

十年経験者研修のこれまでと今後の展望に関する研究

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 静岡大学教育学部附属教育実践総合センター 公開日: 2016-06-06 キーワード (Ja): 十年経験者研修, 教員免許状更新講習, 中堅教員, 教育委員会と大学の連携, 教員育成協議会 キーワード (En): 作成者: ミツ谷, 三善 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00009443

十年経験者研修のこれまでと今後の展望に関する研究

三ッ谷三善*

A study of the trends of the tenth year teachers' training program and the future of the program

Mitsuyoshi Mitsuya

Abstract

The purpose of this thesis, which was written because the Central Council for Education published a report about the tenth year teachers' training program, is to improve the teachers' training program for the future. The program will be prioritized for teachers who are at a stage in their career where the training is necessary. In this thesis, I organized and investigated public data about the tenth year teachers' training program and so on. After that, I detailed suggestions and improvements for the future of the program. Additionally, since the Central Council for Education has suggested the creation of a *kyouin ikusei kyougikai* – a council which would decide the curriculum for the teachers training program and solve other related problems – I have proposed recommendations for the formation of this council in Shizuoka.

キーワード： 十年経験者研修 教員免許状更新講習 中堅教員 教育委員会と大学の連携 教員育成協議会

1. 本研究の課題の設定

現在、教員の年齢構成を見ると、50才以上のベテラン教員の占める割合が高く、教員の大量退職が進んでいる。静岡県でも、今後10年間で教員の約4割が交代することになる。

このような中、50代のベテラン教員に依存してきた学校は、円滑な運営が困難になる可能性があり、今後、学校運営の中核を担う中堅教員の育成を計画的に進める必要がある。

教員研修について見ると、中堅教員の時期を見据え法定研修として悉皆研修の形態で、10年経験者研修が実施されている。一方、教員は、35、45、55才となる年度あるいはその前年度に免許状更新講習を受け、修了しなければならず、10年経験者研修と35才の時点の免許状更新講習の受講年度が重なるケースが見られ、課題となっていた。

そのような中、文部科学省の「教員免許更新制度の改善に係る検討会議」は、平成26年3月、「教員免許更新制度の改善について（報告）」をまとめ、改善方針を示した。具体的には、10年経験者研修と免許状更新講習が同時期に重なる現職教員については、「任命権者が、10年経験者研修の実施時期を免許状更新講習の受講時期と重ならないよう、計画することが適当である。」とするとともに、「今後の10年経験者研修の在り方については、制度的に一律にその実施時期を設定するのではなく、各任命権者が、各現職教員の教職生活全体を通じた体系的な学びの環境を柔軟かつ適

切に築けるよう、各任命権者の判断で、教職経験に応じた体系的な研修を行う方向で、教育公務員特例法の規定の見直しを検討する必要がある。」とした。

平成27年12月には、上記報告を踏まえ、中央教育審議会から「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について～学び合い、高め合う教員育成コミュニティの構築に向けて～（答申）」が出された。その中で、10年経験者研修については、「10年が経過した時点で受講すべきであるといった意識を改め、学校内でミドルリーダーとなるべき人材を育成すべき研修であるという認識に転換し、それぞれの地域の実情に応じ、必要な時期に必要な教員に受講させる研修へと位置付けを改めるべきである。」としている。

なお、教員研修は、校内研修と校外研修に大別されるが、本研究では10年経験者研修の校外研修を主な考察の対象とする。

教育センターが行っている校外研修の形態としては、経験年数や年次を指定し該当者全員を対象とする悉皆研修の他、推薦研修や希望研修がある。中堅教員を対象とする研修にもこれらの3種類の形態があるが、冒頭に述べた状況の中で、いずれの中堅教員も、今後ますます学校運営に関わる資質能力を身につけることが必要と考えられるので、本研究では中堅教員を対象とする悉皆研修として、10年経験者研修に注目する。

本研究は、10年経験者研修の趣旨をおさえた上で、文部科学省の「10年経験者研修実施状況調査」により、これまでの推移を確認するとともに、今後の在り方を考察する参考として、10年経験者研修の後の研修

*静岡大学教職大学院

の実施状況を、文部科学省の「教職経験者研修実施状況調査結果」や独立行政法人教員研修センターの「都道府県センター情報」等を基に調査する。

また、教育委員会（教育センターを含む）と大学との連携について、経緯、先行研究及び研修関連の取組状況を調査する。さらに、十年経験者研修の運営に関する研究者の先行研究と都道府県教育センターの先行研究・実践事例について考察する。

これらを踏まえ、今後の十年経験者研修の今後の方向性を展望する。

2. 研究の目的と概要

2-1. 研究の目的

本研究は、中堅教員を対象とする悉皆研修である十年経験者研修について、その推移を公開されている調査を基に整理するとともに、教育センターの十年経験者研修の運営について、先行研究と先行実践を踏まえて考察し、今後の同研修の望ましい在り方について教育委員会に提言することを目的とする。また、その際、教育委員会（教育センターを含む）と大学の連携に留意し、その変遷と課題を明らかにし、上述の中央教育審議会教審が掲げる「教員育成協議会（仮称）」に相当する組織の静岡県における開設の在り方を提言することも目的とする。

2-2. 研究の概要

2-2-1. 十年経験者研修をはじめとする中堅教員を対象とする悉皆研修

まず十年経験者研修の実施状況について調査する。次に、より広い視野から中堅教員対象の研修の実施状況を把握するために、十年経験者研修の後の研修を調査する。その際、教員研修全般に関する文部科学省の「教職経験者研修実施状況調査結果」を手がかりとする。加えて、十年経験者研修の後の悉皆研修に絞って、「平成 25 年度版都道府県等センター情報」（独立行政法人教員研修センター）を基に調査する。さらに、静岡県内の市町で実施されている中堅教員を対象とする悉皆研修について把握する。その際、平成 26 年度に静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化推進センターが行った「教育委員会と大学における教員養成・研修に関する調査」の結果を参照し、考察する。

