

公立小中学校におけるOJTの実践事例  
— 第4集 —

～ OJT推進指定モデル校の取組 ～

平成26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

	区市町村名	学校名		区市町村名	学校名
7	千代田区	千代田区立麴町小学校	30	国分寺市	国分寺市立第六小学校
8	文京区	文京区立第六中学校	31	国立市	国立市立国立第一小学校
9	墨田区	墨田区立小梅小学校	32	国立市	国立市立国立第二小学校
10	品川区	品川区立旗台小学校	33	国立市	国立市立国立第三小学校
11	大田区	大田区立小池小学校	34	国立市	国立市立国立第四小学校
12	渋谷区	渋谷区立鉢山中学校	35	国立市	国立市立国立第五小学校
13	中野区	中野区立塔山小学校	36	国立市	国立市立国立第六小学校
14	杉並区	杉並区立杉並第四小学校	37	国立市	国立市立国立第七小学校
15	豊島区	豊島区立長崎小学校	38	国立市	国立市立国立第八小学校
16	練馬区	練馬区立開進第四中学校	39	国立市	国立市立国立第一中学校
17	足立区	足立区立梅島小学校	40	国立市	国立市立国立第二中学校
18	葛飾区	葛飾区立北野小学校	41	国立市	国立市立国立第三中学校
19	葛飾区	葛飾区立東柴又小学校	42	狛江市	狛江市立和泉小学校
20	江戸川区	江戸川区立二之江第二小学校	43	東大和市	東大和市立第二中学校
21	八王子市	八王子市立由木中学校	44	東久留米市	東久留米市立南町小学校
22	武蔵野市	武蔵野市立大野田小学校	45	武蔵村山市	武蔵村山市立第三小学校
23	三鷹市	三鷹市立第六中学校	46	武蔵村山市	武蔵村山市立第一中学校
24	青梅市	青梅市立河辺小学校	47	多摩市	多摩市立豊ヶ丘小学校
25	府中市	府中市立府中第五小学校	48	あきる野市	あきる野市立五日市小学校
26	昭島市	昭島市立つつじヶ丘南小学校	49	瑞穂町	瑞穂町立瑞穂第四小学校
27	昭島市	昭島市立多摩辺中学校	50	檜原村	檜原村立檜原中学校
28	小金井市	小金井市立東小学校	51	御蔵島村	御蔵島村立御蔵島小学校
29	東村山市	東村山市立回田小学校			

おわりに . . . . . 52

## はじめに

東京都教育委員会では、平成20年10月に「東京都教員人材育成基本方針」を策定し、今後の東京都の教員における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。さらに、各区市町村のOJT推進や充実の一環として、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。

現在、社会状況や子供の変化等を背景に、学校現場を取巻く課題は多く、一層複雑化・多様化しています。学校現場においては、学力の向上、規範意識の醸成、地域との連携、保護者の要望・苦情への対応等に関して、今までの経験や方法では対応しきれない状況が生まれてきています。さらに、各学校は、教育活動の取組とその成果を地域から評価され、地域から選択される存在になってきています。

このような状況の中、公立学校全体で、毎年1500人から2000人の教員が定年退職を迎え、経験豊かで優秀な教員が教育現場から去っています。今後10年以上続くことが予想されます。その分、教職経験のほとんどない若手教員が増えることを意味します。新しい力が入る反面、優れた指導技術や教育実践が失われ、教育の質の低下につながるものが危惧されます。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と捉え、教員の人材育成の核となるOJTの推進を図っています。

今年度は、OJT推進指定モデル校を小学校33校、中学校12校を指定して、検証を進めていただきましたが、若手育成を中心にそれぞれの学校が大きな成果を上げています。また、今年度をもって、全区市町村にOJT推進指定モデル校を指定することができました。これによりモデル校を核とした実践が各地区で展開されるようになりました。

東京都教育委員会では、OJT推進指定モデル校での実践をすべての公立小中学校に広く提供し、教員の経験や能力、職層に応じた効果的な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。実践事例を参考にいただき、各学校でのOJTの更なる推進や充実をお願いします。

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、各地区のOJT推進指定モデル校を核として、すべての公立小中学校においてOJTの取組みが推進・充実されるよう、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、平成25年度は、小学校33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。

## 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、モデル校を支援する取組や各学校のOJT推進の核となる平成26年度に昇任する副校長や主任教諭へOJTについての説明等を行った。

### モデル校対象

- ① 第1回 モデル校連絡会 6月19日（水）【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28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。

### 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 主任教諭任用前研修会 1月20日（月）～3月11日（火）
- ② 副校長任用直前研修会 3月28日（金）

平成25年度 OJT推進指定モデル校(小・中学校)の指定について

	市町村名	学校名		市町村名	学校名
1	千代田区	千代田区立麴町小学校	24	国分寺市	国分寺市立第六小学校
2	文京区	文京区立第六中学校	25	国立市	国立市立国立第一小学校
3	墨田区	墨田区立小梅小学校	26	国立市	国立市立国立第二小学校
4	品川区	品川区立旗台小学校	27	国立市	国立市立国立第三小学校
5	大田区	大田区立小池小学校	28	国立市	国立市立国立第四小学校
6	渋谷区	渋谷区立鉢山中学校	29	国立市	国立市立国立第五小学校
7	中野区	中野区立塔山小学校	30	国立市	国立市立国立第六小学校
8	杉並区	杉並区立杉並第四小学校	31	国立市	国立市立国立第七小学校
9	豊島区	豊島区立長崎小学校	32	国立市	国立市立国立第八小学校
10	練馬区	練馬区立開進第四中学校	33	国立市	国立市立国立第一中学校
11	足立区	足立区立梅島小学校	34	国立市	国立市立国立第二中学校
12	葛飾区	葛飾区立北野小学校	35	国立市	国立市立国立第三中学校
13	葛飾区	葛飾区立東柴又小学校	36	狛江市	狛江市立和泉小学校
14	江戸川区	江戸川区立二之江第二小学校	37	東大和市	東大和市立第二中学校
15	八王子市	八王子市立由木中学校	38	東久留米市	東久留米市立南町小学校
16	武蔵野市	武蔵野市立大野田小学校	39	武蔵村山市	武蔵村山市立第三小学校
17	三鷹市	三鷹市立第六中学校	40	武蔵村山市	武蔵村山市立第一中学校
18	青梅市	青梅市立河辺小学校	41	多摩市	多摩市立豊ヶ丘小学校
19	府中市	府中市立府中第五小学校	42	あきる野市	あきる野市立五日市小学校
20	昭島市	昭島市立つつじヶ丘南小学校	43	瑞穂町	瑞穂町立瑞穂第四小学校
21	昭島市	昭島市立多摩辺中学校	44	檜原村	檜原村立檜原中学校
22	小金井市	小金井市立東小学校	45	御蔵島村	御蔵島村立御蔵島小学校
23	東村山市	東村山市立回田小学校			

32区市町村 45校(小学校33校 中学校12校)

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 —

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

# 東京都教育委員会 O J T 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 O J T ガイドラインに基づき、東京都が推進する O J T 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 O J T の主題は、O J T ガイドラインに基づき次の各号に掲げるものとする。

- (1) O J T 実施体制の構築に関すること
- (2) O J T の目標と方法に関すること
- (3) 自己申告を活用した O J T の推進に関すること
- (4) O J T の進行管理に関すること
- (5) O J T の評価に関すること
- (6) その他、O J T 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 O J T を進めるものとする。

(O J T 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 O J T 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。

○ J T 推進指定モデル校

実 践 報 告

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	千代田区立麴町小学校							
校長名	浅川 宏							
ホームページ	http://www.kojimachi-e.ed.jp/							
児童・生徒数	378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)	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	OJTの実施体制の構築と推進							
今年度の取り組みと成果								
<p>本校では、従前より主幹教諭主導の若手研修組織を立ち上げ、授業力向上に取り組んできた。今年度は一歩進め、基礎形成期の教員のみならず主任教諭等教える側の意識も高め、且つ、両者が主体的に日常的に取り組める体制の構築を目指して取り組んできた。具体的な取り組みは次の2点である。</p> <p>1 若手教員研修組織の改善</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎形成期の教員から世話人、副世話人を選出。主幹教諭の指導のもと、年間計画を立てた。 →主幹教諭の的確な指導のもと受け身の研修から、興味があり、且つ自分にとって必要な研修内容を計画した。</li> <li>・ミニ研修会の充実 →主に主任教諭に講師を依頼した。基礎形成期の教員の学びたい内容を的確に伝えることにより、主任教諭の自覚を高め、指導力の向上に寄与できた。</li> </ul> <p>2 OJTの日常化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・基礎形成期の教諭と担当する主任教諭が相談する時間を月1回以上、教務主幹に確保を指示した。</li> <li>・OJT関係の意見交流ができるように、職員室掲示板にコーナーを設置した。</li> <li>・授業参観週間を年3回確保し、OJT担当者以外の授業も見ることができるようにした。</li> </ul>								
今後の課題								
<p>1 的確な振り返りを図る資料や指導の系統性を図るための記録を作成する 担当する主任教諭の経験の差が、指導内容に影響することがいくつか見られた。また、校長・副校長主幹教諭との指導の整合性を図るためにも、OJTの記録を作成する必要がある。OJTガイドラインに掲載されているチェックシート等を活用しながら、振り返りシートやOJT記録シートを作成していく必要がある。</p> <p>2 OJT推進のための時間の更なる確保 行事に追われる時期は、計画してもなかなか実施できず、滞ってしまうことがあった。年間を見据えた計画を立てるために、学校評価・新年度計画の段階で、授業観察や助言を行う時間、ミニ研修会の時間の予定をあらかじめ立てていくようにする。</p> <p>3 主任教諭向けの研修の実施 主任教諭としての自覚を促すだけでなく、実際に教えるための技法の向上も課題である。外部講師によるコーチング手法の研修会等を開催していく。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		文京区立第六中学校						
校長名		美谷島 正義						
ホームページ		<a href="http://www.bunkyo-ky.ed.jp/dairoku-jh/">http://www.bunkyo-ky.ed.jp/dairoku-jh/</a>						
児童・生徒数		296人		学級数(特別支援学級数)		9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	4人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	4人
実施主題		OJT実施体制の工夫～学校運営力・組織貢献力の育成を通して～						
今年度の取り組みと成果								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年度当初の校務分掌の配置で、指導教員と基礎形成期教員(若手)とが組むよう配慮した。             <ul style="list-style-type: none"> <li>→校務分掌上の役割を提示し、自己申告面接の際に職務内容を確認した。</li> <li>→若手に企画立案の役を割り当てる。職務遂行過程で指導教員の指導のもと、外部折衝力や生活指導力にも配慮させた。</li> </ul> </li> <li>・1クラス2人担任制をとり、主幹・主任と若手のペアを作った。             <ul style="list-style-type: none"> <li>→学級経営において、若手に任せながらも、指導教員の指導が入るようになった。</li> <li>→学年・学級の情報を常に交換・共有する姿勢が常態化した。</li> <li>→教員同士が互いに学級経営について意見交換するようになり、細かなスキルが共有されるようになった。</li> </ul> </li> <li>・職務遂行の過程で指導教員は経験上価値ある指導ポイントを若手に伝授する。             <ul style="list-style-type: none"> <li>→若手は伝授されたポイントを記録し、共有を図った。</li> <li>→若手教員の会で情報交換するよう促している。</li> </ul> </li> </ul>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・記録、蓄積した指導のポイントの共有化を進め、学校のナレッジマネジメントシステムとして発展させること。</li> <li>・若手が常に指導される立場にあることから、自立した教育指導の責任がもてるよう育成すること。</li> </ul>								

## 平成25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	http://www.sumida.ed.jp/koumesho/																																																		
児童・生徒数	273名		学級数(特別支援学級数)			11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)	5人																																											
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																																																			
<p>【取組】本校では、基礎形成期教諭5名を対象としたOJT研修会の年間計画を立て、実施した。ねらいは、基礎形成期の育成と若手教員の育成のために主任教諭の意識を改革し、支援体制をつくることである。内容は、学校長の経営方針を基に、前期は副校長・主幹教諭が身に付けさせたい内容、後期は若手教員のニーズに応じた内容を企画し、月2回程度木曜日16:30～16:45に行った。</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>月</th> <th>研修内容</th> <th>指導者</th> <th>月</th> <th>研修内容</th> <th>指導者</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">6</td> <td>自己申告の書き方</td> <td>主幹教諭</td> <td rowspan="2">10</td> <td>専科との連携</td> <td>主任教諭</td> </tr> <tr> <td>指導案の作成方法</td> <td>主任教諭</td> <td>前期の反省・改善点(協議)</td> <td>主幹教諭</td> </tr> <tr> <td rowspan="3">7</td> <td rowspan="3">若手教員の課題の発見(協議) 若手教員の課題と研修計画 (主任教諭対象OJT研修)</td> <td rowspan="3">主幹教諭</td> <td>11</td> <td>&lt;実技&gt; 跳び箱運動</td> <td>副校長</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">12</td> <td>&lt;実技&gt; 開脚跳び・台上前転</td> <td>教諭</td> </tr> <tr> <td>個人面談のもち方</td> <td>主幹教諭</td> </tr> <tr> <td>夏 休 業</td> <td>ICT活用による教材研究</td> <td>主任教諭</td> <td>1</td> <td>授業参観の視点 ノート指導</td> <td>教諭</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">9</td> <td>児童の健康観察・特別支援教育</td> <td>主任 養護教諭</td> <td>2</td> <td>保護者会のもち方 忘れ物対策</td> <td>主任教諭</td> </tr> <tr> <td>研究授業の見方・協議会での 提案方法</td> <td>主任教諭</td> <td>3</td> <td>外部諸機関との連携 今年度の反省・成果・改善点</td> <td>副校長 主幹教諭</td> </tr> </tbody> </table> <p>【成果】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育成する側の主任教諭が学校経営方針や人材育成について再確認し、組織としての講話ができた。</li> <li>・若手教員のニーズに合わせた内容を組むことにより、自分達の課題を発見し、解決していこうという責任感や周囲と協調して職務を進めていこうという意識をもつようになった。</li> <li>・全教員が日常的にOJTを行う雰囲気生まれ、「報告・連絡・相談」がより円滑に行われている。</li> </ul>								月	研修内容	指導者	月	研修内容	指導者	6	自己申告の書き方	主幹教諭	10	専科との連携	主任教諭	指導案の作成方法	主任教諭	前期の反省・改善点(協議)	主幹教諭	7	若手教員の課題の発見(協議) 若手教員の課題と研修計画 (主任教諭対象OJT研修)	主幹教諭	11	<実技> 跳び箱運動	副校長	12	<実技> 開脚跳び・台上前転	教諭	個人面談のもち方	主幹教諭	夏 休 業	ICT活用による教材研究	主任教諭	1	授業参観の視点 ノート指導	教諭	9	児童の健康観察・特別支援教育	主任 養護教諭	2	保護者会のもち方 忘れ物対策	主任教諭	研究授業の見方・協議会での 提案方法	主任教諭	3	外部諸機関との連携 今年度の反省・成果・改善点	副校長 主幹教諭
月	研修内容	指導者	月	研修内容	指導者																																														
6	自己申告の書き方	主幹教諭	10	専科との連携	主任教諭																																														
	指導案の作成方法	主任教諭		前期の反省・改善点(協議)	主幹教諭																																														
7	若手教員の課題の発見(協議) 若手教員の課題と研修計画 (主任教諭対象OJT研修)	主幹教諭	11	<実技> 跳び箱運動	副校長																																														
			12	<実技> 開脚跳び・台上前転	教諭																																														
				個人面談のもち方	主幹教諭																																														
夏 休 業	ICT活用による教材研究	主任教諭	1	授業参観の視点 ノート指導	教諭																																														
9	児童の健康観察・特別支援教育	主任 養護教諭	2	保護者会のもち方 忘れ物対策	主任教諭																																														
	研究授業の見方・協議会での 提案方法	主任教諭	3	外部諸機関との連携 今年度の反省・成果・改善点	副校長 主幹教諭																																														
今後の課題																																																			
<ul style="list-style-type: none"> <li>・OJTシートの活用により、前期・後期の育成計画や目標の設定はできたが、日常的なOJTの内容と成果の記録がとりにくいため、さらに進捗状況の確認ができるように連絡を密にしていく。</li> <li>・OJT研修は基礎形成期教諭だけでなく、全教員が参加したいと思える内容にしたり、若手教員の得意とする分野を講師とする研修会も開いたりし、組織として高め合える研修を計画・実施する。</li> </ul>																																																			

