

初任者サポート研修「しゃべり場」

～あなたの「困った」を「よかった」に変えるお手伝いをします～

1 はじめに

当市は、令和6年度を初年度とし、令和13年度を最終年度とする「新発田市まちづくり総合計画」の将来都市像として「住みよいまち日本一 健康田園都市・しばた」を掲げています。それを実現する4つの視点の1つが「教育の充実」です。

当市には「道学共創」を理念とし、風土、歴史、自然や文化の中で連綿と育まれてきた「しばたの心」が存在します。「しばたの心」とは、人に敬意を払い、人を大事にする心、言わば、「人を第一に考え、大事にする心」です。

江戸時代、新発田には「道学堂」という藩校がありました。「道学堂」は8代藩主・溝口直養（なおやす）によりつくられ、身分や貧富の差別なく、誰もが学ぶことができました。「道学共創」の道学は、「道学堂」に由来する言葉です。「道学共創」の意味は、「人として正しい生き方を学び、一人一人異なる人間が協働的に活動していくこと」です。

当市が目指す教育の方向を示したものが「学校教育の指針」(図1)です。当市の教育では、「ひとが第一、

ひとが大事」ということを最も大切にしています。そのうえで、「新発田への愛着と誇りをもち、夢や希望に向かって、学び続ける子ども」を育むことを目指しています。

2 もっと積極的に、初任者サポートを

新発田市の初任者研修受講対象の教諭は、令和5年度20名(小学校12名、中学校8名)、令和6年度17名(小学校13名、中学校4名)、令和7年度24名(小学校15名、中学校9名)、令和8年度22名(小学校12名、中学校10名)でした。残念ながら、毎年、指導に対しての不安や悩みを抱え、休職や退職をしていく初任者がいる現状があります。希望を胸に教職に就いた初任者が、様々な課題を乗り越え、自信をもって子どもたちの前に立てるよう、教育委員会として、できることは何か考えました。そして、令和7年度の途中ではありましたが、初任者の不安を一刻も早く取り除きたいと考え、11月初めの定例校長会で、次のような計画を示し、各校に提案しました。

3 初任者サポート事業の計画

初任者の勤務状況を教育委員会が把握し、初任者や学校の困り感に寄り添い、早期にサポート体制をつくることを目的としました。

新採用1年目～3年目の初任者を対象とし、サポートを開始しました。

大きくは、2つのサポート事業を計画しました。1つ目は、指導案の提出を求めない、「初任者サポート訪問」です。学校や初任者本人の要望に応じて、市の指導主事が授業参観や技術指導、面談を行います。授業後の

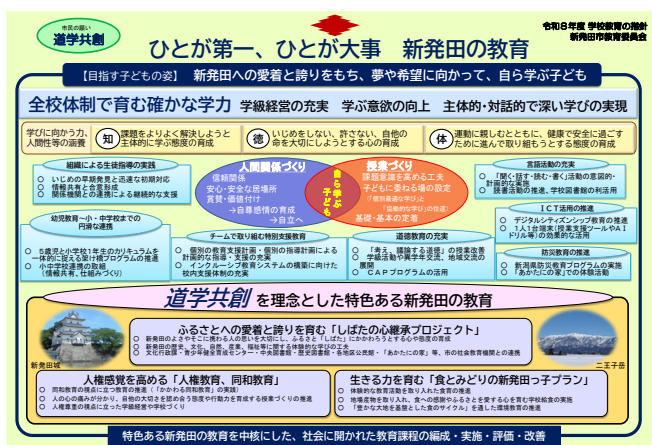


図1 令和8年度 学校教育の指針

面談では、うまくできていることや称賛に値することを指導主事が分析的に伝えることで、初任者の自己肯定感を高め、意欲向上につなげることができました。技術指導では、例えば、指導主事が小学校の図画工作でのこぎりの使い方や絵画の描かせ方について、具体的な指導を行うことで、初任者の実践力を高めることができました。

2つ目は、初任者サポート研修「しゃべり場」です。初任者研修で教科指導や生徒指導等の研修の機会がありますが、日常の困り感（授業、子どもたちや保護者対応など目の前の問題）を誰かに相談したくても相談できない現状があります。周りの先生方はいつも忙しそうに相談したら迷惑になるかもしれないと遠慮したり、学校規模によっては同じ年頃の職員がいなかったり、働き方改革で早く帰ることを推奨され話す機会をつくれなかったりすることも考えられます。雑談が気分転換や悩み相談、アイデアの創出になることはよくあることです。初任者同士で日頃の悩みなどを語り合い、親睦を深めあう雑談の場を設け、心のモヤモヤを吐き出させることがねらいでした。

これらの2つの事業を支えるため、チラシ配付（図2）と情報収集を行いました。

チラシのキャッチフレーズは『あなたの「困った」を「よかった」に変えるお手伝いをします!』としました。字数を抑え、見やすく分かりやすいチラシを作成して周知しました。

当市では指導主事による「確かな学力支援訪問」を行っています。これは、確かな学力を育成する授業づくりについて指導助言するものです。この訪問の際に、積極的に初任者の情報収集を行いました。初任者以外の教諭が一時間の授業公開と懇談を行います。全校授業参観の際に、初任者の授業を少し長目に参観することにしました。そして、校長面談の際には、学級経営上困難を抱えている教職員の他に、初任者の普段の様子について必ず聞き取るようにしました。

