

10年経験者研修の在り方について

－ 教員の職能発達の視点から －

学校経営係長 梅野満雄

Umeno Mitsuo

要 旨

平成15年4月、教育公務員特例法の改正により制度化された10年経験者研修は、教諭等としての在職経験が10年に達した者に対して、個々の能力・適性等に応じて作成された研修計画書に基づき実施するものである。研修後のアンケート調査等を踏まえ、教員のライフステージ及び職能発達の視点からこの研修の在り方について考察する。

キーワード： 10年経験者研修、校外研修、教員の資質能力、職能発達

1 はじめに

平成14年2月の中央教育審議会（以下、「中教審」という。）「今後の教員免許制度の在り方について（答申）」において、教職10年を経過した教員に対する新たな研修の構築が提言され、平成15年度から法定研修として実施されている。この研修の特徴は、事前に個々の教員の資質能力を評価し、それに基づいて研修計画を立て、研修後にその成果を評価するところにある（図1）。この点が、同じ法定研修である初任者研修とは、大きく異なっている。実施2年目の校外研修を終え、教員の職能発達の視点から、小・中・高等学校教員の10年経験者研修の在り方について考察する。

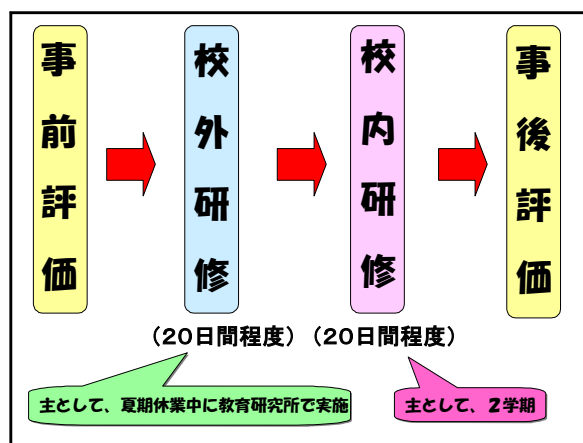


図1 研修の特徴

2 研究目的

教員のライフステージ及び職能発達の視点から、10年経験者研修の在り方を考察する。

3 研究方法

- (1) 文献及びアンケート調査を通じて、10年経験者研修の課題を分析する。
- (2) 文献及びアンケート調査を通じて、10年経験者研修の在り方を考察する。

4 研究内容

- (1) 本県の現状

本県では、小・中・高等学校の研修該当者に対して、校外研修としては、共通研修（1日）、教科等研修（6～9日）、生徒指導等研修（3～5日）及び選択研修（5～10日）を組み合わせ

た12パターン研修を行っている。研修パターン（図2）の決め方は、まず、現在の指導上の課題を校長と該当者が認識するために事前評価を行い、その評価に基づいて選択する研修パターンを選ぶという方法を採用している。このようにすることで、該当者に明確な研修目的と意欲をもたせることができる。教科等研修には、教科指導力の向上を図るために、評価規準や学習指導案の作成などを盛り込んだ国語、算数・数学などの「各教科の研修」のほか、分かりやすい授業、魅力ある授業展開に役立てられる「情報教育」や「マルチメディア活用」などがある。

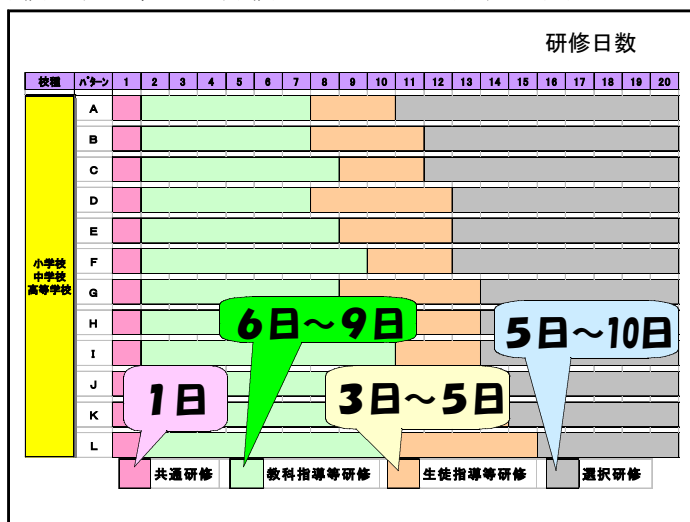


図2 校外研修パターン

生徒指導等研修は、生徒指導、人権教育をベースとし、カウンセリングの基本的な技法を身に付けるための「教育相談」、子どもの心と体について考える「健康教育」や家庭教育の重要性や学校と家庭の連携の在り方について研修する「家庭教育」などで構成している。

