



第30回学習会を、平成23年6月10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30回目の内容

講師 重枝一郎先生(福岡市教育センター主任指導主事)

- 1 なれあい型学級の傾向と対策
- 2 ビデオ鑑賞
- 3 体験活動「先生ばかりが住んでいるマンションⅡ」
- 4 振り返りの実際
- 5 実践交流 福原先生(香椎第二中学校)風土会をうけての学校の取組



なれあい学級を通しての考察

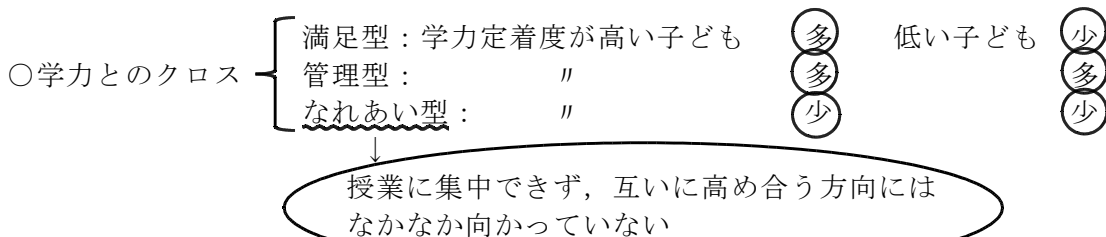
1. 学級崩壊の原因

- 逸脱・反抗している児童生徒(影)
- 普通の児童生徒が教師に反抗するようになったとき(本体)
 - ↑
 - 良い子が教師を見捨てる
(普通の子どもが安心して教師の指導に反する)
 - ↑
 - 教師がブレた指示を連発(シンプルでブレない方針)



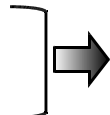
2. なれあい型があぶない理由

- 管理型から荒れ始めるよりも、なれあい型からの方が荒れに移行する過程が速い



3. なれあい型教師

- ・1対1の関係性を重視する
- ・ルール遵守の不徹底
- ・情緒的援助への偏り



子ども同士の活発な
関係形成を促さない

〈具体的マイナス状況〉

- ①教師役割を強調しなくてもよい場面はよいが、授業、生徒指導など役割を明確にする必要がある場合においても、フレンドリーな関係がもちこされてくる。
- ②クラスのルールが守られなくても、個人的に許してほしいとねだる風土。
- ③教師と生徒の二者の関係にとどまってしまう、教師からは認められるが、友だちから受け入れられない。



なれあい型の方が、管理型から荒れ始めるよりも荒れに移行する過程が速い

4. 「ふれあい」と「なれあい」の違い

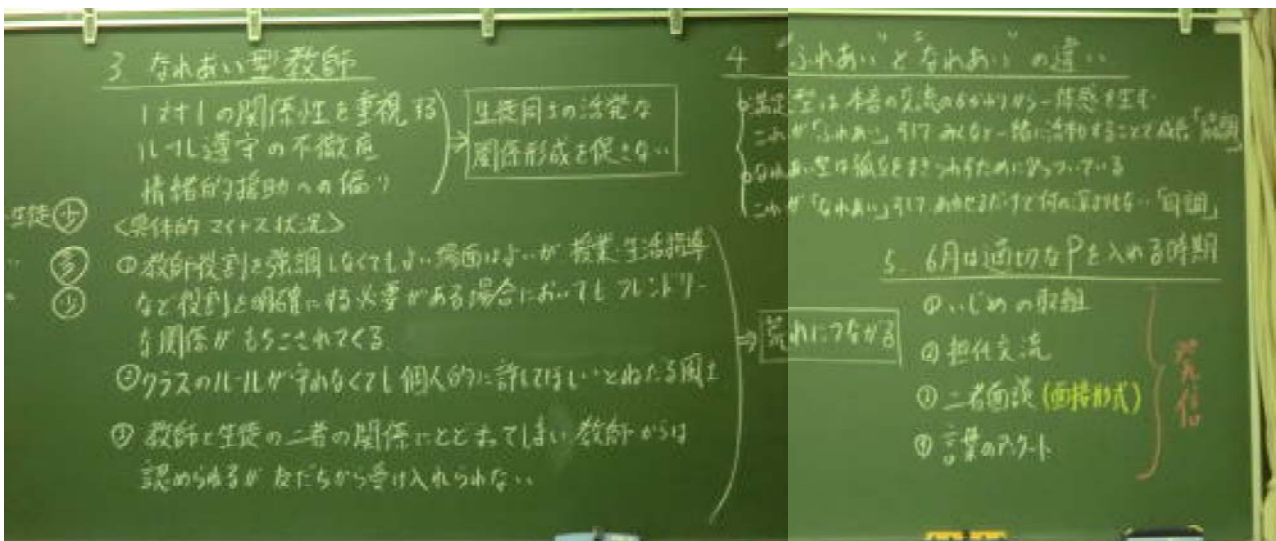
- ・満足型は、本音の交流のかかわりから一体感を生む
これが「ふれあい」
そして、みんなと一緒に活動することで、成長「協調」
- ・なれあい型は、孤立をまぎらわすためにひっついてきている
これが「なれあい」
そして、あわせるだけで何の深まりもない「同調」



