

学校で学び合う、育ち合う メンター研修・OJT研修

どの学校でも使えるCTマニュアル

グローバル化や情報化、少子化や高齢化などの社会の急激な変化や価値観の多様化に伴い、高度化・複雑化した解決すべき教育上の諸課題への対応が必要となってきています。

学校教育においても、教員の大量退職が進んでおり、質の高い教育活動を展開できる教員の資質能力の向上が急務となっています。

そのための効果的な方法が「メンターチームによる研修（メンター研修）」と「全教職員による研修（OJT研修）」です。東部教育事務所では、コア・ティーチャーを学校の中核に据えた「学校で学び合う、育ち合う メンター研修・OJT研修」の実践を目指しています。

コア・ティーチャー（以下CT）の役割

CTは、メンター研修及びOJT研修を推進し、教職員同士をつなぐキーマンとして、次の3つの役割を意識することが大切です。

- ①メンバーの実態に応じた実効性のあるメンター研修の実施とその効果の検証
- ②専門性を生かしながら教職員の資質能力向上に係るOJT研修のカリキュラムの策定
- ③参観授業で指導・助言を通じた学校全体の人材育成

そうすることで、教職員の資質能力と組織力の向上、並びに児童生徒の学力向上が可能になります。

そこでCTは、メンターリーダーやOJT研修の担当講師と事前に話し合い、研修計画を立案すると共に、管理職と連携して実施の調整を図ったり、教職員への研修に関わる周知をしたりと、フォロワー役になります。

メンター研修

メンター研修とは、初任者や教職経験の浅い教員をメンタリングすることを目的として、メンバーの実態に応じた課題を相談・共有・活用し合うことで職能を高め合うものです。

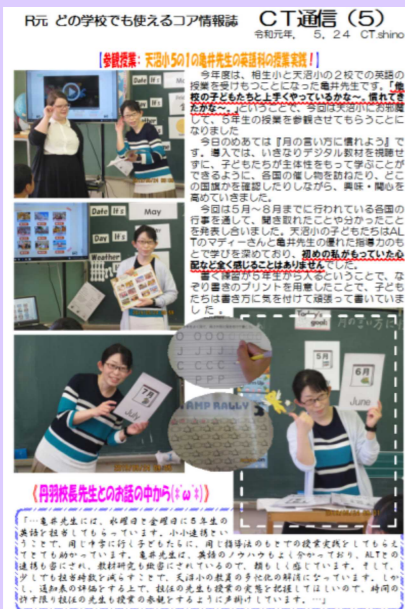
対話を重ね合う中で、互いの関係が深まり、相談しやすい雰囲気も生まれ、実効性のある研修になります。

OJT研修

OJT研修とは、教育現場における(On-The Job Training) のことで、教育の業務全般を行っていく上での知識やスキルを随時身に付けていくことを目的とし、学びの再構築と振り返りや整理をすることで、職能を高め合うものです。

各教員の持ち味を生かす中で、コミュニケーションも拡大することができ、職場全体での人材育成の知識・技能・意識の向上につながる研修になります。

参観授業での指導・助言 「見える化・言える化・聞ける化」



《学校で学び合う、育ち合うカギ》

参観授業のねらいは、授業を参観して指導・助言を行い、教員としての指導力の向上を図ることです。

参観授業を意図的・計画的・継続的に行うことで、参観されることの習慣化と教員とのコミュニケーションが生まれ、それぞれの教員がもつ専門性やよさへの賞賛と指導・助言ができます。

さらに実際に授業を参観することのできない先生方がCT通信（授業参観の様子をまとめた通信）を読むことで、それぞれの先生方の取組が見え、思いを言え、質問ができる職場づくりを構築することができます。

《主体的・対話的で深い学びのできる集団づくり》

メンター研修で取り上げたい主要内容

- 教科等の学習指導
- 学習指導案の書き方
- ICTの活用方法
- 実技指導
- 通知表の所見の書き方
- インクルーシブ教育
- 教室環境整備
- 清掃・給食指導
- 係・当番活動
- 学級だよりの書き方
- 指導要録の書き方
- 学習規律の徹底
- 地域理解
- 教科書展示会
- 授業参観と学級懇談会
- 服務規律確保
- 自己申告書の書き方
- 業務改善
- 叱り方と誉め方
- 主体的・対話的で深い学び 等

OJT研修で取り上げたい主要内容

- 食物アレルギーの緊急対応
- 水泳指導に関わる緊急事態訓練
- 読書感想画の描き方
- 特別の教科 道徳の評価
- 3B体操
- 外国語活動の指導法
- 部活動の指導
- 避難訓練の対応の徹底
- 合唱コンクールの学級指導
- 校務支援システムの使い方
- ワークライフバランス
- プログラミング 等

期待できる効果

教師力・組織力の向上
 信頼される学校づくり
 確かな学力の育成
 豊かな人間性の育成
 健やかな体の育成
 安全・安心な危機対応体制づくり
 働き方改革の実践 等

P (計画)
 D (実行)
 C (評価)
 A (改善)

メンター研修の主な流れ 「学校で育てる 職員と職員をつなぐ」

①メンター研修の周知と協力

(年度当初)

