

障害者に対する職業能力開発
～一般科における発達障害者等が参加するグループワークでの配慮～

国立職業リハビリテーションセンター
経理事務科
上席障害者職業訓練指導員
上田 典之

1 はじめに

主体的に学び、考え、行動できる人材をどのように育成するのかについて、ここ数年、学校教育ではアクティブ・ラーニングの考え方が浸透しています。これは、2012年8月28日の文部科学省中央教育審議会の答申としてまとめられた考え方であり、教師と学生・生徒がコミュニケーションを取りながら「能動的な学修」への転換を促すものとしています。この「能動的な学修」については国立職業リハビリテーションセンター（以下、当センターという）では従来から、個別の職業リハビリテーション計画に基づいての個別訓練・個別指導という形で行われ、その際必要な障害への配慮のもと技能の習得が実現されていました。本件では、職業訓練（以下、訓練という）の一部で行われてきた集合訓練・講義形式での「情報セキュリティ」訓練をアクティブ・ラーニングの考え方を参考にして、グループワーク形式にデザインした例を紹介します。

この際の注意として、発達障害者や精神障害者等の特別な支援が必要な障害者（以下、特支者という）の受け入れの進んでいる特支者専門の職域開発科ではなく、私の所属する経理事務科、OA事務科つまり、特支者以外の身体障害者も共に学ぶいわゆる一般科（以下、経理事務科、OA事務科のことを一般科という）においての実地上の配慮とその結果についてまとめた点です。特支者の占める割合は一般科でも増えてきておりますが、特支者の苦手なことを避ける訓練を一般科とするのではなく、どのような配慮を行うと特支者にとってもよいのか、また、その工夫の効果はどのようなものかについて検証します。

なお、前提条件として特支者が訓練を継続できなくなった場合は、フラッシュバックなどを回避し、パスや見学だけでなく途中で訓練を離脱することも可能として同意のうえで実施しています。

本文に出てくる全体の訓練生は40名、アンケート対象者はそのうちの特支者15名（うち回答者15名）となっております。

2 背景

2.1 情報セキュリティの訓練

従来、情報セキュリティ意識の育成と当センターでの情報管理について理解と実践のために、20名前後を一単位として映像資料と紙ベースの資料による情報の一方的な集合形式に行っていました。2日にわたる訓練で4限(200分)ずつ計8限(400分)の訓練です。

2.2 特支者の背景

特支者はコミュニケーション能力をはじめとして、場面理解や抽象的理解力、言語理解に弱さがあるといった能力のアンバランスさにより、グループワークで学ぶスタイルが苦手な例があります。このため、「人前で何を話したらいいかわからない」「変なことを言ったらどうしよう」「頭が真っ白になって何もしゃべれない」「普通になりたいけど普通とは何だ」「がんばんなきゃいけないけど何を頑張らないといけないかわからない」「悪目立ちしたくない」等の困り感を持つ特支者と持たない障害者がグループワークを行った場合について指導の配慮のあり方について説明していきます。

2.3 アクティブ・ラーニング

アクティブ・ラーニングとは2012年8月28日の文部科学省中央教育審議会の答申で、「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」により示されたもので、引用すると『従来のような知識の伝達・注入を中心とした授業から、教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見いだしていく能動的学修(アクティブ・ラーニング)への転換が必要である。すなわち個々の学生の認知的、倫理的、社会的能力を引き出し、それを鍛えるディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業への転換によって、学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育を進めることが求められる。学生は主体的な学修の体験を重ねてこそ、生涯学び続ける力を修得できるのである。』¹⁾としています。

アクティブ・ラーニングを目標を達成するために、訓練生に自律的に行動する力を与えること、自律性を促し、これを支援することととらえ、具体的な指示や解決策を訓練生に与えるのではなく、テーマを与えそれに沿って訓練生が問題点を発見したり、不足する能力を開発したりする環境を整えることができれば、特支者への訓練として有用性があるのではないかと考えました。ただし、注意として、アクティブ・ラーニングとはともすると、他の訓練生と比べて特支者が能動的に活躍することができず、置いてきぼりになったり、焦りから思い込みをしてしまったり、コミュニケーションがうまくかみ合わなかったりすることが予想できました。これより、能力差が出てグループの動きに統一性や一貫性がなくなり、グループの目標を実現できなくなる可能性があるため、特支者の能力の特性を見極め、適切な訓練をデザインすることが不可欠と考えました。

2. 4 合理的配慮

合理的配慮とは、2016年4月に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」により、『障害のある方が日常生活や社会生活で受けるさまざまな制限をもたらす原因となる社会的障壁を取り除くために、障害のある方に対し、個別の状況に応じて行われる配慮をいいます。典型的な例としては、車いすの方が乗り物に乗る時に手助けをすることや、窓口で障害のある方の障害の特性に応じたコミュニケーション手段（筆談、読み上げなど）で対応することなどが挙げられます。』²⁾とされています。

また、教育場面での合理的配慮として、文部科学省の中央教育審議会の特別支援教育の在り方に関する特別委員会（第3回） 配付資料の資料3：合理的配慮について別紙2「合理的配慮」の例においては次のような例が取り上げられています。