4. 6月は適切なPを入れる時期

- ①いじめの取組
- ②担任交流
- ③二者面談（面接形式）
- ④言葉のアンケート

発信



◎閉じるのではなく、関連付けて考える

「関連付けて考えられる人が賢い人」と定義付けて、子どもにも話します。

エンカウンターについても、本質をつかんで、日々の実践に生かすというスタンスでとらえる必要があります。それができないと、「ただのレクレーション」で終わってしまい、学びがないという状況に陥ってしまいます。

エンカウンターの本質は「ふれあい」であり、「本音の交流」です。それは、人とのかかわりを学ぶことです。だから、授業でも、部活動でも、学校生活のさまざまな場で実践可能なのです。エンカウンターという用語に、拒否反応を起こす必要はありません。人間関係（リレーション）を高めたいという願いで行う教育のひとつの手法です。

◎学級崩壊の原因

学級が崩壊するのは、担任に反抗したり、ルールを逸脱する数名の子どもが原因と考えられがちですが、本質をとらえるとどうなのでしょう？確かにその要素もあるでしょうが、それだけではありません。

学級崩壊は、良い子が教師を見捨てる行動に出ると、普通の子が安心して教師の指導に反していくときに本格化するのです。

では、なぜ見捨てられるのか？それは、教師がブレた指示を連発するからです。子どもたちは、教師の言動を、教師が認識している以上によく観察しています。本能的に、感性で判断しています。特に思春期に入った子どもたちは、「ガラスの心」で、教師の言葉や態度に、敏感に反応するのです。

◎なれあい型は、荒れに移行するのが速い

学力は、管理型では二極化する傾向があり、なれあい型では、低い生徒が多く、高い生徒は少ないという研究報告があります。

なれあい型の特徴は、学級はにぎやかだけど、ルールが徹底していません。いじめも起きやすく、侵害されていると感じている子どもも多い状況です。

教師と子どもが友達感覚で、子ども同士の活発な関係形成を促しません。教師との関係がフレンドリーなので、ルール違反をしても、個人的に許して欲しいと教師にねだることがあります。つまり、規範意識も低いのです。

教師は、個別支援を重視しますが、集団指導の力量が弱いともいえます。集団の教育力を活かすことができません。だから、子ども同士の人間関係が表面的で、いじめも起きやすいのです。

◎6月がポイント

子どもたちが新しい学級や生活に慣れてきて、わがままが横行する「6月」は、教師が抑えるべき重要な時期です。ここで、学級崩壊やいじめを起こさないというビジョンをもって、教師が先手の取組をすることが大切なのです。

PM理論の「P」はパフォーマンスで指導面のことです。「M」はメンテナンスで援助面のことです。教師は、両方をバランス良く併せもつ必要があります。そして、6月は「P」の指導面（きびしさ）を強めておくことが大切です。

◎いじめの取組

どんなことでもよいのですが、学年職員や保護者と協力した取組には、相乗効果があります。何かを突破口にするという発想です。

取組では、まず教師が教示的にリーダーシップをとり、して見せます。次に、説得的、参加的、委任的という風に、ビジョンをもって段階的に進めます。その道筋を子どもにも話します。微調整しながら、最終的には子どもを信用し、任せていくのです。

