



シモマツチの 校長随想

～教育は過去からの贈り物、そして未来へのメッセージ～

下町壽男 盛岡中央高校附属中学校副校長

第29回

A L とオンライン学習の躁鬱

新型コロナウイルス感染拡大防止に伴い、教育現場ではオンライン学習（以下、OL学習）という言葉が飛び交う今日この頃であります。ちなみに本校は、なぜか岩手県内の先駆者としてはやされ、5月の1カ月間で、テレビ局4社、新聞4社の取材を受け、それぞれ大きく報道されました。

そんなOL学習ブームの中で、否応なく学校現場が踊っているわけですが、私はそこに、数年前のアクティブ・ラーニング（以下、AL）が登場したときと同じような臭いを感じています。

□ ALへの現場の姿勢

数年前、ALが教育の潮流として華々しく登場しました。そのような中、教育現場には二つの特徴的な現象が生まれていたように思います。一つは、校種や職種を超えて、生涯教育、社会教育にまで及び幅広く教育について議論する場が生まれたことです。それは、ALが単なる学習定着率を高めるスペシナルな手法という文脈を超えて、学習者主体の学びを目指すという、小

中高大を貫く理念を内包していたからだと思っています。そしてこのような学びのテールが生まれたことは、学校現場の「脱・内向き化」を促すという意味で私は価値を感じていました。

さて、もう一つの特徴的現象は、ALの進展によって、教師の教育に対する姿勢がいみじくもあぶりだされてしまったということです。ALというカードを突き付けられたことで、教師は否応なく自分の教育観をつまびらかにすることを迫られたのです。私はALへの意識という点に着目して、次のような組織内の典型的な構図を作って示していました。

積極的推進派は様々な手法を取り入れて授業改善を試みます。しかし、彼らの取り組みは、なかなか全体的なものにつながっていきませんでした。なぜかというところ、「グループワークになじめない生徒はどうするのか」「そんな賑やかでは学力は伸びない」「ALは教室内の秩序を乱す」「それより基礎・基本の徹底が先」「教師はますます多忙化する」などと声高に「できない理

由」を主張する否定派・懐疑派の言動が組織的活動の進展にブレーキをかけていた面があったからです。

あるいは「ALなんて言葉はいらない。そんなこと自分は20年も前から既にやってきた」「ゆとり教育と同様すぐにブームは去るよ」など冷めた視点でALと距離を置こうとする評論派・傍観派という手合いもありました。

一方、推進派の中でも特に先進的な面々



たちからは、ラーニングピラミッドを金科玉条として、単にAL型授業スタイルに拘泥することへの疑問や、「活動ありて学びなし」という浅い学びを助長するといった批判も行われ、ALに警鐘を鳴らす空気も同時に生まれました。

□「橋を架ける人」が大事

このようなALをめぐる百家争鳴は、一見ALの推進を阻むと思われるがちです。でも私は、むしろこのような相克によって「日本型AL」はより強くて本質的なものになっていったようにも思うのです。ALにせよOL学習にせよ、新しいものを「良きもの」にするのは、それを進めるイエスマンの存在や忖度の文化ではなく、むしろ批判的な視座に立つ者、あるいはカウンタ―勢力の存在が大切ではないか。そんなふうにも思うのです。

しかしながら、ALやOL学習を職場で組織的に進めるとすれば、その中で推進派と否定派の間で格差や対立が生まれる構図は避けなければなりません。

そこで必要なのは、先進の実践家というスーパースターではなく、いわば旧パラダイムの側にいる人たちをニューノーマルの地平に導くための橋を架ける人の存在です。そしてそれは管理職に求められる見識でもあると思います。

かつて私は、組織的にALを進めるために管理職が持つ見識として次のことをあげていました。

- ①まず授業を見せ合う学校文化をつくる。
- ②皆が取り組めるようハードルを低くする。その一方でエキスパートも養成する。
- ③教師のチャレンジを褒めて育てる。全職員が共有できるコンテンツをつくる。
- ④トップダウンとボトムアップをうまく融合し、互いにリスペクトしあう「学び」の場をつくる。

- ⑤他校、他職種との連携を密にする。
- ⑥生徒や保護者や地域にそれを行う意義や値打ちを伝える。

これらのポリシーは、ALだけではなく、OL学習についてもあてはまるのではないかと私は思っています。