

研究主題

学力向上を図るための指導に関する研究

－「授業力」向上のための OJT システムの開発－

目 次

研究の概要	76
I 研究の背景とねらい	77
II 研究内容	
1 OJT システムの構想	77
2 「授業力」の分析	78
3 診断項目の設定	78
4 調査研究	79
5 R-PDCA のマネジメントサイクル	81
III OJT システムの具体的な進め方	
1 OJT システムの展開例	82
2 OJT システムの検証とその効果	83
3 R-PDCA の各段階における役割	84
4 グループ編成	86
5 「授業力」診断シート	87
6 OJT システムの評価	94
IV システム導入にあたって	
1 OJT システムの3つのパターン	95
2 学校の実態に即した OJT の取り組み例	96
3 OJT 一問一答	97
V 研究のまとめ(成果と課題)	98

＜研究の成果と活用＞

1 「授業力」向上のための OJT システムの開発

- 校長の人材育成計画を基に、ライフステージに応じた人材育成の推進が図れる。
- 教員一人一人の「授業力」及び学校全体の「授業力」を組織的に育成できる。

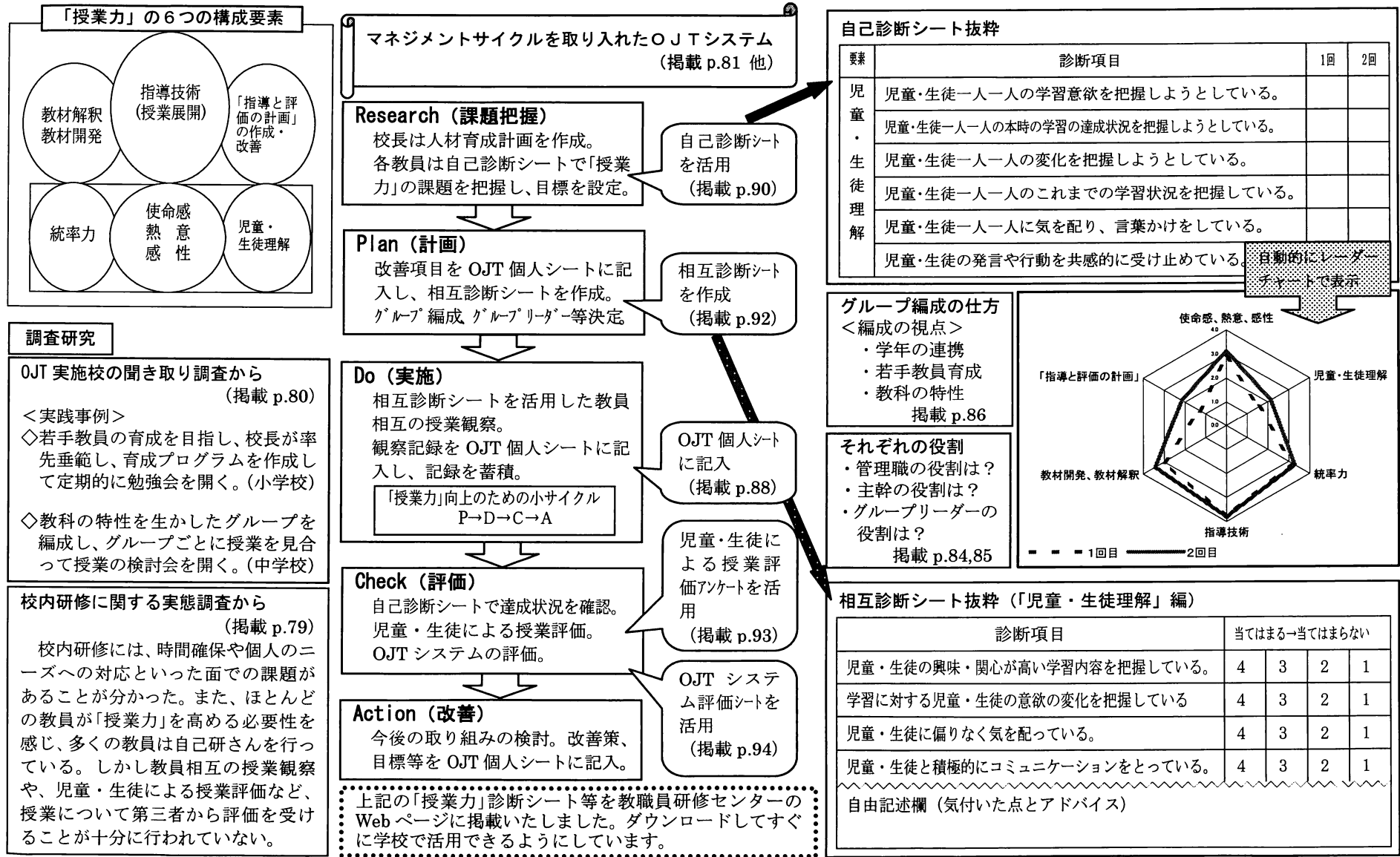
2 「授業力」診断シートの開発

＜自己診断シート、相互診断シート、OJT 個人シート、児童・生徒による授業評価アンケート＞

- 自己診断シートの活用により、「授業力」を高めるための自己の課題が明確になる。
- 相互診断シート及び OJT 個人シートの活用により、課題解決の手だてが明確になり、授業改善を継続的に行える。
- 児童・生徒による授業評価アンケートの活用により、児童・生徒の視点に立って自己の研修成果と課題をとらえることができる。

学力向上を図るための指導に関する研究【研究の概要】

－「授業力」向上のためのOJTシステムの開発－



I 研究の背景とねらい

1 研究の背景

平成 15 年 10 月の中央教育審議会答申では、「確かな学力」をはぐくむ上で重要な視点として、「『わかる授業』を行い、子どもたちの学習意欲を高めること」を指摘している。その「わかる授業」を行うためには、教員の資質・能力のうち、特に実際の授業において発揮される「授業力」の向上が不可欠である。また、「東京都公立学校の『授業力』向上に関する検討委員会報告書(以下「報告書」と記す)」(平成 16 年 9 月)の中でも、「各学校においては、教員が相互に研さんしながら、日常的に「授業力」を高めていくシステムを構築することが重要である。」と述べられている。

教員の資質・能力を向上する方法としては、校内や校外における研修に参加することが挙げられる。しかし、現状では多くの校内研修が、一つの研究主題について学校全体で研究を進める形式となっており、個々の「授業力」向上という点では必ずしも十分でなく、自己研さんに任されている部分も大きい。また、教員の授業評価についても、管理職による授業観察、児童・生徒による授業評価、授業研究などの公開授業で行われているが、このような他者から評価を受ける機会は年間を通して限られている。教員の多くは、日々の教育活動を実践する中で、自分の「授業力」について少なからず課題意識をもっている。しかし、その課題が明確に把握できなかつたり、それを解決する具体的な手だてが分からなかつたりする現状がある。

2 研究のねらい

これからの学校は、教員の「授業力」を高める工夫をする必要がある。その工夫として、まず教員一人一人が自己の課題を明確にし、「授業力」のどの部分を改善すればよいのかを自ら把握する。そして、その課題を解決する具体的な目標を設定し、授業観察の視点を明確にする。授業観察を通して、課題に対しての指導・助言や評価を他者から繰り返し受ける。このような、教員一人一人の課題に応じた日常的な研修こそが教員の授業改善への意欲を高め、「授業力」向上につながる考えた。つまり、授業者が「授業力」向上の具体的な目標を設けることで、授業観察の視点が明確になり、授業者が求めている指導・助言、評価を受けることができるようになる。さらに、授業を観察する者にとっても指導・助言、評価がしやすく、授業観察の能力の向上にもつながる。

そこで、本研究では、教員一人一人の「授業力」及び学校全体の「授業力」の向上をねらいとして、教員が自己の課題を把握し、自ら課題解決に向けた目標を設定し、それに対する指導・助言、評価を他者から繰り返し受けることができる OJT システムを開発することにした。

II 研究内容

1 OJTシステムの構想

OJT とは、On the Job Training の略である。「報告書」では、校長の育成計画に基づいて教員が行う研究・研修のうち、学校内の職務の遂行を通して実施されるものを「校内研修(OJT)」ととらえている。

教員の「授業力」向上のた

表 1 本部会でとらえた「授業力」

【使命感、熱意、感性】ものごとを豊かに感じ取り、児童・生徒が身に付けるべき力を把握し、粘り強く指導するとともに、自ら資質や能力を高める努力をすること
【児童・生徒理解】実態把握のための専門性をもち、児童・生徒一人一人の状況を深く理解すること
【統率力】広い視野で全体を見渡し、児童・生徒の信頼を得て、学習集団を一つにまとめ、学習のねらいや方針に沿って導くこと
【指導技術（授業展開）】効果的な指導方法を意図的・計画的に活用し、児童・生徒の様々な反応に対応できること
【教材解釈、教材開発】学習のねらいを達成するために、教科等の専門性を生かして、教材を分析・理解し、児童・生徒の実態に即した教材を選択したり作成したりすること
【「指導と評価の計画」の作成・改善】学習指導要領や学校教育目標等を踏まえて、児童・生徒の実態に即した「指導と評価の計画」を作成し、必要に応じて修正し、指導のねらいの達成に努めること

めには、まず教員一人一人が自己の課題を明確にし、「授業力」のどの部分を改善すればよいかを自ら把握することが重要である。そこで、課題把握の段階「R (Research)」を加えたマネジメントサイクル【R (課題把握)-P (計画)-D (実施)-C (評価)-A (改善)】を取り入れ、OJTを組織的に行うシステムを開発した(提案するマネジメントサイクルの詳細は p.81)。そのために、「授業力」について分析を行い、「授業力」を診断するための診断項目を設定し、「授業力」が診断できるシートを開発した。また、教員の意識や校内研修の実態を探るための調査や、OJTを先進的に取り入れている学校や企業への聞き取り調査を行い、その結果などを踏まえ OJT システムを構想した。

2 「授業力」の分析

「授業力」を診断するに当たって、「報告書」に示された「授業力」の6つの構成要素を分析し、本研究では表1 (p.77)のようにとらえた。

3 診断項目の設定

自己の課題を把握できるようにするために、「授業力」の構成要素に沿って、自己診断項目を設定した。この診断項目を活用して、R (課題把握) 段階で自己の「授業力」を診断するための「自己診断シート」(p.90 参照)を作成した。また、診断項目をさらに授業場面に当てはめながら具体化し、相互診断具体項目として示した。この相互診断具体項目を活用して、P (計画) 段階では相互の「授業力」を診断するための「相互診断シート」(p.92 参照)を作成した。

ここでは、6つの構成要素の【指導技術(授業展開)】を一例として取り上げ、以下に示す。

表2 自己診断項目と相互診断具体項目

【指導技術(授業展開)】編 (一部抜粋)

