公立小中学校における
ＯＪＴの実践事例

～ＯＪＴ推進指定モデル校の取組～

平成２３年６月

教育庁人事部

は　じ　め　に

今、学校教育を巡る課題は、より複雑化・高度化しており、学校が組織的に課題解決を図ることができる体制を築くことが急務となっている。また、教員には、確かな学力の向上、規範意識の醸成とともに、地域との連携、様々な価値観を持つ保護者への対応など、学習指導のほかにも、外部との連携や組織的な課題解決に発揮する力が求められている。

いわゆる団塊の世代の大量退職に伴い、若手教員が大量採用されるため、校種によっては若手教員が半数以上を占める状況が生じている。今後も大量退職が続くことから、これまで学校を支えてきた経験豊かな教員の実践的知識や指導技術を次世代に引き継ぐこと、学校組織を支える一員として若手教員を一定の期間で確実に育成することも大きな課題となっている。

若手教員が実力ある教師として成長していくためには、校内におけるコミュニケーションが十分に取られて、相互に支え合い、高め合う環境の中で、意図的・計画的な人材育成が行われる体制を早急に整える必要がある。

東京都教育委員会は、学校における教員の人材育成を意図的・計画的なものへと転換する必要があるとの基本認識から、研修やＯＪＴなど、人事に関する様々な仕組みや制度を人材育成の観点から体系化したものとして、平成２０年１０月に「東京都教員人材育成基本方針」を策定するとともに、「ＯＪＴガイドライン」「校長・副校長等育成指針」を示した。

東京都教育委員会では、意図的・計画的な人材育成を進めるために、全ての公立小中学校においてＯＪＴガイドラインを活用したＯＪＴが進められ、経験や能力、職層に応じた育成が図られるよう支援を行っている。これまでも、各区市町村を訪問した際に全校長を対象とした研修会を実施し、主幹教諭や主任教諭の研修会でＯＪＴの推進について周知するとともに、区市町村教育委員会で実施する研修会への参加や学校訪問の機会などを活用し、ＯＪＴの推進について支援を行ってきたところである。また、今年度は、新たにＯＪＴ推進指定モデル校事業を開始した。

各モデル校におけるＯＪＴの取り組み内容や成果、課題について分析し、実践報告書としてとりまとめた。この平成２２年度ＯＪＴ推進指定モデル校小中学校７校の実践報告が、今後、各校でＯＪＴを推進するためにご活用いただければ幸いである。

今後も、東京都教育委員会は、各区市町村教育委員会とより連携し、ＯＪＴ推進指定モデル校を核として、全ての公立小中学校においてＯＪＴの取り組みが進められるよう引続き支援を行っていく。

平成２２年度ＯＪＴ推進指定モデル校事業について

１　ＯＪＴ推進指定モデル校事業

平成２２年度から、東京都教育委員会では、東京都公立学校の教員の資質・能力の向上を図ることを目的として、ＯＪＴ推進指定モデル校事業を実施している。ＯＪＴ推進指定モデル校（以下、モデル校という）は、東京都教育委員会が定めたＯＪＴガイドラインに基づき、東京都が推進するＯＪＴについて実践的に取り組む学校の中から、東京都教育委員会が指定する。

平成２２年度は、小学校４校、中学校３校、都立学校２校をモデル校に指定した。各モデル校では学校の特色にあわせて、ＯＪＴを進めている。

モデル校での実践を通して、取り組みの成果や課題を明らかにし、更なるＯＪＴの推進を図るための方策について分析してきた。全ての公立小中学校にこの実践を広く提供し、教員の経験や能力、職層に応じた人材育成を進めて行きたいと考えている。

ＯＪＴ推進指定モデル校

小学校	文京区立根津小学校	大田区立入新井第一小学校
	国立市立国立第五小学校	羽村市立富士見小学校
中学校	荒川区立第三中学校	武蔵村山市立第四中学校
	あきる野市立秋多中学校	
都立校	都立千早高等学校	都立水元特別支援学校

２　モデル校の取り組みについて

各モデル校は、ＯＪＴガイドラインに基づいて、実施するＯＪＴの主題を次の各号から選択することとしている。

（１）ＯＪＴ実施体制の構築に関すること
（２）ＯＪＴの目標と方法に関すること
（３）自己申告を活用したＯＪＴの推進に関すること
（４）ＯＪＴの進行管理に関すること
（５）ＯＪＴの評価に関すること
（６）その他、ＯＪＴガイドラインの内容に関すること

今年度のモデル校では、ＯＪＴの実施体制の構築やＯＪＴの目標と方法に関することなどを主題としてＯＪＴを進めている。各モデル校からは、ＯＪＴガイドラインに基づき、１年間の自己申告の流れに沿ってＯＪＴを進めることにより、教員一人一人が目標をもち、充実感を持ってＯＪＴに取り組むことができたとの報告があった。

本実践報告では、ＯＪＴのＰＤＣＡサイクル（以下、ＯＪＴサイクルという）に基づいた取り組みの工夫や校内体制、職層に応じた育成や役割分担などについて説明するとともに、１４ページからはＯＪＴ推進指定モデル校実践報告を掲載し、２３ページ以降に各モデル校の特色ある取り組みについてＯＪＴサイクルに沿って紹介する。

なお、ＯＪＴ推進指定モデル校実践報告にホームページアドレスも掲載している。各モデル校のホームページでは、ＯＪＴを含めた各モデル校の教育活動について、情報提供している。

３　東京都教育委員会の取り組み

東京都教育委員会では、以下のとおり、支援する取り組みを行った。

第１回　モデル校訪問　　７月５日（月）～３０日（金）
各モデル校を訪問し、各モデル校でのＯＪＴの取り組み状況、進捗状況について把握し、ＯＪＴ推進のための情報を提供した。

第１回　モデル校連絡会　　８月３日（火）【教職員研修センター】
都立のモデル校も含めた９校のモデル校が参加し、取り組みについて説明し意見交換を行った。

第２回　モデル校訪問　　１０月４日（月）～２９日（金）
各モデル校での実施状況、成果などについての把握するとともに、実践報告の作成依頼を行った。

第２回　モデル校連絡会　　１月６日（木）【教育庁神楽坂庁舎】
各モデル校が今年度の実践について説明し、今年度の成果や来年度への課題などについて報告した。

4　ＯＪＴ推進指定モデル校事業の主な成果

○ モデル校において、ＯＪＴの必要性や多様な進め方についての共通理解が進んだ。
○ １年間の自己申告の流れにおけるそれぞれの時期や場面において、ＯＪＴの具体的な取り組みが明確になった。
○ 教員個々の目標の設定について様々な工夫が見られ、具体的なＯＪＴの目標設定につながった。
○ 主幹教諭、主任教諭が職層ごとの役割を自覚してＯＪＴを進めることができるようになった。
○ 各モデル校の実態に沿ってＯＪＴの場面や方法を工夫できた。
○ ＯＪＴに学校全体で取り組むことにより、若手教員の育成はもとより、各職層のＯＪＴ責任者やＯＪＴ担当者になった教員も自らを向上することにつながった。

5　今後の取り組み

東京都教育委員会では、引続き、ＯＪＴ推進指定モデル校事業を進め、モデル校を指定した区市町村の公立小中学校全体にＯＪＴが広まるよう、モデル校をより一層支援していきたいと考えている。

来年度は、ＯＪＴ推進指定モデル地区を指定し、区市町村の公立小中学校にモデル校の成果を広げていく取り組みについても、成果や課題の分析を行い、周知を図っていく予定である。

また、多くの公立小中学校で実践しているＯＪＴの取り組みの様子から「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」の向上を図る取り組みが充実している反面、特に「学校運営力・組織貢献力」を育成するための実践が少ないことが分かってきた。このことから、今後は、「学校運営力・組織貢献力」育成のための具体的な取り組みを検討していくことも必要である。

効果的なＯＪＴを進めるために

これまでのＯＪＴの実践を通して、効果的なＯＪＴを進めるためには、「教員一人一人に応じ」「日常のあらゆる場面を通して」「意図的・計画的・組織的に進める」ことが重要であることが明確になってきた。

ＯＪＴガイドラインにもあるとおり、一人一人の教員の達成目標とＯＪＴの方法をあらかじめ設定し、計画（Ｐ）に基づいて実施（Ｄ）し、成果と問題点を検証（Ｃ）して、次の計画に向けて改善（Ａ）するというＰＤＣＡのサイクル（ＯＪＴサイクル）を動かしていくことが必要である。そのため、効果的なＯＪＴを進めるためのポイントを以下のとおりまとめた。

学校の教育計画の中にＯＪＴサイクルを取り入れるためには、１年間の自己申告の流れに沿って計画していくことが、効果的なＯＪＴにつながる。１１ページの「資料　１年間のＯＪＴの流れ」では、「計画」「実施」「検証・改善」の順に、自己申告の各時期に応じた職層ごとの実施内容を盛り込むとともに、各モデル校における特色ある取り組みを紹介する。

また、１３ページからの実践報告では、各モデル校の取り組みの概要と、資料に示したＯＪＴサイクルの各段階に応じた特色ある取り組みを掲載した。

１　Ｐ（Ｐｌａｎ）　計画

（１）教員が身に付けるべき力を明確にする。

ＯＪＴガイドラインでは、一人一人の教員にどのような力を身に付けさせるべきかを明らかにするために、学習指導力、生活指導力・進路指導力、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力といった教員が身に付けるべき４つの力ごとに見極めることが必要であるとしている。

ＯＪＴ全体責任者である校長が個々の教員の身に付けるべき力を把握するためには、日常的な教育活動の中で、一人一人の教員の資質・能力について把握するとともに、教員の身近な存在である主任教諭や主幹教諭から情報を収集することが必要である。様々な場面で発揮されている力を知り、組織的にＯＪＴを進めるために、**主任教諭や主幹教諭からの情報を活用する**ことは欠かせない。

ＯＪＴガイドラインでは、管理職が教員の身に付けるべき力を明確にすることとしているが、モデル校の取り組みの中には、**教員自身が自分の力を評価し、自分の力について理解するための取り組み**も行っている。（教員の自己評価　事例１・事例２）

この取り組みを通して、ＯＪＴの目標を管理職と教員が共通理解することによってＯＪＴの取り組みが円滑に進んだという成果を得ることができた。

教員一人一人に応じたＯＪＴを実施するには、教員の現在の課題や今後期待されることを明確にすることが大切である。

（２）ＯＪＴの目標を立てる。

ＯＪＴガイドラインでは、ＯＪＴの目標を考える際の留意事項として、「学校経営方針（学校経営計画）を踏まえる」「具体的な場面や方法として有効な職務を選択する」「教員の経験や能力、職層に応じ、重点化を図る」を挙げている。

学校におけるＯＪＴの目標を立てるにあたり、教員の**職層に応じた役割**について具体的に説明し、管理職が各教員に期待していることを、教員が理解できるようにすることも大切である。そのためには、必ず一人一人の教員に期待することや担わせたい役割も明確にしておく必要がある。

また、自己申告書には自己評価欄があり、適切な自己評価を行うためには、ＯＪＴの目標に対して、どのようにできたら達成したといえるのか、基準について、教員が正確に理解していることが必要である。自己評価が適正に行われることにより、ＯＪＴの目標や計画についての検証も進めることができる。

目標設定は、計画を立てるためだけでなく、評価やＯＪＴについての検証にも大きく関わっている。

（３）ＯＪＴの方法を考える。

ＯＪＴガイドラインでは、学校におけるＯＪＴの場面や方法、有効に進めるためのポイントを紹介している。「いつ」、「だれが」、「だれに」、「どのような場面や方法で」ＯＪＴを実施するかを明確にすることが必要である。

モデル校の取り組みの中で、「本校だからこそ必要な力」というものがあることが分かった。初任者はもちろんであるが、教員経験は長いものの、新たに転入してきた教員には、そのことを指導する必要がある。この必要性に気づき、計画を立てる際に参考となる資料を作成したモデル校がある。（ＯＪＴシラバスの作成　事例７）

多くのモデル校では実践を記録しており、この記録は、今後のＯＪＴを進める大変貴重な資料になる。どのような目標を立てた教員に、どのようにＯＪＴを進め、どのような結果が得られたかを、各学校においても**記録し蓄積することで、是非、「本校ならではのＯＪＴ」に活用してほしい。**

（４）当初面接を活用しＯＪＴの計画を教員と確認する。

ＯＪＴガイドラインでは、自己申告の面接において育成する側の期待や思い、ＯＪＴのねらいや効果を教員に理解させ、教員が意識的に取り組むよう指導する。

自己申告の面接には、ＯＪＴ責任者やＯＪＴ担当者の教員が同席することは難しい。そこで、面接前に**自己申告書を書く段階でＯＪＴ責任者が指導**場面を設定したモデル校があった。（自己申告の面接に向けて　事例１）**面接終了後に、教員から報告**させることで、管理職の指導について教員がどのような理解をしているのかを把握することにもつながり、大きな効果が上がっている。

２　Ｄ（Ｄｏ）　実施

（１）あらゆる場面を通して実施する

ＯＪＴの実施については、学校の実態や今年度の課題と重点、教員の構成などに応じ、各モデル校で様々な取り組みが進められている。課題別グループで切磋琢磨する体制を整えたり、個別指導の場面を設定したりするなど、研修自体を工夫している。指導者側への配慮として、主幹教諭・主任教諭が必ず指導者側を経験するような体制を工夫した学校もある。

ＯＪＴは**日常のあらゆる場面を活用して行う**ものである。

指導する側が呼びかけて個別に時間を設定したり、互いに誘いあった数人で集まってＯＪＴを進めたり、機会をみて意識的に指導や助言を行ったりするなど、様々な場面において工夫を行い、実施している。

（２）ＯＪＴの実施状況を確認する。

ＯＪＴガイドラインで、実施状況の確認について、次のように記している。

一人一人のＯＪＴが効果的に実施されるよう、ＯＪＴ責任者が中心となり、分掌部会や企画調整会議等できる限り多くの機会をとらえてＯＪＴの実施状況を把握する。

校長・副校長は、進ちょく状況や教員の様子についてＯＪＴ責任者から得た情報を基に、自己申告の中間面接で、教員からの実施状況や自己評価について聞き取るとともに、評価・指導を行い、今後の方向性について確認する。

（３）ＯＪＴを行う側と受ける側に対して必要な指導・助言を行う。

校長・副校長とＯＪＴ責任者の間で、ＯＪＴの実施状況を踏まえて担当者への指導・助言を行う。教員の変化、育成する側と育成される教員の関係などを見極め、状況によってはＯＪＴの方法を修正するよう指導することも必要であることをＯＪＴガイドラインに示している。

実施状況の確認や必要な指導・助言の実施に向けて、モデル校では様々な実践を進めている。

校内ＬＡＮで誰もがそれぞれの教員のＯＪＴの進捗状況を確認できる環境を整えたモデル校がある。（進行管理　事例６）

この学校では、互いのＯＪＴの進捗状況を確認し、ＯＪＴ担当でない教員からもアドバイスや励ましなどを進捗状況の記録に記入できるようにし、全校の教員が人材育成に関わるシステムを構築した。このシステムの活用には話し合いの時間設定をする必要がなく、各教員の都合のいい時に記入することができるため、多くの教員からの記入を促すことができた。

ＯＪＴの実施に、**全ての教員が様々な形で参加する**ことにより、一人一人の教員の目標に応じたＯＪＴの実施につながると考える。

３　Ｃ（Ｃｈｅｃｋ）　検証　・　Ａ（Ａｃｔｉｏｎ）改善

（１）どれだけ目標に近付いたかを見る、聞き取る。

一定期間、計画に沿ってＯＪＴを実施した後には、目標の達成状況と併せて意欲や取組姿勢、途中の段階での変容も必ず評価する。また、ＯＪＴ責任者などから、教員の成果や課題、取組状況について聞き取りをする。

自己申告の最終面接を活用し、達成できたことや課題、改善点などについて、教員に必ず伝える。育成を担当した教員にも取り組みの成果などについて伝える。評価を言葉に出して伝えることが、意欲の向上や次年度に向けた課題発見につながる。

モデル校の実践報告提出時期には、１年間の取り組みの検証・改善についての実践にまで至らなかった。そこで、短期間のＯＪＴについての評価・分析を行ったモデル校の事例を紹介した。（ＯＪＴ評価・分析　事例１）

モデル校からは、教員に新たな職務を経験させたり、少し難度の高い課題に取り組ませたりすることを通して、教員が達成感を味わい、次の課題への挑戦の意欲を高めることができた事例が多く紹介された。

このことから、自己申告の最終面接において、達成することができた目標や内容、目標達成のための取り組みについて、**具体的な取り組みを根拠にした評価や指導・助言**を受けることで、**教員の意欲や姿勢が向上するという成果**を得ることができた。

管理職による観察だけでなく、教員の成長や変容について、主任教諭や主幹教諭から幅広く情報を得たうえで、自己申告最終面接での実践を充実させることが重要である。組織的に人材育成を進める学校体制を構築しておくことが、効果的なＯＪＴにつながる。

