

## [実践報告] 「持続可能な教職キャリア」支援としての新任教員訪問事業

著者	中里 英樹
雑誌名	甲南大学教職教育センター年報・研究報告書
巻	2019年度
ページ	43-48
発行年	2020-03-31
URL	<a href="http://doi.org/10.14990/00003593">http://doi.org/10.14990/00003593</a>

# 「持続可能な教職キャリア」支援としての新任教員訪問事業 Visiting New Alumni Teachers for Sustainable Teacher Careers

中里 英樹\*

NAKAZATO Hideki

## 【要旨】

本稿は、甲南大学教職教育センターが2015年から実施している「甲南大学卒業新任教員訪問事業」の5年間にわたる取り組みを紹介する、実践報告である。同事業では、教員生活の出発点で不安を抱える可能性の高い卒業生新任教員の勤務校に教職指導員および専任教員が訪問し、学校長を中心とする管理職および卒業生教員本人との面談し、現状をうかがう。近年では、卒業生教員の授業を参観できるケースも増えている。

訪問後の報告書からは、管理職からの評価ポイントや課題、新任卒業生教員自身からみた、同僚・生徒との関係づくり様子や課題がうかがえる。事業の意義として、(1)卒業後の継続的なサポートの必要性への理解と共鳴を学校から得られ、連携して新任教員を支える体制の基礎を作れること、(2)大学における教職指導の成果と課題を把握できること、(3)卒業後も教員としての仕事について大学や同窓生とつながるきっかけを作れること、(4)現場での状況を理解することで、日々の指導や支援プログラム、教職課程カリキュラムにフィードバックできることが挙げられる。

## 【Abstract】

This paper reports a program Visiting New Alumni Teachers for Sustainable Teacher Careers which Konan University Teacher Education Center has conducted over the past five years. Teacher education instructors and full-time faculty members visit schools where new graduates have just started teaching and are likely to be unconfident at the starting point of their teacher life. The instructors and faculty members interview managers, mainly the principal, and the graduates to observe the current situation. In recent years, there have been a growing number of cases in which they can visit the new teachers' classes.

The reports after the visits show the evaluation points and issues that the managers focus, and how the new graduate teachers themselves recognize the relationships with colleagues and students, and related issues. The significance of the project includes (1) gaining understandings by schools about the need for continuous support after graduation and being able to form the basis of a system to support new teachers collaboratively, (2) being able to assess the achievements and issues of the teacher education at the university, (3) being able to make opportunities to connect the university and alumni concerning their job as a teacher, (4) being able to improve daily instruction and support programs as well as the curriculum at the university through the understanding of the situation at the schools.

---

\* 甲南大学教職教育センター所長、文学部教授

## 1. 新任教員訪問事業とその成り立ち

本稿は、甲南大学教職教育センターが2015年から実施している「甲南大学卒業新任教員訪問事業」の5年間にわたる取り組みを紹介する、実践報告である。

本事業は、本学を卒業して小学校・中学校・高等学校の常勤の教員として働き始めたばかりの卒業生の勤務校に本学教職教育センターの専任教員、教職指導員、出身学科の元指導主任（ゼミ、研究室担当教員など）のいずれかが訪問し、当該卒業生本人と管理職の先生方に面談し、勤務初年度の現状や課題についてお話を聞く取り組みである。甲南大学が持つ「総合力、融合力、創造力を生かしたアイデアを積極的に推進・展開する取り組み」を学内から募り、採択されたものに特別な予算措置をする「甲南大学プレミア・プロジェクト」をきっかけに始まった。2014年の募集開始にあたって、教職教育センターでは、教職を志望する学生達が、教員採用試験の合格だけでなく、成長しながらキャリアを続けていけるよう支援することを目的とし、卒業後教員になってからの支援も含めた体制作りの検討を始めた。他の職種でも同様で

はあるが、学校現場でも、初任のころから求められる即戦力、保護者対応の難しさなど、さまざまな要因から、難関を突破しながら教員としてのキャリアを断念してしまうことが話題となっていた。本学卒業生でもその例はあるということが、会議の中で話題に上り、そのような困難に直面する卒業生に対する支援はもちろん、より積極的に、教師になった卒業生が成長しながらキャリアを続けていけるような支援の仕組みについて検討した結果、できあがったのが2015年にスタートする『持続可能な教職キャリア』支援プロジェクトであった。

