

# 初任者研修 OJTの手引



## < 目次 >

- 1 はじめに
- 2 「メンター」について
- 3 勤務校研修におけるOJTの活用例
- 4 OJTチェックリスト（参考）

## 1 はじめに

本県における初任者研修は、総合教育センター等での研修（機関研修）と各所属校で行われる勤務校研修を中心に実施されており、初任者が教員として、学校や地域に適応しながら校務を果たすことができるよう、基礎的・基本的な知識や技能、態度等を着実に身に付けることを目的としています。

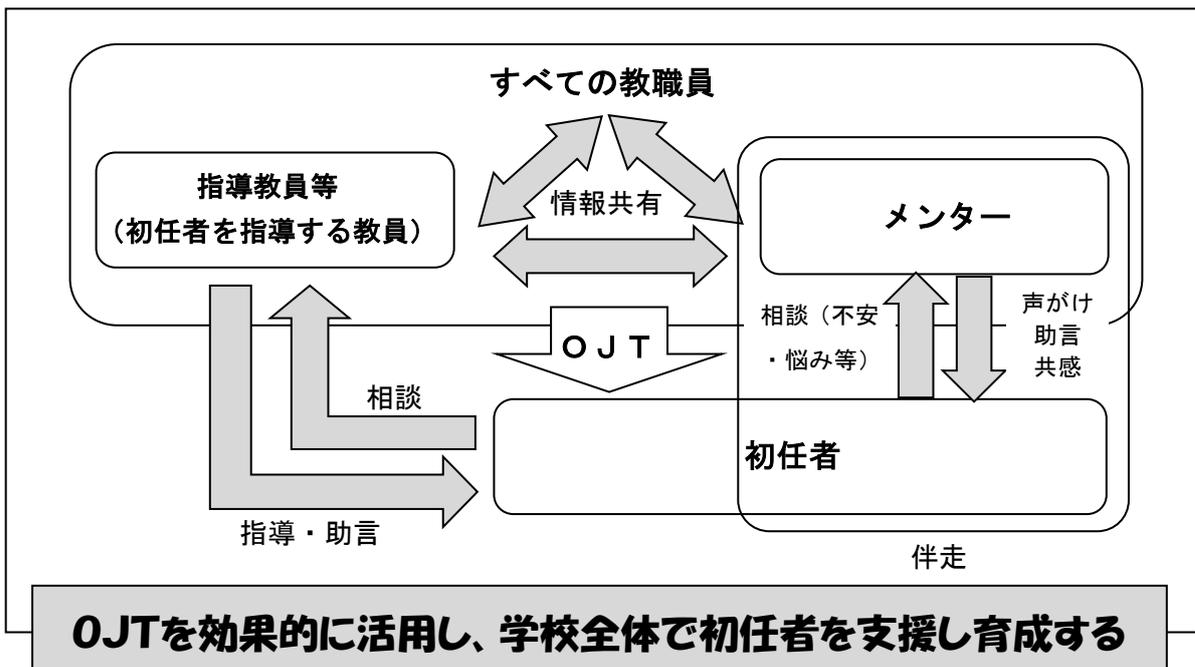
初任者は、これから経験する仕事や教員生活に対して大きな期待をもつ一方で、様々な不安を抱えているかもしれません。初任者を迎え入れる学校では、初任者が抱える不安を少しでも取り除くように努め、“やる気”を大きく伸ばし育て、学校を担う大切な“人財”として育成・指導していくことが大切です。

OJT（On-the-Job-Training）とは、日常の業務を通して先輩教員等から指導を受けたり、教員同士で学び合ったりすることです。初任者研修の中でOJTを効果的に活用していくことで、これまで学校を支えてきた経験豊かな教員の知識や技術を、次世代の教員に伝承することができるようになり、学校全体で初任者を育成することにつながります。

また、平成28年度から導入されているメンターも、初任者を育成する上で大切な役割を果たします。初任者の相談役となるメンターの教員が、初任者を指導する教員と初任者に関する情報を共有することで、初任者が抱える不安や悩みに即応した助言や指導等が可能になります。

初任者が一日も早く学校に慣れ、生き生きと活躍するためにも、メンターをはじめとするすべての教職員が協働しながらOJTを実践し、初任者の校務の状況把握や心理的負担等について気を配りながら、積極的に声を掛ける等の支援を継続して行わなければなりません。

この手引には、初任者研修におけるOJTの活用例を掲載していますので、各学校の実態に合わせて活用してください。

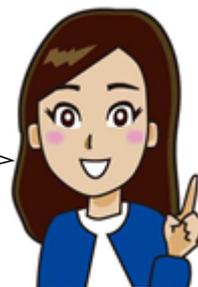


## 2 メンターについて



なぜメンターを決めることになったのでしょうか？

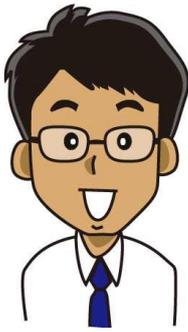
メンターは、学校全体で初任者の育成に取り組む環境を整え、OJTを効果的に推進するため設置するものです。  
ほとんどの学校では、これまでもメンターの役割を自然に果たす先生が初任者を支えてきました。  
その役割を学校組織の中に明確に位置付け、初任者を支援し、育成することが目的です。



