

OJT実践ガイドブック



平成 22 年 3 月
東京都教職員研修センター

はじめに
～O J T実践ガイドブックの作成に当たって～

学校を取り巻く環境は、時代の変化に伴って複雑化し、教員に求められる力は学習指導面のほかにも多種多様になり、教員一人一人の指導力と対応力、そして学校の組織的な課題解決能力の強化が求められています。一方、学校では、ベテラン教員の大量退職と若手教員の急増により、教員としての指導力や指導法の継承が難しくなっています。

このような現状を踏まえて、東京都教育委員会では、教員の人材育成を着実に推進させ、東京都公立学校の教育を一層充実させていくことを目指し、平成 20 年 10 月に、研修やO J Tなど、人事に関する様々な仕組みや制度を人材育成の観点から体系化した「東京都教員人材育成基本方針」を作成しました。それを受けて、学校におけるO J Tの場面や方法、計画の立て方や実施体制などについて記載した「O J Tガイドライン」を作成して、都内公立学校等に配布しています。また、東京都教育委員会では、教員の有効な研修の在り方について検討を重ね、平成 21 年 4 月に「東京都公立学校教員研修体系の再編・整備に係る基本方針」を策定しました。

この「O J T実践ガイドブック」では、これから学校でO J Tを効果的に実践するための一助となるように、計画（Plan）、実施（Do）、検証（Check）、改善（Act）のマネジメントサイクルに沿ったO J Tの進め方例を示すとともに、学校で取り組める 16 の事例及び「O J T推進力分析シート」を掲載しました。このシートは、教員や学校全体の「人材育成を進める力」を分析するために活用することができます。

これまで各学校で行われてきたO J Tを、さらに「意識的、計画的、継続的」に取り組む、児童・生徒の健やかな育成のために、学校が組織として課題解決できる力を高めることが大切です。個々の教員が生き生きと活躍できるような学校づくりを目指して、学校におけるO J Tが充実した取組となりますことを願っています。

平成 22 年 3 月

東京都教職員研修センター

目 次

はじめに	1
ガイドブックの構成と活用方法	2
I これからの人材育成	4
II OJTを推進する力を分析する	
1 OJT推進力とは	6
2 「OJT推進力分析シート」の活用方法	6
OJT推進力分析シート	7
III OJTを効果的に実践するための18要素	8
IV OJTの進め方例	10
V 実践事例	
実践事例一覧	16
(1) OJTの場や機会を工夫した事例(事例1～事例5)	17
(2) OJTの実施体制を工夫した事例(事例6～事例10)	24
(3) OJTの方法を工夫した事例(事例11～事例16)	30
VI 校長・教員を対象とするOJTに関するアンケート調査結果	
1 管理職対象アンケート調査結果	38
2 教員対象アンケート調査結果①	39
3 教員対象アンケート調査結果②(職層別集計)	40
アンケート項目(管理職用、教員用)	42

ガイドブックの構成と活用方法

この「OJT実践ガイドブック」は、東京都教職員研修センターにおいて、平成21年度に行った教育課題研究「学校におけるOJTの効果的な実践に関する研究」の成果の一環として作成したものです。このガイドブックの構成は、第1章で、「東京都教員人材育成基本方針」や「OJTガイドライン」で示されたこれからの人材育成についてや、教員が身に付けるべき力について簡単に記載しています。第2章から第4章までは、学校でOJTを推進する際に活用できるシートやOJTの進め方について掲載しました。第5章は、研究協力校で観察した実践を基にして、学校で取り組みやすい事例を作成したものを掲載しています。まずは、次のページのチャートから始めてみましょう。

学校におけるOJTでは、教員一人一人の人材育成に対する意識と、学校の環境と仕組みづくりが必要です。そうしたことから、本ガイドブックは、若手教員だけでなく、学校でのOJTの中心となる管理職や主幹教諭、主任教諭をはじめ、すべての教員に取り組んでいただく際の参考となるように作成しました。

OJT実践ガイドブックを活用してOJTに取り組みましょう

人材育成の力（OJT推進力）を分析してみましょう

個々の教員の人材育成の力は？
学校組織としての人材育成の力は？

「OJT推進力分析シート」
6・7 ページ

さあ、OJTに取り組みましょう

OJTにはどんな要素があるのでしょうか？

OJTを効果的に実践するための18要素 8・9 ページ

OJTの進め方は？

マネジメントサイクルに沿った進め方例 10～13 ページ

OJTにはどんな事例があるのでしょうか？

16の実践事例
16～37 ページ

OJTに必要なのは「意識」と「仕組みづくり」です
レッツトライ！ あなたはどの課題から？

①

管理職である
はい⇒⑨へ
いいえ⇒②へ

②

主幹教諭または
主任教諭である
はい⇒⑥へ
いいえ⇒③へ

③

初任者である
はい⇒④へ
いいえ⇒⑤へ

④

教員の身に付ける
べき4つの力を
知っている
はい⇒⑩へ
いいえ⇒P.4 から

⑤

OJTの意義を
知っている
はい⇒⑧へ
いいえ⇒P.4 から

⑥

OJTにおける
自分の役割を
知っている
はい⇒⑦へ
いいえ⇒P.6 から

⑦

OJTの中心として
取り組んでいる
はい⇒⑧へ
いいえ⇒⑤へ

⑧

OJT推進力を
把握している
はい⇒P.8 から
いいえ⇒P.6 から

⑨

OJTを効果的に
実践する要素を
知っている
はい⇒⑪へ
いいえ⇒P.8 から

⑩

困った時に相談
できる上司や先輩
がいる
はい⇒⑫へ
いいえ⇒P.17 から

⑪

OJTの進め方を
知っている
はい⇒⑫へ
いいえ⇒P.10 から

⑫

OJTの事例を
知りたい
はい⇒P.16 へ
ぜひ御覧ください

I これからの人材育成

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」を作成し、教員に求められる4つの力を明確にしました。また、それを受けて、「OJTガイドライン」も作成されました。

学校の教育力の向上及び組織的な学校の課題解決のためには、OJTを推進することが必要です。これからの人材育成には、意識的、計画的、継続的なOJTが必要であり、そのためには、教員一人一人が、OJTの推進者としての自覚と互いに高め合うという意識をもち、学校が、OJTを推進する仕組みづくりを行うことが必要です。

OJTとは (On the Job Training)

「日常的な職務を通して、必要な知識や技能、意欲、態度などを、意識的、計画的、継続的に高めていく取組」
学校内における人材育成の取組で、定期的な研修会や研究会、校長・副校長や先輩教員からの指導などを指す。

教員に求められる4つの力

学習指導力

- ・授業をデザインする力
- ・ねらいに沿って学習を進める力
- ・児童・生徒の興味を引き出し、個に応じた指導をする力
- ・主体的な学習を促すことができる力
学習状況を適切に評価し、授業を進める力
- ・授業を振り返り改善する力

生活指導力・進路指導力

- ・児童・生徒と良好な関係を構築する力
- ・児童・生徒の思いを理解し、適切に指導する力
- ・児童・生徒の個性や能力の伸長並びに健全な心身及び社会性の育成を通して自己実現を図らせる力
- ・自校の生活指導・進路指導上の課題を発見し解決する力

外部との連携・折衝力

- ・保護者・地域・外部機関に適切に対応する力
- ・課題に応じ保護者・地域・外部機関と連携を取り解決に向けて取り組む力
- ・保護者・地域・外部機関との協働の下、自校の教育の向上を図る力
- ・学校からの情報発信や広報、保護者・地域・外部機関からの情報収集を適切に行う力

学校運営力・組織貢献力

- ・校務において企画・立案する力
- ・上司や同僚とコミュニケーションをとりながら、円滑に校務を遂行する力
- ・組織の一員として校務に積極的に参画する力
- ・校務の問題点を把握し改善する力

東京都教職員研修センターでは、このようなOJTを学校において効果的に実践するための研究に取り組みました。その成果として、アンケート調査及び研究協力校や企業を訪問しての聞き取りや観察等を通して、「OJTを効果的に実践するための18要素」を整理し、また、各学校におけるOJTを推進する力を分析する「OJT推進力分析シート」を開発しました。さらに、これらの要素やシートなどを活用した「OJTの進め方例」を示すとともに、研究協力校の実践を基にして作成した事例を示しました。

東京都の教育に求められる教師像

- (1) 教育に対する熱意と使命感をもつ教師
 - ・ 子供に対する深い愛情
 - ・ 教育者としての責任感と誇り
 - ・ 高い倫理観と社会的常識
- (2) 豊かな人間性と思いやりのある教師
 - ・ 温かい心、柔軟な発想や思考
 - ・ 幅広いコミュニケーション能力
- (3) 子供のよさや可能性を引き出し伸ばすことができる教師
 - ・ 一人一人のよさや可能性を見抜く力
 - ・ 教科等に関する高い指導力
 - ・ 自己研さんに励む力
- (4) 組織人としての責任感、協調性を有し、互いに高め合う教師
 - ・ より高い目標にチャレンジする意欲
 - ・ 若手教員を育てる力
 - ・ 経営参加への意欲

「OJTガイドライン」で示された

教員の経験や能力、職層に応じた育成段階

《基礎形成期》

学習指導や生活指導、学級経営における教員としての基礎的な力を身に付ける。また、教職への使命感、教育公務員としての自覚を身に付ける。

《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。主任教諭になるための必要な力を培う。

《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。指導監督層であ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・支援などの指導的役割を担う。主幹教諭に向けて必要な力を培う。

《主幹教諭》

校長・副校長を補佐しながら、教員を指導・育成するとともに、教務、生活指導、進路指導等の長として学校運営において中心的な役割を担う。副校長に向けて必要な学校運営ができる力を培う。

Ⅱ OJTを推進する力を分析する

ーOJT 推進力分析シートを使ってー

1 OJT 推進力とは

学校が組織として、OJTを意識的・計画的・継続的に進めていくためには、一人一人の教員が校内の人材育成に積極的にかかわるとともに、互いに高め合おうとする意識や強い組織をつくろうという意識をもつことが必要です。また、学校では、校内の人材を育成するための職場環境とOJTの仕組みをつくることが大切です。

こうした意識がOJTを推進する力になると考えられます。OJTを効果的に実践するためには、この力がどの程度、一人一人の教員の身に付いているかを把握する必要があります。そこで、40の分析項目からなる「OJT推進力分析シート」（7ページ）を活用して、教員一人一人のOJTを推進する力と、学校全体としてOJTを推進する力を分析します。

この分析項目は、「OJTガイドライン（資料1・2）」で示された身に付けるべき力の具体例を、「互いに高め合う」「組織をつくる」の視点で整理・分析し、さらに、研究協力校での検証を基にその項目を因子として相関関係を調べ、40の項目にまとめました。

2 「OJT 推進力分析シート」の活用方法

- (1) このシートは、「OJTガイドライン」で示された、職層や育成段階別に分析できるようになっています。職層や育成段階に応じて、それぞれの項目を選択して分析します。取り組む項目数は、右に示したとおりです。

・基礎形成期	(10項目)
・伸長期	(13項目)
・充実期・主任教諭	(17項目)
・主幹教諭	(25項目)
- (2) 各育成段階や職層に応じて取り組み、各項目についておおむね達成できているものには「○」を記入します。
- (3) 「○」が付かず、課題があると自己分析した項目については、表中に示した「OJTを効果的に実践するための18要素」（8・9ページ）を参考にして、具体的なOJTに取り組みます。例えば、「項目21：他の教員の授業を参観し指導上の課題をとらえ、分析・助言・提案ができる。」が課題であると分析したら、「要素5：主幹教諭や主任教諭の日常的な指導・助言・支援等の実施」「要素6：教員相互の授業参観の実施」に取り組みます。
- (4) 学校全体の分析を行う際には、項目ごとに○を数えて、学校の傾向を把握します。課題があると分析した項目については、表中に示した「OJTを効果的に実践するための18要素」を参考にして、学校の実態に応じたOJTの計画を立てます。
- (5) OJTを推進する中で、検証の時期に再び分析シートに取り組むことで、個々の教員や学校全体の人材育成の状況を把握することができます。

O J T 推進力分析シート

	18要素	分 析 項 目	基 礎 形 成 期	伸 長 期	充 実 期・ 主 任 教 諭	主 幹 教 諭
1	17	保護者の思いを受け止め、誠意をもって対応できる。				
2	1,2,6	児童・生徒の実態に応じた指導計画を立て、授業を行うことができる。				
3	1,2,3	教員間で児童・生徒の状況や課題等を共通認識し、指導に当たることができる。				
4	2,3,6	他の教員の指導から学び、自分の指導を改善できる。				
5	3,4,6	教員間の連携を図り、児童・生徒が興味・関心を深められる指導ができる。				
6	3, 4	自分の直面する生活指導・進路指導上の問題に気付き、他の教員に相談し解決できる。				
7	4,5,13	分掌・学年主任や主幹教諭、校長・副校長に対して、報告・連絡・相談が適切にできる。				
8	17	保護者・地域・外部機関と教育活動等の連絡・協議ができる。				
9	17	地域・外部機関と積極的に関わり、適切な関係を築くことができる。				
10	17	保護者と情報交換等を行い、適切な関係を築くことができる。				
11	14	自校の生活指導・進路指導上の課題に気付き、他の教員に問題提起することができる。				
12	1,3,4	提案や立案に際し、事前に他の教員と共通認識を図ったり、助言・支援をしたりすることができる。				
13	4,	他の教員に対し、保護者・地域・外部機関との協働に関する必要な情報提供ができる。				
14	6, 8	他の教員の授業を参観し、具体的な助言・支援ができる。				
15	12,14	授業改善や授業評価についての自校の実態や課題をとらえ、全体に問題提起することができる。				
16	4, 12	自校の生活指導や進路指導の状況について、適時適切に主幹教諭に報告し、対応策を提案できる。				
17	4, 12,	保護者や地域のニーズや教員の対応における課題の解決策を主幹教諭と考察することができる。				
18	5, 12,13	OJTに率先して取り組むとともに、実施状況を主幹教諭に報告し、改善策を提案できる。				
19	12,13,14	主任教諭会議等を通して、学校の課題への対応策を作成し、主幹教諭に問題提起を行うことができる。				
20	12,13,15	直面する生活指導・進路指導上の課題の解決に向けて、中心的役割を担うことができる。				
21	5, 6	他の教員の授業を参観し指導上の課題をとらえ、分析・助言・提案ができる。				
22	2,6, 7	広く模範となる授業を行うことができる。				
23	5,12	生活指導・進路指導の指導方針や指導方法の徹底に向け、他の教員への指示や連絡・調整を行うことができる。				
24	17	保護者・地域・外部機関と連携をとることができる。				
25	5,	保護者・地域・外部機関との協働について、他の教員に対し適切な助言ができる。				
26	5,9,15	校務について、他の教員に助言・支援できる。				
27	13,14,15	他の分掌との調整や、分掌の進行管理をすることができる。				
28	10,12	保護者・地域のニーズや教員の対応における解決策を管理職に意見具申できる。				
29	10,14	自校の生活指導や進路指導の状況について、適時適切に管理職に報告し、組織的・計画的に対応策を提案できる。				
30	10,11,12	学校の課題をとらえ、管理職に意見具申ができる。				
31	12,18	授業改善や授業評価についての自校の実態や課題をとらえ、具体的方策を提案することができる。				
32	1, 5,7	教員の学習指導上の悩みや課題を早期に発見し、教員個々に応じた細かな対応をすることができる。				
33	13,14	年間指導計画の実施状況を把握し 学年主任や教科主任に指導・助言できる。				
34	9,13,14	自校の教員の学習指導の状況や課題について校長・副校長に報告し、改善策を提案できる。				
35	5, 14	自校の生活指導・進路指導上の課題解決に向け、他の教員に助言・支援できる。				
36	12,14	生活指導・進路指導上の指導方針の徹底に向け、主任等への指示や連絡・調整を組織的・計画的に行うことができる。				
37	17	保護者・地域・外部機関からの苦情や要請に対し、関係教員に指導・助言しながら、円滑かつ迅速な対応を図ることができる。				
38	14,15	分掌全体の進行管理や分掌間の調整を行い、各分掌主任に指導・助言を行うことができる。				
39	8,16,17	自校の研修や研究を、組織的・計画的に進めるための企画・調整を図ることができる。				
40	9, 14,	教員の校務遂行状況や、分掌における教員の意見等をまとめ、校長・副校長に意見具申を行うことができる。				

