

第47回学習会を、平成25年9月6日(金)19:00~20:00福岡市教育センターにて行いましたので報告いたします。

第47回の内容

講師 重枝一郎先生

2学期の学級経営のポイント

- 1 再々契約を行う
- 2 教師のリーダーシップ
- 3 9月末にひとりQ-U事例検討会
- 4 演習 「すごろくトーク」「マラソンランナー」



2学期初めの学級づくり

1 再々契約を行う

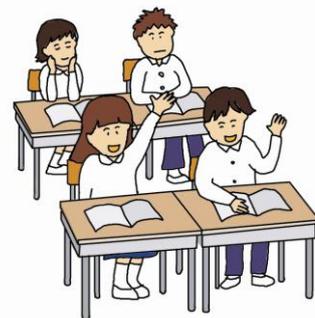
- (1) 4月契約, 6月再契約の振り返り
- (2) 教師の「2学期への想い」を話す
「役割を果たす活動が増えるので、友だちの活動をよく見て、認め合うこと。
いいところ、ありがとう、応援、さがそう！」

「誰とでも組める力をつけよう」

集団の成熟 (親しく→ひろがる→協力→組織化→リーダーシップの分散)

- (3) 2学期の見通しを示して、プロセスを大事にさせる
(計画性→主体性→定期的に点検→修正)
- (4) 係活動の振り返り
(効率性と公平性の折り合いをつけながら微調整)

- (5) 授業に短時間のグループ活動を取り入れる
 - ・排他的な雰囲気をチェック (1学期のQ-U)
 - ・活動の中で「ホメ」「怒り」の場面を増やす
 - ・全体的話し合いの前にペアや小グループで段階的に
 - ・コンセンサス実習で話し合いの「ルール」と「リレーション」をつくる
 - ・話しやすい聴き方? どうすればうまくまとめられる? マナーの必要性は?
 - ・「心地よさ」と「ダメージ」の両方を体験させ振り返り
 - ・大きな活動(行事)の基盤づくり
 - ・小さな成果を積み重ね、応用力、実践力を発揮してほしいと伝える
(スパイラルと往復)



2 教師のリーダーシップ

- (1) 教示的→説明的→参加的→委任的
- (2) リーダーシップとメンバーシップは表裏一体
 - ・リーダーの役割を担っている生徒はフォローしてくれるメンバーのありがたさを実感できるように、教師は参加しながらサポートする。メンバーには新しいリーダーを自ら支えることができるようにサポートする。
- (3) 成功を陰で支える
 - ・推進力「やってみよう！」
 - ・花をもたせる「すごいね！」
 - ・委任的につなげたい

3 9月末にひとり Q-U 事例検討会

- (1) Q-Uで調査
 - ・観察，面接は教師と生徒のリレーションの大きさに左右される
- (2) 10月に効果的な方法を柔軟に取り入れる
- (3) 待つ相談から働きかける相談（開発的生徒指導）



4 演習

- 「すぐろくトーク」 ○「マラソンランナー」



解説

班づくりの考え方

先生方はどのような方法で班づくりをしていますか？

学級での役割（仕事）重視ですか？それとも、仲間作りを意識していますか？

中学校では、生徒会組織とリンクして班づくりをすることが多いようです。例えば、学習・生活・整美・厚生・保体・文化等、学校によって名称は異なりますが、専門委員会とリンクした班を学級でも構成します。班の希望をとると、多くの中学生は、その仕事がしたいからという積極的な理由ではなく、仕事が少なく楽そうだからという、担任として怒りたくなるような理由で選びます。そのような班づくりに疑問をもったことはありませんか？

もちろん、生徒会の専門委員会との関連を配慮する必要はあります。そのうえで、学級独自の、担任による意図的な班づくりも大切だと思うのです。

班づくりの過程でリーダー育成

「班づくりにかける時間がない」という声を聞きます。しかし、発想を変えれば、班づくりを行う過程そのものが、学級集団づくりであり、リーダー育成になります。そこに時間をかけることで、学級集団がまとまり、生徒指導が減ります。何か起きてから行う消極的生徒指導を減らすために、先手で行う積極的生徒指導をしていくと、結果的に、時間の余裕も生まれるのです。

