

[特別活動]

ルールを生かした学級集団の育成

—日々のグループ活動と係活動の活性化から—

金子謙太郎*

1 はじめに

集団を形成できない、集団の中に自分の居場所を見つけにくい、仲間との関わりを持つことが苦手である、自分の気持ちを相手に伝えられない、このような児童が年々増えているという実感をもつことが多くなってきた。小学校5年生児童は、思春期の入り口に立ち、自我も芽生える。周囲の影響を受けやすく、心の葛藤をしながら自我を確立し、中学生へと成長していく過程でもある。このような時期に、互いに高め合い集団生活を営む力、よりよい人間関係を築く力を日々の学習を通して身に付けていくことが必要であると考えている。

私は、適切な学習環境が確保され、居心地のよい学級集団となるよう意図的、計画的に取り組むことを重視し、日々の実践を積み重ねてきた。そして、児童が育つ学級集団の育成に向けて、研究を進めている。

当校に赴任した昨年度5年生29名を担任し、今年度も5年生31名の学級担任となった。2年間の5年生に共通した実態と学級開きの1学期に感じた印象がある。それは、リーダー性を発揮する児童が不在であること、言動が威圧的で仲間を傷つけることに無頓着な児童が増えていること、男女間に会話が少なく共に活動することが難しいこと、の3つである。この3点は、その年の、その学級のたまたまの特徴というより、当校の5年生に共通した、毎年見られる共通課題であるにとらえた。この3点を改善する活動に取り組むことにより、よりよいクラスにしていくよう決意した。

2 研究の目的

人間関係について、太田(2004)は、問題解決のための意識付けに「座席の工夫」を実践し、子ども達の意識の変化について「教師対子どもだけの関係だけでなく、子ども対子どもの関係からも成り立っている¹⁾と述べ、座席の工夫から意識できる研究である。また、中学校の研究で田原(2006)は、研究の課題として「コミュニケーション能力の低下が明らかである²⁾」ことを指摘している。日々の授業を進めながら、その中にコミュニケーションスキルトレーニングを取り入れる必要性を強く感じる。更に、男女間の仲の良さの重要性について、向山(2006)が「いいクラスは男女仲がいい。照れがあっても休み時間に一緒に遊ぶようなクラスには悪質ないじめなぞ出ようがない。」⁴⁾と記している。男女がお互いの良さを認め合い、足りないところを補い合うクラスは、自分も他人も大切にできるクラスだと言えよう。

そこで、座席の工夫、コミュニケーション能力の育成、男女がなるべく良い関わりができる活動を試行的に実践するとともに、教師が意識して、意図的、計画的に児童のリーダーシップを育て、居心地がよく、質の高い学級集団を育てていくことを目指す。目指す学級集団を以下のように設定した。

- ① リーダーシップを発揮する児童が増え、自らよりよいグループや座席、学級を作っていこうとする集団
- ② 男女仲良く、誰とでもうまくコミュニケーションをとることができる集団
- ③ 思いやりのある言動が増える集団

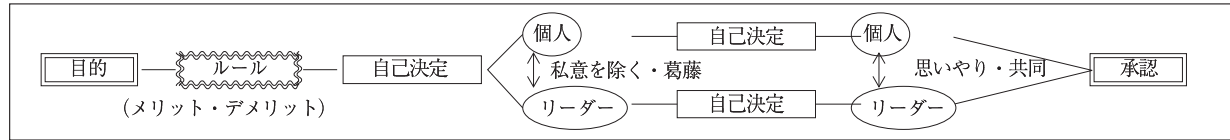
日常の学習活動の中に目的①②③を意識した活動を取り入れることに重点を置いて学級経営を進めることとした。

3 研究の方法

目的を達成するためのルールを確立する。ルールをみんなが理解し納得した上で児童はリーダーになることを自己決定する。そして、リーダーはグループをまとめることを、個人はリーダーに従う、あるいは協力することを約束するならば、個人、リーダーはお互いを思いやる共同作業ができるようになるだろう。結果として、自分も他人も承認