Ⅲ OJTを効果的に実践するための18要素

—学校の実態に応じた実践—

<互いに高め合うための要素>

1 OJTの必要性の意識化

- ①教員が学校全体でOJTに取り組む意識をもつ
- ②教員が学校で行うOJTに対して共通認識をもつ
- ③教員の当事者意識を常に問う

2 受ける側も行う側も人材育成となることの意識化

- ①主任教諭をOJT実践層のリーダーとして育成する
- ②OJTを行う側が学び続ける姿勢をもつ
- ③若手教員とベテラン教員が互いに学び合う姿勢をもつ

3 教員相互の高め合う雰囲気醸成

- ①OJTを推進するための環境を整える（職員室の座席配置や掲示物等）
- ②「個人の担当職務」だけではなく「組織の職務」をチームとして協働する
- ③互いに認め合い、学び合う雰囲気をつくる

4 教員相互の情報交換の活性化

- ①人と人とのコミュニケーションを図る
- ②互いに相談しやすい雰囲気をつくる
- ③必要に応じて職員室に集まり、教員同士が話をする

5 主幹教諭や主任教諭の日常的な指導・助言・支援等の実施

- ①主幹教諭や主任教諭が日常的に指導・助言・支援を行う
- ②メンタリングの機能を取り入れ、若手教員がすぐに相談できるようにする
- ③職務は先輩が率先垂範する

6 教員相互の授業参観の実施

- ①教員相互の授業参観を定期的に行う
- ②授業参観後は、必ず授業者に指導・助言・支援をする
- ③校内研修では、全員が授業研究に取り組む

7 主幹教諭や主任教諭を講師とする校内研修の実施

- ①主任教諭等が教員のニーズに応じた校内研修を行う
- ②長期休業期間中に主任教諭等が中心となって校内研修を行う

8 校内における研修や研究の充実

- ①校内研修・校内研究を活発に実施する
- ②授業研究後の協議会を工夫する
- ③若手教員が自主的に校内研修をする

9 OJTシート等の記録の活用

- ①OJTシートや週ごとの指導計画を活用して、OJTの計画を立てる
- ②学校の実態に即したOJTシートを作成する
- ③OJTシートを活用して、管理職が面接等で育成すべき力等を確認する

これらの 18 要素は、学校で O J T を効果的に実践するための要素です。これは、アンケート調査や、企業及び研究協力校への訪問を通して行った調査研究から分析してまとめたものです。18 要素のうち、互いに高め合うための要素は 9 項目、強い組織づくりのための要素は 9 項目です。「O J T 推進力分析シート」で課題を把握し、この 18 要素を活用して、学校の実態に合った O J T を推進することが大切です。

＜強い組織をつくるための要素＞

10 校長の O J T 方針についての共通認識

- ①管理職が O J T に対する高い意識をもつ
- ②学校経営計画に、あるべき教師像を明確に示し周知する

11 管理職のリーダーシップの発揮

- ①校長・副校長がリーダーシップを発揮する
- ②必要に応じて管理職が若手教員等の人材育成に向けた研修を行う
- ③管理職が積極的に O J T にかかわる

12 主幹教諭や主任教諭の役割の明確化

- ①主幹教諭や主任教諭がリーダーシップを発揮する
- ②主幹教諭と主任教諭が連携し、O J T における役割分担を明確にする

13 O J T 実施体制の確立

- ①「O J T 推進力分析シート」で課題を把握し、学校の実態に応じた O J T の計画を作成する
- ②O J T 推進委員会を組織として位置付ける
- ③校務分掌における職務を、経験者と初任者の協働で行う
- ④校務分掌等の組織は、教員個々の資質・能力に応じて職務を学べる体制にする
- ⑤校内研修体系の効果を検証し、適切に改善する

14 O J T 実施に向けての確実な進行管理

- ①P D C A サイクルに基づき、O J T の進行管理をする
- ②主幹教諭が初任者の O J T の計画を立てる
- ③個々の教員が一定期間ごとに自己の課題を明確にする
- ④個々の教員や学校組織が O J T の目標をもつ
- ⑤アンケートを適宜実施して、組織風土の改革を図りモチベーションを高める

15 年度ごとのジョブローテーションの実施

- ①様々な校務分掌等を経験して、職務の知識を得る
- ②校務分掌等の職務について、定期的に話し合う機会を設ける

16 研修会等の報告会の実施

- ①校外における研修等によって得た経験や知識を、他の教員に伝える場を設ける

17 外部との連携

- ①学校を地域等を開く
- ②校内研修会等に専門分野の講師を招く

18 組織力を生かした業務の効率化

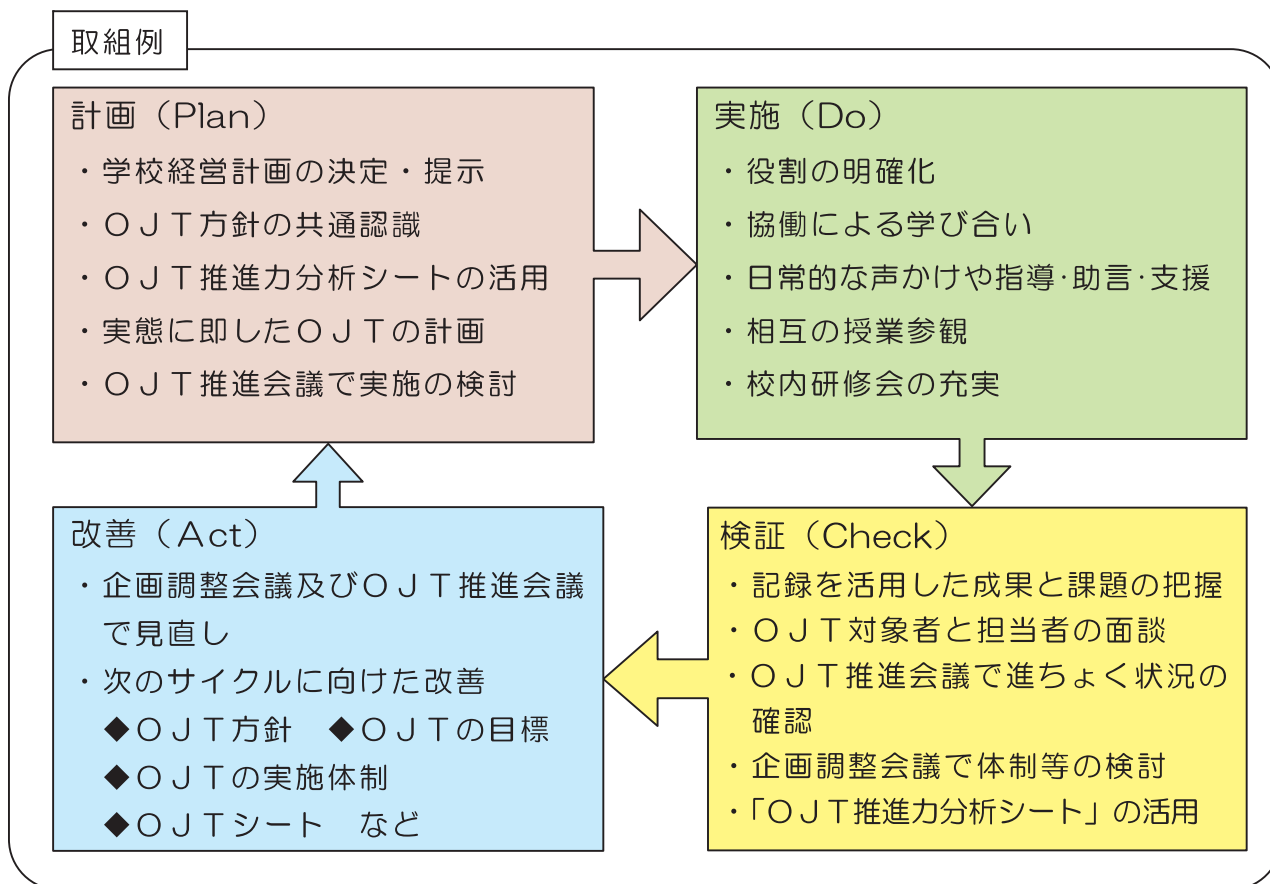
- ①必要に応じて教室掲示などを共通化する
- ②各教科間で参考となる教材や指導方法を共有する

IV OJTの進め方例

ーマネジメントサイクルに沿ってー

OJTを効果的に実践するためには、マネジメントサイクルに沿って進めることが重要です。計画（Plan）段階では、学校経営計画と教員の実態に即した立案、実施（Do）段階では役割を明確化して校内の教員が互いに学び合い、Check（検証）段階では記録を活用してその成果と課題を共有し、改善（Act）段階では次のサイクルにつながる改善を行います。

学校で進めるOJTの具体例を、次のように、PDCAのマネジメントサイクルに沿って示しました。



取組例

例えば、伸長期の教諭が、「OJT推進力分析シート」で、表中の13項目のうち、おおむね達成できているものに○を記入し、自らのOJTを推進する力を把握します。項目4の「他の教員の指導から学び、自己の指導を改善できる」の項目が課題であると自己分析した場合には、それに関する18要素のうち「教員相互の高め合う雰囲気醸成」「教員相互の授業参観の実施」などについてのOJTに取り組むようにします。

具体的には、相互に授業を参観し、授業者に助言・支援等を行います。右の写真のように、授業後に板書内容を振り返って、学び合うことも効果的です。

この取組については、事例1（17ページ）や事例13（32ページ）を参考にしてください。



マネジメントサイクルに沿った「18 要素」を活用した O J T の効果的な進め方例

この表は、P D C A のマネジメントサイクルに沿って、O J T を進める方法の例を示したものです。本ガイドブック 8・9 ページに掲載した「O J T を効果的に実践するための 18 要素や 16 ページ以降に掲載した事例と関連させて御活用ください。

段階	O J T の進め方	18 要素	取組内容例
P 計 画	学校経営計画の決定・提示 ↓ 校長が目指す学校像と教師像を、明確にビジョンとして示す	10② 17①	学校経営計画に、あるべき教師像を明確に示し周知する 学校を地域等を開く
	O J T 方針の提示 ↓ 校長が人材育成のビジョンを示し、教員が O J T の必要性を共通認識することで、学校全体が課題を共有する	11① 10① 13④	校長・副校長がリーダーシップを発揮する 管理職が O J T に対する高い意識をもつ 校務分掌等の組織は、教員個々の資質・能力に応じて職務を学べる体制にする
	企画調整会議 ↓ 校長(O J T 管理者)副校長(O J T 推進責任者)主幹教諭(O J T 責任者)により実施体制を検討する	11① 5②	校長・副校長がリーダーシップを発揮する メンタリングの機能を取り入れ、若手教員がすぐに相談できるようにする
	O J T 推進会議 ↓ 校長(O J T 管理者)、副校長(O J T 推進責任者)、主幹教諭(O J T 責任者)、主任教諭(O J T 担当者)により、実施方法を検討する	13② 12① 2① 9②	O J T 推進委員会を組織として位置付ける 主幹教諭や主任教諭がリーダーシップを発揮する 主任教諭を O J T 実践層のリーダーとして育成する 学校の実態に即した O J T シートを作成する
	職員会議 ↓ 全教員が、実施体制と実施方法を理解する	1① 1②	教員が学校全体で O J T に取り組む意識をもつ 教員が学校で行う O J T に対して共通認識をもつ
	校内研修会・校内研究の計画 ↓ 校内研修会や校内研究の年間計画を作成する ↓ 教科指導、生活指導、人権教育等自校の課題解決に向けた研修を計画する	2③ 8①	若手教員とベテラン教員が互いに学び合う姿勢をもつ 校内研修・校内研究を活発に実施する
	「O J T 推進力分析シート」による実態の把握 ↓ 自己及び自校の「O J T を推進する力」の状況を把握する	14④ 1③ 13①	個々の教員や学校組織が O J T の目標をもつ 教員の当事者意識を常に問う 「O J T 推進力分析シート」で課題を把握し、学校の実態に応じた O J T の計画を作成する
	O J T 対象者、担当者、責任者による打ち合わせ ↓ O J T を行う側、受ける側が、課題を共有する	12② 2②	主幹教諭と主任教諭が連携し、O J T における役割分担を明確にする O J T を行う側が学び続ける姿勢をもつ
	O J T シートの記入 ↓ 「O J T 推進力分析シート」の結果等を参考にして O J T シートを記入する	9①	O J T シートや週ごとの指導計画を活用して、O J T の計画を立てる
	自己申告書の作成と面接の実施 ↓ 管理職と、実態を踏まえた面接を行う	9③	O J T シートを活用して、管理職が面接等で育成すべき力等を確認する