自己診断項目	相互診断具体項目
1 児童・生徒に学習の準備についての的確に指示している。	①授業の始めに、学習の準備について確認をしている。 ②忘れ物をした児童・生徒に適切に対応している。
2 授業の始めに学習のねらいを児童・生徒に明確に示している。	①授業の始めに本時のねらいを児童・生徒に明確に示している。 ②いつ、誰が、何を、どうするのかが明確に分かるように指示を工夫している。
3 個に応じた指導を行っている。	①机間指導を意図的に行い、児童・生徒の学習状況を把握し、適切な言葉かけや指導をしている。 ②児童・生徒のつまずきを把握し、その場でつまずきに応じた指導をしている。
4 児童・生徒の主体的な学習を促す工夫を行っている。	①グループ学習等を取り入れて、児童・生徒同士が学び合う場を設定している。 ②体験的活動や作業活動を意図的に取り入れている。 ③少人数指導等、一人一人の児童・生徒とのかかわりを増やす指導の工夫をしている。 ④児童・生徒の実態や興味・関心を踏まえた発問や課題を工夫している。
5 教材・教具を効果的に活用している。	①課題発見や課題解決に即した教材・教具を活用している。 ②児童・生徒に興味・関心をもたせる教材・教具を工夫している。 ③発達段階を踏まえ、問題解決を促す教具を工夫している。 ④課題解決や理解の深化を図るために、ワークシートなどの教材を準備している。
6 発問の工夫をしている。	①ねらいの達成につながる発問をしている。 ②多様な考えを引き出す発問をしている。 ③児童・生徒の思考を深める発問をしている。 ④分かりやすい言葉で発問している。
7 児童・生徒の反応を生かしながら授業を構成している。	①児童・生徒の発言内容を必要に応じて板書し、活用している。 ②誤答や不適切な答えには、再度質問したり、ヒントを与えたりしている。

*その他の診断項目については、東京都教職員研修センターホームページ (<http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp>) で参照できます。

4 調査研究

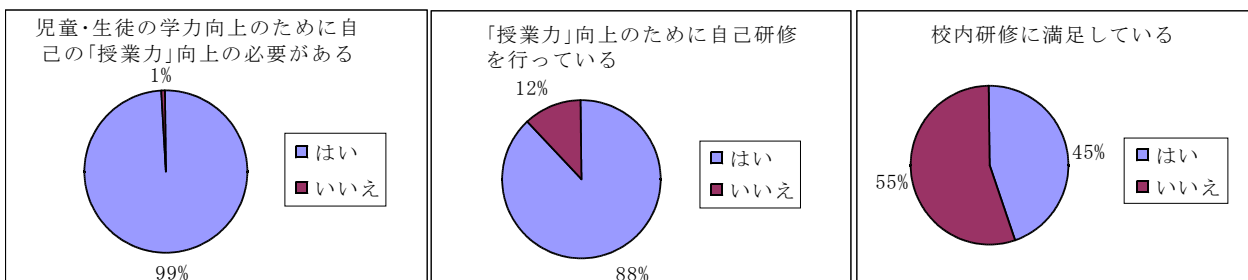
本研究部会では、教員の「授業力」についての意識や、校内研修の実態を探るために、都内公立学校の教員 607 名（回収率 66 %）を対象に、質問紙によるアンケート調査を行った。また、OJT を先進的に取り入れている都内公立小学校 3 校、中学校 2 校、高等学校 2 校と、企業 1 社に聞き取り調査を行った。

(1) 質問紙によるアンケート調査

① 教員の「授業力」向上の意識と校内研修の満足度

「児童・生徒の学力向上のために、自己の『授業力』向上の必要があると思うか」という質問に対して、「はい」と回答した教員は 99 % に上った。また、88 % の教員が「授業力」を高めるために自己研修を行っていると答えている。一方で、校内研修に満足している教員は 45 % であった。（図 1）

図1 教員の「授業力」向上の意識と校内研修の満足度



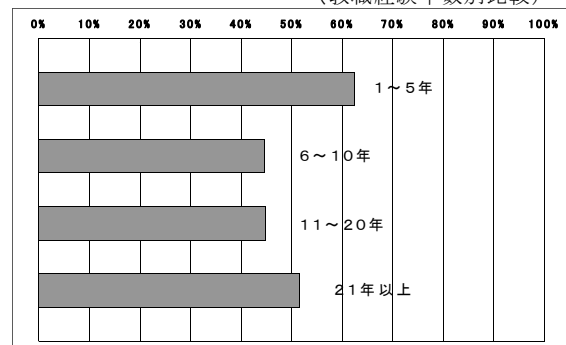
② 校内研修に満足していない要因

校内研修に満足していない教員は、「教職員が共通理解して進めていない」「適切な指導・助言がもらえない」「授業研究を中心とした実践的な研修が行われていない」「校内研修では活発な話し合いができない」「自己の指導力を高めるために校内研修の時間が十分に確保されていない」などと感じていることが分かった。

③ 教員がとらえる校内研修の実態

「個人のニーズを大切に研修内容を設定している」と答えた教員は 41 % であった。また、「校内研修において適切な指導・助言をもらえる」と感じている教員は、教職経験年数別で比較すると（図 2）経験年数の 5 年次を境に、減少していることが分かった。さらに校内研修の運営に関しては、77 % の教員が「校内研修を進める上でリーダー的な役割の教員がいる」と答えている。

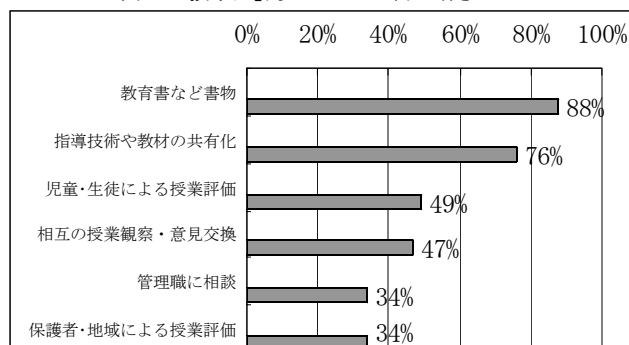
図2 校内研修において適切な指導・助言をもらえる
 （教職経験年数別比較）



④ 「授業力」向上のための自己研さん

「『授業力』を高めるためにどのような自己研さんを行っているか」の問いに対して、「教育書などの書物を読んでいる」と答えた教員は 88 %、「教員相互に指導技術や教材の共有化を図っている」と答えた教員が 76 % であった。一方で、「日常的に教員相互の授業観察・意見交換を行っている」47 %、「管理職に相談

図3 「授業力」向上のための自己研さん



している」34%、「児童・生徒による授業評価を行っている、または授業評価を生かしている」49%、「保護者や地域の方による授業評価を行っている」34%であった。（図3）

(2) 聞き取り調査

OJT実施状況の聞き取り調査から、各校、企業の現状を以下のようにまとめた。

校長による若手教員育成プログラムの作成 A小学校

A小学校は、初任者4名、2年次教員1名、3年次教員1名と若手教員が多い学校である。そこで**校長が強いリーダーシップを発揮し、自ら作成した年間育成プログラムに基づいて、日常的にOJTを行っている。**また、週に1時間程度、若手教員を育てるOJTを定期的に位置付け、実践している。

主幹による綿密な研修計画の作成 B小学校

B小学校は、**初任者育成のための綿密な研修計画が主幹により作成されている。**2名の初任者を中心として学年の枠を越えた様々な経験年数の教員でOJTグループをつくり、全教員で育てる学校体制をつくっている。初任者を育てるためのOJTから、他の教員も自己の指導力を高め学び合う学校へと変化してきている。

若手教員の育成から教員相互の高め合いへ C小学校

C小学校は、若手教員育成のために、主幹が授業公開を行うことから始め、ベテラン教員が授業公開をするようにした。また、主幹やリーダーとなる人材を育て、教員の主体性を大切にされた学校づくりを進めている。現在では、校内研究や道徳地区公開講座に向けて、**リーダーを中心とした自主研修会も**行っている。

指導力の高い教員から学ぶ D中学校

D中学校では、指導力が高いと評価を得た教員の**授業ビデオを基にグループで検討し、指導技術を互いに学び合っている。**小規模校のため、**グループ編成を工夫し、**語学系教科、実技系教科など3つのグループに分かれ、授業公開や検討会を行う等、校内研究で授業改善に取り組んでいる。

教員相互の評価ができる学校を目指して E・F高等学校

教員の意識差が大きく、授業が十分に開かれていない現状がある中で、**教員相互の評価ができる学校**を目指している。また、初任者研修などの**外部の研修と連携を図る**など、必然性から公開授業を取り入れ、校長のリーダーシップのもと、授業改善の流れをつくっている。

リーダーの育成とマネジメントサイクルの評価 G社

G社では、新入社員育成のOJTが計画的に行われている。2、3年目社員が新入社員に指導するチューター制を導入し**リーダーの育成**も行っている。上司と部下が相互研さんできる部署は、業績も上がり、管理職やリーダーのかかわり方が社員育成に影響している。また、**システムそのものの評価**も大切にしている。

(3) 考察

アンケート調査からは、「授業力」を高めたいという教員の願いが強く、自己研さんも行っていることが分かった。しかし、校内研修に対しては十分満足していない教員が多く、現状の校内研修が、個々の教員のニーズに対応した「授業力」向上の機会として、さらに工夫の余地があることも明らかになった。また、校内研修の実態として、教員が目標の共通理解や個人のニーズへの対応、時間確保などについて課題を感じていることも分かった。さらに、他者からの評価を受けることが少なく、教員相互の授業観察や児童・生徒・地域などの授業評価を授業改善に生かしきれていないなどの実態も明らかになった。

