公立小中学校におけるＯＪＴの実践事例
－　第２集　－

～ ＯＪＴ推進指定モデル校・モデル地区の取組 ～

平成２４年３月

東京都教育委員会

目　　次

はじめに　1

OJT 推進指定モデル校事業について　2

東京都教育委員会 OJT 推進指定モデル校事業実施要項　4

OJT 推進指定モデル地区　実践報告　5

（１）目黒区
（２）府中市
（３）武蔵村山市

OJT 推進指定モデル校　実践報告　１２

（小学校）８校
（１）台東区立谷中小学校
（２）目黒区立駒場小学校
（３）世田谷区立山野小学校
（４）三鷹市立北野小学校
（５）府中市立府中第五小学校
（６）武蔵村山市立雷塚小学校
（７）羽村市立富士見小学校
（８）あきる野市立前田小学校
（中学校）５校
（１）目黒区立第四中学校
（２）世田谷区立弦巻中学校
（３）府中市立府中第十中学校
（４）武蔵村山市立第三中学校
（５）大島町立第二中学校

OJT 推進指定モデル校の特色ある取組　２６

おわりに　８０

はじめに

東京都教育委員会では、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、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、各種研修や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ました。

現在、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が実施され、経験や能力、職層に応じた育成が図られるよう、様々な支援を行っています。これまでも、各区市町村を訪問した際に校長等を対象とした研修会を実施したり、区市町村教育委員会での主幹教諭や主任教諭対象の研修会、学校訪問の機会などを活用したりして、ＯＪＴの推進について支援を行ってきたところです。

その際、参加した先生方から、「ＯＪＴを通して、若手教員の育成だけではなく、主幹教諭や主任教諭の人材育成に対する意識が高まり、やりがいを感じるようになった。」「ＯＪＴを進めることによって学校が組織的に運営され、結果として事務や会議の効率化を図ることができた。」など、ＯＪＴの効果について多くの意見をいただくことができました。

また、ＯＪＴ推進の一環として、平成２２年度からＯＪＴ推進指定モデル校事業を開始しました。この事業は、ＯＪＴガイドラインに基づき東京都教育委員会が推進するＯＪＴについて実践的に取り組む学校の中からモデル校を指定し、モデル校における実践を通して、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います。昨年度は、小学校４校、中学校３校をモデル校に指定しました。今年度は、小学校８校、中学校５校、モデル地区３地区を指定して、検証を進めました。各モデル校では学校の特色や実態に合わせて効果的なＯＪＴの実践を進めていただきましたが、それぞれが大きな成果をあげています。

今年度は１０月に小中学校全校長を対象にした「東京都教育庁人事部事業発表会」を開催し、「ＯＪＴ推進指定モデル校実践報告」として小学校２校、中学校２校の実践を発表しました。参加した校長先生方からは「ぜひ自校のＯＪＴの参考にしたい。」との好評をいただいたところです。

全ての公立小中学校にモデル校で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いきたいとの考えから、実践の一端を実践報告書として取りまとめました。実践事例を参考にしていただき、各学校でのＯＪＴの更なる推進をお願いします。

今後も、東京都教育委員会は、各区市町村教育委員会と連携し、全ての区市町村の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の取組が進められるよう、引続き、支援をしてまいります。

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。

小中学校において、平成２２年度は小学校４校、中学校３校を、平成２３年度は小学校８校、中学校５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。併せて平成２３年度は区市町村教育委員会の取組を明確にするために、モデル地域３地区を指定した。

東京都教育委員会では、モデル校等での実践を通して、取組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おり、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いく。

東京都教育委員会　ＯＪＴ推進指定モデル校

―　平成２２年度　―

（小学校）４校	（中学校）３校
（１）文京区立根津小学校	（１）荒川区立第三中学校
（２）大田区立入新井第一小学校	（２）武蔵村山市立第四中学校
（３）国立市立国立第五小学校	（３）あきる野市立秋多中学校
（４）羽村市立富士見小学校	

―　平成２３年度　―

（小学校）８校	（中学校）５校	（モデル地区）３地区
（１）台東区立谷中小学校	（１）目黒区立第四中学校	（１）目黒区
（２）目黒区立駒場小学校	（２）世田谷区立弦巻中学校	（２）府中市
（３）世田谷区立山野小学校	（３）府中市立府中第十中学校	（３）武蔵村山市
（４）三鷹市立北野小学校	（４）武蔵村山市立第三中学校	
（５）府中市立府中第五小学校	（５）大島町立第二中学校	
（６）武蔵村山市立雷塚小学校		
（７）羽村市立富士見小学校		
（８）あきる野市立前田小学校		

２　モデル校の取組について

各モデル校の取組については、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

３　東京都教育委員会の取組

東京都教育委員会では以下のとおり、モデル地区及びモデル校を支援する取組を行った。

モデル校対象

①　モデル校訪問　５月１８日（水）～６月２４日（金）
　各モデル校を訪問し、ＯＪＴの取組状況、進捗状況について把握して、ＯＪＴ推進のための情報を提供した。

②　第１回　モデル校連絡会　６月２１日（火）【東京都教職員研修センター】
　モデル校が参加し、自校の取組について説明し、意見交換を行った。

③　第２回　モデル校連絡会　１０月３１日（月）【東京都教職員研修センター】
　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。

学校・地区研修会　　管理主事等が研修会でＯＪＴについての説明等を行った。

①　世田谷区立弦巻中学校研修会	４月８日（金）　８月２５日（木） １月１０日（火）
②　１０年経験者研修会	６月１３日（月）　１７日（金）
③　武蔵村山市副校長研修会	７月２９日（金）
④　武蔵村山市校長研修会	８月３日（水）
⑤　武蔵村山市主幹教諭研修会	８月２２日（月）
⑥　府中市主任教諭研修会	８月２６日（金）
⑦　府中市立府中第十中学校研修会	９月１日（木）
⑧　教育庁人事部事業発表会	１０月１７日（月）
⑨　主任教諭任用前研修会	１月１６日（月）～３月１５日（木）
⑩　副校長任用直前研修会	３月２９日（木）

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 23 年 1 月 6 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、同中学校、都立学校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２３年１月から適用する。

ＯＪＴ推進指定モデル地区

実　践　報　告

地　区　名	目黒区
学　校　数	小学校２２校　　中学校１０校
ホームページ	http://www.city.meguro.tokyo.jp/
実　施　主　題	学校運営力・組織貢献力を育てるＯＪＴ
１　実施の概要	小中学校各１校がＯＪＴ推進指定モデル校としての指定を受け、共に、「学校運営力・組織貢献力を育てるＯＪＴ」を主題に、ＯＪＴの目標と方法に関する事業の推進に取り組んだ。 特に、①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　②組織の一員として校務に積極的に参画する力を身に付けさせたい力とし、既存の組織を有効に活用し、組織的、継続的に教員の資質の向上及び能力開発に取り組むことができた。
２　年間実施計画	４月～５月　ＯＪＴ推進に関する概要の共通理解 東京都教育委員会、本区教育委員会、ＯＪＴ推進指定モデル校で事業の目標や方法について検討 ７月～８月　校長研修会でＯＪＴ推進指定モデル校の実践報告 11月～12月　本区教育委員会とＯＪＴ推進指定モデル校での成果のまとめ １月～２月　校長会及び副校長会での報告
３　ＯＪＴ推進指定モデル地区としての特色ある取組	校（園）長研修及び副校（園）長研修で、経営マネジメント、人材育成に関する研修を実施し、組織の活性化を図るための資質能力の向上を図った。今年度は、公立学校、私立学校のそれぞれで校長を務めた方を講師として招き、幅広い見地から、人材育成について研修を行った。 また、主幹教諭の研修では「学校におけるコミュニケーション機能の向上」をテーマに、教員の人材育成や教員間の調整機能の向上に力点を置き、学校組織の要として、ＯＪＴ機能の促進に寄与できる能力の育成を図った。
４　ＯＪＴ推進指定モデル校の活用	小規模校が多いという本区の現状の中で、モデル校の両校は、本区の典型的な学校規模である。「既存の組織を有効に活用したＯＪＴの推進」や「人材育成に関するマネジメントサイクルの見直し」など、モデル校の取組の基本的な考え方は、本区の実態に合致したものである。若手教員の数は中学校でも増加傾向にあり、モデル校の取組の成果は、小中学校それぞれにおいて有益なものとなる。 また、情報は管理職からの発信にとどまらず、主幹教諭や主任教諭の立場からも、モデル校の実践を他校に伝えていく。

5　地区内各校へのＯＪＴ推進に向けた支援の工夫	本区のモデル校のみならず、他地区の先駆的な取組についても情報収集に努め、それぞれの学校のＯＪＴの推進を図らせた。指導主事や退職校長が定期的に学校を訪問し、ＯＪＴの推進状況を確認するとともに、助言を行った。 教員研修では、モデル校の成果を踏まえ、人材育成、特にＯＪＴの充実に関する職層に応じた研修を企画し、成果を上げることができた。 訪問や研修では、実態を基に、教員が身に付けるべき４つの力のどれに力点を置くかを明確にし、支援を行った。
6　地区内での情報発信の工夫	月に１度の合同校（園）長会、定例校長会で、事業の推進状況をモデル校の校長から伝達した。また、年度末には、成果のまとめを公表するが、異校種の取組をそれぞれの校種でも理解できるように配慮した。また、校長のみならず、副校（園）長会にも、同様の発信を行った。
7　ＯＪＴ推進指定モデル地区としての取組の成果	「学校運営力・組織貢献力を育てるＯＪＴ」を主題に、モデル校の小・中学校それぞれが主任教諭の育成に力点を置いて取り組み、貢献から参画への変化を見ることができた。具体的には、運営委員会や分掌組織によるプロジェクトの活用について合理性があり、効果を挙げている。 また、若手教員の資質向上には、学習指導力の向上を中心に学年、教科を超えて指導を重ねることで、校内で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が、経験の浅い教員に身に付いてきている。 さらにＯＪＴシート（自己研鑽力育成シート）を活用したり、教員が身に付けるべき力を幅広く具体的に示すことで、教員が自己の力量に見合ったＯＪＴに積極的に取り組みやすくなった。
8　今後の課題と改善策	本区では、中学校区を単位に小中連携子ども育成プランを作成し、カリキュラムの連続性の担保と教職員の相互理解の推進を図っている。そのためには、小中学校の教員が直接交流し、ＯＪＴを進めていくことが必要である。それぞれの学校で行っているＯＪＴに小中連携の視点を加え、まずは学習指導力、生活指導力・進路指導力の向上を図っていく。 今後、本区での教育開発指定をすべて中学校区ごとの小中連携で行っていくことで、区全体の教育力を高め、それぞれの学校の教員が経験に応じて、学校運営力・組織貢献力を高めていくことができる。

地　区　名	府中市
学　校　数	小学校　２２校　　中学校　１１校
ホームページ	http://www.city.fuchu.tokyo.jp/kyoiku/
実　施　主　題	ＯＪＴ推進によるライフステージに応じた教師力の向上
１　実施の概要	ＯＪＴ推進モデル地域としてモデル校を設置し、以下の３点についての実践研究を支援し、地区内のＯＪＴ推進の一助とする。 ○　組織的かつ実践的な取組で教員の資質・能力の向上を図る。 ○　教員が身に付けるべき４つの力の育成、特に学校運営能力や組織貢献力の育成を図る。 ○　成果及び課題の把握と改善策の検証に努める。
２　年間実施計画	４月　定例校長会等⇒モデル校決定とＯＪＴ推進体制の周知 ８月　ＯＪＴ推進指定モデル校連絡会（第１回） ○　目標と方法について ○　モデル校の取組み状況について意見交換 １２月　ＯＪＴ推進指定モデル校連絡会（第２回） ○　モデル校決定の取組み状況について意見交換 ２月　市研究協力校発表会 ○　小学校モデル校による実践発表 ３月　ＯＪＴ推進指定モデル校連絡会（第３回） ○　進捗状況の確認、来年度に向けての中間まとめ
３　ＯＪＴ推進指定モデル地区としての特色ある取組	○　市の研究協力校として、校内におけるＯＪＴ推進の研究実践活動を支援するとともに、その研究成果を市における教育の充実の一助とする。市立学校教職員等へモデル校の実践を周知し、ＯＪＴの在り方について啓発を図る。 ○　モデル校管理職、研究担当教諭、教育委員会事務局等で連絡会を組織する。モデル校の取組み状況を共有し、指導主事が学校訪問等で指導助言を行い必要な支援を行う。（８月、１２月、３月年３回実施予定） ○　市主催の既存の研修会の実施に当たり、モデル校の実践成果を活用した研修を実施する。
４　ＯＪＴ推進指定モデル校の活用	○　副校長連絡会等において、モデル校の管理職等から実践成果を発表し、グループ討議等で内容の理解を深め各校への導入を促進する。 ○　主幹教諭等研修において、当該モデル校参加者の実践を効果的に研修に活用する。

5　地区内各校へのＯＪＴ推進に向けた支援の工夫	○　平成２４年度市教育目標の改定の中で、ＯＪＴ推進による人材育成の文言を加え強調した。 ○　教育目標の改定に呼応し、各校の平成２４年度教育課程編成に際にして、ＯＪＴ推進を通じた教員の経験や能力、職層に応じた育成が図られることにより、組織的・機能的な学校経営をより一層推進するよう指導・助言を行う。
6　地区内での情報発信の工夫	○　市の研究協力校として「学校におけるＯＪＴを活用した人材育成」を主題に実践事例発表会を開催する。 ○　副校長会、教務主任会、生活指導主任会等の中で、当該モデル校の担当者から実践成果について積極的に周知を図る。
7　ＯＪＴ推進指定モデル地区としての取組の成果	○　モデル校の実践研究を通じて、ＯＪＴについての共通理解が深まった。１年次の本年度は、年間の計画の中でモデル校の現状に応じた推進を図り、プランに対する改善点が把握できたことは大きな成果である。 ○　小中モデル校間のＯＪＴの進捗状況や課題等の確認を行う「ＯＪＴ推進指定モデル校連絡会」等を開催し、モデル地区として継続して行うことができる研修体制について協議を積み重ねることができた。研究の途上ではあるが、起案文書の作成時の日々の継続した指導、既存の職員打合せの時間を効果的に活用し「ｓｈｏｒｔ研修」やグループによる授業研究等の実践をモデル地区内の学校へ周知することができた。 ○　主任教諭等に適切な役割を与え、ＯＪＴに対する意識を高め、職層に応じた能力・資質の向上を図るためのＯＪＴの実践方法の開発を行うことができた。具体的には、文書起案等を通じて日常的に身に付けるべき力を職層に応じて確実に実施する方法である。どの学校においても当たり前のこととして実践されていることではあるが、人材育成の意識を高める身近な取組み事例として質を高めていくよう検討を進める。 ○　研究の途上ではあるが、ＯＪＴシートの効果的な活用を行うことで、目標の設定や方法についての共通理解が深まり、組織的な取組みが進んでいる。
8　今後の課題と改善策	○　中学校モデル校の実践では、「ＯＪＴによる授業改善」を通じた取組みを進めている。教員の主体的な参加意欲を高めることができたが、学習指導能力以外の身に付けるべき４つの力をバランスよく高めることができなかった。 ○　実施前年度に基本的な推進計画を立てるなど事前の共通理解を早めることで、教員一人一人の身に付けるべき力を把握し、個々の課題を踏まえた計画の立案が可能になると考える。また、それにより自己申告の面接を通じた指導を有効に活用できる。

地　区　名	武蔵村山市
学　校　数	小学校　９校　　中学校　５校　（うち小中一貫校　１校）
ホームページ	http://musashimurayama.ed.jp/
実　施　主　題	学校における効果的なＯＪＴによる人材育成の在り方の研究
１　実施の概要	○　各学校における教職員の資質向上を目指した人材育成計画を、学校経営に位置付けるとともに、それぞれの教職員が、日常的な職務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度などを、意識的、計画的、継続的に高めていける組織体制を確立させる。 ○　小・中学校各１校ずつのＯＪＴ推進指定モデル校における実践の成果を、市内各学校で共有し、すべての学校において、ＯＪＴの取組が推進できるようにする。
２　年間実施計画	○　各学校において、ＯＪＴ推進のための組織、内容、及び年間計画等を作成させるとともに、市内全校で情報を共有できるようにする。 ○　各学校において、文書決裁規程の見直しを図らせ、各学校の教職員が、日常業務において文書等を起案し、決裁を受けるシステムの中に、ＯＪＴ責任者や担当者を関わらせるようにする。 ○　小・中学校各１校ずつのＯＪＴ推進モデル校における中間成果を、夏季校長研修会及び副校長研修会等で発表させ、各学校における実践の参考とする。 ○　上記同研修において、講師として、東京都教育庁人事部より管理主事を招聘し、専門的な視点からの指導をいただく。 ○　年度末に、各学校におけるＯＪＴの推進状況をまとめさせ、ＰＤＣＡサイクルにより、次年度の人材育成計画の改善を図る。
３　ＯＪＴ推進指定モデル地区としての特色ある取組	○　市内全小・中学校における、ＯＪＴの推進計画を、校長・副校長・主幹教諭の立場からそれぞれ、提出させるとともに、冊子に綴じて、全校で情報共有できるようにしている。 ○　夏季休業中に、ＯＪＴに係る校長研修・副校長研修・主幹教諭研修をそれぞれ設定し、平成２３年度上半期における各学校のＯＪＴ推進状況を検証するとともに、講師の指導に基づき、下半期の同推進計画の見直しを図った。
４　ＯＪＴ推進指定モデル校の活用	○　小・中学校各１校ずつのＯＪＴ推進モデル校における取組の中間成果を、夏季校長研修会、副校長研修会、及び主幹教諭研修会で発表させ、他の学校における実践の参考とさせた。 ○　平成２３年１０月に実施された「東京都教育庁人事部事業発表会」における市立第三中学校（平成２３年度　ＯＪＴ推進モデル校）の実践発表に、市内各学校の管理職を参加させた。 ○　平成２３年度末までに、各推進校の実践のまとめを、市内各小・中学校に配布し、情報の共有化を図るとともに、平成２４年度の各学校ＯＪＴ推進計画作成の参考にさせる予定である。

5　地区内各校へのＯＪＴ推進に向けた支援の工夫	○　校長・副校長からの定期的なヒアリングを通して、教育長及び学校教育担当部長を中心に、学校経営の一環としての人材育成計画について指導・助言を行っている。 ○　教育委員会定例学校訪問や、指導主事等を派遣しての授業等に係る学校訪問の際に、各学校のＯＪＴ推進計画に基づき、推進状況を把握するとともに、ＯＪＴ推進のための組織づくりや、各教員の個別課題に応じたＯＪＴ推進の在り方等について、具体的に指導・助言を行っている。 ○　夏季休業中に、ＯＪＴに係る校長研修・副校長研修・主幹教諭研修をそれぞれ設定し、平成２３年度上半期における各学校のＯＪＴ推進状況を検証するとともに、東京都教育庁人事部管理主事を講師として招聘して、今後のＯＪＴの推進の在り方等について、指導をいただく機会を設定した。
6　地区内での情報発信の工夫	○　市内全小・中学校における、ＯＪＴの推進計画を、校長・副校長・主幹教諭の立場からそれぞれ、提出させるとともに、冊子に綴じて、全校で情報共有できるようにした。 ○　小・中学校各１校ずつのＯＪＴ推進モデル校における取組の中間成果を、夏季校長研修会及び副校長研修会等で発表させ、他の学校における実践の参考とした。
7　ＯＪＴ推進指定モデル地区としての取組の成果	○　各学校の教職員が、日常業務において文書等を起案し、決裁受けるシステムの中に、ＯＪＴ責任者や担当者を関わらせるよう指導・助言を行ったことにより、各学校において、主幹教諭、主任教諭の位置付けが明確になった。 ○　管理職が、経営計画の中にＯＪＴを位置付けるとともに、ＯＪＴ責任者及び担当者の権限を明確に示すよう指導・助言を行ったことにより、各学校において、主幹教諭、主任教諭等が、、主体的に若手教員を育成しようとする意欲をもって、具体的な指導に当たる場面が見られるようになった。 ○　夏季休業日における校長・副校長・主幹教諭対象の各研修の統一主題を「学校におけるＯＪＴの推進」と定め、東京都教育庁人事部管理主事から、各職層に応じたＯＪＴ推進の在り方を具体的に指導を受ける機会を得たことにより、改めて、各学校におけるＯＪＴの課題が明確になるとともに、人材育成計画の見直しを図ることができた。
8　今後の課題と改善策	○　学校の規模や教職員の構成等実態に応じたＯＪＴの推進の在り方について、教育委員会として、より具体的に指導・助言を行う必要がある。校長との一層の情報連携により、教職員の力量と課題を把握し、具体的なＯＪＴ推進のための組織の在り方を提案するとともに、ＯＪＴ担当者への研修等を実施する。 ○　教育委員会として、ＯＪＴとＯｆｆ－ＪＴを効果的に組み合わせて、総合的に、各学校における人勢育成を支援していく必要がある。校長の人材育成計画に基づいた、適切な研修を実施したり情報提供を行ったりする。

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">台東区立谷中小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">神田　しげみ</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www.taitocity.net/yanaka-es/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">299人</td><td colspan="3">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="2">11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>5人</td><td>伸長期の教員</td><td>4人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>4人</td></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="6">OJTの目標と方法に関する取組</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

「いつでも、どこでも、手軽にOJT」というスローガンの下、日々の教育実践の中で、無理・無駄のない努力で最大の効果をもたらすOJTの方法を開発するため、主に以下の3つの取組を行った。

① OJT実施体制の確立
　校長を全体責任者、副校長を推進責任者、主幹教諭をOJT推進委員長として、主任教諭一人に対して中堅・若手教諭2～3名のチームを4グループ編成した。主任教諭にチームごとのOJT推進の責任を負わせることにより、若手教員の育成にとどまらず職層に応じたOJTを実践した。
② OJTの実践（自己申告の活用、週ごとの指導計画の活用、強化月間・週間の設定、プチ研修会、管理職からのコメントカードなど）
　自己申告を活用したOJT推進シートの利用など、新たに何かを作るのではなく、現在までに使っていたものを最大限に活用し、無駄を省いた。また、教員に求められる4つの力をバランスよく研修させるために、隔週の木曜日・放課後の30分程度の「プチ研修」を実施し、積極的に主幹・主任教諭に講師を担当させた。
③ OJT推進会議による進行管理
　校長・副校長・主幹教諭と各チームの責任者である主任教諭をメンバーとしてOJT推進会議を月に1度、企画運営会議の前の10分程度を使って行い、進ちょく状況の報告と情報交換をさせ、管理職によるOJTリーダーの指導を行った。この際に、OJT推進シートや週ごとの指導計画の記録を有効活用した。

　これらの取組を通して、今では「あらゆる場がOJTである」という意識が職員の間に生まれている。また、新たに作成する文書や会議は減らしたものの、OJTの目標や具体的な取組を明確にしたので、計画的・計測的な実践が可能となった。

今後の課題

・　研修を受ける側とする側に意識の差がある。特に研修を受ける側である若手教員の意識を高めるための工夫が必要である。
・　OJTを実際に推進する主任教諭の育成が課題である。自分の仕事は一通りできるようになってきたところで、主任教諭の職務としてOJTに取り組む意識を高める工夫が必要である。
・　学年のまとまりを基本としたOJT推進チームを編成したため、チーム内の理解を深めることができたが、他チームとの情報交換をする機会が取りにくい面が見られた。OJT推進会議だけでなく、全体でも情報を共有する機会を設定しなければならない。

学校名	目黒区立駒場小学校							
校長名	宮下　徹子							
ホームページ	http://www.meguro.ed.jp/mekmabeh/							
児童・生徒数	420人			学級数（特別支援学級数）			13学級	
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 （充実期の教員）	6人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 （1～4年次）	2人
実施主題	OJTの機会を確保しながら担当者・対象者の意識を高める実施体制							

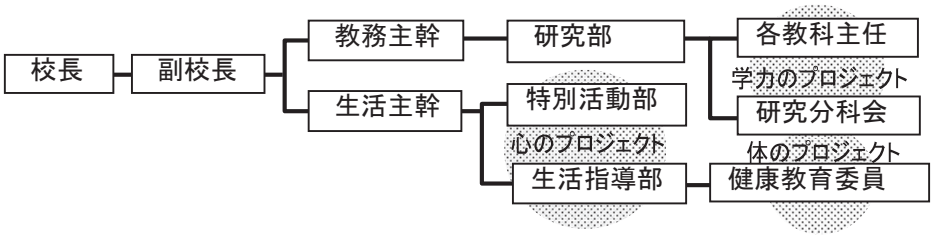
今年度の取組と成果

1　研究内容

本校でも若手教員が増え、経験年数7年未満の教員が6人在籍している。学校組織を構成する教員全体の資質・能力を高めるために、組織的・意図的・計画的にOJTを推進することが求められている。ただし、多忙を極める学校現場において、新しい組織を立ち上げ、OJTに取り組むことは難しい。

そこで本校では、既存の組織を活用したOJTの推進に取り組むこととした。それぞれ学力プロジェクト・心プロジェクト・健康プロジェクトと銘打ち、教職員の意識付けを図った。

また、本校には、国語科研究員・社会科研究員・算数教師道場部員・理科研究員・道徳研究員等、それぞれの教科でエキスパートとも言える教員がいる。それらの教員の実践を活用し、教員の授業力を高める取組も併せて行うこととした。



さらに、日常のあらゆる場面でOJTを行うことが必要であることから、実践記録をつけ、OJT担当者がどのような指導をしたか、またOJT対象者がどのようなことを学んだのか意識を高められるように取り組んだ。

2　研究の経過

4月～　5月……組織の立ち上げ、OJT推進の概要共通理解、課題の把握と研究方策の検討
6月～　7月……授業力向上実践の取組開始、各組織プロジェクトの検討
9月～12月……授業力向上実践の取組、各組織プロジェクトの進行
1月～　3月……研究結果のまとめ、効果の測定

3　研究の成果

既存の組織を活用することで、日常の職務遂行の中でOJTを推進することができた。特に各教科のエキスパートである教員や区体育研究会の推進委員・都体育講師が在籍していたことで、教科の専門性を生かしたOJTが推進でき、若手教員の授業力が向上したことが大きな成果であった。また、行事に関わる組織運営の職務について、各主任教諭から、OJT対象者に細やかな指導を行うことができたことも成果であった。

今後の課題

既存の組織を活用したことはよかったが、主任教諭の意識が高まっておらず、OJTとして進まない部分も少なからずあった。OJTの推進者・担当者・対象者がそれぞれ意識を高くもたなければならない。そのため、簡単に記録が残せるよう「OJT実践報告書」を作成したが、提出が定着したとは言えない。大きな課題としては、OJTを行う時間を確保することが挙げられる。来年度はさらに教員全体の意識を高め、短時間でも、日々のあらゆる場面で簡単な記録を残し、OJTを推進していけるようにしたい。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">世田谷区立山野小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">溝　口　　純</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://school.setagaya.ed.jp/yano/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">903人</td><td colspan="3">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="2">25学級</td></tr>
<tr><td rowspan="2">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>12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>9人</td></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="6">OJTの日常化への取組</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

