

「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を
支える教育センターとしての関わり（2年次）

島根県教育センター
企画・研修スタッフ 共同研究

目 次

【要旨】	1
1. はじめに	1
2. 研究の目的	2
(1) 3か年の研究の目的	2
(2) 令和3年度の研究の目的	2
3. 研究の方法	2
4. 研究の計画	2
5. 研究の内容、結果と考察	3
(1) 新任教職員研修の視点から	3
① 令和3年度に行った質問紙調査の概要	3
ア 1回目に行った質問紙調査	3
イ 2回目に行った質問紙調査	3
② 質問紙調査の結果と考察	3
ア 勤務時間を超える日数について	3
イ 勤務時間を超えて行っている業務について	4
ウ 業務上困っていることについて	4
エ 困ったときの相談相手について	5
③ 質問紙調査全体を通して	6
(2) 教職経験者研修の視点から	6
① 令和3年度の実践内容	6
ア 受講者を対象とした1回目の調査の実施	6
イ 中堅教諭等資質向上研修(教諭)の教育センター研修「学校を支えるOJT」の実施	7
ウ 受講者を対象とした2回目の調査の実施	7
② 令和3年度の実践内容の結果	8
ア 1回目の調査の結果	8
イ 2回目の調査の結果	10
③ 考察	13
(3) ミドルリーダー育成研修・管理職研修の視点から	13
① 「ミドルリーダー育成研修での質問紙調査」の結果	13
ア 初任者等が悩んでいることについて	14
イ 初任者等への自身の関わりについて	14
ウ 初任者等の育成と管理職の関わりについて	14
② 「管理職(2年目副校長・2年目教頭)研修での質問紙調査」の結果	15
ア 初任者等が悩んでいることについて	15
イ 初任者等の育成と管理職としての関わりについて	15
③ 考察	17
6. まとめ	18
(1) 若手教職員を取り巻く学校現場の現状	18
(2) 「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支える教育センターとしての関わり の具体	18
7. おわりに	19
【註】	20

「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支える 教育センターとしての関わり（2年次）

島根県教育センター 企画・研修スタッフ 共同研究

【 要 旨 】

本研究は、「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支えるための教育センターとしての関わり方を明らかにすることを目的とした。島根県の各学校に対し、本研究で明らかになった支援を実施することで、若手教職員の資質能力を育むことを目指している。研究の2年次である令和3年度においては、令和2年度に作成した若手教職員及び各学校等の実態を把握するための質問紙を用いて調査を実施し、その結果を分析した。結果の分析を通して、「若手教職員の困っていること」について若手教職員自身と先輩教職員や管理職の双方の捉えに大きな相違は見られないこと、「若手教職員への関わり」について個人レベルでのサポートや支援等の関わりにとどまっていることがわかった。このことから、各学校において、若手教職員を育成する校内サポート体制を組織的、計画的に構築することが必要であり、ここに、教育センターが関わっていく必要性が見えてきた。

【キーワード：若手教職員 困り感 校内サポート体制 OJT 支援】

1. はじめに

優れた教職員を育成することが重要な課題となっている島根県の現状から、昨年度、筆者らは、「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支えるための教育センターとしての関わり方を明らかにすることを目的として、1年次（令和2年度）の研究を進めてきた。そして、1年次の研究の成果として次のことを得ることができた。

- ・若手教職員の困り感を把握したり、支援方法を特定したりするための質問紙の作成
- ・初任者研修の改善
- ・中堅教諭等資質向上研修（教諭）における研修内容の見直し
- ・ミドルリーダー育成研修及び管理職研修における来年度の研修内容の見直し

これらの成果を基盤として、研究の2年次にあたる令和3年度は、令和2年度に作成した質問紙を用いて調査を実施し、その結果を考察することを通して、若手教職員を取り巻く学校現場の現状を明らかにする。そして、明らかになったことをもとに、「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支えるために教育センターとしてどのように関わっていくとよいか、その具体を検討していく必要があると考え、研究を進めた。

2. 研究の目的

(1) 3か年の研究の目的

本研究の大きな目的は、「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支えるための教育センターとしての関わり方を明らかにすることである。そして、明らかになった支援を島根県の各学校に対して実施し、優れた教職員を養成するために若手教職員の資質能力を育むことである。

(2) 令和3年度の研究の目的

令和2年度に作成した質問紙を用いて調査を実施し、その結果を分析することを通して、若手教職員を取り巻く学校現場の現状を明らかにし、「校内サポート体制づくりを支える教育センターとしての関わり」について具体を検討することを目的として研究を進めた。

3. 研究の方法

新任教職員研修チーム、教職経験者研修チーム及びミドルリーダー育成研修・管理職研修チームの3つに分かれ、次のような方法で研究を進めた。

- (1) 初任者研修、教職経験6年目研修（教諭）、中堅教諭等資質向上研修、ミドルリーダー育成研修及び管理職研修の受講者に対して、質問紙調査を実施し、結果を分析する。
- (2) 3つのチームの質問紙調査の結果を総合的に分析し、「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支えるための教育センターとしての関わりの具体を検討する。

4. 研究の計画

研究の方法に基づいて2年次の研究計画を立てた。2年次の研究計画は表1の通りである。

表1 2年次の研究計画

月	新任教職員研修チーム	教職経験者研修チーム	ミドルリーダー育成研修・管理職研修チーム
4	2年次の研究の目的を検討		
		中堅教諭等資質向上研修第I回教育センター研修において質問紙調査を実施	
5	チームにおける研究計画を作成		
	初任者研修第I回教育センター研修において質問紙調査（1回目）を実施	6年目研修第I回教育センター研修において質問紙調査を実施	
6	質問紙調査（1回目）の結果を分析	質問紙調査（1回目）の結果を分析	
9	初任者研修第IV回教育センター研修において質問紙調査（2回目）を実施		
10	初任者研修第IV回教育センター研修において質問紙調査（2回目）を実施		第1回ミドルリーダー育成研修において質問紙調査を実施
11	質問紙調査（2回目）の結果を分析		管理職（2年目副校長・2年目教頭）研修において質問紙調査を実施 質問紙調査の結果を分析
12		Web上において質問紙調査（2回目）を実施	
1		質問紙調査（2回目）の結果を分析	
	3つのチームの質問紙調査の結果を総合的に分析し、「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支えるための教育センターとしての関わりの具体を検討		

