

### 1 “四者悟入”の心得

教師は『四者悟入』の心得を持つことが大切である、という先人の言葉である。

その四者とは、「学者」「医者」「易者」「役者」である。

「学者」：学問はもちろん、知識や技能を習得し、教科等の指導力の向上と力量を高めること。

「医者」：子どもの心身の成長発達や健康についての正しい理解や状況を判断すること。

「易者」：子どもの適性等を見出して将来につなげる支援をする。子どもの才能や能力を見つけて、卒業後一人一人が自立や社会参加ができるようにアドバイスをすること。

「役者」：子どもを引きつける演技力を発揮して、自分の意を伝えるために立ち振る舞うこと。時には、子どもの状況に応じて大げさに。

### 2 Why・What・How

仕事の種類には、大きく分けて“Why”“What”“How”の3つがある。

“Why”：何かの目的を考える仕事、あるいは目的を創り出す仕事。

“What”：目的があったときに「何をやるべきか」を考える仕事、あるいは、やるべきことを創る仕事。

“How”：やるべきことがあったときに「どうやるべきか」を考える仕事、実行する仕事。

経験が少ない場合は、“How”の仕事が多いものと思う。つまり、目の前の「どうやるべきか」について力を注いでいるのである。

しかし、“How”の仕事は何も考えずに実行する人と“How”の上位にある“What”と“Why”は何だろうと考えながら実行する人では、時間が経つにつれて大きな差が出る。

どんな仕事の場合でも“How”だけにとどまらず、“Why”、何故この仕事をするのかについてしっかりと把握して仕事に取り組んでほしいものである。

### 3 キャリアデザインと3つの輪

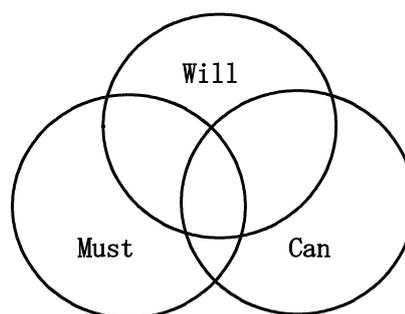
キャリアデザインとは、自分の人生と仕事を自立的に描き、その実現を図っていくことを指す。

キャリアデザインの実現のために必要となる考え方が「3つの輪」である。それらは、WILL(やりたいこと)、CAN(できること)、MUST(やらなければならないこと)から成り立つキャリアを描く概念を指している。

Will(やりたいこと)とは、「自分の夢ややりがい」「希望、意向」などであり、人生や仕事を通じて成し遂げたいこと、あるいは目指している役職などを意味している。

Can(できること)は、「経験や能力から実行できる」「自分の能力」「才能」を指す。リーダーシップやマネジメントスキルなど一人一人が持つ専門的能力を意味している。

Must(やらねばならないこと)とは、「与えられた仕事」「求められていること」「期待、責任」などを指している。



これらの **Will・Can・Must** の「3つの輪」をそれぞれ大きくすることが大事である。そして、その重なる部分が広がることで「自分の夢」が「与えられている仕事」と重なり、その夢を実現できる「能力を保有している状態」へと成長を図っていくことになり、キャリアデザインの実現へとつながっていく。

理想的には、「3つの輪」の大きさのバランスをとりつつ、重なる部分を大きくしていくことがキャリアデザインのうえでは大切であるとされている。「3つの輪」をもとに、自分を振り返り、自己分析しながら、自分自身のキャリアについて客観的に考えるきっかけにしてほしい。

#### 4 授業改善のために、～ OJTのすすめ

知的障害特別支援学校では多様な児童生徒が在籍している。そのため、教育課程の編成や教科書・教材、教育内容・方法、教育評価等に関する教員の専門性や力量の向上が求められる。

授業改善に関する専門性として、文科省・石塚元教科調査官は次の5つを挙げている。

①子どもの実態を把握する力、②目標を設定する力、③教材や環境を整える力、④具体的な指導・支援をする力、⑤評価する力、であり、これらの5つの力をしっかりと身に付けていることがより質の高い授業づくりに結びつく。

