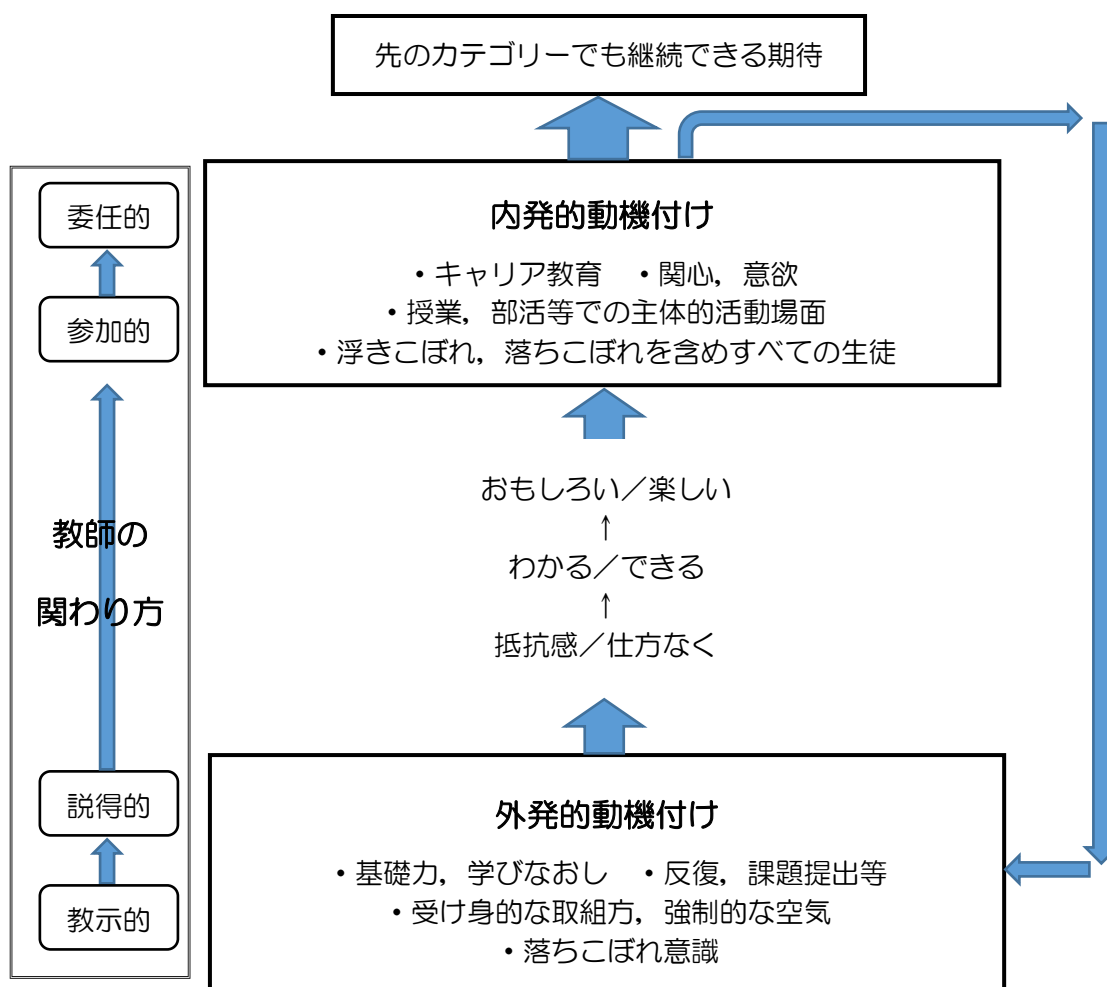


(動機と型の質的変換を図る)

生徒が「将来のために今学びが必要だ」と気付くためには、外発的動機付けと内発的動機付けのサイクルが不可欠である。そして、それを「軸」として全教育活動を見ることが必要である。教師個々の感度は大切であるが、その感度が「軸」がないものであるとき、「ただ何となく取り組んでいる」「言われるから取り組んでいる」「仕方なく取り組んでいる」「自分と他者の違いが気になるから取り組む」・・・教師自身が内発的でない状況と言える。

そもそも、教育の質の向上は一朝一夕にできることではない。生徒の変化や成長を待つ根気強さもいる。そして、変化や成長は突然訪れる。だから、「軸」としての「外発的動機付けと内発的動機付けのサイクル」がある中での見取り、察知をすることが大切である。

(参考資料として、裏面に「学級づくりの考え方・進め方」)



