の負担感」「OJT の効果」を 1 点から 4 点で点数化した結果を図 6、図 7、図 8 に示す。

【OJT の方法】

UD チェックリスト

- 課題が明確になった。
- 具体的な指導内容がわかった。

学年の課題を話し合ったこと

- 学年間で情報を共有したり、学年の様子について話し合ったりする機会になった。
- 生活面の指導を揃える機会になった。

課題解決シート

- 学年の課題を書き込むことで、課題が明確になり、課題を共有して解決に向けて取り組もうとする意識づけができた。
- 具体的な解決方法や手順、ポイントが書いてあることで、どのように指導していけばよいかわかりやすかった。
- これまで漠然と指導していたことを文字化（言語化）することで、指導の効果やメリットを改めて考える機会になった。
- 文字化（言語化）したことによって、記録として残り、目指すところがわかったので見通し

を持って指導することができた。

○振り返りや点数化によって、継続的に自分の指導を見直したり、学級の現状を把握したりできた。

○他学級の様子を把握できるので、どのような学びがあったのかを各自が参照したり、現状を把握したりできてよかった。

学年で OJT に取り組んだことについて

○課題について、子供たちに統一した指導をすることができた。

○学年でお互いに助け合える雰囲気が生まれた。

○様々な指導方法を知ることができた。

○実践知を知ったり、実践を真似したりすることができた。

○大規模校では学年単位での OJT の取組が動きやすかった。

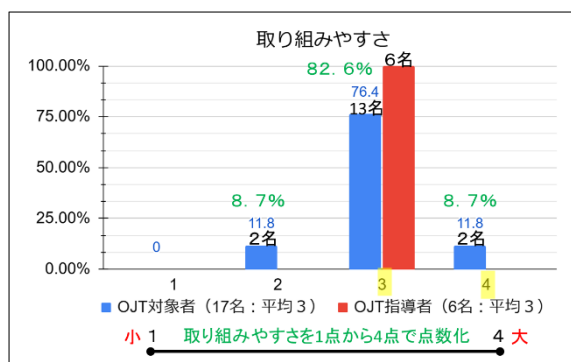


図6 OJTの取り組みやすさ

図6より、全体の91.3%が、取り組みやすさが大きい3点、4点をつけていたので「OJTの方法は取り組みやすかった」と言える。

以上のことから、本研究のOJTの方法は取り組みやすく、学級の課題を解決するために有効であったと考える。

一方で、「個々の判断基準の違いや評価の曖昧さ、客観的・具体的に評価が難しかったこと、学年で情報を共有する機会や時間の不足」が改善点として挙げられた。ゆえに各評価方法の見直しと、OJTに取り組む時間の確保が課題である。

【OJTの効果】

実践知の継承

○経験を踏まえた指導のメリット等を知った。

○他の先生の実践の説明を聞く、指導の仕方を見せってもらうことで真似することができた。

○先生方の実践知を自分の気持ちや考えに加えることができ、自信を持って取り組めた。

○生活面での指導を学ぶ機会になった。

教師の成長

○掲示物等、視覚的な効果を意識するようになった。

○短く、どのような内容を伝えるのかを改めて考えてから話すようになった。

○自分の学級と他学級の課題を比べながら、学年も学級も総合的によくなっていくような方略を考えることができた。

○課題を解決するためには、いろいろなアプローチがあるので、いろいろ試すことができると思った。

○お互いの指導を見合って刺激し合ったり、アドバイスし合ったりした。

子供の成長

○課題だったことが、できるようになった子供が増えた。

○子供同士で声を掛け合うようになった。

○教師から投げかけをするだけでなく、子供自身が自分で考えたり、学級会で話し合わせたことで、課題解決を意識した取組をするようになった。

OJTの方法に「暗黙知の言語化・実践の可視化」を取り入れたことは、実践知を継承する機会として有効である。OJTによって教師自身が成長し、効果のある適切な指導を行ったことが子供の成長につながったと考えられる。

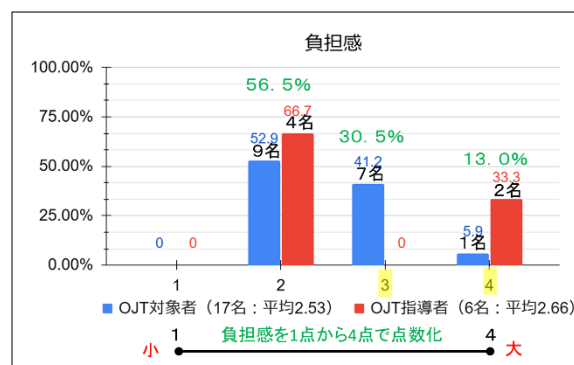


図7 OJTの負担感

【OJTの負担感】

OJTの負担感では、全体の半数近い43.5%が負担感が大きいとする3点、4点をつけていた。OJT指導者からは、「多忙で時間にゆとりがなかった」との回答があった。取り組む時間を確保することが課題である。

