



学級経営って楽しい！

学校教育課 課長 田中 覚

6月に開催された小中学校の初任者研修で、新規採用の先生方に向けて話をする機会がありました。

初任者研修会のテーマは、「教職のスタートにあたって」ということでしたので、内容は大きく分けて2つ、授業と学級経営について話をしましたが、ここでは学級経営について書かせていただきます。

私が学級経営を行う上で大切にしてきたことは、「学級は先生だけでつくっていくものではなく、子どもと一緒に作り上げていくものである。」ということです。もしかしたら、「先生だけで」学級をつくっていくことは可能なかもしれませんが、それは「いびつな形の学級」になってしまうおそれがあると考えています。

静かではあるけれども、温かさが感じられない学級、きちんとしているけれど笑顔が少ない学級などです。先生にとっては指導がしやすいのかもしれませんが、第三者が参観してみると、「？」と感ずることが多いのではないのでしょうか。

もちろん学級に規律があることは大切ですが、上記のような学級では、子どもたちが自分の思いや考えをのびのびと話し、子どもたちの創意工夫が活かされる学級にはならないと考えています。

また、学級を作っていく上では、子どもたちのことを知ることも重要ですが、みなさんならどのような方法で、子どもたちの情報を集めますか？

私はいつも朝の会や帰りの会、給食を食べている時などに、自分のことや家族のことなどを話します。例えば、自分の子どもと一緒に金勝の山にクワガタを捕りに行ったこと、今、家族で見ているテレビ番組のことなどです。そのようなことを話していると、子どもたちから、「あんな、先生、僕もクワガタとかカブト虫が好きなんやけど、〇〇に行くとなるとたくさん捕れるで。」「先生、乃木坂では誰が好きなん？私は〇〇さんと〇〇さんが好きなんやけど・・・。」など話はずみずみし、子どもの情報を得ることもできます。やはり、子どものことを知りたいと思うのなら、まず、先生が自身のことを語り、「この先生になら、自分のことをしゃべってもいいかな？」という思いを持ってもらうことがスタートになると考えています。なぜなら、「自分のことは話さないけれど、あなたのことを教えて」と言っても誰も自分のことを話してくれないと思いますので・・・。

今年はコロナ禍により、新規採用の先生方にとっても大変なスタートになりましたが、学級や学年、学校の子供たちとのやりとりを楽しみながら、一步一步成長して行ってほしいと願っています。



2020年度栗東市立教育研究所研修講座（紙面講座 PART2）



続「子どものいろいろな行動を トラウマという眼鏡を通して理解する」

～ トラウマインフォームド・ケア ～

スクールカウンセラー 飯田 香織

前回は、子どもの行動がトラウマの影響を受けているかもしれないと考えると、子どもの苦しさや行動の意味を理解することができる場合があるとお伝えさせていただきました。前回十分にお伝え出来なかったところを補足させていただきます。

まずトラウマが与える影響の中に、“安全感・信頼感を持ってない”とありましたが、この「安全感」は生きる根源にかかわることです。人間は安全が保障されているからこそ、前向きに頑張ることができず。例えば、紛争地域で生き延びることに全神経を集中している状態で勉強を頑張ろうと思えないのは当たり前だと想像ができると思います。トラウマにさらされた子、虐待を受けている子は、私たちが“死なずに毎日生きていることが当然”と感じている感覚を持っておらず、いつ攻撃されるかという感覚を持っています。この状態が「安全感が持っていない状態」です。このように安全感を感じられないと、神経を研ぎ澄ませた状態でいないといけなくなります。この状態が「過覚醒」の状態、神経系の感覚が過敏になっている状態です。ですので、小さな物音にすごく驚いたり、少しの刺激でとても恐怖を感じたりします。それが攻撃性に見えることがあります。

つらい状況にある子どもはその世界しか知らないため、自分がつらい状況であることにも気が付きにくく、助けを求める方法も相手もわかりません。そのような子どもに「何でそんなことをしたんだ！だめだろ

う！>と怒る声掛けだけをしてしまうと、それはトラウマの再現に他なりません。その状況では、子どもはトラウマ状況と同じ不安が引き起こされ、攻撃的な防衛行動をとり、反発し周囲とトラブルになります。

こんな時、トラウマの影響があるかもしれないと気が付くことができると、<どうしたの？何があった？>とまず、状況の確認を行い、本人の思いとしてはこういうことだったのだ、ということをしっかり受け止めることが必要とわかります。それが正しい、間違っているよりも先に、あなたの思いとしてはこういうことだったんだね、としっかりと受け止めます。その上で「説教」ではなく、<あなたにはこういう良いところがあるから、周りの人にもそれをわかっていってもらうためには、こういう風にした方がいいかもしれないね。>などと、本人のエンパワメントを行いながら、すべき行動を一緒に考えていくことが必要です。エンパワメントとは、その人が持っている可能性を發揮して生きることができるよう、その人が持つパワーを下から支えて高めていくことです。コミュニティ心理学では支援の目的の1つに「誰もが自己の可能性を發揮して生きる」ということがあります。一般的な素晴らしさではなく、その人が持つ可能性を精一杯發揮して、自分の人生を歩むということです。その根底には、エンパワメントがあります。