さらに、該当者の適性に応じ、幅広く研修できる選択研修がある。それには、地域でのボランティア活動、福祉施設での介護体験や民間企業での社会体験研修、県内の大学、短期大学等が開催する「教職員のための公開講座」（以下、「公開講座」という。）などがある。

(2) 教員の資質能力

平成9年7月の「教育職員養成審議会第1次答申」では、「教員に求められる資質能力」として、「いつの時代にも求められる資質能力」と「今後特に求められる資質能力」に分けて述べられている（図3）。

ここでいう「いつの時代にも求められる資質能力」とは、一般に「専門的職業である『教職』に対する愛着、誇り、一体感に支えられた知識、技能の総体」であり、「今後特に求められる資質能力」とは、「教職に直接かかわる多様な資質能力」を前提とした、「変化の激しい時代を生きる社会人に必要な資質能力」である。つまり、この二つの資質能力は、教員の資質能力としては基礎・基本に当たるもので、OJTの中で獲得できるものもあれば、一定のプログラムによって計画された研修などで獲得しなければならないものもある。これらの資質能力を獲得しようとする行為が職能発達につながる。

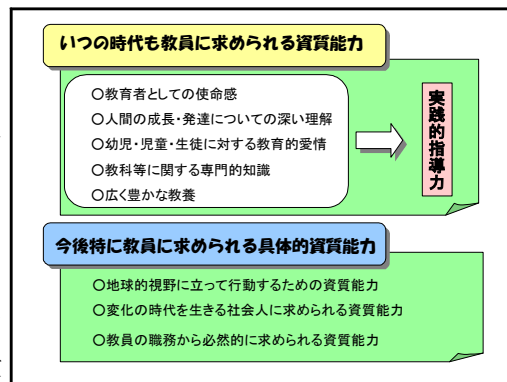


図3 教員に求められる資質能力

(3) 教員のライフステージ

前述の多様な資質能力を、教員のライフステージにどのように位置付けるか考えるために、教員の在職年数を約30年として、初任期、中堅期、円熟期の3段階に分けた。さらに、在職年数を1期を5、6年とし、I期からV期に分けて、それぞれの時期に求められる資質能力と研修活動について表1のようにまとめた。

10年経験者研修該当者は、ライフステージから見れば、Ⅲ期に当たり、中堅教員として、教科

等の専門知識だけでなく広く学校経営に参画し、若手教員への助言・援助などの指導力が求められる。ほとんどの該当者は複数校での勤務を経験しており、自分自身でも教員としての資質能力を把握できる時期でもある。

ところが、教員の高齢化に伴い、職員室等における雑談の中で、指導技術や教育理念などを先輩教員から後輩に伝えることが少なくなっている現状がある。さらに、勤務校での同年代の

