

「働く態度」の形成に向けた支援（１）

—「態度のチェックリスト」の作成と「態度の階層構造」に応じた支援の検討—

○小笠原 拓

(株式会社ドコモ・プラスハーティ)

菅野 敦

(東京学芸大学)

KEY WORDS: 働く態度 態度の階層構造 チェックリスト 態度の形成に向けた支援

I.はじめに

(1)作業・就労支援の意義

障がいのある人にとって、働くことの意義は何であろうか。障がい者に対する作業・就労支援の意義とは何であろうか。

菅野(2015)は福祉的な就労から一般就労まで、支援の場にある幅に言及しつつ、『いずれの場においても(中略)彼らの生活する力(関わる、学ぶ・楽しむ、暮らす)を高めることで、社会的な自立をめざしているという点では共通と考えられる』と述べている。

そのうえで菅野(2015)は社会的な自立をめざすために、知識や技能に加えて、社会生活に必要な「実践的な態度」の形成が必要性を指摘している。

変化の激しい現代社会では、多様な環境にも適応・順応しながら、より良い課題解決に向けて自ら考え、学び続ける「態度」が求められる。その一方で、障がいのある人のなかには、これまでの生活経験のなかで、うまく適応できなかったり、または周囲に依存していることで、課題解決に向けた「態度」が形成されづらい傾向がある。

障がい者に対する作業・就労支援の意義とは、「働くこと(働くなかで自ら課題を解決する経験をする)」を通じて、社会で生きていくための実践的な態度を形成することにあると考えられる。

(2)「態度の階層構造」理論

菅野(2015)は学校教育の分野から、知的障がいのある生徒に対する職業教育において育成が求められている態度を「感受性・応答性」「自律性」「積極性」「責任性」「主体性(柔軟性・多様性)」の6つに整理し、それぞれの難易度から階層構造を示している(図1)。

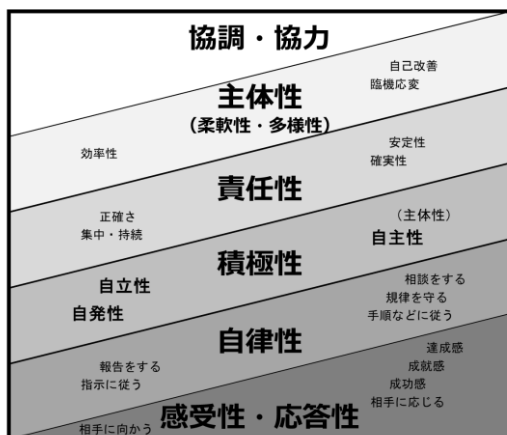


図1 態度の階層構造(菅野 2015 をもとに作成)

この「態度の階層構造」では、課題解決に向けた「態度」の段階が体系的に整理・提示されており、支援者が対象者個々の態度の形成段階に応じて支援を検討するための視座を提供するものと言える。

本研究では、「態度の階層構造」理論に基づき、支援によって目指す姿(態度)と、態度形成に向けて必要な支援を検討することを目的とする。

II.方法

「態度」は心理的な反応・準備状態であるため、「態度」そのものを見ることはできない。あくまで課題解決に向けた「取り組みの姿」から態度の形成段階を推し測るしかない。また、直接的なやり取り(「～のような態度でいるように」といった働きかけ)によって「態度」の形成・変容を促すことは難しい。

その一方で、菅野(2015)は『態度とは知識・技能の定着と般化・応用というとらえ方もできる』とし、『わかること・できることの繰り返しにより、達成の楽しみを経験し、この積み重ねによって、常にわかること・できることで反応するようになる。この状態像、「(いつも)している」が態度の形成と考える』と述べている。

すなわち、態度の形成には作業・就労の場における具体的な取り組みでの経験を通じて、達成感を得ることが必要であると考えられる。

こうした態度形成に必要な経験は偶発的に起こるのではない。支援者が意図的に「取り組みの機会」を設定し、そのための「環境づくり」と「本人へのトレーニング」を実施すること、さらには「支援者自身の本人への関わり方(距離感や頻度)」を調整することが重要であり、それこそがまさに「態度形成に向けた支援」と言える(図2)。

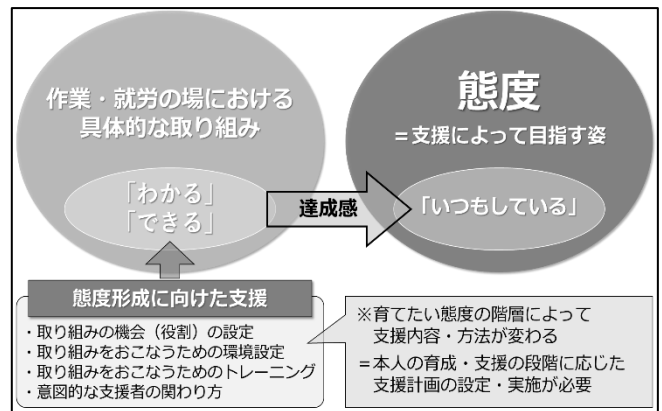


図2 態度形成に向けた取り組みと支援

「態度の階層構造」に基づいて考えれば、階層ごとに態度形成に向けた「取り組み」と「支援」も変わることが予測される。そこで、各階層の「態度」と具体的な「取り組みの姿(=態度形成に向けた取り組み)」、「階層別の支援方法」をリスト化し、支援者が支援対象者の態度の形成段階を把握するとともに体系的に支援を検討するための仕組みづくりを図った。

III. 結果と今後の課題

「態度のチェックリスト」と「態度形成に向けた支援計画作成シート」を作成した。

今後はさらにチェックリストの精度向上を図るとともに、支援計画作成シートの枠組みに基づき、支援の実践事例を集約し、支援ノウハウを蓄積していく。

(OGASAWARA taku, KANNO atsushi)