## 平成25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		391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	3人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	5人
実施主題		OJTの実施体制の構築に向けて						
今年度の取り組みと成果								
<p>OJTを通して、経験年数5年未満の教員を育成するため、実施体制の構築を図ることを目指した。具体的には、教職員の経験年数に応じて3グループ(経験5年未満の教諭、主任教諭および5年以上の教諭、主幹教諭)に分け、主任教諭が担当する学年団のOJT責任者となり、学習指導、生活指導などのOJT実施体制を構築してきた。また、校務分掌で学校改革部を組織し、初任者・3年次による研究授業(理科・算数・社会科)や校内研修会(書写・社会・体育・理科の概説・実技研修、学級経営・児童理解に対する講演)を実施した。</p> <p>今年度の取り組みを進めるに当たり、学年中心の実施体制から学年団の組織化、校務分掌「学校改革部」での担当者や役割分担により組織的に取り組むことができた。また、教職員による研修内容の決定などにより集団としての目標が明確になった。</p> <p>さらに評価についても学年団で内容を検討し、学年共通理解や次学年への見通しなどをもつことができた。学級経営や児童理解について、具体的な方法など互いに話し合ったり情報交換をし合ったりする雰囲気が出ていた。</p>								
今後の課題								
<p>学校改革部を中心に、短期・長期における意図的計画的なOJT実施について、より共通理解を図り、主体的な実践に向かう必要がある。</p> <p>研究授業を通して、教材研究の方法をはじめ単元開発や教師の授業でのスキルなど授業づくりに必要なことについて、OJTの推進が必要であった。また、教科の特性や教科指導のみではなく、授業者の日頃の課題を改善するような研究授業の進め方を考え、OJTの視点に立った指導案などを考えることも可能である。</p> <p>また、学習規律や授業の進め方の基本的なルールについては学校全体で統一することが若手育成にも重要である。学校改革部がリーダーシップをとり、学校全体の授業力ベースアップを図ることが課題である。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	大田区立小池小学校							
校長名	永井 昌美							
ホームページ	<a href="http://academic3.plala.or.jp/koikes/">http://academic3.plala.or.jp/koikes/</a>							
児童・生徒数	844人		学級数(特別支援学級数)			24学級		
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	11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	既存の組織と教員の専門性を生かしたOJTの推進							
今年度の取り組みと成果								
<p>〈今年度の取り組み〉</p> <p>○自己申告に基づく目標の設定と授業の公開…一学期に全教員が「身に付けるべき4つの力」について目標を設定した。自己申告に伴って行う授業については、全教員に周知をし、互いに授業を参観し合えるようにした。</p> <p>○全教員による、初任者及び若手教員研修のための公開授業・事後指導の実施…毎週担当者を一人決め、初任者や若手教員に向けた公開授業を実施し、放課後に事後指導を行った。年間を通して、全教員が実施した。</p> <p>○OJT学年会…毎週、金曜日の16時30分～45分をOJT学年会の時間として設定した。その週の振り返りや次週の打ち合わせ等を通して、必要な指導や助言を行った。また、「保護者会」「体罰防止」「チーム力を高めるために」等のテーマを設定して、話し合いを行うこともあった。</p> <p>○OJT二部会…生活指導部、教務部に分かれて、分掌上のOJTを実施する会として設置した。学期ごとに1～2回全体会を行い、その他は各部で必要に応じて実施した。</p> <p>○OJT研修会…ニーズがあり、タイムリーな研修を行えるよう、アンケートを基に研修を実施した。体育の実技研修、校内研究につながる国語科の研修、コンピュータ研修等を行った。</p> <p>○OJTシートへの記録…上記の取り組みを通して、自分が学んだこと、自分が指導や助言を行ったこと等をOJTシートに記入していき、それらを共通のフォルダに保存し、互いに閲覧できるようにした。</p> <p>〈成果〉</p> <p>○OJTの実施体制を再構築したことで、今までなんとなく行われていた指導・助言を、OJTとしてそれぞれが意識して実施することができるようになった。</p> <p>○主任教諭にとっては、OJTを実施する場や人を明確にすることで、主体的に見通しをもって人材育成に参加できるようになった。</p> <p>○若手教諭にとっては、公開授業やOJT学年会等に参加することで、授業についての疑問や学級経営についての疑問等に対して、先輩教諭から指導を受ける機会が増えた。</p> <p>○OJT研修会はアンケートを基に必要性の高いものを行ったので、主体的な参加や取り組みにつながった。</p>								
今後の課題								
<p>○今年度の取り組みを来年度以降も継続し、定着させることが大切である。そのためには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になる。</p> <p>○授業公開の周知の仕方を工夫して、より積極的に授業を参観し合えるような体制づくりが必要である。</p> <p>○OJT研修会の実施時間を確保したり、実施内容を充実させたりし、定着させていく。</p> <p>○OJTシートを作成し記録していったが、無理のない記録や活用方法について検討する必要がある。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	渋谷区立鉢山中学校							
校長名	千葉 広美							
ホームページ	<a href="http://home.j03.itscom.net/hatiyama/">http://home.j03.itscom.net/hatiyama/</a>							
児童・生徒数	101人		学級数(特別支援学級数)			4学級(1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	5人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	5人
実施主題	組織的なOJT実施体制の構築と校務処理力・組織貢献力を高めるOJTの推進							
今年度の取り組みと成果								
<p><b>今年度の取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ OJT推進体制の構築と校内体制の基盤づくり</li> <li>○ 副校長より、学校運営方針の柱の1つとして、職務遂行にあたり「相談・連絡・報告」の徹底をあげ、職層間及び教員同士の「相談・連絡・報告」を生かしたOJTの推進</li> <li>○ 各分掌主任を中心とした、業務遂行能力を向上させるOJTの推進</li> <li>○ 進路指導部を中心として、学校全体の職場体験・職場訪問等のキャリア教育の充実を図り、教員一人一人の指導力及び外部との連携・折衝力の育成</li> <li>○ 複数学級担任制による、学習指導や生活指導、学級経営等、若手教員の教員としての基礎的な力量の形成</li> </ul> <p><b>成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本校のOJT実施(推進)体制の構築・基盤づくりができた。</li> <li>○ 各分掌主任を中心として、OJTで育成する力を明確化してOJTの実施ができている。</li> <li>○ 管理職・教員相互の「相談・連絡・報告」を通して、経験豊かな管理職・教員の知的財産を若手教員に「ノウハウ」として伝承することができ、指導力の育成が図れた。 また、「相談・連絡・報告」の徹底により、管理職と教員、教員同士の考え方や指示内容の修正をすることができ、業務の効率化が図れている。</li> <li>○ 各分掌主任を中心として、OJTで育成する力を明確化し、OJTの実施ができている。</li> <li>○ 分掌主任を中心として学校全体のキャリア教育の推進により、教員の指導力の向上につながっている。また、教員の職場訪問・職場体験先事業所等への交渉を通して、外部と連携・折衝する力が付いてきている。</li> <li>○ 複数担任制により、若手教員の育成に複数の教員が関わり、学級経営、道徳の時間、生徒理解等、当該教員の基礎的な力量の形成につながっている。</li> </ul>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 分掌主任を中心としてOJTを推進しているが、前例に囚われた校務運営が浸透しており、OJT推進と同時に日々の業務改善を行ったが、まだ十分とは言えない状況にある。 OJTと同時に、日々の業務改善をする中で組織貢献力を育成していくことも課題である。</li> <li>○ 本校は、小規模校であり、教科の教員が一人という教科があり、若手教員が配置された場合、当該教科の専門的指導力を育成する教員がいない。校内のOJTでどこまで教科の指導力の育成を図っていくかが課題である。</li> <li>○ 教員の異動、校内組織の編成により、教員がどの学年・分掌に配置されても業務を円滑に遂行できるよう、学校全体を視野にいたったOJT推進の体制構築が課題である。</li> </ul>								

