

岩手県

学校内における

人材育成の進め方

OJT

教員個々の**力量**を高めるための**OJTガイドブック**



岩手県立総合教育センター

はじめに



岩手県において、学校内における人材育成（OJT）は、今後更に重要になっていきます。このガイドブックは、その支援ツールとして作成しました。

学校内の管理職を含む全ての教員がどのような視点で取り組みればよいか掲載していますので、各学校の実態に合わせてご活用ください。

学校内における人材育成（OJT） 1年間の進め方

学校全体の取組

1 学校のビジョンの確認

2 個人課題の明確化

3 取組方法の確認

4 取組（校

Point 2 本編 P21 へ

今年の重点は、「思いやりのある子どもの育成」です。学級経営を基盤とした教育活動を進めていくことができるようにしましょう。

年度始め職員会議



個々の先生の課題を明確にするために、学年の中で、学級の様子を互いに見て学ぶようにしましょう。

学年会



先生のこの1年間の目標や具体的な取組内容を教えてください。

管理職による教員へのヒアリング



受容と共感の姿勢を大切に、子どもと接するとよいですね。

授業研究会
校内研修会



P

D

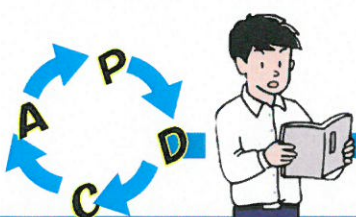
教員個々の取組

私は、学級経営力をつけたいと思います。

私は、先輩の学級経営を拝見して指導法や教育観について学びたいと思います。

自分の学級の実態を様々な視点で見ってもらって、先生方から多くのヒントをもらいました。

Point 3 本編 P 29 へ



1 目標・取組のビジョンをもつ

2 実践と

学校内における人材育成（OJT）をどのように進めるとよいか、3つのポイントに沿ったOJTの1年間の進め方を下図に示しました。各ポイントについては、本文で詳しく述べています。

Point 1

意図的計画的な推進

Point 2

個人課題の明確化

Point 3

教員個々の実践と省察

—教員の「学級経営力を高めること」を例にして—

Point 1 本編P.7へ

内研修会、会議、日常等で)

5 取組の評価

6 取組の改善

私のクラスの授業を参観しに来ませんか？子どもへの声かけのヒントがあるはずです。

最近の子どもの様子はどうですか？

学年の教員が密にかかわりながら、先生の力量向上を目指すことができました。

取組の成果ができましたね。今後の目標を教えてください。

学年会

朝や放課後

年度末職員会議

管理職による教員へのヒアリング



更なる実践・次年度構想

子どもの目線で話を聞いている姿が印象的でした。これから私も実践しようと思います。

気になっている子どもがいます。どのように感じますか？

先生方から教えてもらいながら実践したら、子どもたち少しずつ変わってきた手応えを感じました。

今後も更に学級経営の充実に努めます。

教員の力量

向上



省察を繰り返す

3 取組の成果をまとめ次のビジョンをもつ

目次

I 基本的な考え方を理解する..... 1

- 1 なぜ、学校に「OJT」が求められているか
- 2 「学校内におけるOJT」とは何か
- 3 OJTの特徴と期待できる効果
- 4 このガイドブックで提案する岩手県が進めるOJTの留意点
- 5 OJTを進めるポイント



II 意図的計画的に推進する..... 7

- 1 基本的な流れを理解する
- 2 実施体制をつくる
- 3 具体的な流れを考える
- 4 OJTを進める上での留意点



III 個人課題を明確にする..... 21

- 1 「教員の力量」とは何をさすか
- 2 このガイドブックで提案する「OJTの重点」
- 3 力量の指標（例）
- 4 学校のOJTの重点と個人課題を決める



IV 教員個々に実践と省察を繰り返す..... 29

- 1 自分の成長ビジョンをもつ
- 2 実践と省察を繰り返す
- 3 実践と省察をする上での留意点



V OJTの具体例..... 37

- 1 OJTを推進する
- 2 職層毎にOJTを進める
- 3 教員の課題に応じてOJTを進める

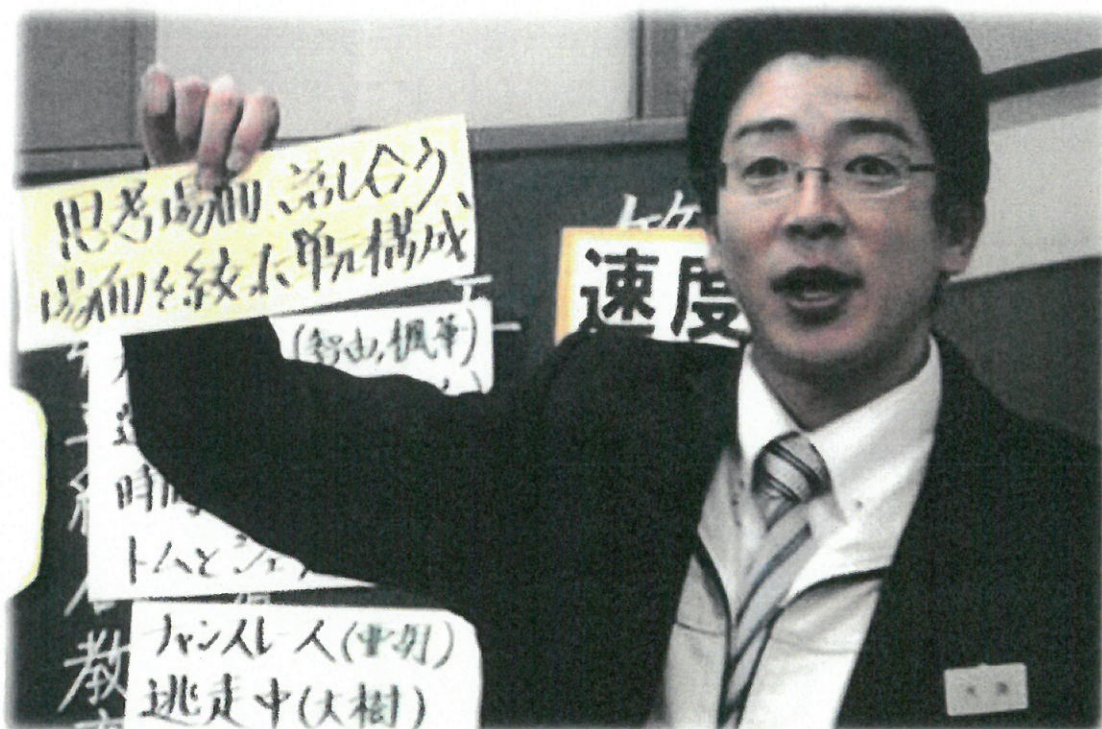


資料..... 63

- 資料1 「OJT個人課題解決シート」
- 資料1-2 「OJT個人課題解決シート」(記入例)
- 資料2 「OJT個人課題振り返りシート」
- 資料2-2 「OJT個人課題振り返りシート」(記入例)
- 資料3 「OJT取組中間振り返りシート」
- 資料4 「OJT取組年間振り返りシート」
- 資料5 「〇〇〇学校 OJT推進シート」
- 資料5-2 「〇〇〇学校 OJT推進シート」(記入例)

参考文献..... 72

I 基本的な考え方を理解する



《目次》

- | | | |
|---|--------------------------------|---|
| 1 | なぜ、学校に「OJT」が求められているか…………… | 2 |
| 2 | 「学校内における OJT」とは何か…………… | 3 |
| 3 | OJT の特徴と期待できる効果…………… | 4 |
| 4 | このガイドブックで提案する岩手県が進める OJT の留意点… | 5 |
| 5 | OJT を進めるポイント…………… | 6 |

第 1 章では、岩手県の「学校内における OJT」の基本的な考え方について解説します。



1 なぜ、学校に「OJT」が求められているか

「OJT」とは、On the Job Training の略で、「職場内の人材育成」*1のことで、一般的には、「上司や先輩が、部下に対して、仕事を通じて、職務に必要な資質・能力を計画的・重点的に育成する努力の過程」とされています。*2

各学校においては、山積する教育課題に的確に対応することが求められており、そのためには、組織を構成する教員個々の力量を確実に高めていく必要があります。特に、学校経営の中心となる中堅層以上の教員の人材育成は重要な視点です。

また岩手県内では、今後ベテラン教員の大量退職に伴う若手教員の増加が見込まれています。その結果、新鮮な活力の導入が期待される反面、経験不足からくる課題を抱えることも予想されます。

そこで、ベテラン教員が持つ実践的知識・指導技術等の的確な引き継ぎを踏まえて、若手教員を確実に育成していく必要もあります。

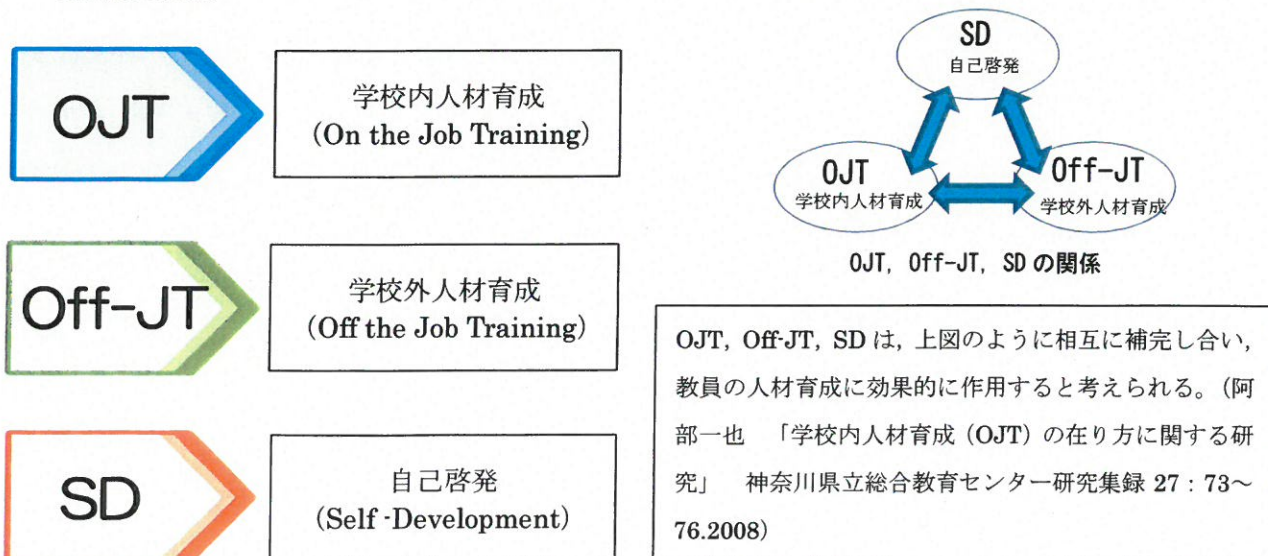
これらの課題に対して、県教育委員会や総合教育センター、教育事務所、市町村教育委員会等において、様々な研修を実施し教員の人材育成（Off-JT）をしてきました。



しかし、限られた時間で学校を離れて行うこれらの研修だけでは、教員個々のニーズや学校の児童生徒の実態等に十分に対応し得ない状況にあります。

したがって、学校外での研修による人材育成（Off-JT）に加えて、学校内における実践的な研修等の取組による人材育成（OJT）を充実させることを通して、自己を啓発させ（SD）、職務遂行に必要な教員個々の力量（資質・能力）*3の質的な向上を図る必要があります。

*1：「職場内の人材育成」には、主に三つの手法があるとされています。【浅野良一（2009）、『学校における OJT の効果的な進め方』、教育開発研究所】



*2：岡部博（1982）、『企業内研修戦略』、産能大学出版部

*3：本ガイドブックでは、資質・能力と力量を同意義で用いることとする。

2 「学校内におけるOJT」とは何か

「学校内におけるOJT」（以下「OJT」）は、「学校内における職務全般を通して、意図的計画的に行われる人材育成の活動及びシステム」のことであり*4

「学校内における職務全般」ですから、校内研究会や研修会だけでなく、校務分掌やPTA活動等、日常で行われる様々な職務がOJTの場となります。

これまでも学校内において、先輩教員から後輩教員へアドバイスをすることや新たに職務を経験すること等、無意識的に教員個々の力量向上につながる取組がなされてきている面があります。

しかし、これらが無意識的な取組としてではなく、人材育成を目標にトータルな視点からとらえ、職務全般を通して、意図的計画的に取組を実行していく必要があります。

そこで、OJTの取組を進めるにあたり、「OJTを進めるために明らかにすべきこと」【表1】として、「OJTの対象教員（以下OJT実践者）」「OJT実践者を支援し、OJTを推進する教員（以下OJT責任者）」「OJTの場」「OJTの重点」「OJTの手法」の観点で整理します。



【表1】OJTを進めるにあたって明らかにすべきこと

だれが	OJT 実践者 (OJTの対象教員)	□学校の管理職等*5を含む全教員	
	OJT 責任者 (OJTを推進する教員)	□学校の管理職等 (OJTの全体責任者は校長)	☞ P9・15
いつ・ どこで	OJTの場	職務全般	<input type="checkbox"/> 校内研究会 <input type="checkbox"/> 校内研修会 <input type="checkbox"/> 校務分掌 <input type="checkbox"/> PTA活動 <input type="checkbox"/> 日常の活動 等 ☞ P16
何を	OJTの重点	<input type="checkbox"/> 学校のOJTの重点化 <input type="checkbox"/> 個人課題の明確化	☞ P13・21
どのような 方法で	OJTの方法*6	<input type="checkbox"/> 複数の教員を対象に行う人材育成 <input type="checkbox"/> 管理職等のマネジメントによる人材育成 <input type="checkbox"/> 教員一人一人を対象に行う人材育成 <input type="checkbox"/> 職場の活性化による人材育成	☞ P16
「無意識的な取組」から「意図的計画的な取組」へ			

*4：浅野良一（2010），『学校におけるOJTの効果的な進め方』，教育開発研究所を参考

*5：本ガイドブックでは、「校長，副校長，教頭，主幹教諭，指導教諭，主任」のことをいう。

*6：神奈川県立総合教育センター（2008），『学校内人材育成（OJT）実践のためのガイドブック』

3 OJT の特徴と期待できる効果

OJT を進めるにあたり、OJT が Off-JT や SD と比較して、どのような特徴と効果があるのかを理解しておく必要があります。

特徴

①

教員個々のニーズに対応した目標を設定し、主体的な取組によって向上ができます。

②

新たに時間や場に制約されずに日常のわずかな時間で実行可能です。

③

OJT 実践者は、実践内容を、実感をもって習得できます。

④

OJT 責任者にも研修の機会となり、相互の力量向上につながります。



効果

①

児童生徒を育む教育的な職場風土が醸成されます。

②

OJT 責任者と OJT 実践者の相互理解や信頼関係づくりに役立ちます。

③

OJT 実践者が将来 OJT 責任者になるという、育成機能の連続性が構築できます。



4 このガイドブックで提案する岩手県が進めるOJTの留意点

県内の学校は、小規模校が多いという特徴があります。そのため、OJTを実施する際、実施体制を組みにくい学校もあるのではないかと考えられます。また、小規模校では、教員個々が受け持つ分掌や業務量が多くなる傾向にあり、後述するOJTの実施手順での実施に困難が生じることが考えられます。

そこで、このような点を考慮し、岩手県が進めるOJTの留意点を以下のようにまとめました。



既存の取組の活用

学校内でOJTを実施しようとする時、新たな研修会等を設定しがちになります。研修会を新設するのではなく、既存の取組をOJTの視点から見直すようにします。

例えば、後述する「校内研究をOJTの視点で進め、個の取組を重視した取組」(P50)が、それにあたります。

教員個々の課題や改善方法の立案、実践の振り返り、教員相互でのシェアリング等を、研究会の時間を使って行うことにより、新たな時間創出や勤務時間外の取組にせず校内研究を進めることが可能です。

OJTは「学校内における職務全般を通して、意図的計画的に行われる人材育成の活動及びシステム」ですから、できる限り既存の取組を活用して行うという意識が求められます。



OJTの重点化

教員個々の力量を高めるためのOJTを推進するためには、一人一人の意識の高さが問われます。

しかし、個人の力量やモチベーションには差があるのも事実です。

そこで、学校で取り組むOJTの重点を絞り、相互に啓発し合えるようにすることで、教員個々の取組を充実させることができます。

例えば、ある教員がOJTの重点を「授業力向上」に設定したとします。研究授業の際に自分の実践を見てもらう時には、個人課題を指導案に明記し研究会で意見をもらうようにします。日々の実践においてもこの個人課題を意識し、資料等をポートフォリオとしてファイルに整理し保存していきます。そして、学期に1回程度、互いのポートフォリオを持ち寄り他の先生とシェアリングします。

このように、校内研究をOJTの視点で進めるなど、OJTの重点化を図ることにより、教員相互の啓発が活性化され、人材育成が効果的に進むことが期待できます。



個の取組の重視

Off-JTは、最新の教育動向や指導の定石等を一齐に学べるよさがありますが、実践性や協働性においてはOJTに及ばず、自発性や多様性においてはSD

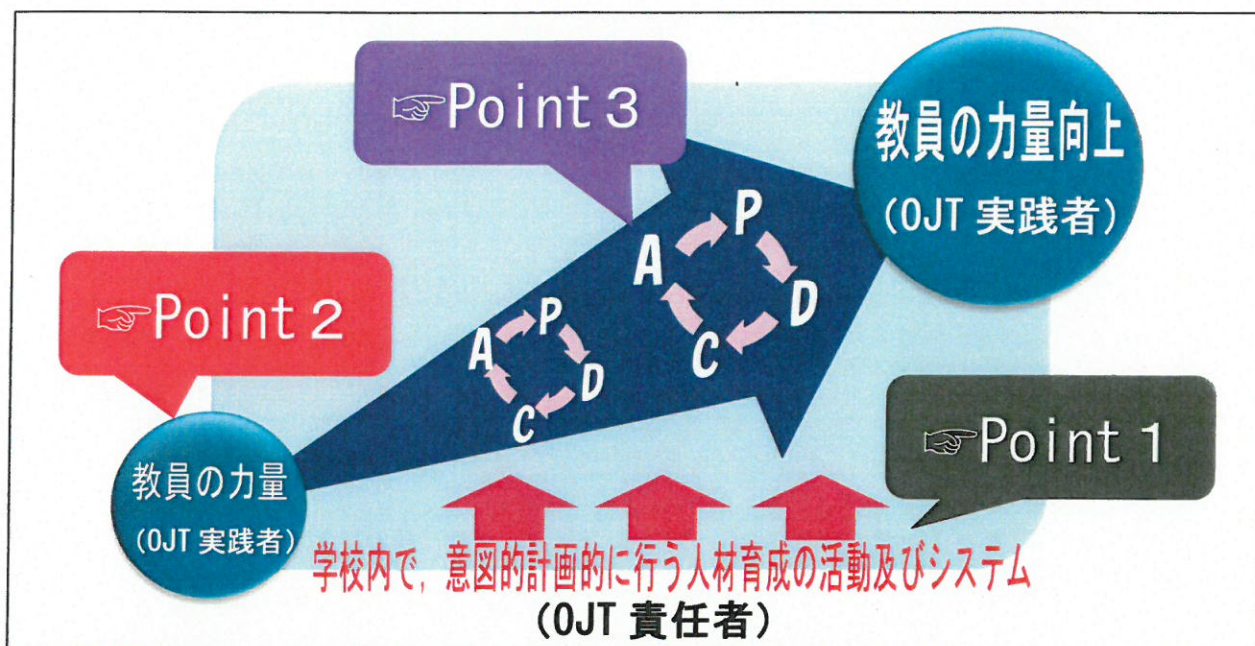
に及ばないと言われています。

そこで、校内で人材育成を図る際には、SDの自発性や多様性をベースに、OJTの実践性や協働性を生かして取り組むことが重要です。

したがって、学校内におけるOJTでは、個人の取組を重視していくことがポイントになります。教員個々が、自分の実態やニーズに合わせて課題やその解決方法を考え、取組を実践・省察し、改善策を考えていく過程をOJTのベースにします。そして、個の取組が独りよがりにならないように、それを支援するための相互啓発の場の設定や、OJT責任者である管理職や先輩等からの指導助言を適宜受けられる機会を大切にしていきます。

5 OJTを進めるポイント

このガイドブックで提案する岩手県が進めるOJTの留意点に沿って、OJT実践者の力量が高まるイメージとOJTを進める際の3つのポイントを【図1】に示します。これらに基づきOJTの取組を具現化していくようにします。



【図1】OJTによってOJT実践者が力量を高めるイメージと3つのポイント

Point 1 意図的計画的な推進



OJT責任者は、OJT実践者の内発的な動機付けが図られるように支援をすることが大切です。そのため、既存の取組を活用するという視点に立ち、「OJTをどのように進めるか」「そのための組織はどうするか」等の計画を立て、学校の全職員で共通理解を図りながら進めることができるようにします。

Point 2 個人課題の明確化



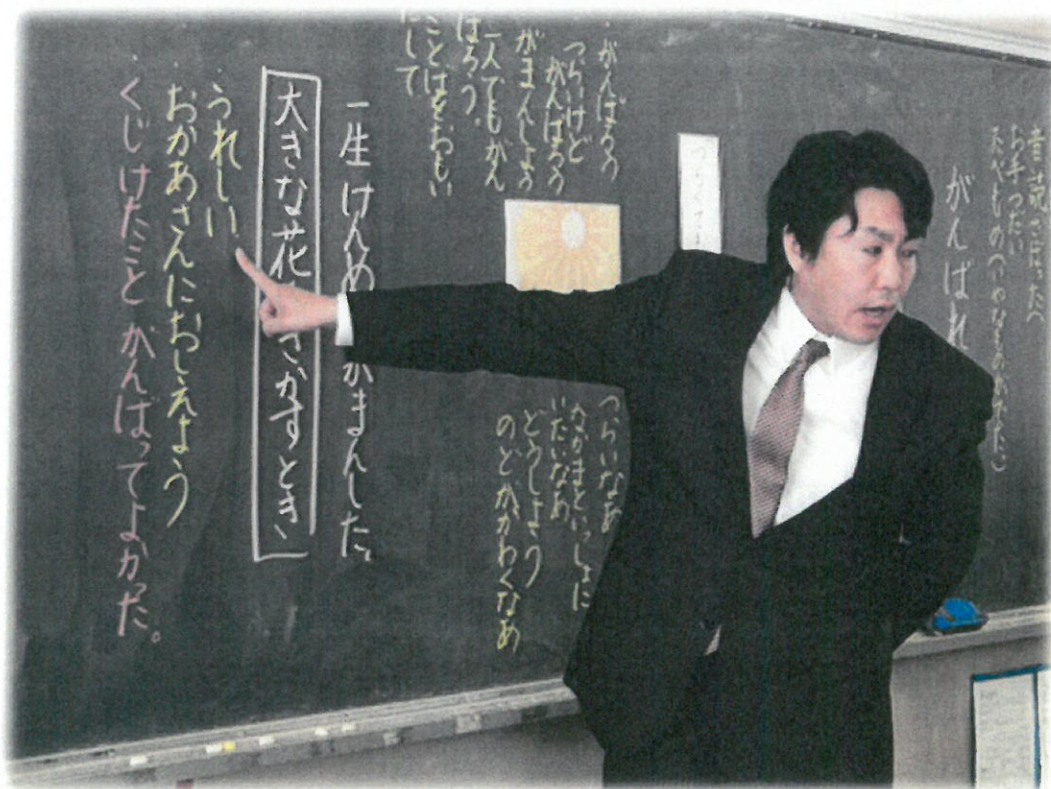
教員個々が、自分の成長のビジョンをはっきりもつことが大切です。ただし、教員個々のニーズに応じていれば、どのようなものでもよいということではありません。教員の個人課題を設定する際は、岩手県や学校で求められる職務遂行に必要な力量(資質や能力)に基づいて考えることが大切です。

Point 3 教員個々の実践と省察



教員個々の自ら伸びようとする意志やモチベーションの高まりが、力量向上の土台となります。そしてそれらは、教員自身による実践を通じた実感を伴った理解によって触発されます。したがって、取組の中で、教員個々が実践と省察を繰り返し行うことを大切にします。

Ⅱ 意図的計画的に推進する



《目次》

1 基本的な流れを理解する.....	8
2 実施体制をつくる.....	9
3 具体的な流れを考える.....	10
4 OJTを進める上での留意点.....	12

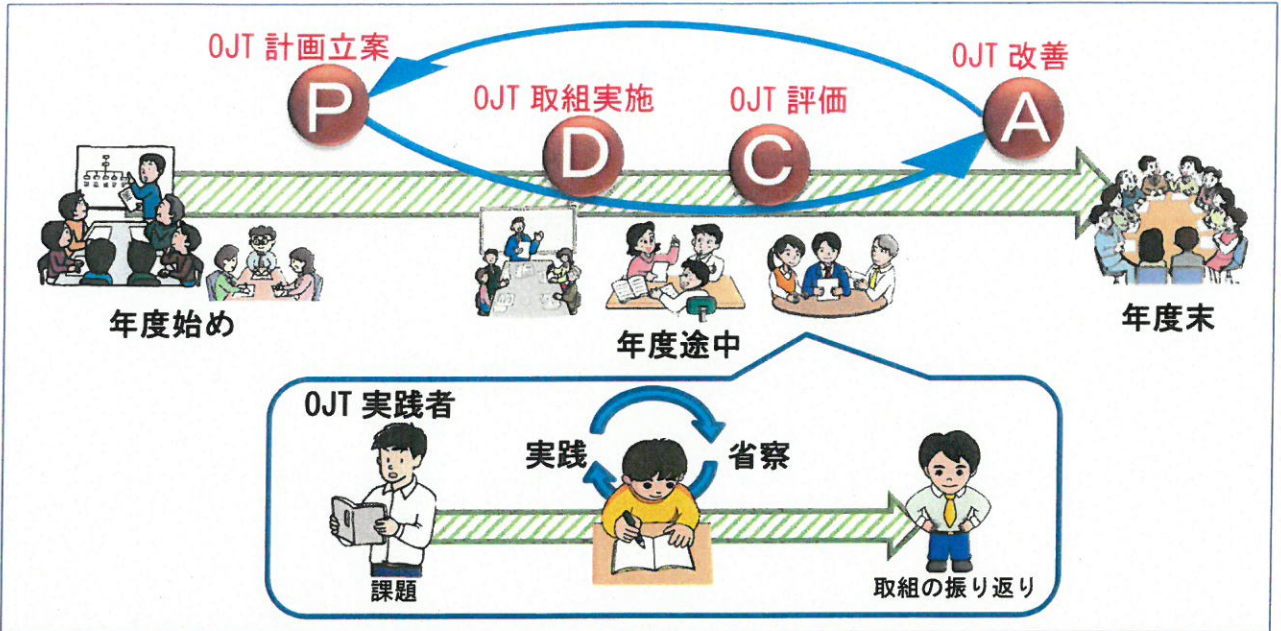
第2章では、OJTを進めるPoint 1「意図的計画的な推進」について解説します。

