

公立小中学校におけるOJTの実践事例  
— 第3集 —

～ OJT推進指定モデル校の取組 ～

平成25年3月

東京都教育委員会

# 目 次

はじめに	1
〇JT推進指定モデル校事業について	2
東京都教育委員会〇JT推進指定モデル校事業実施要項	5
〇JT推進指定モデル校 実践報告	6

ページ	市町村名	学校名	ページ	市町村名	学校名
7	中央区	中央区立有馬小学校	34	青梅市	青梅市立第四小学校
8	港区	港区立本村小学校	35	青梅市	青梅市立河辺小学校
9	新宿区	新宿区立西新宿小学校	36	府中市	府中市立府中第五小学校
10	台東区	台東区立千束小学校	37	調布市	調布市立国領小学校
11	台東区	台東区立大正小学校	38	町田市	町田市立鶴川第二小学校
12	台東区	台東区立駒形中学校	39	小金井市	小金井市立東小学校
13	墨田区	墨田区立小梅小学校	40	小平市	小平市立小平第二小学校
14	江東区	江東区立元加賀小学校	41	小平市	小平市立小平第十四小学校
15	品川区	品川区立旗台小学校	42	日野市	日野市立滝合小学校
16	品川区	品川区立浜川小学校	43	国分寺市	国分寺市立第七小学校
17	目黒区	目黒区立不動小学校	44	国分寺市	国分寺市立第九小学校
18	大田区	大田区立出雲中学校	45	福生市	福生市立福生第六小学校
19	世田谷区	世田谷区立山野小学校	46	狛江市	狛江市立狛江第二中学校
20	渋谷区	渋谷区立代々木小学校	47	東大和市	東大和市立第四小学校
21	中野区	中野区立塔山小学校	48	清瀬市	清瀬市立清明小学校
22	豊島区	豊島区立池袋第三小学校	49	武蔵村山市	武蔵村山市立第一小学校
23	北区	北区立飛鳥中学校	50	武蔵村山市	武蔵村山市立第五中学校
24	荒川区	荒川区立赤土小学校	51	稻城市	稻城市立稻城第四小学校
25	板橋区	板橋区立上板橋小学校	52	あきる野市	あきる野市立東中学校
26	板橋区	板橋区立志村第三中学校	53	西東京市	西東京市立けやき小学校
27	練馬区	練馬区立早宮小学校	54	日の出町	日の出町立本宿小学校
28	葛飾区	葛飾区立白鳥小学校	55	奥多摩町	奥多摩町立古里中学校
29	江戸川区	江戸川区立二之江第二小学校	56	神津村	神津村立神津小学校
30	八王子市	八王子市立由木中学校	57	大島町	大島町立第二中学校
31	立川市	立川市立第三小学校	58	八丈町	八丈町立大賀郷中学校
32	武蔵野市	武蔵野市立第五小学校	59	小笠原村	小笠原村立小笠原中学校
33	三鷹市	三鷹市立北野小学校			

おわりに

60

## はじめに

現在、学校現場を取り巻く課題は多く、一層複雑化・多様化しております。また、都民の教育への関心は高く、各学校の教育活動の取組や成果により、地域からの信頼や交流が深まり、さらに教育活動が発展していくというプラスのスパイラルになる可能性があるとともに、逆に、学校からの情報発信が弱く、生活指導や学力向上の取組が弱いというような風評がたてば、負のスパイラルに陥る場合もあります。

公立学校全体で、毎年1500人から2000人の教員が定年退職していく状況が、今後10年以上続きます。毎年1500人以上の退職者が出るということは、毎年、同様の規模の新規採用があるということで、経験豊かな主幹教諭や優秀なベテラン教諭の方々が教育現場から抜け、教職経験のほとんどない若手教員が増えることから、新しい力が入る半面、教育の質の低下が危惧されるとともに、優れた指導技術や教育実践が失われることも危惧されます。そこで、東京都教育委員会では、優れた指導技術や教育実践を確実に継承するとともに、若手教員を育成していくことが学校現場における喫緊の課題であると考え、平成20年10月に「東京都教員人材育成基本方針」を策定し、今後の人材育成の考え方を示しました。また、同年に、「OJTガイドライン」を策定し、各学校における具体的なOJTの進め方を示しました。

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副校長、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。

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。今年度は、小学校41校、中学校12校を指定して、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。

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、引き続き、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、平成24年度は小学校41校、中学校12校をモデル校に指定した。また、各区市町村教育委員会ではモデル校を核としてOJT推進を図っている。

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 |                 |             |

平成24年度 東京都教育委員会 OJT推進指定モデル校

	市町村名	学校名		市町村名	学校名
1	中央区	中央区立有馬小学校	28	青梅市	青梅市立第四小学校
2	港区	港区立本村小学校	29	青梅市	青梅市立河辺小学校
3	新宿区	新宿区立西新宿小学校	30	府中市	府中市立府中第五小学校
4	台東区	台東区立千束小学校	31	調布市	調布市立国領小学校
5	台東区	台東区立大正小学校	32	町田市	町田市立鶴川第二小学校
6	台東区	台東区立駒形中学校	33	小金井市	小金井市立東小学校
7	墨田区	墨田区立小梅小学校	34	小平市	小平市立小平第二小学校
8	江東区	江東区立元加賀小学校	35	小平市	小平市立小平第十四小学校
9	品川区	品川区立旗台小学校	36	日野市	日野市立滝合小学校
10	品川区	品川区立浜川小学校	37	国分寺市	国分寺市立第七小学校
11	目黒区	目黒区立不動小学校	38	国分寺市	国分寺市立第九小学校
12	大田区	大田区立出雲中学校	39	福生市	福生市立福生第六小学校
13	世田谷区	世田谷区立山野小学校	40	狛江市	狛江市立狛江第二中学校
14	渋谷区	渋谷区立代々木小学校	41	東大和市	東大和市立第四小学校
15	中野区	中野区立塔山小学校	42	清瀬市	清瀬市立清明小学校
16	豊島区	豊島区立池袋第三小学校	43	武蔵村山市	武蔵村山市立第一小学校
17	北区	北区立飛鳥中学校	44	武蔵村山市	武蔵村山市立第五中学校
18	荒川区	荒川区立赤土小学校	45	稻城市	稻城市立稻城第四小学校
19	板橋区	板橋区立上板橋小学校	46	あきる野市	あきる野市立東中学校
20	板橋区	板橋区立志村第三中学校	47	西東京市	西東京市立けやき小学校
21	練馬区	練馬区立早宮小学校	48	日の出町	日の出町立本宿小学校
22	葛飾区	葛飾区立白鳥小学校	49	奥多摩町	奥多摩町立古里中学校
23	江戸川区	江戸川区立二之江第二小学校	50	神津村	神津村立神津小学校
24	八王子市	八王子市立由木中学校	51	大島町	大島町立第二中学校
25	立川市	立川市立第三小学校	52	八丈町	八丈町立大賀郷中学校
26	武蔵野市	武蔵野市立第五小学校	53	小笠原村	小笠原村立小笠原中学校
27	三鷹市	三鷹市立北野小学校			

45区市町村 53校（小学校41校 中学校12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。また、他県からの教育委員会の視察訪問において、東京都教育委員会のOJT推進指定モデル校事業について説明を行うとともに、モデル校を見学してもらった。

### モデル校対象

- ① 第1回 モデル校連絡会 6月19日（火）【教育庁神楽坂庁舎】

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。

- ② 第2回 モデル校連絡会 10月29日（月）【教育庁神楽坂庁舎】

各モデル校が今年度の実践について説明し、今年度の成果や来年度への課題などについて意見交換及び報告を行った。

### 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 新宿区立西新宿小学校研修会 5月7日（月）
- ② 10年経験者研修会 6月11日（月）13日（水）15日（金）
- ③ 主任教諭任用前研修会 1月21日（月）～3月12日（火）
- ④ 練馬区合同副校長研修会 2月12日（火）
- ⑤ 副校長任用直前研修会 3月28日（木）

### 他県からの視察 管理主事がOJTに関する説明、モデル校見学

- ① 高知県教育委員会視察 7月 6日（金）
- ② 静岡県教育委員会視察 11月16日（金）
- ③ 宮崎県教育委員会視察 1月10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。

〇JT推進指定モデル校

実 践 報 告

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	中央区立有馬小学校							
校長名	大橋 稔							
ホームページ	<a href="http://www.chuo-tky.ed.jp/~arima-es/">http://www.chuo-tky.ed.jp/~arima-es/</a>							
児童・生徒数	360人		学級数(特別支援学級数)			12学級 (2学級)		
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	9人	伸長期の教員	9人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	4人
実施主題	基礎的な授業力及び指導力の向上を目指し、即戦力となり得る教員育成							
今年度の取り組みと成果								
<p><b>&lt;今年度の取り組み&gt;</b></p> <p>①研究授業・授業公開を通した研修(パワーアップ研修)において、主任教諭7人を活用した授業研究会を実施した。若手教員を4グループに分け、各グループを主任教諭がそれぞれ受けもつようにし、研究授業について該当学年以外の指導案と単元計画を、グループで協議させながら、該当学年への提案として発表させた。</p> <p>②児童理解や学級経営、生活指導を基盤とした児童との人間関係の構築について、特に若手教員には各自の学年・学級経営案をもとに振り返らせたり、いじめの未然防止等の具体的な事例について協議させたりしてより実践的な研修を進めた。</p> <p>③「地域や外部との連携」「保護者対応」「組織の一員としての役割」について主幹教諭が具体的な事例を提示しながら、研修を深めていった。</p> <p><b>&lt;成果&gt;</b></p> <p>①若手教員にとっては、基礎的な授業展開のあり方や教材の解釈・分析の仕方について深く理解することのできる場となった。また、様々な切り口の授業構築は全教員にとって新たな視点となることにもつながった。</p> <p>②若手教員にとって、日頃悩みを抱えながらもその解決方法を見い出せず、困惑していたことが研修を行ったことで、解決方法を見つけ、学級経営に自信をもつことができた。</p> <p>③特に外部との連携については、今年度行われた授業をもとに、計画のたて方から折衝の方法まで細かく理解することができ、今後は各学年で具体的な計画を立てて実践していくことが確認できた。</p>								
今後の課題								
<p>①教員一人一人の指導力は向上してはいるが、更に研修を進め授業力を向上させていく必要がある。今後は研究推進委員から研究主題に基づく協議のポイントをしっかりと示した上で、授業案を提案されるようにしていく。</p> <p>②様々な対応の仕方について学ぶことができたが、今後はより実践的に、「報告・連絡・相談」を徹底させながら、対応していく力を身に付けていく。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童理解については、記録を取りながら児童の変容を捉えて、より理解が深まるようにさせる。</li> <li>・地域や家庭との連携を深めるため、的確な情報収集と発信力を高めさせる。</li> </ul> <p>③具体的な事例は有効ではあったが、実際に学んだことを実践していくことが必要となる。今後は計画を立てる前段階から、主任教諭及び主幹教諭の指導を受けられるようなシステムの構築が急務である。</p>								

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	港区立本村小学校													
校長名	三井 知之													
ホームページ	<a href="http://www1.r4.rosenet.jp/honmura-ea/">http://www1.r4.rosenet.jp/honmura-ea/</a>													
児童・生徒数	376人		学級数(特別支援学級数)			14学級( 2学級 )								
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	3人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	5人						
実施主題	日常の仕事の中で、OJTを行い、職層に合った育成を目指す													
今年度の取り組みと成果														
【今年度の取り組み】														
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 教員が身に付ける4つの力(学習指導力、生活指導力、外部との連携・折衝力、学校運営組織貢献力)の育成に向けて全教員に対して実施した。また、若手教員、教諭、主任教諭、主幹教諭の4つの職層に応じた研修を実施した。</li> <li>○ 校務分掌での組織作り……主幹・主任教諭と若手教員が、校務や行事など同じ分掌を担当するようにした。特に1~2年目の若手教諭には、主幹・主任教諭がペアを組んで具体的に育成指導を行った。</li> <li>○ 校内研究を活かした授業力向上……算数の校内研究で協働して授業を行い、指導を受け授業力の向上を目指している。</li> <li>○ 自己申告で各自が自分の身に付けたい能力を確認…校長・副校長との面接を通して、各自の目標と学校経営上果たすべき目標を確認した。</li> <li>○ OJT意識付け……行ったOJTを週の指導計画(週案簿)に確実に記録することで、OJTを日常で行うよう意識付けした。</li> <li>○ 主幹・主任教諭を講師とする研修会の計画……若手教員の育成に重点を置いた、月に一回主幹教諭、主任教諭が得意とする分野についての研修会を実施した。</li> </ul>														
【成果】														
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 若手教諭が、仕事を任されることで意欲的に校務に取り組むようになった。</li> <li>○ 若手、ミドル、ベテラン教諭、それぞれに授業力の向上が見られ、特に表現力の育成については、着実に身に付けている。</li> <li>○ 主幹教諭、主任教諭がそれぞれ担当する主任教諭、若手教員を指導することで、学校経営のミドルリーダーとして、分掌のリーダーとしての意識の向上が見られた。</li> <li>○ 経験したことを活かして、次の計画に取り組んでいる姿が見られた。(PDCAサイクルの中で能力向上)</li> </ul>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 個々の組織、個人対個人のOJTは活発に行われ、それぞれ成果は見られたが、分掌や意欲によっては個人差が見られた。より組織的、系統的に行う必要がある。</li> <li>○ 内容によっては、1年間ではなく、複数年次かけて身に付けるべきものもある。段階を追って身に付けていけるよう長期的な計画も必要である。</li> <li>○ OJTの記録を、早く簡単に残せる方法を考えたい。</li> <li>○ 研修によっては、内容が単調になってしまい、毎年度同じ内容になってしまふものもある。研修内容も数年間隔で見直していくかねばならない。</li> <li>○ 主幹教諭、主任教諭から若手教諭の指導・支援は定着しているが、主幹教諭から主任教諭への育成指導については、年齢構成の問題もあり、検討が必要である。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	新宿区立西新宿小学校													
校長名	大庭 裕													
ホームページ	<a href="http://www.shinjuku.ed.jp/es-nishishinjuku/index.html">http://www.shinjuku.ed.jp/es-nishishinjuku/index.html</a>													
児童・生徒数	203人		学級数(特別支援学級数)		7学級									
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	3人	伸長期の教員	2人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJTの実施体制の構築													
今年度の取り組みと成果														
<p>新規採用教員が増えたため、主題を変更し、実施体制の構築を中心に据え、実質的なOJTが進められることを主眼とした。また、事務職員、用務職員、栄養職員にまでOJTの範囲を広げ、経営支援部の設置を踏まえて、学校全体のOJTが進行するように配慮した。</p> <p>①経営支援部におけるOJT ②マンツーマンによるOJT ③職務上のOJT ④基礎形成期教員の育成を主眼としたOJTを計画し、実施体制の構築をした。</p> <p>①では、副校長を中心に、事務職員・用務職員からの主体的な提案等を教員と検討する機会をつくり、職を超えたOJTを進めた。②では、何を教えてもらったのかを記録することを主体にし、指導者との円滑な人間関係に配慮できるようにした。③では、事務職員・用務職員・栄養職員で構成し、都費職員・区費職員ごとにOJTを実施し、公務員倫理についても触れた。④では、「学級経営に役立つショート研修の定例化」や、「学級便りや学級行事等の実施要項の共有化」など、単学級校の弱点である、他学級の様子や取組の共通理解・共通指導を中心に、相談しやすい雰囲気づくりを図りながら、基礎形成期教員に実践的なOJTを実施した。</p>														
今後の課題														
<p>職員が確定し、年度が始まってからの計画になるので、初任者に対する、学級出発時のOJTが難しい。年度当初には、学校全体の事柄の検討や行動が中心になり、初任者が学級経営を計画するための資料や時間、相談体制が作りにくく、出だしのつまづきの不安が残る。特に小学校では、教員の指示によって子供を動かすことが中心になるので、当初、1か月間くらいのマニュアル化された指導計画があるとよい。本校では、教育計画冊子を作成し、参考資料を豊富にすることで、当初の不安解消を図っている。</p> <p>主幹教諭の役割が大きくなるので、主幹教諭の自覚や資質を高めることが重要である。学級担任をもつていると、時間的にも制約があり、特に高学年では、授業時数が多くため、OJTに関わる困難さが増える。システム化された学校運営のもとで、相談しやすい体制を一層充実させることが必要である。</p> <p>時間の確保では、本校は、夕会を取り入れることで、時間を生み出しているが、出張や保護者対応などと重なることもあり、さらなる工夫が必要である。</p> <p>経営支援部は、まだなじみが薄く、副校長への意識付けを通じて、定着させたい。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	台東区立千束小学校						
校長名	篠原 敦子						
ホームページ	<a href="http://www.taitocity.net/senzoku-es/">http://www.taitocity.net/senzoku-es/</a>						
児童・生徒数	189名		学級数(特別支援学級数)		7学級		
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	5人	伸長期の教員	2人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	教師の指導力向上 ~主に学習指導力を高める~						

### 今年度の取り組みと成果(○取り組み ☆成果)

- 年間約18回の研修会の実施 (例)体育「体づくり運動の指導」
- 1人年間5回の授業公開(1学期に2回と、2学期に1、3学期に1回)
- 週1回、教育情報の発信
- 教師の教育技術を伝える「ワンポイント講座」
- R-PDCAサイクルによる授業改善
- その道のプロによる模範授業