別紙2「合理的配慮」の例。以下引用します。

『1. 共通

バリアフリー・ユニバーサルデザインの観点を踏まえた障害の状態に応じた適切な施設整備

障害の状態に応じた身体活動スペースや遊具・運動器具等の確保

障害の状態に応じた専門性を有する教員等の配置

移動や日常生活の介助及び学習面を支援する人材の配置

障害の状態を踏まえた指導の方法等について指導・助言する理学療法士、作業療法士、言語聴覚士及び心理学の専門家等の確保

点字、手話、デジタル教材等のコミュニケーション手段を確保

一人一人の状態に応じた教材等の確保（デジタル教材、ICT機器等の利用）

障害の状態に応じた教科における配慮（例えば、視覚障害の図工・美術、聴覚障害の音楽、肢体不自由の体育等）

～中略～

8. 情緒障害

個別学習や情緒安定のための小部屋等の確保

対人関係の状態に対する配慮（選択性かん黙や自信喪失などにより人前では話せない場合など）

9. LD、ADHD、自閉症等の発達障害

個別指導のためのコンピュータ、デジタル教材、小部屋等の確保

クールダウンするための小部屋等の確保

口頭による指導だけでなく、板書、メモ等による情報提示』³⁾となっています。

一方で、訓練の目的である就労を考えると、実現困難度など『過重な負担』⁴⁾となる場合は合理的配慮から除くという考えがあるため、合理的配慮の部分と、特支者の障害特性や困り感に合わせておこなわれる「過重な負担」とならない「配慮」が必要と思われます。

グループワークを実施する場合、予想される困り感は、次のようなものが考えられます。表1に示します。

表1 訓練場面での困り感

- ア. 環境音や光の刺激で訓練に集中できない。
- イ. 初めてのメンバーでのグループワークになると、言いたいことを言葉で出しにくくなる場合がある。
- ウ. どうしてよいかわからなくなりパニック(頭が真っ白)になることがある。
- エ. グループの中で自分がどう働けば適切かがわからなくなる場合がある。
- オ. 学校や社会で不適應がありソーシャルスキルがなく、わかってはいてもうまく行動できない場合がある。
- カ. 気分がすぐに落ち込む、いつも悪いほうに考えることがある。
- キ. 自己肯定感が弱く、発言することが重荷になることがある。
- ク. 視覚情報が優位で、耳からの情報だと、どれもが重要だと思い優先順位がつけられない。
- ケ. 文字を書いたり書くのが遅かったりする。
- コ. 時間内に課題を終える力が弱いことがある。
- サ. 過集中の半面疲労から集中力が持続しにくいことがある。
- シ. 思ったことをそのまま発言してしまい、適切な発言内容やタイミングなどがつかめない。
- ス. 「悪目立ちした」と感じた場合、それに気を取られてしまい、大きく落ち込んでしまうことがある。
- セ. 暗黙のルールがわからないことがある。
- ソ. 思うように立ち振る舞いができず、過去のいやな経験がフラッシュバックすることが考えられる。

3 訓練実施上の障害特性へのアプローチと配慮

3. 1 障害特性へのアプローチ

障害特性へのアプローチとして特に、自閉症児・者向けに開発された『TEACCH プログラム』⁵⁾に注目しました。なお、TEACCH プログラムを参考にして自閉症児・者の特性に対してデザインした訓練だとしても、他の訓練生にとって負担とはならないように、または、わかりやすい訓練にするというプラスの側面が生まれるように取り組みました。

3. 1. 1 感覚過敏

発達障害者の中には五感に過敏（または鈍感）な場合があります。どの感覚か、また重複しているかは人それぞれですが、視覚であれば蛍光灯の健常者では気にならない点滅が気になったり、窓のブラインドの光の反射が目に入りとてもまぶしく感じたりします。これは目を閉じても残像として目に焼き付くため、見えづらさや集中力低下といった困り感として現れます。聴覚過敏であれば、蛍光灯の安定器不良のジーという環境音に集中力を奪われる等、大きな精神的負担となります。

これらの感覚過敏を軽減するため、視覚過敏ですと、遮光眼鏡をかけるなどの自衛的な方法以外に、座る席の位置を変える、蛍光灯を間接照明とする、液晶ディスプレイの明るさを下げるなどの工夫や、聴覚過敏であれば、環境音をカットし音声だけが聞こえるデジタル耳栓の活用や活動の場所を移動したりするなどで対処します。

3. 1. 2 メモを取る、口述筆記など文字で見える化する

聴覚からの情報だと情報の重みづけができず、何が重要かがぼけてしまうことがあります。そのため、発言をメモやPCに打ち込むようにします。文字で見える化することで、要点が絞られるため、緊張すると言葉が出にくくなる場合にも有効で情報を整理しやすくなります。

3. 1. 3 時間の構造化

訓練の流れ、テーマを決めて、討議、発表、フィードバックを一単位として、それぞれ、何分であるのか、その締め切り時間は何時までなのか、休憩時間は何時まで与えられるのか、次のテーマへまた流れていき、訓練が繰り返されるといった時間の流れを具体的に示していきます。こうすることで、見通しが立ち、優先順位を認識でき、行動のコントロールがしやすくなります。

3. 1. 4 展開の構造化

この訓練では、同じパターンの繰り返しという展開にしてつかみやすくします。慣れからくるスピード感のみならず、チームとしての一体感も増していきます。

3. 1. 5 共有化

情報を集めまとめ上げていきますが、情報をそれぞれが発表し合い、情報を共有化していきます。教えあったり教えられたりにより理解が深まります。

3. 1. 6 ルール化

グループワークをルール化することで、今、何をしなければいけないのか、次に何をしなければいけないのかといったことを分かりやすくします。自分ルールとの不一致からくるトラブルを回避し、今、しなければいけないこと、次にしなければいけないことを正しく認識し、落ち着き、安心して行動に移すことができるようにします。このため、次の表2のようなルール化を図ります。