5. 研究の内容及び結果と考察

(1) 新任教職員研修の視点から

① 令和3年度に行った質問紙調査の概要

ア 1回目に行った質問紙調査

令和3年5月12日から14日及び5月19日から20日に行った初任者研修第I回教育センター研修において、初任者研修の受講者を対象に1回目の質問紙調査を実施した。この調査において、小学校教諭103名、中学校教諭55名、高等学校教諭36名、特別支援学校教諭17名から回答を得た。1回目の質問紙調査において設定した質問項目は、『令和2年度 研究紀要』（令和3年3月 島根県教育センター 島根県教育センター浜田教育センター）を参照されたい¹⁾。

イ 2回目に行った質問紙調査

令和3年9月29日、10月14日及び15日に行った初任者研修第IV回教育センター研修において、初任者研修の受講者を対象に2回目の質問紙調査を実施した。この調査において、小学校教諭99名、中学校教諭56名、高等学校教諭34名、特別支援学校教諭21名から回答を得た。2回目の質問紙調査では、令和3年度の初任者研修より実施している「先輩に学ぶ一日研修」の実施の実態について把握するため、1回目の質問紙調査で設定した質問項目に加え、以下の質問項目を設定した。

11. 「先輩に学ぶ一日研修」は、あなたにとって役立ちましたか？そう答えた理由もお答えください。

② 質問紙調査の結果と考察

紙面の都合上、質問紙調査の一部の質問項目について述べる。

ア 勤務時間を超える日数について

ここでは、質問項目1「あなたは、正規の勤務時間を3時間以上超えて業務にあたる日が週あたり平日に何日程度ありますか。（自宅に持ち帰って行っている業務があれば、その業務も含む）」について述べる。質問項目1の集計結果は、表2の通りである。

小学校、中学校、高等学校においては、1回目、2回目とも「ほぼ毎日」と回答した割合が最も多い。特別支援学校においては、1回目は、「0日」、2回目は「1～3日」と回答した割合が最も高い。1回目と2回目を比較すると、全ての校種で「ほぼ毎日」と回答した割合が減っている。勤務への慣れ等により、効率的に業務を遂行できるようになってきたと考えられるが、全体として、正規の勤務時間を超えた長時間に及ぶ勤務を行っている初任者が多いことがわかる。特に小学校、中学校は「ほぼ毎日」と回答した割合が

表2 勤務時間を超える日数

校種	質問紙の実施回	0日	1日～3日	ほぼ毎日
小学校	1回目	1.0%	24.3%	74.8%
	2回目	2.0%	31.3%	66.7%
中学校	1回目	3.6%	23.6%	72.7%
	2回目	1.8%	33.9%	64.3%
高等学校	1回目	19.4%	30.6%	50.0%
	2回目	15.2%	39.4%	45.5%
特別支援学校	1回目	52.9%	41.2%	5.9%
	2回目	38.1%	57.1%	4.8%

6割を超えていることから、3時間以上超えて業務にあたっている傾向が強いことがうかがえる。

イ 勤務時間を超えている業務について

ここでは、質問項目2「あなたが、正規の勤務時間を超えているのはどんな業務ですか。」について述べる。質問項目2の集計結果は、表3の通りである。

表3 勤務時間を超えている業務（複数回答）

校種	質問紙の実施回数	部活動指導	児童生徒への指導	授業づくりに係ること	保護者との連絡	会議、打ち合わせ等	学級通信等文書の作成	初任者研修に係ること	校務分掌に係ること	その他
小学校	1回目	0.0%	1.0%	98.1%	40.8%	21.4%	79.6%	39.8%	23.3%	5.8%
	2回目	0.0%	4.1%	100%	35.4%	31.3%	68.7%	45.5%	22.1%	1.0%
中学校	1回目	90.9%	16.4%	94.5%	36.4%	14.5%	34.5%	23.6%	25.5%	3.6%
	2回目	89.3%	17.9%	92.9%	37.5%	17.9%	23.2%	35.7%	39.3%	3.6%
高等学校	1回目	80.6%	11.1%	61.1%	5.6%	5.6%	0.0%	11.1%	58.3%	0.0%
	2回目	84.8%	24.2%	84.8%	3.0%	12.1%	3.0%	27.3%	63.6%	0.0%
特別支援学校	1回目	5.9%	17.6%	82.4%	11.8%	23.5%	5.9%	52.9%	35.3%	5.9%
	2回目	19.0%	14.3%	61.9%	4.8%	23.8%	14.3%	61.9%	28.6%	14.3%

全ての校種において、「授業づくり」と回答した割合が最も高い。1単位時間の授業をつくることに時間を費やし、連日、勤務時間を超えている業務を行っていることが考えられる。小学校では、「学級通信等文書の作成」「保護者との連絡」と回答した割合も高い。これは、小学校の初任者全員が学級担任をしていることが関係していると考えられる。中学校において「保護者への連絡」と回答した割合が高いことも、中学校の約6割の初任者が学級担任をしていることが関係していると考えられる。中学校や高等学校では「部活動指導」と回答した割合も高い。多くの初任者が部活動を担当している現状と関係があると考えられる。

1回目と2回目を比較すると、全ての校種において、「初任者研修に係ること」の割合が増えている。特別支援学校においては、この回答の割合が5割を超えていて、初任者研修に係ることが勤務時間内に行えていない状況があることがうかがえる。

ウ 業務上困っていることについて

ここでは、質問紙の質問項目4「あなたは、今、業務を遂行する上で困っていることがありますか。」について述べる。質問項目4の集計結果は表4の通りである。

回答の傾向を見ると、全ての校種において、「授業づくり」と回答した割合が高いなど、質問項目2の結果と同じ傾向にある。小学校、中学校では、「生徒指導」、「学級経営」と回答した割合も高いが、これは、質問項目2で、「保護者への連絡」と回答した割合が高いことと関連があると捉えることができる。学級経営上、気になることや生

徒指導上の問題行動等が増えると保護者へ連絡は増えていき、初任者の困り感につながる事が考えられる。

1回目と2回目を比較すると、業務上困っていることが「ない」と回答した割合が増えている。特に、高等学校では2回目において3割を超えている。これは、業務に対する慣れや、困り感を感じる前に相談できているのではないかとということが考えられる。一方で、「管理職同僚との人間関係」と回答した割合がすべての校種で増えている。特に、高等学校、特別支援学校では、2回目において2割を超えている。学期が進み、管理職や同僚と関わりが増えたことで困り感を抱え始めている初任者が多いと考えられる。

表4 業務上で困っていること(複数回答)