〔今年度の取組〕
＜学習指導力＞を向上させるための取組 『プロポーザル方式による担当者と対象者のペアリング』
〇5月上旬…OJT説明
〇5月中旬…OJTプロポーザル
　　・校内校務パソコン回覧板上で申告
〇5月末…OJT師弟会
＜学校運営力・組織貢献力＞を向上させるための取組 『既存組織を活用してのOJTの推進』
〇5月中旬…企画委員会（常置委員会の長）、運営委員会（各学年主任）でのOJT説明
〇5月から6月…各組織内で新たな目標設定
〔成　果〕
＜学習指導力＞
〇教員の授業公開が日常化し、そこで育成担当者が教員の悩みや課題を把握し、共通理解した。さらに、その悩みや課題を解決する方向で、育成担当者が指導・支援を自分の得意分野を中心にして行った。
＜学校運営力・組織貢献力＞
〇各委員会で主幹教諭や主任教諭が職層に合った役割を意識、自覚し、委員会内の教員の指導・支援に積極的にあたった。

今後の課題

＜学習指導力＞
〇プロポーザルを行った時点では、個々の希望が各教科、各領域と多岐にわたっていたが、2学期は、11月に行った研究発表に向けて特別活動に関する内容に集中するようになった。次年度もこの取組を継続し、個々の教員の悩みや課題に応えられるようにしていく。その際に、教員の悩みや課題に視点を置き、育成担当者は、たとえ自己の得意分野でなくても指導・支援にあたれるようにしていく。
〇夏季休業日の前後からは、配慮を要する児童への対応や保護者対応についての悩みや課題が教員から挙がるようになってきた。この件に関しては、育成担当者との1対1対応だけでは解決に至らないことを周知する。管理職やスクールカウンセラーも加わり、学校体制で取り組むことを特に育成担当者に徹底させる。
＜学校運営力・組織貢献力＞
〇校長の経営方針や学校の教育目標の具現化のために、各組織がどのような目標を組織内で共有するかが一番重要になってくる。育成担当者にも、教員にも共有できる目標があれば、学校運営や組織貢献に十分に寄与することになる。ここには、時間をかけ、丁寧に扱っていく。
〇毎月の企画委員会や運営委員会で、委員会内のOJT進捗報告を欠かさないよう努めていく。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">三鷹市立北野小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">丸　節　子</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www.education.ne.jp/mitaka/kitano-es/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">645人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">20学級（4学級）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">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>7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="6">教員が身に付けるべき4つの力ごとにOJTの方法を明確にした取組</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

1　OJT推進委員会の発足
　委員長、副委員長を主任教諭に担当させ、校内のOJTを企画・立案段階から実際の運営まで携わらせた。また学期に1回、OJT推進委員会を開催し、進捗状況と進める上での課題を確認した。人材育成が職務の一つである主任教諭の具体的な取組が明確になり、意識や行動が変わった。

2　OJTの方法の改善
　教員が身に付けるべき4つの力ごとに主となるOJT担当者と、OJTの場面や方法を明確にした。日常の職務を通じたOJTがかなり推進されたとともに、それぞれのOJT担当者の役割意識が高まった。

3　OJTの年間計画の作成
　OJT担当者が、いつどのようなOJTを行えばよいかを示した年間計画を作成した。学期初めに周知した。学年主任や分掌主任が行うものを中心に計画を立てた。テーマ別研修は、教員が学びたい内容をOJT推進委員会で収集し、適切な時期に実施することで、日常的なOJTを補完できた。

4　OJTシートの改善
　OJT担当者の助言を受けながらOJT対象者自身がシートに記入するようにした。一人が1シートの作成となり、記入への負担感が軽減し、主体的に取り組むようになった。

今後の課題

1　OJT担当者の育成能力の向上
　OJT推進委員会を中心として、OJT担当者にOJTを進める際のポイントやコーチングの手法を学ばせる。

2　OJT担当者がOJT対象者の目標がどこまで達成されたかを確認し、OJTの方法の改善を図る。
　OJTに取り組んでいることに満足することなく、常に課題を意識して取り組むOJTにする。

3　具体的なOJTの事例を収集しまとめる。
　教員が身に付けるべき4つの力ごとに、どんなOJTを実施したかを文章化するとともに、効果的なOJTについて明らかにし、校内で継続していく体制を作る。

4　日常的なOJTとそれを補う校内研修の両面から校内の人材育成を図る。
　校内の人材育成のために日常的なOJTを推進すると同時に、補完するために必要な校内研修を設定する。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">府中市立府中第五小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">三田村　裕</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www.fuchu05s.fuchu-tokyo.ed.jp/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">519人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">16学級（3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>10人</td><td>伸長期の教員</td><td>6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">学校における具体的なOJTの開発</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

昨年度、育成する者とされる者を明確化するためにOJT実施体制を構築し、また、OJTシートを活用してOJTの目標管理と実施経過の記録を行った。しかし、育成する者とされる者という閉ざされた関係を固定することによる弊害が見られた、OJTシートへの記述が抽象的であれば記録の意味がなく、具体的であれば記録事項が膨大になり教員の職務遂行を圧迫しかねないなどの問題点があった。

そこで今年度は昨年度の反省を踏まえ、OJTシートの使用をやめるとともに実施体制は構築せず、「学び合い」を合言葉に、いつでもどこでもだれに対してもOJTという取組を目指した。具体的な取組は次のとおり。

1　日常の職務を通じたOJTの実施

新たに時間と場所を確保することなく、日常の全職務行動を教員相互に学び合うことのできるOJTの場とすることを全教職員が意識して行っている。

（例）

・文書起案を通じたOJT　・授業観察を通じたOJT　・授業準備を共同して行うOJT　・合同授業を通じたOJT　・授業についての意見交流を通じたOJT　・教材教具の共同開発・共同使用を通じたOJT　・学習支援員の活用を通じたOJT　・ある学級で起きた事例を基にしたOJT　・事情聴取や事実確認を通じたOJT　・教室環境整備を通じたOJT　・保護者との適切なやりとりに関するOJT　・外部機関との折衝を通じたOJT　・担当者の引き継ぎを念頭に置いたOJT

2　校内研究会・校内研修会・ショート研修会等を契機としたOJT

校内で行われる研究会や研修会の場だけを学びの場とするのではなく、事前の段階では、研究会や研修会の主題を意識して各自実践すること、また、事後の段階では、学んだことを生かす実践を行うようにした。そして一人一人の実践上の課題や成果を意識的に交流することで、それをOJTの機会や場とした。

今後の課題

1　育成者と被育成者の関係を取り払ったことにより、一人一人の育成課題が不明確になり、課題に応じた計画的な育成が難しくなった点をどう克服するか、また、OJTシートの撤廃により、育成の目標管理及び進行管理が難しくなった点をどう改善するか。

2　研究会や研修会の主題は、全教職員共通・一律に設定されるが、教員により一人一人資質や能力が異なるため、共通の主題をいかに個々の教員の課題に対応させるか。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">武蔵村山市立雷塚小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">村下　俊文</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://musashimurayama.ed.jp/mmcedrs/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">369人</td><td colspan="3">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="2">12学級(4学級)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">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>4人</td><td>伸長期の教員</td><td>10人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>6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に関する取組</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

〈取組1〉 教員が身に付けるべき力を自覚させる取組

自己申告の当初（4月）及び中間（10月）、最終（3月）の授業観察と面接を通して、どの教員にも授業改善への意欲や具体的取組を自覚させることができた。自己申告書への記載と実際の学級経営や学習指導との差異を見いだすことも少なからずあり、本人の課題意識と身に付けるべき力とのズレなどを指摘し、一層の改善を目指す指導をすることができた。

〈取組2〉 教員相互で学び合う場の意識化を図る取組

OJTに対して負担感や抵抗感を減じる方法として、本校独自に契約研修を開発し実践したことにより、学校全体として、今ここがOJTの場面であるとか、契約研修を今実施しているのだという学び合いの意識を共有することができた。

〈取組3〉 OJT研修シートを活用する取組

誰から育成を受けるか、誰を育成するか、また何を指導してもらいたいのか、何を指導するのかを明確にして、日常の教育活動の様々な場面を活用して研修を行う方法が、契約研修である。その媒介となる研修シートを指導する側と指導を受ける側とが相互に取り交わすことによって、成果の評価や課題の改善を図ることができた。

今後の課題

〈取組1について〉

一人一人の教員への個人的な指導・助言をとおして育成を図るばかりでなく、指導層全体の育成を図る方途を探る必要もある。方法として、指導層だけの情報交換会（仮称）を設けるなどして、これまでの指導実践の成果と課題を出し合い検討する場とすることも考えられる。

〈取組2について〉

OJTを実践したことによって、授業改善への効果等の実感が得られれば学び合う場の意識も高まると考えられる。そこで、教員個人の研修成果を学校全体で広く共有する機会を設けることも必要と思われる。

〈取組3について〉

若手教員が授業研究に臨む際に、中堅の教員が事前授業を参観しアドバイスをするというようなことが自然発生的に、また重く考えすぎずにできるようにするため、研修シートの記入方法を改善する。

学校名	羽村市立富士見小学校							
校長名	坂井　美恵子							
ホームページ	http://academic2.plala.or.jp/fujimi/							
児童・生徒数	597人			学級数（特別支援学級数）			18学級	
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 （充実期の教員）	5人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 （1～4年次）	9人
実施主題	OJTの目標と方法に関する取組							

今年度の取組と成果

若手教員の学習指導力の向上を目指して取り組んだ昨年度の実践に加えて、2年目の実践として、学校運営力・組織貢献力の育成に焦点を当てて研究に取り組んだ。具体的な取組と成果は以下のとおりである。

①プロジェクトチームの活用

教育目標の理念に合わせて、「心にこにこ：言葉きらきら：体すくすく」の三つのプロジェクトチームを組織した。全教員が三つのプロジェクトチームのいずれかに所属し、担当したアクションプランを企画・提案・推進した。成果として、教員一人一人がアクションプランの運営を任されるため、組織の一員としての自覚をもつようになってきた。また、朝学習を利用しての取組を行ったことで、児童の成長に直結させることができ、保護者から高い評価を受けた。

②授業研究を通したOJT

上記の三つのプロジェクトチームは、従来の校内研究分科会として授業研究を行った。成果としては、プロジェクトチームが校内研究分科会を兼ねているため、アクションプランや教員一人一人の課題を授業に連動させることができ、事前協議や授業後の話し合いを通して課題解決に迫ることができた。また、チーム内の授業研究を6回、全体への提案授業を1回行ったことで各プロジェクトチームの研究テーマを深めることができた。また、他のプロジェクトチームの取組を共有することができた。

③OJTシートの活用

昨年度までのOJTシートの課題を踏まえて、本校の教員として身に付けさせたい力を絞りこんでOJTシートを作成した。初めに、自己評価を行い、自分自身の課題や身に付けたい力についてOJTの目標を立てた。その後、育成担当者に相談し、担当者が育成計画を立て、授業参観などの実践に取り組んだ。OJTを実施した際には、実施内容を記録した。成果として、昨年度と比べ目標を絞った計画・実践ができた。

今後の課題

①組織的な取組の充実

組織的な取組を一層充実させるためには、リーダーとしての主幹・主任教諭がプロジェクトチーム内のアクションプランの進捗状況を的確に把握し、指導助言することが大切である。同時に、若手教員が主幹・主任教諭に今まで以上に報告・連絡・相談することが必要である。

②チーム相互の交流

日程の都合上、チーム内の授業研究は3チーム同時に行っている。協議会記録を全教員に配布しているが、チーム内の授業研究を他チームは参観できない。各プロジェクトに各学年から参加している1名の教員が自分の学年に提案し、チーム相互の交流に努めることが課題である。

③実施内容の記録

OJT実施記録を残すことは、成果と課題を振り返る際、大切なことである。年度途中から、隔週月曜日にOJTの実施記録を記入する時間を設定した。各自日々の職務の中でOJTを実施したときには記録を残し、自己の成長と課題を客観的に捉えられるようにしたい。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">あきる野市立前田小学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">竹川　博</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www.akiruno.ed.jp/e-maeda/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">３１０人</td><td colspan="3">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="2">１２学級（2学級）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td>主幹教諭</td><td>４人</td><td>主任教諭
（充実期の教員）</td><td>４人</td><td>伸長期の教員</td><td>９人</td><td>基礎形成期の教員
（１～４年次）</td><td>２人</td></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">OJT実施体制の構築及び進行管理に関すること</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

◎取組
「『変わった』と言われることはうれしい！」のスローガンのもと、教員一人一人に自己改革の意識をもたせ、資質向上のための具体的な取組を組織的・計画的に行う実施体制について研究を深めた。
自己申告、週ごとの指導計画、既存の会議を活用し、日常のあらゆる場面でOJTを意識して取り組んだ。
OJT推進運営組織として、教務主幹をOJT推進担当者とし、既存の運営会議(主幹会議)、主任連絡会を研究の進行に活用した。 具体的には、
①自己申告当初申告時に、教員が身に付けるべき4つの力の中で、身に付けたい力、指導できる力を確認し、「いつ」「だれが」「だれに」OJTを実施するのかを明確にした。
②OJT推進担当者が毎日、その日のOJTの取組事項を職員室に明示し、意識化を図った。
③OJTを実施した日時や内容の記録簿として、週ごとの指導計画を活用した。
④1学期末に全体で時間を確保し、実施結果を集約し、一覧表にまとめた。また、年間進行管理表、指導体制一覧表を作成し、二学期以降のOJTの実施に活用した。
◎成果
①1年間の自己申告の流れに沿って、個々の教員が教員が身に付けるべき4つの力を明確にするとともに、取組状況を確認しながら、OJTに取り組むことができた。
②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。
③OJTの内容・方法を工夫して学校全体で組織的に取り組むことにより、普段の様々な業務の中で、自然とOJTの場と内容を意識することができ、一人一人の教員が自己の指導力向上につながった。
④他の教員の授業を参観し、学び合う姿が多く見られた。

今後の課題

・「継続は力」というが、今年度の取組を来年度以降も継続していくことが大切である。
・今年度実施してみて、教員のOJTに対する意識を持続させていくことが一番難しかった。教員の自己改革への意識を常にもたせていく働きかけの工夫が必要である。
・年間進行管理表をスタート時に作成し、年間を見通した意図的、計画的、組織的なOJTを実施することが課題である。
・OJTの指導的立場の教員に対する組織的・計画的なOJTの実施が課題である。
・教員によってOJTとして実施していることの意識に差があることも分かった。学期ごとに一人一人の教員の成果をまとめ、次の学期へ生かしていくOJTサイクルをしっかり構築していくことが重要である。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">目黒区立第四中学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">牛島　順子</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www.meguro.ed.jp/meguro4j/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">246人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">8学級（1学級）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td rowspan="2">主幹教諭</td><td rowspan="2">2人</td><td rowspan="2">主任教諭
（充実期の教員）</td><td rowspan="2">10人</td><td rowspan="2">伸長期の教員</td><td rowspan="2">3人</td><td rowspan="2">基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td rowspan="2">4人</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">OJTの目標と方法に関する取組</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

取組
①OJTシート（自己研鑽力育成シート）の開発
　OJT対象者が、OJT担当者から指導を受ける場面を意識させるのと同時に、コーチングの手法を参考にし、OJT対象者が自ら向上しようとするモチベーションを高めることをねらいとして開発作成した。自己の現状と課題を認識し、自ら「〇〇について学びたい」と考え、他者から学び取る姿勢をしっかり育てることを意図したシートである。
②OJTの組織づくり
　OJT担当者を主任教諭に限定せず、「いつでも、どこでも、誰からでもOJT」と考え、全員が関わる仕組みづくりを構築した。
③身に付けるべき4つの力の細目について、特に指導すべき項目についてアンケート調査の実施
④校務LANを活用した定期的な実施状況調査
⑤授業力育成のため授業自己診断チェックリストの作成
⑥企画会議等での実施状況報告

成果
①OJTガイドラインをもとにした研修により、OJTの意義や必要性が理解できた。
②校務LANのOJT自己研鑽シートに入力することにより、実施状況や今後の指導内容を共有することができた。
③身に付けるべき力の細目について実施したアンケートにより、指導すべき内容が明確になった。
④日常的にOJTを意識し、指導する側も研鑽しながら、指導・助言を増やしていくことができた。
⑤複数での指導を増やし、相互に学び合うようになった。
⑥「誰からでもOJT」により、学校全体に資質・能力を高め合う雰囲気ができた。
⑦基礎形成期の教員が元気に意欲的に職務に取り組んでいる。

今後の課題

①授業観察や指導案への助言を定期的に行う時間の確保やその他の指導を定期的に行う時間の確保
②各ステージの到達目標をどのレベルに設定するかの明確な基準づくり
③ベテラン層に積極的に質問し、自ら学ぼうとする姿勢の育成
④個々のOJTの場面でなくとも、全体指導や日常の言動から学ぶことの重要性の啓発
⑤教育技術だけにとどまらず、無形であっても教師力の核となる部分に気付き、学ぶ姿勢の育成
⑥講師を招聘してのOJT研修会の実施

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">世田谷区立弦巻中学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">野瀬　博</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http:/school.setagaya.ed.jp/ttsuki/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">388人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">11学級（4学級）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td rowspan="2">主幹教諭</td><td rowspan="2">3人</td><td rowspan="2">主任教諭
（充実期の教員）</td><td rowspan="2">5人</td><td rowspan="2">伸長期の教員</td><td rowspan="2">1人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>9人</td></tr>
<tr></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</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

1　自己申告の各申告（当初・中間・最終）とPDCAマネジメントサイクルを以下のようにリンクさせた。
①Pでは、4月8日に教育庁人事部管理主事を講師とした研修会で、OJTシートに関する記入の仕方等の指導を頂き、OJTシートを作成した。記入に当たっては校長がまず、OJT対象者に身に付けてほしい力をあらかじめ示すことで、OJT担当者とOJT対象者が話し合い、OJTの具体的な方法をOJTシートに書き込んだ。その後、各教員が自己申告の当初申告にも併せて、OJTの内容を記入し、面接に臨んだ。
②D・Cでは、8月25日の始業式に2回目の管理主事を講師とした研修会を行い、進捗状況の簡単な報告や担当者・対象者の記録の仕方、例えば週ごとの指導計画を使って記録する等の指導をいただき、各教員はOJTシートの実施状況を書きこみ、自己申告の中間申告にも記入し、面接に臨んだ。
③Aでは、1月10日に3回目の管理主事を講師とした研修会を行い、OJT責任者の主幹教諭とOJT担当者の主任教諭やベテラン教諭からOJTの成果と課題について報告をさせた。各教員はOJTシートの評価・要改善事項欄に記入するとともに、自己申告の最終申告にも記入し、面接に臨んだ。年度末にはOJT対象者は、OJT個人シートに記入し、個人保管すると同時に校長に提出し、次年度に向けて準備をした。
2　PDCAマネジメントサイクルに則り、自己申告とOJTシートを併用したことで主幹教諭・主任教諭が基礎形成期の教員に無理なくOJTを実施できた。そのため、ベテランの若手に対する指導がしやすくなり、若手の力が着実についてきている。今後もマネジメントサイクルのスパイラル効果に期待する。
3　新規採用教員と2年次・3年次教員の研究授業を2学期に行い、2年次・3年次教員については2年次・3年次研修と合わせて外部講師を招聘した研究授業とした。今研修において、まずはきちんとした指導案を作成させ、書式等含め、何を盛り込むかをしっかり覚えさせた。

今後の課題

1　OJT担当者とOJT対象者との話し合う時間の確保
　随時、時間がとれるときに行うことを前提とするが、教務主任は学期に1回程度OJT担当者とOJT対象者が話し合える時間を設定する。
2　OJT責任者とOJT担当者との話し合う時間の確保
　上記でOJT担当者とOJT対象者が話し合った後に、OJTシートをOJT担当者からOJT責任者に渡す段階で、報告する時間をとる。
3　OJT対象者の研究授業のための時間の確保
　OJT担当者とOJT対象者とで時間調整を行い、管理職が授業観察を行う。講師が呼べるようであれば講師を招聘する。
4　OJT担当者とOJT対象者との信頼関係の構築
　特に主任教諭がベテラン教諭を指導する際に、校長がその関係を成立させやすいように指導する内容を設定する。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">府中市立府中第十中学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">浅沼　賢一</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www.fuchu10c.fuchu-tokyo.ed.jp/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">274人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">9学級</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td rowspan="2">主幹教諭</td><td rowspan="2">1人</td><td rowspan="2">主任教諭
（充実期の教員）</td><td rowspan="2">7人</td><td rowspan="2">伸長期の教員</td><td rowspan="2">5人</td><td rowspan="2">基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td rowspan="2">4人</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">OJTによる授業改善の取組</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

本校は、昨年度から継続的に授業改善を目標に研修を行っている。今年度はOJT推進指定モデル校として、特に教員の学習指導力の向上をめざし取り組んだ。

1　OJT校内推進委員会の設置

OJT実施体制を構築するとともに、教員個々の能力や特性を確認・整理し、OJTシート内のOJTの目標、OJTの方法を設定した。組織的な取組が可能になった。

2　OJTシートの工夫

OJTの具体的な方法、OJTの実施状況、自己評価・改善事項を担当者の指導を受けて本人が記入することとした。本人の意識向上と担当者の負担軽減を図ることができた。

3　教員のグルーピング

職層、学年、経験年数、性別等を考慮したグループを編成した。1グループ4名の教員とした。全体研修の時間の確保が困難である課題を克服し効率良くOJTを推進した。

4　研修会の実施

教育庁人事部職員課管理主事を講師として招き、研修会を実施した。教員のOJTに対する理解を深め、意識を高めることができた。

5　短期PDCAサイクルの導入

月1回の研究授業を1サイクルとしたPDCAを行った。授業をもとに成果と改善点を明確にし、担当者の指導助言を受け、短い期間で改善した。授業改善が進んでいる。

今後の課題

1　実施記録の充実

短期PDCAサイクルを導入し、グループ内での研究授業をもとに改善を図ってきたが、OJTシートのみの実施記録では不十分である。グループ内の研修記録は全体研修会で確認するものの、個々の教員の学習指導力向上がどの程度図れたかを確認することは難しい。新たな記録用紙を用いる、週ごとの指導計画を活用するなどが考えられる。

2　時間の確保

全体研修会、グループ内の研修、担当者からの指導助言、相談など年間を通して多くの時間が必要となる。しかしながら週あたり24時間の授業や特別活動、部活動の時間を持つ教員が研修の時間を作り出すことは非常に困難である。時間割を工夫することや短時間で打合せができる環境を整えていく必要があると考える。

3　学習指導力以外の身に付けるべき力の育成

本校の事案決定については起案を重視し、関係分掌や職員と細かな連携をしている。このことを通して学校運営力・組織貢献力の向上は見られるものの、生活指導力・進路指導力と外部との連携・折衝力は十分ではない。今後重点的な取組が必要である。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">武蔵村山市立第三中学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">齋藤　実</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://musashimurayama.ed.jp/mmced3c/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">217人</td><td colspan="3">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="2">8学級（1学級）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td rowspan="2">主幹教諭</td><td rowspan="2">1人</td><td rowspan="2">主任教諭
（充実期の教員）</td><td rowspan="2">6人</td><td rowspan="2">伸長期の教員</td><td rowspan="2">5人</td><td rowspan="2">基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td rowspan="2">4人</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">学校におけるOJT実施体制の構築とその推進</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

1　校務処理を活用した育成

文書決裁にOJT責任者や担当者を関わらせることで、指導や助言の場を日常的に行う場を確保した。

12月までに起案や指導助言は管理職を除く16名の教員について3000件を越えた。

7月に起案の内容を検討した結果、校務や学年に関わる起案の70%が主任からのものであり、経験の浅い教員の育成につながっていないことが判明した。そこで、起案を若手にさせるよう指示をし、12月には若手からの起案が45%になり、若手育成が図られるようになった。

2　諸会議の「研修会」への位置づけ

校内の諸会議の名称をすべて「〇〇研修会」と名称変更し、主幹教諭や主任教諭による指導の場と位置づけた。

・初任者がいるので、今までのいろいろな情報を伝えるようにしている。（主任教諭）
・研修会としたことで、若手に、なぜそうするのかの理由やプロセスを説明したり教え育てていこうという心がけが強くなった。（主任教諭）
・研修会という事で、先輩の先生に質問しやすくなった。（5年次）

という教員の意識変化が見られた。

今後の課題

OJT推進のための校内組織とその場の設定、方法について成果を上げることができた。また、教員一人一人からの聞き取りにより、意識の変化が始まったことも成果として挙げられる。その結果、昨年度は受験資格のある5人の教諭が主任教諭選考を受験し、今年度は受験資格のある3人の主任教諭が主幹教諭選考を受験した。

しかし、指導層からは「なかなか的確に指導や助言ができない」という声もあった。

今後は、指導層、つまり主幹教諭や主任教諭の若手教員に対する指導力の向上が大きな課題となる。

<table>
<tr><td colspan="2">学校名</td><td colspan="7">大島町立第二中学校</td></tr>
<tr><td colspan="2">校長名</td><td colspan="7">大塚　健一</td></tr>
<tr><td colspan="2">ホームページ</td><td colspan="7">http://www.16ocn.ne.jp/~oshima2c/</td></tr>
<tr><td colspan="2">児童・生徒数</td><td colspan="2">37人</td><td colspan="2">学級数（特別支援学級数）</td><td colspan="3">3学級（1学級）</td></tr>
<tr><td rowspan="2">教員数</td><td rowspan="2">主幹教諭</td><td rowspan="2">4人</td><td rowspan="2">主任教諭
(充実期の教員)</td><td rowspan="2">3人</td><td rowspan="2">伸長期の教員</td><td rowspan="2">5人</td><td>基礎形成期の教員
（1～4年次）</td><td>2人</td></tr>
<tr></tr>
<tr><td colspan="2">実施主題</td><td colspan="7">職層に応じた行動特性(コンピテンシー)の活用</td></tr>
</table>

今年度の取組と成果

【方法】
1　行動特性(コンピテンシー)の目標レベル設定
　①自己啓発②生徒・保護者理解③企画・運営④ﾘｰﾀﾞｰｼｯﾌﾟ⑤組織ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ⑥管理職候補者の各行動特性表の中から職層にあった行動特性(コンピテンシー)目標と達成可能なレベル(H,M,L)を選択する。
　⑦教員として身に付けるべき4つの力は全教員が4項目ごとに達成可能なレベル(H,M,L)を選択し、自己申告書(裏面)に自分自身に適する行動特性目標レベルの設定内容を記入する。
2　目標レベルに合わせた面接及びコーチングの実施
　主幹教諭から主任教諭、教諭、養護教諭の順で当初自己申告時の面接に合わせて、職層に合った行動特性と目標レベル設定について、学校経営方針に基づいた職層ごとの適切な目標レベル設定に向けたコーチングを実施する。
3　前期のOJT育成と目標レベル(H,M,L)との到達確認と改善
　前期学校経営報告の状況と職層ごとの職務行動の目標ﾚﾍﾞﾙとの整合性やﾐｽﾏｯﾁがないかの進行確認をする。前期学校経営報告と後期学校経営に向けて、職層ごとの経営参画意識の向上をねらいに改善する。
4　評価・分析・改善
　行動特性の目標レベル(H,M,L)に達成できたのか、最終のコーチングを行って自己評価分析をする。次年度への成長に向けて、ﾚﾍﾞﾙをMからHに引き上げたり、Hの現状レベルを保持するなり、改善に取り組む。
【成果】
　職層ごとにどのような行動特性レベルがあり、自分がどのレベルにあって、今後どのように成長すべきかの指針を与えることができた。行動特性が認識され、より高い目標レベルにまで成長する若手教員やより高い職層の行動特性を目指して職層を乗り越えた成長をみせる教員も表れており、大きな成果が見られた。

