

初任者のニーズに寄り添ったスタートアップ研修の在り方について

教職員研修課 三井 敏之 上原 祥子
志内 彰宏 宮城 久子
牛田 友香 森 加奈子
住友 美香

要 旨

若手教員の休職・離職増加が深刻化する中、赴任時の不安軽減と人間関係構築を目的とした「徳島教職員すだち塾」を実施している。講師経験の有無でプログラムを分け、全校種に拡大したインターンシップや対話重視のアイスブレイクを導入した結果、採用予定者の不安を大きく軽減し、職務への期待感を醸成する高い効果を示した。

キーワード：若手教職員、インターンシップ、人間関係構築、キックオフ研修、不安軽減

I はじめに

文部科学省の「令和5年度公立学校職員の人事行政状況調査」（令和5年5月1日現在）によれば、教育職員の精神疾患による病気休職者数は、7,119人にのぼっている。この数字は、国内で勤務する全教育職員数の0.77%を占めており、令和4年度の調査時よりも580人増加するなど、過去最多を更新している。休職に至った主な要因としてあげられているのは、「児童・生徒に対する指導そのものに関すること」（26.5%）、「職場の対人関係」（23.6%）で、休職理由全体の大きな割合を占めている。

また、近年では、20歳代の在職者数に占める、精神疾患による病気休職者数及び、1か月以上の病気休暇取得者数の割合の増加が目立つ状況となっている。総務省の「地方公務員の退職状況等調査」によれば、25歳未満の若手教員の退職者数は、ここ10年で3.8倍に増加していることが分かる。

図1は、前出の「公立学校教職員の人事行政状況調査」より、本県の病気休職者全体に占める20歳代の休職状況について抽出したもので、上段が20歳代の休職者数、下段が全体数を表したものであるが、これを見ても、若年層の病気休職状況が、病気休職者全体の大きな割合を占めていることが分かる。

このように、大量採用による若手教員が増加する状況の中、本県においても赴任時の不安の軽減、サポートの必要性が大きな課題として挙げられるようになった。

II 対応策

全国的なこの状況は、多くの都道府県で問題視されており、様々な方策が実行されている。徳島県教育委員会でもこの状況を克服すべく、正式採用前の採用予定者に対して、仕事への不安を軽減すると同時に、同期採用教職員との相互の人間関係を構築することで、悩みを共有し、支え合える

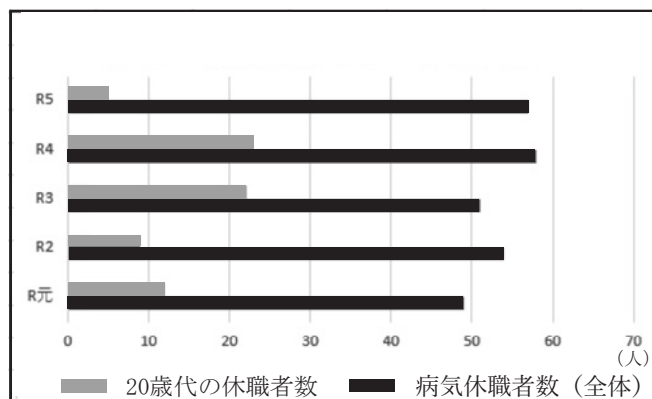


図1 本県教育職員の病気休職者全体に占める20歳代の休職状況について
（「公立学校教職員の人事行政状況調査」より抽出）

関係を築く機会を設け、若年層の休職や中途退職を防止する試みを行っている。

同様の採用前研修は、中国・四国地域においても、多くの県で実施されている。内容についても、完全オンラインの環境下、サービスの心構えや生徒理解、社会人マナー講座や初任者の体験発表を半日の研修で実施し、オンデマンドの動画視聴を促したり、講師経験のない希望者に3日間の職場体験を実施した後、午前中に教員としての心構えの講義や相互の人間関係づくり、午後に先輩教員との交流を実施したりするものがある。他にも、小学校教諭と養護教諭に限定して、11月以降に5日間以上のインターンシップを実施したり、採用予定者全員を対象に、大学と協力しながら、仲間づくりや不安の共有を行う1日の対面研修とオンデマンドの動画視聴を実施したりするなど、それぞれに地域の実情に合わせて工夫を凝らした取組を行っている。更に近畿圏まで範囲を広げると、1月から3月まで毎月1回、半日の研修を継続的に行っているものや、10日間以上のインターンシップを実施しているものなど、特徴的な試みを見ることもできる。

このような中、徳島県教育委員会では具体的な対策として、平成30年度採用予定者より「とくしま教員育成指標」【養成期】の目的である「教員として児童生徒を教育する意欲をもち、教育活動に取り組むための基礎的な知識・技能と幅広い教養を身に付けている姿」を踏まえた研修として、希望する新規採用予定者を対象に、講義中心の「採用前研修」を実施してきた。令和3年度採用予定者からは（コロナ禍の影響を受けた中で、完全オンラインでの開催ではあるが）、これまでの採用前研修と並行して、大学等新卒者向けに「OUR教員すだち塾」と題して先輩教員との交流等も実施した。令和5年度採用予定者からは、それまで複数日開催であったものを1日開催に切り替えるとともに、講師経験がある受講者と講師経験のない新卒の受講者を分けて、プログラムの内容をそれぞれ工夫しながら実施した。この講師経験の有無によって受講者を分ける措置は、合同開催の場合、講師経験のある者が協議等の活動の中でイニシアティブをとってしまい、講師経験のない者が萎縮して質問しにくい環境が生まれたためである。

これらの研修は、いずれも教職員としての心構えや各職務における基本的な知識、本県教育の現状理解、職務に対する使命感の醸成を図り、採用時に求められる力を定着させることや、縦（先輩）と横（同期）との関係構築を図り、4月からの職務をより円滑にスタートできるようになることを期待しての実施であった。特に、令和6年度採用者には、全採用予定者対象の「キックオフ研修Ⅰ」、講師経験1年未満の採用予定者対象の「キックオフ研修Ⅱ」に、それまでは一部の校種（特別支援学校）のみで試験的に実施していた「インターンシップ」の校種を特別支援学校と小学校に拡大し、名称も「徳島教職員すだち塾」と改めて、2月に実施した。

今回の研究では、初めての実施から改善を重ね、新たに「徳島教職員すだち塾」として実施した、令和6年度採用予定者及び、令和7年度採用予定者に対しての取組を取り上げ、その成果と課題を共有することとしたい。

Ⅲ 徳島教職員すだち塾 令和6年度採用予定者対象の実施内容と効果検証

1 インターンシップ

(1) 実施の概要

図2は、「徳島教職員すだち塾」の全体の流れを示したものである。大きくは、新卒者を対象とした「インターンシップ」、全採用予定者を対象とした「キックオフ研修Ⅰ」、新卒または講師経験のない者を対象とした「キックオフ研修Ⅱ」で構成されている。

はじめに、1月下旬にZoomを利用したインターンシップ事前説明会を、オンラインで実施した。全体への注意事項伝達の後、訪問校ごとにブレイクアウトルームを作り、学校ごとの諸注意や所持品、準備物等の連絡の後、参加者同士の自己紹介や不安に感じていること等を共有した。これは、同じ学校でインターンシップを経験する者同士の人間関係を構築し、不安感の解消につなげようとの目的からである。