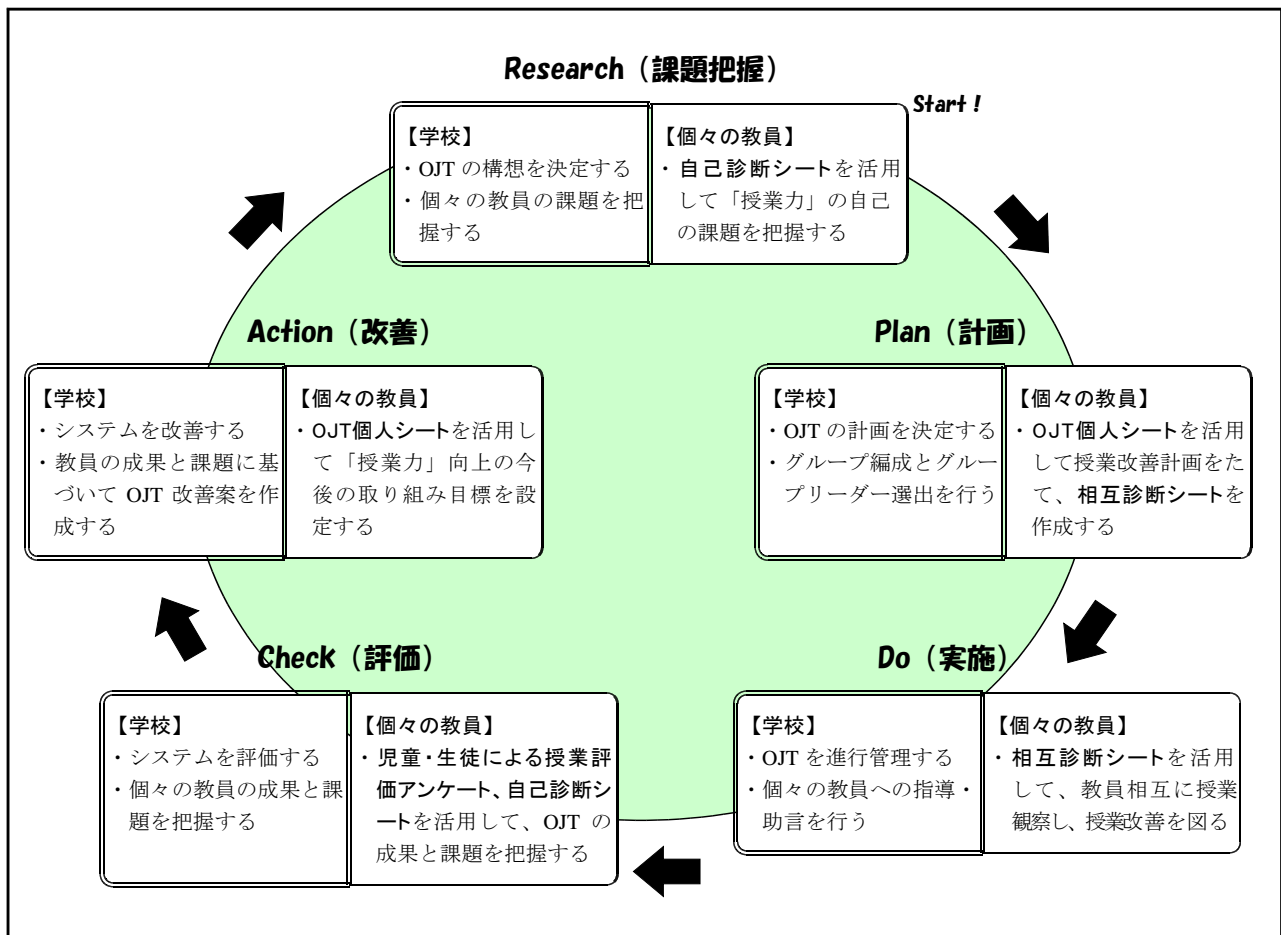
聞き取り調査からは、グループ編成や授業観察の工夫や観点を明確にした授業観察の必要性が明らかになった。また、OJTを中心となって推進するリーダーや管理職のかかわり方など、OJTを推進する上での役割の明確化も課題であることが分かった。さらに、OJTシステムそのものの評価を行って、常に改善を図っていくことが必要であることも分かった。

これらのことから、教員一人一人の課題に応じて、日常的に教員相互が授業観察を行い、授業観察後の意見交換ができるグループ会議などを取り入れたOJTシステムを開発し、その具体的な展開の仕方について提案することが、「授業力」向上に有効であると考え、研究を進めた。

5 R-PDCAのマネジメントサイクル

学校において、教員が「授業力」を高めるための OJT を実施するにあたり、組織としての流れを明確にする必要がある。そこで、マネジメントサイクル【R (課題把握)-P (計画)-D (実施)-C (評価)-A (改善)】を取り入れ、OJT を組織的に行うシステムを開発し、そのシステムを学校に導入することを提案する。概要を以下のサイクル図に示した。また、システムの具体的な展開例については p.82 に示した。なお、グループの編成方法や各シートの活用方法、研修の実施時期などは、校種や学校の実態に合わせて構築する必要がある。

図4 「授業力」向上のためのOJTシステム (R-PDCAのマネジメントサイクル)

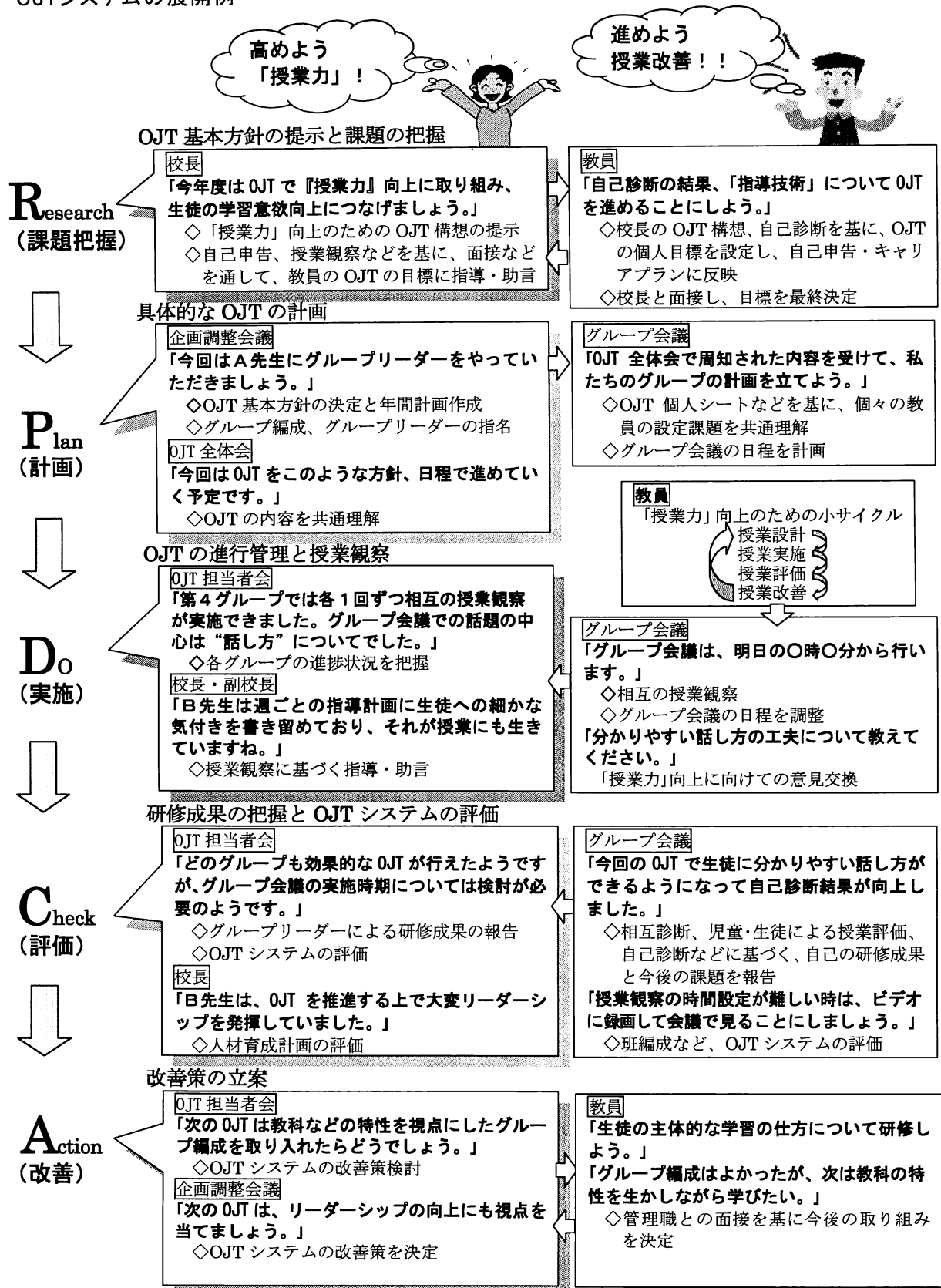


R-PDCAのマネジメントサイクルにおける各教員の取り組みについては、以下に示す。

- ① R段階では、自己診断シートを活用し、自己申告やキャリアプランと連動させ、校長に指導・助言を受けて自己の課題を明確にする。
- ② P段階では、グループを編成し、グループリーダーを中心に授業改善計画を立てる。授業改善の具体項目を決定し、相互診断シートを作成する。
- ③ D段階では、相互診断シートを活用して、日常的に教員相互の授業観察や意見交換を繰り返し行う。さらにグループ会議での意見交換も参考にして授業改善を進める。
- ④ C段階では、自己診断、相互診断、児童・生徒による授業評価アンケートを組み合わせながら、授業改善の成果と課題を明らかにする。
- ⑤ A段階では、成果と課題を基に改善案を作成し、次の課題解決のサイクルへとつなげていく。これら一連の活動を各段階ごとにOJT個人シートに記録し、「授業力」の向上を図っていく。さらに、マネジメントサイクルの各段階における校長・副校長・主幹・研究(研修)主任・グループリーダー等の詳しい役割について p.84、p.85 に示した。

Ⅲ OJTシステムの具体的な進め方

1 OJTシステムの展開例



展開例に記載した会議の役割については、次のように考えました。 職員会議や研究推進委員会など、既存の会議を活用することもできます。

企画調整会議…OJTの基本方針を検討・決定します。
 OJT全体会…OJTシステムや年間計画について共通理解を図ります。職員会議や校内研修会など既存の会議が活用できます。
 OJT担当者会…OJTの詳細を検討・決定・進捗状況の把握等を行います。研究推進委員会等、既存の会議が活用できます。
 グループ会議…「授業力」の課題に対しての具体的なアドバイスを中心に意見交換等を行います。

2 OJTシステムの検証とその効果

都内公立小学校6校、中学校1校、ろう学校1校、計8校において、約1か月間、本研究が開発したOJTシステムのD（実施）段階を中心に検証を実施した。検証では、3～5名の教員でグループを編成し、各教員が「授業力」を自己診断した後に、教員相互の授業観察や授業評価、グループ会議などを行った。検証にかかわった教員から寄せられた意見に基づき、OJTシステムの効果について以下のようにまとめた。

校長の役割

- ・システム導入に対する校長の積極的な姿勢が、教員の研修意欲を高める。

自己診断シート

- ・「授業力」を6つの構成要素から改めて振り返ることで、どのライフステージにおいても、自己の課題を明らかにするのに役立つ。
- ・レーダーチャートで表すことで、6つの構成要素の中で、どこに自分の課題があるのかよく分かる。

相互診断シート

- ・日常の授業観察において、授業を見る観点ができ、有意義に意見交換ができる。
- ・相互診断の具体項目を見るだけでも、授業での配慮ポイントを意識でき、改善に生かせる。
- ・自由記述欄に具体的なアドバイスが書ける。

