

# 小学校教員組織におけるOJTの意図的計画的実践の要件の究明

## — 主任教諭としての実践研究 —

所属校：品川区立京陽小学校

氏名：村上正昭

派遣先：帝京大学教職大学院

キーワード：OJT推進者、意識の変容、OJT研修会、メンタリング、リフレクション

### I 研究の目的

平成20年10月に、東京都教育委員会は、学校を取り巻く社会状況の変化による複雑・多様化する課題や大量退職・大量採用時代の到来への対応から、人材育成を急務とし、基本方針を策定した。それに基づく「OJTガイドライン」では、校内で行う職務を通しての意図的、計画的、継続的な人材育成を推進することが求められている。また、平成21年度に主任教諭が制度化され、教諭に対するOJT責任者として位置付けられた。

この流れに伴い、OJTに関する研究が行われている。その中で、「学校におけるOJTの実践に関する研究<sup>1)</sup>」の「教員のOJTに関するアンケートの調査結果」への考察に注目した。ここでは、OJTについての理解、推進者の自覚、OJTの必要性の実感等の調査項目において、主幹教諭の8割程度、主任教諭と教諭の5割弱が高い意識を示している。一方で、約5割の主任教諭と教諭は、意識が低い状況である。このことから、「主任教諭の更なる意識の向上と主任教諭の役割を活かした校内体制づくり」が課題として挙げられている。

この課題に対する取組は、主任教諭としての自らの役割への期待を考えれば、避けることができない。そこで、研究の目的を、OJTに対する意識が低い状況にある教員組織において、OJTを意図的、計画的に実践するための要件を明確にすることに設定した。

### II 研究の方法

まず、教員のOJTに対する意識を把握するために、インタビュー調査を実施し、実態を捉え、問題を明確にする。次に、OJTが実践されている教員組織の特徴を参観により分析する。同時に文献研究を行った上で仮説を設定する。そして、実際にOJTに対する意識が低い状況にある教員組織を抽出し、実態を把握し、実践による意識の変容を調査し、取組を推進する自身のリフレクションを含め仮説の検証を行う。

### III 研究の結果

#### 1 課題を明確にするための調査と仮説の設定

##### (1) 小学校教員のOJTに対する意識調査

17区7市の主幹教諭6名、主任教諭15名、教諭29名を対象に、6～9月の期間にインタビューで意識調

査を実施した。内容としては、「OJTを意識する場面の有無」について質問を行い、「有」の回答者に、具体的な場面、効果、課題、意見を、「無」の回答者に、課題、意見の聞き取りを行った。

調査の結果より「OJTを意識する場面の有無」について、研究の目的でふれた先行研究と同様の「主幹教諭の意識が高い一方で、主任教諭と教諭の意識は5割程度にある」という傾向が明らかになった(表1)。

「有」の回答者が挙げた具体的な場面から、所属する組織により取組が異なっていること、複数名が挙げている場面から、既に組織にある取組に工夫を加えていることがわかった。成果に関する質問に対し、28名の全回答者が「ベテラン教諭の振り

表1 OJTを意識する場面の有無

職/回答	有(人)	無(人)
主幹教諭	6	0
主任教諭	8	7
教諭	14	15

表2 具体的な場面

※( )は複数の回答者数
・校内研究(6)・年間計画研修会(5)
・若手研修会(4)・授業観察(3)
・管理職実施・模擬授業
・OJT朝会・組織体制等

返りの機会」「コミュニケーションの活性化」「若手教諭の学びの機会」等、何らかの意義を示した。

「無」の回答者からの課題では、「時間設定や人間関係の構築が困難」「体制が未確立」「OJTを理解ができていない」「新たな取組は負担」が挙げられた。中には、人間関係の問題からOJTを意識できる場面がなくなってしまったという意見があった。

調査より、OJTに対する意識が低い教員組織でも、意図的、計画的にOJTを実践できれば、対象者の意識が変容する可能性を見出すことできる。

##### (2) OJTの実践に意欲的な教員組織における調査

OJTの実践に意欲的な3つの組織を対象に調査を行った。調査より、時間設定や内容の精選、組織にあった体制の構築に工夫があるという共通性を見出すことができた。さらに、管理職の経営方針を理解して積極的にOJTを推進する主幹教諭、又は、主任教諭(以後OJT推進者)の存在があった。OJT推進者は、自身の経験を生かした実践や良好な人間関係づくりに主体的に取り組んでいた。このことから、OJT推進者は、組織

