SURE 静岡大学学術リポジトリ
Shizuoka University REpository

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

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 公開日: 2016-06-07 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 三ツ谷, 三善, 伊田, 勝憲, 島田, 桂吾, 山﨑, 保寿 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00009473

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―

三ッ谷三善（静岡大学　教職大学院）
伊田　勝憲（静岡大学　教職大学院）
島田　桂吾（静岡大学　教職大学院）
山﨑　保寿（静岡大学　教職大学院）

1.　本研究の課題の設定

教育基本法及び教育公務員特例法において、教員には研究と修養の努力義務が規定されている。この教員研修については、法定研修として初任者研修と十年経験者研修が位置付けられている。このうち、十年経験者研修に関しては、35 歳の時点の教員免許状更新講習と受講年度が重なるケースが見られ、課題となっていた。

この点に関して、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、「任命命権者が、十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、「今後の十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。

さらに平成 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（答申）」が出され、「十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意識に転換し、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。

このような中、十年経験者研修について、新たな在り方の検討が求められている。30 代、40 代の中堅教員が前後の年代に比べて層が薄い状況にある今日、学校の教育活動の中核を担う中堅教員、とりわけその入り口に位置する十年経験者の資質能力の向上は急務である。

そのため、十年経験者研修のこれまでの推移及び同研修の運営に関する先行研究や先行実践を踏まえた研究が必要である。山﨑等（2004）、臼井等（2006）、梅野（2005）などの論考があり、それらを踏まえ、別稿として、三ッ谷三善「十年経験者研修のこれまでと今後の展望に関する研究」（『静岡大学教育実践センター紀要』第 25 号　2016 年３月）で論述したので、本稿では、別稿が課題とした十年経験者研修参加者のニーズを基にして、同研修の在り方を考察する。

2. 研究の目的と概要

2－1.　研究の目的

本研究は、上記を踏まえ、十年経験者研修参加者に対する質問紙調査を実施し、その結果を基に、十年経験者研修の具体的な在り方に関して、教育研究者に提起すると共に教育委員会に提言することを目的とする。

2－2.　研究の概要

平成 26 年度の静岡県教育委員会における十年経験者研修（校外研修　小学校・中学校・高校・特別支援学校）の最終回に、「十年経験者研修に関するアンケート」を実施し、その分析結果を手がかりとし、今後求められる十年経験者研修の具体的な在り方をまとめる。

3.　研究の内容

3－1. 質問紙調査の概要

本研究では、十年経験者研修参加者の研修ニーズを探るため、平成 26 年度の静岡県教育委員会における十年経験者研修（校外研修　小学校・中学校・高校・特別支援学校）の最終回に、「十年経験者研修に関するアンケート」を実施した。学校種ごとの実施日・参加者・有効回答率は次の表１の通りである。

一部の設問への回答が無効（未記入等）であっても、全体を無効とはしなかったため、有効回答率がどの校

種も 100%であった。

表１　調査の実施日と参加者等

学校種	実施日	参加者（回答者）	有効回答率
小中学校 （静東教育事務所管内）	平成26年11月21日	108名	100%
小中学校 （静西教育事務所管内）	平成26年11月26日	75名	100%
高校	平成26年11月11日	111名	100%
特別支援学校	平成27年3月26日	43名	100%

調査の内容は次の表２の通りである。

表２　調査の内容

設問	内　容
1	回答者の属性（性別・年齢・学校種）
2	教員免許状更新講習（35歳）の受講の有無
3	今後、中堅教員として身につけたい知識や力量
4	中堅教員（30代・40代）の校外研修に対する考え
5	これからの十年研及び更新講習（35歳）の望ましい在り方
５－１～５	上記設問「５」で選んだ選択肢がよいと考える理由
6	十年研を廃止する場合の代替の悉皆研修の必要性
7	十年研等（15年経験舎研修、20年経験者研修、40歳の年齢指定研修等の悉皆研修）に関する意見・要望（自由記述）

なお、特別支援学校の質問紙調査では、設問２に「ウ. 今年度受講した（一部受講を含む）」、また設問３の（12）特別支援教育に枝問 12 - 1～5 を加えた。

質問に際しては、質問紙の冒頭に「今後の十年研の在り方に関する研究の参考にするため、意見・要望等を伺いたい。研究以外に使用することはない。」旨を記し、協力をお願いした。

３－2. 設問3の結果と分析

(1) 中堅教員として身につけたい知識や力量 27 項目の探索的因子分析

27 項目について、主因子法による探索的な因子分析を行い、固有値１以上を基準として３因子を抽出した。プロマックス回転による因子パタンは表１のようになった。因子パタン値.350 以上を基準として解釈を試みると、第１因子は「組織マネジメント」、第２因子は「教科等横断的テーマ」、第３因子は「教科等指導力」をそれぞれ主な内容としているように思われる。因子間には中程度以上の正の相関（.634～.714）が見られた。

各項目において最も高いパタン値を示した因子ごとに下位尺度を構成した場合（表１の太枠囲み）の内的整合性による信頼性係数の推定値（クロンバックのα係数）を算出したところ、「組織マネジメント」（9 項目）がα=.932、「教科等横断的テーマ」（8 項目）がα=.902、「教科等指導力」（10 項目）がα=.907 となり、いずれも十分に高い値を示した。ただし、27 項目を１つの尺度と見なして算出した場合でもα=.961 と極めて高い値となり、固有値の減衰状況（13.72、1.86、1.43、0.97……）も考慮すると、全体として１因子性が強いと考えられる。すなわち、研修内容の分野の違いに関わらず、研修全般への意欲の個人差による影響を含んでいる可能性がある。

