

校外研修（Off-JT）とOJTの有機的なつながりを目指して

—ライフステージに応じた研修を中心とした研修の再構築—

カリキュラムセンター指導主事研究会議

伊藤 悦子	鷓木 朋和	松本 崇	永田 賢	石井 芳宏
伊藤由佳子	岩崎 知美	望月 隆	越 有里	中野 正明
竹内 茜	鬼頭 洋司	岡部 啓子	高橋 徹	山中美奈子
半田真規子	福岡 弘行	築部めぐみ		

I 主題設定の理由

近年、教員の大量採用期の世代が退職期を迎えることに伴い、新規採用者数の増加が続き、教員としての知識や技能の伝承、若手の育成が課題となっている。また、社会の急激な変化に伴い、複雑化・多様化している学校の諸課題に、学校はチームとなって対応していくことが求められている。こうした課題の解決を図るためには、学校教育の担い手である教員一人一人が資質・能力を高め、学校の教育力を向上させることが重要である。「かわさき教育プラン」の第2期実施計画の中には、ライフステージに応じた研修や校内研修等を充実させ、様々な研修機会を活用して、教員の資質・能力の向上を図り、学校の教育力を強化する必要性が示されている。

平成29年に改定された教育公務員特例法の規定に基づき、本市では関連する大学等と協議会を設置し、平成30年3月に教員の資質・能力の向上に関する「川崎市教員育成指標」を策定した。この指標を踏まえ、Off-JTの中でも当センターで設定しているライフステージ研修を中心とした校外研修の見直しを図るとともに、「校外研修（以下「校外研修（Off-JT）」と表記する）」「校内での学び合い（以下OJTと表記する）」「自己研鑽等（SD）」の3つの視点から「学び続ける教員」をテーマとして、その取組例などを掲載した「～学び合う先生、育ちゆく学校～教師力を高めるガイドブック」を作成し、市内の全教員に配付したところである。

令和元年度においては、ライフステージに応じた研修を中心とした校外研修（OFF-JT）が学校現場でより効果的に活用され、OJTに資する研修となるように改善を図るとともに、校外研修（Off-JT）を通して、OJTの充実のための働きかけを引き続き行っている。こうした取組が、学校現場での教員の知見や技能の伝承を意図的に促し、複雑化している諸課題に学校がチームとして対応していく力の向上につながるのではないかと考えている。そこで、研究主題を次のように設定し、研究を進めることとした。

校外研修（Off-JT）とOJTの有機的なつながりを目指して

—ライフステージに応じた研修を中心とした研修の再構築—

II 研究の内容

1 本研究の方向性

本市では、従来から校内研修や授業研究を継続的、計画的に行い、校内の管理職、先輩や同僚からの支援やフィードバックを受けながら、教員の一人一人がその資質・能力の向上に努めている。また、ライフステージに応じた研修を中心とした校外研修（Off-JT）においても、学んだ内容を学校での実践に活用することで、学校の教育力の向上に一定の効果을上げてきている。

しかしながら、変化の激しい社会の中で、学校が抱えている課題はますます多様化・複雑化している。それらの課題に対応し、これからの時代を生きる子どもたちに必要な資質・能力を育成していく

ためには、これまで教員として不易とされてきた資質・能力に加え、時代の変化や自らのキャリアステージに応じて求められる資質・能力を生涯にわたって自律的に高めていく力が求められている。そのため、従来行われてきた校外研修 (Off-JT) も、「教員は学校で育つ」という視点に立ち、OJTを通して学校全体がレベルアップをしていくことを視野に入れ、見直しを図っていくことが大切である。

「かわさき教育プラン」には、子どもの成長に大きな役割を担う教職員一人一人が自己の資質・能力を高め、それが学校の教育力の強化につながるように、人材育成等の取組を推進していくことが示されている。その中で、校外研修 (Off-JT) に関しては、特にライフステージに応じた研修において、増加している経験の浅い若手の教員と、若手の教員とベテランの教員をつなぎ、学校を支えるミドルリーダーの育成の充実が求められている。