同プロジェクトの全体枠組みは以下のようなものである（図参照）。

- (1) 学生主体の教職準備自主サークルの活動支援  
学生が自主的に協力し合って教職への準備を進める活動を支援する。また、そのような活動の場として、共同学習や授業実践練習、面接練習のためのスペースを整え、資料を効果的に配置する。
- (2) 現役学生の教職に関わる進路相談体制の整備
- (3) 卒業生教員に対する支援

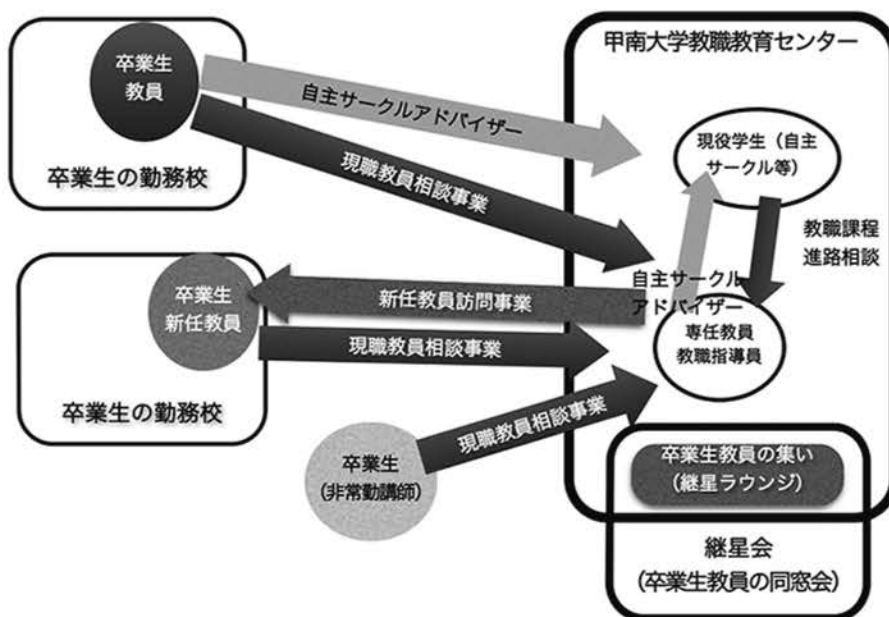


図 「持続可能な教職キャリア」支援プロジェクトの枠組

- a) 新任教員訪問事業：教員生活の出発点で不安を抱える可能性の高い卒業生新任教員を教職指導員等が訪問し、現状把握とアドバイスを行う。
- b) 困難や不安に直面した現職教員のための相談窓口を設け、卒業生向けホームページなどを活用して広報を行う。
- c) 卒業生教員の同窓会との連携を図りながら、情報交換の機会を設ける。
- d) 教職に就いてからの状況をより広く把握するために卒業生に対するウェブ・アンケートを実施し、分析を行う。

#### (4) 充実・改善策の検討

上記の事業の成果を踏まえて、次年度以降の本学教員養成カリキュラムや支援体制の充実・改善を検討する。

このうち、(3) a が本稿で取り上げる「新任教員訪問事業」である<sup>1</sup>。議論のはじめの段階では(3) b の相談窓口のアイデアが出たが、「忙しい現職教員が大学に足を運んで相談するのは実際には難しいから、こちらから訪問してはどうだろうか」という意見が出されたことから、この事業の立ち上げにつながった。

この事業以前から続いている本学教職教育センターの特徴的な制度として、教科・教職キャリア経験豊かな小・中・高等学校長経験者である教職指導員が教職志望学生を指導・支援する仕組みがある。机や椅子・黒板などが小中高の教室を模した形で配置され、学生が現場に近い環境で模擬授業の練習などができるようになっている教職教育センター共同研究・実習室(KTL)において、月から土曜までの毎日、教職指導員が指導や相談のために交代で常駐しており、学年を問わず教職志望の学生が訪れ、教育実習や教員採用試験に向けた指導や将来に向けてのアドバイスを受けている。また教職指導員は教職センターの専任教員(特任を含む)と連携し、面接講座など採用試験対策においても中心的な役割を果たしてきた。

