

# 初任者の指導力育成に関する研究

## －初任者の学びを支える体制づくり－

義務教育研修課 主任指導主事兼課長 早瀬 幸二  
指導主事 吉竹 太志  
指導主事 寺林 隆太  
指導主事 三上 惇

キーワード： 成長の実感 不安や悩みの軽減 初任者のニーズ サポート体制や関わり

### はじめに

初任者の指導力向上に向けて、令和4年度の研究において、初任者、指導教員、管理職を対象に校外研修と実践の往還についてのアンケートを実施した結果、指導教員や管理職と校外研修の学びを共有している初任者の方が、教育活動に対する不安や悩みが軽減されていることが分かった<sup>1)</sup>。そして、研究成果を踏まえたリーフレットを作成し、初任者を支える体制づくりの重要性について発信することができた<sup>2)</sup>。一方、学校現場では指導教員との共有は行われているものの、指導教員以外の教員との校外研修の共有が十分ではないという現状がうかがえた。また、県立教育研修所としては、初任者を支える体制づくりの重要性を発信することができたが、具体的な方策（声掛けや関わり方等）を示すことができていないのが現状である。そこで、今年度の研究では前述の課題解決に向けて、初任者の学びを支える校内の体制や関わり等の充実に関する取組を調査・分析し、初任者の実践的指導力の向上に向けた方策について研究を行った。

### 1 令和4年度の研究

昨年度の研究では、年間を通じて校外研修と実践の往還を図ることで、初任者の指導力の向上につなげることを目的に取組を行った。校外研修と実践をつなげる手段として、リフレクションシートを活用し、成果をアンケートで検証した。その結果、校外研修と実践の往還が図られていたと感じた初任者は、自身や子どもの成長を実感したり、不安が軽減したりしていた。管理職や指導教員の初任者への関わりの意識が、初任者の校外研修と実践の往還意識や、初任者の成長の実感、不安の軽減に影響していることが分かった。

また、リフレクションシートの初任者の記述をまとめたリフレクション通信を発行した。市町組合教育委員会からは、リフレクション通信により校外研修の内容が把握できることで、学校訪問等を通じて初任者の実態に即した指導を行えたという声が聞かれた。

一方、校内における支援に関する取組としてはまだ十分ではなかったことから、校内のより多くの教職員が初任者の校外研修と実践との往還に対する意識を高める方策を検討する必要性を確認した。

そこで、昨年度は、校外研修での学びの共有をさらに促進させるため、研究の成果を踏まえたリーフレットを作成した。リーフレットでは、初任者と指導教員それぞれに対して、校外研修と実践の往還による、実践的指導力の向上につなげるためのポイントを具体例とともに示した。また、「指導教員等が校外研修の学びを共有することが初任者の不安の軽減につながっている」、「指導教員以外の教員との共有は不十分な現状である」というアンケ

ート結果を紹介し、校外研修の学びを広く他の教職員と共有することの大切さを示した。さらに、リーフレットでは紹介しきれない指導教員の関わりの好事例について、「指導教員の関わりでうれしかったこと」「校内の教職員にしてほしいこと」「初任者との関わりで工夫したこと」「その関わりによって、初任者が成長したこと」を記述の内容別に整理した。そして、令和5年度以降の初任者が見通しを持って研修に臨んだり、振り返りを実践につなげたりする際の参考にできるように、前述のリーフレット及び好事例に加え、リフレクション通信をWebページに掲載した。これらはリーフレットに掲載している二次元コードから閲覧できるようにしている。なお、本リーフレットは各市町組合教育委員会及び初任者の配属された学校に配布するとともに、指導教員を対象とした研修会の資料として活用している。

## 2 初任者の学びを支える体制づくりに向けた支援（令和5年度の取組）

### (1) 校外研修の情報発信

昨年度に引き続き、県立教育研修所で実施している初任者研修においてリフレクションシートを活用した。その際、初任者及び指導教員の負担軽減を図るため、項目数等を改訂した。また、研修前のオリエンテーション時に、前回の振り返りの記述を読み返す時間を設定し、研修のつながりを意識できるよう取り組んだ。今年度も、リフレクションシートの記述を取りまとめたリフレクション通信を発行し、研修内容や受講者の学びについて、関係市町組合教育委員会を通して該当校に発信した。さらに、今年度から新たな試みとして、関係市町組合教育委員会、教育事務所に対して初任者研修の参観希望を募り、研修の様子を公開した。

### (2) 指導教員への支援

指導教員への支援として、第1回拠点校指導教員研修会（4月7日実施）において、「若手教員の授業力向上に向けた校外研修と校内研修の効果的な接続について」と題して講義を行った。指導教員が、初任者の校外研修と校内研修、日々の教育活動の往還を意識して初任者指導にあたるように、校外研修の概要や研修内容、大切にしていること等を説明し、共通理解を図った。また、講義の途中でリーフレットに掲載している二次元コードを読み取り、内容を確認する時間を設けることで、リーフレットがより効果的に活用されるよう啓発を行った。

## 3 初任者の学びを支える校内外の体制に関する現状と課題

### (1) 拠点校指導教員研修会における協議

第2回拠点校指導教員研修会（8月25日実施）では、拠点校指導教員同士の意見交流できる時間を設定し、「初任者の指導力向上に向けた支援」について広く情報収集を行った。テーマは、指導教員としての初任者への関わり（表1）と指導教員以外と初任者との関係づくりに向けた働きかけ（表2）、初任者の精神的なサポート（表3）に関する工夫と難しさである。指導教員としての初任者への関わり（表1）では、リフレクションシートの活用をはじめ、初任者に寄り添う様々な工夫が見られた。指導教員以外と初任者との関係づくりに向けた働きかけ（表2）では、校内でのミニ研修の実施や初任者の頑張りや成長、努力を学校全体で共有するといった工夫が見られた。初任者の精神的なサポート（表3）では、雰囲気づくりやメンターとの連携、悩みや不安の把握等が工夫として挙げられた。様々な工夫が見られる中で、初任者への関わりや関係づくり、精神的なサポートについて

難しさも感じていることが分かる。

表1 指導教員としての初任者への関わり

工夫	<p>&lt;授業づくりにおける関わりの方策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・示範授業を行った。</li> <li>・板書や授業の様子を写真で記録に残し、視覚的に頑張りや成長を伝えた。</li> <li>・リフレクションシートを活用し、授業を振り返った。</li> </ul> <p>&lt;成長の実感に向けて&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者の様子を1日しっかりと見て、その日のうちにフィードバックした。 (特によいところ、成長したこと)</li> <li>・良かったことを中心に話をして振り返った。(自分の経験談を含めて)</li> <li>・アセスメントサポートを心掛けた。(行動の要因を探す)</li> </ul> <p>&lt;具体的な方策&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・手助けし過ぎず初任者が自分で考えて行動できるように「初任者の先生方へ」という冊子を作成した。</li> <li>・振り返りと支援の在り方についてアンケートを実施した。</li> <li>・個人ノートを作成し、初任者の記述から、初任者の成長や悩み、不安等を管理職に報告した。</li> </ul>
難しさ	<p>&lt;指導回数や時間&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導時間を確保すること。</li> <li>・兼務校では特に事後指導の時間が制限されること。</li> </ul> <p>&lt;初任者との関わり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者の経験値の違いに応じた指導を行うこと。</li> <li>・初任者の本音が分からなかったり、自信をもっている部分について指導したりすること。</li> <li>・週に1回しか会わない中で人間関係を築くこと。</li> </ul>