学級のリーダーである学級委員と班長は、人望で推されてくるリーダーでないと認めないことを、学級のルールにします。そのルールに則って、アンケート用紙にリーダーとしてふさわしい人を書かせます。その時に、必ず理由を具体的に書かせるようにします。ここが、教師のおさえどころです。

学級でアンケート結果を知らせる時には、必ず理由を伝えます。生徒に発表させると効果的です。それが、いいところ探しになるからです。つまり、リーダーに推薦された人は、クラスメイトからのプラスメッセージを受け取ることになります。このように、正当な理由があって推薦されたので、本人に自信がなくても、背中を押されることになります。自信がない生徒にとっては、「応援メッセージ」になるのです。

このように、教師が意図的に、コミュニケーションの場をたくさん作ります。

正当な評価をするために

2学期、3学期のリーダーはだいたい、学期始めに決めると思っています。それを、学期の終わりに決めるようにすると、正当な評価になるのではないのでしょうか。

学級に班が6つあるとすれば、6人を学級のリーダーにします。学級委員は班長を兼ねるようにします。そうすると、リーダーの枠は6つです。リーダーになりたくても、それにふさわしい仕事ぶりが評価されないと、リーダーにはなれないという雰囲気をつくります。くさびを打っておくのです。

中学校3年間においても、同じようにくさびを打っておきます。班長を経験していなければ学級委員になれない、学級委員を経験していなければ、生徒会役員や部活動の部長、体育会でのブロックリーダーにはなれないという道筋です。このような考え方や基準をもたせることで、正当な評価ができるようになり、学級や学年で正義が通るようになります。

班員の決め方

班員は、班長に決めさせます。そして、必ず、学級全員からの承認を受けます。「なぜ、このようなメンバーにしたのか」説明できるようにします。学級全員が納得する説明ができるようになるためには、担任による支援が必要です。事前に担任が納得するように、何度も説明をさせます。担任はどんどん質問します。そのやりとりが、リーダーに柔軟性をもたせることになります。質問に答えられなければ、差し戻しです。もう一度リーダーは、班員を考え直すことになります。このやりとりを何往復かする過程で、リーダーたちは、学級全体の人間関係や学習環境、学習状況に配慮して考えられるようになります。これも、リーダー育成です。事前に担任と、このようなやりとりをしておくと、リーダーは自信をもって学級全体に自分たちの考えを説明できるようになります。

一人一役

学級の実態に合わせて、一人一役の仕事を割りあてると共に、その仕事に誇りをもてるような仕組作りをしていくと、係活動が活性化します。例えば、「清掃リーダー」は、清掃に関するスペシャリストとして、学級で活躍させます。「教科リーダー」を全教科で決める場合、「国語リーダー」は、国語科の教員との連絡調整だけではなく、授業前後の黒板の管理までさせます。黒板を消し、黒板の溝までぞうきんがけをさせる等、学習環境の管理をさせます。そのように、スペシャリストとしての意識を高め、誇りをもって係活動をさせます。そのプロセスや具体的な場面を評価し、班長や学級委員等のリーダーとして、まわりから推されるように成長させます。学級全員が、何かの場面で「リーダー」として活躍できる場を設定し、花をもたせるような「いいところ探し」を仕組むようにします。

このように、すべての活動を関連付け、プロセスを重視します。それを、リーダー育成や班づくり、係活動、部活動、授業、生徒会活動、行事等・・・すべての教育活動に関連付けます。分断しないことが大切です。

再々契約

学級で4月当初に決めた「ルール」を徹底させるためには、定期的に子どもに刺激を与える必要があります。ゆるみが見られたら、すぐに刺激を与える必要がありますが、一つの目安として、6月に「再契約」、9月に「再々契約」をするという見通しをもっておきます。教師側に見通しがあれば、余裕をもつことができます。

