

3 OJLの取組の具体例

例1：指導方針の共有を図る場合

Aさんは、小学4年生の担任です。学級の児童について、友人関係のトラブルがあり、担任として理由を聞きながら手立てを講じて取り組んでいます。他の教員と連携して指導していく必要があると感じています。

他の教員と、どのように共通理解を図っていけばよいか、悩んでいます。

OJLの場としかけ：児童の実態の可視化と考え方の振り返り

②システム思考

- ・ケース会実施により、話し合いを設定しました。
- ・児童の課題、環境等の事実のみを整理し、整理した項目の因果関係を考えてみました。確認したことは、「トラブルの前の児童や周りの児童の言動」、「これまでの教師の指導とその後の児童の言動」、「トラブルにならないときの児童の言動、教師の指導」、「友達関係において児童ができていることと課題」等です。これらを整理して児童の行動の理由等を考えました。そして、学校でアプローチできそうなことから指導・支援の方針を考えました。



③メンタルモデルの保留

- ・話し合いに当たっては、教師同士、あるいは児童に関して思い込みや決めつけがないかを各自が振り返りました。話し合いでも、互いの意見について理由などを確認しながら受け止めることに努めました。

④共有ビジョン

- ・リーダーは、教員間での話し合いを通して、児童にどのような力をつけたいか、教師はどのような状況で励まし、指導するかについて、意見を踏まえながら確認しました。

ポイント

それぞれの意見が、児童の成長を考えた上であることを確認しながら、指導の段階や目的を確認していくと、連携できる点が増えるかもしれません。

例2：チームで話し合う場合

Bさんは、校務分掌でキャップを任されることになりました。例年どおり、議事進行をしながら、議題を進めて行きますが、特定の人しか話さず、ほとんど意見が出ません。また、決定したこともうまく伝わっていません。

話し合いを活性化させて、みんなが自分事として行動するには、どうすればよいか悩んでいます。

OJLの場としかけ：話し合いの場の設定と話し合い方の工夫

②システム思考

- ・なぜ、特定の人しか話さず、意見が出ないのか、相互の関係や話し合いの進め方、議題の目的など、前提になっているものを考えました。
- ・前提になっているものの、どこに働きかけると効果的か考え、まずはできそうなこと1つを取り組むことから始めました。

(例) 日頃の関係づくりをする 話す場面を設定する 等

④共有ビジョン

- ・自分の部署やチームは何が目的のチームなのか日頃から確認しました。
- ・話し合いを実行に移すまでの段階をチームメンバーで確認し、見通しを共有しました。

⑤チーム学習

- ・会議はファシリテーション（話し合いの促進）を意識して進行しました。

(例) ゴールを明確にする

話し合いのルールを可視化する（プリントに明記する等）

内容をホワイトボード等で可視化する

意見を出し合い、合意形成を図る 等

- ・話し合った内容がどのように進んでいるかメンバー間で時々話題にして確認するようにしました。



ポイント

リーダーが、自身の結論や見通しを持っていることは大切ですが、チームメンバーと見通しを共有しながら、意見をもとに一緒に目的や結論を作り上げていく過程が、メンバーの意識を高めます。

例3：若手教員研修の取組

Cさんは、若手教員の研修担当です。一人一人に実践力をつけてほしいと考えていますが、形式的な研修や研究授業だけでは十分ではないと感じています。若手教員もいろいろな先輩教員から指導されて、どうすればいいのかわかっている様子が伺えます。

若手教員も先輩教員も互いに学び合うために、どのように研修を進めればよいか悩んでいます。

OJL の場としかけ：互いの学びを促す場と関係づくり

⑤チーム学習

- ・悩みを気軽に相談できるミニ会議（アシストミーティング）を開催し、自分の悩み事や課題について先輩から意見をもらえる場を設定しました。
- ・若手教員だけでなく、先輩教員など、参加者にとっても自分の考えを整理し、学ぶ場になりました。

⑨エンパワメント

- ・仕事や課題に対する取組の内容や方法についての意思決定を若手教員に任せ、やり遂げられるようにフォローをしていきました。
- ・若手教員の仕事に対するモチベーションを大切に、称賛や励ましなどの声掛けや相談を継続的に行いました。