本章では、学校や教員個々が取り組むべき内容と、OJT責任者である管理職等の視点から、留意すべき点についてまとめています。







1 基本的な流れを理解する

学校内における OJT は、OJT 責任者が中心となり推進します。その際、PDCA のマネジメントサイクルを進める必要があります【図2】。このマネジメントサイクルは、学校内の OJT 責任者（次頁【図3】参照）が管理します。



【図2】1年間のマネジメントサイクルに基づいた OJT の基本的な流れ

<p>P OJT 計画立案</p> 	<ul style="list-style-type: none"> □学校の OJT の重点を明確にする。 □評価できる OJT 計画を作成する。 □職員会議や OJT 責任者とのヒアリング等で、OJT 計画を共通理解する。
<p>D OJT 取組実施</p> 	<ul style="list-style-type: none"> □計画に基づいて取り組む。 □取組状況について適宜シェアリングを行う。
<p>C OJT 評価</p> 	<ul style="list-style-type: none"> □計画や取組を評価する。 □プラス面やマイナス面、課題、問題の原因等を分析する。
<p>A OJT 改善</p> 	<ul style="list-style-type: none"> □評価を踏まえて、実施計画や取組方法等の改善策を明らかにする。

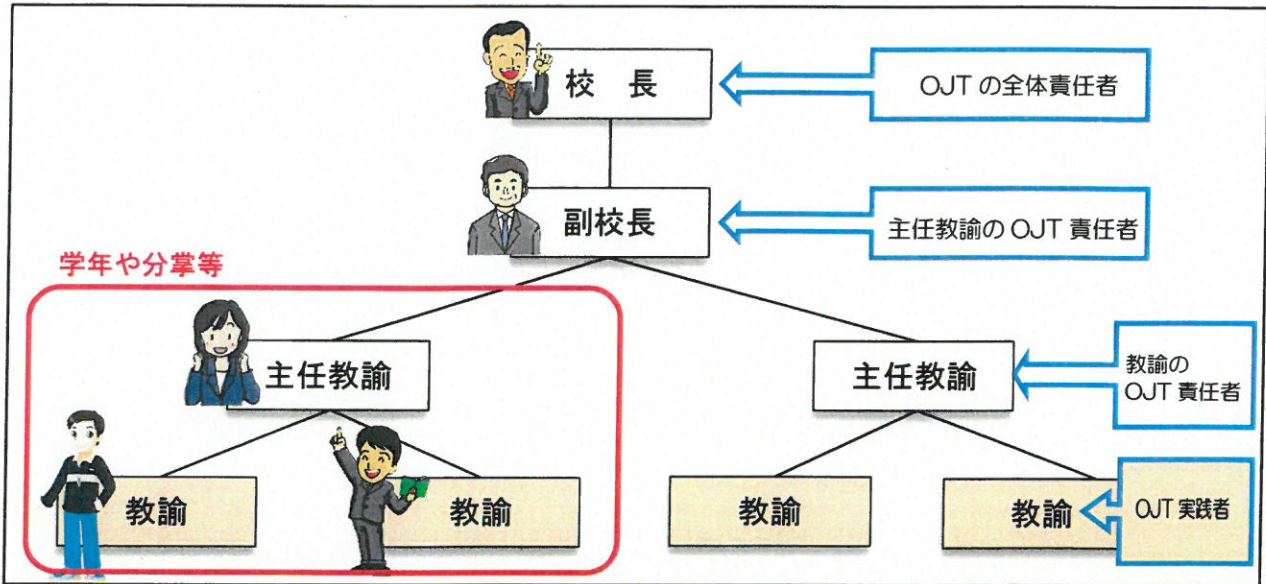
PDCA マネジメントサイクルは、OJT 実践者の課題に応じて、短期・中期・長期的なものが考えられます。

また、サイクルの中で、「D」の後にすぐ、「C」や「A」を行うことが、取組の改善に役立ちます。



2 実施体制をつくる

OJTを進める体制をつくり，学校として教員を育てることを意識するようにします。組織的に進めるためには，既存の学校の運営組織をOJTの視点で見直し，実施体制【図3】*7を考えます。そして，それぞれの役割【表2】も確認します。



【図3】教諭がOJT実践者となった場合の実施体制（例）

【表2】教諭がOJT実践者になった場合の職種毎の主な役割（例）

職種	役割	具体的な内容（例）
校長	OJT 全体責任者	<input type="checkbox"/> OJT の目標・方法・ビジョンの提示 <input type="checkbox"/> 体制づくり <input type="checkbox"/> 面接等を通じた教員全体への指導助言 <input type="checkbox"/> OJT の推進・管理・評価
副校長 教頭	主幹・主任教諭のOJT 責任者	<input type="checkbox"/> OJT の推進・管理・評価 <input type="checkbox"/> 主幹教諭・指導教諭・主任・教諭への指導助言
主幹教諭 指導教諭 主任	教諭のOJT 責任者	<input type="checkbox"/> 教諭への具体的な指導助言 <input type="checkbox"/> 教諭へのよきモデルの提示
教諭	OJT 実践者	<input type="checkbox"/> 自己課題の明確化 <input type="checkbox"/> 取組内容，場，方法等の見通し <input type="checkbox"/> ポートフォリオの作成

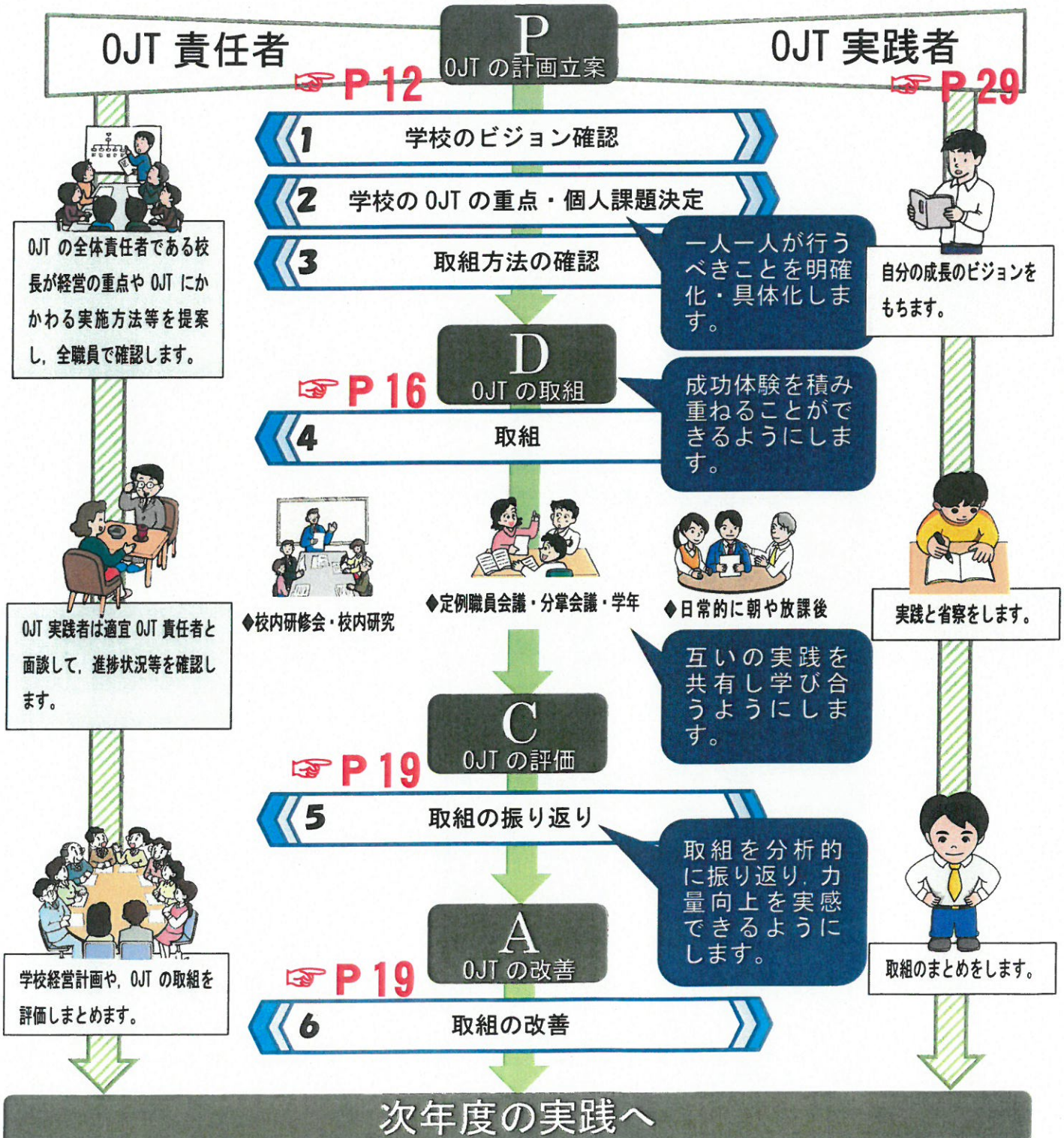
OJT実践者に対するOJT責任者をはっきりさせます。
 【図3】と【表2】は、「教諭」がOJT実践者になった場合を想定していますが，職種に応じて既存の運営組織をもとに実施体制を考えるようにします。



* 7：東京都教育委員会（2010），『OJTガイドライン～学校におけるOJTの実践～【改訂版】』を参考

3 具体的な流れを考える

下に示す OJT の手順【図 4】を参考にして、各学校では具体的な OJT の流れを考え、全職員で確認します。その際には、次頁の「実施手順に沿った職務毎の具体的な役割（例）《教諭が OJT 実践者の場合》」【表 3】のように、職務毎にやるべきことを整理しておく必要があります。



【図 4】 OJT の手順

【表3】実施手順に沿った職務毎の具体的な役割（例）《教諭がOJT実践者の場合》

	校長 《OJT 全体責任者》	副校長 《主幹教諭・主任のOJT 責任者》	主幹教諭・主任 《教諭のOJT 責任者》	教諭 《OJT 実践者》
P OJTの計画立案	<ul style="list-style-type: none"> 学校教育目標具現化のための、教員個々が高めるべき力量の洗い出し 			
			<ul style="list-style-type: none"> OJT実践者が高めるべき力量について、OJT責任者とのやりとりの中で確認 	
	<ul style="list-style-type: none"> 教員個々に高めるべき力量を整理把握 		<ul style="list-style-type: none"> OJTで高めるべき力量を重点化 個人課題の明確化 	
	<ul style="list-style-type: none"> OJTの基本方針を立案 			
	<ul style="list-style-type: none"> OJTの目標や、校内組織、場と方法等について周知 OJTに対する意欲付け 			
		<ul style="list-style-type: none"> 教員個々のOJTの個人課題や取組方法等について整理、把握 		<ul style="list-style-type: none"> 担当教員のOJTの個人課題や取組方法等について助言、確認
D OJTの取組			<ul style="list-style-type: none"> 計画に沿ってOJTの取組 	
			<ul style="list-style-type: none"> OJTの取組状況をポートフォリオとしてファイル等に整理し保存 	
	<ul style="list-style-type: none"> 教員個々のOJTの取組への指導・助言 教員個々のOJTの取組状況を整理、把握 相互啓発の機会を設定 		<ul style="list-style-type: none"> ポートフォリオのシェアリング等を通して相互啓発 	
			<ul style="list-style-type: none"> 進捗状況等について管理職等に情報提供 取組への支援継続 	
			<ul style="list-style-type: none"> 必要に応じて取組計画を修正改善 	
C OJTの評価	<ul style="list-style-type: none"> 教員個々のOJTの成果と課題を整理、把握 		<ul style="list-style-type: none"> 担当教員のOJTの取組の成果と課題を整理 	<ul style="list-style-type: none"> 自分のOJTの取組の成果と課題を整理
		<ul style="list-style-type: none"> 校内OJTの推進に関わる評価 		
A OJTの改善	<ul style="list-style-type: none"> OJT全体の評価を行い、次年度のOJTの方向性を考案 		<ul style="list-style-type: none"> 担当教員のOJTの取組の改善策を考案、確認 	<ul style="list-style-type: none"> 自分のOJTの取組の改善策を考案
		<ul style="list-style-type: none"> 校内のOJTの推進に関わる改善策の立案 		

4 OJTを進める上での留意点

OJTの取組を成功させるためには、OJTを実践者個々の自発的な取組としなければなりません。そのためには、OJT責任者（校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、主任）の適切なリーダーシップが重要です。そこで、取組を充実させ教員個々の力量向上が図られるように、OJT責任者の留意点を以下に整理します。

P OJTの計画立案

今年度の学校経営の重点はこれ！



OJT責任者のリーダーシップ①

学校全体のビジョンを示す

OJTの計画立案を進める時、特にOJTの全体責任者である校長の役割は重要です。はじめに校長が、年度毎に学校教育目標具現化のための経営方針とともに、OJTの明確なビジョンもち、職員全体に示す必要があります。

OJTのビジョンをもつ時は、学校として全職員が共通してどのような力量を高めればよいのか（OJTの重点）、学校ではどのような人材育成を目指すのか（OJTの目標）、それをどのような場や方法で進めるのか（OJTの方法）の視点を大切にします。その際、【図5】のような管理職用の「OJT推進シート」（P70に再掲）が役立ちます。

「高めるべき力量」は、学校のOJTの重点の構成要素です。P26～27の「力量の指標（例）」などを参考にして決定するとよいでしょう。

また、このシートにOJT実践者の個人課題を整理しておくと、OJTの実施状況の把握がしやすくなります。

さらに、管理職が取組途中や年度末に記入する「所見欄」は、実践者の変容や改善の方向性を見出し、実践者への意欲付けや指導に役立ちます。

資料5 平成 年度		〇〇〇学校 OJT推進シート	
1 校長・副校長のOJT基本方針			
OJTの重点	OJTの目標	OJTの方法	
高めるべき力量	若手教員	中堅教員	ベテラン教員
2 OJT実施状況			
教員氏名	個人課題	実施状況	所見

【図5】管理職用の「OJT推進シート」

学校の OJT
の重点を確
認します！



OJT 責任者のリーダーシップ②

学校の OJT の重点を決める

OJT 全体責任者である校長が、学校の OJT の重点を決める際には、Ⅲ「個人課題を明確にする」(P21～28) で述べられている「岩手の教員に求められるもの」等を参考にして決めます。

その際、各学校の実態に即した重点となるように留意します。そのために、自校の児童生徒や教員の実態、学校経営の重点等をもとに総合的にとらえる必要があります。(P28 参照) また、学校の OJT の重点に沿って、OJT 実践者個々が目的意識をもって自発的な取組にするために、年度初めの職員会議や実践者との面談、ヒアリング等で、全職員の総意で決定し共通理解を図る過程も大切にします。



あなたはどのよ
うな教員になり
たいですか？



OJT 責任者のリーダーシップ③

成長ビジョンをもたせる

学校の OJT の重点が決まったら、OJT 全体責任者である校長は、OJT 実践者個々に、1 年間の自分の成長ビジョンをもたせるようにします。

その際は、右図のような「OJT 個人課題解決シート」(P56) が役立ちます。このシートは自分の力量を自分でどのように高めるかという、いわば「なりたい教員になるための自分サイズの設計図」です。

実践者が個人課題を決定する際は、管理職が示した OJT 推進シートを基にして、「学校の OJT の重点」や「高めるべき力量」から設定させたり、自分の実践上の課題をもとに具体的な言葉で表現させたりします。

また、実践者が取組のゴール像（課題が解決された時の自分や児童生徒の姿）をもつことは、自分の力量向上の成果を評価する手がかりとなります。そして、解決に至るまでスケジュールは、自発的な取組の支えとなります。

「具体的な課題解決策」は、学校外における研修会等への参加 (Off-JT) も効果的な場合があります。

したがって、OJT 責任者は、必要に応じて Off-JT と関連させ、学校内における OJT の充実が一層図られるように助言します。なお、この個人課題解決シートによる取組では、取組途中に適宜修正を加えながら実践させることが大切です。

資料 1	校長	副校長	主任	
姓				
名				

OJT 個人課題解決シート

所属 _____

氏名 _____

<個人課題>

<課題解決がなされたときの姿>

<具体的な課題解決策>

<スケジュール>	
月	課題解決のための取組

【図 6 OJT 個人課題解決シート

なりたい教員になるために、個人課題を明らかにしましょう。



個人課題を具体的に設定させる

OJT 力量向上チェックシート		
重点	高めるべき力量	具体的な観点
日常・態度	① 子ども理解	<input type="checkbox"/> 共感的、受容的に話を聞く。 <input type="checkbox"/> 積極的にコミュニケーションをとる。 <input type="checkbox"/> 思いやりのある話し方ができる。 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	② 日常の指導	<input type="checkbox"/> 子どもに対し、適切な言葉遣いで接している。 <input type="checkbox"/> 明確に指示ができる。 <input type="checkbox"/> 朝自習や朝、帰りの会の指導ができる。 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	③ 職務にあたる姿勢	<input type="checkbox"/> 物事に前向きに誠実に取り組む <input type="checkbox"/> 同僚の指導を真摯に受け止める。 <input type="checkbox"/> 望ましい人間関係を築くことができる。 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
研究・授業	④ 教材研究	<input type="checkbox"/> 学習内容とねらいを把握している。 <input type="checkbox"/> 単元内の位置づけを明確にとらえている。 <input type="checkbox"/> 子どもの実態をとらえている。(意欲、思考、技能、知識) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑤ 学習指導	<input type="checkbox"/> わかりやすく話す。(声量、音質、速さ、間、抑揚、言葉遣い) <input type="checkbox"/> 発問が明確である。(意図、レベル、内容、タイミング) <input type="checkbox"/> 適切な行動ができる。(立ち方、移動、指示棒の使い方) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑥ 研究会	<input type="checkbox"/> 進んで考えを話す。 <input type="checkbox"/> 他の考えを受け入れる。(固執しない) <input type="checkbox"/> 建設的な意見を話す。(子どものために) <input type="checkbox"/> 事実を根拠に意見を述べる。(印象論にならない) <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	⑦ 実践ノート・その他提出物	<input type="checkbox"/> 授業実践の反省を分析的に記している。 <input type="checkbox"/> 指導を受けたこととともに、自分の考えを取り入れながら考察している。 <input type="checkbox"/> 期日を守る。 <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

【図7】OJT 力量向上チェックシート (例)

OJT が、責任者からの一方的なものでは、実践者のよりよい取組は望めません。実践者自ら伸びようとする意志やモチベーションが大切です。

そこで、実践者の力量を向上させるためには、実践者自ら取組を計画し、OJT の意義を十分理解しながら進めるようにしていかなければなりません。

そのために、実践者が OJT に切実感をもって取り組むことができるように、個人課題を具体的に設定することが大切です。

個人課題を決める際は、責任者が、実践者の相談に応じ、適宜指導助言を行うようにします。

例えば、校長が、年度始めに「勤務状況確認シート」を活用して実践者とヒアリングを行い、業務上の目標や日常の中で行ってみたいと思っていること等を対話によって引き出し、その中から課題を焦点化する方法があります。

実践者の中には、自らの目標や課題が曖昧な場合があります。このような

場合は、実践者の「指導上の課題の洗い出し」を行います。その際に役立つのが、「力量の指標 (例)」(P26~27) とともに、【図7】に例示する「OJT 力量向上チェックシート (例)」です。

このシートは、OJT 責任者が、学校の OJT の重点を基にして、その構成要素である「高めるべき力量」毎に教員の具体的な姿を詳しくとらえて作成していくものです。実践者は、このシートの観点に沿って自分を振り返ることによって、客観的に自己を見つめ直し、自らの課題に気付くことができます。

実践者によっては、責任者が示す観点とは別の課題を抱えている場合もあります。そのような時は、実践者はシート内の空欄に書き留めておき、重点的に取り組むことによって、自分の力量の質をさらに高めていくことができます。

なお、このシートは、後述する OJT の取組の振り返りシートとしても活用することができます。

次頁の【表4】には、「力量の指標 (例)」(P26~27) をもとにした、「個人課題設定 (例)」を示します。

【表4】個人課題設定（例）

◎若手教員の「授業力」
・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。
・他の教員の指導から学び、自分の指導を改善できる。
◎若手教員の「連携・調整力」
・保護者・地域・外部機関に、必要な連絡を適時・適切にとることができる。
・保護者・地域・外部機関の思いを受け止め、誠意をもって対応できる。
◎ベテラン教員の「授業力」
・他者の指導上の課題を捉え、分析・助言・改善案の提案ができる。
・授業改善や授業評価についての自校の実態を捉え、問題提起することができる。
◎ベテラン教員の「連携・調整力」
・保護者・地域・外部機関に対し学校の考えを明確に示し、円滑な関係を築くことができる。
・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指導ができる。

担当の先生に相談しましょう。



OJT 責任者のリーダーシップ⑤

OJT 責任者を明確にする

実践者氏名	個人課題	取組の手立て	その他	責任者氏名

学校内においては、教員同士が「人材育成」の視点で意図的にかかわる必要があります。

そこで、OJT の計画立案の際に、OJT 実践者個々に担当する OJT 責任者を決めるようにします。そして、仕事の内容や進め方等について、相互理解を図りながら取り組むことができるようにします。

責任者は、前述の「2 実施体制をつくる」(P9) の例に示すように、組織上実践者の身近にいる主

【図8】OJT 力量向上チェックシート

任等が担いますが、実践者の個人課題によっては、経験豊富な先輩教員も考えられます。

そうすることによって、責任者は、実践者の個人課題や取組の手立てを自分事として捉え、継続的かつ日常的に実践者に寄り添った適切な指導助言ができます。また、実践者は、責任者に悩みや分からないことをすぐに相談したり助言をもらったりし、安心して OJT に取り組むことができます。

さらに、【図8】の「OJT 推進シート（個人課題・責任者一覧）」*8 (P70) を活用し職員でシェアリングすることによって、責任者と実践者個別のかかわりから、全職員で意識するかかわりへと広げることができます。

なお、OJT 責任者が、OJT 実践者のよき相談相手になるためには、日頃から互いの信頼関係を築くことを大切にしなければなりません。

*8：北上市立黒沢尻東小学校の実践を参考に作成

具体的な取組
を確かめまし
よう。



取組方法を具体化する

学校の OJT の重点や OJT 実践者の個人課題、OJT 責任者が決まった後は、OJT の取組方法を考えます。その際、責任者の指導のもとに、実践者が「いつ」「どのような場において」「どのような方法で」力量を向上させるのか、取組を具体的にする必要があります。

「OJT の場」は、実践者が学ぶ場であることはもちろんのことですが、実践者同士が相互に学び合う場であるとともに、責任者自身も学んで自分の力量を向上させる場として捉えることが大切です。

【表 5】*⁹には、「OJT の方法」や「OJT の場」の例を紹介します。

【表 5】「OJT の方法」や「OJT の場」の例

OJT の方法	OJT の場	具体的な取組（例）と留意点
複数の教職員を対象にして校内で行う人材育成	<input type="checkbox"/> 校内研究会 <input type="checkbox"/> 校内研修会 <input type="checkbox"/> 事例検討会 等	校内研究会や研修会をする際に <input type="checkbox"/> 教員個々の課題に沿った内容にする。 <input type="checkbox"/> 年間を見通して計画的に実施する。 <input type="checkbox"/> 教員の力量向上の営みが分かる推進体制を組む。 <input type="checkbox"/> 参加する教員個々が振り返り、学びを自覚させる。
管理職のマネジメントによる人材育成	<input type="checkbox"/> 管理職が校内で割り当てた仕事 <input type="checkbox"/> 各種分掌業務 等	新たな職務を経験させる際に <input type="checkbox"/> 職務を経験させることの意義を自覚させる。 <input type="checkbox"/> 課題を発見させる。 <input type="checkbox"/> 提案させる。 <input type="checkbox"/> 実施後の成果や課題を確認させる。
教員個別に実施する人材育成	<input type="checkbox"/> 日常的に学び合ったり、接したりする場（会議後、朝や帰り等） 等	先輩や上司から日常的な仕事ぶりから学ばせる際に <input type="checkbox"/> 理由を理解させる。 <input type="checkbox"/> 質問や報告を適時適切に行わせる。 <input type="checkbox"/> 見せてイメージを膨らませる。 <input type="checkbox"/> 相手の状況に合わせて段階的に教える。
職場の活性化による人材育成	<input type="checkbox"/> 学校内での情報交流 <input type="checkbox"/> 指導主事等の外部講師から学ぶ学習会 <input type="checkbox"/> 他校の教員等との外部交流 <input type="checkbox"/> 校内の各種会議 等	教員相互に学び合う際に <input type="checkbox"/> 教員一人一人に課題を意識させる。 <input type="checkbox"/> 日常の授業等の具体場面で考えさせる。 <input type="checkbox"/> 一人一人に自分の考えを述べさせる。 <input type="checkbox"/> 相互の学びを常に確認させる。 <input type="checkbox"/> コミュニケーションが活性化するように、会議の持ち方を工夫する。

* 9 : 神奈川県立総合教育センター（2008）、『学校内人材育成（OJT）実践のためのガイドブック』を参考

D OJTの取組

取組の成果
が現れてい
ます！



実践者のモチベーションをアップする

OJT 責任者のリーダーシップ⑦

OJTに取り組むにあたっては、OJT 責任者は、OJT 実践者個々が主体的に取り組めるように、実践者のモチベーションを高めなければなりません。

そのために、責任者には、「指導する」よりも、「支援する」または「後押しする」という姿勢が求められます。取組の中で実践者の成果や努力の過程を「認め、励ます」とともに、「教師として成長したい」という願いに応え、実践者の心に響く取組を考えます。

【表6】に、OJT 実践者のモチベーションをアップさせる方法を紹介します。

【表6】OJT 実践者のモチベーションをアップさせる方法*10

コーチング

OJT 責任者は、コーチングスキルを通じて、OJT 実践者を尊重し、実践者の自発性を促し自らの答えを引き出すようにする。

コーチングでは「相手を認める気持ち」「相手を伸ばしたいという気持ち」「相手の成長を信じる気持ち」が大切です。

ただし、時には教えること（ティーチング）が必要な場合もあります。実践者の成長を見極めながら適切な支援をしていくようにします。

コーチングスキル

- 話を聴く（傾聴のスキル）
- 相手を認める（承認のスキル）
- 相手から答えを引き出す（質問のスキル）

メンタリング

職場で一定の役割を果たしながら力をつけさせるためには、豊富な経験をもつ「先輩」が、経験の少ない「後輩」の面倒を見て、仕事面や心理面等での成長を支援していく必要があります。

このような関係を、学校内で意図的計画的に築いていくことも、OJT を推進するために大切なことです。

メンタリングでは、支援をする人を「メンター」、支援を受ける人を「メンティー」と呼びます。基本的には、1対1の関係で、継続的に支援をすることになります。

メンターとしての留意点

- 信頼関係の構築に努める
- メンティーをよく観察する
- 傾聴する
- 質問する（理由を添えて）
- 定期的にミーティングを行う
- 意欲を高める評価を行う

*10：大阪府教育委員会（2008）、『次世代の教職員を育てる OJT のすすめ～学校で育てるために～』を参考

OJT 実践者のモチベーションを維持させるためには、実践者個々が自分の力量向上を意識できるように、取り組んだ足跡をポートフォリオとしてファイルに整理・保存しながら省察を加えさせることが有効です。