インターンシップ自体は、令和5年度採用予定者から試験的に特別支援学校で導入していた

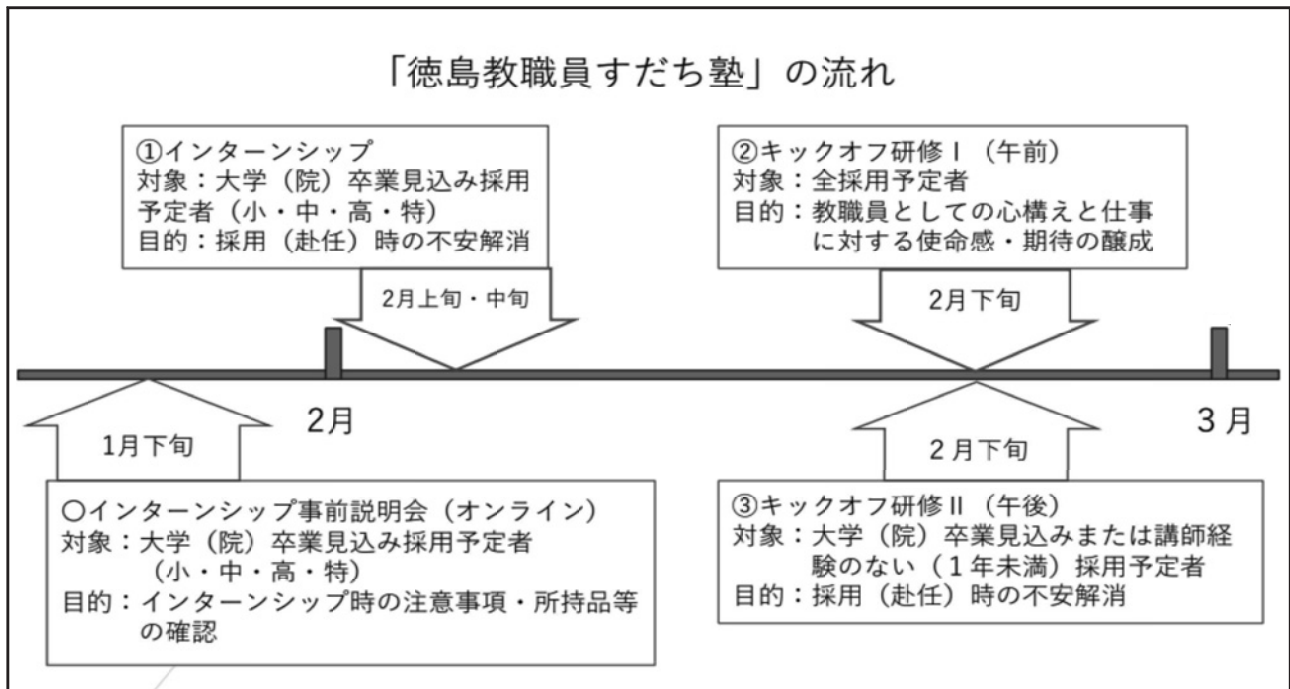


図2 「徳島教職員すだち塾」の全体の流れ

が、令和6年度採用予定者では、新たに小学校を追加し、小学校並びに中学校採用予定者は小学校6校で、高校並びに特別支援学校採用予定者は特別支援学校3校での実施となった。全員が自分の採用された校種でのインターンシップとはいかなかったが、他校種での経験がプラスになったと好意的な意見が多かった。

また、インターンシップ実施時期については、受入校の事情によりばらつきがあるものの、2月上旬から中旬までの間に3日間程度実施することができた。受入校においても、それぞれ熱心の実施計画を立てて、有意義な研修となるように実施していただけた。教育実習とは違う、実際の校務体験を主眼として体験させていただき、参加者の満足度も高いものとなった。

(2) 効果の検証

自らの校種と違う校種でのインターンシップとなった者もいたが、インターンシップ参加者の満足度は概ね高く、当初の目的でもあった不安の軽減という点も達成できたと評価している。図3、図4で示したとおり、参加者それぞれがもっている「不安度」を数値化してもらえると、インターンシップ実施前は10段階で7.41あった不安度が、実施後には5.15と2ポイント以上減少している。実施の前後で不安レベル9及び10の者が0人になったことから、効果の大きさが分かる。実施後のアンケート調査でも、インターンシップに参加してよかったと感じたこととして、

- ・ 中学校で採用予定なので、小学校の実態について知ることができてよかった。小学校での教師の動きや、流れ、小学生のことなど観察を通して多くのことを知ることができた。特に、休み時間や掃除の時間など日頃の活動や、授業を通して生活指導や人として大切なことなどを教えられていたことが印象に残った。他のインターンシップ生や教師から様々な意見を聞くことができてよかった。

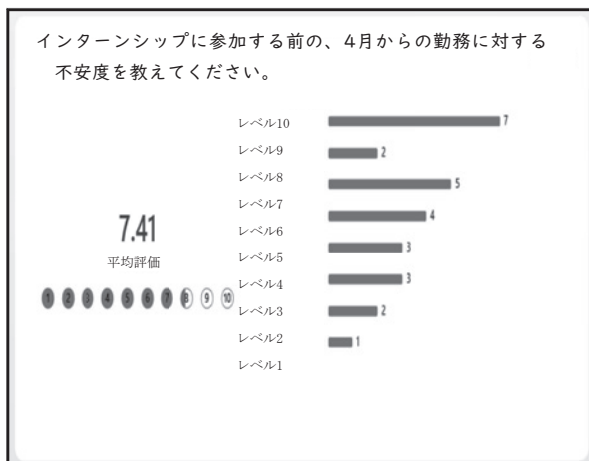


図3 インターンシップ前の不安度

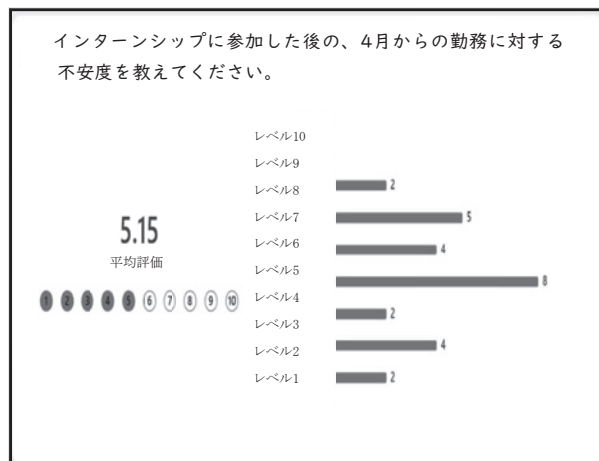


図4 インターンシップ後の不安度

- ・実習では主に子供との関わりが多かったが、インターンシップでは先生がどんな業務をしているのかに視点を絞って受講でき、4月からのイメージがより明確になった。
- ・4月から働き始めるに当たり、日々の職務内容を養護教諭の先生とともに実践・見学させていただき、教育実習よりもさらに実践的に学ぶことができよかったです。
- ・児童観や小学校での先生の子供への関わり方を見ることができたのがよかった。また、宿題の確認や印刷作業、教材づくりなどができたのがよかった。同期とも今後の予定や不安などを共有することができ安心することができた。