授業改善や専門性を高めるには、“研修”が不可欠であり、研修の形態は三つある。

##### ① off-JT (off the job training) : 職場外機関研修

学校を離れての研修の形態であり、経験年数や職務経験に応じて資質や能力を向上させるために学ぶ機会であり、総合教育センターでの研修講座などがこれにあたる。

##### ② OJT (on the job training) : 職場内での研修

校内において授業等の業務を通じて研修することであり、授業研究会や生徒指導のケース会議、指導案検討、年間指導計画の検討、保護者や地域等の対応など。

##### ③ SD (self development) : 自己研修

自己啓発のための研修。例えば、長期休業中に自らの課題を改善するため大学や民間の講座等に参加して専門的な知識や最新の情報を得たりすることである。

これらの中で、最も効果的な研修は OJT<校内の研修>である。

校内には、経験の豊富なベテランの主任をはじめ教科指導の優れた教員、生徒指導や進路指導に卓越した力のある教員などさまざまな人材がいる。学校では、これらの同僚教員の助けを借りながら日々の業務を通じて研修することが、慣習的に従来から行われてきた。

校内においてOJTによる研修を意図的・計画的に行い、日常的に授業改善に向けて取り組む。このOJTは、助言を受ける教員だけでなく、助言する教員も実は学ぶことに通じている。教員が互いに教えたり・学びあいながら、自分自身のキャリアアップを図ってほしい。

#### 5 リーダーシップのタイプと必要なスキル

「リーダー」は組織を統率し、機能させる役割であるが、「リーダーシップ」は、ポジションに関係なく、目標を達成するための手段や統率力のことを指している。リーダーシップは管理職や主任などが必要な能力ではなく、メンバーの一人一人が身に付けるべき能力である。

リーダーシップについて、心理学者のダニエル・ゴールマンは次の6種類に分類している。

① ビジョン型リーダー：ビジョンを示して方向性をメンバーに示すタイプ。この人の目指すビジョンに参加したい、とメンバーに思わせる力を持っている。いわゆるカリスマ性のあるリーダーであるが、理想論を語りすぎると不満が上がることもある。

② コーチ型リーダー：メンバーの能力を引き出すタイプのリーダー。メンバーのやり方を尊重するため、部下を最大限成長させることができる。しかし、短期的な目標達成には向いていないリーダーである。

③ 関係重視型（仲良し型）リーダー：メンバー間の信頼関係を重視するタイプ。友好的な関係を保つのが得意である。ギスギスしているチームの雰囲気を和らげ、信頼関係を修復することができる。半面、対立を避ける傾向があり、改善が後回しになってしまうこともある。

④ 民主型（調整型）リーダー：各メンバーの意見を聞き入れ、組織活動に反映するタイプ。自分の意見が反映されるのでメンバーはモチベーションが上がり、知識や能力の高いメンバーであればあるほど有益な意見が出る。しかし、そうでないメンバーの場合は何も改善されない可能性もある。

⑤ ペースセッター型（実力型）リーダー：リーダーが率先して仕事をこなし、メンバーはそれを手本としてついていく、いわゆる「背中で語る」タイプ。自分と同じレベルをメンバーに求めがちであり、メンバーによってはモチベーションが下がることもある。

⑥ 強制型リーダー：強制的に命令してメンバーを追従させるタイプのリーダー。あまり勧められないタイプであるが、事故や災害時など、緊急を要する場合や、他のタイプのリーダーシップではうまく動かせないメンバーに対しては効果的な場合もある。

これらのリーダーシップのうち、どれか一つを求めているのではない。置かれている状況や取り組むべき課題、プロジェクト等に応じて、どのような“リーダーシップ”が相応しいのかどうかを判断しながら対応することが大切であろう。

リーダーシップの発揮に必要なスキルについて挙げると、一つは「ビジョンの明確化と伝達」である。リーダーはビジョンを明確にし、方向性や手だてなどをメンバーに正しく伝達することが大切である。