そこで本研究では、「かわさき教育プラン」「川崎市教員育成指標」に基づき、教員一人一人の資質・能力の向上を目指して、OJT のつながりを重視した校外研修 (Off-JT) の再構築を図ることとした (図 1)。平成 30 年度には、各研修で育成する資質・能力について整理し、校外研修 (Off-JT) と OJT をより関連させながら、学校で学び続けていく必要性等を示した研修冊子の作成等に取り組んだ。令和元年度は平成 30 年度の取組を基に、学校現場の OJT の取組の状況や OJT を進める上で課題となることを調査し、OJT に資する校外研修 (Off-JT) の再構築に向けて具体的な手立てを探ることとした。

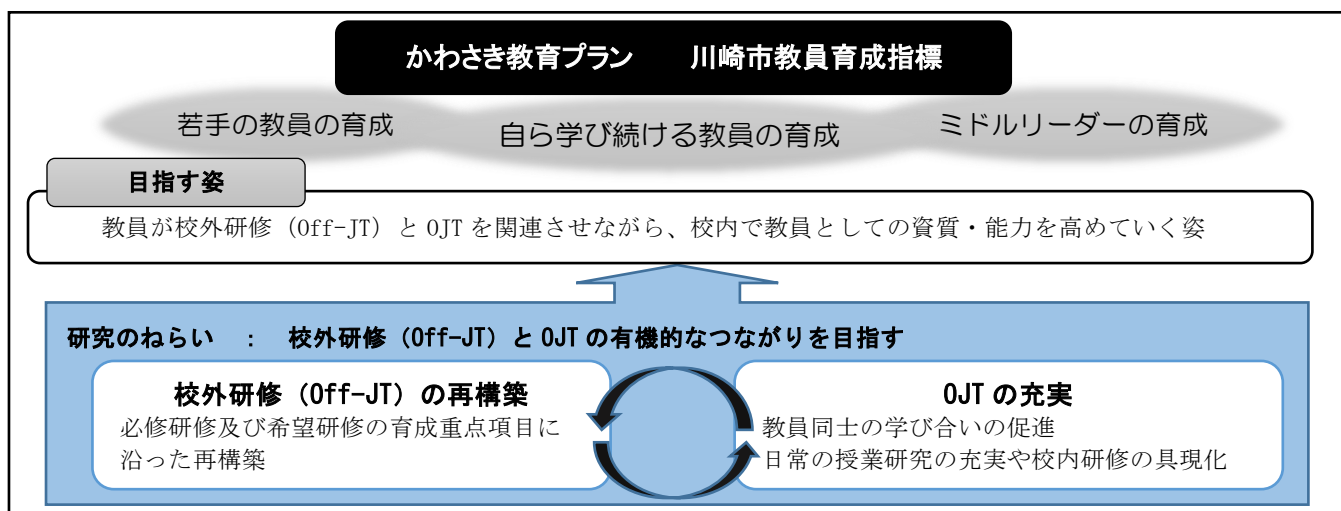


図 1 本研究の方向性について

2 本研究における具体的な取組

(1) 平成 30 年度における取組

指導主事研究日に、主に次のことに取り組んだ。

①各研修における育成を目指す資質・能力の明確化

受講者が目標に応じた講座の選択をしたり、主体的に学べるようにしたりすることを目的として、「川崎市教員育成指標」に基づき、全ての研修において育成を目指す資質・能力について明確にした。また、指導主事が育成指標を意識して研修を計画することで、対象となるステージに偏りがあるという課題を見出し、次年度の研修内容の改善につなげることができた。

②「校内で学び続ける教員」を目指した研修冊子の作成

校外研修 (Off-JT) だけでなく、OJT や教育研究会等の自己研鑽 (SD) の場でも教員としての資質・能力を高めること、またそれらを関連付けていくことの重要性を示すために、「～学び合う先生、育ちゆく学校～教師力を高めるガイドブック」を作成した。この冊子には、教員が資質・能力を高めるためには「校外研修 (Off-JT)」「OJT」「自己研鑽等 (SD)」を意図的

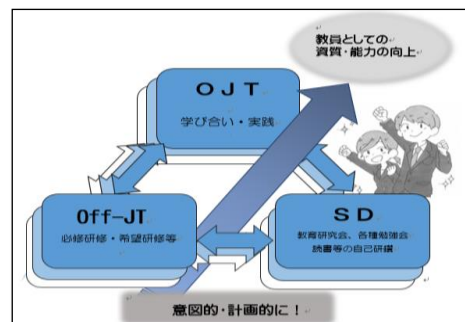


図 2 資質・能力向上のイメージ

・計画的に関連させることが大切であることを示すとともに（図2）、「教員は学校で育つ」という視点でOJTは特に重要であり、ベテランから若手への知識や技能の伝承だけではなく、経験年数にかかわらず備えている教員個人の「強み」や「よさ」を全体へ伝え、組織の力にしていける必要性を示した。また、そのことを踏まえ、OJTの進め方等について具体例を掲載した。