2-2-2. 教育委員会（教育センターを含む）と大学との連携

これまでの経緯、先行研究及び研修関連の取組状況を調査し、考察する。

2-2-3. 十年経験者研修の運営に関する先行研究及び先行実践と今後の展望

十年経験者研修の運営に関する先行研究と先行実践について考察するとともに、同研修の今後の方向性を展望する。

3. 研究の内容

3-1. 十年経験者研修をはじめとする中堅教員を対象とする悉皆研修

3-1-1. 十年経験者研修の実施状況

十年経験者研修は、平成 14 年に法制化され、平成 15 年度から実施されている。千々布敏也（2010 年）は、平成 9・11 年の教養審答申を踏まえ、十年経験者研修を提言した審議会答申や関係の法律及び文科省通知について、次のようにまとめている。

十年経験者研修を提言した平成 14 年の中教審答申は、「教員は、一般に、様々な経験を通じることによって、教科指導や生徒指導等に関し、基礎的・基本的資質能力を確保し、一定の自信を持って臨むことができる力量を備えるとともに、各人の得意分野づくりや個性の伸長を図り始めていくのであり」「中堅段階に進んでいく期間の中でも、特に重要な時期である教職経験 10 年を経過した教員に対し、勤務成績の評定結果や研修実績等に基づく教員のニーズ等に応じた研修を各任命権者が行う」ことを提言した。

この提言を踏まえて、教育公務員特例法は、「公立の小学校等の教諭の任命権者は、当該教諭等に対して、その在職期間（公立学校以外の小学校等の教諭等としての在職期間を含む。）が十年（特別の事情がある場合には、十年を標準として任命権者が定める年数）に達した後相当の期間内に、個々の能力、適性等に応じて、教諭等としての資質の向上を図るために必要な事項に関する研修（以下「十年経験者研修」という。）を実施しなければならない。」「任命権者は、十年経験者研修を実施するに当たり、十年経験者研修を受ける者の能力、適性等について評価を行い、その結果に基づき、当該者ごとに十年経験者研修に関する計画書を作成しなければならない」と規定している

十年経験者研修の実施に伴い、平成 14 年に文部科学省が発出した通知では、「夏季・冬季の長期休業期間に 20 日間程度、教育センター等において研修を実施すること」「課業期間に、20 日間程度、長期休業期間中の研修において習得した知識や経験を基に、主として校内において研修を実施すること」とし、校外研修や校内研修の日数について「20 日間程度としているのは参考にすぎず、20 日を下回る日数や上回る日数を定めることや、個々の教諭等ごとに異なる日数を定めることも可能であること」「教育センター等における研修は、既存の研修を活用することや、一部を課業期間中に実施することも考えられること、また、研修を実施する場所についても、教育センター以外も

考えられること」「教育センターや学校内においては実施できないような専門的な内容の研修を受講させることが適切であると判断した場合等には、大学・大学院等の授業参加を研修と位置付けることや、民間組織等が開設する研修コース等を活用することも考えられる」とした。

紅林伸幸（2003年）は、教育公務員特例法の一部改正による十年研修の義務化について、制度化のポイントを次の3点に整理している。

- ・十年目教職経験者に特定された研修が義務として制度化されたこと。

- ・当該者ごとの計画書や、個々の能力、適性等に応じた資質向上といったかたちで、研修において個人が強調されていること。

- ・任命権者による個々の教員を評価することが前提とされていること。

第1点目に関して、「教師にとって最初の十年というのは間違いなく重要な時期である。この時期に、教師は、この後何年にもわたって続いていく教職生活の基盤の部分を作り上げることになるからである」とし、また「この十年をへたのちに、多くの教師は新しいステップに踏み出す。（中略）自分が一人の教師として自立することから、教師集団・教員組織の中の責任ある役割を自覚を持って果たすことへと、成長の課題が変わるのである」としている。さらに、この時期は「多くの教師にとって実践の揺らぎの時期として経験されている。教師になっていく最初の十年間に彼らは自分の教育実践のスタイルを築いていくが、それに『これでよいのだろうか』と自問をし、実践の再構築をはじめるのが、ちょうどこの十年目を前後する時期なのである」とし、この研修の意義を述べている。

第2点目に関して、個々の教師のライフコースが多様化する中、「研修を必要とする領域や内容を多様化し個別化する」必要があるとしている。

第3点目に関して、本研修の成否は評価の在り方いかんにかかっているとし、「形成的な評価」と「個性の評価」が重要になるとしている。具体的には、「研修のための評価は、まぎれもなく形成のための評価であり、選別のための評価でも、ランク付けや烙印づけの評定でもない」、また「個々の教師の個性や多様性を、教師のスタンダードからの偏差としてではなく、個性として評価することが必要」と述べている。

その後、平成21年度から教員免許状更新講習が始まり、十年経験者研修参加者の中には、同講習と重複する者も見られた。教員免許状の更新制の実施に伴い、平成20年11月に発出された文部科学省通知では、「現職研修の内容及び日数を精選して実施することが望まれる」こと、また十年経験者研修については「例えば、当該校外研修の期間を現行の日数から5日間程度短縮することも考えられる」と示されている。

文部科学省の「10年経験者研修実施状況調査（対象：都道府県・指定都市・中核市）」によると、校外研修・校内研修の実施状況は次の表1・2の通りである。なお併せて、括弧内に静岡県における十年経験者研修の実施日数を記した。

表1 十年経験者研修（校外研修）の平均日数

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
平成19年度	17.4日 (18日)	17.4日 (18日)	17.6日 (18日)	17.7日 (18日)
平成20年度	17.1日 (18日)	17.1日 (18日)	17.3日 (18日)	17.0日 (18日)
平成21年度	13.3日 (18日)	13.3日 (18日)	13.2日 (18日)	13.1日 (18日)
平成22年度	12.6日 (13日)	12.6日 (13日)	12.6日 (13日)	12.6日 (13日)
平成23年度	12.5日 (13日)	12.5日 (13日)	12.5日 (13日)	12.5日 (13日)
平成24年度	12.4日 (13日)	12.4日 (13日)	12.4日 (13日)	12.5日 (13日)