* 南魚沼市立六日町小学校

し合える集団に育っていくものとする。私は共同できる集団を作るために、以下のような方法で研究をしていくこととする。



4 実践の概要

	目的	実践	キーワード
I	児童に自己責任の機会とルールを提供する	実践1 『学級委員長，リーダー，会社社長（係活動）は立候補で決める』	自己責任 リーダーシップ
	児童に自己決定の場を提供する	実践2 『グループメンバー，座席は，リーダー会議で子どもが決める』	自己決定 思いやり リーダーシップ 男女仲良く
II	児童に協力する場を提供する	実践3 『会社（係）活動』	協力 リーダーシップ
III	児童がコミュニケーションをとる機会を提供する（集団育成力）	実践4 『宿題の提出方法』	相互コミュニケーション リーダーシップ 思いやり よりよい集団
	児童にコミュニケーションと協力の喜びを提供する	実践5 『グループ内ペア活動とグループ活動』	リーダー性育成 男女仲良く 思いやり

(1) 実践1 『学級委員長，リーダー，会社社長（係活動）は立候補で決める』

・目的：児童に自己責任の機会とルールを提供する

・ルールを作り，承認する

学期ごとに決める学級集団のリーダーは，今回は必ず立候補で決めることにした。

まず，学級委員長を決め，続いて学級副委員長を決める。なかなか決まらない場合でも，立候補が出るまで待つこととした。それが決まるとリーダー6名を立候補で決めた。

ここで重要となるのは，立候補させる前に明確にするルールである。

- ルール1 児童は，学級委員長の言うことには必ず従う
- ルール2 グループメンバーはグループリーダーの言うことには必ず従う

リーダーになりリーダーシップを発揮するためには，最低限周囲の理解と行動が必要である。

しかし，もし，学級委員長やグループリーダーが理不尽な指示や要求した場合は話し合いの場を設ける。内容によっては，学級委員長交代，グループリーダー失格もあることも事前に確認しておく。そして次の(2)にあるグループリーダーになるメリットも用意しておくことにより，立候補したいという気持ちになるようにする。

(2) 実践2 『グループメンバー，座席は，リーダー会議で子どもが決める』

・目的：児童に自己決定の場を提供する

学級委員長，リーダーが立候補で決まると，次はグループメンバー編成である。一般的には，ここに教師の意図，指示，編成が入るが，「自己決定」「自己責任」の目的に沿うために，児童の児童によるリーダー会議（リーダーと担任と学級委員長）で決定することとした。

・方法

ア リーダー会議で決まったグループ編成方法

まず，男女比が同じになる方がよいことを確認する。「男子ばかり，または女子ばかりの班ができてよいのか」と投げかけると，自分たちがそうならなければ「ずるい」と考えるため，男女比をそろえることに賛成する。

次にグループリーダーがジャンケンで1班から6班担当を決め，1班から一人ずつ選んでいく。1学期は自分の好きな同姓児童から選ぶことが多かったが，2学期からは，気の合う異性児童を最初に選ぶことが多くなった。

また，リーダー会議により，学期の中で一緒になった友達は，2回目以降は選ぶことができないことが決まった。これは，1人の友達を独占したいという児童がいても，周囲のグループリーダーがそれを許さなかったためである。

このグループ編成により，男女間の関わりを意識して，目的②「男女仲良く」の原形が作られた。

イ リーダー会議で決まった席替えルール

席替えの仕方には様々な方法がある。教師のねらいと意図が大きく反映されると、そこには児童の思いや願いは入りにくい。そこで、グループが決まると、席替えもリーダー会議で決めさせた。担任は、聞くだけである。

そこで話し合われたルールは次の通りである。

- ・たくさんのクラスメイトと仲良くなろう。(男女仲良く)
- ・学習が行いやすい席と環境を作ろう。(学習環境)
- ・視力の低い友達がいる班は前の方にしよう。(思いやり)
- ・眼鏡をかけていても忘れることもあるので前の方にしてあげよう。(思いやり)
- ・リーダーの場所は、グループ全体を見ることができる場所にしよう。(リーダー性)
- ・隣ペアは男女になるようにしよう。(男女仲良く)
- ・席替えのたびに隣ペアができるだけ変わるようにしよう。(男女仲良く)