そこで、「新任教員訪問事業」の訪問者としても、

在学時代からのつながりを活かして、およそ30人の新任教員の勤務先を8人の教職指導員(現在は9人)と3人のセンター専任教員(現在は4人)で分担して訪問することになった。教職指導員もセンター専任教員もこの事業の意義を積極的に受け止めて初めから協力体制を築くことができたことが、迅速な事業立ち上げにつながった。

## 2. 訪問事業のプロセス

各年度における訪問事業は次のような手順を踏んでいる。

### (1) 訪問対象者のリストアップと訪問者の決定(5-7月)

まず、直近3年程度以内に卒業して、当該年度の採用試験に合格しその年に教諭としての勤務を始めた卒業生の一覧を作成する。当初は、常勤講師を含んでいたが、現在は教諭として採用された卒業生のみを対象としている。地域は、初年度は大学から近い大阪・兵庫のみを対象としていたが、2年目以降は地域を限定せず、遠方の自治体まで対象とするようになっている。

この一覧を元に、在学中の指導上のつながりを考慮に入れながら、教職指導員およびセンター教員から訪問者を割り当てる。さらに2018年度からは、卒業生の出身学部・学科の指導主任(所属ゼミや研究室の担当教員)にも訪問希望者を募り、希望があったケースについては指導主任を優先し、全体の訪問者を決定している。

### (2) 受け入れ依頼状の送付(7月)

当該卒業生の勤務先の学校長宛に「甲南大学卒業新任教員訪問事業についてのお願い」と題した文書を送付する。その文書においては、「学校現場においても学び続ける専門職としてキャリアアップを図ることを支援していくためのさまざまな取り組みを立ち上げ、その1つとして、「新任教員訪問事業」を実施」という事業の目的と、「専任教員または教職指導員が訪問し、当該卒業生本人と校長先生をはじめ関係の先生方に勤務初年度の

現状や課題をうかがい、可能な支援につなげる」という事業の内容を説明し、訪問についての了承をお願いしている。そのうえで、訪問者の名前を記載し、後日、日程調整の連絡がある旨を伝える文書となっている。

### (3) 日程調整と訪問の実施（8－10月）

その後、各訪問者が訪問先および卒業生に電話で連絡を取って趣旨を説明し、日程を決め、訪問を実施する。初年度は現場が多忙な時期を避けるため、授業が始まる前の8月を中心に訪問を実施していたが、授業開始後の方が授業の様子を含め、実際の業務の様子が分かり、管理職と卒業生双方との日程を調整しやすい面も分かることが分かり、9月を10月を中心に実施するように移行していった。ただし、学校によっては授業が始まると対応しづらいため夏休み中の訪問となる場合もあり、夏休み中にも対応可能な時期に日程調整を始め、学校の事情を確認することは重要である。訪問時は、学校長を中心とする管理職および卒業生教員本人との面談を基本に、卒業生教員の授業を参観できるケースも増えている。訪問後は、各訪問者に統一の様式の報告書を提出してもらっている。

### (4) 訪問の振り返り（11月）

訪問後に提出された報告書をセンターで取りまとめ、センター教員と教職指導員とが一同に会する連絡協議会において、所長が報告書の要点を整理したものを提示し、気になった点、今後の対応などについて情報交換を行う。

## 3. 報告書と振り返りのポイント

訪問後に提出してもらった報告書（ファイル入力または手書き）では、以下のような項目について記入を求めている。

- 卒業生教員について：卒業年、氏名、出身学部・学科、赴任校、訪問日時
- 対応者について：職名・氏名
- 訪問メモ（面談の状況、対応者の印象、対応者の発言、卒業生教員の発言、その他気付いたこ

と等）

訪問メモは細かい欄を設けず、大きな枠に自由に記述する形式にしているが、大半の訪問者が（ ）内の項目を中心に、全体でA4用紙1枚分にわたって詳細に記述している。

報告書の記載内容は卒業生個人や訪問先の学校の個別事情に関わるが含まれるため、本稿では、具体的な内容には触れず、振り返りにおいてどのような点に注目して情報共有するかを中心に記述していきたい。そのうえで、本事業の意義や課題と関連する部分について一部内容を紹介する。