校種	質問紙の実施回数	ない	授業づくり	生徒指導	学級経営	校務分掌	保護者対応	部活動指導	人間関係			その他
									児童生徒	保護者	管理職同僚	
小学校	1回目	9.7%	86.4%	45.6%	63.1%	14.6%	20.4%	0.0%	13.6%	10.7%	3.9%	1.0%
	2回目	18.2%	61.6%	38.4%	49.5%	2.0%	18.2%	0.0%	24.2%	10.1%	11.1%	1.0%
中学校	1回目	7.3%	58.2%	49.1%	41.8%	10.9%	18.2%	38.2%	18.2%	7.3%	10.9%	7.3%
	2回目	14.3%	66.1%	48.2%	37.5%	8.9%	19.6%	39.3%	26.8%	16.1%	16.1%	1.8%
高等学校	1回目	19.4%	58.3%	2.8%	0.0%	30.6%	0.0%	36.1%	2.8%	2.8%	5.6%	5.6%
	2回目	30.3%	60.6%	9.1%	0.0%	27.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	21.2%	3.0%
特別支援学校	1回目	5.9%	70.6%	17.6%	23.5%	23.5%	0.0%	5.9%	5.9%	5.9%	17.6%	0.0%
	2回目	14.3%	81.0%	23.8%	14.3%	9.5%	0.0%	14.3%	4.8%	0.0%	23.8%	4.8%

エ 困ったときの相談相手について

ここでは、質問紙の質問項目5「業務を遂行する上で困ったとき、誰に相談するか」について述べる。質問項目5の集計結果は表5の通りである。なお、この質問項目は、質問項目4において業務上困っていることが「ない」と回答していない者のみが回答している。校種によって、回答した割合が最も高いものに違いがある。小学校は2回とも「拠点校指導教員」、中学校、特別支援学校は2回とも「学年部の同僚」、高等学校は2回とも「校内指導教員・教科指導員」と回答した割合が最も高い。各校種とも2回の調査において、困ったときに最も相談しやすい相手と同じであることから、初任者にとって身近な存在であることがわかる。これは、初任者研修に係る校内体制の違いに起因しているものと推察される。

1回目と2回目を比較すると、小学校、高等学校については、2回目に「相談できる人がいない」と回答している初任者が増えている。「相談できる人がいない」と困っている初任者がいることを踏まえ、校内において支援体制を確立できるように教育センターとして働きかけていく必要がある。

表5 困ったときの相談相手（複数回答）

校種	質問紙の実施回数	相談できる人がいない	校長	教頭（副校長）	主幹教諭	拠点校指導教員	校内指導教員・教科指導員	学年部の同僚	同教科の同僚	同期採用の同僚	その他の同僚	その他
小学校	1回目	0.0%	29.0%	55.9%	29.0%	72.0%	43.0%	68.8%	10.8%	25.8%	26.9%	4.3%
	2回目	1.2%	21.0%	42.0%	17.3%	67.9%	38.3%	67.9%	6.2%	19.8%	32.1%	8.6%
中学校	1回目	2.0%	25.5%	37.3%	11.8%	43.1%	49.0%	76.5%	39.2%	29.4%	17.6%	5.9%
	2回目	0.0%	23.4%	31.9%	14.9%	44.7%	34.0%	68.1%	34.0%	42.6%	25.5%	10.6%
高等学校	1回目	3.4%	10.3%	17.2%	13.8%	10.3%	55.2%	37.9%	51.7%	17.2%	41.4%	0.0%
	2回目	12.5%	12.5%	20.8%	8.3%	8.3%	58.3%	29.2%	45.8%	29.2%	37.5%	8.3%
特別支援学校	1回目	6.3%	6.3%	31.3%	12.5%	12.5%	43.8%	50.0%	31.3%	31.3%	37.5%	6.3%
	2回目	5.6%	0.0%	5.6%	5.6%	11.1%	33.3%	66.7%	16.7%	33.3%	16.7%	11.1%

③ 質問紙調査全体を通して

2回の質問紙調査から、初任者の実態を次のように捉えることができる。

- 正規の勤務時間を超えて業務にあたることが非常に多い。
- 授業づくりにいちばんの困り感を抱え、正規の勤務時間を超えて行っている。
- 学級担任や部活動担当を受け持つことが困り感につながるが多い。
- 校内に相談できる相手がいる初任者が多くいるが、一方で管理職や同僚との人間関係に困り感を抱えたり、相談できる人がいないと感じたりする初任者もいる。

このことを踏まえると、初任者にとって日々の授業づくりが、勤務時間を超え、多くの時間を使うなど、労力を使うものになっていることがわかる。それに加え、学級担任や部活動担当を受け持っている初任者は、さらに負担が大きくなっている現状があることが推察される。このような現状の中、初任者が各学校において、安心して業務に取り組めるかどうかは、気軽に相談できるサポート体制があるなど、初任者自身が支えてもらっていると感ずることができるかどうかによるところが大きいと言える。

（2）教職経験者研修の視点から

① 令和3年度の実践内容

ア 受講者を対象とした1回目の調査の実施

教職経験6年目研修（以下、6年研とする。）及び中堅教諭等資質向上研修（以下、中堅研とする。）の教諭のうち東部地区の受講者を対象に、それぞれの研修の第I回教育センター研修（6年研：令和3年5月、中堅研：令和3年4月）において、1回目の調査を実施した。1回目の調査において設定した質問項目は次の通りである。

- 1 あなたは、初任校時代、管理職や同僚からの言葉がけ（行為）で、今でも心に残っている（プラスの印象）ことは何ですか？
- 2 あなたは、初任校時代、困ったことがあったときには、特に誰に相談しましたか？
- 3 あなたの学校に初任者等はいますか？
- 4 あなたは、初任者等に特にどのような力を伸ばしてほしいと思いますか？
- 5 あなたは、初任者等とどのように接していますか？（どのように接するように心がけていますか？）
- 6 あなたは、初任者等を支えるために、今後どのように関わっていきたいですか？
- 7 あなたは、初任者等は主にどのようなことに悩んでいる（困っている）と思いますか？
- 8 あなたは、初任者等からどのような存在であってほしいと期待されていると思いますか？
- 9 あなたは、初任者等を支えるために、学校全体として組織的に行っていること（あるいはできること）は何だと思いますか？
- 10 あなたは、初任者等を育てることについて、管理職からどのような言葉がけをされていますか？

この調査の回答数と回答者の校種は、表 6 の通りである。

表 6 回答数と校種の内訳

研修/校種	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	合計（人）
6年研	27	19	21	13	80
中堅研	38	15	18	9	80

イ 中堅教諭等資質向上研修（教諭）の教育センター研修「学校を支えるOJT」の実施

令和3年度より「日常の教育活動の中で、学校運営等に中核的な役割を果たすための企画力や調整力を身に付け、望ましい教職員の集団づくりに向けた取組を行う」ことをねらいに、「学校を支えるOJT」を実施した。

