

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

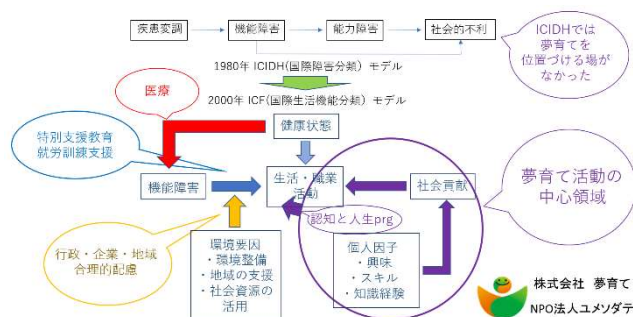
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>、Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>、Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

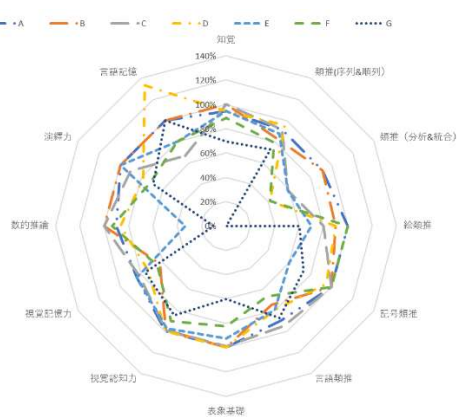
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

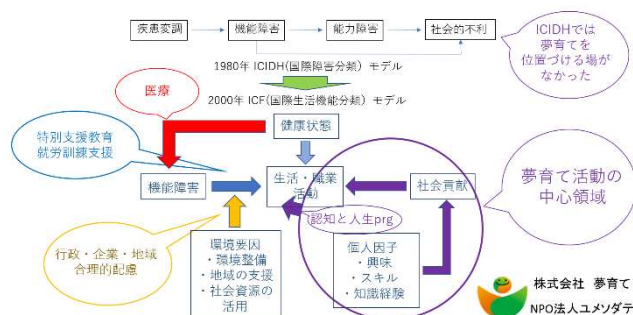
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

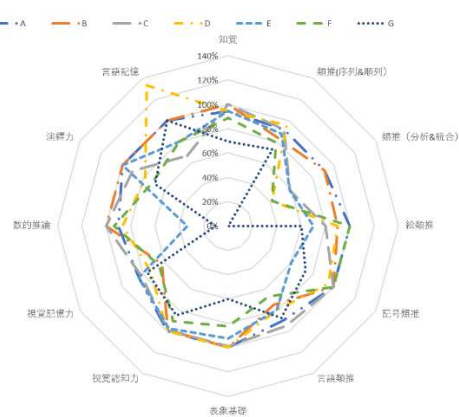
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

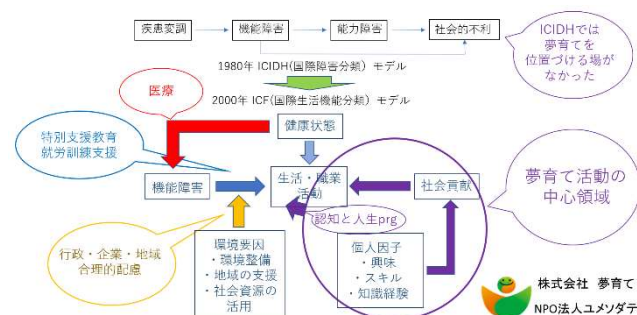
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていな場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所と一緒にいたり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

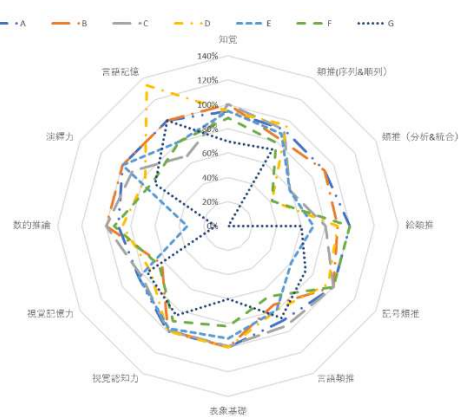
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuersteinについては、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