③ライフステージに応じた研修における課題の整理～主としてステージⅠ研修の見直し～

研修受講者が数年先までの見通しをもち、目指す姿を明確にしながらか教員としての資質・能力を身に付けていくためには、ライフステージに応じた各研修が、互いに関連する必要があると考えた。特に経験の浅い教員の研修の充実を図るため、初任者研修の研修ノートに2年目教員研修、3年目教員研修まで関連させながら使用できるものに改訂し、さらに「OJT」「自己研鑽等（SD）」との関連も示した。

（2）令和元年度における取組

平成30年度に引き続き、指導主事研究日において、各自が担当している研修について工夫していること等を情報交換するとともに、現在の研修体系について課題を洗い出し、それらを「A 研修を計画する側（センター）の課題」「B 研修を受講する側（教員）の課題」に分類しながら今後の改善に向けて協議を行った。図6に示した通り、「B 研修を受講する側（教員）の課題」は「A 研修を計画する側（センター）の課題」に関連していて、Aを解決することでBの解決も図られるということ意識しながら、研修体系を再構築していくことが大切であると考えた。

また、7月に行われた神奈川県教育研究所連盟指導主事研修会人材育成部会において、本市におけるこれらの課題を提示し、神奈川県をはじめとする他都市での取組等について情報交換したところ、他都市でも同様の課題を抱え、その解決に向けて様々な取組を行っていることが分かった（図3）。

これらのことを踏まえ、本市の研修がOJTに生かされていくために、どのような工夫をしていくべきかを指導主事研究日に協議した。協議の中では、「現在の校外研修（Off-JT）でも、学んだことを校内の実践の中で活用できるようにしているが、さらに校外研修（Off-JT）の内容が受講者にとってより具体的で、より実効性・有効性を感じられるものにする」とや、「中堅教諭等資質向上研修がステージⅠの研修と連携して、OJTの要となり校内で機能するようなシステムを作ること」等、OJTの充実につながる研修体制を整備するための手立てが必要であることが挙げられた。これらの手立ての実現に向けて、指導主事間で情報共有しながら調査研究を進めた。

