

# 若手教職員育成のための OJTの手引

—— 「大分県公立学校教員育成指標」の活用 ——

令和5年3月 改訂

大分県教育委員会

# 目次

はじめに	3
改訂にあたり	4
<b>第1章 理論編</b>	
1 求められる教職員像	6
2 資質能力の向上を図る3つの柱	7
3 OJT (On the Job Training) とは	8
4 OJTの実効性	9
5 OJTを効果的に進めるには	10
6 校内研修体制づくり	13
7 「大分県公立学校教員育成指標」の活用	14
8 「大分県公立学校教員育成指標」に基づく具体的な育成の観点表	19
<b>第2章 実践編</b>	
学校におけるOJTの場面や方法（実践例）	22

はじめに

子どもたちの学力・体力の向上を図るとともに、いじめ・不登校等の諸課題に迅速・適切に対応するためには、学校が具体的な目標を設定し、学校全体で組織的に取り組むことが必要です。県教育委員会では、平成24年策定の「目標達成に向けて組織的に取り組む『芯の通った学校組織』推進プラン」及び平成26年策定の「子どもの力と意欲の向上に向けた『芯の通った学校組織』活用推進プラン」により、市町村教育委員会との緊密な連携の下で、第1フェーズ（平成24年度）から第5フェーズ（平成28年度）に渡る取組を進めているところです。

この間、各学校で目標達成に向けた組織的な取組が進み、学力・体力の向上等の成果につながっています。

また、県教育委員会では、「生涯にわたる力と意欲を高める『教育県大分』の創造」に向け、平成28年3月に策定した「大分県長期教育計画」において、「教育県大分」を担う人材の確保、養成や教職員の資質能力の向上の取組を掲げています。この計画を踏まえ改訂を行った「大分県公立学校教職員の人材育成方針」（以下「人材育成方針」という）においても、キャリアステージを通じた人材の育成の取組を示しており、人材の育成や教職員の資質能力の向上を重点課題と捉えています。

教職員の大量退職期を迎え、今後10年間で教職員の半数が入れ替わることとなります。このため、経験豊かなベテラン教職員の高い識見や優れたノウハウ等を採用から10年間の若手教職員や中堅教職員に伝承し、教育活動をさらに充実・発展させていくための体制づくりが急務となっています。喫緊の教育課題等に的確に対応し、子どもたちがそれぞれの夢や目標を達成できる活力ある学校づくりを組織的に推進していくには、一人一人の教職員の資質能力の一層の向上がこれまで以上に不可欠です。

今後の教職員の人材育成については、学校内での研修、学校を離れて行う集合研修や会議、自己研鑽等で培われるものや学校での切磋琢磨による資質能力の向上がさらに必要です。特に、学校の教育目標達成を目指す中で、学校内の日常の教育活動でのOJT（On the Job Training）による資質能力の向上が重要と考えます。

大量退職時代への対応として、若手教職員を計画的に育成することが必要なことから、組織的に職務を通じた能力開発を行うため、OJTにより特に若手教職員の育成が図られるよう「人材育成方針」を踏まえ、本手引を作成しました。実践例を多く盛り込み、学校現場ですぐに活用できる内容としています。今後、本手引の活用により、若手教職員の資質能力の向上につながるとともに、子どもの力と意欲の向上につながっていくことを期待します。

平成28年3月

(令和2年3月) 改訂にあたり

本手引策定以降4年が経過し、教職員の人材育成に係る状況にも変化がありました。

教育公務員特例法の一部改正を受け、県教育委員会では、平成29年度に「大分県公立学校教員育成指標」を策定しました。

高度専門職としての職責、経験及び適性に応じて身に付けるべき資質を明確化したものであり、同指標を十分活用して人材育成に取り組む必要があります。

また、新学習指導要領が、令和2年度の小学校及び特別支援学校小学部から順次全面実施されます(幼稚園教育要領は平成30年度から全面実施)。

新しい学習指導要領のねらいを実現するためには、各学校において児童生徒の資質能力の育成に向けた主体的・対話的で深い学びの視点からの授業改善が重要であり、この点を踏まえた研修を実施する必要があります。

さらに、教職員の働き方改革についても国等の動向を踏まえる必要があります。

学校において、子どもと向き合える時間を確保するとともに、休暇を取得しやすい環境を整備する等の方針に則した、効果的・効率的な校内研修に取り組む必要があります。

以上の状況を踏まえ、今回、本手引きを改訂したところです。

各学校では、大量採用期において、大分県公立学校教員育成指標を踏まえた資質能力を育成する等、若手教職員の育成がさらに重要となっています。

改めて本手引が教職員の資質能力の向上に活用されることを期待します。

令和2年3月

(令和5年3月) 改訂について

令和4年8月に「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指針」が改正されたことに伴い、「人材育成方針」、「大分県公立学校教員育成指標」を改訂しました。

これらの内容等を踏まえ、本手引を改訂します。

令和5年3月

# 第1章 理論編

## 1 求められる教職員像

大分県教育委員会は、「大分県公立学校教職員の人材育成方針」において、下記の「求められる教職員像」を定めた。

### 求められる教職員像

- 1 専門的知識をもち、実践的指導力のある人
- 2 使命感にあふれ、高い倫理観と豊かな人間性をもつ人
- 3 柔軟性と創造力をそなえ、未知の課題に立ち向かう人
- 4 学校組織の一員として考え行動する人

#### 1 専門的知識をもち、実践的指導力のある人

##### ○着眼点— 【専門性】

- ・教科等に関する専門的知識
- ・学習指導や生徒指導等に関する実践的指導力 等

#### 2 使命感にあふれ、高い倫理観と豊かな人間性をもつ人

##### ○着眼点— 【人間性】

- ・強い責任感や思いやりの心
- ・教育公務員としてのより高度な規範意識
- ・円滑に教育活動を進めることができる対人関係能力 等

#### 3 柔軟性と創造力をそなえ、未知の課題に立ち向かう人

##### ○着眼点— 【社会性・創造性・たくましさ】

- ・広い視野、柔軟な発想、企画力
- ・困難なときにこそ常に創造力を発揮し、新しい課題に果敢に取り組む姿勢 等

#### 4 学校組織の一員として考え行動する人

##### ○着眼点— 【組織人としての自覚】

- ・学校組織の一員として考え行動する姿勢
- ・校長のリーダーシップのもと、教育課題の解決に組織として取り組む姿勢 等

## 2 資質能力の向上を図る3つの柱

教職員の資質能力の向上を図る上で効果的な3つの柱として、OJT、Off-JT、SD（Self-Development）がある。

### (1) OJT（学校内人材育成）

日常の職務を通して、教職員として必要な知識や技能、態度等を組織的・計画的・継続的に高めていく人材育成である。具体的には、授業の進め方、会議資料の作成、業務に関する個人的な指導・相談などである。OJTの対象となる教職員は、初任者からベテランまで幅広く、キャリアや資質能力に応じて実施される。

### (2) Off-JT（学校外人材育成）

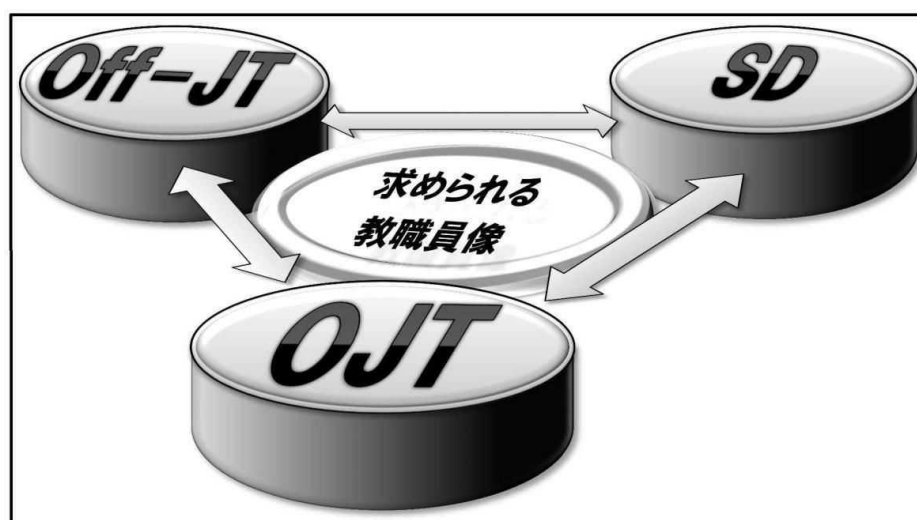
校外で行う人材育成である。県教育委員会、市町村教育委員会等で行われている研修や会議等である。具体的には、教育センターで実施される初任者研修、中堅教諭等資質向上研修、管理職研修などがこれにあたる。

### (3) SD（自己啓発）（Self-Development）

教職員が、課題意識を持って、自ら研修に励むことである。

これまでOJT、Off-JT、SDは、それぞれの場で様々な手段を用いながら進められてきている。

これらは、独立して存在するのではなく、下図のように、3つの要素が相互に関連して補完しながら、求められる教職員像に向けて資質能力の向上を進めていくことが重要である。



【資質能力の向上を図る3つの柱の関連図】

### 3 OJT (On the Job Training) とは

OJT (On the Job Training) は、一般に、「上司や先輩が部下や後輩に対して、仕事を通じて、職務に必要な能力（知識・技術(技能)・態度）を計画的・重点的に育成する努力の過程」だと言われている。

教育の現場においては、若手・中堅教職員の育成・育ちの特徴として次の6つを挙げることができる。

#### 【若手・中堅教職員の育成・育ちの特徴】

- 1 仕事（教育活動）の中で育っていく。
- 2 管理職・先輩（個別的）による指導・支援により育っていく。
- 3 職場の中（同僚性やチームワーク）で育っていく。
- 4 評価（自己・他者）により育っていく。
- 5 児童生徒との関わりの中で育っていく。
- 6 外部からの刺激（地域・保護者・校外研修）により育っていく。