席替えは毎月行い、その度に担任から「テーマ」を与えた。4月は「仲良しクラスメイトを増やす席」(男女仲良く)、5月は「学習に集中できる席」(学習環境)、6月は「みんなが楽しめる席」(思いやり)、7月は「男女が仲良くなれる席」(男女仲良く)、9月は「忘れ物が少なくなる席」(学習環境)、10月は「一生懸命に勉強できる席」(学習環境)と決定した。すると、児童もテーマに沿ってグループ構成しようとしていた。

自分たちが自分たちの手で、よい授業環境を作り出そうという意志決定を期待したところ、リーダー自らクラスの課題を把握し始め、自ら考え、自ら実行しようとする環境作りが成された。

当初の目的である①「リーダーシップ」が含まれており、さらに、②「男女仲良くだれとでも」③「思いやり」も盛り込まれていた。席替えが目指す学級集団に子ども自ら近づこうとする理想的で活発な取組となった。

ウ グループ活動に責任感を

学級委員長や教師が授業態度や自習態度を注意しようとするとき、本人ではなく、その児童が所属するグループのリーダーを注意することとした。グループリーダーは見本となり、責任者ともなる。自分が選んだグループメンバーを責任をもって見守る姿勢は、目的①のグループリーダーのリーダーシップ育成につながった。

(3) 実践3『会社(係)活動』

・目的：児童に協力する場を提供する

・方法

ア 会社の決め方

日直、給食当番、清掃当番の三つの当番活動とは別に係活動を設定した。

学級集団がよりよくなるためにはあった方がよい仕事は会社活動である。新学級委員長のリーダーシップと話し合いのもと、会社(係)を決める。会社社長は、学級委員長やグループリーダーと同じように立候補で決めた。

1学期は、リーダー性も育てていないと考え、学級委員長やグループリーダーと会社社長を兼ねても良いこととしたが、2学期からはできるだけたくさんの児童のリーダー性を育てるために、会社社長とグループリーダーは兼ねないこととした。すると、2学期以降は会社社長も全員立候補で決まり、より多くの児童がリーダーとなることができた。自分たちのためによりよい適切な集団を育成しようとする自発的な心が育ってきているのではないかと受けとめた。①の「リーダーシップを発揮する児童が増える」という当初の目的につながった。そして、より多くの児童にリーダー経験をさせ、係活動の達成感を味わわせることを大切にした。

イ 会社報告と評価

会社(係)が実施した仕事は、毎日終会で会社の広報担当がクラス全体に「今日の仕事内容」報告をすることとした。報告があるとその会社の会社カレンダーにスタンプが押され、それを給料とした。給料スタンプをためることと、学級集団が気持ちよく過ごせるように会社活動は活発となった。

学級新聞やお楽しみ会、学級クリーン活動や草花の世話など、社長のリーダーシップで自主的に進め、メンバー全体で協力していく姿が見られた。また、給料スタンプに応じて、学期末に教師からボーナスを与えた。学級集団のために働いてくれたことをほめ、会社ごとにシールや賞状、文具等をプレゼントした。給料スタンプの数に応じ、全員に与えるように工夫した。このボーナスは、会社やメンバーが替わる次学期の意欲付けに役立ち、スムーズに学期はじめの学級を動かすことにつながった。

(4) 実践4 『宿題の提出方法の工夫』

・目的：児童がコミュニケーションをとる機会を提供する

・ルール：宿題はリーダーが集め、リーダーが提出し、リーダーがチェックする

ア 朝活動

毎朝登校後、各自で宿題の丸付けをし、それをリーダーに提出する。全員分集めたらリーダーはそれを担任に提出する。グループの中に忘れた児童、やっていない児童がいた場合、リーダーはその児童のネームマグネットを移動し、担任やクラスメイトが分かるようにする。

この時、グループメンバーはリーダーに宿題を提出するとき必ず「お願いします」と声をかけることを指導した。はじめは「言わせる」指導であったが、これが日常のあいさつや目上の人などへ自然に「言える」声かけにつながっていった。これは目的③の「思いやりのある言動」につながる実践となった。