D 実 施	< O J T の実践例 > 日常的な相互の授業観察 授業力相互診断シートを活用して、視点を明確にした授業観察をする 日常的な声かけや指導・助言・支援 教員相互の情報交換 授業と授業の間の時間や放課後などに、意識的に声かけ、情報交換、指導・助言・支援を行う 短期的な目標と方策を設定 個々の教員が、週ごとの指導計画等を活用して短期的な目標を設定し実践する（短期間の P D C A） T T による指導 嘱託教諭等の人材活用 校内研修会の実施 校内研究の推進 授業研究の実施 自校の課題解決に向けた研修 模擬授業 校外における研修(Off-JT)の報告会 朝の打ち合わせや職員会議、校内研修会を活用した報告、報告書を活用した紙面での報告など Off-JT を生かした授業研究 少人数指導等の打ち合わせ 学年会の実施 会議を活用した O J T 校務分掌部会の実施 校務分掌内の担当職務の遂行 放課後等を活用した研修会 教員の専門性や経験を生かして、校内の教員が講師を務める あらかじめ年間計画を作成して取り組む 若手教員の自主校内研修会 指導方法や教材等の開発と共有	6 ① 教員相互の授業参観を定期的に行う 6 ② 授業参観後は、必ず授業者に指導・助言・支援をする 4 ① 人と人とのコミュニケーションを図る 4 ② 互いに相談しやすい雰囲気をつくる 4 ③ 必要に応じて職員室に集まり、教員同士が話をする 5 ① 主幹教諭や主任教諭が日常的に指導・助言・支援を行う 3 ① O J T を推進するための環境を整える（職員室の座席配置や掲示等） 3 ③ 互いに認め合い、学び合う雰囲気をつくる 14③ 個々の教員が一定期間ごとに自己の課題を明確にする 14④ 個々の教員や学校組織が O J T の目標をもつ 2 ③ 若手教員とベテラン教員が互いに学び合う姿勢をもつ 6 ③ 校内研修では、全員が授業研究に取り組む 7 ② 長期休業期間中に主任教諭等が中心となって校内研修を行う 11③ 管理職が積極的に O J T にかかわる 8 ① 校内研修・校内研究を活発に実施する 8 ② 授業研究後の協議会を工夫する 17② 校内研修会等に専門分野の講師を招く 16① 校外における研修等によって得た経験や知識を、他の教員に伝える場を設ける 3 ② 「個人の担当職務」だけではなく「組織の職務」をチームとして協働する 5 ③ 職務は先輩が率先垂範する 13③ 校務分掌における職務を、経験者と初任者の協働で行う 7 ① 主任教諭等が教員のニーズに応じた校内研修を行う 11② 必要に応じて管理職が若手教員等の人材育成に向けた研修を行う 14② 主幹教諭が初任者の O J T の計画を立てる 8 ③ 若手教員が自主的に校内研修をする 18① 必要に応じて教室掲示などを共通化する 18② 各教科間で参考となる教材や指導方法を共有する
-------------	---	---

C 検 証	○ J T 推進状況の確認・検証 ↓ 記録を基に常に振り返りを行い、指導を行う側と受ける側がともに効果を検証する機会を設定する ○ J T 対象者と担当者の面談 ↓ 関係者が進ちょく状況、成果と課題を共有する 「○ J T 推進力分析シート」を用いた検証 ↓ 自己及び自校の「○ J T を推進する力」向上の成果を検証する ○ J T 推進会議 ↓ 面談や「○ J T 推進力分析シート」による検証の結果を基に、主任教諭が、担当する○ J T の進ちょく状況、成果と課題を共有する	4 ③ 8 ② 4 ② 6 ② 14 ③ 14 ③ 1 ③ 13 ⑤ 14 ①	必要に応じて職員室に集まり、教員同士が話をする 授業研究後の協議会を工夫する 互いに相談しやすい雰囲気をつくる 授業参観後は、必ず授業者に指導・助言・支援をする 個々の教員が一定期間ごとに自己の課題を明確にする 個々の教員が一定期間ごとに自己の課題を明確にする 教員の当事者意識を常に問う 校内研修体系の効果を検証し、適切に改善する PDCAサイクルに基づき、○ J T の進行管理をする
A 改 善	校長、副校長による打ち合わせ ↓ 「○ J T 推進力分析シート」による検証結果等を基に、校長が必要に応じ、目標・方針を変更する 企画調整会議 ↓ 校長、副校長、主幹教諭が、○ J T の実施方法や体制を再確認する ○ J T 推進会議 ↓ ○ J T シートなどの見直しや改善を行う ○ J T シートの追加記入 自己申告書の修正・追加記入 ↓ 各個人が、必要に応じて目標等を修正する ↓ 表出した課題や弱みは、組織全体で支援し、改善に取り組む 校務分掌等組織体制の見直し ↓ 管理職は、人材育成の視点で組織を見直し改善を図る	14 ⑤ 13 ⑤ 11 ① 11 ① 12 ① 14 ④ 9 ③ 15 ① 15 ②	アンケートを適宜実施して、組織風土の改革を図りモチベーションを高める 校内研修体系の効果を検証し、適切に改善する 校長・副校長がリーダーシップを発揮する 校長・副校長がリーダーシップを発揮する 主幹教諭や主任教諭がリーダーシップを発揮する 個々の教員や学校組織がOJTの目標をもつ OJT シートを活用して、管理職が面接等で育成すべき力等を確認する 様々な校務分掌等を経験して、職務の知識を得る 校務分掌等の職務について、定期的に話し合う機会を設ける

实践事例

V 実践事例

16のOJT実践事例を掲載しました。これらの事例は、研究協力校の実践を参考にして研究部会で作成したものです。「場や機会」「実施体制」「方法」の3つのカテゴリーに分けて掲載しました。「18要素」に関連させながら活用してください。できるだけ、どの校種でも共通に活用できるように作成しています。これらの事例を参考に各学校でさらに工夫をして、OJTに取り組んでください。

(1) OJTの場や機会を工夫した事例

番号	事例名	取組例	関連する「18要素」
1	短時間でできる学び合い	授業終了後の時間を活用した授業改善 学級の基本的生活習慣の改善	3, 5
2	自校のエキスパートから学ぶ	若手教員のためのミニ校内研修会	3, 7, 8
3	授業等の打ち合せによる相互のOJT	ティームティーチングによる授業 少人数学習集団による指導 ALTとの打ち合わせ 外部講師を活用した授業の取組	2, 9 2, 13 2, 17 17
4	コミュニケーションの活性化	情報交換の場やコミュニケーションの環境づくり	4
5	校外における研修・研究で学んだことを共有	伝達講習の取組方	16

(2) OJTの実施体制を工夫した事例

6	主任教諭が中心となるOJT推進会議	OJT推進会議	10, 13
7	人材育成を意識した学年編成や校務分掌編成	経験や能力、職層を生かした学年編成	11, 13, 15
8	組織で対応する生活指導・進路指導	保護者への電話対応 生活指導の実践的なポイントを学び合う 初めての進路選択三者面談を行う場合	12, 13
9	養護教諭との連携・協働	全教員がかかわる学校保健安全	4, 17
10	教育実習生等の指導	東京教師養成塾生の指導(小学校)	2, 13

(3) OJTの方法を工夫した事例

11	OJTシートの活用	学校の実態に即したOJTシートの作成	9, 14
12	週ごとの指導計画を活用したOJTの進行管理	週ごとの指導計画への記入例	9, 14
13	実践を学ぶ教員相互の授業参観・模擬授業	「授業力相互診断シート」を活用した相互授業参観 校内研修会で行う道徳の時間の模擬授業	2, 6 2, 8
14	「学校(学年)スタンダード」による一貫した指導体制づくり	学年での共通理解と共通実践 家庭・地域との連携・協力	1 1, 17
15	掲示物の共通化	「声のものさし」や「聞き方」の掲示物の活用	18
16	シラバスの作成と活用を通じた授業改善	シラバスを活用した指導力の向上	15, 17

短時間でできる学び合い

事例 1

◇ 授業間、児童・生徒の下校後などの5分間を指導改善のための情報交換に活用します ねらい

打ち合わせ、会議、研修会等の特別な時間設定が難しい場合でも、日々の授業間や放課後の時間を効果的に活用することで、授業や学習指導、生活指導等の方法の改善を図ることは十分可能です。意識的に情報交換を行うことにより、若手教員が指導技術を習得できるのはもちろん、ベテラン教員自身も新たな気付きを得たり、指導の際に内容を再確認したりすることができます。教員が情報を共有して行われる指導は、児童・生徒が安心して教員の指導を受けることにもつながります。

方 法

職員室の座席配置や担当学級の教室配置は、できるだけ若手教員とベテラン教員が近接するようにし、短い時間で指導方法の確認や児童・生徒の情報交換等を行います。放課後等には、OJT担当者が、その日の指導や翌日以降の指導に関する留意点を助言します。OJT対象者は、週ごとの指導計画などに適宜記録を取ります。

ポイント

- ・ 中学校、高等学校は教科担任制ですが、板書や発問、ノートや提出物の指導等の基本的な学習指導に関する技術や学級運営や生活指導等についてのOJTを行うことができます。
- ・ 授業後に板書を残し、休み時間等に互いに見合うことも短時間でできるOJTとなります。
- ・ 作成した教材、ワークシート等を積極的に交換し、意見を述べ合うことも、OJTとなります。
- ・ 疑問や不安をすぐ質問して解決することで、課題を積み残すことなく自信をもって児童・生徒の指導に臨むことができます。

取組例① 授業終了後の時間を活用した授業改善

● 形 態

- ・ OJT担当の主任教諭等が、授業間を活用して、若手教員に助言・支援します。
- ・ 授業で活用した板書や使用した教材・教具をそのまま残して、授業を振り返ります。

● 内 容

- ・ 板書内容及び展開の工夫
(例) 児童・生徒の思考を生かした指導展開と板書内容
効果的な色チョークの活用法
板書の適切な量とスピード
- ・ 発問、指示の具体的な改善
- ・ 次時の指導における留意点
- ・ 家庭学習の取組状況



板書の構成をアドバイス

取組例② 学級の基本的生活習慣の改善

● 形 態

- ・ 主任教諭は帰りの会(終学活)を参観し、児童・生徒の実態と教員の指導状況を把握します。終了後、工夫されている点と改善が必要な点を具体的に伝えます。

● 内 容

- ・ 忘れ物の増加傾向を改善するための具体的な指導方法を助言します。
(例) ◇ 帰りの会(終学活)での連絡帳記入の徹底
◇ 黒板に持ち物・提出物締切日を掲示するコーナーを設置
◇ 学級活動(話し合い活動や係活動等)での児童・生徒の自主的・実践的な活動の取組
◇ 学級だよりを活用した保護者への啓発 など

OJT実践のための18要素

(要素3)

教員相互の高め合う雰囲気
の醸成

(要素5)

主幹教諭や主任教諭の日常的
な指導・助言・支援の実施

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

自校のエキスパートから学ぶ

事例 2

◇ 専門性を生かして、互いに研修会の講師を務めます

ねらい

平成 21 年度から任用が始まった主任教諭は、校務分掌などにおいて重要な役割を担当するとともに、教科指導の専門性を高め、同僚や若手教員への助言・支援などの指導的な役割を担うことが求められています。児童・生徒が下校した後の時間等を効果的に活用し、主幹教諭や主任教諭が講師となり、それぞれがもつ経験等を伝えることは、校内の教員の力量向上の機会となります。また、講師となる主幹教諭や主任教諭にとっても自らの指導力を振り返り、新たな学びを得られます。

方 法

校内研修会を、毎週、もしくは毎月、定期的実施したり、長期休業期間中に集中的に実施したりします。主幹教諭や主任教諭がそれぞれの得意分野や専門性を生かして、校内研修会の講師を務めます。校内の教員のニーズに合わせた研修を実施し、授業の改善や職務の効率化に役立つ情報を提供します。主幹教諭や主任教諭だけでなく、若手教員等がそれぞれの得意とする分野で講師役を務めることも相互にとって効果的です。

ポイント

- ・ 主幹教諭が中心となって年間計画等を作成し、計画的、継続的に推進します。
- ・ 管理職も参加することで、より充実した内容とすることができます。
- ・ 研修内容を記録しポートフォリオにすることで、校内で共有できる指導資料となります。
- ・ 講師を務めることを通して、指導する側も自らの専門分野の振り返りを行う機会を得ることができます。

取組例 若手教員育成のためのミニ校内研修会

● 形 態

- ・ 毎週決まった曜日に、30 分間程度実施します。
- ・ 若手教員を対象に、主幹教諭、主任教諭、教諭（充実期）が講師を務めます。（対象者：初任者、2・3 年次、4 年次、実習生等）
- ・ 質疑応答も行います。

● 内 容

- ・ 新学習指導要領を踏まえた道德の授業の基本
- ・ 授業改善の視点と個別課題の見直し
- ・ 外国語活動の指導法の提案
- ・ 学校行事の意義と進め方
- ・ 食育の推進と授業づくりの実践
- ・ いじめ防止強化月間の取組

など



図書室で行われた読書活動の研修会

OJT実践のための18要素

（要素 3）

教員相互の高め合う雰囲気
の醸成

（要素 7）

主幹教諭や主任教諭を講師
とする校内研修の実施

（要素 8）

校内における研修や研究の
充実

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	

1 三 二校内研修会実施計画案例

2 三 二校内研修会配布資料

- 1 準備…班で協力して安全に
- 2 今日の学習の確認
- 3 感覚づくり・基本的技能
 - ① スキップ1周→両足ケンパー→ケンケン
→大また走り →ウサギ跳び →かえるの足打ち
→かえる倒立
 - ② 跳び箱を使って両足踏み切り
→跳び降りる（手たたき、遠く、高く）
- 4 課題別練習
 - ① 自分に合った練習方法で練習する。
 - ② 無理のない高さで跳ぶ。
 - ③ 見てもらいたいポイントを言うてから跳ぶ。
 - ④ アドバイスをもらう。
- 5 チャレンジ練習
 - ① 少し高い段や、少し難しい跳び方にチャレンジする。

＜以下略＞

授業等の打ち合わせによる相互のOJT

事例3

◇ 複数の教師が協働する授業では、打ち合わせの場をOJTの機会ととらえますねらい

チームティーチング(以下、TT)による授業やALTを活用した授業、外部講師を招いての授業など、複数の教師の協働による授業では、指導における役割を明確化し、その役割分担や指導内容等の共通理解のための打ち合わせをする必要があります。少人数学習集団による指導においても、指導内容や指導方法、学習進度などの共通理解が欠かせません。その打ち合わせを人材育成の視点で意図的に行うことにより、教師の相互啓発による指導技術の向上を図ることができます。

方 法

【TT】指導のねらいや授業の進め方などについて共通理解を図ります。ベテラン教員と若手の教員とで組み合わせることで、授業を通したOJTが可能となります。

【少人数学習集団による指導】児童・生徒の習熟の状況など、実態に即した指導内容や指導方法、学習進度についての情報交換を行います。少人数指導担当者がリーダーシップを発揮し、積極的に教材開発したり、その共有化を図ったりします。少人数担当者が若手教員の場合は、教科主任(中学校・高等学校)や学年主任(小学校)が指導・助言をしながら指導内容等の検討を進めます。

【ALT】児童・生徒の実態や指導内容、指導方法、役割分担などについて、教科担任(中学校)や学級担任(小学校)とALTが打ち合わせを行います。中学校では、外国語担当教諭が若手教員の場合には、ベテラン教員も加わって、指導についての助言だけでなく打ち合わせの内容や方法についてもアドバイスをします。

【外部講師】教科指導や、道徳、総合的な学習の時間、特別活動等で外部講師を招へいする場合は、その指導のねらい、児童・生徒の実態、これまでの指導事例、依頼したい指導内容を打ち合わせすることになります。外部講師を活用した授業は学年や学校全体での取組であることが多いため、その打ち合わせを複数の教員で行うことにより、そのこと自体がOJTとなります。

