

※文字の大きさは Meiryo UI /12 ポイント以上とし、行間・文字間、上下左右の余白は変更しないでください。
 ※具体的に示したい図、写真、表、グラフなどは、(写真1) (表1) などと文中に記載し、右ページに(写真1) (表1) などと表記の上、貼り付けてください。
 ※文章と図等を組み合わせながら作成することも可能です。各項目の枠の上下幅は変更可能です。
 ※いずれの場合も、必ず A 3 片面 1 枚におさまるように作成してください。ファイルサイズは 5 MB 以下としてください。

| | |
|--|--------------------------|
| 部門名： 校内研修 | エントリー名： 向日市立第 3 向陽小学校 |
| 活動名： 新しい時代の戦略的 OJT メンターシップによる学校の活性化 | |
| 解決すべき課題： 知識基盤社会、グローバル化、Society5.0 といわれる「新しい時代」、答えが与えられる時代ではなく自分が答えを見つけ出す時代において 新しい時代の OJT が必要である。また、人材育成の課題〔資料 1〕に示したとおり、学校において「人材育成」は必須であるにもかかわらず、暗黙知であり、言語化されていないのが実情である。そこで、校務分掌に人材育成を明記し メンターシップを基盤とした OJT に取り組み課題解決を試みた。 | |
| 目標・方針： メンターシップの 3 つの力「省察力」「コーチング力」「ファシリテーション力」〔資料 2〕を基盤にした全員参加の「 One Team 」の「 新しい時代の戦略的 OJT 」に取り組むことにより、 学校が活性化するのはないか。 OJT に取り組む→ 学校で教職員が育つ→ 教職員が貢献感・やりがいを持つ→ 教職員のモチベーションアップ→ 日常における ワイガヤ的な学びの発生 → 学ぶ組織としての学校の活性化 | |
| 活動内容： 1 集団教育による教師力向上の取組 （技術の伝承）…人材育成を校務分掌に位置づけ、「ファシリテーション力」を基盤とした全教職員が関わる「 OJT 研修会」の企画・運営・実施〔資料 3〕 2 個別教育による教師力向上の取組 （省察的実践の促進）…「コーチング力」〔資料 4〕を基盤としたインタビュー形式の実践の振り返り支援や、コルトハーヘン氏の「 ALACT モデル」〔資料 5〕を活用した「省察力」を基盤としたメタ認知を促す個別の支援 | |
| 活動の成果： ○全員参加の OJT に取り組むことにより 日常的に学ぶ雰囲気が高まってきた 。OJT 研修会でそれぞれの得意分野を知ることにより「国語は〇〇先生に聞こう。」「道徳は…」など学年の枠を超えて 学ぶ組織 になってきた。 ○「 OJT 研修会」では、「学ぶ側」は「 新しい知識 」を得ることができた。また「学びを支える側」は、研修を実施することで「 貢献感 」を得ることができた。このように双方が「 Win-Win の関係」を築くことができ、同僚性を高めるひとつの方策となった。 ○「 コーチング力 」や「 省察力 」を基盤として対象者の省察を支援することで、対象者が自ら持っている資源や日々の成長に気づくことができた。また、「教える」「教えられる」という縦の関係でなく、メンターシップを発揮した横の関係で接することで対象者の やる気、自発的な行動、能力を引き出す ことができた。 ○「 OJT 」に取り組んだ波及効果として教職員のコミュニケーションの総量が増え、 ワイガヤ的な学びが随所で発生した 。 <p style="text-align: right;">※参加者の声は〔資料 6〕記載</p> | |
| アピールポイント（アイデアや工夫）： ○全教職員が自己選択・自己決定で OJT に関わることで 教職員の「貢献感」や「やりがい」がアップ! ○「 One Team 」で「 OJT 」に取り組むことで ワイガヤ的な学びを促進し、日常的に学ぶ雰囲気を創出! ○大学等外部ソースを活用し、入れ子構造のメンターシステムを構築することで 持続可能な OJT に! | |

〔資料 1〕人材育成の課題

大量退職・大量採用、初任期教員増加、多忙化
 ↓
 若手教員育成が急務
 ↓
 情熱やワザ、ノウハウなどの伝授だけでなく
 これからの時代に求められる資質・能力の育成
 ↓
 教育現場で教員の資質・能力を高めていくための
 「教員を学校で育てる」新たな知恵がある
 ↓
 意図的な「学びの場」をつくる必要がある