表1 ライフステージから見る教員の資質能力

年 代	20代前半～20代後半	20代後半～30代前半	30代前半～40代前半	40代前半～40年代後半	40代後半～50代後半	
経験年数	1～5年	6～10年	11～19年	20～25年	26～30年	
ライフステージ	I期	II期	III期	IV期	V期	
段 階	初 任 期	中 堅 期		円 熟 期		
求められる資質能力	○教育公務員、地域、社会の一員としての自覚 ○教科指導、生徒指導、学級経営等、教職一般について一通りの職務遂行能力	○学級・学年運営、教科指導、生徒指導等の在り方に関して広い視野に立った力量 ○職務に関する専門知識や幅広い教養 ○学校運営に積極的に参加に必要な企画立案、事務処理等の資質能力 ○若手教員への助言・援助などの指導力		○教育に関する理念や識見 ○地域や学校の状況：課題を的確に把握しながら、学校の目標達成に向けて教職員意欲を引き出すリーダーシップ ○関係機関等との連携・折衝を適切に行い、組織的、機動的な学校運営を行うことのできる資質 ○学校運営全体を視野に入れた総合的な事務処理を推進するマネジメント能力		
研 修	ステージ研修	初任者研修 (校外研修、宿泊研修)	5年経験者研修 (短期社会体験研修)	10年経験者研修 (校外研修)		
	マネジメント研修	障害児学級新任研修			各種主任(新任)研修	管理職研修
	チャレンジ研修	専門性を伸張させるための研修 研修成果を上げるための研修				
	サポート研修	自発的な研修意欲に応えるための研修				
	学 校	初任者研修 (校内研修)		10年経験者研修 (校内研修)		
		教員としての資質向上を図るための研修 課題克服のための研修等				
	教科等の研究団体	各教科等の研究団体主催の研究会等への参加				
個 人	自 主 研 修					
備 考	○大学で取得した基礎的、基本的な知識を基に、実践的な指導力を取得する時期	○学級担任、教科担任、クラブや部活動等の指導など経験を積む時期		○教務主任など学校運営上、重要な役割を担う時期		

教員が少ない中では、学級経営、教科指導や生徒指導上の悩みなどを相談したり打ち明けることができる同僚も少なくなっている。そのためにも、同じ悩みを共有できるであろう同僚を対象としたこのような教職経験者研修を受講することは有意義である。さらに、教員自らのキャリアプランの中にこの10年経験者研修を位置付けることで、教員としての資質能力の向上に今後取り組むという姿勢が堅持できると考える。

蛭田政弘（文教大学教授）によると、「10年を迎えて、教師の機能がますます発展していく教諭もいれば、惰性で横ばい状態の教師もいる。最も懸念されるのは、10年目頃から教師としての機能がしだいに下降するケースもあることである。」（教職研修 2003.8）と述べている。

このようなことから、教員10年目は、機能発達の分岐点である。この10年を振り返ることが、教員のライフステージの約3分の2に当たる残りの教員生活を決定すると言っても過言ではない。それだけに、該当者がこの10年経験者研修を自主的・主体的に受講してこそ成果が上がるものであると考える。

(4) 本県における10年経験者研修の課題と改善点

受講後に本研修のプログラムそのものの「活用度」という視点で該当者に対してアンケート調査を行い、平成15年度は70名、本年度は98名から回答を得た。アンケート結果からは、本研修は

従来の講義型の研修方式を少なくし、少人数で演習を取り入れた参加体験型の研修方式を多く取り入れているので（写真1）、平成15年度の小・中・高等学校の回答者のうち約80%、本年度は約97%から、今後の教科指導等に何らかの形で活用できるという声が寄せられ、ほぼ満足されたと考えられる（グラフ1）。



写真1 研修講座の様子

平成15年度の校外研修の課題としては、研修実施期間が7月22日から9月5日であったので、校内の補習、クラブ指導や部活動指導に支障をきたしたという意見が多かった。また、該当者が1名〔教科指導研修で中学校の技術家庭や美術など〕でも研修講座を開講したが、他の教員の実践から学ぶという点での成果は得られず、複数年度分の該当者を一括して実施した方が効果的であるのではないかという意見もあった。

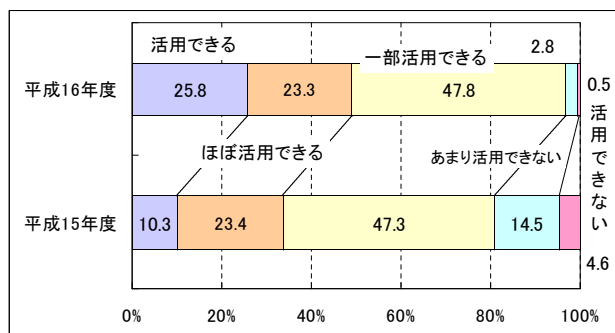
さらに、該当校の管理職から、「周囲の教員と協力して授業改善に取り組むようになった。」「授業形態を工夫し授業改善に努めるようになった。」「生徒指導の充実に向けて積極的に取り組むようになった。」「児童生徒理解を深めるとともに、様々な教育相談の手法を身に付けた。」などの声も聞いている。