（２）目標を達成した場合とそうでなかった場合の原因を分析する。

成果と課題について、ＯＪＴを行う側だけでなく、受ける側である教員自身にも、原因を分析させることが重要である。教員自身に改善点を見付けさせることで、自分のＯＪＴへの意識と理解が高まり、成果につながる例がある。

（３）計画の段階、実施の段階で改善できることを明らかにする。

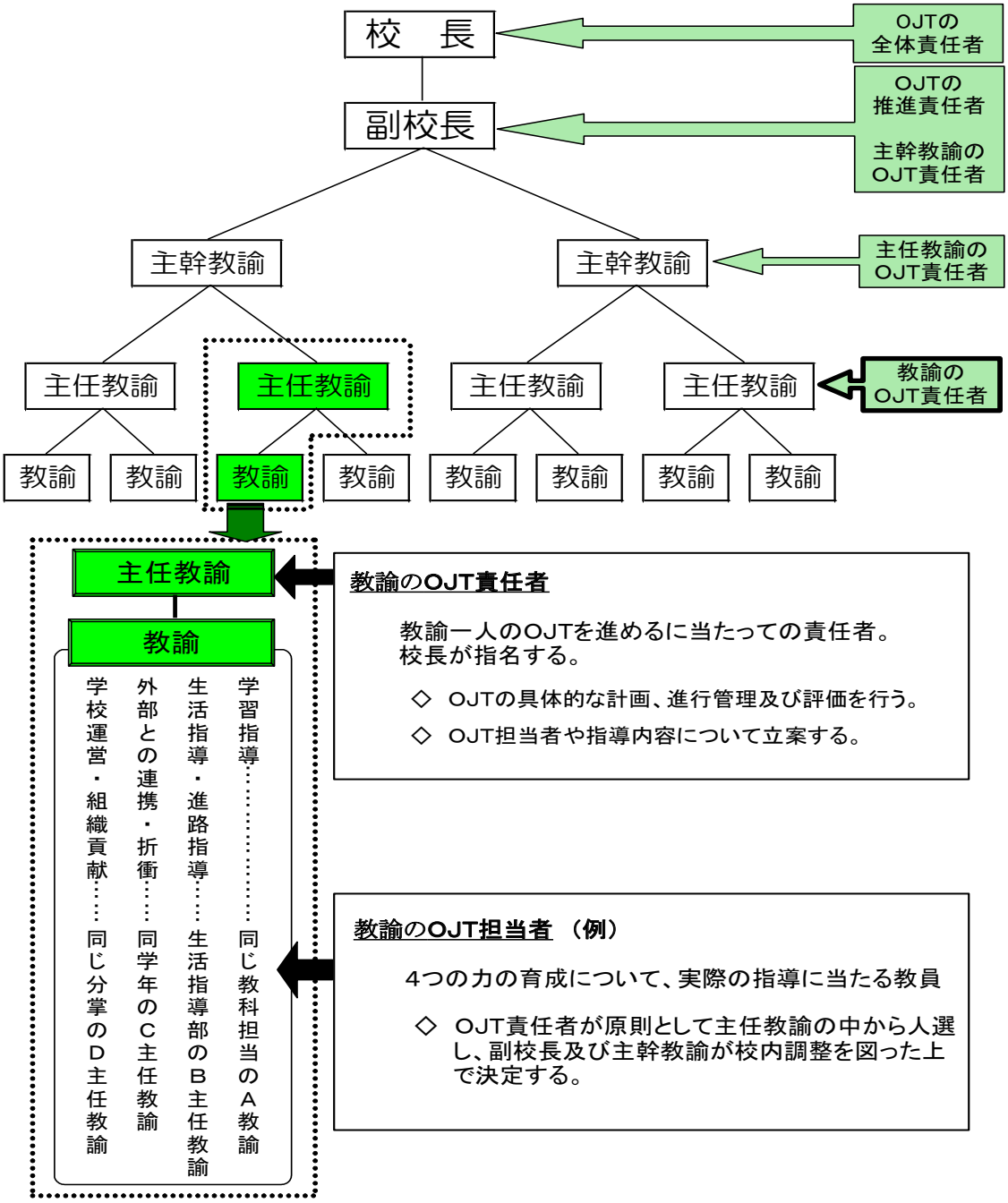
計画の段階における改善が必要であれば、身に付けるべき力、ＯＪＴの目標、ＯＪＴの方法などのそれぞれについて、見直しを図る必要がある。

実施途中での状況把握や修正についての評価が不十分になることが考えられるため、ＯＪＴの実施状況をどのように把握し、改善するかについての校内体制を整えておくことが重要である。

モデル校の取り組みから、目標達成状況の分析や改善策の検討を進めるために、取り組みとその成果の記録が重要であることが明確になった。また、評価・分析を行ううえで、基準を共通理解しておくことも必要であることがわかった。

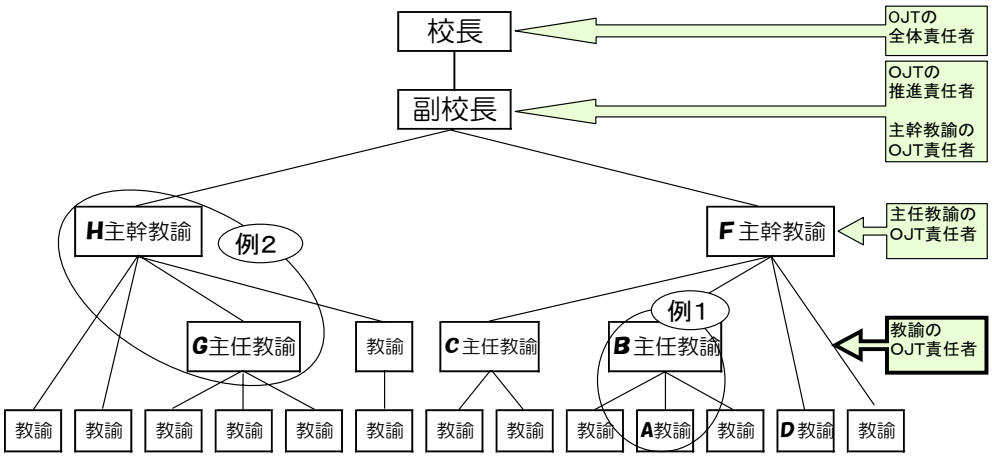
４　ＯＪＴの実施体制

ＯＪＴガイドラインでは、ＯＪＴ実施体制について下図のように紹介している。

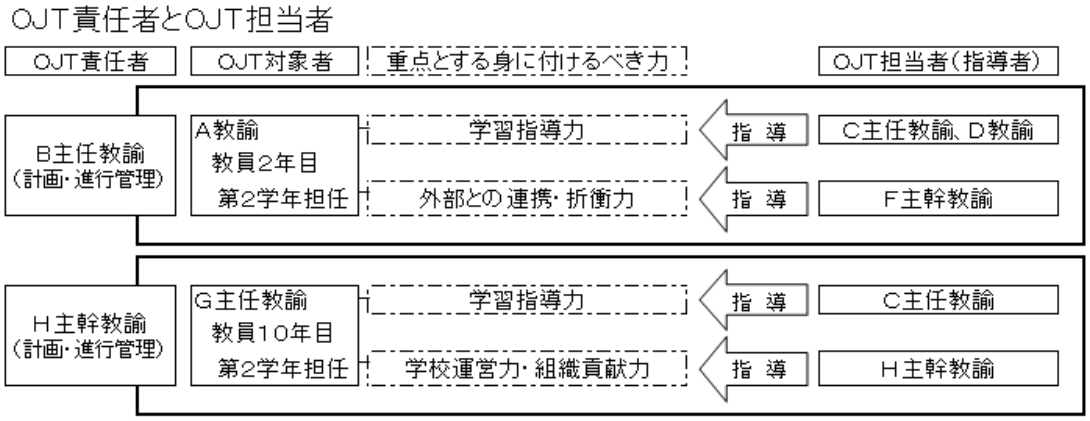


○　初任者にＯＪＴを実施する際は、指導教員をＯＪＴ責任者とする。

しかし、職層ごとの教員の人数は、この図にあるようなバランスになっている学校ばかりではない。そこで、次の例示のような体制の工夫も考えられる。



ＯＪＴ責任者は、個々の教員の課題と教員の得意分野や持ち味を考慮し、ＯＪＴ担当者を決定する。上図の学校では、次のように計画し実施した。



・　Ａ教諭のＯＪＴ責任者のＢ主任教諭は、Ａ教諭の学習指導力のＯＪＴ担当者をＣ主任教諭とＤ教諭に、外部との連携・折衝力の担当者をＦ主幹教諭に決定した。
・　Ｇ主任教諭のＯＪＴ責任者のＨ主幹教諭は、学習指導力のＯＪＴ担当者をＣ主任教諭に、学校運営力・組織貢献力についてはＨ主幹教諭自らを担当者として決定した。

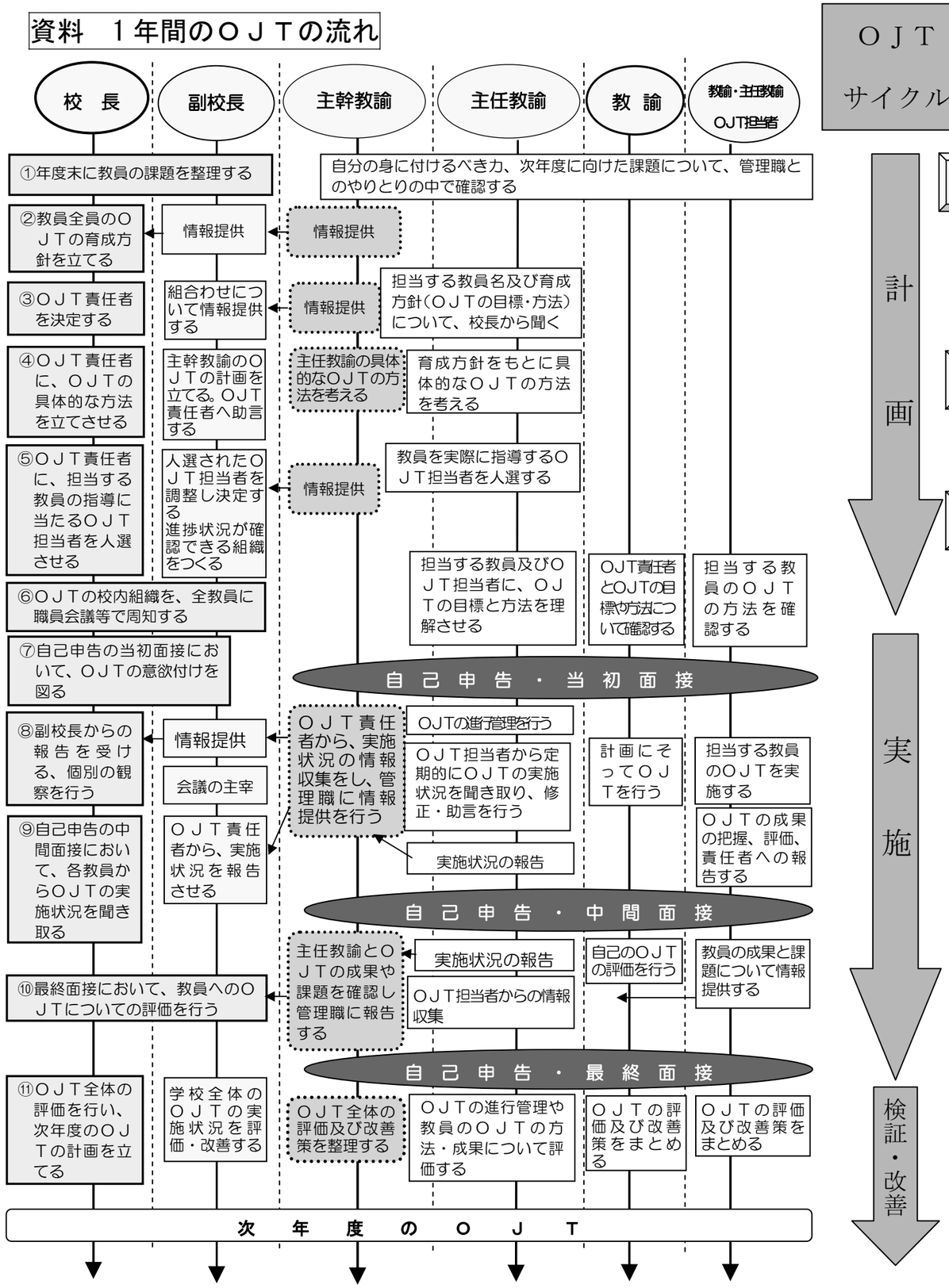
ＯＪＴの実施に当たり、ＯＪＴ責任者が実際の指導には直接関わらずに、指導の内容や実践への活用状況を見守ることが中心になる場合もある。また、ＯＪＴ担当者は課題に応じて決定するため、一人の教員に対して複数の教員が指導に当たる場合もある。

この事例のＣ主任教諭のように、高い能力や指導技術のある教員が複数の教員のＯＪＴ担当者になる場合もある。指導することを通して、自己の職層の役割について理解を深めることや自信をもつことができるなどの成果が見られる。

学校によってはＯＪＴ担当者が特定の教員に集中することが見られる。力のある教員は様々な場面での活躍が期待されるが、その教員に過度の負担がかからないように管理職が配慮する必要がある。

ＯＪＴ目標達成のために有効な体制を、学校の実態に応じて構築することが必要である。

資料　１年間のＯＪＴの流れ



ＯＪＴ推進指定モデル校の特色ある取り組み

ＯＪＴ サイクル

計画

目標設定

教員の自己評価
OJT 目標の設定

事例１　文京区立根津小学校
事例２　荒川区立第三中学校
事例３　羽村市立富士見小学校
事例４　荒川区立第三中学校

体制作り

実施体制の構築

事例５　武蔵村山市立第四中学校
事例６　あきる野市立秋多中学校

計画作成

OJT シラバスの作成

事例７　羽村市立富士見小学校

実施

自己申告

自己申告の面接に向けて

事例１　大田区立入新井第一小学校

指導の実際

育成の場面

事例２　大田区立入新井第一小学校
事例３　国立市立国立第五小学校
事例４　あきる野市立秋多中学校
事例５　羽村市立富士見小学校

進行管理

進行管理

事例６　荒川区立第三中学校

検証・改善

評価・分析

評価・分析

事例１　文京区立根津小学校

平成２２年度ＯＪＴ推進指定モデル校

実践報告

平成22年度　OJT推進指定モデル校　実践報告

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">文京区立根津小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">齊藤　　純</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www1.tcn-catv.ne.jp/nezu-ps/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">198人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">6学級　（　0学級　）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td>主幹教諭</td><td>1人</td><td>主任教諭
（充実期の教員）</td><td>3人</td><td>伸長期の教員</td><td>5人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>1人</td></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">自己申告を活用したOJTの推進に関すること</td></tr>
</table>

今年度の取り組みと成果

各学年単学級で全6学級という小規模校では、教員一人一人が担う校務分掌が多く、一人一人の能力開発が学校の活性化に大きく影響する。「一役一人」として、一人一人の責任の範囲を明確にするとともに、一人が全体を見ながら担当した分掌を進めていくことができるように校内体制を改善した。

このような体制の中で「教員が身に付けるべき4つの力」を確実に育成するためには、OJTの目標に対して一人一人の教員の課題意識と向上のための意欲を高めておくことが必要である。

◆職層毎のOJTの目標設定のための「教員力」セルフチェックリストを作成した。チェックリストは経験年数によって次の①から④の4種類に分けて、それぞれ身に付けるべき力を具体的に示した。

①基礎形成期（初任者～教職4年目）
②伸長期（教職5年目～教職8年目）
③充実期（主任教諭）
④指導監督層（主幹教諭）

◆自己申告の面接とOJTの目標設定の実施

・自己申告の面接を活用して、OJTの目標を設定したり、進捗状況についても話し合い評価をしたり、新たな目標を設定したりする。年3回
・OJT責任者のライン毎にグループを作り、ミーティングを行い各自の進捗状況を報告した。

◆プロジェクト型OJTについては、実施・評価・改善策の策定を行った時点で完了として達成感をもたせた。併せて職員の活動を評価しあうカード（グッドジョブカード）を利用して、相互評価した。

今後の課題

・OJTセルフチェックリストは各自が自己の課題を明確にするために役立ったが、経験年数で一律に区分けするだけでなく一人一人の実態に応じたものに改善する。

・一人一人が実施したOJTの水準の検証、取り組みの意欲について分析し、次年度のプロジェクト型OJTの設置と適正な目標を設定する。

・OJTの進捗状況の確認を小規模校の実態から教員間・教員と管理職とのコミュニケーションで図ることができた。短時間で定期的な連絡・調整の会を毎週実施できるような週時程の改善を図ることで、情報交換の時間を確保して、進行管理を確実に行う。

