

知的障がい児・者の「はたらく態度」の獲得に向けた支援

企画者	小笠原拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）
司会者	小笠原拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）
話題提供者	添田和久（東京都立八王子特別支援学校） 小笠原拓（株式会社ドコモ・プラスハーティ）
指定討論者	菅野 敦（東京学芸大学名誉教授）

KEY WORDS: はたらく態度 チェックリスト

【企画趣旨】

障がい者の作業・就労領域の支援の意義として、「賃金の提供や、生活する力の獲得・向上を通じて、社会的な自立を目指す」ことが指摘されている（菅野 2015）。知的障がいのある生徒に対する教育を見てみると、学習指導要領で教科「職業」の目標として、「勤労の意義について理解するとともに、職業生活に必要な能力を高め、実践的な態度を育てる」ことが挙げられている。

職業生活において求められる「態度」には、人や課題に向き合うといった基本的なものから、臨機応変さやチームワークといった社会人として必要とされる、より高次なものまで様々な内容がある。作業・就労支援を行っていくうえでは、どのような態度が、どのようなプロセスで獲得されていくのかを整理する必要がある。

「態度」とは「人がある状況に対する行動の構え・準備状態」であり、「知識・技能の定着と般化・応用により形成される」と考えられている。また、態度が獲得されたかは実際には「行動」として表現される。そして、獲得された態度に基づいた行動の経験が、より高次の態度の獲得に繋がると考えられる。すなわち、態度は学習・経験を通じて段階的に獲得していくことが可能であると考えられる。

菅野（2015）は「感受性・応答性」「自律性」「積極性」「責任性」「柔軟性・多様性」「協調・協力」から成る「態度の6領域」を示し、それぞれの領域の難易度から階層構造として捉えている。

小笠原（2016）は菅野（2015）の「態度の階層構造」理論をもとに調査用紙を作成し、知的障がい児・者の態度の獲得状況に関する調査を行った。その結果、上位階層（「責任性」「柔軟性・多様性」「協調・協力」と下位階層（「感受性・応答性」「自律性」「積極性」）とでは態度を獲得していくプロセスが違うことが推測された。具体的には、下位階層の態度獲得には特に作業の手順や工程・役割等が分かりやすい「環境づくり」が重要である一方、上位階層の態度獲得には「自ら思考・判断・表現する機会」の設定が必要であると考えられる。これはすなわち、下位階層と上位階層とでは態度獲得のための支援方法が異なると言い換えることができる。

また、生涯発達の観点から「態度の階層構造」を見ると、下位階層は幼児期・学齢期の「生きる」「学ぶ」ための態度として、上位階層は成人期以降の「働く」「暮らす」ための態度としても捉えることができる。そのためにも、生涯にわたる（教育・福祉・労働にまたがる）態度の育成に向けた、指導・支援の共通した視点づくりが必要である。

こうした、「生涯にわたる」「段階的な」態度育成を体系化していくために、教育と就労支援の関係者が連携をし、「態度のチェックリスト」の作成を進めてきた。本シンポジウムでは、このチェックリストの作成プロセスを報告するとともに、今後の支援展開に向けた課題を検討することを目的とする。

【話題提供者の趣旨】

1. 「感受性・応答性」～「積極性」のチェックリストの作成と学校教育における態度育成の展開（添田和久）

学校教育においては、「感受性・応答性」「自律性」「積極性」の態度育成が中心となると考えられる。

「態度の階層構造」では、最も基本的な階層である「感受性・応答性」の態度は「人からの働きかけを受け止め、人に応じる、かかわりの基本となる姿、“心の力”」と定義されている。次の階層である「自律性」の態度は「支援者との取り組みから、集団のなかで個として活動に取り組む姿、“心の力”」と定義されている。そして、3つめの「積極性」の態度は「活動や課題、仕事に対して自ら肯定的・能動的に取り組む姿、“心の力”」と定義されている。

こうした態度の獲得プロセスは、授業場面などにおいて、学習課題に興味・関心を示し、自ら取り組み、そして主体的に学んでいく姿と共通するものであり、新学習指導要領において育成することが求められる「学びに向かう力・人間性」とも共通していると考えられる。

これまでの学校教育における態度育成の内容を整理しつつ、チェックリストを作成した。

2. 「責任性」～「協調・協力」のチェックリストの作成と就労支援における態度育成の展開（小笠原拓）

就労支援の場において育成することが求められる態度を検討するうえで、重要な視座となるものとして、経済産業省の掲げる「社会人基礎力」が挙げられる。「社会人基礎力」では求められる3つの能力として「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」と、それらを支える12の能力要素が示されている。

一方、「態度の階層構造」における上位階層は、目的・目標の達成に向けた課題解決における態度として、それぞれ定義されており、「責任性」は「自らの能力を常に安定的に発揮する姿、“心の力”」、「柔軟性・多様性」は「常に効率的に自らの方法や内容を考えて、臨機応変に取り組む姿、“心の力”」、「協調・協力」は「より効率的で効果的な方法や内容を話し合い、チームで共有して取り組む姿、“心の力”」とされている。これらの態度は上述の「社会人基礎力」の能力要素にも共通した内容となっており、各階層の内容を具体的にリスト化することで、段階的かつ体系的に獲得していくことが可能になると考えられる。

その他、過去の文献等から企業就労に必要とされる力を調査・抽出し、チェックリストを作成した。

【指定討論者の趣旨】

知的障がい児・者支援における「態度育成」の意義を明確にしつつ、今後の実践・研究の展開に関する課題と討論点を提供する。