☆授業観察では、事前に組んでいたペアごとで授業を見合ったり、管理職の先生方にも見ていただいたりした。ことで、授業後のリフレクションでは様々な視点から授業の成果と課題を授業者に伝えることができた。

☆今年度のOJT研修では、主幹・主任の先生方に講師として各教科・領域の指導のポイントを実践形式で、具体的に教えてもらった。一方的に教わるだけでなく、自分で考えながら能動的に学べているのが良かった。

☆教科に精通した他校の先生に講師をお願いして、本校のクラスで模範授業をしていただいた。その教科の特性や指導の工夫について、実際の授業から学ぶことができた。

☆日常的に主幹・主任教諭が教えたり、若手教員が教わったりという体制ができている。また、主任教諭の若手育成に対しての意識も高まっている。

### 今後の課題

- ・R-PDCAサイクルに基づいて、授業改善を図っているが、Planの部分で自己の授業観(どのように授業を組み立てていくか)が自分の授業の課題と直結していないことがある。自己の課題についてよく分析し、課題に焦点を当てて授業観察を行っていく。
- ・授業力向上を目指して行っているが、「授業力が高い」という状態の定義づけが弱い。どのような教師の姿が「授業力が高い」と言えるのかを教員全体で考えていく必要がある。その上で、授業力のポイントを項目化し、数値化して評価していくことで、授業者が目に見える形で授業力の向上を実感できる。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	台東区立大正小学校													
校長名	前野 哲夫													
ホームページ	<a href="http://www.taitocity.net/taishou-es/">http://www.taitocity.net/taishou-es/</a>													
児童・生徒数	430人		学級数(特別支援学級数)		14学級 ( 4学級 )									
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	9人	伸長期の教員	4人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	校内OJTの充実・発展を目指して													
今年度の取り組みと成果														
<p>既存の組織を生かしながら、効果的に行える方法を開発・実践した。</p> <p>①既存の組織「授業力向上員会」を中心としたOJT体制の確立 委員長を中心に企画・進行管理し、世話を若手教員から選出し、自主的な運営組織としていった。</p> <p>②OJTの実践 「OJT研修」「ミニ授業公開」「ペア研修」の3つの実践を行った。</p> <p>○「OJT研修」は、緊急性の高い内容や若手のニーズに応じた内容を企画し、実施することによって、30分間と短時間ではあったが、効果を挙げることができた。自主的な運営を進めてきたことが当面の「課題」に合った内容となっていました。</p> <p>○「ミニ授業公開」は、公開する教員の課題意識の元、内容や時期を決め進められた。授業参観する若手教員よりも、充実期や伸長期の教員のOJTへの意識向上へつながった。</p> <p>○「ペア研修」は、同学年のベテラン教員と若手教員のペアである。若手の個々の課題をペアで解決していく事によって、段階を追ってOJTを進めることができ、成長を実感することで、互いに達成感へつながった。</p>														
今後の課題														
<p>○個に対応した課題は、ペア研修を通して一定の成果を挙げ、各自作成した報告書を全体に配布することで全体で共有することができた。しかし、若手教員が相互に関わり合いながら高め合う組織的な運営はできなかった。今後は、若手教員が相互に関わり合うことで、研修で学んだことを反芻する時間や組織を考えていく必要がある。</p> <p>○ミニ授業公開では、授業者の伝えたい強い思いはあったが、参観者との課題意識に温度差があった。今後は、OJTとして共有する一定のテーマを設定する必要がある。</p> <p>○どの取組においても、短時間で負担にならない事を前提に計画し実践していった。その為、気軽にOJTができるることを全体で共有することができた。ただ、研修が周知されずに無駄になってしまうケースもあつた。したがって、OJTの取組を情報として発信していくことの重要性を強く感じた。今後は、授業公開やOJT研修がいつ・どこで行われるかを所定の掲示板や職員朝会で定期的に伝え、各自が見通しを持って意図的計画的に進めていけるようにする。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	台東区立駒形中学校													
校長名	木村 俊二													
ホームページ	komagata-jhs@koumu.taitocity.net													
児童・生徒数	180人		学級数(特別支援学級数)			6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	1人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	若手教師の教科指導力及び生活指導力の向上を図る校内支援体制の確立													
<b>今年度の取り組みと成果</b>														
<b>取り組み1 支援体制の確立</b>														
若手教師の指導力の向上を図るためのキーポイントは、何よりも「若手を育てよう」という「中堅以上の教諭の意識を変革すること」が重要であると考え、まず、「校内OJT委員会」を立ち上げた。構成メンバーは、管理職・教務・生活指導担当主幹教諭(2名)・学年主任(3名)・該当教科主任等(2名)とし、毎月1回の会議を設定し、指導計画の作成や育成状況の意見交換などを行った。このことにより、学校全体の気運も高まった。														
<b>取り組み2 若手教師の課題意識の向上</b>														
自己申告時(当初・中間)にそれぞれの課題意識を明確にさせるとともに、東京都教職員研修センター主催の「課題研修」や区主催の「教育相談研修」、夏季休業期間中に行われる任意団体の各種研修会等への参加を促した。また、4年次の教員には管外での出張研修にも参加させた。これらによりそれぞれ視野を広げ、学んだことを日常の実践に取り組む姿も見られるようになった。														
<b>取り組み3 複数担任制による学級指導・道徳の時間の指導</b>														
養護教諭を除く3人の該当教員のうち2名は副担任であることから、学年主任が担当する学級の準学級担任として配置し、学年主任の指導の下、学級指導・給食指導・清掃指導、道徳の時間等の指導を行わせた。これらにより、生徒に積極的に関わろうとする姿勢が増し、生活指導力の向上が見られた。なお、区教育委員会指導主事等外部講師を招聘し、各教科ごとの研究授業を毎月1回以上行ったことで教科指導力が向上した。														
<b>今後の課題</b>														
(1)1学期は、宿泊行事や運動会等の行事が重なり、当初予定した取り組みが不十分となってしまった。年間行事を踏まえたきめこまかな指導計画を作成する必要がある。														
(2)各教科ごとの育成を図るための「打ち合わせ」の日程が当初各教科主任任せとなっていたために、十分な時間の確保がなされていなかった。最低、月単位に予定し、計画的に実施できるようにする必要がある。														
(3)毎月、該当教員から「報告書」を提出させ管理職との面接を行ったことは、教科指導や生活指導力の向上のみにとどまらず、教師としての心構え等の意識の向上につながったので、継続していきたい。														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	墨田区立小梅小学校						
校長名	五十嵐 光春						
ホームページ	<a href="http://www.sumida.ed.jp/koumesyo">http://www.sumida.ed.jp/koumesyo</a>						
児童・生徒数	272人		学級数(特別支援学級数)		12学級		
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	4人	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	OJT実施体制の構築						
今年度の取り組みと成果							
<p>【取り組み】本校では、以下の5つの取り組みを行いOJTの実施体制を構築してきた。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①校務分掌での一人一役を担当</li> <li>②基礎形成期の教員に校外学習等の実施計画作成と当日の全体指導を任せ、内部の連絡・調整だけでなく、外部機関と折衝・交渉等経験させ、主任教諭による振り返りと指導</li> <li>③上司・同僚と情報交換し合う雰囲気や時間の確保</li> <li>④OJTシートの活用により育成の目標・ねらいの明確化</li> <li>⑤夏季OJT自主研修による職層に応じた明確な育成方針の確認</li> </ul> <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自らが課題を発見し、解決していく意欲・責任感や周囲と協調して職務を進める意識をもつようになった。</li> <li>・OJTシートの活用により、育成方法や進捗状況を確認でき、課題や改善点が見付けられた。</li> <li>・全職員が日常的に行う雰囲気が生まれ、「報告・連絡・相談」がより円滑に行われている。</li> <li>・育成される側は職務を担当することにより、自分への期待や役割が分かり、意欲が向上するとともに、学校経営方針に沿った形で職務を遂行することができた。育成する側も、職務の内容の関連性等を再確認することができた。</li> <li>・全教職員が、「身に付けるべき4つの力」の共通意識をもってOJTサイクルを進めることができた。</li> <li>・校長研修会や主任教諭研修会において、本校のOJTの取組を報告し、墨田区全体に広めることができた。</li> </ul>							
今後の課題							
<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTシートによる進捗状況の確認だけでなく、日常的な研修による進捗状況の確認の明確化</li> <li>・主幹教諭、主任教諭の課題発見能力の育成と主体的なかかわりによる研修の日常化</li> <li>・教員一人一人の育成課題を把握し、自己申告と連動した年間の研修計画の作成</li> </ul>							

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	江東区立元加賀小学校						
校長名	斎藤 和子						
ホームページ	<a href="http://www.koto.ed.jp/motokaga-sho/">http://www.koto.ed.jp/motokaga-sho/</a>						
児童・生徒数	578人		学級数(特別支援学級数)		19学級 ( 2学級 )		
教員数	主幹教諭	3人 (内1名 大学院 派遣)	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題		学校におけるOJT実施体制の構築とその推進					

### 今年度の取り組みと成果

#### <研究の内容と取り組み>

研修対象者である若手が多いという実態より、まず研修を受ける側、指導者側ともに教員一人一人が自己改革意識をもち、日常のあらゆる場面においてのOJTを意識し、推進していくことが求められた。そこでまず組織的・意図的・計画的に推進することのできる体制づくりに取り組んだ。毎週火曜日放課後ミニ研修会(カフェテリア研修、毎回15~60分)を設定し、それを中心にOJTを実践した。指導は前期(8月までは)は、管理職と推進担当で行った。後期より体制の確立を目指し、まず9月に主幹・主任教諭の指導者研修を行った。充実期とされる主任教諭の実践(研究分野、得意とする分野)を活用した研修を計画・実施し、文書起案、行事に関わる組織運営等、日常の職務を通じた取り組み、また教員の授業力を併せて高める取り組みを行った。

#### <研究経過> (カフェテリア研修内容、日々の取り組み)

4月~5月 OJTの概要共通理解、授業力診断シートによる課題の把握  
(自己申告書の記入、教職員接遇、免許制度の今後、今困っていることを出し合おう、服務、集団行動)

#### 6月~7月 OJTの組織作り

(文書起案を通じて、保護者対応、ある学級の事例を基に)

#### 9月 主幹、主任教諭の指導者研修、各立場からの初任者指導

10月~12月 授業観察によるOJT、主任・主幹教諭による各職層、各役割を活用した講義

#### <研究の成果>

- ①OJTについての共通理解をすることができ、校内に浸透・定着してきた。
- ②指導教員向けの研修を行い、同僚教員が講師を務めたことで、身近なテーマを学ぶことができた。
- ③若手同士が学び、助け合い、またその姿を見て、様々な立場の教員が関わり、学び合おうとする意識の高まりや学ぶ場の広がりが見られた。

### 今後の課題

- ・今年度の取り組みを来年度以降も継続させていくことが大切である。そのためにも組織を見直し、自校の実態に合った無理のない計画を立てていくことが必要である。
- ・指導者側、学ぶ側共に、意識の差がある。若手の意識は高まったが、自分の職務としてOJTに積極的に取り組む指導的立場の教員の育成が必要である。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	品川区立旗台小学校						
校長名	梶 千枝子						
ホームページ	<a href="http://school.cts.ne.jp/hatano/">http://school.cts.ne.jp/hatano/</a>						
児童・生徒数	362人		学級数(特別支援学級数)		12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	2人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	OJTの実施体制の構築に関すること						
今年度の取り組みと成果							
1 平成24年度の取り組み							
(1)OJTの実施体制の構築							
	<p>充実期、伸長期と基礎形成期の教員を各学年に配置していることを生かし、学年会や校内研修会の運営の中にOJTを位置付け、学年主任会においてOJT推進の計画の確認等を行い実施する体制とした。</p>						
(2)OJTの実施	<p>月1回の運営委員会や学年主任会でOJTの月目標及び計画を確認するとともに、進捗状況については、月末に実施記録をまとめ、改善につながる資料の蓄積を行った。</p>						
2 成果							
(1)学年会や校内研修会、部会等の既存の会議等の中にOJTを位置付け、目標を基に年間計画を立て、月ごとの実施について成果を確認する体制ができつつある。							
(2)OJT対象者である経験の少ない教員がOJTの実施により目標を明確にして職務に取り組むことで、生活指導上の対応や保護者会の実施の仕方等、具体的に学んでいく。							
今後の課題							
(1)学年が中心の実施体制を構築することで、基礎形成期の教員にとって自学年のことを考慮しながらのOJTとなり、具体的に学べるが、各学年によってOJTの目標を明確にしていく必要がある。							
(2)平成24年度は、若手育成を課題としてOJTの実施体制の構築を行ったが、伸長期、充実期の教員へのOJTを進める必要がある。							
(3)OJTの実施体制をより効果的にするために、校務分掌においてOJTの担当等を位置付けていくことでさらに組織的に実施していくことが課題である。							

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	品川区立浜川小学校						
校長名	矢田 雅久						
ホームページ	<a href="http://school.cts.ne.jp/~hama-jp/">http://school.cts.ne.jp/~hama-jp/</a>						
児童・生徒数	347人		学級数(特別支援学級数)			15学級(3学級)	
教員数	主幹教諭	0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)
実施主題	学校における具体的なOJTの開発						

### 今年度の取り組みと成果

#### ◎取り組み

##### 1. 日々の日常的な職務の中でのOJT

①学年でのOJT=学年主任には、毎週対象とする教師に指導・助言した内容を週案にその都度記入して、管理職に提出させる。それと同様に、対象となる教師にも、指導・助言された内容を週案に記入させて提出させるようにした。このことにより、管理職は、両者の週案を資料として互いの思いが通じ合い、確かなOJTが行なわれているかを確認することができる。もしも、主任層の思いが伝わっていない場合には、主任層に具体的な指導・助言の方法やアプローチの仕方を考えさせたり、時には、管理職が見本として具体的な指導・助言をすることとした。

②起案作成時のOJT=さまざまな起案作成時において、校長の経営方針の何を具現化するための起案であるかを明記されることとした。さらに、実施後の反省では、目的とした校長の経営方針の具現化において、どのような成果が上がったのか、また、成果が上がらなかつた時には、何が原因であったのかを記入させることとした。

##### 2. 校務分掌やプロジェクトでのOJT

各学年主任、各校務分掌担当者に自己申告書の中に、育成したい若手をイメージして、具体的な目標、支援や助言の方法を明記させた。管理職との中間報告の面接において、進捗状況を報告させ、今後の対策について新たな指導・助言をした。また、対象となる若手には、主任教諭自らに、どのような目的を立て、どのような方法で育成していく方針であるかを具体的に説明させ、理解させるようにしている。特別なプロジェクトを立ち上げた時にも同様とした。

#### ☆成果

○主任層が具体的な育成の目標や方法を理解して取り組むとともに、対象となる若手もその内容を知ることにより、進むべき方向や達成すべき共通の目標が明確となり、互いにPDCAサイクルでのチェックがしやすくなるとともに、若手にも意識して取り組む姿勢が現れ、ボトムアップの提案や自らが率先して行動することが多くなりつつある。また、両者の週案を管理職が確認し両者の温度差を調整することにより、一方的な思いが減り、目的意識を共有することができるようになった。