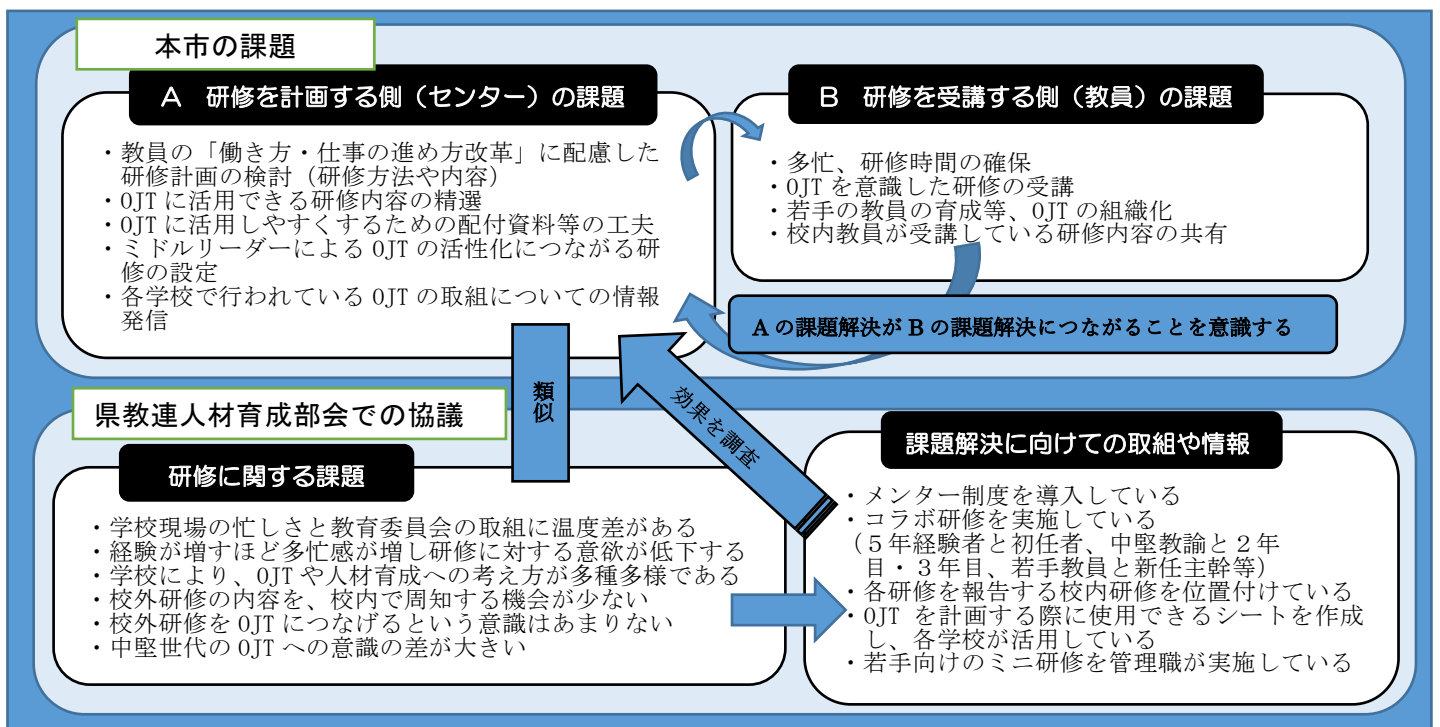


図3 本市の研修に関する課題と県教連人材育成部会協議内容の関連

① 2年目教員研修・中堅教諭等資質向上研修におけるアンケート調査の実施

2年目教員研修における調査

初任者研修に関しては校外研修 (Off-JT) の回数も多く、校内指導教員の指導を受けながら校内で学んでいく体制が整っている。しかし、2年目教員研修の校外研修は年間2回である。1回目の研修で自分自身を見つめて課題を見出し、2回目の研修ではその課題をどのように達成したかを協議する。課題を達成するためには、OJTの中で先輩の教員のアドバイスを求めながら主体的に学び、資質・能力を高めていく必要がある。

そこで、2年目教員が直面している状況に焦点を当て、2年目研修の受講者に対し、校内での学びを充実させるために課題と感じていることがあるかどうかを調査した。調査は2年目研修第1回目(8月)に実施し、対象300名に対し、無記名、自由記述で行った。

最も多く記述が見られたのは「他の教員の授業を参観したい」という内容で、全体33.9%であった。そのうちの半数以上に「参観したいが時間がない、教室を空けられない」という記述が見られた。次に多く見られた記述は「自分の授業を他の教員に見てもらい指導助言がほしい」という内容で全体の15.3%、「気軽に相談したり助言をもらったりできる指導者・担当者がほしい」という内容で13.3%であった。中には「校内で教えてもらっている、今後も学んでいきたい(7.3%)」という、自分から働きかけて学びにつなげている肯定的な回答も見られた。

これらの回答から、他の教員の授業を見たり、自分の授業を見てもらったりしながら学んでいきたいという意欲は高いが、計画的な時間や場の確保が難しい等の状況があることが浮かび上がってきた。

中堅教諭等資質向上研修における調査

中堅教諭等資質向上研修では、若手とベテランをつなぐOJTの中心的役割を担うミドルリーダーの育成を目指している。その受講者が、校内でどのようにOJTを進めているのか知るとともに、進める上で課題と感じていることなどについて調査した。調査は8月から9月にかけて実施し、次の3点について無記名、自由記述で行った。回答者数は220名であった。

- 1 OJTとして既に取り組んでいること
- 2 OJTを活性化させるために、今後取り組んでいきたいこと
- 3 OJTを進めていく際に課題と考えていること

「1 OJTとして既に取り組んでいること」については、主に若手の教員に対し、学級経営や授業づくりについて、「日常会話」「学年会」「校務分掌」の中で助言しているものがほとんどであった。その他として、少数であるが「放課後にミニ研修会を実施している」「校内研修の中で実施している」等、日常の会話や業務以外に時間を設定している記述も見られた。「若手のよい部分をこまめにほめながら働く意欲をお互いにもてるようにしている」「若手が相談しやすい状況や雰囲気をつくっている」等、若手の教員とのコミュニケーションを大切にしている記述も見られた。