10年以上の教職経験を経た教職員にとって、教職員としての資質能力の一層の向上を図り、ミドルリーダーとしての自覚を高めていくことが大切である。そこで、学校教育目標や自校の課題を踏まえ、チームや管理職と相談しながら、自身の資質能力を高めるための学校全体を視野に入れた取組を行うこととした。

ウ 受講者を対象とした2回目の調査の実施

2回目の調査は、1回目の結果を受けて、以下のような目的で実施した。

- a 本研究の主題である「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支える教育センターとしての関わりの資料として、研修受講者がこれまで行っている初任者等との関わりの好事例を集める。
- b 「学校におけるOJT」において、中堅研の受講者が初任者等を対象とした取組を実施しているか、また、実施している場合、その取組に効果があったかということについて検証する。

2回目の調査において設定した質問項目は以下の通りである。なお、中堅研受講者への質問項目には、6年研受講者への質問項目に加え、上記の目的bに係る質問項目を追加した。

6年研・中堅研受講者

- 1 あなたが初任者等に行った取組の中で、多いものから順に3つ選んでください。
- 2 今年度の初任者研修受講者へのアンケートの結果、困り感として5つの項目が挙げられました。この観点から、初任者等に対して相談にのったりアドバイスをしたりしたことがあれば、できるだけ具体的に教えてください。
- 3 あなたが、初任者等と接する中で困ったことがありますか。
- 4 「ある」場合、困っていることを具体的に記述してください。
- 5 あなたが、初任者等との関わりによって年度初めと現在（過年度の場合は、年度初めと年度末）を比べて、それぞれが成長したと思うことを教えてください。
- 6 あなたは、今後、初任者等に対してどのように接していきたいですか。（気持ちや行動）

中堅研受講者のみ

- 7 中堅教諭等資質向上研修の「学校を支えるOJT」において、初任者等を対象として取組をしましたか。
- 8 「学校を支えるOJT」で初任者等と関わり、お互いに成長しましたか。選択した回答の理由も記入してください。

2回目の調査は、東部地区の6年研受講者 89名及び東部地区の中堅研受講者のうち1回目の調査で勤務校に初任者等が「いる」と回答した71名を対象に、令和3年12月21日から令和4年1月11日に教育センターのホームページから回答する形式で実施した。この調査の回答数と回答者の校種は表7の通りである。

表7 回答数と校種の内訳

研修/校種	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校	合計（人）
6年研	23	15	14	10	62
中堅研	34	9	11	1	55

② 令和3年度の実践内容の結果

ここでは、6年研、中堅研受講者の初任者等の困り感の捉えと、初任者等への関わりについて述べる。

ア 1回目の調査の結果

(ア) 初任者等が悩んでいることについて

質問7について、回答数が多かった上位3つは表8の通りである。なお、調査結果については、校種間で回答者数の差が大きく、極端に人数が少ない校種もあるため、各校種で回答数の多い上位3つを示した。

すべての校種において、6年研、中堅研とも「教科指導」が上位に入っている。特に、高等学校では6年研、中堅研とも「教科指導」が最も多く、教科の専門性の高さから、初任者等が授業をどのようにつくっていくかに困り感を抱えていると先輩教員

は捉えているのであろう。小学校、中学校では、6年研、中堅研とも「生徒指導」が最も多く、また「担任業務」や「保護者対応」も上位に入っている。特別支援学校でも、「生徒指導」「担任業務」「保護者対応」が上位に入っている。このことから、初任者等が、保護者と連携しながら児童生徒にどのように関わっていくかについて困り感を抱えていると先輩教員は感じている様子もうかがえる。

表8 初任者等が悩んでいる（困っている）と思うこと（上位3つ）

		小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
6年研	1	生徒指導	生徒指導	教科指導	生徒指導
	2	教科指導	教科指導	生徒指導	教科指導
	3	担任業務	担任業務	担任業務	分掌業務
中堅研	1	生徒指導	生徒指導	教科指導	担任業務
	2	教科指導	教科指導	担任業務	教科指導
	3	保護者対応	担任業務	生徒指導	保護者対応

(イ) 初任者等への関わりについて

質問1について、6年研、中堅研ともに約半数の受講者が、自身が頑張っていることを認めたり、労ったりする言葉をかけられたことが印象に残っていると回答した。また、「一緒に授業研究をしよう。」「わからない事はどんどん聞いて！教えるのが先輩の役目だから。」という言葉をかけてもらったなどの回答もあった。

質問5について、初任者等への具体的な関わりとして、次のようなものが挙がっていた。

- ・辛そうな時に声をかけたり、話をしたりしている。
- ・表情が暗いときに、意図して雑談をするようにしている。
- ・不安や疑問に思っていることを聞いたり、解決策を一緒に考えたりしている。
- ・困ったことがないか声をかけたり、教材の提供をしたりしている。
- ・自分の学級のできていないところを伝えることで、初任者等が学級でできていないことを言いやすくしている。
- ・自分の考えを押し付けるのではなく、子どもの目線からアドバイスをしている。
- ・仕事についてポジティブな声かけをしている。
- ・週1回、悩んでいることを聞く場を設けている。
- ・質問を受けたときには、「初めてである」ということを前提に、丁寧に伝えるようにしている。
- ・教科に関して見通しを伝えている。
- ・慣れるまでは学級業務を最優先できるように配慮している。
- ・分掌業務については、丁寧に伝えるようにして、できることは任せている。

6年研、中堅研の受講者ともに、声をかけたり、話を聞いたりするなど、初任者等のことを考えて積極的に関わろうとしている様子がわかった。自身が初任校時代に認められたり、労ってもらったりした経験が初任者等との関わりに活かされているのであろう。しかし、一方で「接する機会がない」「忙しくて時間がとれない」という意見もみられた。

(ウ) 初任者等の育成と学校の組織的な関わりについて

質問9について、回答数が多かった上位3つは表9の通りである。「学校全体として組織的に行っていることやできること」という質問に対して、6年研や中堅研ともに、「授業研究」という回答が多かった。続いて「学年会」という回答も多かった。同じ教科部や同じ学年部など、初任者等と日頃から身近に関わることができる関係があることを活用し、支援している様子が見える。

表9 初任者等を支えるために、学校全体として組織的に行っていること（上位3つ）

		小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
6 年 研	1	学年会	時間内のコミュニケーション	授業研究	授業研究
	2	時間外のコミュニケーション	学年会	校内研修等	学年会
	3	授業研究	授業研究/ 校内研修等	学年会/ 時間内のコミュニケーション	校内研修等/ 時間内のコミュニケーション
中 堅 研	1	学年会	授業研究	学年会	授業研究
	2	授業研究	時間外のコミュニケーション	校内研修等	学年会
	3	時間外のコミュニケーション	学年会/ 時間外のコミュニケーション	時間外のコミュニケーション	時間内のコミュニケーション