表2 討議をする上でのルール化

ア. テーマについて、自分なりに考え、まとめたことを伝える。
イ. お互い認め合い丁寧語を使う。呼び方は「さん」付とする。
ウ. 発表の順番を守る。
エ. 「いいね」とよかったところ、私もそう思う等の気持ちの面を伝え合う。
オ. 発言はパスができる。
カ. 「違う」と思っても批判はしない。
キ. 情報は端的に表現する。
ク. 発言は聴覚からの情報だと混乱や弱さがある場合があるため、紙に書くかPCに入力し文字化する。
ケ. グループにうまくなじめなくてフラッシュバックが起きそうな場合が考えられるため、見学やグループからの離脱が選択肢としてあること。

このパスができることやメモにする、よかったところをほめる等は重要なため、巡回中には特に気を配るようにします。

3. 1. 7 スモールステップ法による手順

成功体験をより多く積むには、初めから高い目標を目指すのではなく、目標を細分化し小さな目標を作り成功体験に結び付けるスモールステップ法での訓練が効果的です。

3. 1. 8 焦点化

伝えたい情報が多いと何が重要なのがどうしてもぼやけてしまいます。特に言葉による情報の中から重要な点を見つけ出す力が弱い特支者がいるため、伝えたい内容をポイントに絞りシンプルな訓練にします。

3. 2 訓練実施上の配慮

訓練を実施するうえで、アクティブ・ラーニングの考え方や、厚生労働省から出ている『合理的配慮指針事例集』⁶⁾等を参考にして、次のような配慮を行います。

3. 2. 1 主体性を引き出すため SST (Social Skills Training) の考え方を活用

SST はコミュニケーションや社会適応に様々な理由でうまくいかない状況を改善するための治療的なアプローチです。本件では、緊張しすぎたり、どのようにふるまっていかわからなかったりといった困り感に備えて、SST での指示方法である次の表3の段階を参考にして、コミュニケーションの取り方や人を肯定したり自己表現したりするコツを提供します。

表3 SSTの流れ

ア. 「よろしくお願ひします」の会釈から。
イ. ウォーミングアップ: 「好きな映画やアニメは？」など緊張をほぐすようなことをする。
ウ. 教示: 「情報を守ることが大切です」「情報管理の方法を具体的に知ることが大切です」等直接言葉で教える。
エ. モデリング: 問題となっている場面を寸劇などでやって見せて、何が問題だったのか、どうすればよかったのかを考えてもらう。
オ. リハーサル: 実際にやってもらう。
カ. 正のフィードバック: 「うまくできたね!」「いい意見ですね!」「それでいいよ」などほめたり修正したりする。
キ. 更によくする点(改善点)を考える: よりよくするための意見を募り、集まった意見の中から、実際にやってみたいと思える意見を選んでもらう。
ク. 実際の場面でやってみる: チャレンジ課題を出すなどして練習した場面以外でもスキルがコツとして活かせるようにする。

3. 2. 2 共有化実施上の工夫

本テーマである特支者を含むグループワークは、緊張やコミュニケーション能力、失敗経験から、委縮して参加者が対等な関係を維持できず、発言の格差を際立たせるだけの結果になる懸念があります。「自分の発言が受け入れられている」という安心感がもてるルール化が重要です。資料やインターネットから情報を入手し、お互いに持ち寄り、認め合う体験を通して、自分がなすべきことを他者の行動からの気づきとして、深めさせ、訓練する喜びや、やる気を引き出します。そのために、職業訓練指導員（以下、指導員という）から与えられた課題をグループで取り組む「討議」と討議後にグループ内でそれぞれ感じたこと、考えたことを互いに言い合う「シェアリング」でグループワークを構成します。

指導員の指示したテーマをグループ内で討議し、その時の気持ちの「肯定的なことばのキャッチボール」をとおして、徐々にお互いを認め合って人間関係を深めていけるようにします。人間関係が希薄である一部の特支者にも、自然にお互いを尊重し、認め合うことで満足感を持たせることができると考えます。これにより、理解がすすんでいる者はより整理された理解が深まり、そうでなかった者にとっては不足分を補う形となり、お互い共存できる関係ができます。これは、情報にとどまらず、「いいね！」といった感情面での共有化につなげることで、チームの一体感を醸成する効果もあります。

3. 2. 3 自己肯定感の弱さに対する配慮

特支者にはコミュニケーション経験の不足や二次障害としての自己評価の低さがあると思われる。自己肯定感が弱く、コミュニケーションに消極的なために、人間関係に悩みを抱きがちといった事例もありました。このことを踏まえ、当センター内でもコミュニケーションのきっかけづくりや自己肯定感の育成を適切に指導する必要があると思われます。

少集団にして肯定的な言葉のキャッチボールをしやすくすることにしました。

3. 2. 4 緊張や失敗体験の回避（エラーレス）

通常のグループワークでは緊張や疲労感が出て、焦りから思い込みがでて、思うように立ちふるまえず、失敗したなどにとらえてしまうことがあります。このため、いかに失敗体験を回避するかが訓練実施の上で重要です。討議やシェアリングは、人の意見を批判することなく肯定的に受け止め、またさらに、指導員が巡回して、討議で内容が出つくしたようならシェアリングが盛り上がるように SST の指導法を用いてコミュニケーションのコツと正のフィードバックをすることを提供し、エラーレスの状態での討議を盛り上げ自己肯定感も高めていきます。

3. 2. 5 セルフヘルプの意識を大切にする

特支者には会話をするにも、いろいろと不安を抱えてしまっている場合があります。このため、話しなさいと無理を強いることはできません。SST による寸劇を通して言葉のキャッチボールのやり方を見て覚える経験をしてもらいます。この経験の積み重ねを図り、次第にグループワークに対する不安を軽減させます。指導員が具体的な行為を見せたり、考えさせたり、指導員や他の訓練生から正のフィードバックを受けたりすることで、特支者に「自分