表3　知識や力量を身につけたい 27 項目の因子分析結果
（主因子法、プロマックス回転）

項目	第1因子	第2因子	第3因子	平均（*SD*）
(26)ミドルとしての学校組織マネジメント	.896	.033	-.147	4.32(0.79)
(24)学年経営	.856	-.082	.012	4.39(0.74)
(25)各種分掌経営	.810	-.071	.081	4.36(0.74)
(20)若手教員の育成	.724	.182	-.086	4.25(0.79)
(21)同僚との協働	.690	.082	.079	4.41(0.75)
(22)保護者や地域との連携	.646	.198	.044	4.31(0.81)
(27)教員の心身の健康	.515	.297	-.103	4.09(0.87)
(19)保護者対応	.509	.089	.289	4.47(0.71)
(23)教育関係機関との連携	.480	.374	.020	4.16(0.84)
(13)環境教育	-.033	.915	-.056	3.67(0.85)
(14)安全教育・防災教育	.109	.786	-.042	3.89(0.87)
(15)健康教育	.078	.773	.012	3.82(0.85)
(16)学校図書館教育	-.109	.726	.078	3.47(0.96)
(11)人権教育	.044	.586	.195	4.02(0.82)
(01)国や県の教育政策	.199	.533	-.131	3.71(0.97)
(18)危機管理	.182	.423	.228	4.11(0.82)
(12)特別支援教育	.235	.360	.151	4.29(0.86)
(04)特別活動	-.196	.101	.856	4.21(0.82)
(05)道徳	-.265	.274	.740	4.14(0.85)
(03)教科指導	.262	-.187	.690	4.82(0.57)
(07)生徒指導	.382	-.138	.604	4.57(0.68)
(09)学級経営	.328	-.137	.574	4.49(0.77)
(02)子ども理解・子どもの変化への対応	.362	-.109	.572	4.67(0.63)
(06)総合的な学習の時間	-.120	.398	.464	3.84(0.87)
(08)教育相談	.376	.050	.409	4.38(0.75)
(10)キャリア教育(進路指導)	.108	.224	.366	4.31(0.80)
(17)情報教育	.077	.322	.359	4.16(0.83)
因子間相関	F1	F2	F3	
F1:組織マネジメント	－	.647	.715	4.31(0.78)
F2:教科等横断的テーマ		－	.634	3.87(0.88)
F3:教科等指導力			－	4.36(0.76)

また、27 項目中 5 項目が複数の因子に.350 以上の

因子パタン値を示した（表１の下線）。まず、教育関係機関との連携については第１因子に加えて第２因子の値も高く、組織マネジメントにおける他機関との連携という側面と、教科等横断的なテーマで実践する上での連携の必要性という側面が含まれていると考えられる。また、生徒指導、子ども理解・子どもの変化への対応、教育相談については第３因子に加えて第１因子の値も高く、児童・生徒への直接的な指導という側面と組織的な対応が求められるという側面が含まれていると考えられる。そして、総合的な学習の時間については、第３因子に加えて第２因子の値が高く、子どもたちの実態に応じた授業実践という側面と文字通り教科横断的なテーマが志向されているという側面が含まれていると考えられる。

ゆえに、因子ごとにある程度のゆるやかな内容的まとまりが認められると同時に、項目によっては複合的な側面を持つことに留意する必要があるため、以下の分析では、因子分析結果を踏まえつつ、項目ごとの内容に着目して解釈を進めたい。また、研修意欲の個人差による影響の具体的な内容について検討するために、回答者の属性（性別、年代、学校種等）に着目した分析を行い、ニーズの傾向を明らかにしたい。

(2)各項目の平均値

5段階評定での全項目の回答平均値は4.20で、最も低い項目の平均値（3.47）を見ても回答選択肢の中央値を超えており、いずれの内容についても研修ニーズは高い。因子ごとに項目の平均値を算出すると、第２因子に高い因子パタン値を示した項目の得点が相対的に低めであったが、複数の因子に高い因子パタン値を示している項目が見られることも考慮し、得点の高い項目から順に内容を検討し、傾向を整理してみたい。

まず、平均値が4.50以上となったのは、教科指導、子ども理解・子どもの変化への対応、生徒指導の３項目で、いずれも第３因子において因子パタン値が高く、特に教科指導以外の２項目については第１因子にも.350を超える因子パタン値を示している複合的な側面を持つ分野と言える。児童・生徒と直接的に関わる日常的な教育活動全般への研修ニーズが相対的に強いと考えられる。

次に、4.20以上4.50未満の12項目を見ると、学級経営、同僚との協働、学年経営、各種分掌経営、ミドルとしての学校組織マネジメント、保護者や地域との連携、若手教員の育成など、経営・マネジメントといった集団全体に関する内容と同時に、保護者対応や教育相談、キャリア教育（進路指導）、特別支援教育といった個別の対応が必要となる場面に関する内容が多く見られる。

4.20未満の12項目では、情報教育、道徳、人権教育、安全教育・防災教育、総合的な学習の時間、健康教育、環境教育といった教科横断的なテーマの指導に関する項目、そして、教育関係機関との連携、危機管理、教員の心身の健康、国や県の教育政策など、重要度は高いものの日常的に意識して考える機会や主たるテーマとして取り上げて実践する頻度が比較的少ない内容に関する項目が多い。平均値が4.00未満となった学校図書館教育については、学校図書館自体は教育活動全般に関わる基盤的環境として重要であると考えられるが、学校図書館司書教諭の講習等、すでに研修体制が確立していることも背景として考えておく必要があるだろう。ただ、繰り返しになるが、平均値の得点自体は回答選択肢の中央値を超えている点に留意する必要があり、他の因子との相関の高さから、統合的な研修ニーズがありうることも推測される。

なお、特別支援学校教諭43名を対象に、項目（12）の「特別支援教育」の内容の詳細を尋ねる枝問を設けたところ、5項目すべてにおいて平均値が4.50を上回り、いずれについても極めて高いニーズのあることが示された（表４）。なお、43名のうち４名は今年度の教員免許状更新講習も受講していた。

表4　特別支援学校教諭を対象とした５項目の結果

項目	平均(*SD*)
(12−1)障害特性に関する専門知識	4.88(0.39)
(12−2)自立活動の理解と指導	4.79(0.47)
(12−3)個別の指導計画の作成	4.58(0.54)
(12−4)医療・福祉機関との連携	4.53(0.59)
(12−5)センター的機能の理解	4.51(0.59)

