

特別支援教育の知見をいかした学校経営Ⅷ
—安全で安心できる学級経営のあり方—

A School Management Based on the Findings of Special Needs EducationⅧ :
A way of safe and secure classroom management

百瀬 和夫*
Kazuo MOMOSE

抄 録

今年度も40校超の学校園に出向き、巡回指導という形で教室を訪問することができた。教室を訪問すると、きちんとお行儀よく学習しているクラスもあれば、子どもたちが元気で伸び伸びとしているクラスもあり、どのクラスもそれぞれの空気感のようなものを持っている。その中には残念なことに、クラスの集団として機能していないのではないかと感じるクラスに出会うこともある。

このような、クラスそれぞれの固有の空気感はどのようにして形成されていくだろうか。さらには、子どもたちが「安全」で「安心」できるクラスの空気感を創っていくためには、どのようなことがポイントになるのかについて、最初に学級経営方針の立て方について考察した。次に、事例を交えながら教師と子どもたち・保護者の信頼関係が、黒字になるようなより良い学級経営のあり方について考察した。

I はじめに

今年度も保育所、認定こども園、幼稚園から小学校、中学校まで様々な地域の学校園に出向き、教室の巡回指導をする機会が得られた。その校種に関わらず、どのクラスも一つとして同じ空気感を持っていることはない。クラスを形成している子どもたちが違い、担任が違うのだから当たり前と言えば当たり前なのだが、クラスというのは不思議なものだと感じている。

また、各教室に掲示されている学級目標には、下の写真のように明るさや協調性、おもいやりなど



* 関西国際大学教育学部 教育総合研究所学内研究員

を挙げている教室も多い。講義や研修等の機会に、先生方に尋ねてみるとやはり、協調性やおもいやり、けじめなどを大切にしている教師が多く、その願いも反映されていると思われる。

ところが、前ページの写真のように目標を掲示していても、その目標のようにはなっていないのではないかと感じさせられるクラスも少なくはない。

このように、目標を決めて目指していてもその通りにはならないのは、なぜか？どのようにすれば、目標に近づけるのかについて、学級経営の「方針」を手掛かりに考えていきたい。

II 学級経営の「方針」についての考察

「学級経営」という四字熟語には、「経営」という言葉が入っている。一般の企業の経営では、『「方針」の無い経営はない』と言われるほど、明確な「方針」を示すことは経営において重要な事柄である。同様に学級経営であっても、人の集団（組織）を一つの方向に導いていくためには、学級の責任者（リーダー）である担任教師がその「方針」を示すことは不可欠である。

この「方針」は、先の「はじめに」で挙げた「学級目標」とは質が異なるものだ。「学級目標」の方は、いずれ学級会で担任が子どもたちと一緒に話し合っただけで決めればよいものであり、時間的にも多少の余裕がある。一方、学級を運営しなければならない担任が示す「方針」は、学級経営を行う担任の責任として必要なものだ。その「方針」の示し方について以下に述べてみたい。

1. いつ「方針」を示すのか

それでは、その「方針」をいつ、どのように示すのかについて考えてみたい。

4月の始業式、新年度となり進級した子どもたちは、新しい友だちや担任との出会いに期待と不安でいっぱいだ。特に「黄金の三日間」という言葉があるように、学年の初めだけは、子どもたちは神妙に担任の話に聞いている。最初数日間、発達に特性を持つ困っている子どもたちでさえも、大人しく目立たないことが多い。

その三日間の特に初日に担任である教師は、自分の学級経営の「方針」を明確に子どもたちに示さなければならない。なぜなら、初日ほど「初頭効果」が効いている日はもう無い、2日目では既に1日分のクラスの歴史が良くも悪くもできてしまっているからだ。

「初頭効果」とは、初対面の第一印象が大切であるということであり、お互いの情報が少なく相手のことを受け入れやすい状態であることをいっている。その他人行儀なこの日しかないタイミングで、教室の責任者（担任）である自分がどのような学級づくりをするのかを、子どもたちに示すのである。

つまり、始業式で担任発表がありクラス替えをして1年間勉強する教室に初めてそのクラスで過ごす子どもたちを座らせたとき、最初に話をしなければならないのが、このクラス作りの「方針」である。

2. どのような「方針」を示すのか

子どもたちと共に過ごすこの一年間、学級という集団をどのようにまとめていくのかを「方針」として示すのだが、結論から言うとその内容は「自由」ということになる。しかし勿論、学校の教師として、一般社会常識や道徳性からの逸脱は決して許されるものではない。