次に「情報収集と意思決定」。リーダーはさまざまな情報を集め、的確な意思決定をする必要がある。学校の内部の問題だけでなく、外から学校を客観的に眺めることも大切である。

そして「俯瞰や客観視」。リーダーには、物事を俯瞰し、客観的に見るスキルも必要である。リーダーには、局地的な視点ばかりでなく、大局的な視野を持つことが求められている。また、客観的な視点を持つことにより、公平な判断ができるようになる。先入観を捨てることで、前例へのこだわりや、従来行っていたことの無駄を発見するなど、新しい価値を創り出すこともできるものと思う。

## 6 先人の名言より

❖ 「創造性」＝「体験」×「意欲」

脳科学者である茂木健一郎氏は、「創造性」は「体験」と「意欲」のかけ算で表すことができる、と述べている。この方程式によると、年配者は体験の蓄積が多いから「創造性」が高いことになるが、実際にはそうはいかない。何故かというと「意欲」が年齢とともに落ちてくるからである。

特別支援教育の分野では、教育課程の再編成や指導内容の選定、実際の指導や支援等において、教員一人一人に「創造性」が求められている。経験の豊かな中堅やベテランの人たちは、日々の感動や気付き、好奇心などを持ち続けてほしいものである。逆に、意欲の旺盛な若い人たちには、多くの経験や体験をすることを勧めたい。そして、学校として必要な新しい「創造性」を生み出してほしい。

❖ 意識が変われば、・・

「意識が変われば 行動が変わる、行動が変われば 習慣が変わる、習慣が変われば 人格が変わる、人格が変われば 運命が変わる、運命が変われば 人生が変わる」

ウィリアム・ジェイムズ（心理学者、哲学者）の言葉であり、元大リーガー・松井秀喜選手の座右の銘であるとも言われている。

意識して行動を変えることで習慣が変わり、そして人格が変わる点がポイントである。

「自分の習慣を変えたい」と願う人は多いと思うが、そのためには、まず目的や目標を設定する。次に、目標達成のための優先順位をつけて整理する。そして、自分のペースに応じた計画を立て、その計画に沿ってやるべきことを毎日反復できるようなルーティンワーク化する。

このように、自分で意識して行うことで「行動」が変わることになり、その「行動」が習慣化されるようになると、これまでの自分と違う人格になるものと思う。

年の始めに当たり、何か一つでも目標を立てて意識して取り組んでみてはどうか。一つのことを継続して取り組むことでそれが習慣となり、そして、新たな自分に出会うことになるものと思う。

## ○ 終わりに

平成6(1994)年に開校した本校は、今年(2021年)で27年目となった。初代・石井辰徳校長先生が教育方針に掲げた「・・子どもの尊厳性を重んじ、愛情に満ちた教育の推進」をもとに、開校以来、全職員が一丸となって学校づくりに取り組んできている。

私は開校7年目の平成12(2000)年から3年間、本校にお世話になった。当時、本校は個別の指導計画に基づく教育実践のほか、実践研究や授業公開。多様な地域との交流活動、寄宿舎における支援などにおいて県内の特別支援学校をリードする学校であった。

現在、多様な学習や活動等が加わり、子どもたちが学んだり、体験したりする活動もさらに充実してきているように思う。開校以来の本校の教育方針と良き伝統を引き継いで、本校職員としてのプライド(誇り)をもって、この地域における特別支援学校としての役割を果たしていただきたい。

今、日本はもとより世界中でコロナ禍という先の見えない事態に直面している。このような状況は当分続くものと想定して、学校における教育活動等に取り組む必要があると思う。

このコロナ危機をむしろ契機して捉えて、これまでの全体の指導計画や支援計画、活動内容などを見直して、改善を図るチャンスでもあると考えられないか。子どもたちの学びの機会を減らしたり、教育内容等を低下させたりしてはならないのである。

是非、それぞれの立場や役割において、これまでの教育実践や取組みを振り返るとともに、自己改善を図り、互いに協力・連携しあいながら、さらに一人一人がレベルアップ、キャリアアップされることを期待したい。