(3)性別・年代・校種による平均値の比較

表５に性別・年代・校種による各項目の平均値と標準偏差および検定結果をまとめた（表３における因子分析結果と同じ項目順序で表示した）。

まず、*t*検定を用いて性別による平均値の比較を行

表5 性別，年代，校種による各項目の平均値の比較

項目	全体 平均(*SD*)	男性 平均(*SD*)	女性 平均(*SD*)	*t* 検定	1:32～35 歳 平均(*SD*)	2:36～39 歳 平均(*SD*)	3:40 歳以上 平均(*SD*)	分散分析，多重比較		小学校 平均(*SD*)	中学校 平均(*SD*)	高等学校 平均(*SD*)	特別支援学校 平均(*SD*)	分散分析，多重比較	
(26)ミドルとしての学校組織マネジメント	4.32 (0.79)	4.30 (0.81)	4.36 (0.75)		4.33 (0.88)	4.40 (0.67)	4.17 (0.83)			4.42 (0.70)	4.25 (0.98)	4.14 (0.76)	4.70 (0.56)	***	高<小，中高<特
(24)学年経営	4.39 (0.74)	4.37 (0.78)	4.45 (0.66)		4.38 (0.85)	4.51 (0.60)	4.23 (0.73)	*	3<2	4.52 (0.63)	4.30 (0.91)	4.18 (0.71)	4.77 (0.53)	***	高<小，中高<特
(25)各種分掌経営	4.36 (0.74)	4.35 (0.77)	4.38 (0.67)		4.38 (0.83)	4.42 (0.61)	4.24 (0.77)			4.48 (0.57)	4.27 (0.94)	4.20 (0.73)	4.63 (0.62)	**	高<小特
(20)若手教員の育成	4.25 (0.79)	4.19 (0.81)	4.34 (0.74)	†	4.20 (0.86)	4.30 (0.72)	4.23 (0.79)			4.34 (0.69)	4.19 (0.95)	4.06 (0.79)	4.67 (0.52)	***	高<小，中高<特
(21)同僚との協働	4.41 (0.75)	4.37 (0.79)	4.47 (0.67)		4.37 (0.88)	4.46 (0.62)	4.36 (0.74)			4.44 (0.67)	4.33 (0.95)	4.34 (0.72)	4.65 (0.61)	†	
(22)保護者や地域との連携	4.31 (0.81)	4.24 (0.84)	4.41 (0.73)	†	4.22 (0.86)	4.40 (0.77)	4.29 (0.77)			4.42 (0.67)	4.18 (0.87)	4.13 (0.89)	4.67 (0.61)	***	高<小，中高<特
(27)教員の心身の健康	4.09 (0.87)	4.05 (0.93)	4.16 (0.78)		4.04 (0.97)	4.19 (0.80)	4.00 (0.82)			4.24 (0.77)	3.94 (1.06)	3.96 (0.87)	4.35 (0.69)	**	(中高<特，高<小)
(19)保護者対応	4.47 (0.71)	4.38 (0.77)	4.57 (0.61)	*	4.39 (0.81)	4.57 (0.60)	4.42 (0.69)	†		4.57 (0.63)	4.32 (0.91)	4.38 (0.69)	4.63 (0.58)	*	–
(23)教育関係機関との連携	4.16 (0.84)	4.07 (0.91)	4.28 (0.70)	*	4.07 (0.91)	4.27 (0.73)	4.08 (0.86)			4.30 (0.75)	4.05 (0.81)	3.90 (0.91)	4.63 (0.58)	***	高<小，中高<特
(13)環境教育	3.67 (0.85)	3.51 (0.90)	3.88 (0.73)	***	3.50 (0.95)	3.79 (0.73)	3.70 (0.84)	*	1<2	3.78 (0.81)	3.59 (0.77)	3.57 (0.94)	3.71 (0.81)		
(14)安全教育・防災教育	3.89 (0.87)	3.78 (0.93)	4.07 (0.73)	**	3.72 (1.00)	4.02 (0.72)	3.95 (0.85)	*	1<2	3.98 (0.90)	3.77 (0.89)	3.77 (0.90)	4.19 (0.63)	*	高<特
(15)健康教育	3.82 (0.85)	3.70 (0.88)	4.00 (0.77)	**	3.65 (0.96)	3.95 (0.74)	3.85 (0.81)	*	1<2	3.88 (0.79)	3.67 (0.84)	3.75 (0.92)	4.09 (0.78)	*	–
(16)学校図書館教育	3.47 (0.96)	3.23 (0.99)	3.81 (0.79)	***	3.39 (0.98)	3.52 (0.93)	3.47 (0.99)			3.73 (0.95)	3.33 (0.89)	3.28 (1.02)	3.42 (0.79)	**	中高<小
(11)人権教育	4.02 (0.82)	3.88 (0.87)	4.21 (0.73)	***	3.98 (0.95)	4.02 (0.72)	4.06 (0.80)			4.08 (0.77)	4.06 (0.85)	3.81 (0.89)	4.33 (0.64)	**	高<特
(01)国や県の教育政策	3.71 (0.97)	3.69 (1.02)	3.75 (0.89)		3.68 (1.13)	3.72 (0.83)	3.73 (0.91)			4.00 (0.95)	3.71 (0.95)	3.40 (0.96)	3.77 (0.84)	***	高<小
(18)危機管理	4.11 (0.82)	4.06 (0.90)	4.16 (0.71)		4.07 (0.95)	4.14 (0.69)	4.10 (0.82)			4.25 (0.81)	4.10 (0.87)	3.92 (0.83)	4.21 (0.74)	*	高<小
(12)特別支援教育	4.29 (0.86)	4.14 (0.90)	4.51 (0.72)	***	4.26 (0.93)	4.32 (0.78)	4.26 (0.87)			4.54 (0.72)	4.20 (0.84)	3.89 (0.91)	4.86 (0.41)	***	中高<小特
(04)特別活動	4.21 (0.82)	4.17 (0.86)	4.28 (0.76)		4.26 (0.91)	4.23 (0.72)	4.08 (0.82)			4.46 (0.68)	4.34 (0.84)	3.95 (0.90)	4.05 (0.76)	***	高<小中，特<小
(05)道徳	4.14 (0.85)	4.07 (0.88)	4.24 (0.81)	†	4.17 (0.90)	4.11 (0.85)	4.14 (0.80)			4.41 (0.71)	4.36 (0.80)	3.76 (0.91)	4.05 (0.79)	***	高<小中
(03)教科指導	4.82 (0.57)	4.79 (0.63)	4.87 (0.48)		4.77 (0.75)	4.87 (0.36)	4.83 (0.52)			4.92 (0.43)	4.72 (0.84)	4.83 (0.50)	4.70 (0.56)	†	
(07)生徒指導	4.57 (0.68)	4.55 (0.73)	4.59 (0.63)		4.53 (0.84)	4.63 (0.55)	4.53 (0.62)			4.66 (0.63)	4.53 (0.84)	4.46 (0.69)	4.70 (0.51)		
(09)学級経営	4.49 (0.77)	4.40 (0.81)	4.60 (0.70)	*	4.44 (0.91)	4.55 (0.64)	4.44 (0.71)			4.67 (0.62)	4.40 (0.99)	4.35 (0.72)	4.47 (0.80)	*	高<小
(02)子ども理解・子どもの変化への対応	4.67 (0.63)	4.62 (0.69)	4.75 (0.54)	†	4.59 (0.81)	4.74 (0.46)	4.67 (0.55)			4.78 (0.53)	4.53 (0.85)	4.57 (0.63)	4.86 (0.41)	**	中<特
(06)総合的な学習の時間	3.84 (0.87)	3.72 (0.91)	4.00 (0.80)	**	3.76 (0.97)	3.89 (0.80)	3.86 (0.80)			3.99 (0.87)	3.72 (0.81)	3.64 (0.91)	4.09 (0.78)	**	高<小特
(08)教育相談	4.38 (0.75)	4.27 (0.81)	4.53 (0.64)	**	4.22 (0.88)	4.45 (0.62)	4.50 (0.68)	*	1<3	4.37 (0.66)	4.19 (0.94)	4.41 (0.75)	4.58 (0.59)	†	(中<特)
(10)キャリア教育(進路指導)	4.31 (0.80)	4.20 (0.86)	4.49 (0.67)	***	4.14 (0.90)	4.42 (0.67)	4.41 (0.80)	**	1<23	4.04 (0.76)	4.30 (0.79)	4.50 (0.80)	4.61 (0.66)	***	小<高特
(17)情報教育	4.16 (0.83)	4.12 (0.93)	4.21 (0.67)		4.07 (0.97)	4.22 (0.74)	4.19 (0.72)			4.31 (0.70)	3.95 (0.92)	4.15 (0.91)	4.07 (0.77)	†	(中<小)