○全ての教師が常に校長の経営方針を意識し、具現化に向けて学校が組織的に機能することができようになってきた。

### 今後の課題

○意識は高まりつつあるが、定着するまでには至っておらず、日々の継続した取り組みが必要である。  
○校長の経営方針を全ての教師に理解させ、起案の中に意識して入れさせていくためには、副校長はもとより、中間層の主幹や主任教諭の役割が大きくなる。このシステムを継続し定着させていくには、中間層の教師の育成が必要不可欠となる。異動も多く、意識を高め、育てていくのはなかなか難しい。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	目黒区立不動小学校													
校長名	渡島 郁弘													
ホームページ	<a href="http://www.meguro.ed.jp/mehdoueh/">http://www.meguro.ed.jp/mehdoueh/</a>													
児童・生徒数	389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)	3人	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	'学校運営力・組織貢献力'育成のための具体的な取り組み													
今年度の取り組みと成果														
○取り組み														
1 自己申告書の目的を明確にし、自己の資質や能力の向上を目指すためのものであることを共通理解し、①指導力の向上②学校運営の改善③学校組織の活性化について全ての教員に対して年3回の面接において指導・助言を行った。														
成果→ 初任者へは、OJT担当者からの事前の指導・助言を生かし、OJT推進のための目的を明確にしながら研修を進めることができた。														
2 OJT推進担当者である主幹教諭から各教員のOJT担当者を明確に位置付け、それぞれの教員に応じた研修を、意識的・計画的に推進してきた。														
成果→ それぞれの役割に応じた計画と進行管理がなされ、PDCAサイクルのもとに、繰り返し教科指導及び教科外の指導を行うことができた。OJT担当者による初任者への授業実践の際、事前指導、授業観察、事後指導を計画的に実施すると同時に、新規採用教諭の授業において、授業の意図やねらいを明確にした教員相互の授業参観を実施し、多くの教員が一人の授業力の向上のための指導に関わりをもつことができた。														
3 校内研修のもち方に独自性をもたせ、校長及び副校長、4名の主幹教諭による研修の機会の充実を図った。														
成果→ 4名による研修と共に、レポート交流会、ワールドカフェ、オフサイト・ミーティングなど、全ての教員が同じ立場で臨む研修のスタイルを確立できた。														
4 不動小スタンダード(標準)の作成を校務分掌組織を母体として行った。実施主題「学校運営力・組織貢献力」を育成するための具体的な取り組みの集大成として、教育計画において校務分掌の内容に応じて記載されている項目を抜粋して不動小スタンダード(標準)として集約する作業を行っている。原案作成部会は、4年次研修者をチーフとし、部員は、今年度新規採用教員4名、原案作成助言者として、今年度で教職経験6年目を迎える2名で構成されている。														
成果→ 教務部会や生活指導部会などにおいて、今まで必要に応じて修正や確認を行っていた指導事項や校内共通確認事項が、標準として統一されたことより、学校全体において児童の学習や生活指導のよりどころとなり、指導の一貫性を図ることができた。														
今後の課題														
①全体研修の計画的実施														
研修を効果的に進めるために、年間にわたって計画的に実施していくための年度当初の立案し、進捗状況を定期的に点検できるシステムの確立が課題である。														
②人材育成における教員間の意識の差														
若手教員は、前向きな姿勢で、校内における職務にあたっている。指導していく教員は、今までに培った経験や、指導技術、実践力を備えている。しかし、限られた時間の中で育成を行っていく必要があるという意識に個人差があり、そのことがOJTによる育成を進めていく上で課題となっている。円滑な育成を進めていくための課題として、指導者側となるベテラン教員の意識改革が必要と言える。														
③スタンダード(標準)の充実のため、今後の計画的な取り組みの必要性														
標準を作成する作業を通して、内容の項目一つ一つが多くの教員によって検討され、指導事項や校内共通確認事項が、標準として統一されたが、常に改訂の作業が必要であり、今後の作業をどのように進めていくか計画性をもって、校務分掌に位置付けていくことが必要である。														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	大田区立出雲中学校													
校長名	林 憲吾													
ホームページ	<a href="http://www.academic2.plala.or.jp/izmj/">http://www.academic2.plala.or.jp/izmj/</a>													
児童・生徒数	452名		学級数(特別支援学級数)		12学級									
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	教員が身に付けるべき力「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」の育成を目的とする。そのために、「相互授業観察による授業力向上研修」(小グループ単位),「若手教員育成ミニ研修会」を実施する。													
今年度の取り組みと成果														
<p><b>1 取り組み</b></p> <p>(1)4月にOJT推進委員会で昨年度の成果と課題に基づいて、今年度の実施体制の構築・進め方・内容の共通理解を図った。</p> <p>(2)「相互授業観察による授業力向上研修(小グループ単位)」</p> <p>OJT推進委員が各グループのチーフとなり、1グループを4~5名の5グループで構成している。</p> <p>5月より各グループ単位で授業観察を行い、KJ法を用いたグループ内研究協議会を実施している。</p> <p>(3)「若手教員育成ミニ研修会」</p> <p>若手教員の対象を東京都採用6年以下の者とし、講師は主幹教諭や主任教諭が務め、研修会の内容は校務分掌や講師の得意分野をもとに、講師の考えで設定している。(例として、教育法規、教育課程、学年経営、学級経営、生活指導、生きる力等の進路指導、進学指導、地域等との連携など)</p> <p>これまでに、年間5回のうち2回のミニ研修会を実施した。</p> <p>(4)10月24日(水)に中間報告会を実施し、授業力向上研修の進捗状況とミニ研修会の報告を行った。</p> <p>(5)3月13日(水)に年間報告会を実施し、今年度の授業力向上研修とミニ研修会の報告及び来年度の方針を提案する。</p>														
<p><b>2 成果</b></p> <p>(1)「相互授業観察による授業力向上研修(小グループ単位)」</p> <p>それぞれが自己の「学習指導力」を高めるために、指導案を作成し、授業の改善点を明確にし、授業に生かしている。授業観察の際には、管理職も加わっている。授業の改善点を自己申告書の自己の課題設定とリンクさせ、管理職による自己申告書面接にも活用している。</p> <p>(2)「若手教員育成ミニ研修会」</p> <p>昨年度は、若手教員育成とともに講師を務める主幹教諭のスキルアップにもつながり、成果につなげている。今年度は、主任教諭も講師を務め、若手教員だけでなく、主任教諭のスキルアップにもつなげていくようにしている。</p>														
今後の課題														
<p>(1)「相互授業観察による授業力向上研修(小グループ単位)」</p> <p>さらなる教員の意識の向上と成果を目指し、グループ内での課題設定(テーマ)をし、授業改善に努める。</p> <p>(2)「若手教員育成ミニ研修会」</p> <p>来年度は、今年度同様に主任教諭が講師を務め、若手教員だけでなく主任教諭のスキルアップも目指す。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	世田谷区立山野小学校													
校長名	溝 口 純													
ホームページ	<a href="http://school.setagaya.ed.jp/yano/">http://school.setagaya.ed.jp/yano/</a>													
児童・生徒数	905人		学級数(特別支援学級数)		25学級									
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	12人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJT実施体制の構築													
今年度の取り組みと成果														
<p>[既存組織を活用したOJT]</p> <p>&lt;学習指導力&gt;を向上させるための取り組み</p> <p>○各学年チーム…学年主任である主任教諭がOJT担当者となり、若手教員の学習指導力を通年を通して育成した。</p> <p>&lt;学校運営力・組織貢献力&gt;を向上させるための取り組み</p> <p>○各常置委員会…主に主幹教諭、主任教諭がOJT担当者となり、委員会内で学校運営力を日常的に育成した。</p> <p>進捗状況については、毎月定例で行われる運営企画会議の場に設けている。</p> <p>[プロポーザルでつくる師弟関係OJT]</p> <p>&lt;学習指導力&gt;を向上させるための取り組み</p> <p>○前期は、組織化が調整がうまくいかず、単発の師弟関係で学習指導力を向上させるOJTが行われた。</p> <p>[成果]</p> <p>[既存組織を活用したOJT]</p> <p>&lt;学習指導力&gt;</p> <p>○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・支援を行った。</p> <p>&lt;学校運営力・組織貢献力&gt;</p> <p>○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。</p> <p>[プロポーザルでつくる師弟関係OJT]</p> <p>○学校組織は、学年単位や常置委員会単位で動くことが多く、そこに新たな師弟関係の学びを入れ込むことは困難であった。しかし、わずかな時間も大切にして、師弟関係で共に学ぶことも行われていた。</p>														
今後の課題														
<p>[既存組織を活用したOJT]</p> <p>&lt;学習指導力&gt;を向上させるための取り組み</p> <p>○各学年チーム…その時期その時期で、課題となる教科や学習内容が変わるため、1回1回の指導が次回につながらない。2カ月位をワンサイクルにして、共通項目で課題を追究し、学びを深めていくことが必要である。</p> <p>&lt;学校運営力・組織貢献力&gt;を向上させるための取り組み</p> <p>○各常置委員会…分掌の仕事の継承で終わらせるのではなく、連携協力して現況の改善や新しい取組の構築に至る意識が必要である。また、進捗状況については、運営企画会議の場だけでなく、常に閲覧できる進行管理表を用意したい。</p> <p>[プロポーザルでつくる師弟関係OJT]</p> <p>&lt;学習指導力&gt;</p> <p>○結果として、自己の学習指導力が高まる。そのことが授業改善になる。さらには、保護者の信頼も高まり、自己の誇りになるという気概をもって臨むことが最重要である。時間がないから、他に優先課題があるからと、後に後に回していくには、師弟関係OJTは成り立たない。自身の意識が大切であり、管理職や主幹教諭は、それができる環境を確保し、支えていくことに尽力する。</p> <p>&lt;学校運営力・組織貢献力&gt;</p> <p>○学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なってくる。育成担当者にも、教員にも共有された目標があれば、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。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	渋谷区立代々木小学校													
校長名	河村 一郎													
ホームページ	<a href="http://home.j01.itscom.net/yoyogi-e/">http://home.j01.itscom.net/yoyogi-e/</a>													
児童・生徒数	101人		学級数(特別支援学級数)		6学級									
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	2人	伸長期の教員	2人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	進行管理を重視したOJTの取組													
今年度の取り組みと成果														
<b>取組の概要</b> <p>○年度当初に、OJTの指導教員となる主幹教諭、主任教諭と、基礎形成期及び伸長期の若手教員を組み合わせてOJTの組織を構成した。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・学習指導力・生活指導力・進路指導力の向上を図る組織—低学年・中学年・高学年・専科グループ</li> <li>・外部との連携・折衝力、学校運営力・学校貢献力の向上を図る組織—特別委員会及び特別活動、給食・生活部会</li> </ul> <p>○管理職との面接の前に、自己申告の記入について指導教諭に相談しながら、個々のめあてと課題を明確にし、中間申告などで見直し修正を行った。</p> <p>○個々の課題に沿った授業観察・事後指導を実施した。</p>														
<b>成果</b> <p>○指導教員と若手教員との組み合わせによるOJTの組織が機能し、それぞれの学習指導、生活指導の具体的な場面での指導と相談ができ、実践力の向上が見られた。</p> <p>○行事や学校分掌において、若手教員に責任をもたせ指導教員がサポートする体制をつくった。このことにより、若手教員は初めての担当であっても行事や校務分掌に自分のアイデアを活かし、安心して運営にあたることができた。また、若手教員が学校の組織のチーフとして仕事をやり遂げることで自信も醸成できた。</p> <p>○若手教員が指導教員に相談しやすくなり、実践に即した指導を受ける場面が増えた。</p>														
<b>今後の課題</b> <p>○OJTに対する意識については向上しつつあるが、依然受身の傾向がみられる。自ら高めていく態度とそれをサポートする組織へと更に改善していく必要がある。</p> <p>○学習指導力の向上については、校内研究を通して主に算数科に絞って行ってきたが、他の教科についても指導・相談のシステムを広げていくことが課題である。</p> <p>○今後も校務分掌や行事特別委員会などの編成を工夫し、若手のアイデアを活かしながら、学校運営に貢献する実践力を高めていくよう配慮する必要がある。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	中野区立塔山小学校													
校長名	齊藤 久													
ホームページ	<a href="http://homepage3.nifty.com/nk-tonoyama-e">http://homepage3.nifty.com/nk-tonoyama-e</a>													
児童・生徒数	328人		学級数(特別支援学級数)			12学級 (3学級)								
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	10人	伸長期の教員	4人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	塔山OJT 日常化への取組													
今年度の取り組みと成果														
<p>○教員へのアンケートをもとに教員が身に付けるべき4つの力ごとのOJT方法を定めた。</p> <p>○自己申告の面接を通して、一人一人のOJT目標を決定した。</p> <p>○OJT実施にあたっては対象者や担当者を固定化せず、学年会、ブロック会を基本とした。</p> <p>○職員室にOJT掲示板を作り、一人一人の目標や授業案内を掲示し、OJTへの共通理解を図った。</p> <p>○シンプルなOJTシートを活用することで、意識の継続化と意欲の向上を図った。</p> <p>○毎週火曜日の夕会をOJT夕会とし、情報交換やミニ研修を行った。</p> <p>○月1回、OJT推進委員会を開き、全体の進捗状況を確認したり、改善案を検討したりした。</p> <p>○1年を3期に分け、短期PDCAサイクルで取り組んだ。</p> <p>○2月26日に行う実践報告会を通して、中野区におけるOJTの推進に貢献する。</p> <p>○OJTに対する理解が深まり、日常業務の中でお互いに学んでいこうという意識が高まった。</p> <p>○これまで学校内で行われていた様々な活動や取組を教員の育成という視点で見直し、新たなOJTシステムをつくった。また、そのシステムのもと、組織的にOJTを進めていくことができた。</p>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>●OJTを行うために、他の学級の授業や生活指導を気軽に参観することのできる学校体制づくり</li> <li>●OJTに対する意識や自覚の差がある。どのようにモチベーションを高めさせるか。</li> <li>●個々の目標に対する評価を適切に行うことで、PDCAサイクルを機能させる。</li> <li>●OJTの難しさの一つは、大人が大人を教えることである。コーチングやメンタリングの手法を研究していく必要がある。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	豊島区立池袋第三小学校					
校長名	内藤 信之					
ホームページ	<a href="http://www.toshima.ne.jp/~ike3_e/">http://www.toshima.ne.jp/~ike3_e/</a>					
児童・生徒数	289人		学級数(特別支援学級数)		12学級 ( 1学級 )	
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	5人	伸長期の教員	3人
					基礎形成期の教員 (1~4年次)	6人
実施主題	自己申告を活用したOJTの推進および主幹教諭によるOJTの進行管理					
今年度の取り組みと成果						
<p><b>【組織】</b>          ①校長がOJT責任者、副校長がOJT推進者、主幹教諭がOJT進行管理者と定めた。          ②全教員を低・中・高・特支の四分科会に分けて所属させ、各分科会チーフには主任教諭を充てた。</p> <p><b>【今年度の取り組み】</b>          ①年度初めの自己申告書に、OJTで学びたい・学ばせたい内容を記入させ、面接時に具体的な事項を確認した。分科会毎に計画書を作成させ、講師は校内の教員が交代で行うこととした。          ②教務主幹に四分科会の計画書をまとめて年間実施計画をたてさせ、進行管理と資料収集をさせた。          ③通常のOJTとは別に経験6年以下の若手教員を対象に、主任・主幹教諭が講師となって、月1回の若手教員向けOJTを実施し、保護者会の運営、生活指導等、日常的な指導を行った。          ④自己申告の中間・最終申告で各教員にOJTの進捗状況や成果・課題を申告させ、面接で確認した。</p> <p><b>【成果】</b>          ①若手教員が、先輩教員から授業だけでなく教室環境や清掃活動も学ぼうとする姿勢が表ってきた。          ②指導側も資料を準備し、学校全体に教え合おう、学び合おうという雰囲気が表ってきた。</p>						
今後の課題						
<p>OJTとは職務に関わる実務研修と捉えている。OJTの計画・実施において大切なのは、「いつ」、「誰が」、「何を」学ぶかを決めることであり、これが課題である。あとは計画に沿って進行管理しながら実践し、自己申告の面接時に成果と課題を確認すればよいと考えている。</p> <p><b>『いつ』</b>          ①勤務時間が短縮され授業時数が増えた今、水曜日6校時にOJTは入らない。火・木曜日の勤務時間の割り振りを見直し、16:15～16:45に15～30分のOJTを毎月4回程度計画してきた。</p> <p><b>『誰が』</b>          ①教員を低・中・高学年と特支の四分科会に分け、分科会ごとに教え合うOJTを推進してきた。          ②若手教員向けOJTは、実際には主任教諭が司会・進行し、資料を作成して指導している。</p> <p><b>『何を』</b>          ①教員に求められる力は学習指導力など4つであるが、そのほかにも保護者会の立ち方や電話応対など接遇、子どもへの話しかけ方、教室環境の作り方等多岐にわたる。学年別に具体的に挙げると、1年間のOJTでは完結しないので、年度ごとにテーマを絞るなどの工夫が大切である。</p>						

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		北区立飛鳥中学校													
校長名		鈴木 明雄													
ホームページ		<a href="http://www2.schoolweb.ne.jp/swas/index.php?id=1320056">http://www2.schoolweb.ne.jp/swas/index.php?id=1320056</a>													
児童・生徒数		298人		学級数(特別支援学級数)			9学級								
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	10人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	5人							
実施主題		OJT実施体制の構築に関すること ～OJTグループ討議型組織による教員4能力と授業力の育成～													
今年度の取り組みと成果															
校務分掌組織に、「学校経営支援部」を創設し、「プロジェクト・特別委員会(常設は学力向上・問題解決型授業推進委員会)」、「教務部会」、「生活指導部会」、「事務部会」を構築した。  各委員会及び部会における事務・研修の能率と職責を果すべく、OJT責任者、OJTリーダー、OJT指導者による「OJTグループ討議型組織」を開発した。  「北区校務支援システム」「学力向上OJT組織」「生徒会活動活性化方策OJT」の3点を中核に新設「学校経営支援部」の調整の下、上述のグループ討議型組織が、若手にもベテランにも、穏やかにまたなめらかに機能した。特に、「学力向上OJT組織」(文化系・理科系・実技系各教科グループ群)の成果は、研究発表会で披露した。															
今後の課題															
上述の研究発表会で披露した「学力向上OJT組織」(文化系・理科系・実技系各教科グループ群)の成果は、発表会後の鼎談やその後の検証授業を通して、R-PDCAマネイジメントの俎上に自ずからのこととなった。 3グループ群の組み替えによる「学力向上OJT組織」のより一層の活性化や飛鳥中授業力自己診断シート・自己申告書・週案簿等々の日常資料のより一層の活用が望まれるところである。また、「問題解決型授業推進」を通しての「未来を拓く資質・能力を有する生徒の育成」を標榜している以上、中核に新設「学校経営支援部」の調整機能の強化を図って、「プロジェクト・特別委員会」、「教務部会」、「生活指導部会」、「事務部会」のより一層の交流こそ重要である。															