また、初任者等の育成についての管理職からの言葉がけについて質問した質問10では、6年研、中堅研の受講者ともに管理職から「特に声かけをされた記憶がない」という回答が最も多かった。このことから管理職からの声かけがなくとも、初任者等に関わろうとする先輩教員の存在があることが推察される。

回答の中には、「初任者等の手本や見本になってほしい」「初任者等を育ててほしい」という先輩教員としての自覚を促すものや、「初任者等を気にかけて声かけをしてほしい」「相談にのってあげてほしい」といった初任者等を心配する管理職からの声かけも見られた。このような言葉がけがあれば、より積極的に関わることもできるであろう。

以上のように、1回目の調査結果より、個人差はあるが、初任者の育成のために関わろうとしている多くの6年研、中堅研の受講者の姿を知ることができた。

そこで、若手教職員の育成を組織的な取組につなげていくために、初任者等をサポートしている取組の好事例を集めることを目的に、2回目の調査を実施した。

イ 2回目の調査の結果

(ア) 初任者等へ行った取組について

質問1について、回答数が多かった上位3つは表10の通りである。初任者等へ行った取組として、6年研では、「授業についての相談・アドバイス」が最も多く、回答数の半数を超えた。一方、中堅研では、「生徒指導についての相談・アドバイス」が最も多く、回答数の6割を超えた。それに加え、中堅研では、「保護者対応についての相談・アドバイス」も上位に入っている。これは、迅速かつ的確な対応を求められ

る生徒指導、保護者対応において、中堅研の受講者が豊富な経験を有しており、それらを生かし、初任者等にアドバイスをしているのではないかと考えられる。

表 10 初任者等へ行った取組（上位 3 つ）

	6 年研	中堅研
1	授業についての相談・アドバイス	生徒指導についての相談・アドバイス
2	特別なことはしていないが、気にかけている	授業についての相談・アドバイス
3	生徒指導の相談・アドバイス / 初任者等の必要に応じた相談・アドバイス	保護者対応についての相談・アドバイス

質問 2 について、表 11 は具体的なアドバイスの一部である。初任者等のことを考え、失敗したときの物事の考え方や困ったときに相談することの大切さを伝えながら、励ましている様子が見えてくる。

表 11 初任者等への具体的なアドバイス

	アドバイス等
○授業づくりについて	・目の前にいる児童の実態をよく捉えて、授業を構成することが大切。 ・先輩と同じようにできないと落ち込む必要はなく、実践を積み重ねて、深めていくことが大事。
○学級経営について	・子どもたちともっと話をすること。 ・一人一人の良いところを認めること。 ・気になる児童生徒だけでなく、頑張っている児童生徒にもしっかりと目を向けること。
○生徒指導について	・何かあってから対応するのではなく、日頃から生徒指導にしっかり取り組むこと。 ・一人で抱えこまずに、他の教職員と情報を共有すること。
○部活動指導について	・部活動で育てたい力を明確にすることが大切。 ・無理をしすぎないように。
○人間関係について	・自分から心を開き、職員室等で多くの教職員と話したり、教職員との何気ない会話を大切にすると良い。

(イ) 初任者等への取組による変容と今後の取組について

6 年研、中堅研の受講者は、初任者等への取組を通して、自身や初任者等の変容を次のように捉えている。

質問 8 から、中堅受講者（質問 7 において「学校を支える OJT において」初任者等を対象とした取組をしたと回答した 40 人が回答）は、表 12 の通り、約 8 割が自分も初任者も成長したと捉えている。自分も初任者等も成長したと考える理由として、「お互いの意見をじっくり交流することができたから」「初任者から勉強になったという感想があった」「一緒に教材研究をすることで初任者も自分も学ぶことができた」などの意見が挙げていた。一方、初任者等と関わっても、お互いの成長について「どちらともいえない」と回答している中堅研受講者も一定数いる。その理由として「一度の取組ではお互いに成長を図ることが難しい」「お互いに成長を実感できていない」と挙げていた。ここから、初任者等と先輩教員が継続的に関わることができれば、お互いの成長を実感できるのではないかとということも見えてくる。

表 12 『学校を支えるOJT』で初任者等と関わり、お互いに成長したと思うか

項目	回答数
自分も初任者等も成長した	31
自分が成長した	4
初任者等が成長した	1
どちらも成長しなかった	0
どちらもいえない	4

さらに、6年研、中堅研受講者は、質問5において表13に示すように初任者への関わりを通して、自分を振り返ったり、自分の視野が広がったりしたと捉え、自身の成長を感じている。自分が成長したと思うことについては、校内で若手教職員を育成するためのキーワードとなるような内容の回答が多くあった。

表 13 自分や初任者等が成長したと思うこと

6年研 受講者	<p>○自分が成長したと思うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・初任者の立場になって考えることができた。 ・相談にのりながら、一緒に考えることで、自分の考えの幅が広がった。
	<p>○初任者等が成長したと思うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自ら率先して仕事をしたり、「何か手伝えることはないか」声をかけたりしてくれる。 ・自分の思いを伝えることが増え、協議等での発言も増えた。
中堅研 受講者	<p>○自分が成長したと思うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象となる初任者に合った声かけや対応、指導が必要であることに気付いた。 ・「先輩として指導する立場」ということだけでなく、「初任者とともに自分も学び成長する」ということも大切なことであるということに気付いた。
	<p>○初任者等が成長したと思うこと。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自分のことや学級のことを振り返ることができるようになった。 ・先輩からのアドバイスや実践を取り入れて、前向きに取り組んでいる姿が見られる。

表14は、質問6の今後の初任者等への関わりについてまとめたものである。6年研、中堅研の受講者ともに、初任者と一緒に自分も成長していきたいという気持ちが表れていた。また、中堅研の受講者からは、教えるだけでなく任せて見守っていくことも必要であると感じている回答が見られ、ミドルリーダーとしての自覚が高まっている様子がうかがえた。

表 14 初任者に対してどのように接していきたいか

6年研 受講者	<ul style="list-style-type: none"> ・学びあう関係を築き、共に楽しく力が付く授業を考えていきたい。 ・お互いの強みを生かして協力していきたい。 ・初任者が様々なことに挑戦できるようにサポートしたい。 ・必要以上に介入しないようにしながら、求められることには答えていきたい。
中堅研 受講者	<ul style="list-style-type: none"> ・自分が楽しみながらやっている姿をみせたい。 ・先輩教員として恥ずかしくない言動を心がける。 ・時には初任者に任せて、お互いに成長できる機会をつくりたい。 ・同じチームとしてベクトルを共有し、育ちあっていく集団を目指したい。