表2 十年経験者研修（校内研修）の平均日数

	小学校	中学校	高等学校	特別支援学校
平成19年度	18.5日 (20日)	18.8日 (20日)	19.0日 (20日)	19.0日 (20日)
平成20年度	18.3日 (20日)	18.3日 (20日)	18.6日 (20日)	18.4日 (20日)
平成21年度	17.7日 (20日)	17.8日 (20日)	18.1日 (20日)	18.0日 (20日)
平成22年度	17.5日 (20日)	17.5日 (20日)	18.1日 (20日)	17.8日 (20日)
平成23年度	17.2日 (20日)	17.2日 (20日)	17.3日 (20日)	17.9日 (20日)
平成24年度	17.1日 (20日)	17.1日 (20日)	17.7日 (20日)	18.1日 (20日)

上記表1・2から、各学校種において、平成21年度に、前年度に比べて、校外研修でマイナス4日程度、校内研修でマイナス0.5日程度となっている。なお、静岡県は、平成22年度において、校外研修でマイナス5日とした。しかし、校内研修は減ることなく、一貫して20日としている。

次に文部科学省の「10年経験者研修実施状況（対象：都道府県・指定都市・中核市）」から、十年経験者研修対象者数及びそのうち、同一年度における教員免許状更新講習の受講対象者数（幼稚園も含む）について、表3に掲げる。

表3 十年経験者研修対象者数と教員免許状更新講習受講対象者

	十年経験者 研修対象者 数	教員免許状 更新講習受 講者	割合
平成 19 年度	14408 人	—	—
平成 20 年度	12845 人	—	—
平成 21 年度	11352 人	記載なし	記載なし
平成 22 年度	11317 人	1468 人	記載なし
平成 23 年度	12908 人	2247 人	18.4%
平成 24 年度	14626 人	2726 人	20.2%

注：割合の算出に当たっては、全体の研修対象者数から受講対象者数を把握していない教育委員会の研修対象者数を除いている。

3-1-2. 十年経験者研修の後の中堅教員対象の
悉皆研修

「教職経験者研修実施状況調査結果」（文部科学省）により、まず教職員研修全体を概観してみる。都道府県・政令指定都市・中核市における取組状況は次の表4の通りである。1年目（初任者研修）と11年目（十年経験者研修）は法定研修として実施。

表4 各経験年数段階における研修の実施状況>

	県市 数	2年 目～	5年 目～	12年 目～	15年 目～	20年 目～
平成 19年 度	99	34	93	2	22	31
平成 20年 度	103	38	94	3	33	30
平成 21年 度	106	52	94	5	23	25
平成 22年 度	106	56	90	8	24	26
平成 23年 度	107	59	90	5	25	27

「2年目～」の段階における研修が平成21年度以

降増大しているのは、新規採用教員が増加し、若手教員の育成が課題になっていることが要因として考えられる。一方、「15年目～」と「20年目～」の段階の研修は、平成21年度に減少した。その背景には同年度から教員免許更新講習が始まったことが考えられる。

静岡県では、全国的な動向と同じく、初任者研修の後の若手教員研修として、「2年次研修」が平成25年度から始まった。（特別支援学校は平成24年度から実施）また、「5年経験者研修」が6年目の教員を対象として行われている。「20年目～」に該当する研修として、51歳以上の教員を対象とする「熟練の技伝授研修」（希望研修）が、「経験豊かな教職員に求められる資質能力を高めるとともに、若手教職員への指導力の向上を図る」ことを目的として平成24年度から始まった。中堅教員対象の研修として、「マネジメント研修」（推薦研修）が行われているが、参加者の経験年数段階は「15年目～」と「20年目～」の両方に該当する。

次に、十年経験者研修の後の悉皆研修（対象は教諭）について、「平成25年度版 都道府県等センター情報」（独立行政法人 教員研修センター）を基にまとめた結果は次の通りである。この調査は、都道府県・指定都市・中核市教育（研修）センター（110団体）を対象とするものである。

教職15年目或いは16年目の教員を対象とした悉皆研修、教職20年目或いは21年目の教員を対象とした悉皆研修、40歳前後等の年齢指定の悉皆研修等、様々な形で実施しており、該当は16県=34.0%（47分の16）、23市=36.5%（63分の23）、併せて39県市=35.4%（110分の39）である。16県・23市の詳細は次の表5の通りである。

表5 十年経験者研修の後の悉皆研修の実施（平成25年度）

16県	宮城県、福島県、栃木県、群馬県、埼玉県、神奈川県、山梨県、石川県、富山県、兵庫県、岡山県、山口県、香川県、大分県、長崎県、沖縄県
23市	札幌市、秋田市、仙台市、いわき市、宇都宮市、前橋市、高崎市、千葉市、船橋市、川崎市、川崎市、横浜市、横須賀市、富山市、金沢市、西宮市、姫路市、神戸市、岡山市、広島市、高松市、大分市、熊本市

一方、静岡県内の市町で実施されている中堅教員を対象とする悉皆研修については、静岡大学教職大学院生村松潤が平成26年に行った電話調査によると、33市町（政令指定都市を除く）中、4市において、40歳から42歳の中堅教員を対象として、悉皆研修が行われている。なお、推薦研修は、30代から40代の教

員を対象に4市・2地区で行われている。

また、平成26年4月から6月に、静岡大学教育学研究科附属教員養成・研修高度化センターが行った「教育委員会と大学における教員養成・研修に関する調査」（教育長への聞き取り。アンケートの自由記述）から、教員の人材養成のニーズを、若手・中堅・ベテランに分けて分析した。その結果は次の表6の通りであった。

