

2011年1月30日

学級経営を成功させるポイント7

澤近亮祐

1. 学級を組織する法則～学級づくり5つのステップ～

(1) どのようなクラスにしていくかという目標を決める。(所信表明をする)
どのような学級を作りたいのか、クラス目標を決める。

①いじめはゆるさない。②学校は勉強するところ。③時間は宝物④人のために動く。
1年間を見通したクラスの目標を決める。その目標をもとに、やりぬく仕組みをつくる。

(2) 目標をやりぬくための仕組みを作る。(当番活動、係り活動)

- ①何をするのかという仕事を明確にする。
- ②誰が何をするのかということをはっきりする。
- ③全体の責任者を決める。

①～③を「教師が1週間休んでも子どもたちが快適な学校生活を送っている」イメージを1週間分ノートに書き込み、全体像をイメージする。

このときなら担任のいうことを素直に聞く。この間に、組織してしまう。組織してしまうとクラスの動きはスムーズになる。

分類すると次のものが出る。

- ①給食当番②掃除当番③一人一当番(創意工夫がなく、毎日繰り返すもの)
 - ④係り活動⑤イベントの実行委員(創意工夫があり、学級が楽しくなるもの)が出される。
- それを誰がするのか。を決める。

(3) 責任の所在を明らかにする(日直、係りの長、班長)

①～⑤やりぬくため責任者を決める。①日直②班長③係り長を決め、チェックのシステムを入れることで全員が動き仕事が安定してくる。

(4) それぞれの活動をいつ行うかを明らかにする(時間を保証)

一当番や係りなどいつ行うのか決めておかなければ動くことができない。イベントであれば計画は昼休みにするのか、授業の時間を確保するのかなど時間の確保・保障をする。

(5) 生活するうえでの様々なルールを決める。

思いつくままにルールを決める。新しく出たらそのとき追加すればいい。問題が起こればすぐに手を打ち方針をすぐに出す

※ルールはクラス全員に伝えなくてはいけない。

2. 学級経営の急所

(1) 教えてほめる (良いところを伸ばす)

人間とは、不思議なもので「良いところを」認められ、ほめられると、更に努力する。自分にも心地よいものだから「努力する」などと思わなくても努力してしまう。良いところは、ほめられるとどんどん伸びていくのである。そして「いいところが伸びた結果」として、それまでの「欠点」も少しずつなくなっていく。

自分のクラスすばらしいクラスにしたいと思う教師はいるだろう。一番いいのは自分の得意な分野をまずやっていくことである。「良いもの」を取り上げると「いい結果」が出るようになる。(17)

人間には良いところがある。そこをほめる。しかし、それを逆にしてしまうときが多々ある。いいところをほめるのではなく、叱るのである。悪いところばかりに目が言ってしまう。そうすると注意ばかりになり、反発を生む。悪いところがあれば、それを直す方法を教え、それができればほめる。ほめる要素はたくさんある。

(2) 叱らず、乗り越えさせる

①エピソードで語る

七夕でタンザクに願いを書いたのがクラスの子どもが半分しかいなかった。たとえ、私のクラスだけが飾りがみすぼらしかったとしても、そのことで子どもを叱ったことはない。一度もない。(中略) それは、子どもの責任ではないからだ。教師の教育の結果であり。指導の結果であるわけだから、子どもに当り散らすなど見当違いである。さて、私は「叱らない」「自分を責める」ということを述べたのだが、もう一つ大切なことがある。半分の子がたんざくを出さなかったささやかな飾り。見方によればみすぼらしい飾りだが、しかし、その中には、子どもの中でけんめいに力を尽くしたこの努力の結果も入っているのである。たとえ、一人でも二人でも、力を尽くした子にはそれ相応のねぎらいをしなくてはならない。教師ならそうした努力の結果に心を動かされなくてはならない。さて、私は七夕飾りの笹に短冊を下げた子をほめる。(中略) しかし、そのほめ方は心まで達するものでなくてはならない。「書いた人はまじめでした」などという毒にも薬にもならないほめ方をしてはいけないのである。どこか知的で、どこか「へー」とひきこまれなくてはならない。まずは結論を言った。

叱る、怒鳴る、説教は子どもは聞いていない。荒れたクラスであればなお聞かない。しかし、エピソードを描写しながらであればあれたクラスの子どものも耳を傾ける。このような場面に遭遇した場合向山氏は言う。「短く決める」こと延々としないことである。どのように「短く決める」のか

