

第56回学習会を、平成26年11月21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56回の内容

講師 重枝一郎先生

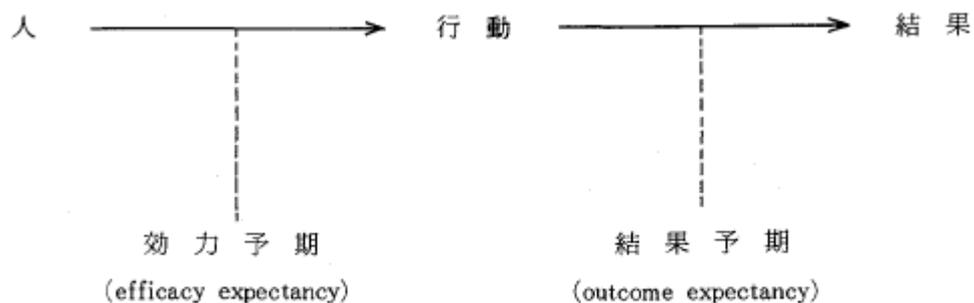
「べき」のすり合わせで一体感をつくる

- 1 主体的に行動するために
- 2 自己効力感の4つの要因
- 3 一体感が影響する
- 4 コンセンサス実習「あいさつ」の『べき』



「べき」のすり合わせで一体感をつくる

1 主体的に行動するために



効力予期と結果予期の相違をあらわす図式 (Bandura 1977)

うまくできるか + どうなるか = 行動
効力予期 結果予期



自己効力感が高いと
チャレンジする

2 自己効力感の4つの要因

成功体験

また、できるだろうという気持ちになる

代理体験

自分にもできるかもしれないという気持ちになる

言語的説得

特に信頼できる人によると効力が高まる

生理的自覚

「ゾーン」かどうかを自覚すること

チーム効力感につながる（私たちにもできる）

3 一体感が影響する

教室のルール・マナーづくりで「べき」のすり合わせを試みる

(1) 「べき」のギャップの確認

「べき」の境界線

(2) 「べき」のすり合わせ

目玉焼きに何をかける？

職員会議

「べき」のズレをなくし、感情だけのぶつかりをなくす

力を引き出す指導，成長を促す指導 =

開発的生徒指導

解説

「効力予期」と「結果予期」

どの学校でも、「生徒の主体性の育成」をテーマに、教育を行っています。「主体性」について、理論的というよりも背景として、何が必要かを考えてみましょう。自分だったら、どうでしょうか。「どうせ、ダメだ」と思うことは、チャレンジさえしないのではないのでしょうか。

主体的に行動するかどうか、やろうとするかどうかには、「効力予期」(うまくできるかどうか)や「結果予期」(どうなるか)が働いています。

人が行動を起こすための、手前にあるのは何か。跳べるかどうかは後にして、このハードルを跳ぶかどうかという、人を行動に突き動かすのは何でしょうか。

人がある行動を起こそうとする時、その行動を自分がどの程度うまく行えそうか、という予測の程度によって、その後の行動の生起は左右されます。つまり、「自分にはここまでできる」という思いが行動を引き起こすのであり、その思いのことを、アルバート・バンデューラ (Albert Bandura) は、“自己効力感”と呼びました。

アルバート・バンデューラは、自己効力感や社会的学習理論で知られるカナダ人心理学者です。

自己効力感とは、心理学用語で「自己に対する信頼感や有能感」のことをいいます。

つまり、ある課題を与えられた時に、自己効力感の高い人は「よし、やってみよう」と思うことができ、その後の行動につながります。一方、自己効力感の低い人は「その課題は自分にはできないかもしれない」と尻込みする傾向があり、その後の行動にはつながらないこととなります。行動を起こすためには、自己効力感という入り口を通過しなくてはならないといえます。

自己効力感の4つの要因

自己効力感を高める方法として、「成功体験」「代理体験」(同じような能力の人間が努力し成功しているのをモデルにする)「言語的説得」(励まされる)「生理的自覚」(心身の状態が良好だと自覚する)の4つが挙げられます。