表6 静岡県内の市町教育長への聞き取り（教員の人材養成のニーズ）

若手	35市町のうち、11市町（3分の1弱）
中堅	35市町のうち、19市町（2分の1強）
ベテラン	35市町のうち、5市町（7分の1）

静岡県内の市町においても、中堅教員の人材養成が当面する課題であることが確認できた。

十年経験者研修の在り方を考察するに当たっては、上述の同研修の後の中堅教員研修も視野に入れて考える必要がある。

3-2. 教育委員会（教育センターを含む）と大学との連携

3-2-1. これまでの経緯（関係答申等）

教育職員養成審議会（現中央教育審議会教員養成部会）は、第三次答申「養成と採用・研修との連携の円滑化について」（1999年12月）において、次の提言を行った。

教員養成を行っている大学と教育委員会・学校等との連携において、これまで教員の採用選考方法や大学院における現職教員のためのカリキュラム等についての情報交換が行われてきたが、大学学部や大学院におけるカリキュラムを学校側のニーズを踏まえたものに改善すること、教育委員会が教員研修の実施等において大学の力を活用することなどについて、十分な成果をあげてきたとはいいがたい状況にある。

それゆえ今後は、大学と教育委員会等の間で、組織的に継続的に相互交流を含めた体制づくりを図ることの必要性、大学と教育委員会との連携のための協議会等については、従来の情報交換を中心とした連携をさらに進めて、教員の養成・採用・研修の改善を図るための具体策を策定・実施する取り組みを通じて、一層連携を推進する方策を検討する必要性等を指摘した。連携の具体的方策として、6領域・25方策を掲げた。6領域は次の通りである。

- ① 大学が学校のニーズに応える教員養成を行う
- ② 教員を希望する学生を学校に受け入れる
- ③ 大学との連携により教員採用試験を改善する
- ④ 大学との連携により教員研修を充実する
- ⑤ 大学が学校のカリキュラム開発等に協力する

⑥ 具体的な連携の実現を可能とする組織的・継続的な体制づくり

これを受けて文部科学省初等中等教育局教職員課に設置された調査研究協力者会議は報告「教員養成等における大学と教育委員会の連携の促進に向けて一手を結ぼう、大学・学校・教育委員会」（2001年8月）において、これまで疎遠であった大学と教育委員会が連携・協力すべきと打ち出した。同報告書では、具体的な連携方策が、6つの観点から提言されている。

さらに国立の教員養成系大学・学部の在り方に関する懇談会「報告」（2001年11月）では、教育系大学の生き残りをかけた連携活動と教員養成を、大学のみならず、学校や教育委員会の要求に対応させて、改善の方向性が示された。

このような中、大学と学校・教育委員会が組織的に連携して、「連携協定書」を締結し、多様な事業を展開するようになった。1997年には、岐阜大学と岐阜県教育委員会が連携し、2000年には岡山大学と岡山県教育委員会が連携を始めた。

その後、文部科学省の「資質の高い教員養成推進プログラム」（2005年度から）「専門職大学院等における高度専門職業人養成教育推進プログラム」（2008年度から）が、大学と教育委員会の連携を重要な選定条件としたこと、また教職大学院の設置・運営において、両者の連携強化を不可欠な条件としていたこと等により、教職大学院を中心に、大学と教育委員会の連携が活性化してきた。

静岡県内の教職大学院は、平成20年（2008年）度に常葉大学に開設され、翌平成21年（2009年）度に静岡大学に開設された。

現在、各地において、教育委員会と大学との間で人事交流が行われている。教職大学院では、実務家教員として教育委員会から退職者の採用や任期付き採用による現職の出向が進められている。今後は、大学職員の教育委員会事務局等への出向が行われると、連携が一層強化されると考える。

中央教育審議会答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について」（2012年8月）においては、教員免許の「修士レベル化」を中心に据えつつ、養成から採用、研修、管理職の段階までをトータルな体系的システムとして構築する必要があるという考えが示されているが、教育委員会・学校との連携・協働による高度化がポイントとなっている。国の第2期教育振興基本計画（平成25年6月）に、大学と教育委員会の連携強化の規定があり、同年国立大学改革の方針や方策をまとめた「国立大学改革プラン」にも、大学と教育委員会の連携強化の記述がある。

静岡県の教育振興基本計画である「有徳の人」づくりアクションプラン（平成23年3月）や「静岡県教職員研修指針」（平成23年3月）においても、

大学と教育委員会の連携・協働について示されており、「指針」では「教員の養成段階・採用段階・現職段階における資質・能力の向上を図るために、教職大学院におけるカリキュラムや方策等について、大学と県教育委員会の間で情報の共有化を図る。また、大学における効果的な免許状更新プログラムや講習方法等についても情報の共有化を図る。」等の記述がされている。

3-2-2. これまでの研究と研修関連の取組

大学と教育委員会の連携については、連携の枠組みや成果と問題点について研究的な視点から検討した論考はきわめて少ないが、大脇康弘が中心となり、雑誌「教職研修」で、2009年9月号から2011年3月号まで19回、「大学と教育委員会のパートナーシップ」と題する連載が行われた。

大脇は、第1回の「大学と教育委員会の連携動向」において、この連載は、「大学と教育委員会の連携の意味・内容・方法・形態、組織間関係、成果と課題について実践的研究の視点から考察し、今後の連携の可能性と問題点を明らかにしようとする試み」であると述べている。

上述した、大学と教育委員会の連携方策については、一般的傾向をみると、主として大学の権限である①と②は相当程度具体化されてきた。それに対して、主として教育委員会の権限である③と⑤では目立った動きはみられない。また、④と⑥は部分的に導入されているが、大きな動きとはなっていない、としている。大脇が連載3回の「大学と教育委員会のパートナーシップ」（「教職研修」2009年11月号）で示した、大学と教育委員会の連携の下記レベルについては、その後多くの研究者が活用している。

- ・レベル0：疎遠
- ・レベル1：個人的協力
- ・レベル2：組織的・一方的協力
- ・レベル3：組織的・調整的協力
- ・レベル4：組織的協働

服部晃は、連載第4回「大学と教育委員会の連携をつくる」で、大脇の示した4レベルを踏まえ、「レベル3以上をめざすにはどのようにすればよいか」について論じている。

「二〇年間岐阜県教育委員会に勤務した筆者の経験では、この連携への動機となる必要性が教育委員会から生じた場合には意外と順調に進み、逆にその動機となる必要性が大学から生じた場合には、あちこちで障害に突き当たることが多くなる」との指摘は、関係者の共通の思いと推察される。また、「大学と教育委員会との連携が一気に進展する「要」となったのが、教育センターの存在である」との指摘は注目される。