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	荒川区立赤土小学校													
校長名	中西 文男													
ホームページ	<a href="http://www.aen.arakawa.tokyo.jp/AKADO-E/">http://www.aen.arakawa.tokyo.jp/AKADO-E/</a>													
児童・生徒数	547人		学級数(特別支援学級数)		18学級									
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	自己申告を活用したOJTの進め方													
今年度の取り組みと成果														
<p><b>1 取組</b></p> <p>○当初申告時の自己申告書に「学習指導力」「生活指導力・進路指導力」「外部との連携・折衝力」「学校運営力・組織貢献力」の4つの項目を「4 能力開発」の枠内に予め設定して記述させて面談をした。4つの力をどのように伸ばしていくかを具体的にもたせるようにした。また、主任教諭には担当する若手の人材育成に対する意識と意欲をもたせるような面談を実施した。中間申告で進捗状況を確認した。最終面接で成果と課題を確認する。</p>														
<p><b>2 成果</b></p> <p>○6人の新規採用教員を中心に、授業力向上の機運が校内に高まっている。</p> <p>○校内研究が「体育科」に絞られて1年目ということもあり、若手・ベテランを問わず、自己の授業力向上を図ることが全教職員の共通の目標になっている。学年ブロックを研究の単位として、新規採用・若手教員が校内研究で主任教諭から直接指導を受けて授業づくりをすることで力を付けている。</p> <p>○校務分掌においても同様に、教務や生活指導などの分掌組織の中で具体的な業務を通して、起案文書の作成・提案・運営など組織貢献力や保護者対応など複数の教員で組織的に応対しながら、誠実に対応することの大切さを身に付けてきている。</p>														
今後の課題														
<p>1 OJTの進捗状況を記録するための工夫をする。</p> <p>○より簡便な「OJTシート」の工夫。(記述内容の精選と記述頻度。)</p> <p>○「週ごとの指導計画」(週案)の活用。</p> <p>○「自己申告書」記述の工夫と面談のあり方。</p> <p>2 年間の成果や課題を校内で共通理解し、次年度以降に生かしていくための「評価」のあり方を検討する。</p> <p>○進捗状況の記録のまとめ方の計画。</p> <p>○個々の目標と成果の確認。授業力・生活指導力・保護者対応などについて、知識・能力が具体的にどう高まったかを個々の成果としてレポート等の形で蓄積して、確かな人材育成の構築を図る。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	板橋区立上板橋小学校						
校長名	佐々木 浩						
ホームページ	<a href="http://www.ita.ed.jp/edu/kamies/">http://www.ita.ed.jp/edu/kamies/</a>						
児童・生徒数	179人		学級数(特別支援学級数)			10学級 ( 4学級 )	
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題		自己申告を活用したOJTの推進					

### 今年度の取り組みと成果

#### 1 OJTの計画

自己申告作成時、能力開発欄に学習指導力・生活指導力・進路指導力・外部との連携・折衝力・学校運営力・組織貢献力における今年度の目標を管理職との面接で意見交換しながら設定した。OJT責任者・担当者・対象者としての意識を高めていくように、日常的に取り組み可能な範囲で目標設定を行い、目標達成のための具体的手立てについても評価しやすい観点で設定した。教員の自己の課題発見につながり、目標も明確になりOJTの実践への意識も高まった。それぞれの立場で具体的な声かけがしやすくなり、人材育成を図る上で効果的であった。

#### 2 OJTの評価

校長・副校長・主幹教諭が毎朝打ち合わせを行い(管理職のOJT)あらゆる情報を共有し、学校の課題解決に向けた話し合いを行った。併せてOJTの進捗状況の評価を行い、日常的にOJT責任者・担当者・対象者へ指導・助言できるような指導体制を構築した。中間申告では、自己のOJTの取り組みを振り返り、今後の目標や課題を明確にすることができた。対象者・担当者の今後の育成方法について評価・改善することができ、来年度に向けたOJTの実施体制を確立する第一歩を踏み出すことができた。

### 今後の課題

1 主幹教諭・主任教諭がそれぞれ担当する主任教諭・若手教諭を指導することで、学校経営のミドルリーダーとして、分掌のリーダーとしての意識の向上が見られた。さらに、外部講師を招いたOJT研修を行うなどして、OJT担当者の育成能力の向上を図ること。

2 OJTの内容が盛りだくさん。テーマを決めて年間計画を立てることが必要。担当者・対象者が知っているようで、知らない。理解していると思ったら、理解していなかったということもある。教育法規・事務処理・保護者対応など折に触れる細かなことまで事例などを紹介して、教師として身に付けておかなければならぬ知識・技能・態度を学ぶ機会を設定し、必要感のある研修にすること。

3 今、教員が「知りたいこと」「困っていること」「誰がどのようなことに取り組んでいるのか」、誰に相談すればよいのか、学べる相手を自分から見つけ積極的にコミュニケーションを取っていくことができるよう育成すること。

4 自校の課題解決に直接結びつくようなOJTに、力を注げるようになることが大切である。

5 記録が大事である。OJT研修会・ミニ研修会等研修内容を積み重ね、意図的・計画的に次年度に生かしていくこと。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	板橋区立志村第三中学校						
校長名	飛田 修二						
ホームページ	<a href="http://www.ita.ed.jp/edu/simu3jh/">http://www.ita.ed.jp/edu/simu3jh/</a>						
児童・生徒数	513人		学級数(特別支援学級数)			15学級	
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	自己申告を活用したOJTの推進						

### 今年度の取り組みと成果

- ・5月…自己申告当初申告時に全員にOJTの意義の説明を行い、OJTの計画を立てさせる。
  - ・9月…自己申告中間申告時に全員からOJTの実施状況の聞き取りを行い、課題に対して助言を行う。
  - ・2月…自己申告最終申告時に全員から今年度のOJTの成果と課題を聞き取り、職員会議で学校全体のOJTの成果と課題を確認する。
- ◎成果…もともと、教員間に開かれた関係が構築されており、OJTは言葉を意識することなく、推進されていた。今回推進校となり、あらためて全員の教員がOJTの意義を認識したことにより、職場に教え、教わる行動が常態化し、今までに増して活力みなぎる職場になった。今回の実施主題に基づく実践は校長主導で行える無理のない実践であり、今後も継続していくこうと考えている。

### 今後の課題

- ・今回の実践を継続していくことができるよう、主導する校長自身の意識の劣化に気を付ける。
- ・基礎形成期の教員が6人いるというOJT推進を行いやすい環境が今後変わっていく時にOJTをいかに推進できるかは今後の大きな課題である。
- ・OJTシートの無理のない活用法も今後検討していきたい。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	練馬区立早宮小学校							
校長名	今村理恵							
ホームページ	<a href="http://www.hayamiya-e.nerima-kyo.ed.jp/mobile_site/mobile_site_top.html">http://www.hayamiya-e.nerima-kyo.ed.jp/mobile_site/mobile_site_top.html</a>							
児童・生徒数	536人		学級数(特別支援学級数)			18学級		
教員数	主幹教諭	0人	主任教諭 (充実期の教員)	14人	伸長期の教員	2人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	4人
実施主題	自己申告を活用したOJTの推進に関する研究							

### 今年度の取り組みと成果

#### 1 本校のOJTのねらい・内容

「自己申告を活用したOJTの推進に関すること」

- ①校務運営を通した分掌主任としてのOJT(学校運営)
- ②若手教員育成を目指したOJT
- ③自己申告時においてOJT目標設定と推進の具体策の策定

#### 2 OJTの方法

①OJT推進企画会(校長・副校長・教務主任・生活指導主任・学年主任:必要に応じて)を開く。

②OJTについて、自己申告の面接で自己の目標を共通理解し、推進する。

③若手教員育成研修会(毎月1回以上)を行う。

④年次研修会を年間計画に位置付け、全教員で育成を図る。

#### ⑤OJT実施場面

・毎月の学年会

・毎月の4部会(教務・生活指導・研究推進・特別活動)・4委員会(特別支援・学力向上・体力向上・読書活動)

・週案の確実な提出と管理職によるコメント(指導・助言等)

・年次研修研究授業への関わり(事前・事後を含む)

⑥各担当で、振り返りと改善策を確認する。

⑦OJTシート(職層に応じた)を全教員分作成し、進捗状況について記録し、成果と課題の把握を行う。

⑧年度末にOJT目標の成果と課題を明確にし、次年度以降のOJTにつなげる。

#### 3 成果

①育成期教員の授業力が向上した。担当教諭による授業公開や授業参観を行い、板書や効果的な発問等、視点を明確にした指導ができた。

②充実期教員を校務分掌主任に据え、運営内容や委員会報告を文書起案させた。校務運営に関することで、組織体制の充実及び充実期教員の経営参画意識が向上した。

③OJTに対する教員の意識が変わった。主任教諭による若手教員育成を目指したショート研修が自発的に行われるようになった。

④育成期教員の表現力が向上した。管理職が主体となって行うショート研修では、月ごとの振り返りを育成期教員主導で行っている。このことが教員としての見識の拡大や児童の見取り方につながり、生活指導力を育んでいる。

### 今後の課題

①教員の自主的なOJTの在り方について検討をする必要がある。教員一人一人の参加意識や意欲を高める方策が課題である。

②できるようになったことへの達成感をもたせるためには、充実期教員の活用は効果的であると考えるため、継続して取り組める組織体制を構築する。

③OJTシートを作成したが、活用方法については、記録方法など、今後検討の余地がある。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	葛飾区立白鳥小学校													
校長名	小山 信明													
ホームページ	<a href="http://www/katsushika.ed.jp/eshirato/">http://www/katsushika.ed.jp/eshirato/</a>													
児童・生徒数	610人		学級数(特別支援学級数)		19学級									
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	10人	伸長期の教員	2人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJT実施体制の構築に関すること													
今年度の取り組みと成果														
<p>○今年度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各職層に応じた組織体制の確立と活性化</li> </ul> <p>○成果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTの実施体制の構築において校長の経営方針が主幹・主任教諭層に確実に浸透させることができた。</li> <li>・主幹・主任会議を実施することで共通理解と役職に対する資質・能力を向上させることができた。</li> <li>・実施体制の構築が組織力の向上につながった。</li> </ul>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・職層に応じたOJT対象者への指導力に差があるので、組織体制やOJTへの実施体制を構築していくまでに時間がかかる。</li> <li>・主任教諭の中で、資質・能力、主任教諭としての意識において温度差がある。</li> <li>・OJT推進のために指導・助言をする時間の確保が難しい。</li> <li>・伸長期の教員の資質・能力を更に向上させるためのOJT実施体制を構築していく。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	江戸川区立二之江第二小学校						
校長名	川嶋 正己						
ホームページ	<a href="http://edogawa.schoolweb.ne.jp/ninoe2-e/">http://edogawa.schoolweb.ne.jp/ninoe2-e/</a>						
児童・生徒数	560人		学級数(特別支援学級数)			17学級	
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	OJT実施体制の構築に関すること						
今年度の取り組みと成果							
○ 取り組み 【校内】	<p>①OJT校内組織作り…各教員の学年組織を基本としたOJT担当者を決め、年間を通して計画的にOJTを進められるようにした。</p> <p>②週案を利用したスマールステップOJT…各自が「学習・生活・外部・運営」の4観点に対して、週ごとに努力目標を設定。それを、OJT担当指導教員が評価・指導し、各自のめあてと課題を明確化して取り組んだ。</p> <p>③OJT月間(6月・9月・1月)における授業公開…対象者・担当者相互に授業公開を行い、対象者には授業に対する指導、担当者に対しては授業後に参観レポートを提出させ、記録表として冊子を作成し各自のOJTの推進状況を全教員で確認した。</p> <p>④OJT校内研修会(毎月)の実施…OJTガイドラインに沿って、グループ研修をした。日常の疑問や思いを話し合うことで相互理解の場となった。</p>						
【地区】	地区副校長会が実施母体となり、葛西北地区11校の初任者14名、2年次20名で年3回の全体会での研修の他、全体をさらに4ブロックに分け、一人1回の研究授業と事前研究を行った。全30回の授業研究会となつた。その際、地区内小学校の指導力のある教諭を講師として人材登用した。						
○成果	<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT担当を明確にすることで各自の意識が高まり、OJTを計画的に進めることができた。</li> <li>・OJTを進める中で、若手教員の育成のみならず、中堅教員の意識の高揚が図られた。</li> <li>・日常的にOJTが行われる雰囲気ができてきてている。</li> </ul>						
今後の課題							
①主幹教諭・主任教諭による、積極的なOJTの推進	OJTガイドラインに沿って、各自が「教員が身に付けるべき4つの力」を理解し、教員一人ひとりのOJTの課題設定を明確にし、指導育成に関わっていくこと。						
②時間の確保	授業公開は有意義であるが、空き時間が少ないことで参観したい授業ができない実態がある。授業公開のもち方を検討する必要がある。また、参観に終わらせらず、授業後の意見交換等の時間の確保も必要である。						
③校内研修の充実	今年度は、管理職主催で行ったが、主幹・主任層で研修計画を立てさせ、実施させていくことでOJTを推進し、中堅・ベテラン教員の経験を生かす場としたい。						
④人材の登用	指導力のある教員を所属校だけでなく、広く地域内の多くの学校、若手教員の育成のための指導者とともに、人事情報を共有し活用していくこと。						

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	八王子市立由木中学校						
校長名	渡辺 一彦						
ホームページ	<a href="http://hachioji-school.ed.jp/yugij/">http://hachioji-school.ed.jp/yugij/</a>						
児童・生徒数	363人		学級数(特別支援学級数)			11学級 ( 1学級 )	
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	11人	伸長期の教員	4人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	<p style="text-align: center;">OJT実施体制の構築 「分掌組織の役割をグループ体制にし、職務遂行の中でOJTを効果的に進める」</p>						
今年度の取り組みと成果							
<p>(1)各分掌組織をグループ体制としたOJT研修の実施</p> <p>①取り組み=各分掌組織を2~4のグループ体制にしてベテラン教員と若手教員を意図的に配置し、役割分担の遂行を通してOJT研修を実施した。また、そのための分掌部会等を定期的に開催した。</p> <p>②成果=グループで役割分担を確認し、グループ毎の分担職務の遂行を通してOJT研修ができた。</p> <p>(2)授業参観用OJTシートを活用した研修の実施</p> <p>①取り組み=6月と11月に1週間ずつ「授業でのOJT研修週間」を設けた。教員が相互に授業を参観し、授業観察専用のOJTシートに「授業の感想」「課題や改善のためのアドバイス」等を記入したものを持出した。専用OJTシートは担当部署でまとめ、授業改善に活用した。</p> <p>②成果=全教員による授業参観とOJTシートの活用により、授業改善につながった。</p> <p>(3)外部講師を招いたOJT研修の実施</p> <p>①取り組み=本年8月1日(水)に東京都教職員研修センターから統括指導主事を招き、本市教委からも指導主事を招いてOJT研修会を開催した。</p> <p>②成果=講義と演習を通して「OJT研修の必要性」や「OJTの効果的な実践方法」を指導していただき、日常の職務遂行の中でOJT研修を進められることを理解できた。</p>							
今後の課題							
<p>(1)分掌組織の再編を通して、効果的なOJT研修体制を築く。</p> <p>* 本年度末に教務・生活指導・進路研究部の分掌組織を再編する必要があり、その中で各分掌のグループ体制や役割分担を精査する。そして、ベテラン教員が若手教員の指導・育成を計画的に行う体制を築く。</p> <p>(2)授業参観を通したOJT研修の効果を高める。</p> <p>* 授業参観の行い方、OJTシートの内容、課題指摘やアドバイス点の活用の仕方などを再検討し、授業力を向上させるための工夫・改善を教員が協力しながら進められる体制を築く。</p> <p>(3)外部講師を定期的に招き、現状や課題に対する指導を受けながら、OJT研修を計画的・組織的に継続する。</p>							

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	立川市立第三小学校													
校長名	井上和芳													
ホームページ	<a href="http://www1.m-net.ne.jp/dai3s/">http://www1.m-net.ne.jp/dai3s/</a>													
児童・生徒数	533人		学級数(特別支援学級数)			17学級								
教員数	主幹教諭	0人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJT実施体制の構築に関すること													
今年度の取り組みと成果														
1 効果的なOJTを推進するための実施体制の工夫														
○研修時間の設定		・教育計画の月行事予定への組み込み												
○講師の拡充		・5年次以上全員で担当し、教員だけでなく栄養士・事務も含めたこと。												
○目的の明確化		・服務・職務の理解、資質・能力の向上、日常の職務を通したOJTの契機												
○実施内容の充実		・日常の研修の他に、夏季・冬季休業中に外部講師を招聘し全員で研修実施。 ・体育実技・特別支援教育のスマールステップ研修で意識向上												
2 OJTの年間実施計画の検討・作成・実施														
○主任教諭8名を中心に主任層の育成もねらい、企画運営にあたらせた。 ・主幹教諭の配置されていないため、主任の成長が急務であるが、年間を通して役割の中で力を付けてきた。														
○初任者指導にも重点を置き、年間を通して、校長が担当した。 ・毎週1回校長が授業参観・指導を行った。略案を作成させ、授業の基本を指導し授業改善を目指した。														
今後の課題														
1 外部との連携・折衝力の育成 ・児童への指導力向上の他、保護者・地域の方との連携のための実践力の育成を図ること。														
2 通常研修会の効果的な進め方 ・運営および方法について改善を図ること。														
3 実施主題のレベルアップ ・実施体制の構築から自己申告の活用を図ることへ移行すること。														