の構成員がOJTを自分の問題として捉えるためのモデル、又は、意図的、計画的にOJTが実践されていくための核となる役割を果たしていることがわかった。

### (3) 仮説の設定

ここで、OJTに対する意識が高くない状況にある教員組織において、OJTを意図的、計画的に実践するために、次の3つの要件を設定した。

- ・OJT推進者が組織において、核、又は、モデルとなってOJTを意図的に実践していくこと
- ・OJT推進者の視点から、組織の特徴を捉え直し、実践に生かすこと
- ・組織、及び、個に働きかけること

これらの要件を満たすことで、教員の意識が変容すると考えた。

## 2 課題解決への取組とその結果

### (1) 抽出校のOJTの実態

調査より、OJTに対する意識が高くない状況にある教員組織の研究対象として、A小学校(学級数11)を抽出した。6月中旬に質問紙で意識調査を実施したところ、主幹教諭1名と主任教諭2名が「OJTを実践している」、教諭9名が「OJTを特に意識していない」、教諭2名が「OJTについて知らない」と回答した。

次に、OJTの実践について調査を行った。実際には電子黒板活用の研修会、相互授業参観、メンタリング等のOJTの実践が行われていたが、取組の意義について、特に意識されていなかった。

### (2) 実践計画

ここで、組織、個におけるOJTに対する意識の変容を促すための取組を表3、4のように計画した。

表3 組織に対する働きかけ(研修会の実施)

回	内容 ※所要時間30分	特徴
1	OJTを共通理解するための研修会	プレゼンテーション
2	人権教育に関する研修会	グループ討議
3	太陽光、風力発電に関する研修会	レポート発表

表4 個に対する働きかけ(メンタリング)

対象	ねらい	実践
初任者 教諭	児童に即した授業展開、 授業研究の視点を身に付ける	シートを活用し、2 度の授業観察、協議
基礎形成 期教諭	メンターの専門分野の授業力向 上、職務全般に関する理解	授業観察、協議、模 範授業、職務の助言
伸長期 教諭	次年度以降主任教諭としてOJT に取り組むための意識を高める	外部連携、キャリア プランについて助言

### (3) 実践結果

研修会の実施について質問紙で調査を行ったところ、実践2のグループ討議は、半数以上が「課題意識や具

体案の共有」という意義を見出していた。実践1と3に対しては、「興味をもてた」等の肯定的な意見と「説明の長さ、分かりやすさ」等の課題が挙げられた。

メンタリングでは、質問紙調査より、全員が取組の意義を感じていることがわかった(表5)。また、当初は、メンターの働きかけが主であったが、次第にメンターの働きかけが主になり、継続性が生じた。これは、意図的な働きかけによる人間関係の変容である。

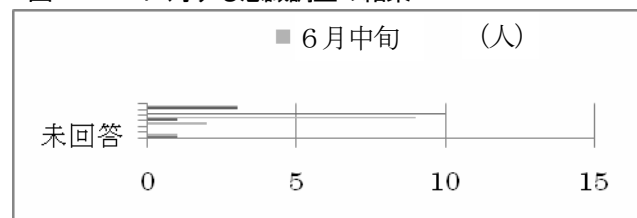
表5 メンタリングの効果

対象	メンタリングの効果(質問紙より)	継続性
初任者 教諭	・参観シートが有効であった ・児童の特徴を具体的に把握できた	授業参観 希望
基礎形成 期教諭	・目標、評価を模範授業で具体的に学ぶ ・教材研究の姿勢を学んだ	職務の助 言
伸長期 教諭	・日常の職務でOJTを意識し、実践する ・新たなことを学ぶ機会となった	情報交換

### (4) 意識の変容

実践後の9月中旬の意識調査では、6月に「OJTを特に意識していない」と答えた9名の教諭が「意識するようになった」と回答した(図1)。回答理由には、「必要感」「日常の取組の見直し」等、意義を感じているという意見が多く出された。一方で、「OJTについて知らない」と答えた内の1名の教諭(メンタリング対象外)は、「特に意識していない」に留まった。

図1 OJTに対する意識調査の結果



## IV 考察

仮説に設定した3つの要件を満たし、実践することによって、OJTに対する意識が高くない状況にある教員組織の意識は変容することを検証することができた。これは、OJT推進者がモデルとなり、組織の特徴をOJTに生かし、実践を行った効果であると考えられることができる。一方で、組織に対する実践後も「特に意識していない」という1名の回答から、個に対する働きかけが不可欠であることがわかった。

さらに、OJT推進力分析シート<sup>ii</sup>を活用して行ったりフレクションでは、当初の2項目から実践後は9項目の内容を達成することができた。つまり、OJTの推進を通して自らの意識も大きく変容した。今後は、研究で明確になった課題の究明に取り組んでいきたい。