



「研修便り」は、高知市立学校教職員研修の成果・内容の共有、研究所から発信する情報の周知を目的として、発行していきます。

高知市立学校におけるOJTの取組

—西部中学校の実践—

若年教員研修会の実施について ～学校の中心となる存在に成長させるために～

西部中学校は、教年後に構成メンバーのほぼ半数が10年経験者までの教員が占めることを想定し、年間を通して計画的に若年教員研修会を実施しています。その取組について紹介します。

※ OJT (On the Job Training) とは、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・計画的に高めていく取組です。



対象教員（教諭5名、養護教諭1名）

- 初任者（教諭） 1名
- 新規採用養護教諭 1名
- 2, 3, 4年経験者教員のうち、教職経験が5年未満の者 4名

目的

- 若年教員に、教員としての力量を身に付けさせる。
- 中堅教員が若年教員に授業技術や教育信念などを指導・伝授することを通じて、ミドルリーダーとしての資質向上を図る。

担当者、指導者

- 校長 ○ 教頭
- ミドルリーダー教員
 - ・ 研究主任
 - ・ 生徒指導主事
 - ・ 学年主任
 - ・ 特別支援教育学校コーディネーター
 - ・ 高知市教育委員会指導主事 他



補充体制の工夫

- 週ごとに時間割を決める「変動時間割制」をとっているため、研究授業や教員の出張等に柔軟に対応することで、補欠授業を少なくすることができる（西部中の規模で、6名＋指導の教職員1名が限度）
- 若年教員研修においても、対象教員6名とその回の指導する教職員の時間を通常の時間割内に組み込むことによって無理なく運営している。
- 若年教員研修に限らず、運営委員会、研究推進委員会、生徒指導委員会、学年主任会など、ほぼ全ての教職員に関わる委員会を時間割内に組み込んでいる。

西部中学校HPには、若年教員研修会の他にも、平成30年度の研究推進・指定事業についての様子や、「研究推進委員会だより」「教科会だより」が掲載されています。



平成30年度に実施した研修（計20回）

	実施日	主な内容
1	4月27日	1年間の研修計画
2	5月18日	学級経営「思わず読みたくなる学級通信」①
3	5月25日	本校の研究推進
4	5月28日	授業見学「授業名人に学ぶ」①（家庭科）
5	6月8日	資質向上「教育公務員としての心構え」
6	6月22日	学級経営「思わず読みたくなる学級通信」②
7	6月25日	授業見学「授業名人に学ぶ」②（美術科）
8	7月6日	学級経営「体育祭を成功させる!!」
9	9月5日	学力向上総括専門官訪問「授業づくり講座」①
10	9月21日	学級経営「文化発表会で学級を高める」
11	10月4日	主体的・対話的で深い学びを育てる授業づくり
12	10月11日	相手の意をくみ取る保護者対応「こんなときどうする」
13	10月17日	本校の人権教育
14	11月9日	本校の生徒指導・特別支援教育
15	11月16日	学級経営「わたしの学級経営」
16	12月7日	総合的な学習模擬授業「アリとキリギリス裁判」
17	1月24日	学力向上総括専門官訪問「授業づくり講座」②
18	2月15日	進路指導に役立つパソコン操作
19	2月19日	授業見学「授業名人に学ぶ」③（保健体育科）
20	2月22日	教員として知っておきたい学校事務



取材した第20回では、学校事務職員から、勤務時間、教職調整額、時間外勤務、家庭状況等について学び、学校事務職員の思いも聴講しました。

「働き方改革」が言われている現在、教職員自身が「心と体を守ることのできる労働者」としての姿を生徒に見せることや、学級担任と学校事務職員が家庭の様子を情報共有することの大切さ等を学び、「チーム学校」としての重要性を改めて認識する研修会でした。