授業観察後の意見交換

- ・授業者と観察者が短時間でも話し合うことで、相互診断シートの自由記述欄の記載内容について、理解を深めたり、質問したり、助言を受けたりできる。

児童・生徒による授業評価アンケート

- ・自分の授業について、児童・生徒がどのように受け止めているかを知ることができる。
- ・児童・生徒の視点から自分の授業を振り返ることができる。

グループの編成

- ・同学年でグループを編成すると、共同で教材研究ができるなど、授業の改善にすぐに生かせる。
- ・同じライフステージの教員で編成すると、課題の共有化が図れ、気軽に話し合いができる。
- ・異なる教科やライフステージで編成すると、共通する指導技術などを学ぶことができる。

OJT個人シート

- ・R-PDCAの各段階において必要事項を記入することで教員自ら研修を管理することができる。
- ・サイクルを繰り返せば、研修の成果が実感できる。

教員相互の授業観察

- ・消極的な気持ちで始めても、回数を重ねると「授業力」向上に役立つことを実感でき、積極的になる。
- ・授業観察で気付いたことを、授業者に伝えることで、自分自身の授業を振り返るきっかけになる。
- ・自由記述欄のアドバイスが具体的で、授業改善にすぐ生かせる。

グループ会議

- ・授業観察後の意見交換だけでは十分に聞けないことも聞くことができる。
- ・日程の調整、教員相互の授業観察や研修計画の見直し、改善等を行うことができる。
- ・グループ会議で話し合ったことを共通の課題とし、授業改善に生かすことができる。
- ・特定の課題に絞って協議を深めることができる。

<検証にかかわった教員から寄せられた自由意見より>

- 【初任者・ステージI】相互診断シートの活用により、自分では気付かない視点から授業を振り返ることができた。貴重なアドバイスをもらえたことで、すぐに改善できた項目もあった。
- 【10年経験者・ステージII】ステージIの教員に授業を見せることで、自分の授業を初心に戻って振り返ることができた。ステージI・IIIの教員の授業を見ることで、授業設計の新しい視点に気付いたり、教材・教具の工夫の中から自分には無かったアイディアを見いだすことができた。
- 【ステージIII】ステージI・IIの教員に授業を見せ、数値で評価されることはこれまであまり経験がなかったが、自分の授業に磨きをかける上で、よい刺激になった。若手教員から学ぶことも多かった。
- 【管理職】「授業力」向上の相互研さんは重要である。今回、「授業力」の6つの構成要素について具体化されていて、授業を改善する視点となっているところが大変役に立つと感じた。

※ステージI…教職経験2～10年、ステージII…12～20年、ステージIII…21年以上

(1年目は初任者研修、11年目は10年経験者研修が位置付けられている。)

3 R-PDCAの各段階における役割

OJTシステムを進めていくに当たっての職層ごとの役割を一覧表に示す。

	校長	副校長	主幹
R(リサーチ)	<input type="checkbox"/> 学校経営方針に「授業力」向上を位置付け、「授業力」向上に関する目標を提示するとともに、OJTシステムの構想を提示 <hr/> <input type="checkbox"/> 授業観察などを通して、個々の教員の「授業力」の課題把握 <input type="checkbox"/> 個々の教員に関する人材育成計画を作成 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言	<input type="checkbox"/> 校長の経営方針及び OJT システム構想を十分に把握 <hr/> <input type="checkbox"/> 授業観察などを通して、個々の教員の「授業力」の課題把握 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言	<input type="checkbox"/> 校長の経営方針及び OJT システム構想を十分に把握 <hr/> <input type="checkbox"/> 各教員に「授業力」向上に関する目標の説明と各シートを基にした課題設定を指示 <input type="checkbox"/> 授業観察などを通して、個々の教員の「授業力」の課題把握
	<input type="checkbox"/> OJTの基本方針を決定【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> OJTの年間計画を決定【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> グループ編成とグループリーダーの指名【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> OJTの基本方針と年間計画を提示【OJT全体会】 <input type="checkbox"/> 授業観察計画	<input type="checkbox"/> OJTの基本方針への指導・助言【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> OJTの年間計画への指導・助言【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> グループ編成とグループリーダー案への指導・助言【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> OJTの基本方針と年間計画案提示【OJT全体会】 <input type="checkbox"/> 授業観察計画	<input type="checkbox"/> OJTの基本方針を作成【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> OJTの年間計画を作成【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> グループ編成とグループリーダー案の提出【企画調整会議】 <input type="checkbox"/> OJTの基本方針と年間計画案を提示【OJT全体会】 <input type="checkbox"/> 授業観察計画
P(プラン)	<input type="checkbox"/> 各グループの進行計画の把握	<input type="checkbox"/> 各グループの進行計画の把握	<input type="checkbox"/> 各グループの進行計画に指導・助言
	<input type="checkbox"/> OJTの進行管理(各グループの進捗状況の把握など)【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 週ごとの指導計画に基づく指導・助言 <hr/> <input type="checkbox"/> 授業観察 <input type="checkbox"/> 授業観察に基づく指導・助言 <input type="checkbox"/> OJTシステムの評価項目案、児童・生徒による授業評価アンケート項目を決定	<input type="checkbox"/> OJTの進行管理(各グループの進捗状況の把握など)【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 週ごとの指導計画に基づく指導・助言 <hr/> <input type="checkbox"/> 授業観察 <input type="checkbox"/> 授業観察に基づく指導・助言 <input type="checkbox"/> OJTシステムの評価項目案、児童・生徒による授業評価アンケート項目案への指導・助言	<input type="checkbox"/> OJTの進行管理(各グループの進捗状況の把握など)【OJT担当者会】 <hr/> <input type="checkbox"/> 授業観察 <input type="checkbox"/> グループ会議参加 <input type="checkbox"/> OJTシステムの評価項目案、児童・生徒による授業評価アンケート項目案を作成 <input type="checkbox"/> 児童・生徒による授業評価アンケートの実施を指示
D(ドゥー)	<input type="checkbox"/> 個々の教員についての研修成果の把握(OJT個人シート) <input type="checkbox"/> OJTシステムの評価 <hr/> <input type="checkbox"/> 人材育成計画についての評価	<input type="checkbox"/> 個々の教員についての研修成果の把握(OJT個人シート) <input type="checkbox"/> OJTシステムの評価	<input type="checkbox"/> OJTシステムの評価シート作成への指導・助言及び評価
	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)を決定【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善策を決定【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案への指導・助言【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案への指導・助言【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案の検討【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案を作成【企画調整会議】
C(チェック)	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)を決定【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善策を決定【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案への指導・助言【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案への指導・助言【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案の検討【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案を作成【企画調整会議】
	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)を決定【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善策を決定【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案への指導・助言【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案への指導・助言【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案の検討【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案を作成【企画調整会議】
A(アクション)	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)を決定【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善策を決定【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案への指導・助言【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 面接等を通して、自己申告、キャリアプランに基づき、個々の教員に指導・助言 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案への指導・助言【企画調整会議】	<input type="checkbox"/> OJTシステム評価のまとめ(全体)案の検討【OJT担当者会】 <input type="checkbox"/> 評価等を基にしたOJTシステムの改善案を作成【企画調整会議】

企画調整会議校長、副校長、主幹
OJT 全体会全教員
OJT 担当者会議校長、副校長、主幹、研究主任、グループリーダー
グループ会議各グループの教員 ※主幹、研究主任は各グループ会議適宜参加

研究(研修)主任	グループリーダー	個々の教員	
			R(リサーチ)
		<input type="checkbox"/> 自己の「授業力」の課題設定 ・自己診断シートを基に設定 ・OJT 個人シートの研修課題を記入 ・キャリアプラン、自己申告に生かす	
		<input type="checkbox"/> 管理職と面接を行い、今後の「授業力」向上の目標を設定	
			P(プラン)
<input type="checkbox"/> OJT の基本方針と年間計画を把握。OJT 全体会の進行 【OJT 全体会】 <input type="checkbox"/> OJT 全体会実施計画立案	<input type="checkbox"/> OJT の基本方針と年間計画を把握。 【OJT 全体会】	<input type="checkbox"/> OJT の基本方針と年間計画を把握。 【OJT 全体会】	
<input type="checkbox"/> グループでの授業改善の進め方をグループリーダーに説明 ・D段階における各シートの活用法、相互診断の手順、グループ会議の進め方 <input type="checkbox"/> グループリーダーに進行計画の留意点を指示	<input type="checkbox"/> グループメンバーに授業改善の進め方を説明 【グループ会議】 <input type="checkbox"/> 教員相互の授業観察とグループ会議などの進行計画を作成	<input type="checkbox"/> 授業改善の進め方を把握 【グループ会議】 <input type="checkbox"/> 授業改善の計画 ・OJT 個人シートの具体的改善ポイントを記入 ・相互診断シート作成	
<input type="checkbox"/> OJT の進行管理(各グループの進捗状況の把握など) 【OJT 担当者会】	<input type="checkbox"/> グループの OJT の進捗状況を報告 【OJT 担当者会】	<input type="checkbox"/> [授業設計] 自己の課題改善策を盛り込んだ相互診断シートを作成 <input type="checkbox"/> [授業実施] グループの教員相互で授業観察を実施 <input type="checkbox"/> [授業評価] 相互診断シートを基に評価し合い、今後の課題把握 <input type="checkbox"/> [授業改善] 次へ生かす改善案を OJT 個人シートに作成	D(ドゥー)
<input type="checkbox"/> 授業観察 <input type="checkbox"/> グループ会議参加 <input type="checkbox"/> OJT システムの評価項目案、児童・生徒による授業評価アンケート項目案を作成	<input type="checkbox"/> 教員相互の授業観察とグループ会議などの進行計画を調整 <input type="checkbox"/> 授業観察 <input type="checkbox"/> グループ会議の進行	<input type="checkbox"/> グループ会議参加	
<input type="checkbox"/> 児童・生徒による授業評価アンケートの実施を指示		<input type="checkbox"/> 児童・生徒による授業評価アンケート、相互診断、自己診断などによる自己の研修成果と今後の課題把握	C(チェック)
<input type="checkbox"/> OJT システムの評価シート作成及び評価	<input type="checkbox"/> OJT 個人シートを回収 <input type="checkbox"/> OJT システムの評価	<input type="checkbox"/> OJT 個人シートに成果と今後の課題を記入 <input type="checkbox"/> OJT システムの評価	
	<input type="checkbox"/> OJT システムの評価のまとめ 【グループ会議】 <input type="checkbox"/> 個々の教員の今後の取り組みについての意見交換の整理 【グループ会議】	<input type="checkbox"/> OJT システムでの個々の教員の取り組みについて意見交換 【グループ会議】 <input type="checkbox"/> 個々の教員の今後の取り組みについての意見交換 【グループ会議】	
<input type="checkbox"/> OJT システム評価のまとめ(全体)を検討 【OJT 担当者会】	<input type="checkbox"/> グループの OJT システム評価のまとめを報告 【OJT 担当者会】	<input type="checkbox"/> 自己申告、OJT 個人シートに今後の取り組みについて記入 <input type="checkbox"/> 管理職との面接で指導・助言を得て、今後の「授業力」向上の目標を設定	A(アクション)