† $p<.10$　* $p<.05$　** $p<.01$　*** $p<.001$　※多重比較の不等号は $p<.05$。ただし(　)内の不等号は $p<.10$。

ったところ、27 項目中 12 項目で性差が認められ、いずれも女性の方が男性よりも有意に高かった。性差が認められた 12 項目の内訳としては、特に第 2 因子「教科等横断的テーマ」では環境教育や特別支援教育など 6 項目と多く、第 3 因子「教科等指導力」ではキャリア教育（進路指導）や教育相談など 4 項目、第 1 因子「組織マネジメント」は保護者対応と教育関係機関との連携の 2 項目であった。

次に、分散分析を用いて 32～35 歳、36～39 歳、40 歳以上の 3 群による平均値の比較を行ったところ、 6 項目において年代差が認められた。多重比較の結果、そのうち 3 項目（環境教育、安全教育・防災教育、健康教育）において 36～39 歳の群が 32～35 歳の群より有意に高く、1 項目（学年経営）については 36～39 歳の群が 40 歳以上の群より有意に高く、1 項目（教育相談）については、40 歳以上の群が 32～35 歳の群より有意に高かった。残る 1 項目については、32～35 歳の群が他の 2 群より有意に低いという結果であった。

最後に、分散分析を用いて、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校の 4 群による平均値の比較を行ったところ、27 項目中 21 項目において校種間に有意差が見られた。特に第 1 因子「組織マネジメント」と第 2 因子「教科等横断的テーマ」に関する項目では、小学校および特別支援学校の得点が高い傾向にあり、高校の得点が低めであった。一方、第 3 因子「教科等指導力」に関する項目を見ると、内容ごとに傾向が異なり、特別活動と道徳の項目においては小学校および中学校の得点が高いのに対して、キャリア教育（進路指導）においては高校および特別支援学校の得点が高かった。

これらの結果から、年代によるニーズの違いは限定的であるのに対して、性別および校種によるニーズの違いは比較的幅広く見られることが明らかになった。ただし、校種によって回答者の性別の割合に偏りが見られる可能性もあり、性差の見られた項目がジェンダーによる影響を受けているのか、校種ごとの性別比率の影響を含んでいるのかについてはより詳細な調査・分析を待たなければならない。現時点では、性差の見られた項目と校種間で有意差の見られた項目がすべて一致しているわけではないことから、性別と校種のそれぞれ独自に影響している部分が少なからずあると考えておくのが妥当かもしれない。

3－3. 設問4の結果と分析

中堅教員（30 代・40 代）の校外研修についての考え方について、表 6 にある 5 項目を設け、どのような研修が必要かを複数回答可で尋ねた。項目ごとに支持がどのくらいあるかを見ると、アの専門的知識等の向上を図る職務別研修の選択数が 337 名中 249 名（73.9%）と最も多く、次いでエの総合教育センター等が開設する希望研修、イの学校経営参画に関する推薦研修、ウの学校組織マネジメントに関する悉皆研修となり、オの民間の教育機関等を活用した研修が 80 名（23.7%）で最も少なかった。

表 6　中堅教員の校外研修についてのニーズ（*N*=337）

項目	選択数
ア. 各種主任等、役職ごとに必要な専門的知識・技術の向上を図る職務別研修が必要である	249 (73.9%)
イ. 中堅教員がミドルリーダーとして学校経営に参画する力を育成する推薦研修が必要である	145 (43.0%)
ウ. 中堅教員の誰もが学校組織マネジメント等について理解を深めるため、経験年数や年齢指定により該当者全員が参加する悉皆研修が必要である	128 (38.0%)
エ. 各教員のニーズに応じて総合教育センター等が開設する希望研修が必要である	191 (56.7%)
オ. 民間の教育機関等を活用した研修が必要である	80 (23.7%)

表 7　校種ごとにみた中堅教員の校外研修ニーズ

項目	小学校 (*n*=110)	中学校 (*n*=64)	高等学校 (*n*=110)	特別支援学校 (*n*=43)
ア	91▲ (82.7%)	47 (73.4%)	71▼ (64.5%)	32 (74.4%)
イ	54 (49.1%)	23 (35.9%)	39▼ (35.5%)	26▲ (60.5%)
ウ	45 (40.9%)	31▲ (48.4%)	28▼ (25.5%)	19 (44.2%)
エ	64 (58.2%)	35 (54.7%)	57 (51.8%)	29 (67.4%)
オ	16▼ (14.5%)	17 (26.6%)	33▲ (30.0%)	12 (27.9%)

※残差分析の結果、期待値より有意に多い▲（少ない▼）

ただし、校種ごとに集計すると、項目によって回答傾向に特徴が見られる（表 7）。エの項目を除いて Pearson のカイ 2 乗検定の結果は 5%水準で有意であ

った。調整済み残差を検討したところ、アの職務別研修では小学校、イの推薦研修では特別支援学校、ウの悉皆研修では中学校でのニーズがそれぞれ期待値よりも有意に多く、いずれも高校が期待値より有意に少なかった。一方、オの民間の教育機関等を活用した研修では、高校でのニーズが期待値より有意に多く、小学校では少ないという結果であった。