ただ、運営面に関しては、「部活動等の指導のために、長期休業期間中の校外研修への参加は困難である。」「夏期休業期間中は校務との日程調整が厳しい。受講時期や期間に配慮願いたい。」など、学校運営に支障をきたしていることから、実施時期の再検討を求める声も多かった。これらの声を踏まえ、本年度共通研修を5月27日に開催した。

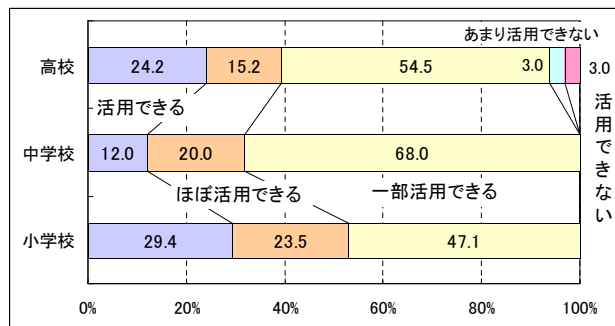
次に各研修内容について考察する。

共通研修では、「学校教育の現状と課題」「LD・ADHD・高機能自閉症等の理解と指導」をテーマとした講義を行い、「企業での体験を通して学んだこと」と題した約3か月間にわたる社会体験研修者からの報告も行った。これらのことで、10年経験者研修の趣旨等について十分に理解が図れ、今後の校外研修を受講する動機付けになったと考える。さらに、研修時期の拡大も図れたように思う。アンケートでは、2名を除いて「何らかの形で活用できる。」と回答している（グラフ2）。感想としては、「学校教育の課題が整理でき、今後の課題が明確になった。」「10年を経験した自分が、この先の10年を見越した計画を立てる必要を感じた。」など、該当者自身、キャリア形成について考える機会になったようである。

教科等研修については、小学校の受講者1名が「あまり活用できない」と回答しただけで、ほぼ全員が研修内容について、活用可能であると感じていた（グラフ3）。このことは、教員にと



グラフ1 アンケート結果（全体）



グラフ2 アンケート結果（共通研修）

って、まずは「いつの時代にも求められる資質能力」としての「専門的知識・技能」の向上を図り、授業力の向上に努めたいという意識の現れであると思われる。受講者からは、「今、子どもたちに求められている力、身に付けていきたい力を改めて見直すことができた。」「教師が今まで以上に興味関心をもつことで、楽しくより理解しやすい授業が展開できるということを学んだ。」「指導案の書き方、評価規準など、10年前とは全く違っていたので役立った。」という回答があり、本研修の成果の一つであると考えられる。

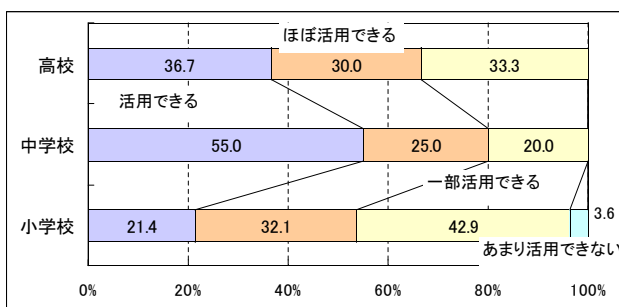
生徒指導等研修については、平成15年度のアンケートに、「自分の求める内容ではなかった。」「小中高の連携も必要だと思うが、各校種に合った講師、方法でないとな後の職務に生かせない。」という小・中学校からの受講者の声があった。そこで、本年度は、第1日目は、平成15年度と同様、全体の研修と学校種別の研修を行い、第2日目は本校及び近隣の学校が抱えるテーマでの研修を行うために、市町村単位での研修に変えた。このように改善したことで、小・中学校の受講者からは、「あまり活用できない」「活用できない」と答えた者の割合は減少した（グラフ4）。また、「市教委単位での研修で、地域の様子を知ることができよかった。」という意見も多かった。

研修形態を大きく変えていない高等学校において、受講者は平成15年度と比べ研修の「活用度」について、「活用できる」と回答した割合は増えたものの、「活用可能」と考えられる割合はほぼ同じであった。このことから、小・中学校の受講者からの回答の変化は、実施方法の改善結果であると思われる。

