

「全少」を日本一研究する指導者による提案

ZENSHOに 挑戦しよう！



養正館館長・渡辺貴斗 第65回



ヒドゥン・カリキュラム（1） 決してブレない！

★ヒドゥン・カリキュラムとは？

指導力の評価・判定指標のひとつに、ヒドゥン・カリキュラムというものがあります。ヒドゥン・カリキュラム（hidden curriculum）とは、「隠れたカリキュラム」「潜在的教育効果」などと訳されていますが、元々はアメリカの社会学者 B. ジャクソンが提唱したものです。

たとえば、いじめを生みだす学級には必ずといっていいほど、ヒドゥン・カリキュラムが潜（ひそ）んでいます。教師が授業中に特定の生徒の容姿を茶化して笑いにしたり、他の教師の悪口を言ったりしているとします。このような雰囲気（きふく）の学級では、「いじめはいけません」、などといくら諭（さと）しても子供たちの心には届きません。それどころか、「先生は、容姿を笑いにしているから、自分も友達を馬鹿にしていんだ」、「いつ自分が茶化されるかわからないから、友達はみんな敵だ！用心しよう」となります。教師は別にいじめを助長しようとしたわけではなく、ただ授業に笑いを取り入れ、おもしろくしようとしただけです。しかしながら、結果として、子供たちに間違ったメッセージを与えてしまったこととなります。ヒドゥン・カリキュラムを私なりに定義してみると、「こちらが意図していないメッセージを、無意識下で無自覚のうちに、相手に伝えてしまうこと」と言えるかと思います。

私は指導者駆け出しのころ、楽しい雰囲気を作り、子供たちと近い関係を築きたくて、ある子供にあだ名をつけて稽古したことがあります。ところが、休憩時間に周りの子供たちが、私の名付けたあだ名を連呼して、その子をからかい始め、いじめの原因を私

自身が作ってしまったことがあります。「先生があだ名で呼んだんだから、自分たちも言ってもいいんだ、何を言っても許される！」と、私のお墨付きを得たと思ったのでしょうか。気付かぬうちに、間違ったメッセージを子供たちに送ってしまったのです。

★「まあ、いいか」は恐ろしい

1年ほど前に、ある若手の先生と、初心者を含む練習会を指導したことがあります。私が前半を指導した後、その先生が後半を担当しました。私の指導中、真剣に話を聞いている子に、ずっと話し掛けて邪魔している子がいました。そこですかさず、「勝手に話を聞かないで自分が損するのは仕方ないですが、人の邪魔をするのは間違っています。そういった行為は許しませんよ」と端的に、しかし強めの口調で指導し、みんなでその認識を共有しました。そのあとは、大きなトラブルなく終了時間を迎えました。

次に若手の先生の指導に移り、その中盤、おしゃべりを始めた子がいました。若手の先生は、「あ～あ」と困った表情を一瞬見せましたが、「ま、いっか」と、そのまま指導を続けていきました。次第に歩き回る子、勝手に座り込む子、おしゃべりする子が増え、最後は練習会が成立しなくなり、周りの先生らが助け舟を出し、なんとか乗り切りました。

★意図せず間違ったメッセージを送る

このように、みんなで決めたルールを破った子がいたら、「まあ、いいか」と流してしまわずに、そ

の場で、すかさず訂正し、絶対に正すという姿勢を子供たちに見せることが大事です。つい、「ここで注意したら、楽しい雰囲気を壊すのではないか」「集中している子がいるから、このまま話を続けよう」と考え、ルール違反の子を放置してしまいます。

しかし、それは全体の崩壊を招きます。まじめにやっている子は「なぜ、先生はふざけている子たちに何も言わないのだろう」、ふざけている子は「勝手に歩き回っても何も言われなかった。じゃあ、何をやってもいいのかな？次はおしゃべりもしてみよう」と、最後には全員を飲み込んで全体の崩壊に向かっていきます。これも、指導者が「おしゃべりしたり、歩きまわってもいいんだよ」と意図せず間違ったメッセージを子供たちに送ってしまったことによるもので、ヒドゥン・カリキュラムの典型例と言えます。