設問３の結果と重ねて解釈するならば、高校ではキャリア教育（進路指導）のニーズが高いため、進学や就職に関するガイダンスや自己分析ツール等を提供する予備校・民間企業を念頭に、従来の連携の枠組みを越えて、研修という形で最新の状況や今後の動向・予測に触れたいといった期待があるものと考えられる。また、高校の場合には学校規模や学科の特性、さらには生徒の希望進路等によって学校ごとにニーズの違いが小学校や中学校より大きいことも考えられ、悉皆研修等ではニーズを満たしにくいのかもしれない。

３－4. 設問5の結果と分析

十年研と更新講習の在り方について、更新講習の受講経験の有無によって意見の相違は見られるのだろうか。設問５「これからの十年研及び更新講習（35 歳）の望ましい在り方」について「十年研及び更新講習（35 歳）を両方共に実施する」「十年研のみ実施する」「更新講習（35 歳）のみ実施する」「十年研及び更新講習（35 歳）を共に廃止する」「その他」の中から１つ選択された回答と、設問２「更新講習（35 歳）の受講の有無」をクロス表にまとめたものが表８である。

表８　十年研及び更新講習の望ましい在り方についての意見

	共に実施	十年研のみ実施	更新講習のみ実施	共に廃止	その他	合計
受講した	31	147	15	7	3	203
	15.3%	72.4%	7.4%	3.4%	1.5%	100%
受講してない	18	94	7	11	2	132
	13.6%	71.2%	5.3%	8.3%	1.5%	100%
その他	0	1	0	0	1	2
	0%	50%	0%	0%	50%	100%
合計	49	242	22	18	6	337
	14.5%	71.8%	6.5%	5.3%	1.8%	100%

なお、Pearson のカイ２乗検定の結果、1%水準で有意と示された。まず、更新講習の受講経験の有無にかかわらず、「十年研のみ実施する」と回答した割合が７割を上回ったことから、ニーズとしては「十年研のみ実施」がもっとも高いことが示された。次いで回答の割合が高かったのは「共に実施」であり、やや更新講習の受講経験がある方が回答した割合は高かった。また、「共に廃止」と回答した割合について、受講経験がない場合は 8.3%であるのに対し、受講経験がある場合は 3.4%と低く、さらに更新講習を受講していないにも関わらず「更新講習のみ実施」と回答した割合も見られることから、更新講習は十年研とは異なる魅力があると捉えられている可能性が示された。

３－5. 設問5-1～5 の結果と分析

では、受講生はどのような理由で上記のような回答にいたったのか。「設問5」の回答別に理由を複数示し、当てはまるものをすべて回答してもらった。以下では、各回答別に、理由が選択された件数を各回答者数で除したものを見ていくことにする。

(1) 十年研及び更新講習（35 歳）を両方共に実施

「十年研及び更新講習（35 歳）を両方共に実施する」の回答者数は 49 件であった。そう考える理由について、選択された件数を回答者数 49 で除したものが図１である。もっとも割合が高かったのは「それぞれに良さがあり、共に役立つ内容なので」で 73.5%の支持があった。

次いで「それぞれ、目的が異なるので」の 55.1%、「教員としての資質能力の向上の機会は複数あった方がよいので」の 53.1%の支持が見られ、十年研と更新講習のそれぞれの良さを認識しているため両方共に実施すると回答している割合が高いことが看取された。また、「年度が重ならなければ、負担感は少ないので」と「同じ年度でも、実施時期を重ならないようにすれば、負担感を軽減できるので」はいずれも 20%以上の支持を得ていることから、運用次第では負担感を軽減できると認識していることも析出された。

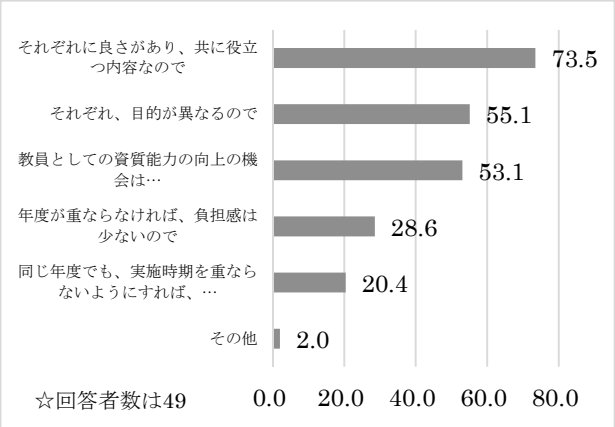

図１　十年研及び更新講習共に実施するのがよいと考える理由

(2)十年研のみ実施

「十年研のみ実施する」の回答者数は 242 件であった。そう考える理由について、選択された件数を回答者数 242 で除したものが図２である。もっとも割合が高かったのは「講演・講義だけでなく、演習やグループワーク等、参加体験型の内容が豊富なので」の 68.6%であり、更新講習と比べて参加型の内容が豊富であることが支持されていることが示された。次いで「中堅教員の入口に当たる時期だけに、必須であるので」の 66.9%であり、十年研が法定研修として定着していることが改めて確認された。また、「学校現場の状況に精通した指導主事の指導助言を得られるので」よりも「十年研と更新講習の重複が解消し、負担が軽減するので」を選択した割合の方が高かったことから、研修の数が負担に感じていることも看取された。ただ、「経済的負担が無いので」は約 3 割にとどまった。