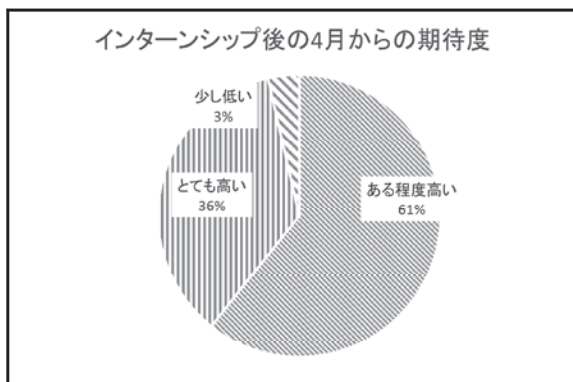


図5 4月からの勤務に対する期待度

- ・教師としての働き甲斐・楽しさを実感することができた。教育実習（高校）では、現職の先生方が勤務中であったことや自分のタスクが多かったこともあり、先生方や生徒と親しく話す時間はあまりなかった。ただ、今回はその時間が十分にあった。生徒と接するときの注意点や、保護者の方との付き合い方などについての教訓を頂けたこともよかった。
- 等、多くの肯定的な意見が寄せられている。また4月からの勤務に対する期待度についても、図5に示したように、全体的に高評価であった。

(3) 課題

特に課題として挙げられたのは、インターンシップの実施校種と実施期間の設定である。これは、実施当初からある程度予想されていたことではある。特に、実施校種については、自分の配属予定である校種でのインターンシップ実施の要望が強かった。全ての校種でインターンシップが実施できるよう、各校に協力を呼び掛けていくことが求められる。

また、実施期間については、大方の参加者が適当だとする一方で、期間の延長を望む声も相当数聞かれた（図6）。参加者の感想を見ても、

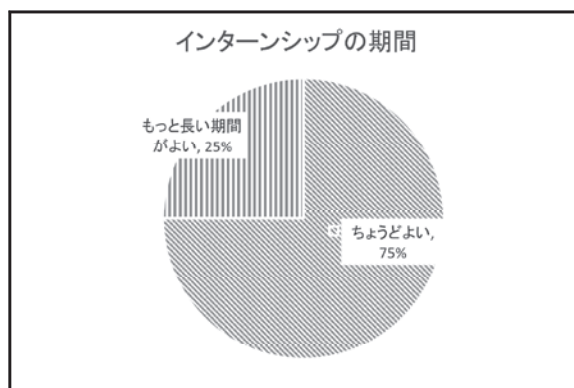


図6 インターンシップの期間について

- ・得られることが多くあったため研修の期間をもう少し長くしてもよいのではないかと思った。また、業務について流れをより詳しく知ることができるという点において、採用予定の校種ごとに研修を行ってもよいのではないかと思った。
 - ・インターンシップの配属先の学校と、春から勤務する学校に関連性があると、4月からの教員生活がより想像しやすくなるのではないかと思った。
 - ・もう少し期間が長くなるとよりよい経験になると思う。慣れてきた頃に終わってしまうため、あと2日ぐらいあるとよいと思う。
- 等、実施校種と期間についての要望が多く寄せられた。

2 キックオフ研修

(1) キックオフ研修 I

令和6年度採用予定者と徳島県市町村立小中学校事務職員採用予定者を対象としたキックオフ研修 I は、2月の第3土曜日に「教職員としての心構えと各職における基本的な知識や本県の教育の現状についての理解を深める。また、先輩教職員の実践報告や協議等により縦（先輩）と横（同期）との関係構築を図り、4月からの業務の順調なスタート及び教職員としての実践的指導力の向上を図る」ことを目的として、午前中の半日研修として実施した。



図7 開会式の様子

県立総合教育センターの研修室を会場として、全体会の様子をZoomで配信しながらのオンラインと参集のハイブリッド形式の実施であった（図7）。オンラインに講師経験がある者を中心に74名、参集に新卒者や講師経験のない者を中心に56名の、計130名が参加した研修となり、関心の高さがうかがえる研修となった。

実施の内容については、県教職員課長の挨拶の後、「教職員としての心構えと期待等について」と題して、20分程度の関連動画を2本（「徳島で教員になろう」「バトンリレー」）視聴し、その後、オンラインでの参加者については、ブレイクアウトルームで自己紹介と感想の共有を3回、参集の受講者についても、グループを変えながら自己紹介と感想を共有するという流れを60分の中で繰り返した（図8）。

その後、参集の受講者については、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校、学校事務職員、養護教諭の校種・職種別で部会に分かれ、

「インターンシップを振り返って」と題して、インターンシップ参加者の感想共有や参加者同士の協議を行った。その後、「日常業務のポイント」というテーマで、一日の業務の流れや保護者を含む外部からの電話への対応などといった社会人マナーについての講義を実施した。また、オンラインの受講者には校種・職種ごとに、採用後10年程度の実践経験がある教員による「中堅教職員の実践報告」の後、「質疑応答・協議」を実施した。

その後、アンケートへの回答や辞令交付式の日程連絡、初任者研修の案内等の諸連絡を行い、午前のキックオフ研修 I を修了した。

令和6年度採用予定者対象「徳島教職員すだち塾」	
午前	キックオフ研修 I 講師経験あり [オンライン] 校種・職種別にブレイクアウトルームに分かれて実施 全体会：動画視聴（20分×2本）、グループ協議（60分） ○中堅教職員による実践報告 質疑応答・協議（90分） 終了後、閉会
	講師経験1年未満 [参集] 校種・職種別に分かれて実施 ○インターンシップの振り返り ○日常業務のポイント（講義） （両方で合わせて90分） ※インターンシップ参加の有無にかかわらず参加
午後	キックオフ研修 II 講師経験1年未満の [参集] メンバーのみで校種・職種別に分かれて実施 ○若手先輩教職員による実践報告 質疑応答・協議（90分） ○教職に関するグループワーク（75分）

図8 令和6年度キックオフ研修 I・IIの全体像

(2) キックオフ研修Ⅱ

令和6年度採用予定者を対象としたキックオフ研修Ⅱは、「若手先輩教員との交流を通して、縦（先輩）と横（同期）の関係構築を図り、採用（赴任）時の不安解消につなげる」ことを目的として、キックオフ研修Ⅰの後を受けて、午後1時から午後4時30分までの予定で、オンラインと参集のハイブリッド型研修として実施した。

参加対象者は、令和6年度採用候補者名簿掲載者（小学校・中学校・高等学校・特別支援学校教諭、養護教諭、栄養教諭）のうち、教職未経験者（講師等の経験のない新規教員）で事前に申込みをした者とし、開会、諸連絡の後、それぞれの校種ごとの部会Ⅰとして任用3年程度の先輩教員数名による「若手教員の日常業務等の実践報告」を50分間、部会Ⅱとして先輩教員たちの「実践報告等についての質疑・応答」を通じた交流に50分間、部会Ⅲとして総合教育センター班長、指導主事等より、「4月からのよりよいスタートに向けて」という題目で、社会人マナーや年度当初の業務の紹介、心構えなどについての講義・協議を90分間行った（図9）。