## 平成25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	http://homepage3.nifty.com/nk-tonoyama-e							
児童・生徒数	334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	6人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	2人
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>○ 昨年度に引き続き、「いつでも どこでも だれとでも」のスローガンのもと、特別な時間は設定せず、日々の教育実践の中でOJTを行っていくことを目標に取り組んできた。本校独自のシステムのもと、組織的にOJTを進めていくことができた。また、職場の中に、学び合おうという雰囲気が生まれた。</p> <p>○ 目標を立てさせることに重点を置いた。自己申告書の面接時に、教員自らが立てた目標と管理職側が考えた目標をすりあわせ、本人とっても学校にとっても有意義な目標を設定することができた。また、OJTシートに記録していくことによって目標達成に向けての自分自身の記録が残り、管理職もこのシートによって進捗状況が把握できた。</p> <p>○ 毎週火曜日のOJT夕会の内容を後期から変えた。第1、3火曜日は道徳教育、第2火曜日はメンタルヘルス第4は通常のOJTをテーマにしたブロック会議を行っている。 現在本校では道徳教育の研究を行っており、道徳の授業づくりが大きな課題となっている。そのため、月2回ブロックでOJTを行いながら授業づくりを行っている。 メンタルヘルスでは、OJTの土台となる教員の人間関係づくりを目指して懇談会等を行っている。 第4週のOJTでは、OJTの近況報告やテーマを設けて話し合いを行っている。 週1回のわずかな時間であるが、OJTを進めていく上で有意義な時間となっている。</p> <p>○ 上記の夕会の活用等もあり、本校のOJTの取組のひとつである「校内研究とのリンク」が充実してきた。</p>								
今後の課題								
<p>○ OJTを効果的に進めていく上での基盤は、職場の人間関係である。そのために、よりよい人間関係を築いていく手だても今後充実させていきたい。</p> <p>○ OJTは大人が大人に教える難しさがある。この点を踏まえ、更に人材育成の手法を研究していく必要がある。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		杉並区立杉並第四小学校						
校長名		佐藤 広明						
ホームページ		<a href="http://www.suginami-school.ed.jp/sugi4shoubg/">http://www.suginami-school.ed.jp/sugi4shoubg/</a>						
児童・生徒数		257名		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	3人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	3人
実施主題		日々実践を積み重ねる校内OJT体制の確立と推進						
今年度の取り組みと成果								
<p>1 OJT体制の確立</p> <p>若手教員が日々実践をフォーマットされたファイルに記録するOJT形式の体制を構築した。このファイルを介し、多くの教員とのコミュニケーションを通して自分の実践を振り返ったり、さらに充実させたりする取り組みを日常化させた。</p> <p>①OJT取組の全体への提案→ ②若手教員へのオリエンテーション→ ③ファイルの活用による毎日の実践→ ④若手教員とのコミュニケーション→ ⑤日々の若手教員への意欲づけ</p> <p>OJTファイルはA4半分に日々記入する独自形式のもので、ファイルを通して日々多くの教員とのコミュニケーション(指導・アドバイス)をとれるように条件整備を行った。若手教員だけでなく、全教職員が様々な形で日々OJTに関われるようになった。また若手以外の教員が、指導者・助言者としての意識が高まり、組織の一体感が生まれた。</p> <p>2 OJT体制の推進</p> <p>校長によるオリエンテーション後、即実施した。ファイルに記録することとコミュニケーションをとることをおさえ、順調にファイルが活用できるようになった。ファイルは毎日管理職にも提出され、管理職との毎日の会話と管理職のファイルへの助言記入によりさらに取組を深めた。A若手教員は、2学期のOJTファイル記録が79回、指導・助言に関与した教員等は19名に及んだ。OJTに取組んだ他4名も同様の成果であった。中には、ファイルが2冊目に入る若手教員もあり、自らがOJTを進めていける状況になった。</p> <p>3 OJTの成果を全員で共有する若手教員のプレゼン発表の機会設定(学期ごとのOJTまとめの会)</p> <p>若手教員が日々ファイルに積み重ねてきた実践を、学期ごとにプレゼンテーションと資料にまとめさせ、学期末ごとに全教職員参加による、ひとり6分程度のプレゼンテーション発表会を設定した。若手教員は学期ごとの取組を振り返り、OJT成果と課題をはっきりさせることができた。さらに、決意発表を含め、次学期・次年度への目標をもたせ、取組む意欲を高めさせることができた。取組を全体に広げるために、若手教員同様に校長は基調プレゼンテーションを行い、全教職員からのアドバイスの機会も設け、組織全体でOJTのまとめをする雰囲気を作り上げられた。</p>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・日々実践を積み重ねる体制と取組はほぼ達成できたが、ファイルの記録を中心としたOJTは、計画的な意図した内容を含めていくのが難しい。この取組と、OJT推進担当が計画的に進める意図した内容のOJTと組み合わせることで、より充実したOJTにしていくことができる。</li> <li>・日々取組める状況を確認するためには、当初OJT推進担当や管理職が若手教員に積極的な関わりをもち、ある程度の形ができるまでしっかりとサポートすることが必要である。OJT推進担当にしっかりとしたレクチャーと、管理職の地道な支援がなくては取組の形が出来上がらない。</li> <li>・OJT2年目以降の若手教員は自ら推進できるが、初参加の若手教員に理解徹底を図ることが必要である。また、組織全体で盛り上げていく組織の雰囲気づくりを、OJT推進担当や管理職が年度当初に徹底していくことが必要である。</li> </ul>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	豊島区立長崎小学校							
校長名	伊東 弘志							
ホームページ	http://toshima.schoolweb.ne.jp/nagasaki_e/							
児童・生徒数	192名		学級数(特別支援学級数)		7学級(5学級)			
教員数	主幹教諭	1人	主任教諭 (充実期の教員)	4人 (2人)	伸長期の教員	5人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	6人
実施主題	職場の人材育成に対する意識を高める ～校内研究との関連を重視して～							
今年度の取り組みと成果 ※本校の取組におけるカテゴリは「OJTの目標と方法に関すること」である。								
<p><b>【取組の目的】</b>          ○近年、学校現場においてはプロジェクト管理の考え方としてPDCAサイクルが浸透し始めた。しかしながら、文字そのまま“Plan”先行の、意味の後付けしがちになり、結果的に形骸化につながる取組が散見できる。          ○そこで、本校としては、どこにOJTの目標を設定し、いかにしてOJTを実施するかを考えながら、継続した取組のために、潜在的な部分の変容を目指すべく、Pに先立つRPDCAサイクルにおける“Research”の充実を目指した。          ○本研究ではソフトウェアとしての「OJTを推進する際の阻害要因につながる主観的な意識がどこにあるのか」を明らかにしつつ、ハードウェアとしての「OJTを実施する上で望ましい組織形態の在り方」についても考える。</p> <p><b>【取組の概要】</b>          ○OJT実施にあたり、業務の中に学びをうめこむことを目指して、時間設定や内容などを努めて通常の業務に沿うものにした。具体的には、人材育成の意識について深さと広がりについての現状を見定めると同時に、現状とやみくもに付加価値を求める「○○研修」等を実施することはしないと方針を定めた。          ○校内研究との関連を考え、既存の組織を活かしながら分掌を越えた協働体制の構築を試みた。研究の目的が、創造よりも充実におかれていたため、既存の知識を活用できる場が多く、経験が直接的に活かせる部会となり、自然と事例等を伝え合う行動につながった。同時に、OJDをも含めたOJTが垣間見えた。          ○OJTに対する意識や知識に加え、実施するうえで深く関わってくる現在の職場組織の指向性を知るため、インタビュー、ワークショップ、質問紙等、アセスメントの手段を広く展開した。          ○通常級、固定級、通級が割拠的に教育活動を行う風潮が存在し、結果として創造的な仕事のやり方につながっていないことで「お手本を見せるタイプのOJT」が実施し難い構造があった。そこで、敢えて近い経験年数同士の分科会も設けることで相互に支援しやすい体制を敷き、コミュニケーションを促進するための環境を整えた。          ○多角的にOJTにアプローチすることで本校における効果的なOJTの在り方を探ると同時に、人材育成の効果を高める要素であると考えられる職員間の関係性にも視点をあてた。</p> <p><b>【取組の成果】</b>          ○校内研究においては、経験や知識を活用できる場が設定されたことで、実践例を収集して紹介しあったり、部会でも建設的な意見が聞かれるようになったりと、主体的に関わろうとする姿勢が多くみられた。割拠意識や、「教えることで学ぶ」についての面での課題が存在していただけに、この点は大きい。基礎形成期教員においても、授業者として実践と改善に勤む姿勢が表れてきた。これは、OJTへの意識の強さに関わらず、行動をもって示すモデルとしての関わりとしてとらえられ、人事育成について職場の機能が高まったと考えられる。          ○これまで、伸長期以上の層においては、査定的な見方が広く存在し、職場の“文化”をつくり出す要因の一つでもあったが、取組を通して「仕事は教えないとできない」「できないのではなく知らないのではないか」といったとらえ方がみられるようになった。基礎形成期の教員においては、先輩教員から教わりながら手を動かして教材研究に努めたり、得た知識を基礎形成期教員同士で共有しようとしたり、といった「学ぼう」とする姿勢がみられる。何れの層においても、人材育成という視点が顕在的な行動レベルに現れている。          ○組織について、設置上のものでなく、目的に応じて職員を組み合わせることで、効果を高められることも明らかにでき、何より、「こうもできる」とする視点が生まれている。その一端として、分掌外の職員にも意見を求めたり、意見を言ったりする行動が明らかに多くみられるようになった。人的配置は学校経営の最重要事項ともいえるため、経営全体を見通したものにしていくなかで必要性を改めて確認させられる結果となった。</p>								
<p><b>今後の課題</b></p> <p>○人材育成について、仮に指導側と被指導側としたとき、それぞれのニーズが一致していないことが阻害要因の一つであることを明らかにできたものの、解消に向けての具体的な手立てについて十分な検討ができなかった。来年度に向けて各人が目標を定められるよう、具体的な行動レベルで提案をしていきたい。          ○職員のOJTに対する意識の高まりを知るために、年度末に再度質問紙調査を行う予定であるが、現時点では確かめることができなかった。再調査においては、都教委の定める「教員に求められる基本的な4つの力」の観点から、少し踏み込んだ形で実施し、自己省察を促していく。          ○継続した取組のためにも、中長期的な目標を設定しつつ、手立ての部分においてはオープンであると同時に更新と改善を目指すべき部分であることをプラン作成の基本とする必要がある。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		練馬区立開進第四中学校						
校長名		松丸 晴美						
ホームページ		http://www.kaishin4-j.nerima-ky.ed.jp						
児童・生徒数		406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)	9人	伸長期の教員	6人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	3人
実施主題		OJT実施体制の構築と職層に応じたOJTの推進						
今年度の取り組みと成果								
(取り組み)								
<ol style="list-style-type: none"> <li>伸長期・基礎形成期の教員一人一人に対し、教師として必要な4つの力、学習指導、生活指導・進路指導、外部との連携・折衝、学校運営・組織貢献の項目毎にOJT責任者を決め、全員が自己申告書に目標を記載した。</li> <li>OJTシートを作成し、記入の方法を周知し、教員経験年数に応じて提出回数を定めた。提出されたOJTシートを活用し、管理職が個別に指導・助言を行った。</li> <li>校内研究・研修のテーマを「OJTの推進」とし、年5回の研修の内容・方法を工夫して進めた。</li> <li>第2回の校内研修会では、「道徳(学習指導案の書き方、板書の仕方、発問の仕方)」「進路(三者面談の進め方)」「教育相談(配慮が必要な生徒への対応)」のテーマ別に、研修分科会をつくり、OJTを進めた。</li> </ol>								
(成果)								
<ol style="list-style-type: none"> <li>「OJT」という言葉、その意味についての理解が深まった。</li> <li>OJTシートを簡単に記入できるよう工夫したため、全教員が提出できた。</li> <li>教師として必要な4つの力について、項目ごとにOJTシートに記入することにより、職層ごとに各自の具体的な課題や改善点を確認することができた。</li> <li>特に基礎形成期の若手教員に対しては、4つの力について担当者から指導、助言を行うことができた。</li> <li>主幹教諭、主任教諭が若手教員に対し、「OJT」を意識して、経験や知識を伝達し、育成していかなければならないという意識が定着してきた。</li> </ol>								
今後の課題								
<ol style="list-style-type: none"> <li>身に付けるべき資質や能力のさらに細かい洗い出しを行い、自己点検やOJT担当者からの評価を行うシステムを構築すること</li> <li>OJTシートの活用方法については、今後さらに検討の余地がある。</li> <li>内容によっては1年間ではなく、数年間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に、継続した取り組みが必要である。</li> <li>1年間の取り組みを通して、様々な校務、対応のあり方について学ぶことができたが、今後は実際に学んだことを実践していくことが求められる。</li> </ol>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		足立区立梅島小学校														
校長名		篠 達 司														
ホームページ		http://www.adachi.ed.jp/adaume/														
児童・生徒数		693人		学級数(特別支援学級数)		20学級										
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	11人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の 教員 (1～4年次)	4人								
実施主題		OJTの実施体制の構築と自己申告を活用したOJTの推進に関すること														
<p>今年度の取り組みと成果</p> <p>本校では、今ある組織やツールを活用した効果的効率的なOJTを目指して、実践を行った。具体的な取り組みは、以下の通りである。</p> <p><b>①OJT責任者の明確化</b> 主幹教諭・主任教諭と伸長期・基礎形成期の教員とでペアを組み、OJTの担当を明確化した。学習指導力・生活指導力の育成に関しては、原則として同じ学年内でペアを設定し、外部との連携・折衝力や学校運営力・組織貢献力に関しては、校務分掌(組織)の同じ担当者同士でペアを設定した。</p> <p><b>②自己申告書の活用</b> ペアで相談の上、OJTの能力開発目標(育成目標)を設定をさせ、自己申告書に明記させた。自己申告面接の際に、OJTについて聞き取りを行い、その進捗状況を把握するとともに、管理職から、指導・助言した。</p> <p><b>③週案の活用</b> 週案に、OJTに関して指導を受けたり指導したりした内容を記録させることにより、普段のOJTの様子を管理職が把握し、必要に応じて指導・助言できるようにした。</p> <p><b>④電子掲示板(校内LAN)の活用</b> 主幹教諭・主任教諭の長い経験と知識を伸長期・基礎形成期の教員に伝えるために、「匠の技」という掲示板を創設し、指導や職務がうまくいく大切なポイントを掲示板に書き込むようにした。</p> <p><b>成 果</b> 12月にOJTの実施状況を把握するために、教員に以下のようなアンケートを取った。</p> <p style="text-align: center;"><b>表：OJTの成果について4段階で回答した結果</b></p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th>学習指導・生活指導のペア</th> <th>校務分掌のペア</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>伸長期・基礎形成期の教員(指導を受ける側)</td> <td style="text-align: center;">3.3</td> <td style="text-align: center;">3.4</td> </tr> <tr> <td>主幹教諭・主任教諭(指導をした側)</td> <td style="text-align: center;">3.4</td> <td style="text-align: center;">3.3</td> </tr> </tbody> </table> <p>○上記のアンケート結果から、教員が、OJTを意識的に実施してきたことに対して、高い評価をしていることが分かる。アンケートの自由記述欄には、「日常の会話の中から学ぶことが多かった。」「指導書や本には載っていない指導法のアドバイスをもらい参考になることが多かった。」などと書かれている。</p> <p>○主幹教諭・主任教諭が、意図的に伸長期・基礎形成期の教員に対して新たな職務や立場を経験させるように工夫している様子が見られ、実際に、伸長期・基礎形成期の教員が、会議での提案や説明などをする機会が増えた。</p> <p>○伸長期・基礎形成期の教員が、自分が先輩教員になったときに、若手教員を育成することができるだけの力を身に付けることの必要性を意識するようになり、育成機能の連続性が期待されるようになった。</p> <p><b>今後の課題</b> ○OJTは日常の教育活動の中で、指導することが基本である。しかし、1年間OJTを推進する中で、OJTを充実するためには、OJTを実施するための時間を確保することが大切であることが分かってきた。</p>									学習指導・生活指導のペア	校務分掌のペア	伸長期・基礎形成期の教員(指導を受ける側)	3.3	3.4	主幹教諭・主任教諭(指導をした側)	3.4	3.3
	学習指導・生活指導のペア	校務分掌のペア														
伸長期・基礎形成期の教員(指導を受ける側)	3.3	3.4														
主幹教諭・主任教諭(指導をした側)	3.4	3.3														

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		葛飾区立北野小学校						
校長名		石 渡 孝						
ホームページ		<a href="http://www.katsushika.ed.jp/ekitano">http://www.katsushika.ed.jp/ekitano</a>						
児童・生徒数		395人		学級数(特別支援学級数)		13学級		
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	7人	伸長期の教員	4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の推進に関すること						
今年度の取り組みと成果								
<p>○若手教員研修会は、教務主任(主幹)が、中心になり4月中に年間30回実施の計画を立て実施している。</p> <p>○若手教員研修会を4年目教員が連絡をとって実施することで、確実な実施と研修意欲につながっている。</p> <p>○若手研修会では、優しい言葉づかいをすすめる「ことばの花束」の教室掲示づくりや新体力テストの実技研修等実務的な研修も取り入れ、意欲的に研修が進められている。</p> <p>○主任教諭は、学年主任として、学年経営、教材研究等を計画的に進め、実践を通して、若手教員、主任教諭の指導力向上につながっている。</p> <p>○専科の主幹教諭は、研究主任として、校内研究を推進している。</p> <p>○算数少人数指導の主任教諭は、指導計画・教材研究・教材作りと中心となって進めている。</p>								
今後の課題								
<p>①若手研修会を実施する日時の設定が課題である。 原則は、毎週月曜日の放課後であるが、勤務時間を越えた時間まで実施することもあった。</p> <p>②若手研で何を身につけ、日々の実践にどう役立ったか。一人一人が一年間の研修を振り返り、自己評価し、次年度の計画を立てていくことが課題である。</p> <p>③基礎形成期の教員に対する、授業力(スキル)の研修と主任・主幹教諭に対する、学校運営上の課題を発見し、解決策を提示していく。中堅教諭研修と分けて、実施していくことが課題である。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		葛飾区立東柴又小学校						
校長名		橋谷田 有俊						
ホームページ		<a href="http://www.katsushika.ed.jp/ehi_shib">http://www.katsushika.ed.jp/ehi_shib</a>						
児童・生徒数		228人		学級数(特別支援学級数)		9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)	3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>教員の能力、経験、職層に応じた組織的な研修の確立を目指す取り組みを行ってきた。副校長の指示のもと、主幹教諭が計画を立て、主任教諭が具体的な研修を進めてきた。月に1回の、主任教諭による研修会、教員同士による授業観察、若手教員が講師役を務める研修会を行ってきた</p> <p>成果としては、教員同士のコミュニケーションが取りやすくなったことがある。生活指導上のことや、保護者の対応等比較的自由的な雰囲気の中で相談ができるようになってきた。また、授業の指導に関しても具体的な場面を通して指導がなされるようになってきた。また、若手の指導を通して、ベテラン教諭の指導技術や心構えも若手に伝わってきている。そして、ベテラン教諭の意識の向上も見られた。主幹、主任教諭が連携を取り、組織的な研修体制を確立できるようになりつつある。</p>								
今後の課題								
<p>○研修体制をさらに継続できるよう、今後も組織的な研修を意識した取り組みの継続をしていく必要がある。</p> <p>○異動等でメンバーの変更が生じて、今後も研修が継続的に行われるように計画を立てていく必要がある。</p> <p>○研修時間の確保が難しいので、短時間でできるように内容を工夫していく必要がある。</p> <p>○若手の進んで学んでいこうとする、意識の向上がさらに必要である。</p> <p>○自己申告制度と連動した、研修のありようをさらに考えていく必要がある。</p>								