でもできるかも」と感じさせ、自分を力づけ苦手を克服していこうという意識を育てることが必要となります。

3. 2. 6 過集中による疲労の軽減

過集中とは「のめりこみすぎる」の傾向にある場合のことですが、その反面、疲労しやすいといったことを踏まえ、訓練は既定の100分連続ではなく、システムとして小休憩を取り入れたり、作業の区切りのいいところで休憩が入れられるようにしたりするようにして体調の維持を図ります。

3. 2. 7 目標を明確にする

スモールステップで目標を明確にし、調べ討議する内容や範囲や所要時間などを限定化して訓練を進めるようにします。このことで、今なすべきことが明確になり、行動しやすくなります。また、時間が超過しがちな面を防ぐこともできます。例としては「9:45分までにまとめ上げてください」とか、「残り時間は10分です」「残り時間は5分です」とカウントダウンが有効です。

3. 2. 8 適宜の声掛け

慣れないことにストレスを感じながら精一杯頑張ってしまう傾向があると予想されるため、適宜、「できそう?」「休憩する?」「見学する?」「グループから離れる?」等、行動観察と声掛けが大切です。各グループを巡回しながら、指導員は様子をうかがうことを忘れず行う必要があります。

3. 2. 9 小休止

失敗したなという考えが、頭の中でいっぱいになり、今何をしたらいいのかがわからなくなることや、複数の情報が一度に入りどれも重要に感じ、パニック状態になることがあるため、その時は小休止を入れられるようにします。

3. 2. 10 パス、見学、離脱をシステム化する

特支者にとってグループワークは不安が伴う場合があります。そのため、パス、見学、一時的な訓練からの離脱ができることをシステムとして準備します。

4 グループワークの方法

4.1 実施するグループの構成

実施したグループの人数などの構成は、次の表4のとおりです。

表4 集団訓練の構成

ア. 一グループの構成人数:5名。障害や所属科、入所時期から指導員が選定する。うち、特支者は2~1名。
イ. グループ討議:15分
ウ. 発表時間:5分
エ. フィードバック内容の話し合い:5分
オ. 他のグループへのフィードバック:10分
カ. 使用する教材:IPA対策のしおりシリーズ 『初めての情報セキュリティ対策のしおり』 ⁷⁾
キ. インターネット端末(PC等)

能動的な訓練方法では従来のような知識の伝達・注入を中心とした講義形式と違って時間がどうしてもかかってしまいます。このため、「9:45までです」と制限時間を定めることで時間の感覚が弱い特支者にとっても討議の流れをわかりやすくなります。また、「残り5分です」等の声掛けを行い、討議のまとめを図り、計画的に訓練内容を消化していきます。

4.2 グループ討議への不安感

グループ形式に対しての不安感が予想されることから、訓練に入る前に、聞き取りをして、パスできることや見学、抜け出ることができると伝え同意のもとで実施します。

実際に特支者が抱いていたグループ討議前の「不安」をアンケートからまとめると次の表5のようになりました。

Q 事前アンケート：グループ討議形式の訓練に対する不安はありますか？

表5 グループ討議前の訓練への不安

●	人と話すのは苦手。配慮は知らない。
●	”
●	”
●	”
●	参加してもいいけど、パスや、状況に応じて抜け出せることも考える。
●	人と話すのは経験がないので苦手。配慮は知らない。
●	”
●	参加してもいいけど、パスや、状況に応じて抜け出せることも考える。
●	”
●	”
●	大丈夫だと思います。
●	発表はできない。言葉でまとめることができない。インターネット検索ならできる。
●	参加してもいいけど、パスや、状況に応じて抜け出せることも考える。
●	人前で発表はちょっとできない。でも、参加はできる。
●	人と話すのは苦手。配慮は知らない。

このような不安感を指導員は受けとめながら、成功体験を積み重ねるという考え方に立って、討議中は指導員が巡回します。このため、セッションをできるだけわかりやすい内容に話の流れを整理する、つまり、スモールステップ法にすることで、話しあっているテーマが収束しやすく、討議が盛り上がることを意識していきます。

各課題を表6に示します。

表6 スモールステップ法による課題

テーマ1 ツイッターの注意点
テーマ2 インスタグラムの注意点
テーマ3 ラインの注意点
テーマ4 フェイスブックの注意点
テーマ5 個人情報を社外に持ち出すときの注意点
テーマ6 職リハや企業内のパソコンの情報を守るために必要なことは？
テーマ7 コンピュータウイルスはどんな働きをするでしょうか？
テーマ8 職リハや会社内のパソコンに勝手にソフトウェアをインストールしてはいけないのはなぜ？
テーマ9 職リハや会社内のパソコンネットワークに私物のパソコンをつなげてはいけないのはなぜ？
テーマ10 情報をバックアップしたほうがいいのか？
テーマ11 パスワードが知られないようにするにはどうしたらいい？
テーマ12 電子メールを使う時の注意点は？ 情報保護の視点から考えると気を付けたいのは？ 添付ファイルがついてきたときは？
テーマ13 企業内の情報を公言してはいけないのはなぜ？
テーマ14 個人情報や企業情報を盗もうとする人がいるかもしれません。 会社の中で、どうすれば盗まれないようにできる？ テーマ1～テーマ13までの答えを総合して教えてください。