図9 分科会の様子

(3) 効果の検証と課題

キックオフ研修Ⅰに参加した、講師経験のある採用予定者へのアンケートからは、

- ・1日の過ごし方やどのように生徒と関わっていけばうまく1日が回っていくのかを先輩の先生から聞けてとてもよかった。
- ・同じ初任の方と話ができて、少し不安もなくなり心強く感じた。
- ・同じく4月から働き始める方々とグループワークで和気あいあいと話せたこと、先輩教員の方々から実践を踏まえた貴重な話を聞いたことが大変よかった。縦のつながりと横のつながりを大切にしていきたいと改めて感じた。

等の、満足度の高い感想が寄せられており、特に分科会については評価が大変高く、当初の目的は十分に果たせたのではないかと考えられる（図10・図11）。

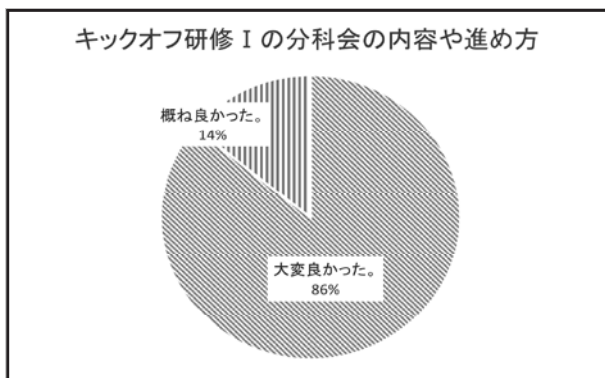


図10 キックオフ研修Ⅰの分科会の内容や進め方

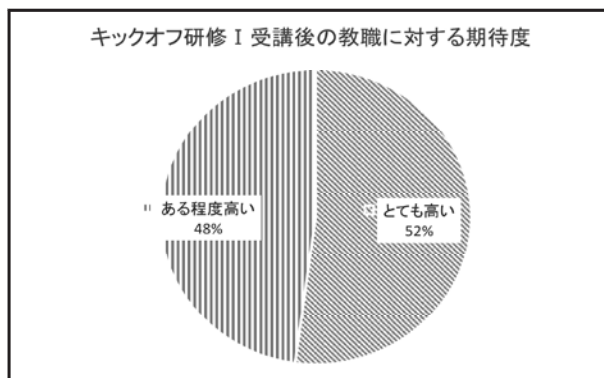


図11 キックオフ研修Ⅰ受講後の教職に対する期待度

また、参集した受講者及び、オンラインで参加した受講者からは、それぞれ

- ・先生方からの話を伺い、4月からの自分のすべきこと、また、やりたいことがより一層具体的に思い浮かべることができた。自分のこれからの教職人生にとって非常に実りある研修になったと思う。
- ・分科会では、気を付けておいたほうがよいことなどを先輩教員から教わり、事前に知ることができてよかった。また、同期採用の方のことを事前に知ることができて、困ったときに情報共有をすることができそうだ。

- ・ 4月からの職務に対する不安感が軽減されただけでなく、初任者同士の横のつながりをつくるきっかけになりとてもよかった。また、先輩教職員から貴重な意見やアドバイスを頂くことができ、教育現場での実際を知ることができた。
- ・ 4月からの仕事の流れや事前に準備すべきもの等の説明があり、勤務に対する不安が和らいだ。また、同期となる教職員の方々と交流することができた。
- ・ 同期になる方々と事前に話す機会を頂けたことで、同じように不安や期待を抱きながら前に進んでいる仲間がいることを実感できたのでよかった。

等、評価自体は高かったものの、効果という点では差が出てしまった。

特に、図12～図15から分かるように、キックオフ研修に参加する前後の不安度を尋ねたアンケートを見ると、4月からの不安度の変化について、講師経験のない受講者では不安レベルが8以上ある者が23人から3人へと減り、不安レベル9及び10の者が0人になったのに対し、講師経験のある者では、不安レベル8以上が35人から5人に減った一方で、不安レベル9や10の者の中に、依然として不安が全く払拭されなかった者がいた。

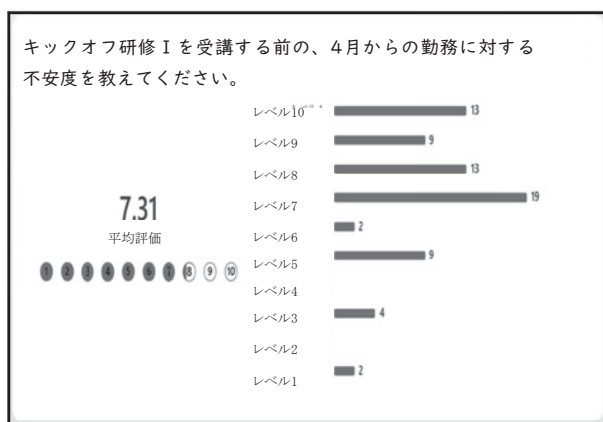


図12 キックオフ研修Ⅰ受講前

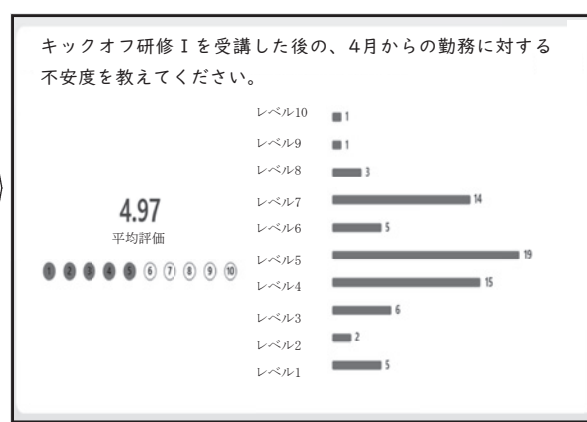


図13 キックオフ研修Ⅰ受講後

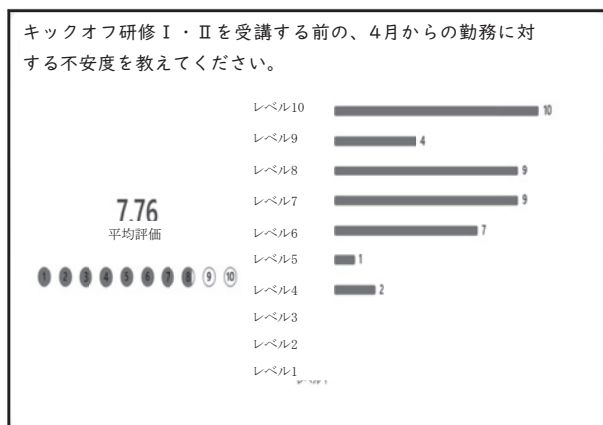


図14 キックオフ研修Ⅰ・Ⅱ受講前



図15 キックオフ研修Ⅰ・Ⅱ受講後

また、図16にあるように、4月からの職務に対する期待度について見てみると、

- ・ 学級経営や授業づくりなど、先生方それぞれにカラーがあって絶対解がないということが分かって安心した。4月までの流れや準備物などを知ることができ、不安が少し払拭された。

- ・自分が心配していたことを払拭してくれた。また、先生方の、よりよい子供たちの生活を考えて試行錯誤されている姿に、とても憧れを感じたとともに、自分も早く現場で働きたいと感じた。
- ・現場で働かれている先生方の生の声を聴くことができ、引き継ぎの際にどのようなことを聞くとよいのかや、先生方が失敗から学んだこと等を率直に教えていただき、大変勉強になった。また、高校教諭の先生方の1日のスケジュールや校務分掌についても、具体的にイメージしやすく教えてください、大変勉強になった。