では、どのような「方針」を示すのかについては、いくつかのポイントがある。

(1) その「方針」はあなたが心の底から大切に感じていますか？！

人の脳では、五感から得た情報は、まず A10 神経群で感情のレッテルが貼られ、その後前頭前野へと

廻っていくことが知られている。人が人らしく振る舞えるのは、前頭前野の働きによるものと言われて
いるが、前頭前野が判断するすべての情報には、先に感情のレッテルが貼られているものであるという
ことだ。人は本来、感情で動いているとも言われるが、何となく大切に思っている程度ではやはりその
言動はブレてしまうものだ。そのため、自分が立てる「方針」をしっかりと実感として自分の感情に落
とし込んでいくように日々心がけていく必要がある。

(2) その「方針」は、あなたも子どもたちも具体的に実行できますか？！

当たり前のようにだが、その「方針」は、あなたも目の前の子どもたちも具体的で、本当に実行できる
ものであるどうか点検する必要がある。

教頭時代に、あるクラスの先生は、「子どもたち同士の心を繋ぐ」という目標を方針として立てた。勿
論、方針は自由なのだが、「先生、子どもたち同士の心を繋ぐとは、どのような状態をいいますか？」と
質問してみたら、言葉に詰まって、返答されなかったことがある。

言葉は美しく高邁であっても、具体的な場面をイメージできないものには、実現性がないということ
だ。

(3) その「方針」はあなたも子どもたちも、スラスラと言えますか？！

かつて、校長として赴任した学校には、学校教育目標や学校重点目標などが掲示してあった。確か 8
行に渡り、立派で非の打ち所がない内容の目標が書かれていた。

その時も、当時長年勤務していた先生に「先生、うちの学校の教育重点目標って何でしたか？」と尋
ねてみた。4月当初の職員会で確認はしているのだが、この時も正確な返答はされなかった。

「目標なんてそんなものです」という考えもあるかもしれないが、「目標」にしろ「方針」にしろ、
すぐに口から出ないようなものは無いに等しい。

そこで、次年度からは学校の重点目標を教師も子どももいつでも口に出して言えるものに変更した。
職員会での話し合いで、「笑顔・元気・仲間」に決まった。あの当時、子どもたちに「学校みんなの目標
は？」と尋ねてもすぐに、「笑顔・元気・仲間」が返ってきた。10年以上経った今でも、研修などでたま
に出会う当時の先生方に同様の質問をすれば、「笑顔・元気・仲間」が即答される。

(4) どのように、「方針」を示すのか

さて、「方針を示そうとしている担任のあなたを、子どもたちはキラキラとした期待に満ちた目で見
ています」その時、あなたはどんな表情をしているだろうか？

緊張のあまりに、ガチガチで表情はこわばっていないだろうか？例え、心臓がバクバクでも、生まれ
てこの方したことがないような、柔らかな表情で話せるようにチャレンジすることだ。例え上手いかな
なかったと感じても、一生懸命にやっている担任の姿を子どもは見ているものだ。その姿を見ることが
教育である。人は未経験なことは上手いできないのが常だが、「作り笑顔と空元気」から経験を積み上げ
るしかない。

さらに、その「方針」は子どもたちに見えているだろうか？

口頭で「方針」を説明したとしても、覚えてられる子どもはほとんどいない。模造紙や色画用紙に書
いて示せるように準備をする必要がある。つまり、手抜きをせずこのような「視覚支援」を普通に教育
活動の中で行うことを習慣づけることだ。勿論、その模造紙や色画用紙を教室の教師が見えるところに
掲示しておくことで、教師自身が自ら立てた「方針」を確認することができる。

次に、その準備した「方針」を書いた色画用紙を子どもたちと一緒に声に出して読むことが大切だ。
例えば、「クラスみんなで声に出して読む」という教育的な活動は、指示を出して子どもたちを動かす

ことそのものが目的ではない。みんなで読むことで、目で見えて読むことが苦手な子どもにとっては、友だちの声という耳からの情報が入ることになり、これが「聴覚支援」になっている。

勿論、みんなで読んだ後は、「いい声でしたね。」「よく揃ってましたね。」「今年の子どもたちは楽しみですね。」などと、集団のダイナミズムを見逃さずにプラスの評価することで、みんなで学ぶ空気感を作ることが出来るからだ。