- 管理職から全教職員へ趣旨説明と協力要請
- メンターチームの編成(初任者や教職経験の浅い教員)
- メンターリーダーの選出

②メンターチームの顔合わせ

(5月)

- 人間関係の構築(アイスブレイク)
- 支持的風土の雰囲気づくり(同僚性)
- 研修の成果と課題の共通理解(学びの共有化)

④メンター研修の実施

(6月～3月)

- メンターリーダーとの打ち合わせ(日時、場所、準備物、会場等)
- 月1回の実施(運営委員会の時間と並行して設定)
- メンター通信の発行(研修内容の周知と学びの共有化)

③年間ポートフォリオの作成

(6月)

- メンバーに必要な内容(課題として捉えたいこと)
- メンバーからの要請の高い内容(困っていることや相談したいこと)
- 今日的課題となるタイムリーな内容(年間を見通して必要と思われること)

メンター研修の事例の紹介 「服務規律確保研修会」より



《メンター研修① 研修設定理由》
教職員による非違行為はいまだに後を絶たず、特に若手教員による公務外の非違行為が多く発生しています。教育公務員は、一人一人がその使命と職責を自覚し、全体の奉仕者としての誇りと責任をもって、自己の職務を全うする必要があります。教職員の非違行為は、群馬県民、とりわけ児童生徒や保護者の学校への信頼を著しく失墜させることとなります。
そこで、この事態を重く受け止め、教職員の非違行為の根絶に向けてメンター研修で取り組むことにしました。

メンター研修には、管理職やCT等からの口頭指導をします。学びの良さや指導助言を記述します。

【田川校長先生による口頭指導：思いやれるのは誰の誰?】
規律確保計画を各学校で作成するようになってから、6年が過ぎようとしています。しかし、「教職員の服務規律の確保について」の異教委通知は、毎年撤回されてきて、その程度何らかの事案が発生していたり、懲戒処分がおこなわれていた状態です。
職員会議や朝会の際に通知や新聞記事の切り抜きを配布しながら、「自分に置き換えて考えてみてください」と繰り返して話してきましたが、今回のメンター研修では、**正に自分自身への置き換えや振り返りができたのではないかと、今回のメンター研修で、中堅やベテランの先生方も若手の意見を聴いて、学びの共有を図っていただければと思います。** ワークライフバランスを整えて、心も身体も健康で、正しい判断と適切な行動のできる社会人でありたいですね。【家族やクラスの子どもたち、大切に人を尊重してほしいために。】

メンター研修成長のヒント

- ①研修実施後は、「振り返り」をすることで学びの共有ができ、成長の実感につながります。
- ②必要に応じて「ミニメンター」を行い、少人数で迅速な課題解決ができます。
- ③口頭指導を受けることで、学びに一層の深みと今後の課題が見えてきます。

OJT研修の主な流れ 「組織力を高める 学校の活性化に繋がる」

①OJT研修の周知と協力要請

(年度当初)

- 管理職から全教職員へ趣旨説明と協力要請
- OJTメンバーの編成(全教職員)
- 研修主任との連携(CJは副研修主任となり両輪で推進する)

②資質向上研修への理解

(5月)

- チーム意識の構築(組織の一員感)
- 支持的風土の雰囲気づくり(同僚性)
- 研修の成果と課題の共通理解(学びの共有化)

④OJT研修の実施

(6月～3月)

- 研修主任との打ち合わせ(日時、場所、準備物、外部講師の依頼等)
- 学期1～2回の実施(全体研修会時に設定)
- OJT通信の発行(研修内容の再構築と学びの共有化)

③年間ポートフォリオの作成

(6月)

- 組織力を活性化させる内容(全教職員に必要な不可欠なこと)
- アンケートを通しての要望(困っていることや相談したいこと、学びたいこと等)
- 今日的課題となるタイムリーな内容(年間を見通して必要と思われること)

OJT研修の事例の紹介 「水泳指導にかかわる緊急事態訓練」より

《OJT研修③ 研修設定理由》

児童生徒の命を預かっている学校としては、1年に最低1度は、手当の基本・胸骨圧迫・人工呼吸・AEDを用いた除細動などを習得する必要があります。今回は、基礎講習を実施後に、水泳中に児童生徒に「てんかん発作」の症状が出た際の、児童生徒の生命を守るための安全かつ迅速に適切な処理ができるように訓練をすることにしました。

教職員は、児童生徒が安心して学校生活を送ることができるよう目配り、心配りをし、安心・安全に関する研修を「児童生徒の命を守るための研修」と位置付け、尊い命が失われることがないように充実を図ることが大切です。“最悪を想定して最善を尽くす”。その体制が職員一人一人の心の中にしっかりとできています。担任・学年・養護教諭に任せられるのではなく、第一発見者が初期対応をすることです。そのためにも、このOJT研修が一人一人の先生方の気持ちの中にしっかりと落とし込んで、自分がいつでも対応できるように心がけていきたいと思います。担任している児童生徒だけが責任ある子ではありません。学校的全児童生徒を全職員で大切に守るという意識をもって対応をしていきます。

OJT研修成長のヒント

- ①教職員の協働性を発揮することで教職員間の人間関係を深めていけます。
- ②各教職員の専門性・持ち味を生かすことで、実のある研修になります。
- ③コミュニケーションを拡大することで、学校の活性化に繋がります。

