

【視点3】 教職員の資質・能力の向上

1	<p>○OJT活性化の工夫・改善を図った。 (1) 日時や回数工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> 毎週木曜日に15分程度の「OJTミニ研修会」を、4年目までの職員を対象に実施した。講師には本校が2校目以降の教員や事務職員を配置し、それぞれの得意分野や行事に合わせたテーマを管理職が指定した。教員が意欲的に受講するとともに、講師も講習の準備を通して研鑽を積んでいる。また、若手がベテランに質問し教えを請うなど、日常的なOJTへと繋がっている。 今年度から1・2学期に1週間ずつ、OJT週間を設定した。 月に一回程度、授業力の向上や教師の役割等について、校長が資料を提示しながら研修会を開き、資質・能力の向上を図っている。授業内容の改善が見られる。
2	<p>○OJT活性化の工夫・改善を図った。 (2) ペアを作って推進</p>	<ul style="list-style-type: none"> 主幹教諭をコーディネーターとして、主幹教諭・主任教諭と教諭のペアをつくり、お互いの授業を見合い、意見を述べあった。本校は、20代～30代前半の若手教員が多いため、このような体制の構築ができたことは、授業力向上及びベテラン教員の人材育成能力の向上にとって、非常に効果的であった。 主任教諭と若手教員でペアを組ませ、業務(学校や学年行事等)にあたった。企画・運営の一連を担うことにより、(1)企画力、(2)運営力、(3)外部折衝力を効率的に身に付けさせることができた。1回目は主任教諭が主導し、2回目は若手教員が主体となる場合が多いが、状況によっては、1回目に若手教員を主体とする場合もある。 主任教諭がマンツーマンで若手教員を指導する体制を構築し、人材育成の円滑化を進めることができた。 校務遂行でベテランと若手を必ず組ませ、ベテランの指導を学ばせる機会を多く設定した。若手教諭研修会の定期開催を設定し、副校長・主幹教諭・主任教諭が校務に関する指導や校務遂行に当たっての相談を気軽に行える体制をつくった。
3	<p>○OJT活性化の工夫・改善を図った。 (3) 研修内容の工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> 初任者の資質能力の向上と主任教諭の指導力、人材育成への意識高揚の両方を図るため、主任教諭が毎回講師となり、OJTの研修会を開いた。主任教諭がそれぞれに専門的に進めてきた教科領域を中心に講義を行うことで、初任者にも主任教諭がもっている知識や思いが伝わり、日々の教科指導等にも活かしている場面があった。また、主任教諭も人材を育てるという意識が高まり、組織貢献力のアップにつながった。 OJTについて、職層により育成責任者・担当者を配置し、若手教員の育成を組織的に行うように改善を図った。具体的には、OJTの場を①学年等②校内研究③校務分掌の3か所に重点化して進めた。人材育成の自覚が高まり、3つの場で具体的な育成を図る体制がつくられた。
4	<p>○主幹教諭へのOJTの工夫</p>	<ul style="list-style-type: none"> OJT組織を活かし、主幹教諭の指導力向上を図った。これまでは、文書決裁後副校長が担当者に直接決裁文書を返却していたが、特に指導が必要となるものについては、主幹教諭に返却し、主幹教諭から担当者に指導させた。これによって、主幹教諭に管理職の指導の視点を学ばせるとともに、主幹教諭にも教諭・主任教諭に対して適切な指導ができるようにした。 校内OJTの一環として、管理職候補者に、副校長の事務的業務を取組ませ、管理職としての人材育成をするとともに、副校長の事務的業務の軽減を図った。 調査において可能なものは担当主幹教諭に起案させ、OJTを確実に行うようにした。 教員の資質向上に関し主幹教諭に学校関係者評価のまとめに関わらせ、改善のための方策を考える機会を与え、学校経営に参画する意欲を高めた。 主幹教諭の副校長補佐機能を強化し、3月実施予定の地域連携防災訓練及び学校公開の企画・立案を行わせた。