⑩OJL コーチング

- ・若手教員の思いや考えを引き出す質問や問いかけを心がけました。
- ・先輩教員には対話を通して自分の課題についての気づきを促しました。



ポイント

自分の悩みについて向き合う時間を設定することで、若手教員は具体的な課題解決につながられます。また、若手教員の悩み等を具体的に知ることで、先輩教員はその後も若手教員の立場を踏まえてアドバイスできるようになります。

例4：地域支援センターのチームとしての取組

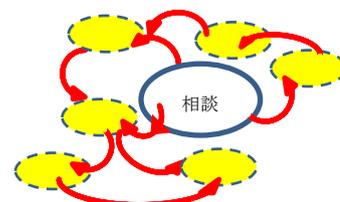
Dさんは、特別支援学校地域支援センター主任をしています。地域支援センターのメンバーの多くは学級担任もしているため、主に校外支援に出る人は限られてしまいます。校外支援に出る人はベテランが多く、支援の方向性等を任せられる部分が多いですが、反面、そのスキルを引き継ぐ人材育成が課題です。

OJL の場としかけ： 事前検討や情報交換等の研修の機会と地域支援の意識づくり

実際に校外支援に出かけなくても、学校支援等に出向く前に係会を設けて話し合ったり、日ごろから地域支援センターのメンバーで支援の視点を考える機会を設けたりすることが考えられます。

③システム思考

- ・相談業務に必要な知識・技能や、確認する情報視点を整理しました。
- ・それぞれの相談の主訴の整理では、「なぜ？」の視点で考えることに努めました。それにより、ほかに必要な情報や、支援の視点等を考えるきっかけになりました。



②共有ビジョン

- ・地域支援センターのメンバーに必要なスキルについて、リーダーが考えた点をメンバーに伝えました。その上で、支援の方策について、できることに取り組むことが地域支援につながるなど、目的や方向性を共有しました。一人一人の意識が高まり、実際に支援に出向く教員も、支援の視点等を事前に確認できました。

⑨エンパワーメント

- ・実際に校外支援に出向く教員は、依頼先から確認している事項を整理し、支援の方向性を考えた上で事前の話し合いに臨むことで、責任感が高まりました。また、話し合いを通して、事前の準備では何が必要か考えやすくなりました。
- ・相談に関する知識や情報を互いに発表し合う研修の機会の設定などにより、それぞれが責任感をもって地域支援センター員の役割を考えることができるようになりました。

ポイント

「いつ話し合うか」が学校では大きな課題になりますが、「何を話し合うか」、「どのように話し合うか」の視点も、新たな人材育成の方法に気付くポイントになります。

例5：小学校での特別支援教育の理解と取組

Eさんは、小学校の特別支援教育コーディネーターをしています。特別な教育的支援を必要とする児童の指導・支援に関して、もっと教師間で話し合う場を持ち、話題を共有して児童にみんなでかかわれるようになりたいのですが、先生方の温度差があり、提案しても抵抗感が強いと感じます。話し合いや、決めたことに関する取組もあまり進みません。

OJL の場としかけ：状況把握と雰囲気づくり

③システム思考

- ・ 取り組みたいことに対する教員間の温度差や抵抗感がなぜ起きているのかの状況把握をしました。
- ・ 特別支援教育に関しての先生方の思いを聞き、考えていることや置かれている立場を整理したりして、客観的に状況把握をしました。

②共有ビジョン

- ・ まずは、同じ思いの人を見つけ、一緒に話し合うことの良さを共有していきました。
- ・ お互いの思いを伝え合いながら、児童の困っていることに対して教師ができることを一緒に考え、実行できる仲間を増やしていきました。



①エンパワーメント

- ・ 支援の必要な児童に対してできることや各自の役割を考えました。
- ・ 互いに実施したことを称賛し合い、励まし合うことを実行しました。

ポイント

時間はかかります。焦らずに、互いの立場と役割を意識し、それを理解して見守ったり、相談に乗ったりすることで、互いの苦労や努力を分かち合い、気軽に話し合える雰囲気が生まれます。