

学校全体

新任者の年度当初の業務に関する不安や悩み



Q

4月。着任して間もなく、新学期の準備に取り掛かります。しかし、何をしたいのか、何から取り掛かればいいのか、何がどこにあるのかも分からず不安でした。

新任者

新任者を支えるポイント

A

環境の変化、初めての経験。それらは誰にとってもしんどいことですし、誰も経験があることだと思います。特に、新任者は何をしたらいいのか、何から取り掛かればいいのか分からない状況でたくさんの不安を抱えています。**業務の手順や方向性を示し、見通しを与えること**で、新任者の不安は軽減します。子どもたちとの出会いを楽しみにしながら、業務に取り組めるように、積極的に声を掛けていきましょう。

具体例

- 校内を案内し、施設の様子や備品の保管場所等を確認する。
- いつまでに、どのような準備をする必要があるか、年度始めのスケジュールを確認する。
- 悩んでいること、不安を感じていることを言語化させて、一緒に業務に取り組む。

新任者の声

学校に着任し、本格的に教職員生活がスタートしました。新しい環境、初めての仕事で不安がいっぱいでした。特に、最初の1週間は、新学期の準備で何をすればいいのか、どのように進めればいいのか分からずとても心細かったです。そんな時に、まわりの方が「次は〇〇の準備をやろうか。」「それは、こんなふうにやっていくからね。」と具体的にやること、やり方を教えてくださり、少しずつ不安が軽くなりました。

学校全体

新任者の人間関係に関する不安や悩み



Q

分からないことだらけで、質問したり相談したりしたいけど、まわりの方はとても忙しそうにされていて、聞くに聞けない状況でした。自分のやっていることが正しいのか・・・とても不安でした。

新任者

新任者を支えるポイント

A

年度当初、新学期や入学式等の準備で忙しく毎日が過ぎていきます。学校全体が忙しい中で、新任者が悩みを一人で抱え込んだり、孤立したりしないように、**指導教員を中心に意図的な関わりをもつこと**で、新任者の安心感につながります。新任者の中には、自分から話ができなかったり、まわりに頼れなかったりする方もいますので、新任者をうまく巻き込みながら新年度の業務にあたりますよう。

具体例

- 指導教員やメンターを中心に、新任者に話し掛け、会話の内容や表情等から不安や悩みがないか把握する。
- 指導教員やメンターが世間話をしたり、自分の失敗談を語ったりして、新任者がまわりの教職員に話し掛けやすい雰囲気づくりに取り組む。

新任者の声

まわりの方も忙しく仕事をされているので、「今、聞くと邪魔になるな・・・」と相談したり質問したりすることを遠慮していました。

そんな時、指導教員の方が「聞かずに放っておいて、取り返しのつかない状態になるよりも、気になった時に相談する方がみんなのためになるよ。」と言ってくださって、気持ちが楽になり、安心して仕事に取り組めるようになりました。

学校全体

初任者の学級づくりに関する不安や悩み



初任者

Q

2学期に入り、学校行事がたくさんある中で、子どもたちの様子が落ち着きません。離席があったり、私が話しているときに私語があったりします。

初任者を支えるポイント

A

学級の様子は刻一刻と変化して当然だと伝えることで、初任者の安心感につながります。2学期は、学校行事を通して学級集団を高めるチャンスだと捉えられるようにすることで、行事をただこなすだけでなく、**学校行事の目的を明確にし、指導の在り方について考える機会**となります。また、学級集団を意識しがちになりますが、子どもたち一人一人の様子を見守る大切さを初任者に伝えていきましょう。

具体例

- 学校行事の提案では「例年どおり」ではなく、前年度の成果と課題や目的、指導上の留意点などを確認する。
- 学年団として、指導する体制づくりに取り組む。
- 子ども達や学級の様子を把握するための具体的な方法を共有する。
(チェックリスト等の作成)

初任者の声

はじめての運動会。職員会議の提案で「例年どおりです。」という説明が多く、詳細を理解することができませんでした。そんな時、教頭先生や同じ学年団の方が、当日までスケジュールや留意事項を教えてくださいました。また、「学校行事はクラスや集団を育てるチャンスだよ。」と具体的な指導方法をアドバイスしていただいて、とてもありがたかったです。