平成22年度　OJT推進指定モデル校　実践報告

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">大田区立入新井第一小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">三田　盛久</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://academic2.plala.or.jp/irar1e/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">578人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">21学級（　4学級　）</td></tr>
<tr><td>教員数</td><td>主幹教諭</td><td>2人</td><td>主任教諭
（充実期の教員）</td><td>6人</td><td>伸長期の教員</td><td>11人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>9人</td></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">自己申告を活用したOJTの推進に関すること</td></tr>
<tr><td colspan="9">今年度の取り組みと成果</td></tr>
<tr><td colspan="9">◎取り組み
①学年会を中心としたOJT校内組織を提案…各教員のOJT担当指導教員を年度当初にはっきりさせることで年間を通して意識的・計画的にOJTを進められるようにした。
②自己申告書の活用…当初、中間、最終の各時期に自己申告書を書くときに、OJT担当指導教員が指導することで、OJTのめあてや課題をはっきりさせた。
③教科勉強会…放課後の時間を使って、国語と算数についての教科勉強会を月１回程度実施した。主幹教諭や主任教諭が講師となって、実践的な研修会を実施した。ノート指導、板書計画、模擬授業、研究授業後に自由意見を出し合う協議会、教科指導で大切にしたいポイント等の内容で実施した。
④国語・算数の授業公開週間の設定…各学期１回、１週間と期間を限定して教員相互の授業公開週間を設定した。教員室後ろのホワイトボードに公開する授業を各自が掲示して、誰が授業を参観しに行くのかがわかるように名前を書いた磁石を貼った。授業参観後にこのホワイトボードに授業についての意見や感想を付箋に書いて貼った。授業に対する指導を学校全体で共有できるようにこの方法を考えた。
⑤OJTチェックシートの作成…41のチェック項目について各自が評価し、その後にOJT担当指導教員にも評価してもらって、各自のめあてと課題を明らかにした。

◎成果
・OJT担当を明確にしたことで一人一人の意識が高まり、OJTを計画的に進めることができた。
・学年会を多く設定するなど学年を中心としてOJTを進めることで、時間的にも内容的にも無理なく進めることができ、効率的に研修できた。
・OJTを進める中で若手教員の力が付いてきたのはもちろんのこと、中堅教員の意識が高まったことが大きな成果であった。自分が指導するべき相手がはっきりして、様々な面でよく相談に乗っていて、互いに効果が上がった。</td></tr>
<tr><td colspan="9">今後の課題</td></tr>
<tr><td colspan="9">・授業公開週間を設定して互いの授業を参観するようにしたが、空き時間がそれほどないという実態があり、見たい授業を見ることができなかった。また、授業を公開しても1回の授業で参観者が数名しかいないということも多かった。授業公開の時間や方法を検討する必要がある。
・プチ勉強会や学年会などが放課後の時間にしか設定できないので、現在の状況では終了の時間がかなり遅くなってしまう。教員の負担感が大きくなってしまう。
・現在の学校の勤務状況を考えると研修や勉強会の時間をどのように確保するのかが課題である。</td></tr>
</table>

平成22年度　OJT推進指定モデル校　実践報告

学校名		国立市立国立第五小学校						
校長名		堀越　裕之						
ホームページ		http://www.kunitachi.ed.jp/el05						
児童・生徒数		539名		学級数（特別支援学級数）			18学級　（1学級）	
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 （充実期の教員）	4人	伸長期の教員	11人	基礎形成期の教員 （1～4年次）	7人
実施主題		OJT実施体制の構築に関すること						

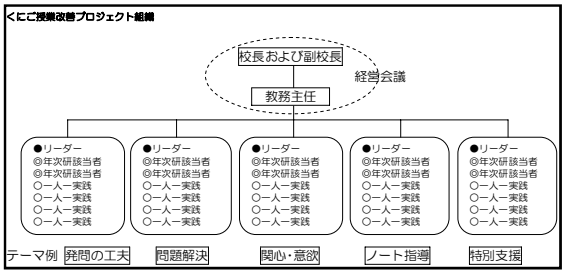
今年度の取り組みと成果

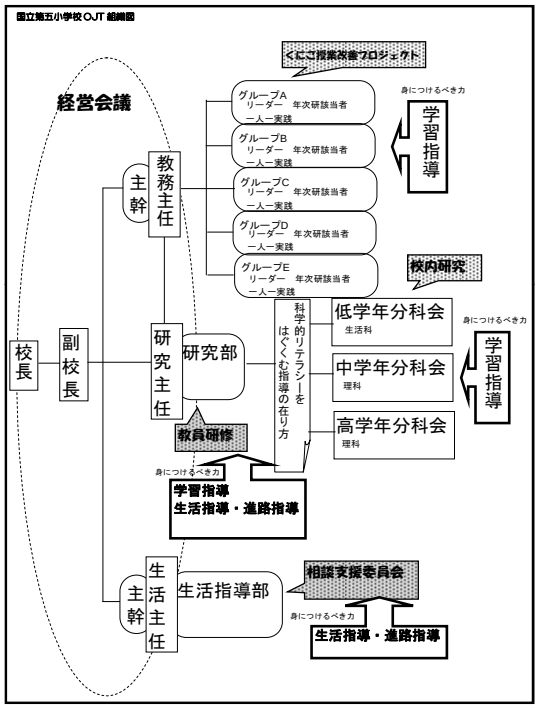
今年度本校では、以下の5つの取り組みを行い、OJTの実施体制を構築してきた。

①OJT実施時間の確保
②くにご授業改善プロジェクト
③校内研究をとおしたOJT
④教員研修の実施
⑤各教員間での指導法や学級経営上の課題の共有等

その中で特筆するものは①の「OJT実施時間の確保」と②の「くにご授業改善プロジェクト」である。

①の「OJT実施時間の確保」では、生活時程の見直しを行い、午後3時以降にOJT等の話し合いに使える時間を確保した。職員会議等の会議は、月1回ある土曜授業の時にまとめて行い、平日には会議を入れないようにしている。





②の「くにご授業改善プロジェクト」では、年度当初に教員を5グループに分け、各グループの研究テーマに基づいた個人テーマを設定し、校内研究会とは別に各人が研究授業を実施した。

本年度は、Aグループ　「発問の工夫」
　　Bグループ　「知識・技能の活用～課題（問題）解決型の学習を通して～」
　　Cグループ　「特別支援教育の視点からの授業改善」
　　Dグループ　「関心・意欲・態度とは何をさすの？」
　　Eグループ　「児童、教師が活かせるノート（ワークシート）づくり
　　～分かりやすいノートの書かせ方～」

について少人数のゼミ形式でOJTを行った。

それぞれが特別な取り組みでなく、組織化するだけで通常の職務の中で、効率よくOJTを行うことができた。また、全員一斉に集まって授業案検討等をする時間は取りにくいが、リーダーを中心に小グループのゼミ形式に、指導法や指導案検討、生活指導法等を検討することで、若手の教員も含め効果的に授業力・生活指導力・学校運営力等を向上させることができた。

今後の課題

各教師や学年が校務分掌のもと、地域や外部機関と連携をしているが、次年度も続けるためには、どの分掌・学年がどの外部機関とどの様に連携をしているのかを全体把握する必要がある。各人が今年度1年間、どのように地域や外部機関と連携しているかを「くにごOJT一覧」として記録した。来年度は教員研修に外部機関との連携の仕方等をOJTとして取り組む必要がある。

平成22年度　OJT推進指定モデル校　実践報告

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">羽村市立富士見小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">坂井　美恵子</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://academic2.plala.or.jp/fujimi/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">615名</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">18学級　（　0学級　）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td>主幹教諭</td><td>1人</td><td>主任教諭
（充実期の教員）</td><td>8人</td><td>伸長期の教員</td><td>7人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>8人</td></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">OJTの目標と方法に関すること</td></tr>
</table>

今年度の取り組みと成果

本校では、教員一人一人の目標設定から具体的な研修方法について実践研究をした。まず組織的なOJTを進めるために主幹教諭をOJTの責任者、主任教諭をOJT担当者としてOJT推進委員会を設置した。さらに校内研究の4つの研究グループをOJTの研修グループとして、主幹教諭・主任教諭を配置した。年度初めに一人一人の目標設定や研修方法を決める際や前期終了時点での見直しの際に、各グループの主幹教諭・主任教諭が指導にあたった。具体的な取り組みと成果は以下の通りである。

①主任教諭もかかわるOJT目標設定
OJTシートを作成し活用する中で、主幹教諭・主任教諭が一人一人のOJTの目標設定や研修方法にかかわるということが意識されるようになった。

②OJTシラバスの作成とミニ研修
本校教員が身に付けるべき力としてOJTシラバスを作成し、それと連動させたミニ研修を毎週木曜日に実施した。

③夏季集中研修
夏季集中研修を主任教諭が計画立案し実施した。生活指導上の事例研究を行い、中堅・ベテラン教員の経験を生かして、互いに学びあう場となった。

④教員相互の授業参観
教員相互の授業参観を前期・後期に実施した。12回の授業を実施し、授業力相互診断シートを活用して互いに研修を深めた。

≪全体を通して≫
OJTの取り組みを実施する中で、研修が日常的に行われる雰囲気が生まれてきている。

今後の課題

①主幹教諭・主任教諭の主体的なかかわりによる研修の日常化
主幹教諭・主任教諭が今まで以上に主体的に、教員一人一人のOJTの課題設定にかかわり、指導育成にあたることが課題である。

②OJTシラバスの内容の充実（「教員が身に付けるべき4つの力」と関連して）
今後さらにOJTシラバスの内容充実を図り、研修をバランスよく実施するために、OJTガイドラインに沿った「教員が身に付けるべき4つの力」に内容を分類し整理していく必要がある。

③ミニ研修・集中研修の計画的な実施
OJTシラバスをもとに、効果的に研修するために、ミニ研修とロングの集中研修を計画的に実施することが課題である。特に、学習指導力以外の研修のために集中研修の充実が必要である。

④授業参観後の話し合いの工夫
授業力診断シートを活用した。主任教諭等ベテラン教員が若手教員を指導する際には有効だが、若手教員がベテラン教員の授業を参観するには活用できないことが分かった。授業後の話し合いを充実させるための工夫が必要である。

平成22年度　OJT推進指定モデル校　実践報告

学校名		荒川区立第三中学校						
校長名		清水　隆彦						
ホームページ		http://www.aen.arakawa.tokyo.jp/arakawa-3-j/						
児童・生徒数		364名		学級数（特別支援学級数）			10学級　（　0学級　）	
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 （充実期の教員）	4人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 （1～4年次）	6人
実施主題		OJT実施体制の構築に関すること						

今年度の取り組みと成果

【取り組み】

①組織の明確化～「グループOJTシステム」

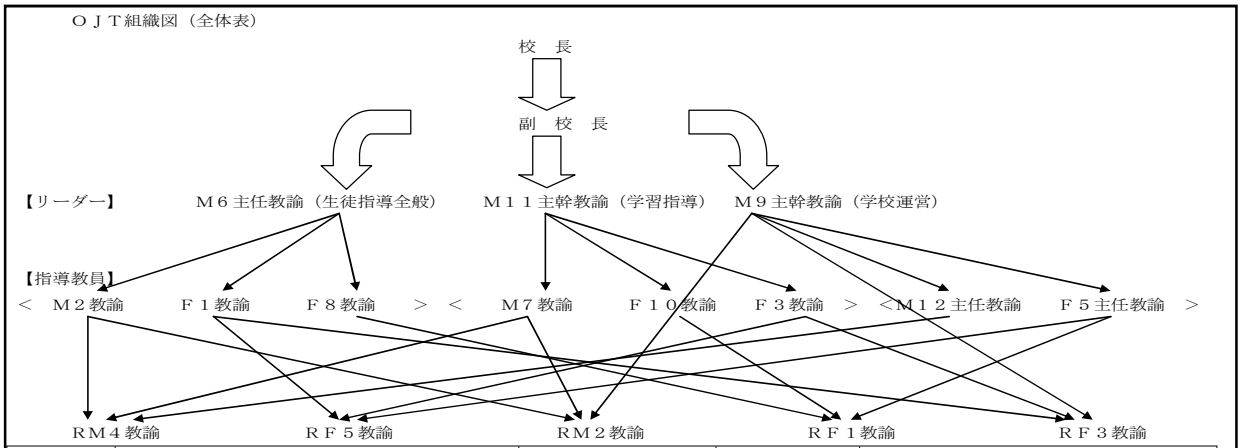
教員に求められる資質を三方面「学習指導力」「生活・進路指導力」「組織貢献・外部折衝能力」に分け、それぞれの方面について別々の指導教員（伸長期中心）をつける。（一人の若手教員に三人の指導教員がつく）　そして、三方面の指導教員をそれぞれ統括する教員（主幹・主任）を設置し、進行管理をおこなう。

②目標設定の明確化～「東京都若手教員育成・校内研修シラバス」の活用

「研修シラバス」を参考に作成した三方面の「点検シート」を規準に目標設定や指導評価の指針とする。

③進捗状況確認の明確化～校内LANの活用

「点検シート」を職員用フォルダに収め、全職員が閲覧可能にしておく。ファイル内に「意見欄（掲示板）」を設置し、担当教員以外からの指導助言等を自由に書き込めるようにした。



	学習指導	生徒指導全般	教育相談　等	学校運営
ＲＭ４	Ｍ７	Ｍ２	Ｆ４	Ｍ１２
ＲＦ５	Ｆ３	Ｆ１		Ｆ５
ＲＭ２	Ｍ７	Ｍ２		Ｍ９
ＲＦ１	Ｆ１０	Ｆ８		Ｆ５
ＲＦ３	Ｆ３	Ｆ１		Ｍ９
リーダー	Ｍ１１	Ｍ６		Ｍ９
	教科指導、道徳指導を通した教師としての専門性を求められる指導力。	生活指導、進路指導、特別活動、学級経営、行事等での生徒への指導力。		学年、分掌の組織内での役割を遂行する力と外部への折衝能力。

【成　果】

①最低一人一役の分担を行ったため、全職員がOJTに関わるという意識が定着できた。

②「点検シート」を設定することにより、指導する（指導される）立場で「何をするのか」が理解できる。「期日は設定しても、日時は設定しない。」ため、結果として自主的な活動を促すこととなった。

③それぞれの立場（若手教員・指導教員）で他者の進捗状況を確認できるため、よい意味での触発効果も生まれる。

今後の課題

①評価、指導法の格差
　同じ方面に関しても「指導教員」の違いにより評価基準の違いが生まれてしまう。その原因として「グループOJT」の特徴の一つである縦軸（若手教員・指導教員）と横軸（指導教員間同士の情報交換）における横軸が希薄だった点が否めない。指導教員主体でミーティングの自主的設定とうたっても、実際は縦軸のミーティング設定が精一杯の現状であった。学期に最低2回（始めと終わり頃）の時間設定が必要と思われた。

②人材育成に対する「中堅（ベテラン）層」の意識格差
　「若手教員」は、ほとんどが前向きな姿勢で職務に取り組もうと努力している。それを指導育成していく役割にある「ベテラン教員」は、それまでの経験、知識、技術、実践力を備えている。しかし、その蓄えたノウハウの伝え方と次代を担う若手を育てるという意識に個人差があるのが現状である。OJTの円滑な運営を左右する最大の課題は、組織や方法論でなく人材育成をおこなうベテラン教員の人材とも言える。

平成22年度　OJT推進指定モデル校　実践報告

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">武蔵村山市立第四中学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">牧野　英彦</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://musashimurayama.ed.jp/mmced4c/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">463名</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">14学級　（　0学級　）</td></tr>
<tr><td>教員数</td><td>主幹教諭</td><td>1人</td><td>主任教諭
（充実期の教員）</td><td>3人</td><td>伸長期の教員</td><td>11人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>7人</td></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">OJT実施体制の構築に関すること</td></tr>
</table>

今年度の取り組みと成果

1　今年度の取り組み
（1）4月　　技術担当の主任教諭は、安全を確保し生徒の学習状況の把握を的確に行い、授業規律もしっかりとした授業を実践していた。他の教科の授業においても同様に行うことが必要と考え、同主任教諭の実践を他の教員に学ばせることにした。
（2）4月から5月　　技術担当の主任教諭が他教科（理科、音楽、家庭）の担当教員に対し、学習指導力（主に授業における安全確保、安全指導、生徒の状況の把握）の育成を行った。
（3）5月から9月　　学習指導力だけでなく、生活指導力・進路指導力、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力の育成についてもOJTを実施するとともに、理科、音楽、家庭の担当教員だけでなく、他の教科の担当教員へもOJTを実施した。
（4）10月　　実施したOJTを一覧表にまとめ全教員に周知するようにした。
（5）11月　　職員室内にOJTボードを掲示し、教員が指導を受けたいことを記入し、他の教員が指導できるようにした。

2　成果
（1）実施したOJTを一覧表にまとめたことにより、指導を受ける内容に適任の教員が明確になった。
（2）OJTボードを職員室に掲示し、指導を受けたい教員がその内容を記入することにより、円滑に他の教員が指導できるようになった。

今後の課題

1　OJT一覧表について
（1）OJT一覧表の項目に、教員経験年数を追加することにより、経験年数による指導を受けたい内容が明確になり、OJT担当者の決定が円滑に行えると考える。
（2）OJT一覧表の項目に、指導をした日付（指導を受けた日付）を追加することにより、指導の必要な時期が明確になり、OJTの実施が計画的に行えると考える。
2　OJTボードについて
　今後、一層の活用を図っていく。