【表 7】に、ポートフォリオ作成の仕方（例）を紹介します。

【表 7】ポートフォリオ作成の仕方（例）

《ポートフォリオの準備物》

- ファイル（クリアーポケット付きのもの）
 - ・ 比較的厚手の物
 - ・ 丈夫な物
 - ・ A4 サイズ
- PC（デジタルポートフォリオの場合）
 - ・ 資料を PDF 化するなどして保存



《ファイルに綴じ込むもの》

- 教員として身に付けるべき資質能力が記された資料（教員の力量指標例）
- 自校の OJT の基本方針等の資料
- 自分の OJT の目標や方法等が記された資料

《OJT に取り組む内容が「指導力」の場合（例）》

- 校内研究に関わる資料
 - 指導案
 - 教員作成の学習プリント
 - 研究主任提示資料（研究通信等）
 - 教材研究メモ
 - 児童生徒の学習プリント
 - 授業中の写真
 - 研究会の記録
 - 実践にかかわるレポート 等
- 校外研修に関わる資料
 - 総合教育センターの講座資料
 - 学校公開研究会の資料 等
- 自己研修に関わる資料
 - 参考文献・参考 Web ページのコピー
 - 研修メモ 等
- OJT に関わる中間まとめのレポート
- OJT に関わる年間まとめのレポート



《ポートフォリオを作成する際の留意点》

- 初めは、時系列で逐一取りためる。
- ある時期に、取りためたものを振り返り整理する。その際、自己の学びや課題について簡単なレポートを作成するとよい。このレポートも綴じ込む。
- インデックスをつけておくと後で整理しやすくなる。

C
OJT の評価

A
OJT の改善

計画通り進んでいますか？



OJT 責任者のリーダーシップ⑧

OJT の進捗状況を確認する

OJT 責任者は、OJT 実践者との進捗状況の確認によって、当初の計画に沿っているかどうかを確認しながら進めることが重要です。

進捗状況を確認する場の設定

- 実践者同士が、適宜互いの成果と課題を紹介し合ったり、アドバイスし合ったりする場をもうけるとよいでしょう。
- 学校全体の OJT の進捗状況については、OJT 責任者同士が情報をシェアリングする場を設けたり、職員会議や校内研究会等で確認し合ったりするとよいでしょう。
- 進捗状況を確認する場をあらかじめ年間計画の中に位置付けましょう。



管理職との面接の機会を設定

- 校長や副校長は、日常的に学校全体や実践者個々の OJT の進捗状況を確認しましょう。また、日常的な声かけも大切にしましょう。
- 「PDCA」サイクルにおける「D」段階での面接の機会を設定し、個に応じた意欲付けや指導助言を行いましょ。
- 必要であれば、学校の OJT の取組計画や方法等の修正も行いましょう。



成果と課題、改善策を明らかにしましょう。



OJT 責任者のリーダーシップ⑨

OJT を評価する

年度末には、OJT 実践者と OJT 責任者がそれぞれ OJT の取組の評価を行います。評価は、内容面と運営面に分けて行います。

評価する際の留意点として、次頁【表 8】の分析の視点(例)に示すように、OJT の結果がどのような原因に基づくものなのか分析をすることが大切です。そうすることによって、次の取組の改善の視点をより明確にすることができます。



OJT 実践者が自分の取組を振り返る際は、短絡的に「達成できた・できない」ではなく、取組の結果、「〇〇のことに気付くことができた(深く考えることができた)」「〇〇を身に付けた」「〇〇によって子どもの〇〇な姿の変容がみられた」等、成果を具体的に捉えて力量向上を実感できるように

させます。また、「今後〇〇について取り組んでいく必要がある」等、課題をさらに焦点化させます。

OJT 責任者が取組を振り返る際は、OJT 推進のため、学校の OJT の重点の設定や取組方法は妥当であったかを振り返るようにします。なお、責任者が行う取組評価は実践者に必ず伝えるようにし、実践者の次への意欲や改善策につなげるようにします。

OJT 実践者が評価する際は、計画の時に活用した資料 1 「OJT 個人課題解決シート」(P64) とともに、資料 3 「OJT 取組中間振り返りシート」(P68) や資料 4 「OJT 取組年間振り返りシート」(P69) が、OJT 責任者が評価する際は、資料 5 「〇〇学校 OJT 推進シート」(P70) が役立ちます。

【表 8】分析の視点（例）

《OJT 実践者の取組についての分析の視点》

- 目標設定の水準は、適切であったか。
- 目標は、取り組む意欲を喚起するものであったか。
- 方法は、課題解決に適切なものであったか。
- 方法は、取り組む意欲を喚起するものであったか。

《OJT 責任者等の取組についての分析の視点》

- OJT に取り組む意欲を喚起できる推進であったか。
- 方針や取組体制等を全員が共通理解できる推進であったか。
- 適切な時期に取組の交流の場が設定できていたか。
- 適切な時期に評価がなされていたか。
- 評価を教員一人一人に返す方法は適切であったか。
- 評価・改善の方法は適切であったか。

さらによりよい取組にしましょう。

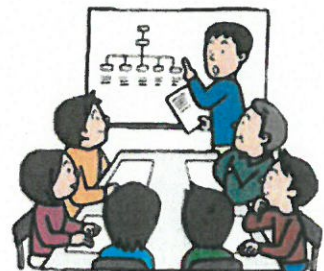


OJT 責任者のリーダーシップ⑩

OJT を改善する

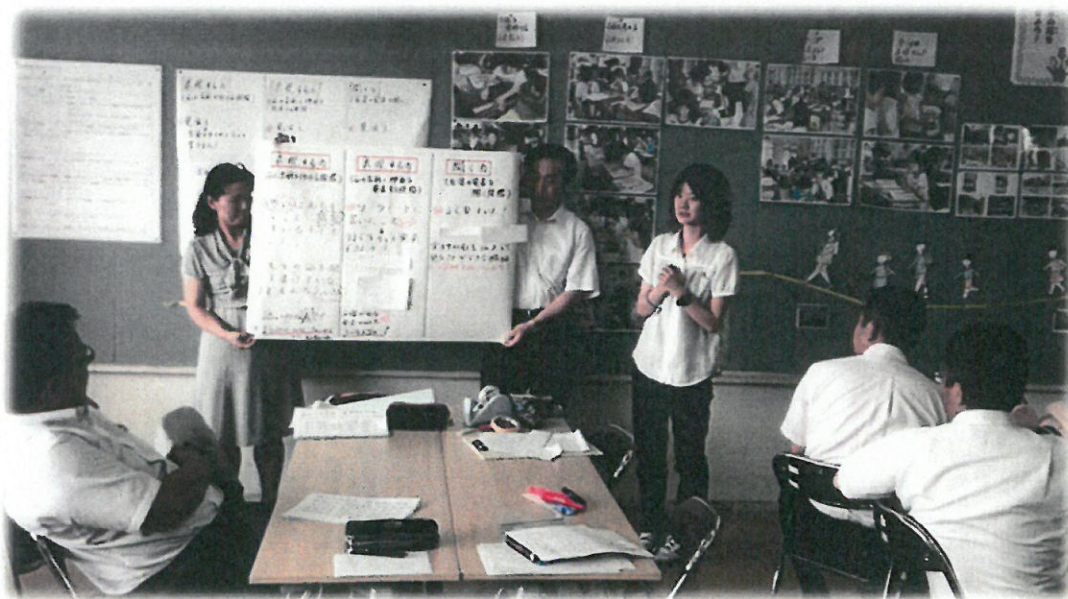
成果と課題について検証した結果を、次回の OJT に反映させます。

「PDCA」サイクルは、物事を効果的に運ぶための有効な手法の一つとして広く認知されています。しかし、この PDCA サイクルが実際には効果的に実施されていないことがあります。その原因として、「C」段階や「A」段階が疎かになっていることが考えられます。



サイクルを上手く回すためのポイントは、「C」段階を「A」段階に結び付けることです。「C」段階において、適切な評価（成果と課題の洗い出し、その原因解明）を行い、「A」段階につなげるようにします。さらに、「C」段階において適切な評価がなされるようにするには、「P」段階におけるプランニングが、漠然としすぎないようにすることです。

Ⅲ 個人課題を明確にする



《目次》

- | | |
|------------------------------|----|
| 1 「教員の力量」とは何をさすか..... | 22 |
| 2 このガイドブックで提案する「OJTの重点」..... | 25 |
| 3 力量の指標（例）..... | 26 |
| 4 学校のOJTの重点と個人課題を決める..... | 28 |

第3章は、OJTを進めるPoint2「個人課題の明確化」について解説します。

本章では、学校のOJTの重点やOJT実践者が個人課題を決めるための手順と、留意すべき点についてまとめています。



1 「教員の力量」とは何をさすか

人材育成を考える際には、まず、「教員の力量」として、岩手県の教員がどのような資質能力を身に付けなければならないかを明らかにする必要があります。

その際、以下に示す「岩手の教員に求められるもの」や「ライフステージに応じて求められるもの」、「岩手県における教員養成の概要」がもとになります。

岩手の教員に求められるもの

岩手県では、「岩手県教職員の人材育成に関する検討委員会報告書」*11の中で、校種や学校間によらず、岩手の教員全員が共通に求められるものを明確にしました。

岩手の教員に求められるもの

- ◎分かりやすい授業ができ、児童生徒に確かな学力をつけることができること
 - 教科に関する高い専門性や知識を有し、それを授業に生かせること
 - 一人ひとりの児童生徒の実態に応じた指導ができること
 - 児童生徒の興味や関心を高め、主体的な学習を進められること
- ◎児童生徒に対する愛情を持ち、一人ひとりの児童生徒と真剣に向き合うことができること
 - 積極的に児童生徒に関わり、その立場や目線に立って考えられること
 - 一人ひとりの児童生徒の個性を尊重し、その良さや可能性を伸ばせること
 - 一人ひとりの児童生徒に公平・公正に接し、すべての児童生徒を受け入れる心を持っていること
- ◎豊かな人間性を持ち、幅広い教養と良識を身につけていること
 - 社会に広く目を向け、社会の変化に柔軟に対応できること
 - 他の考えや意見に耳を傾けつつ、主体的に考え、判断できること
 - 一人の人間としての常識を身につけ、高い倫理観を持っていること
- ◎教員としての使命感や責任感を持っていること
 - 学校教育に求められている役割や重要性を認識し、しっかりとした教育観を持っていること
 - 教員の役割や責任を認識し、強い自覚と誇りを持っていること
 - 教員としての自分を見つめ、常にその能力を向上しようとする

*11：岩手県教育委員会（2005）、『岩手県教職員の人材育成に関する検討委員会報告書』

ライフステージに応じて求められるもの

同報告書では、教員のライフステージを5つの段階に分け、それぞれの段階で教員に求められるものを以下の【表9】のように提示しています。

【表9】ライフステージに応じて求められるもの

ライフステージ	求められるもの
<p>1～5年</p> <p>基礎の形成期</p>	<p>学習指導を中心に、児童生徒理解、生徒指導、学級経営など、教育活動に関する基礎的・基本的な職務遂行能力を身につけている。</p> <p>教員としての使命感を強く自覚し、社会人としての常識を徹底的に身につけている。</p>
<p>6～10年</p> <p>実践的指導力の向上期</p>	<p>学習指導、児童生徒理解、生徒指導、学級経営など、教育活動に関する基礎を確立し、自らの実践を常に振り返りながら、職務遂行能力の向上に向けて積極的に取り組んでいる。</p> <p>実践の積み重ねをもとに、教員としての使命感をさらに強く自覚している。</p>
<p>11～15年</p> <p>実践的指導力の充実期</p>	<p>自らの実践を常に振り返りながら、しっかりとした児童生徒理解をもとに、職務遂行能力をさらに高めるとともに、より広い視野で教育課題を捉え、対応している。</p> <p>教育活動の中核として、学校全体を見渡す視野を持ち、若手教員を育成しながら、ともに学校運営に積極的に参画している。</p> <p>教員としての使命感を再認識するとともに、広く社会に目を向けながら、社会人としての資質をさらに向上させている。</p>
<p>16～25年</p> <p>ミドルリーダーとしての能力開発期</p>	<p>教育や学校が抱える課題やこれまでの実践を踏まえ、現状に満足することなく、若手教員の模範となるレベルまで職務遂行能力を高めるとともに、校内外に広く目を向け、関係者と連携しながら教育課題に対応している。</p> <p>校内のミドルリーダーとしての役割と責任を自覚し、他の教員の資質能力向上を支援するとともに、学校の課題をしっかりと認識し、他の教職員と連携して解決にあたっている。</p>
<p>26年～</p> <p>総合力の発揮期</p>	<p>周囲のあらゆる状況やこれまでの実践を踏まえ、学校教育目標の達成に向けて、教育活動全般にわたって指導力を発揮し、若手教員を育成している。</p> <p>自らの経験などをもとに、他の教員の資質能力向上を支援するとともに、円滑な学校運営に向けて、他の教員をリードし、指導・助言しながら取り組んでいる。</p> <p>管理職は、学校教育目標の達成に向けて、教職員の能力をしっかりと把握し、必要な支援をしながら、学校を組織体として機能させている。</p>

岩手における教員養成の概要

岩手県では、平成 21 年度に行われた教員研修体系の見直し*12に基づき、教員の 5 つのライフステージ毎に、教員に求められる教員研修の視点・内容*13を示しました。

教員が身に付けなければならない力量を考えるうえでは、Off-JT の研修内容を理解しておくことも、参考になります。

【表 10】岩手における教員養成の概要

ライフステージ	求められる教員研修の視点・内容	
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 教職基礎の育成期 【初任者研修】 【2年目研修】 【3年目研修】 </div>	<input type="checkbox"/> 教職基礎の徹底 <input type="checkbox"/> 社会人及び教員としての基礎力の習得（コンプライアンス、接遇、文書事務等を含む） <input type="checkbox"/> 学級経営、人間関係づくり、児童生徒理解、特別支援教育の実践的研修の徹底 <input type="checkbox"/> 教育以外の産業界や保護者を含めた一般社会への理解 <input type="checkbox"/> 自己研修の推進	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">○ 情報機器の活用</div> <div style="margin-bottom: 10px;">◎ 授業力の向上</div> <div style="margin-bottom: 10px;">◎ 生徒指導力の向上</div> <div style="margin-bottom: 10px;">○ 社会体験研修（十年研）</div> <div>○ メンタルヘルス研修の充実</div> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 実践的指導力の向上期 【5年研修】 </div>	<input type="checkbox"/> 学級経営力の向上 <input type="checkbox"/> 不適応対策、交流及び共同学習に関する研修の強化	<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="margin-bottom: 10px;">◎ 情報モラル指導力の向上</div> <div>◎ 豊かなスポーツライフの進行</div> </div>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 実践指導力の充実期 【10年研修】 【授業力向上研修 34歳】 </div>	【授業力向上研修】 <input type="checkbox"/> 教育の最新事情に関する研修 <input type="checkbox"/> 教科指導、生徒指導、その他の教育内容の充実にに関する研修	<input type="checkbox"/> マネジメント能力の育成 【学級経営力の充実と学年経営力への転換】
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> ミドルリーダー能力の発揮期 【授業力向上研修 44歳】 </div>	<input type="checkbox"/> マネジメント能力の育成 【学校経営の視点の重点化】 ・校内の人材育成の視点	<input type="checkbox"/> マネジメント能力の育成 【学校経営の視点の重点化】 ・今日的課題解決の視点 ・次代の教員養成の支援
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;"> 総合力の発揮期 【授業力向上研修 54歳】 </div>		

*12：岩手県教育委員会（2014）、『平成 26 年度 教職員研修の手引』より一部抜粋

*13：抜粋した視点・内容は、教育センターや事務所等で行われる学校外研修（Off-JT）にかかわるもの

2 このガイドブックで提案する「OJTの重点」

このガイドブックにおいて、前述の資料や総合教育センターの先行研究*14より、岩手県の教員として高めるべきOJTの重点を以下の3つに整理しました。

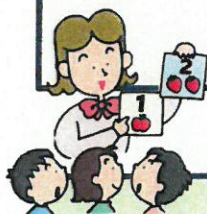
また次頁には、3つのOJTの重点毎に構成要素を明らかにするとともに、個人課題を設定したり評価したりする際の手がかりになるものとして、「力量の指標（例）」を教員のライフステージ毎に整理しました。

I 教員としての姿勢

教員として、学び続ける姿勢や熱意や使命感、責任感、確かな教育観を持たなければなりません。

《具体的な教員としての姿勢》

- 教員としての役割や責任を認識し、自覚と誇りをもって職務を遂行する。
- 自らの実践を振り返るとともに、同僚との学び合いを通して、職務や指導の改善を行う。
- 児童生徒の理解に努め、愛情をもって接するなど、一人一人の児童生徒と真剣に向き合う。



岩手県 OJTの重点



II 授業力

分かりやすい授業をし、児童生徒に確かな力をつけるために、授業構想力や授業実践力を高めなければなりません。

《具体的な授業力》

- 学習のねらいや児童生徒の実態に応じて指導案を作成する。
- 授業に臨む前に教材研究をする。
- 板書や発問、児童生徒の受け止め方等、基本的な指導技術を身に付ける。
- 児童生徒の実態把握に努め、学ぶ意欲をもった学習集団をつくる。

III マネジメント力

職務遂行にあたって、教育活動を企画する力をつけなければなりません。

《具体的なマネジメント力》

- 自分の職務の重点や方針を決めて取り組む。
- 思いやりにあふれた学級経営をする。
- 保護者や地域、関係機関と積極的につながりをもちながら、よりよい教育活動を進める。
- 自校の教育課程の編成に積極的にかかわる等、経営に参画する。

*14：岩手県立総合教育センター（2013）、『校内授業研究の進め方ガイドブックⅢ』を参考

3 力量の指標（例）

教員のライフステージ		A 基礎の育成期		B 実践的指導力
		1年～5年		6年～
OJTの重点と構成要素				
I	教員としての姿勢 ○熱意, 使命感, 責任感 ○教育観, 愛情 ○社会性, 識見, 法令遵守等	1	学校教育に求められている役割や重要性を認識し, しっかりとした教育観を確立す	
		2	教員の役割や責任を認識し, 強い自覚と誇りを持つ。	
		3	児童生徒に対する愛情を持ち, 一人一人の児童生徒と真剣に向き合う。	
		4	豊かな人間性を持ち, 幅広い教養と良識を身に付ける。	
		5	教員としての自分を見つめ, 常にその能力の向上に努める。	
II	授業力	1	学習指導要領や学校教育指導指針の内容を理解するとともに, 児童生徒の実態に応じた指導案を作成する。	児童生徒の実態を的確に学習を構想する。
		2	教材研究の重要性を理解し, 授業に臨む前には積極的に教材研究を行う。	児童生徒の実態や, 地域
		3	指導と評価の一体化について理解し, 指導目標に対して適切な評価規準を設定する。	妥当性・信頼性のある評 もに, 適切な評価方法を
	○児童生徒理解・統率力	4	児童生徒の実態把握に努め, 児童生徒の興味関心を高め, 学ぶ意欲を持った学習集団づくりを行う。	児童生徒自身が学習目標
		5	児童生徒の実態を把握できるとともに, 伸ばすべき資質・能力を見つける。	児童生徒の実態を把握で
		6	生徒指導や進路指導に関わる課題について, 主任等の助言を得ながら解決に当たる。	生徒指導や進路指導に関
	○授業実践力	7	板書や発問, 児童生徒の発言の受け止め方等基本的な指導技術を身に付ける。	指導技術や指導形態等を
		8	教科書や資料等を適切に用いたり, 家庭学習の指導を行ったりして, 基礎的な学力の定着を図る。	児童生徒の学ぶ意欲を高
		9	設定した評価規準に基づき, 適切な評価方法で評価を行う。	指導と評価の計画に従っ 導の改善に生かす。
III	○企画力	1	主任の助言や前年度の計画等を参考に, 子どもの成長や安全, 健康管理に配慮して, 具体的な教育活動を企画する。	提案に必要な情報を積極
		2		
	○連携・調整力	3	保護者や地域, 関係機関の声に耳を傾けるとともに, 学年や主任, 管理職の助言を得ながら, 企画実行や問題解決に当たる。	学年や主任, 管理職等と ・調整を適切に行い, 企
		4		
	○学級・学校経営力	5	学級経営や教科経営について, 目標・方策を明らかにして経営案を作成するとともに, 実践・評価・改善を行う。	学級経営や教科経営につ るとともに, 中期的な評
		6	学校経営目標や経営の重点を理解し, 学校組織の一員として公務に当たる。	学校経営目標や経営の重 を行う。
		7		
	○カリキュラムマネジメント力	8	学習指導要領の趣旨や児童生徒の実態に応じた年間指導計画を立てるとともに, 実践を通して改善を加える。	自校の実践における具体 指針等を基にしながら分
		9	「いわての復興教育」の視点から, 各教科等で行うべきことを把握する。	「いわての復興教育」に する。
		10		
	○自己啓発力・人材育成力	11	自らの指導を振り返るとともに, 管理職や主任等の助言, 及び同僚との学び合いを通して, 指導改善を積極的に行う。	授業やその他実践の分析 導改善・力量向上の取組
		12	教職に関わる専門的な力量や人間性の向上に向けて, 校内外研修や自主研修により, 積極的な研修に努める。	教職に関わる専門的な力 計画を立て, 自立的な研
		13		

の向上期	C 実践的指導力の充実期	D ミドルリーダーとしての能力の発揮期	E 総合力の発揮期
10年	11年～15年	16年～25年	26年～

る。

把握し、一人一人の実態に応じて補充的・発展的	学習指導要領や学校教育指導指針の趣旨を反映する年間指導計画の作成を行い、それに基づいた授業を構想する。
の特色を生かした教材開発に積極的に取り組む。	学校的視野に立ち、特色ある学校づくりに資する単元開発等を行う。
価規準を、児童生徒の具体的な姿で設定すると構想する。	評価の全体計画を構想するとともに、それに基づいた適切な評価を行う。
を意識し、相互に学び合う学習集団づくりを行	自校における児童生徒の目指す学びの姿を明確に捉え、適切な指導を行う。
きるとともに、伸ばすべき資質・能力を的確に指	児童生徒に自己有用感等を持たせながら、伸ばすべき資質・能力を的確に指導する。
わる課題を気付き、解決に当たる。	生徒指導や進路指導に関わる課題について、改善策を提案しながら、学校体制で取り組む。
工夫し、適切に指導する。	専門的な知識や指導技術を生かし、適切に指導する。
めながら、教科等の指導や家庭学習の指導を効果	学びの系統性を意識しながら、当該学年での指導を的確に行い、基礎的な学力の定着を図る。
の定着を図る。	適切な評価を行い、指導改善に生かしたり、指導と評価の全体計画を作成したりする。
て、児童生徒の学習状況を適切に把握し、次の指	
的に収集し、効果的な教育活動を企画する。	学校教育目標や全体計画、学年教育目標等との整合性を図りながら、効果的な教育活動を企画する。
	校内において効果的な取組を積極的に紹介したり、そのような取組になるよう助言したりする。
相談しながら、保護者や地域、関係機関との連絡	校内で情報を共有しながら、保護者や地域、関係機関との連絡・調整を適切に行い、児童生徒や保護者等にとってよりよく企画実行や問題解決に当たる。
面実行や問題解決に当たる。	外部のニーズ等の情報収集を行い、管理職とも相談しながら、問題解決に当たったり、その支援を行ったりする。
いて、目標・方策を明らかにして経営案を作成す	他の教員が抱える課題を把握し、解決に向けて指導・助言をする。
価・改善を行い、効果的な経営を行う。	
点実現のための方策を提案し、実践・評価・改善	学校評価等を基に、自校の課題を把握し、その改善に向けて実践する。
	学校経営目標や経営の重点実現のために、校内の組織を効果的に生かす。
的な成果と課題を、学校教育目標や学校教育指導	学校教育目標や学校教育指導指針等を基にしつつ、自校の特色を生かしたカリキュラムの編成、実施、評価、改善のサイクルを具体化し、実践する。
析し、改善策を提案してカリキュラムを見直す。	自校で取り組む復興教育の全体計画立案や、教育課程の見直しを行い、実践する。
に基づいた各教科等の指導を行い、改善策等を提案	自校のカリキュラムの編成・見直しに必要な情報収集を行い、校内に提供する。
の方法を確立し、同僚との学び合いを通して、指	自己の指導改善・力量向上に積極的に取り組むとともに、校内の全職員の向上のために積極的に提言する。
を積極的に行う。	
量や人間性の向上に向けて、研修の中・長期的な	教職に関わる専門的な力量や人間性の向上に向けて、メンター・メンティーの関係を意識しつつ、計画的研修に努める。
修に努める。	管理職のビジョンを理解し、協力しながら、校内の職員の資質・能力向上のために、自ら助言したり、仕組みづくりを行ったりする。

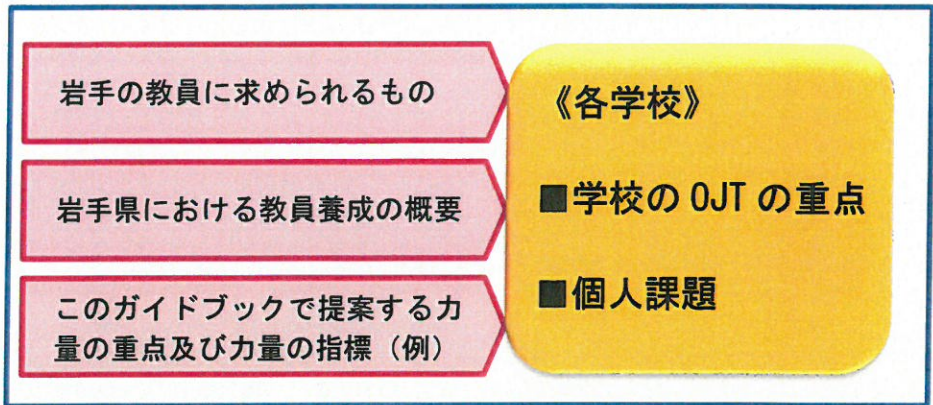
4 学校のOJTの重点と個人課題を決める

各学校においては、自校の教育目標具現化のために、【表11】のように、前述の「このガイドブックで提案するOJTの重点」や「力量の指標（例）」等をもとに、教員全員が高めるべき学校の力量の重点と、それをさらに具体化した教員個々が取り組むべき個人課題を決めます。