表2 指導教員以外と初任者との関係づくりに向けた働きかけ

工夫	<p>&lt;体制づくり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・校務分掌に位置付けて、初任者指導研修を全職員で行った。</li> <li>・初任研の校内研修+αで研究会(月1回)を実施した。</li> <li>・先輩教員に「授業を見せてあげて」と声掛けし、先輩教員から「授業を見においで」と初任者に声をかけてもらっている。</li> <li>・所属学年での所属意識をもたせた。</li> <li>・教職経験5年未満の先生方と校内でミニ研修を行った。</li> <li>・初任者研修の学び(リフレクションシートの記述)を校内で共有した。</li> </ul> <p>&lt;初任者との関わり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・職員室での何気ない話に入りやすいように話題を提供した。</li> <li>・初任者と同性、年齢が近い職員に橋渡し役をしてもらった。</li> <li>・最初のあいさつで「学校全体で初任者を育てましょう」と伝えた。</li> <li>・初任者の頑張りや成長、努力を学校全体・管理職に積極的に伝えた。</li> </ul>
難しさ	<p>&lt;時間の確保・体制づくり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間を確保すること。</li> <li>・初任者と関係ができていない一部の職員しか関われないケースがあること。</li> <li>・学校全体で見守るということ。(体制や仕組み)</li> </ul> <p>&lt;初任者との関わり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・初任者が一人で抱え込みまわりに頼れないタイプであること。(兼務校での人間関係づくり)</li> </ul>

表3 初任者の精神的なサポート

工夫	<p>&lt;雰囲気づくり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢差を感じさせない雰囲気づくりを行った。(他の先生方と意図的につなぐ)</li> <li>・食事会を開いて、本音で語り合った。</li> <li>・自分の失敗談を語った。</li> </ul> <p>&lt;体制づくり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・同世代の先生同士で語り合う場を設定した。</li> <li>・自分が中心となって意図的に初任者と学年や管理職をつなぐ場面をつくった。</li> <li>・メンターとの連携を図った。</li> </ul> <p>&lt;悩みや不安への寄り添い&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・困ったことはないか聞き、土日にリフレッシュするように伝えた。</li> <li>・授業づくりや保護者対応の悩みがあれば「いつでも聞くよ。」ということ伝えた。</li> <li>・一人で抱え込むことのないように対応の手順や方向性を示し、見通しを与えた。</li> <li>・心と時間のサポートになるところは、本人の意見を尊重しながら、代わりに業務を行った。</li> <li>・悩んでいること、不安に思っていることを言語化させて、一緒に解決を図った。</li> <li>・失敗して当然ということを初任者に伝えた。</li> <li>・子ども達のよさや頑張りを初任者に伝えた。</li> </ul>
難しさ	<p>&lt;初任者との関わり方・つながり方&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・年齢差等の壁。</li> <li>・本音を出させるつながり。(初任者のこだわりへの寄り添い方)</li> <li>・サポートのし過ぎによって、初任者の学びを阻害していること。</li> <li>・相手が受け入れられる伝え方(言い方)。</li> <li>・初任者自身が挫折したことがない場合、うまくいっていないときの声のかけ方。</li> </ul> <p>&lt;体制づくり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分とメンターとの関わり方の温度差。</li> <li>・保護者対応等で、支えたいと思っても実際に対応するのは初任者であって、現実的に指導教員がバックアップできない点。</li> <li>・内容によって、自分では的確に助言できない場合。</li> </ul>

上記の表1～3のように、第2回拠点校指導教員研修会における意見交流の結果から、拠点校指導教員は、初任者の成長を支えるために校内の多くの教職員とつながり工夫や働きかけを意識していることが分かった。これはリフレクション通信やリーフレットの啓発、活用の一定の成果であろう。しかし、その一方で、初任者の成長を支えるための工夫や働きかけは、個々の指導教員レベルで試行錯誤していることや初任者と関係ができていない一部の職員しか関われないということが課題として挙げられた。この結果から、学校全体で初任者をサポートする体制づくりがいかに難しいかという現実が垣間見られる。

## (2) アンケート調査から分かること

そこで、初任者の学びを支える校内の体制に関する現状と課題を分析し、「初任者の成長の実感」と管理職、指導教員、若手教員、ミドルリーダーの関わり意識に関連があるかを調べるため、アンケート調査を実施した。対象は、初任者203名、指導教員143名、管理職176名、若手教員(教職経験2～5年目)169名、ミドルリーダー(教職経験10～15年目)292名である。

### ア 初任者に対するアンケートの結果

アンケートは、「Ⅰ自身の成長の実感(学習指導、生徒指導)」(19問)、「Ⅱ不安の軽減」(6問)、「Ⅲ児童生徒の変容の実感」(10問)、「Ⅳ校外研修と実践との往還」(9問)に関する項目で構成し、4件法で回答する形式とした。そして、Ⅳ校外研修と実践との往還に関する回答の平均値をA～Dの4群に分け、それぞれの群の項目Ⅰ～Ⅲの平均値を分析したところ、図1の結果となった。