4.3 進行方法

進行方法は構造化や SST の手法等を取り入れ、表7のとおりとしました。ルールは前述の表2のとおりです。

表7 グループワークの進め方

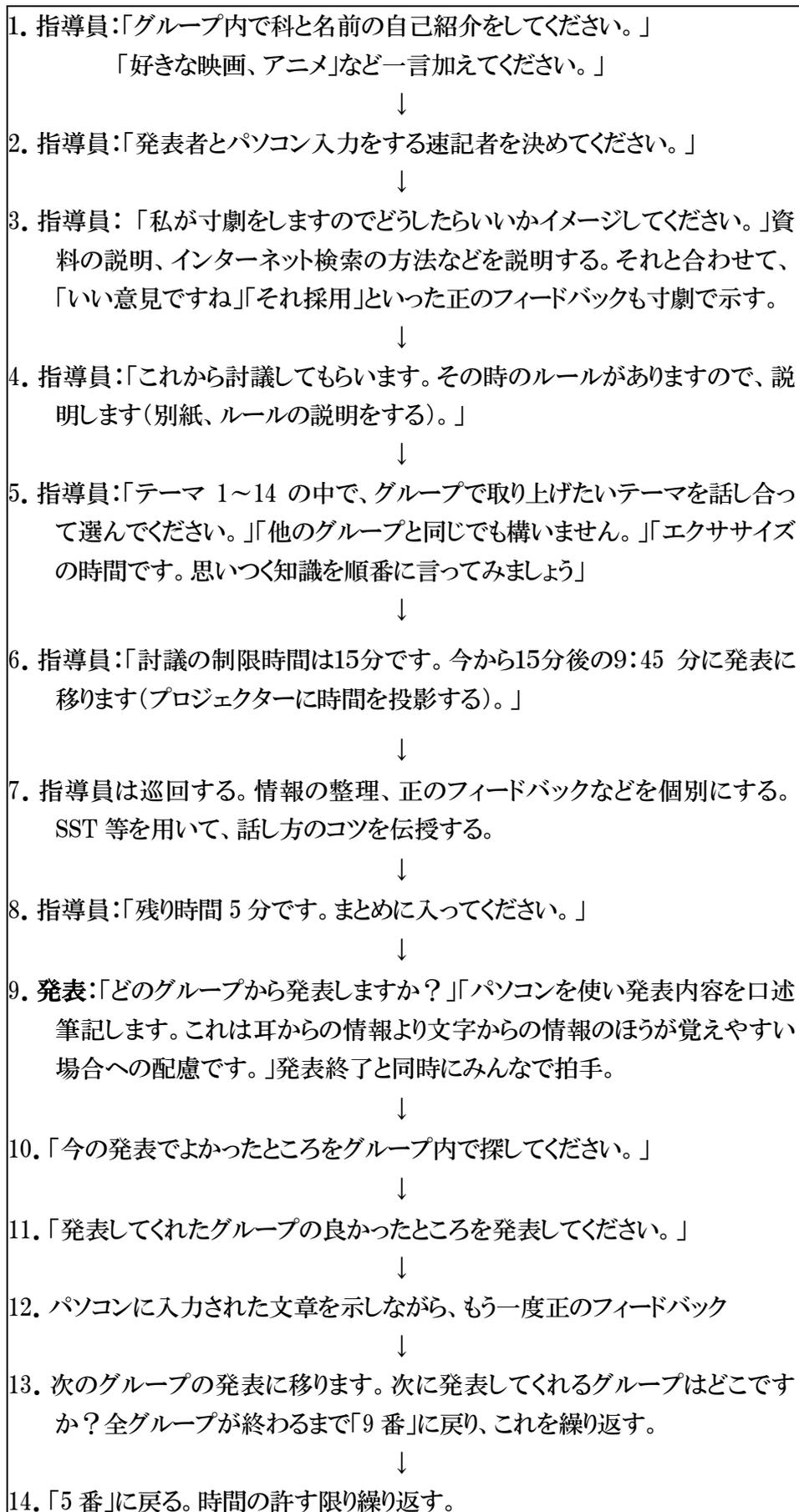
- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 所属科と名前の自己紹介をしてください。ウォーミングアップです。好きな映画やアニメなど好きなものを話し合ってください。2. リーダーと速記者(発表時にパソコン入力する)を決めてください。3. テーマを選んでください。4. 資料やインターネットにより、情報を検索し整理する時間は 15 分です。今が 9:30 ですので、9:45 までの 15 分で発表内容をまとめてください。5. 発表時間は5分です。6. 発表者と速記者は前に出てきて、発表してください。7. 自分のグループの発表内容でよかったところを考えてください。8. (他のグループの発表を聞いた後)今の発表でよかったところを考えてください。 |
|--|

4.4 各ステップの流れ

表8に流れを示します。まずは、指導員が寸劇をしてみせて発表します。テーマは「1. Twitter」とします。資料の見方、インターネット検索のやり方、人のほめ方、賛同するときの言葉がけを具体的に寸劇で示します。

次に、各グループにテーマを選んでもらいます。この時、重複しても構わないことを伝えます。そして、次の表8のとおり指導員は行動します。

表8 各ステップの流れ



4. 5 それぞれのステップでの指導員の動き

ここで、指導員のする行為を具体的に示していきます。

<寸劇>

指導員：「調べた結果、注意点は次の3点です。」と箇条書きで説明してみせる。

指導員：「1つ目は、2つ目は、3つ目は、」等、端的に表現するようにする。

指導員：「いい情報ですね！」等、賛同する。

指導員：「私も同感です」等、端的に表現するようにする。

つぎに、討議の時間になったら、寸劇で示したことを行動に移してもらいます。指導員は各グループを巡回し SST をしたり、情報を整理したり、ほめたり、認めたりといった行為をしていきます。共有化や焦点化等に力点をおいた指導に心がけます。