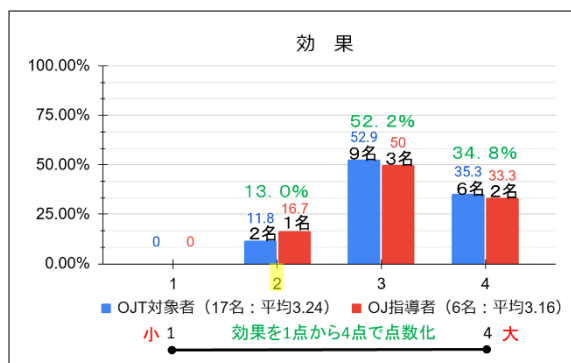


図8 OJTの効果

図8では、5つの学年の担任が3点、4点をつけ、「OJTの取組は効果があった」と回答していた。これは全体の87%に当たるため、負担感があったが効果も得られたと言える。

2点をつけた3名は同学年であり、「多忙で時間にゆとりがなく積極的に取り組めなかった」と回答していた。多忙の中で取り組む時間をどのように確保するのが課題である。

【OJTについての意見】

取り組み期間

○もう少し長い期間取り組むと、子供たちに指導したことが定着しているかの成果が見えたり、途中経過を確認しながら改善策を取り入れたりすることができる。

取り組み方

- 年間指導計画に位置づける。
- 校内研究の一部として取り組む。
- 各行事の取組や学年の状況に応じて学年で、時期や課題を柔軟に設定する。

取り組む課題

○日常行っている学習・生活指導に取り組む。

OJTの担当が必要

- OJT担当を校務分掌に位置づける。
- システムを構築し、機能させる。全体を動かす。

実際にOJTに取り組んだり、OJTの取組を客観的に評価したりした上での意見である。それゆえ、本研究のOJTの方法を一般化するための具体的な改善策として有効な意見である。

8. 研究のまとめ

本研究の目的は、学級の課題を解決するために、学校規模で取り組むOJTシステムの構築方法を明らかにすることであった。その結果、

- (1)UD チェックリストや課題解決シートを利用して、学年単位でOJTを行うこと。
- (2)課題解決シートに実践知を記載すること。(若手教員への実践知の継承だけでなく、継承する立場の教員も指導の意図や効果・メリットについて改めて考える機会となった。)
- (3)OJT担当者を校務分掌に位置づけ、システムを機能させること。
- (4)OJTを年間指導計画に組み込むこと。
- (5)各行事の取組や学年の状況に応じて、取り組む時期や課題を柔軟に設定すること。

以上5点が、学校規模で取り組むOJTシステムの構築方法であることが明らかになった。しかし、評価の方法については引き続き検討を重ねる必要がある。

9. 参考・引用文献

- ・赤坂真二 (2023)「若手教員の困り事を解決するためにも管理職はソーシャルサポートの充実を」、『総合教育技術』2022・23年冬号。
- ・天野智裕 (2018)「若手教員の指導力向上に関する事例的研究」ーユニバーサルデザインの視点からのアプローチの有効性についてー,三重大学教育学部研究紀要, 第69巻, 教育実践, pp.445-pp.451.
- ・石田真理子 (2014)「英米における教師教育研究の動向」ー実践知の継承を中心にー, 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 第62集, 第2号, pp.209-pp.205.
- ・石田真理子 (2015)「実践知の継承プロセスに見るミドルリーダーの教員の資質能力」, 東北大学大学院教育学研究科研究年報, 第63集, 第2号, pp.271-pp.295.
- ・上野澄子 (2010)「若手教員の資質能力の形成について: 小学校教員の暗黙知をつなぐ」, 教師教育研究, pp.51-pp.61.
- ・梶原みのり (2023)「学級経営力の向上を目指す指導方法の一考察ーOJTによる課題へのアプローチについてー」, 山梨大学教職大学院令和5年度教育実践研究報告書, pp.17-pp.24.
- ・斎藤征人 (2008)「精神保健福祉実践者の『実践知』形成過程に関する実証的研究」, 帯広大谷短期大学紀要, 第45号, pp.1-pp.10.
- ・鈴木ゆかり・関美分 (2006)「効果的なマニュアル作成法」ーノウハウを伝えるノウハウー, 情報の科学と技術, 56巻1号, pp.25-pp.31.
- ・野中郁次郎・竹内弘高 (1996)『知識創造企業』, 東洋経済.
- ・中央教育審議会 (2012)「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 (2015)『「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」ー学び合い, 高め合う教員育成コミュニティの構築に向けてー」(答申)』.
- ・中央教育審議会 (2007)「今後の教員給与の在り方について 第二章 教員の校務と学校の組織運営体制の見直し」(答申).
- ・中央教育審議会 (2006)「今後の教員養成・免許制度の在り方について」(答申).