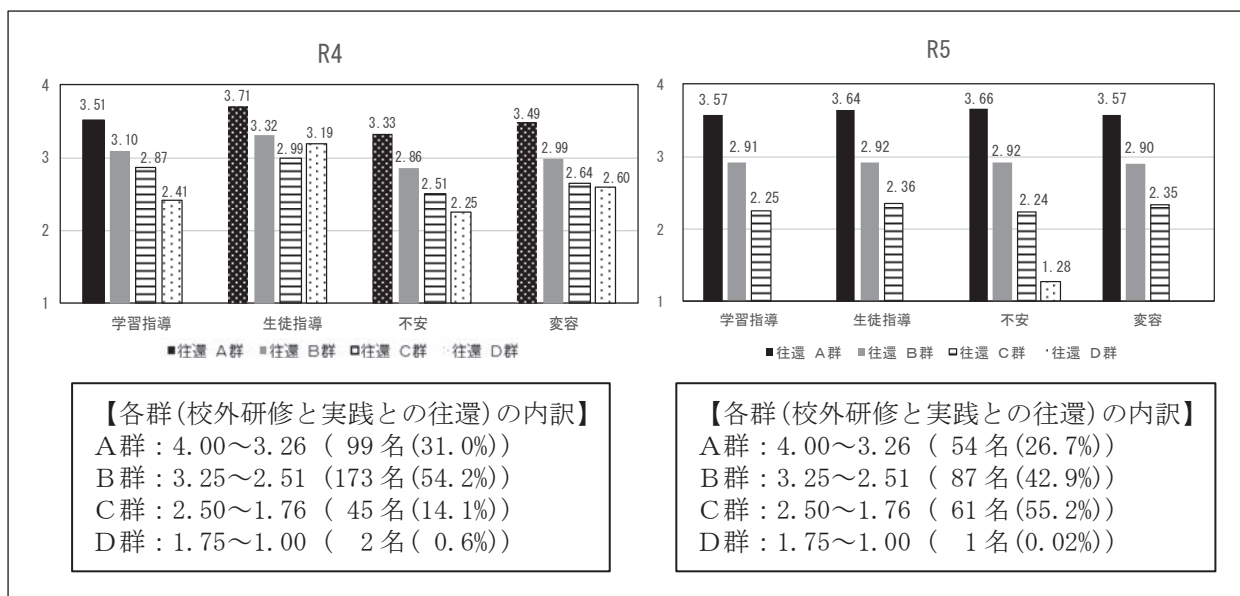


図1 「校外研修と実践との往還」(A～D群)ごとの「成長等の実感」の平均値

令和4年度と令和5年度とも、いずれの項目もA群の数値が高くなっている。令和4年度は、「Ⅰ 学習指導の成長」に関してA群3.51とD群2.41の差が1.1と顕著であった。令和5年度は「Ⅱ 不安の軽減」以外でD群がなかったため、A群とC群の差を確認したところ、「Ⅱ 不安の軽減」に関してA群3.66とC群2.24の差が1.42と顕著であった。特に昨年度課題として挙げた「カ 校外研修での学びを指導教員と共有」が7.9%、「ク 指導教員以外もリフレクションシートを見てくれる」が10.2%、「ケ 校外研修での学びが多くの先生に共有」が4.8%となり、昨年度の調査から伸びがみられた。

対象者が異なるため、単純比較はできないが、校外研修と実践を往還させる意識と初任者自身にとって成長の実感や不安の軽減等には相関関係があることが分かる。往還を実感している初任者A群は指導教員や校内の教職員のどのような関わりを肯定的にとらえているのかアンケートの自由記述を調べた(表4)。

表4 初任者が肯定的に捉えている指導教員と校内の教職員の関わり(自由記述)

<p>&lt;生徒指導の不安や悩みに関して、指導教員や校内の教職員の関わりで嬉しかったこと&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ほんの少し気になることでも気軽に相談できるように普段から接していただけること。</li> <li>・悩みを察知してくださること。</li> <li>・よく私の話を聞いて共感していただけること。</li> <li>・積極的にコミュニケーションを取っていただき、何気ない会話もしていただいたこと。</li> <li>・何でも相談できる環境を作っていただいたので働きやすい職場になり、報告・連絡・相談を小さなことでもするように心がけることができた。</li> <li>・放課後に管理職や同じ学年の先生に相談したら、自分ならどうするか丁寧に教えてもらえたこと。</li> </ul> <p>&lt;指導教員の指導や関わりで、自身の成長につながったこと、支えになったこと&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「こうした方が良い」という指導ではなく、「自分だったらこうする」という言い方をしていただいたので、やり方を否定しない指導が私としては良かった。</li> <li>・その日の指導だけでなく、今不安に思っていることとか悩みがあるのかを聞いてくださること。</li> <li>・良かったところを伝えてくださったうえで、改善点も教えていただいたこと。</li> <li>・授業の構成や提出物の出し方など工夫できることを教えていただいたこと。</li> <li>・授業づくりの上で、大切にすることを学ぶことができた。授業を参観した後の助言で、良かった点ともしっかりとしたら良い点を具体的に教えていただき、自身の成長につながった。</li> </ul> <p>&lt;校内の教職員の指導や関わりで、自身の成長につながったこと、支えになったこと&gt;</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- ・成功談や失敗談など様々な経験を話していただいたことで、自分でも「大丈夫か」と見つめ直してみたり、周りの人もサポートしたりしてくれると思ったりするようになった。
- ・「今やっていることを継続するように頑張ったらいい」と言ってもらえた。現在していることを認めてもらえたように感じた。
- ・ご自身の経験から私の行動も認めつつ、指導していただいた。
- ・授業参観などもできたので、より授業力の向上につながったと感じた。何でも相談に乗っていただき、様々な考えに触れることができた。

往還を実感している初任者A群の自由記述から、指導教員や校内の教職員の関わりの中で、自身の不安や悩みに対する寄り添いや教育活動につながる具体的な指導、自身が認められる言葉かけ等の関わりを肯定的に捉えていることが分かる。

次に、初任者のリーフレットの活用状況を調べた(図2)。「リーフレットをよく活用している」にあてはまる・ややあてはまると回答した割合は86.2%であった。多くの初任者がリーフレットを活用し、校外研修や校内研修、日々の教育活動に取り組んでいることがうかがえる。

リーフレットの活用が初任者の不安の軽減にどのような影響を与えているか、リーフレットの活用状況の回答(4件法)の平均値を4群に分け、「ア 授業づくりに対する不安」、「イ 学級経営に関する不安」、「ウ 危機管理に関する不安」、「エ 保護者や地域との関わりに関する不安」、「オ 子どもとの関わりに関する不安」、「カ 問題行動に関する不安」の6つの項目との関連を調べた(図3)。