平成22年度　OJT推進指定モデル校　実践報告

学校名		あきる野市立秋多中学校						
校長名		丹　治　　充						
ホームページ		www.akiruno.ed.jp/jh-akita/						
児童・生徒数		612名		学級数（特別支援学級数）			17学級　（　1学級　）	
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 （充実期の教員）	16人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 （1～4年次）	6人
実施主題		OJT実施体制の構築に関すること						

今年度の取り組みと成果

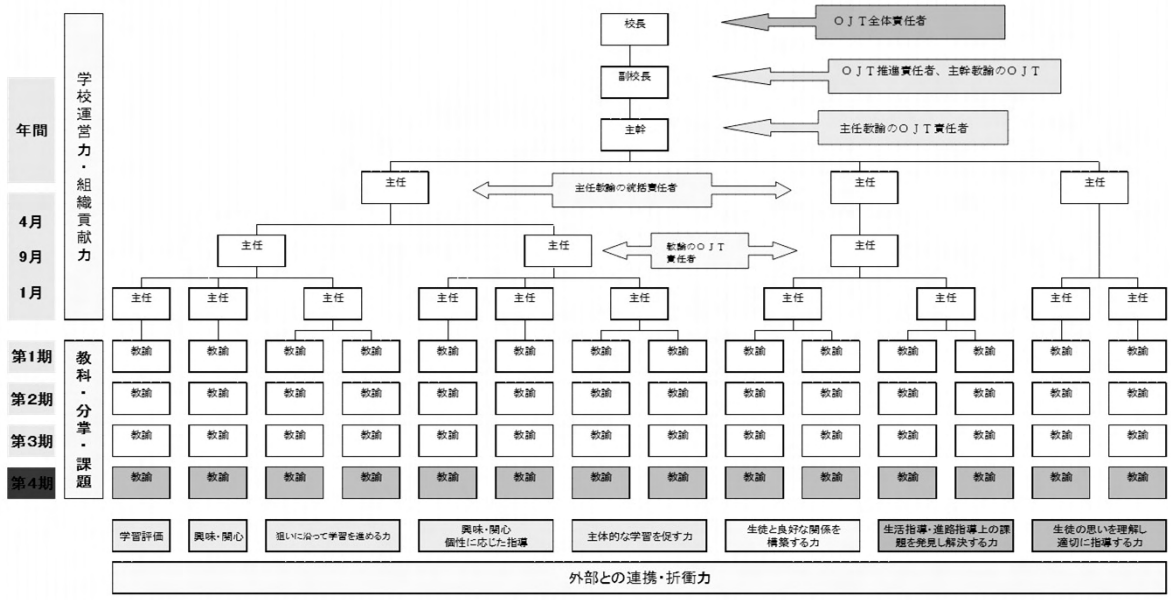
①OJT研修の意識を高め、全教職員にOJT研修が定着するように、一人一課題研修（※）をOJT研修のひとつとして位置付けた。　（※）従来から実施している初任者に対する研修

②主幹教諭が1名、主任教諭が16名配置のため主任教諭統括責任者を設置、3名を指名し、主任の二層化組織を編成した。これにより、主任教諭の研修に対する意識が高まった。

③自分がもっている力を認識し、教員が身に付けるべき4つの力を把握するために「指導できる事項」と「学びたい事項」のアンケート調査を実施して、組織編成を行った。これにより、指導の必要性と自己啓発が図られた。

④教員が身に付けるべき力が4項目であることから研修内容を四期に分けたローテーションで指導を行った。これにより、教員は複数の指導者から受講することができ、色々な考え方を身に付けることができた。

⑤主任会議を通じて若手教員に対する指導の検証を行い、次年度の課題を整理した。



今後の課題
①教員一人一人の育成課題を把握する。 　基礎形成期の教員に何を身に付けさせたいかを明確にする必要がある。アンケートの実施やOJT推進委員会、主任会議等を開催することにより課題を明確にし、実施方法等の確認を行う。 ②研修計画を作成する。 　上記「4つの力」を身に付けさせるためには、「いつ・何を・どのように研修するのか」を明確にさせ、育成することが大切である。そこで、本校独自のOJT研修の年間指導計画（シラバス）の作成を行う。 ③OJT推進組織の見直しを図る。 　今年度これまで取り組んできた組織について、「タイムリーな研修の機会がとりにくい」や「積極的な意見交流がしにくい」、「主任職としての指導・助言が十分に発揮されていない」など意見が出された。そこで今後は教科部会や学年会、分掌部会を中心に基礎形成期の教員の育成を図る。

OJT 推進指定モデル校の特色ある取り組み

OJT サイクル　　Ⅰ　計　画

教員の自己評価

事例１　文京区立根津小学校

事例２　荒川区立第三中学校

OJT 目標の設定

事例３　羽村市立富士見小学校

事例４　荒川区立第三中学校

実施体制の構築

事例５　武蔵村山市立第四中学校

事例６　あきる野市立秋多中学校

OJT シラバスの作成

事例７　羽村市立富士見小学校

Ⅰ　計画

教員の自己評価

ＯＪＴを進めるにあたって、教員の自己評価に基づいた課題意識を明確にさせることは、大変重要なことである。

教員は日々の授業や様々な教育活動の中で、自分の基準で自己評価している。それは、個々の基準によっているため、個人の中では成功した達成感を味わったり自己の成長を感じたりすることはあっても、客観的にどのような力がどの程度ついているのかを判断することは難しい。

そこで、客観的に自己評価するためにチェックリストを作成した学校がある。

チェックリストの活用は、様々な教員について客観的に同じ基準で判断できるというよさがあり、長い時期に繰り返し行うことで、自分の成長を確認することもできる。

モデル校では、ＯＪＴガイドラインにある教員が身に付けるべき４つの力に応じたチェックリストを作成した。このことから、自己の４つの力にばらつきがあったり、これまでの指導経験等に左右されていることが明確になったりという状況が見られた。

結果を見て自信をなくすという例もあった。教員が自信を失うことなく、課題解決のための意欲を持ち続けられるようにするためには、解決のための方策を具体的に示し、「できそうだ」という気持ちを教員にもたせられるような指導をすることが管理職に求められる。

また、様々な職務を経験し、経験年数に応じた育成が図られるよう、多くの学校で共通の認識をもつことも必要である。

チェックリストによる力の分析だけでなく、次にどのように生かしていくのかを見通して活用することが大切である。

事例１　文京区立根津小学校

ＯＪＴガイドラインでは、教員の経験や能力、職層に応じて４つの段階を設定している。

①　基礎形成期（教職経験１～４年）
②　伸長期（教職経験５~８年）
③　充実期（主任教諭）
④　主幹教諭

この４つの段階をもとに、教員が身に付けるべき４つの力について項目を立て、教員が自己評価するための「セルフチェックリスト」を作成した。

セルフチェックリスト１　基礎形成期の教員向け

OJTの目標設定のための、基礎形成期（初任者～教職4年目）にあるあなたの『教師力』セルフチェックリスト

学習指導や生活指導、学級経営における教員としての基礎的な力を身に付ける。また、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。

Ⅰ 学習指導力	Ⅱ 生活指導力・進路指導力	Ⅲ 外部との連携・折衝力	Ⅳ 学校運営力・組織貢献力
1 授業をデザインする力	1 児童と良好な関係を構築する力	1 保護者・地域・外部機関に適切に対応する力	1 校務において企画・立案する力
2 ねらいに沿って学習を進める力	2 児童の思いを理解し、適切に指導する力	2 課題に応じ保護者・地域・外部機関と連携をとり解決に向けて取り組む力	2 上司や同僚とコミュニケーションをとりながら、円滑に校務を遂行する力
3 児童の興味を引き出し、個に応じた指導をする力	3 児童の個性や能力の伸長並びに健全な心身及び社会性の育成を通して自己実現を図らせる力	3 保護者・地域・外部機関との協力の下、自校の教育の向上を図る力	3 組織の一員として校務に積極的に参画する力
4 主体的な学習を促すことができる力	4 自校の生活指導・進路指導上の課題を発見し解決する力	4 学校からの情報発信や広報、保護者・地域・外部機関からの情報収集を適切に行う力	4 校務の問題点を把握し改善する力
5 学習状況を適切に評価し、授業を進める力			
6 授業を振り返り改善する力			

下表の各項目毎に達成度を○（達成）、△（あと少し）、×（全然）で自己評価する。

一人一人の教員の育成段階に応じた身に付けるべき力

学習のねらいや児童の実態、興味・関心を踏まえて、学習指導案を作成している。	進んで児童にかかわり、多角的・多面的に児童を理解しようとしている。	保護者に、児童の様子について必要なことを電話や訪問で適時伝えている。	校長の学校経営方針や教育課程を理解し、自己申告書や週の指導計画を作成している。
効果的な教材を選び、必要な教具を事前に準備している。	個々の児童のよさ、悩み、友人関係などを把握し、指導や評価をきめ細かくしている。	教育公務員として言葉遣い、服装、対応、接遇を意識して、学校や地域で行動している。	校務分掌組織の構成や個々の分掌組織の役割を理解している。
児童が学習意欲や問いをもてるような場の設定、発問を工夫している。	児童の思いや願いを聞く姿勢をもち、問題解決に向けてともに考えている。	保護者や地域の方々の思いや要望を十分聞き、誠意をもって対応している。	学校の意思決定のプロセスを理解し、それに沿って行動している。
正しく読みやすい字で、学習内容の理解を促す板書をしている。	学校生活のきまりや礼儀について必要性を理解させ、守るための指導をしている。	保護者会の進め方やはなす内容を予め計画し、有効な情報交換ができるようにしている。	学校や学年の年間行事のねらいと概要について理解している。
児童が意味を理解し、次の活動ができるような指示や説明をしている。	健康と安全について日常的に指導し、保持するための生活環境を整えている。	地域の方々、街の様子、施設などを知るために努力している。	自分の担当する分掌の職務内容を理解し、進んで行っている。
児童が話し手の方を見て集中して話を聞くための指導をしている。	児童に所属意識をもたせ、居場所のある学級集団をつくるための工夫をしている。	地域行事や地域主体の児童活動に参加し、地域の方々や児童とかかわりをもっている。	職務を進めるに当たり、学年主任や分掌主任、管理職等に報告・連絡・相談をしている。
学習の理解状況を常に把握しながら、必要に応じ授業展開を工夫している。	機を逃さず適切な方法で褒めたり叱ったりしている。	学校と関連のある外部機関について、その役割と学校との関係を知っている。	必要な情報収集を行いながら担当する分掌の提案文書を作成し、会議等で説明できる。
机間指導を適時行い、個別の指導や支援、評価をきめ細かにしている。	児童に役割をもたせ、自ら考え、決定し、実行できる場を設定している。	保護者や地域の方々に、児童の様子について適切に情報発信している。	提出物や指示された職務等、期日までに終えている。
授業の始まりと終わりの時刻を守っている。	児童のよさと成長について自覚させ、自尊心を高めさせている。	教育活動の必要な場面で、保護者・地域・外部機関に協力や援助を依頼できる。	疑問点や不明点は主任等に聞き、適切な判断のもとに職務を進めている。
個々の児童の学習到達度を評価するとともに、自己の指導を振り返っている。	児童に自分の将来像や職業観をもたせるため、適切な体験活動や情報提供をしている。	どの保護者にも誠実・公平に、かつ教師として毅然とした態度で接している。	職務終了後には、自己評価及び先輩教員からの指導・助言により改善に努めている。

ＯＪＴガイドラインにある「教員が身に付けるべき力」の内容をもとに、教員１年目から４年目までに付けたい基礎的な力について、分析・検討した。その基礎的な力を発揮している様子をチェック項目として取り上げた。

セルフチェックリスト２　伸長期の教員向け

教員５年目から８年目までに付けたい力として、身につけた基礎的な力を応用して発揮している様子をチェック項目として取り上げた。

OJTの目標設定のための、伸長期（教職5～8年）にあるあ

知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に先輩として助言する。主任教諭の補佐を行い

Ⅰ　学習指導力	Ⅱ　生活指導力・進路指導力	Ⅲ　外部と	Ⅳ　学校運営力・組織貢献力
1 授業をデザインする力	1 児童と良好な関係を構築する力	1 保護者・地域・外部機 する力	1 校務において企画・立案する力
2 ねらいに沿って学習を進める力	2 児童の思いを理解し、適切に指導する力	2 課題に応じ保護者・地域 携をとり解決に向けて取り 連	2 上司や同僚とコミュニケーションをとりながら、円滑に校務を遂行する力
3 児童の興味を引き出し、個に応じた指導をする力	3 児童の個性や能力の伸長並びに健全な心身及び社会性の育成を通して自己実現を図らせる力	3 保護者・地域・外部機関と の下、自校の教育の向上を図る力	3 組織の一員として校務に積極的に参画する力
4 主体的な学習を促すことができる力	4 自校の生活指導・進路指導上の課題を発見し解決する力	4 学校からの情報発信や広報、保護者・地域・外部機関からの情報収集を適切に行う力	4 校務の問題点を把握し改善する力
5 学習状況を適切に評価し、授業を進める力			
6 授業を振り返り改善する力			

下表の各項目毎に達成度を○（達成）、△（あと少し）、×（全然）で自己評価する。

一人一人の教員の育成段階に応じた身に付けるべき力

指導方法を工夫し、児童の意欲を引き出す指導、個に応じた指導ができる。	自校の児童の実態を把握できるとともに、個性や能力を伸ばす指導ができる。	保護者・地域・外部機関に必要な情報提供や適切な説明をすることができる。	提案に必要な情報を積極的に集め、改善点を明確にした提案ができる。
専門的知識や指導技術を活用し、児童の理解の状況に応じた指導ができる。	自分の直面する生活指導・進路指導上の問題・課題について、自分で解決できる。	問題解決のために、保護者・地域・外部機関と円滑に連絡・調整ができる。	提案や立案に際し、事前に他の教員と共通理解を図ることができる。
他の教員の授業を参観し、具体的な指導・助言ができる。	自校の生活指導・進路指導上の課題に気付き、他の教員に問題提起することができる。	他の教員に保護者・地域・外部機関との協働に関する必要な情報提供ができる。	校務分掌の問題点の把握と改善案の立案ができる。

セルフチェックリスト３　充実期（主任教諭）の教員向け

主任教諭として、これまで培ってきた教員としての力をもとに、若手教員に助言し、学校組織の活性化に生かそうとしている様子をチェック項目として取り上げた。

OJTの目標設定のための、充実期（主任教諭）にあるあ

校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担当する。指導監督層である主幹教諭を補佐する。教育指

Ⅰ　学習指導力	Ⅱ　生活指導力・進路指導力	Ⅲ
1 授業をデザインする力	1 児童と良好な関係を構築する力	1 保護者 する力
2 ねらいに沿って学習を進める力	2 児童の思いを理解し、適切に指導する力	2 課題に応 携をとり
3 児童の興味を引き出し、個に応じた指導をする力	3 児童の個性や能力の伸長並びに健全な心身及び社会性の育成を通して自己実現を図らせる力	3 保護者・ 自校の教
4 主体的な学習を促すことができる力	4 自校の生活指導・進路指導上の課題を発見し解決する力	4 学校からの情報 地域・外部機関からの情 に行う力
5 学習状況を適切に評価し、授業を進める力		
6 授業を振り返り改善する力		

下表の各項目毎に達成度を○（達成）、△（あと少し）、×（全然）で自己評価する。

一人一人の教員の育成段階に応じた身に付けるべき力

児童の反応を生かし、主体的な学習を促すことができる。	児童に自己有用感を味わわせることができる。	保護者・地域・外部機関に対し学校の考えを明確に示し、円滑な関係を築くことができる。	分掌主任・学年主任及び主幹教諭に進捗状況を確認しながら、他分掌との調整や、分掌の進行管理をすることができる。
広く模範となる授業を行うことができる。	自校の潜在的な問題に気付き、課題としてとらえることができる。	保護者・地域・外部機関との協働の下、自校の教育活動をより高いものにできる。	校務について、他の教員に指導・助言できる。
他者の指導上の課題をとらえ、分析・助言・提案ができる。	自校の生活指導・進路指導上の課題の解決に向け、具体的方策を提案できる。	保護者・地域・外部機関との協働について、他の教員に対し適切な指導ができる。	学校の課題をとらえ、校長・副校長に問題提起ができる。
授業改善や授業評価についての自校の実態を捉え、問題提起することができる。	他の教員の抱える課題に気付き解決に向け助言できる。	外部への情報発信や外部からの情報収集を適切に行うことができる。	