4 グループ編成

教員相互の授業観察を実施し、日常的な意見交換を行うためには、グループを編成し、定期的にグループ内で話し合いの場を設けることが有効である。編成に当たってはグループリーダーの人数や年齢構成、担当教科の人数といった組織的な面や、連絡調整、教員相互の授業観察のしやすさといった機能的な面に配慮していく必要がある。学校規模にもよるが、日常的に活動するのに適正な人数は3～5名程度と考えられる。グループ編成の仕方によって得られる効果も変わってくるので、既存の組織を活用しながら、学校の実態に応じて適切な編成をしていくようにする。

具体例1 【学年の連携に視点を おいたグループ編成】

グループリーダー(低学年担任教員 1年)
 低学年担任教員(1年)
 低学年担任教員(2年)
 低学年担任教員(2年)

グループリーダー(中学年担任教員 4年)
 中学年担任教員(3年)
 中学年担任教員(3年)
 中学年担任教員(4年)

グループリーダー(音楽専科教員)
 高学年担任教員(5年)
 高学年担任教員(6年)
 高学年担任教員(6年)

- <特徴>・同学年、または近接した学年の教員でグループ編成を行う(上記は小学校の編成例。中学校、高等学校、または小学校の大規模校では学年ごとにグループを編成することも有効)。
 <長所>・行事や総合的な学習の時間、教科の少人数指導などで、学年単位で行動することも多い。同じ学年の授業を見合うことにより、児童・生徒理解を深めたり、グループで共同して教材解釈、教材開発や「指導と評価の計画」の作成・改善を行ったりすることができる。

具体例2 【若手教員育成に視点を おいたグループ編成】

グループリーダー(ステージⅢ教員)
 ステージⅠ対象教員
 ステージⅡ対象教員
 ステージⅢ対象教員

グループリーダー(ステージⅢ教員)
 ステージⅠ対象教員
 ステージⅡ対象教員
 ステージⅡ対象教員

グループリーダー(ステージⅢ教員)
 ステージⅠ対象教員
 ステージⅠ対象教員
 ステージⅡ対象教員

- <特徴>・各グループに異なるステージの教員を配置し、ステージⅡ・Ⅲの教員を中心にステージⅠの教員の育成にあたる。
 ・ステージⅡ・Ⅲの教員は日常的にステージⅠの教員の授業観察を行い、適切な助言を行う。また、ステージⅠの教員も日常的にステージⅡ・Ⅲの授業を観察し、よい点を自己の授業改善に生かしていく。
 <長所>・若手教員にとって優れた授業を多く観察することは自らの資質向上につながる。また、ベテラン教員にとっては、若手教員への助言を行うために授業公開を行うことが自己研さんにつながる。
 ・校長の人材育成計画のもとに、各ステージの教員に適切な役割を与えることにより、各教員の自覚を促し、研修に主体的に取り組ませることができる。

具体例3 【教科の特性に視点を おいたグループ編成】

グループリーダー(数学Ⅰ担当教員)
 数学Ⅱ担当教員
 数学A担当教員
 数学B担当教員

グループリーダー(地理A担当教員)
 世界史A担当教員
 日本史B担当教員
 現代社会担当教員

グループリーダー(生物Ⅰ担当教員)
 物理Ⅰ担当教員
 化学Ⅰ担当教員
 地学Ⅰ担当教員

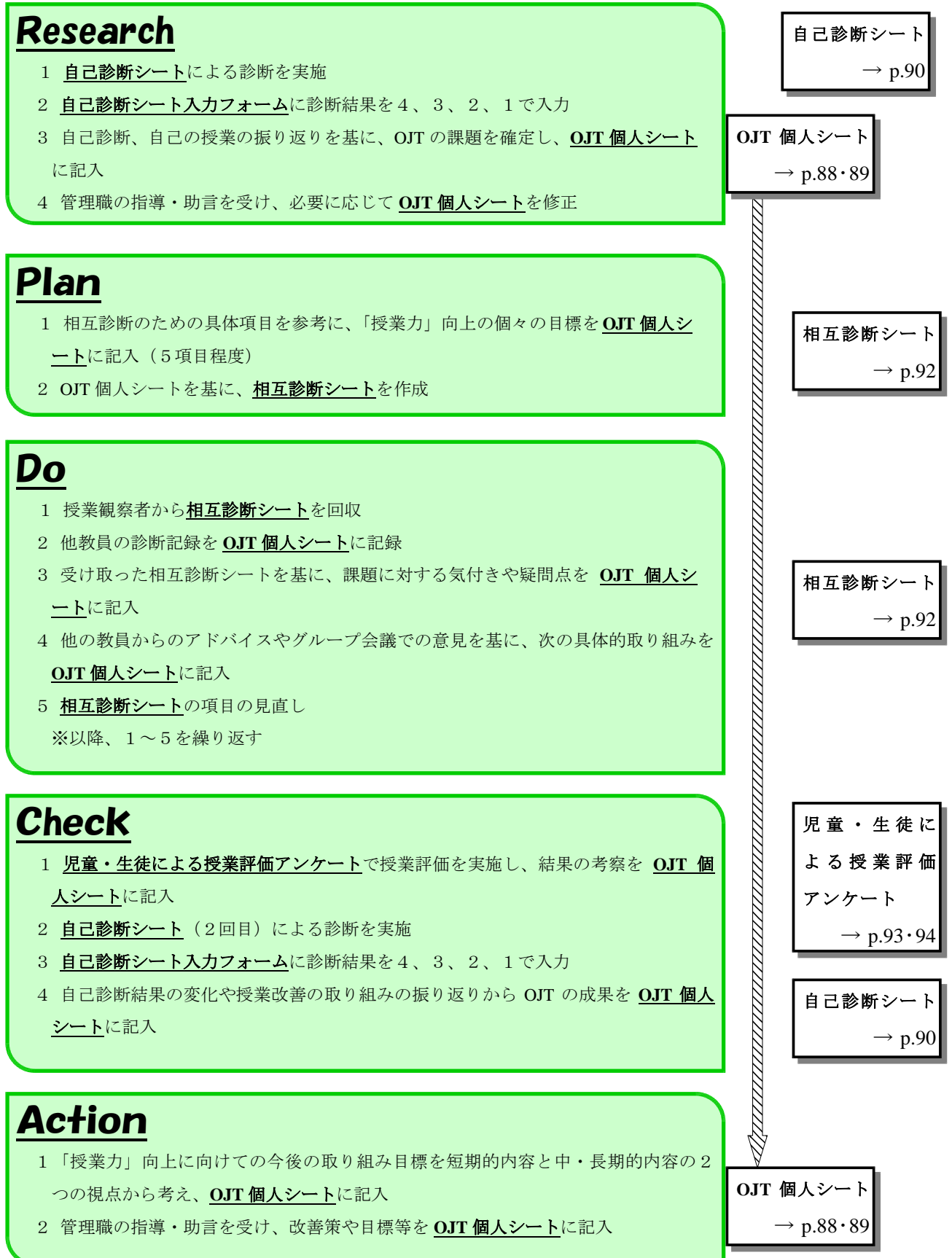
- <特徴>・個々の教員に応じた教科の専門性を高めることをねらいとし、同じ教科、または共通の特性をもつ教科でグループ編成を行う。
 <長所>・同じ教科、または共通の特性をもつ教科でグループを編成することにより、教科の指導力を向上させるとともに、教科の年間指導計画の作成や補充的・発展的な教材の開発を進めることができる。
 ・小・中学校では「実技系」「実験・観察系」「調べ学習系」といったような、教科の共通性でグループを編成し、その特性を生かした研修を行うことができる。

上記のグループ編成の外に、高めたい「授業力」の構成要素に視点を おいたグループ編成なども考えられる。それぞれの長所を生かして編成することが大切である。

5 「授業力」診断シート

(1) シートの活用手順

本研究で開発した「授業力」診断のための各シートについて、その活用手順を R、P、D、C、A の各段階ごとに以下に示す。



(2) OJT個人シート

個々の教員の OJT の進行管理のために活用する。R-PDCA の各段階ごとに課題や成果を記入していく。このシートを活用してデータを蓄積していくことで、改善の経過が明確になる。

📁 OJT個人シート		名前 _____
_____ 月 _____ 日から _____ 月 _____ 日まで実施		
R(リサーチ) 課題設定(自己診断シート等から)		
1 研修課題	<input type="text"/>	①自己診断シート(1回目)の結果や普段の自己の授業の振り返り、管理職等の指導・助言を基に記入。
2 課題を選んだ理由	
P(プラン)		
1 具体的改善項目	②「授業力」診断項目集を参考に改善ポイントを記入。改善ポイントは相互診断シート作成の際に活用。
C(チェック) 成果と課題		
1 児童・生徒による授業評価アンケートの考察	⑥アンケートの結果から読み取れたことを記入。
2 自己診断結果(R段階との比較から)	⑦自己診断シート(2回目)を参考に実践・改善の成果を記入。
A(アクション) 今後の取り組み		
1 今後の研修課題	⑧自己の課題をさらに改善していくために今後、身に付けていきたい内容を記入。
2 具体的な取り組み	⑨課題改善のために、今後行っていく具体的な取り組みを記入。

(裏面)

D(ドウ) 実践・改善

月 日記入

1 相互診断結果のまとめ

- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人
- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人
- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人

③観察者の参観状況を記録。

④観察者の相互診断シートによる気づきや疑問点、アドバイスして欲しい点などを記入。

2 改善に向けて

⑤グループ会議での意見などを参考に次の具体的な取り組みのポイントを記入。

月 日記入

1 相互診断結果のまとめ

- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人
- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人
- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人

2 改善に向けて

月 日記入

1 相互診断結果のまとめ

- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人
- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人
- ・ 授業観察 ___月 ___日 ___校時 教科 _____ 人数 _____人