今後の課題

1　各職層に応じた管理職によるコーチング手法の研修が求められる。
2　当初予定した行動特性レベルの目標達成の数値化は、記述式にするなどの様式変更が必要である。
3　学校経営方針に合わせた行動特性内容は職層によってはレベル変更等(H,M,L)の見直しが必要である。

ＯＪＴ推進指定モデル校

特色ある取組

台東区立谷中小学校

プチ研修

1　プチ研修の内容

教員が身に付けるべき４つの力（①学習指導力、②生活指導力・進路指導力、③外部との連携・折衝力、④学校運営力・組織貢献力）がバランスよく含まれるようにした。

2　プチ研修の指導担当者

校長・副校長を中心に、主幹教諭・主任教諭等が指導担当者となり、研修を行う。

3　プチ研修の対象者

OJT ガイドラインで設定されている、①基礎形成期（教職経験１～４年）、②伸長期（教職経験５～８年）にあたる若手教員を対象とした。また、研修の場を開かれた場所で行うことにより、上記の教員以外でも自主的に参加できるようにした。

4　プチ研修の時間設定

第１、第３木曜日の午後４時１５分から３０分間程度の自主研修とした。

5　成果と課題

研修の内容に関して事前にアンケートを行った結果、受講する若手教員の希望は「①学習指導力」が多かったが、偏りが出ないように４つの力が含まれるようにした。その結果、日々の授業のことだけではなく、教員としての視野を広げることができた。特に「③外部との連携・折衝力」、「④学校運営力・組織貢献力」を伸ばす良い機会とすることができた。また、指導を担当することで主幹教諭や主任教諭の責任感が高まったことはもちろん、自分自身の指導力向上にもつなげることができた。

年間学習計画や行事予定に合わせて研修の内容を精選していくことと、若手教員でも、例えば Off-JT 研修を受けてきた際などには、研修内容を他の若手教員に報告させる機会をもつなどによって、自主研修に対する姿勢がより前向きになるのではないかということが来年度に向けての課題としてあげられている。

（第12回・「食育」研修の様子）

6　教員の感想から

・「国語の指導法」の研修では、文学教材における登場人物の気持ちの読み取り方についての講義をしていただいた。文章の中で人物の気持ちが表れている部分を探すには、「①会話文」「②行動」「③感情を表した言葉」「④情景描写」「⑤表情・仕草」の５項目に着目しながら読み取っていくことが重要であることを学ぶことができた。

・「食育の推進と授業づくりの実際」では、栄養士の先生から、学校教育における給食指導の意義について講義を受けた。児童にどのような声かけをしながら給食指導をすればよいか、自分の中でこれからも考えていく必要性を感じた。

平成23年度　プチ研修会実施内容

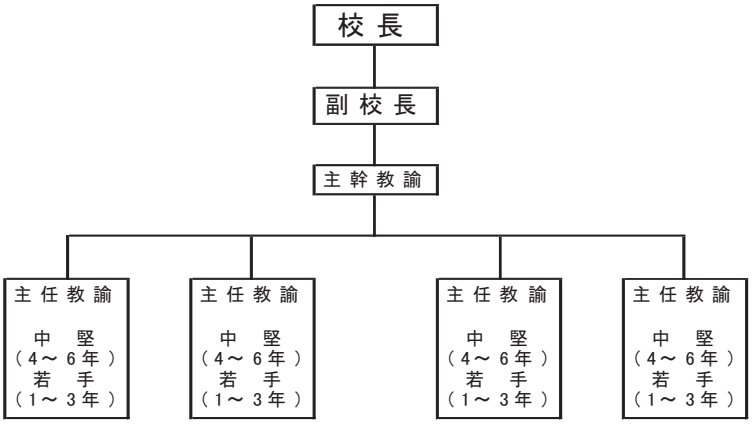
NO	月日	曜日	内容	講師	身に付ける力
1	4月21日	木	「若手教員」としての心構え	校長	①②③④
2	5月19日	木	学級経営の基本	副校長	①②④
3	6月9日	木	水泳指導の基本と安全管理	S主幹	①②④
4	6月16日	木	保護者会のもち方	H主任	③④
5	6月30日	木	通知表の作成について	副校長	①②
6	7月14日	木	思考を深める話し合いの仕方	F主任	①②
7	9月1日	木	国語の指導法	校長	①
8	9月15日	木	道徳授業地区公開講座に向けて	Y主任	①③
9	10月6日	木	地域と連携した教育活動	副校長	①③④
10	10月20日	木	いじめ防止強化月間の取組	H主任	②③
11	11月2日	水	理科の指導法	S主任	①
12	11月17日	木	食育の推進と授業づくりの実際	I栄養士	①②
13	12月1日	木	事務（文書作成等）について	M事務主事	③④
14	12月15日	木	健康教育の推進	N主任養護教諭	①②③
15	1月12日	木	連携教育の日について	校長	①②③④
16	1月26日	木	体育指導の基本	S主幹	①
17	2月9日	木	言語活動の充実を図る授業づくり	F主任	①
18	2月23日	木	教育課程の編成及び適正な実施	S主幹	③④
19	3月8日	木	課題についての振り返り	副校長	①②③④
20	3月22日	木	研修のまとめ	校長	①②③④

<教師が身に付けるべき4つの力　>①学習指導力　②生活指導力・進路指導力
③外部との連携・折衝力　④学校運営力・組織貢献力

自己申告書の活用

１　OJT 推進シート

年度当初に作成する自己申告書を OJT 推進のために有効活用していくことを考えた。作成した内容が実際に実施されているかを確認するために、自己申告書の裏面「４　能力開発（OJT、研究・研修、自己啓発）」をもとにしたものを OJT 組織図で関係するメンバーで理解し合い、研修に活用していくようにした。



２　OJT 推進委員会

主幹・主任教諭は自分のチームの進ちょく状況を OJT 推進委員会（毎月の企画運営会議前の１０分程度の時間に実施）で報告し、情報を共有するとともに管理職の指導を受けられるようにした。そのために、各指導担当者は OJT 推進委員会までにメンバーを集め研修会を開き、次ページの例のように必要なことを手書きで記録しておく。このシートは自己申告書の中間申告、最終申告作成の際に生かしていくようにした。

３　成果と課題

OJT 組織図を提案して、それぞれの OJT 責任者をはっきりさせたことで、指導する側も、指導される側も「何が課題で、どこまで進んでいるか」を共通理解することができ、OJT を計画的に進めることができるようになった。また、主任教諭がメンバーを指導することにより、職務として人材を育成していく自覚が高まったことが成果としてあげられる。

本校の今年度の組織では、打ち合わせや指導が日常的に行えるようにするために、基本的には学年のまとまりを基本とした。そのためメンバー同士の理解は深

まったが、逆に他の学年と情報交換をする機会があまりとれなかった。学校全体に OJT 推進の意識を高めていくために、全体でも情報を共有する方法を見つけていくことが課題に残った。

4　教員の感想から

- OJT 推進シートを活用することで、今までよりも教員が身に付けるべき４つの力を意識して、児童を指導するようになった。
- 毎月、メンバーで進ちょく状況を確認し合い、OJT 推進シートに書き込むことで、自分の課題がはっきりした。
- メンバーの進ちょく状況を知ることによって、周りを意識しながら互いに高め合うようになった。

〈ＯＪＴ推進シート活用例〉

OJT推進シート

名前

	今年度の目標		目標達成のための具体的手立て「いつまでに」「どのように」「どの程度」	進ちょく状況及び追加／変更	成果と課題	自己評価
4能力開発（OJT、研究・研修、自己啓発）	①学習指導力	○児童の興味を引き出す指導、個に応じた指導ができる。 ○校内研究で低学年部会の充実を図る。 ○台東区体育部に積極的に参加し、校内の情報へと役立てる。	○教材研究をしっかりとし、指導法の工夫を学年でしっかりと話し合う。 ○児童の学習状況を常に報告し合い、学年全体で指導ができるように心がける。 ○低学年の研究に沿うよう授業を工夫していく。 ○台教研の研究に参加することで、より研修を深める。	○授業だけでなく、学校生活全体で、言語能力の向上を図る指導をしていく。 ○ブロック研究で学んだことを授業に生かしていく。		
	②生活指導力・進路指導力	○1学年の児童理解に務む。 ○他学年の児童の動態をつかむ。	○学級だけでなく、学年全体の児童に目を向けるようにする。 ○休み時間等、児童が集まる体育館や校庭などで遊んでいる様子をよく見るようにし、その状況を学年や学校全体で共有できるようにする。	○体育館や校庭だけではなく、図書コーナーなどにも視野を広げる。		
	③外部との連携・折衝力	○保護者や地域との連絡を密にし、共通理解を図る。	○連絡帳や、電話などで、その日の児童の様子を伝えたり、素早い対応を心がける。 ○報告・連絡・相談を密に行い、個人ではなく学校全体での理解を図り、対応していく。 ○保護者や地域の方々が学校の理解を深めるために、学校便りの編集担当として、見やすい紙面作りに励む。	○さらに見やすい紙面作りを心がける。		
	④学校運営力・組織貢献力	○視聴覚主任として、ICT機器を理解し、効果的な使い方を広めていく。 ○学年の仕事を進んで引き受けるようにする。 ○体育的行事の運営において体育主任の役割を理解していく。	○ICTに関する研修に積極的に参加し、最先端の情報を校内に広げる。 ○低学年の先生方は皆1年生を経験しているカ々なので、お話を聞く機会を多くし、授業や生活指導の改善を図る。 ○自分の役割分担だけではなく、全体を見る体育主任の動きを学ぶ。	○電子黒板を授業に活用していくことを校内に紹介する。 ○持久走大会を通して学校全体を動かもポイントを学ぶ。		

8月26日
②生活指導力・進路指導力
2学期が始まり、学校生活に適応できない児童がおらない様、配慮する。

9月30日
③外部との連携・折衝力
地域の祭礼に参加することを通して、地域の理解に務む。
④学校運営力・組織貢献力
運合運動会に向けて、校内の調整に努める。

10月28日
①学習指導力
学習発表会で大きな声では、きりと、台詞が言えるように指導方法を工夫する。

11月25日
④学校運営力・組織貢献力
ICT機器の活用が不分であること、持久走大会の運営への協力が足りないので、改善していきたい。

「教員が身に付けるべき４つの力」に合わせて作成。(年度当初、自己申告書作成時に意識的に)

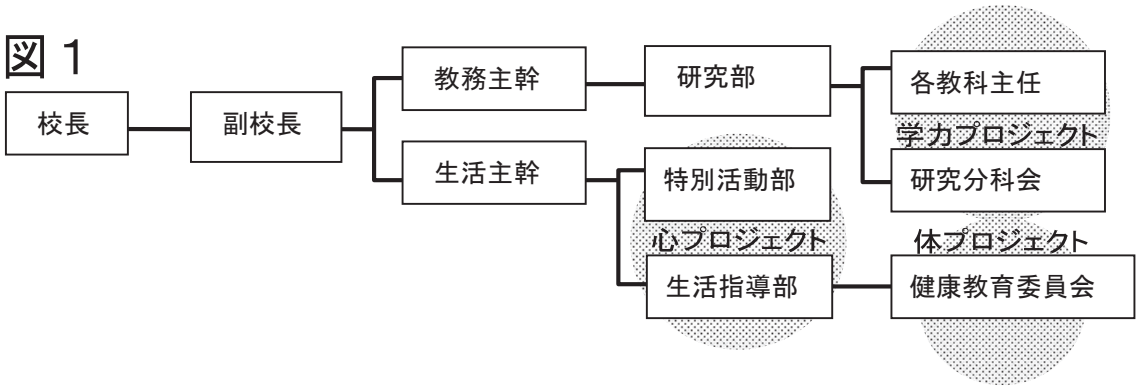
余白を利用して、ＯＪＴの進ちょく状況等を記録しておく。
これをもとに推進委員会で報告を行う。

目黒区立駒場小学校

既存の組織を活用した実施体制

多忙を極める学校現場において、新しい組織を立ち上げ、改めてOJTに取り組もうとすることは現実的ではない。

そこで本校では、既存の組織を活用したOJTの推進に取り組むこととした。それぞれ、学力プロジェクト･心プロジェクト･健康プロジェクトと銘打ち、教職員の意識付けを図った。（図１）



（学力プロジェクト）

① 月に２回の校内研究の分科会または教科部を母体とした授業力向上を図るグループでのOJTを実施した。少人数で行い、自分の考えを述べやすくした。教員一人一人が考えた指導案を持ち寄り、論議によって指導法を工夫改善する研究を進め、学習指導力の育成を進めた。

② ２名の初任者育成は２週間に１回提出する授業観察カードを活用した。モデル授業の観察、主任による授業観察指導での学びや気付きをカードに記録し、学年主任・各教科主任・主幹教諭・管理職が指導するというサイクルを位置付けるようにした。

（心プロジェクト）

① 毎週木曜日の放課後を生活指導関連の情報交換会とし、事例を挙げ、児童への具体的な指導、組織的な対応について学年を母体として話し合った。その後生活指導主幹が中心となった各学年からの報告を通して、発達段階や事例に応じた生活指導力の育成を図った。児童への指導記録は校内LANにデータとして保存され、教員ならばいつでも誰でも見られるようにし、共通理解を進め、児童の指導にあたることができるようにした。（図２）

② 運動会･学習発表会等の行事では、行事の事前の検討をOJTの場と位置付けた。また、行事が終わってすぐに主任を中心として評価をした。その場で次年度の実施案を作成し、学校運営･組織貢献力の育成を図った。

図２

（体プロジェクト）

① 教育委員会から毎月の健康指導内容が提案され、それにしたがって各教員が児童の指導に当たる形で指導力の育成を図った。指導内容についてプロジェクト内で検討することも OJT の場とした。検討事項は記録し、次年度に生かせるようにした。（図３）

② スポーツ教育推進校として体育講師が派遣されている。体育授業を TT で行うにあたって、授業内容を打ち合わせる必要があり、体育主任が関わることで体育の授業力向上をするための OJT の場と位置付けた。

図３

7．「元気!」７月、８月の指導

ねらい 健康三原則を意識して、７月の学校生活や家庭生活、夏季休業中の家庭生活をよりよく行動しようしようとする実践力の基礎を培う　**【食事】【運動】【睡眠】**

指導時間	家庭との連携＜７月の保護者会で＞
３年…健康指導の日＋夏季休業前学活 ４年…健康指導の日＋夏季休業前学活	○７月、８月の指導内容の説明 ○家庭でのチェックのしかたについて ○夏季休業中の課題（健康手帳を親子で）

学級活動との関連　第２　内容より

第１節　学級活動

（２）日常の生活や学習への適応及び健康や安全に関すること。

希望や目標をもって生きる態度の育成、基本的な生活習慣の形成、望ましい人間関係の育成、清掃などの当番活動等の役割と働くことの意義の理解、学校図書館の利用、心身ともに健康で安全な生活態度の形成、食育の観点を踏まえた学校給食と望ましい食習慣の形成など

指導例　　夏の健康生活大作戦！

＜朝の学級活動＞健康指導の日　　学習活動・留意点

１．健康手帳Ｐ２３「７月のカレンダー」を開き、目標や絵の吹き出しを読む。
・７月は、「早寝・早起き」「朝食をとること」「体力アップ」に取り組むことに気付かせる。

２．保護者と協力して目標を立て、家でチェックすることを知る。
・寝る時刻、起きる時刻を決めてめあてを記入すること。
・朝食のるあてを保護者と相談して記入すること。
・毎日、どのような運動を１０分間行うか決めること。

３．健康手帳「元気」の使い方を知る。
・三つのチャレンジができたら家でシールを貼ること。
・７月○日に学校に持ってくること。＜夏季休業前に指導するため＞

＜夏季休業前学級活動時の指導＞　※夏休みの課題や生活について伝える日

※　夏季休業日前の指導をするときに、夏休みの課題として、健康手帳「元気！」の指導も加えます。

内容は７月と同じです。この日に健康手帳「元気！」を持たせ、７月の健康生活を振り返させます。そして、生活の改善が必要な児童には指導しましょう。また、リズムよい生活を送っている児童には引き続き頑張るよう声をかけましょう。

評価　○４月からの健康生活を振り返り、自分に合っためあてをもつことができる。
○めあてに向かってよりよい生活をしようと努力することができる。
○７月の生活を振り返り、その課題を８月に生かすことができる。

〈成　果〉

既存の組織を活用することで、日常の職務遂行の中で OJT を推進することができた。

特に、行事に関わる組織運営の職務について、各主任教諭から、ＯＪＴ対象者に細やかに指導することができた。

また、健康教育を進めていくにあたって、基礎的な指導事項を共通理解して進め、プロジェクトの組織運営を図ることができたことが大きな成果であった。

ＯＪＴシートの工夫

自己申告書やＯＪＴシートは、具体的な計画を立て、見通しをもってＯＪＴを進めることについて有効である。しかし、ＯＪＴ対象者が日々の学びを意識して記録に残したり、ＯＪＴ担当者が指導事項を記録したりしていくには適していない点もある。

ＯＪＴでは、「日常のあらゆる場面を活用して行う」ことが重要であることから、日々の指導事項及び学習事項を書き留めて、ＯＪＴを意図的に推進していくことが必要だと思われる。特に本校では、既存の組織を生かしたＯＪＴの推進を目指していることから、ともするとＯＪＴという意識が薄れてしまいがちである。

そこで、ＯＪＴシートの工夫として、簡単なメモのような「OJT 実践報告書」を OJT 担当者・OJT 対象者がそれぞれ記録として積み重ね、OJT の実践記録として、または担当者の指導事項や対象者が学んだことを意識する材料としていくようにした。

目黒区立駒場小学校　ＮＯ.

ＯＪＴ実践報告書

日時	平成 23 年 11 月 15 日（火） 15:30 ～ 16:30		
組織名・プロジェクト名	駒場フェスタ実行委員会		
ＯＪＴ担当者	[redacted]	ＯＪＴ対象者	[redacted]
育成能力	□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		
ＯＪＴ担当者	実践内容 駒場フェスタ（学習発表会）の運営についての反省 内容、仕事分担、日程、当日の運営等について 来年度の方針・改善内容の検討		
	評価・要改善事項 非常に仕事内容等をよく理解していた。来年度以降当行事を推進していけるだけの力量を身に付けることができている。		
ＯＪＴ対象者	気づき・学び・課題 行事を通して、子どもを成長させていくことの大切さを学んだ。当日だけでなく、練習過程が重要であることから、練習日程の組み方、指導計画に関して、深く検討していくことが必要である。 作業日を設定し、職員全員で作業することで、組織の行事に対する意識を高めることができると学んだ。		

この報告書は、閲覧可能なファイリングボックスに保管される。この後、各自の自己申告書の中間申告・最終申告の記述のための資料となったり、ＯＪＴの実施状況の確認や評価を行う資料となったりする。

また、本校では２名の新規採用教員が所属しており、新規採用教員が学ぶために、後補充の講師が付く。その時間を活用した授業力向上のための研修を確実に行うため、２週間に１回、新規採用教員に「授業観察カード」を提出させるようにした。

授業観察時の指導教諭からの指導内容、自己の反省や改善点などを記入したり、指導教諭ほか、教科主任等の授業を参観して学んだことを記入したりする。その報告書を主任教諭、主幹教諭、副校長、校長に回覧し、必要があれば指導する形とした。

初任研授業観察カード

日時等	9 月 20 日 火 曜日　6 年　1 組　指導　教諭
体育科教材研究 マット運動	体育部の研究授業を参考にし、これから進めるマット運動の指導計画について話し合いをした。まず、研究授業で使用されていた学習カードをもとに、技ができるようになるための動きを局面ごとに明確に提示をした学習カードを作成した。練習の過程でも、優しい場や段階的に取り組むことで、技の達成に近づける喜びや楽しさを味わうことができるのではないかと考えた。
日時等	9 月 22 日 木 曜日　6 年　2 組　新採　教諭
初任研授業	「一人一人が自己の課題をもって、工夫しながら学習を進めるように」トリオを異能力集団で編成した。他教科でもトリオ学習を積極的に取り入れているが、マット運動では、児童の技能面での知識不足が主体的なかかわり合いを妨げていた。また、学習カードをうまく活用できず、教え合いが活発にならなかった。児童同士がかかわり合えるポイントを児童に提示する必要があった。
日時等	9 月 23 日 金 曜日　6 年　1 組　指導　教諭
体育科教材研究 マット運動	前回の授業から児童にかかわり合えるポイントを提示するために、教師の試技で「着手」「回転」「フィニッシュ」の3つの局面に分けて、技ができるようになるための動きのポイントを局面ごとに見せることが大切だと指導を受けた。また、一枚のマットで、一つの技だけ練習をしていたことから、次回からマットを繋げて、連続で練習をする場を設定するよう助言を受けた。授業の振り返りでは、教え合いで良かった点を発表させる場を設定するよう指導を受けた。
日時等	9 月 26 日 月 曜日　6 年　2 組　新採　教諭
初任研授業	練習場所を教師を中心に扇形にマットを置いていたが、半径を狭めることで、教師の視野の範囲を広げた。かかわり合いでは、個別に見合うポイントを指導し、その後全体で児童を使って局面別に見る観点を示した。トリオ学習の意義を理解すると共に、技の達成につながる動きを明確にし、教師や友達から段階的にアドバイスを受けることで、できる喜びや楽しさを味わった児童が増えた。

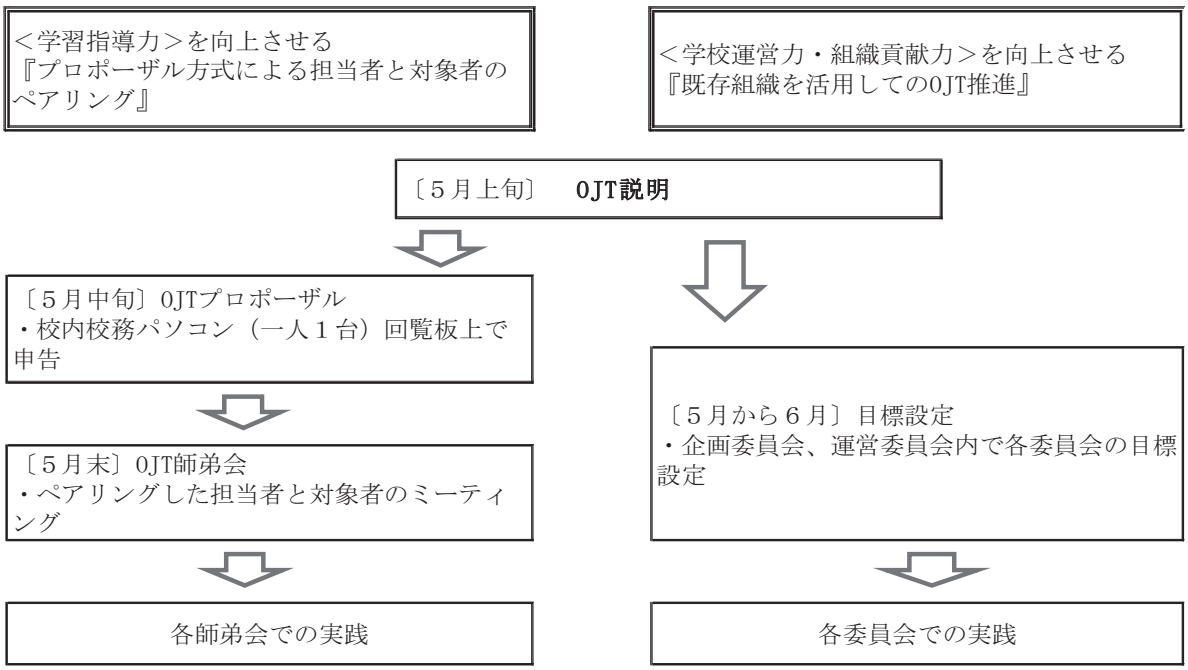
校長	副校長	主幹	主幹	主任	初任者
●	●	●	●	●	●

ＯＪＴを推進するためには、ＯＪＴ責任者・ＯＪＴ担当者・ＯＪＴ対象者それぞれが、「日常のあらゆる場面」での学びを意識していくことが重要であると考える。そのため、記録を気軽に、継続的に残せるようなシステムを構築していかなければならない。今年度の本校の取組では、実践の記録を残すことがまだ定着していない。今後、時間の確保も含めて、ＯＪＴを意図的に進められるよう、検討を重ねていきたい。

世田谷区立山野小学校

ＯＪＴプロポーザル

1　0JTタイムスケジュール



2　0JTプロポーザル

①校内校務パソコン回覧状況

状態	閲覧日	閲覧者	コメント
既読	11.05.06	A主任教諭	特別活動ですが！一緒に勉強させてください。
既読	11.05.06	B主任教諭	教育相談・児童理解系　保護者対応・カウンセリング系　微力ですがよろしくお願いします。
既読	11.05.17	C主任教諭	体育、初任者研修に関すること全般
既読	11.05.06	D主任教諭	微力ですが、特別支援教育です。
既読	11.05.17	E主任教諭	道徳を勉強中です。
既読	11.05.17	F主任教諭	ICT活用、フラッシュ型教材について勉強中です。
：	：	：	：
既読	11.05.17	0初任者	特別活動、学級経営、体育、国語を勉強していきたいです。
既読	11.05.15	P初任者	特別活動、学級経営などを中心に様々な分野を勉強したいです。
既読	11.05.08	Ｑ２年次	特別活動・体育を中心にして子どもたちと関わりをもちたいです。
既読	11.05.09	Ｒ２年次	特別活動・学級経営・体育を勉強したいです。
既読	11.05.17	Ｓ３年次	いろいろと模索していますが、教育相談、読書指導…いろいろと学ばせてください。
既読	11.05.17	Ｔ４年次	特別支援教育　と　日本語　です。
：	：	：	：

②ペアリング会議

副校長と主幹教諭２名が上記のパソコン回覧コメントを参考に、個々の教員とのヒアリングを重ね、担当者と対象者のペアリングをした。

③OJT師弟会

担当者が対象者の悩みや課題を聞きとることを中心に、ミーティングを重ねた。さらに、授業観察の日程や内容を調整し、それを副校長に報告した。

④OJT師弟会の実践

ア．F主任教諭とK３年次教諭

状態	閲覧日	閲覧者	コメント
：	：	：	：
既読	11.05.17	F主任教諭	ICT活用、フラッシュ型教材について勉強中です。
：	：	：	：
既読	11.05.17	S３年次	いろいろと模索していますが、教育相談、読書指導…いろいろと学ばせてください。
：	：	：	：

・同学年であることもあり、授業観察や授業前後の話し合いを日常的に行っている。
・時には、授業交換してお互いの授業を参観し合うこともある。

イ．G主任教諭とU初任育休代替教諭

状態	閲覧日	閲覧者	コメント
：	：	：	：
既読	11.05.17	G主任教諭	国語　保護者対応　頑張ってきました。
：	：	：	：
既読	11.05.09	U育休代替	特別活動を勉強したいです。
：	：	：	：