(5) まとめ

自分の立てた学級経営の「方針」をシンプルにチェックする方法がある。まずは、次の三つの言葉で、「方針」を確認すればよい。

「○できる ○言える ○見える」である。

- ・ 自分にも子どもたちにも「できる」方針になっているのか？
- ・ 自分も子どもたちも、すらすらと「言える」方針になっているのか？
- ・ 自分にも子どもたちにも、「見える」状態に方針がなっているのか？

コミュニケーションがまだまだ未熟な子どもたちを、担任としてまとめていくことは決して簡単なことではない。ましてや、担任をしているこちらも完璧な人間ではなく、完璧である必要もない。お互いに間違え、失敗もするし、上手くいかないことの方が多いかもしれないのだ。そのため、このようなチェックを通して、日々の自分の教育活動を修正していく姿勢が肝要である。

Ⅲ 事例：「男の子2人が抑えられません！」

A小学校の校長先生から「1年生のクラスの男の子2人が抑えられません！困っています。」との連絡をいただき、急遽教室を訪問した。

A小学校の1年生は、2学級編成でどちらももうベテランと呼んでよい50代のB先生と40代のC女性の先生お二人が担任をしている。

校長先生と共に教室に向かうと、一人の男の子(Dさん)がB先生の教室から廊下に飛び出してきた。

「校長先生、このおっちゃんだれ～」と人懐っこい。

教室を覗くと、もう一人の男の子(Eさん)が教師機の所で、ハサミを出して何かを切っている。

教室には、担任のB先生以外にもT2, T3の二人の先生が居て、動き回っている二人の男の子の相手をしている。

他の子どもたちは、立ち歩くこともなく算数の勉強をしているように見えるが、誰かのつぶやきに対して「うるさいんじゃ。黙れや～」の声。

壁ひとつ挟んだ隣のC先生の教室の方は、全員が穏やかに集中して、同じ算数の勉強をしている。

教師の掲示物を見る限りは、B先生の教室もC先生の教室も子どもたちの困り感、それ程大きな差は見られない。

(1) それぞれのクラスでの、先生と子どもたちとのやりとり

<B先生のクラスでの、子どもたちとのやりとり>

自分の席ではなく、教師機の所に座って、ハサミで何かを切っているEさん(男の子)に

B先生：「何危ないことしてるの！やめなさい！」(厳しい口調と表情で)

教室を飛び出して、しばらくして戻ってきたDさん（男の子）に

B先生：「どこいったん!?」（厳しい口調と表情で）

算数の問題に取り組んで、何かをつぶやいていた男の子に

後の席の男の子：「うるさい。黙れや!」

B先生：スルー（聞こえていなかったのかもしれないが…）

<C先生のクラスでの、子どもたちとのやりとり>

C先生：「この問題がわかるひと?」

手を挙げる子どもたち

C先生：「〇〇さん。手がきれいに挙がってるね。」（穏やかに）

さらに

C先生：「ちょっと黒板のここ、見てくれる?」

子どもたちの様子を見て

C先生：「〇〇さん、すぐに見てくれたね。」（笑顔で）

（2）学級経営の「赤字」と「黒字」

先にも述べたように「学級経営」という四字熟語には、「経営」という言葉が入っている。「経営」というからには、その経営の結果として何某かの黒字が生まれ、赤字が生まれる。もし一般企業であれば、収益として「黒字」を出し続けなければ経営は覚束ない。しかしながら、ここは公立の小学校であるから、この場合の経営は「お金」の「赤字」や「黒字」のことではない。

それでは、学級の「経営」によって何の「赤字」や「黒字」が生まれるのだろうか。私は教師と子どもたちや保護者との「信頼」に関する「赤字」や「黒字」であると考えている。

言うまでもなく、この事例における二人の先生の子どもたちとの「信頼」は、B先生は「赤字」、C先生の方は「黒字」になっていることは明らかである。

この「赤字」と「黒字」の「収支のポイント」について述べる。

一つ目の「収支のポイント」は、それぞれの先生の「表情」である。

ユニバーサルデザイン教育としての「視覚支援」と言われるが、教師の「表情」こそが一番大切な視覚支援である。一般的に、視覚情報の方が聴覚情報より情報量が多いのだから、眉間に皺を寄せた厳しい表情を子どもたちは見たいとは思えないだろうから、コミュニケーションの最初から「赤字」へまっしぐらとなってしまう。

一方、C先生の表情はいつも穏やかで、微笑んでいる。これだけでも、「信頼」の「黒字」が出せていることになる。

二つ目の「収支のポイント」は、それぞれの先生の「言葉」である。

低学年の子どもたちに適切な「基本的生活習慣」を身に付けさせることを考えると、言葉もその大切な要素の一つとなる。従って、ハサミを使っていて危なっかしいなと思ったのであれば、Eさんにかかる言葉は、「何危ないことしてるの! やめなさい!」ではなく、「大丈夫? 危ないと思うよ。」である。さらに、教室でも家でも一度その場から離れ、戻って来たDさんに言う適切な言葉は「どこいったん!?」

