4　OJT に取り組んで

成　果

○ 授業研究や校内研修，メンター研修などでは多くの教職員が様々なことを学び，一人一人の力量の向上を感じていることがわかった。

≪先生方の声≫
研究授業，一人一授業で他の先生の授業の工夫点や自分の授業の問題点が明確になり勉強になった。【50 代男性，40 代女性】

≪先生方の声≫
メンター研修では，担当する立場だったが，自己を振り返る機会となった。若い先生達からアイディアをもらうこともあった。【40 代 男性】

≪先生方の声≫
先生の数が多いので，同学年や同教科での学び合いや相談ができてよいと思いました。【50 代男性】

≪先生方の声≫
メンター研修では，学級づくりや教育相談等の具体的なアドバイスをいただいて今後の参考になった。【20 代女性】

○ 一人一人が進んで学ぼうとする意識が高まった。

≪先生方の声≫
自分が研究授業を行うことが教科指導において何より勉強になると思います。【40 代 女性】

≪先生方の声≫
多くの先生方の研究に対する取組を知ることができた。自分の指導法を見直す機会となった。【40 代 男性】

≪先生方の声≫
生徒支援の研修で不登校生徒への対応を学びました。これから対応に生かしていきたいと思います。【30 代 男性】

今後に向けて

○ 調査研究委員校として，年度途中から OJT の土台作りに取り組んできたので，教育目標の具現化というところまでは到達しなかった。アンケートによると，効果的だった OJT の事例として，「授業研究」や「校内研修」，「メンター研修」と回答している教職員が多い。ファシリテーターの意図的な OJT をきっかけにして，これまでも行われてきた「日常的な校務の中での学び合い」の意識化を図っていくことが必要である。「時間の確保」や「多忙感の解消」という課題をふまえて，「協働的な仕事」や「意見交換」による日常的な OJT が校務の効率化や学び合いにつながるような取組を更に工夫していく必要がある。

○ OJT の下地はできたので，これからも継続的に OJT を実践していくためのファシリテーターを中心とした体制づくりや日常的に聞きやすく，話しやすい職場の人間関係づくりが課題である。