★お説教はひとことで

ルール違反を指摘するときは、稽古が中断してしまうこととなりますので、長時間のお説教は禁物です。まじめにやっている子たちは「あ～あ、またいつもの長いお説教が始まった」と幻滅します。当事者の注意されている子は「どうせ、先生は僕のことが嫌いなんだろ。この長い話、早く終わらないかな？」くらいにしか考えていません。こんなときは、短く指摘し、すぐに稽古に戻ります。

もし、注意を受けた子が、ルールを守れていたなら、「おっ、いいねえ、できているよ！」と途中経過を評価し褒めます。集中力が続かなくても、頑張った部分はしっかり評価し励まし続けます。稽古後も「最

後まで先生との約束守って頑張ったな」と頑張った部分を評価してあげると、問題行動は次第に減っていきます。

★決して、ブレない！

「先生は一度言ったことは必ず徹底する」という強いメッセージを子供たちに伝えることが大事です。何も、「大声で叱ってください」、と言っているではありません。むしろ、落ち着いた口調で、短く指導します。子供たちに本気度を見せます。指導者のそのときの気分で基準がブレていては、ルールを作った意味がありません。

子供たちは、きちんとした規律のある社会が大好きです。しっかり、ルールの守られた環境下で、集中して学んで、その頑張りを認めてもらうことで喜びを感じます。‘自由に何をやってもよい’という環境は一見楽しそうですが、誰からも評価されず、すぐに飽きて「荒れ」に発展していきます。どんな状況でも、誰にでも、決してブレない先生に、子供たちは安心し信頼してついていくのです。

PROFILE

■渡辺貴斗 TAKATO WATANABE

1968年4月20日生まれ。7歳から父である館長から空手の手ほどきを受ける。児童心理学や成功哲学を研究して子どもたちの「心をつくる」指導法に切り替え、2013年5名、2014年・2015年7名、2016年5名、2017年9名、2018年・2019年5名を全少入賞させ、一道場での全国最多入賞数の記録更新中。道場経営でも、一道場で350名を超える大躍進を続ける。



空手道場 養正館／静岡県沼津市本田町 11-12



どうやって道場生 350名に増やしたか？ その 18

■お子さんの問題点は何ですか？

『コールドリーディング』関連の著書で知られ、セラピストとして著名な石井裕之氏による営業手法の話です。

飛び込みで初対面の社長さんに「御社はここが足りていませんね。わが社の商品はきっとその問題を解決できます」などと、いきなり提案したら、「お前になんかに言われたくない！どこの馬の骨だ！出て行け！」と追い出されてしまいます。

そこで、問題だらけの会社でも、「すばらしい会社ですね。全てがうまくいって理想的です」と言えば、「そんなことないよ、問題だらけだ。ここが問題で困っているんだ、あんた助けてくれよ」なんて、問題点を自ら話してくれるそうです。

この手法を体験入門初日にお母さんと話すときに応用します。お母さんから子供さんの問題点を聞き出して問題解決の提案をしたいとします。そこで、道場を走り回って制止する言葉も聞かず、暴れ

ている子どもさんを見て、「息子さん、落ち着きないですね。学校でも困っているんじゃないですか？」なんていきなりダメ出しすれば、「そんなことはありません。うちの子は担任の先生にいつも褒められているんです（初対面なのに失礼なことを言う人だなぁ）」なんて、不機嫌になってしまいます。

そこで言い方を変えて、「男の子らしくて、元気で素晴らしいですね」と言えば、「そんなことはありません！学校に毎日呼び出されて困っているんです。先生、助けてください！」と正直に困っている点を話してくれます。そこで、「お母さん、道場と一緒にその問題点を解決していきましょう！」と提案するのです。

このように、困っている点を聞き出すには、直接その問題点をこちらから指摘するのではなく、お母さんの口から言ってもらうように促すのです。自分の口から言うときは皆、正直に隠さず話してくれるものです。