学校全体

初任者の授業づくりに関する不安や悩み



初任者

Q

毎日の授業をこなすことに必死で、十分な教材研究ができないまま授業をする状態です。自分の指導があっているのか、子どもたちに力が付いているのか、本当に心配です。

初任者を支えるポイント

A

誰にとっても忙しい日々の中で、毎時間の教材研究をするのは、なかなか難しいことです。初任者にとっては、はじめてのことが多い上に、どのように授業づくりに取り組んだらいいのかという不安や悩みがあります。**授業づくりで大切にしたい視点を与えたり、発問や板書、ノート指導などの具体的な方法を提示**したりすることで、初任者の不安や悩みは軽減されます。みなさんの経験や知識を初任者に発信していきましょう。

具体例

- 単元や1時間の指導の方向性を一緒に確認する。
- 初任者の想いや考えを受容した上で、アイデアを提示する。
- 示範授業を行い、様々な指導方法に触れる機会を設定する。
- 先輩教員の授業をいつでも参観できる環境づくりを行う。
- ノートのコメントなど具体的な評価方法を伝える。

初任者の声

校外研修での学びを日頃の授業で実践するように声をかけてくださり、よかった点や更によりよくなりそうな点を助言してもらって参考になりました。また、私なりの工夫ややり方を尊重しながら、「あの時に、別の方法でやっていたらどうなったと思う？」と自分の考えをもてるようにした上で、いろいろな方法を教えてもらえることで、自分の指導の引き出しが増えました。

学校全体

初任者の児童生徒への支援に関する不安や悩み



初任者

Q

不登校傾向の子どもへの支援で悩んでいます。該当の子どもや保護者が何を望んでいるか……。何かからはじめればいいのか……。悩みは尽きません。

初任者を支えるポイント

A

学級担任として責任を果たしたいという思いは、誰もが共感できます。しかし、その責任感が一人で抱え込んでしまう要因になりかねません。何が不安なのか、何に悩んでいるのか、何に困っているのか、初任者は話を聞いてほしいと感じています。具体的な指導について一緒に考えるとともに、組織的に対応する重要性についても伝えていきましょう。

具体例

- 前年度の情報を共有する。
- 複数の対応策を提示し、どの対応ができるか一緒に考える。
- 初任者に誤った指導や判断があった場合は、毅然とした態度で指導し今後の指導の在り方について一緒に考える。
- 初任者の頑張りを認めたり、価値付けたりする。

初任者の声

担任する学級に不登校傾向の子どもがいます。どう話し掛け、どう関わったらいいのか、本当に悩んでいました。ある時、養護の先生と一緒に該当の子どもの個別指導にあたりました。子どもとの会話、やり取りなど、とても参考になりました。職員室に戻ると、「先生は笑顔で話すから、〇〇さんも安心できるね。」と声を掛けてもらいました。自分は一人じゃない。いろいろな先生に支えてもらっていることが実感でき、安心しました。

学校全体

初任者の保護者対応に関する不安や悩み



初任者

Q

家庭訪問や電話対応など、保護者とどのように話をしているのか……。どのように接したらいいのか……。とても悩んでいます。

初任者を支えるポイント

A

保護者の想いを受け止めながら対応する難しさは誰もが経験しているはずですが、特に初任者は、どんな対応が望ましいのか悩んでいます。また、保護者との関わり方に不安を抱えています。

何気ない会話や声掛けの中で、初任者の不安を受け止めながら、みなさんの経験を伝えることが、効果的な寄り添いにつながります。

具体例

- 話の聞き方、話し方、伝え方等を具体的に伝える。
- 面談や家庭訪問を一緒に（複数で）行う。
- 電話対応の留意事項を一緒に確認する。
- 一人で抱え込まないように、学年団等の連携を密にする。
- 積極的に声を掛ける。（初任者からは話し掛けにくい。）

初任者の声

一人で抱え込んでしまい、心細かったです。正直不安でいっぱいでした。そんな時に指導教員や先輩教員から「こうしたらいいよ！」という解決策を教えてくださいました。それだけではなく、「どうしたらいいだろう。」と一緒に考えてもらったり、「困ったことがあればいつでも言ってね。」と声を掛けてもらえたりしたことが、心強く本当に嬉しかったです。みなさんから教えていただいたことを今後、生かしていきたいです。

