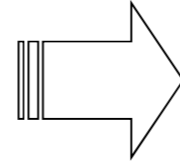


人材育成における新たな状況

教員から管理職へキャリアアップを図ろうとする人材育成の必要性
指導教諭を活用した人材育成の必要性



学校管理職育成指針(平成25年5月)

東京都教員人材育成基本方針【一部改正版】(平成27年2月)

OJT推進の取組 改正の観点

これまでのOJT推進に向けた取組

OJTガイドラインの作成と改正
OJT推進指定モデル校・モデル地区の指定

OJTの実践事例
(第1集～第4集)の作成
OJT実施状況調査(小中学校)
OJT診断基準(都立高校)

改正の観点

学校に定着してきたOJTの
更なる推進(組織的なOJT)

指導教諭を含めたOJTの
活用

主任教諭等の職層別における
OJTの具体的な活用

OJT実施上の課題

組織的及び意識的・計画的・継続的に進める
OJT
OJTの取組の評価と改善
「外部との連携・折衝力」
「学校運営力・組織貢献力」の向上
主幹教諭や主任教諭の職層に応じた活用

OJTガイドライン【第3版】(平成27年10月)

学校におけるOJT

- 1 学校における人材育成の現状と課題
- 2 OJTの必要性和意義
- 3 OJT実施上の課題

OJT実施上の成果と課題

～OJT実施状況調査(小中学校)、
OJT診断基準(高等学校)より～
各校においてOJTの取組が定着
OJTの組織体制の確立
「外部連携」「学校運営」の取組の充実
OJTを評価し改善する仕組みづくり

OJTの活用

- 1 OJTの推進に向けた工夫・改善
 - (1) 組織的に進めるOJT
 - (2) 意識的・計画的・継続的に進めるOJT
 - (3) OJTの成果と評価
 - (4) 評価を生かしたOJTの改善
- 2 指導教諭の活用
 - (1) 指導教諭の設置の目的と職責
 - (2) 指導教諭の具体的な職務内容

OJT実施上の課題に対する改善策、また指導教諭の活用について、事例も含めて提示

- 1 OJTの推進に向けた工夫・改善
 - ・OJT担当者の意図的な指名による組織的なOJT
 - ・育成する側も成果を得る双方向のOJT
 - ・「外部折衝力」「学校運営力」を高めるOJT
 - ・診断基準による評価を生かしたOJT
- 2 指導教諭の活用
 - ・模範授業参観の成果を還元する教科会の実施
 - ・指導教諭の授業支援による校内OJT

OJTの効果的な取組

- 1 職層別 教員が身に付けるべき力について
- 2 職層別 教員が身に付けるべき力とOJTの具体例
 - (1) 教諭
 - (2) 主任教諭
 - (3) 主幹教諭及び指導教諭

「教諭」「主任教諭」「主幹教諭・指導教諭」それぞれの職層に応じたOJTの取組を提示
育成する側としての取組を別枠に提示
「学習指導力」
「生活指導力・進路指導力」
「外部との連携・折衝力」
「学校運営力・組織貢献力」
を身に付けるためのOJTの内容と方法の具体例をPDCAサイクルの場面ごとに提示

活用資料～OJTの実践を進めるに当たって～

- 1 「学校におけるOJTの場面や方法」
- 2 PDCAサイクル
- 3 OJTシート
- 4 OJT診断基準(都立高校版)

- 1 OJTに関する基礎的な内容の確認
- 2 OJTの計画・実施・検証・改善のサイクルの確認
- 3 教諭と主任教諭それぞれの職責を踏まえた参考例を提示
- 4 OJTの評価に活用する診断基準の提示

OJTガイドライン(平成22年3月)

なぜ、今、学校にOJTが必要か

- 1 学校の現状と人材育成
- 2 これまでの人材育成とOJTの必要性
- 3 学校におけるOJTの実効性

教員が身に付けるべき力

- 1 教員が身に付けるべき4つの力
- 2 教員の経験や能力、職層に応じた育成段階

学校におけるOJTの場面や方法

- 1 先輩や上司からの日常的な仕事ぶりから学ばせる
- 2 新たな職務を経験させる
- 3 教員相互で学び合う場を活用する

学校において

- OJTを効果的に進めるためには
- 1 OJTの計画・実施・検証・改善
 - 2 OJTの実施体制
 - 3 自己申告の活用

OJTを実施するに当たって

(活用資料編)

- 教員が身に付けるべき力
教員が身に付けるべき力に応じたOJTの具体例
OJTシート