「教育センターは学校の教育現場と教育委員会の教育行政から“ほどよい”位置関係にあり、この位置関

係が大学の教育研究者にとって適切なパートナーシップのもとに、協働で活動を行うのにきわめて好都合である」としている。岐阜大学教育学部のほとんどの教員が岐阜県教育委員会で実施する教員研修に各専門分野の講座を開くとともに、教育センターの指導主事等との協働による研究推進が報告されている。

中留武昭は、連載19（最終）回の「大学と教育委員会のパートナーシップの将来」において、「本連載の教職大学院での先進事例（大阪教育・兵庫教育・福井・鳴門教育・岡山大学等）に見られるように、早くもレベル3や4にまで至っているケースもみられる」としているが、同時に、担当者の異動等、連携の継続性が確保できないケースになることもありうる」と警鐘を鳴らしている。また、中留も教育センターが大学と教委の連携を活性化する上で重要な存在となると指摘している。

研修関連の取組については、大阪府教育大学が大阪府教育委員会・大阪市教育委員会と連携協定書を締結し、10年経験者研修を実施している。

千々布敏也（2010年）は、十年経験者研修については、多くの都道府県が研修の一部を大学に委託していたが、免許更新講習の実施に伴い、大学が10年経験者研修への協力を断る傾向にある。平成21年度は、教員免許更新講習の開始年度であり、連携県市が減少したと分析している。それは、表5の「十年経験者研修実施状況調査結果」（文部科学省）からもわかる。

連携の中身は、「講師派遣・研修教材等の作成」や「講座等を利用した専門的研修の活用」が中心で「研修内容の企画・立案」等は、1割に満たず大変少ない。

表7 「十年経験者研修実施状況調査結果」（主なものを掲載）

平成年度	県市数	連携している	講師派遣・研修教材等の作成	講座等を利用した専門的研修の活用
19	99	75(75.8%)	41(41.4%)	47(47.5%)
20	103	77(74.8%)	43(41.7%)	47(45.6%)
21	105	67(63.8%)	37(35.2%)	35(33.3%)
22	106	69(65.1%)	49(46.2%)	31(29.2%)
23	107	67(62.6%)	55(51.4%)	25(23.4%)
24	108	67(62.0%)	50(46.3%)	26(24.1%)

山崎保寿・島田桂吾・山口久芳（2014年）は、静岡大学と静岡県総合教育センターによる研修関連の共同研究についてまとめている。

独立行政法人教員研修センターの委嘱を契機として、平成24年度、「教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」を実施し、静岡大学教職大学院と静岡県総

合教育センターとの連携による教員研修プログラムの高度化及び現職教員向けの研修教材を開発した。平成25年度も継続して、「教育センターと教職大学院との連携による学校改革力育成プログラム」として委嘱されたことから、前年度に開発した研修教材を核として、教職大学院の現職院生と教育センターの指導主事が相互に授業・講座を受講・指導しつつ、継続的にカリキュラム開発を進めた。その中で、教職大学院授業「新学習指導要領とカリキュラム経営」においては、教務主任研修等を想定した現職教員向け研修で活用するための研修教材が作成された。教員養成の高度化に向けて、活用が期待される内容である。

今後の課題として、教員養成の高度化を推進するためには、教職大学院と教育センターが連携して教員研修の在り方について様々な可能性を検討していく必要があること、また連携の組織の必要性等を掲げている。

3-2-3. 静岡県における教育委員会と大学の連携組織とその活動状況

教育委員会と大学との連携組織としては、静岡県の場合、「静岡県教育委員会と大学等との連携推進連絡会」の下、具体的な課題を検討する組織として「教職員研修検討委員会」と「教職大学院検討委員会」等が設けられている。

中央教育審議会答申「これからの教員の資質能力の在り方について」（平成27年12月）において設置が提言されている「教員育成協議会（仮称）」は、静岡県の場合、上記連絡会が相当の組織となると考える。その際、連絡会の下に養成、採用、研修等の各部会を設けて、個別の課題を検討し、連絡会において教員育成指標等を取りまとめるシステムが求められる。

「教職員研修検討委員会」は、平成20年度に「教職員研修において講義等が可能な大学教員等の一覧」を作成して以降開催されておらず、休止状態であるので、活動が再開されることになる。

このような形で、教員の養成・採用・研修を一体的に検討すると共に、教員免許の高度化に向けた諸課題を総合的に検討するため、既存の組織を新たなステージに向けて再編することを提言する。

3-3. 十年経験者研修の運営に関する先行研究及び先行実践

3-3-1. 研究者の先行研究

研究者の研究については、十年経験者研修参加者の意識や力量形成に関する内容が主で、研修の運営に関する研究は少ない。

山崎保寿と原沢浩（2004年）が、十年研の教員の研修に関するニーズについて考察している。5都県の小学校（各20校）・中学校（各10校）の、経験8、9、10年の教員を対象とする調査に基づく研究で

ある。その中で、4つの観点（「学校・学年・学級経営」、「教科・道徳・特別活動」、「総合的な学習」、「自由記述」）から教員の研修ニーズを明らかにしている。十年経験者研修が、平成15年度から実施されていることを踏まえ、研修運営の前提となる基礎資料を提供した点に意義がある。

臼井博等（2005年・2006年・2007年）は、札幌市の十年経験者研修の教師を対象とするアンケートを通して、教師の指導の力量についての考え方や十年経験者研修の評価等について研究している。

これらの研究の中で、研修運営面については、2006年の研究が注目される。上述のアンケート調査を基に、十年経験者研修の具体的な取り組み状況やいろいろな領域の研修の評価、自由記述について分析している。

研修の実効性を強化するためには、勤務校で全体として10年研修をどのように位置付けているか、特に校長が全員に対してその意義を明確に説明していることが極めて重要であることを明らかにした。また、教員のニーズに合っていない講座が多いという不満が比較的多かったことから、共通研修として今日の学校が直面している経営上の諸問題（危機管理、特別支援教育など）の必修化を提言している。また10年目という区切りの弾力化の検討、たとえば、前後の2、3年も含めて総単位制を取ることも考慮の余地があるとしている。この内容は、中教審答申（平成27年12月）の提言を先取りするものである。