### (1) 対応者の印象

大学の教員等が小・中・高等学校の現場を訪問する機会としては、教育実習の訪問指導が長きにわたって行われており、派遣側にも受け入れ側にも経験が蓄積されている。しかし、本事業は、すでに大学を卒業した現職教員を、過去に所属した大学の関係者が訪問するものであり、これまで類を見ず、訪問する側も手探りであり、受け入れ側にとっては予期せぬ依頼となる。そのため、どのように受け止められるかについて慎重に確認し、理解を得られるような努力をしていく必要があり、初年度は特にこの点に気をつけて振り返りを行った。

事前の文書や電話において趣旨の説明を行っていたこともあり、初年度においても大半のケースで対応いただいた学校長等の反応は好意的であったが、訪問時「身構えた」様子であったケースもあった。ただし、この場合も、訪問者の丁寧な趣旨説明があり、また訪問者自身も元小中高教員であることなどから、最終的には理解を示していただいた。さらに、事業が5年間継続的に行われると、特に近隣の高校ではこの取り組みについて情報が共有されて認知されることもあり、重要性について理解を示していただき、「高校としても連携、また協力できることは何でもさせていただきます」といった言葉をいただくようになっている。

### (2) 管理職による評価

訪問時の対応者は大半の場合、校長先生と卒業生本人であり、教頭先生が加わる場合もある。その発言の中で聞かれるものの多くは肯定的な評価であった。類似の発言をカテゴリーにまとめると、比較的多く言及されるものとして以下のようなものがある。「しっかり務めている」「授業が良い」「生徒・児童との関係が良い」「生徒対応がしっかりしている」「積極的」「同僚との関係が良好」「熱心・頑張っている」。ここから、新任教員の肯定的な評価につながるポイントがうかがえる。また、卒業生の活躍を通して、大学の教員養成の質の高さについて言及いただくこともあった。

一方、ケースとしては多くないが課題、心配なこととしてあげられるのは、個別的なことが多く、大きくカテゴリーにくくることは難しい。複数のケースであがったポイントとしては、「退勤時間が遅い」「個別の生徒(クラス、部活)とのトラブル」「消極的・自信がない」などがある。近年は、2学期の半ばに行くことが多くなったため、「1学期は心配な点があったが2学期に克服している」という評価が見られるようになっている。

### (3) 卒業生教員の発言

卒業生自身の肯定的な発言として報告されるもののうち、もっとも多いのは、「職場はアットホームな人間関係で、いろんな教師から多くのことを学べる」「自分が失敗しても、周囲が笑いで温かく包んでくれるのが有難い」など、同僚のサポートについての発言である。また、「人なつっこい生徒が多く、楽しく仕事をやっている」「面白く、いいクラスであり、子どもと関わるのが楽しく、「教師は自分にとって天職であると思う」など、生徒との関係がうまくいっていることについての発言も複数報告されている。

一方、管理職が肯定的に評価している場合でも、本人は苦勞している点をあげている場合がしばしば見られる。内容としては「生徒との距離感、叱り方」「不登校や特別な支援の必要な生徒への対応」「道徳の授業の進め方」「仕事量が多くて追いつかない」「部活で授業の準備の時間がとれない」など

である。

### (4) 授業参観

訪問事業3年目に当たる2017年度から、訪問全体の3分の1ほどで授業参観の機会を得ており、在学中に指導した立場から、卒業後の成長を記述した報告が多く見られる。「字が小さい」「活気にかけている」などの課題を見出す場合もあるが、総じて評価が高く、また終了後に校長や同じ教科の先輩教諭を交えて講評の時間をとるなど、助言をする機会も設けられている。

### (5) 訪問者の所見

校長先生や卒業生教員本人の直接的な発言以外に、訪問者が訪問の中で感じ取ったことがらについても、報告書に記載がなされている。多くは、学校のサポートの厚さや、本人が良好に1年目を過ごしていることが記載されている。ただし、勤務時間の長さ、本人の様子(「在学中と比べて元気がない」「管理職に気兼ねしている」など)、また授業の進め方などについて、気になる点、心配な点についての記述も見られる。