保護者を巻き込んだ取組は、それ自体が保護者への「発信」でもあり、効果大です。子どもを実行委員会として組織し、リーダー育成に関連させるなど、いろいろな発想で豊かな取組になります。実際にアクションを起こすことが、まさに「発信力」です。

◎6月に担任交流を仕組む

6月には、予防・開発的生徒指導という視点からも「担任交流」を実践すると効果的です。朝の会、給食時間、帰りの会に限ってでもよいのです。6月に学年教師全員が、全部のクラスの担任になる「担任交流」を入れると、教師にとっても子どもにとっても良い刺激になります。

それぞれの教師が自分の持ち味を活かし、学級で語ります。その先生のこだわりを、ひとつのポイントでいいので、徹底してやらせます。掃除でも、給食準備や片付けでもよいのです。

担任交流の結果、学年の給食準備が劇的に速くなった経験があります。

子どもは、今日どの先生が来るのか、楽しみにしています。どちらかといえば、教師側のカベをとっばらう必要があります。

中学校では教科のカベを、小学校では学級のカベをとりはらい、開いていかないと、子どもも教師も閉塞感に苛まれます。オープンマインドで授業や学級を開くと、教師の意識が高まります。そうすると、行動の質や結果の質が高まるのです。

給食当番の話でおもしろい実践を聞きました。

やや荒れた中学校での実践です。

給食準備に30分以上かかり、廊下にはいつも、生徒がたくさん、ウロウロしている状況。先生たちは、「早くしなさい」「席に着きなさい」とイライラしながら、給食の配膳を手伝っているような状態。

そこで、ある先生がひらめきました！ 「給食当番を立候補制にしよう」

学年の先生に提案しましたが、誰も賛成しません。

「無理ですよ」「誰も立候補なんかしませんよ」

その時に、一人の先生だけは「やってみます」

そのクラスで、先生は熱く語りました！

「今の学校の状況、おかしいと思う。給食準備の状況も、ひどすぎる。一番おかしいことは、おかしいという感覚さえなくなっていること。これが大きな問題だと思う。

この学校に「正義」はあるのか。このクラスに「正義」はあるのか。

先生は「正義」の通るクラスだと思っている。みんなを信じてる。

このクラスの人なら、この状況を変えてくれると思う。変えることができると思う。

みんながこの学年を、この学校を変える、最初に人になるんだ。

そのために、まず給食から変えよう。

やらされる人ではなく、自分からする人になってほしい。

給食当番を立候補制にしようと思う。

目をつぶって、まわりを見ないで自分で決めてほしい。

給食当番に立候補する人は手を挙げて下さい」

何と23人の手が挙がりました。(先生は感激の涙・・・)

その日から、そのクラスの給食準備は10分で終わるようになりました。

生徒もゆっくり給食を食べることができ、今の方がいいと思っています。

先生も大きな声で注意をする必要もなくなり、配膳を手伝う必要もなくなり、とっても楽になりました。

そのうち、他のクラスから声があがるようになります。

「何で、うちのクラスは給食遅いの？」

やっと、それがおかしいことに、まわりも気付きはじめます。

つづく

(もちろん、この実践には続きがあります。それは、またの機会に、お知らせします)



◎面接形式で行う「二者面談」

6月には教育相談週間が入ります。この時期は、子どもの危機を察知するのによいタイミングです。教育相談と関連付けて、面接形式で行うのはお勧めです。

高校入試や就職試験では、「面接試験」があります。中学生であれば、それを動機付けにして、中学1年生から「面接形式」で二者面談をしておきます。そうすると、入試前になって慌てて面接指導をする必要がありません。このような、ビジョンをもった先手の発想は大事です。

教師が面接官の役割をします。一つ目の質問は、意図的に答えやすいものにします。例えば、「昨日見たテレビは何ですか」「好きな色は何ですか」などでいいので、子どもに話をさせます。まず、答えやすい雰囲気をつくってから、さりげなく「友だちとトラブルはないですか」という核心にせまった話題に入ります。

面接形式なので、態度や話し方、言葉遣いもきちんとさせます。きちんとしたやりとりの中で、教師が気になる子どもに気付いたときは、別に話を聴く時間を設定します。例えば、昼休みや放課後などです。