管理職

初任者を支える体制づくりの難しさ①



Q

初任者を支える体制を整えたいのはやまやまだけど、みんな忙しいし、一部の教職員に負担が偏らないように配慮しないといけないな・・・。

初任者を支える
ポイント

A

初任者の学びを校内で共有する意識が高まっています。しかし、多忙を極める学校現場において、学校全体で初任者を支える体制づくりの推進は容易なことではありません。**各校の既存の取組を生かしながら、実態に応じて体制をつくる**ことが、学校全体での継続的な初任者の支援につながります。

具体例

- 初任者が気軽に相談できる同年代の教職員や若手教員、経験豊富なベテラン教員で「**初任者支援チーム**」を編制し、初任者のニーズに応じた幅広い相談ができる体制づくりに取り組む。
- 管理職やエルダーが**定期的に初任者の授業を参観したり、示範授業を行ったりして助言**する
- **初任者が多くの教員の授業を参観できる雰囲気**をつくる。

管理職の声

初任者を支える体制づくりは学校規模に応じて行わなければ、教職員の負担につながりかねません。学校の実態に応じて、無理のない体制づくりが初任者にもよい影響を与えていると感じています。初任者を支える体制づくりにつながる学年団編制を行ったり、今ある校務分掌に位置付けたりして、持続可能な体制づくりを工夫していきたいと考えています。

管理職

初任者を支える体制づくりの難しさ②



Q

定期的に面談をしたり、指導教員やメンターを中心に初任者のメンタルヘルスに努めたりしているけど、初任者の精神的な不安や負担は軽減しているのかな。

初任者を支える
ポイント

A

初任者を対象に行ったアンケート結果から、初任者は不安や悩み等を栄養教諭や養護教諭、事務職員を含む**校内の様々な立場の教職員に相談**していることが分かりました。また、職種や立場によって相談していることが異なることから、初任者への**幅広い関わり**という視点が大切になります。

具体例

- メンターを中心に、月に数回、放課後に「**座談会**」を実施して、初任者の悩みを聞いたり、雑談をしたりする。
- 指導教員と連携し、初任者が悩んでいること、不安に感じていること等の**情報共有に努め**、情報共有した内容を初任者への助言や面談に生かす。

管理職の声

誰も初任者だった頃があります。新しい環境、慣れない仕事で精神的にも体力的にも苦しかったことを思い出します。自分が先輩教員からしてもらって嬉しかったことや救われたことを思い返しながら初任者に関わっています。それは、気軽に悩みが話せること、自分の想いを共感してもらえること、そして、自分の取組を認めてもらえることでした。時代は変化していますから、初任者の声を聞きながら、教職員みんなでよりよい関わりを見いだしていきたいと思っています。

指導教員

初任者への関わりで感じる難しさ①



Q

学校行事や初任者の出張、分掌上の業務などで初任者への指導の時間が十分に取れていないのが現実です。伝えたいことはたくさんあるのですが……。

初任者を支える
ポイント

A

初任者は日々の教育活動に加え、校外研修等の出張もあり、指導教員にとって**指導時間の確保は大きな課題**となっています。また、指導教員も日々の業務と並行しながらの初任者指導であり、難しさを感じる方は多いです。**子ども達が登校していない朝の時間帯や空き時間等のちよとした隙間時間を活用して、初任者が困っていることを把握したり、伝える方法を工夫したりすることで、指導時間の確保や業務改善につながります。**

具体例

- 指導日の朝に、「**今日のうちに確認しておきたいことや困っていることはないですか。**」と問うようにし、指導したり相談にのったりすることを焦点化する。
- 初任者へのアドバイスや伝えたいことは、**付箋やメモ、記録写真等を活用して、その日のうちにフィードバック**する。

指導教員の声

指導時間がなかなか取れないことを解消するために、大きめの付箋を用意し、その日に授業を見て気が付いたこと、初任者の悩みに対して伝えたいことを書いて、初任者に渡しました。じっくり話ができる時間がないのであれば、何らかの方法でこちらの思いを伝えたり、初任者の不安に寄り添ったりできるようにコミュニケーションの取り方を工夫していききたいと思います。