③ 考察

1回目の調査において、6年研、中堅研の受講者が初任者等が困っていることとして挙げた「生徒指導」「教科指導」「担任業務」は、初任者研修受講者への調査結果と一致しており、6年研、中堅研受講者は初任者等の困り感を適切に捉えていると考えられる。

6年研、中堅研の受講者の多くは、管理職からの声かけはなかったとしながらも、それぞれの受講者が自身の初任時代の経験をもとに初任者等を気にかけて積極的に関わろうとしている実態がわかった。

2回目の調査において、より具体的な相談・アドバイスを回答することにより、「学校を支えるOJT」研修を通して初任者等に対する意識や初任者等との関わり方について振り返ったり、考えたりしたのではないかと考える。また、初任者等との関わりを通じて、6年研、中堅研の受講者の多くが、視野が広がったり、人材育成の視点をもち物事を捉えることができるようになったりするなど自身の成長を感じることもできていた。

一方、初任者等へどのように関わったり、支援したりしたらよいか分からないと感じている受講者もいることがわかった。そのため、今後の関わりの参考となるよう2回目の調査の質問2及び質問6の回答をまとめたものを令和3年度の経験者研修受講者に配付した。次年度以降の研修においても活用することにより、経験者研修の受講者の初任者等への関わりの参考になること及び初任者等を支える関わりが広がっていくことを目指している。

また、自身との関わりを通じた初任者等の成長を実感できていないとの回答があったことから、初任者等が成長していることに自分がどのように関わっているかは見えにくいのかもかもしれない。「一度の取組ではお互いに成長を図ることが難しい」という意見もあり、次年度の「学校を支えるOJT」研修について検討することとした。

6年研、中堅研受講者の初任者等への取組が学校全体へ広がることで、初任者等を支える校内サポート体制へとつながるのではないかと考える。

(3) ミドルリーダー育成研修・管理職研修の視点から

① 「ミドルリーダー育成研修での質問紙調査」の結果

まず、私たちは、令和3年10月13日(水)から14日(木)に行った第1回ミドルリーダー育成研修において、受講者に対し若手教職員の悩みや困りごとについて、ミドルリー

ダーとしてどう考えるかという内容の質問紙調査を実施した。対象者は、令和3年度ミドルリーダー育成研修の受講者44名である。質問項目は、『令和2年度 研究紀要』（令和3年3月 島根県教育センター 島根県教育センター浜田教育センター）を参照されたい²⁾。

ア 初任者等が悩んでいることについて

質問番号5「あなたは、初任者等は、どんなことに悩んでいる（困っている）と思いますか。」（複数回答可）の回答結果（人数）を図1に示す。

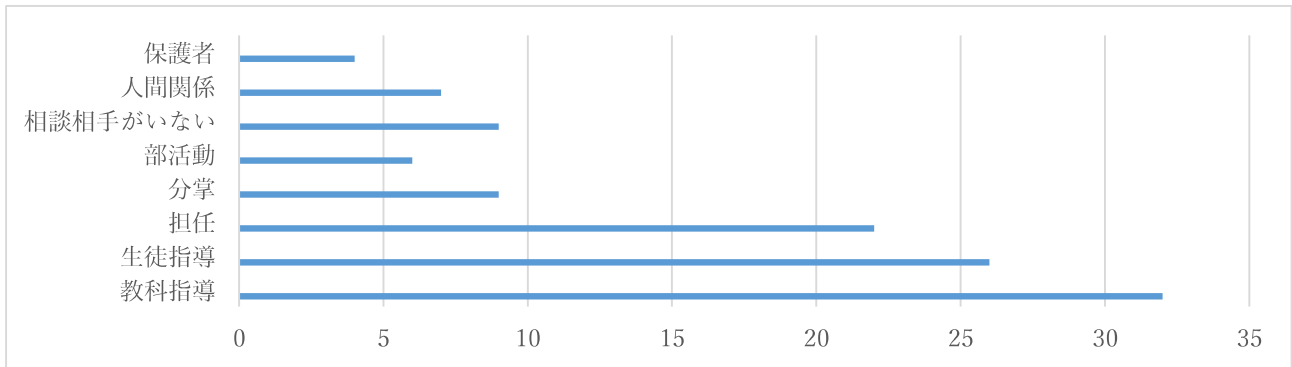


図1 初任者等が困っていること

ここから、ミドルリーダーは、初任者等は教科指導や生徒指導、担任としての業務に悩んでいるであろうと捉えていることがわかる。

イ 初任者等への自身の関わりについて

質問番号2「あなたは初任者とどのように接していますか。」についての回答を以下にまとめる。

- ・声かけや言葉がけ・分かる範囲でアドバイス・教材の提供や見本を見せる
- ・雑談・困っているようなら声をかける・なかなか十分にできていない・余裕が無い

見えてきたこととして日頃、声かけやアドバイスをしているという回答が多かった。また、雑談などのコミュニケーションを大切にしている様子も見られた。しかし、ミドル自身も多忙で余裕がなく、なかなか初任者に対応できていないという回答も見られた。

次に、質問番号9「初任者等を支えるために、今後どのように関わって行きたいか」の回答は次の通りである。

- ・相談を待つのではなく自分から声をかける・気軽に話せる関係を築く
- ・チームで支える・初任者の思いや考えを引き出せるよう傾聴したい

ウ 初任者等の育成と管理職の関わりについて

最後に、質問番号7の「あなたは学校全体として初任者を支えるために、管理職に何を望みますか」についての記述は次の通りである。

- ・業務の軽減や校務の見直し、同一教科配置
- ・言葉がけ、全教職員が関われる環境づくり
- ・相談体制づくり、悩みを出せる環境づくり、メンター制度など

管理職に望む点として業務の軽減や校務の見直しを期待する声が上がった。また、日頃の言葉がけや教職員全体で初任者等を育てていく環境づくり、相談体制づくりを期待している回答が見られた。

また、質問番号6の「あなたは初任者等の育成に関して、管理職からどのようなことを期待されていると思いますか」について記述された回答は次の通りである。

- ・よき相談役・お手本、自分の経験を伝える・初任者の育成・管理職につなげる役目
- ・外部とのネットワーク構築支援
- ・わからない、ない

結果として、相談役であったりお手本になったりすることを期待されていると答えたミドルリーダーが多かった。しかし、中には「わからない、ない」と答えているミドルリーダーもいた。