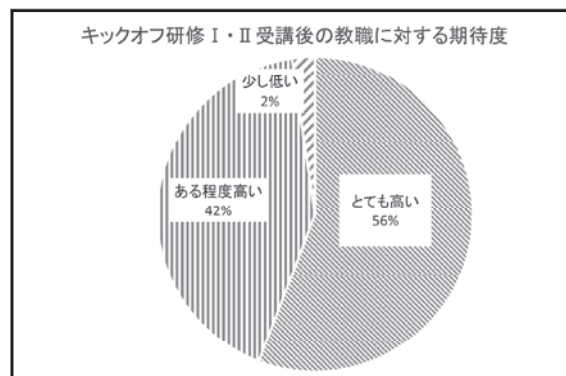


図16 キックオフ研修 I・II 受講後の教職に対する期待度

等、肯定的な意見が多く寄せられ、「春から頑張りたい。」との心強い決意を聞くことができた。

このキックオフ研修受講者に対し、採用後半年経過した時点で聞いたアンケートを見ても、「心構えについて教えていただいたおかげで、4月から軸を持って学級経営ができた。」「悪いことだけでなく良かったことを伝えたり、こまめにコミュニケーションをとったりすると良いよとアドバイスを頂いたので解決できた。」等、肯定的な意見が多かった。

一方で、キックオフ研修 I での動画視聴や、オンライン参加について、受講者からも、

- ・最初の動画視聴については、事前に見た上での受講という形を取ってもいいのではないかと思った。
- ・オンラインだと話しづらいため、現地で集合して研修を受けたかった。
- ・Zoomによる研修は、インターネットの環境により、話が聞き取りにくかったり、やりとりが難しかったりしたことが何度かあった。

等の声が聞かれた。オンラインとのハイブリッド形式での実施についても、「Zoomでの顔合わせで距離感を縮めることが難しかった。」との意見があり、何らかの形で対応していく必要のあることが確認された。特にオンラインの運営面については、校種別や職種別に分かれた会場ごとに複数名のスタッフがパソコン操作のため必要となる上、操作するタブレットPCも20台を超えることとなり、人員確保が大きな負担となった。

これらの課題を改善し、より効果的な採用前研修とするために、令和7年度採用予定者への研修では、オンデマンドでの実施を見直し、オンラインは双方向でなく配信のみとして、あくまで参集を基本とした形での実施が計画された。

IV 徳島教職員すだち塾 令和7年度採用予定者対象の実施内容と効果検証

1 インターンシップ

(1) 実施の概要

令和7年度採用予定者を対象としたインターンシップでは、参加希望者も前年度の30人から45人へと、前年比150%となり、課題であった受入校についても、小学校10校、中学校2校、高等学校3校、特別支援学校2校に依頼できたことから、全ての校種でのインターンシップが可能となった。義務教育校については、参加希望者の住所や校種等から、受入校を開拓した他、県立高等学校についても、採用予定校種の教科の特性等に応じた学校での実施が可能となるように協力を依頼、調整して、1校につき1名から4名程度で実施することができた。



図17 インターンシップの様子

また、実際の実施に当たっては、受入初日に教育委員会の担当者が参加者と現場をつなぐために、半日程度同席した。業務体験が軌道に乗ってきた時点で、受入校に運営の全てを任せて、3日間という期間の中で、それぞれの学校の個性に応じたプログラムを実施していただいた。

受入校は大変協力的で、教育実習ではない、教員の実際の業務が体験できるように、学校の実態に応じて様々なプログラムを用意してくれたり、チューター制を敷いて、実践的な活動をサポートする仕組みをつくってくれたり、内容の充実したインターンシップとなった（図17）。

（2）効果の検証

インターンシップに対する参加者の満足度は、前年度同様に高いものであった。特に令和7年度はインターンシップ受け入れ校が全校種に広がり、参加者の希望する校種での受講が可能となったことが、高評価に繋がる要因となった（図18）。

また、受け入れをお願いした各校も、この研修の趣旨を十分に理解していただけており、それぞれに「4月から自分たちの同僚だ」との気持ちで、実践的なインターンシッププログラムを組んでいただいた。教育実習ではない実践体験に、参加者からも

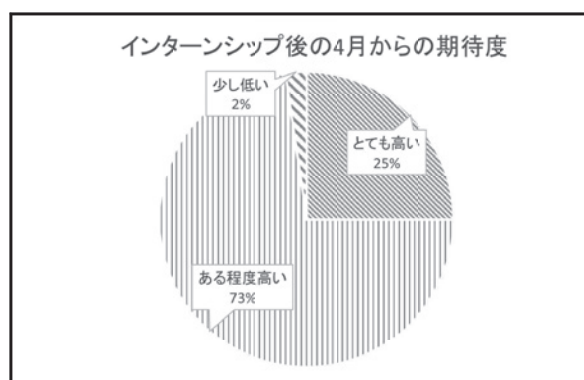


図18 インターンシップ後の4月からの教職に対する期待度

- ・教育実習よりもじっくりと学校現場の先生方の動きを観察し、分からないことは聞いて学ぶことができた。現場ならではの「何が起るかわからない」ということを身をもって感じた。
 - ・職員室の先生方の様子や、職朝等も参観することができ、来年度からの実感がわいた。
 - ・学校の雰囲気を生徒や実習生ではなくて「採用者」として感じる事ができたのもよかった。講師経験がほとんどなく来年度からの不安がたくさんあったが、このようにインターンシップに参加させていただいたことで、現場の実際を知り体験することで期待度が高まり、全体を通して参加できてよかったと思える満足度の高いものだった。
 - ・教育実習ではつかみきれなかった職員室の様子や、クラス運営、授業以外の業務の実態について理解を深められた。また、先生方が一日を通してどのような動きをしているかということが、一人の先生に一日中付かせてもらったことで、実習よりも分かりやすかった。
- 等、目的を十分に果たせたと言えるものであった。

図18のアンケート項目「4月からの期待度」については、全ての校種が揃わなかった前年度と比較して、「とてもし高い」が37%から25%へ、「ある程度高い」が63%から73%へと変動した。このことから、希望する全ての校種でのインターンシップが可能となり、前年度よりも実践的な体験ができたことで、業務を自分事と捉えることができたのではないかと考えている。

また、図19、図20のインターンシップ実施の前後に聞いた全体の不安度を見ると、全体のポイントが減少しているのはもちろんであるが、特にインターンシップ前には33人であったレベル8以上の不安をもっている者が、インターンシップ実施後には7人となり、13人であったレベル10と答えた者の数が実施後には0となっていることから、かなり大きな効果があることが分かる。