セルフチェックリスト４　主幹教諭向け

主幹教諭として、これまでの経験や能力を活用し、学校の課題解決や教育活動の充実・改善に努めている様子をチェック項目として取り上げた。

OJTの目標設定のための、主幹教諭（指導監督層）に

Ⅰ　学習指導力	Ⅱ　生活指導力・進路指導力	Ⅲ　外部との連携・折衝力	Ⅳ　学校運営力・組織貢献力
1 教員の学習指導上の悩みや課題を早期に発見し、教員に応じた細かな対応をすることができる。	1 児童の観察や教員からの情報収集に基づき、自校の生活指導や進路指導の課題をとらえ、改善策を示すことができる。	1 保護者・地域・外部機関からの苦情や要請に対して、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。	1 分掌全体の進行管理や分掌間の調整を行い、必要に応じ各分掌主任に、指導・助言を行うことができる。
2 自校の学習指導の状況や課題について校長・副校長に報告し、改善策を提案できる。	2 生活指導や進路指導の状況について、適時適切に校長・副校長に報告し、対応策を提案できる。	2 保護者や地域のニーズや教員の対応における課題を校長・副校長に報告し、解決策を提案できる。	2 教員の校務遂行状況や、分掌における教員の意見等をまとめ、校長・副校長に意見具申を行うことができる。
3 年間指導計画の実施状況を把握し、学年主任や教科主任に指導・助言できる。	3 指導方針や指導方法の徹底に向け、主任等への指示や連絡・調整を行うことができる。	3 外部への情報発信や広報について、ねらいに基づいた計画を立て、実施することができる。	3 各会議や校務を遂行する場において、校長の経営方針を周知徹底し、学校運営を行うことができる。
4 全学年・全教科等にわたる課題を整理し、学校全体の年間指導計画や授業改善推進プラン、個別指導計画、評価計画等を作成することができる。	4 児童の個性や能力を把握し、自己実現に向けた生活指導・進路指導の計画・実施を行うことができる。	4 地域・外部機関との連絡・調整を円滑に行い、課題解決を図ることができる。	4 教育指導に必要な研修や研究を、組織的・計画的に進めるための企画・調整を図ることができる。
		5 学校行事や地域行事等の実施を、保護者・地域・外部機関と協働・共創して進めることができる。	5 OJTに率先して取り組むとともに、実施状況を校長・副校長に報告し、改善策を提案できる。

事例２　荒川区立第三中学校

ＯＪＴガイドラインにある教員が身に付けるべき４つの力から、「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」「学校運営力・組織貢献力」を取り出し、チェックリストを作成した。

このチェックリストは、自己評価に用いるものと、ＯＪＴ担当者やＯＪＴ責任者が担当した教員の力を分析するためにも活用した。

１学期を振り返って自己診断

評価できること（何がうまくいったか）

学習指導	生徒指導	学校運営・組織貢献
・規律ある授業の実施 ・メリハリのある授業の実施 ・生徒への適切な指示、助言など ・学習に対する意識の向上	・給食、清掃当番などの指導の徹底 ・生徒とのコミュニケーション ・学年集会などの際の整列指導 ・勤労留学などを通した進路指導	・数学科の新任教師への指導・助言 ・下田移動教室、勤労留学など学年行事の準備、実行 ・保護者会の準備、発表 ・教員への報告、連絡、相談 ・保護者への報告、連絡、記録

よい結果に導いた要因（なぜうまくいったか）

・教材研究をすることで自分自身が授業に臨む際、どのように行うかがはっきりし、迷いがあまりなかった。 ・授業中や、補習の際など常に高校進学を意識した話ができた。	・生徒と自ら積極的に話すことで一人一人の状況が理解できるようになり、生徒間のトラブルにも気付けた方だと思う。 ・一年生の頃から徹底したため「時間を守る」「私語を慎む」など整列の際にはよく守れていると思う。	・ミーティングを何度も行い、授業のことなど適切に指導・助言できた。 ・PDCA を常に心がけ、行動した。 ・普段から、必ず報告、連絡、相談、記録を心がけた。

反省点（うまくいかなかったこと・悩んでいること）

学習指導	生徒指導	学校運営・組織貢献
・担当者が変わったことで、３年生への指導がうまくいかない。 ・電子黒板や教材教具、資料の使い方にアイデアがない。 ・言語能力を養う授業ができていない。 ・小中一貫研究授業に向けた準備が整っていない。	・学年行事の準備に追われ、自分のクラスのことに時間を割くことがあまりできなった。 ・全体的に挨拶に元気がない。 ・特定の生徒の遅刻が多い。 ・特定の生徒の授業態度が悪い。 ・提出物の状況が悪い。	・他の先生方の授業を見学する機会が少ないので、たくさん見たい。 ・一学期にきちんとした計画を立てられず、小中一貫研究授業のことで管理職を中心に迷惑をかけた。 ・部活動にあまり参加することができず、「まとまり」が欠けたチームになり、保護者から厳しい意見をいただいた。

２学期に向けてのマニフェスト（具体的に「何を」「どうする」）

①担当の先生とミーティングを行った上で設定しましょう。②自己申告書の「中間報告」へのリンクを考えて。

学習指導	生徒指導	学校運営・組織貢献
・小中一貫研究授業（４回）、授業づくり研修（３回）に向け、２週間前には指導案を完成させ、準備を万全にし、実行する。 ・言語能力を養うため、生徒同士で教え合う「学び合い」の授業を各学年１回は行う。 ・電子黒板や教材教具、資料の使い方について、研修などを通してスキルアップを図る。 ・数学検定で５０名は受検させ、７割の合格を目指す。普段の授業、土曜スクール、「てらこや」などを活用し、実践する。	・合唱コンクールに向けて、クラスが「一致団結」し、金賞を目指す。 ・空き時間に校内を見て回り、クラスを中心に授業の様子を観察する。 ・生徒とのコミュニケーションをより一層心がける。	・校内ハローワークの準備、実行を担当責任者と打ち合わせしながら行う。 ・授業見学を月に一度は行う。 ・小中一貫研究授業（４回）に向け、準備、実行する。 ・数学科の新任教師への指導・助言を引き続き行う。お互いの授業を見学し合う。 ・教員への報告、連絡、相談、保護者への報告、連絡、記録を引き続き行う。 ・部活動に毎日参加するよう心がける。

ＯＪＴ責任者やＯＪＴ担当者が授業や日常の教育活動の中で分析するシート

学習指導力～教科、道徳指導、授業方法等の教師としての専門性を備えた指導力

担当（　　）

授業参観による記録

授業全般に関すること

基本的授業技術	記録日校時学級	気付いたこと・改善点	再点検日・校時・学級

生徒指導力～生活指導、進路指導、特別活動、学行事等での生徒への指導力

担当（　　）

記録

項目一覧・	具体的な事例・記録 ・
授業中のけがや事故の原因と防止	
授業中のけがや事故の発生における対処	
緊急時の対応	
教室の設備点検	
給食指導	
清掃指導	

学校運営力・組織貢献力・外部折衝力～学年、分掌の組織内での役割を遂行する力と外部への連携折衝

担当（　　）

主な項目と指導内容・具体的事例・記録	
学級作りの基本的な観点	：生徒一人一人に声かけをしていく。
出席簿の記入方法	：週の終わりにきちんと整理する。
当番・係活動の目的、組織編成の理解	：給食、清掃当番の徹底。
委員会・部活動の目的理解	：活動の場に身をおき生徒をしっかりとまとめ上げる。
学校経営方針の理解と学年（学級）経営への関連理解	：朝の挨拶。
学級目標の設定	：学級目標を達成するための活動。運動会でのクラス単位での活動（朝練）
学習・生活の規律	：提出物の徹底指導を行う。
特別支援教育への理解	：対象者への個別指導。

Ⅰ　計画

ＯＪＴ目標の設定

ＯＪＴによる人材育成とは教員一人一人の能力を伸張するとともに、課題解決を進め、新たな能力を開発していくことである。

人材育成というと、若手教員の育成ばかりがクローズアップされる傾向がある。大量退職、大量採用の時代を迎え、若手教員の育成は学校教育における大きな課題である。しかし、若手教員の育成だけでなく、全ての教員が、これまでの経験やもっている力に応じて育成されることが大切である。

そのためには、教員一人一人の目標を具体的に設定することが求められる。

前章で教員の自己評価について述べた。評価という点では、自己評価だけでなく、管理職や先輩の教員からの評価も重要である。自分では気付かなかったよさや特性について、他者からの評価によって気付くことができる。培ってきた力を、経験したことがないような、これまでと違った場面や役割において活用することも考えられる。　このように、他者からの評価によって、一人一人の能力が伸ばされ、広げられ、活用されていくことにつながる。

自己評価による分析とあわせ、管理職等からの評価も活用し、一人一人の教員に応じたＯＪＴの目標を設定することが、ＯＪＴ推進のための第一歩である。

ＯＪＴ推進指定モデル校では、ＯＪＴの目標の設定について様々な工夫がされてきた。ここでは、自己評価を受けて、教員一人一人の目標を設定することにつながった取り組みを紹介する。

事例３　羽村市立富士見小学校

ＯＪＴガイドラインでは、ＯＪＴの目標は、副校長や主幹教諭等からの情報を受け、ＯＪＴ全体責任者である校長が中心となって設定するとしています。

主幹教諭、主任教諭からの情報を活用して一人一人のＯＪＴの目標を設定するために、様々な工夫を行ってきました。

実践的な力を身に付けるために
～基礎形成期の教員に対して～

○学習指導・生活指導を参観することや指導してもらうことを通して、実践的な力が身に付くことを目指す目標になるように相談をした。

⇩

- 前期に学年主任の社会科の授業参観を行い授業の展開方法について学び、それを生かし、後期に社会科の授業を行い学年主任に指導してもらう計画を立てた。
- 保護者会の運営の仕方について、学年内で報告、連絡、相談し合うような計画を立てた。
- 他学年の保護者会に参加し、進め方を学ぶような計画を立てた。

専門的な力を身に付けるために
～伸長期の教員に対して～

○専門的な力を身に付けるために、専門分野の授業を行うようにアドバイスをした。

⇩

- 校内の英語担当である教員が、英語の授業を実施するように計画を立てたその際、指導担当者から授業に対する助言・指導をしてもらうようにするとともに、他の教員も参観させるようにした。
- 市教研や教師道場で学んだことを校内へ広めるよう、授業参観の計画を立てた。
- 本年度重点的に取り組む教科を相談し、授業を行ったり、参観したりする計画を立てた。

教員を指導する力を身に付けるために
～充実期の教員に対して～

○基礎形成期、伸長期の教員への指導を通して、身に付けてきた力を発揮してもらい、指導する立場の自覚を促した。

⇩

・ 校務分掌や学年経営について、若い教員が力を付けていけるように経験を伝えていく計画を立てた。

このような取り組みの中で、各教員が自分のＯＪＴ目標を明確にもつことができた。

平成22年度 OJTの具体的な方法(高学年の例)

氏名	学習指導力		生活指導力 進路指導力		外部との連携・折衝力		学校運営力 組織貢献力	
	担当者	方法	担当者	方法	担当者	方法	担当者	方法
A		校内研究を通して、音声言語力の育成を系統的に行う。友達と語り合える道徳の授業を研究し、学年や学校に提供していく。		問題が発生した時の対処の仕方について、ロールプレイや意見交換を行っていく。		保護者会の際に、子育てに役立つ話題や、情報を提供し有意義で、来てよかったと思える会にできるよう工夫をする。		生活指導上のことについて、分掌部会で意見交換の場をもち、進行管理を行う。学校全体に目を向け、気付いたことをみんなで話し合っていく。
B		M主任教諭の道徳、H主任教諭の理科の授業を参観させていただき、指導方法を学ぶ。		児童の状況や悩みを学年主任や管理職に報告し、夏休み中に校内で生活に関する研修を受ける。		外部との連携の取り方について、夏休み中に校内で研修を受ける。		担当する行事の提案は、前年度の担当者や学年に内容を相談しながら決定していく。
C		OJTの授業参観計画に基づき、時間調整をつけて、授業参観に行き、授業技術を高める。特に、道徳、国語、社会の参観を行う。		児童の生活指導のために清掃指導のあり方を徹底する。学校のきまりをしっかり理解し、職場内の連携が取れた取り組みを行う。		保護者地域だけでなく、移動教室・社会科見学などの折衝にも参加し、実践的に学ぶ。		学校組織を中心として活動するために、管理職・主幹教諭・主任教諭での打ち合わせを大事にし、計画的に取り組みを行うことができるようにする。
D		M教諭の社会科の授業、H主任教諭の理科の授業を参観し、指導法、教材研究をしていく。		子供への注意の仕方を学ぶ。 週案に生活指導の内容、経過、対応策などを記載する。		経験豊かな先生から保護者の苦情対応の仕方を学ぶ。保護者会で話す内容を事前にまとめ助言を受ける。		児童会活動を他の先生から助言、指導を受けながら、計画的に運営を進められるようにする。
E		社会科の授業を観察してもらい、N主幹教諭から指導を受ける。また、学年の先生と教材研究を深めていく。研究授業を固定ビデオカメラで撮影し、分析を行う。		児童への生活指導のしかた(注意のしかた)などの研修を受ける。 クラスで起こった問題行動について、先輩教諭に相談をしてアドバイスをもらう。		保護者対応の仕方などの研修をうける。また、普段から管理職等に相談し、対応を考えていく。		分掌内で現段階での課題を見つけ、今年度内に次年度の計画をたてる。その際に、先輩教諭などから指導をもらう。
F		M主任教諭の道徳やM教諭の体育の授業から指導法を学ぶ。		生活指導主任の指導の実態から、適切な指導の在り方について学ぶ。		地域行事や町内会のお祭りなどに参加したときには、保護者・地域・外部機関に必要な情報提供や説明をしていく。		生活指導部として、校内・外にわたり児童の様子をしっかり見る。又、教師養成塾生の指導にあたると共に、若手教員へ声かけを積極的にしていく。

事例４　荒川区立第三中学校

１　課題発見とその解決法

教員は自らの課題をワークシートに記入し、教員自身による自己分析を行った。あわせて、チェックシートにより、指導者側の教員が担当している教員の力の分析を行った。

記入されたワークシートを参照し、指導者用チェックシートによる分析をもとに面談する。面談は、１対１やチーム合同によるミーティング形式など状況に応じて効果的なパターンを選択できるようにした。

２　課題克服のための具体的目標の設定

面談で示された課題を解決させるための具体的目標を設定した。

３　リーダー間で行う全体把握

進行状況を把握し指導教員のミーティングを行った。ミーティング内容を取りまとめ、「若手教員の状況」「指導教員の状況」を副校長に報告し、助言を受けた。

４　手本となる場の設定

指導教員は、助言にとどめずに、自ら手本となる場を設定した。

手本となる場の例

学習指導：自らの授業を参観させ、若手教員による批評を受ける。それに対して丁寧に解説等を行う。

生徒指導：生活指導への立ち会いや学級活動・学年集会などを見せる。

学校運営：主幹会や運営委員会・学校評議委員会・ＰＴＡの会合などに同席させる。

５　全員で支える体制作り

記入したワークシートとチェックシートを校内のパソコンで見られるデータバンクに入力した。全ての教員が閲覧可能にすることで共通理解でき、指導教員以外のベテラン層からアドバイスを受けることも可能となった。

ワークシートやチェックシートを記録している同じデータの中に、指導教員以外の教員からアドバイスを書き込むことができる掲示板「みんなからの掲示板」を設定した。

このことにより、より多くの教員が人材育成にかかわろうとする体制作りにつながった。

みんなからの掲示板

・現状対応は当然必要なこと。しかし、脈動する子どもたちをどのように導きたいのか、教師として自分はどうなりたいのかという理想と現実を照らし合わせてみるのもいいと思います。その時にそれを阻む原因として「忙しいから」と言ってしまったら、そこまでです。

・私立中学校で経験があるとはいえ、1年生時より、生活指導、学年行事など中心になってよくやっていると思います。1年生時の指導が今の2年生の成長につながっていると思います。

・「若いから」という理由、立場だけではありませんが、これからも常に前面に立って指導にあたって欲しい。若年寄にならずに。常に若頭で。

・一人で抱えて悩まずに、いろいろな先生に相談するとよいと感じます。特に、2学年を授業で受け持っている他学年所属の先生方と話をすると、違った視点からの2学年の生徒が見えてくると思います。

・私がアドバイスするなんて…教師経験では先生の方が上ですからね。時間がいくらあっても足りないです。教科指導もやり、生徒指導もやり、校務もやり、部活も強くしたい。本当に時間がないですね。でも私はいつまでも生徒第一で考えられる教師でいたいと思っています。感想？！決意表明？！みたいになってしまいました。

・いろいろなことに関して、本当に頑張っていると思います。私も見習わなくては・・・

何でもそうだと思いますが、全体を見る目と細かな部分を見る目。抽象的な表現ですが、これを養うことが大切だと思います。サッカーでもそうじゃないですか？私もなかなかできていませんがね。あとは、周りに立派な先輩方がいるのですから、良いと思ったことに関しては真似してみて、自分のモノにしてしまいましょう。私もそうやってきましたよ。