指導教員

初任者への関わりで感じる難しさ②



Q

4人の初任者を担当しています。自分から相談できる方、一人で抱え込んでしまうタイプの方、それぞれに個性が異なり、どのような関わりがよいのか悩んでいます。

初任者を支える
ポイント

A

指導教員へのアンケート結果から、多くの方が**初任者の不安や悩みに寄り添う指導**をいつも心掛けておられることが分かりました。しかし、「こちらから話し掛けると負担になるかな…」「これ以上言うと傷つくかな…」など、**初任者一人一人の個性に応じた指導に難しさ**を感じているケースも少なくありませんでした。何気ない会話の中から、初任者の思いや考えを引き出すことが、初任者の個性を生かす指導につながります。

具体例

- 初任者にその日（その週）の**見通し**を伝え、自分でやり遂げられることと、手助けしてほしいことを**自己決定**させる。
 - ▶手助けしてもらうことは、決して恥ずかしいことではないことを4月段階で伝えておく。
 - ▶時間割を基に、授業準備の進捗状況や提出物のチェック等の業務について、初任者と一緒に確認する。

指導教員の声

初任者の個性を尊重することは大切です。しかし、「言うべきことは言う。」を遠慮してしまうことで、逆に初任者を苦しませてしまうこともあるのではないのでしょうか。一人で抱え込んで悩んでしまう前に相談してくれれば、いつでも力になるということを伝えました。また、初任者がいろいろな教職員に相談できるきっかけをつくるために、職員室で多くの方からアドバイスをしてもらったり、声をかけてもらったりしました。

中堅教員
ベテラン教員

初任者への関わりで感じる難しさ①



相談にのったり、アドバイスしたりしたいのですが、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いそうで……。どのような関わり方が望ましいのでしょうか。

初任者を支える
ポイント

A 初任者へのアンケートから、初任者によっては具体的な指導方法等をもっと知りたいという声があります。そこで、初任者の様子の変化をつかむなど、声を掛けるタイミングを工夫したり、自らの失敗談を話すなど、初任者から不安や悩みを相談しやすい雰囲気づくりに努めたりすることが、誰にとっても安心して相談し合える環境となります。

具体例

- 普段から職員室の雰囲気気を配り、少しでも初任者の様子に変化を感じたら声を掛ける。(表情や机上の物の量、退勤時間等)
- まわりの教職員が自分の学級の課題や起こったことなどを包み隠さず話題にする。その上で、初任者から不安や悩み、困ったことなどが言いやすい雰囲気づくりを心掛ける。

中堅教員の声

初任者が何に困っているのか、どんなことに悩んでいるのかということに気付くのは、とても難しいことです。初任者のちょっとした変化でも察知できるように、多くの人が見守ることが大切だと思っています。何でも話せる職員室、ホッとできる職員室をめざして、定時退庁等のワーク・ライフ・バランスの実現も含めて、和やかな雰囲気づくりに努めたいと思います。

中堅教員
ベテラン教員

初任者への関わりで感じる難しさ②



初任者ができたことを褒めることはできても、できていないことに対して、どのようにアドバイスすればいいのか悩んでいます。できないことがあって当たり前なのですが……。

初任者を支える
ポイント

A アンケート結果から、中堅教員は自分達が受けてきた指導をベースにしたアドバイスが、世代が違う初任者に伝わるのかという不安を抱いています。例えば、「細かいことを言っているかな。」「厳しいと捉えられるかな。」などです。しかし、初任者は、校内の先生方からアドバイスをもらえることが、成長の実感につながり、今後の励みになると感じているようです。

具体例

- 初任者が、いつでも他の先生の教室を見に行ける雰囲気をつくり、授業や学級経営などについて参考にできるようにする。
- 初任者の取組は否定せず、頑張りを認め、傾聴の姿勢を意識する。また、「困ったことがあればいつでも相談にのるよ。」という意思表示をする。

中堅教員の声

教員の世代が異なっても、主役である子どもたちのために、よりよい指導をめざして試行錯誤することは大切であることを共有したいです。そして、多くの方からのアドバイスを吸収しながら、初任者が成長する姿を、私たちのように教職経験を重ねた者が一緒に喜び、その成長を支える中心的な役割を担っていきたいと思います。