・担当者が６年担任、対象者が１年担任である。
・担当者の専科の時間を中心に、授業の導入や展開とポイントを絞っての授業観察ができていた。

⑤OJTプロポーザルの成果と課題

＜成　果＞

○　５月当初のプロポーザル時には、育成担当者は自分の得意分野を提示し、対象者は自分の悩みや課題としていることを提示していた。このことを基準にOJT師弟関係のペアリングをしたので、需要と供給に応じる形になり、教員に負担感を与えることはなかった。

○　当初は需要と供給に応じる形で始まったOJT師弟会であったが、対象者の様々な悩みや課題に育成担当者が対応することになり、育成担当者自身も新たな課題をもって学ぶ機会となった。

○　２５学級という大規模校にあって、基本は２名単位のOJT師弟会は小回りが利き、師弟同士の話し合いや授業観察が比較的柔軟に行うことができた。週ごとの指導計画を立てる際に、同時に翌週のOJTの計画を立てることが日常化した。

＜課　題＞

○　OJT師弟会という形をとったため、小回りが利き柔軟なOJT実践が行われたが、師弟での話し合いや授業観察の時間の確保を当事者任せではなく、学校体制で行えるようにしていく。

○　OJT師弟会が１０組以上できたことで、個々の師弟の活動状況の把握が十分にできなかった。週ごとの指導計画に記載し、計画的、日常的行うことができている組もあれば、単発で継続していない組もあった。副校長や主幹教諭が進捗状況を把握できるよう「ほう（報告）・れん（連絡）・そう（相談）」に加えて「かく（確認）」が必須である。

既存組織を活用してのOJTの推進

①各組織の概要

ア．企画委員会

○常置委員会（教育課程、研究推進、健康・体力、フェスタ・特活、生活指導）の長の集まり

・常置委員会を迷いなく自信をもって運営できるように、各委員会の長同士で学校長の経営方針を踏まえながら話し合う。

イ．運営委員会

○各学年主任の集まり

・常置委員会からの提案事項の検討

・教育目標具現化の具体的取組の確認

②各組織のOJT目標設定

ア．企画委員会

○常置委員会ごとに設定

イ．運営委員会

○「子どもを授業で引き付け、保護者を安心で引き付け、地域を信頼で引き付ける。」マグネットスクール山野の実現

③各組織のOJTの実践

ア．企画委員会

＜研究推進＞

○目　標

・山野のキャリア教育の研究と実践を、研究発表で示す

○組　織

育成者	学校運営・組織貢献	対象者
F主任教諭	研究記録	Q２年次教諭
H主任教諭	研究案内、リーフレット	Q２年次教諭
		R２年次教諭
I主任教諭	研究DVD	T４年次教諭
：	：	：

＜生活指導＞

○目　標

・踏襲型からの脱却

○組　織

育成者	学校運営・組織貢献	対象者
B主幹教諭	校外生活	J主任教諭
B主幹教諭	避難訓練	V育休代替教諭
B主幹教諭	清掃指導	W教諭
：	：	：

イ．企画委員会での実践の成果と課題

＜研究推進＞

○ 明確な目標設定がされ、組織的にも育成担当者と対象者が一対一対応になっていたこともあり、担当者と対象者の間で、目標の確認やOJTの具体的な場面や方法が随時確認されていた。

○ 育成担当者が、教員が自分で考える場面設定をしたり、その時々に応じて適切な問いかけをしたりすることを心がけ、教員自身の気付きを促すようにしていた。

○ 成長した点について、その場で育成担当者は、認め称賛していたことで、教員は自分の進歩を確認することができていた。

△ 継続的に実施し、日常化していくためには、少しの時間も大切にして、育成担当者と教員が話し合うことが必須である。それを可能にするには、個々の教員任せでなく、学校体制でそのための時間を確保していく工夫が必要である。

＜生活指導＞

△ 目標やOJTの具体的な場面や方法が十分に固まらないうちに、組織内での活動を進める必要があった。

△ 育成担当者が、複数の教員をもつことになり、その時々に応じて適切な問いかけをすることが十分にはできなかった。

ウ．運営委員会

＜◆学年＞

○組　織

育成者	学習指導力 学校運営・組織貢献	対象者
D主任教諭	学年運営	R２年次教諭
D主任教諭	地域人材活用	R２年次教諭
A主幹教諭	総合的な学習の時間	R２年次教諭
D主任教諭		
：	：	：

＜◇学年＞

○組　織

育成者	学習指導力 学校運営・組織貢献	対象者
J主任教諭	学年運営	X教諭
J主任教諭	地域人材活用	Q２年次教諭
J主任教諭	学習指導	U育休代替教諭
：	：	：

エ．運営委員会での実践の成果と課題

○ 学年によって、職層ごとの人数バランスが違うため、◆学年のように、一人の教員に対して複数の教員が指導にあたれる場合と、◇学年のJ主任教諭のように、一人が複数の教員の担当者になる場合があった。

○ マグネットスクール山野の実現という明確な目標を共有できたため、上記のように組織の違いはあったが、OJTの場面や方法を具体的にもつことができ、有効に進められた。

○ 学年会の時間を毎週金曜日に設けて徹底したが、さらに時間があれば、より深いOJTを推進できる。学年任せなく、学校体制としてその確保に努める。

三鷹市立北野小学校

４つの力ごとに方法を明確にしたＯＪＴ

平成２２年度にＯＪＴを実施した際、ＯＪＴを行う時間がない、自分が担当する教員をいつどのように育成していいか分からないなどの課題があがった。そこで、平成２３年度は実施するにあたり、次の点を重視した。

○　日常当たり前に行っている職務の中でのＯＪＴを一層強める。

○　教員が身に付けるべき４つの力に関連させ、ＯＪＴの担当者と方法を明確にする。

１　ＯＪＴの方法の明確化

(1)　ＯＪＴ担当者及びＯＪＴ場面と教員が身に付けるべき４つの力との関連

ＯＪＴ担当者	A 学習指導担当	B グループによる学び合い	C 講　師 （校内教員）	D 学年主任等	E 分掌主任
ＯＪＴの場面例	・授業観察 ・指導計画作成 ・教材研究			・学年会 ・合同指導 ・保護者対応	・文書作成 ・分掌部会 ・報、連、相
学習指導力	◎	○	○	○	
生活指導力			○	◎	
外部との連携・折衝力			○	◎	
学校運営力・組織貢献力				○	◎

※Ａ、Ｄ、Ｅが◎の力を身に付けるために中心となる、日常的なＯＪＴの担当者とＯＪＴの場面例である。ＢとＣは、ＯＪＴを補完することをねらいとして定期的な機会を設けて実施している。

(2)　ＯＪＴの方法

	ＯＪＴ担当者	場面と方法例〔　　〕は場面　①、②、③は方法	ＯＪＴのポイント
A	学習指導担当 〔学習指導力〕 ・○○主任教諭と○○教諭のように、分掌組織とは別に、年間を通じたペアを決めている。 ・本校初任者が半数近くいるため、次のようなペアもある。 Ａ主任教諭⇒６年目のＢ教諭 Ｂ教諭⇒２年目のＣ教諭	〔授業観察〕 ①　ＯＪＴ担当者がＯＪＴ対象者の授業を観察し放課後に指導・助言する。 ②　ＯＪＴ対象者がＯＪＴ担当者の授業を観察し、気付いたことを報告する。 ③　ＯＪＴ対象者の課題に対応した校内のモデル授業を両者で参観し、自己の授業を振り返る。 〔指導計画作成〕 ①　ＯＪＴ対象者が立てた単元の指導計画を見て、ねらいや展開について意図を説明させる。 ②　評価方法や評価計画について確認する。 〔教材研究〕 ①　単元の教材研究をともに行う中で、授業のねらいや準備方法、児童への支援、安全指導等のポイントを伝える。 ②　有効な教材についてＯＪＴ対象者に考えさせ、価値に気付かせる。	・ＯＪＴ対象者の授業における課題を整理し、短期的目標を決めさせる。 ・ＯＪＴ対象者が日常の授業に取り入れられる指導方法を挙げ、目標に加えさせる。 ・いくつかのパターンで授業展開を考えさせ、よりねらいに迫る授業展開を協議する。

＜成果＞

１対１のペアにしたことで、昨年度まで３名から４名ほどＯＪＴ対象者を抱えていたＯＪＴ担当者の負担感が減った。また、ＯＪＴを行う時間を確保しやすくなるとともに、ＯＪＴ対象者の具体的課題に応じたＯＪＴが実施できている。

	ＯＪＴ担当者	場面と方法例〔　　〕は場面　①、②、③は方法	ＯＪＴのポイント
D	学年主任等 〔生活指導力・進路指導力〕 〔外部との連携・折衝力〕 ・主に学年主任が同学年の教員に対して指導を行う。	〔学年会〕 ①　児童の実態を報告しあう中で、児童の見取り方、対応の方法について助言する。 ②　行事について打ち合わせる際に、役割を与え、自発的に提案させる。 ③　教科の進度、教科指導や生活指導の成功例を伝え合う。 〔合同指導〕 ①　学年開きの際の全体指導を通して、話し方、児童の動かし方、視線、叱り方等について手本を示す。 ②　ＯＪＴ対象者に全体指導をさせ、評価する。 〔保護者面談〕 ①　ＯＪＴ対象者の保護者面談にＯＪＴ担当者が同席し受け答えのポイントについて見せる。	・事前の打ち合わせでは、具体的な場面を想定させ、指導や対応の方法を相談する。 ・事後の振り返りでは、ねらいに対応させて自己の成長の状況を見る視点を示す。

＜成果＞

教員にとって接する機会が最も多い学年主任、専科主任からのＯＪＴは、迅速かつ児童や保護者の実態に応じて対応しなければならない問題の適切な解決につながった。

	ＯＪＴ担当者	場面と方法例　〔　　〕は場面　①、②は方法	ＯＪＴのポイント
E	分掌主任 〔学校運営力・組織貢献力〕 ・教務、生活指導、研究、特別委員会等の分掌主任が、分掌の仕事を進める中で指導・助言する。	〔文書作成〕 ①　起案文書を担当から分掌主任に提出した際、訂正を指摘した理由を本人に考えさせ、修正させる。 〔報告・連絡・相談〕 ①　適時に、端的に報告させる。 ②　自分の考えを明確にして相談させ、結果を報告させる。 〔分掌部会〕 ①　部会の中で計画的に提案させ質問に答えさせることを通して担当職務への理解を深めさせる。	・分掌上の役割を意識して責任感がもてるように評価する。 ・伸長期の教員は、後輩の育成を意識して担当職務にあたるようにする。

＜成果＞

分掌主任に報告・相談しながら担当の仕事を自分で完結しようとする姿勢が見られるようになった。また、文書作成能力や自分の担当職務への責任感が高まっている。

Ｂのグループによる学び合いは、経験年数が同じ程度の３、４名でグループを構成し、授業に関する年間テーマを設定して磨きあう。夏季休業中等に自発的に話し合いをもち、日常の授業で実践し、評価しあう。また、校内研究会やテーマ別研修会の協議の際に、このグループを活用し、経験に基づいた活発な議論を行って高め合う。

Ｃの校内の教員を講師とした研修は、学期初めに教員から学びたいテーマを募集し、毎週火曜日のショート研修会（１５分）やロングの研修会として実施している。講師は、主任教諭以上か教科主任が務める。教員一人一人の課題に沿ったＯＪＴと、今日的な課題、生活指導や保護者対応など、全体で基礎・基本を学ぶ必要があるものと共通認識が必要なものを並行して進める。

２　今後の課題

(1)　ＯＪＴ担当者の育成能力を向上させる。

(2)　具体的なＯＪＴの事例を収集して内部資料とし、校内のＯＪＴを継続させる。

ＯＪＴシートの改善

１　平成２２年度のＯＪＴシートの課題

本校では、昨年度からＯＪＴシートを活用している。ＯＪＴ実施体制の組織図で示したＯＪＴ責任者が、担当する３、４名分のＯＪＴ対象者のシートを作成した。

＜成果＞

・ＯＪＴ責任者としての意識が高まった。

＜課題＞

・育成はしているがＯＪＴシートへの記入が日常化しなかった。

・ＯＪＴ対象者自身の課題認識やＯＪＴの方法の理解が不十分だった。

＜平成２２年度ＯＪＴシート＞

北野OJTシート

	職　名	氏　　名		担当	経験年数
OJT 対象者	教論	[redacted]		2年	2年
OJT 責任者	主任教諭	[redacted]		音楽	9年

1　目標設定

	課題となっていること	具体的な目標（身に付けたいこと）	ＯＪＴの方法
学習指導力	・学習のねらいと展開、まとめがずれてしまうことがある。	・ねらいを明確にし、その達成のための学習展開を工夫していく力。	・週に1回、任意の授業の指導案をOJT担当者と作成し、実践及び振り返りを実施する。
生活指導力 進路指導力	・学級の学習規律が徹底できていない部分がある。	・学習規律を徹底し、児童が落ち着いて学校生活を送れるようにすること。 ・学習規律を守ることの大切さ、その意義を児童にしっかりと意識づける指導力。	・児童と決めたルールを教室内に掲示し、帰りの会等で振り返りをする時間をとる。指導案作成の打ち合わせ時にOJT担当者に指導の成果と児童の様子を報告する。
外部との連携・折衝力	・保護者と良好な信頼関係を構築できていない。 ・一部の保護者とうまくコミュニケーションをとることができていない。	・連絡帳や電話等を通じて保護者に適切に対応する力。 ・個別の児童の保護者との信頼関係を回復すること。	・具体的な事例を通したケーススタディを隔週で行う。 ・指導案作成時に、一部の児童とその保護者とのやりとりをOJT担当者に報告する。
学校運営力 組織貢献力	・分掌上割り当てられている仕事が自分を含めた複数担当で、事実上その仕事はできていない。	・責任をもって自分の仕事をやりぬくこと。	・教務主任に相談し、二人担当の仕事がしっかり分担できるようにする。

2　OJT の実際（OJT 責任者記入）

	担当した人		実施したＯＪＴ	特記事項	当初の目標に対する評価
学習指導力	[redacted]	1週			ねらいからそれずに指導案を立てることはできた。次は、そのねらいに向けた学習展開や板書の工夫が課題。
		2週	○授業研究・観察⑧ ○学習カードの工夫①	・単元、本時のねらいを意識した活動、展開を考えられるようになった。 ・意欲を高める工夫や系統的な配列、友達同士の学びあいの活性化	
		3週			
生活指導力 進路指導力	[redacted]	1週			集団を動かすことはできていた。子どもへの指示の出し方が課題。言葉が難しく、また長い。
		2週	○指示の出し方③ ○要配慮児童への指導①	・言葉は短く、具体的に、明確に出す。 ・整理整頓用の箱の使用方法、めあての持たせ方確認。	
		3週			
外部との連携・折衝力	[redacted]	1週			
		2週	○電話対応②	・可能な限り事前に相談。必ず報告。	
		3週			
学校運営力 組織貢献力	[redacted]	1週			
		2週	○学校だより①	・他校の学校だよりを閲覧、分析。	
		3週			

２　平成２３年度の取組

(1) ＯＪＴシートの改善

ＯＪＴシートを本人が記入することにした。学習指導力の欄は、自己の課題に合わせて学習指導担当者とＯＪＴ対象者の２人で考え、随時振り返り、次の課題を設定した。

> 学習指導担当者は、自分自身の目標と方法、ＯＪＴ対象者の育成状況の両方を記入する。

＜平成２３年度のＯＪＴシート＞主幹教諭・主任教諭

23北野OJTシート

	職　名	氏　名	担当	経験年数
	主任教諭		第5学年	10年

	ＯＪＴ担当者メンバー	自己の課題	解決の方法（いつ・どのようにを具体的に）	実施したＯＪＴ（学んだ、効果があったと感じたもの）
学習指導力	育成対象者	・育成対象者の授業力を高める。 ・受け持った経験が少ない教科を中心に学び、学習内容の理解を深めて授業をする。	＜　　教諭＞ ・授業観察や３年次研修授業の事前・事後指導をする。 ・理科を中心に、授業のねらいを明確にして授業を構成すること（板書や授業準備が本人のとらえている課題）について指導する。 ＜　　教諭＞ ・初任者研修（校内）の時間に、学習規律の確立、４５分間で授業を構成すること、ねらいを明確にする発問を練ることを指導する。	＜育成者に対して＞ ・単元導入前に単元計画を提案させ、ねらいに適した学習活動を考えているか確認した。授業展開のパターンを複数考え、具体的な学習活動をイメージしながら授業を構成できるようにした。 ＜学んだＯＪＴ＞ ・初めて実践する単元（ベースボール型ゲーム）の導入前に、体育主任から、ゲームの特徴や技能を高める指導方法について研修をしてもらった。単元の途中でも相談にのってもらい、児童にめあてを設定させる指導について教わった。
生活指導力 進路指導力	校長 副校長 主幹教諭	・中学校進学に向けて、特別な支援を要する児童の中学進学について見通しをもって取り組む。	・特別な支援を要する児童の実態を把握し、これまでの支援の状況をもとに計画的な進路指導を行う。教育支援コーディネーター、カウンセラー、前年度担任との連携をとる。	・教育支援コーディネーターと連携して、進路に関する保護者との面談を定期的に設定して、支援を要する児童の進路についての指導を行った。
外部との連携・折衝力	校長 副校長 主幹教諭	・学年主任として、同学年の教諭の保護者対応力を育成する。	・保護者に対応する機会（電話対応、面談）には、事前の計画を報告させる、状況に応じて対応する教員を考える、事後のふり返りを学年会で行う。	・保護者との電話や面談に対応する時に事前の打ち合わせ、同伴、事後の振り返りを行い、できていることと今後の課題を明らかにした。 ・対応する相手との関係に意識がいきがちなので、児童の課題を解決するために保護者対応していることを意識させて課題解決について考えるようにした。 ・同学年の教諭の課題や学年主任としての自己の課題を明らかにして取り組めるよう、管理職・主幹教諭に相談した。
学校運営力 組織貢献力	校長 副校長 主幹教諭 研究主任	・校内のＯＪＴを推進する。	・主任教諭が「伝えたい、広めたい研修」を主体的に提案できるように、人材育成に対する意見や思いをすいあげられるようにする。	・学期ごとに研修計画を立てる時、分掌主任・教科主任に聞き取りをし、設定したい研修を効果的な時期に設定できるようにした。

＜平成２３年度のＯＪＴシート＞教諭

23北野OJTシート

	職　名	氏　名	担当	経験年数
	教諭		1年	2

	ＯＪＴ担当者メンバー	自己の課題	解決の方法（いつ・どのようにを具体的に）	実施したＯＪＴ（学んだ、効果があったと感じたもの）
学習指導力	主幹 教諭 教諭	支援の必要な児童にも分かりやすく、学級全員が分かりやすい発問をする。	①けやき学級の授業参観をさせてもらい、どのような言葉かけが有効なのか、一人だけでなく学級全体を見るためにはどのような工夫をしているのかを学ぶ（2学期中） ②参観授業では、何にねらいをもって取り組んでいるのかを明確にし、担任の指示に対してどれほどの児童が指示通り動くことが出来ているのか、実際を見極めたもらう。ふり返りをし、どこで児童がつまずいていたのかフィードバックをもらい、指導力を高めていく。（毎週）	①けやき学級でどのような指導を行っているのか、研修において見させてもらった。視覚的教材を用いて、短い言葉で指示を出していた。また、周囲との関わりをもてるゲームを行うことで、協力することを必然的に行わせることが出来ていた。簡潔な言葉を用いることで、授業の導入時間を減らし、展開へつなげていきやすくなることを学んだ。 ②単発ではなく、継続して学級の様子を見ていただいたことがよかった。私自身の課題であったり、子どもの変化（良し悪し）であったり、様々な気付きを教えていただくことが出来た。
生活指導力 進路指導力	学年主任			●いじめ発覚後の対応について 即座に対応することが重要だが、慌てて順番を間違えることがないようにする。事実確認、当該児童のカウンセリングや、指導方法、保護者への連絡について学んだ。学級で解決しようとするのではなく、報告・連絡・相談をして、学年と学校で解決するようにする。
外部との連携・折衝力	学年主任	適切な支援が出来るよう、保護者との面談や外部機関への連絡をする。		●学年会や日々の報告において、今後どのようにしていけばよいのかアドバイスをいただいた。ほぼ毎日話を聞いてくれる方がいて、精神的負担が軽減された。また、週一回定期的に、校内支援委員会を開くことを提案してくださった。 ●支援に向けた保護者との面談において、一緒に面談に入っていただいた。学級での様子と対応、学年での様子と対応、学校の対応と、話す役割を決めて話す
学校運営力 組織貢献力	管理職 分掌主任 学年主任			●安全管理（プール） プールの安全管理をするために、教員がすべきチェック事項を身に付けることができた。

> 学習指導力の欄を中心に日常的に記入するシートとした。ＯＪＴ学習指導担当者と対象者のペアで実施したＯＪＴを随時記入した。
> その他の３つの力の欄は網掛けにし、学期末にＯＪＴの振り返りの機会を設定し、自分で記入した。

＜成果＞
・一人で１シートの作成をすることで、シートを作成するための時間を軽減できた。
・ＯＪＴシートの学習指導力の欄を指導の中心にしたことで、ペアで振り返りの機会を昨年度より多く設定でき、課題解決につながった。
＜課題＞
・教職歴や分掌に応じて行うべき指導事項を示し、ＯＪＴ対象者が主体的にＯＪＴを行えるよう、ＯＪＴシートの記入を補助する資料が必要である。

(2) 自己申告の面接時におけるＯＪＴシートの活用

自己申告書の能力開発の欄に記載した内容の根拠となるＯＪＴの具体的な内容と方法が、ＯＪＴシートに記入されている必要がある。また、記入されたことが実施されているかを確認しなければならない。自己申告の面接時にＯＪＴシートを活用し、ＯＪＴの実施状況と課題について、ＯＪＴ担当者やＯＪＴ対象者に確認させるとともに、自己の力を高めていくという意識をもたせる。

３　次年度に向けた課題

日常的に様々なＯＪＴが実施されているにもかかわらず、それがＯＪＴシートに記入されないため、ＯＪＴの方法が蓄積されない現状がある。そこで、実施したＯＪＴを週ごとの指導計画に記録し、ＯＪＴシートと連結させる。

１週間の終わりに次週の計画を立てる際、その週に実施したＯＪＴについても振り返り記録することによって、実施したＯＪＴを蓄積できる。平成２４年度から記録した内容がＯＪＴシートに連結するシステムを本格化することにより、ＯＪＴシート作成の時間を省くことができ、学期末、年度末に実施したＯＪＴと成果を確認することができる。

【週の記録】

＜学習指導について、生活指導について、分掌について、その他の記録＞

【実施したＯＪＴ】

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	
その他	

① パソコン内の週ごとの指導計画の同一ファイル内の別シートにＯＪＴシートを作成する。

↓

② 週ごとの指導計画に、箇条書きで実施したＯＪＴの内容を入力する。すべての欄に記入しなくてもよい。

↓

③ 入力した内容がＯＪＴシートにリンクして蓄積される。

府中市立府中第五小学校

校内研究及び校内研修を活用したＯＪＴ

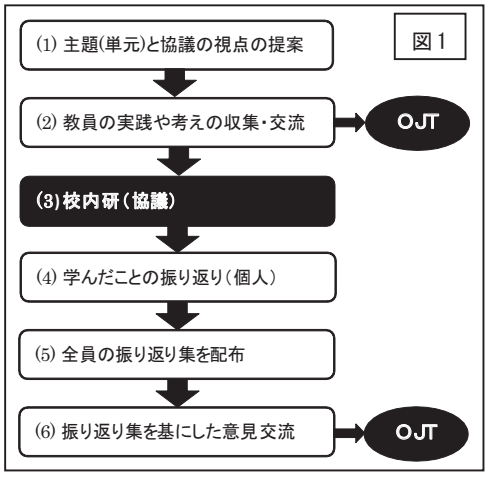
１　校内における研究会・研修会とＯＪＴ

本校では、校内における研究会・研修会（以下、校内研という）は、ＯＪＴではなく、校内におけるＯｆｆ－ＪＴであるととらえている。なぜならＯＪＴは、『ＯＪＴガイドライン』によれば「日常的な職務を通して」行うものと定義され、「新たな時間や場所を確保することなく、学校の職務を遂行する中で育成できる」ところにその実効性があるとされているからである。なお、人事労務用語辞典（日経連出版部）にも、「日常の業務につきながら行う教育訓練(On The Job Training)」「通常の仕事を一時的に離れて行う教育訓練(Off The Job Training)」と定義されている。

２　校内研とＯＪＴの関係

校内研は、日常の職務遂行上の問題や課題を解決すること、職務を円滑に遂行できるようにすることを目的に、主題を設定して実施するものである。しかし、その多くは、授業研究を例に挙げると、指導案が当日配られ、それを熟読しないまま研究授業・研究協議会に臨むといったように、十分な準備のないまま行われてきた。また、事後においても、学んだことを次にどのように生かすかということは個人に委ねられ、学校全体としてそれらを共有する努力はあまりなされてこなかった。

そこで本校では、校内研の事前・事後を工夫することで校内研そのものの充実を図るとともに、教員相互の学び合いを深め、学んだことの成果を共有化するために、校内研の前後にＯＪＴを取り入れることにした。



(1)　校内研実施日の３週間前までに、研究育成部が校内研の主題（単元）や協議の視点を提案する。

その際、主題（単元）や協議の視点に関連する実践（自分はこうしてきた）や考え（自分ならこうする）、或いは実践上の課題（こういう点を克服したい）などを書くためのアンケート（図２）を各教員に配布する。

(2)　アンケートが配布されたら、教員は各自記入する。その際、ただアンケートに回答するだけでなく、例えば協議の視点が「言語活動を充実させるための効果的な発問・指示」であったら、校内研当日までの全授業において全教員がそれを心掛けた授業を行い、その成果や課題について学年内をはじめとする職員室内の会話において、意見交流する。この意見交流における「このようにやってみたけれどうまくいかなかった。」「では、こうしてみたら」といったやりとりがＯＪＴとなる。

(3)　校内研の協議においては分科会を設定し、定められた主題（単元）や協議の視点に基づいて協議を行う。

(4)　校内研終了後、学んだことや今後の実践に生かしたいことなどを、各自振り返り用紙に記入する。

(5)　研究育成部は、各自が記入した振り返り用紙を回収し集約した上で（図３）それを全員に配布する。

(6)　配布された振り返り集を基に、他の人の学んだことや今後の実践に生かしたいことを知るとともに、周囲と意見交流する。

(2)同様、この意見交流がＯＪＴとなる。

研推だより

平成２３年７月８日（金）
Ｎｏ．８
研究育成部

◎７月１３日（水）校内研研究授業の事前アンケート

第１回研究授業は、第４学年・図形『いろいろな四角形』の授業です。充実した協議会となるよう、以下の点について考えをもった上で、参加していただきたいと思います。よろしくお願いします。

①本時は四角形の対角線についての学習です。教科書のコピー（裏面）や指導案を参考に、「自分ならどう指導するか？」イメージをもって、当日の授業を見ていただきたいと思います。「ここがよかった！」・「自分ならこうする！」など、協議会で意見をお聞かせください。

図２

１　研修会「学級集団づくり」を振り返って

・集団を作っていくための基礎が学級での班であることを学んだ。班では一人一人が自分の役割などを自覚して、自ら活動できるような班を作っていきたい。そのために明日から班に力を入れて実践していきたい。また、積み重ねが子供達の判断基準を作り上げると言われていたので、学級では継続することを大切にしていきたい。