イ チェックはマグネット

リーダーも自分も宿題忘れがわかるように黒板端のマグネット移動を宿題チェックに活用した。グループの中に一人も宿題忘れがいなければグループに花丸を付ける。朝の会で担任はそのグループとそのリーダーをほめる。

前日の終会でリーダーはグループメンバーに宿題忘れがないように声かけをするようになり、宿題に対する意識を子ども達自ら高めることができた。また、花丸が付いたグループは達成感を味わうことができ、「よりよいグループ、よりよい集団になろう」という、目的①の姿に近づいた。

ウ その日の宿題はその日のうちに

宿題をリーダーが集め、グループごとにチェックするとはいっても、宿題をやってこないのは個人の責任である。そこで、やってこない、または忘れてきた宿題はその日のうちに休み時間や給食前に終わらせることをクラスのきまりとして確認した。全てをリーダーの責任にすると、リーダーの厳しさへの反発や仲間割れが起こる可能性が高くなるので、宿題提出においては個別指導とリーダー責任とをしっかりと区別することを心がけた。

(5) 実践5 『グループ内ペア活動とグループ活動』

・目的：児童にコミュニケーションと協力の喜びを提供する

・方法：ミニ漢字テストのメッセージ付き採点、グループで教え合う算数、楽しいグループゲーム

ア きっとうまくいくメッセージ交換

ミニ漢字テストの丸付けや学習の教え合いなどにもグループ活動を取り入れるようにした。

ミニ漢字テスト丸付けの時は、グループ内で答案を回し、友達の解答に丸を付けさせた。この時に、ただ丸とバツを付けるだけでなく、その後に「次は（も）きっとうまくいくメッセージ」（平成19年度）、「あなたならやればできるメッセージ」（平成20年度）を書かせた。1学期は一言だけだったのだが、2学期は2行に増え、3学期は自らのコメントやイラストを描き加えるようになった。

「書かされている」メッセージから「書きたい」姿勢に変化していく様子が見られた。男女間でもお互いを励まし合い、褒め合い、意欲が高まった。また、目的③の「思いやりのある言葉」がたくさん使われており、「男女仲が良くなったこと」が、目に見えて分かった。目的②も達成されたと言える。

※ミニ漢字テストメッセージ抜粋

女子「あと4問がんばれ！〇〇なら100点取れるよ！」→返信女子「ありがとう！私もがんばるぞー」
 男子「今度も100点取れよ！」→返信女子「次も100点を取れるようがんばりまーす」
 男子「50点か…もう少しやれば100点も夢じゃない！」→返信女子「長いメッセージをありがとう！」
 女子「今回は残念だったね…(T_T)でも、今度は目指せ100点！！」→返信男子「メッセージをありがとう」
 女子「もう少しがんばれ！でも字がきれいですごいね！」→返信女子「全然だめだったけど、少しうれしい」

イ 「うまくいく」まで教え合う算数

算数のまとめの学習などでは、グループごとに教え合いながら学習する形態をとった。グループ全体がよく分かるまでグループごとで取り組み、グループ全員が終わると、グループごとに見せに来ることとした。これを繰り返していくと、「グループでやっていいですか」「グループでやりたいです」という声が多く聞こえるようになった。

リーダー会議で編成したグループであり、メンバーは決していつも仲がよい友達同士ではなかったが、目的があり、その手段として友達との協力を必要とする方法を自ら選択する姿が見られたことは目的②の「男女仲良くだれとで

も」の点で有意義であった。

ウ 楽しいグループ活動

最後にグループで楽しむ機会を与え、グループ活動の楽しさを味わわせることを大切にした。終会で「ずいずいずっころばし」や「ジャンケンさようなら」、「学級握手大作戦」等、このグループになって良かった、楽しかったと毎月思ってもらえるような工夫を考えた。それが自然に、お楽しみ会など、子ども達が自ら企画する会にもグループが活用されるようになった。「誰とでも楽しむことができるのだ。」という児童の言葉が日記の中でも読み取れた。これは目的②の「男女仲良く」「コミュニケーション能力が育ってきた」成果だと考えられる。