「成功体験」は、いわゆる成功体験を積むことです。成功体験をたくさん積むことは、自信につながります。だから、最初は小さな成功体験を積むことが大事です。

「代理体験」は、自分の仲間や友だちが、自分がやろうとしていることにチャレンジして成功すると「自分にもできるかも」と思うことです。これは、周囲に他者の存在が必要になります。そして、身近なモデルというのがポイントです。

「言語的説得」は、他者から評価されたり褒められたりすると、自己効力感が高まるという意味です。特に、信頼できる人から評価されると、より効果が大きくなります。

「生理的自覚」は、リラックスできているから、これならできる！と思うような感覚のことです。自分の生理状態を感じて理解し、ゾーン(集中している状態)に入れるようにします。

自己効力感を高める

自己効力感が高まった生徒は、主体的に行動できるようになります。つまり、「主体性の育成」をするために学校では、生徒に成功体験を積ませるのです。生徒がアウトプットして結果を出す機会をつくるのです。

また、ピア・ラーニングをさせることも有効です。「代理体験」と「言語的説得」には必ず、身近な他者の存在が必要です。身近なモデルから学び、信頼できる仲間や先生から評価される機会をつくと、自己効力感が高まります。

このようにして、自己効力感が上がれば、生徒は主体的にチャレンジし始めます。その好循環を生み出すのです。つまり、ピア・ラーニングを通して「自己効力感」を高めます。さらに、「私たちならできる」「私のクラスならできる」という「チーム効力感」を高めていきます。

ラーニング・ピラミッド

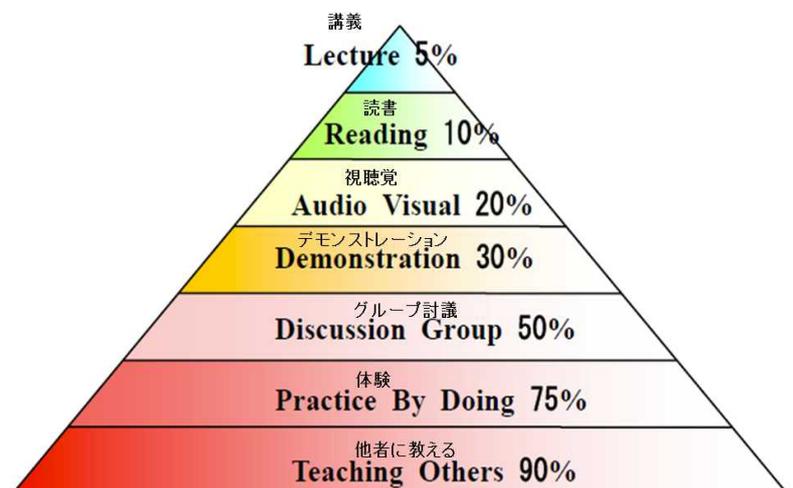
学びの記憶は、人に説明できてはじめて定着します。学びの記憶が高まるように、友達同士で説明し合うのは効果的な学習方法です。

右図の「ラーニング・ピラミッド」からも分かるように、人に説明したら学習定着率は90%に高まります。だから、ピア・ラーニングやピア・サポートを学校に取り入れていく意義があるのです。学力を高め、テストで点をとるために、ピア・ラーニングをするという考え方を、教師と生徒が共有します。

このように根拠を示すと、生徒が「やらされ感」ではなく、主体的に活動するようになります。

学習定着率「Learning Pyramid」

(出典：National Training Laboratories)



信頼関係がベース

「言語的説得」は、信頼できる人から評価されると、より効果が大きくなります。学校では、日常的に生徒を評価するのは教師です。だから、生徒との信頼関係がベースにあると、教師の言葉は、生徒の自己効力感を高める大きな役割を果たします。生徒からすると、あまり信頼していない人からほめられても、うれしくありません。

生徒に信頼される教師は、どのような教師でしょうか。特に、思春期で難しい時期の生徒は、どのような先生を信頼するでしょう。信頼関係は簡単に築けるものではありません。何かドラマがないと、信頼関係は生まれません。教師は生徒にとって、影響力の大きな存在です。生徒の心に響く語りや行動ができる教師でありたいです。