教員にとって、学校の組織の一員として遂行しなければならない職務は、学校教育目標の具現化です。

そのために、学校の学校経営計画に基づき、教員が共通して高めなければならない力量があります。

【表11】学校のOJTの重点と個人課題を決める際の視点



そこで、【図9】の手順で、学校のOJTの重点とともに、OJT実践者である教員個々の課題を決めるようにします。

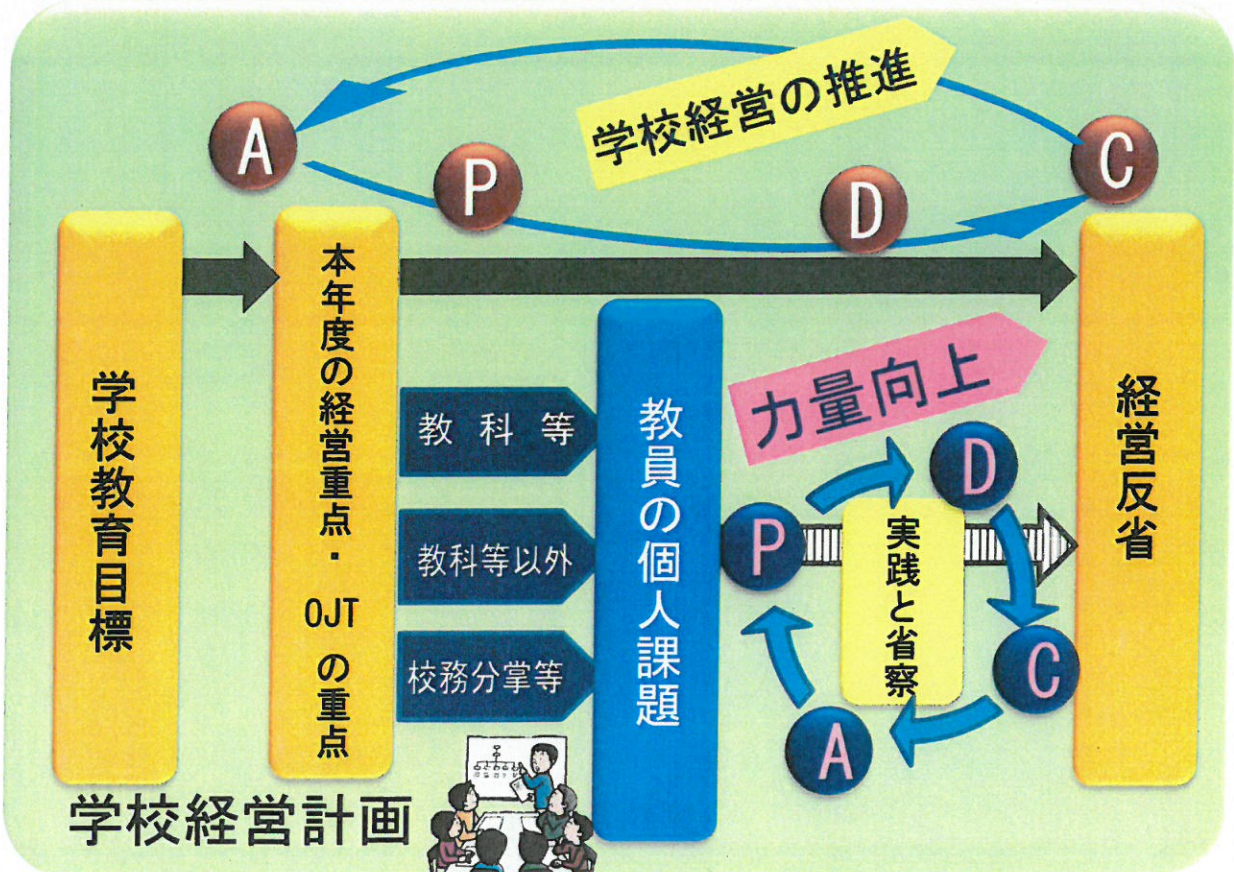


図9 学校経営計画に基づいて学校のOJTの重点と教員の個人課題を決める手順

IV 教員個々に実践と省察を繰り返す



《目次》

1	自分の成長ビジョンをもつ	30
2	実践と省察を繰り返す	31
3	実践と省察をする上での留意点	36

第4章では、OJTを進めるPoint3「教員個々の実践と省察」について解説します。

本章では、OJT実践者である教員個々が取り組むべき内容と留意すべき点についてまとめています。



1 自分の成長ビジョンをもつ

「自分が高めたい力量は何か」「そのためにどのような取組をすればよいか」等、教員自らが取組の具体的なビジョンをもつようにします。その際には、OJT 責任者と面談を行ったり、「OJT 個人課題解決シート」【図 10】*15 を作成して活用したりする方法があります。

自分が高めたい力量を決める

現在の自分の指導上の課題を洗い出します。
ただし、教員個々のニーズに応じていけば何でもよいということではありません。

自分の課題を洗い出す際には、前章に示した「個人課題を具体的に設定させる」(P14)や「力量の指標(例)」(P26~27)等を参考にしながら行うようにします。さらに、児童生徒の意識調査、学力調査等を活用し、客観的に自分の課題を捉えることも効果的です。



取組を決める

取組を計画する際は、先行実践や文献、総合教育センターの研究データベース等も参考になります。

なお、課題解決に役立つ学校外における研修(Off-JT)との関連も図ることによって、取組を充実させるようにします。

取組のスケジュールは、年間を通して取り組む課題なのか、学期で解決しそうな課題なのか、課題に沿って設定します。また、取り組んでいる途中で解決の見通しが変わった場合は、適宜修正するようにします。

OJT 個人課題解決シート	
名前 ○○ ○○	
【個人課題】	
学級経営力を高める(あたたかな人間関係の構築)	
【課題解決がなされたときの姿】	
子どもの姿として	
① 誰とでも仲良く遊べる学級	
② 学校に来るのが楽しいと思える学級	
③ 友達のよさを見付けて伝えることができる学級	
【具体的な解決策】	
① 始業前と休み時間には、児童と一緒に遊び児童理解につとめる。	
② 帰りの会等で、教師から子どものよさや教師の願いを話す。	
③ 児童へのアンケートを通して、学級満足度を分析し改善を図る。	
【スケジュール 4月~7月】	
月日	課題解決のための取り組み
4月上旬	・学級の実態を把握し、学級経営案を作成する。 (学校の願い、児童の願い、保護者の願い、担任の願いをもとに)
4~6月	・解決策の実践(適宜、学年長から助言をもらう)
	・児童理解の研修会に参加
7月上旬	・振り返りをして、まとめる。

自分の成長ビジョンをもつ際は、OJT 責任者との面談等によって、客観的なアドバイスをもらうことが大切です。



【図 10】 OJT 課題解決シート活用例

*15: 岩手県立総合教育センター(2013), 『校内授業研究の進め方ガイドブックⅢ』を参考

2 実践と省察を繰り返す

OJTが教員個々の意志に基づく取組となるために、実践と省察を大切にします【図11】。その際に、取組をポートフォリオ*16を作成することや、シェアリングを行うことがポイントとなります。



【図11】 実践と省察のイメージ

ポートフォリオ

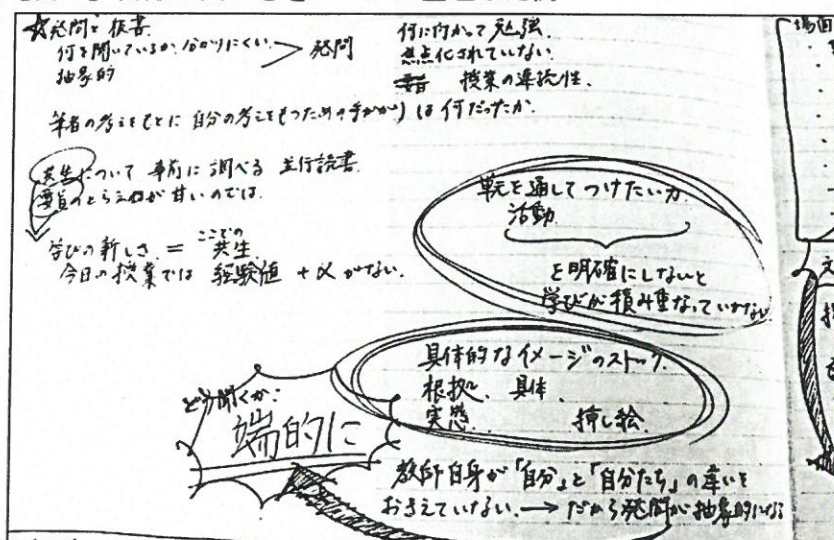
ポートフォリオによって、自分の実践の足跡を記録として残し、実践を省察する際に役立てるようになります。

力量向上に向けて取り組んだ資料や気づきを、その都度ファイルやパソコン、記録ノート【例1】、レポート等にして蓄積・整理するようにします (P18)。

なお、次頁【例2】のように、指導案に改善案を直接メモをし

たり、次頁【例3】*17のように、「個人課題解決シート」(P64)に「中間まとめ」として、途中までの成果や課題を記録したりすることも効果的です。

【例1】自分の気づきをノートに整理した例



*16: 岩手県立総合教育センター (2008), 『校内授業研究の進め方ガイドブックー平成19年度版ー』, P45~48を引用

*17: 宮古市立花輪小学校の実践

【例2】指導案に改善案を書き込んだ例

取組のは 交流ではない。話し

(2) 時間	学習内容と学習活動	分	指導上の留意点	活動活動	資料
1	前時に立てた学習問題を確認する。	3分	予想の段階でまとめた「値段」「品質」「量」「高級」「車庫」など、調査活動の観点についても確認する。		買い物をする人(写真)
2	<p>「買い物客」は、どのようなことに気をつけて買い物をしているのだろう。</p> <p>家族が、スーパーマーケットで買物をするときに気をつけていることについて調べたことを発表する。値段を見て、同じものでも安いと買おうとしている。売場を見て、安心なものを買うようにしている。エコバックを使ったり、詰め替えパックなどを買うようにしたりと環境に優しい物を買っている。新鮮なものを買っている。新鮮なものを見て、安全で安心なものを買うようにしている。</p>	35分	<p>調べたことを交流する中で、消費者側の工夫や願いを読み取る。</p> <p>買物の工夫に関するアンケートを家庭に依頼し、消費者側の工夫をまとめたグラフを提示することで、個々の調査結果の妥当性を確かめることができるようにする。</p>	<p>軽重</p> <p>産地と新比</p> <p>調査カード</p> <p>グラフ</p> <p>子供の家庭の買い物</p> <p>紙 採集</p> <p>資料 深め</p>	
3	消費者が買物をするときの工夫や願いが取り組んでいる工夫や努力の結びつきについて話し合う。				

OJT 実践者がまとめるポードフォリオは、OJT 責任者も閲覧できるようにし、責任者にも取組の進捗状況を理解してもらうようにします。

そして、指導助言をもらい修正を加えながら、よりよく進めることができるようになります。



【例3】個人研修課題シート活用例（進捗状況・まとめを記入）

1) 「個人研修課題シート」

個人研修課題シート

宮古市立花輪小学校

1 自己の課題
**みんなで創りあげる喜びや楽しさを
感じる授業づくり**

2 課題設定の理由
学校で学ぶよさは、友だちと考えを交流し合う中で、見えなかったものが見えたり、まごころにあるのだと思う。また、みんなで創りあげた考え方は、みんなで見につけることができるのではないかと思う。自分さえ分かればいいのではなく、みんなが分かる場所に喜びや楽しさを見出す授業が評価されれば、「学びたくなる環境」が実現できると考えた。

3 課題解決がなされたときの姿
・失敗や間違いを恐れず、相手意識をもちながら、自分の考えを表現できる。
・友だちの考えをよく聞き、聞かろうとする。
・共に学ぶよさを感じることができる。

4 具体的な課題解決策
◇授業者としての意図
・子どもたちから引き出したい意図を考える。
・子どもの意見をつなぐ立場を築く。
◇授業における具体的な取組
・問題に関わる部分をつくる。
・自分の立場を示す場面を設定する。
・途中であっても、自分の考えを発表させる。
・友だちと討議できる場を設定する。
・友だちの意見に傾かせる。
・学習意欲を高め、友だちからの学びに傾かせる。

5 進捗状況
平成24年8月22日
○自分の立場を示す場面を多く設定したことで、授業へ関わらざるを得ない状況をつくれた。
○グループ学習の場を設け、友だちと自由に意見を交わさせたことにより、友だちの考えに傾かせることができた。
△子どもたちの「たい」が小さかったことで、声を発する子とそうでない子の差が大きかった。
△教師主導の部分が大きく、子どもの意見をつなぐことができなかった。

平成24年11月9日・20日
○友だちとの関わり合いの場を、授業中に効果的に設定することができた。
△傾かいへ到達させるために、別言とせそうな部分を使い分けて調整した授業構成にした。しかし、児童に必要個中必然性を味わわせることができないまま、課題設定をすることになってしまった。
△1週目で、問題の仕組みを全員が説明できるように展開し、2週目では、1週目をふまえて、個々で説明できるように展開したかった。しかし、1週目の押さえが甘く、2週目で説明できる児童は半数近くに留まった。

平成24年12月21日
○友だちの考えを聞き、聞かろうとする児童、及び、学校で学ぶよさ、友だちと学ぶ楽しさを感じる児童が増えてきたと思う。
○友だちに傾かたり、友だちから頼ったりすることへの抵抗は、なく、積極的に学び合う姿が見られた。
△授業者の傾かが強すぎて、児童の主体性を引き出せない場面があった。
△失敗や間違いを恐れる姿勢は買いたももの、それらをもとにした授業展開とまではいかなかった。そのため、失敗や間違いをどう活かすのかを、子どもたちのものにできなかった。

* 赤枠（総合教育センター加筆）は、課題解決進捗状況の記述を示す。

進捗状況の確認

独りよがりの取組になることがないように、ポートフォリオを持ち寄り、OJT 責任者や他の実践者同士で適宜シェアリングをします。






グをします。

そうすることによって、OJT 責任者から適切な助言をもらうとともに、自分の取組を客観的に振り返る機会になり、よりよい取組にすることができます。

進捗状況を確認する場面と具体的な内容（例）は、以下に示す【表 12】が考えられます。

OJT 実践者は、それぞれの場面で、自分がどのようなことを行うかを理解し、目的意識をもって自らの力量向上に積極的に取り組むようにしていきます。

【表 12】進捗状況確認の場面と具体的な内容

 <p>◆校内研修会・校内研究会</p>	<ul style="list-style-type: none"> □生徒指導等の校内研修会を開く際、OJT 実践者の課題に即して、講義や実践発表、協議を計画・開催できるよう OJT 責任者に要望する。 □校内授業研究会で、OJT 実践者の課題に即して、参観者に授業を見てもらったり、協議してもらったりして、改善策を明らかにする。 □校内研究会で、他校で行われた学校公開や研修会等に参加して学んだことを、他の教員に伝講する。
 <p>◆定例職員会議・分掌会議・学年会</p>	<ul style="list-style-type: none"> □定例職員会議の際に、全職員で OJT 実践者個々の OJT の取組の進捗状況を確認し合う。 □OJT 実践者が分掌業務を行った後、OJT 責任者を中心にメンバーで評価や反省を行う。そして、成果と課題について協議し、改善策を明らかにして次の実践に向けて見通しをもつ。 □定例学年会で、OJT 実践者の個人課題に沿って、児童生徒への働きかけ等、具体事例をもとに交流し合う。
 <p>◆日常的に朝や放課後</p>	<ul style="list-style-type: none"> □OJT 実践者が、OJT 責任者に、朝会前、廊下ですれ違った時、放課後等の場面で適宜気軽に声をかけ、取組の中で疑問に思ったこと、教えてもらいたいこと等を相談したり報告したりする。 □OJT 実践者と OJT 責任者が一緒に業務を行い、課題についてのヒントを得る。

取組の評価

OJT 実践者が取組を評価するにあたり、前述したⅡ「意図的計画的な推進」



の「OJT の進捗状況を確認する」(P19) や「OJT を評価する」(P19) が参考になります。

自分の取組を振り返る際は、短絡的に「達成できた・できない」ではなく、取組の結果を分析的に検証することが大切です。

また、実践者は、OJT 責任者が行う実践者の取組の評価についても、責任者からその内容を教えてもらうようにし、よりよい実践や改善案の考案に結びつけるようにします。

取組を評価するタイミングは、課題解決毎、2～3ヶ月単位、学期単位等が考えられますが、実践者が、個人課題に応じて取り組んだ結果をその都度すぐに評価し省察をする継続的な繰り返しを行うことも、力量向上のポイントとなります。

取組を評価する際は、以下の資料1のシート (P64) が役立ちます。

資料 1

校長	副校長	主任	
回			
覧			

OJT 個人課題解決シート

所属 _____
氏名 _____

<個人課題>

<課題解決がなされたときの姿>

<具体的な課題解決策>

<スケジュール>

月	課題解決のための取組

学校の重点に応じた、個人課題です。欲張らずに、本年度の重点に取り組むことができるものを挙げるようにします。

また、年度途中で達成されたときは、また別の課題を取り上げるようにします。

課題がなされたときの姿は、実践者自身の姿であるとともに、課題に関連する子どもの姿等も含みます。それぞれを具体的にイメージすると、課題の解決策も考案しやすくなります。

改善策は、日常において継続的に取り組むことができもの、取組の評価ができるものを設定するようにします。

また、学校内のみならず、Off-JT との関連を図り学校外の研修会参加等へも目を向け、OJT の充実を図るようにします。

取組のスケジュールは、「○月○日に□□をする」などと、改善策に関連した「行うこと」ばかりではなく、「取組の評価」「ポートフォリオのシェアリング」「実践報告書の検討」等も計画的に位置づけるようにします。



本シートの活用にあたっては、本シートに評価毎の記録を追加して取りためる方法 (P32) も、取組を振り返る上で効果的です。

Point③ 教員個々の実践と省察

実践者が、1年間の取組を振り返る際には、下の資料2のシート(P66)が役立ちます。

このシートは、校内における取組の他に、学校外における研修会等への参加の結果や評価も記録しておくことによって、1年間で実践者自身が、力量向上のためにどのような取組を行ったか努力の過程を、実感をもって確認できるよさがあります。

資料2		校長	副校長	主任
OJT 個人課題振り返りシート				
氏名				
個人課題				
OJTの場	OJTの方法 (課題解決)	実施結果	評価	
校内研修				
校外研修				
振り返り				
※評価(4:十分できた 3:おおむねできた 2:あまりできなかった 1:できなかった)				

個人課題が「授業力向上」の場合は、「授業力の構成要素である「教師としての姿勢」「授業構想力」「児童生徒理解」等を項目としてあげ文章化します。その際は、『力量の指標(例)』(P26~27)が参考になります。

実践結果には、成果と課題が明らかになるような具体的な記述を心がけるようにします。

評価欄を記入する際は、結果の原因を分析するようにし、次の取組につなげる意識を大切にします。

OJTが基本ですが、個人課題解決に役立つOff-JTについても記入しておくことにより、課題解決が早まるものと考えられます。なお、記入する項目数は、適宜調整するようにします。

OJT実践者が、OJT推進の取組を振り返る機会も大切にします。実践者自身が、力量向上への取組を振り返ることが、次の主体的な取組につながるからです。その際は、下の資料3・4のシート(P68・69)が役立ちます。このシートを持ち寄り、学校全体のOJT推進の評価にも活用することができます。

資料3		校長	副校長	主任	
OJT 取組中間振り返りシート					
氏名					
個人課題					
自己評価		自己評価			
No.	項目	4	3	2	1
1	個人の目標を常に意識していたか。				
2	立案した課題解決の方法により、課題解決が進んでいるか。				
3	管理職や同僚からアドバイスを積極的に得ようとしていたか。				
4	研修で得たことを、日々の実践の中で生かしていたか。				
5	取組状況をポートフォリオとしてファイルに整理し保存できているか。				
振り返り					

資料4		校長	副校長	主任	
OJT 取組年間振り返りシート					
氏名					
個人課題					
自己評価		自己評価			
No.	項目	4	3	2	1
1	身に付けなければならない資力能力から、個人の目標を適切に設定することができたか。				
2	立案した課題解決の方法は適切であったか。 (取組途中で適宜修正できたか。)				
3	管理職や同僚からアドバイスを積極的に得ることができたか。				
4	同僚との学び合いで研修を深めることができたか。				
5	校内研修と校外研修を調整させて、課題改善を進めることができたか。				
6	研修で得たことを、日々の実践の中で生かすことができたか。				
7	取組状況をポートフォリオとしてファイルに整理し保存できているか。				
8	自己の成果と課題を具体的に振り返ることができたか。				
9	次回の研修目標についての方向性をつかむことができたか。				
振り返り					

3 実践と省察をする上での留意点

教員個々の力量と OJT の取組の持続は、OJT 実践者である教員の、自ら伸びようとする意志やモチベーション*18 とともに高まります。

したがって、実践者自らの力量の重点を明らかにするとともに、伸びようとする意志やモチベーションの高揚のために、以下の点にも留意する必要があります。

①

身近にいるモデルとなる教師を見付ける（あこがれをもつ）

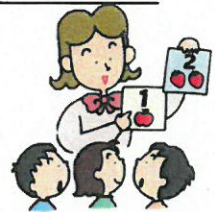
「この先生のような授業をしてみたい」「この先生のような学級経営をしてみたい」「この先生の教育観・指導観に学びたい」等に当てはまるモデルを探すようにします。そして、OJT 実践者自身のことと照らして、自分にとって切実感のある重点を決め、行うべきことを明確化・具体化し、取組を継続できるようにします。



②

短期サイクルで実践を積み重ねる（成功体験を積み重ねる）

2～3ヶ月単位、学期単位で実践を積み重ね、そこでの成果をまとめるようにします。ややもすると、課題ばかりに目が向きがちになりますが、小さな成功体験の積み重ねとそれを実践者が実感することが、次の実践への意志やモチベーションの高揚につながります。



③

OJT 責任者や同僚又は実践者に積極的にかかわる（学びを開く）

学校全体での授業研究会や研修会はもとより、日常的な場面も活用しながら OJT 責任者や他の同僚から積極的にアドバイスをもらうようにします。

方法としては、以下のようなことが考えられます。



- 日常の授業等の取組について意見をもらう。
- OJT 責任者や同僚又は実践者の授業等の取組の一部を実際に見せてもらう。
- 実践についてのレポートを作成し、意見をもらう。
- 校内における研究会や研修会等で、自分の考えを積極的に述べる。
- 校内における研究会や研修会等の場に限らず、OJT 責任者や同僚又は実践者と語り合う。
- 同僚のよさに学び、自分の実践に生かす。

*18：岩手県立総合教育センター（2009），『校内授業研究の進め方ガイドブックⅡ』，P 16－18 から引用

V OJT の具体例



《目次》

1 OJT を推進する

- (1) 管理職のマネジメントによる OJT (小学校) 38
- (2) 職員のチーム力による OJT (高等学校) 40
- (3) 既存の組織を活用する① (小学校) 42
- (4) 既存の組織を活用する② (小学校) 43

2 職層毎に OJT を進める

- (1) 校長の OJT 44
- (2) 副校長の OJT 46
- (3) 主任の OJT 48

3 教員の課題に応じて OJT を進める

- (1) 授業力向上を図る① (小学校) 50
- (2) 授業力向上を図る② (中学校) 52
- (3) 授業力向上を図る③ (高等学校) 54
- (4) 授業力向上を図る④ (高等学校) 56
- (5) 学級経営を充実する (中学校) 58
- (6) 生徒指導を適切に行う 60
- (7) 保護者との信頼関係をつくる 62



第5章では、県内の各校の取組をもとに、OJT をどのように進めればよいか具体例を挙げて、そのポイントを解説します。

各学校が、これらを参考にして、校種・校内の実態等に合わせて、OJT を工夫して取り組むようにします。

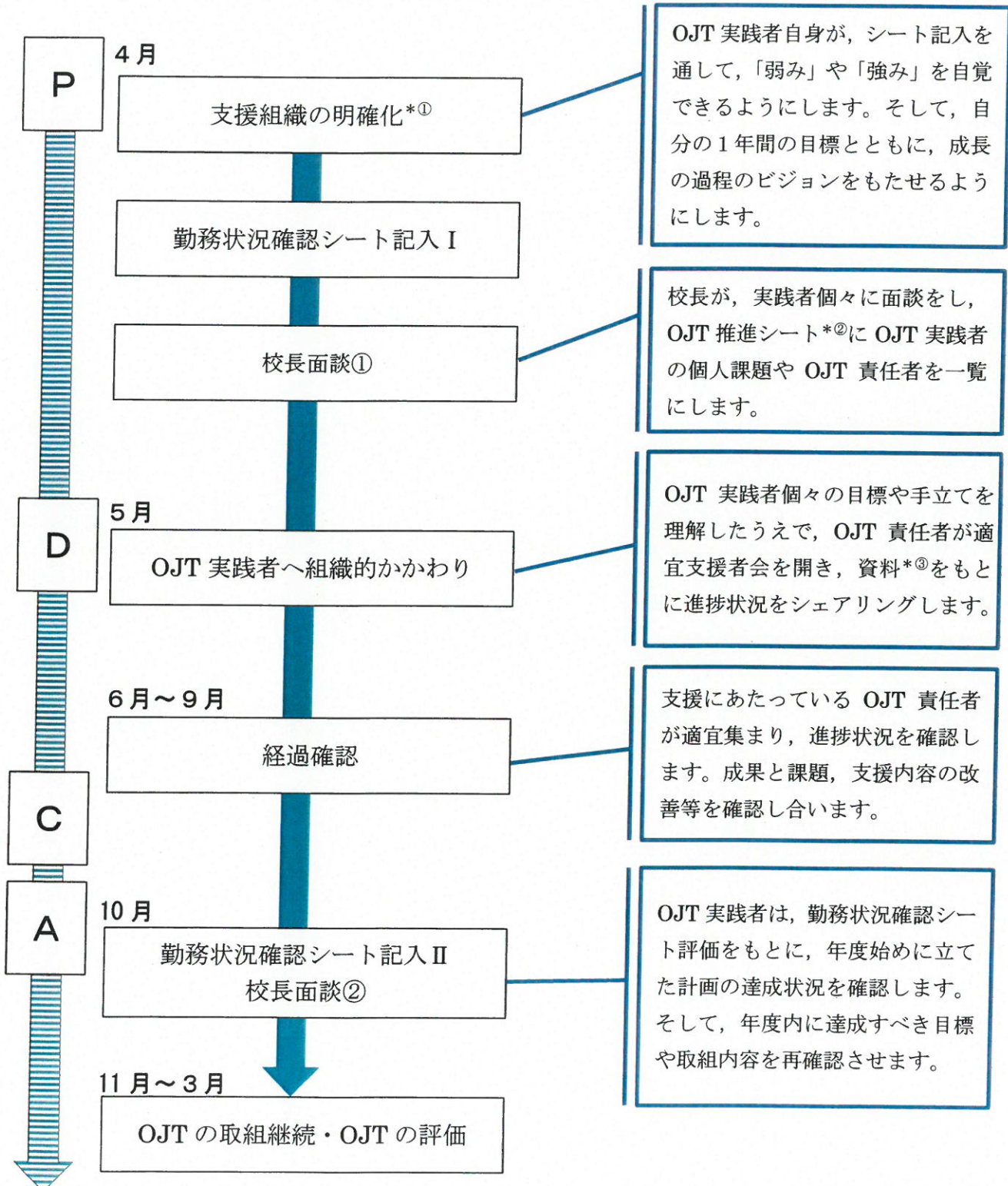
1-(1) 管理職マネジメントによるOJT（小学校） *19

OJT 責任者である管理職が中心となり、年間を通して組織的に OJT 実践者へかかわる例です。

☞Point

支援組織の明確化

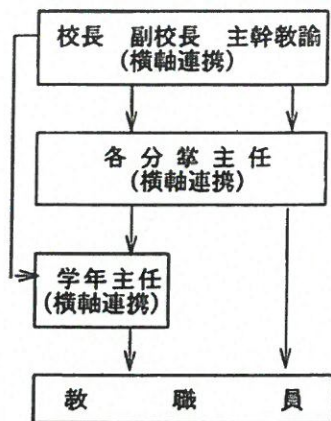
勤務状況確認シートの活用



*19：北上市立黒沢尻東小学校の実践を参考

*① 支援組織

I 確認シート年間目標に対する支援体制



年間目標等一覧表作成後

- 1 支援者会をもち、進め方について共通理解する。(9月上旬)
- 2 様子を見ながら支援者随時支援(C・A) 担当者へのみの支援ではなく、主任の先生方で横の連携もとりながら担当者以外の先生方にも支援していただければ
- 3 5月記入の課題決定シートへの2回目のチェック(職員一人一人、10月)
- 4 確認シートへの成果・課題記入(職員一人一人、10月)
- 5 記入した確認シートの成果・課題をもとに、支援者再度支援の継続(~2月)
- 6 成果・課題記入の確認シートをもとに2回目の面談をし、校長・副校長・主幹教諭による支援(11~12月)