若手教員

初任者への関わりで感じる難しさ①



Q

職員室の席も近いですし、日頃からいろいろな話をしています。気軽に相談してくれるのですが、自分の経験で適切なアドバイスができていないのか不安です……。

初任者を支える
ポイント

A

初任者は、経験年数が近い若手教員に何でも話せる、相談できるというケースが多いようです。初任者の相談に対して完璧に答えようとは考えず、聞き手に回ったり、初任者が何でも相談できる関係性を生かして、初任者とまわりの先生をつないだりする働きかけも初任者にとって心強いサポートにつながっています。

具体例

- 初任者から相談されたことを中堅教員やベテラン教員につなぐ。また初任者が管理職に直接言いにくい事案は、一緒に相談に行き、橋渡し役になる。
- メンターを中心に若手教員同士で話をする時間を設けるなど、働きやすい環境づくりに努める。

若手教員の声

初任者と年齢の近い私が、何でも話せるように積極的にコミュニケーションを取っています。初任者が孤立しないように「行事が近いからそろそろ準備を始めようか」や、「一緒に作業をするよ」、「そのことは〇〇先生に聞くといいよ」等と声を掛けています。私たち若手教員が教えられることは少ないかもしれませんが、初任者と多くの教職員とをつなぐ役割を果たせば、初任者が安心して働けるのではないかと思います。

若手教員

初任者への関わりで感じる難しさ②



Q

お互いに気軽に話をすることはできています。しかし、日頃の授業づくりや悩みについて、じっくりと話す時間がなかなか取れません。一緒に解決できる時間があればお互いにとっていいのですが。

初任者を支える
ポイント

A

忙しい毎日の中で、互いに学び合う時間を確保することができるように、授業参観し合ったり、ワークシート等のデータの共有やノート点検の仕方等を交流したりするなどの工夫が考えられます。

若手教員と初任者がお互いに学び合える環境づくりが初任者自身の成長の実感にもつながっていきます。

具体例

- 作成したプリントやワークシート等のデータを共有し、感想を交流する。
- 空き時間を活用して、お互いに授業参観し、感想を交流する。
- 放課後、初任者が教室に籠りきりにならず、職員室でも仕事をするように声を掛ける。
→ 初任者が先輩教員の教材研究の仕方を学べるように声を掛ける。
→ 初任者が会話に参加し情報を得られるように声を掛ける。

若手教員の声

やらなければいけない仕事がたくさんあって、気が付くと1日が終わっていたという感覚です。でも、学び続けて、自分のスキルを高めていきたいという気持ちもあります。自分もそうでしたが、初任者は何をしていいのかわからない部分もあると思うので、一緒に学ぶ機会をつくるとお互いにメリットがあると思います。限られた時間を有効に使うという視点で工夫すると、もっと学ぶ機会が増えると思います。

栄養教諭

養護教諭

事務職員

SC
SSW 等

初任者の不安や悩みの軽減に向けて



初任者

初任者を支える
ポイント

保健室によく行く子どもがいます。様子を見に行きたいのですが、授業の準備などでなかなか時間が取れません。

担当する校務分掌で備品を購入することになりました。どのような手続きを踏めばいいのでしょうか。

A 初任者は、質問や相談をしたい時に、まわりの教職員の仕事を止めてしまうのではないかと感じています。特に、一人で様々な業務にあたる栄養教諭や養護教諭、事務職員などには遠慮がちです。しかし、それらの教職員の専門的な知見からのアドバイスは、初任者やそれ以外の教職員にとってもたいへん心強いものです。

