

## 當山清実著・『「優秀教員」の職能開発－効果的な現職研修の検討－』・ジアース教育新書（2019）

相良 誠司

福岡市立青葉中学校 sagara.s08@city.fukuoka.lg.jp

「人は人によって人となる」「教育は人なり」といった言葉があるように、学校教育における最大の資源は教員であり、学校教育の成否は教員の資質能力が鍵を握っているといっても過言ではない。だからこそ、教員の資質向上・職能開発は、長年にわたり学校現場の重要な課題の一つであり続けている。「顕著な成果を上げる教員を育成する条件は何なのか」「優秀な教員を育成するためにどのような研修をすればよいのか」等の課題解決の要諦は十分に解明されているとは言い難い。

本書は、筆者が博士（学校教育学）の学位を授与された論文『「優秀教員」の職能開発における現職研修の効果に関する研究』に加筆修正を行ったものである。本研究の目的は、文部科学大臣優秀教員表彰制度の被表彰者「優秀教員」を教職における職能開発の成功モデルと推定し、彼らが経験してきた現職研修の効果を明らかにすることにより、優秀教員が育成される条件を探るとともに、職能開発を促進する支援策の在り方を考究することである。本書は、綿密な調査と精緻な検証から、冒頭に述べた課題に理論的・実証的に迫っている力作である。

本書は、第1部序論（第1章）、第2部本論（第2章～第10章）、第3部結論（第11章）の3部、11章で構成されている。

第1章では、研究の対象と方法について示している。研究の対象範囲として、①効果測定の対象を優秀教員に特定、②設置者別の対象を公立学校の所属に限定、③年齢区分を35歳から45歳に限定、④職能開発の過程の中で入職後の現職研修の効果に焦点化している。この中で、年齢区分を35歳から45歳までに限定しているのは卓見である。このことにより、年功によらない優秀さが浮き彫りにされるからである。また、校内研修・校外研修・自主研修における実質的な研修項目を精査に洗い出し、現職研修の分類・区分としている。ただ、実務家の読者の視点からみると、「子どもたちとのふれあい」については教員としての日常の教育実践活動（職務）そのものであり、インフォーマルな校内研修として位置付けるのはやや違和感がある。また、派遣研修も、細かくみると、校内研修のようにフォーマルな部分とインフォーマルな部分に分けられるだろう。

第2章では、優秀教員表彰制度の創設に至る政策動向、優秀教員表彰制度の実施状況、運用上の課題について述べている。ここでは、教員の資質向上・職能開発に係る政策（答申）の経年的な動向、全国の優秀教員表彰制度の多面的な比較等、詳細に調査された内容がまとめられている。特に、運用上の課題については、表彰基準の面及び待遇改善と活用方策の面について正鵠を射た指摘がなされており、地方レベルの優秀教員表彰制度を改善する観点として有用である。

第3章では、質問紙調査に基づいて、優秀教員の実績及び表彰理由、ライフコース上の経験、勤務実態、表彰後の変化や将来の進路希望等に関する意識について示されている。調査結果の中で、表彰者本人に表彰理由が明確に伝達されていないというケースが示されている。また、優秀教員の活用方策の面で、表彰後

の業務依頼のないケースが6割程度であることも明らかになっている。これらは、今後各教育委員会等行政が改善を施すべき点であろう。

第4・5・6章では、校内研修・校外研修・自主研修の効果について、質問紙調査に基づく統計的考察がなされている。また、第7・8・9章では、校内研修・校外研修・自主研修の効果について、インタビュー調査に基づく事例的考察がなされている。いずれも、周到に練られた調査の結果から、優秀教員の職能開発における校内研修・校外研修・自主研修の効果についての知見が導かれている。

第10章では、統計的・事例的考察に基づく総合考察が示されている。第4・5・6章での定量的な検証、第7・8・9章での定性的な検証を総合しての考察であるため、校内研修・校外研修・自主研修の効果について説得力のある知見が導出されている。

第10章第4節では、校内研修・校外研修・自主研修を集成した現職研修の効果に基づいて、優秀教員が育成される現職研修の条件及び支援策について論じられている。さらに、第11章第1節では研究の総括、第2節では政策動向を踏まえた補遺が述べられている。ここに列挙されている提言内容は、いずれも現職研修の質を高め、より効果をあげる上で大変重要な点ばかりである。ただ一方で、筆者も言及しているように、「国及び地方の財政難による研修関連予算の縮減に伴い、校外研修への参加機会も減少傾向にある。さらに、教員の日常業務の多忙化は、研修への参加意欲の減退や機会の遺失を招いている実情にある。」といった状況が生じている地域もある。だからこそ、予算を抑え限られた時間の中で効果を上げる、新たなタイプの現職研修を創出することが喫緊の課題であると言えよう。

第11章第3節では、今後の課題が述べられている。特に、第3に挙げている「現職研修の効果意識に関する優秀教員と一般教員との比較・分析を行うこと」という課題に取り組まれることを待望したい。職能開発の前提条件に関する優秀教員と一般教員の差異、派遣研修を受けることができた優秀教員と受けることができなかった一般教員の意識の差異、勤務時間外の自主研修に対する優秀教員と一般教員の意識の差異等から、新たな現職研修改善の視点が導かれるのではないかと考える。

本書は、優秀教員が経験してきた現職研修の効果を実証的に析出するとともに、優秀教員が育成される条件を浮き彫りにし、職能開発を促進する支援策を考究した秀逸な研究書である。校外研修を司る教育行政(教育センター等)の政策担当者、校内研修をマネジメントする学校管理職及びミドルリーダーの研究主任(指導教諭)をはじめ、すべての学校教育関係者に熟読玩味してほしい一冊である。