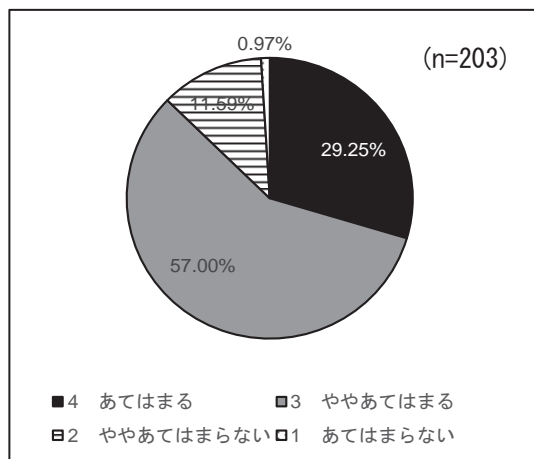


図2 初任者のリーフレットの活用状況

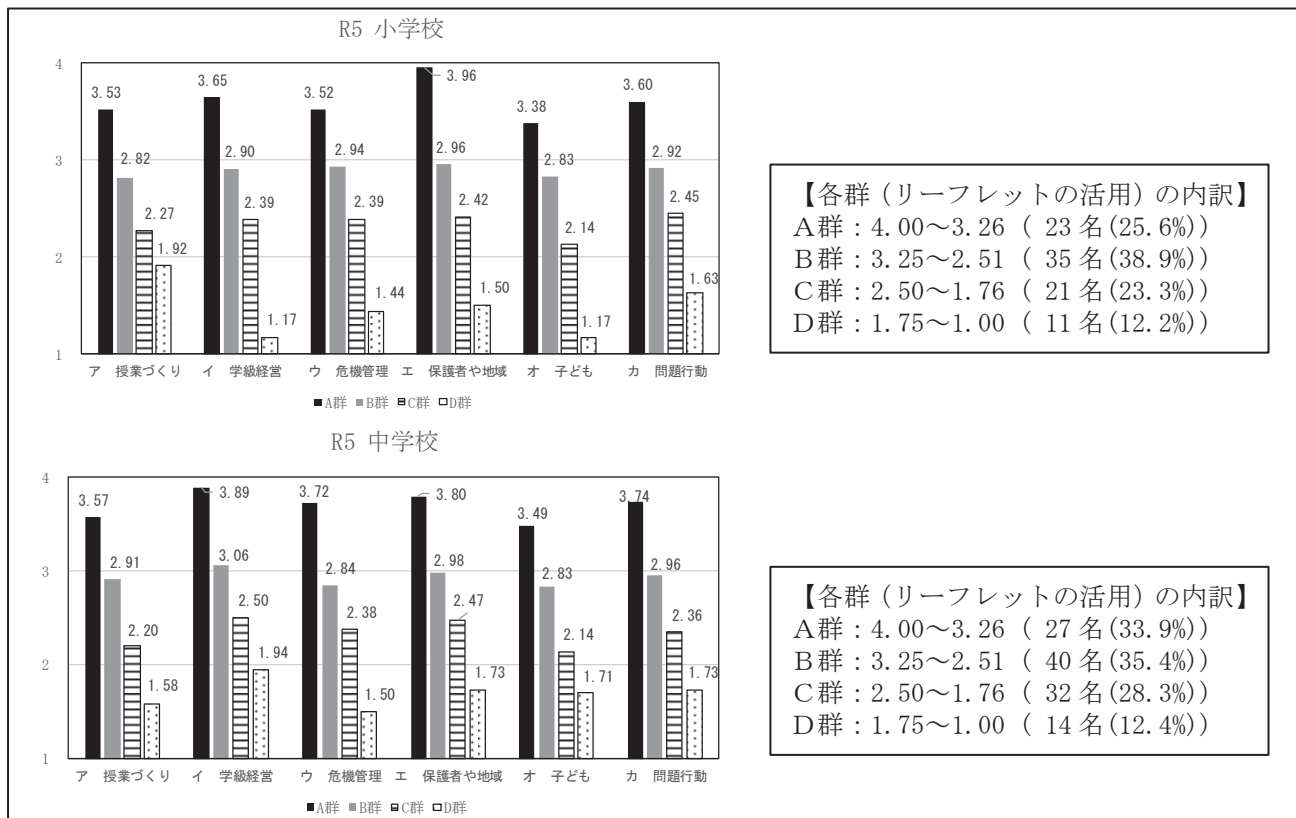


図3 リーフレットの活用状況(A~D群)ごとの初任者の不安軽減の平均値

小学校、中学校ともにいずれの項目もA群の数値が高く、リーフレットを活用している初任者ほど、不安の軽減に関する平均値が高くなっている。特に、A群とB群を比較すると、小学校では「エ 保護者や地域との関わりに関する不安」の差が1.0、中学校が「ウ 危機管理に関する不安」の差が0.88と顕著であった。

### イ 初任者の相談相手と相談内容

前述のとおり、リーフレットを活用している初任者ほど不安の軽減に関する平均値が高くなっていることが分かった。しかし、不安の軽減の方策は、リーフレットの活用だけではない。

そこで、初任者が学習指導や生徒指導等の不安や悩みを校内のどの教職員に相談して不安の軽減を図っているかについて調べた（図4）。

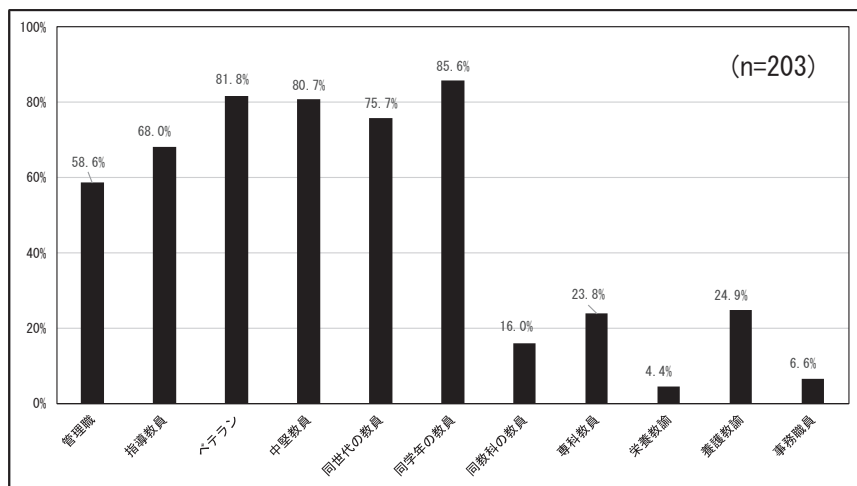


図4 初任者の相談相手（肯定的な回答）

「相談する」、「時々相談する」を合わせた割合は、同学年の教員が85.6%と高かった。また、栄養教諭(4.4%)、養護教諭(24.9%)、事務職員(6.6%)などに対して相談する割合が0%ではなかったことから、校内の様々な立場の教職員に相談している初任者がいることが分かる。

次に、どの立場の教職員にどのような内容の相談をしているか回答（4件法）の平均値を調べた。それぞれの立場で、平均値が高い項目は次のとおりである。初任者を指導する立場の管理職は「保護者対応」が3.27、指導教員は「学習指導」が3.38であった（図5）。