<討議の途中>

指導員：「そうそう、そういう意見が重要ですね。」と正のフィードバック

指導員：「もし LINE を使った経験がなかったら、LINE についてどんなイメージを持ちますか？」といった意見が出やすいようにアドバイスをする。

指導員：「役割や発言はパスすることもできますからね。」

指導員：「疲れてきているようだから休憩しませんか？」

<発表>

発表者と口述筆記（PC 入力）の発表者で役割分担して発表。PC 入力にたけている特支者が中にいる場合は PC 入力の役割をお願いする。

<発表が終わった後（シェアリング）>

指導員：「今の発表でよかったところはどこでしたか？グループの中で話し合ってください。」

指導員：「今のグループの発表でよかった点を探してください。」必ず自分のグループのよかった点も言う。

--- 発表してもらおう ---

指導員：「そうですね、声がしっかり出ていましたね。」

指導員：「本質をとらえていましたね。」等、よいところを繰り返し正のフィードバック

これで、一サイクルの終了となり、このサイクルを時間の許す限り繰り返していきます。

4. 6 各ステップでの指導ポイント

グループワークの流れの中での指導のポイントを次の表9に示します。

表9 各ステップでの指導ポイント

ア. 指導員がテーマを決めてやってみせる(寸劇をして特支者が場面をイメージしやすくする。)
イ. できそうなテーマを選んでもらう。
ウ. テーマが選べない場合は、再度重要性や必要性についてわかりやすく説明する。あくまで、主体的になるように指導する。
エ. 討議中は各グループを巡回し意見が出ていることをほめ、出ていなかったり、お互いが正のフィードバックできていなかったりした場合に即時にSSTを行い、どのように声かけ(正のフィードバック)したらいいのか、などのコツを提供する。また、即時の正のフィードバックで、討議ができたこと、つまり、目標が達成したことを伝える。
オ. 発表中も「なるほど」「いいね」等伝える。
カ. お互いに良かった点を正のフィードバックをする。
キ. 自分たちも他のグループも肯定的に評価する関係を作る。
ク. 行動観察で疲れがあるようなときは小休止を取らせる。
ケ. 次のテーマを考えてもらう。必ず、「できそうだな」感を持たせる。

まずは、できたという事実「目標を達成した」ことを分かりやすく伝えます。モチベーションをいい方向に保つため行動した結果の正のフィードバックは即時に行います。

「そうそう」

「いいね」

「そのとおり」

「本質を射ているよ」

「まとまりのよい発表でしたね」

等肯定的なフィードバックをします。

うまくいかなかった場合は目標を確認し、

「こうやってみて」

「もう一度やってみましょう」

など不安回避の「声かけ」をします。

5 評価

5.1 よかったという意見と笑顔によるフィードバック

訓練中は「よかった」という意見を募ります。これは、否定的なだめだしではなく、より前向きに考えさせ、また、ことばによるフィードバックの他にうなずきや笑顔など表情などのノンバーバル(言葉によらない)コミュニケーションも活用します。指導員から評価されるのと仲間からのフィードバックとでは、受け止め方にかなり違いがあります。自分の情報や意見が採用されれば笑顔になるし、討議になれば、できるだけ大きな声を出そうと努力するし、「いいね」の一言でも、緊張していた顔がほころびます。不安を抱いていた特支者の表情が豊かになっていく様子を見ると、仲間同士の言葉が持つ力の偉大さを痛感しました。

この、「よかった」と笑顔のフィードバックがもたらす心理的影響は不安の軽減にとどまらず、「受け止めてくれた」、「うれしかった」につながっていくことを表10に示します。

Q 訓練中でうれしかったことは？

表10 訓練中でうれしかったことは？

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 役割がきちんとできた。● 自分の意見を発表に取り入れてくれた。● 賛同してくれるのは久しぶりの経験でうれしかった。● 自分の意見を発表に取り入れてくれた。● 言ったことに対して賛同者がどっと出たのはうれしかった。● 講義だともっていたらグループで不安だった。● 認知してくれてうれしかった。● ”● 顔を見ただけでもうれしかった。人の顔を見るのが得意じゃなかったけど充実感があった。● 積極的に返答が帰ってきてうれしかった。● たのしくできた。● ほかのメンバーが知識を持っていてすごいと思った。● 自分では思わなかった知識が出てきて楽しかった。● 提案を受け入れてくれたからうれしかった。● 自分の意見を発表に取り入れてくれた。 |
|---|

5. 2 訓練に対する評価

訓練を受けての評価として、当初感じていた不安はどうなったかを聞いてみました。次の表 11 に示します。

Q グループ討議への不安はどうになりました？

表 11 グループ討議への不安はどうになりました？

<ul style="list-style-type: none">● 大丈夫だった。● なくなった。● 大丈夫だった。● 解消された。● 不安はあった。● 講義形式だと思っていたが、ディスカッションだったのでどうしようと思った。● どういうことをするのだろうと思った。● どう協力していけばいいのかと思った。● 不安はあった。● ”● 大丈夫だった。● なんとかできた。● ぎりぎりなんとかグループ討議ができた。● 不安はあったが慣れてきた。● なんとかできた。
--