2 改善に向けて

(3) 自己診断シート

番号	分類	診断項目	当てはまる	だいたい当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
1	使命感、熱意、感性	授業改善を目指し、研修に進んで取り組んでいる。	4	3	2	1
2		学習のねらいをすべての児童・生徒に達成させようとしている。	4	3	2	1
3		教材研究を行って授業に臨んでいる。	4	3	2	1
4		ものごとに対する幅広い関心をもっている。	4	3	2	1
5		心と体の調子を整えて授業を行っている。	4	3	2	1
6		明るく前向きに児童・生徒に接している。	4	3	2	1
7		学習にふさわしい環境づくりを心がけている。	4	3	2	1
8	児童・生徒理解	児童・生徒一人一人の学習意欲を把握している。	4	3	2	1
9		児童・生徒一人一人の本時の学習の達成状況を把握しようとしている。	4	3	2	1
10		児童・生徒一人一人の変化を把握しようとしている。	4	3	2	1
11		児童・生徒一人一人のこれまでの学習状況を把握している。	4	3	2	1
12		児童・生徒一人一人の発達段階、友達関係、家庭状況等を的確に把握している。	4	3	2	1
13		児童・生徒一人一人に気を配り、言葉かけをしている。	4	3	2	1
14		児童・生徒の発言や行動を共感的に受け止めている。	4	3	2	1
15	統率力	児童・生徒の反応や変容に気付き、授業に生かしている。	4	3	2	1
16		学習意欲を高めることを意識して言葉かけをしている。	4	3	2	1
17		基本的な学習ルールを定着させている。	4	3	2	1
18		的確な指示を出して集団を動かしている。	4	3	2	1
19		学習のねらいを明確に示し、学習に見通しをもたせている。	4	3	2	1
20		学習状況に応じて適時・的確な判断を行っている。	4	3	2	1
21		指導技術	児童・生徒に学習の準備についての的確に指示している。	4	3	2
22	授業の始めに学習のねらいを児童・生徒に明確に示している。		4	3	2	1
23	個に応じた指導を行っている。		4	3	2	1
24	児童・生徒の主体的な学習を促す工夫を行っている。		4	3	2	1
25	教材・教具を効果的に活用している。		4	3	2	1
26	発問の工夫をしている。		4	3	2	1
27	児童・生徒の反応を生かしながら授業を構成している。		4	3	2	1
28	分かりやすい説明をしている。		4	3	2	1
29	効果的な板書をしている。		4	3	2	1
30	授業のまとめを工夫している。		4	3	2	1
31	教材解釈、教材開発	教科等の専門的知識を深めている。	4	3	2	1
32		日頃から教材に関連する幅広い情報を収集している。	4	3	2	1
33		学習のねらいを明確に把握して教材解釈や教材開発をしている。	4	3	2	1
34		児童・生徒の実態を考慮して教材解釈や教材開発をしている。	4	3	2	1
35		学校・地域の特色を考慮して教材解釈や教材開発をしている。	4	3	2	1
36		生活との関連を意識して教材解釈や教材開発をしている。	4	3	2	1
37		児童・生徒に興味・関心をもたせるための教材解釈や教材開発をしている。	4	3	2	1
38	「指導と評価の計画」の作成・改善	時数、活動内容、学習形態等の指導計画を立てている。	4	3	2	1
39		場面や方法を明確にした評価計画を立てている。	4	3	2	1
40		計画を立てる際に児童・生徒の実態を考慮している。	4	3	2	1
41		計画に基づき、児童・生徒の評価を行っている。	4	3	2	1
42		指導計画が適切であったかを振り返っている。	4	3	2	1
43		評価計画が適切であったかを振り返っている。	4	3	2	1
44		振り返りを基に、問題点を明確にして次の計画に生かしている。	4	3	2	1

自己診断シートは、個々の教員が「授業力」に関する課題を明確にするための方法としてR（課題把握）段階で活用する。各項目を四件法で診断し、結果を入力フォーム（p.91 参照）に入力すると、「授業力」の6つの構成要素のバランスがレーダーチャートで示される。C（評価）段階でもOJTの成果を把握するために活用する。

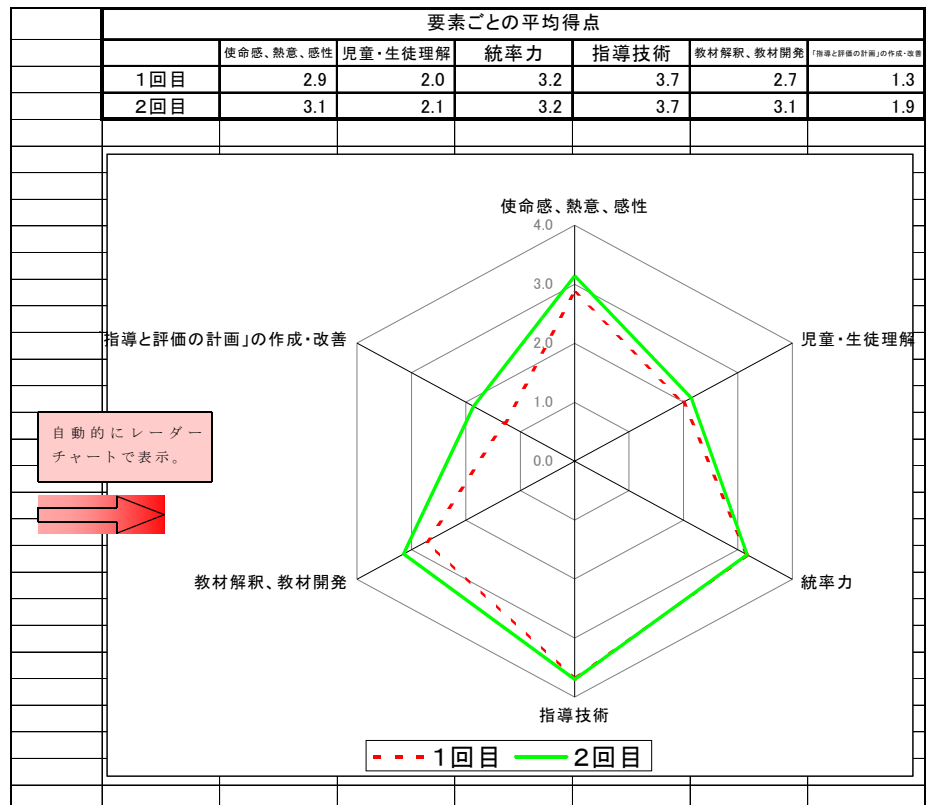
(4) 入力フォームとレーダーチャート

診断項目	1回目(R段階)	2回目(C段階)
授業改善を目指し、研修に進んで取り組んでいる。	4	4
学習のねらいをすべての児童・生徒に達成させようとしている。	3	3
教材研究を行って授業に臨んでいる。	3	3
ものごとに対する幅広い関心をもっている。	3	3
心と体の調子を整えて授業を行っている。	2	3
明るく前向きに児童・生徒に接している。	3	3
学習にふさわしい環境づくりを心がけている。	2	3
児童・生徒一人一人の学習意欲を把握している。	2	2
児童・生徒一人一人の本時の学習の達成状況を把握しようとしている。	2	2
児童・生徒一人一人の変化を把握しようとしている。	3	3
児童・生徒一人一人のこれまでの学習状況を把握している。	2	2
児童・生徒一人一人の発達段階、友達関係、家庭状況等を的確に把握している。	1	2
児童・生徒一人一人に気を配り、言葉かけをしている。	2	2
児童・生徒の発言や行動を共感的に受け止めている。	2	2
児童・生徒の反応や姿勢に気付き、授業に生かしている。	3	3
学習意欲を高めることを意識して言葉かけをしている。	3	3
基本的な学習ルールを定着させている。	3	3
的確な指示を出して集団を動かしている。	4	4
学習のねらいを明確に示し、学習に見通しをもたせている。	3	3
学習状況に応じて適時・的確な判断を行っている。	3	3
児童・生徒に学習の準備についての的確に指示している。	4	4
授業の始めに学習のねらいを児童・生徒に明確に示している。	4	4
個に応じた指導を行っている。	4	4
児童・生徒の主体的な学習を促す工夫を行っている。	3	3
教材・教具を効果的に活用している。	4	4
発問の工夫をしている。	4	4
児童・生徒の反応を生かしながら授業を構成している。	4	4
分かりやすい説明をしている。	4	4
効果的な板書をしている。	4	4
授業のまとめを工夫している。	3	3
教科等の専門的知識を深めている。	3	3
日頃から教材に関連する幅広い情報を収集している。	3	3
学習のねらいを明確に把握して教材解釈や教材開発をしている。	3	3
児童・生徒の実態を考慮して教材解釈や教材開発をしている。	3	4
学校・地域の特色を考慮して教材解釈や教材開発をしている。	3	4
生活との関連を意識して教材解釈や教材開発をしている。	3	3
児童・生徒に興味・関心をもたせるための教材解釈や教材開発をしている。	3	3
時数、活動内容、学習形態等の指導計画を立てている。	1	2
場面や方法を明確にした評価計画を立てている。	2	2
計画を立てる際に児童・生徒の実態を考慮している。	1	2
計画に基づき、児童・生徒の評価を行っている。	2	2
指導計画が適切であったかを振り返っている。	1	2
評価計画が適切であったかを振り返っている。	1	2
振り返りを基に、問題点を明確にして次の計画に生かしている。	2	3

自己診断結果を4, 3, 2, 1で入力フォームに入力すると、自動的に集計され、診断結果がレーダーチャートで表される。これにより、自己の「授業力」の6つの構成要素のバランスが視覚的にも示され、R（課題把握）段階での自己の課題の把握やC（評価）段階での自己の授業改善の成果の把握に役立てることができる。

※入力フォームは東京都教職員研修センターホームページからダウンロードできます。

<http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp>



(5) 相互診断シート

Aタイプ

5つの要素	診断項目	当てはまる	だいたい当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
		4	3	2	1
	下の具体項目から5つを選択し、入力をする。	4	3	2	1
		4	3	2	1
		4	3	2	1
		4	3	2	1
自由記述欄(気付いた点とアドバイス)					
【教科】 : から : まで参観					
年 月 日 記入者					
☆『使命感、熱意、感性』の具体項目 1 常に授業改善を目指している。 1 校内研修や校外の研修の成果を生かしている。 1 教育関連の書籍・資料などを参考にして、授業を充実させている。 2 担当している教科の学習指導要領の内容を把握している。 2 学習内容を踏まえたねらいや育てたい児童・生徒像を明確にもっている。 2 どの児童・生徒にも本時のねらいが分かるようにしている。 2 分かるまで粘り強く指導している。 2 分かりやすい授業のための準備を十分行っている。 3 ねらい達成につながる中心となる学習活動を工夫している。 3 学習を支援するさまざまな資料や教材を活用している。 4 幅広い分野の知識や技能を蓄え、指導に生かしている。 4 児童・生徒の身近な生活の中から教材や課題づくりをしている。 5 児童・生徒にゆとりをもって接している。 5 体調を整えて授業に臨んでいる。 6 児童・生徒に、笑顔で快活にあいさつしたり話しかけたりしている。 6 児童・生徒の意見や提案を受け入れる姿勢がある。 7 学習活動に適した身なりや適切な言語環境づくり心がけている。 7 環境美化に配慮し、掲示物を工夫するなど学習活動に適した教室環境づくりをしている。 7 安全に配慮した環境づくりをしている。					

相互診断シートは授業観察の対象となる教員が自己の課題に基づいて項目を選択し、作成する。

作成に当たっては、パソコンソフトでシート下段の具体項目から選択して入力するAタイプと、全ての具体項目が載ったシートに自分で選択した項目に印を付けて活用するBタイプのいずれかを活用することができる。