ポイント

- ・全校で共通して使用できる「打ち合わせ用紙」などを作成し、授業で気付いたことを記録することにより、短時間で効率的に打ち合わせができます。

取組例① ティームティーチングによる授業

〔授業前〕 授業のねらい、児童・生徒の実態、個別の指導が必要な児童・生徒等について確認するとともに、机間指導、指名や指示の方法など、OJTの視点を明確にします。

〔授業中〕 T1、T2ともに、互いの指導方法に関して気付いた点を改善の視点から記録します。OJT対象者がT2の場合は、T1の指導方法から学びます。

人材育成の視点で、授業ごとにT1とT2を交代したり、授業の中で役割を交代して行います。OJTの視点を具体的に示すことで、成果と課題も明確になり、OJT対象者にとっての授業力向上につながります。

〔授業後〕 記録を基に、授業全体の流れや指導方法等について具体的に成果と課題を出し合い、次時の改善点を明確化します。

OJT実践のための18要素

(要素2)

受ける側も行う側も人材育成となることの意識化

(要素9)

OJTシート等の記録の活用

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	◎
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	

取組例② 少人数学習集団による指導

【指導体制の工夫】

少人数学習集団による指導の体制は、習熟の程度に応じた指導を行う場合が多いことから、その指導体制をローテーションすることで若手教員のOJTとなります。

OJT担当者は、打ち合わせの機会を活用し、それぞれの習熟の程度に応じた指導について、指導上の留意点や、児童・生徒の実態に応じた指導の工夫などについて指導・助言・支援を行います。個別の児童・生徒の学習状況についての情報交換も必要です。

【少人数教室の活用】

少人数指導専用の教室が確保できる場合には、教室の壁面や廊下の掲示板等を活用することで、指導内容や児童・生徒の取組状況を共有でき、相互の学びとなります。使用するワークシートや教材を教室内の決まった場所に保管し、共有することも大切です。

【評価規準と評価方法の共通理解】

ノート点検や小テストの採点など、日常的な評価についても、規準を明確にし、評価方法を共通理解することが大切です。

OJT実践のための18要素

(要素2)

受ける側も行う側も人材育成となることの意識化

(要素13)

OJT実施体制の確立

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	◎
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	
主 任 教 諭	○
教 諭	

取組例③ ALTとの打ち合わせ

小学校における外国語活動が学習指導要領に位置付けられ、本格的に開始されました。これまで外国語活動の指導の経験のない場合が多いため、不安感をもって授業に取り組むことのないようにする必要があります。OJT担当者もOJT対象者も互いに学び合う姿勢が必要です。

【授業の打ち合わせの機会設定】

ALT任せの授業とならないよう授業の打ち合わせの時間を確保し、指導内容や指導方法、教材の共通理解を図ります。校内の外国語活動の担当者が、リーダーシップをとり、ALTの来校日程に合わせて打ち合わせ時間を調整します。日常的な話題や外国の文化などについて、ALTから学ぶことができます。

【打ち合わせにおけるポイント】

JETとなる教科担任や学級担任が、あらかじめ授業の展開と役割分担を決めておき、所定の用紙に記入しておく、短時間でも打ち合わせが可能となります。

(項目例) ①Warm up ②Bingo game ③New words ④Dialogue
⑤Dictation ⑥Activity

OJT実践のための18要素

(要素2)

受ける側も行う側も人材育成となることの意識化

(要素17)

外部との連携

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	◎
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	◎
学校運営力・組織貢献力	

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	
主 任 教 諭	○
教 諭	

取組例④ 外部講師を活用した授業の取組

【打ち合わせにおけるポイント】

学年、学校単位で取り組む場合が多いため、ベテラン教員と若手教員が協働で準備等を進めることがOJTの機会となります。

外部との連携に不慣れな若手教員が担当教員となる場合は、主任教諭等が事前に助言するとともに、必要に応じ同席するようにします。

【外部講師との連携から学ぶ】

外部講師との打ち合わせで使用する資料の作成を通して、若手教員が学ぶ機会となります。授業のねらい、指導事項、児童・生徒の実態等について簡潔に整理した資料を作成します。提示する情報は具体的なものとし、教員以外でも分かりやすい表現を心がけます。その際、児童・生徒の人権と、個人情報の取扱いに十分留意した指導を行うよう、外部講師と打ち合わせします。

OJT実践のための18要素

(要素17)

外部との連携

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	◎
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	◎
学校運営力・組織貢献力	

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	
主 任 教 諭	○
教 諭	

コミュニケーションの活性化

事例 4

◇ 教員相互のコミュニケーションの機会を意図的に設定します

ねらい

OJTを効果的に実践するためには、教員相互のコミュニケーションの機会を意図的に設定することが重要です。

意図的に情報交換の場を設けることで、教員同士のコミュニケーションが活性化し、OJTを推進するための環境づくりを行うことができます。このことにより、相談しやすい雰囲気醸成され、教員個々で対応してきた教育課題に対しても、組織的に対応しようとする意識が高まります。

方 法

学年や校務分掌等で集まって情報交換ができるコーナー等を職員室に設置し、誰でも必要に応じて情報交換ができるような環境づくりを工夫します。会議など決められた時間以外にも、必要ときに相談や指導・助言・支援を誰もが受けることができるため、若手教員も気軽に相談することができ、不安を解消しながら指導力を伸ばすことができます。

ポイント

- ・職員室にコーナーを設けるなど、情報交換の場や環境づくりを行います。
- ・大規模校等で教員間のコミュニケーションが図りにくい場合は、意図的に職員室に集まる機会を設定するなど、各学校で工夫を図ります。

(例) 中学校や高等学校の場合、終学活や最終時限の授業終了後、委員会活動や部活動の指導の前後などに職員室に集まるよう心がけ、情報交換などを行います。

- ・教員同士が互いに高め合う意識をもつとともに、気軽に相談できる雰囲気を醸成することが大切です。

取組例 情報交換の場やコミュニケーションの環境づくり

【環境づくり】

座席配置を工夫したり、職員室にコーナーを設定したりすることにより、誰もが職員室で気軽に相談し、情報を共有できるような環境づくりを行います。

ただし、授業開始が遅れてしまったり、勤務時間中での雑談の場となったりしないように心がけます。



座席配置の工夫



職員室にコーナー設置

【意識的な情報交換】

廊下ですれ違うわずかな時間でも情報交換が可能です。そのためには、意識的に声をかけ合うようにし、コミュニケーションの活性化を図ります。



OJT実践のための18要素

(要素4)

教員相互の情報交換の活性化

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	○
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	

校外における研修・研究で学んだことを共有

事例 5

◇ 個々の教員の力量アップから、学校全体の教育力を向上させます ねらい

校外での研究会や研修会等のOff-JTを通して、個々の教員が自己の教育力を向上させることも重要です。教職員研修センター等での研修を受講した教員が、学んだ指導技術、開発教材、教育課題への対処法、学校評価等を、校内研修や打ち合わせにおいて他の教員に伝えること(伝達講習)により、全教員及び学校全体の教育力向上を目指します。また、伝達する教員自身も、他の教員に分かりやすく内容を伝えることを通して、自らの力量の更なる向上を図ることができます。

方 法

副校長及び主幹教諭が、教員の研修会等の受講状況を把握し、その伝達講習を含めた校内研修の全体計画を作成するよう研究部等に指示します。各教員は校内研修全体計画に基づいて、主任教諭等の指導・助言を受けながら、伝達講習のプレゼンテーション・資料等を作成します。

朝の打ち合わせの時間を活用したり、職員会議や研修会等の一部の時間を活用したり、紙面による伝達講習を実施したりする等、伝達講習の持ち方を工夫します。伝達講習で学んだ内容を各教員が実際に活用することにより、学校全体の教育力向上につながります。

ポイント

- ・ 研修担当が、研修における受講内容を簡潔に記入できる報告書のフォーマットを作成するなどして、伝達する教員にとって過度の負担にならず効率的な準備ができるようにします。
- ・ 各教員が学んだことは学校全体で共有するという共通認識をもち、全教員で取り組みます。
- ・ 単に伝達するだけでなく、伝達講習の持ち方を工夫し、教員相互で高め合うことによって学校全体の教育力向上につながります。

取組例 伝達講習の取組方

● 形態と内容

【すぐに役立つ内容や緊急課題】

打ち合わせの時間等を活用し、配布資料等で簡潔に説明します。

【資料等に説明が必要な場合】

校内研修会等の際に5分程度の時間を設定し、資料の内容やその活用方法の説明を行います。管理職からも助言等を加えます。

【重要な教育課題や専門教科等にかかわらず活用できる内容】

校内研修として時間を別途設定し、演習や協議なども取り入れ、年間を通した校内研修に位置付けて取り組みます。

各教員が参加した校外研修の配布資料は、研修担当や教務部が集約してデータベースとして蓄積し、共有化を図ります。

OJT実践のための18要素

(要素16)

研究会等の報告会の実施

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	○

主任教諭が中心となるOJT推進会議

事例6

◇ 主任教諭が校内の人材育成に主体的に参画し、OJT推進の要として自らも成長します ねらい

人材育成のための校内組織として「OJT推進会議」を設置し、個々の教員のOJTについて具体的な協議を行います。主任教諭は、教科指導の専門性を高め、同僚や若手教員への助言・支援などの指導的な役割を担うことが求められており（「事例2」参照）、OJTにおいては実践層のリーダーです。主任教諭が主体的に会議に参画することで、育成対象の若手教員だけでなく、主任教諭自身が校内の人材育成に対して当事者意識をもち、学校の組織力向上につなげることができます。

方 法

校長は、管理職、主幹教諭及び主任教諭で構成するOJT推進会議を設定し、年間を通して定期的・計画的に開催します。会議の実施時期、回数、時間等は、学校の実態に即して柔軟に設定します。職員会議や企画調整会議等、他の打ち合わせの前後に15分程度でも実施できます。会議では主任教諭が主体的に、個々の教員のOJT実施状況についてOJTシート（「事例11」参照）を活用し協議を進めます。OJTに関する成果と課題を、管理職、主幹教諭、主任教諭が共通認識することで、個々の教員や学校の実態に即したOJTを組織的に推進することができます。

ポイント

- ・主任教諭が中心となって、進行、記録、発言を行います。記録は、個々の教員に関する具体的な事項をOJTシートに記入します。管理職と主幹教諭は必要に応じ指導・助言します。
- ・短い時間を有効活用し、OJTの進ちょく状況について共通認識を図ります。
- ・他の教員を育成することは、主任教諭自身の力量向上につながることを認識します。

取組例 OJT推進会議

● 形 態

- ・月2回、企画調整会議前に15分間で実施します。
- ・主任教諭が、司会や全体記録を担当します。
- ・あらかじめ各主任教諭が、担当する育成対象の教員に関する報告事項を整理しておくとともに、他の主任教諭が担当する育成対象教員のOJTシートを回覧しておきます。
- ・協議内容は、個々のOJTシートにメモして、実際の指導に反映させます。

● 内 容

- ・学校のOJT方針や実施体制の確認
- ・育成対象の教員のOJT進ちょく状況の確認
- ・OJTの効果的な方法の情報交換や機会設定の協議 など



OJT実践のための18要素

（要素10）

校長のOJT方針についての
共通認識

（要素13）

OJT実施体制の確立

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	○
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

人材育成を意識した学年編成や校務分掌編成

事例 7

◇ 若手教員を学年や校務分掌全体で育成できる仕組みをつくりまねらい

学校を組織的に機能させていくためには、OJTの中核を担う主任教諭の役割を明確化し、育成段階や職層としての経験、得意とする専門性を踏まえて学年編成及び校務分掌を組織することが効果的です。組織的なOJTの推進により、若手教員を学校全体で適切に育成することが可能となります。学年の教員や校務分掌の教員が意識的にコミュニケーションを図ることで、若手教員は日常的に悩みを相談することもできます。

また、若手教員への指導・助言・支援は、指導する主任教諭やベテラン教員にとっても新たな学びを得る機会となります。

方 法

校長は、人材育成の観点から、若手教員と主任教諭やベテラン教員を組み合わせた学年編成を行い、担当学級教室や職員室の座席もコミュニケーションが図りやすいよう意図的な配置とします(新規採用教員は、同じ学年の他の教員から指導が受けられるよう単学級ではない学年に配置するなど)。

主幹教諭がコーディネーターとなり、OJT担当者が若手教員に対して効果的な指導ができるよう学年会等を意図的に設定し、指導・助言・支援する機会をつくりまねます。また、若手教員には、可能な限り多様な校務分掌を経験させ、分掌内で責任ある役割を担当できる力を身に付けさせるよう、学校全体で組織的に育成します。

ポイント

- ・新規採用の段階から、学習指導や生活指導に特化せず、「4つの力」をバランスよく身に付けられるよう、意識的、計画的な人材育成を行います。
- ・人材育成を視野に入れた学年編成、校務分掌編成を行います。
- ・主任教諭やベテラン教員が、職務を通して日常的に指導・助言・支援を行います。

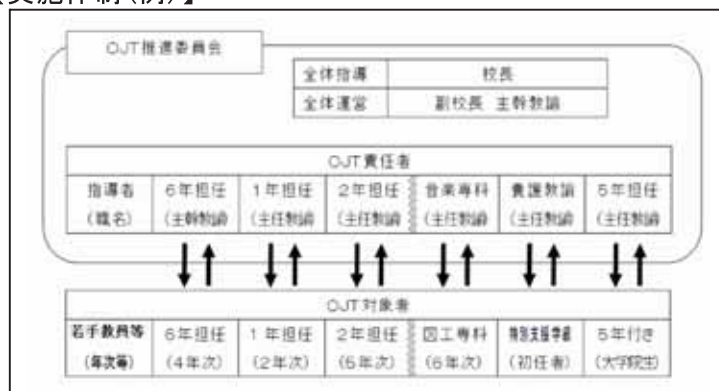


効果的な発問方法について相談

取組例 経験や能力、職層を生かした学年編成

- ・経験や能力、職層を生かした学年編成を組織します。若手教員とベテラン教員がペアを組むことで、メンタリングの機能を取り入れた相談しやすいOJT実施体制となります。
- ・メンタリング…若手教員のキャリア発達を援助するような支援的な助言を行うこと。ここでいうキャリア発達とは、担当する職務だけでなく精神面での成長も含んでいます。
- ・受ける側も行う側も人材育成になることを意識して行います。

【実施体制(例)】



OJT実践のための18要素

- (要素11) 管理職のリーダーシップの発揮
- (要素13) OJT実施体制の確立
- (要素15) 年度ごとのジョブローテーションの実施

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	◎
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	

【小規模校の場合】

- ・低学年、中学年、高学年ごとにOJTを行います。(小学校)
- ・職務を複数の教員で担当する等の工夫を図り、協働の体制をつくりまねます。

組織で対応する生活指導・進路指導

事例 8

◇ 一人の教員で抱え込まず、組織的に一人一人の児童・生徒に即した指導を実現します
ねらい

生活指導、進路指導や保護者対応については、教員の役割分担や指導の基準を明確にした上で臨む必要があります。対応の困難な指導を特定の教員に任せきりにせず、組織的に対応することは、個々の教員に対するOJTが実現するとともに、児童・生徒・保護者の理解と信頼を得ることにつながります。