「大丈夫だった」と「不安を抱えたまま訓練をしていた」のが半数ずつだったのがわかります。

Q 討議を体験しての評価として、グループ討議で自分の意見が言えましたか？
結果を図 1 に示します。

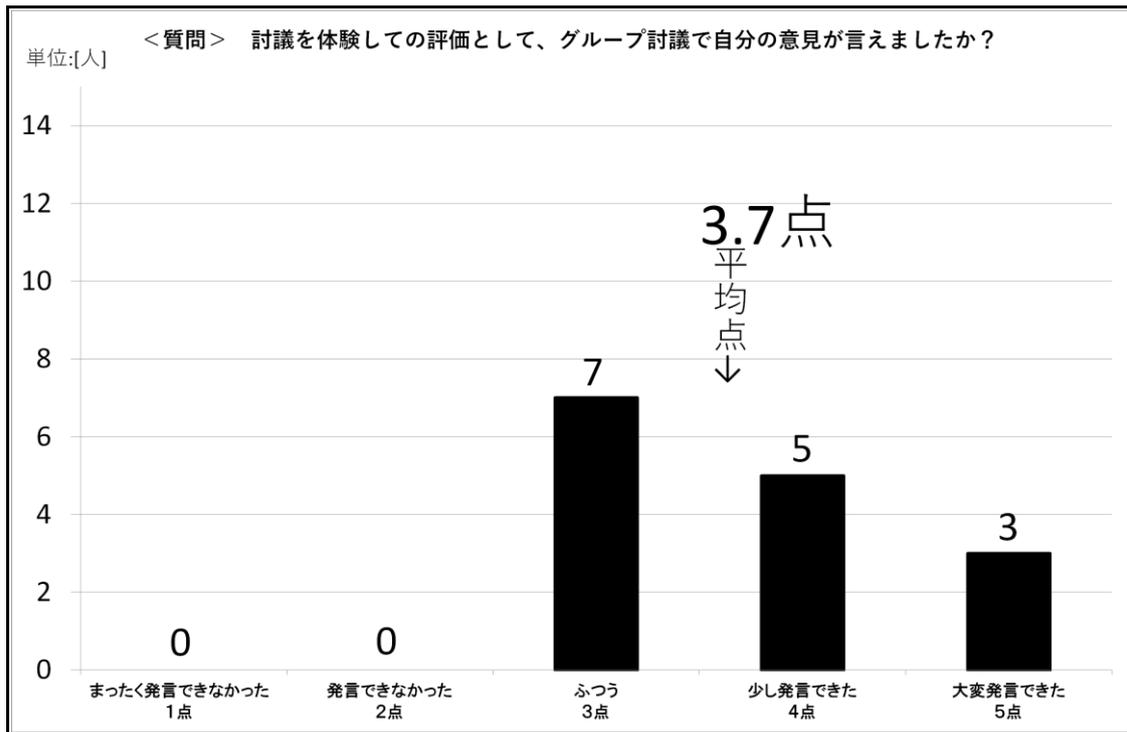


図 1 討議を体験してグループ討議で自分の発言が言えましたか？ N=15

経験を重ねるごとに、ことばの出し方や発表が上手になりました。他のグループの発表も真剣に聞いて、真剣に良いところをフィードバックしてくれ、さらに放課後に自主的に調べだす特支者がでるなど主体性の向上が認められました。もちろん、居眠りをしたり、スマートフォンを私的に使っていたりしている訓練生は特支者を含めだれ一人いませんでした。

表 12 に自分の発言ができたか。のアンケート結果を示します。

Q グループ討議で自分の意見が言えましたか？

表 12 グループ討議で自分の意見が言えましたか？

- 発言したら「そうそれ」と言われてうれしかった。
- 言えた。
- 知識を持っている中では話せた。
- 言えた。
- ”
- ”
- 発表者が終わったときは達成感があった。
- 知識量や経験が人それぞれで格差があった。
- 自分で調べて考えとかも発言できるようになった。
- 言えた。
- ”
- 貢献したいと思った。
- 調べた。
- 積極的になれた。
- 言えた。

