

派遣者番号	R5K07	氏名	山本 侑弥
研究主題 —副主題—	「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTの在り方に関する研究 —メンターの意識改革に焦点を当てた分析を通して—		
派遣先大学	帝京大学大学院	指導担当者	建部 豊
所属	中央区立明石小学校	所属長	永井 勝巳

キーワード：OJL 学習する組織 リフレクション

要旨： 「令和の日本型学校教育」の構築が目指され、子供たちの学びが転換される中、教師の学びの姿も子供たちの学びの相似形であるとの指摘から、「新たな教師の学びの姿」を実現することが求められた（中央教育審議会 2022）。本研究では、文献研究、意識調査、事例研究から、メンターの意識改革の必要性を明らかにし、「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTの在り方を提案した。

「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTの在り方に関する研究

—メンターの意識改革に焦点を当てた分析を通して—

山本 侑 弥

帝京大学大学院教職研究科 スクール・リーダーコース

キーワード： OJL 学習する組織 リフレクション

1 研究の背景と目的

中央教育審議会（2022）答申において、子供たちの学び（授業観・学習観）とともに教師自身の学び（研修観）を転換し、「新たな教師の学びの姿」を実現することが求められた。それらの姿として、「主体的な姿勢」「継続的な学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」（以下、四つのポイント）も示された。

協本・町支（2020）は、メンティ時代にメンタリングを受けた教師は、自身がメンターになった際に、後輩教師に同じような行動をとるのではないかと、メンタリング行為の連続性について示唆した。

これらのことから、メンターの意識改革に焦点を当てることで、メンタリング行為の連続性を乗り越えて、研究主題に迫ることができると考えた。

これらの背景を踏まえて、本研究では、「新たな教師の学びの姿」を実現するためのOJTの在り方を提案し、中長期的な人材育成を図ることを目的とする。

2 研究Ⅰ 文献研究

現職教育の変遷や学校組織文化、リーダーシップや組織学に関する先行研究をもとに文献研究に取り組んだ。「新たな教師の学びの姿」を実現する鍵の一つに、OJL (On the Job Learning)があることを見出した。OJLは、遠藤・小野寺（2007）が、上司や先輩が部下や後輩に教育訓練するOJT (On the Job Training) に対して、職場における共感に基づく自律的相互学習を通じて職場風土を改革し、個人と組織の成長を促す学習プロセスとして定義している。研究Ⅰでは、(図1)のようにOJTの方向性を整理した。この方向性に照らし合わせ、研究Ⅱ以降の研究を進めていった。

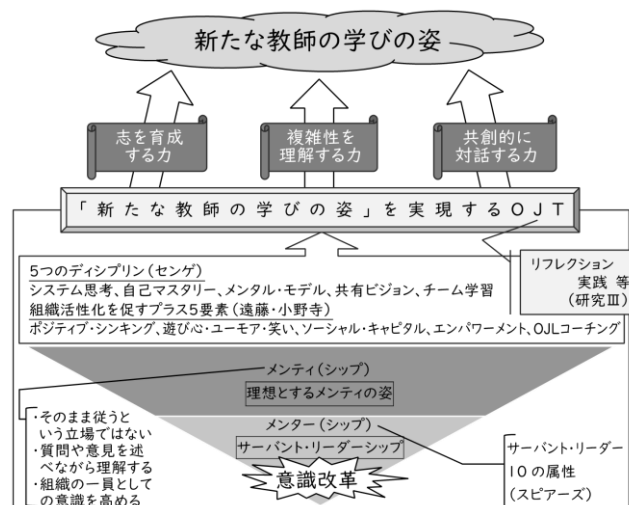


図1 文献研究から見出した「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTの方向性

3 研究Ⅱ 意識調査

A区立U小学校のメンティ・メンター複数名へのインタビューを通して、メンティの研修に対する意識とメンターの人材育成に対する意識を調査した。メンターは、「対話を通して同僚性を高める意識」や、「OJTへの任意参加を保障していく意識」などを改革していく必要があると分析することができた。

4 研究Ⅲ 事例研究

「教師の学びの姿も子供たちの学びの相似形にしている事例」「メンターチームで主体的に学んでいる事例」「リフレクションを通して協働的に学んでいる事例」「組織学(OJL)を生かして継続的に学んでいる事例」「メンタリングの期間を置き、メンティが成長を実感している事例」の5事例を取り上げた。これらの事

例を総合的に分析し、「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTの前提要件として、「OJTへの任意参加を物理面・精神面の双方で保障すること」と「組織学、メンティシッ・メンターシッを学ぶこと」の2点を見出した。