各学校では、既存の学校運営組織を、OJTの視点で見直し、体制を確認するようにします。



*② OJT 推進シート

OJT 推進シート (個人課題・責任者一覧)

実践者氏名	個人課題	取組の手立て	その他	責任者氏名



OJT 責任者による会議では、OJT 実践者の具体的な姿で、力量向上を確認し合います。また、責任者の支援は適切だったかを振り返り、次の支援に役立てるようにします。



*③ 支援者会で活用するシート

勤務状況確認シートに関わる支援内容 (教職員の人材育成)

平成〇年〇月〇日 (〇)

OJT 責任者名	〇〇〇〇	OJT 実践者	〇〇〇〇〇
1 取組の様子			
2 気が付いたこと			

1-(2) 職員のチーム力によるOJT（高等学校） *20

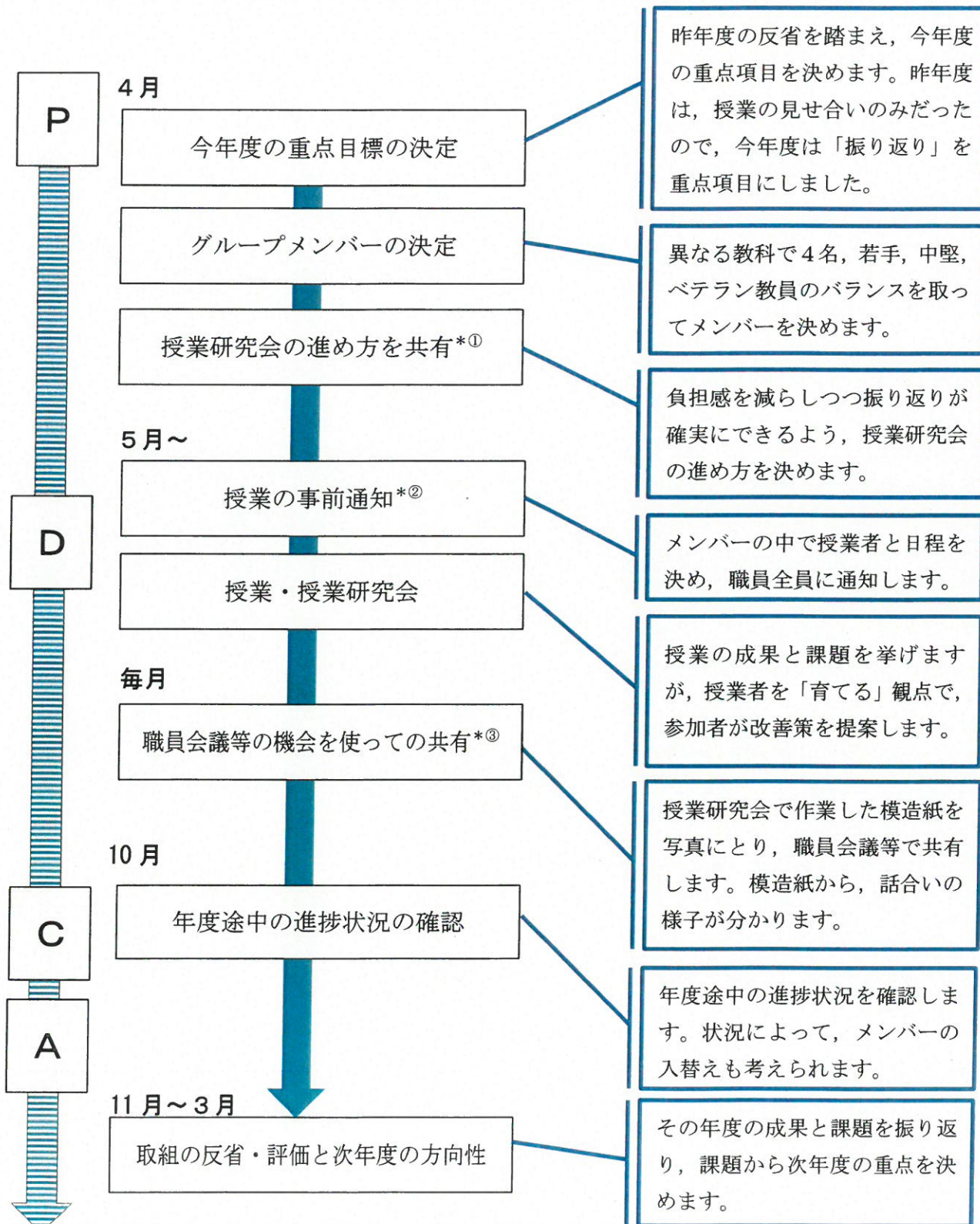
教科ごとのチームに限らない，1チーム3～4名の教員からなる小集団の機動力を生かした例です。

Point

異なる教科の小集団

振り返りの徹底

小集団で個を育てる



*20：県立花北青雲高等学校の実践

*① 授業の空き時間を活用した授業研究会の進め方

授業研究会の進め方 (40分での例) (模造紙と付箋を使用)

- 1 進め方の説明 (進行役) (2分)
- 2 授業者が授業の意図と視点について説明 (5分)
- 3 グループで授業を分析し、成果と課題、改善の方向性を明らかにする (20分)
- 4 全体での共有 (5分) 参観者が改善策を提案します。
- 5 授業者本人の言葉で、参観者から出された成果と課題、改善策をまとめる (5分)
- 6 助言 (助言者がいる場合、助言をする) (3分)



授業の空き時間を有効に使えると、負担感がぐっと減ります。



*② 授業者と時間、範囲を全職員への通知

平成25年度 校内授業研修
「グループ研修」のグループ

氏名	担当教科	実施日・校時	科目	場所	研究会
F ○	工業				
	国語				
	商業				
	地歴公民				
G ○	地歴公民				
	工業				
	商業	7/18(金)4校時	1B簿記	ワープロ室	15:50~小会議室
	英語				
H ○	家庭				
	工業				
	商業	7/23(火)5校時	2BCプログラミング	講義室	15:50~小会議室
	数学				
I ○	家庭				
	理科				
	工業				

参観者に見てもらいたい観点を2つ決め、参観者に事前に伝えます。他教科の先生が参観しても、その観点で授業を見てコメントすることができます。



*③ 授業研究会の模造紙の写真を、職員会議等で共有

○○○○先生 (グループ○) 2年選択「プログラミング」バブルソート ○月○日

視点1: 既習事項をもとに、生徒自身に考えさせる学習活動がうまくできているか。

視点2: 発問のタイミングや内容が適切か。

	視点1	視点2	その他
+	要約の段階 和音	3択 発問の工夫	導入 ポイントの対比 まとめ
-	時間・ヒントの出し		説明のスピード 時間短縮
改善	演習時間の確保	ヒントと与えすぎない 生徒の自由発想	説明のスピード ポイントと中・小 強調



授業研究会で話の流れが、この写真1枚で見えてきます。



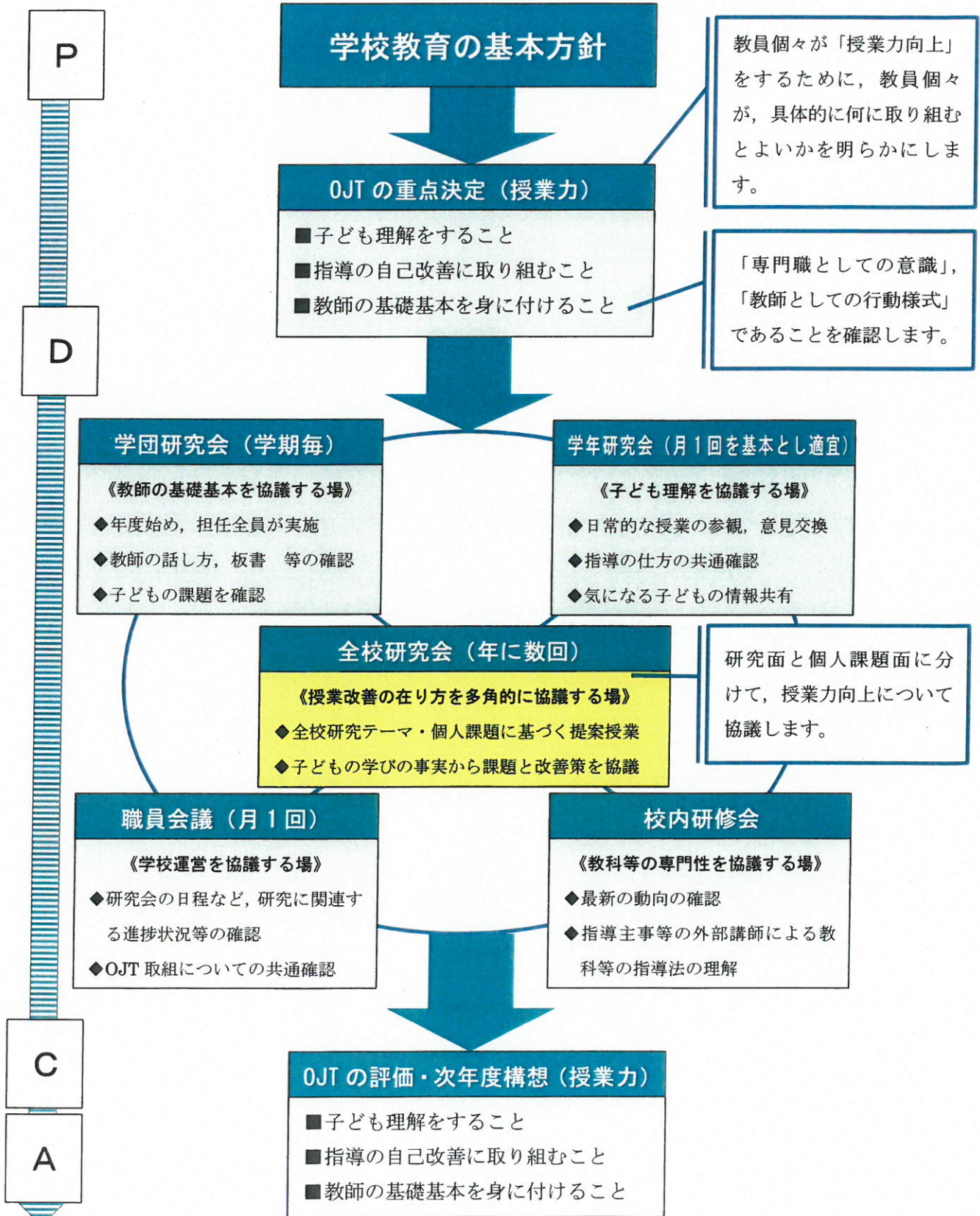
1-(3) 既存の組織を活用する① (小学校)

教員の授業力向上を図るために、全校研究会を中核に据えて、他の取組と関連づけて進める例です。

Point

各取組の目的の明確化

各取組の関連づけ



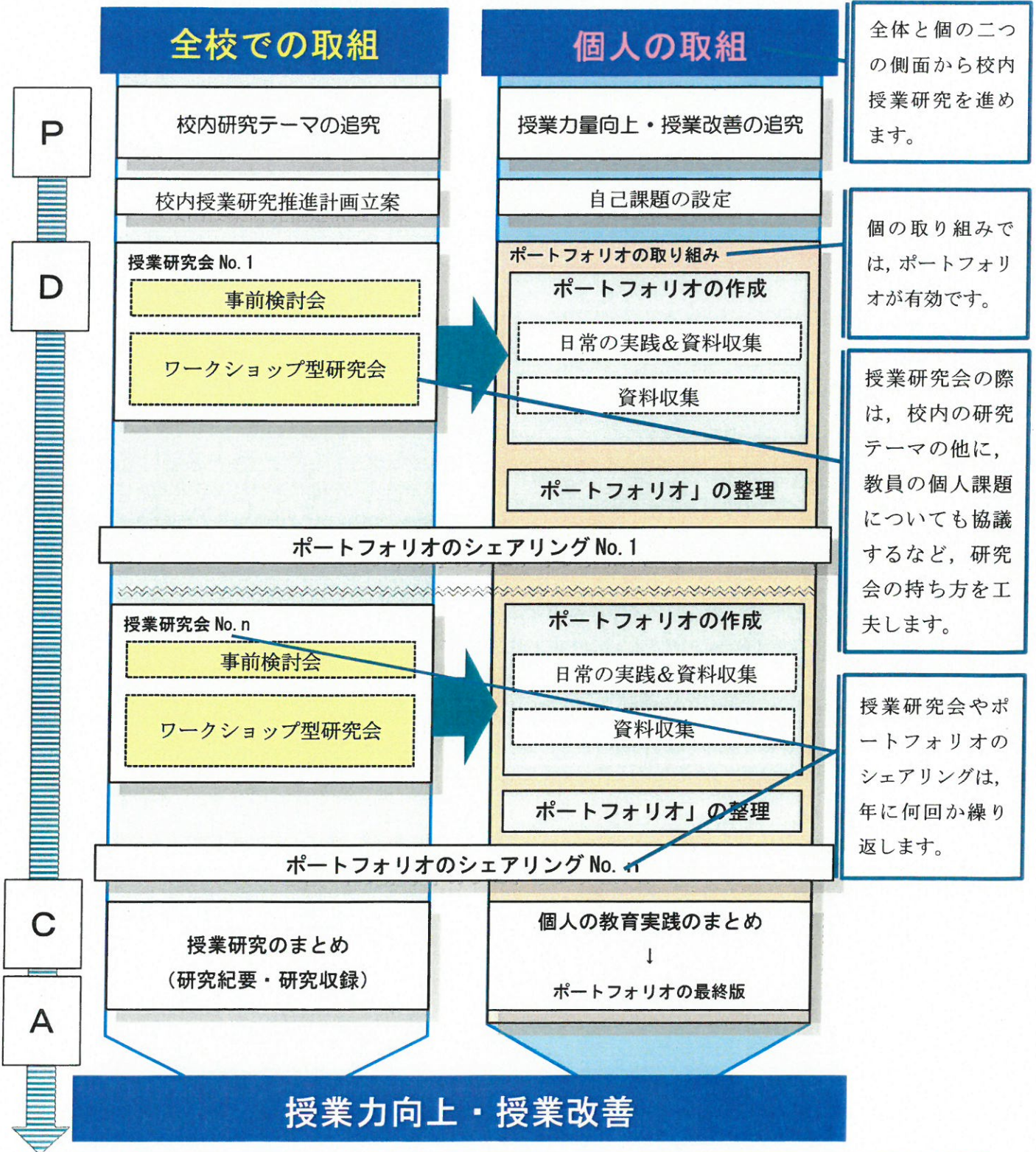
1-(4) 既存の組織を活用する② (小学校) *21

教員の個人課題解決を、校内研究推進計画の中に取り入れて、教員の力量向上を図る例です。紹介する例は、個人課題を「授業力・授業改善」を例にした場合です。

Point

学校と個の取組

授業研究推進の工夫



*21: 岩手県総合教育センター (2009), 『校内授業研究の進め方ガイドブックⅡ』をもとに作成

2-(1) 校長の OJT

学校における教育活動の組織をリードします。副校長や教員の OJT について立案、実施するとともに、校長自らが常に振り返り、児童生徒や教員、保護者等の声から「学び」「改善する」ことが大事です。

☞Point

明確なビジョン

学び続ける校長像

人間関係づくり

明確なビジョン

「育てたい児童生徒像」「目指したい学校像」などをもとに、校長が学校づくりの明確なビジョンを持つことが必要です。そのビジョンを達成させるために、各教員や各職層がどのような力量をつけるべきかが具体的になり、すべての OJT の計画がスタートします。

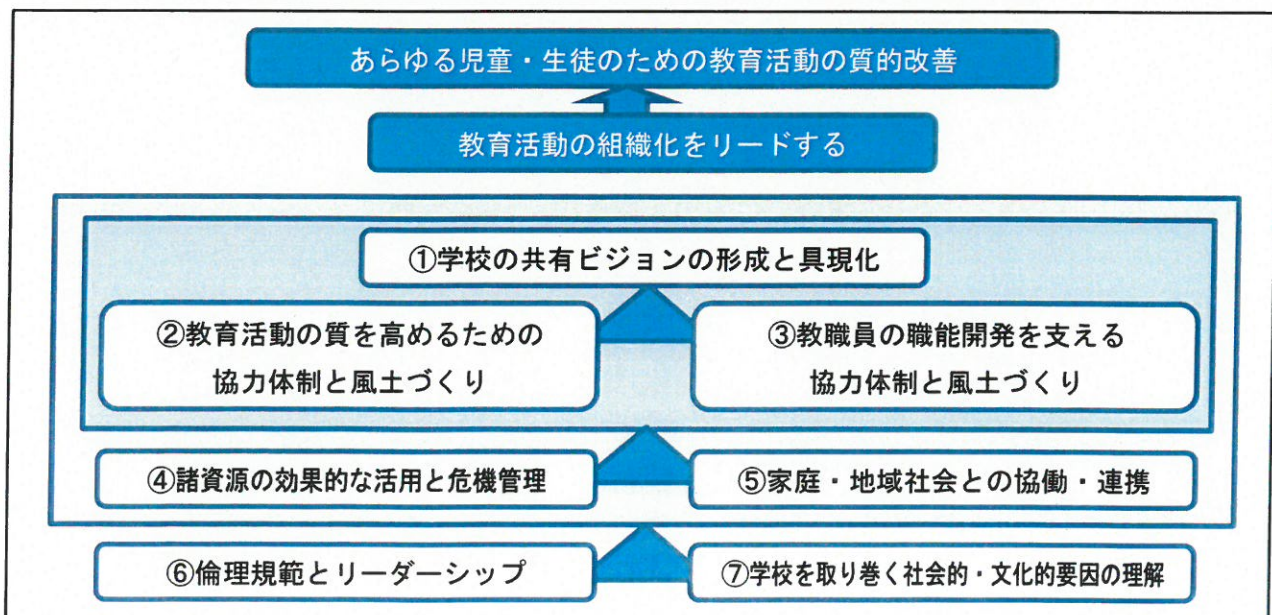
学び続ける校長像

学校のトップである校長は、副校長や教員の OJT 実施計画や実施体制などを指揮し、それぞれ必要な力量をつけるよう OJT を進めます。しかし、校長自身の力量はどうやって高めるのでしょうか。校長自らがメンターになったり、教員を指導助言したりすることを通して、校長自身も学ぶことができます。また、児童生徒、保護者、あるいは地域住民からの声からも、学ぶことは大いにあります。校長自身の「学び続ける姿」は、全職員にいい影響を与え、学校内が活性化します。

人間関係づくり

教員のやる気を引き出すには、教員が安心して働ける環境を用意することです。日常のおしゃべり、つまり雑談で人間関係づくりのベースができます。ビジョン達成に向けて、どうしても全職員の協力が必要ですが、時には反対や躊躇する教員がいても進めなければならないときがあります。校長との人間関係ができていれば、教員は校長の思いを汲み、協力をしてくれることでしょう。

これからの校長像を支える 7 つの基準の構造 (日本教育経営学会「校長の専門職基準(2012年版)」リーフレットをもとに作成)



(参考)

校長に期待される具体的な役割行動例*22

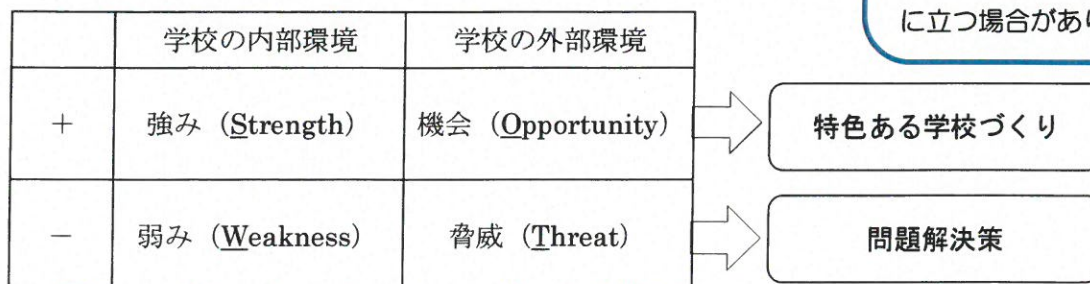
使命感と責任感	<ul style="list-style-type: none"> ・教育者として熱意と姿勢を一貫して保つ ・成果や活動に対する結果責任を負う ・学校の動き，自分の行動について説明責任を持つ（特に外部に対して） ・人（児童，生徒，教員）に対する関心と愛情を持つ
学校ビジョン構築	<ul style="list-style-type: none"> ・学校の中期的なビジョンを具体的に描く ・特色ある学校づくりの方向性を示す ・学校の置かれた状況を多面的に把握し，教職員に発信する ・教育成果の向上に向けた，リスクを恐れないビジョンを構築する
環境づくり	<ul style="list-style-type: none"> ・学校での教育成果をあげるための担任・校務等の組織づくりをする ・教職員の自律性や創意工夫を生かす仕組みをつくる ・部会，委員会，校務の分掌やチームの役割を明確にする ・副校長との率直な議論により，学校全体の運営を検討する ・教職員とのコミュニケーションを図り，お互いの意思疎通を図る
人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員の能力向上のための機会としくみをつくる ・適宜，配慮ある指導やアドバイスをする ・教育者としての姿勢について，体現することによって指導する（校長の後ろ姿を見せる） ・教員に対するメンタルヘルスにも配慮する ・副校長を将来の校長として育成する
外部折衝	<ul style="list-style-type: none"> ・学校教育の課題解決に向け，教育委員会と連携して取り組む ・地域住民や保護者に対して，学校の方針などのメッセージを発信する ・自校の課題に対して他校などの情報を収集し，取捨選択の上で，学校運営に生かす ・外部とのさまざまな調整の最終責任者として自覚する

SWOT分析では，以下の4つの象限に情報を分類し，分析します。

内部環境：強み (Strength)，弱み (Weakness)

外部環境：機会 (Opportunity)，脅威 (Threat)

学校と取り巻く環境を分析したり，対策を考えたりするとき，SWOT分析の方法が役に立つ場合があります。



* 22：マネジメント研修カリキュラム等開発会議（2004），『学校組織マネジメント研修—これからの校長・教頭等のために—』，学校組織マネジメント研修テキスト をもとに作成

2-(2) 副校長の OJT

主に校長が中心となって、副校長の育成を図ります。特定の場面ではなく日常の実践が大事です。

Point

ビジョンの共有

普段からの協力関係、情報共有

「校長の後ろ姿」

ビジョンの共有

学校のビジョンへの思いや具体的目標、それに至る計画や方法など、副校長は校長とビジョンを共有します。管理職が一枚岩になることによって、全職員が安心して職務を遂行することができます。

普段からの協力関係、情報共有

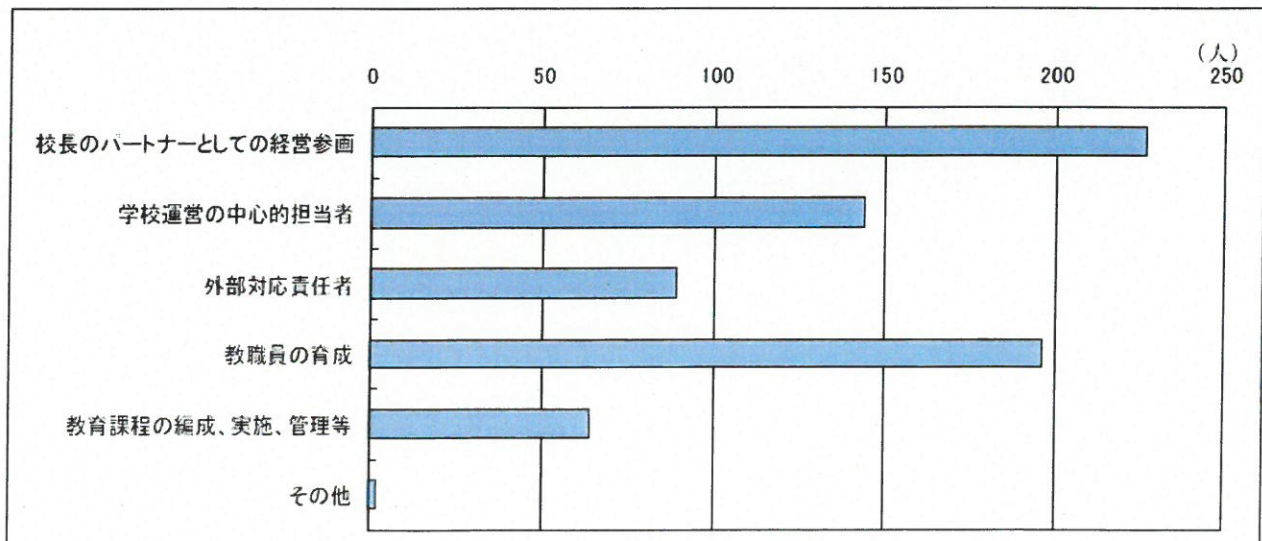
校長の職務は多忙を極め、学校を不在にすることも多くなっています。また、教育委員会からの指示事項や調査依頼など、急ぎの仕事も増加しています。校長に代わって副校長が代理決裁しなければならない場面も多くなっています。最終的な決断、決裁は校長の権限ですが、普段から協力関係を築き、情報共有を行うことで、権限委譲もしやすくなります。

「校長の後ろ姿」

校長に不測の事態が起こった時には、副校長は校長の職務を代理することが学校教育法第 37 条 8 項で定められています。更に、校長は、将来の校長候補としても、副校長を育成する必要があります。副校長に対しての OJT は、「校長の後ろ姿」を見せることによって効果的になされます。