学級づくりの考え方・進め方

千代中・指導教諭 重枝一郎

1) 1年間の流れ

考え方の流れ(戦略)【逆算の考え】	実践の流れ(戦術)	学級づくりのポイント	教師のかかわり
<p>終末を見据えて、どうスタートするか</p> <ul style="list-style-type: none"> 教師価値からの解放、学級価値の一般化をどのようにするか 振り返りをいかした自立への支援 <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> 教師主導から生徒による自己管理へ 私たちの学級づくり 学級ルール・マナーの向上ルールづくり <p>さまざまな行事活動をどう活用するか</p> <ul style="list-style-type: none"> 学級システムを再確認する。(再々契約) <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> とりあえずの学級システムを完成(再契約) 学級ルール・マナーの維持ルールづくり 協力、共同が必要な活動を組織する どんなことを大切にす学級 どんなことができる学級 (契約) <p>1年後の学級像をイメージする</p>	<p>進級卒業</p> <ul style="list-style-type: none"> 自立、自律的自己を育成する 学校、教師の価値からの解散 <p>目的集团的形成</p> <ul style="list-style-type: none"> 個人の自立と自己有用感、存在感確立、他者理解の醸成 <p>-----</p> <p>自己実現、自己理解の発達過程</p> <p>-----</p> <p>集団の質の向上</p> <ul style="list-style-type: none"> 生徒の取組を支援する <p>-----</p> <p>1学期</p> <ul style="list-style-type: none"> 親和性の育成 協力、共同性の育成 <p>寄り合い、群れのな集団形成 (かき玉汗を作るが如し)</p> <ul style="list-style-type: none"> 仲間づくり 学校、教師の価値との出会い 学級像をめざした実践スタート <p>-----</p> <p>2学期</p> <p>-----</p> <p>3学期</p>	<ul style="list-style-type: none"> 誰かに支えられている自分に気づかせる。 行動を褒め、自分らしさに強く気づかせる。 教師がビジョンを語る。 質の高い活動を評価し、意識化、日常化を深くする。 さりげない気遣いを意識させ、クラスを成熟させる。 お互いを認め合い、自信をもたせる。 <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> リーダーシップ、メンバーシップともに感謝の気持ちを伝え合う。 ひとりひとりの生徒とのパイプを太くする。 仲間に対して多様な評価の視点をもたせる。 自分たちで集団活動がうまくできていると思わせる。 行事を通して、役割を遂行させ、喜びを感じる援助、認め合いをおこない、成果を自分の役割と結びつける。 ルールが内在化し、生活リズムを安定させる。 (実施 ↔ 振り返り ↔ 気づき ↔ 日常化 のサイクル) 相手の立場を実感させる。(役割のローテーション) 各自の役割を全員で確認して納得させ、不公平感をつくらない。 まとまることへの抵抗を取り除くため、グループ活動で、特にルールを意識させてスムーズに動けるようにする。【GWT】 ルール、組織を再確認し、ルール違反は個別指導をおこない、その後必ず全体で確認する。 <p>-----</p> <ul style="list-style-type: none"> 学級の成長を振り返り、帰属意識を育てる。 さまざまな小グループで協力するエクササイズをさせ、その都度、認め合いを行う。相手意識を強くもたせる。【SGE】 係活動のなれあいをチェックする。 トラブルは全体に返す。守るべき人間関係のルールやマナーを確認する。 ルールやマナーを体験的に学ぶ場面設定をする。【SST】 係活動をパターン化する。生徒の共通理解を基盤とした創造的な活動へと徐々に進化させる。ルールとリレーションのコラボは授業で育成、係活動で評価。 教師の自己開示。 最初の対応は3段階①やり方を教える、見せる②細かな配慮③やってみようとする。 ルールがあると人づきあいの不安はなくなることに気づかせる。 教師のリーダーシップによるリレーションづくりの演習を取り入れる。【SGE】 教師が手本を見せる。 	<p>委任的</p> <p>↑</p> <p>参加的</p> <p>↑</p> <p>説得的</p> <p>↑</p> <p>教示的</p>

この3つだけは勇気をもって自己点検しなければ何も変わらない！！教師個人の力量向上が不可欠ということ！！

- ① 生徒に日常的にかかわるからこそ自分自身のプレをなくしたい。(理論 ↔ ビジョン ↔ 実践)【このトライアングルはあるか？】
- ② 学級担任はリーダーである。リーダーシップにはハードパワー(教師という権威、威圧、権力)とソフトパワー(人を引き寄せ説得する力)がある。両方のスキルを兼ね備えるのが理想だが、ソフトパワーは道徳的行為になる可能性が高い。ソフトとハードの使い分けは個人の能力に依存せざるを得ない。【人気がある教師には2つの理由がある。人として魅力的(認めてくれる)教師として魅力的(教え方がうまい)生徒からどう思われているか(教師の勢力資源)】
- ③ 集団の中で個を育て、個が成長すると集団が育つ。その点検・評価は「行事」や「設定目標」の節目はもちろん、学年、学期にとらわれず自由に設定した教育期に実践していくことは「しっかりとした考えの連続」につながり、生徒は「質を落とさない反復」を積み上げていることになる。【悪戦苦闘して燃え尽きていないか？】