# 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	武蔵野市立第五小学校																																																																														
校長名	清水 健一																																																																														
ホームページ	<a href="http://www.musashino-city.ed.jp/~gakkou005/">http://www.musashino-city.ed.jp/~gakkou005/</a>																																																																														
児童・生徒数	362人		学級数(特別支援学級数)			12学級																																																																									
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	6人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 (1~4年次)																																																																								
実施主題	(1)OJT実施体制の構築に関すること																																																																														
今年度の取り組みと成果																																																																															
<p><b>①組織改編</b></p> <p>「教務部」「生活指導部」に並ぶ「研修・研究部」を設け、主幹教諭3名のうち1名に担当させた。担当主幹教諭には、研究主任が担当する校内研究と必修研修を含めた校内研修の両方を統括させた。若手教員育成研修の「授業に関する研修」を核にしたOJTの進捗状況は、週に1回の五者会(管理職・主幹)にて確認した。</p> <p><b>【成果】</b>OJTという視点や学び合うという雰囲気の醸成には、大きな成果があった。主幹教諭自身の意識改革や、指導担当教諭以外の教諭にも若手に積極的に指導しようとする場面が多く見られた。</p> <p><b>②学期末自己チェック表(資料1)の導入</b></p> <p>学校経営方針と教員が身に付けるべき4つの力を、本校独自の「学期末自己チェック表」にまとめ、全教員が学期ごとに自己評価することにした。学期ごとにレーダーチャートになるので、自分自身の目標がつかみやすい。自己申告の中間申告の面接において、職務と連動させた確認を行った。</p> <p><b>【成果】</b>改めて経験や能力、職層に応じた求められている力を意識し、職務行動を考えるきっかけとなった。</p> <p><b>③必修研修のPDCAサイクル確立</b></p> <p>若手教員の1回の授業研究に対し、担当者を2名ずつ決めた。担当者Aは、模範授業の学習指導案を作成し、対象の若手教員に授業公開をした。担当者Bは、若手教員の学習指導案の作成から、授業後の課題検討・精査を指導した。若手教員は、日々の授業実践の課題を明確にした振り返りカード(資料2)を作成して全教員に報告した。また、長期休業中には、主幹・主任教諭が「ミニ研修」(資料3)の講師をして研修会や実践の報告をした。</p> <p><b>【成果】</b>若手教員にとって、すべての先輩教員に学習指導に関する話を聞くための機会となった。先輩教員にとっては、模範授業の学習指導案が必ずしも自分の得意教科とはならないため、教材研究を深めたり、再度自分の授業を見直したりする機会となつた。この取り組みを通し、先輩教員自らが指導力を高める機会となつた。</p>																																																																															
今後の課題																																																																															
<p>「日常的に」「継続的に」「みんなで」を合い言葉にするには、今年度構築したOJTの実施体制を本校の組織に今後も位置づけていく必要がある。</p> <p>「学期末自己チェック表」については、自分に合う目標設定と自己評価への明確な基準づくりをさらに進めていく。必修研修と連動したPDCAサイクルに関しては、若手教員と指導担当者の組み合わせを学期ごとの検討ではなく、年間で見通したい。</p> <p>今後、校長の学校経営方針を具現化するOJTを、経験や得意な面を生かしながら探りたい。</p>																																																																															
																																																																															
資料1 本校独自の「学期末自己チェック表」																																																																															
<table border="1"> <tr> <td colspan="8">1年次・2年次研修報告</td> </tr> <tr> <td colspan="8">①OJTの検証(check)・改善(action)について</td> </tr> <tr> <td>採用日：11月27日</td> <td>教科：体育</td> <td>指導者：</td> <td>指導担当者名：( )</td> <td>指導担当者A：</td> <td>指導担当者B：</td> <td>指導担当者C：</td> <td>指導担当者D：</td> </tr> <tr> <td>座 駿</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td colspan="8">◆授業者の立ち位置を統一する</td> </tr> <tr> <td colspan="8">◆子供の活動しやすいラインをひく(運動量の確保を含め、チームの人数とコートの大きさ)</td> </tr> <tr> <td colspan="8">◆一斉指示と個別指導</td> </tr> <tr> <td colspan="8">◆一斉指示の時は、集合させるか座らせる</td> </tr> <tr> <td colspan="8">◆個々への声かけをさらに増やすし、意欲を向上させる</td> </tr> </table>								1年次・2年次研修報告								①OJTの検証(check)・改善(action)について								採用日：11月27日	教科：体育	指導者：	指導担当者名：( )	指導担当者A：	指導担当者B：	指導担当者C：	指導担当者D：	座 駿								◆授業者の立ち位置を統一する								◆子供の活動しやすいラインをひく(運動量の確保を含め、チームの人数とコートの大きさ)								◆一斉指示と個別指導								◆一斉指示の時は、集合させるか座らせる								◆個々への声かけをさらに増やすし、意欲を向上させる							
1年次・2年次研修報告																																																																															
①OJTの検証(check)・改善(action)について																																																																															
採用日：11月27日	教科：体育	指導者：	指導担当者名：( )	指導担当者A：	指導担当者B：	指導担当者C：	指導担当者D：																																																																								
座 駿																																																																															
◆授業者の立ち位置を統一する																																																																															
◆子供の活動しやすいラインをひく(運動量の確保を含め、チームの人数とコートの大きさ)																																																																															
◆一斉指示と個別指導																																																																															
◆一斉指示の時は、集合させるか座らせる																																																																															
◆個々への声かけをさらに増やすし、意欲を向上させる																																																																															
資料2 若手教員の授業実践報告																																																																															
<ul style="list-style-type: none"> <li>説明的文章の教材研究について</li> <li>器械運動につながる運動について</li> <li>授業における特別支援教育とは</li> <li>学校安全教室指導者講習会の報告</li> </ul>																																																																															
資料3 主幹・主任によるミニ研修のテーマ例																																																																															

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		東三鷹学園三鷹市立北野小学校													
校長名		丸 節子													
ホームページ		<a href="http://www.education.ne.jp/mitaka/kitano-es/">http://www.education.ne.jp/mitaka/kitano-es/</a>													
児童・生徒数		662人		学級数(特別支援学級数)			26学級(5学級)								
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	13人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	9人							
実施主題		'いつ、何を、どのように'を明らかにし、学校に根付くOJT													
今年度の取り組みと成果															
◎平成23年度の反省を踏まえた Action-Plan(OJTに関する環境・組織づくり)															
1 OJTについての研修会実施															
平成23年度までに本校で行ってきたOJTの内容や方法、そして今年度どのように取り組んでいかかについて、職員全体で共通理解した。															
2 職務のあらゆる場面に応じた、OJT担当者の設定															
昨年度、4つの力に応じた担当と場面を明確に示したが、今年度は厳密に担当を決めてしまうのではなく、その育成が行われる場面に関わる主任教諭や先輩教諭が担当となるよう柔軟性をもたらせた。															
3 校内一斉研修の位置付け															
校内における一斉研修は日常の業務からやや乖離してしまう性質をもっているため、あくまでも日常の業務を補完するためのものとして、OJTの外に位置付けた。															
4 OJTシートの廃止															
昨年度まではOJTガイドラインに示されていたOJTシートの例をベースにした記録を行っていたが、書くことそのものの負担や把握・整理が難しかったため廃止した。代わりに、週の指導計画に4つの力に応じたOJTを記録する欄を設け、それを一覧にして簡便に印刷できる書式を作成した。															
◎Do(OJTの実施)															
1 組織全体で行ったOJT															
起案システムの徹底、分掌部会の年間指導計画作成、学習指導力に特化した校内研究の取組、1~4年次研修担当者の設定、学年主任・分掌主任・主事・主幹教諭・管理職による拡大経営部会の設定、等															
2 個々の実態に応じたOJT															
個々に実践されているOJTを、週ごとの指導計画に書かれている記録やかかわった教員から情報収集し、研究育成部会で情報交換して学年におろしたり、通信を発行して広めたりした。															
◎Check(OJTの評価)															
1 実施されたOJTの実践収集とまとめの冊子作成															
・週の指導計画に記載されたOJTの記録の一覧から、実施されたOJTを把握した。 ・どの時期に、どのような内容のOJTが、どのような方法で行われたかを整理し、まとめた。															
2 研究育成部によるOJTの進捗状況の把握															
各学年から1名所属している研究育成部の会議において、行われたOJTについて報告し、その内容や方法を共通理解したり改善したりした。															
今後の課題															
・身に付けなければならない4つの力をより具体化した「育成項目」の精選、検討 ・個人のOJTの目標(付けなければならない力)の設定方法 ・学年におけるOJT、分掌におけるOJTを活発化させるための手立ての検討															

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	青梅市立第四小学校													
校長名	職務代理者 副校長 鎌田 博志													
ホームページ	<a href="http://www.ome-tky.ed.jp/es/n4-es/">http://www.ome-tky.ed.jp/es/n4-es/</a>													
児童・生徒数	424人		学級数(特別支援学級数)		15学級(2学級 )									
教員数	主幹教諭	3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)							
実施主題	自己申告を活用したOJT推進の取り組み													
今年度の取り組みと成果														
<b>今年度の取り組み</b> ①主幹教諭・主任教諭・教諭・若手教諭と職層ごとに具体的なOJTの目標を設定した。さらに、自己申告書と面接の機会を活用し、教員一人一人の目標を設定するとともに進行状況の確認と目標達成のための助言を行った。 ②学年会・校務分掌組織を中心としてOJTの実施体制を整えた。 ③日常的に授業を他の教員に公開する「プチ授業公開」を実施することで授業改善を推進した。														
<b>取り組みの成果</b> ①自己申告を活用したことで、校長、副校長の指導のもと教員一人一人のOJTの目標と取り組み方法を明確にすることができた。 ②学年と校務分掌をもとにしてOJT責任者を配置することで、日常的にOJTを実施することができた。 ③若手教員とOJT責任者が空き時間を利用してお互いの授業を見合う取り組みを重ねたことで若手教員の授業力が向上してきた。また、OJT責任者の授業改善に向けた意識が高まった。 ④職員室内で若手教員をみんなで育成していくこうという意識が高まるなど、教員のOJTに対する意識に変容が見られた。														
今後の課題														
①OJT実施のための特別な時間設定をするなどの時間確保が難しく、日常の校務の中で人材育成を意識した取り組みを行っている。OJTのための時間設定を工夫していくことが必要である。 ②今年度は、一人一人の教員のOJTの目標に向けてそれぞれにOJTを実施し研鑽を高めてきたが、個別にOJT実施することが多かったので、共通する研修内容などは組織的に実施していくよう実施体制を整えていく必要がある。 ③OJT責任者、OJT担当者間の共通理解の場や指導法の研修の場を設定など、指導的立場にある教員へのOJTが課題である。 ④年度を越えて継続的なOJTの実施ができるよう、OJT記録の工夫・改善が必要である。														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	青梅市立河辺小学校													
校長名	富田 清													
ホームページ	<a href="http://www.ome-tsky.ed.jp/es/kabe-es/">http://www.ome-tsky.ed.jp/es/kabe-es/</a>													
児童・生徒数	521人		学級数(特別支援学級数)		17学級 ( 3学級 )									
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJT研修会(若芽の会・キャリアアップ研修)を定着させ、OJT実施体制の構築を図る。													
今年度の取り組みと成果														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT研修コーディネーターが年間計画を編成し、若芽の会・キャリアアップ研修会を、毎週金曜日の16:30~16:45に実施した。</li> <li>・OJT研修会で、全教職員が輪番で研修を担当するようにした。研修は、担当になった職員が内容を決めA4版1枚のレポートにまとめ準備した。このことにより全職員がOJTに関心をもつようになつた。事前に準備することによって自身の職務に対しての振り返りをする好機にもなつた。また、様々な理由で延期になっても、翌週には2日連続で会がもたれる等、計画が着実に実施された。</li> <li>・研修会に参加できなかつた教職員にも、研修レポートを配布し、教職員の指導力向上を図つた。</li> <li>・授業観察資料(指導案等)を事前に全職員に配布し、管理職以外の職員も授業参観できるような体制をとつた。特に参観希望者のクラスには補教を付けた。</li> </ul>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度は担当になつた教職員が研修内容を考え、資料を準備することによって自分の普段の職務内容について考察し、反省するよい機会となつてゐる。今後は1年分を集約して分類し、年間を見通して実施時期などの調整をする必要がある。</li> <li>・研修を受ける側の課題意識をはつきりさせ、そのニーズに適宜対応できるような体制も考えていかなければならぬ。</li> <li>・OJTに対する共通理解が得られた。今後はこの流れを継続することが最も肝要である。講師役の職員も、次年度はどのような内容にするのかじっくり考えることにより校内のOJTへの意識が、より深まるであろう。</li> <li>・経験年数の浅い職員は、先輩教諭それぞれの専門分野、得意分野の話や体験談が身近に聞けて、よい研修の場となつてゐる。参加率が上がるよう、担当はPRも活発に行いたい。</li> <li>・授業観察の資料が事前に配布され、参考にしたい授業が参観できるよう時間割の調整が可能になつてゐる。あと2~3日配布を早める努力をすると、時間の調整にもゆとりが生まれ、より参観しやすい体制となるだろう。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		府中市立府中第五小学校													
校長名		三田村 裕													
ホームページ		<a href="http://www.fuchu05s.fuchu-tokyo.ed.jp/">http://www.fuchu05s.fuchu-tokyo.ed.jp/</a>													
児童・生徒数		534人		学級数(特別支援学級数)			17学級(4学級)								
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	9人	伸長期の教員	9人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	6人							
実施主題		OJTの進行管理に関すること													
今年度の取り組みと成果															
<p><b>1 取り組み</b></p> <p>(1)ショート研修会…運動会、水泳指導、評価等、教員のニーズの多い内容を年間計画を立てて実施。講師は校内の教員。対象者は全教員。午後4時30分～15分間。</p> <p>(2)勉強会…講師は校内教員。自由参加。放課後の会議のない日で、時間の取れる日に教務と研究育成部長と相談の上、日程を設定。勉強会主催は、研究育成部の部員。教室掲示、板書の工夫、作文の書き方、ノートの書き方などを実施。</p> <p>(3)校内研究会…学習指導案に提案を添え、協議の視点を示す。あらかじめ自分の考えをもち、研究授業を見る。終了後、各自学びを振り返り、教員の学びを把握。</p> <p>(4)校内研修会…講師の先生を招聘しての研修会と校内の先生による研修会。1学期初めに、校内研究のテーマについての講話。夏季休業中は、NHK「先生のための話し方」研修、通常学級における特別な支援の在り方についての研修を行った。</p> <p>(5)OJT推進委員会…全教員対象。主任と主任以外の2つのグループに分かれ、それぞれに学期末にOJTを振り返り、学期ごとに取り組む方向性を探る。</p>															
<p><b>2 成果</b></p> <p>(1)適時性の効果…適切な時期に計画を立てたことで、教員のニーズに合った学び合いが行われた。臨時に開いたミニ研修でも、参加教員が多くなり、共通理解が図れるようになった。</p> <p>(2)課題の表出…校内の教員が今何に困っているのか、誰がどのようなことを取り組んでいるのかが職員室での会話に表れるようになり、研修する場を設定に役立てられた。</p> <p>(3)勉強会での学び合い…自由参加にすることによって、勉強会に様々な教員が参加するようになった。研究会や研修会では取り上げない日常の細かなことを学び合う場になっている。</p>															
今後の課題															
<p>(1)一人一人の課題の把握…個人の課題は表出するようになった。さらに今後、育成上の課題を把握するための仕組みを検討する。</p> <p>(2)学び合いの継続化…勉強会や研修会・校内研究会など、研究育成部のリーダーシップの下に運営が定着。今後、継続するためのシステム作りを考える。</p> <p>(3)OJTの新たな具体的な事例を「共有する」「今後に生かす」ようにするための方法。</p>															

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		調布市立国領小学校						
校長名		樋川 宣登志						
ホームページ		<a href="http://members.jcom.home.ne.jp/kokuryou-sho/">http://members.jcom.home.ne.jp/kokuryou-sho/</a>						
児童・生徒数		429人		学級数(特別支援学級数)		14学級		
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	5人	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	5人
実施主題		OJT実施体制の構築に関すること						
今年度の取り組みと成果								
<p><b>【4~5月】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT推進委員会を組織(校長、副校長、主幹教諭3名)し、取組の体制・内容・方法・計画等を検討・立案し、職員会議にて全教員に周知した。</li> <li>・校長による月1回以上の授業観察・面接指導を開始した。</li> <li>・OJT実行委員会を組織(上記に加え主任教諭5名)し、主任教諭にOJTの内容、指導する若手教員、年間の見通しなどを周知した。</li> <li>・自己申告面談において、主任教諭、基礎形成期教員等の目標を確認した。</li> </ul> <p><b>【6月】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・各主幹・主任教諭がOJTの指導記録の方法について確認し、開始した。</li> <li>・本校教員が共通理解し、全員で取り組む必須内容である「学習規律の手引き(市教委)」「国領小スタンダード」を職員会議にて周知した。</li> <p><b>【8月】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT実行委員会にて、中間の状況確認、計画の修正を行った。</li> <p><b>【9~12月】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告中間面接において、主幹・主任教諭、基礎形成期教員等の目標を確認し、実行委員会にて各ペアの進捗状況の確認、計画の修正を行った。</li> <li>・計画の修正により、実行委員会の回数を増やし、進行管理に留意した。</li> </ul> <p><b>《成果》</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○「国領小スタンダード」を作成・修正していくことで、教師が必ず身に付ける内容を明確にし、ベテラン教員・基礎形成期教員ともに意識が高まっている。</li> <li>○実行委員会の継続的な実施により、各指導者の取り組みの進捗状況にバラツキがあることがわかり、2学期、修正に取りかかることができた。</li> <li>○OJTの意義や意味、内容等について、職員の理解が深まった。</li> <li>○自己申告とリンクすることで、対象教員の各々が自分の課題や目標を意識することができた。</li> </ul> </ul></ul>								
今後の課題								
<p>▼今後、各基礎形成期教員それぞれに必要な指導内容をさらに明確にしていくとともに、管理職や指導側教員がそれらを共通理解して全員で取り組む体制が必要である。</p> <p>▼各指導者の取り組みの進捗状況にバラツキがあることが途中でわかった。進行管理が重要である。</p> <p>▼OJTに対する主任教諭の意識をさらに高める必要がある。</p> <p>▼基礎形成期教員と担当する主任教諭の組み合わせが難しい。(人数、専門、経験年数等)</p>								

