

# 新課程の今こそ求められる 教師の主体性と教師間の連携

青森県立弘前ひろさき高校教頭 奈良昌孝

新課程で生徒の主体性を育むために、学校全体、また管理職としてすべきことは何か。  
青森県下随一の進学校で進路指導主事を長く務め、現在は教頭の奈良昌孝先生に聞いた。

「教わる・教える」授業から  
「自ら学ぶ」「学び合う」授業へ

「学ぶ(学習)」には、「教わる」「自ら学ぶ」「学び合う」の3つの要素があると、私は考えています。今までは、生徒にとって「教わる」ことが学びの中心であり、教師も「教える」意識を強く持って授業を行っていたと思います。ところが、新課程では、生徒に「主体的に学習に取り組む態度を養う」ことが盛り込まれました。つまり、生徒が「教わる」だけでなく、「自ら学ぶ」「学び合う」ような授業を行うことが求められているのです。

「自ら学ぶ」「学び合う」ために

は、まず「教わる」ことで、知識を蓄積しなければいけません。これまでのように、基礎・基本の定着を図り、そのための予習・復習が重要であることには変わりはありません。しかし、教わるだけでは、学びの第一段階で止まっており、更なる成長も望めません。主体的に学習に取り組む態度を養うことは、学びのバランスが良くなることにもつながると考えます。

また、新課程では、旧課程に引き継ぎ、生きる力の育成が掲げられています。変化が速い社会で、今後どのような知識・スキルが必要とされるのか分かりません。だからこそ、幅広い知識や教養を高校時代にも身

に付けさせる必要があると考えます。本校では、1年次の理科で「物理基礎」「化学基礎」「生物基礎」を必修としました。文系に進む生徒も理科的素養をきちんと身に付けて社会に送り出したいと考えたからです。

このように、新課程の趣旨を具現化することは、生徒が生涯成長し続けるための本来の学びが実現できる機会となるのではないのでしょうか。

失敗談を話すことが  
チャレンジへのきっかけに

生徒が教わることから一歩進み、自ら学び、学び合うためには、まず授業を見直す必要があると思います。1つは、生徒が試行錯誤をしま

すい場面を入れることです。私の担当科目は化学でしたが、例えば、実験では手順を全て教えず、生徒に器具の扱いなどを考えさせながら取り組ませることもありました。そうすると、反省を生かして2回目に取り組みたいという生徒が出てきます。2回目で成功すれば、よく考えたことを褒め、次の学びにつながるような発問を投げ掛けます。うまくいなくても、成功した生徒を紹介して学びに結び付けて、自ら学ぶ姿勢を引き出すようにしています。

2つめは、教師が自分の失敗を話したり、先輩の経験を伝えたりすることです。それらは、今多くの先生が行っていると思いますが、これ

からはいつそう重要な意味を持つと考ええます。今の生徒は、自分には越えられない壁だと思つくと、立ち止まってしまふ傾向にあります。失敗を極端に怖がり、なかなかチャレンジしようとしないうのなら、本人が経験をしなくても、他者の失敗から学びを得られるようにするのがいい。私は、自分の授業や進路指導、部



青森県立弘前高校教頭  
**奈良昌孝** なら・まさたか

教職歴29年。青森県立弘前南高校、青森県立弘前高校に教員として10年勤務後、青森県立田名部高校教頭として2年の勤務を経て、現職。青森県立弘前高校教頭としての赴任は1年目。

### 青森県立弘前高校

○1884（明治17）年開校／全日制、普通科、共学／1学年約280人／2012年度入試合格実績 現浪計）は、国公立大が北海道大、弘前大、東北大、筑波大、京都大などに145人、私立大が慶應義塾大、中央大、法政大、早稲田大などに延べ150人が合格。

活動などでしてきた失敗をよく生徒に話しました。自分の経験を教訓に次へ進んでほしいという思いもありますし、またそうした話は、「先生も失敗するんだ」と生徒が教師に心を開きかけにもなるからです。

### 変革期だからこそ 教師間の連携を強化

課題をただ与えるのではなく、生徒が一步踏み出せるような働き掛けをする。最初の一步が出れば、自然と次の一步が出て、後は自然と前に進んでいけるでしょう。ただし、その一步を踏み出すきっかけになることは、生徒は皆、同じではありません。学年団や学校全体で一貫性を持ち、諦めずに指導を継続していくことが何よりも重要です。

また、新課程では、学習内容が増えた分を旧課程での授業に上乗せするだけでは、教師も生徒も逼迫するだけです。変わった時こそ、授業を見直すチャンスです。以前にこう使っていたから、これからも同じで

よいということはありませぬ。授業に求められることが変わったのですから、教える内容を選び直し、教材を見直すべきです。もちろん、それは簡単なことではありません。でも、教師は1人ではありませぬ。教科内で知恵を出し合えば、より良い方法が見付かるでしょう。

このように、新課程を具現化していく上で、教師間の連携強化は必須のものであり、学校力が試されるものだと感じています。

### 新課程は次代を担う 教師を育てるチャンス

指導の変革期にあつて、私が教頭として出来ることは、現場の先生方からの提案が実現しやすい環境を整え、その取り組みを見守ることだと考えます。もちろん、逸脱している時には軌道修正が必要ですが、やってみたいということはまず受け止めて、自由に取り組ませるのです。指導に失敗があつてはなりません。が、より良い指導を追求するためには、自ら課題を見いだし、解決策を

考え、実行することが必要です。新課程という環境変化は、生徒のみならず、教師にも主体性が求められているのであり、教師としての力を伸ばすチャンスでもあります。

提案を実現させる過程では、経験豊富な管理職のアドバイスも必要でしょう。私は、先進校の取り組みや研修会の情報を伝えたり、自分の失敗談を話したり、取り組みがより有益になるように声を掛けています。

また、先ほど述べたように、新課程の具現化には、教科、学年団、分掌と、教師間の連携が必須となります。そこで重要な役割を果たすのが、学年主任、進路指導主任などのミドルリーダーです。力のある先生に任せるだけでなく、「立場が人を育てる」という言葉があるように、変革期の今だからこそ、これからの成長を期待する先生を抜擢することも考えられるでしょう。

次代の学校をつくる教師を育てるのは、管理職の役目でもあります。そうしたチャンスとしても新課程は捉えられると考えています。

\*プロフィールは2013年3月時点のものです