新採用1年目～3年目の皆様へ

あなたの「困った」を「よかった」に変えるお手伝いをします！

あるある！！その悩みあなただけではありません。

- 毎日、やらなければならないことが山積みで、教材研究が十分にできない。
- やったことがない枚数分掌で、何をどう計画したらいいかわからない。
- 保護者から相談を受けたが、どうしたらいいかわからない。
- 「楽しい授業」を目指しているが、果たしてこれでもいいのか。
- 子どもたちの気持ちを理解し、適切な指示を出したり、クラスをまとめたりすることが難しい。

ひとりで抱え込まないで。

- 先輩教員に、積極的に相談しましょう。
- 完璧を目指さず、できることから少しずつ。
- 「なんとかなる」精神で。
- 気分転換を大切に。
- その悩みは、学校全体の課題です。

ちょっと話してみませんか！！

- 教育センターの指導主事が、あなたの悩みに寄り添い、一緒に考えます。
- 授業を参観して、放課後に相談する時間をとります。
- 新採用1年目から3年目までの皆さんで集まって、話をする機会を設けます。

図2 配付チラシ

4 初任者サポート研修「しゃべり場」

しゃべり場
令和7年12月5日 16:00～16:40
豊浦庁舎大会議室

＜テーマ＞
「先生になって、どうだった？」

＜ルール＞

- ① 参加者を否定するような発言をしない
- ② 参加者の話を興味を持って聞く
- ③ 敬語・丁寧語を使う
- ④ 自分の話はかき止まない
- ⑤ 質問をして話を広げる
- ⑥ 楽しむ
- ⑦ 秘密を守る

第1回目は、令和7年12月5日（金）16：00～16：40に開催しました。年度途中（11月の校長会で提案）のため、日程調整が難しく、保護者懇談会や学校行事などと重なったり、インフルエンザの流行などで体調を

崩したりと、参加者は対象者の約1/3の20名でした。対象の新採用1年目～3年目の初任者（教諭・養護教諭）は66名でした。

時間設定も放課後の時間帯の40分間という短い時間でしたので、最初の5分程度で会の目的を説明し、初任者同士の話す時間を35分間とりました。話合いのテーマは、「先生になって、どうだった?」とし、フリートークとしました。作成したチラシ（図2）も配付し、教育委員会は困ったことがあったら、すぐに駆け付けることをアピールしました。



第1回 初任者研修「しゃべり場」の様子

教育委員会としても、初めての試みでしたので、初任者がリラックスして話ができるように環境を整えることを最優先しました。BGMを流し、飲み物を用意しました。班編成は、4人×5班の少人数でくじ引きとしました。レポートを持ち寄ったり、感想発表をしてもらったりすることはありません。今思っていること、悩みや不安も含めて伝え合いました。終了後のアンケートの結果は、肯定的評価100%でした。もっとやってほしいとの声もあり、年度内に、もう1回開催することにしました。

第1回「しゃべり場」アンケート結果

（参加者の感想から）

- ・立場が似ているので、色んなことを遠慮なく話すことができました。
- ・他の学校の困り感や悩みを聞いて、他の先生方

も日々苦労されていることが分かりました。私も悩みながらも自分なりに工夫しながらよい教員になれるように努力していこうと思えました。

- ・なかなか初任者で集まる機会がないので、とても貴重な機会でした。
- ・ぜひこのしゃべり場を1学期も3学期も開催してほしいです。
- ・新採用の年にあったらよかったなとやってみて思いました。とてもいい機会を経験させてもらえました。ありがとうございました。

2回目の「しゃべり場」は、令和8年2月12日（木）、時間帯は、1回目より10分早め15:50～16:30に開催しました。1月の定例校長会で、1回目の様子やアンケート結果を周知するとともに、2回目の開催について協力を求めました。2回目の参加者は、27名でした。うち13名が2回目の参加、残りの14名が初めての参加となりました。テーマは「調子はどう?」とし、1回目と同様にフリートークとしました。アンケートの結果は、今回も肯定的評価100%でした。

第2回「しゃべり場」アンケート結果

（参加者の感想から）

- ・自分の不安を共有でき、来年度への見通しができました。
- ・普段関わらない他校の先生方との関係がつけられました。
- ・初めて会った先生方でしたが、年が近くて学校ではなかなか話さないようなことも気軽に話せて良かったです。
- ・来年度も実施される予定だとお話があったので、とても楽しみです。
- ・ZOOMでの開催、時間を増やして多くの方と話せるようにローテーションにするなどしたらどうでしょう。

5 おわりに

参加者の声を反映させ、令和8年度は、年3回（5月、11月、2月）、時間帯を15:00～16:30に拡大します。指導への意欲をもたせることができるよう、テーマは、前半「校種別テーマトーク」、後半「フリートーク」としました。学校現場で、日々奮闘し、思い悩んでいる初任者の様子は、すぐには教育委員会には届きません。初任者の現状を、教育委員会が把握する必要があると感じて始めた取組でした。その思いで「チラシ（図2）」を作成し、校長や初任者に伝えてきました。初任者が何を必要としているのか、学校現場はどんな問題を抱えているのか、校長がどのように考えているのか、学校訪問や「しゃべり場」などを通して、直接かかわることで見えてきたところです。令和7年度の初任者の休職者や退職者は、一人もいませんでした。「あるある!!その悩みあなただけではありません」「ひとりで抱え込まないで」「ちょっと話してみませんか」などの思いが学校現場に届き、初任者一人一人の安心感につながることを願っています。