さらに教師の研修プログラムに対する不満は、すぐに役立つかどうかで評価しやすいことから多く見られるが、優れた実践力を有する教師は、広く深い学問的な知識を重視しており、それが子どもの反応を解釈して、対応することを可能にする思考に寄与することから、教師のニーズに応えることが、表面的なニーズに迎合することではいけないとしている。その意味で、あらためて教師の力量形成について根源的な問いかけの必要性を述べている。

今津孝次郎（2009年）は、教員免許更新制について大学と教育センターが互いの強みを発揮しながら弱みをカバーし合うための連携を進め、教員免許更新講習の新たな形態を提案している。具体的には、多様な講座を大学と教育センターが協働して開講し、夏季などの集中実施方式ではなく、多忙な教員が勤務の合間に自分のニーズに応じて講座を選択できる方式とする。

また、現行の十年経験者研修については、一年間に20日、1日、6時間として、年間120時間。それを期間は3年間に延ばし、時間数は半分の60時間にする。内容面は、参加型講座を積極的に組み込み、座学中心の更新講習を十年経験者研修の形態に近づける。十年経験者研修は、更新講習と内容的にも重なるので、発展的に解消する。実質的には、十年経験者研修を35歳時の更新講習に充てることを提案している。

同様に、各地の教育センターで実施され始めている20年目研修も、45歳時の更新講習に充てる。また、非管理職系教員キャリアの資質能力向上を図るものとして、30年目研修を、55歳時の更新講習として実施することを提案している。

3-3-2. 都道府県教育センターの先行研究・実践事例

次に、研修の実施機関である教育センター自身の研究について見ると、早くは奈良県立教育研究所（2005年）がある。平成15年度及び16年度、「活用度」という視点で、研修員に対してアンケート調査を行い、教員のライフステージ及び職能発達の観点から10年経験者研修の在り方について考察している。具体的には、研修内容や開催時期等、10年経験者研修の課題と改善点を明らかにしたものである。

「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。」と分析している。「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姿勢から、この10年間を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、受講に望む姿勢も変わってくると考える。」としている。10年経験者研修がスタートした頃の、研修実施機関の研究状況がうかがわれる。

和歌山県教育センター学びの丘（2013・2014年）は、10年経験者研修の内容の改善及びその実践報告を行っている。10年経験者研修について、平成23年度から内容等を変更し実施している。変更点は二つ。一つは、ミドルリーダーとしての力量向上に主眼を置いたこと。もう一つは、若手教員に対してメンターとしての自覚を促すことである。変更の背景として、教員の大量退職・大量採用に伴い、若手教員の比率が急激に高まるが、10年経験者研修の対象となる中堅教員の比率は低くなること、それに伴い、ベテラン教員の教育実践の経験値の継承が困難になることがあった。そこで、10年経験者を、優れた教育実践力を継承し、それらを若手教員に伝えられるミドルリーダーとして育成できるように改善を図った。

具体的には、校外研修での学びを校内に還元するために、校内研修会運営の実践研修を校外研修で行っていることが注目される。校外研修に模擬校内研修を取り入れ、指導主事が校内でのメンターやファシリテーターのモデルを示すようにした。対象教員は、共通研修で学んだ、生徒指導・危機対応・授業改善から一つ

を選び、所属校でファシリテーターとして校内研修会を行う。実施後に、報告書を作成し、共通研修の場で発表を行うものである。対象教員に行った、アンケートによると、「校内研修会の企画・運営に携わること」「学校組織マネジメントに関わる中堅教員としての役割」「校内研修における運営や協議の手法」等の数値が上がっており、10年経験者研修の成果がうかがわれる。なお、10年経験者研修を2年間に分けて実施している点も、和歌山県の特色である。

平成23年度からの3年間の取組を振り返り、「対象教員が10年の経験を省察し、11年目以降のキャリアを自己と組織の両面から捉える機会は、教員としてのキャリア発達の節目を支える意味においても重要である。学校改善に参画する意欲をもったミドルリーダーの育成が、和歌山県教育の充実を形づくるものと考えている」とまとめている。

熊本県立教育センター（2014）も、リニューアルによる10年経験者研修の実践報告である。

熊本県教育委員会は、平成25年度、研修体系をリニューアルし、各経験期に応じた特色ある研修を実施している。10年経験者研修については、学校のミドルリーダー、若手教員のメンターとしての能力の育成を図っている。具体的には、研修と実践の関連強化を図るため、理論と実践をつなぐ省察モデルの導入、実践と研修を往還するツールとしてのeラーニングの活用、協働型研修（ワークショップ等）の導入の3つの取組を行った。

第一の省察モデルは、武蔵大学（武田信子教授）と熊本県教育委員会の連携・協働で研修カリキュラムの開発を行ったものである。（「平成25年度教員研修モデルカリキュラム開発プログラム」（独立行政法人教員研修センター）を利用したカリキュラム開発）教師が実践を振り返る中で、自己の課題に気づき、その解決につながる選択肢を拡大するために教育理論等を活用して、再度実践に臨む改善サイクルである。

第二のeラーニングの活用は、自作教材等をインターネット上で共有する「教材等共有システム」を運用し、SNSをeラーニングに活用したものである。各研修者に共通する課題をグループの課題として設定することで、各研修者の実践の成果を共有し、取組の参考にすることができる。Eラーニング研修を校外研修の1日分として設定している。

第三の協働型研修は、教員が協力して考え、課題解決を図る手法を実践的に学ぶために、ワークショップを各研修に採り入れた。研修者の所属校でのメンターとしての役割の発揮や同僚職員と共に資質や専門的能力を高め合う意識の高揚をねらったものである。