※参照：兵庫教育大学大学院特任教授 浅野良一 編集「学校におけるOJTの効果的な進め方」

また、学校におけるOJTを考えていく上で、育成する側の管理職や主要主任等の基本的姿勢として望まれるものを例示すると、次の6点が考えられる。

#### 【管理職や主要主任等の基本的姿勢】

- 1 「教育は人なり」という人材育成に係る意識改革と具体的な行動の変容
- 2 教職員のモラル(士気)を維持する中での教育活動の活性化と教職員育成の両立
- 3 ミドルアップダウンマネジメントを生かした学校マネジメントによる課題解決
- 4 基本的職務遂行能力の向上から自立的で創造的な問題解決への能力開発の移行
- 5 専門職としての個性と教職員の誇りを重視した能力開発
- 6 教職員集団の能力開発による相乗効果の誘発

※参照：同上

以上のことを勘案し、本県教育委員会におけるOJTをまとめると、次のように定義できる。

#### 【本県教育委員会におけるOJTの定義】

OJTとは、「学校の教育目標達成に向け、校内での人材育成を目的としたもので、職場の上司や先輩が部下や後輩に対して、具体的な仕事を通じて、職務に必要な能力（知識・技術(技能)・態度）を組織的・計画的・継続的に指導し、修得させることによって、総合的な業務処理能力や力量を育成する学校組織マネジメント活動」である。

また、この活動は、個人の資質能力の向上・人材育成のみならず、教職員集団全体の能力開発であり、学校の組織力の向上を目指すものである。

以降、本手引では、この定義に基づきOJTについて、具体的に述べる。



## 4 OJTの実効性

教職員の資質能力の向上を図る3つの柱のうち、日常の職務を通して行われる「OJT」には「Off-JT」や「SD」と比べて次のような実効性がある。

### (1) 実践的な人材育成ができる

OJTは、日常の学校業務を通して行う人材育成なので、指導・支援したことをすぐに授業や生徒指導などに生かすことができ、実践的指導力を向上させることができる。

### (2) 個々の教職員の課題に対応した育成ができる

OJTは、日常の教育活動等を通して把握した一人一人の教職員の課題について、その教職員の能力・状況等を踏まえた、きめ細かい指導・支援を行うことができる。

### (3) 育成する側も資質能力向上の場となる

OJTは、育成する側の教職員にとっても有効な資質能力の向上の場となる。初任者等を指導・支援するために自分自身の教育活動の在り方の見直しや、自分自身の考えの整理、指導・支援のやり方の工夫等を行うことが、資質能力の向上につながる。

### (4) 教職員一人一人が人材育成の視点をもつ

OJTは、日常の教育活動の中で、教職員一人一人の状況を踏まえた学びを進めていくことで、学校における人材育成の体制づくりへとつながっていく。

### (5) 学校の組織力の向上につながる

OJTは、育成する側と育成される側のコミュニケーションが深まるため、学校内の教職員同士の人間関係・信頼関係を高めることにつながり、学校の組織力の向上にも結びつくことが期待される。

OJTが効果的に進められると、学校全体がレベルアップする

学校全体がレベルアップすると、子どもたちの夢の実現につながる

子どもたちの夢の実現につながると、自分自身のやりがいが高まる



つまり、OJTを実施するのは、自分自身のためである

## 5 OJTを効果的に進めるには

学校内では、日常的に平素の教育活動を通して、教職員相互が啓発しあう様々な取組が行われている。しかし、個別のスキルアップは図られているものの、取組が組織的・計画的・継続的でないために、すべての教職員の人材育成の場とはなっていない場合がある。

OJTに先進的に取り組んでいる都道府県では、育成する力・OJTの場面やその方法は様々であるが、以下の3点について共通して取り組んでいる。

- 1 育成したい力を意識すること
- 2 OJTの推進者を位置付け、組織的に取り組むこと
- 3 同僚性の強化を図ること

これらを踏まえ、学校内においてOJTをより効果的に進めていくためには、次の留意点を意識して取り組むことが効果的である。また、第2章 実践編で、具体的な実践例を挙げている。

### 実施する前に

#### ○学校の教育目標達成に向けた教育活動中での実施

OJTは、学校の教育目標達成に向けてPDCAサイクルを動かすとき、それぞれの場面で実施される。そのため、一人一人の教職員自身が全ての教育活動の中で、OJTを実施することを意識しておく。

#### ○「芯の通った学校組織」の活用

OJTの実施にあたっては、平成24年度から進めてきた「芯の通った学校組織」における「基盤となる学校運営体制」の下、特に、ミドル・アップダウン・マネジメントの要となるミドルリーダーが中心となって若手教職員の人材育成を行っていくことを意識しておく。

#### ○人間関係づくり

OJTを実施する前に、育成する教職員と育成される教職員との人間関係づくりを心掛ける必要がある。日頃から自由に意見が言える雰囲気作りや報告・連絡・相談を通して情報交換を密にする等、コミュニケーションを図ることを意識しておく。

#### ○人材育成の視点

OJTは、日常の教育活動のあらゆる場面で行われる。つまり、授業、学級経営、生徒指導、分掌業務など様々な場面において、気付いたときにすぐに指導・助言ができるよう教職員一人一人が人材育成の視点を常に持つことが大事である。育成する教職員は、育成される教職員の良い点、改善すべき点をはっきりと伝え、育成される教職員は、言われたことを大事にする姿勢を持つことが望まれ、そういった関係性を積極的に構築することを意識しておく。

## 実施する上で

### ○その場で声かけをすること

日常の教育活動の中でOJTを実施していくとき、まず心掛けるべきことは「声かけ」である。気が付いたら、その場で声をかけ、指導・助言を行うことである。その際に気をつけることは、結果ではなく、行動（どのように取り組んでいるか、その仕事ぶり）に注目することである。「なぜ、できないのか」ではなく、「どのような考えの下、その結果に至ったか」とか、「□□を〇〇にしたらいいのではないか」といった声かけをしていくとよい。

### ○具体的に指示を出すこと

OJTを進めていく上では、より具体的な指示による指導が大事である。「仕事は細かく教えてもらうものではなく、盗んで覚えるものだ」という考え方があるが、それでは成果の出る行動は望めない。育成される教職員が理解し行動ができるように、育成する教職員は、より具体的な指示を心掛ける必要がある。

### ○徹底して話を聞くこと

日頃から話を聞いてくれる相手であれば、素直に話ができるし、相談にのってもらいたいと考える。育成する教職員は、育成される教職員の話をしっかり最後まで聞く習慣を身に付けなければならない。OJTを効果的に進めるためにも、「徹底して話を聞く」ことを心掛け接することが大事である。

### ○気づきを促すこと

教職員が主体的な姿勢でOJTに臨めるよう、常に意識付けを図っていくことが欠かせない。育成する教職員は結果や答えをすぐに与えず、教職員が自分で考えて行動できるよう、また、自分自身での気づきを促すようにすることが大事である。

### ○認める、ほめること

人は何らかの行動の直後に「望ましい結果」が得られると再びその行動を繰り返そうとする。教育現場で考えれば、「望ましい結果」とは「うまくいくこと」や「ほめられること」である。若手教職員が成長した点、できた点については具体的な言葉で認めたり、ほめたりすることによって、更なる意欲の向上が期待できるようになる。人材育成をする上では、ほめることが大事である。

## 実施した後で

### ○成果や課題を報告する、把握すること

ミドルリーダー等育成する側の教職員は、OJTの実施状況について、校長あるいは副校長、教頭に報告することを心掛け、また校長等も、OJTの実施状況を常に確認する場を設定し、ミドルリーダーから状況を聞き取る姿勢を持つ必要がある。新たな時間を設定することが難しい場合は、定例の運営委員会や人事評価の面接などを利用して行うとよい。

### ○成果と課題を検証し、改善を次に生かすこと

OJTの実施状況の把握を踏まえて、育成する教職員、育成される教職員双方によるOJTの成果と課題、その原因を分析する必要がある。特に、育成する教職員だけでなく、育成される教職員自身にも、成果と課題に加えて、原因を分析させることが大切となる。そのことによって、育成される教職員が今後の改善点を見付けることができ、その後の取組が具体化され、OJTへの意識と理解が深まり、更なる成果につながっていく。さらに、その改善点を次に生かしていく。

### ○結果を評価し、わかりやすく説明すること

校長は、教職員が目標をどれほど達成できたかを評価する。その際、結果としての成果や課題だけを評価するのではなく、教職員の意欲や取組姿勢、途中段階での変容なども併せて評価することが望まれる。

また、校長はミドルリーダーから、教職員の成果や課題、取組状況等についての聞き取りを行う。その上で、教職員評価システムを実施する中で、目標管理に係る面談時などを利用して、教職員のOJTの成果の検証についての話をじっくり聞くとともに、教職員にOJTの成果や課題について丁寧に分かりやすく説明をする。その際に、評価を言葉で伝えることは、教職員のますますの意欲の向上や次年度に向けた取組へとつながることとなる。

### 留意点チェックリスト（実際にこれまでの取組をチェックしてみましょう）

#### 育成する教職員共通

- 学校の教育目標達成に向けた教育活動の中でのOJTの実施を意識していますか？
- 「芯の通った学校組織」の活用を意識していますか？
- 人間関係づくりを意識していますか？
- 人材育成の視点を意識していますか？
- 声かけをしていますか？
- 具体的な指示を出していますか？
- 徹底して話を聞いていますか？
- 気付きを促していますか？
- 認めていますか？ほめていますか？
- 実施状況を報告していますか？把握していますか？
- 成果と課題を検証し、改善を次に生かしていますか？