副校長として重点を置きたい職務

(教育管理職等の任用・育成のあり方検討委員会 第 2 次報告「副校長・主幹教諭の育成及び職のあり方について」より 東京都教育委員会)



(参考)

副校長に期待される具体的な役割行動例*23

使命感と責任感	<ul style="list-style-type: none">・教育者として熱意と姿勢を一貫して保つ・成果や活動に対する遂行責任を負う・学校の動き、自分の行動について説明責任を持つ（特に内部に対して）・人（児童、生徒、教員）に対する関心と愛情を持つ
学校ビジョン構築	<ul style="list-style-type: none">・学校ビジョンについて、教員の考えを吸い上げ、まとめる・学校の方針について憶さず率直に校長と議論し、意見具申する・校長の学校運営に対する基本的な考え方を早く理解する・リスクに対し万全に準備をし、またトラブルに対して迅速に処理する
環境づくり	<ul style="list-style-type: none">・校長と教職員のコミュニケーションのパイプ役となる（情報の交流）・教職員の意欲を高めるための職場活性化のリードオフマンとなる・従来のやり方やしくみの見直しについてメッセージを常時発信する・働く場所としての学校環境を向上させる
人材育成	<ul style="list-style-type: none">・教職員の能力や個性、持ち味、関心を把握し、指導する・教職員からの公私にわたる相談にのる・自分を含めた教職員相互の人間関係をつくる・壁にぶつかったり行き詰まりを感じていそうな教職員へ、適宜適切なアドバイスをする
外部折衝	<ul style="list-style-type: none">・外からの各種情報を受信し、正確に理解する・外部団体に足を運び、学校からの情報を発信する・外部団体との調整を行う

副校長は、学校のビジョンや目標達成に向け、遂行にかかわる責任を負う場合が多いです。そのため、普段から、積極的に教員に声をかけ、教員とのコミュニケーションを大事にする必要があります。



* 23 : マネジメント研修カリキュラム等開発会議（2004）, 『学校組織マネジメント研修-これからの校長・教頭等のために-』, 学校組織マネジメント研修テキスト をもとに作成

2-(3) 主任の OJT

各分掌主任，教科主任など，担当する部署の主任に対する OJT です。校長や副校長など管理職が中心となって OJT を進めることとなります。

Point 「立場が人をつくる」 担当部署の中心者 後進の育成

「立場が人をつくる」

各主任は，学校のビジョンや教育目標等の達成に向けて，校長や副校長など管理職と常に連絡を取り合い，指導や助言を得ながら進めていくこととなります。しかし，各主任とも，任命されたときからその担当部署の主任として必要な力量をすべて兼ね備えているわけではありません。実際は仕事をしながら覚えていくことも多いはずで，多様な人とコミュニケーションを図りながら，少しずつ主任に必要な知識や技能を身に付けていくことも多いです。あるいは，部署内で教員に教えることで，自分の知識や技能の点検・整理が進み，より深い理解に到達することもあります。

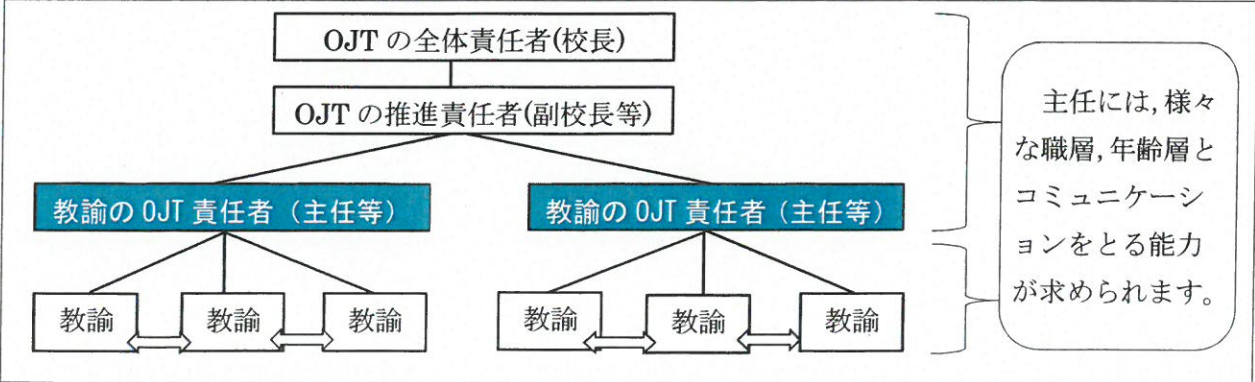
担当部署の中心者

各主任には，担当部署において，計画立案から実施，反省，次年度の改善策にいたるまで，部署の中心としての役割が求められます。担当部署の代表として，学校ビジョンや教育目標等の達成に向けて，意見や改善策を持ち，進むべき方向性を確認することが大事です。また，担当部署内の教員が安心して働ける環境をつくることも大切です。部署の代表として外向きと内向きのバランスが大事であり，職務を通して，年長者あるいは年下など，様々な人とのコミュニケーション能力を養うことが必要です。

後進の育成

人事異動，あるいは主任に何かあった場合でも，担当部署の職務が滞りなく進むよう，主任は担当部署において，普段から後進の育成を意識した進め方を行うべきです。次の主任候補の教員を，主任とともに行動させたり，ある重要な仕事を任せたりなどが考えられます。また，主任一人ですべての仕事内容でも，他の教員に振り分けたり，他の教員がいつでも見られるようにしたり仕事内容をオープンにしておくことも考えられます。後進の育成は，主任が「仕事内容を見せる」ことによって，OJT が効果的になされます。

OJT の校内組織例（「高等学校における OJT の進め方に関する研究」をもとに作成 岩手県立総合教育センター）



(参考)

主任級教職員に期待される具体的な役割行動例*24

使命感と責任感	<ul style="list-style-type: none">・児童生徒への関心と優れた接し方・担当する教科や校務の高い専門性・誰とでも気軽に接するオープンなマインド・絶えざる自己革新・自己成長への意欲と具体的な取組
学校ビジョン構築への参画と教育活動の推進	<ul style="list-style-type: none">・年度の計画に加えて、中長期的な学校づくりのビジョンを持つ・自校の特色（強み・改善点）について、自分の意見と推進案を持つ・学校の情報をもとに、学校運営の方向性と筋道立てて発信する・学校運営について、管理職に機会を自ら創り出して意見具申する・学校運営や校務の推進について、従来の考えにとらわれない発想と企画・アイデアを持つ
学校職場の活性化	<ul style="list-style-type: none">・同僚の教員と、仕事に関するコミュニケーションを積極的にとる・学年間や校務間のつながりを積極的に引き受ける・講師や外部の人が持つノウハウをピックアップして、学校に生かす・放課後の何気ない雑談場面にも関心を持つ
同僚教職員の指導・育成	<ul style="list-style-type: none">・教員としてのロールモデルであることを常に意識する・自らの教育・指導ノウハウをオープンにし、若手を育てる・「最初はうまくいかないのが当たり前」との気持ちで、若手や後輩の些細な相談に積極的に乗る（ちょっとした一言がヒントになる）・自ら学んでいる姿勢を常に見せる（自らをさらけ出す勇氣）・「わからないことは聞く」雰囲気を率先してつくる
学校外部との折衝対応	<ul style="list-style-type: none">・教員以内のネットワーク（友人）を持つ・学校関係以外からの情報でも、使えるものはどんどん使う・自分なりの保護者や地域のネットワークを築く

主任は、業務遂行にあたっての具体的な助言を、校長や副校長に自ら仰ぎ、積極的に自分の力量を高めるように努めるようにします。

また、教員個々と日々のコミュニケーションも欠かせません。情報交換をしながら、些細なことも話題にできる人間関係をつくっておきます。



*24：マネジメント研修カリキュラム等開発会議（2004），『学校組織マネジメント研修—これからの校長・教頭等のために—』，学校組織マネジメント研修テキスト をもとに作成

3-(1) 授業力向上を図る① (小学校) *25

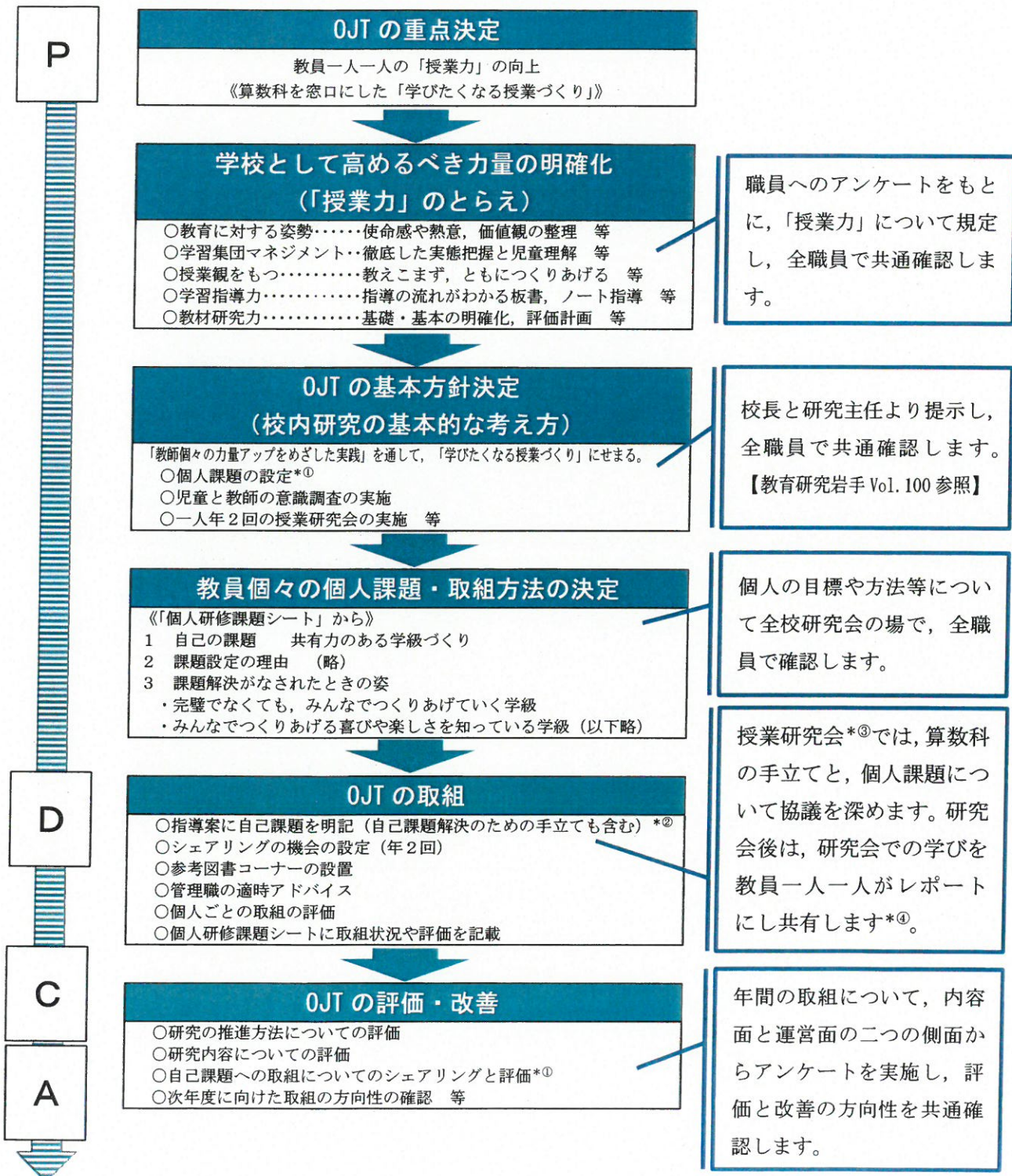
学校全体の取組として、教科研究を窓口にして授業力向上を図る例です。

Point

OJT 重点の明確化

授業力の構成要素の明確化

校内研究の工夫



*25 : 宮古市立花輪小学校の実践

* ① 個人課題設定シート (例)

個人研修課題シート

1 自己の課題
みんなで創りあげる喜びや楽しさを
感じる授業づくり

2 課題設定の理由
学校で学ぶよさは、友だちと考えを交流し合う中で、見えな
かったものが見えてくることにあるのだと思う。また、みんな
で創りあげた考え方は、みんなで見つけ出すことができるの
ではないと思う。自分さき分かれたいのではなく、みんなが分
かるように喜びや楽しさを見出す授業が望まれば、「学びたく
なる授業」が実現できると考えた。

3 課題解決がなされたときの姿
・失敗や間違いを恐らずに、相手意見をもちながら、自分の考え
を表現できる。
・友だちの考えをよく聞き、関わろうとする。
・共に学ぶよさを感じることができる。

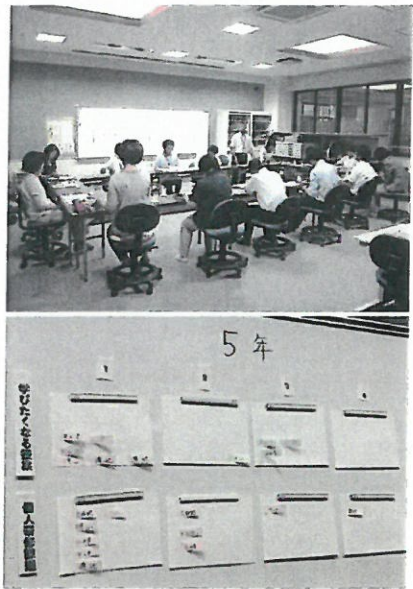
4 具体的な課題解決策
○授業者としての意識
・子どもたちから引き出した意見を考える。
・子どもの意見をつなぐ立場を良く。
○授業における具体的な手立て
・問題に関わる部分をつくる。
・自分の立場を示す場面を設定する。
・途中までであっても、自分の考えを発表させる。
・友だちと討論できる場を設定する。
・友だちの意見に関わらせる。
・学習意欲を高め、友だちからの学びに連れさせる。

5 進捗状況
平成24年8月22日
○自分の立場を示す場面を多く設定したことで、授業へ関わら
ざるを待たない状況をつくれた。
○グループ学習の場を設け、友だちと自由に意見を交わさせたこ
とにより、友だちの考えに触れさせることができた。
△子どもたちの「よい」が小さかったことで、声を見ずるとそ
うでない子の声が大きかった。
△教師主導の部分が少なく、子どもの意見をつなぐことができな
かった。

平成24年11月9日・20日
○友だちとの関わり合いの場を、授業中に効果的に設定するこ
とができた。
△ならいへ到達させるために、削ぎ落とせそうな部分を思いき
って削減した授業構成にした。しかし、児童に必要感や必然性
を味わせることができないまま、課題設定をすることになっ
てしまった。
△1題目で、問題の仕組みを全員が説明できるように展開し、2
題目では、1題目をふまえて、随時で説明できるように展開
した。しかし、1題目での押さえが甘く、2題目で説明で
きる児童は半数近くに留まった。

平成24年12月21日
○友だちの考えを聞き、関わろうとする児童、及び、学校で学ぶ
よさ、友だちと学ぶ楽しさを感じる児童が増えてきたと思う。
○友だちに教えたり、友だちから教わったりすることへの抵抗は
なく、積極的に学び合う姿が見られた。
△授業者の思いが通らず、児童の主体性を引き出せない場面が
あった。
△失敗や間違いを認める姿勢は良いものの、それらをもとに
した授業展開とまではいかなかった。そのため、失敗や間違いを
どうするかを、子どもたちのものにしてきた。

* ③ 授業研究会の様子



* ② 個人課題を明記した指導案 (例)

第4学年 算数科学習指導案

日 時
場 所
指導者

1 単元名 「計算のゆくそくを調べよう」
(東京書籍「新しい算数4下」pp.8-17)

2 単元の目標
計算の順序に関わるきまりについて理解するとともに、四則に関し
て成り立つ性質についての理解を深め、必要に応じて活用できるようにす
る。

3 単元について
式については、加法・減法については第1学年で、乗法については第2学
年で、除法については第3学年で、それぞれの計算が用いられる場面を知
り、その式で算す学習をしてきた。また、2段階の乗法を分解式
に直し、() を使って組合せにしたことも経験している。
乗法・除法の計算について成り立つ性質については、加法、減法の交換法
則、結合法則、乗法の増減と積の増減の関係、被除数と商の増減も
かたがた、同じ数でわったりしても商は変わらないことなども経験して
きている。
本単元では、「代金」という問題を扱うに() を用いることや、
乗法を用いて求めた式がどういった数値を算出するかが、具体的な場
面で理解できるようにする。また、四則関係の問題を含む数値の問題
や、() や乗除優先のきまりを使って1つの式に直すことによる
計算のやりかたが知られている。計算のきまりを、□や△などを用いて一
般的に整理する。式と図、言葉などを対応させ、考えたり説明したりす
る活動を重視したい。

4 児童について
本単元の児童は、算数を苦手としている子が多いが、算数の学習には
個々のペースを取り組んでいる。考え方や答えに自信がもてる子、大人
に相談しながら、進めようとする子、進めようとする子、見直し
ももてる子、問題解決が得意な子など多岐にわたる。
★ 困ったな、なぜだろう、と心を悩ませ、「できそう。」とい
う思いをふくらませ、自分の考えをもたせながら主体的に算数的活動に
関わらせたい。

5 指導計画 (9時間)
第1次 計算のしゅんじょ.....4時間
第2次 計算のきまり.....4時間 (本時1/4)
第3次 まとめ.....1時間

6 本時の指導について
(1) ねらい
答えを求めるための2通りの式を見つめ、分配法則について理解を
深める。
(2) 評価目標
(明) 分配法則について理解している。
(3) ポイント
○おりの数を数えるが、部分ごとに分けて計算する方法と、移動さ
せ合わせて計算する方法の2つがあることに注意させる。2つの考え
では方法が違っても、答えが同じであることから、2つの式は同じである
ことが分かる。
○問題②23×3を、計算のきまりを見つけていく。計算のきまりを
与えるのではなく、自分たちで見つけたり、きまりを活用しそのさ
を結びつけたりできるようにしたい。
○最後に、初めの問題で学んだ2つの方法を活用しながら、問題②に
取り組み、分配法則の活用を促す。1時間を進めて、図から考えを
立てていく。式と図を対応させることで視覚的支援をし、どの子も関
われるようにしたい。
★ 導入では、おりの数の合計を数えたいが、すぐに求められない
状況をして、「困ったな。」「どうしたら良いかな。」「ちよつと
工夫するとききませ。」という思いをもたせたい。見方によってお
り数を求める方法は2つあることに気づかせ算数の面白さに触れさせ
たい。
10×4の10はどんな意味があるのかを算数で説明し合うことで、2
つの式に共通する点に気づかせたい。算数で自分の考えを伝え
て、相手の考えをよく聴きながら、学びに主体的に関わらせ
たい。
問題では、前の学習の考えを活用できる問題を提示することで、分
配法則の理解を深めさせたい。

★：個人研修課題に関すること

* ④ 研究会後のレポート

(1年) 授業研究会を終えて

氏名 ()

○②について、良かった点、興味した点、
改善すべき点、感想などを書いてください。

①個人研修課題について
自由に発言できていて、いいなあと思いました。
学習規律ができていて、おりの数を数えたり、
移動させて計算したり、2つの考えを比べて、
同じ答えが出たので、私も納得しました。

②学びたい授業について
問題提示の工夫
・実践的活動
・子どもの思考に寄り添った展開
・学びを共有するコミュニケーション

③ ちねと見せ、その効果的だった。金台算数
よく考えたりも、やわらかく感じました。
④ プログラムを使って確認しました。全員で1,2,3
と番号をわけて、おりの数を数えたり、
移動させて計算したり、2つの考えを比べて、
同じ答えが出たので、私も納得しました。

(4) 展開 (★：個人研修課題に関すること)

○月○日 No.○

おりの数を数えよう (4枚) (本)

2つの式は同じ意味か
考えよう。

10×4 = (7+3)×4

(7+3)×4 = 7×4 + 3×4

2×6 = 2×6 = 60
(2-2)×6 = 60
(□-△)×○ = □×○ - △×○

① 2色のおり紙を並べ、その総数
を求める式を考える。
子どもたちは7×4+3×4=40
と10×4の2通りの求め方を
すると予想する。
★ おり紙を並べに見せていき、す
くには求められないことに気づか
せる。困り感をもとに主体的に課
題を解決しようとする意欲を高め
ていく。

② 答えは同じになることから、2
つの式は同じであるかどうかを考
える。2通りの式の意味を問と対
応させる。10×4の10は7+3で
あることを確認し、初めにまとめ
て計算したから、(7+3)の形に
直す。2つの式を等号で結ぶ。
★ 考え方により式が違ったが、答
えは同じである。違う式だが、等
号で結ぶかどうか子ども達の心
を揺らし、検証したいという気持
ちを喚起させる。
★ 4人組の班学習を取り入れ、図
と式の意味を考える。自分の考え
を伝え、相手の考えをよく聴き合
う。

③ 問題②23×3を解く。問題を
解き2つの式を見比べることで、
計算のきまりに気づかせたい。
計算のきまり(分配法則)を整理
して、□、△、○を用いて一般
化する。
★ 式を見比べ、計算のきまりを自
分たちで見つける活動を通して、
主体的に算数的活動に関わろうと
する意欲を高めたい。

④ はじめの問題を解くときに使っ
た考えを基にして、問題②に取り
組む。引き算でも分配法則が成
立つことに気づかせる。
★ おり紙がずれている部分に注
目させ、その部分を移動させるこ
とに気づかせたい。
前の学習の考えを活用できる場
面を設定することで、主体的に問
題に関われるようになる。

指導案に個人課題
を明確に位置づける
ことによって、参観
する教員の授業を見
る視点や、研究協議
の柱がはっきりし、
成果や課題をまとめ
やすくなります。

3-(2) 授業力向上を図る② (中学校) *26

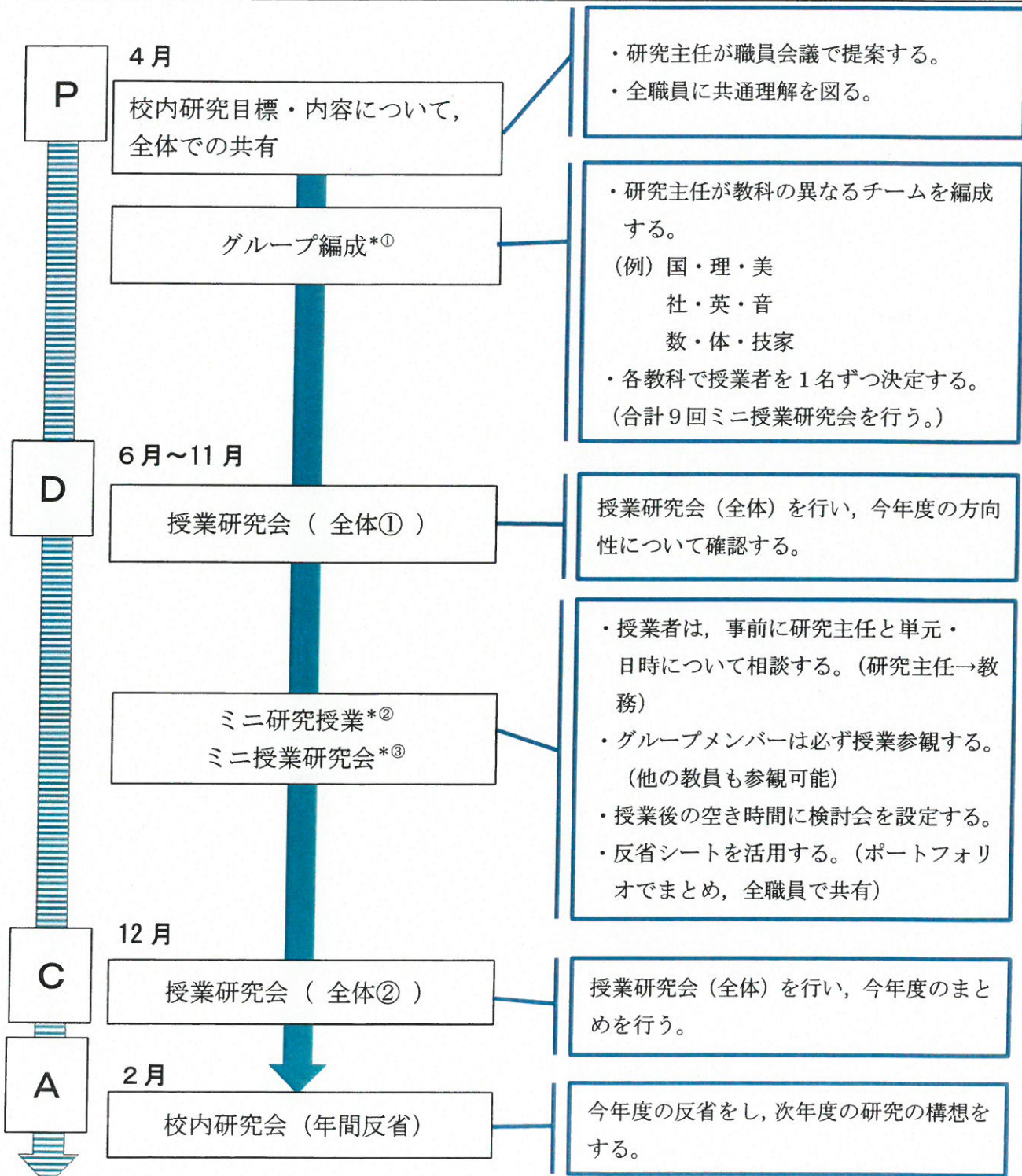
OJT 責任者である管理職が中心となり、年間を通してOJT 実践者へかかわる例です。

Point

全体での実践の共有

グループによるミニ研究会

個人の実践の振り返り



*26: 遠野市立遠野中学校の実践

*27: 小集団研究所編 (1986), 『小集団活動のキーワード』, 人間の科学者

***① グループ編成**

★グループ編成の観点

- ・教科の異なるグループを編成する。
- ・複数の教科担任がいる場合には、育てたい教員を選び、その教員が研究授業を行う。
- ・教職経験年数も考慮しながらグループを編成する。
- ・小集団の機能を生かした活動により、以下の効果*27が期待できる。

◇創造的な活動ができる	◇問題を効果的に解決する
◇やる気を高める	◇コミュニケーションが確かになる
◇チームワークをよくする	◇パーソナリティを育てる
◇1人ひとりの能力を高める	◇責任ある態度が身につく など

***② ミニ研究会の持ち方**

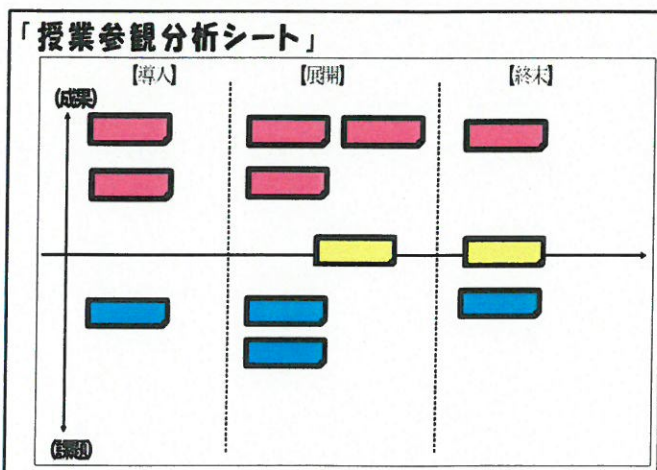
★ミニ研究授業の持ち方について

- ・研究テーマに基づいて、授業者は授業のねらいを事前に提示する。
- ・日頃教えている生徒の児童生徒の反応や表情を観察し、児童理解につなげることで授業改善に役立てる。
- ・メンバーの授業は必ず見るように時間割を依頼する。