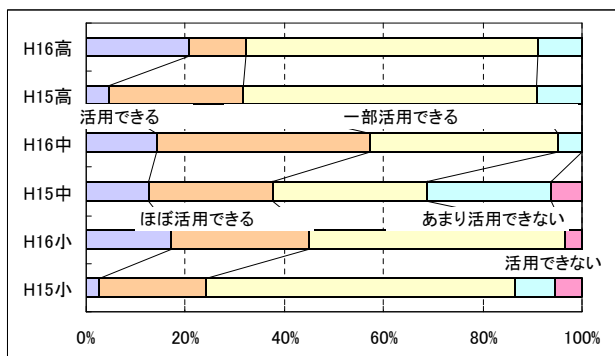
そこで、この結果が偶然起こったものかどうかについて分析した。表2の集計を、平成15年度と16年度の2条件に、「活用できる」「ほぼ活用できる」「一部活用できる」を「(活用)可能」とし、それ以外を「(活用)不可能」の2値に分割し、2×2表（表3）としてまとめ、統計的検定を行った。その結果、両側検定 $p=0.0289$ となり、有意水準5%未満（ $p<0.05$ ）であるので、この回答の変化は偶然の結果ではない

（有意）と判定できる。つまり、平成15年度と比較して「(活用)不可能」が激減したのは、第2日目の改善によるものであると考えられる。なお、本研究では、簡単にデータ分析が行える統計分析プログラム“JavaScript-STAR”（田中敏原作、中野博幸制作）を用いた。

選択研修については、研修内容として平成15年度と大きく変わったのは、「公開講座」の講座



グラフ3 アンケート結果（教科指導等研修）



グラフ4 比較（生徒指導等研修）

表2 アンケート集計（生徒指導等研修）

生徒指導等研修	活用できる	ほぼ活用できる	一部活用できる	あまり活用できない	活用できない	小計	
平成十五年	小学校	1	8	23	3	2	37
	中学校	2	4	5	4	1	16
	高校	1	6	13	2	0	22
	小計	4	18	41	9	3	75
平成十六年	小学校	5	8	15	0	1	29
	中学校	3	9	8	1	0	21
	高校	7	4	20	3	0	34
	小計	15	21	43	4	1	84

表3 2×2表（生徒指導）

選択研修	可能	不可能
H15	66	11
H16	75	4

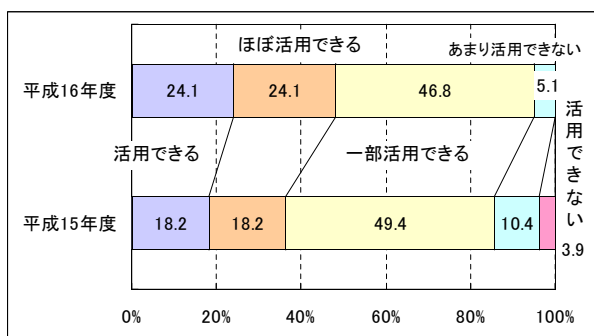
数である。本年度は、平成15年度に比べ、11多い34講座であった。受講者にとっては、選択幅の拡大につながり、平成15年度は58名が延べ183講座を受講し、本年度は最終報告が提出されていないので受講者数は不明であるが、研修計画段階で81人、延べ235講座を受講するとなっていた。主な研修内容（表4）は、教員としての資質や能力を高めるものだけでなく、学習指導法の向上を図るものや得意分野の伸張を図るものなどである。

表4 主な研修内容（平成16年度）

○教員としての資質や能力を高めるための研修
・ディベート実践講座
・未来を切り開く自立型人間を育てる
・未来を拓くユニバーサルデザイン
・SST (Social skills training 生活技能訓練)の理論と実践
○学習指導法の向上を図るための研修
・教えられる地理学習から学ぶ地理学習へ
・数と形の不思議な旅
○教員自身の得意分野を伸長させるための研修
・「おくのほそ道」をめぐる海賊版な人々
・小学生向き縄跳び（ダブルダッチ）