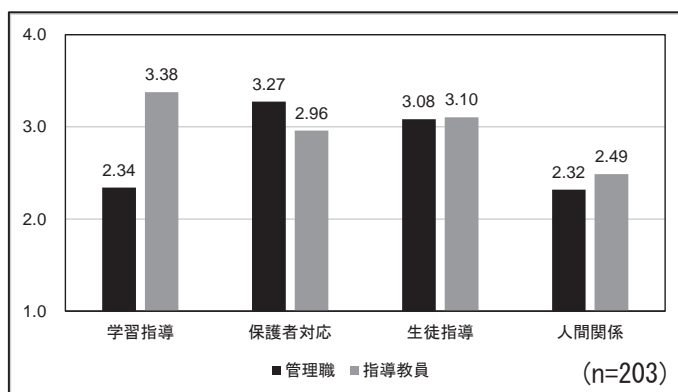


図5 指導される立場の相談内容

年代別に見ると、ベテラン教員と中堅教員は「生徒指導」が3.50、同世代の教員においても「生徒指導」が3.20であった（図6）。

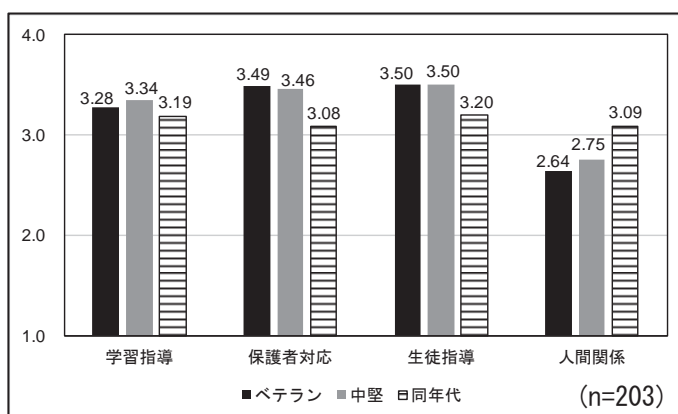


図6 年代別の相談内容

関係別に見ると、同学年の教員（小学校のみ回答）は「学習指導」が3.49、専科教員（小学校のみ回答）は「生徒指導」が2.52、同教科の教員（中学校のみ回答）は「学習指導」が3.35、栄養教諭・養護教諭・事務職員は「保護者対応」と「生徒指導」が1.65であった（図7）。

この結果から、初任者は授業づくりや保護者対応、生徒指導、人間関係に関する不安や悩みに関して、いずれの項目も同じ学年の教職員に相談する傾向が強いことが分かる。また、保護者対応や生徒指導に関する不安や悩みはベテラン教員と中堅教員に相談する割合が高くなっている。学習指導に関する不安や悩み等と保護者対応や生徒指導に関する不安や悩みの等の割合を比較すると管理職、指導教員の割合が高くなっていることから、指導教員を中心に校内で報告・連絡・相談を意識していることがうかがえる。全体の平均値は低いものの栄養教諭・養護教諭・事務職員への相談もしていることが分かった。関係別の相談内容に差が見られることから、初任者は相談内容によって、相談しやすい相手が異なると推測され、校内の幅広い教職員の関わりを必要としていると考えられる。

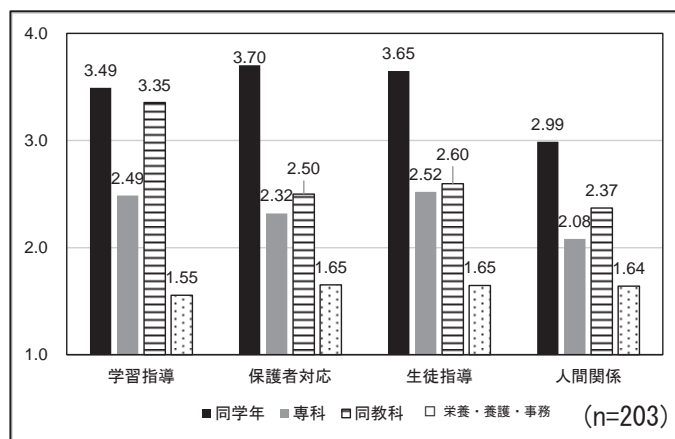


図7 関係別の相談内容

### ウ 管理職と指導教員に対するアンケートの結果

まず、指導教員に対して、初任者の学びを支える校内外の体制に関する現状と課題を調べた。図8は指導教員としての初任者への関わりである。初任者研修に対して見通しを与えたり、振り返りを促したりするなど、意識的に関わろうとしていることが分かる。特にリフレクションシートへの具体的なコメントについては「あてはまる」の数値が高かったことから、取組が定着してきていることがうかがえる。

また、初任者への指導や関わり方で工夫したこと（図9）として、相談しやすい雰囲気づくりに努めていることが分かるが、図8の「多くの先生に共有」の肯定的な回答が少ないことと関連付けると、前述の拠点校指導教員研修会で挙げられた課題と同様初任者の学びを校内全体で共有する難しさがあると推察される。

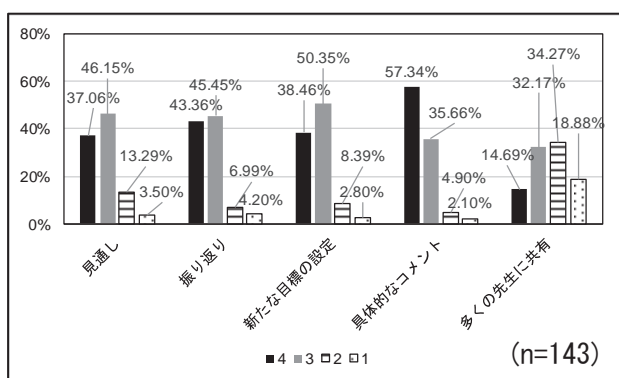


図8 指導教員としての初任者への関わり

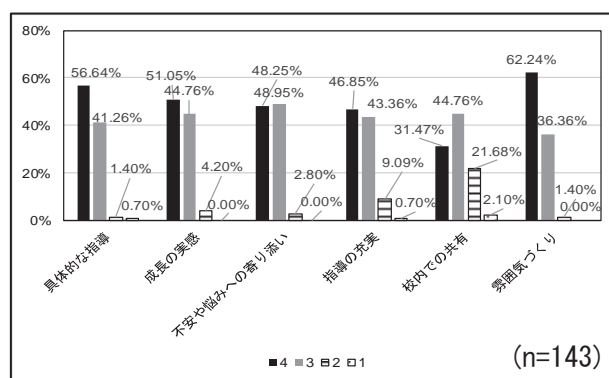


図9 初任者への指導や関わり方で工夫したこと

次に、図10・11は管理職、指導教員のリーフレット活用状況である。設問内容は、「若手教員の指導力育成リーフレットにも記載しているように、初任者が研修に対して見通しを持って参加し、振り返ることができていましたか。」とした。あてはまる・ややあてはまると活用に関して肯定的な回答の割合は管理職が98.6%、指導教員は94.7%であった。初任者の結果と同様、リーフレットの活用が進んでいることが分かる。