方 法

課題を抱える児童・生徒に対し個別に聞き取りや指導を行う際や、保護者との個別の対応が必要な場合、担当する教員はあらかじめ管理職、生活指導主任、進路指導主任、学年主任等に報告・連絡・相談を行い、指導・助言を受けます。特に、児童・生徒に指導する内容や約束事が、学校の指導方針や統一した基準（教育計画、学校スタンダードなどで、共通理解しているもの）であることが大切です。対応する際はOJTを意識して複数の教員で行い、適切に記録をとるようにします。

ポイント

- ・OJTを意識して、複数教員での対応を原則とします。児童・生徒からの聞き取りや指導、保護者への連絡等は、プライバシー保護や心理的負担の面で問題がなければ、主幹教諭や主任教諭も同席します。（同席する趣旨をあらかじめ伝え、理解を得るようにします。）
- ・指導にあたっては、教員間で役割分担と留意点をあらかじめ確認し、学校で統一した基準と十分な人権上の配慮のもとで行うようにします。
- ・記録を適切に行うとともに、事前・事後には、学年主任、生活指導主任、管理職に報告・相談を行い、必要に応じて教員間で情報の共有、共通認識に努めます。

取組例① 保護者への電話対応

- ・学級担任は、伝えるべき具体的な内容、保護者に家庭で協力してほしいこと等をあらかじめまとめ、学年主任に相談します。
- ・この機会に、学校の指導方針や統一した基準を確認します。
- ・学年主任は、対応の留意点を助言するとともに、必要に応じて対応を自らが引き継ぎます。
- ・電話の終了後、学級担任は会話の内容を学年主任に報告し、必要に応じて学年会等で指導の経緯を共通認識します。
- ・学年主任は生活指導主任に適宜報告します。



指導の経緯を報告し、学校全体で情報を共有

OJT実践のための18要素

(要素12)

主幹教諭や主任教諭の役割の明確化

(要素13)

OJT実施体制の確立

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

取組例② 生活指導の実践的なポイントを学び合う

【集会での講話を若手教員も担当する】

生活指導主任や学年主任が通常行う朝礼や学年集会での講話を、若手教員が担当します。生活指導主任や学年主任は、年間指導計画に基づいて、講話のねらいと内容のポイントを示します。若手教員は講話のプロットを作成し、指導・助言を受けて臨みます。

【個別の生活指導の場面に若手教員も同席し、役割も分担する】

児童・生徒を個別に指導する場を設定するとき、児童・生徒の心理的な負担とならない場合は、若手教員も積極的に同席します。児童・生徒と教員の座る位置関係、子供の心情を理解するための、話の聞き方などを学びます。

また、若手教員にも役割分担を行い、記録、簡単な説諭や激励の一言などを任せると、実践的な経験を重ねることができます。

OJT実践のための18要素

(要素12)

主幹教諭や主任教諭の役割の明確化

(要素13)

OJT実施体制の確立

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

取組例③ 初めての進路選択三者面談を行う場合

- ・進路指導主任が校内研修を実施します。その際、若手教員はあらかじめ、担任する学級の進路志望状況や学力等の実態を整理し、疑問点を明確にして研修に臨みます。学年の進路指導担当主任教諭は、最新情報を説明します。過去に指導経験を有する教員は積極的に情報を提供します。
- ・指導の基準を学校、学年で統一し、三者面談前に全児童・生徒に対する指導の方向性を、学年の全教員で検討します。
- ・面談で使用する資料、保護者宛て通知、進路希望調査票等は学校で統一し、進路指導担当主任教諭等が作成・準備します。可能なものは若手教員も作成・準備に加わります。
- ・必要に応じて学年主任または副担任が同席し、適宜助言を行います。または、ベテラン教員の面談に可能な範囲で同席します。
- ・進路説明会や進路学習会において進路指導体制を児童・生徒、保護者に十分に説明し、面談における指導内容が個々の学級担任の独断ではなく、学校の進路指導部及び当該学年において十分検討されたものである点を、児童・生徒、保護者が理解できるようにします。

OJT実践のための18要素

(要素12)

主幹教諭や、主任教諭の役割の明確化

(要素13)

OJT実施体制の確立

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

授業改善推進プランの作成に取り組み、指導力向上を目指します。

都内公立小・中学校においては、「児童・生徒の学習のつまずきを防ぐ指導基準(東京ミニマム)」や「児童・生徒の学力向上を図るための調査」の結果等を踏まえ、児童・生徒の学力の実態を分析し、課題に応じた具体的な方策を検討した「授業改善推進プラン」を作成することになっています。この作成に当たっては、全教員の共通認識のもとに、保護者・地域の方の理解と協力を得ながら組織的・計画的に授業改善に取り組むことが求められています。

校務分掌等を工夫して組織的にプランの作成に取り組むことは、学校の組織力向上はもちろん、個々の教員の身に付けるべき4つの力の力量を向上する機会ともなります。

養護教諭との連携・協働

事例9

◇ 養護教諭と他の教員の連携・協働で、組織的な学校保健安全に取り組みます ねらい

養護教諭は、児童・生徒の健康を保持・増進するための重要な役割を担っています。学校保健にかかわる職務を含め、学校が組織的に学校安全計画を策定・実施していく上で、養護教諭が果たすべき役割は大きいものです。

しかし、養護教諭の多くは一人の配置であることから、経験が少ない養護教諭や着任間もない養護教諭にとっては、一人一人の児童・生徒の状況を適切に把握したり、他の教職員と情報を共有したりすることが難しい状況もあります。

そこで、保健指導、健康相談、教育相談、食に関する指導等を、他の教員等と連携・協働して職務に当たること、養護教諭と他の教員とが相互に学び合いながら、学校が組織的に児童・生徒の保健安全指導に取り組むことができます。

方 法

主幹教諭は、校内研修や保健に関する授業など、養護教諭が他の教職員とともに連携・協働して担当する職務を明確化し、教育計画に位置付けて、全教職員に周知します。養護教諭は、積極的に学校医等と連携し、校内研修や授業の外部講師として招へいしたり、専門的な知識や情報を収集したりします。その際には、主幹教諭や研修会担当教員、授業を行う学年の教員と連携・協働します。

＜特別支援学校の場合＞

特別支援学校の養護教諭には、障害等に関する専門的な知識と具体的な対応力が求められます。養護教諭が複数配置されていることが多い点を生かし、日常的な保健室業務を通して、養護教諭としての専門性の育成を意識的に行います。

それぞれの養護教諭の役割を明確化して職務を分担します。先輩養護教諭が率先して職務に当たるとともに、児童・生徒への対応の仕方について助言をします。また、学校に配置された看護師と積極的に連携を図り、障害への対応など専門的な知識を学びます。

ポイント

- ・校内研修や保健・安全に関する授業を、連携・協働します。
- ・日常的な児童・生徒に関する情報交換やケース会議への参加、学級担任等との積極的なコミュニケーションを心がけ、何でも話し合える関係づくり、雰囲気づくりに努めます。

取組例 全教員がかかわる学校保健安全

【学級担任、教科担任等と連携して、保健室の利用状況の把握】

- ・「保健室利用カード」を活用し、学級担任、教科担任と養護教諭が、児童・生徒の保健室の利用状況の情報を共有し指導に生かします。
- ・生活指導担当主幹教諭や学年主任は、意識的、継続的に保健室を訪れ、児童・生徒の保健室の利用状況を把握し、必要に応じて指導・助言・支援を行うとともに、学級担任等に情報を提供します。

【保健室だよりや掲示物を通して、養護教諭が若手教員を育成】

- ・「保健室だより」や掲示物を通して、「保健室の利用について」、「健康で安全に生活するための留意点」など、指導の基準となるような情報を、児童・生徒、保護者に対して発信します。その際には職員会議や打ち合わせ等において、趣旨等を説明します。また、若手教員に対しては、「保健室だより」を活用して行う保健指導等の具体的な方法を、個別に助言します。ミニ研修会の講師として、若手教員に指導することもOJTの効果的な方法となります。（「事例2」参照）

（内容例）感染症予防のための学校生活や家庭生活の留意点、健康診断の意義と受け方、など

OJT実践のための18要素

（要素4）教員相互の情報
交換の活性化

（要素17）外部との連携

教員身に付けるべき4つの力

学習指導力	
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	

教育実習生等の指導

事例 10

◇ 東京教師養成塾生・教育実習生への組織的な指導体制を確立します

ねらい

東京教師養成塾生（以下、塾生）及び教育実習生（以下、実習生）の育成は、将来の東京都の学校教育を推進していく志の高い教員を育てることにつながる重要な取組です。

この機会を、受け入れ校の教員のOJTとして活用することができます。管理職や担当の指導教員だけでなく、学校全体の教員が組織的・計画的に育成にかかわることで、担当の指導教員のみならず、他の教員の力量や学校の組織力の向上にもつながります。

方 法

管理職は、塾生・実習生を育成するための組織的な体制をつくります。例として「若手教員育成委員会」の設置や「若手育成OJT」などの企画・実施が考えられます。各教員が自らの専門性を生かし、塾生や実習生に対してモデルとなる授業を提供したり、講話を担当したりするとともに、これらを校内の他の教員にも公開します。こうした取組によって塾生や実習生への指導に多くの教員が必然的にかかわり、互いに学び合う雰囲気が醸成されるとともに、学校の組織的な対応力も向上します。

ポイント

- ・ 校長の育成方針を校内の全職員が共通認識します。
- ・ 塾生や実習生の育成計画（授業研究、授業観察、講話等の実施計画）を他の教員にも周知します。
- ・ 塾生や実習生の授業研究の際には、できるだけ他の教員も参観するようにし、児童・生徒の下校後等の時間等を活用して指導・助言します。

【全校体制での塾生の育成例】

塾生は、1年間を通して、配属された学級で、その学級を担当する教員から指導を受けることが原則です。

しかし、10月以降、塾生が実習に慣れてきた段階で、配属学級や指導教員は変えずに、他学年・学級での実習も適宜行うことで、児童の発達段階に応じた指導を学ぶことができ、児童理解等も深めることができます。同時に、多くの教員が塾生の指導にかかわることで、学校全体での組織的な育成にもつながり、個々の教員の指導力の向上にも寄与することになります。

取組例 東京教師養成塾生の指導（小学校）

● 形 態

- ・ 担当学級の児童が専科教員の授業を受けている時間に実施
- ・ 黒板や児童の書いたノート等の資料や教材等がある教室で実施
- ・ 指導教員から塾生へのマンツーマンの指導

● 内 容

- ・ 学習指導案の検討（効果的な発問、ワークシートの工夫など）



指導教員に質問をする塾生

〈指導教員の声〉

「自らの児童を評価する視点が明確になり、児童のよさへの気付きが敏感になりました。」
 「塾生に授業を参観させることで授業のつくり方や児童への接し方を振り返る機会となりました。」
 「塾生と同じ年代の若手教員の悩みや困っていることなどの本音についても知ることができ、相談にのることができました。」

OJT実践のための18要素

（要素2）

受ける側も行う側も人材育成となることの意識化

（要素13）

OJT実施体制の確立

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

OJTシートの活用

事例 11

◇ シートにねらいや具体的な方法を整理し、記録を活用してOJTを進めます ねらい

東京都教育委員会発行の『OJTガイドライン』巻末には、OJTを進行管理するために活用できる資料として「OJTシート」の例が示されました。このシートを活用して、常にOJTの振り返りを行います。目標や具体的な手だてをシートに整理することで、個々の教員とその指導担当者がOJTの成果と課題を的確に把握し、ねらいを踏まえたOJTを進めることができます。

方 法

年度当初に管理職及び主幹教諭がOJTシートの様式や活用方法について検討します。活用にあたっては、OJT担当者とOJT対象者があらかじめ面談を行い、教員が身に付けるべき4つの力について課題を共有したうえで、対象者本人がシートを記入します。記入したシートは担当者と対象者が所有し、週ごとの指導計画を活用（「事例 12」参照）するなどして、OJTを日常的に振り返るとともに、OJT推進会議の際の資料として活用します。管理職や主幹教諭は、適宜指導・助言を行います。

ポイント

- ・OJTシートの控えを週ごとの指導計画等に貼付し、適宜見たり書き加えたりします。
- ・OJTシート作成にあたっては、「OJT推進力分析シート」（7ページ）によって把握した、自己の力や課題も参考となります。
- ・自己申告書の「能力開発（OJT、研究・研修、自己啓発）」の欄と、OJTシートの記入事項を関係付けることで、効果的なOJTが推進できます。

取組例 学校の実態に即したOJTシートの作成

● 形 態

- ・OJTシートは、学校の実態に即して様式を工夫します。一人のOJT責任者が複数のOJT対象者を担当する場合は、目標や具体的な計画等をOJT責任者と相談の上、対象者本人が記入するようにします。

● 内 容＜記入と活用の手順＞

- ・「OJTの自己目標」は、OJTガイドラインや、「OJT推進力分析シート」（7ページ）などを参考に、対象者本人が記入します。
- ・「OJTの具体的計画・実施・評価」は、OJT責任者と相談の上、対象者本人が記入します。
- ・管理職が記載事項を基に助言します。
- ・管理職、OJT責任者、担当者（主幹教諭及び主任教諭）、対象者（本人）が共有し、週ごとの指導計画を活用（「事例 12」参照）しながら、日常的に意識的、計画的、継続的にOJTを行います。

【OJTシートの例】

OJTシート		職 名	氏 名
		OJT対象者	
		OJT責任者	
1 OJTの自己目標と校長・副校長の指導・助言			
身に付けるべき4つの力	OJTの目標（本人が記入）		校長・副校長からの助言
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			
2 OJTの具体的計画・実施・評価（OJT責任者と相談の上、本人が記入）			
身に付けるべき4つの力	OJT担当者	OJTの具体的な方法	OJTの実施状況
学習指導力			評価・変更事項
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			

OJT実践のための18要素

（要素9）

OJTシート等の記録の活用
（要素14）

OJT実施に向けての確実な
進行管理

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	◎
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	

週ごとの指導計画を活用したOJTの進行管理

事例 12

◇ 日常的、実践的なOJTのPDCAサイクルを構築します

ねらい

学校におけるすべての教育活動は意図的・計画的に実施されます。週ごとの指導計画は、その教育活動を適切に進行管理するために必要です。主に、学習指導や生活指導について記述をしますが、OJTについての記録も週ごとの指導計画に取り入れることで、より円滑な進行管理ができます。短期的なPDCAサイクルとして進行管理できるため、「意識的、計画的、継続的」なOJT推進に効果的です。

方 法

「OJTシート」を活用（「事例 11」参照）していることを踏まえての実践です。

OJTシートに記入されたOJTの目標や方法などを基にして、OJT担当者もOJT対象者も該当の週の目標や指導事項及び改善事項を週ごとの指導計画へ書き込みます。週ごとの指導計画には、教育活動及び児童・生徒に対する指導事項が具体的に記入されています。これらと自らの目標や改善事項とを密接に関係付けていくことで、OJTにおける指導が「いつ」「どこで」「どのように」行われるのかが明確になり、より実践的な取組となります。