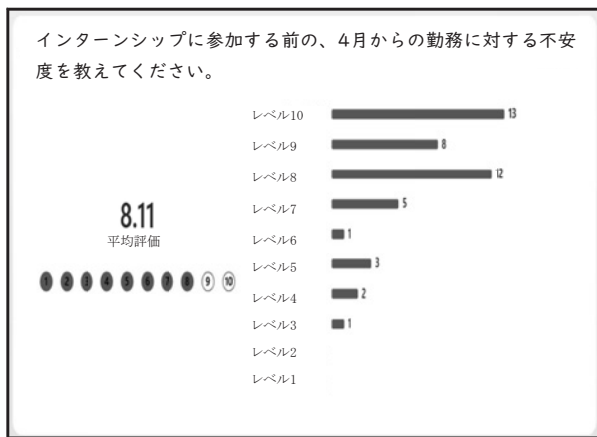


図19 インターンシップ前の不安度

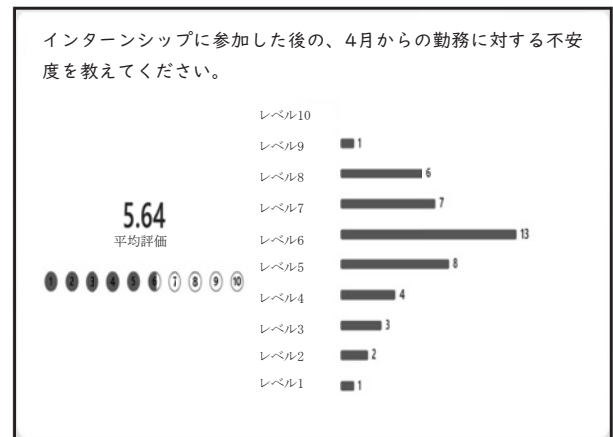


図20 インターンシップ後の不安度

(3) 課題

効果が非常に高いことが証明されたインターンシップであるが、参加者へのアンケートの結果、課題として挙げられたのは、前年度同様に実施日数増に対する希望や勤務時間の延長に関するものが多かった。

インターンシップに参加した者からは、

- ・自分たちは、17時で終了だったが、そこからが教師の本格的な仕事が始まるのかなと感じた。そのため、その後の時間に行っていることについての話を聞けたり、一日だけでも少し長く居ることができたりすれば、教師の仕事について、もっと想像できるのかなと思った。
- ・3日という期間は児童理解の点で短く感じたため、可能であれば5日程度あっても良いのかなと思った。
- ・とても濃い3日だったが、もう少し長ければさらに先生方の働きをよく学ぶことができたのではないかと感じた。

等の感想が寄せられた。

また、当然のことではあるが、インターンシップの参加者が望んでいる内容と、実際の学校が用意できるプログラムの内容とに差があったり、受入校ごとに用意できるプログラムが違っていたりすることについての参加者への周知や、学校までの交通手段や細かな準備物等、参加者との情報の事前のすり合わせの重要性も表面化してきた。

2月という難しい時期の受入れに当たっては、各学校で最大限配慮していただいている中で、教育実習ではなく、教員実習的な色彩の強いプログラムが実施できるように、事前の各校との情報共有やインターンシッププログラムのブラッシュアップが重要であることが確認できた。

2 キックオフ研修

(1) キックオフ研修 I

令和7年度採用予定者を対象としたキックオフ研修 I では、令和6年度採用予定者へのアンケート結果から、あまり効果が見られなかった動画視聴のプログラムを取りやめ、受講者の不安解消を進めることを最優先にして、受講者同士の人間関係づくりを中心に置いたプログラムに変更して実施した。

キックオフ研修 I の全体会では、図21で示したように従来の動画視聴のような受け身のプログラムではなく、60分の予定で時間を十分にかけて、以降の研修をスムーズに進められるよう、アイスブレイクを中心に置いて実施した（図22）。

このアイスブレイクでは、研修室内の机を取り除き、椅子席のみとして会場をセッティングした上で座席も自由とし、室内を動き回りながら、受講者同士が校種・職種関係なく交流でき

るようなプログラムを工夫し、対話しやすい環境づくりに重点を置いた。

また、前年度実施したハイブリッド型のプログラムでは、多くの人員を動員して実施したオンライン受講者に対する効果が薄かった。そこで、オンデマンド形式での双方向型の配信から、一方通行の放映に切り替え、オンラインでの参加は見学のみとし、その分の人員を参集した参加者のフォローに充てた。

その後、前年度同様に、講師経験が1年以上あるグループと1年未満のグループに分かれ、それぞれ校種・職種別に分科会を実施した。

1年以上の講師経験があるグループでは、受講者の校種ごとの人数に応じて、教職経験10年程度の中堅教員1名から4名との交流を中心に置き、日々の勤務実践の報告と、質疑応答を中心とした活発な協議を行った。また、講師経験が1年未満のグループでは、始めにインターンシップに参加した受講者が中心となって振り返りを行い、インターンシップに参加していない受講者との質疑や協議を進めるとともに、教育委員会の担当指導主事等から「日常業務のポイント」と題して、電話対応等の社会人マナーや年度当初の業務の紹介、コンプライアンス等の教職員としての心構えなどについて講義・協議を行った。

令和7年度採用予定者対象「徳島教職員すだち塾」											
午前	<table border="1"> <tr> <th>講師経験あり【参集】</th> <th>講師経験1年未満【参集】</th> </tr> <tr> <td colspan="2">全体会：アイスブレイク（60分）、グループ協議（60分）</td> </tr> <tr> <td>校種・職種別に分かれて実施</td> <td>校種・職種別に分かれて実施</td> </tr> <tr> <td>○中堅教職員による実践報告 質疑応答・協議（80分）</td> <td>○インターンシップの振り返り ○日常業務のポイント（講義） （併せて80分・指導主事等がリード）</td> </tr> <tr> <td>終了後、閉会</td> <td>※インターンシップ参加の有無にかかわらず参加</td> </tr> </table>	講師経験あり【参集】	講師経験1年未満【参集】	全体会：アイスブレイク（60分）、グループ協議（60分）		校種・職種別に分かれて実施	校種・職種別に分かれて実施	○中堅教職員による実践報告 質疑応答・協議（80分）	○インターンシップの振り返り ○日常業務のポイント（講義） （併せて80分・指導主事等がリード）	終了後、閉会	※インターンシップ参加の有無にかかわらず参加
	講師経験あり【参集】	講師経験1年未満【参集】									
全体会：アイスブレイク（60分）、グループ協議（60分）											
校種・職種別に分かれて実施	校種・職種別に分かれて実施										
○中堅教職員による実践報告 質疑応答・協議（80分）	○インターンシップの振り返り ○日常業務のポイント（講義） （併せて80分・指導主事等がリード）										
終了後、閉会	※インターンシップ参加の有無にかかわらず参加										
午後	<table border="1"> <tr> <td>※オンラインの参加者は講師経験の有無にかかわらず、終日視聴のみ</td> <td>講師経験1年未満の【参集】メンバーのみで校種・職種別に分かれて実施</td> </tr> <tr> <td></td> <td>○若手先輩教職員による実践報告 質疑応答・協議（90分）</td> </tr> <tr> <td></td> <td>○教職に関するグループワーク（70分・指導主事等がリード）</td> </tr> </table>	※オンラインの参加者は講師経験の有無にかかわらず、終日視聴のみ	講師経験1年未満の【参集】メンバーのみで校種・職種別に分かれて実施		○若手先輩教職員による実践報告 質疑応答・協議（90分）		○教職に関するグループワーク（70分・指導主事等がリード）				
※オンラインの参加者は講師経験の有無にかかわらず、終日視聴のみ	講師経験1年未満の【参集】メンバーのみで校種・職種別に分かれて実施										
	○若手先輩教職員による実践報告 質疑応答・協議（90分）										
	○教職に関するグループワーク（70分・指導主事等がリード）										