・私も学級経営の中で、遊びを重要視していたので、低学年の子供達の遊びを通してつながりを知ることができて嬉しかった。また、班の作り方から係や当番の仕事までの工夫のつながりを順に教えていただき分かりやすかったです。

子供達同士がすごく強く結びついている先生のクラスの子が幸せだなあと思いました。

・一つ一つの指導についてその場に応じて意味を深く追究せずに行ってしまうことの多いが、自分で振り返って考えたり、他の先生方の考えを聞くことで指導の意図について改めて気付くことができた。

ちょっとしたゲームの中でも集団も中での人との関わりを取り入れて行くことができるということが分かった。

・学年・ブロックでの話し合いは、普段事務的なことというか必要に迫られてのことが多い。今日のこのような場を与えていただいて少しの時間ではあったが、一つのテーマ「学級集団作り」について話が聞けてよかった。倉持先生にいただいたお話はいつも雑談の中で聞いていた話だったので、再確認しながら聞いた。遊びもたくさん教えていた
で、ぜひ学級でもやってみたい。

図３

校内研とＯＪＴの関係を一言で表現すれば、「ＯＪＴは、校内研と日常の職務をより確かにつなぐもの」ということになる。

教員に共通する日常の職務を遂行する上での課題解決を図るための学びの場である校内研。それに臨む前、或いは臨んだ後に、教員一人一人がその課題の解決に向け改めてアプローチし、その実践を振り返ったり他者の実践を知ったりして初めて、日常の職務と校内研での学びが直結すると考える。このアプローチや他者との実践交流がＯＪＴなのである。なお、本校の校内研は、①通年同一主題で授業研究を行う校内研究、②課題対応を目的に行う校内研修、③適時性のある課題について１５分間で行うショート研修会の３本立てである。→図４

３　成果と課題

①自己の課題を明確にして校内研に臨み、②校内研の協議が活発化し、③校内研で学んだことを実践に生かすという変容が校内研において見られるとともに、①・③を通じＯＪＴが活発化した。

今後は、個々の教員の課題を明確にし、その解決を意識した学び合いに高めることが課題である。

図４

平成23年度府中市立府中第五小学校研究・育成計画

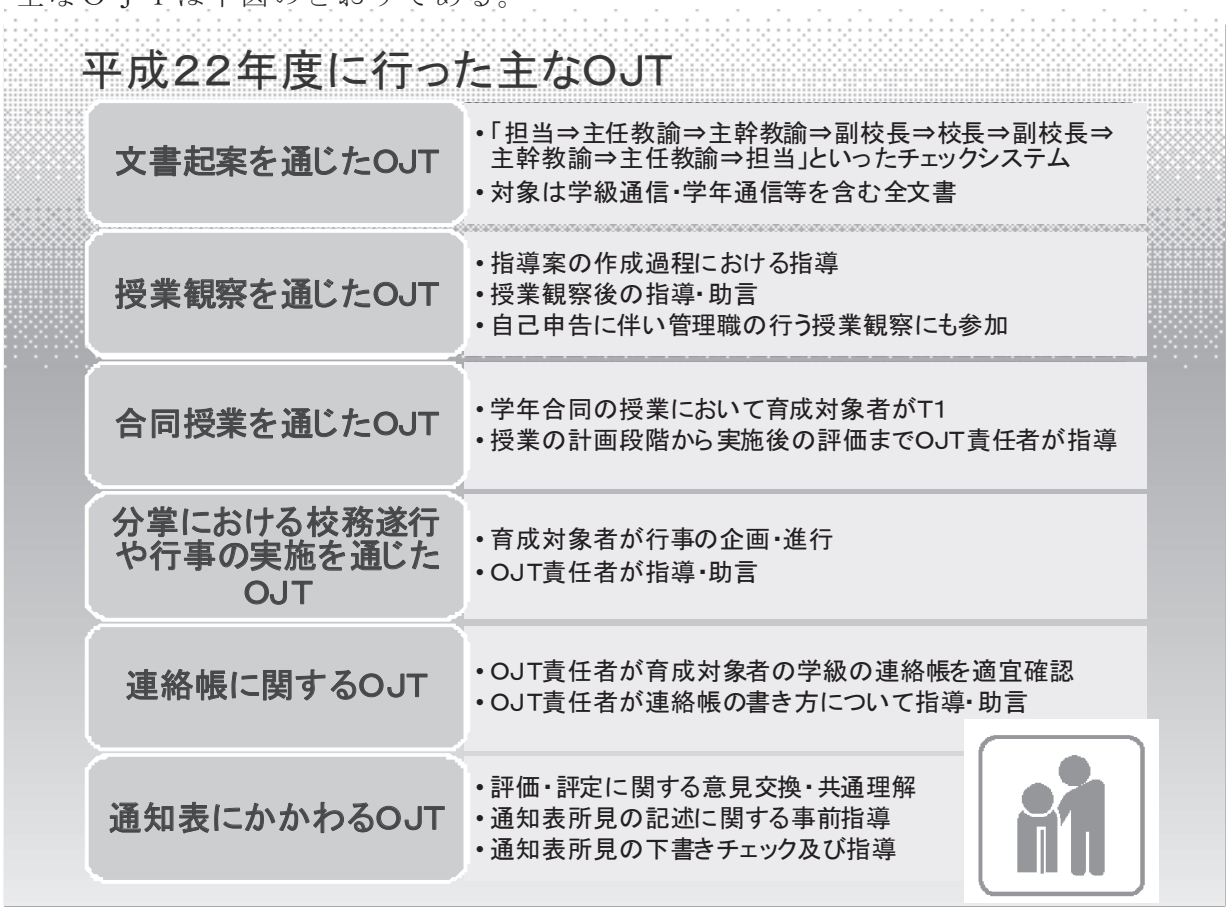
	学習指導力	生活指導力・進路指導力	外部との連携・折衝力	学校運営力・組織貢献力
4月27日 水	校内研究（1.研究の内容・方法・年間計画、2.研究授業、等）			
5月2日 月				short研修（自己申告）
5月16日 月				short研修（学校予算）
5月中旬	自己申告当初申告（育成者・育成対象者共にOJTの目標・手立てについて申告）			
5月25日 水	校内研修（「OJTとは？」外部講師招聘）			
5月31日 火	short研修（水泳指導）			
6月9日 木			short研修（保護者会の持ち方）	
6月21日 火	short研修（学習評価）			
6月22日 水	校内研修（学級経営①）			
7月1日 金	OJT推進会議			
7月4日 月	小中合同研修会①			
7月13日 水	研究授業（中学年）			
7月21日 木			校内研修（保護者対応）	
8月30日 火	校内研修（学級経営②）			
9月5日 月				short研修（怒生へのラインの引き方）

日常の職務行動を通じて行うＯＪＴ

１　昨年度の取組

本校では、昨年４月からＯＪＴに取り組み始めた。まず行ったのは、ＯＪＴ実施体制を構築したことである。具体的には、①主幹教諭及び主任教諭をＯＪＴ責任者とし、だれの何を育成するかを明確にした、②「育成する側」と「育成される側」の双方に被育成者及び育成者、育成課題を伝えた、③ＯＪＴについて自己申告書に記入させ、当初申告で申告させた、の３点である。さらにＯＪＴの目標や方法、進ちょく状況についてＯＪＴシートに記録するよう指示した。

そして、実際に行うＯＪＴの具体は、校長及び副校長が指示した。昨年度行った主なＯＪＴは下図のとおりである。



２　昨年度行ったＯＪＴの成果と課題

この方法は、育成者と被育成者が明確になり、個の課題に応じたＯＪＴが行われるなどの成果があった。特に、文書起案においては、誤字・脱字の訂正や加除修正、起案文書に助言を書くことを通じ、それを逆に戻すことで、起案者だけではなく、途中でチェックに当たる主任教諭や主幹教諭、副校長などにとっても大きな学びとなった。また、連絡帳に保護者が書いたことの受け止め方やそれへの返し方、通知表の所見の書き方などについては、日々あちらこちらで育成者と被育成者がやり取りをする場面が見られ、そのやり取りを通じ、被育成者と育成者との双方にとって、児童理解や保護者との連携の在り方を考え、学ぶ機会となった。

しかしその一方で以下に示すとおりの課題が残った。

(1)　育成者及び被育成者のペアにより、意識や具体的な実践に差が生じた。

(2)　ＯＪＴ責任者によっては、自分の実践への自信のなさから、被育成者に対し指導・育成することへの躊躇が見られた。

(3)　ＯＪＴ責任者にはマネジメント機能のみを期待し、実際の育成は、４つの力ごとにＯＪＴ担当者を指名することにしたが、学年や分掌を越えて育成が行われることは難しく、ＯＪＴ責任者がそのほとんどを負うことになった。

(4)　実際の職務は、学年内の教員はもとより、少人数指導担当教員や専科教員、或いは同じ分掌に所属する教員や養護教諭、事務主事といったように、職務により連携する相手は常に変動し、そのすべての場にＯＪＴの機会があるものだが、育成・被育成の関係を固定することが、幅広い育成の阻害要因となった。

(5)　ＯＪＴをすべて記録させようとすると教員に過重な負担を強いることになり、かといって要点のみを記録するのでは記録としての意味をなさなくなるなど、ＯＪＴシートの活用がうまくいかなかった。

３　日常の職務を通じたＯＪＴの実施

昨年度の反省を踏まえ、今年度は、ＯＪＴの実施体制をやめ、全員が互いに「我以外皆我が師」となることを意識し、学び合いの実現する職務遂行を心掛けるようにした。職務遂行上のすべての場面がＯＪＴとなること、また、ベテランが若手に教えることもあるが逆にベテランが若手から学ぶことも少なくないとの考えによる。そしてＯＪＴシートの記入をやめることも併せて試行している。

こうした考えに基づき現在多様なＯＪＴが展開されている。一部を紹介する。

・学年内で指導案を共同作成したり、作業を伴う学習活動の準備を学年全員で一緒に行い、指導や指示の手順・ポイントを確認したりする　・授業進度をずらし、先行者が成果や課題を他の者にフィードバックする　・合同授業で若手にＴ１を任せ指導助言する　・教具を共同で使用し、効果的な使い方について交流する　・学習支援員の活用場面について協議する　・ベテラン教員の学級に起こった事象を基に対応方法を若手にシュミレーションさせる　・児童から事情を聞き取ったり事実確認したりする際に若手教員を同席させ、尋ね方、相槌の打ち方、共感の仕方等を学ばせる　・互いの教室を見合い環境整備上の工夫点について意見交換する　・保護者との適切な連絡の手段について考えさせる　・外部機関との交渉をやらせる　・担当者の引き継ぎを念頭に意図的に役割分担し共に職務を遂行させる

４　成果と課題

学年や分掌の枠を超えて学び合おうとの機運が高まり、その結果、多様なＯＪＴが展開され、相互の学び合いが増えたという成果が見られた。

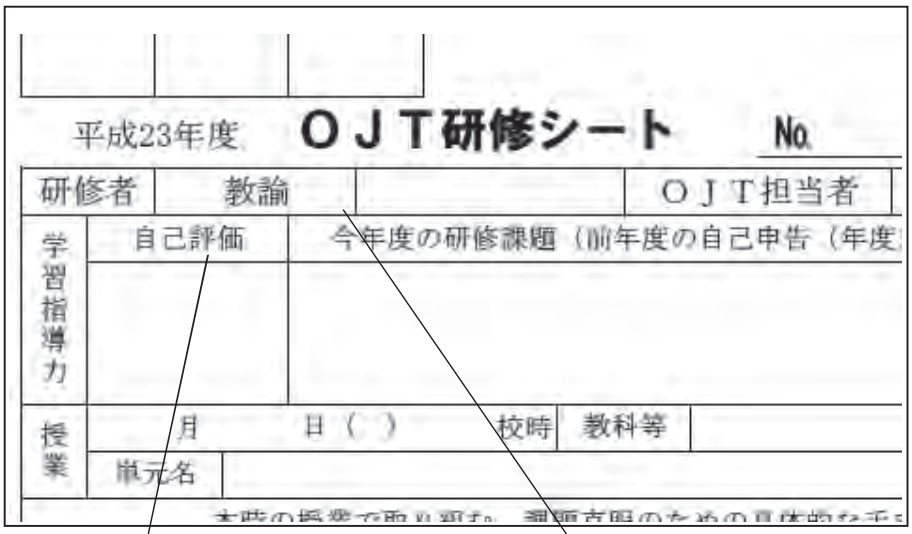
しかし、育成者と被育成者の関係を取り払ったことにより、一人一人の育成課題が不明確になり、課題に応じた計画的な育成が難しくなった、また、ＯＪＴシートの撤廃により､育成の目標管理及び進行管理が難しくなった､などの課題が残った。

武蔵村山市立雷塚小学校

育成内容の明確化

ＯＪＴの推進にあたって、自己申告書の作成や自己申告に伴う面接のプロセスがＯＪＴ対象者である教員に課題を把握させる好機となるとともに、ＯＪＴ責任者に育成内容を理解させ、積極的にかかわらせるための指針となることに着目した。自己申告とＯＪＴとを関連させ、ＯＪＴ対象者及び同責任者の各育成内容を明確にすることを主眼にする方法を取り入れたことが本校のＯＪＴ推進の特色である。

１　一人一人が前年度の最終申告を振り返る機会を設定する。



（ＯＪＴ研修シートの部分抜粋）

今年度の自己申告書の当初申告欄や前年度の自己申告書の「最終申告」と「自己採点」の欄に記載した内容をもとに自己評価をＡ、Ｂ、Ｃ、Ｄで記入する。

前年度の自己申告書の「最終申告」と「自己採点」の欄に記載した内容をもとに今年度の課題とするものを記入する。

２　ＯＪＴ担当者を選定する。（ＯＪＴアンケートの実施）

ＯＪＴの対象者と責任者の組み合わせを決めるための基礎資料となるのが「ＯＪＴアンケート」である。対象者が研修内容と関連させて、誰に・何を指導してほしいかを記入し、それを教務部（教務主任）が一覧表に整理して決定していく。原則として、職層ごとに担当者を指名（依頼）するが、身に付けさせたい能力のうち「学習指導力」についてはＯＪＴ責任者が担当者の職層と一致しない場合もあるため、管理職が調整

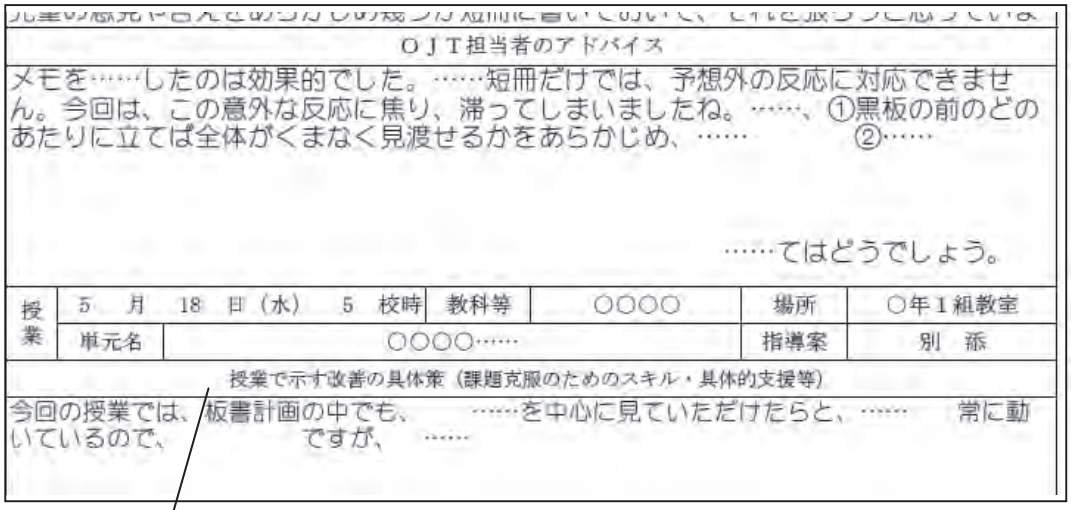
を行う。職層ごとの担当者は下記のとおりであるが、ＯＪＴ責任者が、ＯＪＴ対象者が身に付けたいと考えている分野について特に優れているとは限らないため、同じ職層や、場合によっては職層の逆転も起こることがある。

〔ＯＪＴ担当者〕

ＯＪＴ対象者の職層		ＯＪＴ責任者の職層
教諭	→	主任教諭
主任教諭	→	主幹教諭
主幹教諭	→	副 校 長

（ＯＪＴ研修シートの部分抜粋）

ＯＪＴ対象者は、課題克服のための手立てを考え授業を実践する。（ＯＪＴ研修シートに予め記入する。）そして、ＯＪＴ責任者（担当者）に授業観察を依頼する。ＯＪＴ責任者（担当者）は、授業観察後に対象者へのアドバイス等をＯＪＴ研修シートに記入して渡す。



ＯＪＴ責任者は、自己の授業で師範できる場合には当該の授業を対象者に見せ、具体的に指導する。「やって見せ、言って聞かせて、させてみて…」の実践である。

ＯＪＴシートの活用

１　自己申告を活用した教員の能力向上を図るＯＪＴを推進するにあたり、以下の事項を中心として推進した。

（１）基礎形成期教員のみならず、その指導的立場にある教員も含め、学校経営方針を十分に理解した上で教育実践にあたらせるための具体的方策を考案する。

（２）教員が学校経営方針や授業改善プラン等を反映させて、学級経営や学習指導において具現化して意識的に実践しながら、年間を通じて確実に自己の課題を解決していけるような方法を開発する。

具体的には、以下の４点を特色とする方法を実践した。

・個に応じた研修プログラムを開発（＝ＯＪＴ研修シート）
・ＯＪＴ研修アンケートを実施（＝自己診断、課題の明確化）
・研修シートを活用したＯＪＴを実行
・管理職により自己申告に伴う授業観察、及び面接等を通した指導

２　ＯＪＴ対象者とＯＪＴ責任者（担当者）の組み合わせの決定

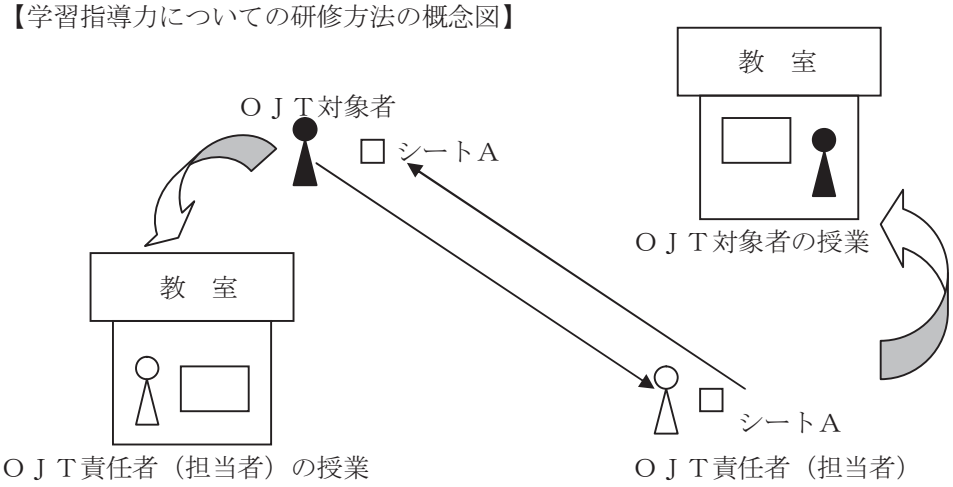
「ＯＪＴアンケート」を実施し、組織する。職層に応じて責任者を選任するが、学習指導力についてはＯＪＴ責任者が担当者の職層と一致しない場合もあるため、管理職が調整を行う。

３　ＯＪＴ研修シートの２つの様式と研修方法

〔Ａシート〕教員が身に付けるべき４つの力のうち「学習指導力」についてのＯＪＴを行うための研修シート

〔Ｂシート〕「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」についての研修シート

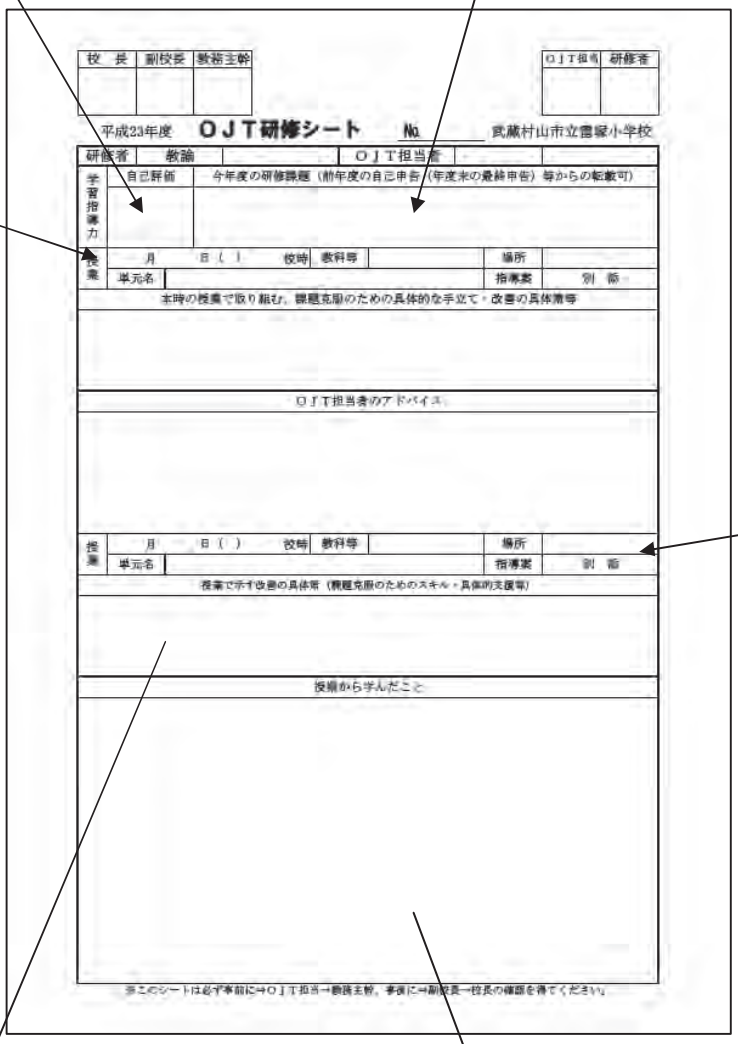
【学習指導力についての研修方法の概念図】



４　ＯＪＴ研修シート（Ａシート）の概要

今年度の自己申告書の当初申告欄や前年度の自己申告書の「最終申告」と「自己採点」の欄に記載した内容をもとに自己評価をＡ、Ｂ、Ｃ、Ｄで記入する。

前年度の自己申告書の「最終申告」と「自己採点」の欄に記載した内容をもとに今年度の課題とするものを記入する。



校　長	副校長	教務主幹

ＯＪＴ担当	研修者

平成23年度　**ＯＪＴ研修シート**　No.　　武蔵村山市立雷塚小学校

研修者	教諭		ＯＪＴ担当者	
学習指導力	自己評価	今年度の研修課題（前年度の自己申告（年度末の最終申告）等からの転載可）		
授業	月　日（　）　校時	教科等	場所	
	単元名		指導案	別　添
本時の授業で取り組む、課題克服のための具体的な手立て・改善の具体策等				
ＯＪＴ担当者のアドバイス				
授業	月　日（　）　校時	教科等	場所	
	単元名		指導案	別　添
授業で示す改善の具体策（課題克服のためのスキル・具体的支援等）				
授業から学んだこと				

※このシートは必ず事前に→ＯＪＴ担当→教務主幹、事後に→副校長→校長の確認を得てください。

ＯＪＴ責任者（担当者）と打ち合わせて、授業を参観してもらう。

ＯＪＴ対象者に授業公開する日を決める。

ＯＪＴ対象者が、自分の授業を参観してもらう際に、ここを見てもらいたい、あるいはここを改善したといった授業観察の視点を示す。

ＯＪＴ対象者が、授業後に指導を受けて分かったことなどを自分自身の研修成果の記録として記入する。

羽村市立富士見小学校

プロジェクトチームの活用

1　三つのプロジェクトチームとアクションプランについて

ＯＪＴ推進指定モデル校二年目の実践は、教員の学校運営力・組織貢献力の育成を目指して取り組んだ。まず、教育目標「やさしく、かしこく、たくましく」の理念に合わせて「心：にこにこ、言葉：きらきら、体：すくすく」の三つのプロジェクトチームを組織した。全教員を三つに分け、担当したアクションプランについて企画・提案・推進することで、経営参画意識を育て、ＯＪＴとしての学校運営力・組織貢献力の育成を図ることとした。また、各プロジェクトのチームリーダーに主幹教諭・主任教諭を配置し、若手教員の支援をすることとした。

年度当初、春期休業中に国立教育政策研究所から講師を招いて、パフォーマンス課題についての研修を行った。研修を生かし、パフォーマンス評価ができるアクションプランを策定するよう心がけた。その結果、以下のようなアクションプランが各プロジェクトチームから提案されてきた。

教員が考えたアクションプラン

学校教育目標　やさしく　かしこく　たくましく

「心：にこにこ、言葉：きらきら、体：すくすく富士見っ子」の育成を目指す。

心にこにこ アクションプラン	言葉きらきら アクションプラン	体すくすく アクションプラン
① 目指そうあいさつマイスター	① 語り部になろう	① 健康を求めて
② 富士見っ子百選への挑戦	② 漢字博士になろう	② おはよう体操
③ スマイル大作戦	③ ノートコンクール	③ みんなで楽しむ運動名人
④ 心を言葉に	④ クラス対抗コツコツノート	④ 体力アップ作戦
	⑤ 脳トレタイム	

アクションプランを策定する上で大切にしたのは、教員の学校運営力・組織貢献力の育成が、子供自身の成長に直結するようにしたことである。

2　プロジェクトチームの取組

各プロジェクトから提案されてきたアクションプランを、確実に実行するためには時間を確保しなければならない。そこで、朝学習の時間を火曜日は「心にこにこ」の時間、木曜日は「言葉きらきら」の時間、金曜日は「体すくすく」の時間として年間計画を作成した。次の表は、各プロジェクトの取組を年間計画として一覧表にした６月の例である。各プロジェクトチームからの提案を、朝読書の後の１５分間を活用して実践している。ここでも主幹教諭・主任教諭が中心となり推進している。

	心にこにこ　毎週火曜日		言葉きらきら　毎週木曜日		体すくすく　毎週金曜日	
6月	１４	スマイル大作戦①	１６	漢字博士になろう	１７	みんなで楽しむ運動名人
	２１	スマイル大作戦②	２３	ノートコンクール	２４	健康を求めて:すくすくアンケート
	２８	心を言葉に	３０	脳トレタイム		