このような報告書の提出を受けて、訪問指導の終了後の10月から11月頃に、教職指導員およびセンター教員が一堂に会する「教職教育連絡協議会」において、提出された報告書のポイントを整理した資料を所長が作成して提示し、それを素材としながら、改めて各訪問者の気づいた点などの共有をはかり、今後可能な支援や、在学生への指導に生かせる点などについて議論がなされる。なお、2018年度から、ゼミや研究室の担当教員が訪問するケース場合もあり、その場合は教職教育の専門家ではないが、教科の内容についてのアドバイス、ゼミの中で長期間にわたって指導を受けた関係の安心感などの点で、メリットがあることもうかがえた。

## 4. 新任教員訪問事業の意義と課題

ここまで、2015年から5年間にわたって行われ

てきた「甲南大学卒業新任教員訪問事業」の概略を紹介してきた。先例のない事業を立ち上げ、試行錯誤しながら実施してきた5年目の区切りとして、これまでに浮かび上がった意義と課題について整理して本稿を閉じたい。

冒頭で見たように、本事業は、教員としてのスタート時に困難に直面する卒業生教員の支援、さらには、より積極的に、教師になった卒業生が成長しながらキャリアを続けていけるような支援の仕組み作りの一環として開始された。この観点からの本事業の成否はどのようなものだろうか。

大学に限らず教育の成果を在学中に図るのは難しい。在学中に教員志望学生に指導をした教員や指導員が、実際に学校現場に出てからの卒業生の様子を知り、情報を共有することで、大学における教職指導の成果と課題を知ることができる。訪問者自身もそのことでやりがいを感じるという声も聞く。甲南大学の教職課程から現場で高く評価されている教員を多く輩出していることや、在学中の経験で現場に出てから役立った学習内容について確認ができたことは、大きな意義であろう。

つぎに、卒業後の継続的なサポートの必要性への理解と共鳴を学校から得られ、連携して新任教員を支える体制の基礎を作れたことも意義として挙げられる。ただ、実際に気がかりな点について、積極的に働きかけることが難しいということも、また本事業を通じて直面した現実である。

そこで、この点については、卒業後も支援するというメッセージを本人に送ることをもって大学との接点を維持することで、支援の一助としている。卒業生教員が喜んで迎えてくれたという経験を訪問者から聞くことも多い。年に一度開催される「卒業生教員のつどい」や、その後に開かれる「若手教員の悩み相談会」への若手教員の出席は、その1つの成果とみることができるだろう。後者は若手教員とセンター教員や先輩教員20人ほどが車座になって、いくつかのトピックについて現在の悩みや解決策を語り合う場である。1時間ほどの集まりで直接解決に結びつくものではないかもしれないが、近い世代の同窓生教員が同じような悩

みを持っていることを知り、解決策を共有することで、支え合える安心感を持つことにはつながっているだろう。

もう一点、開始前には十分意図していなかった意義として、現役学生に教職指導を行う指導員や教員そして教職教育センターのスタッフが、その指導を受けた卒業生の現場での状況を理解することで、日々の指導や支援プログラム、教職課程カリキュラムにフィードバックできることが挙げられる。

最後に、今後の展開に際しての課題に触れておきたい。訪問の際には、受け入れ先の学校で多忙な管理職ならびに卒業生教員の時間を割いて対応いただくことになる。その意義について理解を得られているとはいえ、時間的な負担をかけることは確かである。訪問先の状況を十分うかがいながら、調整を進める必要があるだろう。また実際に訪問する教員・指導員の負担も日々の業務に加わることになる。これらについては、意義と負担のバランスを見ながら、過度な負担によって事業自体の継続が困難にならないよう配慮していく必要がある。

**【謝辞】**本訪問事業は、訪問を受け入れていただいた学校の校長先生はじめ、関係者の皆様のご協力なしでは実施し得なかった。ここに記して感謝申し上げたい。また、訪問に赴く教職指導員、専任教員、準備するセンタースタッフの負担にも非常に多くを負っている。改めて感謝したい。そして、着任1年目という大変な期間を乗り越え、本学の教職課程の理念を体現して活躍してくれている卒業生教員の皆さんに感謝と激励の言葉を送りたい。

---

<sup>1</sup> (3) dの卒業生アンケートについては、中里2018（「卒業生教員アンケートから見る教師の困難とサポート環境：大学の教員養成の役割を考える」『甲南大学教職教育センター年報・研究報告書』2017年度：1-19）で詳述している。