## 平成25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	畑中 利之							
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	566人		学級数(特別支援学級数)		18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	5人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	8人
実施主題	OJT進行管理に関すること							
今年度の取り組みと成果								
<p>○取り組み</p> <p>【校内】</p> <p>①OJT校内組織作り・・・副校長→主幹教諭→主任教諭→教諭とOJT担当者を決め、年間を通して継続してOJTを推進した。</p> <p>②日常の職務を通じたOJTの実施・・・場と時間を設定せずとも、日常の全職務行動を教員相互に学び合うような職員室環境をつくった。</p> <p>③OJTスモールステップカードの活用・・・各自が「学習・生活・外部・運営」の4観点に対して週ごとの努力目標を設定。OJT担当者が評価・指導をし、各自のめあてや課題を明確化した。</p> <p>④OJT月間での授業公開・・・年3回OJT月間を設定し、対象者・担当者相互に授業公開を行い、参観レポートを提出させ、記録の冊子を作成し各自のOJT推進状況を全員で確認した。</p> <p>⑤若手研での講話・・・月に一回の若手研では、副校長・主幹教諭・主任教諭が講師となり、OJT4つの観点に対してのテーマを設けて講話を行った。</p> <p>【地区】</p> <p>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15名、2年次13名で年3回の全体会での研修の他、全体をさらに3ブロックに分け、2年次代表による研究授業と、初任者一人1回の研究授業及び事前研究を行った。その際、地区小学校の指導力のある教員のリストを作成し、講師として人材登用をした。</p> <p>○成果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日常的にOJTが行われる雰囲気が出てきた。</li> <li>・OJT担当者の明確化により、各自の意識が高まり、計画的にOJT推進がなされた。</li> <li>・OJT推進の過程で、若手教員の育成のみでなく、若手を指導することで中堅教員の意識の高揚が見られた。</li> </ul>								
今後の課題								
<p>①組織的な取り組みのさらなる充実</p> <p>OJT推進の立場にある、主幹・主任教諭が校内の進捗状況を的確に把握し、適宜指導助言していく。若手教員は、報告・連絡・相談を密にし、組織全体がお互いの実態把握ができるようにする。</p> <p>②若手教員の意識の高揚</p> <p>研修を受ける若手側の意識をさらに高める必要がある。各ステージの到達目標をどのレベルにするか、自己申告等で明確な基準をもたせ、積極的にOJTに取り組ませるようにする。</p> <p>③時間の有効活用</p> <p>授業公開は有意義であるが、空き時間の関係で参観ができない実態もある。公開の持ち方の再検討が必要である。参観及びレポート提出のみならず、授業後の意見交換会等の方法も考えていきたい。</p> <p>④人材の登用</p> <p>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、若手教員のための指導者ととらえ、人材情報を共有し活用していく。</p> <p>⑤OJT推進者の育成</p> <p>今年度は、管理職が取組の指揮をとったが、主幹・主任層で推進計画を立てさせ、実施していくことで、中間層・ベテラン層の経験を活かしながら、推進者の育成を図る。</p>								

## 平成25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	http://hachioji-school.ed.jp/yugi/							
児童・生徒数	378人		学級数(特別支援学級数)			11学級(1学級)		
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	11人	伸長期の教員	3人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	4人
実施主題	OJTの目標と方法について							
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  <b>【取り組み】</b>＝分掌組織のグループ体制化によるOJT研修は2年目だが、本年度は特に伸長期及び基礎形成期の教員に対する指導・育成を組織目標とし、各グループ長がOJT研修を通して育成に励んだ。  <b>【成果】</b>＝本年度、分掌組織を変えた伸長期の教員は、新しい役割分担を覚え、学校運営の意識が高まった。</p> <p>2 相互授業参観のOJTシートを活用した研修の実施  <b>【取り組み】</b>＝6月及び10月に1～2週間の相互授業参観による「授業でのOJT研修」を実施した。試行的に「授業者の本時のテーマ」を事前に明らかにして相互授業参観を行った。また、8月に本市パワーアップ研修の一環で、2年目教員による模擬授業において「授業力向上のためのOJT研修」を実施した。  <b>【成果】</b>＝他の教員の授業を見て、意見交換することが定着した。また、独自の授業力相互診断シートによって感想だけではなく、授業者へのアドバイスや改善点のポイントを適切に伝えることができた。</p> <p>3 外部講師を招いたOJT研修の実施  <b>【取り組み】</b>＝8月1日(木)に本市教育委員会から指導主事を講師に招き、「授業力向上に向けたOJT研修」について学んだ。また、同指導主事から模擬授業についての講評と指導をいただいた。  <b>【成果】</b>＝指導主事からOJT研修の意義、効果的な進め方、授業でのOJTの具体例などを幅広く学べた。</p>								
今後の課題								
<p>1－各分掌組織をグループ体制としたOJT研修について  <b>【課題①】</b>基礎形成期の教員の分掌能力を向上させるため、一定のローテーションで分掌組織を変えて複数の分掌組織を経験させること。  <b>【課題②】</b>基礎形成期の教員の分掌能力を向上させるため、年度当初に身に付けたい分掌能力を明確にさせ、育成担当者や同じ分掌組織内での共通理解を図らせること。</p> <p>2－授業力向上のためのOJT研修について  <b>【課題①】</b>(現在は、相互授業参観週間を学期ごとに1～2週間ほど設定している。)次年度からは、授業参観をする教員同士のグループを意図的に組み、伸長期や基礎形成期の教員の授業力向上を組織的・継続的に図るためにOJT研修を活用すること。  <b>【課題②】</b>グループごとの相互授業参観に、外部から講師を招き指導・育成を計画的に行うこと。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		武蔵野市立大野田小学校						
校長名		高城 栄則						
ホームページ		<a href="http://www.musashino-city.ed.jp/~gakkou007/">http://www.musashino-city.ed.jp/~gakkou007/</a>						
児童・生徒数		651人		学級数(特別支援学級数)		19学級(4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	10人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	5人
実施主題		組織的なOJTを生かした授業力の向上						
今年度の取り組みと成果								
<p>○経験年数の異なる教員をバランスよく混在させたグループ「ファミリー」という組織を作り、日常的な授業を通じてOJTを行うことで、指導技術の共有と向上を図ることができた。</p> <p>○学習指導力に特化し、具体的な指導技術を集中的に研究する「サークル」という組織を作るとともに、個々の課題達成状況を自己評価シートを活用して検証することで、教師が身に付けるべき指導力をいかにして獲得すればよいかという方策を見出すことができた。</p> <p>○当該学年以外の授業づくりにも常に関わる研究組織にしたことで、学習内容や指導の系統性について考え、実践に向かうことができた。</p> <p>○発問、板書・教材教具、子供の活動、評価の4つの指導技術を基本から見直すことで、すべての教員が楽しくためになる問題解決型の授業へと改善が図られてきている。</p> <p>○「ファミリー」という小集団でOJTを進めるようにしたことで、全教員が日常的な授業の中で研究授業を行うことが可能になり、若手教員の授業が充実し、中堅・ベテラン教員は洗練された授業になってきた。</p>								
今後の課題								
<p>○「サークル」内での検討をより深く具体的に行い、「ファミリー」に還元することで、さらに学校全体の授業力向上へとつなげていく必要がある。</p> <p>○授業ではもちろんだが、生活全般における児童理解をさらに深める手だてを検討・実践していく必要がある。</p> <p>○授業検討の時間確保のために、会議の精選や効率化を進めることが必要である。</p> <p>○今回の実践に伴う成果を、生活指導や学校運営における日常的なOJTに広げていく必要がある。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	三鷹市立第六中学校							
校長名	堀江 朋子							
ホームページ	<a href="http://www.education.ne.jp/mitaka/rokuchu-jhs/">http://www.education.ne.jp/mitaka/rokuchu-jhs/</a>							
児童・生徒数	534人		学級数(特別支援学級数)			16学級(3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	13人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	9人
実施主題	教員の指導力向上をめざしたOJTの活用実践							
今年度の取り組みと成果								
<p>&lt;取り組み&gt;          本校が初任校である教員が12人在籍しており、全教員の約半数が若手教員であり、早急に授業改善を進める必要がある。そこでOJTを活用した授業改善を図り、教員の指導力をつけていくことが生徒の学力の向上につながると考え主題を設定した。4年次までの若手教員に対して、主任教諭等を指導担当者として指定し、研究授業指導案の検討、授業の指導等にあたらせる。若手教員研修の主たる研修推進にあたらせる。</p> <p>○プロジェクトチーム          副校長が中心となり、研究主任に計画・実施させ、指導に関しては主幹教諭、主任教諭が指導にあたる。</p> <p>①学級経営PJ:学級経営の基礎・基本について研修会を実施、QUを活用した学級分析を行う。          ②道徳教育PJ:道徳教育推進教員(主幹教諭)が中心となり、指導案検討、研究授業を実施する。          ③特別支援教育PJ:外部機関との連携について実践的な研修を実施する。</p> <p>&lt;成果&gt;          ①副校長が中心となり、学級経営、道徳教育推進、教育支援の校内研修を各2回、計6回実施した。          ・講義「教育支援の活用について」支援委員会の実践を通じた支援の必要な子どもへのアプローチ          ・講義「教育支援の手法を学ぶ」          ・講義「QUの活用について」          ・演習「(道徳)読み物資料の活用」          ・演習「道徳授業実践」          ・講義 危機管理校内研修「よりよい保護者対応の方法について」          ・講義 学年・学級経営とマネジメント「よりよい学年・学級をつくるために教員がやるべきこと」</p> <p>②管理職が若手教員の指導担当者を指定し、指導担当者が日常の業務の中でOJTを実施した。          ③昨年度からOJTを推進した取り組みの成果として、保護者等からの苦情が減ってきている。          ④学力到達度調査の結果から、学力の向上が見られ、授業も落ち着いて取り組めるようになった。          ⑤生活指導上の課題が減少した。</p>								
今後の課題								
<p>本校の教員の半数は本校が初任校であり、初任校での研修・実践の成果が、これ以降の教員人生を大きく左右するものと考え、教員としての資質・技能を本校で確実に定着させることが必要である。そのため以下が今後の課題であると捉えている。</p> <p>①OJTシステムを継続させていくため、指導層の人材確保          ②指導者のコーチング技術の向上          ③校内研修会のための講師人選、講師招聘のための予算確保          ④若手教員の研修意識向上のための課題設定(自己申告時の課題設定)          ⑤OJTのトップダウンからボトムアップへの転換          ⑥OJT推進のための意図的、計画的組織編成の実施</p>								

## 平成25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-tky.ed.jp/es/kabe-es/">http://www.ome-tky.ed.jp/es/kabe-es/</a>							
児童・生徒数	495人		学級数(特別支援学級数)			17学級(3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)	6人
実施主題	OJT研修会(若芽の会・キャリアアップ研修)を継続させ、OJT実施体制の充実を図る。							
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・キャリアアップ研修会を、毎週月曜日の16:30～16:45に実施した。</li> <li>・OJT研修会で、全教職員が順番に研修を担当するようにした。研修は、担当になった職員が教科内容に沿ったものや教職経験の中で得た知識や役立った経験を内容とし、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った。事前に準備することによって自身の職務に対する振り返りをする好機にもなった。また、様々な理由で延期になっても、翌週には2日連続で会をもつ等、計画を着実に実施した。</li> <li>・研修会に参加できなかった教職員にも、研修レポートを配布し、教職員の指導力向上を図った。</li> <li>・管理職の授業観察時における授業観察資料(指導案等)を事前に全職員にも配布し、管理職以外の職員も授業参観できるような体制をとった。特に参観希望者の学級には補教を付けた。</li> </ul>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度も担当になっ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っている。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っきりさせ、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ない。</li> <li>・OJTに対する共通理解が深められた。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、よい研修の場となっている。参加率が上がるよう、担当はPRも活発に行っていく。</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っている。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> <li>・市内で唯一のOJT推進指定モデル校として、各校へ取り組みを広めていかなければならない。</li> </ul>								

## 平成25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		渡邊 桂子						
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		546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)	7人	伸長期の教員	12人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	5人
実施主題		「だれもが学び だれもが伝える」OJTを意識化・継続化する						
今年度の取り組みと成果								
1 取り組み								
【意識化・継続化するため】								
(1)個人の課題を明確にする…年度初め、課題シートに個人の課題とそれを解決するための取り組み計画を立てる。課題は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⑤学級経営力の5つの視点で考える。								
(2)課題を更新する…学期始めと終わりに課題シートを振り返り、記録していく。また、追加の課題を書き加え、常に自分の課題を更新し、意識できるようにする。								
(3)研究会の振り返り…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、教員の学びを情報交換する。								
(4)記録する…各自、週案に「いつ、だれに、何を伝えたか、教えられたか」を記録し、課題解決の成果が見えるようにした。また、OJTの事前の予定も記録し、計画的に遂行できるようにしている。								
【昨年度から引き続き】								
(1)研修会…教員のニーズが高く、適時性の高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。								
(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主幹と研究育成部長とが相談の上、日程を設定。勉強会主催は、研究育成部の部員。								
(3)校内研究会…講師の先生を招聘しての、校内の教員による研修会。1学期初めに、校内研究のテーマについての講話。スクールカウンセラーの講話など。								
(4)授業を見合う…自己申告書に関わる授業観察の指導案を印刷配付し、授業を見合ったり、授業に関して話ができるようにした。								
今後の課題								
(1)課題を解決する力を高める…個人の課題をどのようにすれば解決できるのか、具体的な方法を分かるようにする。現在、課題を把握し、そのニーズの高いものに応じたショート研修会、勉強会などを設定している。個人的、少数的な課題には、個人的な取組が必要である。個人での課題解決力を上げるために、具体的な方法を例示するようにしていく。								
(2)時間を作る…「時間がない」というのは、何が原因なのかを多面的な視点から捉える。原因を追究し、組織運営や仕事の取り組み方の見直しをする。OJTに取り組むことによって、多忙感より充実感が得られるようにする。								
(3)学び合いの継続化…勉強会や研修会・校内研究会などの運営が定着。今後、各分掌や学年間での学び合いが継続するためのシステム作りを考える。								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		昭島市立つつじが丘南小学校						
校長名		石川 博朗						
ホームページ		<a href="http://www.city.akishima.ed.jp/~tsunan/">http://www.city.akishima.ed.jp/~tsunan/</a>						
児童・生徒数		220人		学級数(特別支援学級数)		7学級(4学級)		
教員数	主幹教諭	4人	主任教諭 (充実期の教員)	1人	伸長期の教員	2人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	8人
実施主題		OJTの充実を図るための組織運営						
今年度の取り組みと成果 *取組 ○成果								
<p>* OJT担当を校務分掌に位置づけ、OJTの実施計画と自己申告をもとに各教員の課題を明確にした。</p> <p>* 都の言語能力向上推進校として、研究発表に向けた取組をOJTとして位置づけ、各教員の算数科における指導力について課題を明確にして取り組んだ。</p> <p>○「人権担当」を中心に組織的に取り組んだことで、OJTの進行管理をスムーズに行うことができた。</p> <p>○個の課題を明確にしたことで、各教員の意識が高まりOJTの活性化につながった。</p> <p>○主幹、主任層の人材育成に係わろうとする意識が高まった。</p> <p>○発表に向けた取組では、都教委及び市教委の指導を受ける機会が多く、指導案の書き方や授業に関する内容まで細やかな指導を受けることができ、若手教員の学びにつながった。</p> <p>○研究紀要や掲示物に対する指導を受けることで、各教員の人権意識が向上した。</p> <p>○都の連絡会等を通じて各校のOJTの取組を知り、情報を共有することができた。</p>								
今後の課題								
<p>○若手教員の意識を高める上で、ミドルマネージャーの活用をより充実させる必要がある。</p> <p>○自己申告の最終申告時に、今年度の成果を踏まえ次年度の能力開発に向けた方向性を明確にする必要がある。</p> <p>○次年度の教育課程編成に向け、今年度のOJTの取組を十分に評価し、次年度の体制をしっかりと整えておく必要がある。</p> <p>○OJTの進行と、自己申告をより連動させていく必要がある。また、それに呼応した担当者会議を設定する必要がある。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		昭島市立多摩辺中学校						
校長名		山下 博一						
ホームページ		<a href="http://www.city.akishima.ed.jp/~tamabe/">http://www.city.akishima.ed.jp/~tamabe/</a>						
児童・生徒数		318人		学級数(特別支援学級数)		11学級 (1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	6人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	6人
実施主題		生徒一人ひとりの個性や能力に即した指導の在り方 —特別支援教育の推進を通して—						
今年度の取り組みと成果								
<p>○主幹会議、校内の支援教育委員会の機能を充実、連携させることにより、運営委員会や職員会議、学年会議で周知することで若手教員等の育成など、OJT推進となった。</p> <p>○年度当初、中間、年度末の自己申告面談により、課題とそ改善に向けての工夫を明確にし、O f f-J Tの推進となった。特に、若手教員には、中期的な視点で必要な研修を進めることができた。</p> <p>○毎週設定している学年会、分掌部会が充実し、主任教諭層の若手教員に対するOJTが促進された。</p> <p>○今年度交代となったスクールカウンセラーを講師に校内研修を学期ごとに行い、生徒に関する情報交換と助言により、家庭・生徒本人に必要な支援の連携を深めることができた。特に、学級担任と保護者・生徒のかかわりがより一層深まった。</p> <p>○全教員で相互の授業観察を行うことにより、教科を越えて、分かりやすい授業づくりとは何かを研修することができた。特に、授業者のよいところを学び合うことで、教員一人一人の指導の工夫となった。</p> <p>○特に支援を要する生徒について、個別教育支援計画等を作成し、共有することによって、適切な対応を行うことができた。</p> <p>○日常の生徒と教員、教員と教員のコミュニケーションが活性化された。</p> <p>○関係機関との連携が深められ、ケース会議等をとおして、家庭とのかかわりについて、適切に対応することができた。</p>								
今後の課題								
<p>○さらなるスクールカウンセラーや外部関係機関との連携により、教員の専門性を高める。</p> <p>○特別支援教育の視点に立った生徒との指導(生活指導・学習指導)を研鑽し、ユニバーサルデザインを取り入れる。</p> <p>○主任教諭層のさらなる活用を図ることにより、副校長や主幹教諭に過度な職務とならないよう、校務改善につなげる。</p> <p>○次年度の校内研究として、「特別支援教育の視点を踏まえた指導の充実」と題し、継続的なOJT、O f f-J Tを推進する。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