ポイント

- ・ OJTシートに書かれている内容を、該当する週の教育活動及び指導計画に合わせて具体的に記入します。
- ・ 週ごとの指導計画に掲げる目標は、1週間で達成できるものとします。1週間ごとの達成感が次への意欲につながります。
- ・ OJT対象者とOJT担当者とは週ごとの指導計画を基に、その週の振り返り及び次週の打ち合わせを週に1回、10分程度で行います。

取組例 週ごとの指導計画への記入例

<週ごとの指導計画>

身に付けるべき 4つの力	OJTの具体的な方法
外部との 連携・折衝力	保護者会で話す内容について事前にまとめさせ、助言をする。

週ごとの指導計画にOJT用の欄を設けます。

【OJT担当者】

金（18日）	<OJT指導事項>
保護者会（14:30～）	〇〇先生「連携・折衝力」・保護者会前日の17日（木）に話す内容を確認する。 →総合的な学習の時間の取組に関する協力依頼
1 1年国語：「少年の日の思い出」③・ちやうの標本を前にした「僕」の心情を読み取る。 ※ワークシート作成	

※OJT担当者だけではなく、OJT対象者も週ごとの指導計画に欄を設け、同様に記録します。

OJT担当者は指導内容や身に付けさせる力、OJT対象者はOJTの目標や学んだこと等を記入します。

【OJT対象者】

<今週のOJTの目標>
〇〇先生から「連携・折衝力」・保護者との連携の仕方、連絡方法を身に付ける。（配慮事項） ◎依頼するだけでなく、学習の目的についても説明する

OJT実践のための18要素

（要素 9）

OJTシート等の記録の活用（要素14）

OJT実施に向けての確実な進行管理

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	
主 任 教 諭	○
教 諭	○

実践を学ぶ教員相互の授業参観・模擬授業

事例 13

◇ 共通の授業評価の視点で相互に学び合います

ねらい

自らの授業力向上は、教員としての大きな使命です。教員同士が相互に授業参観を行い、互いに学び合うことにより、授業力向上を図ることができます。若手教員同士が互いの授業を参観したり、若手教員がベテラン教員の授業を参観したりすることにより、授業を参観する側にとっても、授業者にとっても学びの機会となります。授業参観をする際、授業評価のシート等を活用することにより、授業を行う者と授業参観をする者が同じ視点で授業を評価することができ、より効果的に学び合うことができます。

方 法

教務部等が中心となり、OJT対象者が他の教員の授業を参観できるよう、時間を確保します。事前に授業者が参観者にその授業のねらいや学習内容、授業の工夫点を簡潔に知らせます。授業後に参観者の疑問点や授業者の自評を基に、振り返りを行います。

授業参観の際には、授業を評価する共通の視点としての評価シート（「授業力相互診断シート」など）を活用します。授業後の協議会では、共通の評価の視点に基づいて進めていくことで、協議内容が焦点化されるとともに、授業改善、授業力向上への具体的な話し合いとなることが期待されます。

さらに、校内研修として、児童・生徒の立場になって授業に参加する「模擬授業」を行うことも、OJTの工夫です。

ポイント

- ・ 授業評価の視点を明確化し参観のポイントを絞ることで、成果や課題をとらえやすくなります。
- ・ 模擬授業は、一単位時間でなく、15分程度の実施でも効果があります。
- ・ 授業予定表等を提示することで、日常的に互いに授業参観がしやすくなります。
- ・ 授業観察後には、必ず授業についての情報交換または協議を行います。（短時間でも、その日のうちに成果や課題を伝え合うことが大切です。）

授業力相互診断シート		授業者			
	診 断 項 目(例)	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	本時のねらいがどの児童・生徒にも明確に示されている	4	3
2	個に応じた適切な指導が行われている	4	3	2	1
3	効果的な板書をしている	4	3	2	1
4	分かりやすい説明をしている	4	3	2	1
5	教材研究をして授業に臨んでいる	4	3	2	1
6	学習規律を意識して指導している	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_____					

授業力診断シートについての詳細は、平成17年度東京都教職員研修センター紀要第5号 参照
http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp/information/jyugyo_shindan_sheet/index.html

取組例① 「授業力相互診断シート」を活用した相互授業参観

● 形 態

- ・副校長または主幹教諭が、参観可能な授業一覧を作成します。
- ・初任者、2・3年次、4年次の若手教員が、互いの授業を参観します。
- ・授業者は、授業力相互診断シートを用いて、参観してほしい視点を明確に示します。
- ・若手教員とベテラン教員も、互いの授業を参観します
- ・児童・生徒下校後の時間等を用いて、授業についての情報交換を実施します。



都立高等学校における若手教員相互の授業参観

● 内 容

- ・授業力相互診断シートの評価項目については、学校の実態に合わせた項目でシートを作成したり、個々の教員の授業力の実態に合わせてそれぞれが作成したりして、日常的に活用できるようにします。
- ・授業力相互診断シートの質問項目に基づいて、成果や課題を把握します。
- ・授業改善について具体的に提案したり、共に次時の授業計画を立てたりします。

OJT実践のための18要素

(要素2) 受ける側も行う側も人材育成となることの意識化

(要素6) 教員相互の授業参観の実施

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	○

取組例② 校内研修会で行う道徳の時間の模擬授業

教員が児童・生徒の立場になって授業を受けることで、指導上の留意点や、学習者の学ぶ意欲を一層高める指導法に気付くことができる、効果的な研修方法です。

● 形 態

- ・長期休業中に校内研修会として実施します。
- ・東京教師道場修了者やベテラン教員などが授業者となつて模範授業を行う形態や、若手教員が授業者となつて指導を受ける形態などがあります。
- ・模擬授業後には研究協議会を行います。

● 内 容（具体的な取組方法）

- ・主幹教諭または道徳主任(道徳教育推進教師)が、道徳の時間の授業の指導方法についての資料を作成します。
- ・授業者は、事前に学習指導略案を作成します。
- ・事前に学習指導案について検討し、授業の評価の視点を明確にして取り組むことで、成果と課題がとらえやすくなります。

道徳授業の指導方法についての資料（例）

「これからの道徳教育と道徳の時間」

- 1 学習指導要領改訂の基本的な考え方
- 2 道徳授業について
- 3 道徳の時間の指導過程とは
- 4 学習指導案作成の手順

東京都教育委員会 道徳授業地区公開講座推進資料4 参照

模擬授業後の研究協議会の内容（例）

- ◇校長あいさつ
- ◇道徳授業の指導方法についての説明
- ◇成果や課題の検討

別紙資料

○授業づくりの手順

- ・ねらいの検討
- ・資料の選定と活用
- ・児童・生徒の反応を予想し主発問を考える
- ・学習指導過程を考える
- ・板書計画
- ・評価の工夫 など

○道徳学習指導略案

○読み物資料 ○ワークシート など

OJT実践のための18要素

(要素2) 受ける側も行う側も人材育成となることの意識化 (要素8) 校内における研修や研究の充実

教員が身に付けるべき4つの力 学習指導力

主なOJT担当者 主幹教諭・主任教諭

「学校(学年)スタンダード」による一貫した指導体制づくり

事例 14

◇ 全教職員が全児童・生徒の担任です

ねらい

全教職員が、すべての児童・生徒に対し学校として同じ姿勢、同じ考えで指導に当たっていくことによって、指導の一貫性が保たれ、より一層の教育的効果が期待されます。「学校スタンダード」及び「学年スタンダード」（以下「学校スタンダード」）とは、学習面や生活面におけるある程度統一した指導事項です。この「学校スタンダード」を定めることにより指導の基盤となるものが保障されるため、若手教員等は自信をもって児童・生徒の指導に当たることができるようになります。このことが児童・生徒や保護者の学校に対する信頼にもつながります。さらに、ベテラン教員については自らの指導技術等を整理し、それらを継承する機会となります。

方 法

管理職をはじめ、主幹教諭、主任教諭等が中心となって作成します。校長の学校経営計画や児童・生徒の実態などに基づき、どの教職員がどの児童・生徒に対しても行う共通の学習面及び生活面での指導事項を明らかにします。

職員会議や研修会を設定し、「学校スタンダード」による指導の意図や内容等について全教職員の共通認識を図ります。

ポイント

- ・ 共通認識を図る際には、指導についての単なるマニュアルにならないように、指導の目的や意図について確認します。
- ・ 全教職員が徹底してその指導に当たります。
- ・ 保護者会等において保護者・地域等にも積極的に公開し、家庭とも連携して指導に当たれるようにします。

「学校スタンダード」の例

※「学校スタンダード」は、学校の全教育課程の中で身に付けさせたい学習や生活への基礎となる取組姿勢等をまとめたものです。

【学習指導】

- ・ 話の聞き方→話をする人の顔を見て、聞く。
手はひざの上におく。
- ・ 発言の仕方→静かに挙手する。（「はい。」と言わない。）
指名されたら、「はい。」と返事をしてから起立し、椅子を机に入れてから発言する。
- ・ 学習用具のきまり
→筆箱の中



えんぴつ5～6本（シャープペンシルは使わない。）
赤鉛筆、消しゴム、15 cmくらいの定規、サインペン

【生活指導】

- ・ 校 内 生 活→上履きは白い運動靴。正面から見える部分と、かかとの2カ所に記名する。
- ・ 言 葉 遣 い→友達には「さん」を付けて呼ぶ。
名前を呼ばれたら「はい。」と返事をする。
丁寧な言葉遣いをする。「……です。」
- ・ ほうきの持ち方
→掃き出す向きを確認し、ほうきの穂先が全部床に着くようにして、利き手で正しく持つ。

取組例① 学年での共通理解と共通実践

- ・「学校スタンダード」についての検討・協議等を行う職員会議や校内研修会を受けて、更に学部会、学年会などで内容を確認します。
- ・学年会では、主任教諭や学年主任を中心に「学校スタンダード」にある指導内容について、「実際にどのように指導を行うのか」、「児童・生徒から質問があったらどのように答えるのか」など実際の指導の場を想定し、具体的事例を挙げて説明します。

＜例＞学習の始め方、終わり方

→日直または係の児童・生徒が号令をかけ、あいさつをする。

授業の始めと終わりを明確にします。
子供たちが落ち着いて学習に取り組めるようにします。あいさつも騒がしい中で行うのではなく、子供たちが静かになった状況で行います。

※どの教員も同じ方向性で指導をするため、児童・生徒にとっては、学校の指導に対する安心感・安定感を実感できます。



OJT実践のための18要素

(要素1)

OJTの必要性の意識化

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	
学校運営力・組織貢献力	

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

取組例② 家庭・地域との連携・協力

教育は学校のみでは成り立ちません。児童・生徒の生活の基盤となっている家庭・地域との連携・協力が何よりも必要です。「学校スタンダード」についても、校内の教職員だけの共通認識ではなく家庭・地域に対しても理解を求め、協力を依頼します。

- ・「学校スタンダード」の概要については、年度当初の保護者会の際に、全体会で管理職から説明をする場を設けます。
- ・その後、各学級ごとに分かれて行う保護者会で、学級担任から内容の詳細について説明します。
- ・年度途中の保護者会や面談、学級だより等でそのつど取り上げ、意識的に取り組めるようにします。



※OJTによって、教員には外部との連携・折衝力が身に付きます。
また、保護者にとっては、どの教員からも同じ方向性での指導を得られるため、学校への信頼感が高まります。

OJT実践のための18要素

(要素1)

OJTの必要性の意識化

(要素17)

外部との連携

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	
生活指導力・進路指導力	
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	○
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	○
教 諭	

掲示物の共通化

事例 15

◇ 掲示物を学年、学校単位で工夫することを通して、指導内容や指導方法を学びますねらい

「ノートの書き方やプリント整理の方法」「話す姿勢と聞く姿勢」「次の時間の授業の準備をしてから休み時間に入る」「チャイム着席・5分前行動」など、学習や生活の模範を示す掲示物は、児童・生徒にとって重要で日常的な学びの機会です。これらの掲示物の作成や活用方法を、学年や学級の独自性も大切にしながら、必要に応じて学校・学年単位で共通化します。指導方法の共通化や作成の協働によって、若手教員が教室環境の整備という側面だけではなく、授業内容や指導方法、児童・生徒の思考の導き方などの授業づくりの基礎・基本も学ぶことができます。また、ベテラン教員が若手教員の新鮮な発想を取り入れるなど、相互の学び合いも可能となります。

なお、掲示物の共通化は、学校における指導の一貫性にもつながり、児童・生徒や保護者の信頼を得ることにもなります。

方 法

「学校スタンダード」（「事例 14」参照）を掲示物として具現化、視覚化した実践です。

ノートの書き方や資料の整理方法、授業の受け方の基本的なルール、学校のきまり、「話す・聞く」基本的な姿勢等、学校全体で共通化が可能な掲示物については、研究主任や生活指導主任が中心となり、原案を作成します。廊下の各学年の掲示板や学級の掲示板などは、学年主任を中心に学年会で話し合い、様式と内容を決定します。

若手教員はベテラン教員とともに掲示物を作成することで、教室環境の整備や児童・生徒の具体的な指導方法を実践的に学びます。

ポイント

- 企画・立案の段階では、ベテラン教員だけでなくすべての教員がアイディアを出すことで、個々の教員の企画力の向上につながります。



廊下の学年掲示板を活用したノート指導と作文指導の掲示物

学級担任や学年の創意工夫を生かしつつ共有化します。

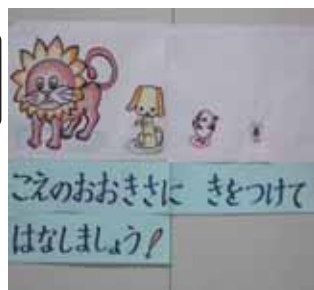
取組例 「声のものさし」や「聞き方」の掲示物の活用

話す時の声の大きさや話し方、話の聞き方は、学習や生活の基礎・基本です。「声のものさし」や「聞き方」の掲示物を使って指導をします。

掲示をするだけでなく、どのように活用するのかなど具体的な指導方法についても、共通認識を図ったり情報交換を行ったりして理解を深めます。

普通教室だけではなく、特別教室にも統一して同じ内容やレイアウトで示すとさらに効果的です。

みんなに聞こえるように「ライオン」の声の大きさを読みましょう。



OJT実践のための18要素

(要素18)
組織力を生かした業務の効率化

教員が身に付けるべき4つの力

学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	○

【その他の例】

- ・ 話型
- ・ ハンドサイン
- ・ 授業の準備5か条 など

シラバスの作成と活用を通じた授業改善

事例 16

◇ 全教員が組織的に参画し、児童・生徒主体の学びと開かれた学校づくりを実現します

ねらい

教育活動を進めるうえでは、教員や児童・生徒が、学校の教育課程や指導についての意義や目的を共通認識することが大切です。そのためには、全教員が自らの役割を意識し、学校や児童・生徒の実態に即してシラバスを作成することも考えられます。シラバスを作成する場合は、全教員が作成に参画することで、個々の教員が児童・生徒主体の授業改善の必要性を意識し、学校全体の教育力向上につなげることができま

方 法

児童・生徒の実態調査を基に、校長が学校経営計画として明確にビジョンを示します。主幹教諭が全教員に作成計画と具体的な手だてを提示します。主任教諭は、教諭と共に計画の具体的な手だてに沿って、担当分掌・教科ごとに作成します。その際、管理職や主幹教諭は、学習指導要領や児童・生徒の実態を十分把握したうえで作成するよう指導・助言・支援します。