#### 校長として

- 結果を評価し、分かりやすく説明していますか？

チェックが付かなかった項目については、今後重点的に見直していきましょう！

## 6 校内研修体制づくり

### (1) 体制づくりのポイント

- ①学校全体としての協働的な指導体制を確立するため、初任者等研修実施体制を校務分掌組織に位置付ける。
- ②運営に当たっては、本手引きを活用するなど、協働的な雰囲気をつくり、初任者が意欲的に研修できる校内体制となるよう創意工夫する。
- ③初任者等の研修に支障が生じることのないよう、学校全体としての協力体制を整備する。
- ④保護者、地域住民との信頼関係を配慮した協力体制を確立する。

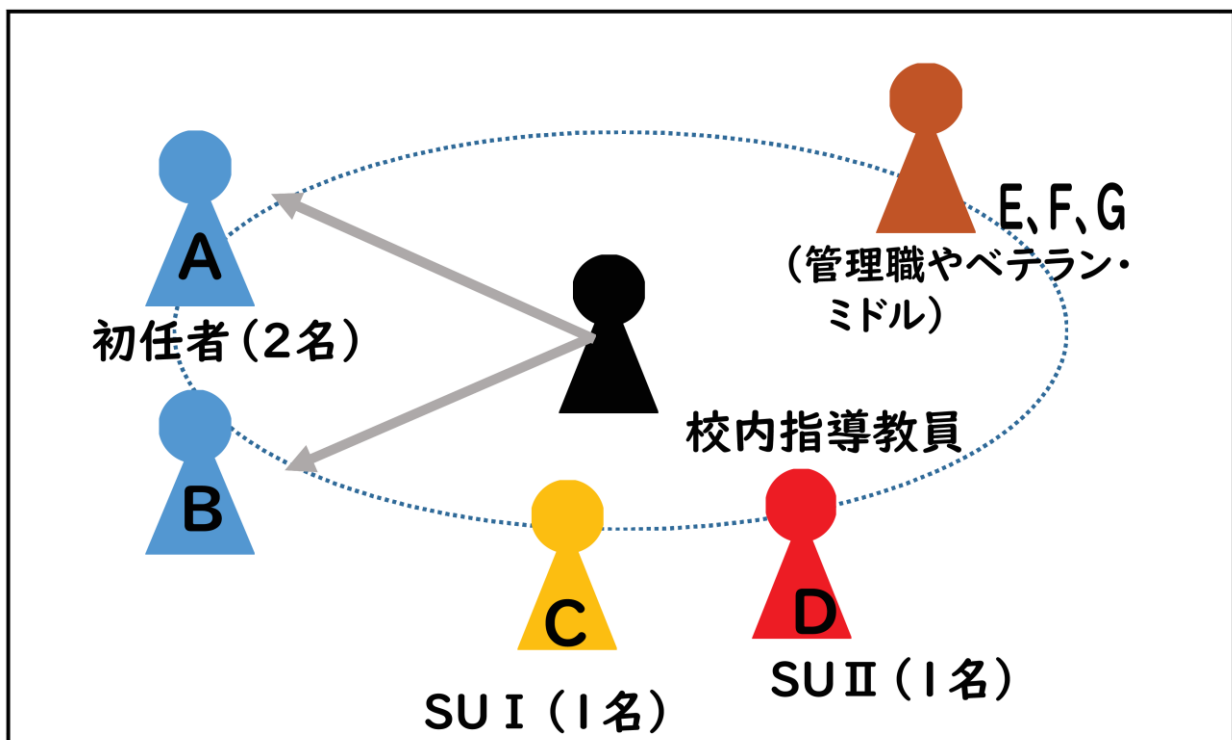
### (2) 校務分掌への位置付け方

校内における研修体制を明確にするために校務分掌に位置付け、全教職員による協力体制を確立する。

校務分掌への位置付け方としては、学校の実情に即して工夫することが大切である。いずれの場合も、全教職員の共通理解の下で、協働的な雰囲気を醸成することが肝要である。また、初任者等が積極的に研修に参画できるよう運営することも大切である。

### (3) 校内指導教員を中心とした校内チーム研修体制づくり

2年目、3年目の教諭と合同での研修を計画し、グループによる研修を実施するなど学校の実態に応じた体制づくりを工夫する。



## 7 「大分県公立学校教員育成指標」の活用

教育公務員特例法等の一部改正（平成 29 年 4 月 1 日施行）により、県教育委員会が、教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めることとなった。

### 教育公務員特例法等の一部を改正する法律の概要

#### 【趣旨】

大量退職・大量採用の影響により経験の浅い教員が増加する中、教育課程・授業方法の改革への対応を図るため、教員の資質向上に係る新たな体制を構築する。

#### 【教育公務員特例法の一部改正（抄）】

##### （1）校長及び教員の資質の向上に関する指標の全国的整備

- ・教員等の任命権者（教育委員会等）は、校長及び教員の職責、経験及び適性に応じてその資質の向上を図るための必要な指標を定めるとともに、指標を踏まえた教員研修計画を定めるものとする。

上記の法改正を受け、大分県教育委員会が「大分県公立学校教員育成指標」を策定したものであり、平成 29 年 11 月 13 日付 教委人第 2761 号「大分県公立学校教員育成指標の策定について」では、

県教育委員会において「指標」を踏まえた教員研修計画を定めるとともに、行政等による研修、校内研修及び教員各自の自主的な研修等で活用するなど、関係者の協力を得ながら、「指標」に基づく教員等の資質の向上を推進する。

と示している。

また、令和 4 年 5 月に公布された「教育公務員特例法及び教育職員免許法の一部を改正する法律」を受け、令和 4 年 8 月に「公立の小学校等の校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針」が改正され、教師に共通的に求められる資質能力を次のとおり 5 つの柱で再整理された。

#### ①教職に必要な素養

「令和の日本型学校教育」を踏まえた新しい時代における教育、学校及び教職の意義や社会的役割・サービス等を理解するとともに、国内外の変化に合わせて常に学び続けようとしている。 等

#### ②学習指導

関係法令、学習指導要領及び子供の心身の発達や学習過程に関する理解に基づき、子供たちの「主体的・対話的で深い学び」の実現に向けた授業改善を行うなど、「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。 等

### ③生徒指導

生徒指導の意義や原理を理解し、他の教職員や関係機関等と連携しつつ、個に応じた指導や集団指導を実践することができる。等

### ④特別な配慮や支援を必要とする子供への対応

特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けるとともに、学習上・生活上の支援の工夫を行うことができる。等

### ⑤ICTや情報・教育データの利活用

学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用するとともに、児童生徒等の情報活用能力を育成するための授業実践等を行うことができる。等

これを受け、令和5年1月に「大分県公立学校教員育成指標」を改訂した。

# 『大分県公立学校教員育成指標』《解説》

令和5年1月 大分県教育委員会

## はじめに

- 「大分県公立学校教員育成指標」は、教育公務員特例法の一部改正（H29.4.1施行）により、任命権者には「校長及び教員としての資質に関する指標」の策定が義務付けられたことから、平成29年11月に策定したものです。
- 本指標は文部科学大臣が示す「指針」を参酌して策定・改訂を行うこととされており、令和4年8月に「指針」が改正されたことから、「大分県公立学校教員育成指標」を改訂します。主な改訂内容は以下の4点です。
  - ①「特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応」、「ICTや情報教育データの利活用」及び「業務遂行・時間管理能力」に係る資質能力を新たに設定
  - ②「人材育成」及び「危機管理」に係る資質能力の内容を見直し
  - ③「管理職」については、「教諭等」とは別に個別の指標を策定
  - ④「管理職」の指標に「アセスメントやファシリテーションに関する力」を設定

## 教育公務員特例法（抜粋）

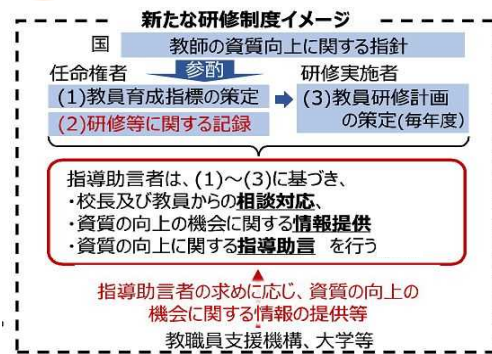
（校長及び教員としての資質の向上に関する指標の策定に関する指針）

第二十二條の二 文部科学大臣は、公立の小学校等の校長及び教員の計画的かつ効果的な資質の向上を図るため、次条第一項に規定する指標の策定に関する指針を定めなければならない。

（校長及び教員としての資質の向上に関する指標）

第二十二條の三 公立の小学校等の校長及び教員の任命権者は、指針を参酌し、その地域の実情に応じ、当該校長及び教員の職責、経験及び適性に応じて向上を図るべき校長及び教員としての資質に関する指標（以下「指標」という。）を定めるものとする。

## 新たな研修制度 イメージ図



## 指標の見方について

- 横軸には、「キャリアステージ」を置いています。
- 「教員等」の指標には「第0ステージ」から「第3ステージ」までの4つ、「管理職」の指標には「副校長・教頭」と「校長」の2つのキャリアステージを設定しています。

キャリアステージ		資質能力			
		第0ステージ 養成期	第1ステージ 基礎形成期	第2ステージ 発展期	第3ステージ 充実深化・円熟期
縦軸には、「資質能力」の視点を置いています。この視点は、「学習指導要領」「大分県長期教育計画」「人材育成方針」及び「本県の特性や課題」等を踏まえて設定しています。	倫理観・法令遵守	高い倫理観を有するとともに、法令を遵守することの重要性を理解している。	高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動の展開ができる。	高い倫理観をもって、法令を遵守した教育活動を展開することについて、実際に指導助言ができる。	
	コミュニケーション能力	状況に応じて、相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴くことができる。	関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。	組織の目的や自分の意思が相手に充分伝わるよう説明ができるとともに、関係者の協力が得られるよう相手の意見も踏まえながら調整ができる。	
	使命感と熱意	教育公務員の崇高な使命を理解するとともに、自ら学び続ける意欲及び研究能力を有している。	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、分掌主任、学年主任等として、同僚に助言ができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、学校マネジメントの中核を担う教員として、同僚に指導助言ができる。