「2 OJTを活性化させるために、今後取り組んでいきたいこと」については、「若手の教員の授業を参観して助言したい」「自分の授業を公開して助言したい」という記述が多く見られた。また、「〇〇について伝達する機会を設けたい、研修会を設定したい」等、時間を設定して助言をしていきたいという記述も多く見られた。また、「お互いの授業を常に見合える風土づくりをしたい」「教員同士の意思疎通ができるように風通しの良い環境づくりをしたい」等、学校全体で学び合っていく環境づくりを行っていきたいという内容の記述も見られた。

「3 OJTを進めていく際に課題と考えていること」については、回答者の73%が「OJTを行う時間がない」という内容の記述をしている。そのうち6.8%は「若手が多忙で負担をかけてしまうのではないか」というものであった。次に多かったのは9.1%で「校内全体のOJTに対する理解が必要」という内容の記述であった。その他の記述は、「OJTの機会を設けたくても自分から言い出しにくい」「時間の確保には職員の理解が不可欠である」等の内容のものであった。

これらの回答から、多くの学校で日常会話や会議の中でOJTが行われているものの、さらにOJTの時間を意識的・計画的に設定して充実させていきたいと考えているが、時間が取れずなかなか取り組むことができているという状況が明らかになった。

②各校外研修（Off-JT）でのOJTを意識した取組

ライフステージに応じた研修では、受講者に、研修をOJTに関連付けながら取り組むようにすることを研修ガイダンス等で伝えている。ライフステージ研修以外でも、研修の参加者がその学びをOJTに生かせるような具体的な手立てを示し、その研修がもつ特性を考慮しながら校外研修（Off-JT）とOJTのつながりを意識した取組を行った。ここでは次の2つの取組について取り上げる。

初任者研修・2年目教員研修

研修ガイダンスでOJTの進め方やその重要性について説明するとともに、研修ノートを用いて個人の目標と班の目標を設定し、目標達成のために、校外研修（Off-JT）・OJT・自己研鑽（SD）でそれぞれどのような手立てが取れるかを考えられるようにした。また、2年目教員研修では、冊子「教師力を高めるガイドブック」を活用し、OJTの形態や進め方について具体例を示しながら説明した。

研修の中では、校外研修（Off-JT）だけでなく、OJT・自己研鑽（SD）においてどのような場面でのように学ぶべきかを自分なりに考え、記入している姿が見られた。

中堅教諭等資質向上研修

開講式（5月）で、OJTの進め方の例を示した。冊子「教師力を高めるガイドブック」を活用して、ミドルリーダーとしての役割を確認するとともに、校内研修の参考にするように伝えた。

その後、7・8月の研修を経て、受講者にアンケート調査を実施したところ、校内のミドルリーダーとしての意識は受講前に比べて全体的に高くなっている結果となった（図4）。研修のガイダンスの中で、受講者が自分のステージがどのような役割を担っているのかを確認することは、研修に対する意識を高め、OJTの質も高めていくことにつながると考える。

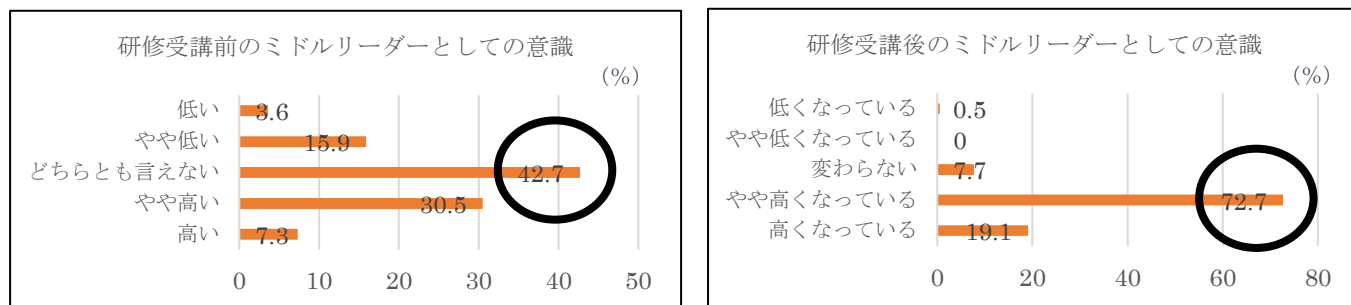


図4 中堅教諭等資質向上研修受講前後のミドルリーダーとしての意識に関する調査

③学校現場におけるOJTについての調査

OJTを重視し、すでに組織的かつ計画的な取組を推進している市内4校の小中学校に依頼し、その内容や方法を調査した。主に、OJTを行っている場に指導主事が訪問してその様子を見学したり、管理職やOJTの中心となっている担当者にその成果や課題を聞き取ったりした。指導主事が見学や聞き取りを行った場面の概要は表1の通りである。