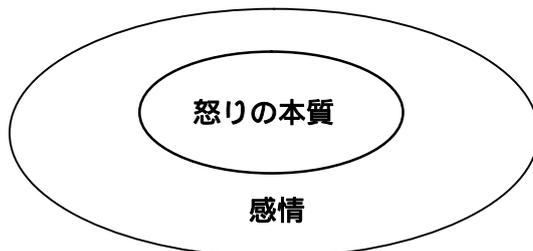
「ゾーン」の状態

「ゾーン」とは、スポーツ・トレーナーやメンタル・トレーナーがよく使う言葉で、集中している状態を言います。そこで、生徒に「イチロー選手は、どうやってゾーンに入っているか知っていますか」「イチローは一日中、ゾーンですか」などと問いかけて、「ゾーン」を意識させます。さらに、「一流の選手は、一瞬でゾーンに入ることができますが、みなさんは、どのようにしてゾーンに入りますか」と考えさせます。

授業のあいさつは、ゾーンに入るきっかけだと位置付けて、自分でコントロールして「ゾーン」に入ることができるように意識付けます。

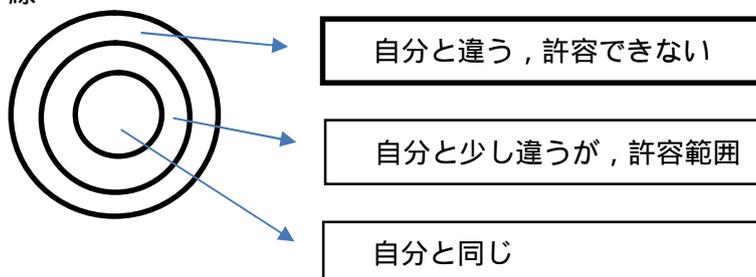
「べき」の共有

人間関係のトラブルが起きたときには、感情がぶつかっています。その怒りの感情を取り除かないと、そのトラブルの本質が見えてきません。なぜ、怒っているのかという「怒りの本質」をはっきりさせるためには、時間が必要です。



また、人はそれぞれの価値観をもっています。「これは、するべき」の「べき」は、個々で違います。その「べき」の境界線やギャップについて理解し、すり合わせをして「べき」が共有されれば、トラブルを解決することができます

「べき」の境界線



開発的生徒指導

生徒指導は、学校がその教育目標を達成するための重要な機能の一つであり、子ども的人格の形成を図る上で、大きな役割を担っています。しかし、これまで、小学校段階から高等学校段階までの生徒指導の理論・考え方や実際の指導方法等について、時代の変化に即して網羅的にまとめた基本書が存在せず、生徒指導の組織的・体系的な取組が必ずしも十分に進んでいないことも指摘されていました。

そこで、生徒指導の実践に際し教員間や学校間で共通理解を図り、小学校段階から高等学校段階までの組織的・体系的な生徒指導を進めることができるよう、生徒指導に関する学校・教職員向けの基本書として、「生徒指導提要」が文部科学省から出されました。

開発的生徒指導について、生徒指導提要には、「力を引き出す指導、成長を促す指導」と書いてあります。問題行動を起こした一部の生徒を対象とした後手の生徒指導に追われないために、すべての生徒を対象とした先手の「開発的生徒指導」という考え方が、これからは重要になると思います。

開発的生徒指導は、すべての生徒が対象なので、授業にすることができます。開発的生徒指導の定義は、「すべての生徒を対象とした、力を引き出す指導、成長を促す指導」と考えて、授業に取り入れていきましょう。

その一例として、学級活動（特別活動）の授業を紹介します。

演習 ルール・マナーづくりで「べき」のすり合わせをしてみよう【特別活動】

【導入】

「みなさんは、目玉焼きに何をかけますか？」子どもに問いかけます。

「塩・こしょう」「しょうゆ」「ソース」などが挙がります。

「それでは、自分と同じ 自分と少し違うが、許容範囲 自分と違う、許容できない のどれか、声に出して言ってください」

「塩・こしょう」「しょうゆ」「ソース」「マヨネーズ」「ケチャップ」「いちごジャム」

個人で「ズレ」があることに気付かせます。

教師の場合は、会議の集合時間を聞いてみると、ズレが実感できます。

16時スタートの会議に、あなたなら何時に集合しますか？

4人くらいで話してみると、違いがあることに気付きます。まず、ズレがあることに気づき、全体で目標に対する「感情」「意味」を共有します。

この合意形成した結果を、ルールやマナーとして確認するのです。

【本題】 生徒が先生にするあいさつの「べき」を、一人2個考えます。

4人1組をつかって、グループ全員の内容を記入します。

ランキングをします。

シェアリングします。(グループ 全体)