5 結果

実践それぞれのキーワードに含まれるものを見ても分かるように、1つの実践には複数の目的と効果があり、また、当初の目的が達成されている。リーダー性の育成と男女の仲のよいこと、思いやりは、一見別のようにも思えるのだが、相互に関連性があり、1つの目的が達成されると、他の目的も達成されていくものであることが分かった。特に実践2、4、5は、目的①②③を相互に育てることができる、効果的な実践だったと言えよう。

(1) リーダーを鍛える

「リーダーをやってよかった」(児童A作文)

私は、4年生まで、何かに立候補したり、班長になったりすることがあまりなかった。けれど、5年生になり、自分たちで班を決められるリーダーに立候補したくなり、してみた。最初は、ドキドキして、少し嫌だったが、やってみると、みんなが協力してくれて、とてもよかった。班を決めたり、席を決めたりできるリーダーは、少し大変だけれど、1学期の終わりには「やってよかったなあ」と感じる事ができた。

「また学級委員長になりたい」(児童B作文)

先生に「学級委員長は大変です。みんな指示に従いますが、みんなの責任を背負います。」と言われ、少し考えたけれど、立候補してみた。みんなを整列させたり、あいさつをしたりと、やらなければならないことがたくさんあったが、私は自分のためにやって良かったと思っている。またやってみたいなあと思います。

以上のような意志を確かめることができた。目的①結果につながったと考えられる。リーダーの大変さを知った上で、リーダーになることを自己決定した二人は「リーダーシップを発揮する」ことに自信と充実感を感受していた。

(2) 集団を鍛える(男女仲良くだれとでもコミュニケーションをとろうとする)

「明るくてほめ合えるクラス」(児童C作文)

2学期学級委員長となり、最初は、言うことを聞いてくれない男子がいたり、女子に反対されてばかりいました。「あー、やらなければよかったなあ」と思うこともありましたが、しかし、頑張ってみて、このクラスの良いところが分かってきました。それは、「ほめ合える」ことだと思います。漢字テストやプリントなどのメッセージの中で友達によく褒めてもらえます。また、道徳でやった「いいところ探し」では、画用紙いっぱい自分の良いところを書いてもらえました。明るいだけでなく、良いところをほめ合えるこのクラスが好きです。

「コミュニケーション」がうまくできた上に、褒め合うという活動を通して意欲が高まり、認め合う姿を確認することができた。

(3) 個を鍛える(思いやりのある行動)

「相談し合えるクラス」(児童D作文)

私は、5年生になり、クラス替えがあり、最初は仲の良い友達がいまませんでした。もちろん男子ともあまりしゃべれませんでした。でも、係や班、グループ活動などで、いろいろな人と話しているうちに、少しずつ友達ができるようになりました。特に、算数の中の「助け合い算数」は相談しないと終わりません。もっともっと相談して、話し合えるクラスにしていきたいです。そのためにリーダーとしてがんばっていきます。

「助け合い算数」は、個人ができたらずいずいではなく、集団で理解しようとする実践である。児童自ら「思いやり」を

大切にし、共に高まろうという気持ちを感じられた。同時に、リーダーとしての自覚と意欲の高まりも感じさせられた。

(4) Q-U学級満足度尺度満足群に所属する児童数の変化（5月との比較）

平成19年度5年生（図1）、平成20年度5年生（図2）共に、下記のように満足群所属人数が増加した。

ルールを受けとめ、自己決定し、個人とリーダーとでお互いを思いやりながら実践1～5を行った結果、お互いの良さを認め合うことができるようになった。これは、集団の中で承認され、人間関係に満足していったことに他ならない。