ではなくまずは「お帰り」である。二人の子どもたちの奔放な言動にかき回され、B先生自身がパニックになってしまい、口調が厳しく威圧的になってしまっていることが残念である。

一方のC先生は、「この問題がわかる人？」⇒「〇〇さん。手がきれいに挙がってるね。」さらに、「ちょっと黒板のここ、見てくれる？」⇒「□□さん、すぐに見てくれたね。」と教師としての大切なスキルの一つである『指示と評価の一体化』ができています。

「子どもたちを褒めることができません。ついつい叱ってばかりになります。」と先生方から悩みを聞くことがある。健康な人は脳の危機管理システムが正常に働いているので、マイナス面ばかりが情報として飛び込んでくることになる。脳が健康ですからそのままにしていれば、困っている子どもたちが表出する言動に怒ってばかりの指導となりかねない。忽ち、学級経営は「赤字」で火の車となってしまう。つまり、「脳は健康であるが、学級の雰囲気は健全ではない」という状況を作り出しかねない。

教師は子どもたちに指示を出すことが多いので、C先生のように『指示と評価の一体化』をスキルとして身につけると、その都度子どもたちを褒めたり共感したりすることができるようになる。このスキルを身につけてようやく、『シャワーのごとく褒めよ！』ができることになり、子どもたちとの「信頼」関係を「黒字」にしていくことが可能になる。

厳しい言い方をすれば、褒められないことで悩むということは、教師としてのスキルはまだ未熟であることの表れでしかない。

三つ目の「収支のポイント」は、間違っただけである。

算数の問題を一生懸命に考えて何かをつぶやいていた男の子に、後の席の男の子が結構大きな声で

「うるさい。黙れや！」

と発言したことを無視してはいけない。これを無視することは、「このような言い方で友達に発言しても良い」ということをクラス全員に示したことになるのでありかねない。もし、気づいていなければ、知らぬ間に殺伐とした空気の種まきをしていることになる。

このような時こそ、決して怒鳴りつけたりするのではなく、

「今の言い方は何ですか？」

「言われた〇〇君のお母さんが隣に立っていても、あなたのお母さんが隣に立っていてもあなたは同じ言い方ができるのですか？」

とその発言をした子どもに毅然とした態度で迫る、くらいのスキルが必要だ。

この場合、本来スルーすべきはDさんとEさんの不都合な言動である。心理的には、「注目された行動が強化される」のだから、クラス全体の中で声高に叱ったことで、指導しているつもりになっているかもしれないが、それとは逆に思いっきり注目して二人のマイナス行動を益々強化してしまっていることになる。

四つ目の「収支のポイント」は、サポートに入っている先生方の動きである。

B先生のクラスの状況を懸念して、わざわざ複数の先生がサポートに入っているが、DさんとEさんの不都合な言動に振り回され、このようなしんどいクラスの状態の中でも、座って勉強している30数名の子どもたちへの関わりは、私が見ている限り一度もなかった。（言い方を変えれば、ここでも無視されたのだ。）

好き勝手なことをしているように見えるDさんとEさんの言動に左右されることなく、座って勉強し

ている子どもたちは立派だし、素晴らしいと思う。本来このような子どもたちは、褒められたり共感されたりして然るべきものだが、それが当たり前のことなので見えてこない。

従って、サポートに入った先生方が最初に行なければならないことは、困っている Dさんと Eさんを追いかけるのではなく、その他のちゃんと座って勉強している子どもたちに

「ちゃんと席に座って、本を読めているねえ。」とか「きちんと教科書とノートが出てるねえ。」などと、その事実に対して声を掛け、評価することだ。

座っていることや勉強していることが当たり前だと無視されるのではなく、このような状況の中でも、しっかりと自己抑制してくれている子どもたちに、我々教師は感謝しなければならない。きちんと評価されるからこそ、その行動がやはり強化されることになる。

放課後の研修で、このときサポートに入っていたベテランの男性の先生はこのことに気づいたらしく、「しまった！」と自分のおでこをピシヤリと叩いていた。これまでの当該学校の研修でも、このような話はしてきているので、合点がいったようだった。