各ステージの終了までに身に付けた資質能力を、視点ごとに目標の形で表現しています。例えば、第1ステージの各指標については、基礎形成期終了までにその資質を身に付けるという見方をします。



# 大分県公立学校教員育成指標(教諭等)

キャリアステージ		第0ステージ 養成期	第1ステージ 基礎形成期	第2ステージ 発展期	第3ステージ 充実深化・円熟期	
		教育に対する知見を深め、求められる資質能力の基盤を形成する	採用から早い時期に、教員としての幅広い視野と能力の伸長を図る	基礎形成期の多様な経験をもとに、中堅教員として各種の分掌主任等を経験することなどで一層の能力伸長を図る	・発展期での経験をもとに、管理分野や教科指導等の専門分野の複線化も視野に入れ、より一層の能力伸長を図る ・学校経営ビジョンを理解し、職責、経験に応じたリーダーシップの向上を図る	
教職としての素養	社会人に求められる基本的な能力	高い倫理観を有するとともに、法令を遵守することの重要性を理解している。	高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動の展開ができる。		高い倫理観をもって、法令を遵守した教育活動を展開することについて、同僚に指導助言ができる。	
	教育公務員の使命と責任	使命感と熱意	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、分掌主任、学年主任等として、同僚に助言ができる。	教育公務員としての自覚を深めるとともに、自ら学び続け、学校マネジメントの中核を担う教員として、同僚に指導助言ができる。	
	コミュニケーション能力	状況に応じて、相手が理解できるように自分の考えを伝えたり、相手の話を丁寧に聴くことができる。	関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。		組織の目的や自分の意思が相手に充分伝わるよう説明ができるとともに、関係者の協力が得られるよう相手の意見も踏まえながら調整ができる。	
教職の実践	学習指導と評価の力	授業構想力	学習指導要領を理解するとともに、育成を目指す資質能力を明確にした授業のイメージをもつことができる。	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の指導計画を適切に実施できる。	学習指導要領及び自校の指導方針に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の指導計画を立案し、同僚に指導助言ができる。	
		授業展開力	授業展開に必要な基礎的なスキルを獲得している。	基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。	児童生徒の実態に即した授業展開ができる。	
		授業評価と改善	学習評価の意義と方法について理解している。	児童生徒一人一人の学習状況の把握と個に応じた適切な指導ができる。	適切な授業評価に基づく授業改善ができる。	適切な授業評価に基づく授業改善について、同僚に指導助言ができる。
	児童生徒指導と集団づくりの力	児童生徒理解	児童生徒理解の意義と重要性を理解している。	学級の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学年の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	学校の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性の理解について、同僚に指導助言ができる。
		児童生徒指導	個や集団を指導するスキルを理解している。	保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。	関係機関等と連携した学年全体の指導ができる。	関係機関等と連携した学校全体の指導について、同僚に指導助言ができる。
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応	特別支援教育に関する理念や指導・支援方法等について理解している。	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、保護者や校内組織と連携し、個に応じた適切な指導・支援ができる。	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、関係機関等と連携し、個に応じた適切な指導・支援ができる。	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、具体的な指導・支援方法等について、同僚に指導助言ができる。	
	ICTや情報・教育データの活用	ICTや情報・教育データを活用した教育の実践	ICT及び情報・教育データの活用に関する目的の理解や、知識・技術を獲得している。	ICTや情報・教育データを活用した授業及び児童生徒指導等を実践できる。	ICTや情報・教育データを活用した工夫ある授業及び児童生徒指導等を実践できる。	ICTや情報・教育データを活用した授業及び児童生徒指導等について、同僚に指導助言ができる。
	組織としての学校を支えるマネジメント力	組織としての学校の理解と学校経営	組織としての学校や校務分掌、学級担任の役割及び職務内容を理解している。	学校の教育目標を理解した上で学級経営及び教科経営の方針を策定し、実践できる。	分掌主任、学年主任として、「芯の通った学校組織」を意識した学校経営や教科経営を積極的に推進できる。	・「芯の通った学校組織」を意識して、PDCAサイクルによる進行管理ができる。 ・授業改善や教育課程改善の充実に向け、管理職への提案や、同僚に指導助言ができる。
		人材育成	組織的な人材育成の重要性について理解している。	初任者等のメンターとして、校内の組織的な人材育成に参画できる。	分掌主任、学年主任として、課題を共有できる環境作りや、OJT等を通じた人材育成ができる。	学校マネジメントの中核を担う教員として、課題を共有できる環境作りや、OJT等を通じた人材育成について、同僚に指導助言ができる。
		業務遂行・時間管理能力	計画的な業務遂行と時間管理の意義と重要性を理解している。	担当業務を責任と時間管理の意識をもって正確かつ迅速に遂行ができる。	担当する分掌業務等を責任をもって適切に進行管理できるとともに、質の向上及び時間管理の観点で積極的に業務の改善ができる。	学校全体の業務を責任をもって適切に進行管理できるとともに、質の向上及び時間管理の観点での業務の改善について、同僚に指導助言ができる。
		危機管理	危機管理の重要性及び危機を察知した際の行動を理解している。	安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な対応ができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機を察知した際の迅速な対応ができる。	危機を予測した未然防止の取組と、危機の早期発見、早期対応、再発防止について、同僚に指導助言ができる。
		家庭、地域との連携	ボランティア活動等を通じて、家庭や地域との連携の重要性を理解している。	家庭、地域と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	家庭、地域、関係機関と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。	家庭、地域、関係機関との連携・協働のネットワークの確立ができる。

## 求められる教職員像

専門的知識をもち、実践的指導力のある人	・教科等に関する専門的知識 ・学習指導や生徒指導等に関する実践的指導力
使命感にあふれ、高い倫理観と豊かな人間性をもつ人	・強い責任感や思いやりの心 ・教育公務員としてのより高度な規範意識 ・円滑に教育活動を進めることができる対人関係能力
柔軟性と創造力をそなえ、未知の課題に立ち向かう人	・広い視野、柔軟な発想、企画力 ・困難なときにこそ常に創造力を発揮し、新しい課題に果敢に取り組む姿勢
学校組織の一員として考え行動する人	・学校組織の一員として考え行動する姿勢 ・校長のリーダーシップのもと、教育課題の解決に組織として取り組む姿勢

※指標は、全ての教員等に対応するものとして策定しています。養護教諭・栄養教諭については、具体的な業務の内容に応じて、下表のとおり読みかえること～読みかえの例～

養護教諭	・授業、授業展開⇒保健教育・健康相談 ・学級経営⇒保健室経営・保健管理 ・学級担任⇒養護教諭	栄養教諭	・授業、授業展開⇒食に関する指導 ・学級経営⇒学校給食管理 ・学級担任⇒栄養教諭
------	--	------	--

## 「芯の通った学校組織」とは

学校教育課題の解決に向けて具体的な目標や取組を設定し、目標達成のために学校全体で検証・改善を重ねるとともに、その基盤として校長等管理職の下、ミドルリーダーたる主任等が効果的に機能する学校運営体制が構築されている学校組織のこと

# 大分県公立学校教員育成指標(管理職)

キャリアステージ		副校長・教頭	校長	
		資質能力		
教職としての素養	社会人に求められる基礎的な能力	倫理観・法令遵守	高い倫理観をもって、法令を遵守した教育活動を展開することについて、指導ができる。	
		コミュニケーション能力	組織の目的や自分の意思が相手に充分伝わるよう説明ができるとともに、関係者の協力が得られるよう所属を代表して相手の意見も踏まえながら調整ができる。	
	教育公務員の使命と責任	使命感と熱意	学校の経営を担う者としての自覚を深め、自ら学び続けるとともに、全校的視座に立った指導ができる。	
教職の実践	学習指導と評価の力	授業構想力	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の視点で、自校や地域の特色に応じたカリキュラム編成ができるよう、情報を的確に把握・分析ができる。	
		授業展開力	授業展開や授業改善について、指導助言ができる。	
		授業評価と改善	自校の取組の評価とカリキュラムの改善のため、自校の課題を的確に把握・分析ができる。	
	児童生徒指導と集団づくりの力	児童生徒理解	学校の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性について、学校全体の状況を的確に把握・分析ができる。	
		児童生徒指導	関係機関等と連携する環境の整備と連携を推進し、学校全体の状況を的確に把握・分析ができる。	
	特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応	特別支援教育の実践	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、自校の課題を的確に分析ができる。	
	ICTや情報・教育データの利活用	ICTや情報・教育データを活用した教育の実践	ICTや情報・教育データを利活用し、改善すべき自校の課題を的確に把握・分析ができる。	
	組織としての学校を支えるマネジメント力	組織としての学校の理解と学校経営	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「芯の通った学校組織」の活用推進に向け、校長の学校経営についてのビジョンの共有や調整ができる。</li> <li>・教職員の心理的安全性を確保した組織的な学校運営ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「芯の通った学校組織」の活用推進に向け、学校経営についてのビジョンの策定及びプランの構築ができる。</li> <li>・職員に対して学校経営ビジョンの共通理解を図り、学校の教育目標達成に向けて、教職員の心理的安全性を確保した組織的な学校経営ができる。</li> </ul>
		人材育成	<ul style="list-style-type: none"> <li>・校長の人材育成についてのビジョンの共有や調整ができる。</li> <li>・職員を公正・公平に評価できるとともに、職員の適性や能力を把握し、組織的な人材育成ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・組織的な人材育成についてのビジョンの策定及び体制の構築ができる。</li> <li>・職員を公正・公平に評価できるとともに、研修履歴を活用し、対話に基づく指導助言等を通じた人材育成ができる。</li> </ul>
		業務遂行・時間管理能力	<ul style="list-style-type: none"> <li>・学校全体の業務を適切に進行管理ができる。</li> <li>・職員の在校等時間の適正化に向けた自校の課題を的確に把握・分析し、職員に対して時間管理の徹底ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員の在校等時間の適正化に向けた組織体制やカリキュラム等の改善ができる。</li> <li>・職員に対して時間管理の共通理解を図るとともに徹底ができる。</li> </ul>
		危機管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>・危機の未然防止のため、学校環境の改善ができる。</li> <li>・危機発生時の的確な対応について指導ができる。</li> <li>・危機の再発防止のため、取り組むべき課題を的確に把握・分析ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・危機の未然防止のための学校環境の抜本的改善ができる。</li> <li>・危機発生時に組織的に対応できる体制の構築ができる。</li> <li>・危機の再発防止を図る体制の構築ができる。</li> </ul>
		家庭、地域との連携	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「地域とともにある学校」への転換と「協育」ネットワークの活用推進ができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「地域とともにある学校」への転換と「協育」ネットワークの活用推進を図る体制の構築ができる。</li> <li>・関係機関や家庭、地域との連携を適切に行いながら学校経営ができる。</li> </ul>