5 研究Ⅳ 開発研究

(図2)のように、建物をイメージしたグランドデザインを作成した。

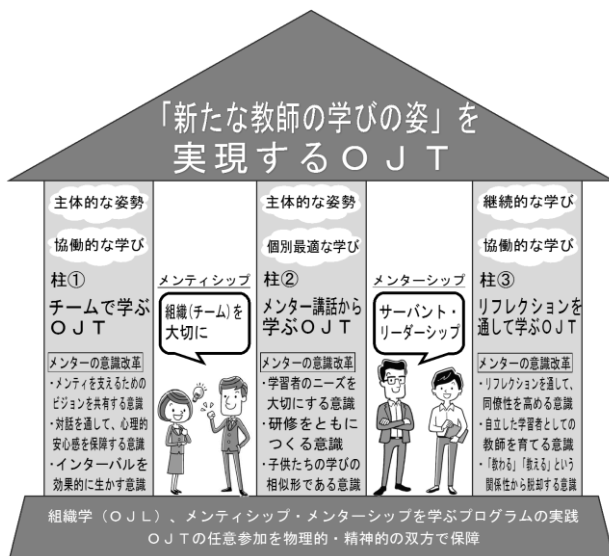


図2 「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTのグランドデザイン

建物の土台は、研究Ⅲで見出した2点を前提要件とし、どちらも年度当初に確認をする。前者は、職員会議など全体で確認できる場面において、「任意参加の保障が、教師の主体的な姿勢や個別最適な学びにつながる」という目的やその理由を伝えた上で、「OJTを職員室に極力もち込まない(話題にしない)こと」「OJTの参加者はオンラインなどによる不可視化による申請とし、当日の出席は取らないこと」などを全体で確認する。後者は、組織学(OJL)、メンティシッ・メンターシッについて学べる「組織学を学ぶショートプログラム～OJTからOJLへ～」という短時間でできる研修プログラムを開発し、実践することとする。

OJTの内容は、大きく分けて3本の柱に見立てて開発した。柱①は、「チームで学ぶOJT」である。主に、教師の「主体的な姿勢」や「協働的な学び」が充実できるよう工夫した。柱②は、「メンター講話から学ぶOJT」である。主に、教師の「主体的な姿勢」や「個別最適な学び」が充実できるようにした。柱③は、「リフレクションを通して学ぶOJT」である。主に、教師の「継続的な学び」や「協働的な学び」が充実で

きるよう企画した。土台となる部分の共有化を図り、前述した3種類の内容のOJTに取り組むことで、教師の「主体的な姿勢」「継続的な学び」「個別最適な学び」「協働的な学び」が一体的に充実し、「新たな教師の学びの姿」を実現することにつながると思われる。

6 成果と課題

成果としては、「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTには、「継続的な学び」の視点において、中長期的な人材育成を図ることができるといえる。ただし、「継続的な学び」に偏向してOJTに取り組むのではなく、他のポイントである「主体的な姿勢」「個別最適な学び」「協働的な学び」とともに、四つのポイントを一体的に充実させていくことが、より中長期的な人材育成につながると思われる。また、これまではメンターが、メンティに知識や答えを教えることにより、メンティが自立した学習者として育ちにくく、「教わる」という意識から脱却しにくかった。若手教師が増える昨今、そのような状態では、ますますメンターの「多忙感」が高まる状況である。

本研究で示したこれからのOJTの在り方を追究することにより、メンティが自立した学習者として育つ、つまり中長期的に考えるとメンターにとっての「多忙感の克服」につながると思われる。さらには四つのポイントを含むOJT事例やメンターの意識改革の視点を明らかにし、「新たな教師の学びの姿」を実現するOJTの計画を開発・提案することができた。

課題としては、実践研究に至らず、今後検証を行う必要があることが挙げられる。また、「新たな教師の学びの姿」を実現することが、一人一人の教師としての資質向上にどのようにつながるかを明らかにすることである。その課題解決を図ることで、メンティ個々の資質向上を可視化し、一人一人の教員が成長をメタ認知できるようになり、学びへの意欲につながると思われる。さらには教員間で同僚性と同調圧力の混同を防ぐための関係の在り方について、研究を継続する必要があると考えている。

本研究では組織学を土台として、協働的な学びを通じた同僚性を高める取り組みを柱とした。しかし、同僚性と同調圧力は紙一重の面もあり、同僚性を高める取組が結果的に同調圧力を生む組織環境とならないよう、「同僚性の本質」について改めて研究を深めていきたい。