② 「管理職（2年目副校長・2年目教頭）研修での質問紙調査」の結果

次に私たちは、令和3年11月26日（金）に行った管理職研修（2年目副校長・2年目教頭）において、若手教職員の悩みや困りごとについて管理職としてどう考えるかという内容の質問紙調査を実施した。対象者は、令和3年度管理職研修（2年目副校長・2年目教頭）の受講者73名である。質問項目は、『令和2年度 研究紀要』（令和3年3月 島根県教育センター 島根県教育センター浜田教育センター）を参照されたい³⁾。

＝回答学校数＝

小学校	中学校	高校	特別支援学校	計
32	27	12	2	73

ア 初任者等が悩んでいることについて

はじめに質問番号2-1「職務全般に対して、初任者等に悩みがあるとすれば、どのような内容で悩んでいるとお考えですか」（記述式）の回答結果を表15に示す。

表15 初任者等が悩んでいると考えられる内容（自由記述を項目別に分類）

	項目	義務%	県立%
1	人間関係（教師同士・保護者対応）	36.8	28.5
2	授業づくり	20.6	19.0
3	児童・生徒理解	17.2	9.5
4	多忙・現実とのギャップ	12.0	28.6
5	部活動	6.8	9.5
6	その他 研修など	6.8	4.9

結果を見ると、人間関係（教師同士・保護者対応）、授業づくり、多忙・現実とのギャップ、児童・生徒理解が上位となった。

イ 初任者等の育成と管理職としての関わりについて

＝質問項目（記述式）＝

質問番号1-2「あなたは管理職として初任者等にどのように接したり指導したりして

いますか」(記述式)の回答結果を表16に示す。

表16 初任者等への接し方・指導の仕方(自由記述を項目別に分類)

	項目	義務%	県立%
1	声かけ	42.3	50.0
2	授業観察	14.5	18.8
3	初任者に関わる体制づくり(ミドル・OJT・メンターなど)	14.5	18.8
4	失敗を責めない、褒める	11.5	0
5	自分の姿を見せる(モデル)	10.1	0
6	具体的な提案や助言	4.3	0
7	各種研修を勧める	2.8	0
8	職員室の環境づくり(雑談できる環境づくり)	0	12.4

結果をみると、声かけの回答が圧倒的に多かった。次いで、授業観察という回答が多く見られた。また、具体的に初任者を支える体制づくりを進めていると答える管理職も見られた。

次に質問番号2-2「初任者等が不調になったり苦しんだりしないために、学校(組織)としてどのような対応ができるとよいとお考えですか」(記述式)の回答結果を表17に示す。

表17 初任者等が不調になったり苦しんだりしないための学校(組織)としての対応(自由記述を項目別に分類)

	項目	義務%	県立%
1	多くの人に関わるサポート体制づくり	38.6	42.8
2	管理職が積極的に声かけ	13.3	21.4
3	相談しやすい環境作り	25.5	21.4
4	情報交換、面談(指導教員・スクールカウンセラー)	10.7	7.2
5	多忙感を減らす取組	5.3	7.2
6	人間関係づくり・研修内容の変更や軽減	6.6	0

学校組織として多くの人に関わるサポート体制づくりの対応ができるとよいと考えている管理職は約4割にのぼった。続いて相談しやすい環境づくりの対応ができるとよいという回答の割合が高かった。

最後に、質問番号2-3「初任者等を支える取組として校内で具体的に取り組んでいることがあれば、お書きください」（自由記述）の質問には次のような回答が見られた。

【小学校】

- ・同性のミドルリーダーをメンターとして積極的に関わらせた。
- ・中堅によるOJT(学期に1回)
- ・職員の机の配置換え ・管理職との面談・相談
- ・柔軟に人的配置を行う（TT解除・空き時間にヘルプなど）
- ・職場の雰囲気づくり ・親睦会

【中学校】

- ・学年部を中心にチームづくり ・声かけ、コミュニケーション、魅力ある職員室づくり
- ・主任を若手に任せてベテランがサポートする ・OJT ・メンターシステム試行中
- ・若手の分掌軽減 ・人事評価面接での相談

【県立学校】

- ・ペア・サポートの実施（指導教員以外で、相談しやすい教員を選んでもらい、サポートする）
- ・声かけ、風通しのよい職場づくり。
- ・メンター制度 ・担任、副担任は同じ分掌に配置し、相談しやすくしている。
 - ・教頭席のとなりに椅子を準備し、話がしやすいようにしている。
 - ・今年は主体的・対話的な学びの研究指定を受け、先進的な授業に触れる機会をもった。

数は少ないが各校種でメンター制度の施行やOJTを実施しているという回答が見られた。また、学年部や分掌の中で工夫をしながら初任者を支えている様子が見られる回答が見られた。人的な配置についての取組や机の配置に配慮して、相談しやすい環境をついているなどの回答も見られた。

③ 考察

ミドルリーダーは初任者等の悩みを、教科指導、生徒指導、担任業務、相談相手がないことと捉えている。また、その際の相談相手としては、学年部の教員や同世代の教員であると回答した。そして、ミドルリーダーが初任者等を支えるサポート体制づくりにおいて管理職に望むことは、メンター制度の構築や相談体制、リカバー体制づくりであることが明らかになった。

しかし、自らが中心となり初任者等を支えるためのサポート体制を構築していこうとする回答は少なかったことから、サポート体制づくりそのものについて、ミドルリーダーが中心になってその役を担うということへの意識は低いと考えられる。校内分掌の中心的役割を担うミドルリーダーは多忙であり、業務の軽減を求める意見も多かったことを考えると若手の育成まで手が回らないということであろう。

また、初任者等の育成に関して管理職から期待されていることとして、「よき相談役」「自分の経験を伝える」など具体的なミッションを挙げたミドルリーダーがいた一方で、「わからない。ない」との回答も数名見られた。この点からすべてのミドルリーダーが初任者の

育成に対して高い意識を持っていていないということが明らかになった。このことについては、管理職から具体的にどのような声かけをされているのかという点もポイントになると考える。

次に管理職研修（2年目教頭）アンケート結果から以下のことが見えてきた。

初任者等が不調にならないように、学校としてサポート体制ができるとよい（4割）と答えている管理職は多いが、実際にその体制づくりを試行している学校は少ない。しかし、いくつかの学校ではすでに管理職が旗振り役となり、サポート体制構築に向け試行している学校もある。管理職が若手教職員の育成に対し積極的に具体的な手立てを提案し、実施している学校と、そうでない学校の存在が明らかになった。今現在、若手育成の体制づくりの方法を思案している様子が見える。