〔資料 2〕メンターシップの3つの力

○**省察力（振り返る力、見抜く力、見通す力など）**
 経験したことを反省的にメタ認知することにより、自分の学びとする能力のこと。コルトハーヘン氏は2つの省察方法を提案している。1つ目は課題を解決するときの自分を高めていく「**ALACT**モデル」、2つ目は自分の強み（コア・クオリティ）を見つけ出すための「**コア・リフレクション**」である。

○**コーチング力（聴く力、認める力、引き出す力など）**
 サポート姿勢による共感性のあるコミュニケーションをする能力のこと。コミュニケーションを通して、相手のやる気、自発的な行動、能力を引き出すことにより、相手の中にある可能性を引き出し、自発的な行動を促進させるプロセスとスキル。

○**ファシリテーション力（チームを運営する力、評価する力、高める力など）**
 コーチングを集団に活用して、コミュニケーションを活性化しチーム力を高める能力。チーム学校として協働的に強みを発揮していくために必要な能力。場のデザイン（話し合いの場づくり）、対人関係（意見の引き出し方）、議論の構造化（見える化）、合意形成（まとめ、分かち合う）などのプロセスとスキル。
〔京都教育大学メンターシップ育成講座配付資料より〕

〔資料 3〕OJT研修会の実際

○「**OJT**研修会」の概要
 「学びを支える側」の教職員は、自分の得意分野の実践について「ワザ」や「ノウハウ」を伝える講座を設定し「学ぶ側」の教職員に自分の技術を伝承する。

○「**OJT**研修会」の内容
 「マネジメントの視点を取り入れよう」「学級経営について考えよう」「授業でICTを活用しよう」「特別支援教育の視点で授業づくり」「思考ツールを使った授業づくり『国語編』」など

○留意事項
 ①自己選択・自己決定の役割分担
 ②全教職員が「学びを支える側」もしくは「学ぶ側」のいずれかを担う
 ③研修内容は「学ぶ側」のニーズに合わせる
 ④1コマ45分間とする

○時間設定の工夫
 教職員のやる気を高め、じっくりと研修するため下記の通り時間設定した。
 ・夏季研修期間
 ・短縮校時の午後

OJT研修会の様子



〔資料 4〕コーチング力「イメージ図」

コーチングの基本スキル
 「傾聴」…じっくり聴く
 「承認」…認め、支持する
 「質問」…未来肯定質問



1 目標（ゴール）
 2 現状
 3 ギャップ
 4 行動計画
 5 振り返り

1 ゴールを明確にする
 2 現状を明確にする
 3 ギャップをうめる行動・資源を考える
 4 具体的な行動計画を立てる
 5 振り返り次の行動を考える

〔資料 5〕ALACTモデル



4 行為の選択肢の拡大 (C)
 5 試み (T)
 1 行為 (A)
 2 行為のふりかえり (L)
 3 本質的な諸相への気づき (A)

1 行為 (Action)
 2 振り返り (Looking back on the action)
 3 諸相への気づき (Awareness of essential aspects)
 4 行為の選択肢の拡大 (Creating alternative methods of action)
 5 試み (Trial)

〔資料 6〕参加者の声

○1年後の自分をはっきりと想像することができました。なんとなく過ごす1年間より目的に向かって歩いていく1年間の方が濃い時間になるので、**自分の中にある目的を文字にすることができて良かった**です。また、強みをグループで交流することで自分らしさを確認することができました。目標を達成できるように1年間がんばります。
（OJT 研修会「マネジメントの視点を取り入れよう」20代学級担任）

○楽しく参加させてもらいました。作者が伝えたいことを読み取るためのワークシート（思考ツール）が活用できると思いました。最初は簡単などころから分かりやすく考えるという方法が良いと思ったので、**ぜひ、2学期の授業で活用していきたい**です。
（OJT 研修会「思考ツールを使った授業づくり（国語編）」30代学級担任）

○はじめは、何から手をつけていいのかわからなかったが、（省察を行うことにより）自分がやってきたこととやるべきことを整理することができた。特に焦点化して取り組むことは手応えを感じた。質問をしてもらうことで「**次にやることが見えて、やってみよう**。」と前向きな気持ちになることができた。
（メタ認知を促す個別の支援を行った30代学級担任）