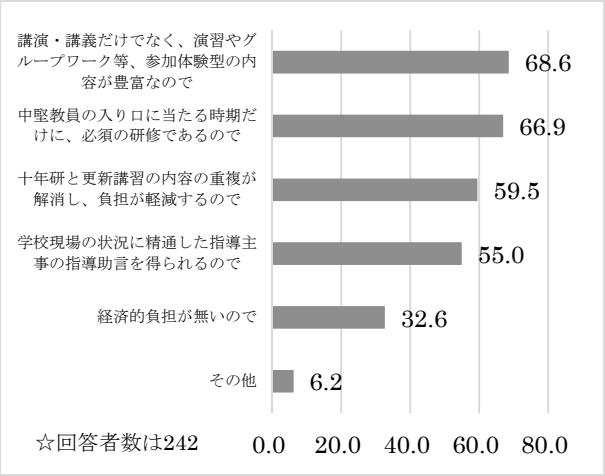

図2　十年研のみ実施するのがよいと考える理由

(3)更新講習(35 歳)のみ実施

「更新講習(35 歳)のみ実施する」の回答者数は 22 件であった。そう考える理由について、選択された件数を回答者数 22 で除したものが図3である。もっとも割合が高かったのは「自分の関心や課題に合わせて講習内容を選ぶことができるので」の 68.2%であった。また、「業務に支障が少ない日に受講できるので」が 45.5%であり、十年研よりも講習内容や日程に融通が利くことに魅力を感じている様子が窺えた。「十年研と更新講習の内容の重複が解消し、負担が軽減するので」については 54.5%であり、「十年研のみ実施する」とほぼ同じ割合が示された。なお、「学術的知見に触れ、教育活動の理論的押さえができるので」と更新講習の本来の目的である「教員としての資質能力の刷新ができるので」はやや低い割合が示されたことから、更新講習の本来の目的である「教員としての資質能力の刷新」よりも、十年研よりも内容や日程を自信の関心や状況に応じて選択可能であることに魅力を感じている様子が看取された。

(4)十年研及び更新講習を共に廃止

「十年研及び更新講習を共に廃止する」の回答者数は 18 件であった。そう考える理由について、選択された件数を回答者数 18 で除したものが図４である。「いずれも多忙化につながるので」はほぼ全員が選択しており、十年研と更新講習はいずれも負担と感じる層の存在が示された。「日常の業務を通して研修ができるので」、「自主的に自己研修を行えばよいので」、「校内研修を充実させればよいので」が半数以上の支持が得られていることから、これらの層の総意として、十年研や更新講習がなくても日常の業務や自己研修など、OJT の充実を図ることで、十年研や更新講習の内容を補えると考えていることが看取された。

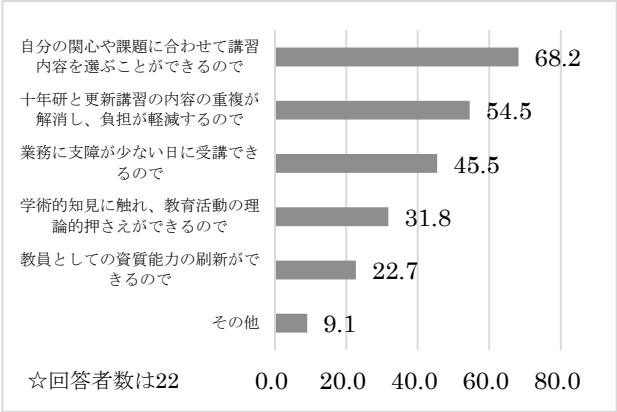

図3　更新講習のみ実施するのがよいと考える理由

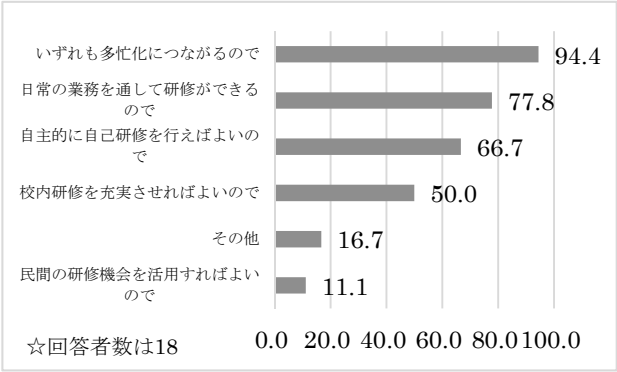

図４　十年研及び更新講習共に廃止するのがよいと考える理由

3－6. 設問6の結果と分析

本設問は、十年研を廃止するという前提で、代替の悉皆研修の必要性について、ア　15 年研修　イ　20 年研修　ウ　40 歳の年齢指定研修　エ　不必要　オ　その他から１つ選ぶものである。

この設問については、未記入が全体として２割弱見られた。分析に当たっては、未記入を除いたデータを用いた。

表９　十年研の代替の悉皆研修（各学校種毎）

	ア	イ	ウ	エ	オ	合計
小学校	31	10	12	28	2	102
	30.4%	9.8%	11.8%	27.5%	20.6%	100%
中学校	22	6	5	11	9	53
	41.5%	11.3%	9.4%	20.8%	17.0%	100%
高等学校	37	10	15	23	7	92
	40.2%	10.9%	16.3%	25.0%	7.6%	100%
特支学校	7	3	6	7	1	24
	29.2%	12.5%	25.0%	29.2%	4.2%	100%
合計	97	29	38	69	38	271
	35.8%	10.7%	14.0%	25.5%	14.0%	100%

表 10　同上（両事務所管内の比較）

	ア	イ	ウ	エ	オ	合計
静東	24	9	11	27	20	91
	26.3%	9.9%	12.1%	29.7%	22.0%	100%
静西	29	7	6	12	10	64
	45.3%	10.9%	9.4%	18.8%	15.6%	100%

表 11　同上（両事務所管内・男女別の比較）

	ア	イ	ウ	エ	オ	合計
静東/男性	13	6	6	18	9	52
	25.0%	11.5%	11.5%	34.6%	17.3%	100%
静東/女性	11	3	4	9	11	38
	8.9%	7.9%	10.5%	23.7%	28.9%	100%
静西/男性	14	5	5	6	9	39
	35.9%	12.8%	12.8%	15.4%	23.1%	100%
静西/女性	14	2	1	5	1	23
	60.9%	8.7%	4.3%	21.7%	4.3%	100%

表 12　同上（学校種全体・男女の比較）

	ア	イ	ウ	エ	オ	合計
男性	50	21	21	43	24	159
	31.4%	13.2%	13.2%	27.0%	15.1%	100%
女性	46	8	16	25	14	109
	42.2%	7.3%	14.7%	22.9%	12.8%	100%

表９から分かるように、全体的には、「ア　15 年経験者研修を悉皆で行うのがよい」が最も多く、35.8%で３分の１強。次が、「エ　経験年数や指定年齢による悉皆研修は必要でない」が 25.5%で４分の１強であった。「ア」が最も多いのは、10 年経験者研修の時期に最も近いことが理由として考えられる。「エ」については、更新講習の実施を前提としての判断と考えられる。実際、「オ　その他」の意見として「十年研を廃止するなら」ば、免許更新だけでよい」とする意見があった。