図21 令和7年度キックオフ研修Ⅰ・Ⅱの全体像



図22 全体会の様子

(2) キックオフ研修Ⅱ

キックオフ研修Ⅱは、昨年度と同様に、令和7年度採用候補者名簿登載者（小学校、中学校、高等学校、特別支援学校教諭、養護教諭、栄養教諭）のうち、教職経験が1年未満の者（講師等の経験のない新規教員）で事前に申込みをした者を対象として実施した。

キックオフ研修Ⅰと同様、「教職員としての心構えと仕事に対する期待の醸成を図るために、次年度より勤務する予定の学校種で勤務する体験を通して、学校の様子や教員の動き等を観察し、不安の解消につなげる」ことを目的として、それぞれの校種・職種に分かれ、部会ごとに午後より開会行事、諸連絡の後、三部構成でのプログラムを行った。

まず、部会Ⅰとして90分間、「若手教員の日常業務等の実践報告」と題し、主に採用3年目程度になる若手教員による、日常の学校生活に関する実践の様子を、初めての勤務地での戸惑いや失敗談等も交えながら、忌憚なく話してもらった（図23）。

その後、部会Ⅱとして質疑応答の時間を60分程度設け、講師未経験者ならではの素朴な疑問や抱えている不安等について質疑・応答を活発に行った。

最後に、部会Ⅲとして指導主事等から「4月からのよりよいスタートに向けて」と題して、



図23 分科会の様子

学級開きや授業開き、学級目標づくりや清掃・給食指導等、実際に経験するであろう様々な場面を想定した60分程度の協議を行い、諸連絡の後アンケートに回答し、閉会とした。

(3) 効果検証と課題

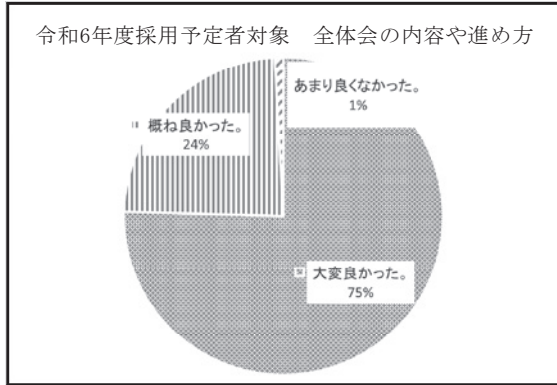


図24 全体会の内容や進め方について

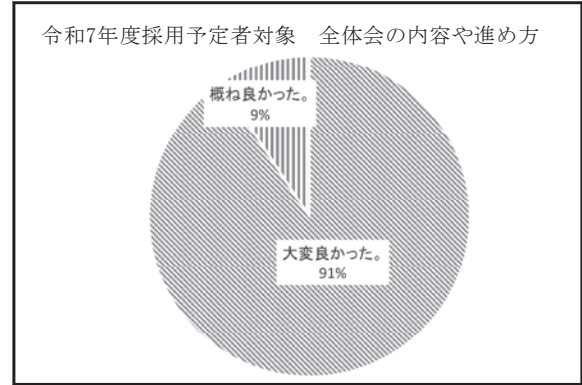


図25 全体会の内容や進め方について

先述したように、令和7年度採用予定者に対するキックオフ研修Ⅰの全体会では、従来の動画視聴ではなく、時間を十分にかけて、以降の研修をスムーズに進められるよう、アイスブレイクを中心に置き、受講者同士が校種・職種関係なく対話できる環境づくりに重点を置いて実施した。

これは前年度のすだち塾全体会のアンケートとの比較において、全体会の最高評価（大変良かった）の割合が72%から91%へと19ポイント上昇した（図24・図25）ことから、事前の知識や心構えについての講義等よりも、人間関係構築に力点を置いた方が効果的で、満足度が高いことが示された。

- ・全体会では、同期採用の様々な校種の先生と関わることができよかったです。今後一緒に働いたり、研修で会ったりするので、とても良い機会となった。アイスブレイクの活動が楽しかった。学校で子供たちとしてみようと思う。
 - ・同期の先生と知り合うことができ、話す機会も多かったため、4月からの研修に対する不安が和らいだ。ありがとうございました。
- 等、受講者の感想を見ても、肯定的な意見を得られた。

また、キックオフ研修ⅠやⅡでの先輩教職員との交流の時間を中心に据えたことで、

- ・先輩の先生から直接お話を聞いて、質問もたくさんできる環境で受講できた。先輩の先生とのつながりをもつ機会となった。4月からは新しい環境で不安なこともあるが、「乗り越えられる！頑張ろう！」と思えた。
 - ・先輩の先生方から、今まで心配だったことや分からなかったこと、知らなかったことを様々なに教えていただき、4月からの勤務に対しての不安や心配が少し減ったように思う。
 - ・横のつながりとしてたくさんの人と話せたこと、また現職の先生方から具体的なお話を聞くことができたのもよかった。自分のことを様々な人に話す良い経験にもなるとともに他の方から投げられる質問などからさらに学びを深めることもでき、良い時間となったと思う。
- との感想が寄せられ、先輩教職員や同期採用の仲間との交流が仕事への大きなモチベーションに繋がっていることが確認された。