授業で観察する項目数は5項目程度が適当と思われるが、柔軟に設定することができる。

Bタイプ

診断項目	診断項目	当てはまる	だいたい当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない
	常に授業改善を目指している。	4	3	2	1
	校内研修や校外の研修の成果を生かしている。	4	3	2	1
<input type="radio"/>	教育関連の書籍・資料などを参考にして、授業を充実させている。	4	3	2	1
	担当している教科の学習指導要領の内容を把握している。	4	3	2	1
	学習内容を踏まえたねらいや育てたい児童・生徒像を明確にもっている。	4	3	2	1
	どの児童・生徒にも本時のねらいが分かるようにしている。	4	3	2	1
	分かるまで粘り強く指導している。	4	3	2	1
<input type="radio"/>	分かりやすい授業のための準備を十分行っている。	4	3	2	1
	ねらい達成につながる中心となる学習活動を工夫している。	4	3	2	1
	学習を支援するさまざまな資料や教材を活用している。	4	3	2	1
<input type="radio"/>	幅広い分野の知識や技能を蓄え、指導に生かしている。	4	3	2	1
	児童・生徒の身近な生活の中から教材や課題づくりをしている。	4	3	2	1
<input type="radio"/>	児童・生徒にゆとりをもって接している。	4	3	2	1
<input type="radio"/>	体調を整えて授業に臨んでいる。	4	3	2	1
	児童・生徒に、笑顔で快活にあいさつしたり話しかけたりしている。	4	3	2	1
<input type="radio"/>	児童・生徒の意見や提案を受け入れる姿勢がある。	4	3	2	1
	学習活動に適した身なりや適切な言語環境づくり心がけている。	4	3	2	1
	環境美化に配慮し、掲示物を工夫するなど学習活動に適した教室環境づくりをしている。	4	3	2	1
	安全に配慮した環境づくりをしている。	4	3	2	1
自由記述欄(気付いた点とアドバイス)					
【教科】 : から : まで参観					
年 月 日 記入者					

診断項目には授業観察では読み取りにくいものも含まれるが、観察後の個々の教員の意見交換を通して把握し、授業改善に十分役立てることも可能である。

また、相互診断シートには自由記述欄が設けられており、授業観察で気付いた点やアドバイスを診断項目にかかわらず記入することもできる。

記入に当たっては授業者のよい点についても積極的に記入することが大切である。

(6) 児童・生徒による授業評価アンケート

児童・生徒による授業評価アンケートは、C(評価)段階で自己の研修成果と今後の課題を把握するために活用する。小学校では学年による発達段階を考慮して、低・中・高学年別のアンケートを使用する。中学校、高等学校では同一のシートを使用する。小学校高学年以上のアンケートでは、児童・生徒が自らの学習状況を見直し、主体的に授業に取り組もうとする姿勢をはぐくむために自己評価欄を設けている。

【児童による授業評価アンケート 小学校低学年用】

じゅぎょうアンケート		なまえ _____	
先生のじゅぎょうについてききます。文をよんで ☺ ☹ ☹ のうち、どれか一つにまるをしてください。			
1	先生の じゅぎょうは たのしい。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
2	先生は わかるまで おしえてくれる。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
3	先生は じゅぎょうのとき、ことばをかけてくれる。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
4	先生は はっぴょうを よくきいてくれる。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
5	じゅぎょうのときの やくそくが きまっている。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
6	先生は じゅぎょうのとき なにをするかを わかりやすく はなしている。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
7	先生の こえの大きさは ちょうどよい。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
8	先生は こくばんに 見やすく かいている。	☺ とてもそうおもう	☹ そうおもう
☆ 先生へのおねがい _____			

【児童による授業評価アンケート 小学校高学年用】

授 業 ア ン ケ ー ト		名 前 _____			
普段の授業を思い出して、あてはまる番号に1つ、○をつけてください。					
① 先生の授業についてのアンケート		そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない
・ 一生懸命に教えている。	4	3	2	1	
・ 授業に関係のある知識をたくさんもっている。	4	3	2	1	
・ 発言や質問をしっかりと聞いてくれる。	4	3	2	1	
・ 提出物にはコメントやサインを書き入れて返却してくれる。	4	3	2	1	
・ ルールを決め、授業を進めている。	4	3	2	1	
・ 指示が分かりやすい。	4	3	2	1	
・ 声の大きさや話す速さはちょうどよい。	4	3	2	1	
・ 授業の内容を黒板などに分かりやすくまとめている。	4	3	2	1	
・ 授業を始める前に準備や計画をしっかりと行っている。	4	3	2	1	
② 自らの学習活動を振り返って		そう思う	ややそう思う	あまり思わない	思わない
・ 学習の用意をしっかりと行えた。	4	3	2	1	
・ 学習に意欲的に取り組むことができた。	4	3	2	1	
・ 先生や友だちの話を十分に聞くことができた。	4	3	2	1	
・ 分からないことを質問などによって解決することができた。	4	3	2	1	
・ 学習内容をノートやワークシートにまとめることができた。	4	3	2	1	
・ 自分の学習の成果が分かった。	4	3	2	1	

※小学校中学年用は、東京都教職員研修センターホームページ参照 <http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp>

【生徒による授業評価アンケート 中学校、高等学校用】

① 先生の授業についてのアンケート		そう思う	やや そう思う	あまり 思わない	思わない
・熱心に教えている。	4	3	2	1	
・学習に適した教室の環境づくりを行っている。	4	3	2	1	
・授業に関係する知識を豊富にもっている。	4	3	2	1	
・話すときには生徒を見て話している。	4	3	2	1	
・生徒の発言や質問をしっかりと聞いている。	4	3	2	1	
・学習のルールを決め、そのルールが守られるように徹底している。	4	3	2	1	
・分かりやすい指示をしている。	4	3	2	1	
・生徒全体によく気を配っている。	4	3	2	1	
・次の授業の事前連絡がしっかりとされている。	4	3	2	1	
・短くポイントを押さえた説明を行っている。	4	3	2	1	
・授業を始める前に準備や計画をしっかりと行っている。	4	3	2	1	

② 自らの学習活動を振り返って		そう思う	やや そう思う	あまり 思わない	思わない
・事前の準備をして学習にのぞむことができた。	4	3	2	1	
・学習に意欲的に取り組むことができた。	4	3	2	1	
・先生や友だちの話を十分に聞くことができた。	4	3	2	1	
・分からないことを質問などによって解決することができた。	4	3	2	1	
・学習内容をノートやワークシートにまとめることができた。	4	3	2	1	
・自分の学習の成果がわかった。	4	3	2	1	

6 OJTシステムの評価

C(評価)段階では、個々の教員の「授業力」向上の成果と課題を評価するだけでなく、OJTシステムそのものが教員の「授業力」向上のために有効に機能していたかどうかを評価する必要がある。そこで、以下のような「OJTシステム評価シート」を活用して評価し、OJTシステムの改善を図っていく。評価は全教員にアンケート形式で行ったり、グループ会議で話し合いグループリーダーが意見を集約したりするなどして、個々の教員の意見が反映されるように配慮する必要がある。その際、よりよいOJTを進めていくために、改善に向けた意見を出し合うことが大切である。各グループでまとめた評価をOJT担当者会で集約し、企画調整会議では評価のまとめをもとにOJTシステムの改善策を検討し、次の課題解決のサイクルにおいて改善を図っていく。なお、「OJTシステム評価シート」は、各学校が取り入れたOJTシステムに合わせて評価項目を作成し活用していく。

評価項目	評価				改善に向けた意見 (具体的に記述する)
	当てはまる	やや当てはまる	あまり当てはまらない	当てはまらない	
OJTの趣旨や流れについて十分に周知が図られ、共通理解をもって進めることができた。	4	3	2	1	
R-PDCAサイクルの期間は適切であった。	4	3	2	1	
自己診断シートは、「授業力」の課題を把握するのに役立った。	4	3	2	1	
授業の相互観察は、十分に行うことができた。	4	3	2	1	
相互診断シートは、「授業力」向上に役立った。	4	3	2	1	
日常的な意見交換は、十分に行うことができた。	4	3	2	1	
グループ編成は適切だった。	4	3	2	1	
グループ会議は、「授業力」向上に役立った。	4	3	2	1	
自由記述欄(その他に改善に向けての意見があれば記述する。)					

IV システム導入にあたって

1 OJTシステムの3つのパターン

本研究が目指すOJTは、全教員による相互研さんのためのOJTである。しかし、教員の意識調査(p.79 参照)やOJT先進校の聞き取り調査(p.80 参照)、システムの検証(p.83 参照)などからは、学校において教員相互の授業観察や他者から授業評価を受けることがあまり実施されていないことが明らかになった。また、初任者や新規採用などの若手教員を対象としたOJTが取り組みやすいという事例もあった。

そこで、各学校に導入するOJTシステムとして、次の3つのパターンを提案する。各学校の実態を踏まえて、実施可能なパターンでOJTシステムを導入し、個々の「授業力」向上を目指した意欲的な相互研さんのためのOJTを推進していくことが大切である。

OJTシステムの3つのパターン

全教員の相互研さんのためのOJT → 本研究が目指すOJT

- * OJTに取り組む主なメンバー：全教員
- * グループ編成：
 - ・学年の連携に視点をおいたグループ編成（p.86 具体例1 参照）または、
 - ・教科の特性に視点をおいたグループ編成（p.86 具体例3 参照）
- * 「授業力」診断シート活用の対象：全教員
- * OJT推進の留意事項
 - ・全教員の「授業力」向上を目指し、組織的に取り組む。
 - ・校長から示された「授業力」向上を目指した学校経営方針の共通理解を十分に図る。
 - ・教員自らの意識の向上や教員の主体性を大切にする。
 - ・自己診断シート、OJT個人シートを活用して、自己の課題を明確にする。
 - ・相互診断シートを活用して、相互の授業観察を行う。
 - ・校内研究会と連動させて行う。

若手教員育成のためのOJT

- * OJTに取り組む主なメンバー：2～10年次教員、校長、副校長、主幹、学年主任、教科主任
- * グループ編成：
 - ・若手教員育成に視点をおいたグループ編成（p.86 具体例2 参照）または、
 - ・教科の特性に視点をおいたグループ編成（p.86 具体例3 参照）
- * 「授業力」診断シート活用の対象：若手教員
- * OJT推進の留意事項
 - ・若手教員育成計画に基づき、組織的に取り組む。
 - ・主幹が中心となり、2～10年次教員育成のためのOJT計画を立てる。
 - ・学年主任や教科主任を中心に多くの教員で若手を育成する。
 - ・若手教員は、経験年次の高い教員の授業観察を通して、自己の課題を達成するための手だてを学ぶ。
 - ・OJTグループ会議は、週予定の中に位置付けるなど、定期的に行う。
 - ・2・3年次授業研究、4年次授業観察等の研修と連動させて行う。