学校種毎に見てみると、「ア」に関しては、中学校・高等学校と小学校の間に 10 ポイント程度の違いがあることが注目される。

表 10・11 から分かるように、小中学校について静東と静西の両教育事務所管内の学校の比較では、「ア」に関しては、静西は静東よりも 20 ポイント近く高いことが注目される。この点は、静西管内の女性教員の６割強が選択していることが大きく作用している。一方、「エ」に関しては逆に静東が静西よりも 10 ポイント強高い点が注目される。この点は、静東管内の男性教員が３分の１強選択していることが大きく作用している。

表９から分かるように、男女別（全体）に見ると、「ア」に関して、女性教員の方が男性教員よりも 10%強高い点が注目される。

「オ　その他」の内容で比較的多かったものを挙げると次の通りである。「複数年度にまたがって受講できる研修（４名）」、「十年研を廃止するなら、免許更新講習だけでよい（３名）」（この意見は「エ」に含まれるものである）、「学校業務の負担にならない時期・回数で実施」（３名）。その他、設問の趣旨と反するが、十年研は廃止しない方がよいとする意見が多数寄せられた。（十年目の研修も含めると 11 名）十年経験者研修が、学校現場の教員から支持されていることが、この設問からもうかがわれた。

3－7. 設問７の結果と分析

設問７は、自由記述形式の質問である。自由記述は、十年研等（十年研や問６の経験 15 年研修、経験 20 年研修、40 歳の指定研修等の悉皆研修）を実施すると仮定した場合、その時期、方法、形態等について意見・要望等を聞いている。ここでは、全回答者 337 人中意見・要望の記入者 204 人の自由記述を、テキストマイニングによる分析を施した結果について考察する。

(1)評判抽出の結果

語と語の係り受けに関して、positive な好評語と、negative な不評語に共起する語を抽出することを評判抽出という。その結果について、好評語を上側、不評語を下側の折れ線グラフで示したものが図６である。「研修」「時期」「負担」等は、好評語と不評語のどち

らにも入っている。そのため、元の文章をたどってみると、「現行の十年研修を実施することに不満がありません。同様の実施形態・時期・方法で良いと思います」といった肯定的な内容がある一方で、「進学校の場合、推薦入試の準備に推薦書など時間をとられるため、レポート提出などが大変である。10 月、11 月の研修は考えて欲しい」、「学年主任等やりながら年間を通した研修は無理」、「成績処理などの忙しい時期は避けた方が良い」、「課題などが多い場合はかなり負担になるので、研修の中で完結したいです」のように、負担感を示す感想や改善を求める意見が見られた。

⑵評判抽出・ネットワーク図

図は、単語頻度解析と評判抽出の結果を基礎情報として、出現したことばのつながりを共起ネットワークで表したものである。図から、「良い」は 13 語への共起関係が見られた。特に、「形態」「10 年」との共起関係が多かった。「研修」は 10 語、「時期」「負担」は５語からの共起関係が見られた。中でも、「良い」は、「研修」「時期」「負担」いずれの語へも共起関係が見られた。そこで、元の文章をたどると、「教科指導の研修日数を増やし、全体的な研修を減らした方がよいと思います」、「実施年度や時期が重ならないような、また重なった場合でも調整機会があるような研修設定であるといいです」、「泊をともなうものは、現場にも負担になるので、単日での研修の形がよい」のような改善意見が見られた。総じて、研修は必要であると理解されるとともに、学校や主催者側の理解が必要と感じていることが明らかになった。

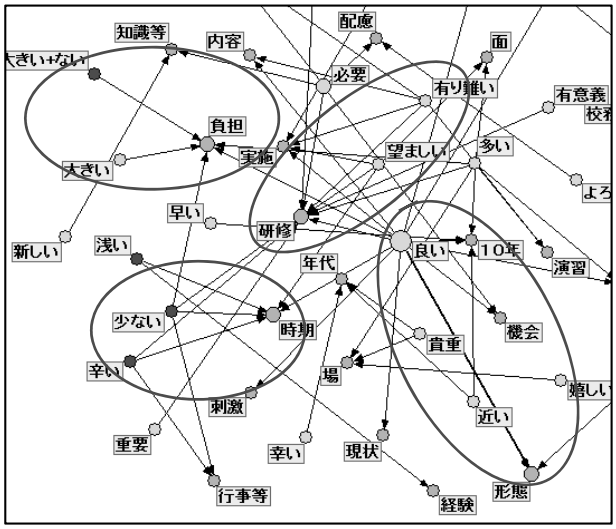

図５．評判抽出・総合評価
（好評語ランキングと不評語ランキングの総合）

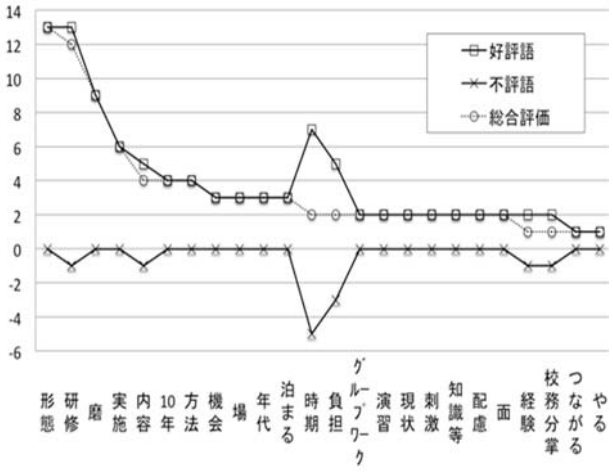

図６．評判抽出語の共起ネットワーク

4.　十年経験者研修の今後の在り方

以上を総括し今後の展望を述べる。

設問５の結果から、「十年研のみ実施する」が最も高く、「十年研及び更新講習（35 歳）を両方共に実施する」と合わせると、86.3%に達しており、上述したように十年研が法定研修として定着していることがうかがわれる。また、「十年研のみ実施する」を選んだ教員の３分の２強が、「中堅教員の入り口に当たる時期だけに、必須であるので」を選んでいることも注目される。今後、十年研が法定研修から外れても、存続させることが、教員のニーズにかなうと考えられる。

ただし、更新講習（35 歳）と重複する者が、一部ながら見られ、負担となっていることから、十年研を十五年研に切り換えることも検討に値する。二十年研は、更新講習との重複が見られるので、十五年研の方が適切である。その点、十年研を廃止するという前提で、代替の悉皆研修の必要性について尋ねた設問６において、「15 年研修」を選んだ者が３分の１強で最も多かったのは示唆的である。または、年齢を指定した中堅教員の悉皆研修も考えられる。