トラウマの回復には、「傷ついた自分を受け入れてもらえた体験の蓄積」が大切で



す。学齢期の子どもにとって先生方は、社会の代表であり大人になる時のモデルでもあります。トラウマの影響を受けた子ども達には、周囲の大人が子どもの考えていることを理解しようとしてしっかり話を聞き、一貫して自分を理解しようとする安定した関わりを継続してくれることが大変な安心感につながります。そしてやっと「人を信頼してもいいのかな？」と感じ、攻撃的防衛をしなくても素直な部分で人とつながることへの恐怖が薄らいでいきます。

現在の学校では、攻撃的防衛をする子どもと自閉的特性を持つ子どものパニック等の鑑別が難しい場合もあります。なぜ今の状態が生じているか、その成り立ちを考えることが「アセスメント（見立て）」と言われます。実際の支援（手だて）を考える

際にも、このアセスメントが大変重要です。例えば、ジャイアンはADHDと言われることが多いですが、私は発達特性もあるかもしれませんが、中心は母親に殴られる虐待の影響だと思っています。同じような現状でも、その成り立ちが違えば、支援の方向性は当然変わってきます。

子どもとかかわる際は、「なぜこの子どもはこのような行動をするのだろう」と常に考え（アセスメント）、本人の良いところをしっかりと本人に伝えながら、本人のもてる可能性を發揮して生きていくことができるように、本人のエネルギーを増やすようなエンパワメントを意識してかかわり、本人の思いをしっかりと聞いて受け止める必要があります。



図書館司書より先生にすすめたい一冊

『ねえさんの青いヒジャブ』

イブティハージ・ムハンマド&S・K・アリ/文 ハテム・アリ/絵 (BL出版)

イスラム教の女性が髪の毛をおおいかくすためのヒジャブ。身に着けている女性にとって、それは信仰の証であり、自分の一部であると著者は語ります。主人公のねえさんは、新学期からヒジャブをつけて登校します。主人公はその姿を見て誇らしくなりますが、一方でねえさんのことをげらげら笑う男の子たちがいて…。価値観や文化の違いを理解する一助に、この本をどうぞ。

《図書館 清水優》



『どう解く? 答えのない道徳の問題』

やまざきひろし・著 ポプラ社

人数が多い方が正しいって、どうして言えるんだろう? 「将来何になりたいの?」って、どうして大人には聞かないのだろう?—答えを出すのが難しい、正解のない問いをたくさん集めた本。自分の力で、考えること。対話して、もっと考えること。そのきっかけにしてほしい。

《図書館 玉川真弓》

「人権文化に満ちた学校って、どんななんやろ？」



栗東市立大宝西小学校長 中島 久之

ある日の大宝西小学校の職員室。Aさんがこんなことをつぶやきました。
それに応じるように、3人の仲間がそのつぶやきに応じてきました。

- B：人権文化なあ。キーワードはなんやろ？ 笑顔？ いや、それよりも生き生きかな。笑うことも悲しむことも、感情がそのまま出せる。それが生き生きしているっていう感じかな。
- C：生き生きの向こうにあるものは、仲間が聞いてくれる・相談にのってくれる・しゃべれる相手があることやと思う。
- D：※¹ ウォーターワールドは、子どもの感情が表れているところでもあるよな。悲しいときに水槽を見てたり、うれしいときも見てたりするかも。
- A：水槽の生き物に餌をあげようとしたり、※² フラワーワールドに水をあげたり、子どもたちの本来の優しさがでるところやなあ。
- C：どの子どもが活躍できるというのは、自己有用感を感じて「役立った」と思える場があるんちゃうかなあ。
- B：そういう意味では「ありがとう」の言葉は大事。言われたときに「やってよかった」ってなるもん。
- D：「ありがとう」は、大人から見て当たり前のことでも子どもたちに「ありがとう」と言って、子どもたちにスポットを当てていくことって大事やと思う。
- A：うん。感謝の気持ちって大事。大切やと思うわあ。
- B：それは、去年から職員の合言葉としても言ってきたもんな。
- B：人権文化のあふれる学校って、まずは職員から始まるんやと思う。
- C：人がどうこうとかでなくて、自分がどうかやんな。
- D：一生懸命、何かに取り組むとか誠実に取り組むとか。
- A：誠実は大事やなあ、人に対して。人に対してやから、それは子どもに対しても当然。
- D：時々、仕事でもさぼりたかったり、ずるしくなったりする時があって……。でも、誠実でいたいと思うとそれを回避できて……。
- C：自分のことを振り返ってみると、体調が悪いときはストレスがあるときで、仕事上の相手のことを悪いようにとってしまって。相手に感謝したり、誠実であろうと思えなかったりしたときに体調が悪くなってるみたい。
- B：誠実とか、職場の大人で見ていたけど、それを子どもにも広げて。教育的になりすぎると、子どもに「〇〇させる」ってなるし。子どもも一人の人間。私たちがもっと子どもと誠実に向き合うことが大事。
- A：相手の思いを尊重しながら、自分の思いを伝えるって大事。相手のことを認めながらも、自分の思いを伝えていかな。人権を大事にしてるんやったら。
- C：昔、うちでも「人権を語る」ってあったやんな。
- D：自分のことを語るって、むっちゃ大切やん。
- B：「こうすべき」という研修ばかりやなくて、自分の思いを語るって大事やなあ。



話が流れたままに様子をお伝えしました。この話の続きはあるのですが、紙面の関係でここまでしかお伝えできません。この続きは、みなさま方の職場でしていただけたらうれしいです。

※¹ ウォーターワールド

職員室前にある水槽群。いろんな生き物が暮らしています。

※² フラワーワールド

玄関前にあるプランター群。花がきれいに咲いています。