ワークシートの例

内 容	名 まえ				合 計

風土会に参加された先生方で、実際に体験してみました。

ランキングの結果は・・・1位「名前を読んで」2位「目を見て、大きな声で元気よく」

1位「先にする」 2位「目をあわせる」

1位「目を見て」 2位「自分から先に」などが挙がりました。

「あいさつはするべき」という「維持ルール」を、どんなあいさつがいいのかという「向上ルール」に発展させます。それを、生徒から引き出します。

自由に考えさせるよりも、フレームを与えて考えさせた方が、よいアイデアが飛び出てきます。

「合唱コンの取組みは、どうあるべき」「授業態度は、どうあるべき」など、アレンジして実践してください。

今回のキーワード

効力予期，結果予期

自己効力感の4つの要因：成功体験，代理体験，言語的説得，生理的自覚
力を引き出す指導，成長を促す指導 = 開発的生徒指導

「べき」のすり合わせ

学習会に参加された先生方の感想

(参加人数 19名)

- ・風土会に参加して，学級の生徒たちのいろいろな「べき」を聞いてみたいと思ったし，「べき」のすり合わせをしてみたいと思いました。
境界線を見つけ，生徒たちとよりよい学級をつくっていきたいと思います。
また，生徒たちとの信頼関係が，まだまだできていないので，生徒たちと共に時間を共有していく中で，信頼関係をつくっていきたいです。積み重ねを大切に，生徒たちの成長を促す指導ができるように，私も少しずつ成長していきたいと思います。
- ・「べき」のズレをなくし，感情だけのぶつかりをなくすというお話は，とても分かりやすい内容でした。
それを，生徒にうまく伝えることが自分にはなかなかできませんが，本日教えて頂いたことを，ぜひ，生徒に伝えたいと思います。
- ・「べき」のすり合わせ，大変勉強になりました。職員間も，この「べき」が生徒指導面をはじめ，バラバラだと感じました。校内研修などで実践してみたいです。
あいさつは，相手のためだけではない，自分のためという視点で考えたことがなかったので，なるほどと思いました。視点を変えることの大切さを，改めて自覚しました。
- ・学級のルールが定着せず，悩んでいましたが，今回の「べき」のすり合わせで，ルールやマナーをつくっていくということが，大きなヒントになりました。学級で試してみたいと思います。
- ・ゾーンの話や「べき」の話は，すぐに生徒に話したい内容でした。来週のHRや授業で，ぜひ，話したいと思います。学級は，これから大きく成長する時期なので，いろいろな仕掛けをしていきたいです。
- ・実践できる内容，また，他にも対応できる内容で，大変役に立ちました。
「開発的生徒指導」は，今までは「積極的生徒指導」と呼んでいましたが，生徒から引き出す点や全部の生徒を対象に先手的に行うという点など，今一度，自分の生徒指導を見直す機会になりました。
- ・自分が何となく感覚で捉えていたことを，わかりやすく論理的に講義して下さったので，すぐに実践したくなりました。
- ・自己効力感の4つの要因についてのお話は，学級に限らず，部活動にもつながると思いました。生徒にチャレンジさせるためには，教師の働きかけを工夫して，それを積み重ねることが大事だと思いました。
- ・学級のルールが定着せず，悩んでいましたが，今回の「べき」のすり合わせで，ルールやマナーをつくっていくということが，大きなヒントになりました。学級で試してみたいと思います。

(風土会が，自分の実践を振り返ったり，新たな実践にチャレンジしたりする機会になっているのは，嬉しいかぎりです。風土会でお伝えしていることを，目の前の子どもたちの実態にあわせてアレンジしながら，日々の実践に役立てて下さい。そして，ぜひ，その成果をお知らせ下さい)