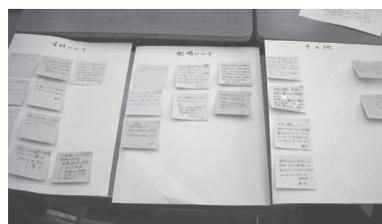
学校名		小金井市立東小学校						
校長名		中川 裕子						
ホームページ		higasies@koganei.ed.jp						
児童・生徒数		493人		学級数(特別支援学級数)		18学級(2学級)		
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	1人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	6人
実施主題		<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校の教育力向上と若手育成を目指したOJTの取り組み</li> <li>・毎週の振り返り時間とOJT振り返りシートを活用したOJTの推進</li> </ul>						
今年度の取り組みと成果								
<p>〈取り組み〉</p> <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、3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:「教師が身につけるべき4つの力」のうち「学習指導力」は全員の課題とし、後1つ各自が設定する。</li> <li>・振り返りの時間の設定:水曜日の16:30から15分間をOJT振り返り時間とし、1週間で学んだことを振り返る。</li> <li>・月ごとの重点課題の設定:各月ごとに学校の課題にあった重点目標を決め、学年で取り組むようにする。</li> <li>・振り返りシートの活用:〈誰に・誰から〉〈何を〉の項目を作り、相手意識をもち学びが深められるよう、週の振り返りの際、記録する。週案とともに提出する。管理職・担当教諭が確認する。</li> <li>・校内の研究授業観察:5年次までの教員で研修部を作り、互いの研究授業を観察した。また、観察した際は授業記録・写真を撮り、授業記録を校内に回覧した。</li> </ul> <p>〈成果〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・2年間の実施で、互いのOJT意識が高まり、学年を超え、多くの教員が互いに情報を交換し、組織的に解決を図ることができるようになった。</li> <li>・研修部の授業観察の取り組みで、校内の研究授業観察の意識が高まり、多くの教員が観察をしに来るようになった。</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ている。</li> </ul>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・毎週自己の学びを振り返り、学びを深めている。しかし、各自が設定した自己の課題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を目指す。</li> <li>・校内で行われる研究授業は、授業記録をとり、実践を校内に広めてきた。しかし、研究授業の回覧をした後、授業者へ授業のフィードバックが十分ではない。授業者を中心に授業力向上に対する意識を高めていけるよう、フィードバックの方法を検討する必要がある。</li> </ul>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		東村山市立回田小学校						
校長名		曾我部 多美						
ホームページ		<a href="http://higashimurayama.ed.jp/e02-megurita/">http://higashimurayama.ed.jp/e02-megurita/</a>						
児童・生徒数		477人		学級数(特別支援学級数)		16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	8人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	3人
実施主題		効率的・効果的なOJTへの取り組み						
今年度の取り組みと成果								
<p>1 取り組み</p> <p>(1) 自己の目標設定とOJT実施状況の確認          ・自己申告の活用を図り、当初申告でステージに応じた4つの力で目標設定、中間申告で進捗状況、最終申告で成果の確認を行った。</p> <p>(2) 実施体制を明記した分掌組織表をもとに、既存の組織を活用したOJTの実施          (ア) 学年会・・・日常の職務は、学年会で毎週金曜日に実施。実施内容は週の指導計画に記録。          (イ) 校内研修会・・・前期は、校内研究の研究授業、水泳指導、後期は、なわとび、ボール運動等の指導法の研修会を実施。          (ウ) 水曜日ミニ研修会・・・前期、研究授業(校内研究・本市教育研究会)指導案・指導法検討、後期、校内研究のまとめ・研究発表会準備、OJT責任者によるアンケート調査から、指導者と指導内容を決定し実施。          (エ) 授業公開・学年協議会・・・全教員年間3回以上の授業公開・学年協議会の実施。          (オ) 主任会・・・毎週金曜日の主任会で、OJT実施状況等の報告と意見交換。</p> <p>2 成果</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自己申告の活用・・・OJTの実施状況の意見交換・調整を行うことで、ステージを意識した職務行動等になった。</li> <li>・学年会・週の指導計画の活用・・・学年会で行われた内容について、週の指導計画で毎週確認し指導・助言・支援を行うことで、日常的なOJTの実施を継続することができた。</li> <li>・研修会の活用・・・校務処理、授業・安全面等での指導内容や効果的な指導法を学び合うことができた。</li> <li>・公開授業・協議会の活用・・・互いに参観した授業について良い点・改善点等意見交換ができ、効率的・効果的な授業改善を行うことができた。</li> <li>・主任会の活用・・・各学年の実施状況の確認と情報交換を行うことで、どの学年も必要なOJTを実施することができた。</li> </ul>								
今後の課題								
<p>1 OJTの実施内容の精選と年間計画への位置付け</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・校務分掌組織表に実施組織を位置付け、実施体制を整えることはできたが、日常的な研修とステージアップのための研修に内容を分け、今年度の実績から、年間計画に位置付けることが課題である。</li> </ul> <p>2 OJTの効果的な実施体制・方法の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育成担当者と育成者の日々の職務意識・意欲の向上と、効率的な仕事の伝達方法についてや育成者の課題等から効果的な研修へと高められるよう、実施体制・方法の一層の改善が課題となる。</li> </ul>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国分寺市立第六小学校							
校長名	吉田 健							
HP	<a href="http://www.city.kokubunji.tokyo.jp/kodomo/2276/7681/">http://www.city.kokubunji.tokyo.jp/kodomo/2276/7681/</a>							
児童数	636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)	8人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	7人
実践主題	授業力を高める校内自主研究会の推進							
今年度の取り組みと成果								
<p><b>校内OJT体制</b>            若手教員の採用が増える中、校内のOJTをこれまでの流れで進めることは大変難しい現状がある。特に、学級事務や校務分掌を進めながら、これまでの流れに任せてOJTを進めることでは、思うような成果が上がらない現実がある。そこで、本校では担当主任教諭が、OJTとしての以下の校内体制を組んでいる。</p> <p><b>1 自主研究会</b>            (1)概要 若手教員を全体で支える機会を設定した。校内研とは別に、自分の好きな授業、苦手な授業、高めたい授業などを行い、教員同士がアドバイスをし合った。(授業者以外のクラスは授業をカットし、確実に参観できるよう配慮した。)今回は授業者が3名(2年国語・4年国語・6年社会)であった。授業後は、あらかじめ授業者が示した観点についての意見を付箋紙に書き、内容毎にグループ分けして主任教諭が司会となって進めた。            (2)成果 ①協議会は8名前後の少人数となり、じっくりと話し合いができた。②研修後は、若手教員が校内の教員に授業や学級経営についての相談を積極的に行うようになった。③若手教員だけでなく周りの教員も自分を見つめ直す機会となった。④授業者を含めてすべての教員が今回の自主研を「価値がある」と感じた。⑤若手教員のことを思ったベテランの的確なアドバイスを受けることができた。⑥若手の熱意ある授業姿勢に刺激を受け、他の教員も自身を見つめ直した。⑦いろいろな学年の教員が協議会に入ったことにより、縦のつながりも考えることができた。⑧自分の興味のある学年教科の授業を見ることができた。</p> <p><b>2 教材研究紹介</b>            (1)概要 夏休みの課題として、各自の教材研究をA4一枚程度にまとめ、担当主任教諭が冊子にまとめた。その冊子を基に、年間24回の教材研究紹介を全教員で行った。発表は夕会前の5分程度で実施した。            (2)成果 ①資料を作成し発表することで、それぞれの指導観を共有できた。②短い時間ではあるが、発表の内容を精査し、その方法もそれぞれが工夫できた。③発表の後、自主的に実技研修を進める等、教材研修への積極的な意識が高まった。ベテランから若手までの研修発表が行われることで、OJTとしての教材研究が日常化するきっかけとなりつつある。</p>								
<p><b>今後の課題</b></p> <p>1 自主研修会の成果は、実施したことでほとんどの教員が実感できた。しかし、自主研修と言えども、教員の自主性を促す方法には担当は苦慮していたため、自主研修の成果をレポート等で記録に残すことが好ましいと考えている。</p> <p>2 自主研修会を3学級で行い、授業者も参観者も大変意欲的に取り組むことができたが、その後に授業研究を進めるまでには至っていないことから、年間の課題などを設定し、年度末に校内で紹介等を行うことが必要である。</p> <p>3 授業者はそれぞれの成果と課題をまとめているが、参観者には記録として残っていない。参観者も、授業と協議の記録から、自分の授業へどのようにフィードバックされたのかを発表できる機会を作る必要がある。</p>								



## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		国立市立国立第一小学校						
校長名		牧野陽一郎						
ホームページ		<a href="http://www.kunitachi.ed.jp/el01">http://www.kunitachi.ed.jp/el01</a>						
児童・生徒数		451人		学級数(特別支援学級数)		16学級(1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	4人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	8人
実施主題		体系的なOJT研修に向けて						
今年度の取り組みと成果								
<p>①校長による2週間に1度のOJTミニ講座の実施 3年次までの教員を中心に、年間を通して1回25分の研修を実施する。個人面談、保護者会の進め方等の外部との連携・折衝力に関すること、児童同士のトラブルへの対処の仕方等の生活指導力に関することを中心に行った。校長という見識及び指導力の高い講師より計画的に学ぶことにより、体系的に知識を積み重ねることができた。</p> <p>②校内研究の研究グループのブロック化 研究授業を年間を通して各学年1回ずつ行うが、その事前検討及び事前授業を、低・中・高学年のブロックを単位として行う。中間・ベテラン層が指導する機会を増やすことやより多くの教員が授業づくりに関わることで、学び合いながら、指導スキル、教材研究の力を高めた。</p> <p>③副校長による日常的な授業観察及びフィードバック 学習指導力や学級経営力を高める必要を感じた教員数名を、年間を通して1日に平均2時間、副校長が授業観察を行う。課題に応じた詳細なフィードバックを放課後に行うことで、指導を受けた教員が成長を実感し、さらなる成長への意欲の継続へとつながった。</p>								
今後の課題								
<p>学校運営に関することは、校務分掌を通して中間・ベテラン層が指導をできるが、学習指導力、生活指導力及び外部との連携・折衝力に関しては、自信をもって指導できる中間・ベテラン層が少なく、余裕をもって指導できる時間も保障されていない。</p> <p>学校評価をとおして、学校行事の精選を行い、校務のスリム化を図り中間・ベテラン層が指導できる時間をつくりだすこと。体系的なOJTを確立し、中間・ベテラン層が自身で学習しながら指導できるようにすること。自信をもって指導できるよう、中間・ベテラン層の学級経営力、授業力を高めること。が課題である。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国立市立国立第二小学校							
校長名	川畑 孝久							
ホームページ	http://www.kunitachi.ed.jp/el02							
児童・生徒数	403人		学級数(特別支援学級数)			12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	3人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	2人
実施主題	教員のよさを認め、高め合う学校をめざして 一校内OJT運営組織の活用—							
今年度の取り組みと成果								
<p>①OJT育成担当の明確化 各教員に対するOJT責任者を明確にして、責任者と対象者が相談しながら目標や方法を設定しOJTを進めた。目標や方法を明らかにしたことにより、一人一人のOJTに対する意識が高まった。</p> <p>②OJTシートの活用 各教員が、設定した目標や方法に応じて、日々どのようなOJTを行ったかを記録した。自分自身の学びの蓄積が可視化され、目標に対して、どれくらいの力が身に付いたか明確になった。</p> <p>③若手教員の育成を目指した研修会の実施 月に1回程度、若手教員(6年目未満)がベテラン教員から得意分野について講義を受けたり、実技研修を受けたりする機会を設定した。学校全体で若手教員を育てていく体制ができた。</p> <p>④個人の研究や研修の成果を全体で共有し普及させる場の設定 個人が受けた校外における研修・研究の内容や成果について、全職員で報告し、共有する場を設定した。教員全体の資質や能力の向上につなげることができた。</p>								
今後の課題								
<p>①本年度は、育成担当は学年を主体として決定したが、今後は一人のOJT対象者に対して校務分掌ごとに複数の責任者が担当するなど、工夫と改善が必要である。</p> <p>②他の会議等と調整し、OJT担当者と責任者が打ち合わせをしたり、OJTの振り返りを行ってシートを記入したりする時間を確保していく必要がある。</p> <p>③OJTシートの記入が教員の負担にならないように、自分自身の能力の高まりをより実感できるようなシートの活用方法を工夫していく必要がある。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国立市立国立第三小学校							
校長名	根本 哲郎							
ホームページ	<a href="http://www.kunitachi.ed.jp/e103">http://www.kunitachi.ed.jp/e103</a>							
児童・生徒数	469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)	5人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	8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>(1)校務分掌の精選と職務分担の見直し</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・校務分掌を見直し、不要な分掌を廃止した。</li> <li>・一人一役制をやめ、分掌ごとに責任者と実際に校務を担当する担当者を配置した。</li> </ul> <p>(2)OJTを踏まえた授業改善の実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・グループによる相互授業参観と意見交換</li> </ul> <p>(3)会議の効率化を図り、教員の資質向上を高める研修を行う。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・火曜日に15分間の研修を行った。</li> <li>・学年会の充実を図った。</li> <li>・教員相互が授業参観を行い、授業についての意見交換ができる場を設定した。</li> </ul>								
今後の課題								
<p>(1)校務の円滑な引き継ぎを行うためのシステムづくり</p> <p>(2)授業力の向上を図るための具体的な方策の提案</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		国立市立国立第四小学校						
校長名		藏重 佳治						
ホームページ		http://www.kunitachi.ed.jp/el04						
児童・生徒数		317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)	6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		教員の資質の向上と、その能力開発						
今年度の取り組みと成果								
<p>〈今年度取り組み〉</p> <p>4月…人権について          5月…体育学習の基本 ニュースポーツの紹介          6月…水泳指導について          7月…各学年・専科の実践報告 夏休み中2回実施          内容(話し合い活動・読書指導・理科指導・図工教材紹介・リトミック          算数指導・学校安全指導・特別支援研修より)</p> <p>9月…いじめについて          10月…アレルギー児への対応の模擬実践          11月…大型テレビの活用 書画カメラ、パソコンを使ったフラッシュ教材</p> <p>〈成果〉</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>各分掌の担当との連携を取りながら、その時期に必要な内容を取り上げて取り組むことにより、全体での共通理解が深まり、組織連携の向上に繋げることができた。</li> <li>1学期中にOJTについてアンケートを実施し、どのような内容のOJTが求められているかを把握することによって、本校教員が必要とする研修を具体的・実践的に進めることができた。</li> <li>夏季休業日中に、各学年・専科による実践報告を行うことにより、それぞれの教員の専門分野や研修してきたことを全体に広げる機会となった。併せて、教員が相互に啓発し、切磋琢磨をしながら、「教員が身に付けるべき力」を育成することができた。</li> </ul>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間での効果的な研修の進め方を考えていく必要がある。</li> <li>毎年同じ時期に実施する同一内容の研修について、その進め方を工夫する必要がある。</li> <li>講座の内容に偏りが出ないように、計画的に取り組んでいくことと、その時にあった適時性のある内容をどのように取り入れていくかが課題である。</li> </ul>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		国立市立国立第五小学校					
校長名		大山 紀子					
ホームページ		http://www.kunitachi.ed.jp/el05					
児童・生徒数		429人		学級数(特別支援学級数)		16学級(2学級)	
教員数	主幹教諭	4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)
実施主題		OJT実施体制の構築と「くにご授業改善プロジェクト」の実施					
今年度の取り組みと成果							
<p>今年度本校では、OJTとして、以下の5つの取り組みを行ってきた。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①くにご授業改善プロジェクト</li> <li>②校内研究をととしたOJT</li> <li>③教員研修の実施</li> <li>④相談支援ケース会議</li> <li>⑤各教員間での指導法や学級経営上の課題の共有等</li> </ol> <p>その中でOJT実施の中心として考えているものは、①の「くにご授業改善プロジェクト」である。</p> <p>「くにご授業改善プロジェクト」は、一人一人の授業力向上やそれぞれの教員がもっている、ノウハウを他の教員に広めることをねらいとしている。年度当初に教員を4グループに分け、各グループの研究テーマに基づいた個人テーマを設定し、校内研究会とは別に各人が研究授業を実施した。</p> <p>本年度は、Aグループ「子ども同士のつながりを大切に授業展開」          Bグループ「自己肯定感を高めるための指導方法」          Cグループ「特別支援の視点を取り入れた学習環境づくり」          Dグループ「視覚的な支援を取り入れた授業づくり」</p> <p>について少人数のゼミ形式でOJTを行った。</p> <p>全員一斉に集まって授業案検討等をする時間は取りにくい、リーダー(主任教諭)を中心に小グループのゼミ形式にし、指導法や指導案検討、生活指導法等を検討することで、若手の教員も含め効果的に授業力・生活指導力・学校運営力等を向上させることができた。また、職員会議等の会議は、月1回ある土曜授業の時にまとめて行い、平日には会議を入れないようにし、OJTのための時間確保をしている。</p>							
今後の課題							
<ol style="list-style-type: none"> <li>①焦点を絞った研究テーマの設定 若手の教員が増える中、板書の仕方や机間指導の仕方、効果的な発問の仕方などの授業技術を高めていく必要がある。さらに焦点を絞ったテーマで授業改善をしていき、実践したことを複数の目でチェックしていくことが大切である。より授業改善につながるテーマ設定が必要であろう。</li> <li>②お互いの授業を参観できる時間設定 自分で授業を行いながら、他の教員の授業実践を参観するようにしている。日頃からお互いに授業を自由に見に行ける雰囲気作りや時間設定も必要と考える。</li> <li>③主幹・主任教諭の主体的なかかわりによるOJTの日常化 さらに主幹教諭・主任教諭が教員一人一人の課題設定にかかわり、指導育成に当たることが必要だと考える。</li> <li>④バランスの良いOJTの実施(教員が身につけるべき4つの力) OJTガイドラインに沿った「教員が身につけるべき4つの力」に関連させ、バランスの良いOJT研修を行う必要がある。</li> </ol>							