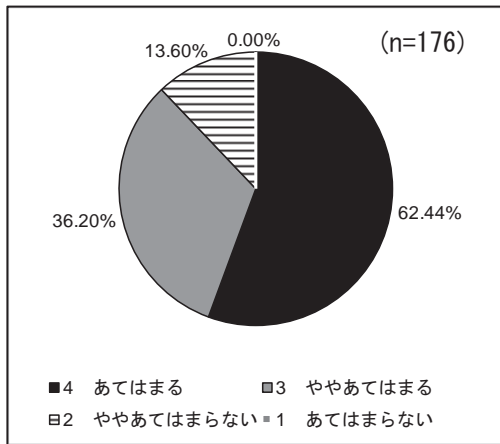


図10 管理職のリーフレット活用状況

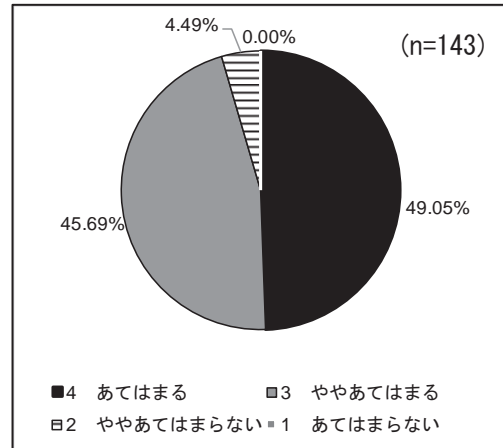


図11 指導教員のリーフレット活用状況

また、管理職と指導教員のリーフレットの活用が初任者の学びの共有に関する実感にどのような影響を与えているのかを分析した(図12)。「カ 校外研修で学んだことを指導教員と共有しながら、助言がもらえた」「ク 指導教員以外の先生もリフレクションシートの内容を見てくれた」「ケ 校外研修で学んだことが学校の多くの先生に共有されていた」の回答の平均値を4群に分け、関連を調べたところ、管理職と指導教員がリーフレットを活用している場合、指導教員の関わりに関する質問項目カでは、A群の割合が高かった。また、「ケ 校外研修での学びが多くの先生に共有されている」と実感している初任者A群とD群の差が1.08と顕著であった。一方で、管理職・指導教員のリーフレットの活用の有無に関わらず、前述のとおり、管理職や指導教員以外の教員との校外研修の共有は十分ではないという現状がうかがえた。

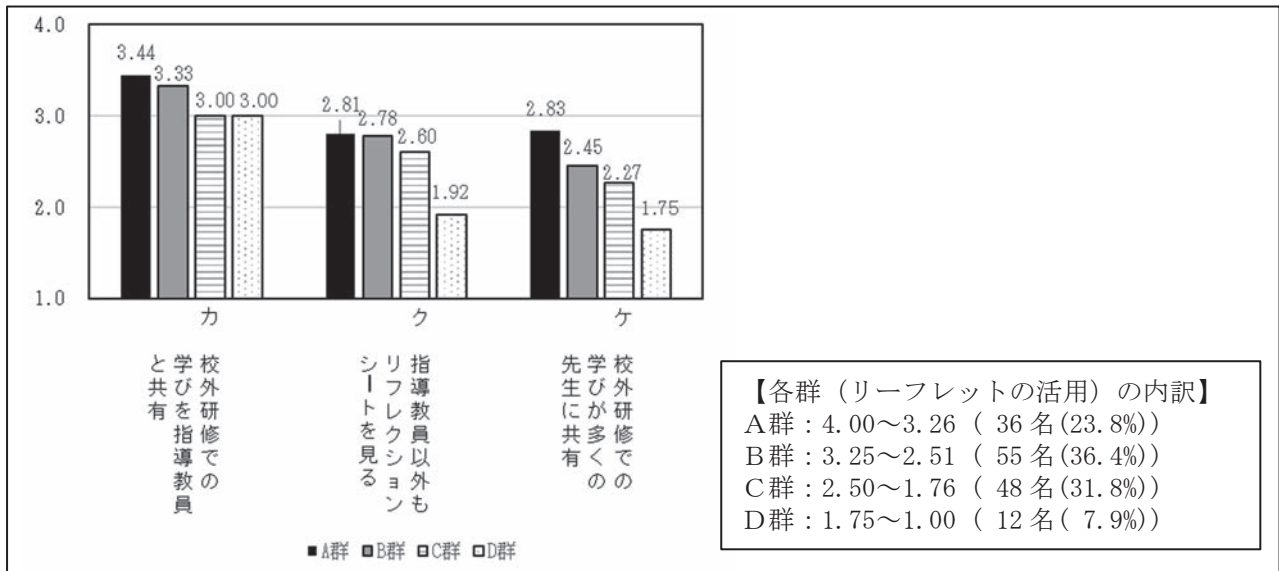


図12 管理職・指導教員リーフレットの活用状況(A~D群)ごとの「初任者の学びの共有の実感」の平均値

この現状の具体を捉えるため、リーフレットの活用に関して、あてはまると肯定的な回答をした管理職と指導教員のアンケートの自由記述から、初任者の学びを校内全体で共有する際に感じる難しさを調べた(表5)。

表5 管理職と指導教員が感じる初任者の学びを校内全体で共有する難しさ

管理職	<p>&lt;時間の確保&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・指導教員と他の教職員とが連携を図ったり、情報交換をしたりするための時間設定。</li> <li>・引継ぎや連絡をする必要があるが、その時間の確保。</li> </ul> <p>&lt;体制・環境づくり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ミドルリーダーとなる中堅教員の不足。</li> <li>・本校は、若手教員が多く、若手教員同士のコミュニケーション等も活発であるが、初任者を支えるためには、話しやすい、相談しやすい環境づくりが何よりの課題である。</li> </ul> <p>&lt;人間関係&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一部の職員へ大きな負担が集まらないように分散しながらの初任者を支える体制づくり。どうしても、関係が築かれた職員に負担が偏るように感じる。</li> <li>・失敗しながら学び、成長していくところが、なかなか失敗できない状況になっている。</li> <li>・ベテラン教員、中堅教員と若手教員の間で考え方、価値観のギャップがある。</li> </ul> <p>&lt;多忙感&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・多忙を極める中、初任者の成長に十分に注力できるかといえばそうではない。</li> <li>・できる限り全職員が関わってほしいとしているが、どの教員も多忙なため、初任者と関わる機会を作りにくい。</li> </ul>
指導教員	<p>&lt;指導時間の確保&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・児童が下校した後も、学年・学校のこと、日々の雑務があり、指導時間を毎週確保することは難しかった。</li> <li>・行事や出張、校内の業務などもあり、指導の時間が十分にとれない日もあった。その場合は今やらなければならないことが優先され、指導が後回しになってしまうことがあった。</li> <li>・日々の授業や取り組みの振り返りや準備に追われて、なかなかゆっくと悩みを聞く時間を取れないこともある。</li> </ul> <p>&lt;体制・環境づくり&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・兼務校については、何かあっても事後報告となり、一番サポートしたいときにできないこと。</li> <li>・時代では済まされないが、自分たちの感覚と少し違うようなのでどういった使い方やかわり方が適切か難しい。</li> <li>・他の先生方も自分のことで精一杯になってしまっていて、他の教員のことなどなかなか指導できなくなっているのも現状として考えられる。</li> <li>・どの先生方も忙しいので、初任者の学びをどのような形で、どのようなタイミングで発信するかということに難しさを感じている。</li> </ul>

表5の記述内容から、管理職、指導教員ともに校内全体での学びを共有する体制や環境づくりについて難しさを感じていることが分かった。また、指導時間を確保できない多忙な状況から、初任者の学びを校内全体に発信する難しさを感じている。このことから、リーフレットの活用の意識は定着しつつあるが、いかに初任者を支える関わりや体制づくりが難しく、課題であるかということが確認できる。

