

## お掃除の天使たち《テッセイ》 関東学院大学特任教授 松永昌幸 氏 「指導と評価 9月号」より

(略) 難題とはいっても、「掃除当番がしっかりできるクラス」はたしかに存在する。そういうクラスは、学級経営がしっかりしている。掃除当番のしっかり度は学級経営の成熟度に比例する。とすれば、「掃除当番をしっかりとやるにはどうするか」の問いには「基盤となる学級経営をしっかりとさせる」と答えることになる。**人間関係を培い、協力・助け合いを日常化させ、「責任・勤労」といった価値が共有化された学級経営、それが根っこである。**

《penalty》としての掃除当番 子どもたちは日直・給食当番に楽しそうに取り組む。なのに、掃除当番はそうではない。なぜか。こんな言葉が浮かんでくる…「罰当番」。「罰給食当番」「罰日直」はない。「罰当番」とは「罰掃除」のことである。掃除当番には「やりたくない仕事…よごれ仕事」というマイナスイメージがつきまとう。掃除当番が《penalty》として位置してしまう背景がたしかにある。掃除当番を《penalty》から脱却させていく。これが「根っこ」である。

《lead》としての掃除当番 逆を考えてみた。「日直・給食当番」はなぜ人気があるのか。「掃除当番」と異なる「日直・給食当番」の特性とは何か。こんなことに気づいた。

「掃除当番」は、家庭をはじめとしてどこでもある仕事である。だが、「日直・給食当番」は「学校特有の仕事」である。「学校にしか成立しない仕事」である。「学校にしか成立しない仕事」とは「目の前に学級集団が存在し、その集団を《lead》する仕事」である。この《lead》という特性が、日直・給食当番の優位性をつくり出し、「日直・給食当番が好き」という心理を子どもたちにつくり出す。

このように、掃除当番の《penalty》から《lead》への転換が「根っこ」として見えてくる。では、どう転換するのか。

**お掃除の天使たち…《テッセイ》** 《テッセイ》のことが頭に浮かんできた。東京駅で新幹線の車内清掃に取り組む従業員チームの話である。開始当初は「どうせ、よごれ仕事」と適当に仕事をしていた。そこに「乗客に笑顔と快適性を提供するサービス業」という視点を持ち込み、仕事の取り組み方を変えた。それらの様子は人に感動や感謝を呼び起こし、高い評価を受け、いまや東京駅の名物となっている。従業員は「誇り」をもって取り組んでいる。詳しく書く余裕はない。ぜひ、本やウェブでみてほしい。

**実践の方向性** この変革は、掃除当番の《penalty》から《lead》への転換と同趣旨のように思える。《テッセイ》から学べる視点を私なりに整理してみると…

- 「下働き意識」の放逐 …「見せている」意識の醸成
- そのための「チームプレーとしての動き」 …統率と協働の動きの促進

この視点を学級の「掃除当番」に当てはめると…

- 「チームプレーとしての動き」 …「掃除にかかる標準時間」を設定する。

例：標準時間13分と設定し、実際にかかった時間を毎回記録・発表する。「時間設定」によって、効率的な動きや互いの協働的・補完的動きを誘発させる。

- 「見せている」意識の醸成

例：「教室の掃除状況」とそれに応じた「掃除当番の様子」を学級全体に報告していく。

「図工で使った用紙のごみがたくさん落ちていました。その中でも、2班の床にはほとんどなかったです。図工の片づけがきちんとできていたのだと思います。掃除の時間は15分20秒で、標準より時間がかかりました。時間がかかったのは、図工のごみが多かったからです。そのごみを拾うため、ほうき担当だけでなく、最初全員でゴミ拾いから始めました。」

これらの「例」を参考に、類推をしていただければ幸いである。

皆さんの創意による《テッセイ学校版》の実践を期待したい。