十年研あるいは十五年研のいずれの場合においても、研修内容の面で、更新講習との棲み分けが必要である。

設問３で、中堅教員として身に付けたい知識や力量については、「教科等指導力」、「組織マネジメント」、「教科等横断的テーマ」の順に高いことが確認できた。「教科等横断的テーマ」も絶対値としては低くなく、研修ニーズはあることから、各種テーマを軸として、教科等の指導やマネジメントとの接続を図るような統合的な研修も考えられる。

これらを、行政研修と更新講習でどのように振り分けるかが課題となる。設問４の結果をまとめた表６を踏まえれば、行政研修では職務に対応した内容と実践的な事例検討・事例紹介を中心に構成し、更新講習では、専修免許・修士号との関連に配慮したうえで、新しい教育動向や理論的内容を中心に構成するのがよいと考える。その場合の具体的内容案を表13に示した。

これらの研修・講習を教育委員会と大学が連携することによって、履修認定制度のもとに単位の累積・積み上げ方式のシステムを構築することが求められる。こうした制度を実質化するために、教員は受講した研修・講習に関する受講ポートフォリオを作成していくことを義務づけることが重要である。図７は、このような在り方を視覚的に示したものである。

表13　行政研修（十年･十五年経験者研修）と免許更新講習

十年・十五年経験者研修	免許更新講習
D. 職務に応じた内容 （分掌経営）（学年・学級経営）	D. 選択的内容 D. 教科別内容
C. 地域連携の事例 C. 学校改善の方法と事例 C. コミュニティ・スクール事例	C. 地域連携と学校経営 C. 学校改善とリーダーシップ C. 組織運営とマネジメント
B. 教育委員会施策の展開 B. 新しい学習評価の具体例 B. 新しい情報機器の操作 B. 新しい教育課程の編成	B. 新しい教育評価の理論と方法 B. 新しい教育内容・方法・技術 B. 学習指導要領の動向 B. 教育の最新事情
A. 教育行政の動向 A. 教職の使命感・責任感	A. 教育の理論・制度 A. 教職の基礎教養
希望研修と関連させる	専修免許、修士号と関連させる
A教職基礎　B新しい動向･内容　C組織運営　D職務研修･希望研修	
【研修の要望(因子)】「組織ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄ」「教科等横断的ﾃｰﾏ」「教科等指導力」	
【必要な制度】単位累積･積み上げ方式、履修認定制度、受講ﾎﾟｰﾄﾌｫﾘｵ	

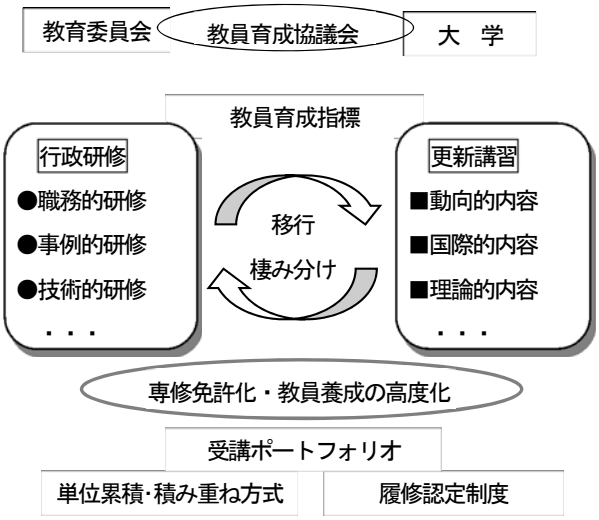

図７．今後における教員養成高度化の全体像

今後、初任研や十年研等の行政研修と更新講習を、児童生徒に対する教育実践力の向上に資するよう、教員の資質能力の高度化の観点から、学び続ける教員を支えるキャリアシステムとして整備する全体構想を明確化することが必要となる。

そのためにも、教育委員会と大学、特にハブ機能が期待される教職大学院との連携のもとに教員育成協議会を設置し、学び続ける教員像の実現に向けて職能成長の具体的指針となる教員育成指標を策定することが課題である。

また、設問４で、中堅教員の校外研修についてのニーズに関して、「各教員のニーズに応じて総合教育センター等が開設する希望研修が必要である」を選んだ者が56.7%見られたこと、また設問５－３で「更新講習（35歳）のみ実施する」を選んだ理由として最も高かったのは「自分の関心や課題に合わせて講習内容を選ぶことができるので」であり、回答者の68.2%が選んでいることが注目される。このことから、行政研修における希望研修と更新講習における選択的内容は、個別のニーズへ対応するという視点も忘れてはならない。

研修形態については、設問５－２で、「十年研のみ実施する」を選んだ理由の第一に、「講演・講義だけでなく、演習やグループワーク等、参加体験型の内容が豊富なので」が挙げられていることから、今後とも参加体験型の研修の一層の充実が求められる。

今回の調査では、全体として、教員は研修を必要としていること、十年研が学校現場の教員から支持されていることがうかがわれる結果となったが、設問７の分析で述べた通り、例えば研修の時期について、学校行事の負担とならない時期を望む声が寄せられており、改善を要する点も浮き彫りになった。今後の対応が望まれる。

まとめ

本研究は、平成 27 年度の静岡県教育委員会における十年経験者研修（校外研修　小学校・中学校・高校・特別支援学校）の最終回に行った「十年経験者研修に関するアンケート」の結果を分析し、それを手がかりとして、今後求められる十年経験者研修の具体的在り方を提言としてまとめた。

教育委員会等においては、今後の十年経験者研修の検討に際し、その一助にしていただければ幸いである。

【謝辞】
本研究に当たっては、静岡県総合教育センター専門支援課研修班の皆さん及び平成 26 年度十年経験者研修参加教員の皆さんに御協力をいただきました。厚くお礼申し上げます。

【参考文献】

1．今津孝次郎『教員免許更新制を問う』岩波書店 2009 年 4 月
2．名須川知子・渡邊隆信『教員養成と研修の高度化』ジアース教育新社　2014 年 6 月
3．山﨑保寿・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　2004 年 8 月
4．臼井　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
5．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　2005 年 3 月
6．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』　2014 年 4 月号
7．京都府総合教育センター『平成 27 年度　研修講座の概要』　2015 年 3 月
8．島田桂吾「教員研修の参加状況から見た更新講習が果たしうる役割―静岡大学教員免許状更新講習の受講者アンケートから―」　『静岡大学教育研究』第 9 号　2013 年 3 月
9．三ッ谷三善「十年経験者研修のこれまでと今後の展望に関する研究」　『静岡大学教育実践センター紀要』第 25 号　2016 年 3 月