各学校では、「学び合う」「組織力を高める」ということを、日常から意識して計画的にOJTに取り組んでいた。4校のOJT充実にかかわる共通の要素として、「担当者が明確であること」「OJTを行う目標が職員間で共通理解されていること」「職員間に話しやすい雰囲気があること」「ステージⅢの教員や管理職が助言していること」が挙げられる。OJTが意図的・計画的に行われるためには、担当者が明確であり、OJTを行う目的が職員に共通理解されていることが大変重要である。さらに職員が意欲的に活発に意見を交わす場とするためには、日常からお互いを高めていこうとする前向きな姿勢をもっていることも大切な要素であると考えられる。

また、ミドルリーダーがOJTの担当者である場合、ステージⅢの教員の助言は、担当者が自信をもってOJTに取り組める状況を作り出していた。管理職の助言は担当者の価値付けにつながり、OJTの推進力となっていた。OJTを進める上で、管理職や総括教諭を中心とするステージⅢの教員の役割は大きいと考える。

表1 協力校におけるOJTの概要

<p>① A小学校 「プロジェクトチームが学校を動かす - OJTを意識した校務分掌の取組 - 」</p> <p>学校教育目標の実現のために、5つのプロジェクトチームがOJTを意識しながら取り組んでいる。プロジェクトには「ヒューマンリソース」「心の育成」「生活指導」「特別支援」「安全指導」があり、各チームのキャップは総括教諭が務めている。各分野の課題等を分析し、解決に向けて校内へ発信している。「ヒューマンリソースプロジェクト」は、教員のスキルアップを目的として、計画的に研修（「外国語」「プログラミング」「特別支援教育」等）を企画運営している。講師は外部から呼ぶのではなく、校内で各研修テーマについて研究研修を深めている教員が務める。</p> <p>また、校内では教員育成指標を意識し、校内研究の協議グループ編成を、ステージⅠからⅢまでの教員がバランスよく配置されるように工夫している。</p>
<p>② B小学校 「校内研究を盛り上げる - 学び愛（あい）部会の取組 - 」</p> <p>若手、中堅、ベテランの教員がそれぞれの立場で積極的に意見を出し合いながら校内研究を盛り上げている。その核となっているのが「学び愛（あい）部会」で、隔週火曜日の放課後に開催され、授業づくりや校内研究授業に向けての話し合いが行われている。参加するメンバーは固定されておらず、各教員が主体的に参加し、部会で話し合われたことは学年会等を通して全職員で共有している。</p> <p>部会での協議は、ミドルリーダーがベテラン教員から助言を受け、経験の浅い教員でもわかりやすい内容になるように工夫しながら、活気のある雰囲気を作り出している。</p>
<p>③ C中学校 「若手を組織的に育てる - OJT推進委員会の取組 - 」</p> <p>若手の教員を組織的に育て、学校全体の教育力の向上を図るために、「OJT研修」を毎月の職員会議後に実施している。教務主任と各分掌の主任で構成する「OJT推進委員会」が主体となり、若手教員にベテラン教員の知識や技能を伝えていくことや、「確かな教育力」を育てることをねらいとし、「学級経営」「生徒指導」「学校行事の指導」等、その時期に適した内容で研修を行っている。</p> <p>参加対象者は全職員であるが、特別研修対象メンバーとして、初任者や2・3年目教員、臨時的任用教員、非常勤講師を対象としている。講師となるミドルリーダーやベテラン教員にとっても、自分の指導を見直すきっかけとなり、有意義な時間となっている。OJT研修には管理職も参加し、指導助言を行っている。</p>
<p>④ D中学校 「授業改善を目指す - 『ちょこっと参観』の取組-」</p> <p>校務分掌の「学習指導部」が中心となり、「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けて、お互いの授業を参観する取組を行っている。「ちょこっと参観」は、校内巡回の時間などを利用して、強化を超えて互いの授業を見合う取組として、校内に定着している。参観者は共通の参観メモに意識した点や感想等を記入し、授業後にその内容について授業者と共有している。参観メモを使用することで、全員が共通した視点をもって授業改善に向けて話し合うことができている。</p> <p>参観メモは職員室の共有スペースにあり、いつでも自由に参観メモを使って参観している。日常的に、無理なく取り組むことができている。</p>