- ①話が短いこと
- ②ほめること
- ③具体的であること

この3つを必ず入れる。短いとはどのくらいなのか。向山氏は30秒の説明は長いと言う。しかし、上記の七夕の内容は30秒以上かかる。これは説明ではなく語りである。向山氏は言う。

「2分30秒以内」で「エピソードを描写しながら」話をする。

短いようで長い。芸人の千原ジュニア氏は30秒あればエピソードを描写しながら簡単に話ができるそうだ。

2分30秒あれば様々な内容の話ができる。

その中に、「具体的」に「ほめる」ようにする。そうすることで子どもの中に入って行く。

②子どものトラブルは短く解決

小さなトラブルは短く、しかしきちんと解決する。これがいいのである。小さなトラブルを長くやっちはいけないし、ほっといてもいけない。

子どものトラブルはしつこくグチュグチュとやらない。やればやるほど子どもは話を聞かなくなり、逆に刃を向けられる。原則に従えば簡単に解決できる。

ケンカも同じである。けんかをしたときは「けんか両成敗」である。

向山氏は次のように行う。

①両者から事情を聞く。必ず両方からである。原則として聞くのは1度だけである。

②2人から聞いてわからない時は教師が質問する。ポイントだけである。

③時には、見ていた子に確かめる時もある。

④聞いた上での裁定をする。「よくわかりました。しかし、けんか両成敗です。2人とも手を出しなさい。(2人の手をピシャリとたたく)ただ、最初に手を出したAが悪いその点はあやまりなさい。」

⑤こうすると、子どもは「ごめんなさい」と素直にあやまる。

けんかは毎日起こる。それが普通である。そのときに、乗り越え方を教えてやる。何度も何度も教えてやる。

(3) 子どもを大切に作る

①人と人の絆

人間である教師が人間である子どもと、どのような絆を作っていくかということなのである。

この問いに向山氏自身以下のように言う。

人間と人間の絆をつくるのだから、相手を人間として認めるのが出発点となる。

相手を自分と同じ人間として認めているかどうか——はすぐわかる。

自分の尊敬する先輩に接するのと同じようにしているかどうかで判断すればいい。

どのようにすることが自分の尊敬する先輩と同じように接することなのか。

相手の性をよびすてにすることである。

相手の人格を認めるなら「君・さん」をきちんとつけるべきである。

人間と人間の絆は、こうしたところからつくられていく。

子どもの人格を認めるということである。

「君・さん」をつけることが最初の第一歩である。これができて様々な面で子どもを大切にしているといえる。

②子どもを包みこむ

クラスで最も勉強のできない、人に嫌われている子が教師のひざの上に乗ったことがあるか。そのようなことが日常で生まれているか。

「僕先生なんか大嫌いだ」と憎らしくいう子をも、なお受け入れ、包み込まなければならない。これが教師という仕事の宿命である。

子どもたちのすべてを受け入れ包み込み、そして、更に「子どもの可能性を伸ばそうという努力」が重なったとき、子どもは別の表情を見せる。

- ①勉強のできない、人に嫌われている子が教師のひざの上に乗ったことがある
- ②「僕先生なんか大嫌いだ」と憎らしくいう子をも、なお受け入れ、包み込んでいるか。
- ①②のようななときでも子どもを受け入れ子どもの可能性を伸ばそうと努力しているか。これができてこそ、子どもが教師を信頼し別の表情を見せるのである。

③成功体験を子どもたちに（できないことをできるようにする）

「成功体験」を実感することによって「勉強への意欲」をもつばかりではない、「生きていく力」も獲得するのである。

私は人権教育の最高のものは、「成功体験」を実感させる授業をすることだと思っている。

自分のクラスの一人ひとりの子どもに「成功体験を味合わせる授業」を「意図的・計画的」に組み立ててきたらどうか。

今までできなかったことができるようになることで子どもは教師に絶大な信頼を寄せる。

3. 学級経営を成功させるポイント

「(1) 教えてほめる」「(2) 叱らず乗り越えさせる」「(3) 子どもを大切にする」この3つが成功させるためのポイントである。すべての項目にチェックが入ると学級はどのように変わるのか研究して生きたい。

学級経営を成功させるポイント7	
①良いところ取り上げほめているか。	
②エピソードで語っているか。	
③子どものトラブルは短く解決しているか。	
④「君・さん」をつけて呼んでいるか	
⑤勉強のできない子が教師のひざの上に座っているか。	
⑥先生なんて嫌いだという子を受け入れているか。	
⑦成功体験をさせているか（子どもの可能性を伸ばそうと努力しているか。）	