この二者面談を、教育相談週間に限らず、年間を通して定期的に仕組みと、予防開発的な生徒指導になります。修学旅行前であれば、「どんな修学旅行にしたいですか？」という質問で、子どもと契約を結ぶことができます。

実践ビデオ鑑賞

「先生ばかりが住んでいるマンションII」

本日の体験エクササイズを、中学生が実際にしている場面をビデオで見ました。

これは、学級全員でするGWTです。

「なれあい型」では完成するのが難しい、上級編です。

班でするGWTと違って、人数が多い分だけ、難しいのです。

学級集団の成熟度がわかるGWTです。

まず、導入部分で重枝先生が語っています。

「いつもしているGWTは、班でルールをつくり、人間関係を高めながらしている。

今日のGWTは、全員が参加しないとできない、難しい内容です」

上級編は難しいので、ただ子どもに任せるのではなく、教師がタイミング良く止めて、説教をしたり、教えたり、考えさせたりする必要があります。

教師の言葉を、子どもは聞いていないようでしっかり聞いています。

「本当に、自分のことしか考えてないね」

かかわろうとしない子どもがいたら、タイミング良く言葉をかけます。

「みんなでこれを創っていくという意識がないとダメ」「自分がかかわれるところはないのか」

リーダーシップとメンバーシップの両方がないと、正解できません。



「先生ばかりが住んでいるマンションII」

《実験活動の解説》



○デモンストレーション

重枝先生は演習を始める前に、こんなお話をされました。

「自分が生徒だったらとイメージしてください。

自分の持っているカードの内容を発言したら終わり、という気分になるのですが、それではうまくいきません。

ずっと全員が参加していないと、情報が確定しないのです。

例えば生徒だと、一部の生徒はのってきても、全体をみると微妙な温度差があります。

クラスで話し合いをするときでも、一部の生徒や声の大きな生徒だけで決まることはよくあることです。

リーダーは「こんなに早く決まった」と満足していたりします。

しかし、大事なものはスピードではないということをリーダーにも気付かせなくてはなりません。

リーダーには、メンバー全員の姿や表情をみることを求めます。

メンバーの中にはオープンに意見を言えない生徒もいます。

しかし表情を読んで、うまくリーダーが発言を促せば、意見を言うことができます。

そういう関係をつくるのが、ねらいなのです。」

○体験活動

人数の関係で、全体を2チームに分けて、演習を行いました。

リーダーを2人ずつ決めて、開始です。

各自、カードを3～4枚持っています。

そのカードに書いてある情報をつなぎあわせて、正解にたどりつくのです。

まず、誰から発言するのか？

最初はみんな無言です。

すかさずリーダーが、「この部分の情報を持っている人はいませんか？」

と口火を切ってくれたので、ホッとした雰囲気生まれ、「はい」と手が挙がりました。

そこからは次々に、関連した情報が集まりはじまりました。

ここで、重枝先生が1度、ストップをかけました。

「リーダーは、みんなにどんな風にしてほしい？」

重枝先生の問いかけに答えて

「関連する情報をもっている人に、進んで発言してほしい」

「情報が入り交じったら、リーダー任せにしないで、一緒に考えて整理してほしい」

「タイミング良く情報を言ってくれるから、助かる。今の感じをお願いします」

「お互いに、良い感じで声をかけてほしい。盛り上げてほしい」

リーダーの意見を聞いた重枝先生は

「これがエンカウンターです。

感情を交流することがエンカウンター、難しいことじゃない。

では、続けて下さい」

本音の交流が少し入ると、変化があります。

リーダーの言葉をみんなが意識していることがわかります。

最初よりも積極的に、意見を言ったり、良い発言に反応したり、拍手をしたりと、盛り上がる「空気」が生まれています。
お互いの距離が近づいた感じがします。

よい雰囲気のおかげで、2チームとも「正解」達成感を味わいました。
お互いを認め合う、あたたかな空気が生まれていました。

○振り返りの重要性

「いいリーダーは、いいメンバーになれる。
いいメンバーは、いいリーダーになれる。
リーダーとメンバーの両方を経験させるとよい」
重枝先生の言葉には、説得力があります。