トラブルが続発する、一体感のない学級は、「ルール」に対する意識が低いのです。教師が常に、熱く思いを語ることが大切です。また、子ども同士をつなげることが大事です。「友だちをちゃんと見ておく」をテーマにして、認め合う場を意図的に仕組みます。そうすると、集団が成熟します。そのような道筋を、教師が理解しておくことで、余裕のある指導ができます。

誰とでも組める力をつける

2学期の学級経営で意識したいのは、「協力」です。担任は、「協力」を意識した学級経営にシフトします。つまり、「誰とでも組める力をつける」のです。このようなメッセージに、前向きな気持ちになる子どももいます。子どもに「絵」を描かせるのです。それを、定期的に点検します。スパイラル的に高まっていけばよいというスタンスで、プロセスを評価するようにします。プロセスを評価しないと、成長が硬直してしまい、次のチャレンジに向かうことができなくなります。

活動すると「見える」

授業中に静かに座っているだけでは、子ども同士の関係性や雰囲気は見えません。しかし、活動させると、排他的な雰囲気や困っている子どもの様子が見えてきます。また、尊重したり認め合ったりしている様子も見えます。グループで活動させると、「ほめる」「怒る」等の、教師が熱をもって伝える場面を増やすことができます。

心地よさとダメージの両方を体験

一日の大半は授業なので、授業と日常的な取組を往復的に行うと、相乗効果があります。学校は子どもにとって社会です。教科内容を学ぶだけではなく、人との関わりについても学びます。その中で、心地よさと同時にダメージも体験させることで、成長します。教師のスタンスとして、結果ではなく「過程」を重視するという発想をもてば、様々な教育活動に対する考え方によい変化があると思います。

教師が「班づくりに時間をかける」意義や「リーダー育成」の道筋を理解し、適切なコーチングやファシリテーションができれば、子どもたちは自信や誇りをもって、伸びていきます。心地よさとダメージの両方を体験することに意義があると思っている教師は、柔軟に子どもに関わることができます。

演習 「すごろくトーク」



子どもたちの不安や緊張をやわらげ、学級での所属意識や存在感をもたせる演習です。あまりお互いのことを知らなくても、楽しくコミュニケーションをとることができます。すごろくトークのシートとサイコロさえあれば、いつでもできる手軽さがあります。この演習は、自己開示をするので、エンカウンター（本音の交流）の要素が強いのですが、話の聴き方・伝え方についてのソーシャルスキルトレーニングも同時にできます。

進め方は、すごろくと同じです。シートには、「好きな動物」「心に残っている本」「服装の好み」「得意なこと」「趣味」等、さまざまな言葉が書いてあるので、自分があたってところの話をします。その時に、まわりの聴き方についてもトレーニングします。

実際に、風土会参加の先生方が体験しました。はじめて会った先生方でも、大変盛り上がり、話がはずんでいました。

演習 「マラソンランナー」

一人一人のもっている情報をお互いに伝え合い、それぞれの情報を組み立て協力し合って課題を達成していくグループ・ワーク・トレーニングです。

6～7人のチームで課題を解決します。その課題は、次の通りです。『情報カードには、マラソンをしている人の絵が描いてあります。先頭から数えて4番目に走っている選手をみんなで協力して見つけましょう』

カードには、右の写真のようなゼッケン番号を付けたウサギの絵が描いてあります。カードを人に見せたり、手渡ししたりせずに、情報を言葉で伝えて絵をつなぎ合わせます。

ここで意識するのは、P機能とM機能です。両方がリーダーシップ行動といわれるものです。P機能はパフォーマンス機能で、「グループが取り組んでいる課題をうまく解決できるようにする働き」です。例えば、情報や意見を引き出す、意見をまとめて結論を出す、役割分担を促す等です。M機能はメンテナンス機能で、「グループのメンバーが互いに気持ちよく協力し合えるように、気を配る働き」です。例えば、意見を言いやすいように気配りする、意見を言えない（言わない）人に気配りする、意見を言い張る人に気配りする等です。