「実践との往還」に留意し、研修の改善に取り組んだ結果、研修後に実施したアンケートでは、研修に対する評価が全体的に向上したことを確認している。

「中堅教員を若手教員のメンターとして継続的に育成することで、各学校のOJT推進及び活性化につなげてもらう」「校内研修等と連動させながら学校全体の教育力向上に役立ててもらおう」ことを計画している。

金森 誠 (2014年) では、十年経験者研修の対象者が他の経年研修に参加する、研修のコラボレーションの実践報告がなされている。福井県教育研究所が平成 25 年度に実施した初任者研修 (3 年間で実施) において、10 年経験者研修対象者等が参加するクロスセッションの方式がとられ、3 回実施した報告である。初回 (8 月) は、初任者と十年経験者が参加した。テーマは「10 年後の教師像」。十年経験者は「10 年を振り返って」と題するレポートを持参する。夢を語る初任者と、現実を振り返る十年経験者の組み合わせで実施した。2 回 (11 月) は初任者と 3 年目と十年経験者が参加した。各自、授業、生徒指導、学級経営等で苦労した事例を語り合った。所員が進行役及び助言者として参加した。その際、十年経験者には、次の回では進行役を担当する旨の連絡をしておき、所員の進行等をから学ぶという課題を与えておいた。3 回 (2 月) は、2 年目教員、5 年経験者及び十年経験者が参加した。テーマは授業実践についてで、上述したように十年経験者が進行役を務めた。

1 回目の「10 年後の教師像」が好評で、「「初々しかった頃を思い出す。」「若手があんなにがんばっているのだから自分もしっかりしなければ・・・」等の声が数多く聞かれたということである。「クロスセッション導入前の 10 経年では、やらされ感を前面に出した受講風景、やや熱意にかけられる態度等々の問題点が見られたが、今は後輩の前で無様な姿は見せられないとの思いからか、受付時点から姿勢が違うように見える」と、主催者として分析している。

最後に、静岡県教育委員会が実施している 10 年経験者研修 (校外研修 小中学校) の近年の実施状況について見るため、平成 27 年度の内容等を表 6 に掲げた。これらのうち、総合教育センターが主催しているのは第 2・3・4 回と選択研修である。第 1 回の主催は、教育事務所である。

表 6 静岡県教育委員会の十年経験者研修 (校外研修 小中学校)

回	期日	日数	研修の内容等
1	6 月	1 日	開講式
2	6 月 (小)	2 泊 3 日	これからの学校教育と教職員に求められるもの、学校経営におけるミドルリーダーの役割、教育の情報化、人権教育、教職員のメン
	7 月 (中)		

			タルヘルス、特別支援教育、生徒指導、キャリア教育、教育相談、グループワーク (10 年の振り返り) 等
3	9 月	1 泊 2 日	[教科等別研修] (次の教科等から 1 つ選択) (小学校) 国語、社会、算数理科、音楽、図工 家庭、体育、生活 (中学校) 国語、社会、数学、理科、外国語 (英語) 音楽、美術、技術、家庭、保健体育
4	11 月	1 日	教科等別研修、グループワーク (今後の目指す教師像)、閉講式
選択	6 月 ～2 月	1 日	希望研修から 1 つ選択

(注) 社会体験研修、異校種研修等 5 日を除く。

「平成 27 年度 研修ガイドブック」(静岡県総合教育センター) を基に作成。

平成 21 年度までは、総合教育センターの『研修ガイドブック』には、センターで実施する研修のみを掲載していたが、平成 22 年度からは、教育事務所主催の研修 (第 1 回) も含め、全体の内容を掲げるようになった。総合教育センターと教育事務所の研修で、「10 年の振り返り」の内容が重複するなどがあったことから、平成 25 年度からは、研修内容について相互の連携を図り、十年経験者研修全体としてのまとまりに留意して実施している。

また、平成 24 年度まで無かった生徒指導に関する研修を加え、センター内部においても各担当部署の連携を図り、内容の充実に努めた。

さらに、50 代の教員 (「熟練の技伝授研修」の参加者) をグループワークに含めることとした。他県 (福井県の取組については上述した) でも見られる研修のコラボ、クロスセッションである。

これらの結果、センター主催研修に関するアンケートによると、研修員の研修満足度は大幅に向上した。

十年経験者研修 (校外研修) の内容は、教育の各分野について、講演や講義を聞くだけではなく、演習やグループワーク等、参加・体験型のメニューもあり、また各自のニーズに応じて選ぶことができる選択研修も設けられている。さらに、社会体験研修や異校種体験研修等も含まれており、工夫が見られる。

以上より、10年経験者研修参加者にとって、有益な内容となっていると考えられる。

4. 十年経験者研修の今後の展望

中堅教員の入り口に位置する十年経験者には、ミドルリーダーとしての資質能力を身に付けることが求められており、中堅層が薄い現下の状況では、ますますその重要性が高まっている。従って、今後も、教職経験11年目での実施が望ましい。更新講習との統合は、両者の目的が異なることから、当面は困難であると考えられる。むしろ両者を合わせて、中堅教員に求められる資質能力が育成される方向で、制度設計するのがよい。

なお別案として、更新講習との重複を避けるために、35才と45才の更新講習の中間として、教職経験15年研修を悉皆で実施することも一考に値する。

いずれの場合も、内容については、ミドルリーダーの役割を中心に、一層の充実を図る必要がある。その際、教員免許状更新講習との差異化が求められる。日数については、中堅教員の多忙な状況に鑑み、削減して実施するのがよいと考える。

方法については、講義形式ではなく、グループワークや演習を多く取り入れた参加体験型の研修が望ましい。また、先行実践で述べたように、既に実施されている所もあるが、ベテラン世代の指導の技を中堅教員に伝授する意味で、ベテラン教員が十年経験者研修のグループワークに参加するなど、研修のコラボレーションを一層進めたい。

運営に関しては、教員の養成、採用、研修を、教育委員会と大学が連携して進めることが求められていることから、研修の企画・運営を、教育センターと大学が連携して行うことが求められる。