※アセスメント能力(様々なデータや学校が置かれた内外環境に関する情報について、収集・整理・分析し共有する能力)  
 ファシリテーション能力(学校内外の関係者の相互作用により学校の教育力を最大化する能力)

## 8 「大分県公立学校教員育成指標」に基づく具体的な育成の観点表

初任者等の定期的なセルフチェックに下表を活用する等、人材育成に教員育成指標を活用する。

資質能力		キャリアステージ		第1ステージ 基礎形成期	具体的な観点	チ エ ッ ク 欄
				採用から早い時期に、教員としての幅広い視野と能力の伸長を図る。		
教職としての 素養	社会人に求められる基礎的な能力	A	倫理観・法令遵守	高い倫理観に基づき、法令を遵守した教育活動の展開ができる。	教育公務員として服務規律を遵守し、規範意識をもって職務に専念することができる。 人権尊重の精神を理解し、多様な価値観を尊重しながら自らの人権意識を高めることができる。	
		B	コミュニケーション能力	関係者との連絡調整を適切に行い、職務を円滑に遂行できる。	自らの意見を効果的に伝えつつ、円滑なコミュニケーションを取り、良好な人間関係を構築することができる。 他者との協力や関わり、連携協働を通じて課題を解決しようとする姿勢を身に付けている。 言葉遣いやマナーなどの社会人としての常識を身に付けた対応ができる。	
	C	使命感と熱意	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。	教育公務員としての自覚をもち、組織の一員としての行動ができるとともに、専門性を高めるために自ら学び続けることができる。 困難なことがあっても、あきらめず前向きに対応することができる。 国や県という広い視野で教育について考え、先見性をもって社会の変化に柔軟に対応することができる。		
教職の 実践	学習指導と評価の力	D	授業構想力	学習指導要領に基づき、育成を目指す資質能力を明確にした授業の指導計画を適切に実施できる。	「個別最適な学び」と「協働的な学び」の一体的な充実に向けて、学習者中心の授業を創造することができる。 学習指導要領と児童生徒の実態を踏まえた学習指導案を作成することができる。 学校の教育目標や児童生徒の実態を踏まえ、身に付けさせたい力を明確にした年間指導計画や個別の指導計画等を作成・実施することができる。 ねらいに対応した適切な評価規準を、具体的な児童生徒の姿で設定することができる。	
		E	授業展開力	基礎的なスキルを生かした授業展開ができる。	「めあて」と「振り返り」、「課題」と「まとめ」を適切に設定した授業を行うことができる。 問題解決的な展開の授業を行うことができる。 生徒指導の3機能を意識した授業を行うことができる。 児童生徒の思考の流れに配慮し、板書の構造化、板書とノートの一体化を行うことができる。 身に付けさせたい力を明確にし、指導すべき内容とその系統性を整理した授業を行うことができる。 生徒の思考の流れを大切にしながら効果的な発問と、構造化された板書で、授業を構成することができる。 生徒の習熟の程度に応じ、きめ細かい指導を行うことができる。 主体的・対話的で深い学びの視点を意識し、言語活動を取り入れた授業を行うことができる。 学校図書館を活用した授業を行うことができる。 基本的な学習ルールを定着させるとともに、学習環境を整えて授業を行うことができる。 発問や板書等の手立てを工夫し、目標達成に向けた授業づくりをすることができる。	
	F	授業評価と改善	児童生徒一人一人の学習状況の把握と個に応じた適切な指導ができる。	児童生徒の習熟の程度に応じ、きめ細かい指導を行うことができる。 児童生徒一人一人の障がいの実態等に応じ、個に応じた指導・支援を行うことができる。 キャリア教育の視点をふまえた授業を行うことができる。 評価規準により、根拠（授業の事実）に基づいた客観的な評価を行うことができる。		

教職の実践	児童生徒指導と集団づくりの力	G	児童生徒理解	学級の児童生徒を取り巻く環境や多様な個性を理解し、児童生徒一人一人に向き合うことができる。	児童生徒の人格を尊重し、社会的資質や行動力を高める指導を行うことができる。 日頃から教師と児童生徒の信頼関係づくりを適切に進めることができる。 受容的、支持的な雰囲気や学級づくりを行うことができる。 児童生徒との関わりの重要性を理解し、適切な方法で積極的にコミュニケーションを図ることができる。 児童生徒に公平且つ受容的・共感的に関わることができる。 児童生徒の一人一人のよさを見取り、学校生活や学習に対する意欲や興味・関心を引き出すことができる。	
		H	児童生徒指導	保護者や校内組織と連携して、個に応じた指導ができる。	児童生徒一人一人の心身の特性や状況、生活環境等を多面的に捉え、個に応じた指導を行うことができる。 児童生徒の自己実現や将来の夢に向けて、個に応じた適切な働きかけができる。 いじめ・不登校等の教育課題に対し、予防や解決・解消に積極的に取り組むことができる。 教職員や家庭等と連携しながら、開かれた学級経営を進めることができる。	
		特別な配慮や支援を必要とする子どもへの対応	I	特別支援教育の実践	特別な配慮や支援が必要な児童生徒の教育的ニーズを把握できるとともに、保護者や校内組織と連携し、個に応じた適切な指導・支援ができる。	特別な配慮や支援を必要とする子供の特性等を理解し、組織的に対応するために必要となる知識や支援方法を身に付けている。 児童生徒一人一人の障がいの実態等に応じ、個に応じた指導・支援を行うことができる。 ユニバーサルデザインの視点で学級・授業づくりや環境整備ができる。
						学校におけるICTの活用の意義を理解し、授業や校務等にICTを効果的に活用できる。 児童生徒等の情報モラルを含めた情報活用能力を育成するための授業実践等を行うことができる。 児童生徒の実態に応じた教材・教具を創意工夫したり、ICTを活用したりすることができる。 「個別最適な学び」と「協働的な学び」の実現に向け、児童生徒等の学習の改善を図るため、教育データを適切に活用することができる。
		ICTや情報・教育データの利活用	J	ICTや情報・教育データを活用した教育の実践	ICTや情報・教育データを活用した授業及び児童生徒指導等を実践できる。	学校教育目標を十分理解の上、学級経営方針を策定・実践できる。 学校教育目標を十分理解の上、教科経営方針を策定・実践できる。
						組織の一員（分掌のリーダー）として、現状にとどまることなく、新たな取組を提案することができる。 組織で対応することの意義を理解し、学校の教育課題の解決に向けて協働した教育活動を行うことができる。 経験の浅い教職員の課題や悩みに気づき、積極的に支援することができる。 目標達成に向けて方策を考え、前向きに取組を継続することができる。 健康的な生活習慣を維持し、自己の健康管理を行うことができる。 管理職や同僚等の助言を謙虚に受け止め、自分を振り返り自己の成長につなげることができる。 同僚の授業を参観し、そこから見える成果や課題を的確に評価し、自己の学びにつなげることができる。
	組織としての学校を支えるマネジメント力	K	組織としての学校の理解と学校経営	学校の教育目標を理解した上で学級経営及び教科経営の方針を策定し、実践できる。	限られた時間や資源を効率的に使い、組織の中で自らの役割を果たそうとしている。 スケジュール管理に努め、時間や提出期限等を守ることができる。	
					事故を未然に防止する等、安全に配慮した教室環境の整備ができる。 事故や災害時の危機管理対応を十分理解し、状況に応じて適切に行動できる。	
		L	人材育成	初任者等のメンターとして、校内の組織的な人材育成に参画できる。	家庭・地域等との連携・協働の重要性を理解し、積極的に関わることができる。 日頃から保護者や地域住民との適切な信頼関係づくりに努めている。	
		M	業務遂行・時間管理能力	担当業務を責任と時間管理の意識をもって正確かつ迅速に遂行ができる。		
		N	危機管理	安全に配慮した教室環境等の整備と、危機を察知した際の迅速な対応ができる。		
	O	家庭、地域との連携	家庭、地域と積極的に関わり、連携・協働した対応ができる。			

※幼稚部が設置されている特別支援学校については児童生徒を、幼児児童生徒と読み替える。

## 第2章 実践編

## 学校におけるOJTの場面や方法（実践例）

第1章では、理論編としてOJTの定義や進め方について述べてきた。この第2章では、学校現場でのOJTの様々な場面や方法についての実践例を、下表のとおり大きく10の項目に分けて紹介する。この実践例が各学校におけるOJTのより効果的な実施の一助になればと考える。