Ⅰ　計画

実施体制の構築

ＯＪＴの実施体制として、ＯＪＴ責任者を同じ学年の教員に設定したり、同じ教科担当の教員にしたりする例が見られる。しかし、同じ学年・教科の教員が個々の教員のＯＪＴ責任者として適切とはいえない事例も見られる。課題を明確にし、課題解決のために適切な教員をＯＪＴ責任者とするためには、学年・教科が違う教員がＯＪＴ責任者となることも必要である。学校の現状、教員の実態などを踏まえ、各学校でより意欲の向上や能力伸長につながるようにＯＪＴ責任者の指名やＯＪＴ担当者の決定を行うことが重要である。

ＯＪＴガイドラインでは、ＯＪＴ責任者をＯＪＴ対象者のひとつ上の職層の教員が担うとしてきたが、学校内の職層ごとの人数バランスによっては、必ずしもそのような体制とすることができない場合がある。教員構成の状況に応じ、一人一人の教員のモチベーションやこれまでの経験を考慮し、学校独自の体制を設定していくことが求められる。

実施体制の構築に際しては、指導される側だけでなく、指導する側の育成も図ることができるよう配慮する必要がある。教員の課題解決のためにＯＪＴ担当者の得意な分野を披露させて、指導に自信を深めることができるようにするなど、様々な機会や方法を設定することにより、全ての教員の能力開発や学校運営に参画する意識や態度の育成を図ることができる。管理職が、一人一人の教員の育成計画を明確にもち、全ての教員が確実に力を付けていくことができる体制を構築することが大切である。

事例５　武蔵村山市立第四中学校

１　教科・学年を越えたＯＪＴ責任者・ＯＪＴ担当者の設定

技術担当の主任教諭は、安全を確保し生徒の学習状況の把握を的確に行い、授業規律もしっかりした授業を実践していた。管理職は他の教科の授業においても同様に行うことが必要であると考え、同主任教諭の実践を他の教員に学ばせることにした。そこで、実技を伴う他教科（理科、音楽、家庭）の担当教員のＯＪＴ担当者として技術担当の主任教諭を指名し、学習指導力の育成を進めた。

このことから、ＯＪＴ担当者には教科や学年を越えても力のある教員を指名することで、大きな成果につながるという認識を教職員間で共有できた。

その後、得意な分野やこれまでの経験に基づく指導方法、担当した校務分掌にかかわる事務処理の指導など、教科・学年を越えたＯＪＴ責任者・ＯＪＴ担当者を選定し、生活指導力・進路指導力、外部との連携・折衝力、学校運営力・組織貢献力の育成についてもＯＪＴを実施した。

２　ＯＪＴ実施上の工夫

日常の業務を通して行うため、特に指導をする教員は短時間であっても気付いた時に、すぐ教えることを心がけた。また、すぐに指導できない場合はメモに記し、後で必ず指導するようにした。

指導を受けるために、指導する教員の時間を奪っていることを申し訳ないと感じる教員がいた。ＯＪＴを行うことによって、一人一人の教員の能力の向上が図れ、学校が活性化することの意義を伝え、改善につなげてきた。

ＯＪＴで実施した内容を各教員がＯＪＴシートに記入し、一覧表にまとめたことにより、指導を受ける内容によって指導が適任である教員が明確になった。

OJT（教えた）シート　　**名前**

月／日	曜	いつ	どこで	どなたに	何を教えた
／	（　）			先生に	

工夫（教え方、時間、場所、内容等こういう工夫をした）

OJT（教わった）シート　　**名前**

月／日	曜	いつ	どこで	どなたから	何を教わった
／	（　）			先生から	

成果（こういうことが特によかった、役立った。こういうふうに解決できた）

ＯＪＴ一覧表の項目に、教員経験年数を追加することにより、経験年数による指導を受けたい内容が明確になり、ＯＪＴ担当者の決定が円滑に進められる。また、指導の日付を追加することにより､指導の必要な時期が明確になり、ＯＪＴの実施が計画的に行えると考える。

ＯＪＴボード（写真参照）を職員室に掲示し、指導を受けたい教員がその内容を記入することにより、円滑に他の教員が指導できるようになった。

３　今後のＯＪＴの充実に向けて

教員の経験等に応じた３つの段階によるＯＪＴの内容について、以下のような計画を立てることができた。

充実期の教員 （主幹教諭、 主任教諭）	「副校長としての実務」 「分掌の職務の引き継ぎ」など
伸長期の教員	「保護者対応」 「不登校生徒への対応」 「教育相談・特別支援教育について」 「生徒指導」 （課題が生起する前に指導を行い､課題に即応できるようにする。） 「集団統率の方法」 「部活指導」 「特別活動」など。 日常の業務を遂行する中で先輩教員の言動から自ら学ぶ姿勢を培っていく。
基礎形成期の教員 （１～４年次）	「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」を中心に幅広い内容を取り上げる。 日常の業務を遂行する中で先輩教員の言動から自ら学ぶ姿勢を培っていく。

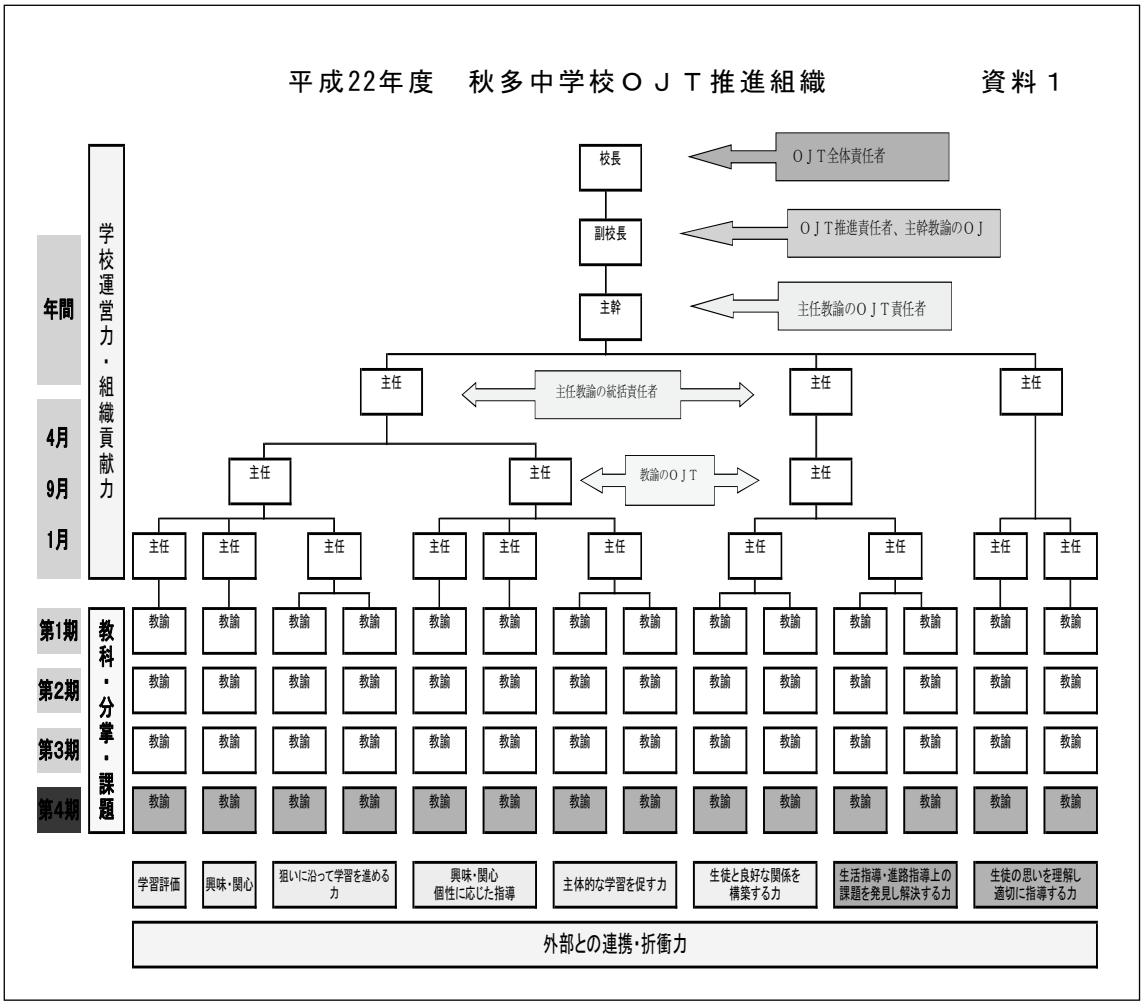
事例６　あきる野市立秋多中学校

１　主任教諭を２層に分けた実施体制

主幹教諭１名、主任教諭１６名、教諭１４名という職層ごとの人数バランスを踏まえ、主任教諭のうち３名を主任教諭統括責任者とし、主任教諭を２層に分けた実施体制を作った。

主任教諭統括責任者には、管理職候補者や主幹教諭等を目指す主任教諭を充て、学校全体で行う人材育成を充実させることを目指した。

主任教諭はそれぞれ一つの課題を担当し、直接教員に指導する体制を整えた。



２　主幹教諭と主任教諭統括責任者の役割

校長と副校長、主幹教諭、主任教諭統括責任者によりＯＪＴ推進委員会を組織した。校長の方針を受け、ＯＪＴ推進委員会を開催し、ＯＪＴ研修を具体的に推進した。

主幹教諭の役割は、主任教諭のＯＪＴ責任者であるとともに、主任教諭に対するＯＪＴ担当者にもなる。また、ＯＪＴ研修の進行管理も行う。

主任教諭統括責任者は主任教諭のＯＪＴ責任者である。主任会の強力な推進者としての役割を果たすことを期待した。主任教諭に対して指導助言を行うなど、管理職と主任教諭や教諭とのパイプ役として大きな役割を果たした。

３　ＯＪＴ研修の流れ

以下のような流れでＯＪＴ研修の充実を進めた。

（ⅰ）校長から副校長へ方針指示
（ⅱ）副校長から主幹教諭へ具体的方策を指示
（ⅲ）ＯＪＴ研修の実施
（ⅳ）主幹教諭から統括責任者に対して研修の進行管理

組織を明確にしたことにより、指示伝達系統が明確になり指示や指導が行いやすくなった。

４　一年間の研修を終えて

主任教諭による若手教員のＯＪＴ研修を実施することにより、研修を受ける側だけでなく、実施する側の教員も自らの指導を振り返ることができ、更なる資質の向上が図ることができた。また、指導者側（主任教諭）も研修受講者（教諭）もともに意識の向上が図られた。

Ⅰ　計画
ＯＪＴシラバスの作成

ＯＪＴガイドラインでは教員が身に付けるべき４つの力として、「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」「外部との連携・折衝力」「学校運営力・組織貢献力」を位置づけている。この４つの力は、基礎形成期からの全ての時期において身に付けていくべき力である。しかし、身に付けるべき具体的な力は、教員の経験等に応じて変わるものであり、各時期によって違ってくるものである。ＯＪＴガイドラインでは、それぞれの時期に身に付けるべき力やその育成方法についての例を紹介している。

また、学校の実態や課題、地域との連携等の状況によって、一人一人の教員に求められることが変わる可能性もある。学校の伝統として受け継がれている教育活動や指導方法などについても、ＯＪＴの中で伝えていくためには、教員の経験年数だけでなく、現任校での勤務年数も考慮してＯＪＴを進めることも必要である。

まずは、校内の教職員一人一人について、どのような内容の指導を担当できるのか、または、どのような指導を必要としているのかを明確にするとともに、現在の学校の課題や状況に応じてどのような力の育成を図ることが必要であるかを確認する必要がある。

１年間のＯＪＴを通して、どの時期にどの内容を指導できるのかを明確にすることで、「ＯＪＴシラバス」を作成することができる。「ＯＪＴシラバス」をもとに、今後、個々の教員の課題解決、能力開発のための具体的な計画を作成することが可能となる。

事例７　羽村市立富士見小学校

１　ＯＪＴシラバス作成の意義

教員の指導力向上を目指すために、教員が共通に身に付けておくべき力や考え方をシラバスとして作成することは、計画的、組織的にＯＪＴを進めることにつながり、学校としての知的財産の構築になる。

シラバスを作成する際には、シラバスの内容と連動したミニ研修や、授業観察、研究授業等を実施することで内容が抽象的なものにならないように配慮した。

２　シラバスの内容

校内研修や初任者を含む若手教員育成のための校内研修等で実施してきた内容をもとに、以下のようなシラバスを作成した。

分類	項　目
学級経営	登下校指導
	朝会時に教員の立つ位置
	学級開き
	朝の会、帰りの会の指導
	教室の机の配置、グループの人数
	座席の決め方
	児童の様子の記録簿
	教室環境について
	出席簿の扱い
授業	授業規律
	道徳の授業
	授業で話し合いをさせるための工夫
	学習指導案の作成
	ラジオ体操の指導
特活	係活動と当番活動の違い
	クラブの決め方
教育目標	学校の教育目標と学年の教育目標の関連
	学校経営方針と学級経営方針の関係

学校経営	学校徴収金の扱い
	自己申告書の書き方
	事案決定システム
	学校評価
	個人情報の管理（情報セキュリティポリシー）
	支援員、カウンセラーとの連携
その他	電話の受け答え
	他校を訪問したとき
	研修会へ行ってきたとき
	社会人としてのマナー
	ＴＰＯに応じた服装

３　ミニ研修の実践

ミニ研修を定期的に行うことで、ＯＪＴを日常的なものとしてとらえることができ、互いに学び会う職場の雰囲気を醸成できた。担当者は、テーマに応じて管理職、主幹教諭、主任教諭、教諭が担っている。

以下のような内容を取り上げた。

学習指導力：実技研修（図工、理科の実験、家庭科、縄跳び、など）
　　通知表所見の書き方　など

生活指導力・進路指導力：
　　授業規律の確立、掃除マニュアルの確認　など

外部との連携・折衝力：電話の受け方　など

学校運営力・組織貢献力：事案決定システム　など

ミニ研修で実施する内容に応じた簡単な資料を作成することで、ＯＪＴにかかわる教則本のような資料ができあがることを意図した。ＯＪＴにかかわる資料の作成・継承は、校内に共通理解と共通実践の流れを生み出し、教員一人一人の指導力向上につながった。

４　今後について

①　ＯＪＴシラバスの内容を「教員が身に付けるべき４つの力」に分類・整理し系統的な指導へ発展させていく。

②　主幹教諭のリーダーシップの発揮や主任教諭が企画運営に携わることで、さらに自らの職務に対する責任感を高めていく。

実践例①

月　　日（　　）

担当者		場　所	教室
テーマ	接遇マナー：電話の受け方		

内　容

明瞭に話す

クッション言葉を入れてみよう

恐れ入ります(が)　　失礼ですが　　申し訳ございません(が)　　あいにくですが

命令形

しばらくお待ちください。　　～してください。

依頼形

しばらくお待ちください。　　～してください。

同僚の呼び方

〇〇先生はつけない。

電話をかける役、受ける役になり、ロールプレイで実技研修を行った。

実践例②

月　　日（　　）

担当者		場　所	教室
テーマ	学習環境（学習掲示物）		

内　容

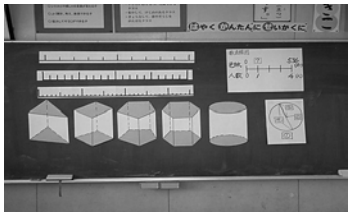
1　教室壁面の利用

〇既習事項の確認　　ポイント１（授業中のヒントとしても活用できる。）

2　黒板の利用

〇繰り返し練習したいこと　　ポイント２（キーワードを隠してもよい。）

〇板書に時間がかかるもの。単元を通して使うもの。



掲示物を黒板に貼りながら、講師が説明した。

OJT サイクル

Ⅱ　実　施

自己申告の面接に向けて

事例１　大田区立入新井第一小学校

育成の場面

事例２　大田区立入新井第一小学校

事例３　国立市立国立第五小学校

事例４　あきる野市立秋多中学校

事例５　羽村市立富士見小学校

進行管理

事例６　荒川区立第三中学校

Ⅱ　実施

自己申告の面接に向けて

自己申告の面接は、直接、管理職が教員に指導・助言する場面としても、ＯＪＴの進捗状況や成果を確認する場面としても、大変重要な機会である。

当初申告では個々の教員の課題について共通理解する機会となり、課題解決に向けた計画について話し合うことができる。このとき大切なのは、教員が自己の課題について明確に理解し、解決できそうだという手ごたえを感じ、研修への意欲を高めることである。

中間申告では、課題解決に向けた取り組みがどのような内容で進んでおり、どの程度成果が見られているのかを確認することができる。

最終申告では、１年間の人材育成の成果や職務を通して教員が感じている達成感などについて話し合い、次年度に向けての意欲をもつ機会となる。

このように、自己申告の面接や申告書作成の過程に、ＯＪＴの各場面をうまく適合させることで、ＯＪＴ対象者である教員を育成できるとともに、ＯＪＴ責任者の育成の機会ともなる。

ＯＪＴ責任者として教員の自己申告書の作成に関わることは、校長の学校経営方針を具体的に伝え、一人一人の課題や課題解決のための取り組みについて共に理解し、職務の達成目標や方法を示すなど、ＯＪＴ責任者が直接指導・助言する場面ともなる。また、直接ＯＪＴ対象者の教員と目標や取り組み、成果について話し合うことで、ＯＪＴ責任者自身のＯＪＴの振り返りに生かすこともできる。

