

# ○ J T ガイ ド ラ イ ン ～ 学 校 に お け る ○ J T の 実 践 ～

## I なぜ、今、学校に○ J T が必要か

### 1 学校の現状と人材育成

- (1) 確かな学力の定着、規範意識の醸成、キャリア教育の推進などの教育内容と教育活動の充実（教育力の向上）  
多様化、複雑化する児童・生徒の問題解決、保護者の要望への適切な対応（組織的な解決力）  
⇒ **教員の資質・能力の向上**
- (2) 大量退職・大量採用時代の到来  
⇒ **教員の実践的知識や指導技術の維持・若手教員の育成**

教員の人材育成をどのように図るかが鍵

### 2 これまでの人材育成と○ J T の必要性

これまでの人材育成は……

校内の研修会、校長・副校長や先輩教員からの指導  
経験年数や自己の課題に応じた校外研修  
教員が自らの課題意識で行う自己啓発

個人の意欲、育成側の意識、各学校の取組に頼る。

- ① すべての教員が、着実に力を付けているとは限らない。
- ② だれに何をするか、だれが育成を担当するかが明確でない。
- ③ 個の成長が、学校の教育力向上や課題解決につながっていない。

### ○ J T（校内で行う職務を通じた育成）の推進が必要

すべての教員を対象として身に付けるべき力を、意識的、計画的、継続的に高めていく取組。一人一人が成長した結果として、質の高い教育を提供することができ、学校が抱える課題の解決にもつながる。

### 3 学校における○ J T の実効性

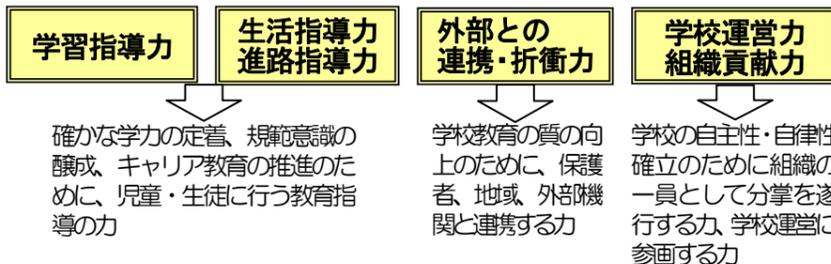
- ① 職務を遂行する中で育成できる（新たな時間や場所の確保が必要ない）。
- ② 一人一人の教員の能力に応じた具体的な指導が可能である。
- ③ 実施状況に応じ○ J T の方法について適宜改善できる。
- ④ ○ J T を受ける側だけでなく行う側の○ J T にもなる。
- ⑤ 育成される側がいずれ育成する側になり、育成機能の連続性が校内に確立できる。

## II 教員が身に付けるべき力

### 1 教員が身に付けるべき力

基礎形成期・伸長期・充実期の教諭・主任教諭、主幹教諭の段階ごとに、具体的な内容を示す。

教員が身に付けるべき4つの力



### 2 教員の経験や能力、職層に応じた段階

- 基礎形成期**: 教員として基礎的な力を身に付ける段階
- 伸長期**: 知識や経験に基づく実践力を高め、初任者等に先輩として助言する。主任教諭の補佐を行い、分掌組織の一員として積極的に貢献できる力を身に付ける。
- 充実期**: 校務分掌などにおける学校運営上の重要な役割を担当する。主幹教諭を補佐する、教育指導の専門性を高め同僚や若手教員への助言・支援など指導的役割を担う。
- 主幹教諭**: 学校運営の中心的な役割を果たす、人材育成の中核となる。

## III 学校における○ J T の場面や方法

○ J T の場面や方法 ～学校内にはこんな○ J T の場面や方法があります～

- (1) 先輩や上司からの日常的な助言や仕事ぶりから学ばせる……教員の状況を見ながら意欲を高め、成長させるためのポイントをおさえ進める。
- (2) 新たな職務を経験させる……学校経営方針に沿って、新たな視点で課題をとらえさせ提案させる。
- (3) 教員相互で学び合う場を活用する……自己の職務上の課題との関連を明確に意識して臨ませる。

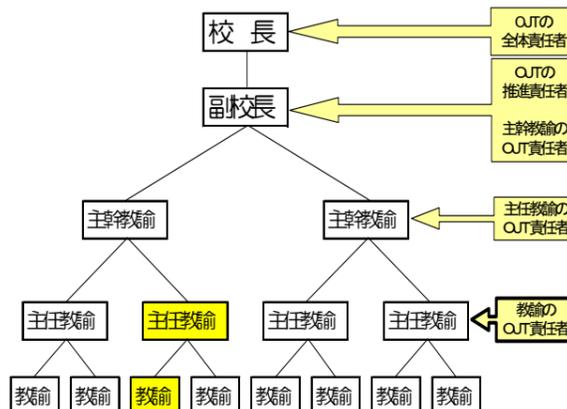
## IV 学校において○ J T を効果的に進めるためには

### 1 ○ J T の計画・実施・検証・改善

- ・一つの○ J T について PDCA を意識して計画的に進める
- ・計画（Plan）が明確になる前に実施の段階に行かないようにする。

### 2 ○ J T の実施体制

- J T 責任者：○ J T の具体的な計画、進行管理、評価を行う。
- J T 担当者：4つの力について実際に指導に当たる。



### 3 自己申告の活用

#### 自己申告を活用し、○ J T の計画・実施・検証を行う

- 計画**: 自己申告書の能力開発欄に、○ J T の目標や方法を記入させる。
  - ・校長・副校長は、教員一人一人の育成計画をあらかじめ立て、当初面接で理解させる。
  - ・○ J T 責任者・担当者に意識付けと○ J T の方法の確認を行う。
  - ・教員は職務目標とキャリアプランに基づき○ J T の目標と方法を記入する。
- 実施**: ○ J T の取組を確認、評価し指導・助言や方法の改善を行う。
  - （中間申告時に必ず行うが、実施途中で状況に応じて随時行う。）
  - ・校長・副校長は、○ J T の実施状況を確認し、随時指導と評価を行う。
  - ・○ J T 責任者に育成の実施状況を確認し、指導・改善を指示する。
  - ・教員は、○ J T の取組を振り返り、面接を通して改善点を確認する。
- 検証**: 最終申告時で目標の達成度の確認、原因の分析を行い、改善につなげる。
  - ・校長・副校長は、教員と目標達成状況の確認を行い、次年度の育成計画を立てる。
  - ・教員の成果と課題について○ J T 責任者と原因分析・改善点の整理を行う。
  - ・教員は、○ J T の自己評価を行い、成果と課題を確認する。