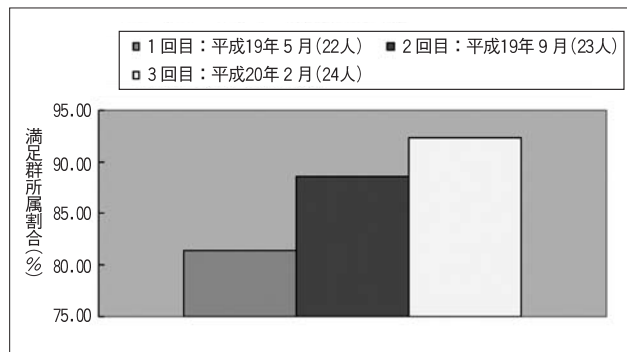


図1 平成19年度5年生（満足群所属人数）

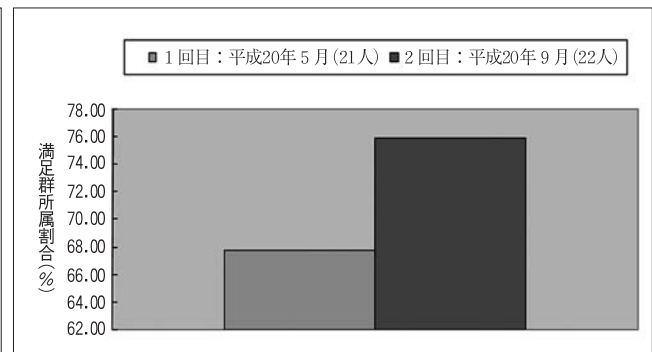


図2 平成20年度5年生（満足群所属人数）

6 まとめと今後の課題

○リーダーと個を育て、集団を鍛える

学級委員長、リーダー、会社社長を立候補で決めること、グループ編成や席替えをリーダー会議で決めることは、児童のリーダー性を高める上で効果的であった。また、子どもによる子どものためのグループ編成、席決めは、子どもの「自ら学級を良くしよう」とする意識改革のための大きな力となる。「自分たちがよくしてるんだ」という意識は、その学期のリーダー6人と学級委員3名（計9名、クラス3分の1）には少なくとも芽生える。これが1学期、2学期、3学期と続けば、1年間でほぼ全員が自ら学級を良くしようとする学級集団に育っていく。

平成19年度の1年間を通じ、18人がリーダーとして活動した。この18人は、1学期は6人が満足群だったが、3学期には全て満足群に入っていたことから、実践は目的①を達成したと考える。また、目的①がうまくいったからこそ、目的②、目的③が育ち、より高め合う集団へと向かうことができた。

○Q-U学級満足度尺度満足群では見つけにくい課題

満足群に所属し、自分は満足しているが、友達への心はどうかと推察できない児童がいる。また、満足群にいて不満足群の一要因となっている児童もいる。満足群の児童数が増えたことだけが学級集団が育った値とはならない。侵害を受ける児童がいないことが大切であり、この点からの手立てを考えていく必要がある。

○特別な支援が必要な児童への配慮

家庭との連携を深め、学校全体の支援が必要な児童もいる。今までの生育環境から友達とのかわりが難しい児童に対し教師の個別指導だけでなく学級全体のスキルアップ、底上げが必要不可欠となる。学級の集団育成力を向上させることにより、友達とのよいかかわりが活発になる。学級の雰囲気全体がよくなれば、特別な支援が必要な児童にとってもよい結果となると推察できる。自分の学級に所属した子ども達全員が、「このクラスでよかった」といっても感じてもらえるよう、一人一人に応じた課題追求と解決方法を工夫していきたい。

引用文献・参考文献

- 1) 太田伸浩. (2004). 「学級で人間関係の問題を引き起こす要因とそれを改善する手立てについて—問題を主体的に解決できる子どもの育成を目指して—」. 教育実践研究第14集. pp135-140
- 2) 田原朋子. (2006). 「望ましい人間関係とルールマナーの定着を目指した学級集団の育成—学年での共通実践・人間関係のスキル定着を目指した実践から—」. 教育実践研究第16集. pp131-136
- 3) 野田俊作・萩 昌子. (2000). 「学校教育に生かすアドラー心理学『クラスはよみがえる』」. 創元社
- 4) 向山洋一. (2006). 「いじめの構造を破壊せよ」. 明治図書. pp124-125