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	町田市立鶴川第二小学校							
校長名	後藤 良秀							
ホームページ	<a href="http://www.machida-tky.ed.jp/e-tsurukawa2/">http://www.machida-tky.ed.jp/e-tsurukawa2/</a>							
児童・生徒数	697人		学級数(特別支援学級数)		23学級 ( 2学級 )			
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	11人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	11人
実施主題	若手育成のためのOJTシステム							
今年度の取り組みと成果								
<p>○学年共通実践 共通実践によって、学年メンバーが実践内容を吟味することができ、全員が十分に理解したうえで実践することができている。経験が少ない人も先輩の考え方や方法を学ぶ機会になり、安心して日々の教育活動を行うことができている。また、児童や保護者もクラスによる違いを気にすることなく安心感をもつことができている。</p> <p>○鶴二道場(1年次～3年次教員対象) 行事や校務にかかる直前講座の他に、対象者全員にアンケートをとり、それも参考にして計画を立てている。「今、知りたいこと」「今、困っていること」など切実感のある内容で行うことができている。また、先輩教員の得意分野から学ぶ貴重な時間にもなっている。</p> <p>○鶴川道場(近隣の学校との合同研修) 同世代での関係づくりができるので、悩みや情報を共有したり、助言し合ったりして精神的な安定につながっていると考える。</p>								
今後の課題								
<p>○授業に校内研究の成果を反映させていくためにも、学年共通実践のための学年会の時間の確保は必須である。</p> <p>○鶴二道場の企画や進行を3年次のメンバーが中心的に行うことで、より有意義な主体的な研修の場にしていきたいと考えている。来年度に向けて、少しずつ軌道に乗せるよう進めていく。</p>								

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	小金井市立東小学校													
校長名	中川 裕子													
ホームページ	<a href="http://www.koganei.ed.jp/~higasies/">http://www.koganei.ed.jp/~higasies/</a>													
児童・生徒数	518人		学級数(特別支援学級数)		17学級 ( 1学級 )									
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	2人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校の教育力向上と若手育成を目指したOJTの取り組み</li> <li>・毎週の振り返り時間とOJT振り返りシートを活用したOJTの推進</li> </ul>													
今年度の取り組みと成果														
<取り組み>														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT推進のための組織作り:学年を母体として、4年次までの教員には指導教官を指名した。</li> <li>・各教員が自己の課題を設定:「教師が身に付けるべき4つの力」のうち「学習指導力」は全員の課題とし、あと1つを各自が設定する。</li> <li>・振り返りの時間として水曜日の16:30~16:45を設定:学年でテーマや課題について話し合っている。</li> <li>・月ごとに重点課題を設定:月初めにその時の学校の課題に沿ったテーマを提示し、学年で取り組む。</li> <li>・OJT振り返りシートの作成:&lt;自己の課題&gt;&lt;いつ&gt;&lt;誰に・誰から&gt;&lt;何を&gt;を毎週記入するシートを作成し、週案と共に提出する。管理職、担当主幹が確認している。</li> <li>・授業観察の活用:1~4年次教員が学期に1回行う授業を、教員が参観し、付箋に感想を書いて職員室の指定された場所に貼り、誰でも読めるようにしている。</li> </ul>														
<成果>														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・学年を母体とし、週1回振り返りの時間を設定することで、学年間で話し合う時間が増え、学年内の問題を共有して組織的に解決を図ることができるようになった。</li> <li>・OJT振り返りシートに記入することで日常の指導場面を振り返り、自分が学んだこと、指導したことを明確にすることができます。</li> <li>・週1回振り返りシートを確認することで、各教員の取り組みが把握でき、フィードバックにつながっている。</li> </ul>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・各自が設定した自己の課題がの内容と一致しない振り返りが見られる。課題を意識して取り組むOJTを目指していく。</li> <li>・取り組みに温度差が見られる。受ける側のOJTだけでなく、指導する側のOJTの意識を育てていくことが必要である。</li> <li>・授業観察後の付箋を使った感想の交流は、付箋の数が少なく十分活用されているとは言えない。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	小平市立小平第二小学校													
校長名	森 拓 司													
ホームページ	<a href="http://www.kodaira.ed.jp/02kodaira/">http://www.kodaira.ed.jp/02kodaira/</a>													
児童・生徒数	476人		学級数(特別支援学級数)			16学級 ( 6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	15人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	自己を高める・互いに高め合うOJT													
今年度の取り組みと成果														
<p>《取組1》主幹・主任連絡会の活用          主幹・主任連絡会を核として組織的・意図的・計画的に推進した。          ニーズに合わせたOJTを行うためにアンケートを実施した。</p> <p>○成果: 児童理解・保護者対応・学級経営・人権教育・教科指導・通常学級における特別支援の在り方等、教員の研修ニーズを把握でき、研修計画に生かした。</p>														
<p>《取組2》学校運営参画意識を高めるグループOJT          教職経験年数により3グループに分け、学習指導・生活指導・外部折衝・学校運営の4つの観点から各自キャリアプランシートを作成し、それをもとにグループ協議を行った。管理職・主幹教諭は、助言者として各グループに入った。</p> <p>○成果: 経験年数が近い教員同士で協議することにより、職務上の課題や学校運営における果たすべき役割等を情報交換し、参画意識を高めることができた。</p>														
<p>《取組3》教員の資質・能力の向上を図るステップアップOJT          主任教諭は、児童理解・特別支援教育・教科指導等を担当。          教科指導は、国語(読むことの指導)体育(マットを使った運動遊び・マット運動の学習の系統)          理科(月の満ち欠け)ITC機器を活用した学習指導の工夫を研修した。          特別支援教育の研修は3学期に実施予定。          主幹教諭は、学級経営・人権教育等を担当。人権教育プログラムを活用して、教員の人権感覚、体罰、いじめの発見ポイントや 児童虐待防止研修セットを活用して児童虐待の早期発見のポイントの研修を実施した。</p> <p>○成果: 授業展開に新たな取組や工夫が行われ、授業改善・授業力の向上につながった。          また、人権感覚の向上やいじめや虐待の早期発見のポイントの研修を通して、教員の危機管理意識の向上が図れた。</p>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>教員個々が課題意識をもって研修に取り組むため、自主性・積極性を高めるために、一人一講師のOJTが実施できるように計画していく。</li> <li>グループOJTは、職務上の課題について取組の成果と課題を明確にするためにも、各グループにおける協議の観点の個々の到達目標を設定していく必要がある。</li> <li>キャリアプランシートをもとに学期ごとに自己の取組の成果と課題を振り返り、次年度に生かしていく、PDCAサイクルを浸透させていくことが重要である。</li> <li>ショートのOJTは夕会時の15分間で、ロングのOJTは長期休業中などを有効活用しながら時間設定を工夫していく。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		小平市立小平第十四小学校													
校長名		村松 守夫													
ホームページ		<a href="http://www.kodaira.ed.jp/14kodaira/">http://www.kodaira.ed.jp/14kodaira/</a>													
児童・生徒数		424人		学級数(特別支援学級数)			12学級 ( 5学級 )								
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	7人							
実施主題		OJT実施体制の構築													
今年度の取り組みと成果															
<p>＜取組＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・毎週水曜日、勤務時間終了前15分の「プチ研修」の内容検討と実施体制確立</li> <li>・毎週木曜日、勤務時間終了前5分で実施する「今週の人権プログラム」の実施体制確立</li> <li>・月2回の勤務時間終了後60分の「自主研修」の内容検討と実施体制確立</li> <li>・「校内一日留学」の実施体制構築と実施上の問題点の分析</li> <li>・3年目以上の若手が1・2年目の若手を支える「ペアシステム」の構築</li> </ul> <p>＜成果＞</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・校務分掌組織を束ねる主幹教諭2名が、それぞれ担当の主任教諭7名を掌握し、主任教諭7名が、13名の教諭を1~3名ずつ分担し指導していく体制が確立</li> <li>・校内一日留学を実施し、若手の学ぶ意欲を喚起できたことだけでなく、留学先となるベテラン・中堅教員の教える意欲が向上</li> <li>・人権教育プログラム研修を実施することで、人権課題について広く学び、当事者意識の深まり</li> <li>・若手が若手を支えていくという連帯感の醸成。3年目以上の若手が人材育成を意識</li> </ul>															
今後の課題															
<ul style="list-style-type: none"> <li>・研修時間の確保。特にプチ研修が毎週わずか15分と短く、消化不良になりがちである。 また、自主研修の時間が勤務時間外であるため、継続参加ができるにくいので工夫が必要であること。</li> <li>・人権教育プログラムを使った研修の工夫。グループで話し合うなどワークショップ形式を取り入れて、深い学びにつながるようにすること。</li> <li>・校内一日留学の実施予定表提出と実施報告の徹底。当事者間で進めることが多くなり、学びの結果が全体に拡げていく工夫が必要。</li> <li>・ペアシステムでの具体的な関わり方についての情報交換。ペアによって温度差があり、深まりのあるところと表面的なところで終わる二極化の傾向がある。</li> </ul>															

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	日野市立滝合小学校							
校長名	岡部 君夫							
ホームページ	<a href="http://www.city.hino.tokyo.jp/school/takiae/">http://www.city.hino.tokyo.jp/school/takiae/</a>							
児童・生徒数	338人		学級数(特別支援学級数)		12学級 ( 2学級 )			
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	4人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	5人
実施主題	OJT体制の構築及び自己申告を活用したOJTの推進							

### 今年度の取り組みと成果

本校の組織は校長を頂点とした明確なライン体制を敷いて各教員が職務を遂行できるようにしている。この指示・命令系統が明確になっている組織体制を活かし、「教員が身に付けるべき4つの力」を中心として、職層ごとにOJTを推進してきた。

#### ①ライン体制による組織運営

校長⇒副校長⇒主幹教諭⇒主任教諭⇒教諭のラインを明確にし、経営会議・企画運営会議・分掌部会・各種委員会の充実を図った。これにより日常の職務を通じたOJTが推進され、職層に応じた人材育成が行われている。

#### ②学校経営方針に基づく職層に応じた自己申告書の作成(目標設定)と授業観察・面接を活用した進行管理

職層に応じた「教員が身に付けるべき4つの力」を意識させ目標の設定を行った。授業観察・面接を活用して進捗状況について話し合い、評価をしたり、新たな目標を設定したりすることで、課題を明確にして取り組むことができた。