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国立市立国立第六小学校							
校長名	黒田 宏一							
ホームページ	<a href="http://www.kunitachi.ed.jp/el06_access">http://www.kunitachi.ed.jp/el06_access</a>							
児童・生徒数	418人		学級数(特別支援学級数)			13学級(3学級)		
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	4人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	7人
実施主題	学校の教育力向上と若手育成を目指したOJTの取り組み							
今年度の取り組みと成果								
<p><b>〈今年度の取り組み〉</b></p> <p>○若手教員の研修会を計画的に行った。……教員が身に付けるべき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「若六会」と称し、主幹・主任教諭が講師となり、月に2回定期的を実施した。</p> <p>○校内研究を活かした授業力の向上……体育の校内研究で協働して授業を行い、講師により指導を受け、授業力の向上を目指している。</p> <p>○自己申告で各自が身に付けたい能力を確認……校長、副校長との自己申告時の面談を通して、各自の目標と学校経営上果たすべき目標を確認した。</p> <p>○OJTの意識付け……学年会により学年主任がおこなったOJTや若手教員が学んだことを週の指導計画に確実に記録することで週案簿の活用と提出を習慣づけ、日常でも意識できるようにした。</p> <p>○校務分掌での組織づくり……主幹3名を長とし教務部、生活指導部、研究部と教員を分け、校務や行事を若手教員、主任・主幹と組んで行ったり、若手の新しい発想を生かして計画、立案した。</p> <p><b>〈成果〉</b></p> <p>○主幹・主任教諭が若手育成に直接かかわることにより、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研修することにより、進むべき方向や達成すべき共通の目標が明確となった。</p> <p>○どの職層の教員もOJTに対する意識が高まり、授業力の高い教員から学ぶ姿勢が見られたり、よりよい実践を共有したりする雰囲気職員の中に出てきている。</p> <p>○若手教員が仕事を任せられることで意欲的に校務に取り組むようになった。また、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> <p>○OJTを進める中で、若手教員の育成のみならずベテラン教諭の意識の高揚が図られた。</p>								
今後の課題								
<p>○OJTに対する意識については向上しつつあるが、若手教員については依然受け身の傾向が見られるので、どんなことを研修し身に付けたいか等、自ら課題意識をもち高めていく態度とそれをサポートする組織へとさらに改善していく必要がある。</p> <p>○OJTを行うために、授業参観などを計画しベテラン教諭の授業を見て研修する。また、若手教員同士でも、お互いに授業を見せ合い、改善点を見つけたりや良いところを学んだりするような体制づくりをする。</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体育科を行ってきたが、他の教科についても指導力の向上を目指し若手、ベテランと相互に研修を重ねて行く事が来年度の大きな課題である。</p> <p>○今後も校務分掌や学校行事など適材適所の人員配置編成を工夫し、若手教員のアイデアを生かしながら学校運営に貢献する実践力を高めていけるよう配慮する必要がある。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		国立市立国立第七小学校						
校長名		森田 弘文						
ホームページ		<a href="http://www.kunitachi.ed.jp/el07">http://www.kunitachi.ed.jp/el07</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)	7人	伸長期の教員	8人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	3人
実施主題		学校組織を構成する教員全体の資質・能力を高め、学校全体の教育力を向上させるOJT推進						
今年度の取り組みと成果								
<p>○校内OJT推進委員会は、校長、副校長、主幹教諭、主任教諭で構成されている。計画に沿って主に主幹教諭がその進行管理を行ってきた。</p> <p>○年間30回程度のOJTの場を設定している。それぞれ、学習指導力、生活指導・進路指導力、外部折衝力、学校運営・組織貢献力の育成を目指す内容を踏まえて実施してきた。</p> <p>○以下の4点における研修を行った。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 学習指導力(発達における具体的な児童理解について、水泳指導の具体的方法や工夫について、道徳学習における具体的な指導法について、道徳授業地区公開講座に向けての指導案について。)</li> <li>2. 生活指導・進路指導力(保護者対応について、けがやおう吐などの応急処置について、1学期の各学級における「ふれあい月間」での取り組みや状況についての情報交換、学級の児童の実態についての情報交換)</li> <li>3. 外部との連携、折衝力(保護者会の持ち方について、夏季休業中の課題について、成績表の所見において心がけることについて)</li> <li>4. 学校運営・組織貢献力(各分掌組織における仕事内容の明確化・進捗状況の把握について)</li> </ol> <p>○内容を「具体的で」「すぐに役立つ」「学校行事にタイムリーなもの」としていることで、教員一人一人にとって即実践力の向上につながる生きた研修となっている。</p> <p>○若手のみならず、ベテラン教員も担当者となることで、OJT推進に対する意識をより高めていくことができつつある。</p> <p>○教員相互で案を出し合ったり、学び合ったりする場面が見られるようになった。</p>								
今後の課題								
<p>○「身に付けるべき力」を明確にし、計画に沿って研修を進めている。課題は、教員一人一人のOJT推進に対する意識(自分自身にとって「身につけるべき力とは何か」を意識して、研修に取り組む姿勢)をより高めていくことである。</p> <p>○研修内容がすぐに活用できる、実践力の向上につながる生きた研修となるように、事前の準備・連絡を確実に行っていくことが必要である。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		国立市立国立第八小学校						
校長名		堀越 裕之						
ホームページ		<a href="http://www.kunitachi.ed.jp/e108">http://www.kunitachi.ed.jp/e108</a>						
児童・生徒数		269人		学級数(特別支援学級数)		11学級(2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	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	3人
実施主題		OJT実施体制の構築に関すること 一校務分掌における組織的なOJTの運用一						
今年度の取り組みと成果								
<p>1. 今年度の取り組み</p> <p>①OJT推進担当主任教諭に、自己申告の申告当初、身に付けたい力・指導できる力を確認し、「いつ」「だれが」「どのように」OJTを実施するかを明確にした。また、主任教諭を中心としたOJTを実施している。</p> <p>②校務分掌を4つに分け、校務内容を明確にした。4つの校務分掌において、主任教諭が全体を見ながら担当した分掌を進めている。</p> <p>③主任教諭による授業研を実施し、授業のポイント・発問の仕方・板書の仕方・ノート指導などを通して課題解決学習についての研修を実施し授業力向上を図っている。</p> <p>④4つの校務分掌との情報共有を行い、組織力を生かしたOJTの推進を行っている。⑤企画会や主任教諭との打ち合わせ会を通して、OJT取り組みの進捗状況を確認している。</p> <p>2. 今年度の成果</p> <p>①校務分掌を4つに分け、校務分掌を明確にしたことにより、主任教諭が全体を見ながら担当した分掌を進めることができた。</p> <p>②主任教諭による授業研を実施したことにより、若手教員から「発問の仕方がわかった。」「板書の重要性がわかった。」「もっと主任教諭の授業をみたい。」「自分の授業をみてもらいたい。」などの声が出ている。</p> <p>③企画会や主任教諭との打ち合わせを通して、OJT取り組みの進捗状況報告を行っている。主任教諭一人一人が、OJT担当の一員であるという自覚が高まっている。今後は、さらに組織力を生かしたOJTの推進を期待している。</p>								
今後の課題								
<p>①基礎形成期の教員に何を身に付けさせたいかを明確にする必要がある。アンケートの実施や、OJT推進委員会を開催することにより、課題を明確にし、実施方法等の確認を行っていく。</p> <p>②主任教諭の授業を若手教員が見て学び、指導力向上を図ったが、授業後の話し合いをさらに充実させるための工夫が必要である。</p> <p>③OJTを実施するうえで、必ずOJTについての検証と次に向けた改善が必要である。一人一人の教員の課題をもとに設定したOJTの目標を達成することができたか、達成できていないとすると、どの程度まで育成させ何が足りなかったかという視点を大切にさせる。次年度に向けて、OJT実施についての意欲を高め、OJTの推進・充実に向けた学校体制を築いていく。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		国立市立国立第一中学校						
校長名		安西 則雄						
ホームページ		<a href="http://www.kunitachi.ed.jp/jh01">http://www.kunitachi.ed.jp/jh01</a>						
児童・生徒数		510人		学級数(特別支援学級数)		15学級(3学級)		
教員数	主幹教諭	3人	主任教諭 (充実期の教員)	10人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	8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>「今年度の取り組み」          昨年度から若手教員の増加に伴い、教育現場において指導力不足が課題として見えてきた。そこで今年度若手教員の育成をテーマとしてOJTの取り組みを開始した。          各学年の主幹教諭が3年目以下の教諭に対して、各学年の主任教諭をマンツーマンで付け指導担当教諭として進めた。進捗状況確認は毎朝の主幹会、週1度の主幹会を通して管理職は確認し、指導助言等を行った。</p> <p>「成果」          ・若手教員側からは指導を受ける教諭が明確になったため、聞きやすくなった。主任教諭側からも指導しやすくなり活発な意見交換がなされるようになった。          ・主幹会議において進捗状況を明確に理解することができ、的確な助言等が本人に伝わりやすくなった。          ・主任教諭が担当の若手教諭を指導していく段階で、以前よりコミュニケーションがとれ、生き生きとやりがいをもって指導にあたれるようになった。</p>								
今後の課題								
<p>今年度の取り組みと成果から考えられる課題として</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度は主幹教諭が3名、主任教諭が10名で指導にあたる教諭と若手教諭のバランスが良かったので特に問題はなかったが、今後若手教諭が増えたときの指導教諭にあたる側の育成。</li> <li>・伸長期の教員のOJTに対する意識の違いがあり全ての教員が高い意識をもって取り組める状況をつくっていくこと。</li> <li>・管理職や主幹教諭が異動等で代わる場合でも、スムーズに取り組みが継続できるようにしておくこと。</li> </ul> <p>以上3点が大きな課題である。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国立市立国立第二中学校							
校長名	井手 伊澄							
ホームページ	http://www.kunitachi.ed.jp/jh02							
生徒数	559人		学級数(特別支援学級数)			15学級(2学級)		
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	15人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	8人
実施主題	若手教員の学級経営に関する研修							
今年度の取り組みと成果								
<p>昨年度、若手教員の学級経営が一部の教員のやり方に偏っている傾向があるという意見が学校評価の中にあつた。また校長は、校内における研修(OJT)の推進にも課題があると感じていた。そこで本年度は年間予定に4回組み込み、校長主導で推進していくこととした。</p> <p>今年は経験年数10年以下の教員を対象に実施した。中でも5年以下の教員は悉皆とした。6年以上の教員はなるべく積極的に参加するよう促した。なお、10年以上の教員でも希望により参加を可とした。</p> <p>【第1回】6月19日(水) 講師:校長 内 容 ①生徒指導はじめの一步 ②教育法規に基づく基本姿勢 ③評価評定のあり方</p> <p>【第2回】8月28日(水) 講師:校長 内 容 ①複写複製の禁止 ②学級経営における教師のリーダーシップ</p> <p>【第3回】11月20日(水) 講師:校長 内 容 ①サービス事故防止について ②学級経営における事例1</p> <p>【第4回】1月29日(水) 講師:副校長・主幹教諭・主任教諭 内 容 ①学級経営における事例2</p>								
今後の課題								
<p>今年度、校長主導で行ったことで若手にも中堅にも「OJTってこうやればいいのか」というイメージは植え付けることができたと思われる。しかし本来は主任教諭クラスが主導で進めていき、校長・副校長・主幹教諭はそのアドバイザー的な役割を担うものと思われるので、来年度は担当者を決めて回数・内容ともに充実させていく。具体的には未定だが、現在検討中の方向性のみ記しておく。</p> <p>○担当者…主任教諭の中から適材を選び、校長が指名して職務に当たらせる。</p> <p>○回 数…年間に7回を予定する。年間予定に組み込み、他の行事や会議が入らないようにする。</p> <p>○内 容…7回分の実施計画を立案させる。その際、校長と副校長が相談役となって関わる。</p> <p>○対 象…経験10年以下の教員を対象とするが、計画の中で内容に応じて適任者を講師として校内から選出し、対応させる。</p> <p>○主 題…学級経営に限らず、教科指導、学校経営、外部折衝、生活指導・進路指導の「教員として身につけるべき力」の育成を目指す。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	国立市立国立第三中学校							
校長名	石井 和光							
ホームページ	http://www.kunitachi.ed.jp/jh03							
児童・生徒数	361人		学級数(特別支援学級数)			11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	5人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	6人
実施主題	校内研究を連動させたOJT推進による授業力の向上							
今年度の取り組みと成果								
<p><b>〈今年度の取組〉</b>          校長の育成計画に基づいた授業力向上を目的とした人材育成と組織運営を行うことを目的に、以下の内容について取組を行った。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 主幹教諭を基軸としたOJTシステムを取り入れた校内研究の統括を行うことで、主幹教諭のミドルリーダーとして資質向上を図れるよう取り組んだ。</li> <li>2 管理職から、自己の課題改善について、数値目標を立てさせ、自己申告の面接や授業観察等の機会をOJTの一環として位置付け、指導・助言を行った。</li> <li>3 校内研究と連動した分科会において、ベテラン教員と若手教員の混在したグループ分けを行い、授業研究を中心とした研修体制を構築した。また、指導案検討を含め日常業務からOJTとして取り組み、ベテラン教員による模範授業・若手教員による授業研究を実践した。</li> <li>4 校内研究の分科会の運営は、分科会リーダーである中堅教員による運営を行い、ミドルリーダーとしての資質向上を図れるように実施した。</li> <li>5 診断シートを活用した授業観察を実施</li> <li>6 日常業務の中で、ベテラン教員と若手教員が、授業改善に向けてR-PDCAサイクルによるOJTとして取り組むことにより効果的な指導方法の研究を行った。</li> </ol>								
<p><b>〈今年度の成果〉</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 主幹教諭を基軸としたOJTシステムを取り入れた校内研究の統括を行うことにより、分科会リーダーである中堅教員による運営を行うことにより、ミドルリーダーが意欲的に取組み資質向上を図ることができた。</li> <li>2 校内研究と連動した分科会において、ベテラン教員と若手教員の混在したグループ分けを行い、授業研究を中心とした研修体制を整えることが出来たことにより、授業改善の意識が高まるとともに、日常的なOJTのサイクルが循環しはじめた。</li> <li>3 分科会の運営は、分科会リーダーである中堅教員による実施が行われ、授業改善に向けた協議が効果的に行われている。</li> </ol>								
今後の課題								
<p><b>〈課題〉</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 より効果的な指導体制の構築のためには、分科会の人数のアンバランスを改善する必要があるが、職員構成上分科会が多くなりすぎてしまう可能性がある。</li> <li>2 授業力を更に向上させるためには、研究授業時に外部からの講師を招聘することが望ましいが、授業研究の回数が増えることにより講師の確保が難しい。</li> </ol>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		狛江市立和泉小学校						
校長名		羽曾部 陽						
ホームページ		<a href="http://www.komae.ed.jp/ele/izumi/">http://www.komae.ed.jp/ele/izumi/</a>						
児童・生徒数		532人		学級数(特別支援学級数)		18学級(3学級)		
教員数	主幹教諭	2人	主任教諭 (充実期の教員)	13人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	5人
実施主題		職層に応じた研修体制の構築による組織力の向上						
今年度の取り組みと成果								
<p>○管理職、主幹・主任教諭が講師を務め、年間18講座の若手育成研修を実施した。教務主幹が設定した講座を割り振ることで、若手にとってはバランスのとれた内容の研修を受けることができ、また講師を務める主任教諭にとっても、自身の実践を再確認するよい機会となり、各職層にとって意義深い研修となった。若手が輪番で記録係を設け、毎回研修報告を作成させたことにより、報告文書の作成能力も向上した。受講者の感想から、教師として大事な資質を学んだことが伺え、また、先輩教員に対する敬意も見られるようになり、学校全体の組織力の向上につながったことがわかる。</p> <p>○職員会議の最後に10分研修を行った。校長が選んだテーマについて全教職員が考えることで、幅広い視野をもつことにつながった。</p> <p>○月に1回、主幹・主任会を開催し、若手育成に関する情報の共有を行うとともに、学校経営に関する諸問題について意見交換をすることで、職層に応じた経営参画意識を向上させることができた。</p>								
今後の課題								
<p>○来年度は内容、形態ともにさらに発展させていかなければならないので、職層構成や学校経営方針に応じて工夫していく必要がある。取り組み例としては、若手教員の担当公務分掌・事務等の行っている状況を職員に発表し、全職員で共通理解することも考えられる。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		東大和市立第二中学校						
校長名		高岡 麻美						
ホームページ		www1.m-net.ne.jp/hyama2c/						
児童・生徒数		360人		学級数(特別支援学級数)		12学級(4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	5人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	10人
実施主題		若手教員を育成するOJT実施体制の構築						
今年度の取り組みと成果								
<p><b>取り組み</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>自己申告の面接の際、全教員に若手教員育成について考えさせ、申告書に記入させた。</li> <li>OJT担当者を決め、「若手教員育成研修実施の手引き」を参考に若手教員に目標を設定させた。</li> <li>毎時間行うパトロールで、ベテランと若手がペアを組み、指導教員以外のアドバイスを受けられる体制を整えた。</li> <li>研究授業を通して教科の専門性を向上させるため、全教科で外部講師を招聘した教科別の研修会を実施した。</li> <li>副校長主催で月1回のミニ研修を設定し、若教員同士、課題や悩みを共有し、協力し合える体制を整えた。</li> <li>スクールカウンセラー主導で、特別支援教育に関するミニ研修会を実施した。また、スクールカウンセラーによる若手への個別相談を実施し、メンタルヘルスクエアを行った。</li> <li>若手教員を地域行事に積極的に参加させ、地域から見た学校のあり方について考えさせた。</li> <li>小中連携活動を活用して、学区内小学校の教員の授業参観および、指導していただく体制を整えた。</li> </ul> <p><b>成果</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>計画に基づき研究を進めることで、OJT担当者を中心に人材育成に対する意識が高まった。</li> <li>時間設定が難しい中、短い時間を設定しOJTを実施しようとする工夫が見られた。</li> <li>既存の体制を活用することで、負担感や抵抗感なく、OJTに取り組むことができた。</li> <li>ミニ授業参観や研究授業の指導案作成を通して、指導教員以外の教員から、様々な視点で指導及び助言を受けることで、授業や教材準備に対する柔軟性が備わってきている。</li> <li>ミニ研修会を通して、進捗状況や情報の共有を図ることができた。</li> </ul>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>日々の実践を記録し、検証、改善に活用していくことが必要である。</li> <li>それぞれが実施しているOJTについて、情報を共有し、組織的な実践を進めていく必要がある。</li> <li>若手の育成を中心に取り組んできたが、職層ごとの育成も、より一層推進していく必要がある。</li> <li>十分な実施時間が確保できるように、校務を改善していくことが必要である。</li> </ul>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		東久留米市立南町小学校						
校長名		澤井 康郎						
ホームページ		http://members3.Jcom.Home.Ne.Jp/minami-e/						
児童・生徒数		410人		学級数(特別支援学級数)		13学級(2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	3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>①OJTの必要性や進め方に対する共通理解と組織、体制の確立</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員会議でOJTの必要性、本校での取組を全教員に周知した。特に若手教員の学びの場を明らかにすることにより、校務分掌での若手教員の活躍の場が増えた。</li> </ul> <p>②教員が身に付けるべき力」についての共通理解</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「教員が身に付けるべき力」を「学習指導力」「生活指導力」「外部との連携・折衝力」「組織貢献力」の4つに分け、細かく示したチェックカードを作成し、各学年でのチェックを行った。このことにより、若手教員が、多方面にわたり学ぶことができた。</li> </ul> <p>③研修会の設定</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・主幹、主任教諭を講師として研修会を行った。各教員の得意分野を生かして効果的な研修を行うことができた。また、研修をすることにより、主任教諭も改めて学びを深めることができた。そして、若手教員に限らず他の教員も研修に参加することで、校内に学び合いの雰囲気生まれた。</li> </ul>								
今後の課題								
<ul style="list-style-type: none"> <li>・年々、若手教員が増える中で、指導者の確保が厳しくなっている。OJTを積極的に進め、成長を促すとともに、様々な場面をとらえ学んでいこうとする学び合いの雰囲気をつくっていく必要がある。</li> <li>・研修会の時間の確保に課題があった。主幹、主任教諭を講師とした研修はどうしても長期休業中が中心となってしまう、時期に合ったものを年度内にバランスよく設定することが困難であった。今後、学年会や分掌ごとの打合せ時間等を有効に使い、その中で必要な力を付けていけるよう、再分化した計画をたてていく必要がある。</li> </ul>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		武蔵村山市立第三小学校						
校長名		染谷 由之						
ホームページ		<a href="http://musashimurayama.ed.jp/mmced3s/">http://musashimurayama.ed.jp/mmced3s/</a>						
児童・生徒数		488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)	5人	伸長期の教員	7人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	5人
実施主題		「自己申告を活用したOJTの推進と基礎的な授業力の向上」						
今年度の取り組みと成果								
<p>1取り組み</p> <p>① 下学年(1～3年)OJT 上学年(4～6年)OJT          ② 経験年数6年以下の若手教諭向け研修          の2本立てで実施した。</p> <p>① 下学年と上学年に分かれて行うOJTでは、放課後に授業の進め方や行事への取組等について学年会を中心に行っている。また、研究については研究主任が研究授業前に該当学年に入り、指導案の検討から教材や資料等について指導を行っている。その他、中堅以上の教諭は若手教諭に随時授業を公開している。また、OJT推進者の副校長が主幹教諭にOJTの状況を報告させたり、改善に関する指示をしたりしている。</p> <p>② 若手教諭向け研修担当の主任教諭が年間10回、国語・道徳・体育・算数・会計管理など 学校生活で教諭としての身に付けるべきスキルについて研修を計画し、進行管理しながら実施している。また、自己申告時などを使って、若手教諭に成果や課題をもたせ、年度末にそれについての報告を職員の全体研修会等で行う。</p> <p>2 成果</p> <p>○ 学年同士、専科教諭と担任など教員個々が、積極的に児童に関する情報を交換し共有するようになった。そのため、児童への指導がぶれなくなり学校全体が落ち着いてきた。</p> <p>○ 研究に関しては、研究主任の各学年への積極的な関わりから、作文等の「書く」指導やスピーチなどの「話す」指導が全校を通して、系統的にできるようになってきた。</p> <p>○ 自己申告の機会を活用することで、主幹教諭や主任教諭へのステージアップをしようとする職員が増えてきた。</p>								
今後の課題								
<p>○ 若手の指導力が確実に伸びてきた、また中堅・ベテラン層の教員も研究への取組や学年会等を通して自分の職務としてのOJTを意識するようになってきた。このような取組を来年度以降も継続し、OJTの取組を根付かせていくことが大切である。</p> <p>○ 自己申告を通して教員一人一人の課題を把握し、その取組を支援することで、教員個々の指導力をさらに向上させること。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	武蔵村山市立第一中学校							
校長名	青木 由美子							
ホームページ	<a href="http://musashimurayama.ed.jp/mmced1c/index.html">http://musashimurayama.ed.jp/mmced1c/index.html</a>							
児童・生徒数	444人		学級数(特別支援学級数)			16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	10人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	4人
実施主題	・若手教員の育成を目指すOJT実施体制の工夫							
今年度の取り組みと成果								
<p>(1)一人一研究・協議会参加型の校内研究会          ・言語能力向上推進事業、NIE推進校、電子黒板活用教育研究校、太陽光パネルを活用した環境教育推進校、教育課題研究校「武道・ダンス」などの研究指定を受け、教科ごとに取り組むことで、「一人一研究」として役割をもって計画・実践することができた。例えばNIEについては社会科の教員が担当し、太陽光パネルを活用した環境教育については理科の教員が担当した。これらの取組を通して、教科内での話し合いなどを行うことでOJTとして効果があった。</p> <p>(2)副主任の設置          ・分掌や学年に副主任を設置した。分掌副主任や学年副主任は、年度当初に組織一覧に明記され、それぞれが日常の活動において主任の補佐としての役割を意識することができ、組織力の向上に効果があった。          ・主任が不在の場合の役割分担が明確になっているため、場に応じた対応がしやすくなった。</p> <p>(3)若手教員の育成          ・校内OJTの体制として、ベテラン教員だけでなく、5年次から6年次までの教員が、初任者から3年次までの教員の指導に当たった。初任者研修や2年次・3年研修の研究授業の際に、学習指導案の検討や研究授業の助言をするだけでなく、意識的に授業や休み時間・放課後等に指導を行った。そのことにより、指導される側だけでなく指導する側の授業力向上や生活指導等に対する研鑽がみられた。          ・初めて担任を受けもつ教員に対し、「学級経営」「生徒指導」「学級通信の書き方」「所見の書き方」「教育相談」「特別支援教育」などについて、指導・助言の場を設定した。指導には、管理職を始め、スクールカウンセラー、特別支援コーディネーター、ベテラン教員が当たり、指導者にとってもOJTとなった。</p> <p>(4)授業力向上          ・全教員が、「授業力自己診断シート」を活用して、6つの授業力についての自己診断を行った。自己診断の結果は、当初申告と最終申告の際に提出することで、自己の授業力の向上を把握できるようになった。</p>								
今後の課題								
<p>・若手教員が、学級指導案についての基本的な、知識、技術を身に付けるきっかけとなった。このことを、主幹教諭や主任教諭に計画的に年間を通して実施できるようにすることが今後の課題である。</p> <p>・今年度において、校内研究を通して、学年内、学校全体で教員間におけるOJTが推進できた。今後さらに言語能力向上推進校の研究を推進していく中で、各教科において具体的な研究計画を立てる際にOJTとなるような体制づくりを行っていく。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		多摩市立豊ヶ丘小学校						
校長名		小林 佳世						
ホームページ		<a href="http://www.tama.ed.jp/toyogaoka/index.html">http://www.tama.ed.jp/toyogaoka/index.html</a>						
児童・生徒数		281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	4人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	5人
実施主題		自己申告を生かしたOJTの推進						
今年度の取り組みと成果								
<p>(1) 自己申告の「学習指導に関する事項」を重点とし、問題解決的な学習が充実するための目標や手立て等授業改善の取組をRPDCAP'で進行管理を行った。問題解決力育成について教員間で日常的に協議する契機となったことは成果である。指導略案作成・配布は年間計90以上になる見通しである。</p> <p>(2) 基礎形成期・伸長期教員と主任教諭とのペアリングによるOJTを重点とするとともに、10年経験者研修及び学校リーダー研修受講中の主任教諭であるOJT主任を中心に年間計画を立案し運営した。この成果として、授業者である基礎形成期・伸長期の教員にとってのOJTだけでなく、指導担当の各主任教諭をはじめとする多くの教員が参加した終業時OJT協議会が計15回実施できた。終業時の短時間であっても、場を設定したことによって学習指導や児童理解にかかわる知識や指導技術の伝承、組織の一体感の向上に資することができた。</p> <p>(3) 校務改善の柱として経営支援部及び指導法工夫改善部を設置し、教務担当の主幹教諭を両部会の統括に位置付け連携を図った。「授業工夫改善マイプラン」を各教員が作成し、指導法工夫改善部で協議のうえ全体に周知し情報共有する取組みが開始したことや、学力向上プラン作成時の協力体制が確立したことは成果である。また、基礎形成期の教員が長期休業中に実技研修会に参加し、その内容を校内で伝達講習するなどの取組は極めて有効であった。</p>								
今後の課題								
<p>OJT推進の視点から、更に校務改善を行う必要がある。次年度は、指導法工夫改善部が言語活動の充実及び問題解決的な学習の充実を視点とした授業改善につながるOJTを担当し、OJT主任は生活・進路指導、外部との連携・折衝、学校運営組織貢献を中心にニーズを把握し、終業時研修を中心に年間計画を立案し運営するなど、分掌の役割を明確にする。加えて、OJT主任を経営支援部に位置付け次期OJT主任の育成を図りながら運営できる体制を構築する等の対応策を検討する。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	あきる野市立五日市小学校							
校長名	篠原 敬子							
ホームページ	<a href="http://www.akiruno.ed.jp/e-itsukaichi/">http://www.akiruno.ed.jp/e-itsukaichi/</a>							
児童・生徒数	555人		学級数(特別支援学級数)			17学級(2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	12人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	4人
実施主題	OJT実施組織体制の構築及び進行管理に関する研究 ～OJTおしえてプロジェクト～							
今年度の取り組みと成果								
<p>1 OJT推進のための校務改善(新体制の構築)とねらいの明確化  (1)OJT担当組織として、経営支援部(校長・副校長・主幹教諭・教務主任)を新設し、OJT推進の、具体的計画の立案や実施にあたらせた。現在、経営支援部は、OJT以外の課題にも対応できる分掌として校内の中心的役割を果たし、十分な機能を発揮している。  (2)OJT推進のねらいを全教職員で共通理解したことにより、一人一人の教員に自己の課題を意識し、OJTの機会を活用しようという姿勢が現われ、研修内容に対する要望等の声があがるようになった。</p> <p>[OJT推進のねらい]</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>① 日々の学習指導や学級経営に活かせる情報を共有するとともに、若手教員の育成を図る。  ② 一人一人の教員がかかえている課題や悩み等に対して、全教職員で支援していく。  ③ 無理のない時間設定、回数、内容で行い、長く継続していける研修の機会とする。</p> </div> <p>2 具体的な研修の機会  (1)管理職による授業観察期間を、授業交流期間としてOJT年間計画に位置付けたところ、学年間並びに他学年教員の授業を見合う良い機会となり、授業交流が活発になった。  (2)各種会議(職員会議、学年会等)をOJTの機会として位置付けた。  (3)「ぶち研修」と銘打ち、16:30～16:45の時間帯で実施した。個々の教員のニーズに応えられるように、指導法や学級経営に役立つ内容を設定し、教員同士で学び合った。年齢、経験を問わず、全教員が講師を担当したことで、若手教員だけでなく全ての教員の指導法改善、能力開発に役立った。</p> <p>3 教員の意識付け  (1)研修の記録や、成果、課題の把握をするためにOJTシートを活用した。記入したシートを、週ごとの指導計画簿に添付することで、個々の教員の振り返りに役立てることができた。  (2)OJT実施時の意識を高めるために、マグネットを利用した掲示物を取り入れた。</p>								
今後の課題								
<p>1 この1年間で何を身につけ、日々の実践に役立ったか、また、これから教員として何が必要か等、一人一人の教員が振り返りを行なえる自己評価を実施し、次年度の計画に反映していく。  2 次年度以降も継続していくために、経営支援部の体制を整え、引き継ぎ等を行っていく。  3 今年度実施した具体的な取組に対する成果・課題を明らかにすることや、新たに必要性の高い研修、教育課題に対応できる研修の機会をとり上げられるよう工夫・改善をしていく。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		瑞穂町立瑞穂第四小学校						
校長名		伊藤 誠 治						
ホームページ		<a href="http://academic1.plala.or.jp/mizuho4/">http://academic1.plala.or.jp/mizuho4/</a>						
児童・生徒数		570人		学級数(特別支援学級数)		18学級(2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	10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>&lt;今年度の取組み&gt;</p> <p>児童の学力、集団適応力、保護者の養育力等課題が多方面にわたっている本校で、既存の組織や研修機会を活用し、効果的にOJTを推進できる方法の開発や校内環境の造成を行った。</p> <p>1 教員の特性や資質・能力を生かした適材適所の校内人事          日常的なOJTを推進するためには、学年や分掌配置が管理職の教員一人一人に期待する能力等に合うことが重要である。そこで、年間を通して、副校長や主幹教諭も次年度の校内人事を意識して教員の把握や指導ができるようにする。</p> <p>2 教員一人一人が自らの能力開発の内容や方法を具体化し明示          学校経営計画で“一人一専門”を掲げ、自己申告で具体的な研修の時期、方法を一人一人に明確化させる。都教委や外部団体の研修に参加させ、校内で還元させる。一方で、外部で研修する教員を支援する職員間の環境づくりを行う。</p> <p>3 本校が抱える教育課題への対応力に係る校内研修(除く、校内研究、服務研修)          ①日常の会議等:いじめ防止法(校長、職員会議や職員朝会)、児童虐待への対応(複数回、校長、職員朝会等)、アドラー心理学的な児童理解(校長室便り)等          ②年間計画された研修機会:道徳授業(夏季休業中、外部講師、2時間)、食物アレルギー対応(2学期、養護教諭、1時間)、事例検討会(2学期、外部助言者、2時間)、学力向上計画(夏季休業中、校長、1時間)等</p> <p>4 教育委員会による若手教員の指導を通じた伸長期の教員の研修          地教委教育アドバイザーによる授業観察、指導の機会を活用して、伸長期等の教員にも指導案検討、授業参観、事後指導に携わらせる。</p> <p>&lt;成果&gt;</p> <p>○ 新規の研修機会設定をしなくても、学年指導、分掌遂行がOJTの機会として意識化される。          ○ 本校の教育課題の改善傾向が見られる。(学力調査結果、不登校数の改善)</p>								
今後の課題								
<p>○本校の教育課題に係る研修の充実          本校が抱える課題は多岐にわたり一つ一つが重い内容である。ミニ研修ではなく、十分な時間確保の上で実施したいが、校内研究や諸会議で必要な設定ができにくい。一方で、教員から校内の研修機会を求め声もあがってきている。</p> <p>○OJTの評価          教員一人一人が自らの資質・能力の向上の様子を客観的に把握したり、実感したりする評価が十分にできない。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名		檜原村立檜原中学校						
校長名		内山絵里子						
ホームページ		<a href="http://academic2.plala.or.jp/hinoki">http://academic2.plala.or.jp/hinoki</a>						
児童・生徒数		40人		学級数(特別支援学級数)		3学級(1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	2人	基礎形成期の教員 (1～4年次)	3人
実施主題		週案簿を活用したOJTを推進し、一人一人の学校運営力を向上させる						
今年度の取り組みと成果								
<p>&lt;取組&gt;</p> <p>1 自己申告書において、①学習指導力 ②生活・進路指導力 ③外部との連携・折衝力 ④学校運営力の自己目標を具体的に立てさせた。</p> <p>2 学習指導力以外のOJT担当者は、担当を固定し、日常において、指導を受けやすく、指導しやすい体制にした。</p> <p>3 学習指導力のOJT担当者が「複数で連携して指導する方法」や「授業研究の講師として指導する場面」を設定した。</p> <p>4 OJT推進の会議は設けず、OJTシートを週案簿に貼り、週ごとにOJT実施状況を具体的に記入していく形にした。OJTシートは、最終的に目標と成果を記入してまとめるようにした。</p> <p>&lt;成果&gt;</p> <p>1 学校教育に対して、運営の責任と自覚が各場面で見られた。</p> <p>2 付けたい力に応じて、指導方法や場面を設定したことで、指導を受けやすく、指導しやすい体制になった。</p> <p>3 指導者側にも、どう教えていくかを考える機会となり、計画的な指導が行われた。例えば、進路指導の年間計画を作成し、引き継ぎができるようにした。また、計画・実施案の見直しにもつながった。</p>								
今後の課題								
<p>1 OJT担当者が仕事の合理化を考え、教示していけるようにする。</p> <p>2 学習指導力の指導は、校内研修と関連させて充実できると考えていたが、校内研修がその場限りの単発的な指導になることが多かったため、ガイダンスをきめ細かくする必要がある。</p> <p>3 OJT推進のための特別な会議は設けなかったが、そのための週間を設けることで、さらに自覚と実質的なOJTを深めることにつなげていきたい。</p> <p>4 OJTは、学校経営計画を実現していくために必要な手段である。今後も方法を見直しつつ推進していく。</p>								