その際、中教審答申「教職生活の全体を通じた教員の資質能力の総合的な向上方策について（答申）」（平成24年8月）が提起した学士レベルの「基礎免許状（仮称）」取得後、「一般免許状（仮称）」を取得するに当たっての単位と認定することが望まれる。当面は、専修免許状取得の単位とすることがよい。

教育センターと大学が連携して運営を行うに当たり、中教審の「これからの学校教育を担う教員の資質能力の向上について（答申）」（平成27年12月）が述べている「教員育成協議会（仮称）」の設置が求められ、静岡県では、上述したとおり既存組織の再編が必要と考える。

教員育成協議会（仮称）では、教員育成指標や研修指針の策定が行われる。教職生活全体を通じた職能成長を図るため、各経験段階において、教員として必要な資質能力を明らかにするとともに、そのために必要な研修体系の策定が進められる。従って、初任研、5年研、10年研等の現職研修について、あらためて研修の内容や方法等についてリデザインが求められる。

その際、教員免許状更新講習との棲み分けや教員の資質能力の高度化に留意し、総合的に検討することが必要である。

また、教員育成協議会（仮称）の運営は、静岡県の場合、県教育委員会事務局の教職員研修担当課の統轄の下、研修実施機関である総合教育センターが中心的な役割を果たすことになると考えられる。一方、同協議会は、学校や教員養成大学等も構成員として求められている。上記の教員育成指標には、教員養成段階も含まれるので、教員養成はもちろんのこと、教員研修も担い、教員の資質能力の高度化を図る教職大学院を備えた静岡大学としても、教員の養成、採用、研修を一体的にとらえ、積極的に参画していくことが課題である。

5. まとめ

本研究の成果として、次の点を上げることができる。

第一に、十年経験者研修をはじめとする中堅教員を対象とする悉皆研修の変遷について明らかにした。

第二に、教員研修における教育委員会（教育センターを含む）と大学との連携について、変遷と課題を明らかにすることができた。その中で、静岡県教育委員会（教育センターを含む）と大学との連携組織について、開設の新たな在り方を提言した。

第三に、十年経験者研修の先行研究と先行実践を振り返り、近年の改善状況を明らかにするとともに、今後の望ましい方向性を示すことができた。

今後の課題としては、研修員のニーズ把握が挙げられる。十年経験者研修の草創期において、研修員のニーズ調査が行われていたが、十年経験者研修の在り方が課題となっている折から、あらためて当該教員のニーズを把握することが必要となっている。具体的には、中堅教員が求める知識や力量、校外研修の在り方、十年経験者研修と更新講習の望ましい在り方、十年経験者研修の後の研修の在り方等について十年経験者研修参加者等への調査を実施するとよい。

なお、この課題に関しては、別稿として、三ッ谷三善・伊田勝憲・島田桂吾・山崎保寿「研修参加者から見た十年経験者研修の今後の在り方に関する研究—教員免許状更新講習との関係を見据えて—」（『静岡大学教育研究』第12号 2016年3月）で考察したことを付記する。

【引用文献】

1. 千々布敏也「経験者研修の現状④」（『週刊教育資料』2010年10月18日号）
2. 千々布敏也「経験者研修の現状⑤」（『週刊教育資料』2010年10月25日号）
3. 紅林伸幸「中堅教員の生きがいに向けての十年研

- 修へー「教育的」研修システムの確立を求めて一」（『教育展望』2003年12月号）
4. 村松潤「「チームとしての学校」を支える中堅教員の資質や能力」（『静岡大学教職大学院 2014年度成果報告書』平成27年3月）
5. 文部科学省初等中等教育局教職員課「教員養成等における大学と教育委員会の連携の在り方に関する調査研究報告書概要」（『文部科学時報』平成13年10月号）
6. 中留武昭「大学と教育委員会のパートナーシップの将来」（『教職研修』2011年3月号）
7. 千々布敏也「横浜国立大学と教育委員会の連携」（『週刊教育資料』2007年7月23日号）
8. 静岡県教育委員会『静岡県教職員研修指針』（平成23年3月）
9. 大脇康弘「大学と教育委員会の連携動向」（『教職研修』2009年9月号）、同「大学と教育委員会のパートナーシップ」（『教職研修』2009年11月号）
10. 服部晃「大学と教育委員会の連携をつくる」（『教職研修』2009年12月号）
11. 中留武昭「大学と教育委員会のパートナーシップの将来」（『教職研修』2011年3月号）
12. 山崎保寿・島田桂吾・山口久芳「教職大学院を活用した教員研修に関する研究—教育センターと教職大学院が連携した教員研修の高度化—」（『静岡大学教育研究』第10号（2014年3月）所収）
13. 山崎保寿・原沢浩「10年経験者研修における教員の研修ニーズに関する研究」（『信州大学教育学部紀要』第112号 平成16年8月）
14. 白井 博・秋山晴人・齋藤昇一・阿部宏行・松村聡・檜田英樹「教員10年経験者研修の評価研究：参加者の視点から」（『北海道教育大学教育実践総合センター紀要』第7号 2006年3月）
15. 今津孝次郎『教員免許更新制を問う』（岩波書店2009年）
16. 奈良県立県教育研究所 梅野満雄「10年経験者研修の在り方について—教員の職能成長の視点から—」（『奈良県立教育研究所紀要』第12号 平成17年3月）
17. 和歌山県教育センター 学びの丘 楠 義隆「学校改善に参画する意欲を生み出す10年経験者研修—ミドルとしてのリーダーシップとメンタリングを通して—」（上・下）（『週刊教育資料』2013年12月23日号・2014年1月27日号）
18. 熊本県立教育センター「実践との往還で学びを深める経験者研修 5年経験者研修・10年経験者研修」（『中等教育資料』平成26年4月号）
19. 金森 誠「生涯にわたる力量形成を支援するための研修体制の確立—教職大学院の学びを研修講座へ取り入れて—」（福井大学『教師教育研究』Vol. 7 2014年6月）
20. 三ッ谷三善・伊田勝憲・島田桂吾・山崎保寿「研修参加者から見た10年経験者研修の今後の在り方に関する研究—教員免許状更新講習との関係を見据えて—」（『静岡大学教育研究』第12号 2016年3月）