続いて、グループワークでの訓練ということでの、事前の不安が多かった満足度について満足度評価をしました。

Q グループワーク形式の訓練の満足度評価として、訓練の満足度は？
結果を図2に示します。

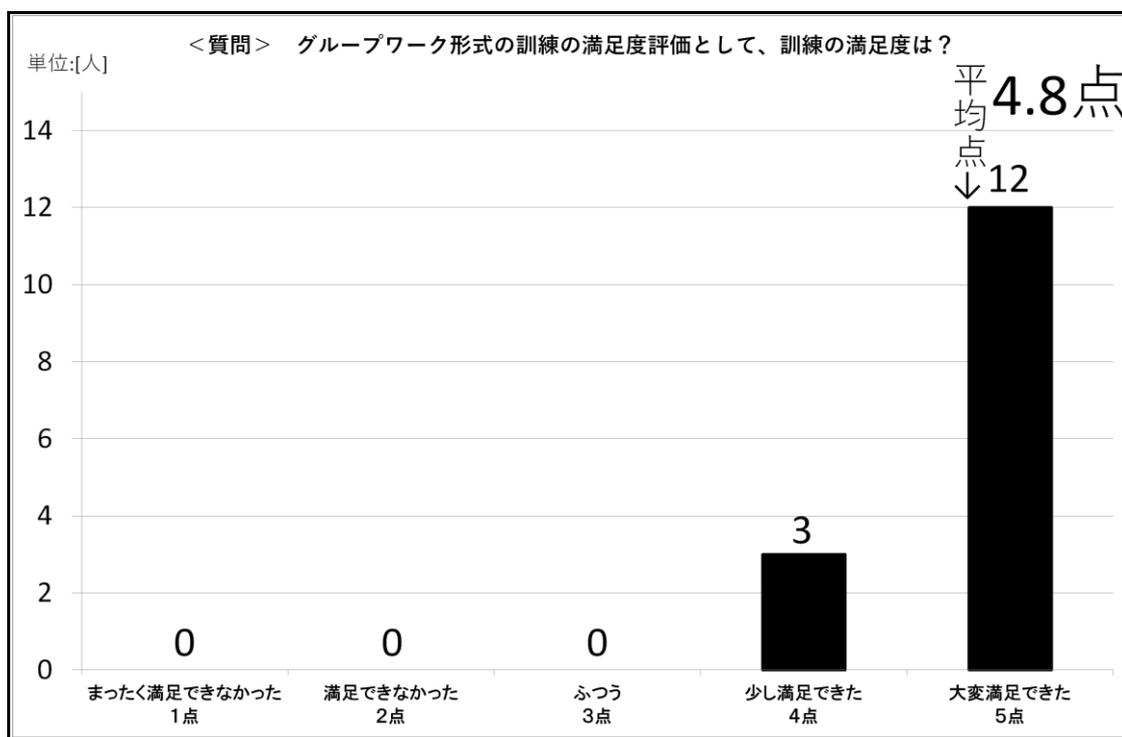


図2 グループワーク形式の訓練の満足度評価として訓練の満足度は？ N=15

訓練満足度評価の平均点は4.8点でした。ほぼ満点という高評価であり1, 2, 3点の特支者はいませんでしたので、全員が「満足」以上であったという結果となりました。

つぎに、5段階評価の図1と図2に示したデータの特支者別にみた場合を表13に示します。

表13 アンケートの数値にかかるローデータ

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	平均点
発言できましたか？	3	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	3	4	3	3	3.7
訓練の満足度は？	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4.8

Fさん、Gさんは「意見」が「ふつう」でも「満足度」を「少し満足できた」の点数を付けました。これは、グループ内で取り残されたり孤立したりしていたのではなく、自然な形でチームの一員として入っていたことと思われます。また、Aさん、Dさん、Lさん、Kさんそして、Oさんのように「意見」が「ふつう」だったにもかかわらず、「満足度」を「大変満足できた」を選んでいることから、チームの一員として責務を全うした、自己肯定感が高まったなどが背景にあったのではないかと思います。

また、どのように満足したのかを追跡調査を2週間たってから実施しました。

表14にまとめます。

Q どのように満足しましたか？

表 14 どのように満足しましたか？(複数回答)

- おもしろかった
- 色々話していて、問題点とか分かった。パスワード管理について不安を感じるようになった。
- とても楽しかった。
- 違う講義でも同じようにしてみるといいのではないか。
- 知っていることもあったけど、改めて見直すきっかけになった。
- こういうみかたもあるんだ。
- 知っているメンバーより知らないもののランダムがいいのではないか。
- 社会に出てディスカッションとか意見を聞くとかあると思うのでためになった。
- コミュニケーションで全然話していなかった人と一緒にお昼の休憩を過ごしたり、一緒に帰ったり、積極的なコミュニケーションを取れるきっかけになった。
- 仲間ができた。
- どう見られているのか立ち位置が見えなかった。
- 実際に認められると認知してくれるものだと思った。
- 自己肯定感がもてた。
- 認められた。
- 人とのつながりができた。
- しゃべるのは緊張して得意ではないがメンバーのきずなを感じた。
- 一緒に乗り越えたとき仲良くなった。
- 話せなかった人とも話せるようになり仲良くなった。

認められた感やつながりができた。仲間ができたといった、人間関係構築のきっかけになった方が複数いたことがわかりました。

6 考察

グループワーク形式に訓練をデザインしたところ、「おもしろかった」「認められた」「つながりができた」という経験をしたことが分かりました。「不安」や「場面理解の弱さ」等、当初参加に不安があったことを考えると、高い「満足度」と「認められること」という自己肯定感の特支者に成長を与えたと考えます。また、これをきっかけとして、声を掛け合う間柄となったり食事を共にしたり、一緒に帰るようになり、友人関係に発展した例ができました。

一般科で同じ目標を持つグループとして訓練を行ったことで、さまざまな喜びの笑みが出るようになりました。訓練でお互いがお互いに影響する「おもしろかった」「認められた」の好循環が生み出したのはグループの力です。障害特性として不安やコミュニケーションの苦手さを抱えている場合があります。このため、グループワーク形式の訓練には抵抗感や能力差が出やすいものです。しかし、障害への配慮を行ったグループワークによって批判をさげ、よい点を認め合う方法を用い、グループだからこそ、新しい人間関係が生まれたことは、一つの訓練の方法として今後もテーマを変えての応用が利くのではないかと考えます。

7 おわりに

今回、特支者の潜在的なもっと学びたい、人に対して貢献したい、もっと人とかかわりを持ちたいという気持ちを引き出したのではないかと思います。チームの力を結集して一つの目標に向かい能動的な関係が築けた経験を与えられたことは大きな良い意味があったのではないかと思います。

8 引用文献

- 1) 文部科学省中央教育審議会答申 | 「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」 2012/8/28 p.9：
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1325047.htm
- 2) 内閣府 | 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律についてのよくあるご質問と回答<国民向け>：
http://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/law_h25-65_qa_kokumin.html
- 3) 文部科学省中央教育審議会の特別支援教育の在り方に関する特別委員会(第3回) 配付資料の資料3 | 合理的配慮について別紙2 「合理的配慮」の例 2010/9：
http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo3/044/attach/1297377.htm

9 参考文献

- 4) 厚生労働省 | 合理的配慮指針(概要) p.2：
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000083347.pdf>
- 5) TEACCH プログラムの概要 | 自閉症ガイド：
<http://jihei.health-ask.net/curative-medicine/curative3/>
- 6) 厚生労働省 | 合理的配慮指針事例集 pp.56-76：
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000093954.pdf>

10 利用した教材

- 7) IPA 独立行政法人 情報処理推進機構 | IPA 対策のしおりシリーズ 初めての情報セキュリティ対策のしおり：
<http://www.ipa.go.jp/security/antivirus/shiori.html>