また、直接、子ども達に指導する職種ではなくとも、客観的な視点で子どもの様子を共有することは、初任者の不安軽減につながります。

具体例

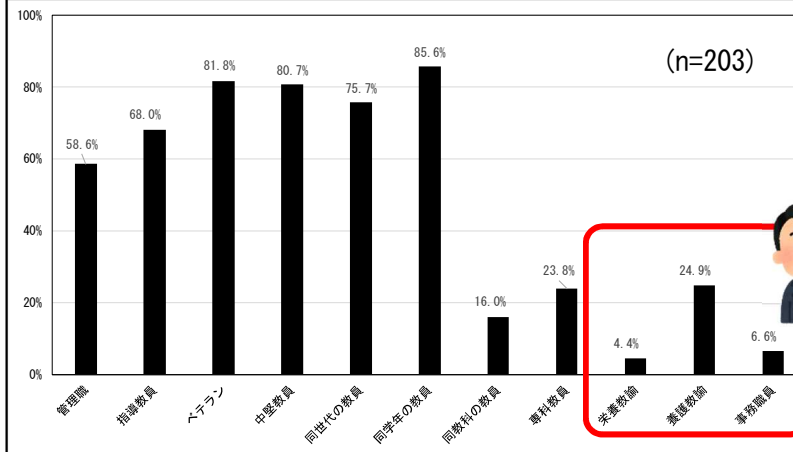
- 指導教員やメンターと連携し、初任者とコミュニケーションを図る。
- 栄養教諭、養護教諭、事務職員、SC・SSW等の業務内容や立場から、初任者に助言できる内容を整理する。
- 気になった子どもに関する情報は些細なことでも、初任者と共有する。
(栄養：残食率 養護：健康状態 事務：就学援助の状況 等)

初任者の声

子どもたちが学校にいる間は関わりが少ないですが、放課後に事務職員の方が「最近困っていることない？」とか「疲れている顔しているけど大丈夫？」などと声を掛けてくださることが、とても心の支えになっています。また、養護教諭から、保健室での子どもたちの様子を教えてもらうことで、教室では見せない一面を知ることができ、とても助かっています。

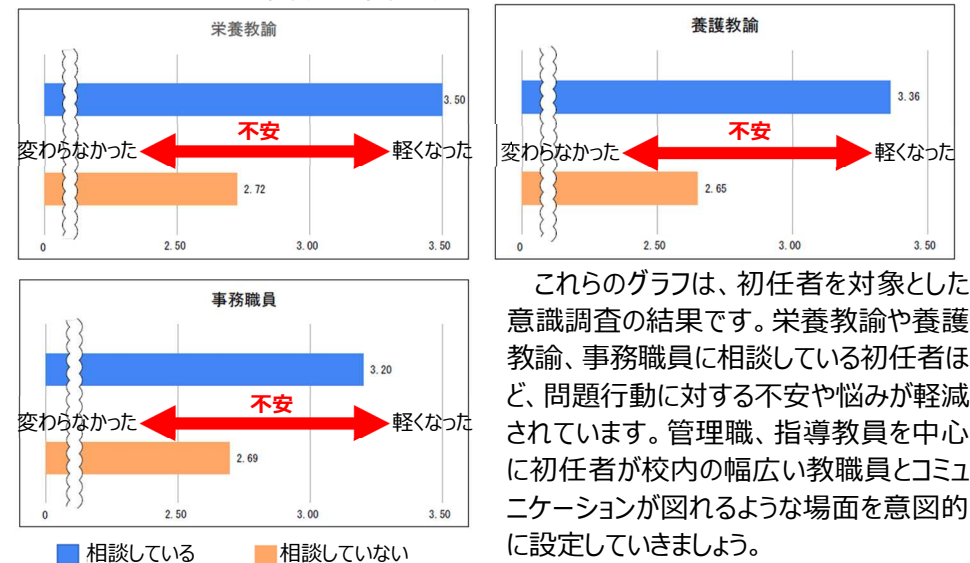
初任者が学習指導や生徒指導等の不安や悩みを校内のどの教職員に相談しているかについて調べた結果、**栄養教諭(4.4%)、養護教諭(24.9%)、事務職員(6.6%)**などに対して相談する割合は全体から見ると低いものの、様々な立場の教職員に相談していることが分かります。

初任者の相談相手



栄養教諭や養護教諭、事務職員に相談した初任者は、どのような影響があったのでしょうか？

初任者の栄養教諭・養護教諭・事務職員との関わりと不安の関係



これらのグラフは、初任者を対象とした意識調査の結果です。栄養教諭や養護教諭、事務職員に相談している初任者ほど、問題行動に対する不安や悩みが軽減されています。管理職、指導教員を中心に初任者が校内の幅広い教職員とコミュニケーションが図れるような場面を意図的に設定していきましょう。