実践例として、三つの取組について紹介する。

心にこにこプロジェクト　スマイル大作戦

目的：自分自身の生活を振り返り、よりよい生活をおくる力を身に付ける。

評価：やさしさ宣言（目標）を決め、それについて取り組んでいる。

方法：一週間後に自分の取組を自己評価する。同時に、友達の優しい言動をスマイルカードに書いて渡す。

言葉きらきらプロジェクト　クラス対抗コツコツノート

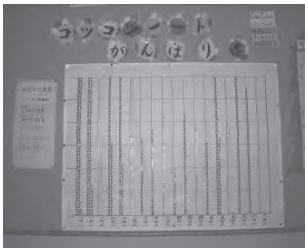
目的：家庭学習の習慣化を目指す。

評価：自分で目標を決め、毎日家庭学習に取り組でいる。

方法：・毎日こつこつと家庭学習に取り組み、ノート一冊終わったらシールを一枚職員室前に貼る。

・２回の強化月間とコツコツノートコンクールを実施する。

（コツコツ大王、調べちゃ王、書いちゃ王、覚えちゃ王、まとめちゃ王を選んで表彰する。）



体すくすくプロジェクト　健康を求めて：すくすくアンケート

目的：健康に対する知識をもち、自分自身を自己管理する意志を育てる。

評価：自分の食習慣や生活習慣について、正しく理解し改善しようとしている。

方法：「早寝早起き・朝ごはん・朝うんち」、「食事調べ」など、テーマを決めて「すくすくアンケート」をとり自分の生活を振り返る。結果をもとに改善を行う。

3　成果と課題について

〈成果〉

・　各アクションプランは１～２名の担当者で行っている。自分が起案した計画で学校全体を動かしていくため、責任が重大である。しかし、自分の計画で学校全体を動かす経験ができ、組織の一員としての自覚を高めることができた。

・　アクションプランが具体的で児童の活動と直結しているため、児童の意欲を引き出すことができた。また、保護者向け学校アンケートでは、すべての項目について昨年度よりも格段に高い評価を得ることができた。

〈課題〉

・　アクションプランの結果が目に見えるため、担任による取組の差がはっきり出てしまう。一人一人の担任が取組に対して高い意識をもち、計画的に実行していく必要がある。

ＯＪＴシートの活用

１　ＯＪＴシートの工夫

ＯＪＴを意図的・計画的に推進するためには、教員個々の課題を明確にして取り組むことが大切である。本校で二年間使ってきたＯＪＴシートは、自分で身に付けたい力を考えなければならなかったため、抽象的で何を身に付けたいのか明確になりにくいという課題があった。そこで今年は本校の教員として身に付けさせたい力を絞りこんでＯＪＴシートを作成した。下の図は今年度のＯＪＴシートである。

身に付けたい能力		自己評価	本年度の目標（本人が記入）		育成計画（OJT 担当者が記入）
学習指導力	自分の専門教科をもち、授業を自信をもって進めることができる		OJT 育成担当者は教員との面接を通して育成計画を作成・記入する。		
	授業の流れがわかる板書ができる				
生活指導力	学校生活のきまりや、学習規律、礼儀等の必要性について理解し指導ができる				
	児童理解に基づいて適切に叱ったり褒めたりすることができる				
外部と連携・折衝力	保護者に、児童の様子について必要なことを電話や訪問等で伝えている		実施記録	実施内容	自己評価
			月　日		ＯＪＴ実施時に実施記録を本人が記入する。
	関係機関と連絡を適切にとり、諸手続きを期日を守って行うことができる		月　日		
学校運営力 組織貢献力	担当分掌の仕事を理解し、企画、運営、推進をしている		月　日		
	組織マネジメントの考え方を理解している		評価・改善（年度末に本人が記入）		

教員はＯＪＴシートを作成するにあたり、身に付けたい４つの能力について、初めに自己評価を行った。次に、ＯＪＴの目標を立て、育成担当者に相談した。重視したのは、まんべんなく４つの力を考えるのではなく、教員自身が一番何を学びたいのか目標を絞って考えるようにしたことである。実施記録は、裏面にも記載できるようにした。後期からは隔週で月曜日の夕会の時間に、実施記録を記入する時間を設定した。

２　目標に合わせた校内研究

ＯＪＴシートに書かれた一人一人の目標をできるだけ生かして、三つのプロジェクトチームを組織した。このプロジェクトチームを校内研究分科会として、校内研究に取り組んだ。下の表は、今年の研究授業実施計画一覧である。

校内研究実施計画				心にこにこ	言葉きらきら	体すくすく
チーム内	1	6 月 29 日	水	２－１	図　工	４－２
	2	7 月 6 日	水	３－２	４－３	２－３
	3	7 月 20 日	水	４－１	２－２	１－２
	4	8 月 31 日	水	音　楽	５－２	５－１
	5	9 月 28 日	水	日本語	算　数	養　護
	6	10 月 5 日	水	１－３	１－１	家　庭
全体	1	10 月 26 日	水	６－２		
	2	11 月 16 日	水		６－３	
	3	12 月 14 日	水			５－３

まず前期に、チーム内の研究授業を６回行い、後期には、全体への提案授業を各チーム１回ずつ行うこととした。主任教諭が中心となって取りまとめ、事前研究を行ったり、分科会の協議会を行ったりした。 三つのテーマで校内研究を進めているため、全体を取りまとめる主任教諭が一人いるだけで、研究推進委員会がないのも特徴である。教員一人一人のＯＪＴの目標を生かしたことで意欲的な校内研究となっている。

３　課題に応じたミニ研修

年間計画に則ったミニ研修のほかに、教員の課題に応じたミニ研修も行った。若手教員の授業をビデオに撮影し、導入の仕方や発問の仕方等についてＯＪＴを実施した。

４　育成計画に基づいた授業参観

育成担当者と若手教員がＯＪＴシートの育成計画に基づいて授業参観を実施した。

（１）育成担当者の授業を、若手教員が参観する。

育成担当者が､授業を示すことで若手教員に学んでもらう｡(授業参観シートの活用)なお、担当主幹もできるだけ参観し、育成担当者に対して指導を行った。

（２）育成担当者が、若手教員の授業を参観する。

育成担当者が若手教員の授業を参観して指導を行う｡(｢授業力｣診断シートの活用)若手教員はＯＪＴシートに基づき、自己の目標（課題解決）を目指して授業を行う。下の表は、１２月に行った授業参観実施計画の一部である。この一覧表を、職員室に掲示し、空き時間の教員なら誰もが参観できるようにしている。

主幹	主任（担当者）	主任が授業を見せる（教科　日時　場所）	教諭	若手教諭が授業を見てもらう（教科　日時　場所）	参観希望者
A	B	社会　12月15日(木) 4校時	D	体育　12月21日(水)5校時	
			E	体育　12月14日(水)5校時	
			F	国語　12月19日(月)4校時	
	C	道徳　12月8日(木) 2校時	G	社会　12月16日(金)5校時	
			H	日本語　12月9日(金)1校時	
			I	道徳　12月13日(火)2校時	

授業参観を実施した後は、育成担当者と教員とで授業について協議を行い、ＯＪＴシートに記録をしている。

５　成果と課題

〈成果〉

年度当初に身に付けたい能力の自己評価を行うことで、目標を絞りやすくなった。また、育成担当者が若手教員との面談を通して育成計画を作成したことで、指導する側と指導される側が共通認識をもってＯＪＴに取り組むことができた。

〈課題〉

ＯＪＴを実施した際に記録を残すことは自己の振り返りとして重要である｡しかし、時間の確保をしていなかったため、後期より隔週で一回、ＯＪＴシートに記録する時間を設定した。日々の職務の中で記録を残し、自己の成長や課題を客観的に捉えられるようにしていくことが課題である。

あきる野市立前田小学校

週ごとの指導計画の活用

ＯＪＴガイドラインでは、ＯＪＴの目標と方法を記入するＯＪＴシートが示されている。本校では日常的にＯＪＴを行っていく上で、週ごとの指導計画を活用できないかと考えた。

１　週ごとの指導計画を活用する利点

日々教員が携帯し、記入しているので記録しやすく、ＯＪＴの実施状況を記録することへの負担感が少ない。また、毎週末に管理職に提出されるため、進捗状況が確認しやすく、指導ができる。日常の職務全般をＯＪＴの対象とすることができる。

２　週ごとの指導計画を活用する課題

教員が身に付けるべき４つの力を、「学習」「生活」「連携」「運営」など記号化して記入させているが、週ごとの指導計画のスペースが限られているため、実施事項中心になってしまい、成果や課題、感想等の記入が十分できない。

自己のＯＪＴの目標や方法との照らし合わせや振り返りが、週ごとの指導計画にないため、自己申告書等との照らし合わせが必要となる。

３　週ごとの指導計画への記載例

①　外部機関との連携(主幹養護教諭)

民生児童委員訪問に出席。５名の児童について特別支援コーディネータとしての立場から学校での様子を報告した。今後も連絡を取り合い、役割分担をしていくことの大切さを学校と民生児童委員とで確認できた。

②　生活指導(育成期の教員)

Ｓ主幹教諭より、学級の中で担任が注意して見ていく必要のある児童の把握やその視点について教えていただいた。教師の気付きの大切さ、児童が抱える課題の理解等、経験によるところが大きいと感じた。

③　学習指導(育成期の教員)

児童が運動会の終わりの言葉を書くに当たって、文章への気持ちの表し方について学年主任に相談した。児童に練習を振り返らせ、運動会当日を思い浮かべさせ書かせると良いとの助言をもらった。

４　週ごとの指導計画をもとに、学期ごとに「どのような方法」で「どのくらいの頻度」でＯＪＴが実施できたかを、長期休業中に集約する時間を設定した。

ＯＪＴ実施状況一覧表(１学期一部抜粋)　　△…ＯＪＴを受ける　○…ＯＪＴを行う

学習指導力

		主幹教諭				主任教諭				教　諭										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S
主幹教諭	A					○		○		○		○		○		○	○			○
	B						○		○											
	C						○		○											
	D	△				○		○								○				○
主任教諭	E	△			△			△		○										
	F		△	△											○					
	G	△			△	△				○										
	H		△	△							○									
教諭	I	△			△									△						△
	J								△											
	K							△												
	L					△														

学習指導に関するＯＪＴ

1学期実績	回数	平均
行った	136	7.2
受けた	89	4.7

生活指導に関するＯＪＴ

1学期実績	回数	平均
行った	91	4.8
受けた	56	2.9

外部との連携に関するＯＪＴ

1学期実績	回数	平均
行った	99	5.2
受けた	74	3.9

学校運営に関するＯＪＴ

1学期実績	回数	平均
行った	99	5.2
受けた	46	2.4

５　成果と課題

○　教員が身に付けるべき４つの力のそれぞれについて、バランスよく実施されていた。一方、指導を行った回数と指導を受けた回数が一致していないことから、ＯＪＴとして実施していることに対する教員各人の認識の差があることが分かった。

○　２学期に入り、個々の教員がＯＪＴへの取組を持続して実施するよう、週ごとの指導計画に記載するようにした。

自己申告書の活用

１　本校では、一人一人のＯＪＴ取組目標の設定及び進行状況の確認と指導・助言を人事考課制度を活用して行った。

・　自己申告当初面接で教員が身に付けるべき４つの力の中で、身に付けたい力、指導できる事項等を確認し、「いつ」「だれが」「だれに」ＯＪＴを実施するのかを明確にした。
・　自己申告中間申告で１学期のＯＪＴの成果を聞き取り、２学期の取組目標の設定及び実施方法の確認をした。
・　自己申告最終面接で１年間のＯＪＴの成果と課題を確認し、次年度の取組課題を伝えた。

自己申告書の「４．能力開発欄(ＯＪＴ)」及び「５．キャリアプランの欄(分掌)」に、教員が身に付けるべき４つの力について、身に付けたい力、指導できる事項等を記入させた。その上で、学級・専科経営案の裏面に４つの力ごとに身に付けたい力とＯＪＴの方法の記入欄を設け、面接において管理職と確認した内容を各人が記入できるようにした。

２　１学期のＯＪＴ取組目標と方法の例

学習指導力(育成期の教員)

【目標】単元の計画を入念に立て、見通しをもった学習計画を立てることができる力。
【方法】指導教員に相談、指導を仰ぐ時間を積極的に設ける。

学校運営力・組織貢献力(伸長期の教員)

【目標】校務について他の教員に指導・助言ができる力。
【方法】校内研究において教員相互で学びあう場を設ける。主幹教諭の補助的な立場として貢献していくよう積極的な行動をとっていく。

生活指導力(充実期の教員・生活指導主幹)

【目標】児童の実態を的確に把握できるとともに、個性や能力を伸ばす指導ができる力。生活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力。
【方法】管理職、スクールカウンセラーなどとの情報交換を密にとり、課題に気付くポイントを学ぶ。

３　実施に当たっては、年間進行管理表を活用することで、見通しをもってＯＪＴに取り組むことができた。

平成２３年度　ＯＪＴ年間進行管理表（一部を抜粋）

	月	主な内容	学習指導力	生活指導力	外部との連携	学校運営・組織力
一学期	4	1学期始業式 入学式 職員会議 避難訓練 行事委員会 健康診断 給食・清掃開始 委員会活動開始 クラブ活動開始 離任式 遠足・社会科見学 特別支援全体会 生活指導全体会 特別支援、英語委員会 校内研究	・児童の実態に即した学習指導計画の立案 ・児童の状況や課題等の教員の共通理解 ・各行事の事前指導確認 ・行事と授業のとの関連 ・各教科における系統性を意識した指導 ・ユニバーサルデザインの授業を全職員が実施するための理解指導	・生活指導面の児童の実態に即した指導の確認 ・健康診断の進め方 ・給食、清掃指導の確認 ・遠足、社会科見学の安全な引率の仕方の確認	・特別支援個人面談実施個別指導計画の共通理解（事前打ち合わせ会・保護者理解の確認） ・保護者、地域、外部機関との連携の進め方	・新年度計画確認 ・校務分掌の共通理解と協力態勢 ・前年度の資料や前任者からの情報を基に起案文書を作成 ・特別支援児童の確認と支援体制の構築

４　成果と課題

○　ＯＪＴ取組目標の設定や実施した成果と課題を明らかにし、目標をもって取組を行っていく上で、自己申告の面接は大変有効であった。教員によっては、面接時以外に場をとらえて話し合いをもったことも効果があった。

○　学年会や各種部会の既存の会議をＯＪＴと位置付け、意図的・計画的にＯＪＴが実施できるよう、会議の内容に合わせて職員室の黒板に、「学習指導」「生活指導」「外部との連携」「学校運営」のマグネットを貼り、意識がもてるようにした。

○　面接時において、管理職より充実期の教員に育成期の教員の指導を取組目標として追加させた。ＯＪＴを活用することで、意図的な若手教員の育成を図ることができた。

目黒区立第四中学校

自己研鑽力育成に重点を置いたＯＪＴシートの開発

本校では、自己研鑽力育成に重点を置いた独自のＯＪＴシートを開発した。

１　作成のねらい

ＯＪＴ対象者用とＯＪＴ担当者用の２種類のシートを作り、それぞれの立場でＯＪＴへの意識を深められるよう工夫した。ＯＪＴ対象者用には、ＯＪＴ担当者から指導を受けた内容を大事にさせるのと同時に、ＯＪＴ対象者自身が、「自ら向上しようとする意欲や態度」を引き出すことをねらいとして作成した。自己の現状と課題を認識し、自ら「○○について学びたい」と考えていく「内なるメンター」を刺激することを意図した。

担当者用シートには、指導する側からも指導内容を日常的に意識するよう工夫した。

２　実施方法

対象者用のシート、担当者用のシートの２種類を用いて、校務ＬＡＮの所定の場所に記録を残していき、学校全体の共通理解のもとにＯＪＴが推進・充実できるようにした。

３　対象者用シート記載内容

○○先生から	指導されたこと 自分で学んだこと	自分でどう考え、どう努力したか	その結果できるようになったこと、変容したこと、継続して努力すべきこと
A先生	＜学習指導力＞ ・話が長く、生徒の作業が少ない。	・導入はできるだけポイントを絞る。生徒の考えを引き出す話し合いの場をつくる。	・授業に対する興味・関心が高まった。 ・一方通行授業にならないようこころがける。
B先生	＜生活指導力＞ ・清掃時のルールについて	・日頃の清掃、週末の清掃、大掃除のルールを把握し、適切な指導を行う必要がある。 ・洗剤は教員が管理する。	・適切な声かけを行い、作業の終了にはやった事へのねぎらいの言葉をかけるなどして生徒が意欲をもてるようにしていく。
C先生	〈外部との連携・折衝力〉 ・保護者の思いを受け止め、誠意をもって対応すること	・初期対応が大切。保護者が不満を募らせる前に、密に連絡を取り、関係を築きあげていく。	・初期対応の大切さ、生徒が納得する指導の大切さを学んだ。 ・報告・連絡・相談を密にとっていく。
D先生	〈学習指導力〉 ・公式等を黒板に貼り付けた方が視覚的に理解しやすい。	・次回の授業からは公式を授業中に掲示し、生徒に視覚的に指導している。	・生徒に注目すべきことを印象づけられる工夫を続けていく。

F先生	＜生活指導力＞ ・部活指導中、事故が起きたら手当も必要、即事情聴取、即報連相も必要だ。	・保護者にすぐに連絡する。事故で怪我をした側、させた側、また、事故でない怪我でも即連絡する。	・同じことが起きないように部活動での生徒への指導・呼びかけを継続している。
G先生	〈学習指導力〉 ・授業中の生徒の私語を徹底的に静かにするように指導している。	・聴くときはしっかりと聴かせ、書くときは書かせ、話して良い時は話すというメリハリの授業をする。	・静かにさせたい時はとにかく徹底的に注意する。

4　担当者用シート記載内容

○○先生に	指導したこと	その後、どう努力していたか	その結果できるようになったこと、変容したこと、継続して努力すべきこと
H先生	〈学校運営力〉 ・日直勤務について	・勤務内容についてきちんと確認していた。	・校内、生徒の管理や対応などがスムーズにできるようになった。
I先生	〈学習指導力〉 ・年間計画・評価について	・1年間を見通した計画を立てるように努力していた。	・長期的な見通しをもった計画や評価について作成できるようになった。
J先生	〈学習指導力〉 ・定期テストの問題作成について	・文章表現など、より分かり易くなるよう工夫している様子が見られた。	・適切なテスト問題が作成された。
K先生	＜生活指導力＞ ・生活指導上の問題が発生したとき、生徒への声のかけ方や配慮することなど	・生徒への声かけをていねいにされていた。	・生徒の様子に合わせた声かけをして、コミュニケーション能力を高めてほしい。

5　同年代の教諭から学んだこと

L先生	＜生活指導力＞ ・生徒への細やかな指導	・学級生徒に対する声かけと提出書類へのコメントの細やかさを感じた。副担任としても、同じようや声かけや学年通信などの記事を書くときに意識した。	・自学年だけでなく、他学年も含めて声かけを重視し、本校になじんできた。今後も、心からの声かけ等を継続したい。

6　考察

ＯＪＴ担当者から学習指導力や生活指導力についての指導が多くなされていることや、ＯＪＴ対象者が多くの学んだことをシートに記録しており、ＯＪＴに対する意識が高まった様子が分かる。また、自己研鑽の意欲が湧いていることも分かる。さらには、対象者・担当者の関係以外にも学び合いの記録が残されており、相互研鑽が進み、学び合う集団として意識が高まっている様子が分かる。

アンケート調査の実施

１　教員が身に付けるべき４つの力についてのアンケート調査

ＯＪＴを推進して行く上で、教員が身に付けるべき４つの力の細目から重要と思われるものをアンケート調査した。その結果、下表のように新任者とベテラン層では多少差が見られる。

新任者		ベテラン、中堅層	
1	問題行動への対応	1	問題行動への対応
2	校務分掌の仕事内容	2	年度当初の学級作り
3	道徳	3	授業の基本技術
4	進路指導と進路相談	4	校務分掌の仕事内容
5	個に応じた学習指導	5	特別活動の企画、指導

２　考察

今回のアンケートにより、ＯＪＴで優先的に指導すべき内容は、全体の集計では、①問題行動への対応　②年度当初の学級つくり　③授業の基本技術　④校務分掌の仕事内容　⑤授業の基本技術　⑥進路指導と進路相談の順になる。新任者とベテラン層では、表のように重要項目に多少違いが認められたが、「問題行動への対応」は共通して上位である。

個別に見ると、新任者は、専門の教科指導などの教育は十分に受けてきたが、道徳や校務分掌、進路指導については体験が少ない分野であり不安があると思われる。日々の仕事の中で、これらの知識と力が必要とされているからであろう。

一方、ベテラン、中堅層は年度当初の学級作りや授業の基本技術など生徒と関わることに重要性を感じている。さまざまな生徒に個別に対応することが要求される今、目の前の生徒に合わせた指導方法を身に付けることが非常に重要だからである。まさに on the job training であり、言葉や文章では伝える事のできない、その時その場で学ぶものである。

３　本校での実践と成果

このアンケート調査を受け、本校では問題行動対応において、「いつでも、どこでも、誰からでもＯＪＴ」を意識し、問題行動の解決に目を向けるばかりでなく、新任者が学べるように意図的に丁寧に指導することにした。問題行動やクレーム対応など、ベテラン層や中堅層が中心になって解決にあたっているが、生徒への言葉かけに始まり、事実確認、保護者への説明にいたるまで、新任者が学ぶことは数多くあるからである。ベテラン、中堅層が、仕事内容を再確認し、十分準備した上で指導にあたり、手本を示した上で、実際の指導を新任者に経験させるなどをしている。このことにより、問題行動の解決が進み、信頼関係が構築され、新任者が相談しやすい職場風土につながってきている。

また、ベテラン、中堅層と新任者の双方がアンケート項目を意識し、指導内容をＯＪＴ自己研鑽シートに記録として残すようにしている。新任者にとっては、指導内容が記憶に留められて理解が深まり、ベテラン、中堅層にとっては資産として残すことができ、その後の応用もしやすくなっている。このような方法でＯＪＴを推進することにより、指導者側も仕事内容の体系的理解、基礎知識の再確認などを行なうようになり、ＯＪＴ指導者として指導力を高めている様子が見られる。双方の学びが進んでいることが成果としてあげられる。

OJT推進のための調査

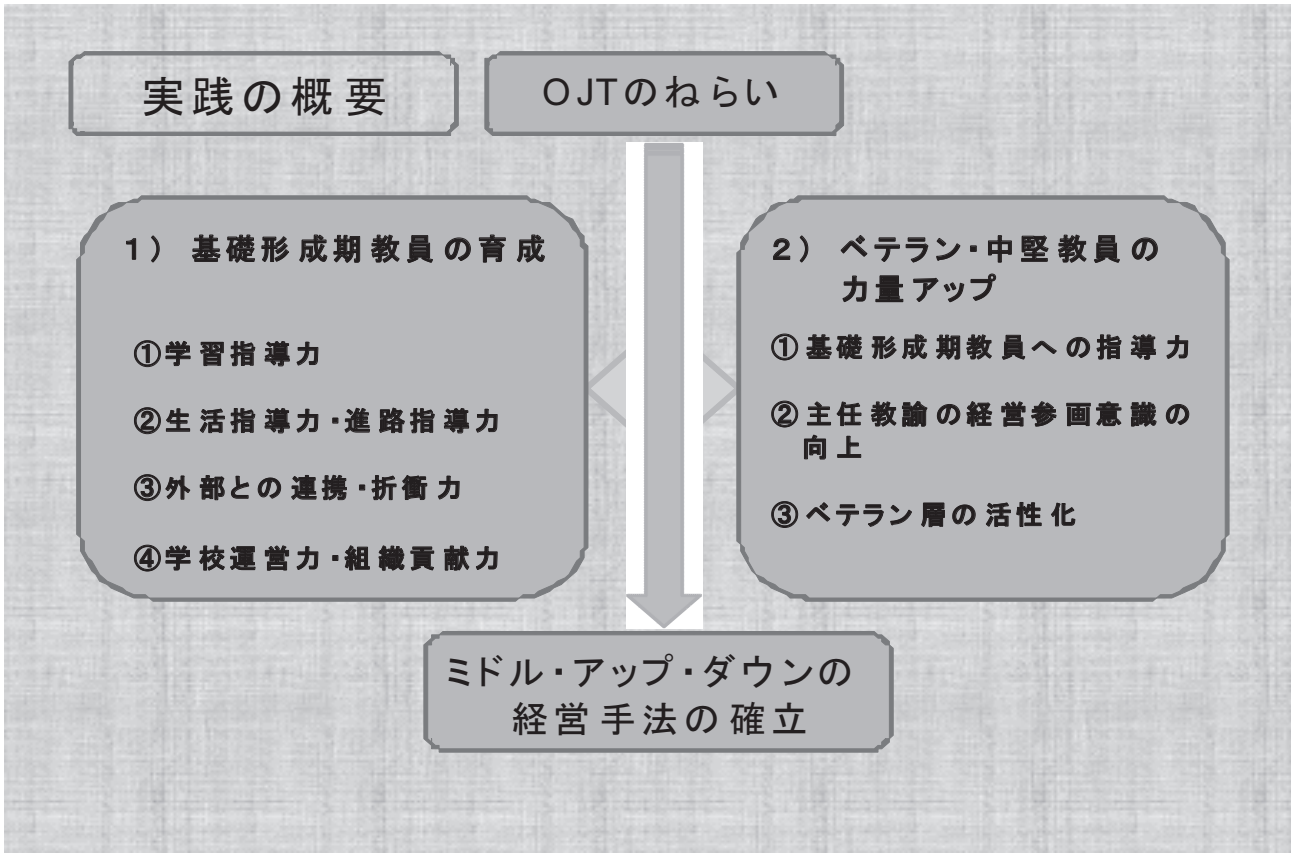
OJTの充実を図るため、以下のアンケートにお答えください。大量退職の時期を迎え、その経験と実績を次の世代に引き継ぐためにどのような力や考え方、知識が必要と思われますか。以下の項目の中から特に必要と思われるもの、8つを選んでいただき○印をつけてください。

1	教員としての職務（服務）と心構え	
2	教員としての基本的仕事習慣（1日の流れ、1年の流れ…）	
3	学区および四中の生徒の実態把握	
4	四中の教育課程と教育課題	
5	校務分掌の仕事内容	
6	PTAの組織と活動内容	
7	研修（初任者研修、校内研修、課題別研修など）	
8	1年間の教育課程	
9	学習指導要領	
10	学校評価（教育課程の評価）	
11	個人情報の取り扱い	
12	防災教育、避難訓練	
13	学校事故とその対応	
14	交通安全教育	
15	学校図書館教育	
16	特別支援教育	
17	人権教育	
18	年度当初の学級作り	
19	学級経営案の作成について	
20	学級便り、学年便り	
21	運動会、こぶし祭への取り組み（企画、指導など）	
22	給食指導	
23	清掃指導	
24	三者面談と保護者との接し方	
25	学級懇談会の企画と方法	
26	面談方法	
27	行動評定と所見の書き方	
28	前期、一年間を振り返って等のワークシートの作り方	
29	指導要録の作成	
30	生徒理解と教育相談について	
31	長期休業中の生徒指導	
32	問題行動への対応	
33	不登校生徒への対応	
34	保健室、スクールカウンセラーの役割と連携	
35	年間計画の作成	
36	単元展開案と授業案の作成	
37	授業の基本技術	
38	教科書と副教材	
39	教育機器の使い方	
40	情報教育	
41	実験。実技・作業を伴う授業の進め方	
42	テスト勉強の指導	
43	学習理論の流れ	
44	個に応じた学習指導	
45	グループ学習指導	
46	道徳教育	
47	特別活動の企画、指導	
48	部活動指導	
49	集団活動の指導	
50	生徒会の組織と運営	
51	進路指導と進路相談	
52	キャリア教育	
53	総合的な学習	
54	地域、外部機関との連携	
55	苦情への対応	
56	校務システム（コンピュータ）	