6. まとめ

(1) 若手教職員を取り巻く学校現場の現状

これまでに述べてきた3つのチームの研究を総合的に分析すると、初任者等の若手教職員を取り巻く学校現場の現状として以下の点が見えてくる。

まず、「若手教職員が困っていること」に対する捉えについてである。初任者は、質問紙調査において、自分が困っていることとして、どの校種も共通して「授業づくり」を挙げている。これに加え、多くの初任者が「生徒指導」、「学級経営」、「部活動指導」などについても、困っていることとして挙げている。また、教職経験6年目研修・中堅教諭等資質向上研修・ミドルリーダー育成研修受講者といった先輩教職員や管理職も、質問紙調査において、初任者が挙げていることと同様のことを「若手教職員が困っていること」として挙げている。つまり、「若手教職員の困っていること」について、若手教職員自身と先輩教職員や管理職の双方の捉えに大きな相違は見られないということが言える。

次に、「若手教職員に対する関わり」についてである。質問紙調査の結果から、先輩教職員や管理職は、若手教職員に対し、自分自身が若手だった頃にしてもらった経験も生かしながら、「声をかける」、「話を聞く」といった関わりをしていることがうかがえる。これらは、あくまで、個人の意思によるところが大きく、個人レベルでのサポートや支援等の関わりにとどまっていると言ってよいだろう。また、管理職の多くは、質問紙調査において、若手教職員を育成するために学校としてサポート体制ができるとよいと答えているが、実際に管理職のリーダーシップのもとでその体制づくりを試行している学校は少ないことがわかった。

このことから、先輩教職員や管理職がもっている若手教職員を支え、育てたいという思いを、個人レベルの関わりにとどまらせておくことなく、各学校で、若手教職員を育成する校内サポート体制を組織的、計画的に構築していくことが重要であろう。

(2) 「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支える教育センターとしての関わり

本研究で明らかになった若手教職員を取り巻く現状を踏まえると、各学校で若手教職員を育成する校内サポート体制が組織的、計画的に構築されるように支えることが教育センターとして大切な関わりではないだろうか。

そのために、来年度は、中堅教諭等資質向上研修を核として、学校で組織的、計画的に若

手教職員の育成をサポートする体制づくりができるきっかけを意図的に提供していく。そのきっかけとして活用するのは、「学校を支えるOJT」の研修である。この「学校を支えるOJT」の研修に受講者が取り組むにあたり、新たに「若手教員の人材育成」又は「得意分野を生かした人材育成」という視点を設ける。そして、所属校において受講者がその視点に沿って考えたOJTに係る取組を行うこととする。この視点を設けることで、各学校の実態や管理職の指導や助言のもと、チームを作りながら、組織的、計画的に若手教職員の育成を進めるきっかけになることが見込まれる。この取組を通して、中堅教諭を中心とした先輩教職員が若手教職員の成長を実感し、若手教職員とともにその成長を喜ぶことができるようになることを期待したい。

また、島根県が定める教育職員の育成指標に基づき、後半のキャリアステージとなるミドルリーダーや管理職を対象として行われる研修では、引き続き人材育成を各研修の中核に据え、チーム学校を具現化するための職員育成の在り方について考えていく。今回の質問紙より明らかになった課題や少数ではあるが各学校で既に試行している取組をそれぞれの研修で提供、活用し、協議を重ねる中で各校の校内サポート体制づくりのヒントを探っていきたい。

現在、各校種において若手を指導できる力量を持った中堅層の育成が重要な課題となっている。そこで中堅層に対して行われるミドルリーダー育成研修においても、人材育成を主眼に置いて「コーチング概論」、「組織マネジメント」での講義・演習を行う。そして、その後のグループ協議では若手教職員の悩みや困りごとを洗い出し、ミドルリーダーとしての関わり方や、組織としてのサポート体制をどう構築していくかを考えていく。そして、その研究をもとにした校内実践の成果と課題について受講者同士で共有することで、ミドルリーダーとしての自覚と力量を高めたい。

管理職研修では、小学校・中学校の教頭・校長対象の悉皆研修において外部講師を招聘し人材育成についての知見を得させ、自校の取組を評価・改善する場を設ける。

7. おわりに

2年次の研究において、若手教職員を取り巻く現状をとらえ、「若手教職員を育成する校内体制づくり」をサポートする教育センターとしての関わりの具体について探ってきた。先輩教職員や管理職が、組織的、計画的な視点を持ち、チームとして困り感を抱える若手教職員にどのように寄り添い、若手教職員の成長を支えていく体制をどのようにつくっていくかということが若手教職員を育成する上で重要であるということが明らかになった。

3年次となる令和4年度は、各学校で行われている若手教職員を育成する取組の好事例を集め、整理し、発信していくことを考えている。集めた取組の好事例を各学校の教職員が必要なときに、参考にしたり、活用したりすることができるような発信の方法を検討することが必要となってくる。例えば、ホームページに掲載し、誰でも手軽に情報を得ることができるようにすることも考えられる。さらに、取組の特徴ごとにカテゴリー化し、各学校の教職員が欲しい情報を素早く得ることができるようにすることも考えられる。

さらに、このような取組の好事例を発信するだけで終わることなく、校内サポート体制の構築をリードする管理職に課題意識を持たせるようなきっかけづくりも重要であると考えている。このことから、管理職研修においてもこの好事例を活用しながら、人材育成という視点から協議や

演習を行っていく。

令和4年度も島根県では、多くの新任教職員が、学校現場で教職員生活のスタートを切ることが予想される。このことから、若手教職員をどのように育成するかということは、島根県内の各学校にとって重要な課題である。引き続き、若手教職員を育成する校内サポート体制づくりを支える教育センターとしての関わりについて研究を進めていきたい。

研究同人

島根県教育センター企画・研修スタッフ

福島章洋、越野千佳子、伊藤豪芳、岩地千晶、後藤真一、庄司俊朗、園山裕之、鳥居俊孝、野津忠宏、原一夫、平山和美、福井道明、八木優、安田直樹

【註】

- 1) 島根県教育センター 島根県浜田教育センター：「令和2年度 研究紀要」、2021.
「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支える教育センターとしての関わり(1年次)、13-14 ページ
- 2) 島根県教育センター 島根県浜田教育センター：「令和2年度 研究紀要」、2021.
「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支える教育センターとしての関わり(1年次)、18-19 ページ
- 3) 島根県教育センター 島根県浜田教育センター：「令和2年度 研究紀要」、2021.
「若手教職員を育成する校内サポート体制づくり」を支える教育センターとしての関わり(1年次)、20-21 ページ