初任者育成のためのOJT

- * OJTに取り組む主なメンバー：初任者、校長、副校長、主幹、初任者指導教官
- * グループ編成：
 - ・若手教員育成に視点をおいたグループ編成（p.86 具体例2 参照）
- * 「授業力」診断シート活用の対象：初任者
- * OJT推進の留意事項
 - ・若手教員育成計画に基づき、組織的に取り組む。
 - ・主幹が中心となり、初任者育成のためのOJTの計画を立てる。
 - ・校長、副校長、主幹、初任者指導教官が授業観察を行い、初任者指導を行う。
 - ・初任者による他教員の授業観察をOJTの計画に位置付ける。
 - ・OJTグループ会議は、週予定の中に位置付ける等、定期的に行う。
 - ・初任者研修と連動させて行う。

2 学校の実態に即したOJTの取り組み例

例1：一人の教員の課題意識を基に、近接学年の担任がグループを組みOJTに取り組んだ事例

A小学校B教諭(第4学年担任、5年次)は、社会科におけるグループ学習などの際に、児童が作業を始めた後も児童から個別に質問が多数出てしまうなど、予定していた学習が時間内に終わらないことがしばしばあった。このことに課題を感じ、教育書を読み、社会科の研究会に参加して教材研究をするなど自己研さんを積んでいた。A小学校では、全校で算数科の研究に取り組んでいるため、研究授業も算数科の授業を中心に行っていた。社会科の授業を見てもらう機会もなく、自己研さんにも限界を感じていた。

【取り組みの内容】

- 自己診断シートで「授業力」の自己診断を行った結果、統率力が課題と感じた。そこで、自分の社会科の授業を、統率力に重点を置いて振り返ったところ、児童理解を図ることのできる指示の出し方や、児童の反応や変容の把握とそれを生かした授業設計に課題があることが分かった。
- 中学年の教員(15年次の主幹、9年次、3年次)3名でグループを編成し、相互診断シートを活用してB教諭の社会科の授業を中心に観察することにした。また、二週間に1回、30分程度のグループ会議を実施し、観察してもらった授業について意見交換を行った。

【成果】

- 「授業力」の構成要素を観点として自分の授業を振り返ることで、自分では気付かなかったところに課題があることが分かった。
- 先輩教員からは、作業に入る前の指示の出し方や机間指導の際の言葉かけなどについて具体的に助言を受けることができた。
- 始めは授業を観察されることに慣れなかった。しかし繰り返し授業観察してもらい、具体的な改善策についての助言をもらったり、向上した点の評価をもらったりする中で、前向きに授業改善に取り組むことができるようになった。
- 作業の手順を板書やワークシートに示すなど作業前の指示を工夫したところ、児童は作業に見通しをもち、自分から進んで作業に取り組み、時間内に終わることができるようになり、授業改善の成果を実感することができた。
- B教諭の社会科の授業観察を通して意見交換をした。この取り組みで先輩教員が社会科の授業を公開し、授業観察する機会をつくった。また、他教科等の授業についてもグループの教員が相互に観察し合い、意見交換するようになった。

例2：生徒による授業評価を活用して相互研さんに取り組んだ事例

C高等学校普通科。数年前までは、生活指導上の課題も多く抱えていたが、組織的な取り組みで落ち着いた学校生活へと改善されてきた。授業も静かに受けられるようになった一方で、学習についていけない生徒も多く、学力不足が依然として課題となっている。教員は、自分の担当教科に関する専門書を読んだり研修センターの研修会に参加したりして専門性を高めるための自己研さんを積んでいる。しかし教科の特性を理由に校内での研究授業や授業に関する意見交換をする機会はほとんどない。全校で生徒による授業評価を実施しているが、授業改善への取り組みに十分につなげていない。

【取り組みの内容】

- 全教員が自己診断シートの記入と生徒による授業評価の集計を基に、自己の授業に関する課題を把握した。
- 国語科と英語科等、関連性のある教科の担当教員3～5名でグループ編成し、教科の特性を生かして研修を進められるようにした。さらに、同学年を担当する教員でグループ編成するよう工夫した。
- 生徒による授業評価で、評価が高かった教員の授業をビデオ録画し、ポイントとなる部分を抽出してグループで観察する機会を設けた。観察後、授業者と指導の工夫等について意見交換を行った。

【成果】

- 「授業力」の6つの構成要素の観点で授業を見直すことで、教科の専門性を高める以外にも授業改善のための研修が必要であるという意識が高まった。
- 古文担当のD教諭は、生徒の授業評価で「説明が分かりにくい」という意見があり、課題と感じていたが、英語科のE教諭の授業を観察し、文字カード等教材を効果的に活用した授業展開の工夫を知ることができ、早速、授業に生かすことができた。
- 同学年を担当する教員と意見交換する機会が増え、生徒の実態を違った角度から把握することができた。そして、生徒の実態に応じて発問や教材・教具を工夫するようになった。
- 生徒による授業評価を生かして、他教科の教員の授業を観察し、意見を交換する中で、各教科に共通した授業に関する課題や工夫について知ることができ、自分の授業の改善に生かそうとする雰囲気が高まっていった。

3 OJT一問一答



Q & A



Q 1:管理職からはどのような内容の指導・助言が必要ですか？

A 1:面接では OJT を実施する上での研修課題や期待される成果について指導・助言をします。また、授業観察を通して、具体的な改善の手だてを示します。

Q 2:OJTシステムにおける主幹と研究主任の役割の違いは何ですか？

A 2:主幹は企画調整会議に出席し、校長の意向を教員全体に周知します。研究主任はグループリーダーをまとめ、OJT の進捗状況を把握し、推進していく役割になります。研究主任がいない場合は、代わりに OJT 担当を置くこともできます。

Q 3:グループリーダーはどのように決めるのですか？

A 3:校長の人材育成計画に基づき、企画調整会議（校長・副校長・主幹）で検討し、校長が決定します。

Q 4:グループのメンバー全員が同じ授業を観察する方がよいのですか？

A 4:同じ授業を観察する必要はありません。個々の教員のスケジュールに合わせて観察を行います。ただし、観察者と授業者とで、日程調整を行うことが効果的です。

Q 5:授業観察を効率よく進めるにはどうすればよいのですか？

A 5:いつでも相互に授業観察し合える状態がよいのですが、あらかじめ授業内容の確認を行い、特に見合いたいところを打ち合わせしておくのが効果的です。

Q 6:グループのメンバーは年間を通して固定する方がよいのですか？

A 6:年間を通して同じメンバーでなく、サイクルごとに変えることにより、いろいろな教員の授業を見合うことができ、意見交換の中で切磋琢磨することができます。各学校の実情に合わせて考えます。

各グループの会議の持ち方について

Q 7:どのようなことをするのですか？

A 7:観察した授業の内容を中心に、アドバイスや意見交換を行います。また、授業観察の日程調整も行います。

Q 8:どのように運営されるのですか？

A 8:グループリーダーが中心となり、今までの授業観察を振り返り、今後の授業改善に向けてのアドバイスを受ける機会になるように運営します。

Q 9:いつ、どこで行うのですか？

A 9:児童・生徒の下校後、教室や職員室で短時間で開くことが考えられます。また、1週間に1回、○曜日というようにあらかじめ決めておくと進めやすいと思います。

Q10:進め方で留意する点がありますか？

A 10:授業者のよいところはさらに伸ばしていけるよう、また、課題に対しては具体的な改善が図られるような配慮が必要です。ポイントを絞った進行を心がけ、グループ会議を短時間で効率よく進めることが大切です。

Q11:自分の課題が解決できたかどうかはどのように判断していくのですか？

A 11:グループ会議でも相互に指摘し合うとともに、「授業力」診断シートや児童・生徒による授業評価アンケートを基にして、自分自身でも振り返るようにします。

Q12:専門教科が異なる教員同士が授業観察をするメリットはあるのですか？

A 12:どの教科においても6つの「授業力」の構成要素は共通するので、異なる教科であっても共通の視点で授業観察ができ、「授業力」の向上に役立てることができます。

V 研究のまとめ（成果と課題）

児童・生徒の学力を向上させるためには、児童・生徒がよく分かり、意欲的に学習できるカリキュラムの開発をはじめとした、教員の「授業力」の向上が不可欠であると考えた。本研究では、教員の「授業力」向上という課題において、教員が主体的に「授業力」向上の研修に取り組むためには、一人一人の教員が自己の課題を明確に把握する必要があると考えた。そこで課題把握（Research）という段階を明確に位置付けた R-PDCA サイクルによる OJT の在り方を探り、研究を進めてきた。

1 研究の成果

「報告書」に示されている、「授業力」向上のための教員の相互研さんを進めるに当たって、学校が組織的に取り組むことができる OJT システムを開発した。また、「報告書」に示されている、「授業力」の6つの構成要素を分析し、各構成要素に沿って具体的な授業場面における教員の行動を視点として「授業力」の診断項目を設定し、その診断項目を活用した「授業力」診断シートを開発した。その「授業力」診断シートを活用した OJT システムを進めるための具体的な研究成果については以下の通りである。

- ①学校組織における管理職や主幹など職層ごとの役割を一覧表に整理し、R-PDCA のそれぞれの段階における役割を明示した。
- ②「授業力」の6つの構成要素に沿って、自己の課題を把握するのに役立つ「自己診断シート」・教員相互の授業観察における観察の観点を示した「相互診断シート」・R-PDCA サイクルでの自己の「授業力」向上への取り組みを自己管理し、研修の経過を記録するための「OJT 個人シート」などの各シートを開発した。
- ③児童・生徒による授業評価アンケートを校種別に4種類作成した。
- ④教員相互の授業観察を行う際の多様なグループ編成の方法を提示した。
- ⑤授業後の意見交換やグループ会議の方法を提示した。
- ⑥学校の実態に応じて OJT システムを円滑に導入できるよう、3つのパターンを提示した。

2 今後の課題

本研究では、一人一人の教員の「授業力」及び学校全体の「授業力」向上のために、マネジメントサイクルの手法を取り入れた OJT システムを提案した。OJT システムを進めるに当たっては、教員相互の授業観察やグループ会議、児童・生徒の授業評価等を繰り返し行うことが大切である。その際、OJT 基本方針、授業観察の方法、グループ編成などについて教員間の共通理解を図り、学校全体が一体となって取り組むことが不可欠である。そのためには校長の人材育成の明確な方針とリーダーシップが必要であり、システムを円滑に推進していく主幹の活躍が求められる。

今後はさらに、OJT を通じて、教員が「授業力」向上を目指して主体的・継続的に研修を進めていくための方策を考えていきたい。また、学校評議員、PTA 関係者、地域関係者、学識経験者などで組織された学校評価委員会などによる評価や、保護者や地域住民によるアンケート調査などの外部評価を、教員の「授業力」向上に生かしていくことが課題である。