世田谷区立弦巻中学校

自己申告書の活用

本校では、ＯＪＴのねらいを（１）基礎形成期教員の育成と（２）ベテラン・中堅教員の力量アップとし、主幹教諭が主任教諭に、主任教諭が教諭に、またある分野に精通した教諭が転入してきた教諭にと職層や仕事の精通度を意識したＯＪＴを組み立てることで、校長の学校経営方針を具現化するためのミドル・アップ・ダウンの経営手法を以下の図表にあるようにして確立するものとした。



ＯＪＴの推進の仕方については自己申告とマネジメントサイクル（P・D・C・A）をリンクさせることによって、意図的・計画的に学校組織として進めてきた。特に自己申告の当初申告、中間申告、最終申告の提出前に東京都教育庁の管理主事を招き、指導を受ける体制を整えた。

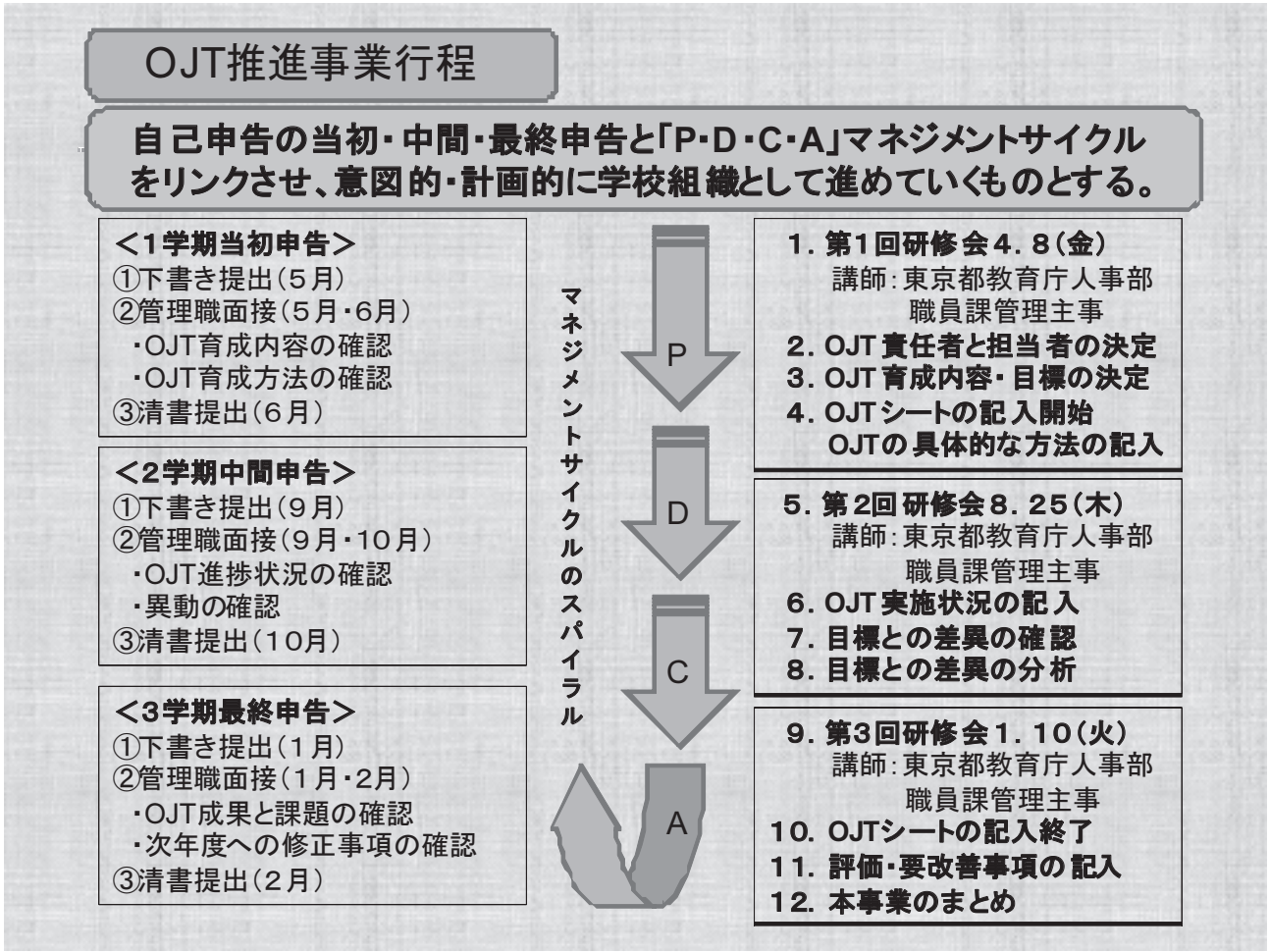
１学期は４月８日に行い、２・３学期は、始業式後に実施した。右の写真は中間申告提出前の８月２５日の始業式の午後に行った研修の模様である。ここでは管理主事から、ＯＪＴの記録として週ごとの指導計画を活用する等の指導を受けた。

４月８日、第１回の研修では管理主事からＯＪＴ推進事業の趣旨説明を受けた。その後、校長は、ＯＪＴ担当者とＯＪＴ対象者の組み合わせを決定した。ＯＪＴ対象者には今年度身に付けさせたい能力をあらかじめ決めておき、その育成方法については担当者と対象者で話し合って決めていく手法をとった。その話し合いの結果を主幹教諭が掌握するものとした。

８月２５日（２学期始業式）、第２回の研修では管理主事による講話と質疑応答により、教員の疑問に答える形をとった。この後、ＯＪＴ担当者とＯＪＴ対象者が話し合い、進捗状況の確認をし、主幹教諭に報告した。

１月１０日（３学期始業式）、第３回の研修では主幹教諭から今年度のＯＪＴ担当者のＯＪＴ対象者に対する育成の状況を報告し、管理主事から助言を受けた。

以下に示すＯＪＴ推進事業行程表に基づき、ＯＪＴ担当者とＯＪＴ対象者との話し合いを随時行い、その進捗状況を主幹教諭が掌握することで、この推進事業の進行管理をしてきた。



以下の日程で基礎形成期の教員の研究授業を実施した。２年次・３年次教員については、２年次・３年次研修と同時に行い、外部から講師を招いて指導を受けた。

○　新規採用教員　国語科１１／１４　数学科（期限付採用）１１／１０
　　理　科１２／７

○　２年次教員　社会科（実質５年目）１０／２６　保健体育科１１／１０
　　特　支（社会）１２／８　特　支（英語）１２／８

○　３年次教員　美術科１１／１６　　特　支（技術）１２／７

ＯＪＴシートの活用

このＯＪＴ事業を推進するに当たり、マネジメントサイクル（Ｐ・Ｄ・Ｃ・Ａ）と自己申告（当初・中間・最終）とをリンクさせる上で、ＯＪＴシートを効果的に活用することを考え、以下のよう方法で活用した。

① ＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者の組み合わせを校長が決定した。

② ＯＪＴ対象者に対して身に付けさせたい能力を予め校長が定めた。

③ ＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者とで身に付ける能力に関する目標とＯＪＴの方法を話し合って決定し、ＯＪＴシートに記入した。

OJTシートの活用

平成２３年度　世田谷区立弦巻中学校

OJTシート

	職　名	氏　　名
OJT対象者	教諭	新規採用者
OJT責任者	主幹	進路指導主任

1　校長・副校長の育成方針

身に付けるべき４つの力	OJTの目標	OJTの方法
学習指導力	実験の技能の向上、指導方法の工夫・改善、評価・評定の研究	実験準備の補助、授業観察、評価・評定
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	教務部の時間割作成、時鈴管理の能力を身につける。	時間割作成ソフト（時恵）、時鈴管理機器の操作方法習得

④ ＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者とでＯＪＴの具体的な方法を話し合い、確認した後、ＯＪＴシートに記入した。そして、このＯＪＴペアを監督する主幹教諭に報告した。

⑤ ＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者の両者から自己申告の当初申告の面接で校長･副校長が聞き取りをした後、ＯＪＴ担当者は当初申告とＯＪＴシートを同時に提出した。

⑥ ２学期の始業式後にＯＪＴ対象者は、ＯＪＴの進捗状況についてＯＪＴシートの「ＯＪＴの実施状況」欄に記入し、ＯＪＴ担当者はそのペアを担当する主幹教諭に報告した。

⑦ 自己申告の中間申告提出時に校長･副校長が面接でＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者の両者から進捗状況の報告を聞いた後、ＯＪＴ担当者は中間申告とＯＪＴシートを提出した。

⑧ ２学期に新規採用教員・２年次教員・３年次教員について、それぞれのＯＪＴの目標に沿って研究授業を実施した。２年次教員と３年次教員は２年次・３年次研修に合わせ、外部から講師を招いて実施した。この際、ＯＪＴ担当者はＯＪＴ対象者の授業を観察し、授業後に指導を行った。また、外部講師や校長・副校長も同席し、授業やＯＪＴの目標の達成度に対する指導・助言を行った。

⑨　３学期始業式後に第３回目の研修を実施し、この１年間の各ＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者のＯＪＴの成果と課題を全体で共有した。更に、次年度への課題とその改善策を検討した。

⑩　ＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者は話し合って、１年間の成果や課題を「評価・要改善事項」の欄に記入することでＯＪＴシートを完成させた。

⑪　自己申告の最終申告時にＯＪＴ対象者とＯＪＴ担当者の両者から今年度の成果と課題を改めて校長・副校長に面接の時に報告させ、ＯＪＴ担当者は最終申告と完成させたＯＪＴシートを提出した。

２　OJTの具体的計画・実施・評価（OJT責任者記入）

身に付けるべき４つの力	OJT担当者	OJTの具体的な方法	OJTの実施状況	評価・要改善事項
学習指導力	主任教諭	実験・観察の準備を補助しながら、ポイントを確認する。 学期に１回以上、授業見学をして協議会をもつ。 ２年生の評価・評定を協議しながらつける。	・実験、観察の準・授業見学 ・評価評定方・器具、薬品の発注 ・物品の調査	〈今後の予定〉 ・薬品の管理 ・理科振興法台帳の記入と提出
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	主任教諭	定期考査時間割、行事前や校外行事の時間割調整、正規時間割の作成と段階的に習得する。	・定期考査時間割、監表の作成と問題の保管 ・行事前特別時間割の作成 ・通知表の選定と通知表フォルダの発注 ・時鈴の手動操作、時鈴機器の操作 ・出席簿、学級日誌の点検と保管	〈今後の予定〉 ・正規時間割の訂正版作成 ・正規時間割の作成（”時恵”の操作） ・時鈴の自動操作 ・出席簿、学級日誌の発注

⑫　３月の年度末にＯＪＴ対象者は、ＯＪＴ個人シートに今年度のＯＪＴに関する記録として必要事項を記入した。それをＯＪＴ担当者やＯＪＴ責任者に確認してもらった後、校長・副校長に最終的に提出し、自らも保存しておくことで来年度の自分の身に付けるべき力の糧とする。

府中市立府中第十中学校

短期ＰＤＣＡサイクルを活用したＯＪＴの推進

今年度のＯＪＴは短期ＰＤＣＡサイクルを取り入れ、推進した。短期とは、ほぼ１カ月サイクルで学習指導力の向上見直しを図るものである。グループで行う研究授業の際に、対象者は担当者の指導、助言を受け授業改善を行う。取組は以下のように行った。

- １学期終わりに行った生徒による授業評価アンケートから授業を評価、検討する。
- 授業改善計画提出後、グループ内での研究授業をほぼ１カ月に一度行う。
- 授業者は参観者から指導・助言を受け、ＰＤＣＡサイクルのＯＪＴを実施する。参観者は自らの授業に参考になる点を見つけ、新たなＰＤＣＡサイクルを行う材料とする。
- グループ内で、授業改善を行った次の授業者が、研究授業を実施する。
- ＯＪＴの一環として、期限付任用教員などは若手教員研修への取組と、少人数習熟度別授業を行っている数学科、英語科の教員などは、授業の合間を利用してほぼ毎日細かな授業の打ち合わせを行った。

短期ＰＤＣＡサイクルのＯＪＴを推進するため、授業改善推進プランを作成する夏季休業中までに以下の準備を行った。

① 年度当初、管理職、教務主幹、生活指導主任、ＯＪＴ推進担当者で、ＯＪＴ校内推進委員会を立ち上げた。個人の能力、特性を引き出すための情報収集を行い、組織的にＯＪＴに取り組む体制を構築した。推進委員会では各自の能力活用表（資料１）をＯＪＴシートの目標設定に活用した。

（資料1） **OJT能力活用表** 名前 B 教諭

	現在、活用している力	今後、活用したい力
学習指導力	・安定した授業を行っている	・全体的に硬い雰囲気が感じられる
生活指導力 進路指導力	・人柄に厚みがあり、生徒からの人望がある	・将来は生活指導主任への道が考えられる ・前職の職務の 知識・技能 がある ・他の生徒への波及効果を視野に入れる ・もっと、安全指導で力を発揮して欲しい
外部との 連携・折衝力	・積極的に参加している	
学校運営力 組織貢献力	・避難訓練、施設活用など与えられた職務についてはほぼ完ぺきにこなす	・職務に対しての独創性はこれからの課題

② また、ＯＪＴシート（資料２）は、自己申告当初面接で指導された能力を、ＯＪＴの目標や方法に反映させるため、対象者本人が記入する形式にした。また、ＯＪＴ担当者はＯＪＴシートに評価を入れ点検を行い、ＯＪＴ責任者は最終確認、署名・捺印を行う形式に変更した。

(資料２)

ＯＪＴシート

	職名	氏名
ＯＪＴ対象者	主幹教諭	H 主幹教諭
ＯＪＴ責任者	副校長	副校長

1 校長副校長の育成方針

身につけるべき4つの力	OJTの目標	OJTの方法
学習指導力	個に応じた指導ができる	漢字学習力の定着を目指し「書くこと」を重視した指導を行う。読解、音読を重視し個々の国語力の向上を目指す。
生活指導力 進路指導力	自校の生徒実態を把握できる	生徒の日常生活の実態把握に重きを置き、生活指導の立場から「予防」的な指導を進める
外部との連携・折衝力	円滑なPTA活動を支援する	PTA常任委員会、PTA本部役員会との連携を密にして保護者との協力関係を構築する
学校運営力 組織貢献力	共通理解を図った起案ができる	学校長の経営計画を受け、教務主任の立場から「報告、連絡、相談」を徹底した職務の進行管理を行う。

2 OJTの具体的計画・実施・評価（担当者の指導受けて本人が記入）

身につけるべき4つの力	OJT担当者	OJTの具体的な方法	OJTの実施状況	自己評価・改善事項	担当者の評価 印
学習指導力	副校長	学習環境の整備・維持を心がけ、学習内容がより定着するように指導する。	9月に研究授業を行い、様々な評価を受け、日々の授業に生かしている。	日々の授業において実践する。	生徒の作業時間を確保し、必要なことをアドバイスする質の高い授業である 印
生活指導力 進路指導力	副校長	学年、学校全体の生活環境、人的環境に目を配り、生徒が安心して生活できる環境を整備する。	授業の前後に生活環境、学習環境の点検を行っている。	生徒が安心して生活、学習できるよう生活指導、進路指導を進める。	常に先のことを想定し、未然に対応を考えての活動を実践している 印
外部との連携・折衝力	副校長	PTA、地域との連携を深める。	防災スクールなどを中心にPTA組織、外部機関との連携を進めている。	PTA組織との連携を進めている。	教務主任として、地域と連携した活動を臨機応変に教育活動に取り入れている印
学校運営力 組織貢献力	副校長	管理職と連携し、教務主任として日々の進行管理に携わる。	来年度の学校予定などに着手している。	来年度以降の学校運営において人材育成は急務である。	平成24年度からの変化に対応しながら、若手教員の育成を行っている 印

提出日 平成23年 12 月 16日 OJT責任者署名 副校長 印

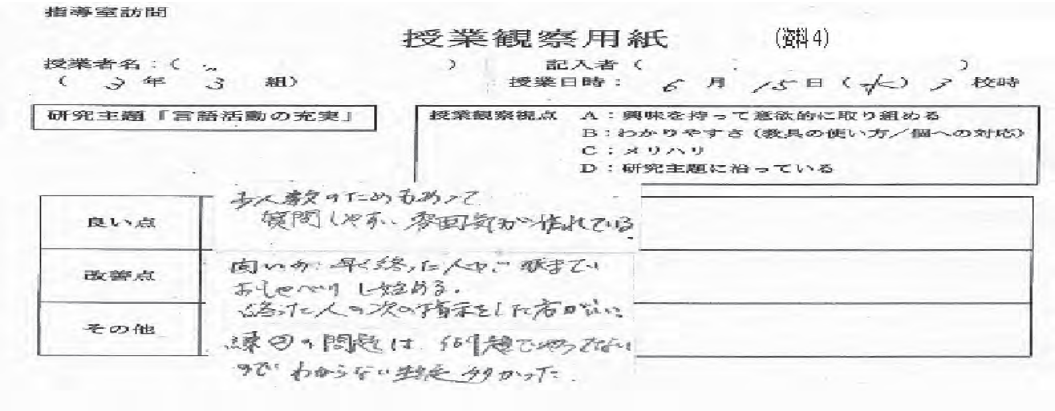
③　研究授業を活性化するために教員のグループ化を行った。研究授業を行い、様々な角度からの意見が出るように職層、学年、教職経験年数、性別を考慮した４つのグループを組織した。（資料３）また、グループ内の研究授業をお互いに検証し、付箋を活用した助言を行うこととした。日常的に全教員が研究授業を行うため、研究授業を行う際にはメンバーが授業を参観できるように時間割を工夫した。

「一人一回研究授業」実施時期（学年）一覧（資料３）

実施月	グループ（リーダー名）	A・I K・O	B・H P・L	C・F J・M	D・E G・N
６月	上旬　運動会				
	中旬　上級学校訪問（３）				
	下旬　期末考査			M（国）	
７月	上旬		L（数）		
	中旬		P（技）		
９月	上旬　関西で学ぶ（３）				
	中旬　職場体験（２）	O（理３）		C（美）	N（社３）
	下旬		H（国１）		
１０月	上旬	A（体１）	B（理１）	J（体）	E（数１）
	中旬　中間考査			F（英２）	
	下旬　文化総合発表会				
１１月	上旬　三者面談（３）	I（数２）			
	中旬　期末考査				D（英１）
	下旬				
１２月	上旬　校外学習（２）				
	中旬				
１月	中旬				G（音２）
	下旬　校外学習（１）	K（英３）			

●各グループ内で実施時期がばらけるよう調整してください。
●（　）内には教科名、研究授業をする学年を入れてください。
※日時詳細、クラスについては月ごとに授業者と相談し決定次第お知らせします。

④　短期ＰＤＣＡサイクルでＯＪＴを特に活発に行っているのは、習熟度別少人数授業を行っている数学科である。期限付任用教員が、毎時間、担当者から細かに指導を受け、授業に取り組んでいる。この期限付任用教員に対するＯＪＴは、２学期の研修会後、より授業観察や研究授業を増やし、継続している。（資料４）


指導室訪問

授業観察用紙　（資料4）

授業者名：（　　）　記入者（　　）
（３年　３組）　授業日時：６月15日（木）３校時

研究主題「言語活動の充実」

授業観察視点　A：興味を持って意欲的に取り組める
B：わかりやすさ（教具の使い方／個への対応）
C：メリハリ
D：研究主題に沿っている

良い点	少人数のためもあって質問しやすい雰囲気が作れている
改善点	問いが早く終った人中に眠まているもしゃべりし始める。 終った人の次の指示をした方がいい
その他	練習の問題は例題でやってないので わからない生徒多かった。

担当者から受けた指導助言によりチェックを行い、対象者は新たに授業に取り組む。ＯＪＴ進捗状況についてはＯＪＴ推進担当者が教科ごとにまとめている。（資料５）

ＯＪＴ進捗状況のまとめ例　数学科（資料５）

Ｅ期限付任用教員（数学）	週１回担当教諭からの授業参観を受け、また逆に参観させてもらい個別指導方法について、日々指導･助言を受けている。
Ｉ教諭（数学）	Ｅ教諭への授業力向上に向けて毎日指導している。Ｑ君への特別支援について方向性を相談している。
Ｌ主任教諭（数学）	研究授業を行い、若手教諭に数学の言語活動について指導助言をした。

〈成　果〉

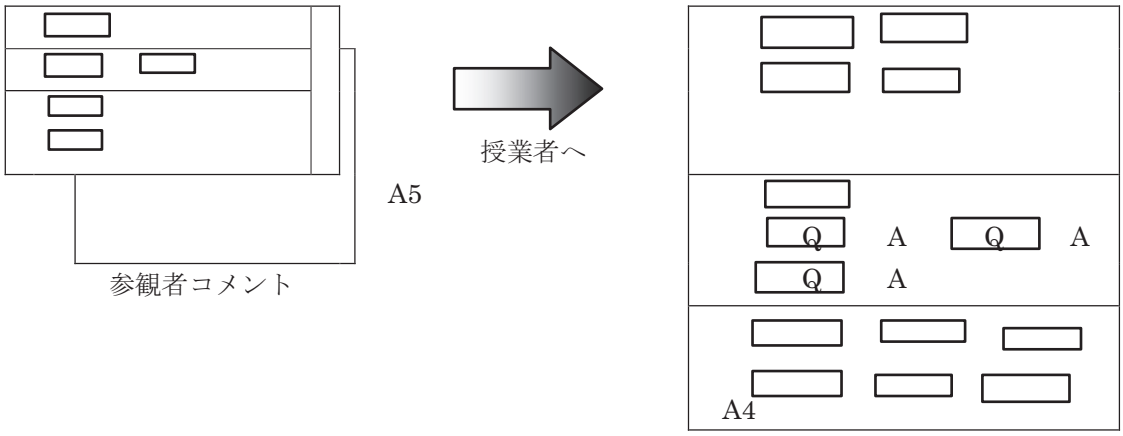
１　期限付任用教員の学習指導力向上が顕著であった。校内の授業改善意識が上がる中、研修意欲が高まり、若手教員研修が効果を上げ、短い期間で指導力が向上した。

２　生徒の授業に取り組む姿勢が高まった。生徒が年２回行う授業評価アンケートの結果により、学習意欲の高い生徒の増加が確認できた。

授業研究の活用

１　研究授業実施は、グループを中心とした研究授業実施を１サイクルとし、特に期限付任用教員に対しては毎時間ＯＪＴ担当者からの細かな指導助言を行い、各教員が授業力向上に努めた。研究授業では担当者以外からも付箋を活用したＯＪＴを行った。

（資料６）授業者が付箋貼り替え　（まとめ）



①　グループ内の研究授業を必ず参観する（グループ外でも可能な限り参観）
→とり入れたい点、質問、提案を付箋に記入し、コメント用紙（A５）に貼る。
→研究授業参加者は、個々に授業者に付箋つきコメント用紙を手渡し、適宜質問や提案などの指導助言を行う。

②　授業者は集まったコメント用紙から授業評価表（A４）の該当欄に付箋を貼り替える。
→質問に対する回答を授業者が記入の上、授業評価表（A４）を研修主任に提出

以上のように研究授業は担当者だけでなく、見学に来た教員すべてから、いろいろな視点から意見が寄せられ、研究授業ごとの短期ＰＤＣＡサイクルでＯＪＴを行っている。

ＯＪＴ担当者から対象者への指導助言だけでなく、主任教諭同士でも授業改善の参考にするなどの改善もみられた。日常的なＯＪＴを、より広い視点からのＯＪＴとして行うグルーピングによる短期ＰＤＣＡサイクルで授業研究はすすんでいる。

２　本校では、平成１６年度より各学年２学級の市内での最も小規模校である現状を踏まえ、少しでも生徒にわかりやすい授業を行おうと授業研究をすすめた。昨年度より年２回の講師の先生を招いて実施する研究授業や研修会を充実させ、全員が年に１回、研究授業を行うことにした。小規模校の利点である、教員が全生徒に教えている現状から、他教科での生徒の様子や反応を自分の授業に取り入れる姿が多く見られるようになった。

また、全教員の授業研究を中心に新学習指導要領実施に向けた研修を行い、授業改善に生かす取組が、年々成果を上げてきた。この研究活動をＯＪＴとして、教員の意識を変容させることで､学習指導力が育成され生徒の学力が向上することが明らかになった。ただ、計画的な授業研究をＯＪＴとして行うには、教員の授業改善への意欲を更に高めること、ＯＪＴに対する共通理解を深めることが必要となる。そこで下記に留意した。

（１）　ＯＪＴについて、多摩教育事務所等のホームページより資料等を得て配付
（２）　ＯＪＴ校内推進委員会による事前準備
（３）　都教育委員会から講師を迎えてのＯＪＴ研修会

９月に行ったＯＪＴ研修会を機に教員の意識も一層高まり、各自研究授業を中心にＯＪＴ担当者との事前・事後の打ち合わせを行い、授業改善が進んだ。

３　生徒による授業評価アンケートの活用

授業評価アンケート活用の取組は、年２回行っている生徒による授業評価アンケートの評価を指導に生かす活動である。（資料７）

数学（資料7）

	1年				2年				3年			
先生の教え方は、わかりやすいですか。	11				11				11			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	2	4	29	52	0	2	17	71	0	2	17	71
	2.30%	4.60%	33.33%	59.77%	0.00%	2.22%	18.89%	78.89%	0.00%	2.13%	18.09%	75.53%
	6.90%		93.10%		2.22%		97.78%		2.13%		93.62%	
その日の学習のねらいや見通しがはっきりしていますか。	12				12				12			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	1	13	37	36	0	1	24	65	0	3	24	63
	1.15%	14.94%	42.53%	41.38%	0.00%	1.11%	26.67%	72.22%	0.00%	3.19%	25.53%	67.02%
	16.09%		83.91%		1.11%		98.89%		3.19%		92.55%	
教具・教材などは、わかりやすく、興味が深まるものでしたか。	13				13				13			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	2	12	36	37	1	5	28	56	0	2	33	55
	2.30%	13.79%	41.38%	42.53%	1.11%	5.56%	31.11%	62.22%	0.00%	2.13%	35.11%	58.51%
	16.09%		83.91%		6.67%		93.33%		2.13%		93.62%	
先生は生徒の質問に答え、発言を生かして授業を進めていますか。	14				14				14			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	2	2	34	48	0	3	20	67	0	1	24	65
	2.30%	2.30%	39.08%	55.17%	0.00%	3.33%	22.22%	74.44%	0.00%	1.06%	25.53%	69.15%
	4.60%		94.25%		3.33%		96.67%		1.06%		94.68%	
成績のつけ方について説明があり、先生は自分の取り組みをきちんと評価していますか。	15				15				15			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	0	4	37	38	0	3	17	70	0	4	14	72
	0.00%	4.60%	42.53%	43.68%	0.00%	3.33%	18.89%	77.78%	0.00%	4.26%	14.89%	76.60%
	4.60%		86.21%		3.33%		96.67%		4.26%		91.49%	
標準クラスの人に聞きます：自分で問題を解いたり、生徒の質問に丁寧に答えてくれて、 授業中質問しやすく、分からないところを解決できますか	16				16				16			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	2	2	14	18	0	1	11	23	0	2	12	27
	5.56%	5.56%	38.89%	50.00%	0.00%	2.86%	31.43%	65.71%	0.00%	4.88%	29.27%	65.85%
	11.11%		88.89%		2.86%		97.14%		4.88%		95.12%	
発展クラスの人に聞きます：発展的問題や課題を取り入れるなど工夫をしていますか。	17				17				17			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	1	25	30	1	0	0	7	47	0	0	2	51
	1.75%	43.86%	52.63%	1.75%	0.00%	0.00%	12.96%	87.04%	0.00%	0.00%	3.77%	96.23%
	45.61%		54.39%		0.00%		100.00%		0.00%		100.00%	
発展クラスの人に聞きます：考えさせる授業をくみこんでいますか。	18				18				18			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
	2	20	35	1	0	0	3	51	0	0	3	50
	3.51%	35.09%	61.40%	1.75%	0.00%	0.00%	5.56%	94.44%	0.00%	0.00%	5.66%	94.34%
	38.60%		63.16%		0.00%		100.00%		0.00%		100.00%	