(3) 2年間の取組で見たこと

校外研修(Off-JT)とOJTの有機的なつながりを目指して、指導主事研究として様々な調査を行い、学校のOJTの取組状況や、OJTを進める上での課題を知ることができた。各学校では、学校教育目標の実現に向けて、学校の特色や状況に応じた方法でOJTを推進している。共通の課題としては、業務の多忙化による時間の確保の難しさである。学校の支援となる研修を計画する上で、受講者の状況を把握することは極めて大切であると考えられる。

今までも、OJTを意識した校外研修(Off-JT)を行ってきたが、今後はさらに若手の教員が校内で計画的に学べるようにするための仕組みや、ミドルリーダーが自信をもって若手に関わることができるような内容を、研修に位置付けていく必要がある。そのためには、ステージⅢの教員や管理職が参加する研修で、ライフステージに応じた研修のねらいや内容を伝え、OJTに各種研修を効果的に位置付けてもらえるような働きかけが必要である。

(4) 2年間の取組を踏まえたライフステージ研修の再構築

これまでの取組を踏まえ、OJT において各ステージの教員がどのような役割を担うことが大切かを考慮し、各ステージの研修内容の再構築を図る協議を行った。

ステージⅠ：教員としての土台となる資質・能力を身に付ける

ステージⅠの研修として、初任者研修、2年目教員研修、3年目教員研修がある。主に初任者研修で様々な内容の校外研修と校内研修が行われる。しかし、2年目以降に研修回数が大幅に減少し、校内で先輩教員から学ぶ機会が減少することが課題である。このことから、初任者研修で実施している研修内容の中で2年目以降に実施できるものを移行させ、OJT の中で学校の状況に合わせて校内で学んでいけるような研修の在り方について協議した。

【再構築のポイント】

- ・ステージⅠの研修として3年間を見通して資質・能力を育てていくことから、初任者研修の一部を2年目教員研修に位置付ける。(「道徳科」「特別活動」「総合的な学習の時間」示範授業参観に関する研修)
- ・2年目、3年目教員研修における校内研修の充実を図る。校内で先輩教員の授業を参観する、先輩教員に授業を見てもらいアドバイスを受けるという校内研修を新たに設置する。

ステージⅡ：みんなをつなぎ自ら専門性を高める

ステージⅡの研修として、2校目異動者研修、中堅教諭等資質向上研修、15年経験者研修を実施している。2校目異動者研修は、異動した際の「2校目ギャップ」に対応しながら、地域の状況を学び、ステージⅡの入口としてミドルリーダーの意識を高めていく研修である。中堅教諭等資質向上研修、15年経験者研修は、ミドルリーダーとして校内OJTの中心的役割を担うことから、校内OJTの進め方について研修する。特に中堅教諭等資質向上研修においては、今まで位置付けていた「若手に授業を公開して協議会を開く」という内容の研修を広げ、ステージⅠの教員の授業を参観してアドバイスを等、これまで以上に、校内での若手教員のメンターとして機能できるようにしたいと考えた。

【再構築のポイント】

- ・2年目、3年目教員研修の校内研修の充実に伴い、それらの研修の受講者に対し、自身の授業を公開したり、若手の教員の授業を参観して適切なアドバイスができるようにしたりする。
- ・中堅教諭が若手の教員に対し、自信をもって適切なアドバイスができるようにするための手立ての一つとして、お互いの授業を見合う時の視点を共有できる「授業改善シート」を作成し、研修内外での活用を図る。シートは「各教科等」「道徳科」「特別活動」「総合的な学習の時間」の4種類のものを作成する。活用する際は、アドバイスをする側の学びにもつながるようにする。