授業実践においては実際にシラバスを活用し、効果と生徒の変容を確かめ、シラバスを適宜改善します。年間を通じた作成・改善により、教員が児童・生徒主体の授業を行う力を身に付けます。

シラバスとは…

各学校の授業に関する計画書です。教科・科目をはじめとする様々な教育活動について、目標と内容、使用教材、指導計画、指導方法及び評価方法等が記載されます。

各科目の授業計画として、児童・生徒が利用するだけでなく、教員相互の授業内容の調整、さらには、家庭や地域社会への情報提示方法の一つとして、開かれた学校づくりに活用されています。

ポイント

- ・若手教員のOJTに取り組む際に、シラバスを活用して、授業の進め方や指導方法の共通理解を図ります。
- ・作成にあたっては、学校経営計画に基づき、全教員が共通認識をもって取り組みます。
- ・児童・生徒の実態調査を実施し、学校の実態に即したシラバスを作成します。
- ・指導内容や、評価のぶれをなくすとともに、若手教員に見通しをもたせます。
- ・児童・生徒主体の授業改善に取り組むことを認識し、学校全体の教育力及び組織力を高めます。

取組例 シラバスを活用した指導力の向上

【シラバスを活用した日常的な職務の振り返りで指導力を向上】

- ・児童・生徒による授業評価を積極的に行い、学習者の立場に立つて指導の在り方を評価します。
- ・三者面談、教育相談、学校行事などでは、保護者から積極的に意見や評価を受け、改善策をそのつど考えるようにします。
- ・週ごとの指導計画を活用し、気付いたことを授業ごとに記録しておきます。

教育課程とシラバス

シラバスの作成にあたっては、その根拠となる教育課程の十分な理解が必要です。教育課程とは、学校教育の目的や目標を達成するため、各教科、道徳、特別活動、総合的な学習の時間等について、学年に応じて教育の内容を授業時数との関連から総合的に組織した学校の教育計画です。学校ごとの創意工夫が求められるとともに、児童・生徒、保護者、地域に対しても、必要に応じて分かりやすく示すことが大切で、充実したシラバスの作成にもつながります。

OJT実践のための18要素

(要素15)

年度ごとのジョブローテーションの実施

(要素17)

外部との連携

教員が身に付けるべき4つの力

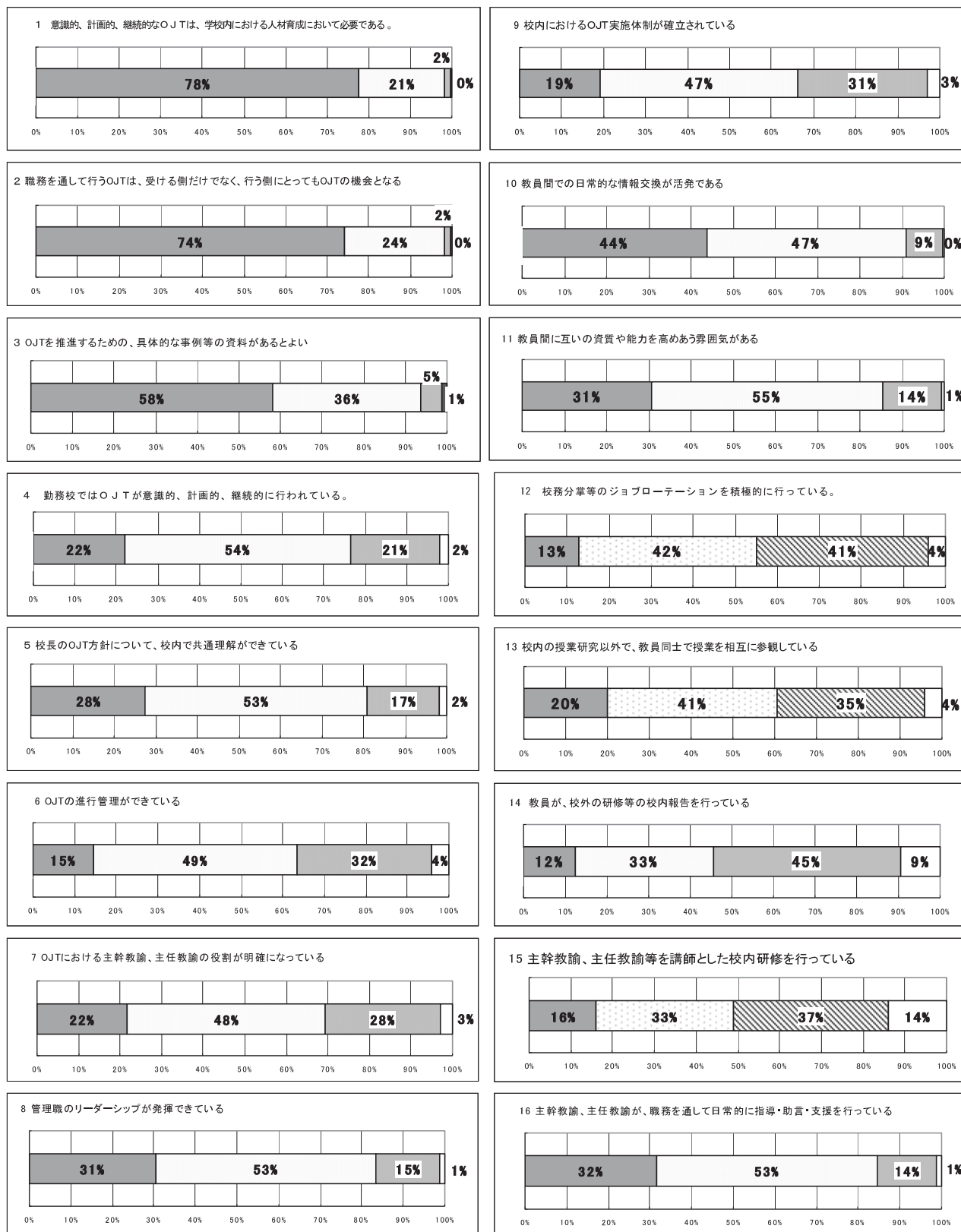
学習指導力	○
生活指導力・進路指導力	○
外部との連携・折衝力	○
学校運営力・組織貢献力	○

主なOJT担当者

管 理 職	○
主 幹 教 諭	○
主 任 教 諭	◎
教 諭	

VI 校長・教員を対象とするOJTに関するアンケート調査結果

1 管理職対象アンケート調査結果（回答数 1,928 名）



☐ 思う
 ☐ どちらかというと思う
 ☐ どちらかというと思わない
 ☐ 思わない

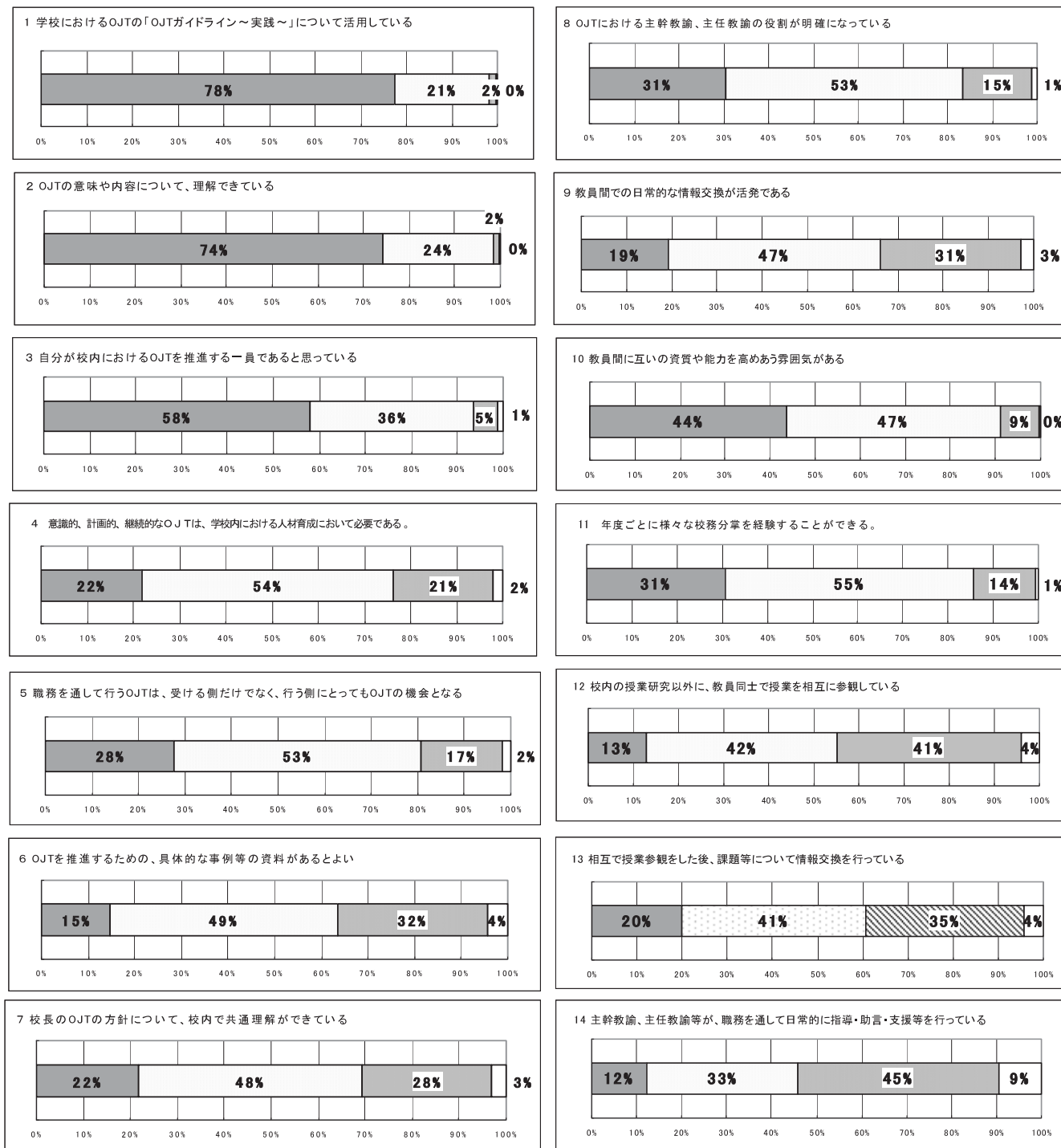
東京都教職員研修センターでは、平成 21 年 8 月から 9 月にかけて、東京都内の公立学校の校長（全数）及び教員（抽出）を対象として、学校における O J T の推進状況及び意識に関するアンケートを実施しました。

36～39 ページに、その集計結果のグラフを、「管理職対象」「教員対象」「教員対象（職層別集計）」ごとに掲載しました。分析及び考察については、東京都教職員研修センター紀要第 9 号に掲載しています。東京都教職員研修センターホームページからも御覧いただけます。

(<http://www.kyoiku-kensyu.metro.tokyo.jp/print/kenkyuhoukokusyo1/index-kiyou.html>)

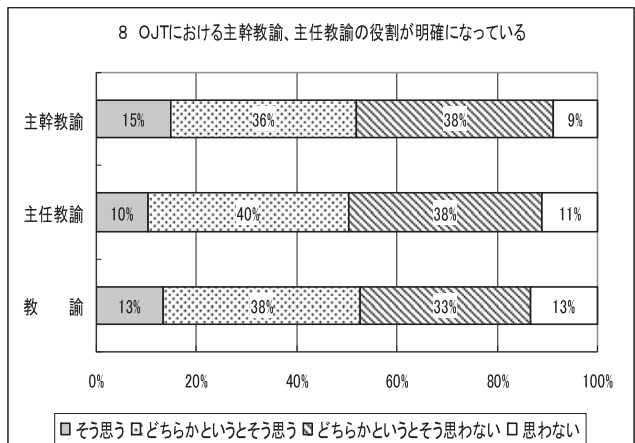
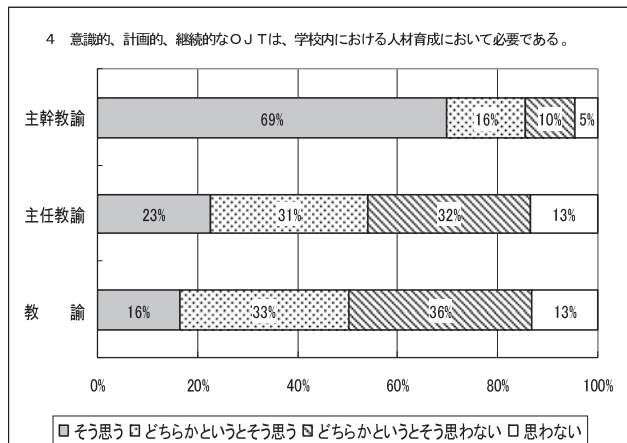
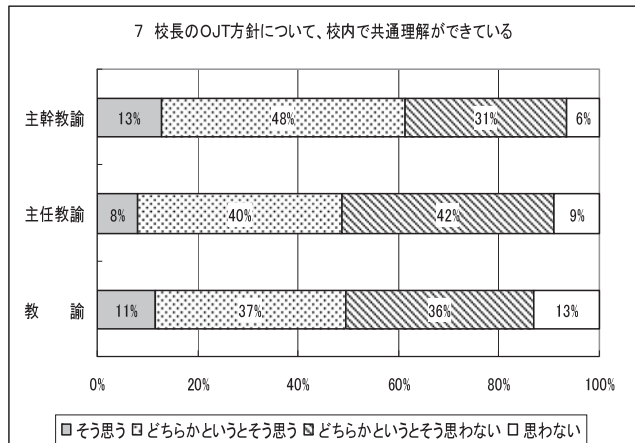
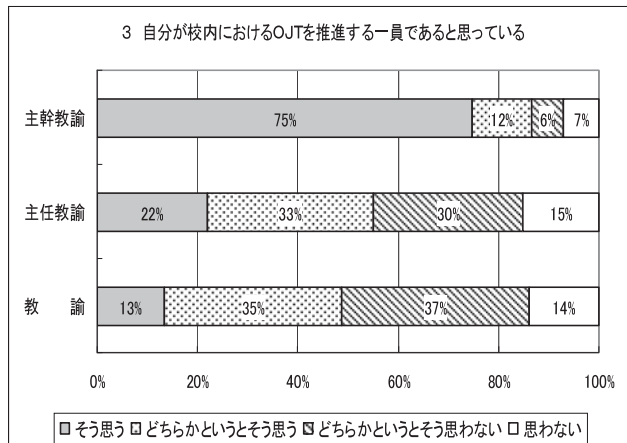
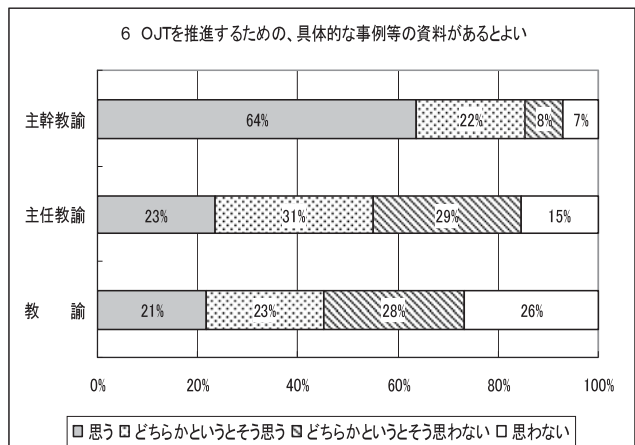
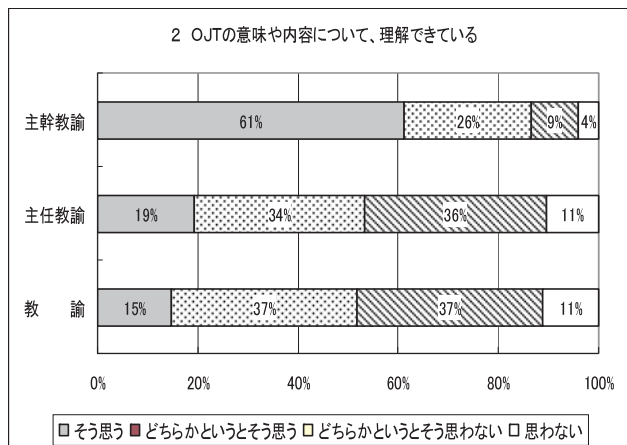
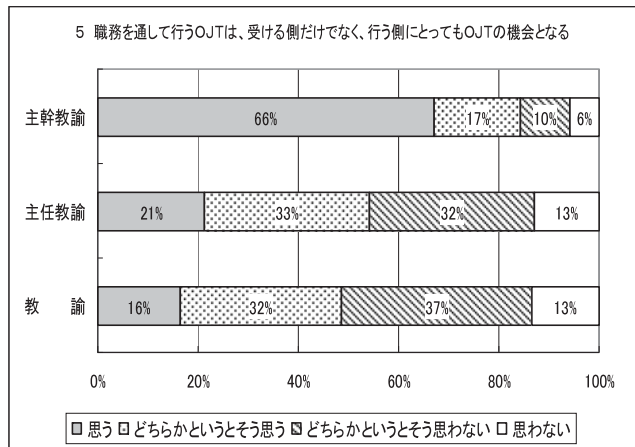
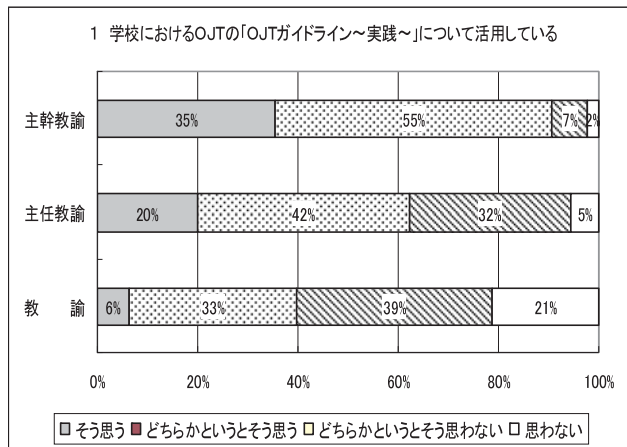
なお、42・43 ページには、アンケートで実施した質問項目を掲載しました。各学校においても御活用ください。