	実践例の項目	OJTを実施する教職員				事例数	ページ
		管理職	ミドルリーダー等 ※注1	初任研指導担当者 ※注2	同僚の教職員		
1	場を与え、仕事を任せる		1-①		1-②	2	23
2	校外研修の報告や活用をさせる			2-①		1	24
3	会議（学年会議、分掌会議、教科会議等）を通して育てる		3-②	3-①		2	25
4	授業参観・互見授業の取組で授業力を向上させる		4-② 4-⑤	4-① 4-④	4-③	5	26～27
5	ベテラン教職員の指導・助言によって、指導力を向上させる		5-④	5-② 5-⑤	5-① 5-③	5	28～30
6	板書計画の指導をすることで、授業力を高める				6-①	1	31
7	協働体制による取組によって、若手教職員を育成する	7-① 7-②	7-③		7-④	4	32～33
8	学級経営の支援のための指導・助言を行う		8-①		8-①	1	34
9	自校のエキスパートから学ぶ	9-①				1	35
10	その他、具体的な取組例	◇環境づくり ◇指導場面の参観 ◇研修会の実施 ◇学校行事を通しての取組 ◇連絡、報告する場の提供 ◇模擬授業の実施					36

※注1：主要主任等を表す

※注2：拠点校指導教員、校内指導教員、教科指導教員等を表す

## 1. 場を与え、仕事を任せる

人は、仕事を任されることによって、「動機付け」られ、「責任感」、「やりがい」、「達成感」を味わうことができ、さらに成長することができる。

教職員一人一人の特性や意向、将来の育成を考慮して、意図的・計画的に校務を割り当て、仕事を任せることにより、個々の教職員の校務に関する潜在的な資質能力を開発し、発揮させることができる。さらに、現有の能力よりもやや高い役割に取り組みさせることにより挑戦する姿勢を身に付けさせることができる。

ただし、これから育成しようとする教職員には、ただ仕事を任せるだけでなく、的確な指示や支援が必要となる。報告の機会の設定や支援の仕方を、具体的かつ確実に伝えておくことが大事となる。この関わりがOJTとなる。

### 1-① 《体育主任を任せる》

採用4年目のA教諭は、体育主任の推薦で校長から「来年度、体育部の主任を任せる」と言われ、自分にできるか不安に思っていた。

そこで、体育主任はA教諭に1年間の体育的行事や仕事内容の一覧表を見せ、1年間の見通しを持たせた。また、A教諭に一つ一つの提案に対して、分からないことを質問させ、理解させていった。さらに、体育主任はA教諭と各活動や作業の準備を一緒に行い、仕事を覚えさせた。このような取組の中で、A教諭は分からないことがあれば、体育部内で積極的にアドバイスをもらうようになり、組織的に動くことが大切であることを学んだ。

**【ポイント】** 任せる仕事内容を説明するだけでなく、一緒に行うことで早く仕事を覚えさせる。

### 1-② 《研究大会での授業者を任せる》

A教諭（中学校英語）は、新採用であるため、現場での勤務経験がなく、教諭としてまったくの初めてのスタートだった。特に、教科指導の経験が少ないため、不安を感じていた。

そこで、A教諭を育てるべく、校内の同教科担当者は、教科会議を設けては教科指導の伝授をし、自分の授業を見せ、A教諭に授業のやり方や心構え等をアドバイスした。その後、A教諭は教科指導に自信をもち、教材研究に力を入れるようになった。そのようなA教諭の成長した姿と高い志を考慮して、さらなる授業力向上を図るため、B市中学校英語教育研究会の授業者にA教諭をあてるなど、多く広く経験を積ませるようにした。

**【ポイント】** 育成される教職員に教科指導を具体的に説明し授業を見せた後、中英研の授業者を任せることで当該教職員の力量のさらなる向上を図っている。

## 2. 校外研修の報告や活用をさせる

校外研修の受講後は、研修内容や受講で学んだことなどを、口頭や文書にて報告させる場を設け、指導や助言等を行うことでOJTに活用することができる。特に、校外研修では国の動向や全県の情報、実践事例等の新しい情報が含まれていることが多く、運営委員会や職員会議等の場で報告を行うことで、教職員の視野を広げ、資質能力の向上に大きな役割を果たすとともに、その情報や内容を学校全体が共有することができる。

### 2-① 《県教育センターの研修を活用》

新採用のA教諭は臨時講師の経験はなかった。B小学校では、OJT計画として、4月の始業式後の学級での組織づくりに重点を置いていた。A教諭には校内指導教員のC教諭が指導に当たることになっていた。

C教諭は、県教育センターで行われたA教諭の採用前研修の資料を参考に、学年始めの学級システムづくりについて再度説明をし、A教諭に春休み中に計画を立てさせた。子どもたちから不満が出ないように当番活動を振り分けるにはどうすればよいのか、A教諭から質問が出たので、C教諭は子どものいない教室で実際に、その場面の指導法を模擬的にやって見せた。始業式後、A教諭は、C教諭の指導を参考に、全ての子どもたちが満足できるように当番活動を割り振ることができた。

次に、問題となったのは授業の進め方である。C教諭はB小学校のOJT計画に沿って、適宜自分の授業を参観させながら、指導をし、5月の中旬にA教諭が受講する県教育センターでの授業に関する研修に繋げていった。

#### 【ポイント】

育成される教職員のOff-JTを効果的にOJTに結び付けている。





### 3. 会議（学年会議、分掌会議、教科会議等）を通して育てる

#### ○一人一人に自分の課題を持たせる

各種会議など教職員間で学び合う場では、参加者一人一人に自分の職務上の課題や目標をもたせ参加させることが大切である。育成する教職員は工夫をすることが望まれる。

#### ○一人一人に自分の役割を意識させる

協議を活性化させ、教職員の参加意識や能力を上げていく会議とするためには、教職員一人一人に自分の役割や立場を意識した発言をさせる工夫が必要である。

#### ○積極的な提案をさせる

学校では、各種会議や打合せ等において、口頭やメモ書き、起案文書等の様々な方法で提案が行われている。学習指導案を作成することも提案の一つと言える。提案するためには、学校運営上の様々な現状や課題を踏まえておく必要がある。

#### 3-① 《教科会議での取組》

新採用のA教諭（高等学校理科）は、講師経験は数年あったが、同一校で3年間を見通して行う授業の経験が無く、自分の指導に不安を感じていた。

OJT担当者であるB教諭は、週1回の教科会議の時間を中心にして、進度の打ち合わせや、強調して押さえる箇所の確認、授業で扱う例題の選択、生徒が間違いやすい箇所の確認、典型的な大学入試問題での出題例、小テストや定期考査の評価問題の検討等を指導した。

1年間が経過する頃には、A教諭は3年間の見通しを持ち、自信をもって授業に臨めるようになった。

【ポイント】授業指導に関して、個別指導以外に教科会議の場を利用してより効果を上  
げている。

#### 3-② 《学年会での取組》

A小学校での毎週行われる学年会では、①各教科について（進み具合・その指導方法・困りなど） ②月行事について ③学級経営について 等、学年間での取組をそろえ、1週間～1ヶ月先の見通しを持つことが、大きな目的でもあった。

4月からの3学年部は、若手教職員とベテラン教職員が半々という構成になった。そこで、学年主任は、学年会の中に若い教員の悩みを聞く場を設けた。若い教員にとっては授業での困りや学級経営・保護者対応など、ベテラン教諭に相談できる場、ベテラン教諭にとっては若手教員を指導・支援する場となり、さらに学年という組織をしっかりしたものにする場ともなった。

【ポイント】学年会の場が、若手教職員とベテラン教職員の結び付きを深め、OJTの  
効果を高めている。

#### 4. 授業参観・互見授業の取組で授業力を向上させる

授業は、学校生活のほとんどを占める時間であり、すべての教育活動の中心的存在である。各学校においては、授業改善に向けて、授業公開や授業研究等の取組が行われている。こうした取組は、教職員相互がそれぞれの授業を通して学習指導、生徒指導、学級経営、人間関係づくりなどを直接学ぶことができ、OJTに最も適した場である。

若手教職員にとっては、多くの授業形態、複数の考えに触れる絶好の機会でもある。

##### 4-① 《授業参観による取組①》

地歴科のA教諭は新採用であり、計画的な学習指導や生徒指導・分掌業務などの取組を、どのようにしていけばよいものかと困惑していた。

校内指導教員のB教諭は、自身の授業や他の教科の教諭の授業を参観させたり、予備校講師の講義を見学させたりした。その中で、授業の組み立てや提示資料の扱い方・見せ方（細かい提示時間等）をアドバイスした。その際に、「失敗してもいいから、新しい実践に挑戦してみる」という心構えを付け加えた。その後、A教諭は、臆することなく何事にも前向きに取り組む姿勢をもちながら、授業や生徒指導、分掌業務、部活動など、確実に実践を積み重ねて行った。

**【ポイント】** 校内指導教員のB教諭は自らの授業のみならず、他教科の教諭の授業や予備校講師の講義を見学させることで、A教諭の視野を広げ、自ら課題意識をもつよう働きかけている。

##### 4-② 《授業参観による取組②》

小学校2年生担任である新採用のA教諭は、生活科の授業づくりにおいて、「子どもの思いや願いの実現のために、生活科の単元をどのように構築していけばよいか」について迷っていた。

そこで、同じ学年部の研究主任B教諭は、自身が作成した指導案・単元構想をA教諭に渡すとともに、A教諭の単元構想づくりを一緒に行うようにした。また、自身の授業を参観するよう伝えた。

実際に授業を参観したA教諭は、B教諭の発問・子どもの評価の視点・指導技術等を参考にし、自身の授業づくりについての課題を理解した。さらに、B教諭もA教諭の授業を参観し、アドバイスを重ねていった。その後、A教諭は授業のねらいを明確にするとともに、子どもの思いや願いに沿った生活科の単元展開を心掛けるようになり、発問や指導技術も向上してきた。