実際に体験すると、短時間でチーム感覚が生まれ協力体験ができました。課題を解決できると嬉しくて、思わず歓声が上がっていました。



本日のキーワード

- 誰とでも組める力をつける
- プロセスを大事にさせる
- 「心地よさ」と「ダメージ」の両方を体験させ振り返り
- 4月契約，6月再契約，9月再々契約

♪ 学習会に参加された先生方の感想 ♪ (参加人数 50名)

- ・ 班長や学級委員決めの方法として、アンケートで推薦する理由を書かせ、更に補足説明を加えさせるという重枝流がとても参考になりました。その過程が、友だちのいいところ探しにもなるし、推薦された子どもに認められ感をもたせることができる。誰とでも組める力をつける第1歩につながると思いました。子どもたちの活動，行動をじっくり見守り，アドバイスや意見を聴く場面，叱る場面を見極めることが大切だと感じました。粘り強く，いろいろな活動を通して，クラスづくりをしていきたいと思ひます。
- ・ 重枝先生の班決めの仕方を伺い，細かいプロセスに驚きました。いつも立候補優先にしていたので，やり方を見直すよいきっかけになりました。また，再々契約どころか再契約すらしていなかったなので，今からでもそのような働きかけをしていきたいと思ひます。
- ・ 班づくりで係希望をとっていましたが，言われてみれば，その係に対する子どものモチベーションが高いわけではないです。「昨年の流れで今年も・・・」を断ち切って，思っただことはやってみようと思ひます！
- ・ この2学期始めの風土会で学べる機会を，本当に有難いと思ひ参加しました。今まで，そして現在の学級経営の方法を振り返りながら，拝聴しました。班長会，班会の設定が，多忙化の中で難しい現状があります。しかし，その重要性を再認識しました。この「時間」を捻出するために，学年，学校全体に働きかけるような行動を起こしたいと思ひます。本日も熱い講話をありがとうございました。
- ・ 2学期はじめの学級づくり，ちょうど班替えの準備でしたので，さっそく学校に持ち帰り，やってみようと思ひます。2学期は行事がとても多いので，「役割を果たす」「友だちを認め合う」「誰とでも組める力をつける」等をさっそく，学級で話してみようと思ひます。特に，「誰とでも組める力をつける」という言葉は，とても心に残りました。次回も必ず参加します。

(「誰とでも組める力をつける」場を設定すると，子どもたちは，活動を通して，自ら力をつけていきます。例年通りではない方法，内容を工夫することは，教師の醍醐味です！)

- ・ はじめて参加しました。もっと生徒達のやる気を引き出せるような取組をしていきたいです。1年間を全体として見て，学期毎，月毎に，どのように学級づくりをしていくのか，それを教師は意図的に計画していく必要性を感じました。生徒の成長を感じられるような学級経営をしていけるように担任の責任を果たしたいです。
- ・ 9月にやるべきことを2学期の終わりを見定めて行わなければならないと思ひました。具体的に学校で伝えていきたいです。
- ・ 同じ学校の先生から紹介され，はじめて参加しました。私は教職1年目なので，分からないことがたくさんある中，手探りで学級経営をしています。今日の研修では，ヒントをたくさんいただき勉強になりました。

(風土会には，教頭先生が若い先生を誘って一緒に参加されたり，同じ学校や他校の先生からの紹介で参加されたりと，輪が広がっています。今回も，福岡市だけではなく，夜須，粕屋，古賀，山口県から参加された先生がいます。遠くから，ありがとうございます。ぜひ，学級経営や人間関係づくり等で悩んでいる先生や困っている先生に，風土会の存在を紹介してください！一緒に考え，学び合ひましょう！！)