しかし、このようなベテランの先生でさえ、なぜこのようなミスを犯すのだろうか？実はその一つは、校長先生の言動にある。

今回、最初の校長先生からの電話で「1年生のクラスの男の子2人が抑えられません！困っています。」と仰ったからだ。

校長先生が「抑えられないで困っている」と思っていると、その何気ない言動から忖度した職員は「抑えなければならない」と無意識に感じてしまうものだ。シャンパンタワーの一番上に注がれたシャンパンが、下へ下への流れていくように、管理職の言葉は職員に伝わっていくという自覚が必要だ。

(3) この事例のまとめ

研修の終了後、B先生は明日から、笑顔でできるように頑張ります。」と仰った。

しかし、「先生、多分無理ですよ。難しいと思うよ。」と返答した。

30年近くを今のやり方でやってきて、明日から急にずっとニコニコできるほど、人間の習慣というものは甘くないからだ。

「おそらく先生は、明日も怒ってしまうけれど、それでも今日より1回でもニコニコできたら、それで十分ですよ。」大切なことは、1度や2度、3度失敗したからといって止めないこと。完璧主義的な考え方があると、1度怒ってしまったので、「もうどうでもいい心理」が働き、すぐに元のガミガミ先生にすぐに戻ってしまうもので、何度でも穏やかな「笑顔」と温かい「言葉」を発するように心がけて過ごしていくことが大切だ。

これは決して子どもとの戦いではなく、「自分の表情や言葉を自分でコントロールする」という自分との戦いである。この自己コントロールという自分との戦いにおいては、完璧主義で真面目な先生は、「100対0」で完膚なきまでに勝とうとする傾向がある。そうではなく、「51対49でいいから僅かに勝ち越すくらいで十分だ」というくらいの気楽な気持ちで取り組む必要がある。こうした日々のコツコツと「黒字」か「赤字」を積み上げていった結果が、学級の空気感を作っていくことになる。

但し、「笑顔」やプラスの言葉と「怒りの表情」や怒鳴り声などのマイナスの言葉とは、同じ1回のアウトプットでも桁数が違うと心得ておきたい。お金に例えると「笑顔」やプラスの言葉は1～10円単位で、「怒りの表情」や怒鳴り声などのマイナスの言葉は1000～10000円で3桁から4桁大きいことを肝に銘じておくことだ。

毎日、子どもたちにたくさんの「笑顔」や「プラスの言葉」を投げかけるために、このような仕組みになっていると思っていた方が、地道に「黒字」を生み出す努力を重ねていきやすいのではないだろうか。

IV まとめ

学級経営において、その組織のリーダーとして、「方針」を示すことも重要なポイントの一つであり、その方針を元に日々子どもたちとの「やりとり」においてコツコツと「黒字」を積み上げていくことも非常に重要であることを述べてきた。

子どもたちは大人と比較して概ねコミュニケーション能力は低いとされている。その子どもたち一人ひとりの特性を理解しながら、より良い集団作りをすることが教師の使命でもある。

古代ギリシャの哲学者アリストテレスは「人間は社会的動物である」という言葉を残したと言われるが、人の集まりである会社や学校、学級という組織を経営していくことは、なかなか骨の折れることのように思う。

しかしながら、ソサエティ 5.0 に向かっている現在でも、今のような学校という社会システムが続く限り、この課題からは逃れられないのかもしれない。

さらに、大学においては、自分自身が学生の頃であった 40 数年前もそして現在も「〇〇教育法」や「△△指導論」というような科目はあっても、「集団作り」に関する教科は無いように思う。

学生が卒業し、学校現場に足を踏み入れた時に、「何だこれは?!」「どうしたらいいんだ?!」ということにならないように、今後も現場を廻りながら「学級経営」「学校経営」に関する研究を続けていきたい。

参考文献

- 1) 林 成之『脳に悪い7つの習慣』幻冬舎新書、2009年
- 2) 林 成之『子どもの才能は3歳、7歳、10歳で決まる!—脳を鍛える10の方法』幻冬舎新書、2011年
- 3) 百瀬和夫『「笑育」ドリル〜「育てる」をもっと楽しく・おもしろく』[晃洋出版]、2018年

Abstract

The author could visit more than 40 schools for patrol guidance in this fiscal year.

When the author visited these schools, they had diverse type of classes. However, some of them seemed not to function as a group of class.

Then, how was the peculiar atmosphere of each class formed? Thus, the author analyzed how to make classroom management policy in order to create class atmosphere in which children can feel safe and relief. And, the author considered the way of better classroom management in which teacher could build a good relationship with children and their parents, picking up some cases.