**【ポイント】** 研究主任のB教諭は1時間の授業のみならず、単元構想についても自らの実践を具体的に見せながら指導することで、長期的なOJTの取組を行っている。

#### 4-③ 《ビデオ撮影による互見授業》

障がいが重度で重複している生徒を担当するA教諭は、表出言語のない生徒とのコミュニケーションの取り方が分からず、困っていた。

ベテランのB教諭に相談したところ、自立活動の授業をビデオに撮ってB教諭と一緒に分析することを勧められた。早速、A教諭は自分の授業をビデオに撮った。

放課後に時間を設定し、B教諭とともにビデオを見ながら、B教諭から生徒とのやりとりについてアドバイスもらった。A教諭は、生徒の表情や動きをフィードバックしていくことの大切さを学んだ。

**【ポイント】** 授業を参観する時間がない場合でも、ビデオで授業を記録し、授業者とともに映像を見ながら分析することが可能である。

#### 4-④ 《他教科の初任研担当の授業参観》

新採用の英語担当A教諭の中学校には英語の先輩教職員がおらず、非常勤講師がいるだけである。A教諭の初任研担当になったC教諭はベテランの体育教師であった。A教諭はC教諭に生徒指導面や学級経営を中心に指導を受けており、「英語のことは近隣の他校の先生を紹介するから、積極的に聞くように」と指導されていた。

教科の指導について、専門的な部分は市の英語部会の中で先輩教師から指導を受けた。授業の基本である授業規律や発問など、生徒とのコミュニケーションのポイントなどはC教諭の授業から学ぶことが多くあった。

**【ポイント】** 中学校の小規模校では、同じ教科の先輩教諭がない場合が多い。初任研担当教諭は専門が違うからといって放置せず、近隣の他校の教諭を紹介したり、学習規律などの教科にも通じる内容を的確に指導したりしている。

#### 4-⑤ 《互見授業による取組》

採用5年目のA教諭は初めて6年生担任となり、算数の授業に不安を感じていた。

B指導教諭に相談すると、「略案を作るように」と言われた。B教諭はA教諭に代わって算数の授業を行い、A教諭の作成した略案の展開との違いについて意見交換をした。教師が教えるべきこと、児童に考えさせること、まとめの仕方等について話を聞くことで、A教諭は自分の略案の見直しを行うことができた。次時の授業について、A教諭が指導ポイントをまとめてB教諭に見せることで、助言をもらい、略案を見直し、単元の授業を不安なく行うことができた。

**【ポイント】** 相談を受けた際、いつ、どこで、何をすればよいかを明確に示している。また、言葉で指導するだけでなく、その後も問題が解決するまで積極的に関わるのが大切である。

## 5. ベテラン教職員の指導・助言によって、指導力を向上させる

若手教職員に対して学習指導や生徒指導等のOJTを行う上で、ベテラン教職員の力は欠かせない。ベテラン教職員の実践的知識や指導技術を次世代の若手教職員や中堅教職員へ継承していく機会がますます重要となる。

### 5-①《TTによる授業技術の指導》

主指導を若手のA教諭、サブ指導をベテランのB教諭で構成し、TTによる授業に取り組んだ。サブであるB教諭は、主指導のA教諭の授業を見守りながら、足りない箇所では、

①サブ指導として、子ども達に声をかけ、指導を補っていく

②児童役になり、A教諭に質問し、適切な授業展開を促す

③授業中にA教諭と自然に入れ替わり、指導の見本を示す

等の取組を行いながら、リアルタイムで授業改善を行っていった。授業終了後は、立ち話であるが、ミーティングを行った。

若手の教諭は、リアルタイムで指導改善を求められるので、徐々にねらいに沿った授業を展開できるようになった。

#### 【ポイント】

①～③の取組は児童の理解を促す取組であることはもちろんのこと、若手の教諭を育成する上でも非常に有益な取組である。授業後にも短時間ではあるが効率的に授業の振り返りを行っている。



### 5-② 《教科指導員の授業参観》

新採用の高等学校の英語担当である A 教諭は、生徒の思考力を深める発問が上手くできないことを課題と感じていた。

そこで、週に1～3回は必ず教科指導員の B 教諭の授業を参観し、発問の内容や板書の工夫について学んだ。また、授業後や空き時間を利用し、A 教諭は B 教諭と指導法について頻繁に協議し、ワークシート作成のポイントなどについて話し合い、次の授業実践に生かすようにした。

その結果、発問や授業の進め方、板書の仕方を改善することができるようになった。その他、A 教諭は県内外で行われた英語指導に係る研修会にも B 教諭と一緒に参加し、そこで得たことを授業に反映させるようにした。これらの活動を通して、同僚性の大切さを感じるとともに、自分自身も将来、この B 教諭のような英語教科指導員になれるように日々努力を重ねる決意を固めた。そして、A 教諭が課題と感じていた、生徒の思考力を深める発問を自信を持ってできるようになっていった。

**【ポイント】** 新採用の A 教諭自身が学ぶ意欲をもち、積極的に OJT を進めている事例である。周囲もその意欲に応えることで更に本人の成長を促している。

### 5-③ 《同僚性》

特別支援学校中学部 1 年目の A 教諭は、国語の授業を B 教諭と T T を組んで担当していた。生徒は学年 3 クラスを実態別にグループ編成している。1 学期の授業を終え、B 教諭と 2 学期の計画を見直しているときに、単元の内容が自分のクラスの生徒 C に合っていないように感じた。

そこで A 教諭はグループの生徒の実態を見直す必要があると考え、前年度末の年間計画作成段階で使用した指導内容段階表を使って再チェックすることにした。A 教諭は再チェックをしていると、何人かの生徒について生徒の実態を捉えられていない項目が出てきていたが、そのことを恥ずかしく思い B 教諭に言えずにいた。

後日、B 教諭と 2 学期の授業計画の打ち合わせをする中で、各生徒の実態についての話になった時、B 教諭から「全ての生徒を先生一人で把握するのは難しいから、一緒に考えよう」と言われた。そこで、これまで言えずにいた、何人かの生徒について生徒の実態を捉えられていないことについて、A 教諭は B 教諭に伝えることができ、B 教諭と一緒にグループの生徒の実態を一緒に見直していくこととした。

**【ポイント】** A 教諭のように、先輩に対して「こんなことを聞くのは恥ずかしい」という思いから、相談できない場合もある。日頃から小さなことでも悩みを相談しやすい雰囲気づくりが大切である。

#### 5-④ 《特別支援教育コーディネーターによる助言》

小学校低学年の担任であるA教諭は、授業中に離席を繰り返し、友達が注意すると粗暴な言動になる児童の指導に悩んでいた。叱る指導を続けていたところ、当初は落ち着いた様子になっていたが、次第に指導が効かなくなり、A教諭に対しても反抗的な言動になるときさえあった。

そこで、A教諭は特別支援教育コーディネーターのB教諭に相談し、B教諭がA教諭のクラスで児童の様子を観察することとなった。さらに、A教諭は児童の気持ちが落ち着かなくなったときのB教諭の対応を見たり、対応のときの留意点をB教諭に聞いたりした。その中で、A教諭は「どうしたの?」という言葉かけから児童に関わり始めることや児童の気持ちを落ち着かせることを大事にした共感的な関わりの大切さに気付いた。

その後、A教諭は気持ちが落ち着かなくなった児童に対して心情をわかろうとする支援を行うようになった。また、児童が落ち着かなくなる原因をB教諭と探り、教室環境や授業中の児童との関わり等の改善にも努めるようになった。

**【ポイント】** 特別な支援を要する児童生徒の指導での悩みを、特別支援教育コーディネーターの支援のもと、解決していくことのできる組織づくりができています。

#### 5-⑤ 《拠点校指導教員による授業観察》

中学校の拠点校指導教員B教諭は、週1回、中学校初任者A教諭の指導を行っている。1時間完結型の授業展開に課題があると感じたB教諭は、A教諭に、めあて・課題・まとめ・振り返り等を意識して行うよう助言する。

その助言の後から、授業を参観する時は、必ずA教諭が書いた板書の写真を撮って、板書を確認しながら本時の内容の協議を行った。次の時間に生徒が教室にいない場合は、板書を消さずに、そこで本時の内容を協議した。

B教諭は、上段に板書の写真、下段に自分が行った助言を記載したノートを作成し、校内指導教員C教諭に渡していた。A教諭、B教諭、C教諭が共有する連絡帳の代わりでもある。そのノートにはC教諭の指導、A教諭が校外研修で感じたことや学んだこと、疑問や悩み等も記載されていた。1年が終わった時に、そのノートは初任者のA教諭に渡し、今後も活用できるようにした。

**【ポイント】** 初任者・拠点校指導教員・校内指導教員がどのように連携し、効果的にOJTを進めるかが具体的にわかる好事例である。連絡帳の働きをするノートを作成することで、うまく三者の情報共有が図られている。

## 6. 板書計画の指導をすることで、授業力を高める

板書には、授業づくりのための力や授業を進めるときに必要な指導技術等がすべて凝縮されている。つまり、1時間の授業の板書の計画を立てることは、授業力そのものである。若手教職員や授業実践に不安を抱える教職員には、まず1時間の授業の板書計画を立てさせ指導、助言を行うことが、授業力の向上につながる。

### 6-① 《板書の指導による授業改善》

採用2年目のA教諭は、日頃から子どもたちと積極的に関わり、授業実践にも意欲的に取り組んでいた。しかし、2ヶ月を経過した頃、A教諭のクラスは4月に比べて授業中落ち着いて話が聞けなくなり、授業に集中できない子どもが増えてきた。

そこでA教諭と同学年担任であるB教諭は、A教諭に授業を参観するように勧めた。A教諭はB教諭の算数の授業を参観し、板書の工夫や発問、支援が必要な子どもへの対応を見て、参観後B教諭と相談し、自分の算数の授業を見直していくことにした。A教諭はB教諭の指導、助言を受け、毎時間板書計画を考え、どのような発問をするか、どこで子どもたちが困るかなどについて考えて授業に臨むようになった。すると、クラスの子どもたちは次第に落ち着いて授業を受けられるようになった。

