

〔P（パフォーマンス：指導面優位）とM（メンテナンス：援助面優位）〕

教師のリーダーシップスタイルに限って言えば・・・

理想的なのは ①PM型・・・細やかな気遣いの中に強い指導性をあわせもつ教師  
次に ②M型・・・強い指導はしないが温和で気遣いの細やかな教師

その次に ③P型・・・一貫してきびしく指導する教師

最悪は ④pm型・・・放任型教師（放任・なれあい・一貫性なし・計画性なし）

クラスの状態は、教師の指導スタイルが生徒にどのように受け取られているかに左右されている。つまり、教師のPMがクラスの雰囲気大きく関わっている。

教師は評論家的に生徒を見ているが、教師も同じように見られているのである。だからこそ教師は、自分自身の指導傾向を分析し、意図的に自分に足りない要素を取り入れていく必要がある。

P型とM型の両方がコラボされたときに、満足型クラスとなる。ここに近づけていくのが理想である。pm型は集団の退行をまねくクラスであり、最も望ましくない。勇気をもった教師の自己点検（生徒からどう見られているか）は大切である。

Pが先？Mが先？

(1) M→P・・・まずは人間関係。そしてルール。

(2) P→M・・・まずはピシャッと形をつくる。マナーやルールをつくる。

実は、両輪でやっていくことが大切である。ときにP、ときにM。実態に合わせて強める。

昔ながらのやり方はほとんど(2)が多い。保護者からのクレームがそんなに多くない場合(2)でやっているが、教師として勉強するなら(1)である。(2)でクレームを受け、クレームを言う相手の方が間違っているとしか思わない教師もいるが、それはその人が勇気をもった自己点検できていないからだ教師仲間もわかっている場合がある。でもそれを指摘できない場合が多い。そのタイプの人に言うと逆ギレされることがあるからである。

段階的に集団作りを行うポイントとしては・・・

①2人組・・・個人的な関係をつくりながらもデモンストレーションを入れる。

教師の対応は「教示的」。もちろんPも適切に入れながら。

②4人組・・・動くルール、システムを定着させる。まとまる方向付けをする。

教師の対応は「説得的」。納得させる説明。

③小集団→中集団・・・集団として活動した経験を積み重ねる。

教師の対応は「参加型」。サポート。花をもたせる。

④中集団→大集団・・・自分のやっていることが全体にどうつながっているか理解させ、工夫させる。教師の対応は「委任的」。アドバイス。

集団としての活動を、徐々に自立させるというビジョンをもって行う。①～④を一巡するだけでなく、細かく繰り返す。その取り組みをつなげながら、振り返らせながら、学校行事につなげていく。日々の活動の延長線上に行事があるという考え方である。

人間関係の積み上げが少ないと形だけになる。すると、何をやっても集団は退行していくこともある。また、学級の状態と教師の対応方法のマッチングが大切になる。意外に①②ができていないと、集団は薄っぺらな関係であることも多い。

4月の学級の状態はよいのに、1年たったら集団が退行している場合がある。それは系統だった取り組みを行っていないからである。学級集団は閉鎖集団（選べない・出られない）である。適切な刺激を与えないとストレスがたまる。目指すのは集団の成熟であり退行ではない。

### **集団の成熟（クラスの持ち味が組織化してくる）**

凝集 → 統合 → 変化 → 組織化 → リーダーシップの分散  
（親しく） （ひろがる） （協力） （ふさわしさ）

### **集団の退行**

解体 → 分裂 → 安定化 → 混沌化 → リーダーシップの拡散  
（ギスギス）（離れる）（完全に離れる）（いじめ）（自己中心的）