#### ③各種校内研修会、校内研究・若手自主研修会の活性化

「授業力の向上」を目指しOJTを進める中で、若手教員の力がついてきたのと同時に中堅教員の意識が高まっている。

#### ④教員相互の授業観察

教員相互の授業参観を月に2回以上実施した。授業観察シートを活用し、互いに研修を深めた。日常的に研修が行われる雰囲気が生まれてきている。

### 今後の課題

#### ・主幹教諭・主任教諭の育成

主幹教諭・主任教諭が今まで以上に主体的にOJTに関わり、教諭の指導・育成にあたることが必要である。

#### ・OJTの日常化

組織を活用した日常のOJTを推進していくとともに、記録を残していく。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国分寺市立第七小学校													
校長名	長津 芳													
ホームページ	<a href="http://www.city.kokubunji.tokyo.jp/kodomo/2276/7682/index.html">http://www.city.kokubunji.tokyo.jp/kodomo/2276/7682/index.html</a>													
児童・生徒数	333人		学級数(特別支援学級数)		12学級 ( 2学級 )									
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	3人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJT組織と指導体制づくり及び多様な研修形態の実施によるOJTの推進													
今年度の取り組みと成果														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT推進会議の実施やOJTシートの活用により、校内でのOJT推進の機運が高まり、組織及び指導体制が確立した。</li> <li>・教員経験の長い教員と若手教員とが学年を組むことにより、学年、学級経営上の課題解決に向けた教員同士の日常的な意見交換や指導が活発になり、若手教員の指導技術が向上した。</li> <li>・校内プチ研修の内容を若手教員が主体的に参加する形態(初任者が作成した学習指導案についての意見交換、日常的な指導を実施する上での悩みや聞きにくいことを聞く場の設定など)に改善したことにより、若手教員の研修意欲が高まった。</li> <li>・校内一日留学制度(初任者がベテラン教員の学級で1日の指導を研修する)の実施により、初任者が、授業とともに、授業以外の生活指導(朝の会、帰りの会の様子、給食指導、清掃指導)について多様な方法を学ぶ機会をもつことができた。また、その成果を報告書等により校内に還元することで、若手教員の指導力向上につながった。</li> </ul>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・自己の成長やOJTの成果が実感できるようなOJTシートの工夫</li> <li>・校内プチ研修の実施内容の一層の改善及び実施時間の確保</li> <li>・今年度の成果を踏まえた校内留学制度の定着と実施時間の確保</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国分寺市立第九小学校													
校長名	酒井原 美保													
ホームページ	<a href="http://www.city.kokubunji.tokyo.jp/kodomo/2276/7684/008667.html">http://www.city.kokubunji.tokyo.jp/kodomo/2276/7684/008667.html</a>													
児童・生徒数	415人		学級数(特別支援学級数)			13学級								
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJT実施体制の構築に関すること													
今年度の取り組みと成果														
<p>○今年度の取り組み</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主任教諭をOJT担当とし、「ミニ研修会」の企画立案や研修会内容の事前指導や確認を行った</li> <li>・教務事務等の分掌をベテランと若手を組みにして担わせ、その職務の意義を考えたり課題を発見させたりした。</li> <li>・学年会を月に1度設定し時間の確保を行い、生活指導上の課題を共有させたり、指導方法等を交流させた。</li> <li>・サマースクールの当日の運営と講師対応を全職員が行い、外部折衝力、コミュニケーション力を培った。</li> </ul>														
<p>○成果</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①主任教諭をOJT担当者として任命し、「ミニ研修会」の企画立案をさせ、実施したこと           <ul style="list-style-type: none"> <li>・主任教諭の参画意識が向上し、組織貢献力、学校運営力が高まった。</li> <li>・全教員が、各自の得意とする分野や研修会で学んだことを伝えた。ベテランは、自分のもっている知識や経験を伝えるとともに、若手からも学ぶ機会をもつことができた。また、若手はベテランから貴重な知識や経験を教えてもらうとともに、自分にも伝えることのできる知識や力があることに自信をもつことができた。</li> <li>・教員相互の理解が深まり、コミュニケーションが密になることで、様々な情報を共有し協力して解決していくとする姿勢が育まれた。</li> </ul> </li> <li>②ベテランと若手を組ませた分掌組織           <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告書に生かし、分掌において何を目標とするか明確にさせることができた。それに伴い、個々の学校運営力、組織貢献力を育てることができた。</li> </ul> </li> <li>③学年会の重視           <ul style="list-style-type: none"> <li>・学年間で様々な共通理解が図られ、授業の進め方や生活指導の徹底等に生かすことができた。</li> </ul> </li> <li>④サマースクールの運営           <ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の学校運営への参画意識が高まった。</li> </ul> </li> </ol>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・次年度は7名となる主任教諭をどのようにOJTにかかわらせ、一人一人に学校運営への参画意識をもたせるか策を立てる。</li> <li>・学年会や各分掌の話し合い等の進行管理を今以上にしっかりと行う。</li> <li>・「ミニ研修会」は、多くの点で効果的であったが、内容のある充実した研修になるよう、確実に、事前に研修内容を把握し、研修担当者に指導を行う。</li> <li>・分掌では、ベテラン教員の指導力と教わる側の関係性をより深めさせる。そのためにも互いの社会性を高める必要がある。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	福生市立福生第六小学校													
校長名	猿田 恵一													
ホームページ	<a href="http://academic4.plala.or.jp/fussa-6e/">http://academic4.plala.or.jp/fussa-6e/</a>													
児童・生徒数	447人		学級数(特別支援学級数)		14学級 ( 1学級 )									
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	0人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	アドバイザーを活用した授業力向上研修													
今年度の取り組みと成果														
<p>① 授業力向上OJTシートを活用することで、研修生が(児童理解・教材研究)→指導計画→授業展開→授業評価→授業改善→のサイクルを理解し、授業力が高まっている。</p> <p>② 専任の指導者がいると効果的である。授業力向上アドバイザーの、きめの細かい具体的な指導が生きている。授業を行ったその日のうちに、面談の時間を取り、良かった点や改善点が指摘されるので、次の授業に生かされる。</p> <p>③ 校務分掌の主任やベテラン教諭が具体的な校務の企画立案に関し、指導助言しながら、若手教員を中心に推進する機会を設けており、若手も意欲的に動き、手応えや自信を深めながら取り組んでいる。</p> <p>④ ベテラン教諭の授業を参観し、教室環境の設営、児童の様子、発問、板書、児童の活動や考えの引き出し方等について研修を深める機会がもてたことで、授業の展開や学級経営のヒントになっていた。</p>														
今後の課題														
<p>① 授業力向上OJTシートの課題や取り組み期間の明確な基準作り 個々のテーマの確認をし、ベテラン教諭や若手教諭からの指導・アドバイスができる機会を設ける。 講師を招いてのOJT研修</p> <p>② OJT研修に対する意識を高める 研修内容の共有をはかる。若手教諭同士が、磨き合う場を設定する。 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を進める。 主任教諭の協力を得る。</p> <p>③ 研修時間の確保 短時間でも実りある会議の企画運営を進める。 毎月の企画運営委員会で、進捗状況を確認していく。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	狛江市立狛江第二中学校													
校長名	渡辺 晓													
ホームページ	<a href="http://www.komae.ed.jp/jh/02/">http://www.komae.ed.jp/jh/02/</a>													
児童・生徒数	422人		学級数(特別支援学級数)		14学級( 1学級 )									
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	12人	伸長期の教員	4人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJTを通じて全教員の学習指導力・生活導力の向上を目指す													
今年度の取り組みと成果														
<p>①育成対象教員6名に対して、各担当を決めOJTを推進したことで、組織的に若手教員の育成を図ることが出来た。</p> <p>②身に付けるべき「4つの力」に関する指導内容を記録しファイリングすることで、自分の実践を振り返らせることができた。</p> <p>③若手教員の指導を通して中堅教員のさらなる資質向上を図ることができた。</p> <p>④Q-Uアンケートを活用し学級の課題を見出したことで、学年組織として担任を中心に学級づくりを進めることができた。</p> <p>⑤通知表の所見欄を読む機会を設定したことで、担任教諭が生徒をどのように捉えているか何を願っているかを知り生徒の見方の幅を広げさせることができた。</p>														
今後の課題														
<p>①「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」について、それぞれの目標を明らかにし、各自が身に付けたことを評価し新たな目標を設定していくことが必要である。</p> <p>②今年度と同様「教科指導力」に関して、学校規模の関係及び教科の関係で基礎形成期の教員と同一の教科を担当する教員がいないことが考えられる。</p> <p>③各分掌の主任等学校組織の中心となる人材を育成することが必要である。</p> <p>④指導を受けた内容の記録の残し方、ファイリングの仕方及び進捗状況の確認方法については工夫・改善が必要である。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		東大和市立第四小学校											
校長名		加藤 進											
ホームページ		<a href="http://www1.m-net.ne.jp/hyama4s/">http://www1.m-net.ne.jp/hyama4s/</a>											
児童・生徒数		464人		学級数(特別支援学級数)		16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)						
実施主題		OJT実施体制の構築											
今年度の取り組みと成果													
<p><b>1 今年度の取組</b></p> <p>(1) 主任研修会 月1回の運営委員会を活用して、主幹教諭並びに主任教諭に課題意識をもたせ、経営参画意識の向上を図った。</p> <p>(2) 校内若手研修会 月1~2回、テーマを設定して実施した。 主幹教諭並びに主任教諭が講師となり、それぞれの得意教科や分野の伝達講習を行った。</p> <p>(3) 学年単位による研修 毎週1回、学年会を実施し、学年主任(主任教諭)主導で指導法や教材開発についての実践的な指導を行った。</p> <p>(4) 校内研究会 月1回以上実施。本校の課題となるテーマを設定し、授業研究を中心に学年やブロックごとに指導法を学び合った。</p>													
<p><b>2 成果</b></p> <p>(1) 主任教諭を中心とした育成体制の構築 学年主任(主任教諭)主導の学年会を充実させ、主任教諭から授業や学級経営上の問題等の具体的な指導を行うことで、学年で共通理解・共通実践を行うことができ、学年としての結束力が高まった。</p> <p>(2) 若手教員の研修意欲の向上 学年会や研究授業では、若手教員から積極的に主任教諭等に助言を求める姿が少しずつ見られるようになってきた。また、夏季休業中の都や市主催の研修会では、自己の課題を意識し、課題を解決するための研修会にも参加することができた。</p>													
今後の課題													
<p><b>1 OJT担当者の育成能力の向上</b> 主任研修会を充実させ、OJTを担当する主任教諭が自覚と責任をもって若手教員育成のための研修会等を計画・実行できる力量を育成することが必要である。また、OJTの進め方やコーチングの手法についても、学べる機会を設けたい。</p> <p><b>2 若手教員のさらなる研修意欲の向上</b> 若手教員の中には、まだまだ研修をやらされているという意識の者がいる。そこで、学年会をより一層充実させ、授業や学級経営上の問題等を話し合うことで若手教員に課題意識をもたせる。課題解決のために、先輩の教員に指導を受けることや研修を受けることの必要性を意識させる。</p>													

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	清瀬市立清明小学校						
校長名	佐藤 強						
ホームページ	<a href="http://www.kiyose.ed.jp/hp/menu000000100/hpg000000041.htm">http://www.kiyose.ed.jp/hp/menu000000100/hpg000000041.htm</a>						
児童・生徒数	402人		学級数(特別支援学級数)		13学級		
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	9人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	OJT実施体制の構築に関すること						

### 今年度の取り組みと成果

#### 【取り組み】

○ ミドルマネジメントを生かした人材育成システムの構築 -重層的に構成される人材育成組織-

##### ① OJTグループ

5~6名で構成するOJT推進の最小単位。グループリーダーは主任教諭とし、年度当初に校長が指名する。グループのメンバーについては、各教員の研究テーマ及び学年、校務分掌などを考慮した上、年度当初にグループリーダーがOJT推進部会において協議し、人選する。OJTグループでは、グループテーマ・個人テーマに則して、相互授業参観及び毎週1回程度の15分間ミーティングを計画的に実施する。グループ内では「学び合うこと」を基本的なスタンスとしてグループ運営を行い、リーダーが教え、メンバーが学ぶといった単方向的な関係性が発生するような運営は好ましくない。したがって、グループリーダーは「指導役」ではなく「調整役」として機能する。また、グループには1~2名の授業力向上部員がおり、OJTグループと校内研究との連絡・調整役を担う。

##### ② OJT推進部会

OJTの効果的な運営のため、主幹教諭をコーディネーターとして各グループリーダーによって構成される。毎週1回、15分間の定例会を開催し、各グループリーダーによるOJT進捗状況の報告、意見交換、リクエスト研修会の企画・運営等を行う。

##### ③ 授業力向上部会

OJTグループの委員によって構成され、校内研究とOJTグループ研究との調整、研究全体会の企画・立案・運営を担当する。

#### 【成果】

##### ① 研修に対する意識の変容

年間を通じた相互授業公開・観察が継続的な授業改善につながっている。自らの授業力向上に向けた改善策に基づいて研究が進むため、「必要感のある研修」になっている。

##### ② 教員の資質・能力の向上

OJTグループのリーダーである主任教諭、コーディネーターである主幹教諭が自ら研修の改善に向けて、課題を見出し、課題解決に向けた改善策を話し合い、実行するというミドルマネジメントによるOJT運営が行われている。そのことにより、中堅層教員の学校運営力・組織貢献力の伸長が図れた。

### 今後の課題

#### ①自己の授業力を分析するツール

今年度は「授業力向上」に特化したOJTに取り組んだ。自らの授業についての分析が1年間の研修テーマ設定につながるため、東京都教職員研修センターの授業力自己診断シートだけでなく、児童の授業評価や学校関係者評価等も含め、より多面的・分析的に授業力の現状を把握できるツールを開発する必要がある。

#### ②Off-JTとの効果的な連携

OJTにおいてベーシックな授業力の向上を目指す一方、教員の専門性を高めるためのOff-JTとの積極的な連携推進を図る必要がある。

#### ③教員として必要な資質・能力をトータルに向上させていく取組

「授業力(学習指導力)」以外に教員として必要な資質・能力を高めるためのOJTは、どのように推進していくべきなのか、既存のOJT組織を生かした取組を構築していく必要がある。

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	武藏村山市立第一小学校							
校長名	鶴田 浩二							
ホームページ	<a href="http://musashimurayama.ed.jp/mmced1s/">http://musashimurayama.ed.jp/mmced1s/</a>							
児童・生徒数	383人		学級数(特別支援学級数)		12学級 ( 3学級 )			
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	6人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	6人
実施主題		「OJT実施体制の構築に関すること」						
今年度の取り組みと成果								
<p><b>1 今年度の取り組み</b></p> <p>(1) 主幹教諭・主任教諭を、若手教員のOJT責任者として位置付け、OJT推進体制を確立しOJTに取り組む。</p> <p>(2) 若手教員は、OJT責任者から指導を受け、週ごとの指導計画作成を行い管理職に報告する。</p> <p>(3) 毎月1回「若手教員協議会」として、テーマごとにベテラン教員を講師とした指導を実施する。</p>								
<p><b>2 今年度の成果</b></p> <p>(1) 主幹教諭・主任教諭等から直接指導を受けることで、若手教員のOJT推進を図ることができた。</p> <p>(2) 次週の計画を作成する時に、OJT責任者の指導を受けたことで、指導力の向上を図ることができた。</p> <p>(3) ベテラン教員が若手教員に対してOJT実施者であることを明確に意識するようになった。</p> <p>(4) 「協議会」を通して、自己の研鑽を積むとともに、若手同士の情報交換を活発に行うようになった。</p> <p>(5) 若手教員に、自己の課題について分析し、研修に励む姿勢が身に付いてきている。</p>								
今後の課題								
<p>(1) 全教員対象のOJT推進体制を提示し、担当者を明確にすることで、OJT推進の意識を高めていく。</p> <p>(2) 「若手教員協議会」でのテーマを検討し、OJTを充実させ、若手同士の情報交換を活発にする。</p> <p>(3) 各自の得意とする分野等の「ミニ研修会」(各教員が年に1回以上担当)を実施することで、様々な分野の研修を行い、講師としての立場を経験することで、指導力を向上させる。</p> <p>(4) 各教員がOJTの年間目標をしっかりと設定し、自己申告と連動させて実施していく。</p> <p>(5) OJT実施について各教員の自己評価と学校としての成果の評価をしっかりと実施する。</p>								

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	武蔵村山市立第五中学校					
校長名	白戸一範					
ホームページ	<a href="http://musashimurayama.ed.jp/mmced5c/">http://musashimurayama.ed.jp/mmced5c/</a>					
児童・生徒数	653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	21人
実施主題	基礎形成期の教員 (1~4年次) 11人 全職員による、若手教員の育成					
今年度の取り組みと成果	<p>1 当初、昨年度に引き続き学年を中心とするOJTを推進した。意思の疎通を図りながら、学年運営を行った。所属学年では、身近な指導担当教員に常に相談できる雰囲気を醸成するように配慮した。</p> <p>2 次に、OJTを円滑に推進するために、図のような職務内容と指導者を2層にして考えた。これにより、OJTの考え方が視覚的に分かりやすくなり、指導する側も立場を明確にすることができる。</p> <p>3 具体的には、前年度の担当者から指導を受ける他、個々の職務内容について該当担当教員の指導を受けさせることである。</p>					
今後の課題	<p>1 所属学年において、多くの校務分掌を経験させるために、一つの分掌に固定化されないように配慮したが、分掌担当を複数経験させることは困難であった。そこで、実際の担当職務について学年・校務分掌等にとらわれることなく、OJTを進めることが現実的である。</p> <p>2 学校としてOJTを推進するためには、職務における立場と役割を理解し、若手教員等の育成及び職員相互の研修について、全職員が意識を高めることができるようにすることが重要である。</p>					

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	稲城市立稻城第四小学校													
校長名	増田 綾子													
ホームページ	<a href="http://academic1.plala.or.jp/ine4e/">http://academic1.plala.or.jp/ine4e/</a>													
児童・生徒数	506人		学級数(特別支援学級数)			15学級								
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	5人	伸長期の教員	4人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人一役制を生かした校内組織の活性化と一人一人の能力開発</li> <li>・学年会を中心とした効率的な研修</li> <li>・意識的、計画的なファースト会(若手育成研修)の実施</li> </ul>													
今年度の取り組みと成果														
<p>・若手教員育成のための校内研修会(ファースト会)を毎週開き教員相互の学び合いの場を設定した。主任教諭等が実践的な話をすることで若手とベテラン教員相互が学び合う姿勢をもてるようになり、互いの力量向上にもつながった。また、若手教員が研修内容を記録し、職員会議等で報告することで、職員全体で共通理解することができた。</p> <p>・全教諭がOJT記録シートに「教師が身に付けるべき4つの力」(学習指導、生活・進路指導力、外部折衝力、学校運営・組織貢献力)について観点別に振り返り、指導したこと、指導されたことの記録をしたことで、個々の教員のOJTに対する意識が高まり、学年会が学び合いの場として機能するようになった。</p>														
今後の課題														
<p>・「OJTとは何か。」という意識の共有化や教員のOJTに対する基本的理解。</p> <p>・若手教員育成のための校内研修会における課題の設定と指導内容や講師の選び方。</p> <p>・人材育成にかかる時間の確保、捻出。</p> <p>・OJTの評価・検証の方法と進め方。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	あきる野市立東中学校													
校長名	曾我 有二													
ホームページ	<a href="http://www.akiruno.ed.jp/jh-higashi/jh-higashi/">http://www.akiruno.ed.jp/jh-higashi/jh-higashi/</a>													
児童・生徒数	529人		学級数(特別支援学級数)		17学級( 2学級 )									
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	9人	伸長期の教員	10人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJTのPDCAサイクルの構築 —『OJT記録ファイル』の活用を通して—													
今年度の取り組みと成果														
各自が身に付けたい資質や能力について目標を設定しOJTを進行した。OJTの進行状況を確認するために『OJT記録ファイル』を全教員に配布し、学校運営、外部折衝、生活・進路指導、学習指導の4項目について「教えた」「教えてもらった」の実施状況を記録した。OJTの記録の進行管理を行い、PDCAサイクルを構築した。														
<p><b>1 取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>1学期</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・OJT組織表を作成し、OJT推進について全体に周知した。</li> <li>・『OJT記録ファイル』を作成し、教員一人一人に配布してOJTの実施状況を記録した。</li> <li>・月末にOJT推進担当者が、『OJT記録ファイル』を回収し、進行状況を確認するとともに、その後のOJTの取組について助言した。</li> <li>・教員一人一人の得意な内容について、一覧表にまとめて配布し、一人一人の目標に応じたOJTの推進に活用した。</li> <li>・教員一人一人から、さらに使いやすい『OJT記録ファイル』を作るために意見を集約し検討した。</li> </ul> </li> <li>● <b>2学期</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・『OJT記録ファイル』を、1枚の用紙に書けるように簡素化するなどの工夫を加えた。</li> <li>・『OJT記録ファイル』の回収を週一回行い、更にきめ細かくOJTの進捗状況を確認し、その後のOJTの推進に活用した。</li> </ul> </li> </ul>														
<p><b>2 成 果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■教員一人一人に、「ちょっとしたことでも教え合った時は『OJT記録ファイル』に記録する」という意識が定着してきた。</li> <li>■『OJT記録ファイル』の配布・回収作業を重ねたことで、より使用しやすい『OJT記録ファイル』を工夫することができた。</li> <li>■記録することで、時間が経過した後の変容に気付く機会ができた。</li> <li>■記録を基にしたOJTのPDCAサイクルを構築できたことにより、教員のOJT意識が高まるとともに、意図的・計画的・組織的な人材育成の体制を強化することができた。</li> </ul>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>○全教員が『OJT記録ファイル』記入を習慣化すること。</li> <li>○OJTと自己申告をさらに関連させて、OJTの成果を次年度に生かせるようにすること。</li> <li>○主幹教諭やベテラン教員の人材育成の体制を整備すること。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	西東京市立けやき小学校													
校長名	種村 明頼													
ホームページ	<a href="http://www.nishitokyo.ed.jp/e-keyaki/">http://www.nishitokyo.ed.jp/e-keyaki/</a>													
児童・生徒数	611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)	9人	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJTの計画・実施・検証・改善の効果的な実施方法について													
今年度の取り組みと成果														
<p>全教職員によるOJT研修を月2回実施した。</p> <p>月2回のOJT研修では、1回を2人1組による研修会。もう1回はテーマを決め、全員による研修会を行った。2人1組による研修会では、自己申告の作成、進捗状況の確認や日頃の学級・専科経営についての話し合いを行っている。また、全員による研修会では、保健室の使い方、事故事例を基にした安全指導、水泳指導における注意点、そして服務事故防止について研修会を行った。また、OJT推進部会(管理職・主幹教諭等)を設置し、月1回OJTに関する進捗状況やOJTの効果の検証方法、課題等について協議した。</p> <p>計画的に、2人1組による研修会では、主幹教諭・主任教諭から教諭へ指導・助言を行うことで、互いに自分を振り返り、自己の課題について見つめ直すことができている。また、全教員での研修会では、それぞれ研修会で学んできたことを伝達することで、教職員のスキルアップにつながっている。</p> <p>生活指導・学習指導等において、各学年、各学級とも課題はあるが、それぞれの教員が、学級経営、専科経営について、問題を一人で抱えることなく、職務に取り組んでいる。</p>														
今後の課題														
<p>2人1組でのOJT研修を行ってきたが、振り返りの際、より簡潔に自己の課題が分かるOJT評価シートの作成、及び効果検証まで至っていない。今後、他校のOJT評価シートを参考に本校のOJT評価シートを作成し、効果検証を行っていくことが課題である。</p> <p>また、全員によるOJT研修では、様々な教育課題の研修を行ってきたが、今後は研修内容の充実を図り、さらにそれぞれの学級経営、専科経営に役立てていくようにしていく。</p> <p>その他、OJT推進部会(管理職・主幹教諭等)、主幹教諭・主任教諭によるOJT研修を充実させ、各分掌の進捗状況を確認したり、課題対応等について研修したりしてOJT研修に取り組んでいく。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	日の出町立本宿小学校						
校長名	森田 克巳						
ホームページ	<a href="http://www.honjuku.org/">http://www.honjuku.org/</a>						
児童・生徒数	243人		学級数(特別支援学級数)			8学級(通級3学級)	
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	8人	伸長期の教員	1人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	OJT実施体制の構築に関すること						
今年度の取り組みと成果							
1 今年度の取組	<p>(1) OJT実施計画を立て、意図的・計画的に実践した。 OJTの年間計画の下、責任者・担当者と対象の若手教員がシートを基に実践した。</p> <p>(2) OJTを①学年等の場、②校内研究の場、③校務分掌の場の3か所に重点化して実践した。 ①教材研究や指導法の研究、保護者対応や外部との折衝まで日々OJTを積み重ねた。 ②3つの縦割り分科会で、学校の全体テーマに基づいて、授業研究を通じたOJTを行った。 ③若手教員の起案や運営をOJT担当や責任者が指導し、分掌の進行を通じたOJTを行った。</p>						
2 成果	<p>(1) 教員にOJTへの理解と、人材育成の自覚が高まった。 任意・自主に任せていた人材育成が、実施体制の構築により意図的・計画的なものになった。</p> <p>(2) 若手教員の実践力育成が実施される体制ができた。 3つの場(学年:低中高専通、研究、分掌)において、主幹教諭や主任教諭等により若手教員への授業力、保護者対応力、外部折衝力などの、具体的な指導育成が行われるようになった。</p>						
今後の課題							
1 人事構成と運営組織	主幹教諭や主任教諭と若手教員の人数が変動し、偏ったときに、OJT運営組織の体制をどう整えるか。						
2 OJTシート記入のあり方	シートへの当該年度の内容を記入する際の、具体的で有効な手立てをどう重点化させるか。						
3 OJTの意識の継続	日々の実践を推進する中でOJTの意識が薄れる傾向があり、どう意識化させるか。						
4 自己申告書の活用	自己申告書の能力開発・研修欄と、OJTシートをいかに連動させるか。						
5 ベテラン「教諭」の生かし方	力量のあるベテラン教諭のモチベーションをいかにして高め、OJTに生かすか。						
6 指導力に課題のある主任の生かし方	力量が十分でない主任がいるときに、OJTの仕組みの中で、人材育成にどう生かすか。						