### エ 若手教員と中堅教員に対するアンケートの結果

若手教員が初任者への関わりに関してどのような工夫を行っているかについて調べた。初任者を支える雰囲気の有無に関する設問で「ある」と回答した平均値と「ない」と回答した平均値を比較した(図13)。若手教員の初任者への関わりの工夫で、「成長の実感」の差が0.62で顕著であった。

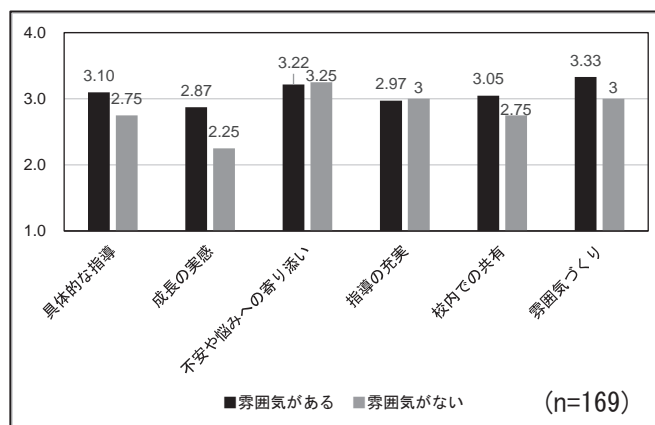


図13 初任者への関わりの工夫(若手教員)

また、「不安や悩みへの寄り添い」、「指導の充実」の平均値は「ない」が「ある」を上回っている。この結果から初任者を支える雰囲気がなくとも、初任者への関わりの工夫は実践されていることがうかがえる。

若手教員と同様に中堅教諭が初任者への関わりに関してどのような工夫を行い、難しさを感じているかについても調べた。初任者を支える雰囲気の有無に関する設問で「ある」と回答した平均値と「ない」と回答した平均値を比較した。(図14)が中堅教員の初任者への関わりの工夫で、全ての項目において、「ある」が「ない」を上回る結果となった。特に、「具体的な指導」の差が1.18で顕著であったことから、初任者が中堅教員に学習指導や生徒指導等の具体的な指導に関する助言を求めていることがうかがえる。

また、初任者への関わりの難しさ(図15)については、中堅教員は「指導の充実」が2.76で最も高く、若手教員は「具体的な指導」が2.96という結果になった。中堅教員と若手教員で、感じる難しさに若干の違いが見られ、初任者への不安や悩みへの寄り添いに対する難しさは経験年数や年齢の違いも関係していると推察される。

次に、若手教員と中堅教員を感じる難しさの具体を捉えるため初任者への関わりの難しさに関するアンケートの自由記述を調べた(表6)。

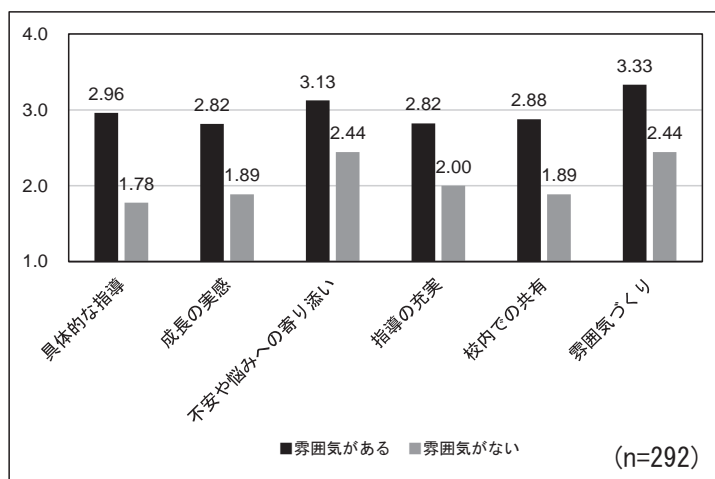


図14 初任者への関わりの工夫 (中堅教員)

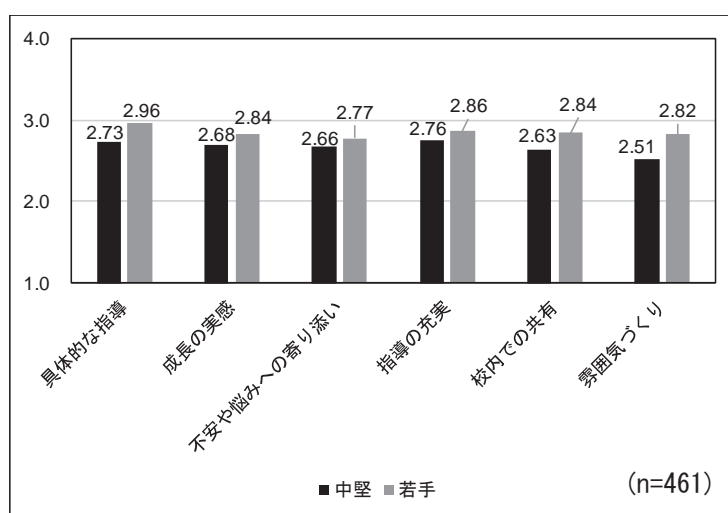


図15 初任者への関わりの難しさ (中堅・若手教員)

表6 若手教員と中堅教員の初任者への関わりの難しさ

若手教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・講師を経験されている人が多く、経験が少ない自分からサポートできることはあまりない。</li> <li>・関わりが少ないと話しにくい時がある。</li> <li>・年齢が異なる同期や年上の後輩教員などは、接し方に迷うことがある。</li> <li>・普段若手同士で話す機会はよくあるが、授業について語り合ったり日頃の悩みを相談したりする時間をじっくり取れることはあまりない。</li> <li>・仕事量が多いため、本来時間をかけなくてもいいところに時間がかかってしまい、子どもへの支援を行う時間が十分に取れない時がある。</li> <li>・教員不足で一人が持つ仕事量が多く、十分な時間を取ることが難しい時がある。</li> <li>・時間がなく、家庭を持っている先生もおり、ゆっくり話す時間はないと感じた。多忙化もあり、もし自分が初任者のいる学校になったら支えることができるか少し不安である。</li> <li>・やはり教職員同士で雑談をしたり、相談したりする自由な時間を十分に確保できない現状がある。教職員一人一人が業務に追われている姿を見ることが多く、「話したいけど忙しそうだからやめておく」ということが多い。</li> <li>・多岐にわたり多忙を極める現場の中でまだ、ついていくことに必死で、自分を振り返り成長を感じられるような余裕を持たせてあげにくいのが現状である。</li> </ul>
中堅教員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・相手が気を遣わないように配慮すること。</li> <li>・初任者の考え方とちがう部分があった。</li> <li>・自分の担当する業務以外にかかる時間や労力が足りない。</li> <li>・色々な教師からの意見がでると、逆に負担になってはいけなさと感じるから。</li> <li>・若手教員の性格にもよりますが、いろいろ教えたことはあるものの、何も質問されなかったら、一方的に押し付けることになってしまうので、アドバイスしにくい。</li> <li>・多忙な職場の状況では、相談にのる時間が十分に取れていない。</li> <li>・自分とは違う世代の若手にとっての指導が、自分がされてきた指導と違うのはと不安で厳しいととられがちなので、できていることを中心に肯定的に指導してきた。</li> <li>・それぞれ校務分掌がいっぱいありすぎて、初任者に丁寧に時間をとって指導することが難しい。</li> <li>・教科が違くと具体的なアドバイスの仕方が難しい。</li> <li>・世代も離れてきて、自分の時代との違いを感じ、難しい。</li> <li>・年々、若手教員とのコミュニケーションの難しさを感じている。</li> </ul>