仕事が増えて大変になりそうだな…

メンターは初任者の相談役です。  
具体的には、率先して初任者に声を掛けたり、初任者が困っているときに相談に乗ったりします。  
初任者が抱える不安や悩みを和らげたり、解決への道筋を示したりする役割は、メンターだけでなく学校全体で担います。  
そのため、メンターは必要な情報を、指導教員等やその他の教職員とできる限り共有するように努めましょう。  
なお、メンターには、連絡協議会等への出席や、書類作成（計画書や報告書）の必要はありません。





どのような人がメンターになる  
のですか？

初任者の「相談役」として気配りのできる方等を、各学校の実情に応じて決めることができます。

初任者の実情に応じて、1人の初任者を複数のメンターが担当したり、複数の初任者を1人のメンターが担当したりすることも考えられます。

また、2年目以降の初任者についても、校長先生が必要と判断すれば、メンターを置くことができます。



#### < メンターとなる教員の例 >

##### ○ 初任者と比較的年齢の近い教員

⇒ 初任者研修への取り組み方等を自身の経験を交えて伝えることができるので、初任者にとって身近で相談しやすい存在です。

※初任者の不安や悩みなどの早期発見、早期解決に努めるため、初任者と比較的年齢の近い教員に担当していただくことを推奨しています。

##### ○ 同じ教科（学年、分掌、部活動）の教員

⇒ 同じ業務を担当しているので、授業の悩みや初任者が何に困っているのかを感じやすく、初任者も校務上の相談をしやすい存在です。

##### ○ 初任者と一緒に担任又は副担任として学級を経営する教員

⇒ メンターをロールモデル（手本）として学級経営に生かすことが期待できます。

##### ○ 5～10年目程度の教職経験を有する教員

⇒ 初任者とベテラン層をつなぐことが期待できる存在としてメンターに適しています。また、メンターとなる教員が初任者の育成に関わることで、ミドルリーダーとしての自覚を促すこともできます。

##### ○ ベテラン教員

⇒ 学校全体を見渡すことができるベテラン教員がメンターになることで、「指導者」としての役割と「相談役」としての役割を兼ね備えた存在として初任者の育成に当たることができます。

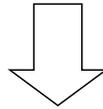
※管理職は初任者を評価する立場でもあるので、メンターとしては想定していません。

### 3 勤務校研修におけるOJTの活用例

実際の校務を通して初任者に知識や技能等を習得させることにより、その人の個性や理解度に合わせた教え方ができるので、効率よく実践力を身に付けることができます。また、初任者からメンターや指導教員等に相談された内容を受けて、勤務校研修の内容や実施時期を変更することができます。なお、研修内容や実施時期を変更した場合は、年度末に提出する「勤務校研修・一般研修報告書」に記載します。

#### ◇これまでの勤務校研修

- ・ 初任者が実際の校務に生かせる内容になっていないこともあった。
- ・ 日々の授業や学校行事等で、研修時間にゆとりがないこともあった。
- ・ 初任者研修の資料等の準備に十分に時間をかける余裕がないこともあった。
- ・ 初任者が抱える不安や悩みに即応する内容となっていないこともあった。



#### ◇OJTを活用した勤務校研修

- ◎ 実際の校務を研修として活用することで、効率的に初任者の実践力を養うことができる。
- ◎ 初任者が抱える不安や悩みを和らげたり、解決への道筋を示したりすることを目的に、研修内容を変更して実施することができる。

#### ① 会議を活用する

##### (研修例) 学校の教育目標と組織・運営

⇒ 年度初めの職員会議の後、会議の説明で十分に理解できなかったこと等がないか初任者に聞き、会議の内容を解説したり、初任者の担当する校務分掌等について説明したりする。

**※会議 + 個別説明 = 1時間分の研修とすることが可能**

- ◎ 職員会議等で配付する資料を活用できます。
- ◎ 初任者は、校務の内容や意義をしっかりと理解した上で、実務に取り組むことができます。

生徒指導や教育相談、進路指導に関する会議等を、初任者研修のOJTに活用してみましょう。



## ② 校内研修を活用する

### (研修例) 教育機器の活用

⇒ 校内のICT活用研修会への参加を初任者研修として計画し、実施する。

- ◎ 全体研修後、指導教員等が個別に解説することにより、初任者の研修効果が高まります。
- ◎ 校内研修を初任者研修の計画に入れた上で実施することにより、ゆとりのある研修計画を立てることができます。

## ③ 校内研究授業等を活用する

### (研修例) 教材研究の実際

⇒ 研究授業等に向けた準備、指導案検討会、分科会への参加を初任者研修として計画し、実施する。

- ◎ 指導計画の立て方、単元目標の設定と評価規準、児童生徒の実態把握の方法、効果的な発問の仕方等、学習指導の基礎的・基本的な事柄を系統立てて学ぶことができます。
- ◎ 他の教員から意見を聞き、様々な実践事例を学ぶことで、初任者の視野が広がります。

## ④ 学校行事を活用する

### (研修例) 防災対策と避難訓練

⇒ 訓練の打合せの後、担当者が初任者に対して、行事の目的と担当する役割の内容が理解できたかを確認し、初任者が十分に準備できる環境を整えた上で、避難訓練に参加させる。

**※行事参加 = 1時間分の研修とすることが可能**

- ◎ 副担当として行事の運営に携わることも効果的です。

このほかにも、交通安全教室、宿泊学習、運動会(体育祭)等の活用が考えられます。