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		奥多摩町立古里中学校													
校長名		古田 博己													
ホームページ		<a href="http://academic2.plala.or.jp/korim">http://academic2.plala.or.jp/korim</a>													
児童・生徒数		52人		学級数(特別支援学級数)			3学級 ( 1学級 )								
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	4人	伸長期の教員	4人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	0人							
実施主題		小規模校におけるOJTの実施体制の構築													
今年度の取り組みと成果															
<p>昨年度、OJTのねらいや必要性などを明確化し、身に付ける4つの力において、何をどのように身に付けるのかについて、内容や方法など実施体制を整えてきた。また校内研修では「自ら考え、確かに伝え合う力をもった生徒の育成～各教科における言語活動の取組～」のテーマで教員相互が学び合う場として活用してきた。今年度も以下の取り組みとともに、「学力の向上」をテーマに校内研修を進め、OJTの実施体制の構築を図っている。</p>															
<p>1 教員が身に付けるべき4つの力、教員の経験や能力、職層に応じた育成段階、年間計画、実施内容や方法を明示し、組織図、OJTシートを提示した。</p> <p>2 OJTシートを自己申告の当初申告に反映させることにより、OJTの意識が高まった。自己申告の面接では、OJTの実施状況や進捗状況を本人から確認することができた。</p> <p>3 学年を中心に、実施体制を組織することにより、定期的に行われている学年会等でOJTが実施され、日々の職務の中、教員の経験や能力、職層に応じた意図的、実践的なOJTを実施することができた。</p> <p>4 定例経営会議(管理職・4主幹教諭)で、推進責任者の副校長が主幹教諭にOJTの進捗状況を確認するなど、OJTの全体の動きを把握することができた。</p> <p>5 学期ごとにOJTシートを提出することで、実施状況を確認することができた。</p> <p>6 夏季休業日中の西多摩郡合同主任教諭研修会において、本校のOJT推進体制及び実施状況について報告した。</p> <p>7 3学期に、本地区小・中学校への古里中OJTの実施状況、取り組みの成果と課題の周知を行う。</p>															
今後の課題															
<p>1 主幹教諭4名、主任教諭4名、基礎形成期の教諭がいないという恵まれた職員構成ではあるが、ベテラン教員同士のOJTに対する意識の高揚を図ること。</p> <p>2 主任教諭の学校運営に対する職務や課題を明確化すること。</p> <p>3 小規模校で各教科担当が一人しかいないため、専門教科が違う研究授業や協議会等で、自身の課題の解決や授業改善に生かす方法の模索。</p> <p>4 学期1回のOJTシートの活用以外の、教員の負担になりすぎないOJTの実施ならびに進行管理の方法。</p> <p>5 3学期に、OJT実施体制の成果と課題を検証し、次年度に向けてより実践的かつ実効性のある組織運営に改善し、人材育成を図ること。</p>															

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	神津島村立神津小学校													
校長名	前田 みつ江													
ホームページ	<a href="http://koushou.sakura.ne.jp/">http://koushou.sakura.ne.jp/</a>													
児童・生徒数	128人		学級数(特別支援学級数)			6学級 ( 3学級 )								
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	3人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	OJT実施体制の構築に関すること													
今年度の取り組みと成果														
<p>1 取組</p> <p>① 複雑化した分掌組織を効率性、敏捷性のある一役一人制を基本とした分掌組織へと改善し、OJT推進体制を構築した。</p> <p>② 起案システムを導入し、主幹教諭・主任教諭の下に校内のすべての職務を掌握させ、日常の職務を通して、OJTを推進する体制を構築した。</p> <p>③ 学校評価システムを導入し、校長の経営計画を確実に自己申告の取組目標に位置づけさせ、職層・能力に応じた人材育成をOJTを通して実施した。</p>														
<p>2 成果</p> <p>昨年度と比べて、教職員の職員室でのコミュニケーションが活発になった。起案システムや一役一人制により、他の職員と連絡・調整を自らとらないと仕事が進行しないために、必然的にコミュニケーションが図られている。今年度、主任選考5名、主幹選考2名が合格した。教育管理職選考へもOJTを通して資質・能力の向上に努めている。</p>														
今後の課題														
<p>1 主幹・主任教諭のもとで、一役一人制をより有効に活用し、OJTをより機能的に推進していく。</p> <p>2 起案システムにおいて、起案者を主任教諭以外に広く担当させ、OJTによる資質・能力の向上を高める。</p> <p>3 学校評価システムをさらに本校に合ったシステムとし、自己申告とリンクさせ、より明確な職務目標の下にOJTを推進していく。</p>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	大島町立第二中学校							
校長名	川島 郁雄							
ホームページ	<a href="http://www16.ocn.ne.jp/~oshima2c">http://www16.ocn.ne.jp/~oshima2c</a>							
児童・生徒数	49人		学級数(特別支援学級数)		3学級 ( 1学級 )			
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	4人	伸長期の教員	2人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	4人
実施主題	小規模校におけるOJT推進 ~日常の活動(仕事)を通して人材育成を図る~							
今年度の取り組みと成果								
<p>&lt;今年度の取り組み&gt;</p> <p>①本校のOJT推進のねらいや意義について説明し、共通認識を図る。(一学期初め)          ②職層ごとに、各教員に育成した・された事例内容について紙面で報告する。(各学期末。ただし二学期は中期と後期の2回)          ③個々の教員から進捗状況の様子を聞きながら、校長からも「該当教員の人材育成」について指示する。(適宜)</p> <p>&lt;成果&gt;</p> <p>①事例報告から、同じ職層同士でも、経験の違いで人材育成が行われていることが分かった。          ②日常の仕事を通して人材育成していくということから、管理職からも意図的に「〇〇教員を〇〇のように育ててほしい、教えてやってほしい」と適宜に指示しやすい環境にある。          ③小規模校で教員数も少ないということもあるが、時間や場所、職層、組織にあまりこだわらなくても、各教員がそれぞれの役割と使命感をもってすれば、日常を通して人材育成は図られる、ということが分かった。          ④事例報告から、どの教員が誰をどのような内容で育成(指導助言)してきたかが分かり、管理職としても教員を育成していく上で参考になり良かった。</p>								
今後の課題								
<p>①人材の育成においては、若手教員が受け身ではなく、先輩教員を「見て盗む、見て学ぶ」といった姿勢でいることも重要なことで、そのためのガイダンスをする必要がある。          ②学校規模にもよるが、職層を超えて育成が図られている場面もあることから、形式にこだわらないOJT推進も必要と考える。          ③事例報告の形式で行ってみたが、学期末調査とはいえ、記入することに多忙感があり、全教員が提出するわけではない。そこで、週案の記事欄に、その日に指導助言した事例があった場合には、その事例をメモ程度に記入していくべき。(管理職も育成事例を知ることができ、学校経営の参考になる。)</p>								

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	八丈町立大賀郷中学校													
校長名	梅田 龍示													
ホームページ	<a href="http://www.hachijomachi-tky.ed.jp/ohchu/index.htm">http://www.hachijomachi-tky.ed.jp/ohchu/index.htm</a>													
児童・生徒数	57人		学級数(特別支援学級数)			3学級 ( 2学級 )								
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	3人	伸長期の教員	3人	基礎形成期の教員 (1~4年次)							
実施主題	自己申告書を活用したOJTの取り組み													
今年度の取り組みと成果														
<p>◎取り組み</p> <p>4月上旬にOJT担当者(主幹教諭)と対象者(伸長期・基礎形成期の教員)の組み合わせを決定した。教員が身につけるべき「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」の4つの力の内、具体的にどの力を身に付けさせるかを検討し自己申告書の当初目標に反映するように指導・助言していくことを確認した。1人の対象者に対して担当者は、4つの力それぞれを分担して対応する体制とした。</p> <p>自己申告書の中間報告にあわせ、OJT担当者は中間報告を対象者と相談した上で中間報告を作成させることを確認する。提出期日まで担当者と対象者とで教員が身につけるべき力の各分野について点検・是正を行った。自己申告書の中間報告の面接時に、改善点を対象者本人と確認し担当者との面接では対象者の育成の指導改善点についても話題とし今後の育成方針を確認した。</p> <p>最終申告については、面接時に今年度の成果の他、次年度の自身の課題についても話し合う時間を設ける。</p>														
<p>◎成果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年度当初にOJTの担当者と対象者を決めたことで、日常的に指導・助言を受けやすい・行いやすい体制になった。</li> <li>・自己申告書を介しての育成のため、一年間の指導や助言に一貫性が保たれている。</li> <li>・面接前に担当者から指導・助言を受けた上で自己申告書を作成しているため、自己申告書の文言が、わかりやすい表現や具体的な取り組みについての記述が多くみられ面接時間が短縮されたり、修正する回数が減った。</li> </ul>														
今後の課題														
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度当初に担当者と対象者を決め自己申告書を作成することでOJTがスムーズにスタートできる。しかし担当者間で温度差があり、担当者間の意識を向上する工夫が必要である。</li> <li>・若手教諭からの声をすいあげ、どのような指導や助言が役に立ったのか「指導される側」の声や感想を聞くシステムがあると「指導する側」の育成にもつながり、全体のOJT体制が向上していくと考えられる。</li> <li>・担当者の指導助言の場面は職員室だけではなく、校内の様々な場面で行われている。そのため、どのような指導助言を行ったかについて週案等に記録するなどOJTの記録が残る工夫が必要である。</li> <li>・自己申告書の記述だけでは具体的な指導、助言が記録として残りにくく、若手教諭がどのような場面で指導助言が必要なのか、どのような助言が有効なのか等学校の共有財産として残していく工夫が課題である。</li> </ul>														

## 平成24年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	小笠原村立小笠原中学校						
校長名	新妻 茂						
ホームページ	<a href="http://www.ogachu.que.ne.jp/">http://www.ogachu.que.ne.jp/</a>						
児童・生徒数	49人		学級数(特別支援学級数)			3学級 ( 1学級 )	
教員数	主幹教諭	0人	主任教諭 (充実期の教員)	4人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 (1~4年次)
実施主題	主任教諭を活用したOJT体制の確立と充実						
今年度の取り組みと成果	<p>研究主題のねらいは、①研究授業や行事等の一時的なものではなく、年間を通し、平素の教育活動すべてを対象としOJTを進める。②OJTが日常的に組織の中で自然に成立する理想の体制の確立を目指す。の2点である。それを達成するため、以下の取組を行い、成果を得た。</p> <p>(1)OJT体制の確立</p> <p>学年構成・分掌組織を再編し、主任教諭4名が若手教員各2名を担当する形を組織した。また、主任教諭4名の育成と全体の進行管理は副校長が務め、全教員がOJTの意識の中で教育活動を展開している。OJTと一体化した組織編成をすることで、特別な時間を設定することなく日常的に指導・相談が行えること、また、その内容も校務に限らず、教科指導やクラス経営、生活指導等、多岐にわたっている。</p> <p>[OJT体制] 1学年主任(主任教諭A)→ 育成該当者2名(内・3年次研修該当者1名)      2学年主任(主任教諭B)→ 育成該当者2名      3学年主任(主任教諭C)→ 育成該当者2名(内・3年次研修該当者1名)      教務主任 (主任教諭D)→ 育成該当者2名</p> <p>(2)日常のOJT</p> <p>分掌で教育計画の遂行や課題解決にあたる場面、学年で行事等に取り組む場面など、役割分担まで育成を考え編成する。主任教諭も同じで、昨年まで管理職が進めてきた部分を主任教諭に担当させたり、本校の教育課題に対する改善策の課題を与え取り組ませるなど、実践に即したOJTを進めている。若手教員の校務を遂行するレベルが確実に上がってきているとともに、主任教諭4名の視野が広がり校務を相互補完する形ができている。</p> <p>(3)OJTの進行管理</p> <p>副校長と主任教諭4名を組織とし、進行管理および主任教諭のOJTの場として設定した。月1回を設定していたが、小組織で機動力があるため、互いに気になる点や相談したいこと等がある度に集まるようになり、月2回以上の打合せを重ねた。そのことが、直接若手の育成にいかされるだけでなく、主任の立場をしつかり意識されることにつながり、報告・連絡・相談がよりスムーズになったことやこの組織での検証(意見交換等)が学校に大きなPDCAサイクルを作るなど、効果は大きいと実感している。</p> <p>(4)研修会等(意識的なOJT)との連携</p> <p>年間計画に組まれている ○校内研修(輪番制での道徳授業、全教員年1回の研究授業) ○3年次研修 ○島しょ研修会 等は平素のOJTの検証をする大事な機会と位置付けて進めており、実際にその場になっている。</p> <p>今後の課題</p> <p>(1)OJTが日常化しており理想的と考えるが、客観的な評価・検証をどうのうに進めていくか。      (2)このシステム自体が、人的要素(職層や年齢層、OJT担当者の育成能力等)に寄るところもあり、今年度は最適な状況だったが、構成者が変わったときに同じように展開できるのか。      (3)島しょのため、外部との連携(講師の招聘)が困難であるため、校内育成に限られ、客観的意見を得られない。      (4)OJT推進者(副校長)が内容把握と進行管理をきちんと行わないと、実の伴わないOJTとなる場合がある。</p>						

## 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3集～OJT推進指定モデル校の取組～」を発行できることを感謝します。

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41校、中学校12校に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、「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（自己申告）を活用したPDCAサイクルによる進行管理」は、昨年度に引き続き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。

モデル校連絡会では、「主幹教諭・主任教諭が職層に合った役割を意識するようになった。」や「授業公開が日常化し、ミニ（プチ）研修会を行うなど教員間のコミュニケーションが活発化した。」等、これまでの実践事例を参考にするだけでなく、各学校がそれぞれの特色に合わせて工夫を凝らしたOJTを実践している様子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25年度は42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。これにより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こととなりました。

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各学校の特色に応じた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3集 —

～ OJT推進指定モデル校の取組 ～

東京都教育委員会印刷物登録  
平成24年度 第223号

平成25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 正和商事株式会社



