

第3章のはじめに

授業改善のレバレッジ・ポイントは「担任」！

第3章で述べたいことは、「主体的・対話的で深い学び」の実現には、担任が重要であるということです。この意味には二重構造があります。1つは、子どもたちにとっての意味です。担任のクラス経営が、新しい授業に対する子どもたちの参加意欲やグループワーク等における活動スキルを左右するということです。もう1つは、授業者でもある担任にとっての意味です。担任としてのクラス経営・生徒指導・キャリア教育・教育相談等のスキルをどう身につけていくかが、授業者としてのスキルを左右するということです。

たとえば、担任の仕事は第1には、「主体的・対話的で深い学び」の実現という〈林檎の果実〉を实らせるための〈土壌づくり〉です。第2には、その〈土壌づくり〉の過程で担任が身につける考え方やスキルが〈授業者〉としての考え方とスキルを高め、教科授業の質を向上させてより見事な〈林檎の果実〉を实らせる、ということです。

その〈土壌づくり〉の過程を支える道具の1つが、第1章・第2章で紹介してきた「ワークシートを用いたグループワーク」です。日本の未来を左右する「教育改革・授業改善」の意味や構造を大局的に理解しながら、教室での担任業務に意欲的に取り組む契機になれば幸いです。

レバレッジ・ポイントとしての担任の仕事

レバレッジ・ポイントとは、「てこの支点」という意味です。複雑に絡み合った問題を前にして、闇雲にあちこちをつついていても徒労に終わることが多々あります。手当たり次第に手を出す前に全体構造を詳細に精査すれば、すべての問題が結びつく重要なポイントを見つけることができます。そのポイントにくさびを打ち込むことで、連鎖する他のすべての問題が簡単にかつ連鎖的に解決します。このようなポイントを「レバレッジ・ポイント」と言います。システム思考などの分野でしばしば用いられる用語です。私は「教育改革・授業改善」のレバレッジ・ポイントは「担任」であるととらえています。その意味について述べることにします。

2017年から2018年にかけて新「学習指導要領」が告示され、「主体的・対話的で深い学び」の実現・実施に向けて拍車がかかりました。これに先駆けて、

2014年の諮問の段階で登場した「アクティブラーニング」という言葉に反応して、多くの授業改善の動きが起きていました。しかし、それらの動きは順調とは言い難い状況です。

その根本的な理由は、明治時代に「急速に工業化社会に移行するために」創設された日本の学校教育にあります。この学校教育は成功し続けました。列強の植民地になることから免れ、さらに太平洋戦争敗戦後の大復興も実現しました。この成功続きによって学校教育のみならず社会の隅々にまで浸透した「工業化社会向けの教育の考え方とスキル」の変更は不十分なままに、いきなり「知識基盤社会向けの教育・授業改善」に転換せざるを得なかったがゆえの大混乱が起きているのです。

それが「主体的な学びを強要する」「活動ありて学びなし」などと揶揄される現象を招いています。現場からは「理念はわかるが、方法がわからない」「グループワークは学習規律（授業規律）を乱す」などの悲鳴も上がっています。また、「信頼されている担任は授業がうまい」「怖い担任のクラスではグループワークがうまくいかない」などの事実も散見されます。私は、これらを解決するレバレッジ・ポイントは「担任」だ、ととらえているということです。



第3章の構造

以上のことを詳述するために、この章では以下の構造で論じていきます。

第1節は私の自己紹介です。第1章・第2章で紹介してきたワークシートを開発してきた過程と、その過程で培った力で開発した「主体的・対話的で深い学び」を実現したと自負する高校物理授業の構造について述べます。そこには生徒指導・キャリア教育・教育相談、さらには心理学やビジネス理論をあちこちに埋め込んでいることをご理解いただけたと思います。

第2節は、最近の授業改善運動の中で起きているさまざまな問題点を紹介します。根本的な矛盾は「工業化社会に順応した学校教育世界に、知識基盤社会向けの教育を入れること」です。それは必要不可欠ではあるものの、古い時代の組織構造や私たちの感覚をそのままにしていることで、さまざまな矛盾が発生してきているととらえることができます。

第3節は、その問題解決策の提言です。それが「担任が行う生徒指導・キャリア教育・教育相談等の見直し」です。しかし、ここにも問題山積であることについて述べます。

第4節が具体的な解決策です。その道具は第2章で紹介してきました。ここでは理論的な背景を解説します。担任としての仕事にこれまで以上に意義と楽しさを再発見していただくことができると思います。