表6の自由記述から、若手教員と中堅教員は初任者への関わりについて、相手の思いやニーズについて配慮しようとしたり、どのように関わることが望ましいのか悩んだりしている傾向がみられた。では、初任者は校内の教職員にどのような指導や関わりを求めているのか、自由記述を調べた(表7)。

表7 校内の教職員の指導や関わりで、こんな指導や関わりをしてほしいと感じたこと

<ul style="list-style-type: none"> <li>・今年度、私以外の職員は昨年度も今の学校に勤務されていた方だったので、「昨年度通りで」という話をされることが多かった。あまり説明がなく、毎回自分から聞くのが申し訳ない気持ちになった。職員会議で詳しく確認してもらいたかった。</li> <li>・学年を越えても、できていないと思うことは率直にアドバイスをいただけるとうれしい。講師経験がある分、大丈夫と思われているが、何もアドバイスがないと新しい学校で、不安な点もある。</li> <li>・聞く人によって言っていることが違うことがある。職員の足並みが揃っていないと若手は混乱してしまうので、できるだけ足並みを揃えてほしいと感じた。</li> <li>・教科の持つ独自の魅力や価値を最大限に活かすための指導法についても共有・学び合える機会が増えると嬉しい。</li> <li>・前年度までの資料や、データ等が残っていない校務分掌も多く、何を行えば良いのか分からない点が多いので困ることが多かった。</li> <li>・校内で自由に授業を見学して、多くの先生から授業方法を教わりたい。</li> </ul>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

表7の記述から、初任者は質問や相談することに対する遠慮がみられる。また、学習指導をはじめとする校内の教職員の積極的な関わりを求めていることが分かる。

## 4 校外研修と実践の往還を通じた初任者の指導力向上に向けて

### (1) 初任者の往還に対する意識の向上

校外研修と実践との往還については、昨年度のアンケート結果と同様に校外研修と実践を往還させる意識が初任者の成長の実感と不安の軽減につながった。リーフレットを活用している初任者ほど不安の軽減に関する平均値が高くなり、初任者の校内の教職員に関わってもらっているという意識が高まっていることは一定の成果といえる。

### (2) 初任者を支える校内体制づくり

管理職や指導教員のリーフレットの活用が初任者の学びの共有の実感につながり、初任者を校内全体で支える意識や校内支援体制の充実につながっていることがうかがえた。そして相談相手としては、初任者は自身の不安や悩みを校内の様々な立場の教職員に相談していることが分かった。また、栄養教諭や養護教諭、事務職員にも相談しており、幅広い教職員の関わりが初任者の不安軽減につながっていることが分かった。

一方で、管理職を除く、指導教員、若手教員、中堅教員は「校内全体で支えるための情報共有や声かけ等の働きかけを行った」の設問で、あてはまらないと回答する割合が高くなった。このことから学校全体で関わっていかねばならないという意識はあるものの、実感として伴っていないことが分かる。その背景として、表5や表6の記述内容のように、初任者を支える立場の指導教員や若手教員、中堅教員が初任者にどのように関わることが望ましいのか、それぞれに難しさを感じていることが挙げられる。また、相談したい内容によって、相談相手が異なる現状から、初任者の不安や悩み、ニーズに応じて、それぞれの立場で初任者が成長を実感できるような働きかけを行ったり、悩みや不安に寄り添う手立てを講じたりする必要性があるといえる。

### (3) 県立教育研修所としての支援

令和4年度の研究成果を踏まえ、令和5年度はリーフレットの活用について、校長等連絡協議会や拠点校指導教員研修会等の研修会で啓発を行ってきた。その結果、リーフレットの活用について一定の周知が図られ、校外研修と校内研修との往還や指導教員の初任者への関わり方について例を示すことで指導教員の不安の軽減につながったと考えられる。また、本年度から校外研修の情報発信として、初任者研修の公開を行ったが、初任者研修の研修内容を共有するだけでなく、初任者の研修に取り組む姿勢や成長、普段見ることができない一面を参観することで、関係市町組合教育委員会や各教育事務所が行う学校訪問等での助言に生かすことができたという感想を聞くことができたことも成果といえるだろう。

一方で、前述のとおり日々の業務が多忙を極める中で、初任者に関わる時間を確保し、初任者のニーズに応じた指導を行うことは非常に困難なことである。

そこで、今後は、リフレクションシート等のこれまでの取組に加え、「初任者の学びを支える体制づくりQ&A」を作成する。具体的には、昨年度の研究で取りまとめた「指導教員の関わりで嬉しかったこと（初任者の声）」や「初任者との関わりで工夫したこと（指導教員の声）」を生かし、具体的な方策（声掛けや関わり等）を示すこととする。

アンケートの自由記述から初任者がどのような不安や悩みを抱いているか、どのような関わりを求めているかという点と、管理職と指導教員の初任者の学びを校内全体で共有する工夫と難しさ、若手教員、中堅教員の初任者への関わりの工夫と難しさの記述を手掛かりに初任者へ「初任者の学びを支える体制づくりQ&A」として整理し、県立教育研修所のWebサイトにアップロードする。併せて、Q&Aの活用を促進するためのチラシを作

成し、各教育事務所、各市町組合教育委員会及び初任者の配属された学校に配布するとともに、拠点校指導教員研修会や校長等連絡協議会等の研修会の資料として活用する。

## 5 おわりに

昨年度の研究の成果として、学校現場では「若手教員の指導力育成リーフレット」の積極的な活用や、初任者の学びを共有し、学校全体に発信する意識は定着しつつあることが分かった。一方で、初任者への具体的な関わりについて試行錯誤している現状がある。昨年度作成したリーフレットや今年度作成した初任者を支える体制づくりQ&Aの活用を周知し、県立教育研修所と指導教員、該当校の管理職をはじめとする全ての教職員、市町組合教育委員会が連携を図りながら、一体となって初任者の学びを支え、実践的指導力の向上に向けた支援を行っていききたい。

注)

- 1) 早瀬幸二・野川桃代・吉竹太志・寺林隆太(2023)「初任者の指導力育成に関する研究－主体的な学びとOJTによる実践的指導力の向上－」. 兵庫県立教育研修所研究紀要, 133, 47-52.
- 2) 早瀬幸二・野川桃代・吉竹太志・寺林隆太(2023)「若手教員の指導力育成リーフレット」. 兵庫県立教育研修所研究紀要, 133, 53-54.