振り返りの時間は、とても大切な時間です。
これを省くと、せっかくの実践がもったいないのです。

協力して良かった、誰のどんなところが良かった、こんな言葉が嬉しかった、という風に、人の良いところをみつけて理解する時間です。

自分の良さをみつけてもらって、その発表を聞いて、嬉しくなる時間です。
自分の気付かなかった「自己盲点」に気づき、自分を理解できる時間です。

友だちやリーダーに対して、良いところや感謝のメッセージを送り、自己効力感が高まる時間です。

できるだけリズム良く、どんどん発表させます。
意図をもって指名することも効果的です。

振り返り用紙は、学級の実態にマッチした用紙を使い、学級通信に載せるとよいと思います。
それは、家庭への発信になります。



☆ 今回のキーワード ☆

- なれあい型はあぶない
- 「ふれあい」と「なれあい」の違い 「協調」と「同調」
- 6月は適切なPを入れる時期
- PM理論
- 関連付けて考える
- 面接形式の二者面談



♪学習会に参加された先生方の感想♪ (参加人数 34名)

- ・「先生ばかりが住んでいるマンションⅡ」の体験では、知らず知らずのうちに全員が集中し、難しい問題を乗り越えたときの達成感で、お互いの距離がぐっと近くなったような気がしました。お互いを思いやり、意見を出せる「風土づくり」が、いかに大切かもわかりました。
- ・「先生ばかりが住んでいるマンションⅡ」を実際に体験してみた率直な感想は「とても楽しかった！」です。自分の持っている情報を正確に伝えること、伝えるタイミング、協力する大切さなどを実感しました。はやく、子どもに体験させたいです！！
また、「6月は適切なPを入れる時期」というお話も勉強になりました。
二者面談を面接形式で行ってみたいと思います。今日もありがとうございました。
- ・とてもとても楽しかったです！！
「理論」＋「体験活動」で、重枝先生が話された「協調的な創造力」ということが実感できました。
私は小学校教員ですが、今日のお話はすべて、小学校でも生かせる、実践できる内容だと感じました。「学級崩壊の原因」は、小学校低学年でも全く同じだと思います。ぜひまた参加させていただきます。
- ・小学校6年生の担任をしています。小学校でも崩壊しかけている学級は多々あって、今日の崩壊の原因のふれあいとなれあいの違いなど、腑に落ちることがたくさんありました。
どんな学級にするのか、子どもたちにビジョンをもたせること、全員で取り組むGWTなど、高学年にも、工夫しながら十分に活用できることだし、小中連携のひとつの方法であると思いました。早速、取り組んでみたいと思います。
- ・すごく楽しめました！リーダーの立場だったら、フォロアーの立場だったらと、立場を置き換えて考えてみました。
学級だと、カードをもっていてもタイミング良く言えない子どもがいるので、そんな子どもをフォローできるリーダーに育てたいし、そんな場面を見つけることができる指導者でありたいです。
- ・リーダーは、なってみないとその気持ちになれない。いい声かけがあると、とても助かりました。これは、職場にも言えるかも。いい勉強になりました。
- ・リーダーシップ、メンバーシップを演習で実感できました。リーダーをつくるのが集団にとって大切だと思い、リーダーを育てることばかり考えていましたが、メンバーを育てていくことがリーダーに自信をもたせたり、集団をつくることにつながることを、自分の気持ち、感情として、実感できました。
- ・全員で協力すると楽しかった。自然とみんなをほめたくなった。あたたかい気持ち。
リーダーとメンバーの交流など、視点とメッセージを学べた気がします。

♪「実践発表」（福原先生 香椎第二中学校）への感想や自分の実践について♪

- ・あたたかいお話，ありがとうございます。福原先生とご一緒に働けたら，楽しいだろうな～，子どもたちもイキイキと学校生活を送ることができるだろうな～と思いました。
- ・「これはいいな！」と思った実践を学年みんなで共通理解して取り組んでいっしょにやるのが素敵だなあ～！と思いました。
福原先生の飾らない，ユーモアに富んだ話しぶりもスッと心に入ってきて，見習いたいなと感じました。ありがとうございました。
- ・風土会で学んだことを若い先生に伝えて，実践を応援している姿を自分も学びたいです。ありがとうございました。
本日の体験活動「先生ばかりが住んでいるマンションⅡ」では，リーダーもしてくださり，場を明るくして下さいました！
- ・若い先生の，学級を学校を創造していこう・・・という姿勢を感じることができました。嬉しくて僕も，元気をもらった気がします。明日からまた，がんばっていきたいです。現場に少しでもこの「風」が広まればと念じつつ，拝聴させていただきました。