#### 【ポイント】

クラスが落ち着かないのは授業に問題があるとの確に見抜き、必要に応じて最善の手立てを講じている。B教諭が日頃からA教諭の授業の様子やクラスの状態を把握してきたからこそである。



## 7. 協働体制による取組によって、若手教職員を育成する

学校の教育目標達成に向け、従来の分掌組織に加えて、ベテラン教職員と若手教職員とで特別のプロジェクトチームを編成し、年間を通して継続的に取り組む場合がある。こうした取組は、学校組織の中での役割を自覚でき、若手教職員もベテラン教職員の助言を受けながら、OJTの企画・実践・評価に主体的に関わることができるため、OJTの場となる。

### 7-① 《総合的な学習の時間の授業改善》

A小学校のB校長は、年度当初の授業観察でC教諭（採用3年目）の総合的な学習の時間における課題設定や整理・分析の仕方に課題があると感じた。また、C教諭自身も同じく、総合的な学習の時間の進め方に課題があると認識していた。

そこで、B校長は校長面談においてC教諭に対して、D教頭やE教務主任、F研究主任の指導のもと、課題解決に向け行動するよう伝え、C教諭・E教務主任・F研究主任は、定期的に話し合う機会を設けた。まずは、県教育センター等での校外研修への参加やB校長等による授業参観、授業研究などの計画を立て、C教諭はその計画に基づいて総合的な学習の時間の授業改善に取り組んでいった。授業参観でのアドバイスや校外研修等で学んだことを生かした授業により、子どもたち自らが課題を見付け、集めた情報を、思考ツール等を活用して整理・分析しながら問題の解決に取り組む姿が見られるようになった。

しかし、B校長は、明らかとなった考えや意見などから、新たな課題を見つけ、さらなる問題の解決へとつなげていくことはまだ不十分であると指摘し、この点についての更なる授業改善を求め、指導は継続して行われることとなった。

**【ポイント】** 授業改善に向け、分掌主任を含めたチームを編成し、定期的な話し合いの場の確保や指導計画の立案、助言を行っている。

### 7-② 《保護者への対応》

20代のA教諭は生徒指導や保護者対応に不安を抱えていた。

そこで、B校長は、年度当初、家庭訪問や生徒指導場面では学年主任や生徒指導担当を含め複数対応するよう指示した。A教諭は、家庭訪問や生徒指導を実施する前後では、学年主任等への連絡・報告・相談を欠かさず行うようにし、指導、助言を受けた。A教諭は、経験をしていく中で少しずつ生徒や保護者の話をじっくり聞けるようになり、スムーズな対応ができるようになった。そして、学年会では協議の中で積極的に意見を言えるようになり、一人でも対応していけるようになった。

**【ポイント】** 生徒指導に不安を抱える若手教職員にベテラン教職員との複数対応で、報告・連絡・相談をする中で、育成ができています。



### 7-③ 《生徒指導に関するプロジェクトチームを企画》

生徒指導主任である40代のA教諭は、1学期の生徒の校則違反の多いことに頭を抱えていた。20代のB教諭をはじめとした若手教員たちも、自分のクラスでの生徒のマナーの悪さに困っていた。特にB教諭のクラスは、一部の生徒が授業中に好き勝手な行動を取り、授業の進行を妨げたり、真面目に授業に取り組んでいる生徒に迷惑をかけたりにしていた。

そこで、A教諭は、B教諭のクラスを改善するために、生徒の規律向上に係るプロジェクトチームを編成した。メンバーは、A教諭とB教諭、1学年主任の40代のC教諭、同学年担任のD教諭、同じく30代のE教諭の5人とした。

その中で、B教諭等の若手教員の悩みを出させ、他の先生からの経験上からの助言や今後どのように生徒指導を行っていくか、クラス間で指導の差が出ないようにベクトルを合わせるための協議を実施した。B教諭は、具体的な生徒への対応を他の先生と同じ歩調で行い、現在の状況を少しずつ改善することができた。また、そのような取組により、1学年全体のマナーが向上したことで、他学年への波及効果が見られ、落ち着いた学校づくりにつなげることができた。

**【ポイント】** 学年部の生徒指導の課題解決に向けて、年齢バランスを踏まえたプロジェクトチームを編成し、意見交換を行い、指導のベクトルを揃えている。

### 7-④ 《チーム学年部として情報交換を密にする》

50代のベテランであるA教諭は、久しぶりの学級担任復帰で張り切っていた。所属する中学校の3年部は4クラス編成で、A教諭以外の学級担任3名は、採用後10年未満の若手の教諭ということもあり、年度初めの学級開きや進路指導に不安を感じていた。

そこで、A教諭は、担任4人での情報交換や共通認識を図る場を定期的に設け、自分自身の経験や知識を伝授するとともに、学級経営案や学級通信、教材等を互いに見せ合うこととした。情報交換の場では、よい取組は共有し、困ったときには助け合い、担任団はお互いを高めあえる集団になっていった。担任の中で最年少のB教諭にとっても、初めての中学3年生の担任の仕事をスムーズに務めることができた。A教諭のOJTによって、学年部をチーム3年部として成長させ、3人の担任の指導力も向上していった。

**【ポイント】** ベテラン教諭を中心とし、情報交換や共通認識の場を確保することで、風通しがよくまとまりのある集団となり、若い担任の指導力向上につなげている。

## 8. 学級経営の支援のための指導・助言を行う

学級担任の業務は、学習指導や生徒指導をはじめとして、児童生徒一人一人の自己実現のための学級経営など多岐にわたる。若手教職員など担任経験の浅い教職員にとっては、大きな負担に感じるため、学年団や周りのベテラン教職員の支援が必要である。

### 8-① 《相談しやすい雰囲気作り》

新採用のA教諭は、1年の学級担任である。1年は5クラスあるが、A教諭だけが初めての担任であり、とても不安な気持ちでいっぱいであった。

そこで、学年主任のB教諭は、年度初めの学年会において、学年全体でA教諭を支えていくことを共通認識した。C教諭は、学級づくりや学級経営について、自分のクラスの資料を渡し、A教諭はそれを参考にしてクラスの資料を作成した。またD教諭は、放課後に「今日どうだった？」と声をかけ、A教諭のクラスで起こったことを聞き、自分の経験を踏まえて、具体的な事例やアドバイスを行った。さらに、A教諭はクラスのことで悩んだときには、よく他クラスの担任に相談した。E教諭は、「人の資料をもらっても自分なりのものをつくるように」や「頼るばかりではなく、自分で解決方法を見つけていけるようになれ」等、優しさと同時に厳しさを持って指導した。学年団全体で、A教諭を育てていこうとする雰囲気があり、A教諭も自分の行動を日々振り返りながら、学級経営を学び、自信を付けていった。

#### 【ポイント】

初めての担任をする新採用の教諭を、学年団全員で育てようとする雰囲気があり、時には支え、時には厳しく指導・助言ができている。



## 9. 自校のエキスパートから学ぶ

児童生徒が下校した後の時間等を効果的に活用して、主幹教諭や指導教諭、分掌主任等が講師となり、それぞれがもつ経験等を伝えることは、校内の教職員の指導力向上の機会となる。また、講師となる教職員にとっても、自らの指導力を振り返り、新たな学びを得る良い機会となる。さらに、管理職自ら講師になることもできる。

### 9-① 《校長による教師塾》

週に1回、放課後、校長が若手教職員を集め、教師塾（指導技術の基礎、生徒指導の方法等を教える）を開催するようになった。

受講した若手教職員は教師塾で学んだことを実践し、うまくいったこと、うまくいかなかったことを次回の教師塾で出し合い、お互いにアドバイスをし合った。これを継続していく中で、若手教職員同士が切磋琢磨する雰囲気も生まれるようになり、学習指導力、生徒指導力が向上してきた。また、校長や教頭、ベテラン教職員も必要に応じて指導・助言をするようになり、若手教職員の育成が学校全体への取組となってきている。

#### 【ポイント】

校長による教師塾の開催によって、若手教職員同士での学びにつながり、校長や教頭、ベテラン教職員による指導・助言と、若手教職員の育成が学校全体の組織的な取組へと広がってきている。



## 10. その他、具体的な取組例

### ◇環境づくり

- 職員室の座席配置や担当学級の教室配置を、できるだけ若手教職員とベテラン教職員が近接になるようにする。
- 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」の基本的な姿勢等、学校全体で共通化が可能な掲示物について、該当する分掌主任を中心に作成する。
- 各学年の廊下の掲示板や学級の掲示板は、学年主任が中心となって学年会で話し合い、様式と内容を決定する。

### ◇指導場面の参観

- 帰りの学活を参観し、児童生徒の実態と教職員の指導状況を把握し、工夫や改善が必要な点を具体的に伝える。
- 授業以外の毎日繰り返される掃除や給食などの場面に目を配り、授業中では気付かない児童生徒の様子を把握し、工夫や改善が必要な点を具体的に伝える。

### ◇研修会の実施

- 若手教職員を対象に、主幹教諭や分掌主任等が得意分野や専門性を生かして、校内研修会の講師を務め、授業の改善や業務の効率化に役立つ情報を提供する。
- 「通知表の所見の書き方」「水泳指導の基本と安全管理」など、時期に適した内容を取り上げ、研修会を開く。

### ◇学校行事を通しての取組

- 体育祭において、応援団担当に主担当と副担当をつけ、主担当が副担当に指導法等を伝授することで、次年度の応援団の主担当を任せる。

### ◇連絡、報告する場の提供

- 研修担当者は、研修の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。
- 若手教職員を中心に、職員会議や朝の打合せ会、研修会等での発表や報告、連絡を行う機会を設ける。

### ◇模擬授業の実施

- 参観授業を行う前に、学習指導案についての検討会を行い、授業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る。
- 教職員が生徒となって、模擬授業を行い、授業後に研究協議会を行う。その際、授業時間は、15分程度でも十分である。