## 平成25年度 OJT推進指定モデル校 実践報告

学校名	御蔵島村立御蔵島小学校							
校長名	澤田 純二							
ホームページ	<a href="http://academic3.plala.or.jp/mikura-s/">http://academic3.plala.or.jp/mikura-s/</a>							
児童・生徒数	12人		学級数(特別支援学級数)			4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	3人	基礎形成期の教員 (1~4年次)	0人
実施主題	OJT実施体制に関すること(指導時期に見合ったタイムリーな研修体制の実施)							
今年度の取り組みと成果								
<p>1 今年度の取り組み</p> <p>①OJT実施体制について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・副校長を推進責任者とし、教務主任教諭を中心として実施体制を組んだ。</li> <li>・全体研修と6学年を低学年、高学年に分け、各主任を中心としたチーム研修を実施した。</li> <li>・具体的かつ即効性のあるような内容をテーマとし、行事や学習内容の時期に合わせて実践的な内容を主幹教諭が中心に考えて実施した。</li> <li>・委員会やクラブ活動、会議のない月曜日や火曜日の放課後の時間帯を研修に当て、時間を確保した。</li> </ul> <p>②内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・みくらスキルアップタイムテキストを作成して年度当初に配布し、研修に活用した。</li> <li>・OJTが教職員にとって効果的であったか授業観察や教職員アンケートを実施することで検証した。</li> </ul> <p>2 成果</p> <p>①実施体制について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・協力体制がうまくいき、話し合うことで共通理解が図れ、他の活動でも役に立った。</li> <li>・一つのチームとして実施したので、円滑な運営が図れ、日々の実践に有効であった。</li> <li>・教員間で新たな発見があり、互いに切磋琢磨したり、協力したりできている。</li> </ul> <p>②内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実態に合ったタイムリーな研修内容を実施することができた。</li> <li>・ICT機器活用が得意な教員が簡単な電子黒板の利用法を紹介して広げることができた。</li> <li>・発問の研修を取り入れたため、児童に比較させたり、関連づけたり、考えさせられるような発問が増えてきた。発問の大切さを研修を通して理解することができた。主発問だけでなく児童の思考を深めるためにどのような補助発問が必要なのか気付くことができた。</li> </ul>								
今後の課題								
<p>①実施体制について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・実施体制はよかったが、役に立つ形で記録したり整理することが必要である。</li> </ul> <p>②内容について</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・授業の内容(単元)に関することを十分でなかったため、各教科の単元の内容も取り入れる必要がある。</li> <li>・系統立ててテーマを決めて一貫性のある内容で行っていく必要がある。(重点目標などを定める等)</li> <li>・研修で得た、有効だった教材を紹介して互いに利用できるように整備していく。</li> <li>・授業で使用した有効だった教材、教具を互いに発表できる時間を長期休業中に実施する。</li> <li>・学校、学年の課題分析をもとにして計画的な内容をつくっていくことでより効果的な研修にしていく。</li> </ul>								

## 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4集 ～OJT推進指定モデル校の取組～」を発行できますことを感謝します。

東京都教育委員会では、OJT推進指定モデル校の指定を受けた管理職及びOJT推進担当者が参加するモデル校連絡会を年2回、開催しております。連絡会では、各グループに分かれ協議会を設定し、各校の取り組み状況や課題や成果について情報交換を行います。各校の現状や課題等を情報共有する中、他校での取組を参考に新たに自校の取組として取り入れたり、各学校の実態や特色に応じた工夫を行ったりする等、実践的に検証していただきながら、OJTの推進を図っていただいている様子が伝わってきました。

今年度は推進指定モデル校として小学校33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。

今年度のOJT推進指定モデル校では、各学校の実態や特色に応じ、「OJT実施体制の構築に関すること」や「自己申告を活用したOJTの推進に関すること」、また学校独自にOJTテーマを設定する等、様々な視点からOJTの推進を図っていただきました。どの実践事例も有効な取組で、大変参考になるものばかりです。

平成22年より実施してきOJT推進指定モデル校事業ですが、4年間をかけて、モデル地区として3地区を指定するとともに、小学校ではのべ86校、中学校ではのべ32校、計のべ118校をOJT推進指定モデル校として指定しました。今年度をもって、全ての区市町村にOJT推進指定モデル校を指定することができ、それぞれの地区でモデル校を核とした実践が展開できることとなりました。

OJT推進指定モデル事業は、今年度をもって終了し、今後は、地区における校長連絡会や副校長連絡会等を活用し、OJTに関する情報共有をとおして、各地区・各学校のOJTの推進を図っていきます。また東京都教育委員会では、OJTのアイデア集の発行や都立学校で作成するOJT診断基準を資料提供するなど、今後もOJT推進について支援していきます。

本実践事例が全公立学校でのOJT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4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25年度 第160号

平成26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