自己申告とＯＪＴをどのように関連させながら、どの場面でどの教員が力を発揮すると効果が上がるのかということについて検討し、１年間を見通したＯＪＴと自己申告の計画を作成することが必要である。

事例１　大田区立入新井第一小学校

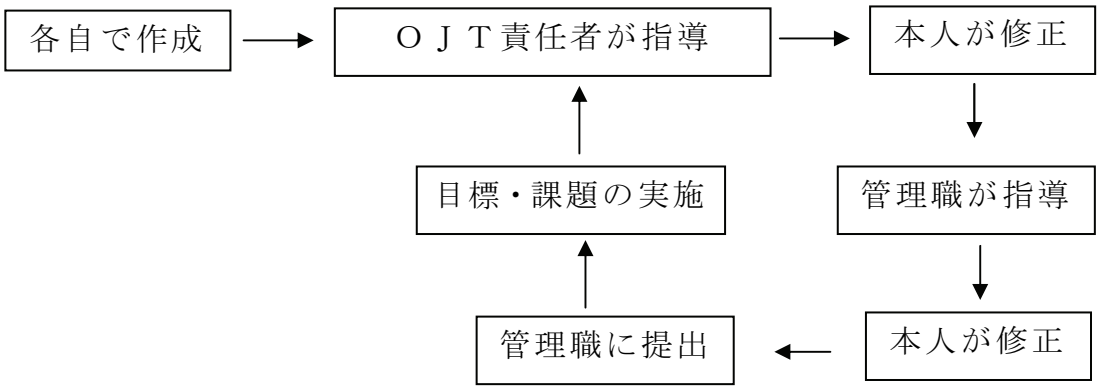
１　自己申告の活用

自己申告書を作成する前に、今年度の学校経営方針の重点にしたがって作成することを管理職から指導した。「学習指導力」については「学び合い」や「問題解決型学習」を目指して授業を進めることを目標にして作成するように指導した。

自己申告書を作成するにあたっては、まず本人が作成し、ＯＪＴ責任者に見せ、直接指導を受ける。その指導をもとに本人が修正した自己申告書を管理職に提出する。管理職がさらに指導し、あらためて修正したうえで管理職に提出する。

自己申告書に書かれた内容が実際に実施されている状況は、ＯＪＴ責任者と管理職が授業参観や日々の職務状況等を通して把握した。

自己申告書を作成していく過程で、ＯＪＴ責任者の主任教諭等が直接に指導することで、基礎形成期の教員は日々が研修になることと、主任教諭等にとっても若手育成に対する意識が高まるものになった。



自己申告作成については上記の通りだが、実際の実施状況や目標の再設定などについて、ＯＪＴ責任者が適宜授業観察や日常の職務の状況を観察し直接指導した。管理職は指導の担当教員からの報告を受けたり、直接観察をしたり話し合ったりするなどして、必要に応じて指導を行った。

２　成果と課題

ＯＪＴ校内組織を提案して各自のＯＪＴ責任者をはっきりさせたことで、指導者側も指導される側も一人一人の意識が高まり、ＯＪＴを計画的に進めることができた。

基礎形成期の教員にとってはＯＪＴ責任者が同じ学年の教員の場合、細かなことまで聞くことができ、日々の授業を行っていく中で授業力向上が図れた。

ＯＪＴ責任者となった主任教諭等は人材育成に参加したことで、意識が高まってきたことが大きな成果である。指導の担当教員が明確になったことで、指導する側の主任教諭等は常に教員の指導・育成を意識して取り組むようになった。

３　教員の感想から

・ＯＪＴについての意識が高まった。今後は、指導する側の教員としての資質を高める必要があると感じた。
・自分が課題としていることや問題に思っていることについて、細かいことまで質問したり指導を受けたりすることができた。
・指導の担当教員がはっきりしているため、相談しやすかった。
・若手教員の育成について意識し、日常の学習指導や行事を計画する時に、児童への指導などについて具体的に教えるように心がけることができた。
・自分の課題を見つめ直すきっかけとなった。
・客観的に自分と向き合うことができ、今後についてＯＪＴ責任者や管理職と話し合うことができた。

Ⅱ　実施

育成の場面

ＯＪＴの目標を設定し、作成された計画に基づいて、具体的な実践を進める。各モデル校では、ＯＪＴによる育成を進めていくために様々な工夫・改善が進められた。

１　時間の工夫

ＯＪＴを進めていきたいが、時間がないという声を多く聞く。モデル校では、時間の使い方を工夫するとともに、短い時間で実施するための方法も検討された。

具体的には、勤務時間の変更にあわせ、生活時程を修正し、会議をする時間を確保した学校がある。職員会議も含め、打ち合わせ等をする時間ができたことは大きな成果である。

授業参観後に、協議会を行う時間が持てないことを踏まえ、職員室内に授業後の感想・意見・質問を掲示するホワイトボードを設置し、意見交換を実現させた学校がある。

指導を受ける教員と指導する教員の組み合わせが明確になっていることで、教員同士で個別に育成のための時間を設定できるようにした。

校内ＬＡＮを活用し、一人一人の教員が自己評価したことやＯＪＴ担当者やＯＪＴ責任者が指導した内容を誰もが参照できるようにし、助言などは誰もが書き込めるようにした学校もある。

全教職員が集まって研修を行うことなくＯＪＴが進められるということについて実践を通して実感することができてきた。

２　方法の工夫

ＯＪＴで大切にしたいことの一つは、一人一人の教員の課題に応じて取り組んでいくことである。該当する教員だけが集まり、課題に応じた形式で行うことができる。集まる人数が少ないため、研修の日程などを設定しやすくなった。この利点を生かして、様々な工夫がなさ

れている。
　教員育成の視点や学校の教育課題、学校経営方針などをもとに設定された複数のテーマから、個々の教員が自分の課題解決に生かすことができるものを選択し、テーマごとのゼミ形式で研修を進めた学校がある。
　また、ＯＪＴ責任者やＯＪＴ担当者を担っている教員が、ほかの教員に伝えていきたい内容を決め、自らが講師となって指導を行っていく機会を設定した学校もあった。

３　ＯＪＴ責任者やＯＪＴ担当者へのアプローチ
　今年度のモデル校の取り組みから、ＯＪＴ責任者やＯＪＴ担当者を担った教員が、自身の教育活動や指導技術に自信をもち、より一層自らを磨いていこうとするようになるとともに、指導することによって変わっていく後輩を見ることで育成への意欲を高めていくことも、ＯＪＴ成功のための重要な要素であることも分かった。
　例えば、指導技術があるにもかかわらず自信をもてない教員に対して、管理職や主幹教諭がＯＪＴ担当者として指名し、取り組ませていくことで、自らの能力に自信をもつようになった例がある。
　自校の教員の実態から、自分が指導するテーマを選ばせたり、管理職や主幹教諭が指定したりするなどして、指導する経験を積ませることで、自分にも指導できる内容があることに気づかせた例もある。
　他にも、主任教諭に教員の課題に応える研修を企画・立案させ、具体的な実施まで担当させたことで、主任教諭自身にある学校運営に関わる力に気づかせた例もある。

　各学校の実態や教員の能力、構成などによって、様々な取り組みが考えられる。全ての教員にとって、ＯＪＴが自分を磨く機会となるような設定を工夫したい。

事例２　大田区立入新井第一小学校

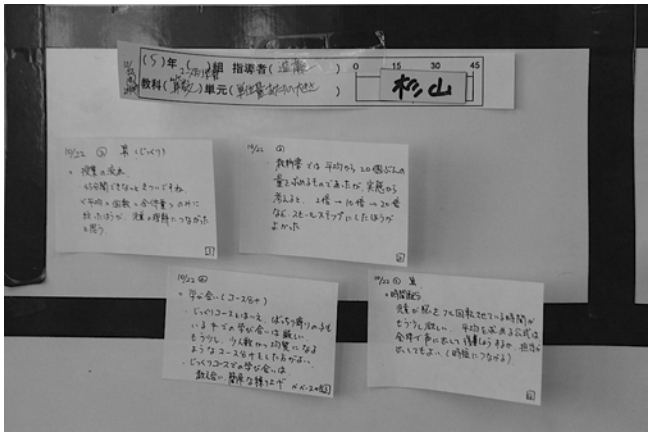
１　授業公開週間の設定

全教員が教員対象に、国語または算数の授業を公開する授業公開週間を年間３回設定した。職員室のホワイトボードに１週間の授業公開予定を記入し、授業者はＡ４で１枚程度の指導案を作成し，教室入口に置いて，参観者が授業内容をわかるようにした。参観した授業について感想や意見などを付箋に書いて掲示することで，全教員がその指導した内容を共有できるようにした。

２　授業公開週間の様子から

第１回授業公開週間に参観者が少なかったという反省を受け、第２回では参観者の名前が書かれたマグネットを掲示し、参観の分担も明確にした。感想や意見を書いた付箋が増え、一人一人の教員の意識が高まってきたことが分かる。

ホワイトボードには、授業者が公開する授業の教科名と単元名などを書いて貼る。授業を参観したものが写真のような付箋を貼付した。この付箋を参考に、授業者と参観者の都合があう時間に、それぞれ意見交換をするなどし、研修を深めることができた。



３　成果と課題

授業者にとって、多くの教員から自分の授業について指導を受けることができ，授業公開への意欲が高まり、授業力向上につながった。授業に対するコメントをホワイトボードに貼ることで，授業のポイントを全教員で共有できた。来年度も授業公開週間を行いたいという意見が出され、計画的に進めていくことになった。

事例３　国立市立国立第五小学校

「くにご授業改善プロジェクト」は、教員が他の教員の指導の手立てやアイディア、教材の使用法などを参観することで、各自の指導に活かすことを目的としている。少人数のゼミ形式で指導案作りや授業研究を行うことにより、一人一人の教員のスキルアップを図った。

教務主任が５名のグループリーダーを選び､管理職の承認を受け決定する。リーダーは年間を通して取り組むテーマを学校評価の評価指標などから設定し、経営会議で検討し決定する。

今年度の各グループのテーマは以下の通りである。

A グループ
「発問の工夫」

B グループ
「知識・技能の活用
～課題（問題）解決型の学習を通して～」

C グループ
「特別支援教育の視点からの授業改善」

D グループ
「関心・意欲・態度とは何をさすの？」

E グループ
「児童、教師が活かせるノート（ワークシート）づくり
～分かりやすいノートの書かせ方～」

くにご授業改善プロジェクトの流れ

リーダーの選出（教務主任）
⇩
承認（管理職）
⇩
各グループのテーマ設定（リーダー）

・各自が一緒に研究したいテーマを選ぶ。
・年次研修該当者が平均２名程度入るように教務主任が調整をする。

メンバーの決定（教務主任）
テーマに沿って授業研究

・グループで授業見学をし合ったり、放課後、各グループで集まれる時間を決めて授業研究をしたりする。

公開授業（各自が日時を決め公開）

・全員が公開授業を行い、他の教員は短い時間でも可能な限り授業参観をする。

協議会

・年次研修該当者は３０分間、それ以外の教員は１５分間の協議会を行う。
・視点に沿った協議を行う。

教員は希望するテーマを教務主任に提出し、教務主任は年次研修該当者が平均に入るよう調整し、５つのグループを決定した。グループの研究テーマに重点を置いて指導案検討や研究授業を実施した。

今年度の成果として、以下の３点が挙げられる。

・全員一斉に集まって授業研究等をする時間は取りにくいが、リーダーを中心に小グループで時間を決めることで、より多くの時間、授業研究をすることができ、効果的に授業力を向上することができた。
・少人数で授業研究することで、ベテランの教員のノウハウを丁寧に伝えることができ、若手の教員も積極的に意見やアイデアを発言することができた。若手の教員も授業研究の方法を理解し、意欲的に自分のスキルアップを図ろうとしていた。
・授業協議会では、テーマに沿った視点で協議をすることで、短時間でも効果的に授業や指導案についての協議を行うことができた。

今後さらに工夫・改善をし、効率的に授業力向上を目指すべく取り組んでいく。

事例４　あきる野市立秋多中学校

１　一人一人の意識を高める一人一課題研修の取り組み

ベテラン教員が生徒指導を行う際、若手教員と共に指導することによって、ノウハウを若手教員に伝えることができる。また、若手教員はパソコンの使用法などベテラン教員に伝えることができる。このように、一人一課題研修とはそれぞれの教員がもっている技術や得意技などからひとつを担当の課題とし、その課題について他の教員に指導するなどして広めていくことをさしている。

ＯＪＴの意識を高め、全教職員にＯＪＴ研修を定着させるために、この一人一課題研修をＯＪＴ研修の一つと位置付けた。

本校の教員が設定した個人の課題は表のとおりである。

	分掌	教科	氏名	指導項目A	実施時期	実施対象者	実施内容	管理職から見た指導させたい指導項目
1	校長	保体	A	教育全般	4/1,4/2 8/12,8/26 6/30,7/1 他	全職員	服務研修	
2	副校長	数学	B	教育全般	6月30日	全職員	服務研修（体罰、会計事故）	学校経営
3	主幹教諭	1年 国語	C	学校運営力を身につける	7月7日	全職員	服務研修（情報管理）	学年経営
4	主任教諭	1年 家庭	D	進路指導	7月6日	2年次研修	個人面談、家庭訪問について	学級経営
5	主任教諭	1年1組 理科	E	部活動指導（野球指導）	6月27日	2年次研修	部活動指導の在り方	
6	主任教諭	1年5組 社会	F	興味・関心を引き出す歴史の学習	5月31日	2年次研修 教育実習生	興味・関心を引き出す授業について	
7	主任教諭	1年 数学	G	生徒理解と生徒指導を進める上での指導力	7月8日	教科部会	生徒理解と生徒指導を進める上での指導力	
8	主任教諭	1年 通級	H	コミュニケーション力向上から学ぶ生徒理解	7月27日	2年次研修	特別支援教育	特別支援教育
9	主任教諭	2年1組 数学	I	数学科の教諭としての教材研究	7月13日	初任者指導	1次関数の導入教材の工夫	学級経営
10	主任教諭	2年2組 国語	J	あらゆる状況に「あきらめない」	4月28日	2年次研修	部活動指導の在り方	
11	主任教諭	2年4組 保健体育	K	部活動のあり方	7月20日	全職員	夏季プール指導の在り方	
12	主任教諭	2年 国語	L	確かな学力を育む授業の工夫	7月1日	教科部会	家庭学習の取り組み	
13	主任教諭	2年 英語	M	基礎学力の定着を図る指導法	6月2日	5年次研修 初任者	指導案検討	
14	主任教諭	3年 国語	N	学級指導、進路指導	7月2日	2年次、3年次研修	三者面談の在り方	学級経営
15	主任教諭	3年1組 国語	O	学校運営力	7月7日	全職員	服務研修（体罰）	生活指導
16	主任教諭	3年6組 保健体育	P	生徒が健康に生きるための土台となる体育力の育成	7月14日	全職員	道徳授業の作り方	
17	主任教諭	3年 技術	Q	進路指導	6月28日	3学年職員	進路指導	
18	主任教諭	3年 音楽	R	生徒自らが意欲的に取り組む音楽活動				
19	主任養護教諭	1年	S	思春期の心の変化にともなう様々な症状とメンタルケアについて	7月21日	全職員	保健室の利用について	
20	教諭	1年2組 英語	T	音楽会における生徒への指導				
21	教諭	1年3組 英語	U	生徒の心情に沿った学習・生活面への適切な助言、指導の仕方について				
22	教諭	1年4組 美術	V	PCによる拡大モニターを使用した授業の取り組み方				
23	教諭	1年6組 保健体育	W	一人一人に運動量を確保し、体力の向上を図る				
24	教諭	1年 数学	X	エクセルソフトの活用	7月15日	学年教員	評価・評定ソフトの使い方	
25	教諭	1年 通級	Y	情緒障がいのある生徒の理解と指導				
26	教諭	2年3組 数学	Z	自分の課題を見つめ、改善していく研修				
27	教諭	2年5組 社会	AA	生徒の興味関心を引く出す授業展開について				
28	教諭	2年 理科	AB	情報機器の活用について	7月15日 7月27日	教務担当者	EXCEL関数の使用法（成績処理）	
29	教諭	3年2組 英語	AC	選択授業について				
30	教諭	3年3組 社会	AD	保護者理解を踏まえた不登校対応				
31	教諭	3年4組 数学	AE	転出入処理について	7月20日	全職員	転出入生徒の対応	
32	教諭	3年5組 英語	AF	授業作り				
33	教諭	3年 理科	AG	部活動を通じた生活指導				
34	事務		AH	予算執行の在り方	6月2日	全職員	教科や部活動の予算について執行の在り方を指導	