【校長先生の思い】

将来を見据えて輝くような生徒を育てたいから、先生たちにもどのようにすれば生徒に学力が付くのかを常に話し合ってもらいたい。

【若年教員研修会を受講した感想】

- ・ 若年教員研修会で得たこととして、生徒のことを一番に考えて、生徒の成長のためにできることは何なのか、それを日々考えながら対応することが大切であることを改めて認識した。
- ・ 授業や学校全体のことを学ばせてもらい、養護教諭の研修だけでは学びきれないことを学べたので、とても勉強になった。また、学級担任の先生とどのように連携すればよいのかを考えることができた。
- ・ 受講して学んだことを実践しようと思い、少しずつ実践できるようになってきた。中でも、保護者が何を必要としているのか、何を知りたいのかを考えながら学級通信を書くことがとても楽しくなってきたと感じている。

「学校組織マネジメント ミドルリーダーの役割 ～学校経営に参画せよ～」

講師：高知商業高等学校 岡崎 伸二 校長
学校教育課 掛水 さおり 指導主事



これから必要な力は、「課題発見・課題解決力」である。「課題発見能力」とは「あるべき姿」の発見能力であり、「あるべき姿」のレベルが問われる時代である。また、限られた予算と人材で仕事をする時代の中で、課題は何か、解決策は何か、といった発想ができなければ、クリエイティブな仕事はできない。

研修の流れ

- 1 講義(60分) 岡崎 校長
- 2 演習①(40分) 掛水 指導主事
グループワーク
- 3 演習②(40分) 掛水 指導主事
グループワーク
- 4 まとめ(5分) 掛水 指導主事

はじめに、岡崎校長から「課題発見・課題解決力」についてお話をいただいた。受講者に「目的」と「目標」の違いを問いかけることで、受講者は日頃使っている基本的な用語について改めて考える機会となった。

次に、演習では1グループ5人で構成された3グループのそれぞれで、一人一人が現在の課題としてとらえていることを1分以内で伝えた。そして、2分間で考えた解決策を3枚の付箋に書き、それらを互いに出し合うブレインストーミングを行った。

そして、出された解決策の中から次年度の目標シートに記入することで、実践する解決策を見いだした。



研修の概要及び受講者の感想 ※ □ 内は受講者の感想

1 用語を適切に使い分ける

中堅教員は、今後学校を担っていく新しいリーダーとして企画書を書いたり、カリキュラム・マネジメントを推進したりしていく立場にあるとともに、様々な場面で生徒を指導する際にも用語を適切に使い分けることが必要である。

目的(価値の概念)→目標(状況の概念)→計画(行動の概念)の一連の流れが理解できた。特に目標の設定が難しいと感じたが、今日の講義で習ったように、手段が特定できずに結果が判断できるように設定していく。(中略)教科指導等で、具体的な課題を自分で発見し、改善・解決しながら日々の業務を遂行していきたい。そして、自分の行動計画だけでなく、たくさんの方の行動を伴って実現していくような課題を見付けることができれば、学校組織の発展につながるのだと思った。

目的と目標について改めて講義をしていただき、自分自身の中でイメージがはっきりとする部分を発見することができた。特に問題を課題に置き換えるという内容については、これまでにない新たな発見があり、しっかりと深め、自分のものにしておきたいと感じた。

2 自身の業務や課題を整理する

校務分掌運営、学級経営、学科・コース運営、教科会運営の分野のうち、現在抱えている業務や課題としてとらえていることについて整理した。

岡崎校長からは、課題発見・解決力を育成するに当たって、まず課題の定義(理想と現実のギャップを埋めること)について整理していただいた。さらに、これから必要な力として「目的→目標→計画」の一連の流れをつくることについて触れられ、つまり校内で既に行っているPDCAサイクルが必然的に行動改革につながっていたということを知った。

「具体的な目標が具体的な計画を生むこと」と「課題とはあるべき姿と現実とのギャップ→それを企画的・創造的課題にすること」が理解できた。また「他の行動を変容させる一方法」を知ることができた。それらを来年度の目標シートや授業、進路指導部の計画に生かしていくようにする。

3 【演習】自己の課題の解決策をグループで見いだす

グループワークでは、仲間の課題について様々な立場から解決策が出されており、非常に興味深く話を聞くことができた。また、新たな着眼点から出された意見によって多くの気づきがあった。