★ミニ検討会の持ち方について

- ・参観後の研究会は、研究授業後の1時間を空き時間にする。
- ・授業を振り返って良かった点、改善点、疑問点について協議する。(ワークショップ形式等)
- ・授業者はミニ研究会を振り返って、今後改善していく点について報告シートにまとめる。
- ・まとめた報告シートは研究主任に提出する。(職員会議や校内研で共有する。)

***③個人振り返りシート**



◇授業参観分析シートの例

- ①授業参観中に成果や課題、疑問点について付箋紙に書き込む。
- ②ミニ研究会の中で付箋を分析シートに貼り、成果、改善点、疑問点について協議する。

■ = 成果 ■ = 改善点 ■ = 疑問点

	導入	展開	終了
研究に関わって			
成果			
課題			
疑問点			
【授業を振り返って】			
【今後の指導に向けて】			
			氏名【

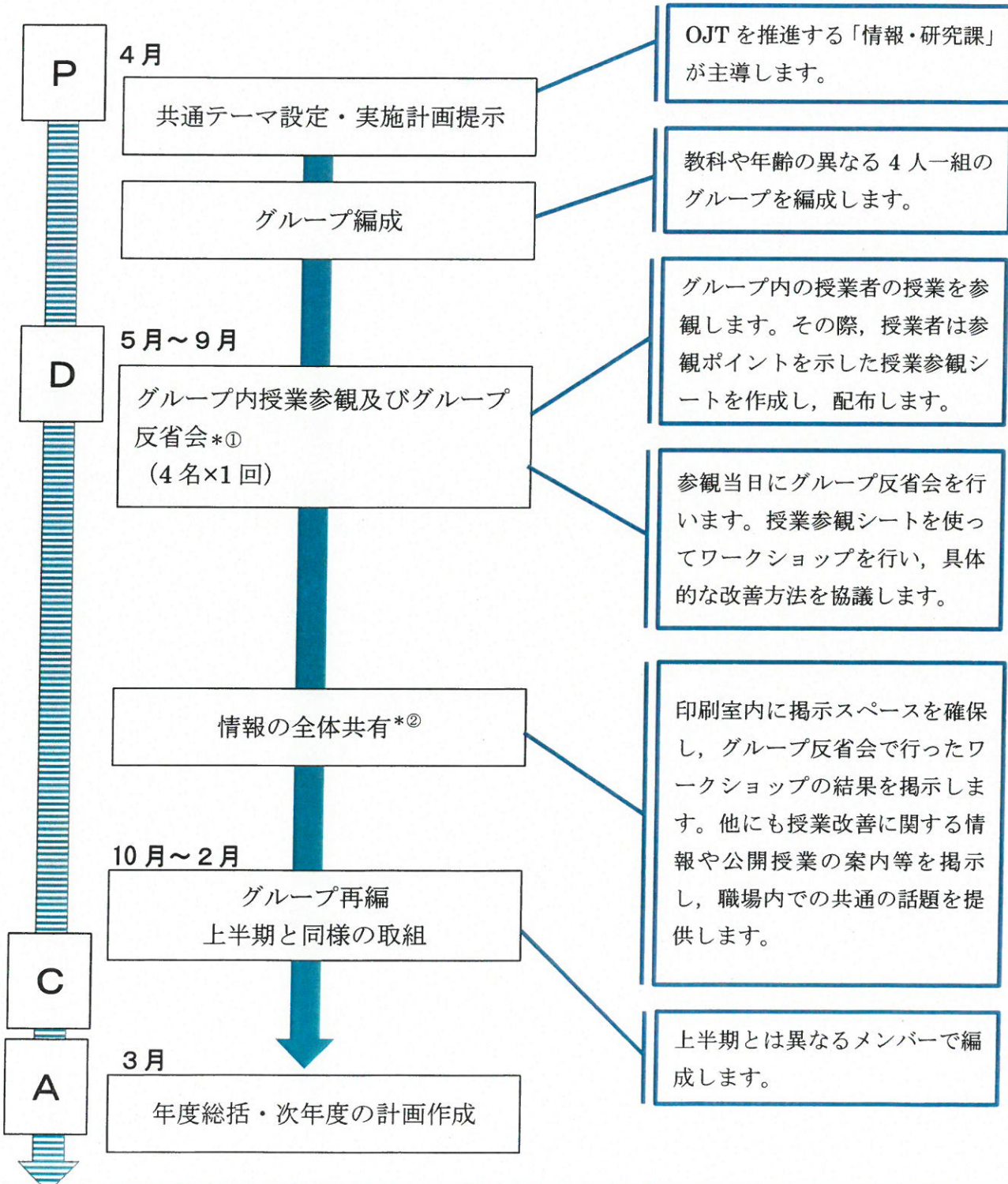
3-(3) 授業力向上を図る③ (高等学校) *28

校内分掌としてOJTをになう「情報・研究課」を立ち上げ、少人数グループによるOJTを推進している例です。

☞Point

支援組織の確立

少人数グループ



*28 : 岩手県立盛岡第二高等学校の実践

*① グループ反省会におけるワークショップ、および「反省会シート」の例

全職員共通の参観ポイント
(学校全体としてさらに改善
したい点を挙げる)

授業者が設定した参観ポイント
(個人としてさらに改善したい点を挙げる)

「良かった点」は赤の付箋

授業参観シート 9月5日(金) 3校時 科目 コミュニカ 英語I クラス 1A (場所: 1A教室) 授業者 眞登先生

	参観ポイント① 《全職員共通》 見通しと振り返りは適切に行われているか	参観ポイント② 《授業者が設定》 生徒が積極的に英語を口(あるいは耳)にしているか	その他 (気づいた点など)
良かった点 【赤い付箋】	<p>生徒の英語力が あがり、 先生の英語の 発音もよくなった。 音読もよくなった。 音読の音声が 聞こえるようになった。 音読の音声が 聞こえるようになった。 音読の音声が 聞こえるようになった。</p> <p>Today's Menu 一目でわかる！ Today's Menuと 紙を貼る (時間削減)</p>	<p>生徒が積極的に 英語を口に出している。 (あるいは耳にしている) 机間巡視して 生徒の様子を確認 出来た。 先生が積極的に 英語を口に出している。 (あるいは耳にしている) 机間巡視して 生徒の様子を確認 出来た。</p>	<p>付箋は授業参観前に赤・青各6枚配付 し、参観しながら記入してもらう。 (枚数を制限することで、意見の精選や反省会の時間短縮を目指す。)</p> <p>「課題」は青の付箋</p> <p>生徒の英語力があがり、先生の英語の発音もよくなった。音読もよくなった。音読の音声が聞こえるようになった。音読の音声が聞こえるようになった。音読の音声が聞こえるようになった。</p>
課題と改善策 【青い付箋】	<p>Shadowing. もう少し時間を。 もう一度作らねばならない。 前年と同じように参観して、生徒の様子を確認出来た。</p>	<p>生徒が積極的に英語を口に出している。(あるいは耳にしている)机間巡視して生徒の様子を確認出来た。</p>	<p>生徒の英語力があがり、先生の英語の発音もよくなった。音読もよくなった。音読の音声が聞こえるようになった。音読の音声が聞こえるようになった。音読の音声が聞こえるようになった。</p>
<p>授業者によるまとめ 授業者は、グループ反省会を受けて、今後の改善策としてまとめを記入する。</p>			
<p>授業者によるまとめ (今後、何をどのように改善していくか) と指摘するように、本時の参観を通じて、今後の授業改善に活かす。授業中の参観(あるいは時間や、授業の様子や、生徒の英語力向上)の観点から、生徒の英語力向上を促すように、今後の授業改善に活かす。授業中の参観(あるいは時間や、授業の様子や、生徒の英語力向上)の観点から、生徒の英語力向上を促すように、今後の授業改善に活かす。</p>			

*気づいたことは、付箋に「大きな字」で「簡潔」に記入 (良かった点=赤 課題と改善策=青)

*② 情報の全体共有、教職員間で話をするきっかけづくり

授業公開の予定を記入

授業公開


25(水)4校時
25(木)5校時
26(金)5校時
26(土)3校時

反省会シートのコピーを掲示

印刷室に掲示すれば、印刷機の動作中の隙間時間を使って、情報を確認できます。

授業公開予定(グループごとに誰が何月に公開するか)を掲示

最新の教育情報など、共有したい「ネタ」も掲示



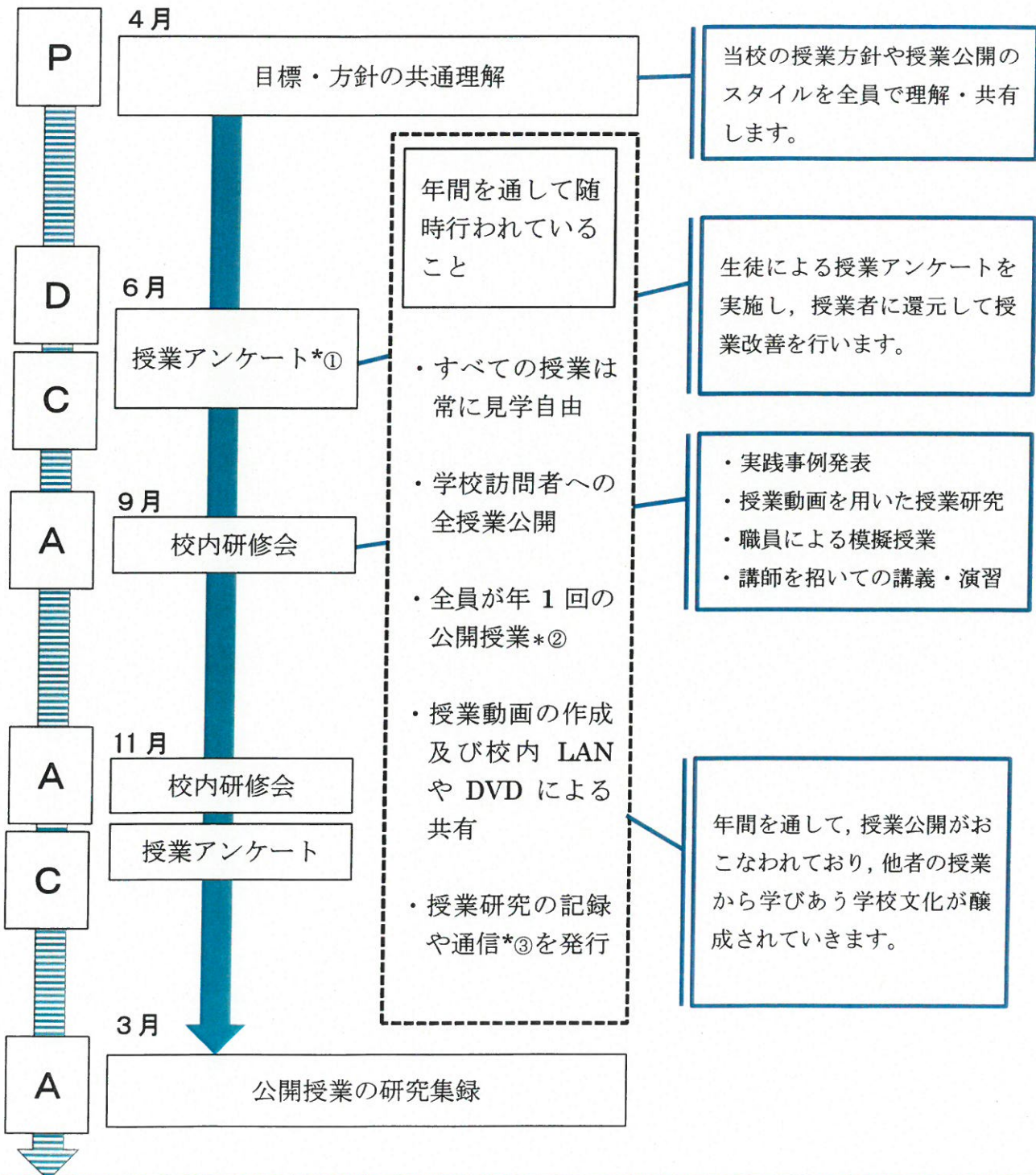
3-(4) 授業力向上を図る④ (高等学校) *29

学校の授業方針の共有と、日常的な授業互見で授業力の向上を図る取り組み。

Point

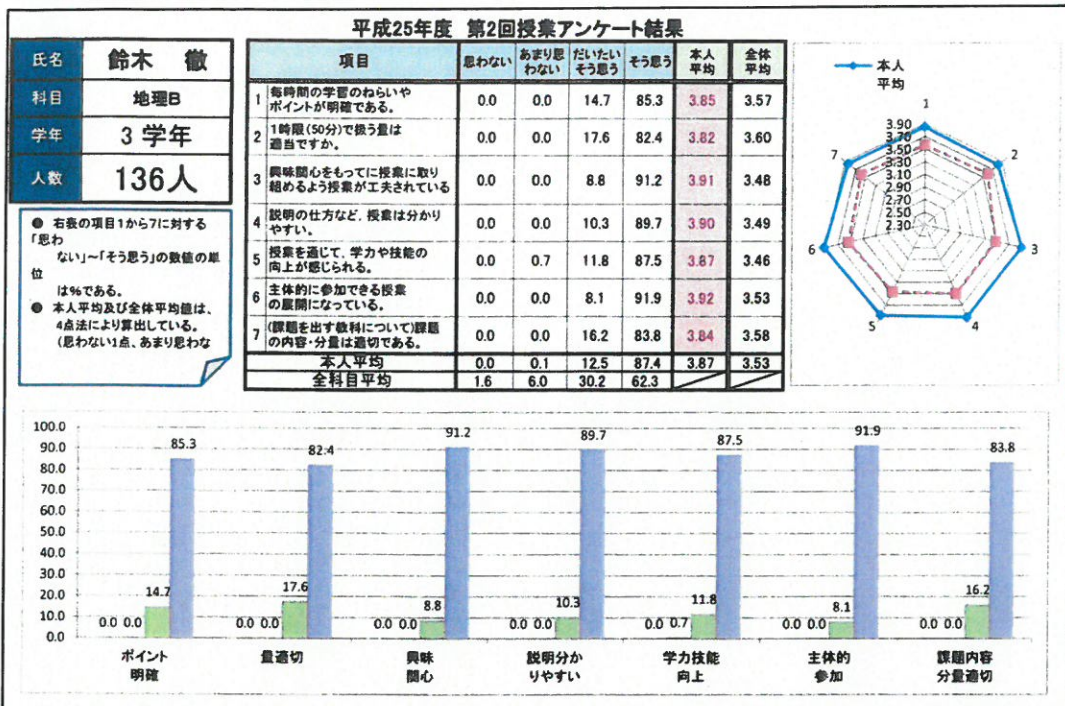
授業互見

授業方針の共有



*29 : 岩手県立盛岡第三高等学校の実践

*① 授業アンケートの例



生徒の授業アンケートは、集計後、担当科目ごとに授業者に配付します。



*② 授業公開で使用する「授業公開シート」

2014 校内研修用 授業公開シート 基ネタ→ 教科-55授業公開シート

開催日 時間	平成26年6月11日(水) 3校時(〇〇教室)		
授業担当者	〇△〇▽		
教科・科目	理科・化学	対象クラス	〇年〇組
単元等	アルカリ金属		
本時の狙いやポイント	○実験にNaを用いて、アルカリ金属元素の特徴を理解する。 ○酸、塩基反応で使用する指示薬の性質を知る。	参加者コメント	
興味・関心・意欲等を高めるための工夫	○実験のNaを用いて、生徒にナイフで切らせる。 ○装置になるが、炎色反応が火花に利用されていることを確認する。	参加者コメント	
思考力・判断力・表現力をつけるための工夫	○アルカリ金属はなぜ融解電解法で合成されるのかを考えさせ、周りと議論する時間を設ける。	参加者コメント	
技能をつけさせるための工夫	○融解電解法に関してはチャレンジマークの問題を使って技能をつけさせる。	参加者コメント	
基本的な知識等を定着させたり、理解を深めさせるための工夫	○実際にNaを使用する。 ○実験投影機を利用して、演示実験する生徒だけでなく、全員がその実験を見られるようにする。	参加者コメント	
その他の工夫	○ホワイトボードにスライドを投影することにより、補足事項を書き込めるようにしている。 ○計画的に授業を進めるために、生徒に単元ごとの授業ノートを用意して配布している。 ○授業で配布したプリントはすべてファイリングできるように生徒には穴あきのプリントを配布している。	参加者コメント	

※コメントのある方は直接授業者へ提出願います。授業者はそのコメントをこの用紙に各自打ち込み名前を付けて保存願います。(例: 6月15日〇〇〇〇が授業をした場合「0515〇〇〇〇」)

※実施日が決定後、時間変更や時間調整へ連絡願います。



授業公開シートは、教科・科目の専門性を越えて見学しやすいように工夫してあります。

*③ 「通信」は随時発行。公開授業のポイント等を全員で共有する。

参加型授業通信

発行責任者 副校長 下町健児

第5号 7/8

注 伊藤千賀子先生
6月4日(水)
1年生 家庭基礎
家庭クラブ活動

伊藤先生は、今年度の教科指導の目標として、「生徒が自己の生活と関連させながら、意欲的に学習できるよう、テーマや教材を厳選し、目的をはっきりさせて授業を行う」「体験が知識理解を深化させるような、実習・実験の機会を増やす」と掲げています。

本時は、新指導要領の中で強調されている「学校家庭クラブ活動」の単元の一教材として、トランスパレントという透明系の折紙を用いた作品制作の授業でした。

伊藤先生は、トランスパレントという独特の素材を探し、それを授業で使った上で、ホームプロジェクト等の家庭クラブ活動での活用を奨励されておりました。

現在、毎週一高との家庭クラブの交流が行われておりますが、その中で、トランスパレントスターの教材を共同で扱う活動を考えているとのこと。着実に自己目標を具現化されていることに感じました。

オリジナリティの高い教材の準備、ICT機器を適切に利用したわかりやすい説明、グループ化による協働の活動、作品発表と最後は全員での写真撮影など、生徒の意欲関心を高める工夫を随所に施している素晴らしい授業でした。

授業のポイント感想

◆ オープンな授業
この日は、ドインから2名の交換留学生が来ていたため、彼らもこの授業に参加しました。また、トランスパレントには数学的な興味もあり、私も、ALTのアンナさんを誘って、今回の授業に参加させてもらいました。

今回の伊藤先生の授業は、誰もが自由に参加し、意欲して活動を行えること、数学や英語など他教科とのコラボレーションが可能であることなど、21世紀型の学びといわれる、枠を超えて連携していく、国・内両方志向の要素を強く感じました。

◆ 動機づけはあくまで教材の内容
進学校に於いて、授業改善が進まない理由の一つは、大学進学や、模試勉強会を動機づけとすることで、苦勞なく、教師の都合による授業が行っている環境にあることだと思えます。多少度難が覆れていても、生徒は大学進学のために頑張るので、特に、教材の工夫をしなくても授業は成り立ってくれるわけです。

しかし、家庭科や音楽などでは、そういう意がないため、純粹に教材の工夫や、生徒を授業にどう主体的に関わらせるかという視点が動き、結果、ついに、参加型授業を意欲していくことになりました。

私たちは、センター試験や大学入試がなくなっても、生徒の興味を惹きつける授業を行うための必要があるし、本時のような授業から多くを学んでいかなければならないと思います。

ICT機器を適切に活用

高円色豊かなテーブル

教員は全員で写真撮影 達成感を得る

57

3-(5) 学級経営を充実する（中学校） *30

学級経営においては、具体的な実践場面は日々の教育活動全般にわたるものです。その能力開発も日常的に行われることが大事です。

☞Point

教師間の情報交換

個別による随時指導

校内研修*①

教師間の情報交換

中学校は教科担任制であるので、担任といっても自分の学級の生徒と接する時間はそれほど多くありません。それぞれが持つ授業内での生徒の様子や休憩時間での出来事など、大小様々な情報を交換し合うことはとても重要です。常に生徒の話題が飛び交うような職員間の雰囲気大切にしていきたいものです。また、定期的に学年会などの情報交換の機会を設け、お互いに相談し合える時間を確保することも必要です。

個別による随時指導

管理職による適宜の指導はもちろんですが、担任や学級の生徒により身近にいる中堅教員が相談にのり助言をしたいものです。例えば学校のミドルリーダーである学年主任などの果たす役割は重要です。担任が学級作りに行き詰まっているときに、学年主任と一緒に考えて、適切なアドバイスをしたり励ましたりするという関係を大切にしていきたいものです。

校内研修

授業研究を行っている学校は多いと思われませんが、学級経営に関することも積極的に校内研修を計画していきましょう。例えば、不登校問題や保護者対応などは全ての教師にとって共通した今日的課題です。具体的な事例を基にしながら研修を進めていきましょう。こうした課題は、ケースバイケースの対応が特に求められ、ベテラン教師の豊富な経験に基づいたアドバイスを是非学びたいものです。

また、Q-Uアンケートの調査内容について校内全体で共有し、学級経営に生かすことを目的として研修会を持つことも一つの方法です。こうした校内研修を計画的な取組として進めていくためには、研究主任などが管理職の指導・助言の下に、OJT全般の企画・調整を行っていくことが大事です。

《学級経営に関する主な内容（例）》

- ・学級経営方針の作成・年間を見通した学級経営の在り方（生徒や保護者の心をつかむ経営方針）
- ・Q-Uアンケートを基にした生徒理解
- ・学級活動や行事への取り組みの進め方
- ・係活動や清掃活動の活性化
- ・短学活の持ち方（簡潔な話し方、朝の会、帰りの会の進め方など）
- ・保護者との関わり（家庭訪問や学級懇談会等での保護者からの問い合わせに対する対応の在り方）

*30：日本教育評価研究会(2014),『指導と評価11月号』及び浅野良一(2008),『学校におけるOJTの効果的な進め方』教育開発研究所

* ① 校内研修会「Q-Uを生かした学級経営の進め方」で活用したシート(例)*31

平成25年度 第3回校内研修会
Q-U研修会資料 シート①

Q-Uとは
Q-U (QUESTIONNAIRE-UTILITIES) とは、『楽しい学校生活を送るためのアンケート』という標準化された心理検査のひとつです。
子どもたちの学級生活での満足度と意欲、学習集団の状態を、質問紙によって測定するものです。

Q-Uの構成
Q-Uは2つの心理検査から構成されています。
A「やる気のあるクラスをつくるためのアンケート(学校生活意欲尺度)」
B「いごちのよいクラスにするためのアンケート(学級満足度尺度)」
この2つの心理検査から教師は子どもたち1人ひとりについての理解と対応方法、学級集団の状態と今後の学級経営の方針をつかむことができます。

Q-Uでわかること
子ども個人と、学級集団の情報から、不登校、いじめ、学級崩壊などの問題に対応するデータが得られます。
・不登校になる可能性の高い子どもはいないか
・いじめ被害を受けている可能性の高い子どもはいないか
・各領域で意欲が低下している子どもはいないか
・学級崩壊に至る可能性はないか
・学級集団の雰囲気はどうか
以上のような、情報が得られます。つまり、現在学校現場で深刻な問題となっている不登校問題、いじめ問題、学級崩壊の問題に対応するデータが得られるのです。

Q-Uは具体的にどのような目的で使用されるのか?
代表的には、以下の4つです。
1. 不登校の予防として
2. いじめの早期発見、予防として
3. 学級崩壊の予防として
4. 教育実践の効果測定に
右の図は、学級満足度尺度の結果をまとめたデータのイメージ図です。
縦軸は、承認得点で「自分の存在や行動がクラスの仲間や教師から承認されている」と感じている度合いを示しており、軸が上へいくほど、その度合いが強い(承認されているという自覚が強い) ことになります。

学級満足度尺度結果のまとめ

夏休みに生徒理解に関わる校内研修を持ちます。Q-U 検査をもとに、子ども1人1人についての理解と対応方法、学級集団の状態と今後の学級経営の方針をつかむことができます。

シート②

横軸は、被侵害得点で、クラスへの不適応感やいじめ、冷やかしかたを受けを示しています。軸が左へいけばいくほどその自覚が強いことになります。それぞれのカテゴリの簡単な説明は下記の通りです。

<学級生活満足群>
学級内に自分の居場所があり、学校生活を意欲的に送っている生徒

<非承認群>
いじめや悪ふざけを受けてはいないが、学級内で認められることが少ない生徒

<侵害行為認知群>
他の生徒となんらかのトラブルがある可能性が高い生徒

<学級生活不満足群>
耐えられないいじめや悪ふざけをうけているか、非常に不安傾向が強い生徒。
特に要支援群の生徒はその傾向がさらに強く早急な支援が必要。

個々人についての確認と共に、クラス全体としての傾向を、「上記プロットの分布傾向からつかみます。分布パターンについては様々ですが、特に代表的なパターンとしては、「右上に集まった分布」「縦に伸びた分布」「横に伸びた分布」「斜めに伸びた分布」「乱散」などがあります。クラス傾向や、今後のクラスの雰囲気推移が予測できます。学級崩壊の早期予防・対策などに効果的です。

1 日常の生徒の観察より
(1) リーダーシップをとる生徒 (○公的・●私的)

	1組	2組	3組
男子			
女子			

2 Q-Uの結果より シート③

(1) 結果のまとめ学級集計・学年集計より 学級満足度尺度より

①学級・学年集団の傾向
分布状況による分類(どのタイプの集団か) …

②生徒個別の傾向
要支援群に属する生徒…
学級生活不満足群に属する生徒で、特に注意が必要な生徒…
侵害行為認知群に属する生徒で、特に注意が必要な生徒…
非承認群に属する生徒で、特に注意が必要な生徒…
教師から見て意外な群に属する生徒…

(2) 学校生活意欲プロフィールより 学校生活意欲(A)

①学級・学年集団の傾向
5つの領域の状況(全国と比較してどの領域で意欲的か) …

②生徒個別の傾向
全体的に意欲の高い生徒…
全体的に意欲の低い生徒…
グラフがアンバランスな生徒…

生徒個別の傾向 2の(1)~(3)の②より シート④
特にピックアップされた生徒とその状況及び対応

3 新組織づくりに向けての個別・全体指導の方策についての協議

生徒を理解する上で多くの先生方から助言を頂き、今後の学級経営に関するヒントを得ることが出来ます。また職員全員で情報を共有することで、全体での生徒指導に活かすことができます。