２　成果

①全教職員にＯＪＴ研修の意識が高まり、ＯＪＴ研修として定着した。

②一人一課題研修は個人で実施可能な時間を設定して、いつでも、どこででも研修を実施することができた。

③学ぶ人が変わることによって何度でも研修することができるので、個人の資質やスキルの向上につながった。

④一人一課題のテーマをもって研修を推進することによって研修が活性化され、教員一人一人の意欲が高まった。

３　課題

①教員各自が設定した研修内容項目と管理職側から指導させたい指導項目の関連をより一層図っていく必要がある。

②一人一課題研修の評価と改善の方法についてさらに工夫していく必要がある。

事例５　羽村市立富士見小学校

１　主任教諭の発案、実践

現在、学校では様々な場面で指導に行き詰ることがある。特に、問題発生時の担任としてのスタンスの在り方、問題のとらえ方や対応のしかた、日常の子供や保護者との接し方、連絡帳の返事の仕方、電話の対応の仕方などを知っていれば解決につながった例も少なくない。

そこで、主任教諭の発案で、これまで指導を受けて自分の実践に生かしてきた技術やノウハウを伝える研修として企画した。

まず、中堅・ベテラン教員に主任教諭から、これまでの困った経験や苦い体験を事例として提出させた。そして、この事例をもとに、「生活指導力」「外部との連携・折衝力」に重点をおいて取り組むこととした。

２　研修の実際と成果

事例について報告し、事例の状況や問題点を検討した。
対応するときの配慮事項や教員の態度や指導の姿勢などについて、意見交換を行った。

また、事例に現れていることから、どのようなことに発展する可能性があるかを話し合い、その対応についても検討した。

その後、主任教諭が講師となって、子供の心に寄り添った叱り方などについて話をした。

この研修を通じて、学校全体で指導の姿勢は共通理解しておくことが必要であることが明確になった。

同じことをしても叱る教員と叱らない教員がいたり、学級によってやっていいことといけないことが違ったりすることで、子供たちの規範意識の育成にも大きな影響が出る。

教職員の生活指導への考え方を再確認することができた。

主任教諭にとっては、多くの教員の悩みや迷いについて知る機会ともなり、今後、一人一人の教員への丁寧な指導を行うきっかけとなった。

Ⅱ　実施

進行管理

ＯＪＴの実施については、日常の教育活動の中のあらゆる場面や機会を活用して進めていくため、進行管理が大変重要になる。

進行管理する際の大切な視点は、計画にある日程どおりに回数を行うということだけでなく、内容が一人一人の教員の課題にあったものになっているか、育成状況はどうかなどということ念頭におく必要がある。併せて、教員の充実感や自己の伸長に関わる感想などを把握しておくことも重要である。

指導する側の教員にとって、指導したことが教員の成長や教育活動の充実などにつながっているという満足感や達成感を得られない場合、指導を継続していく意欲も減退する可能性がある。

ＯＪＴの進行管理は、計画通りに進んでいることだけでなく、実施が成果につながっているかどうかという観点でも丁寧に行う必要がある。また、教員の成長などにつながっていないと判断したときに、どのような手続きで修正するかという助言も含めて、進行管理を行う必要がある。

今年度のモデル校では、進行管理を一人に任せてしまうのではなく、校内全体にＯＪＴがどのような状況になっているのかを公開することで、進行管理につなげていった事例がある。

これは、進行管理だけでなく、指導する教員も指導を受ける教員も、学校全体の中で進めているという安心感をもつことにもつながり、大きな成果になっている。

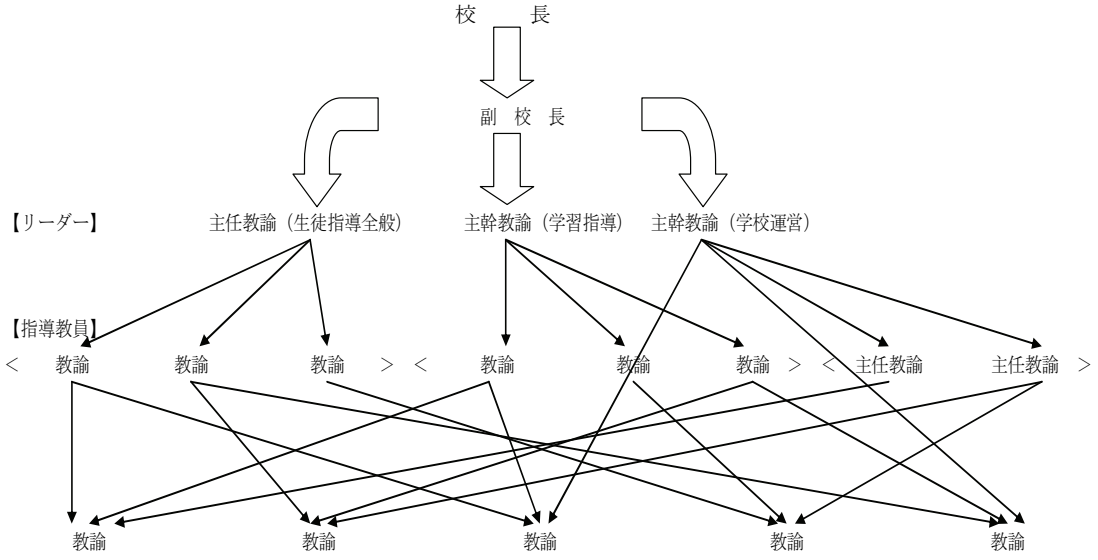
事例６　荒川区立第三中学校

１　ＯＪＴの組織作り

一部の教員（主幹教諭や主任教諭）に限定されることなく、すべての教員がＯＪＴにかかわる意識をもつことが必要である。特に、現在中堅層と呼ばれる位置にある教員の組織感覚を育成することも、ＯＪＴの課題である。

そこで、基礎形成期の教員の課題に応じて、それぞれに指導を担当する教員（指導教員）を設定した。

そして、指導教員への指導を統括する教員（リーダー）に主幹教諭や主任教諭を充て、ピラミッド型の組織体制を設定した。これにより、指導する側も指導を受け、それを統括する立場も副校長の指導を受けることができるようにした。



２　ＯＪＴを実施するための時間設定の工夫

日常業務の中で、ＯＪＴとしての時間を設定することは難しい。

指導教員が基礎形成期の教員の現在の状況を分析し、面接を通して課題意識を明確にもたせたり、解決に向けた取り組みについて検討したりする時間を一斉に設定するのではなく、指導教員が担当している基礎形成期の教員に働きかけ、時間を個別に設定した。「期日は設定しても、日時は設定しない」という原則で実施してきた。

指導教員から働きかけなければ進まないという状況を作ることで、中堅層の教員の受身的な立場を変えることにもつながった。

３　進捗状況の明確化

教員の自己分析のワークシートも各指導教員が記録・分析するチェックシートも校内ＬＡＮを通して、全教職員の閲覧が可能な体制を整えた。

このことにより、担当者の状況把握も容易となり、互いが参考にしあうこともできる。また、ファイル内の掲示板「みんなからの言葉」に担当の指導教員以外の教員からのアドバイスなども書き込むことができるため、全ての教員の指導の進捗状況について、誰もが把握できる体制になっている。

自己評価をもとに行った面接内容を取りまとめ、「若手教員の状況」「指導教員の状況」を副校長に報告し助言を受け、目標設定や計画等と比較し進行管理を行ってきた。

全ての教員が人材育成にかかわり、進行状況を互いに見合いながら進めていくための体制作りは進んできた。

今後の課題としては、人材育成にかかわる意識の個人差を少なくしていくことと評価・指導法についての教員間の格差についても検討をしていくことが必要だと考える。

OJT サイクル

Ⅲ　検証・改善

評価・分析

事例１　文京区立根津小学校

Ⅲ　検証・改善

評価・分析

ＯＪＴを実施するうえでは、必ずＯＪＴについての検証と次に向けた改善が必要である。特に、１年間のＯＪＴサイクルでは、必ず年間を通してのＯＪＴについて検証し、次年度に向けた改善に結びつけることが重要である。

検証については、一人一人の教員の課題をもとに設定したＯＪＴの目標を達成することができたか、達成できていないとするとどの程度まで育成され、何が足りなかったのかという視点を大切にして実施する。

その上で、ＯＪＴの目標設定自体が適切であったのか、ＯＪＴの方法や時期・回数、内容は適切だったのか、ＯＪＴの実施体制は十分だったかなど、ＯＪＴの実施自体についての検証も必要である。

検証した結果をもとに、次年度のＯＪＴについて改善策を考えるとともに、一人一人の教員の次年度の育成についても検討することが求められる。

ＯＪＴ推進指定モデル校事業は、単年度の取り組みであるため、モデル校の実践報告提出時期には、１年間の取り組みの検証・改善についての実践にまで至らなかった。

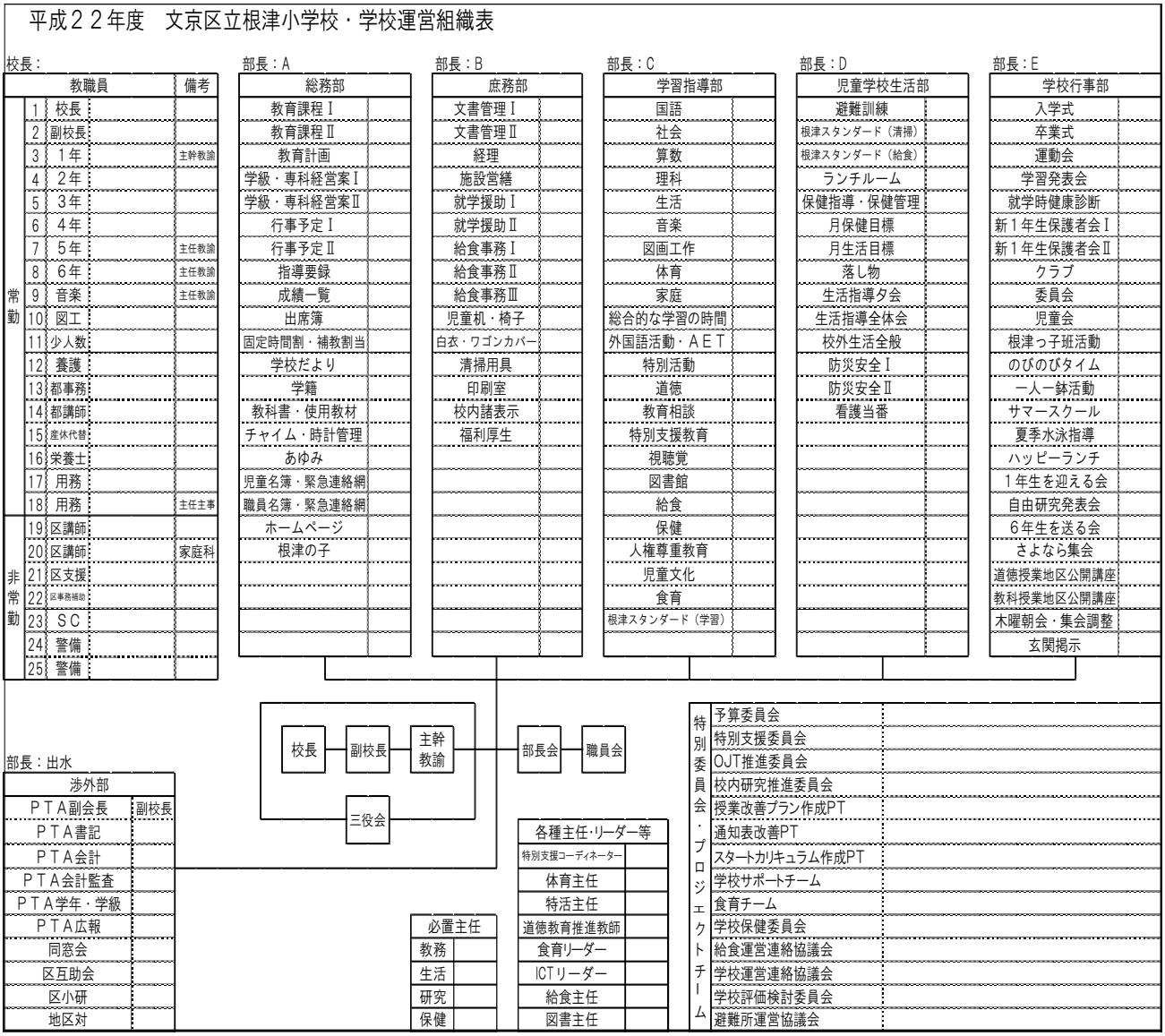
そこで、ここでは短いＯＪＴサイクルで実施した事例をもとに、評価・分析について紹介する。

ＯＪＴの実施をとおして、一人一人の教員が自分の成長につながったという実感をもてることが何より大切である。自己申告の最終申告の機会を十分に活用し、今年度の教員の成長の様子について伝えるとともに、今後取り組んでいくべきことについても十分に話し合うことで、次年度へのＯＪＴ実施についての意欲を高め、ＯＪＴの推進・充実に向けた学校体制を築いていくことを期待している。

事例１　文京区立根津小学校

プロジェクト型ＯＪＴとは、年間を通じて行うＯＪＴとは別に、一定期間の中で、企画立案、提案、実施、反省、次年度計画の策定までを見通して行うＯＪＴを指している。

校務分掌の原則は、「一役一人」とし、担当者が自ら企画立案し、実施に向けて学校組織全体の運営を行い、実施後の反省等を受けて次年度計画の策定まで担うことができるようにした。最初は、企画立案の方法が分からずに戸惑う教員もあったが、管理職やＯＪＴ責任者が、それぞれに進め方や困っていることの相談にのることで、少しずつ円滑に進むようになってきた。



これまで、スポーツテスト・サマースクール・水泳指導・校内英語研修会などをテーマとしてプロジェクト型ＯＪＴに取り組んできた。

次年度計画の策定まで行った時点でＯＪＴが終了するとしたことで、短期間でひとつのＯＪＴサイクルが終わるため、教員にとって見通しがもちやすく、終わったという達成感を味わうことができ、ＯＪＴへの意欲が高まるものになることが分かった。

短い期間でＯＪＴサイクルを行うため、１年間に一人の教員が複数のＯＪＴサイクルを経験できる。このことも、次のプロジェクト型ＯＪＴにおいて、どのような計画の改善が必要なのかをＯＪＴ責任者とＯＪＴ対象者で検討することにもつながった。

また、ＯＪＴガイドラインにもある新たな職務を経験するというＯＪＴも実践することができた。

初めて学校全体にかかわる行事を担当した教員から、各学年の動きやそれぞれの教員の状況を考えながら行事を運営し、次年度計画の策定することを通して、たくさんのことを学び、次年度の自らの課題が見つかったという感想を聞くことができた。

東京都教育委員会ＯＪＴ推進指定モデル校事業実施要項

平成 21 年 11 月 26 日
人 事 部 長 決 定

（趣旨）
第１条　この要項は、東京都教育委員会が定めたＯＪＴガイドラインに基づき、東京都が推進するＯＪＴについて実践的に取り組み、東京都公立学校における教員の資質・能力の向上及び教育の振興に資するための指定モデル校事業に関し、必要な事項を定めるものとする。

（モデル校の指定）
第２条　東京都教育委員会（以下「都教育委員会」という。）は、区市町村立小学校３校、同中学校３校、都立学校２校程度をモデル校として指定する。

（主題）
第３条　指定されたモデル校（以下「指定校」という。）が実施するＯＪＴの主題は、ＯＪＴガイドラインに基づき次の各号に掲げるものとする。
(1)　ＯＪＴ実施体制の構築に関すること
(2)　ＯＪＴの目標と方法に関すること
(3)　自己申告を活用したＯＪＴの推進に関すること
(4)　ＯＪＴの進行管理に関すること
(5)　ＯＪＴの評価に関すること
(6)　その他、ＯＪＴガイドラインの内容に関すること

２　主題は、指定校と区市町村教育委員会（都立学校においては東京都学校経営支援センター）及び都教育委員会が協議の上決定する。

（実施期間）
第４条　実施期間は１年とする。ただし、教育庁人事部長が認める場合はこの限りでない。

（成果の報告）
第５条　指定校は、実施期間終了後、その成果を紙上で発表するものとする。
２　前項の発表は簡潔なものとし、その発表に当たっては、都教育委員会と連携をとりながら進めるものとする。
３　指定校は、実施期間終了後においても主題について計画的かつ継続的にＯＪＴを進めるものとする。

（ＯＪＴの推進）
第６条　指定校は、都教育委員会及び区市町村教育委員会（都立学校においては東京都学校経営支援センター）と緊密な連絡のもとにＯＪＴを推進するものとする。

（その他）
第７条　この要項に定めるもののほか、必要な事項は教育庁人事部長が別に定める。

附　則
この要項は、公布の日から施行し、平成２１年１１月２６日から適用する。

公立小中学校におけるＯＪＴの実践事例
～ＯＪＴ推進指定モデル校の取組～

東京都教育委員会印刷物登録
平成２３年度第１８号

平成２３年６月　発行

編集・発行　　東京都教育庁人事部職員課
　　東京都新宿区西新宿二丁目８番１号

印　　刷　　（株）アライ印刷

古紙パルプ配合率 70%再生紙を使用しています
石油系溶剤を含まないインキを使用しています