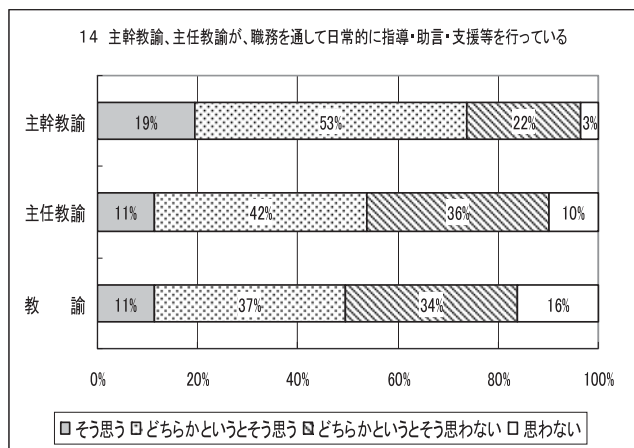
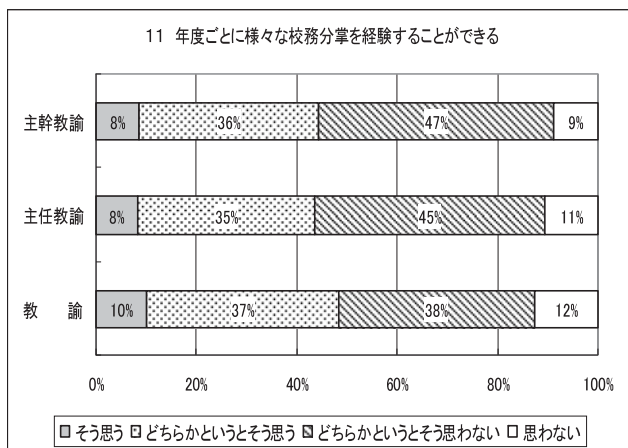
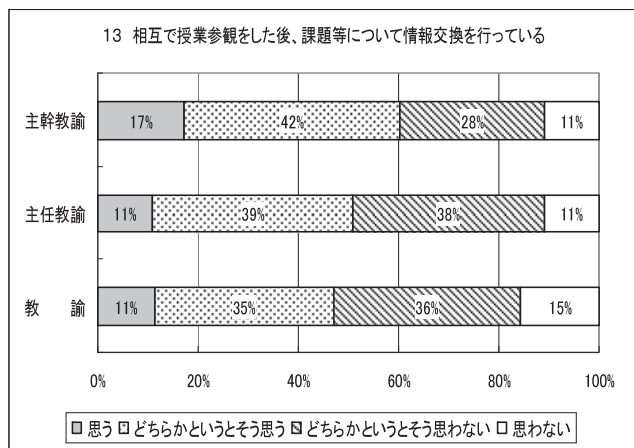
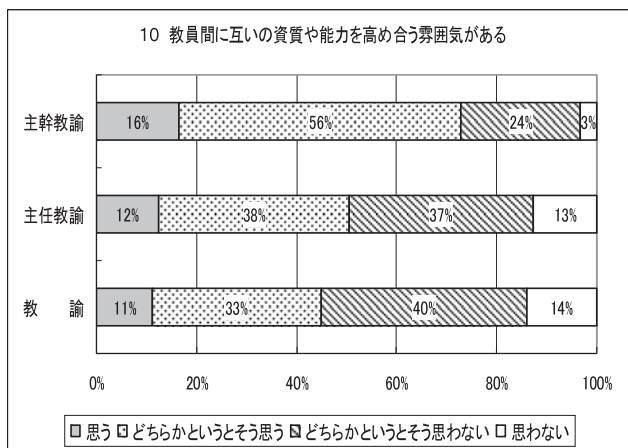
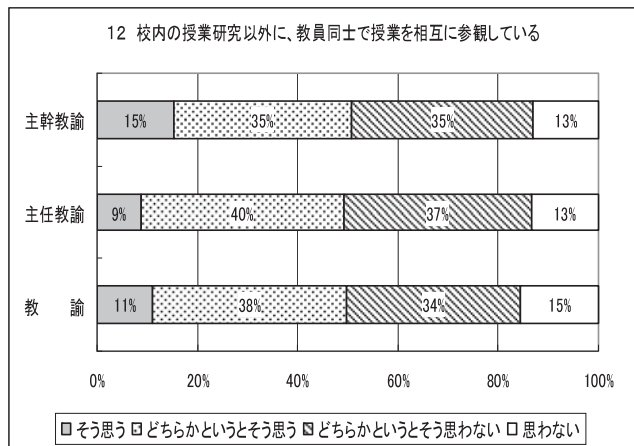
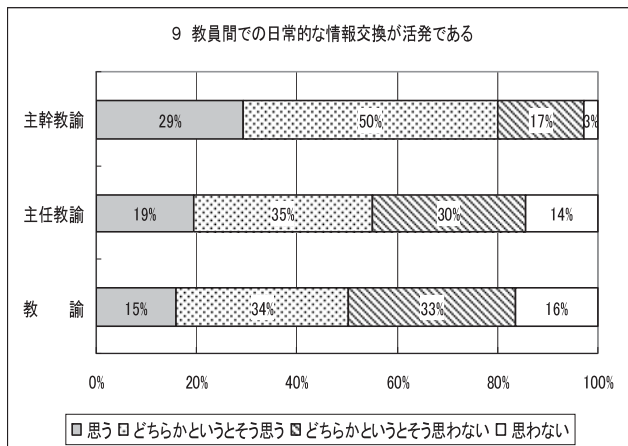
2 教員対象アンケート調査結果①（回答数 1,858 名）



■ 思う ▨ どちらかというと思う ▩ どちらかというと思わない □ 思わない

3 教員対象アンケート調査結果②（職層別集計）





学校におけるOJTの効果的な実践に関する教職員アンケート（管理職用）

1 勤務校の校種に○を付けてください。（省 略）

2 東京都の教職員の人材育成の取組について、当てはまるところに○を付けてください。

(1) 「OJTガイドライン～学校におけるOJTの実践～」について

	活用している
	読んだことはあるが、活用するまでには至っていない
	知っているが読んだことはない

(2) 「OJTシート」（OJTガイドライン～学校におけるOJTの実践～ 資料5）について

	活用している
	活用していない
	学校独自のシートを使用している

3 OJTについて、当てはまるところに○を付けてください。

（4：そう思う 3：どちらかというと思う 2：どちらかというと思わない 1：そう思わない）

(1) 意識的、計画的、継続的なOJTは、学校内における人材育成において必要である。	4	3	2	1
(2) 職務を通して行うOJTは、受ける側だけでなく行う側にとってもOJTの機会となる。	4	3	2	1
(3) OJTを推進するための、具体的な事例等の資料があるとよい。	4	3	2	1

4 勤務校の実態について、当てはまるところに○を付けてください。

（4：そう思う 3：どちらかというと思う 2：どちらかというと思わない 1：そう思わない）

(1) 勤務校ではOJTが意識的、計画的、継続的に行われている。	4	3	2	1
(2) 校長のOJTの方針について、校内で共通理解ができている。	4	3	2	1
(3) OJTの進行管理ができている。	4	3	2	1
(4) OJTにおける主幹教諭、主任教諭の役割が明確になっている。	4	3	2	1
(5) 管理職のリーダーシップが発揮できている。	4	3	2	1
(6) 校内におけるOJTの実施体制が確立されている。	4	3	2	1
(7) 教員間での日常的な情報交換が活発である。	4	3	2	1
(8) 教員間に互いの資質や能力を高めあう雰囲気がある。	4	3	2	1
(9) 校務分掌等のジョブローテーションを積極的に行っている。	4	3	2	1
(10) 校内の授業研究以外で、教員同士で授業を相互に参観している。	4	3	2	1
(11) 教員が、校外の研修等の校内報告会を行っている。	4	3	2	1
(12) 主幹教諭、主任教諭等を講師とした校内研修を行っている。	4	3	2	1
(13) 主幹教諭、主任教諭等が、職務を通して日常的に指導・助言・支援等を行っている。	4	3	2	1

5 その他、勤務校におけるOJTの取組等がありましたら、お書きください。（省 略）

学校におけるO J Tの効果的な実践に関する教職員アンケート（教員用）

- 1 次の項目について、当てはまるところに○を付けてください。

……
 【校 種】 (省 略)
 ……
 【経験年数】 ① 1年～4年 ② 5年～8年 ③ 9年～19年 ④ 20年以上

- 2 「O J Tガイドライン～学校におけるO J Tの実践～」について、当てはまるところに○を付けてください。

	活用している
	読んだことはあるが、活用するまでには至っていない
	知っているが読んだことはない
	「O J Tガイドライン」を知らない

- 3 O J Tについて、当てはまるところに○を付けてください。

(4：そう思う 3：どちらかというと思う 2：どちらかというと思わない 1：そう思わない)

(1) O J Tの意味や内容について、理解できている。	4	3	2	1
(2) 自分が校内におけるO J Tを推進する一員であると思っている。	4	3	2	1
(3) 意識的、計画的、継続的なO J Tは、学校内における人材育成において必要である。	4	3	2	1
(4) 職務を通して行うO J Tは、受ける側だけでなく、行う側にとってもO J Tの機会となる。	4	3	2	1
(5) O J Tを推進するための、具体的な事例等の資料があるとよい。	4	3	2	1

- 4 所属校の実態について、当てはまるところに○を付けてください。

(4：そう思う 3：どちらかというと思う 2：どちらかというと思わない 1：そう思わない)

(1) 校長のO J Tの方針について、校内で共通理解ができている。	4	3	2	1
(2) O J Tにおける主幹教諭、主任教諭の役割が明確になっている。	4	3	2	1
(3) 教員間での日常的な情報交換が活発である。	4	3	2	1
(4) 教員間に互いの資質や能力を高めあう雰囲気がある。	4	3	2	1
(5) 年度ごとに様々な校務分掌を経験することができる。	4	3	2	1
(6) 校内の授業研究以外に、教員同士で授業を相互に参観している。	4	3	2	1
(7) 相互で授業を参観した後、課題等について情報交換を行っている。	4	3	2	1
(8) 主幹教諭、主任教諭等が、職務を通して日常的に指導・助言・支援等を行っている。	4	3	2	1

- 5 その他、所属校におけるO J Tの取組等がありましたらお書きください。(省 略)

編集に携わった所員・教員研究生・研究協議委員・研究協力校等

＜所員＞	所長	岩佐 哲男	
	研修部長	宮川 保之	
	教育開発課長	松岡 敬明	
	統括指導主事	青木由美子	
	指導主事	倉田 一史、山本 剛秀、	所 水奈、前田 文子、
		月崎 泰照、並木 信治、	富樫 忠
	教授	田中 久美子	

＜教員研究生＞	八王子市立第三中学校	主任教諭	吉田 周平
	足立区立大谷田小学校	教諭	安藤 睦
	都立八王子特別支援学校	教諭	大越 恵仁

＜研究協議委員＞	千葉大学教授	天笠 茂
----------	--------	------

＜研究協力校＞	国分寺市立第七小学校	校長	神田 しげみ	
		副校長	佐伯 孝司	他教職員
	府中市立府中第五中学校	校長	中村 一哉	
		副校長	指田 和浩	他教職員
	都立練馬高等学校	校長	早山 義郎	
		副校長	金子 勉	他教職員
	都立武蔵台特別支援学校	校長	奥井 かおる	
		副校長	田中 隆夫	他教職員

○ J T 実践ガイドブック

印刷物登録 21 年度 第 19 号

平成 22 年 3 月 発 行

編集・発行 東京都教職員研修センター

所在地 〒113-0033 東京都文京区本郷 1-3-3

電 話 03(5802)0305

印 刷 (株) まこと印刷

所在地 〒105-0051 東京都港区虎ノ門 5-9-2

電 話 03(5405)2050