また、4月からの勤務に対する不安感の軽減という点においても、すだち塾全体会を通じて大きな成果を上げることができているのは確かだと考えられる。

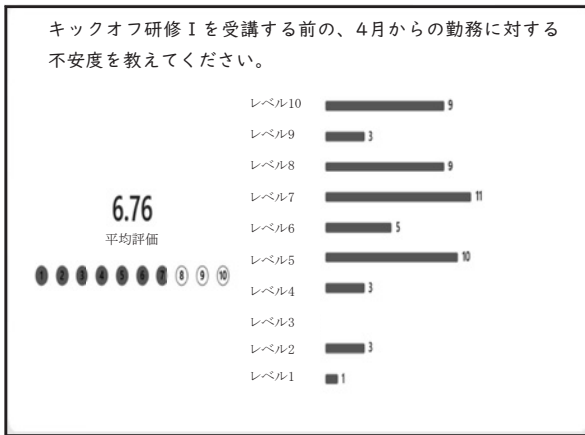


図26 キックオフ研修 I 受講前の不安度

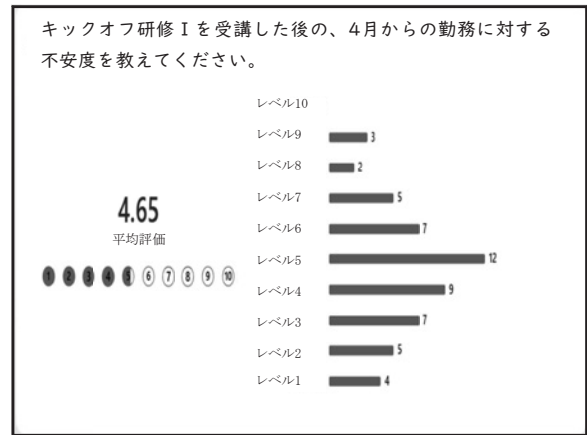


図27 キックオフ研修 I 受講後の不安度

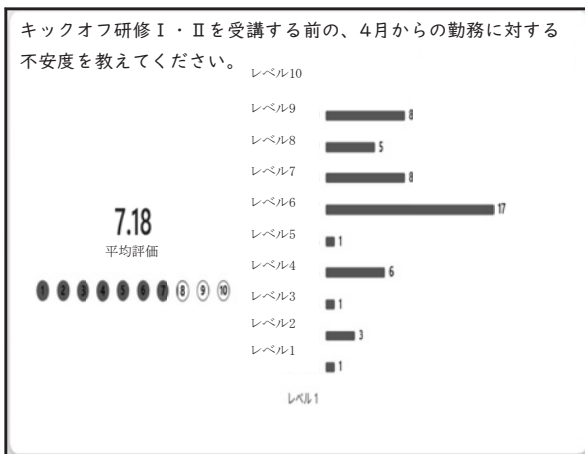


図28 キックオフ研修 I・II 受講前の不安度

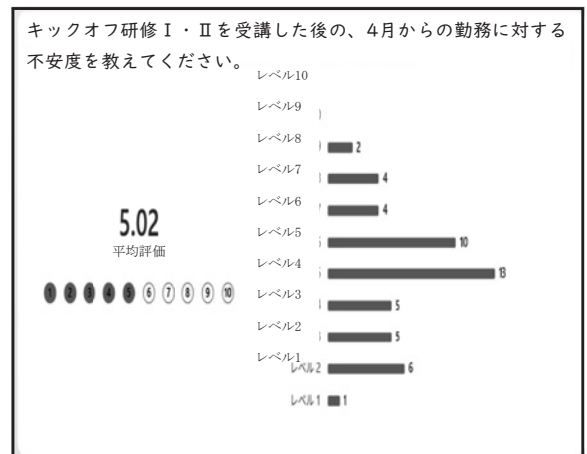


図29 キックオフ研修 I・II 受講後の不安度

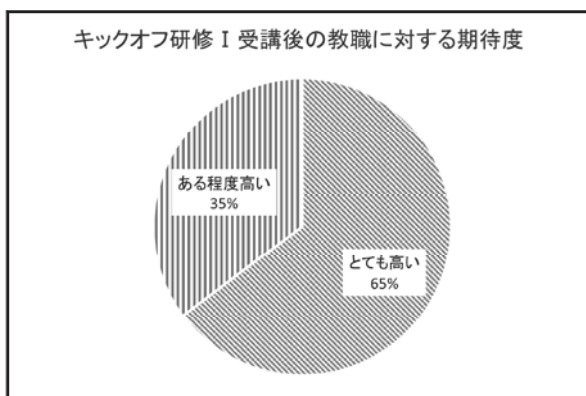


図30 キックオフ研修 I 受講後の教職に対する期待度

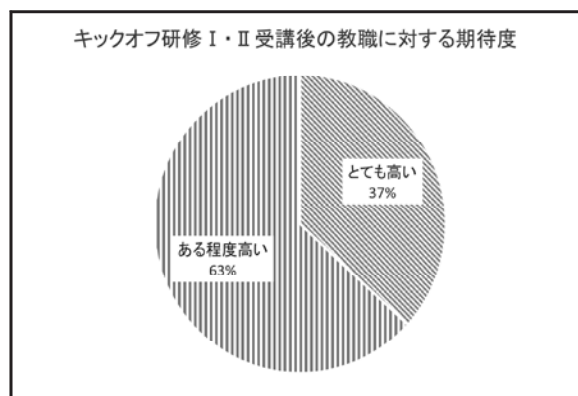


図31 キックオフ研修 I・II 受講後の教職に対する期待度

受講者のアンケートでは、「午前中はいろいろな校種の方とお話することができ、その中でも、どんな教員になりたいかという話で、自分にはなかった教員像を得ることもできたので、考え方や見方が広がったことがとてもよかった。午後は一番不安を感じる4月当初のお話を詳しくして下さったり、教科指導や担任業務、校務分掌についてのポイントを簡潔にまとめてくださっていたりして、今から自分にできることと、4月から周りを頼りながらしていくことを、分けて確認する

ことができよかつた。」との感想も得ており、全体に対するアンケートでも、図26～図31のように、それぞれのプログラム実施前と実施後の不安レベルの推移や教職に対する期待度を見ると、すだち塾全体の効果がかなり高いものであることが分かる。

キックオフ研修Ⅰ・Ⅱの課題は、きめ細やかな採用前研修を追求するほど研修単位となるグループが細分化され、研修に関わる担当者等の人数も必要となることであろう。受講者の便宜を考慮して休日開催となれば、それだけ休日の出勤を必要とされる人員が増えることになる。研修効果を上げつつ、全体の合理化を進めなければならない。

V 展 望

今回紹介した「徳島教職員すだち塾」は、始まってまだ10年に満たない取組ではあるが、受講者からは好評を得ており、コロナ禍以降希薄となった人間関係構築や、悩みを共有できる仲間づくりに大きな役割を担っていることが感じられる。

教職員としてのスタートアップ研修であるこの取組については、徳島県が、大学、市町村教育委員会、学校、企業関係者及び教育委員会事務局関係者で組織している「とくしま教員育成協議会」の中でも注目されており、園・校長会からも「4月からの教員としての職務を円滑に開始するために情報交換の機会等を設けていただき、大変感謝している。」等、好意的な意見が寄せられており、現場のニーズにも合致した採用前研修の、一つのひな形ができていないかと考えている。

この2年間の取組を通して得られたいくつかの課題を解決するため、また、より効果的な採用前研修とするために、令和8年度採用予定者に対する採用前研修では大幅な変更を予定している。

具体的には、希望校種でのインターンシップや、アイスブレイクを中心とした全体会はそのまま踏襲しながら、これまで午前中からの1日開催であった研修を、近隣県や遠方からの帰省者にも対応するため、開催時間を午後からとする。また、全体会の後、講師経験の有無や校種・職種によってグループ分けをして、キックオフ研修Ⅰ・Ⅱを、これまでのキックオフ研修Ⅰの後にキックオフ研修Ⅱといった垂直開催からキックオフ研修Ⅰ・Ⅱを同時に実施する平行開催へと組み直すこととした。また、初任者研修の内容と重複する項目がないようにプログラム内容を厳選するとともに、それぞれのグループのニーズに応じて先輩教職員との交流の機会を十分に設けながら半日研修を計画している。受講者同士のグループ内での協議を中心に置いて交流を活性化することで、当初の目的である早期の病休や離職の状況改善につなげていきたい。

また、中長期的な展望に立って、この「徳島教職員すだち塾」の受講者が、その後の現場勤務の中で、早期の病休や離職といった状況に至っていないか等の追跡調査を定期的実施し、採用前研修の質を高めより大きな効果が期待できる研修へと育て、全国的な課題となっている若年層の教職員育成につなげていく採用前研修のモデルケースとして発信していくことで、全国の都道府県が抱える課題解決への一助としていきたいと考えている。

刻々と変化していく教職員を取り巻く環境の中にあつて、時代の変化やニーズに対応していけるように、今後も継続的にアンケート等による追跡調査の実施と結果の分析・検証を行い、総合教育センターと教職員課との協力体制を強化して、常にブラッシュアップを繰り返しながら、時代に応じた、初任者のニーズにさらに寄り添ったスタートアップ研修の在り方を模索していきたい。

参考文献

- ・文部科学省「令和5年度公立学校職員の人事行政状況調査」、令和6年12月20日
- ・総務省「令和5年度地方公務員の退職状況等調査」、令和5年5月31日