このような自分自身の適性に応じ、幅広く研修できる選択研修について、研修の「活用度」を該当者はどのように考えているか、研修後のアンケート結果（表5）を生徒指導等研修で行った検定方法で考えた。アンケート集計（表5）から2×2表（表6）にまとめ、これで検定をした。その結果は、両側検定 $p=0.0604$ となり、有意傾向にある（ $0.05 < p < 0.10$ ）といえる。このことは、選択研修が「何らかの形で活用可能」であると、平成15年度は約86%、平成16年度は約95%の受講者は回答しているが、単に講座数が増えただけで、「活用可能である」と回答しているとは考えられない。つまり、偶然「活用可能」と回答したものが多かったとは考えにくい、研修内容や開催時期等が「活用度」に影響を及ぼしているものと考えられる。

このことから、「活用度」を高めるためには、受講者のニーズをつかむとともに、研修内容や開催時期等について、アンケート調査は不可欠である。



グラフ5 アンケート結果（選択研修）

表5 アンケート集計（選択研修）

選択研修	活用できる	ほぼ活用できる	一部活用できる	あまり活用できない	活用できない	小計
平成15年度						
小学校	7	7	18	3	2	37
中学校	2	3	9	3	1	18
高校	5	4	11	2	0	22
小計	14	14	38	8	3	77
平成16年度						
小学校	9	7	10	1	0	27
中学校	4	7	8	1	0	20
高校	6	5	19	2	0	32
小計	19	19	37	4	0	79

表6 2×2表（選択研修）

生徒指導等	可能	不可能
平成15年度	43名	10
平成16年度	48	2

5 研究結果と考察

本研究から、研修内容については、ほとんどの教員は何らかの形で活用できると考えているが、校外研修の日数や開催時期については、満足していないのが実状である。

しかし、「教員の視野の狭さ」「教員の独特の世界、文化」など、世間から異質の存在集団と見られがちな教員にとって、本研修等をうまく活用することで、世間からの信頼回復につながると考える。そのために、「いつの時代にも教員に求められる資質能力」を獲得するだけでなく、「今後求められる具体的な資質能力」も獲得できるようにライフステージを見据えた研修計画が必要である。また、多くの管理職から、この10年経験者研修を見たときに「本人のやる気、モチベーションをどのように高めることができるかが課題である。」という声を聞く。それだけに、職能発達の分岐点である10年経験者研修について、管理職からその趣旨や意義など十分指導されたかどうかによ

るといっても過言ではない。

さらに、研修を実施する側としては、該当者に、共通研修などで本研修の趣旨や意義を理解させることができるかどうか、法定研修であるから受講させられているという姿勢から、この10年間で振り返らせるとともに、今後のライフステージ（Ⅲ期以降）を視野に入れて「今後、何をすべきであるか」を考えさせる研修内容を設けるなど改善点も多い。その他、選択研修を充実させるかどうかで、受講に臨む姿勢も変わってくると考える。

6 おわりに

昨年10月に文部科学大臣は、教員免許更新制の導入について中教審に諮問した。教員免許更新制については、前回の中教審答申（平成14年）で教員免許状授与の段階で適格性を判断していないことや任期制を導入しない公務員制度全般との整合性等の問題から導入を見送られ、その代替として、10年経験者研修を実施した経緯がある。

今回改めて教員免許更新制の導入を求める背景には、指導力不足教員の増加があり、国民の信頼に応える優れた資質能力を有する教員の養成が全国の教育研究所等に課せられた喫緊の課題であると考えられる。このことから、教えるプロとしての教員を育成・確保できるように、10年経験者研修の充実・改善を図っていきたい。

参考文献

- | | | | | |
|-----|-----------|---|------------|-----|
| (1) | 竹田俊彦 他 | 教員の資質・能力及び指導力の向上を図る研修の効果に関する研究Ⅰ（「研究紀要」第30号） | 広島県立教育センター | 平15 |
| (2) | 竹下典行 他 | 10年経験者研修をどう進めるか（「教職研修」8月号） | 教育開発研究所 | 平15 |
| (3) | 田中敏・山際勇一郎 | ユーザーのための教育・心理学統計と実験計画法 | 教育出版 | 平4 |
| (4) | 田中敏・中野博幸 | クイックデータアナリシス | 新曜社 | 平16 |