数学科授業評価アンケートでは、１年生は２、３年生と比べて、評価の低い部分の割合が高い。１年生担当は期限付任用教員である。担当者の指導助言により、対象者は資料４の形式で、担当者が日々授業観察シートを活用し、指導を行っている。現在集計中の授業評価アンケートでは、１年生の授業評価の改善が進み、「１わかりにくい」の割合がすべての項目で０％となっている。期限付任用教員の学習指導力向上が数字の上でも大きくなされている。短期ＰＤＣＡサイクルによるＯＪＴ対象者の授業力向上の一例である。

４　成果

教員の中では、研究授業を契機として、ＯＪＴによる授業改善の意識も回を追うごとに高くなってきている。職員室での会話の中に、授業を参観できなかった教員に対し、授業者が授業の内容を説明している場面が見られた。研究授業の参観者が授業者に授業方法を確認し、指導をする場面も出てきており、日常的なＯＪＴによる学習指導力の向上が継続的に進んでいる。

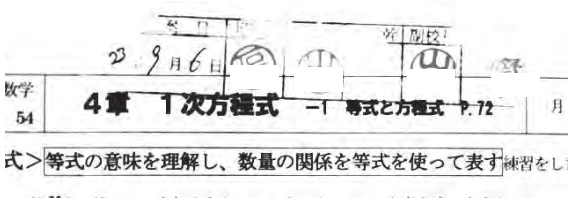
武蔵村山市立第三中学校

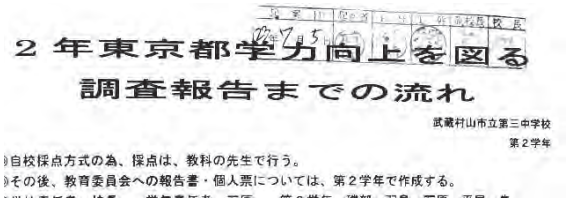
校務処理を活用した育成

1　全文書決裁とその活用

年月日	起案者	主任	主幹	副校長	校長

本校では、授業で使用する資料やワークシートなども含め、全ての文書について簡易決裁を行っている。そこで、この文書決裁にＯＪＴ担当者や責任者をかかわらせることで、日常的、必然的にＯＪＴ担当者や責任者による指導、助言を行う場を確保することとした。





学年会計処理の指導

校長による指導

2　実務記録を活用した記録とその活用

実際に展開されている OJT を把握するため、教員の業績評価の資料として作成している職務実績記録を応用し、文書起案に際して、起案者、指導助言者の記録を行った。

期日	氏名	職名	内容	校務	生指	学年	授業	学級	部活	育成	対象者	指導者	評価項目
H23.9.1	A	主幹	学年便り指導							*	B		運営・経営
H23.9.1	A	主幹	バドミントンたより指導							*	C		運営・経営
H23.9.1	A	主幹	生徒会指導計画							*	C		運営・経営
H23.9.1	A	主幹	生徒指導資料作成	*								副校長	運営・経営
H23.9.1	A	主幹	鎌倉保護者通知			*						副校長	特活他
H23.9.1	C	教諭	学級通信					*				A	運営・経営
H23.9.1	C	教諭	バドミントンたより						*			D	特活他
H23.9.1	C	教諭	生徒会選挙指導資料			*						A	運営・経営

３　文書決裁とその記録の成果

11 月までに、管理職を除く 16 名の教員について、文書決裁と指導助言は 2600 件を越えた。

７月に、誰が起案したか、誰が指導助言をしたか、起案の内容は何かを精査すると、次のことが明らかとなった。そこで早速、各主任に事務分担の見直しを指示した。

文書決裁を活用した校内業務把握件数

経験	4/15-7/11	校務	生指	学年	授業	学級	部活	育成	計
多	件数	140	32	86	101	17	15	235	626
	1人平均	28	6.4	17.2	20.2	3.4	3	47	125.2
	個人内割合	22%	5%	14%	16%	3%	2%	38%	
少	件数	87	29	31	281	103	52	29	612
	1人平均	9.7	3.2	3.4	31.2	11.4	5.8	3.2	68
	個人内割合	14%	5%	5%	46%	17%	8%	5%	
	若手の担う割合	32%	42%	26%	72%	86%	72%	10%	

経験	7/12-	校務	生指	学年	授業	学級	部活	育成	計
多	件数	75	9	60	113	16	7	421	701
	1人平均	15	1.8	12	22.6	3.2	1.4	84.2	140.2
	個人内割合	11%	1%	9%	16%	2%	1%	60%	
少	件数	74	12	52	274	93	42	49	596
	1人平均	8.2	1.3	5.8	30.4	10.3	4.7	5.4	66.2
	個人内割合	12%	2%	9%	46%	16%	7%	8%	
	若手の担う割合	45%	36%	43%	68%	85%	84%	10%	

（１）　主任が起案する件数が圧倒的に多い。

若手教員に仕事をさせるのではなく、経験のある主任が自分で仕事を背負ってしまう件数が多い。その結果、若手教員に対する必要な育成がされていない。また、主任である起案者に対して副校長が最初に指導することになり、組織的なＯＪＴとはなっていない。

（２）　転入してきた教諭の起案が少ない。

転入してきた教諭に対して、職場に慣れる猶予を与える傾向があり、仕事が任されていない。そのため、必要な育成がされていない。

この結果、校務分掌や学年分掌に関わる職務を若手が担う割合は、30%から 45%に向上し、若手育成が図られるようになった。教員からも次のような評価がされている。

- 誤字脱字の訂正ができる。
- 生徒のことや授業のことで会話が増えた。
- 文書作成の時「見ていただく」ことで意識できる。
- 若手教員が計画的に授業や校務に取り組んでいることが「目」で見て分かる。
- 起案者が明確になり、印を貰うときに指導を受ける事ができる。
- 同じ教科でも教材プリントを見せ合う機会が少ないので、役立っている。学年毎の進度を確認することが出来る。
- 他の先生がどのような仕事・提案をしているのか把握・共有しやすい。
- 主幹教諭として誰がいつ、どのような起案を用意しているのか明確に分かる。計画性が身に付く。

４　成果と課題

これまで、文書決裁に関わる経験の無かった教員が、毎日何度も「決済印」を押すのであるから、煩雑という反応はある。しかし、それを上回る成果を上げることができた。

今後は、より一層、若手教員の起案を増やし、指導層による的確な指導助言をさせることが課題である。

諸会議の「研修会」への位置付け

従前より本校の会議は、本校の年齢構成もその一因であるが、対等の立場の教員が意見を寄せ合う場というより、ベテラン教員が若手教員を指導する場としての機能を担っていた。そこで、平成22年度より全ての会議の名称を「〇〇研修会」と変更した。

1　「会議」を「研修会」に名称変更することの意義

職員会議や学年会、分掌部会などをすべて「研修会」と名称変更し、担当主任の指導のもと、経験の浅い教員の研修の場と位置付ける。この際、あらかじめ担当の主任に研修計画を提出させ、研修後に報告をさせる。

変更前		変更後
朝の学年打合せ	→	学年・学級運営研修会
学年会	→	学年・学級経営研修会
職員会議	→	校務推進研修会
校内研修会	→	校内研修会
運営委員会	→	学校運営研修会
主幹会議	→	学校経営研修会
教務部会	→	教務研修会
生活指導部会	→	生活指導研修会
学習進路部会	→	学習進路研修会
研究委員会	→	研究研修会
体育的行事委員会	→	体育的行事研修会
文化的行事委員会	→	文化的行事研修会
教育相談委員会	→	教育相談研修会　※特別支援を含む
教科部会、打合せ、相談	→	教科指導研修会

校内研修会

学習進路研修会

第1学年・学級経営研修会

校務推進研修会

2　成果

単に名称を変更するだけで、何かが変わるのかという心配もあったが、教員一人一人からの聞き取りでは、次のような成果のあることが分かった。

・初任者がいるので、今までのいろいろな情報を伝えるようにしている。（主任教諭）
・自分も振り返りが出来る。（主任教諭）
・研修会としたことで、若手に、なぜそうするのかの理由やプロセスを説明し、教え育てていこうという心がけが強くなった。（主任教諭）
・仕事分担もベテランが担当した方が安心だが、若手になるべく経験をさせるようになった。（主任教諭）
・初任者がいるので、今までのいろいろな情報を伝えるようにしている。（主任教諭）
・学び合う意識が多少できたかもしれない。（７年次）
・何事も研修だと思って頑張る。（初任）
・学ぶ場であるという意識が出た。（９年次）
・研修会という事で、先輩の先生に質問しやすくなった。（５年次）

３　ＯＪＴガイドラインに示された４つの力について

ＯＪＴガイドラインに示される４つの力について、基礎形成期、伸長期と自己評価した教員から半年間での成果について聞き取ったところ、次の回答を得た。

	改善した	どちらかといえば改善した	どちらかといえば改善していない	改善していない	総数
学習指導力	1	7	0	0	8
生活指導力 進路指導力	1	6	2	0	9
外部との 連携・折衝力	2	3	4	0	9
学校運営力 組織貢献力	0	8	1	0	9

学習指導力や学校運営力・組織貢献力は改善が図られたと言える。しかし、外部との連携・折衝力については成果が上がっているとは言い難い。

４　今後の課題と展望

ＯＪＴ推進のための校内組織とその場の設定、方法について、成果を上げることができた。また、教員一人一人からの聞き取りにより、意識の変化が始まったことも成果としてあげられる。その結果、昨年度は受験資格のある５人の教諭が主任教諭選考を受験し、今年度は受験資格のある３人の主任教諭が主幹教諭選考を受験した。

しかし、指導層からは「なかなか的確に指導や助言ができない」という声もあった。

今後は、指導層、つまり主幹教諭や主任教諭の若手教員に対する指導力の向上が大きな課題となる。

大島町立第二中学校

職層に応じた行動特性（コンピテンシー）の活用

①　　（自己啓発）

	H	M	L
キャリアプラン	自分がどうあるべきかのビジョンを5、10年後の東京都の学校教育の方向性と合わせて自分の成長目標を立てる。	学校の現状に則して、自分自身の短期的な成長目標は設定している。	自分の成長目標が漠然としている。
専門知識の向上	自分の業務・専門能力において常に最先端の知識ﾚﾍﾞﾙを維持するように定期的に見直し改善を考え自己研鑽する。	自分の業務・専門領域において、多くの知識を得られるようなチャンスを自分から求め、自己研鑽する。	自分の業務に必要な知識で、指示があったものについてのみ学ぶ。
能力の確認	自分の専門ｽｷﾙを絶えずﾁｪｯｸして自己認識し、将来の自身の能力予測をし、それを身に付ける研鑽手段を考え行動する。	自分の専門ｽｷﾙ、知識・能力を認識し、他校にも適用する人材を目指し研鑽を考えている。	自分の強み弱みは把握してるが、それを他校の基準で捉えたり、弱みを改善するよう方法を考えたりしない。
専門能力の向上	前例踏襲で満足せず、より良い改善を求めて関連ｽｷﾙを身に付けたり、絶対に自信のあるﾚﾍﾞﾙまで実務ｽｷﾙの専門性を深める。	現状の業務の成果を出すため必要な能力が何であるかを認識し、それを身に付ける努力をする。	現状の能力の範囲で業務を行い、新しい実務能力を自分から身に付けようとしない。
目線の程度(高さ)	失敗を恐れず職務権限・自分の能力より一回り大きな仕事に挑戦、成功、失敗のどちらの場合でも原因を客観的分析で対応する。	現在の自分の能力ぎりぎりの仕事に取組み、結果的に失敗したら、その原因を自分なりに分析する。	確実に自分のできると思う範囲の仕事にしか取り組まない。

②　　（生徒・保護者理解）

	H	M	L
生徒最優先	生徒と同じ目線・立場に自分を置き、客観的に自校を評価し、生徒・保護者が求めるものに組織的に可能な限り企画、実行する。	生徒・保護者と同じ目線・立場に自分を置こうという姿勢があり、ニーズに応えようと努める。	生徒・保護者の立場よりは、どちらかというと自校の立場から解決策をつくることを優先する。
要望の把握	生徒・保護者が何を望んでいるか学校評価との関連を意識しながら表面的な要求だけでなく把握し、喚起する。	生徒・保護者が実際に言っていること、立場・状況・背景から明らかに推察できる要求は把握している。	地域や社会の一般的な情報だけをもとに、要求を捉えようとしている。
説明責任	生徒・保護者の利害に関わる時は、根拠、裏付けとなる点について明快に説明し、納得を得る。	生徒・保護者の利害に関わる時は、説明を要求された点だけは分かりやすく説明する。	生徒・保護者の利害に関わる時は、自分の都合の良い説明をする。
誠意ある対応	生徒・保護者の依頼、課題を責任をもち、期待以上のﾚﾍﾞﾙで柔軟かつ迅速な課題解決に向けて対応を行う。	生徒・保護者からの依頼や課題については責任をもって解決に向けて対応する。	生徒・保護者からの依頼や課題をあいまいにしたり、課題解決をうやむやにする。
課題対応の視点	常に外部からのクレームを想定し、自校の組織的解決の視点から見直して、他の分掌に働きかけを行い進める。	外部からのクレームがあったとき、自校の組織的解決の視点から公正かどうかという視点から見直す。	外部からのクレームや指摘があったときでも、自校の規定、一般常識を優先して変えようとしない。

③　　（企画・運営）

	H	M	L
目標設定	計画するときに、実行する本質的な意味合いを理解した上で、その重点事項を外さない具体策を盛り込む。	計画を立てるときに、実行する本質的な意味合いを理解している。	計画を立てるときに計画そのものが目標になり、本質的な意味合いを考えない。
資源調達	目標の実現に向けて必要な資源(ﾋﾄ・ﾓﾉ・ｶﾈ・情報)が何か考え、上司と報告連絡相談を密にして資源調整する。	目標達成するために必要な資源が何か考え調達容易なものは調整しておく。	目標達成するために必要な資源確保は必要になってから調整する。
ﾘｽｸの判断力	各段階において困難があり得るかを考え、それに対する点検の仕方や対応策を前もって計画に組み込んでおく。	各段階においてどのような困難があり得るかを考え、大まかな対応策は考えておく。	発生しそうな困難が何かは考えるが、対応策までは考慮しない。
事前調整力	円滑に計画を実行するために、決めたことを廃案しないよう、各ﾎﾟｲﾝﾄで管理職やｷｰﾊﾟｰｿﾝと具体的ﾎﾟｲﾝﾄをつめて働きかけておく。	円滑な計画を実行するために、予め管理職やｷｰﾊﾟｰｿﾝに働きかけ、感触をつかんでおく。	管理職やｷｰﾊﾟｰｿﾝに話しに行くのは、担当者段階で計画の細部までつめてしまってから行う。
評価・改善のポイント	全体の予定の中で各段階ごとに点検ﾎﾟｲﾝﾄを組み込み、点検ﾎﾟｲﾝﾄごとに計画遅延等の場合の対応策も用意しておく。	各段階ごとに点検ﾎﾟｲﾝﾄを組み込み「何が」「どの程度まで」できていなければならないか明確にしておく。	大まかな全体予定は作成するが、各段階ごとの点検ﾎﾟｲﾝﾄまでは組み込んでいない。

④　　（リーダーシップ）

	H	M	L
経営計画の共有	学校経営方針を踏まえ、自らの一貫した考え方に基づいた責任委譲を具体的にイメージを伴うかたちで示して、周囲を巻き込んでいく。	学校経営方針・学年や分掌目標を自分なりの理解と解釈で同学年、部員に示す。	学校経営方針・学年や分掌目標は上から示されたままの形で同学年、部員に伝える。
率先垂範	どんな状況でも明快な方向性を示し、それに向かって自ら行動を起こし、やる気とエネルギーをもって周囲を鼓舞する。	日常業務においては、明快な方向性を示し、自ら行動を起こしている。	方向性を示すが、自らはあまり行動せず同学年、部員に委ねる。
分掌部員との関係づくり	学年、部員の性格や考え方の傾向を把握し、かつその時々の様子をよく観察して適切に指導し、学年、部員の心を引きつける。	学年、部員の性格や考え方の傾向をだいたい把握し、指導し、ほとんどの学年、部員と良好な関係を築く。	自分と気の合う学年、部員とのみ良好な関係を築く。
企画提案の醸成	常に余裕とアイデア・教材開発に心がけ、上下関係を意識しない自由な発言や意見を奨励している。	学年、部員の意見には積極的に耳を傾け、冷静に受け止めてから自分の意見を言うようにする。	最後まで学年、部員の話を聞かずに自分の意見を言ったり、押しつけたりする。
意欲・動機づけ	学年、分掌部員の努力の成果や貢献について、企画調整会議等で情報発信し、主任層全体の士気を高め、動機付ける。	学年、分掌部員が努力して得た成果を認める一人一人のやる気を高める。	学年や分掌部員の努力を要求するが、成果に関する評価は曖昧になっている。

⑤　　（組織ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ）

	H	M	L
目的意識の醸成	学校目標、学年目標、学校経営方針を関連付けて示し、明確な目的意識を全員に共有化させる。	学校経営方針・学年や分掌目標にブレイクダウンして示す。	学校組織としての目標は掲げているが、同学年、部員一人一人の目標を明確化していない。
適材適所	一人一人のもつ多様な能力専門性や能力を見極め、組織として相乗効果が最大に発揮させる。	学年、分掌部員一人一人の能力・専門性に合わせた役割や課題を与える。	学年、分掌部員がどこまでやれるかはあまり考慮せず、やるべき課題をそのままの形で与える。
指示の出し方	指示を出すときは、その最終的な目的を説明し成果、期限を示し、分掌部員のやるべきことを理解させる。	指示を出すときは、求める成果イメージや期限を明確に示す。	必要な指示はだすが、そのための目的や成果イメージを分掌部員にあまり伝えていない。
公平な成果の評価	学年、分掌部員の成果は数値目標のみでなくプロセスでも明確な基準で評価し納得する形で説明する。	学年、分掌部員の成果は、最終成果物や数値目標をメインに評価するが、プロセスも考慮する。	学年、分掌部員の成果は最終成果や数値目標のみで評価するため不公平感が残ることがある。
ノウハウの蓄積	様々な情報やそれぞれがもつ、ノウハウを共有するためのシステムややり方をもつ。	担当者同士がｽﾑｰｽﾞに情報連携や引継ができる。	情報を共有する価値は認めてもそのためのシステムややり方をもっていない。

⑥　　（管理職候補者）

	H	M	L
同分掌の部員とのコミュニケーション	全ての分掌部員とのコミュニケーションを質・量で確保のための方法を実践しモチベーションを与える。	できるだけ分掌部員とのコミュニケーションを頻繁に行うように心がけている。	必要な時に必要な分掌部員とのみコミュニケーションをとる。
能力の把握	日常の言動や仕事の成果などから潜在的な分掌部員一人一人のもつ多様な個性をも把握している。	具体的に出した成果から学年、分掌部員一人一人の能力や個性の発揮状況を把握している	先入観や印象に基づいて、分掌部員一人一人の能力や個性を把握している。
中長期的な育成力	分掌部員の中長期的なｷｬﾘｱ･ﾋﾞｼﾞｮﾝを把握し、学校経営･教委の方向性と分掌部員のやるべきことを指導する。	分掌部員一人一人の次に進むステップポジションを考え仕事の仕方や能力開発の機会や内容を指導する	今の職務において業務が上手く回るように指導し、分掌部員の次のキャリアのことまでは配慮しない。
指導･育成力	学年、分掌部員の与えられた仕事をする上で何をすべきかどのスキルを身に付けるべきか明確に示し、指導する。	学年、分掌部員が与えられた仕事をする上で、何を学ぶべきか、どのスキルを身に付けるべきか明示する。	学年、分掌部員に対し仕事の成果という視点からサポート・アドバイスは行わない。
コーチング能力	分掌部員の欠点・誤りを修正する上で自立促進指導を常に行い潜在能力を最大限に引きだそうとする。	担当者の欠点・誤りを修正するにあたり、正しい姿・やり方を上司自ら明示する。	学年、分掌部員の欠点・誤りについて指摘するが、具体的なコーチ指導はしない。

⑦　　4つの力（全職員共通シート）			
	H	M	L
学習指導力	生徒の反応を生かし、主体的な学習を促すことができる。広く模範となる授業を行うことができる。他者の指導上の課題を捉え、分析・助言・提案ができる。授業改善や授業評価についての自校の実態を捉え、問題提起できる。	指導方法を工夫し、生徒の意欲を引き出す指導、個に応じた指導ができる。専門的知識や指導技術を活用し、児童・生徒の理解の状況に応じた指導ができる。他の教員の授業を参観し具体的な指導・助言ができる。	生徒の実態に応じた指導計画を立て授業を行うことができる。教材教具の工夫、生徒に興味・関心をもたせる指導ができる。自分の指導の問題点に気付くことができる。他の教員の指導から学び、自分の指導を改善できる。
生活指導力 進路指導力	生徒に自己有用感を味わわせることができる。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。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。他の教員の抱える課題に気付き解決に向けて助言できる。	自校の生徒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。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。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。	自分の受け持つ範囲の児童・生徒の実態を把握できるとともに、伸ばすべき個性・能力を見つけられる。自分の直面する生活指導・進路指導上の問題に気付き、課題としてとらえるとともに、他の教員に相談し解決できる。
外部との連携・折衝力	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。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。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。また、適切な指導もできる。	保護者・地域・外部機関に必要な情報提供や適切な説明ができる。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。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。	保護者・地域・外部機関に、必要な連絡を適時・適切にとることができる。保護者・地域・外部機関の思いを受け止め、誠意をもって対応できる。保護者・地域・外部機関と連絡・協議事項を明確にして、連絡をとることができる。
学校運営力 組織貢献力	学校の課題を捉え、校長、副校長に問題提起ができる。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。校務について、他の教員に指導・助言できる。	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。提案や立案に際し、事前に他の教員と共通理解を図る事ができる。校務分掌の問題点の把握と改善案の立案ができる。	分掌主任・学年主任や主幹教諭、校長、副校長に報告、連絡、相談をきちんとできる。決められた内容を期日までに終えることができる。前年度の資料や前任者からの情報を基に、提案文書を作成できる。組織の一員として自覚をもち、積極的に校務ができる。

3 担当職務の目標と成果	当初申告日		中間申告日	最終申告日	
	今年度の目標	目標達成のための具体的手立て 「いつまでに」「どのように」「どの程度」	進ちょく状況及び追加／変更	成果と課題	自己採点
特別活動・その他					
4 能力開発（OJT、研修、自己啓発）研究・	・（学校運営のリーダー） H M L 1 ✔ 2 ✔ 3 ✔ 4 ✔ 5 ✔	・校務分掌部員との関係づくりに○○○を築きながら関係構築に努める。分掌業務の役割分担は一人一人の能力に合わせて責任委譲して業務遂行する。	・○○○の取組をしてきたが○○○について改善を加えて、2学期に10月の大きな行事の成功に向けて校務分掌の分掌部員の関係づくりに努めて、組織的解決と活性化になるように○○○に努める。	・自己の役割としてOJTを進めてきて、○○○が十分に進めることができてHレベルの目標を達成できた。今後も学校運営の力を付けるために○の内容をHレベルにして自身の能力向上を課題にして役割を果たすようにする。 自己採点 1 B 2 C 3 A 4 B 5 B	B
	・ 共通事項 6 学習指導力 ✔ 7 生活・進路 ✔ 8 外部連携 ✔ 9 学校運営 ✔	・自校の生活指導・進路指導上の課題の解決に向け、質実剛健の校訓の実践指導をする。 ・外部折衝、小中連携の業務では、報告、連絡、相談を徹底し、分掌業務の円滑な進行に努める。	・組織的な課題解決と活性化になるように○○○に努める。○○○の改善点を加えて努める。 ・報告、連絡、相談はできているが、今後中身の充実に向けた検証、改善を加える。	・校訓の質実剛健の意味を理解し行動が伴う生徒会役員が多くなり、今後は役員から生徒に広がる指導を加えることが課題である。 ・充実した中身が不足状態であり、今後の重点課題にする。 6 B 7 A 8 B 9 C	B

お　わ　り　に

多くの学校や区市町村教育委員会等の御協力をいただき、ここに「公立小中学校におけるＯＪＴの実践事例　第２集　～ＯＪＴ推進指定モデル校・モデル地区の取組～」を発行できますことを感謝します。

平成２２年度から実施した本事業ですが､今年度は推進指定モデル校として小学校８校、中学校５校、推進指定モデル地区として３区市にＯＪＴを推進していただき、その成果や課題について明らかにしました。

どの実践事例もＯＪＴの推進において大変有効なものばかりでしたが、その中でも「教員が身に付けるべき４つの力を基にした目標設定」や「職層を活用した組織的・計画的な人材育成」、「人事考課制度を活用したＰＤＣＡサイクルによる進行管理」は多くの学校で実践され、効果を上げていることが分かりました。

また、どの学校も「ＯＪＴガイドライン」に基づいて進めていますが、各学校の実態や特色に合わせてＯＪＴの構成や方法を工夫していることが分かりました。

モデル校の校長先生から御意見を伺う中で、「今回のモデル校事業を通じて、若手教員の育成だけでなく、主幹教諭や主任教諭の人材育成能力が高まるなどの効果があった。」や「職員室で複数の教員が一つの話題で議論することが多く見られるようになった。」等の成果も伺うことができました。

東京都教育委員会では、今後、ＯＪＴ推進指定モデル校のみならず、全公立学校においてＯＪＴの拡がりや更なる深まりを期待しています。そのためには、全区市町村においてＯＪＴ推進指定モデル校を核とした取組が有効です。

各区市町村の御理解、御協力をいただき、平成２４年度は４５区市町村５３校にＯＪＴ推進指定モデル校として取り組んでいただくことになりました。

平成２５年度までには全区市町村において、ＯＪＴ推進指定モデル校を核とした実践が展開される予定です。

本実践事例が、全公立学校でのＯＪＴの推進の一助となるとともに、これを参考にして各学校でますます特色あるＯＪＴが実践されることを願います。

公立小中学校におけるＯＪＴの実践事例
－　第２集　－

～ ＯＪＴ推進指定モデル校・モデル地区の取組 ～

東京都教育委員会印刷物登録
平成２３年度　第２３４号

平成２４年３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２丁目８番１号

印刷　　株式会社　トーヨー社