(→「教育は人なり」福原先生の魅力的なお人柄は学校に「さわやかな風」を吹かせているのでしょう。

若い先生にも良い影響を与えながら，学年，学校にも浸透していること・・・素晴らしいです)

- ・「ボディリス」「ハーリス」の掲示物など，さっそく自分の学校にも取り入れていきたいと思えます。
- ・「体育会をよくする人」は，チームの一体感を高めるうえでも，とても大切な取組だと思えます。2学期の運動会に向けて，やってみたいと思えます。
- ・学校，行事，部活で，風土会での学びをアウトプットされていて，刺激になります。「すぐに行動」という気持ちがわいてきました。
- ・いつも風土会で学んだことをしようと思いつきながら，なかなか実践できていないことを実際にされているので，「やらないと！」という気持ちがわいてきました。
- ・最後に福原先生が言われた，「自分らしくあることだ」という言葉がとても印象的でした。風土会で教えてもらったことを真似するだけでなく，自分のものにして，自分らしく実践していこうと思えます。

(→「インプット」したら「アウトプット」！「アウトプット」のための「インプット」という発想ですね。そして「自分らしくあること」自分らしい実践，自分らしいひねりを加えた実践・・・超えていけると，自分のものになります)

- ・体育大会後に「体育大会How much？」をしました。子どもたちはお互い，いろいろなところに価値を見出し，頑張ったね！という，認め合う雰囲気になりました。
- ・「がんばろうカード」「ありがとうカード」で，ひとつひとつの行事をていねいに取り組むと，達成感が倍増すると思えました。やはり，ていねいに取り組むことが大切ですね。「ボディリス」「ハーリス」の掲示，小学校版を作ってみます。
- ・サッカーって究極の「集団づくり」なんですね！！

風土会をうけての学校の取り組み

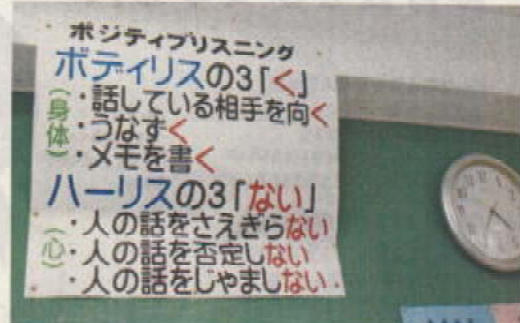
23. 6. 10
香椎第二中 福原

○学期はじめからの取り組み

・「ビーイング」「偏愛マップ」



・学級掲示物「ボディリス」「ハーリス」



新採3年目（3年担任）の先生が
3年全クラス分印刷してくれた。

○各行事において

・「体育会をよくする人」

「修学旅行をよくする人」

→ 「がんばろうカード」 → 「ありがとうカード」

「修学旅行をよくする人」

○学校内外での活動

・夏期校内研修会

・小学校への出前授業「ムシムシ教室の席がえ」

・・・リーダーシップ。いろんなリーダーがいる。メンバーシップ。

・サッカー福岡市選抜、区選抜

「偏愛マップ」・・・最初の顔合わせのとき

「新聞紙にチャレンジ」・・・合宿。「リーダーとは」「コミュニケーション」

○重枝先生ってモウリーニョ？

(José Mourinho) レアルマドリッド監督。10年間で17タイトル。9年間ホームゲーム無敗。

・2011スペイン国王杯FINALロッカールームにて

「電気より蒸気より原子力より強い動力がある。『意思』の力だ。」

・あなたを目指したいと思っている若者に対してメッセージは？と聞かれて。

「自分らしくあることだ。誰かのまねをしようなんて考えてはいけない。

私のすべてを知ることはできない。だから、私をまねても私にはなれない。

その人だけの人生、性格、アイデア。そこが、出発点にあるべきだ。

私を超えたいと思うなら、まず、自分自身を知ること。

自らのスタイルを決め、それを貫かなければならない。

恐れることなく、自分を信じて進むことだ。」