*31: 花巻市立南城中学校の実践

3-(6) 生徒指導を適切に行う

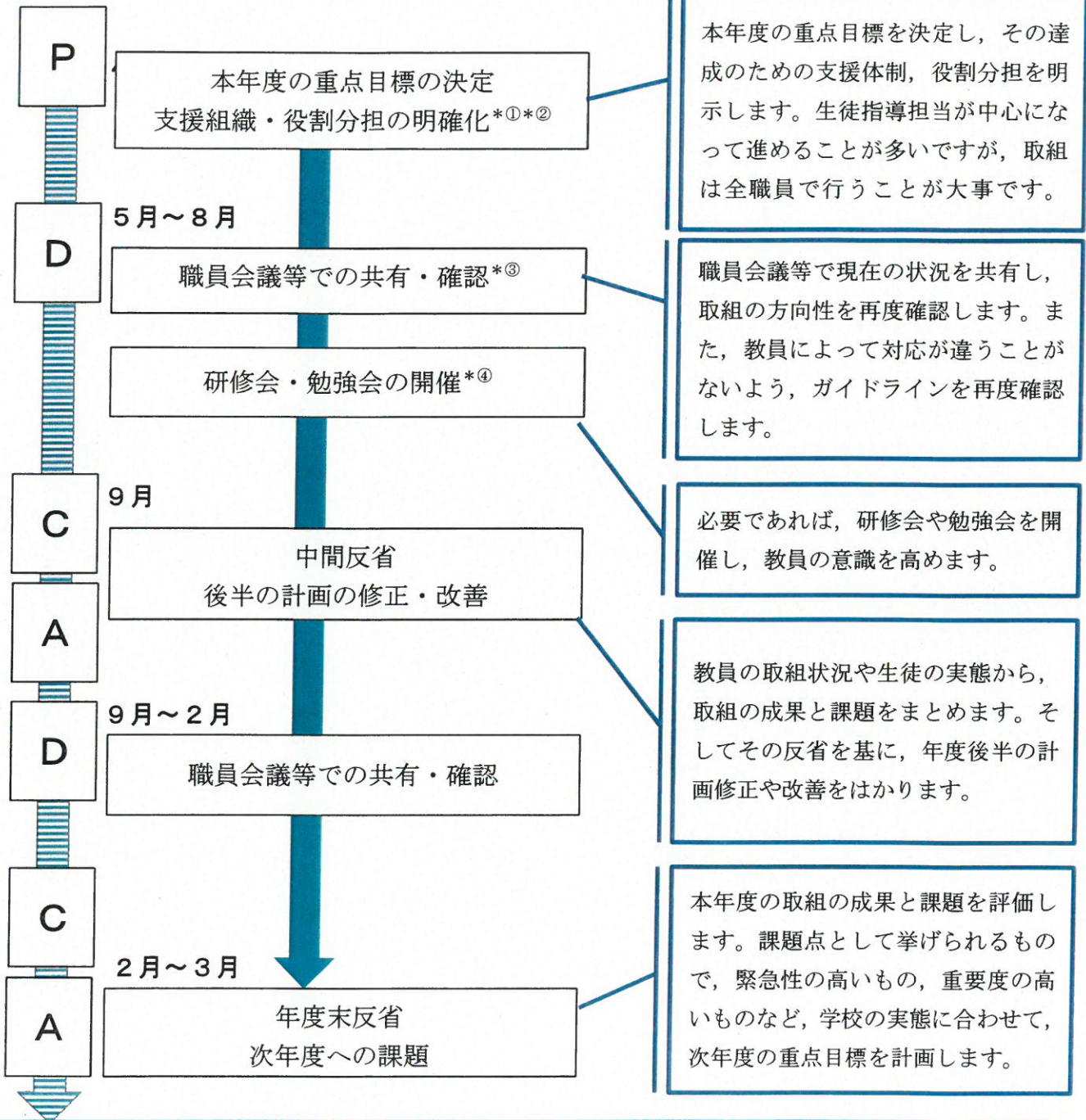
重点目標に向かって、学校全体で取り組む例です。生徒指導課などを中心に進めることが多いですが、担当課だけの取組ではなく、全職員での取組にする必要があります。

Point

重点目標の明確化

職員間の情報共有

職員間でのガイドライン統一



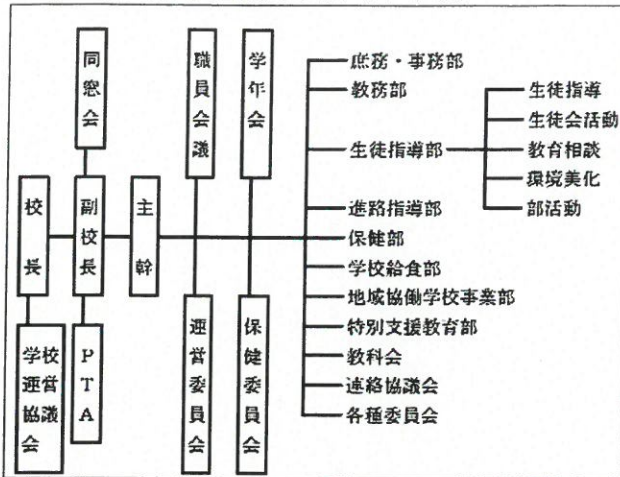
*①：文部科学省（2010），『生徒指導提要』

*②：岩手県教育委員会（2012），『教育委員会危機管理マニュアル改訂版』

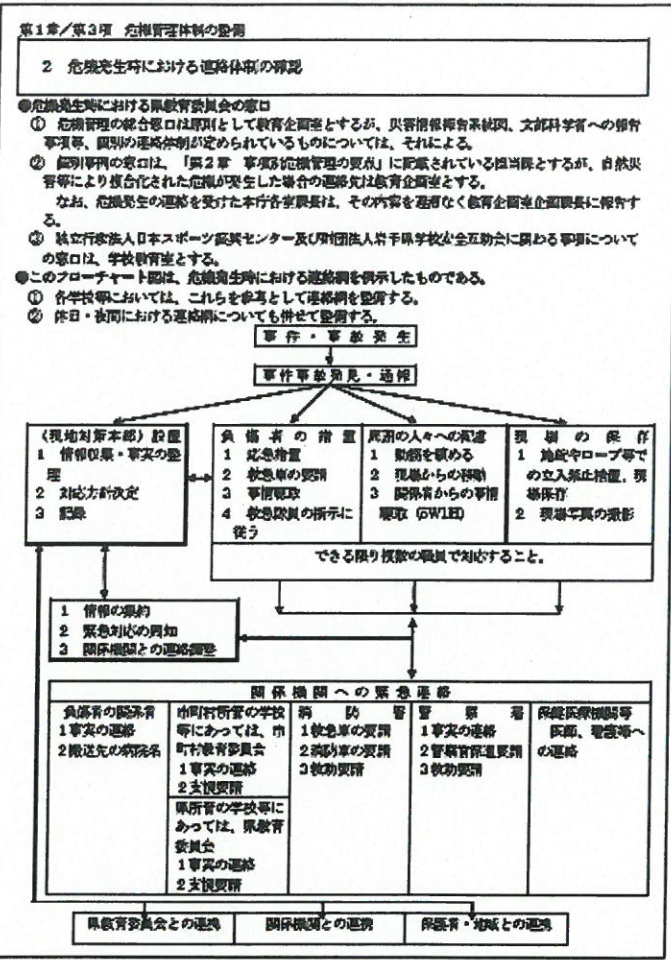
*③：文部科学省（2010），『子どもの心のケアのために一災害や事件・事故発生時を中心に一』

*④：岩手県総合教育センター（2009），『いじめ問題への初期対応と対応マニュアル』

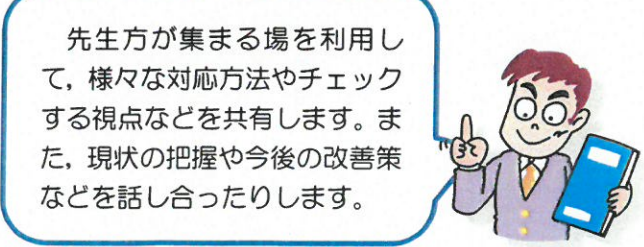
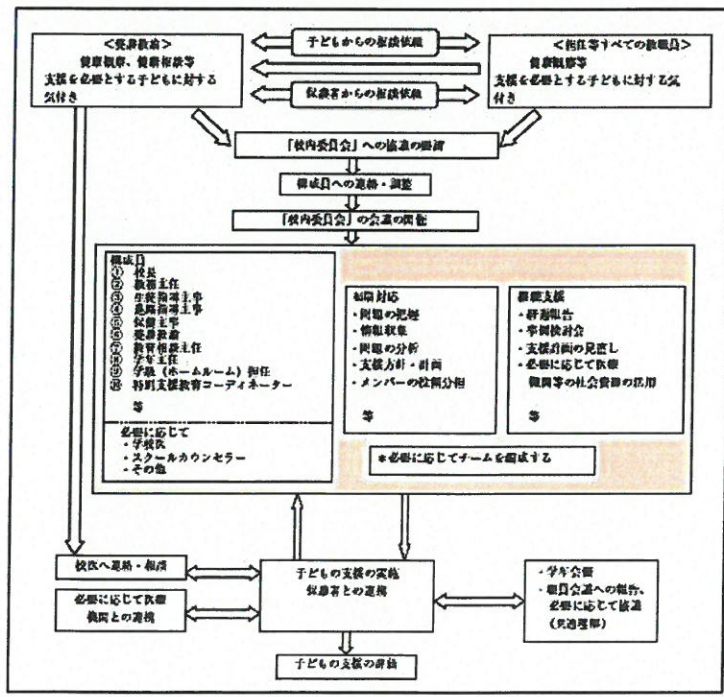
* ① 校内分掌組織図の例（中学校）



* ② 危機発生時における連絡体制の確認（例）



* ③ 心身の健康問題の組織的な対応の進め方（例）



* ④ 研修会で活用した資料（例）

資料一1 ■いじめ発見のチェックポイント（学校用）

いじめの対応で大切なことは、いじめの兆無に早く気づき、早期発見、早期対応を図ることが最大のポイントです。教師は、子どもたちの毎日の生活の様子を観察し、子どもが発する「小さなサイン（言葉、表情、しぐさ、行動）を見逃さず、発見することが大切です。

※項目は、考えられる例を示しています。実際の現場や学校の状況に応じて工夫してください。

いじめられている側のサイン

サイン	発見	対応
遅刻・欠席が増える（3日までにチェック）。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
始業時刻ぎりぎりの登校が目立つ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
元気がなく存かめ顔をする。挨拶をしなくなる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
出席確認の際、声が小さい。ぼんやりしていることが多い。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
欠席・遅刻・早退の理由を明確に言えない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
服装と姿勢が合わず、うつむいている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
体調不良（頭痛、腹痛、吐き気等）を訴える。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
提出物を忘れたり、期日に遅れたりする。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
周囲がなんとなくざわついている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
担任等教職員が教室に入室後、遅れて入室する。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
保健室、トイレによく行くようになる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
用具・机・椅子等が散乱している。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
教科書、ノート等に落書き、汚れがある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
授業道具等の忘れ物が目立つ。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
決められた座席と違う場所に座っている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
正しい答えを冷やかされる。発言すると周囲がざわつく。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
他の児童生徒から発言を妨害される。突然個人名が出される。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
グループ分けで孤立する。グループ活動で話しかけられない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
学習意欲がない。学習内容が理解できなくなる等学習状況の悪化がある。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
授業中ぼんやりして、作業が継続しない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
周囲の子が机、椅子を離して座ろうとする（2～3cmの隙間）	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
どのグループにも入れず、一人でボツンとしている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
休み時間に自分の席から離れないようにしている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
トイレや保健室等にもついていることが多い。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
訳もなく無気力な歩幅を歩いたり、用もないのに職員室、保健室に来たりする。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
遊びと称して友達とふざけあっているが表情がこげない。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一様に遊んでいる友だちに、相当な気遣いをしている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
遊び時間等で使った道具等の片付けをいつもさせられている。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一人で寂しそうに教室に移ってくる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
一人でいることが多く、集団での行動を避けるようになる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
理由もなく服を汚していたり、落し物等が見られる。	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3-(7) 保護者との信頼関係をつくる*32

OJT 実践者が、日常の教育活動の中で、保護者との信頼関係をつくる取組例です。

Point

児童生徒の教育活動の充実

保護者とのコミュニケーション

情報発信

児童生徒の日々の教育活動を大切にさせる

保護者との信頼関係をつくるためには、児童生徒への日々の教育活動が丁寧になされていることが大切です。児童生徒との信頼関係と保護者との信頼関係は基本的に結びついており、教師の努力や誠意は児童生徒を通して、保護者に伝わっていくものだからです。

OJT 責任者は、OJT 実践者が教育活動を充実させることができるように、教師の活動を力量向上の視点で支援をしていくようにします。

- 毎日の授業
- 教師としての専門性を高めること
- 個別の学習指導
- 生活指導及び相談 等

保護者とコミュニケーションを大切にさせる

保護者との信頼関係をつくるために、教育活動の中で保護者とのコミュニケーションの機会も大切にします。

その手段として、電話や手紙等での保護者とのやりとりもありますが、保護者と直接顔を合わせて、相互の表情をみながらのコミュニケーションとすることが理想的です。

また、保護者からの意見や要望に対して、教師一人で判断をしまい、対応や発言が場当たりのになったり、時や相手によって違いがあったりする場合があります。

そこで、OJT 実践者から OJT 責任者へ、その都度報告・連絡・相談をさせ、責任者は、保護者への対応の仕方等について具体的な助言にあたるようにします。

- 保護者の意見や要望を謙虚に受け止めること
- 身なり、言葉遣い、表情等、好感をもてるように配慮すること
- 保護者会、面談、家庭訪問等における保護者への伝え方等、適切な助言を行うこと 等

保護者への情報発信を大切にさせる。

OJT 実践者は、様々な機会をとらえて保護者に積極的に情報発信し、教育活動について理解してもらうことが、信頼関係をつくることにつながります。

また、積極的な情報発信は、保護者や地域社会からの協力・参画と「開かれた学校づくり」につながります。

そこで、OJT 責任者は、実践者が様々な情報発信の機会の目的や意義を十分理解できるように、助言をしていくようにします。

- 学級・学年通信
- 授業参観
- 保護者会・懇談会
- 家庭訪問
- 個別面談
- PTA
- 学級・学年行事 等

*32: 浅野良一 (2008), 『学校における OJT の効果的な進め方』, 教育開発研究所

資料



《目次》

資料 1	「OJT 個人課題解決シート」	64
資料 1-2	「OJT 個人課題解決シート」(記入例)	65
資料 2	「OJT 個人課題振り返りシート」	66
資料 2-2	「OJT 個人課題振り返りシート」(記入例)	67
資料 3	「OJT 取組中間振り返りシート」	68
資料 4	「OJT 取組年間振り返りシート」	69
資料 5	「〇〇〇学校 OJT 推進シート」	70
資料 5-2	「〇〇〇学校 OJT 推進シート」(記入例)	71



本編に掲載しているシートは、各学校の実態に応じてご活用ください。

資料 1

	校長	副校長	主任	
回 覧				

0JT 個人課題解決シート

所属 _____

氏名 _____

《個人課題》

--

《課題解決がなされたときの姿》

--

《具体的な課題解決策》

--

《スケジュール》

月	課題解決のための取組

資料 1-2

このシート記入後は、校長、副校長、学年長 (OJT 責任者) へ提出します。

【1回目:目標・方法記入後, 2回目:評価後】

(記入例)

回	校長	副校長	主任	
覧				

OJT 個人記

ここでは、おおきく3点について挙げていますが、欲張らずに、本年度重点的に取り組むことを挙げるとよいでしょう。

年度途中で達成されたときには、また別の課題を取り上げるようにしましょう。

《個人課題》

- 指導法について
 - ・発問や指示の吟味
 - ・計画的な板書
- 基礎・基本を定着させる授業づくりについて
 - ・評価規準の明確化
 - ・定着の時間の確保
- 学級経営について
 - ・児童理解の工夫
 - ・朝の会や帰りの会の充実

《課題解決がなされたときの姿》

- 指導法について
 - ・何度も言い換えをせずに簡潔な発問ができる。→多様な児童の発言が増える。挙手をする児童が増える。
 - ・一目見て授業の内容が分かる板書。(紙板書や色チョークの工夫)→児童のノートの充実。
- 基礎・基本を定着させる授業づくりについて
 - ・具体的な学習課題が設定される。→授業の終わりに児童が、何について学習したのかを言うことができる。
 - ・学習定着度状況調査ですべての児童が正答率8割以上。
- 学級経営について
 - ・誰とでも仲良く遊べる学級
 - ・学校に来るのが楽しいと思える学級の雰囲気
 - ・友達のよさを見つけ言うことができる学級

《具体的な課題解決策》

- 指導法について
 - ・「授業構想ノート」を作成し、少なくとも1日の中の1時間の授業について、板書計画と主な発問を記述する。→児童の授業評価アンケートを作成し、発問の分かり易さの変異を見る。
- 基礎・基本を定着させる授業づくりについて
 - ・「授業構想ノート」に毎時間の授業の評価規準を書く。毎時間の授業の学習課題を書く。→学習定着度状況調査の結果分析をする。
- 学級経営について
 - ・始業前と休み時間には、児童と一緒に遊び児童理解に努める。
 - ・朝の会や帰りの会の「先生から」で、子どものよさや、教師の願い(目指す学級像)を話す。→児童に学級生活についてのアンケートを実施し、満足度を分析する。

《スケジュール》

月	課題解決のための取組	
4月	「授業構想ノート」の取組	授業評価アンケート①実施, アンケート分析
5月		
6月		
7月	「授業構想ノート」の振り返り①	
8月		
9月		
10月		授業評価アンケート②実施, アンケート分析
11月		
12月	「授業構想ノート」の振り返り②	
1月		
2月		
3月	▼「授業構想ノート」の振り返り③	授業評価アンケート③実施, アンケート分析

ここでは、指導法についての取り組みのみのスケジュールを記載しています。

資料 2

	校長	副校長	主任	
回 覧				

OJT 個人課題振り返りシート

氏 名

個人課題

OJT の場	OJT の方法 (課題解決策)	実施結果	評価
校内研修			
校外研修			
振り返り			

※評価 (4 : 十分できた 3 : おおむねできた 2 : あまりできなかった 1 : できなかった)

資料 2-2

(記入例)

	校長	副校長	主任	
回 覧				

振り返りシート

学校のOJTの重点に沿った課題を立てます。
 「OJTの方法」には、課題が「授業力向上」の場合、「授業力」の構成要素である「教師としての姿勢」「授業構想力」「児童生徒理解・統率力」「授業実践力」を意識して文章化します。(「研修指標(例)」参照)

教育 仙太

個人課題

【授業力向上】子どもたち同士が互いのよさに学び合いながら、思考力を高める授業づくりを目指す。

OJTの場	OJTの方法 (課題解決策)	実施結果	評価
校内研修	授業前日までに学び合いの場を位置付けた指導過程を構想し、授業に臨む。	重点的な教科を決め(算数)、実施できた。学び合いの場を子どもの思考の流れに沿いながら設定できつつある。	3
	話し合いが充実するような学習プリントを作成し活用させる。	学習プリントを用いることにより、自分の考えをもち、話し合いに参加できる子どもが増えてきた。	4
	学年会で授業の話題を取り上げてもらい、アドバイスをもらう。	<p>「実施結果」「評価」には、年間の総括として記入します。そして、成果と課題が明らかになるような記述をこころがけます。</p>	
	自分の実践記録をつけるとともに、研究会の記録を蓄積する。		
校外研修	関係する学校公開研究会に参加し、研修する。	参加は1回だけではあったが、言語活動の充実に関する有益な情報を得ることができた。	3
	教育センターの希望研修に参加し、研修する。	講座終了後研修指導主事から直接話し合い活動の充実のポイントを教えてもらい、日々の実践で活用できた。	4
振り返り	<p>OJTが基本ですが、自己課題解決に役立つOff-JTについても記入しておくことにより、課題解決が早まるものと考えられます。 記入する項目数は、適宜調整します。</p>		4

※評価(4:十分できた 3:おおむねできた 2:あまりできなかった 1:できなかった)

資料 3

	校長	副校長	主任	
回 覧				

OJT 取組 中間 振り返り シート

氏 名	
-----	--

個人課題	
------	--

《自己評価》

No.	項 目	自己評価			
1	個人の課題を常に意識していたか。	4	3	2	1
2	立案した課題解決の方法により、課題解決が進んでいるか。	4	3	2	1
3	管理職や同僚からアドバイスを積極的に得ようとしていたか。	4	3	2	1
4	取組で得たことを、日々の実践の中で生かしていたか。	4	3	2	1
5	取組状況をポートフォリオとしてファイルに整理し保存できているか。	4	3	2	1
振り返り					

資料 4

	校長	副校長	主任	
回 覧				

OJT 取組年間振り返りシート

氏 名

個人課題

《自己評価》

No.	項 目	自己評価			
1	身に付けなければならない学校の力量から、個人課題を適切に設定することができたか。	4	3	2	1
2	立案した課題解決の方法は適切であったか。 (取組途中で適宜修正できたか。)	4	3	2	1
3	管理職や同僚からアドバイスを積極的に得ることができたか。	4	3	2	1
4	同僚との学び合いで取組を深めることができたか。	4	3	2	1
5	校内の取組と校外での研修会等とを関連させて、課題改善を進めることができたか。	4	3	2	1
6	取組で得たことを、日々の実践の中で生かすことができたか。	4	3	2	1
7	取組状況をポートフォリオとしてファイルに整理し保存できているか。	4	3	2	1
8	自己の成果と課題を具体的に振り返ることができたか。	4	3	2	1
9	次回の課題についての方向性をつかむことができたか。	4	3	2	1
振り返り					

〇〇〇学校 OJT推進シート

1 校長・副校長のOJT基本方針

OJTの重点	OJTの目標	OJTの方法	
--------	--------	--------	--

高めるべき力量	若手教員	中堅教員	ベテラン教員

2 OJT実施状況

教員氏名	個人課題	実施状況	所見

資料5-2 (記入例)

平成 年度

〇〇〇学校 OJT推進シート

管理職記入用のシートです。
学校としてのOJTの重点や、教員個々のOJT推進状況を整理しておくシートです。

年度始めに記入します。

1 校長・副校長のOJT基本方針

OJTの重点	教員個々の「授業力向上」	OJTの目標	教員の相互啓発を重視し、同僚性を基盤とした人材育成を目指す。
OJTの方法	<ul style="list-style-type: none"> ・個々の課題解決が図られるような校内研究を推進する。 ・相互啓発の場を設定する。 		

	若手教員	中堅教員	ベテラン教員
高めるべき力量(構成要素)			
教師としての姿勢			
授業構想力			
児童理解・統率力			
授業実践力			

「授業力向上」が重点の場合、「授業力」の構成要素である「教師としての姿勢」「授業構想力」「児童生徒理解・統率力」「授業実践力」を意識して文章化します。
(「力量の指標(例)」参照)

高めるべき力量を、教員のライフステージごとに分けて整理しておく、個々の教員が課題を立てやすくなります。
また、組織としてのバランスも取れるようになりますと考えられます。(「力量の指標(例)」参照)

2 OJT実施状況

教員氏名	個人課題	実施状況	所見
教育 仙太	子ども同士が互いのよさに学び合いながら、思考力を高める授業づくりを目指す。		
〇〇 〇〇			
◇◇ ◇◇			
□□ □□			

教員個々の「個人課題解決シート」等から転記します。

OJTの取組途中や年度末に記入します。
教員個々の変容や、改善の方向性等を記入し、意欲付や指導に生かします。

【参考文献】

秋田喜代美／恒吉僚子／佐藤学【編】(2005),『教育研究のメソドロジー 学校参加型マインドへのいざない』

浅野良一編(2009),『学校における OJT の効果的な進め方』, 教育開発研究所

阿部一也(2008),『学校内人材育成(OJT)の在り方に関する研究』, 神奈川県立総合教育センター

茨城県教育研修センター(2013),『次世代の教職員を育てるために～OJTの進め方～』

岩手県教育委員会(2005),『岩手県教職員の人材育成に関する検討委員会報告書』

岩手県教育委員会(2012),『教育委員会危機管理マニュアル改訂版』

岩手県教育委員会(2014),『平成26年度 教職員研修の手引』

岩手県立総合教育センター(2008),『校内授業研究の進め方ガイドブックー平成19年度版ー』

岩手県立総合教育センター(2009),『校内授業研究の進め方ガイドブックⅡ』

岩手県総合教育センター(2009),『いじめ問題への初期対応と対応マニュアル』

岩手県立総合教育センター(2013),『校内授業研究の進め方ガイドブックⅢ』

岩手県立総合教育センター(2014),『小・中学校の校内研究推進に対する効果的な支援の在り方に関する研究 ー校内研究推進モデルプラン・校内研究支援モデルプランの作成を通してー』

岩手県立総合教育センター(2006-2007),『授業改善を図るための校内授業研究の進め方に関する研究 ー「校内授業研究の進め方ガイドブック」の作成と活用をとおしてー』

大阪府教育委員会(2008),『次世代の教職員を育てる OJT のすすめ～学校で育てるために～』

岡部博(1982),『企業内研修戦略』, 産業大学出版部

神奈川県立総合教育センター(2008),『学校内人材育成(OJT)実践のためのガイドブック』

神奈川県立総合教育センター（2008），『学校内人材育成（OJT）の在り方に関する研究』，神奈川県立総合教育センター研究集録 27：73～76

小集団研究所編（1986），『小集団活動のキーワード』，人間の科学者

東京都教育委員会（2010），『OJT ガイドライン～学校における OJT の実践～【改訂版】』

日本教育評価研究会(2014)，『指導と評価 11 月号』

博報堂大学編（2014），『「自分ごと」だと人は育つ 博報堂で実践している新入社員 OJT 1 年間でトレーナーが考えること』，日本経済新聞出版社

マネジメント研修カリキュラム等開発会議（2004），『学校組織マネジメント研修－これからの校長・教頭等のために－』，学校組織マネジメント研修テキスト

文部科学省（2010），『生徒指導提要』

文部科学省（2010），『子どもの心のケアのために－災害や事件・事故発生時を中心に－』

横浜市教育委員会 編著（2013），『教師力向上の鍵「メンターチーム」が教師を育てる、学校を変える！』，時事通信社

村川雅弘・田村知子・東村山市立大岱小学校【編著】（2011），『学びを起こす授業改革 困難校をトップ校へ導いた大岱システムの奇跡』，ぎょうせい

【参考 Web】

久我直人（2010），『教師の組織的省察に基づく教育改善プログラムの開発的研究－「教師の主体的統合モデル」の基本理論－』

久我直人（2009），『教師の「反省的思考」に関する事例的研究－問題を抱える子どもに対応する教意志の省察の過程を通して－』，鳴門教育大学研究紀要第 24 巻

小柳和喜雄（2004），『教師の成長と教員養成におけるアクション・リサーチの潜在能力に関する研究』

学校内における人材育成の進め方

平成 27 年 3 月

岩手県立総合教育センター

教科領域教育担当

吉田武雄・鈴木徹・松本諭・高橋成周