ステージⅢ：組織と人を育てる力を高める

ステージⅢと管理職の研修として、新任総括教諭研修、新任教頭研修、教頭研修、新任校長研修、校長研修を実施している。ステージⅢの教員はOJTが校内で組織的に、そして計画的に進めるためのマネジメントを行っている場合が多いため、校内のミドルリーダーが積極的にOJTを進めるためには、このステージⅢの役割がとて大きい。各学校の学校教育目標に迫るために、OJTの意義や手立てをミドルリーダーや若手の教員に伝えたり、様々な研修を受講している教員を校内の重要な資源としてOJTに生かしたりする等、調整的、指導的な役割が求められる。そのためには、校内マネジメントを行っている管理職をはじめ、ステージⅢの教員にOJTの重要性を研修の中で伝えていく必要があると考えた。

【再構築のポイント】

- ・今までも各学校で取り組まれてきているOJTについて、他校での取組を紹介して、より計画的、組織的に実施できるようにする。
- ・校外研修(Off-JT)をよりOJTに生かせるものにするために毎年改善を図っていることを伝え、各研修を受講した教員がその成果を校内に周知しやすくする取組や、特にライフステージに応じた研修内容の理解を促し、校内の人材育成に活用できるようにする。

このように、各研修を互いに関連させ、OJT に資する内容となるように、ライフステージ研修の再構築を図った。また、その他の研修でも、引き続き OJT との関連について触れながら、校内で活用しやすい研修資料を配付する取組を行っていきたいと考えている。

Ⅲ 研究のまとめ

「川崎市教員育成指標」に基づき、各学校の OJT に資する校外研修 (Off-JT) の在り方について、平成 30 年度から 2 年間にわたり指導主事研究として調査を行い、他都市の情報を参考にしながら協議を重ねてきた。研修受講者に意識調査を行ったことや、学校現場の OJT の実際を参観し、取組について調査したことで、本市の教員が抱えている課題や、様々な形での OJT を通して組織力を高めている学校の実態を知ることができた。

社会の急速な進展の中で、学校を取り巻く状況は大きく変化をしている。教員の年齢構成のアンバランスや業務の多忙化の課題に対応しながら、教員としての資質・能力を向上させていくためには、今まで以上に教員が学ぶための学校内外のシステム作りが必要となる。今回の研究を通して、調査の内容を生かしながら、OJT とのつながりを意識した校外研修 (Off-JT) の見直しを図れたことは成果であったと考える。今回の研究においては、主にライフステージに応じた研修の再構築を図ったが、各研修が OJT に生かされ効果を上げているかについては、継続して調査を行い、改善を重ねていく必要がある。

また、課題として、今回の研究ではあまり触れることのできなかった管理職の研修の在り方について再考していくことや、教員の資質・能力の向上を担保しながらの「働き方・仕事の進め方改革」を加味した研修体系の見直しが挙げられる。さらに、学校現場において研修や人材育成に活用できるように、研修の受講歴や自己のキャリアデザインを描けるようなシートを作成し、学び続けていくことを意識できるような取組も引き続き検討していきたい。

OJT は既に各学校の特色や実態に応じて行われている。それが意図的・計画的に実施されることが、教員一人一人の資質・能力を向上させ、学校全体の教育力の向上にもつながると考える。これまで自然な形で行われてきた教員としての知識や技能が自然に引き継がれなくなっている現状もあることから、OJT を意図的・計画的に実施していく重要性についても、今後の校外研修 (Off-JT) を通して発信していきたい。そのための 1 つの取組として、調査協力校の OJT の取組の様子をリーフレットにまとめ、OJT の具体的な取組例として各学校へ紹介することを考えている。

校外研修 (Off-JT) は、その重要性を伝える場であるとともに、OJT との有機的なつながりを持ちながら「自ら学び続ける教員」の資質・能力をさらに高めていくものでなければならない。今後も、OJT との関連を図りながら、学校支援に資する研修体系を構築していきたい。

最後に、研究を進めるに当たり、ご支援、ご助言をくださいました先生方、また、調査にご協力いただきました校長先生をはじめ学校教職員の皆様に、心より感謝し厚くお礼申しあげます。

【参考文献】

中央教育審議会 「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について (答申)」	2015 年
独立行政法人教職員支援機構 「教職員研修の手引き 2018」	2018 年
独立行政法人教職員支援機構 「育成指標の機能と活用」	2019 年
横浜市教育委員会 「OJT 推進ガイド」	2016 年
横須賀市教育研究所 「各年次研修における年間計画書・報告書様式」	2018 年
名古屋市教育センター 「今すぐできる校内研修」	2019 年