

OJT推進テーマ マネジメントサイクルを活用した行動特性レベルの引き上げ

1 OJT推進の背景とねらい

(1) OJT推進の背景

- ◇ 教員の3割と40歳以上が海洋科の専科の職員に偏っている。
- ◇ 寄宿舍勤務の専任舎監は2年程度で入れ替わるので生徒指導の即戦力のある人材を求める。
- ◇ 異動サイクルは海洋科の専科以外は2校目の若手教員であり、3年程度で入れ替わりが激しい。
- ◇ 海洋国際科という東京都唯一の学科で全寮制寄宿舍ドミトリの運営もあるなど、学校経営に参画する姿勢と学校改革につなげるスピーディーな人材育成が求められる。

(2) OJTのねらい

- ◇ 主幹教諭は2名（海洋科1名、今年度昇任1名）という組織運営では特に主要分掌主任の業務では主幹教諭と同等の行動特性に引き上げる育成。
- ◇ 自己申告時の面接時に年度当初に用意したOJT行動特性を活用して、職層毎の行動特性を引き上げる面接指導を行う。
- ◇ 年間のマネジメントを前後期に分けて、学校経営参画をしながらPDCA手法を使い、前期学校経営報告のPDチェック、後期をCAと捉えて学校経営計画の進行管理に結びつける。
- ◇ 管理職と育成する職員の行動特性レベルの相互確認をして、上級職層への意識変容を図る。

2 OJT推進の方法

(1) OJTの推進方法

- ◇ 年度当初の申告時
本人との面接を通じて能力に合致した適切な職務、能力伸長目標の付与・助言、育成計画策定
「現状及び今後のキャリア、目標職務を踏まえた行動計画の策定」
- ◇ 中間申告時
職務遂行及び能力伸長のための支援、行動状況確認、適切なコーチング
「能力伸長目標を意識した職務遂行、自己研鑽、追加事項」
- ◇ 最終申告時
本人の結果や成果の振り返りと今後の育成計画、キャリアのすり合わせ。年度の行動と面接結果を明確なコンピテンシーに照らし納得的な評価を実施
「結果の振り返りを踏まえ、年度の反省、今後の改善検討、キャリアの構築。年度の行動特性を振り返り、コンピテンシーに照らし合わせて自己評価」

3 OJT推進の実践

(1) 教諭の育成

- ◇ 学校経営計画の重要事項である言語活動の取組状況を授業観察にて確認（シェアリングや学びあいの授業など）。
- ◇ 教科主任の学カスタンダードの取組状況の確認（副校長には教科会の科会状況の報告内容を参考）。

(2) 寄宿舍専任舎監の育成

- ◇ 学年主任、教科主任、生活指導主任と寄宿舍主任との組織的な課題解決の状況確認（舎監長の双方主任の指導、調整）。
- ◇ 専任舎監の異動の2年サイクルに対応した寄宿舍生徒指導の即戦力に向けた行動特性の育成指導。

(3) 行政系職員の育成

- ◇ 担当業務に関して気概をもって業務にあたる行動特性について指導、育成する。
- ◇ 自己研鑽となる自分自身の行動で、行政マンとして定期購読本やホームページからの情報入手web等があるか。

(4) 船員・技術系職員の育成

- ◇ 担当業務に関して自分のスキルアップに向けた自己啓発手段を持っているか。
- ◇ やるべき業務に関してのリストアップ、キーパーソンを把握しているか。

4 成果と課題

(1) 成果について

- ◇ 学校・学年と寄宿舍との主任間の連携による生活指導の組織的な対応の向上。
- ◇ 学校経営参画に向けた職層毎の行動特性の向上により、人材育成の理解が高まった。
- ◇ 年間の学校経営について、前期後期に分けたPDCA手法による組織マネジメントによる学校運営についての課題解決を共有できた。
- ◇ 本校の教育課程について学年主任が専科教員を頼らずに積極的に関わる行動特性が向上した。
- ◇ 学校の特色化に教職員が一体となり、各分掌主任が自らの行動と組織的な学校改革を進める活性化が学校内に起動した。

(2) 課題について

- ◇ 特に教員の異動サイクルが3年程度の早期であるため、育成に見合う人材の確保が求められる。
- ◇ 次年度以降の教職員の行動特性を引き上げる管理職自身のコーチング能力の向上が必要。