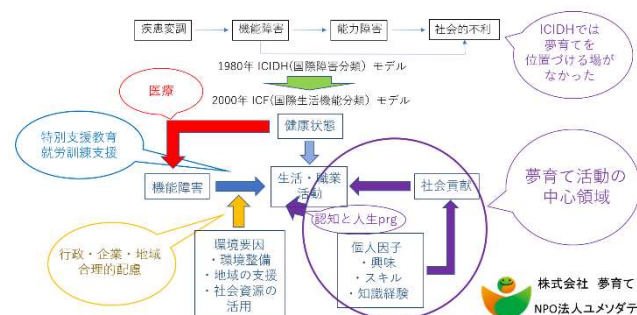
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

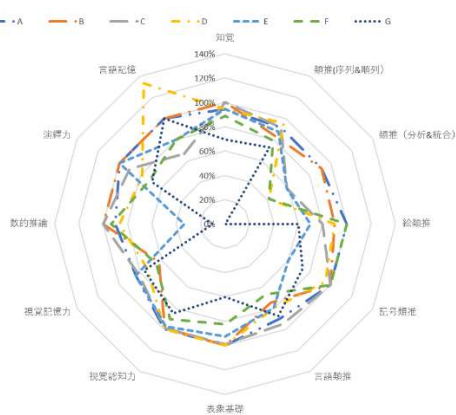
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

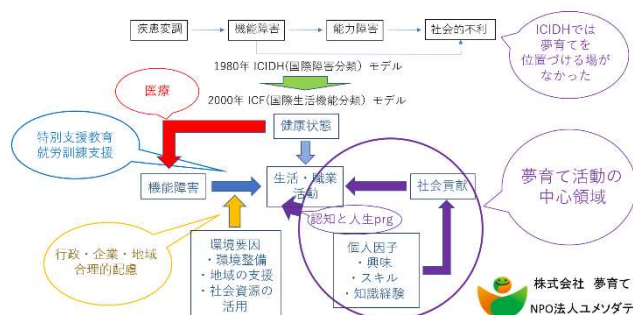
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長いが、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

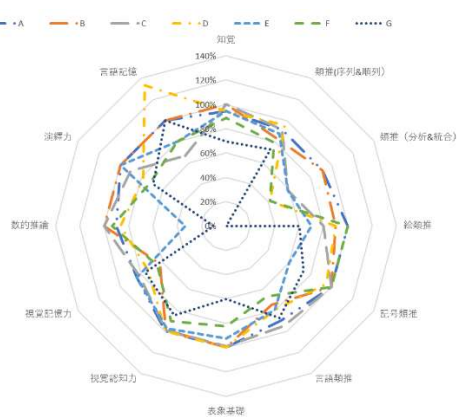
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

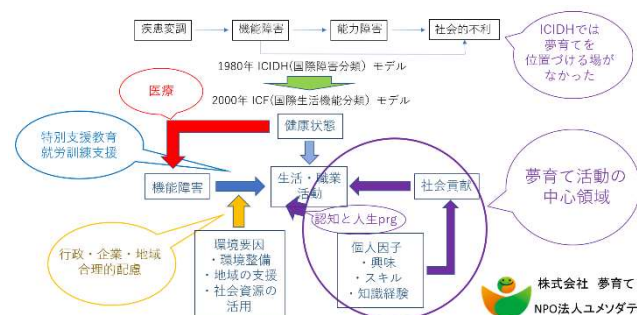
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

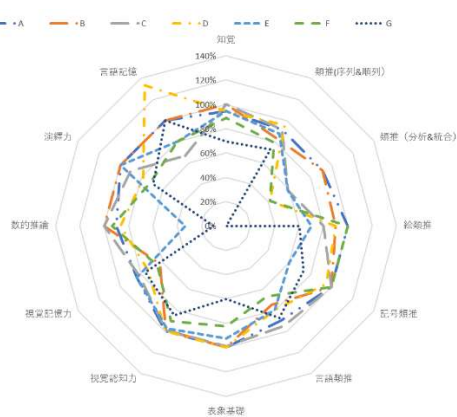
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

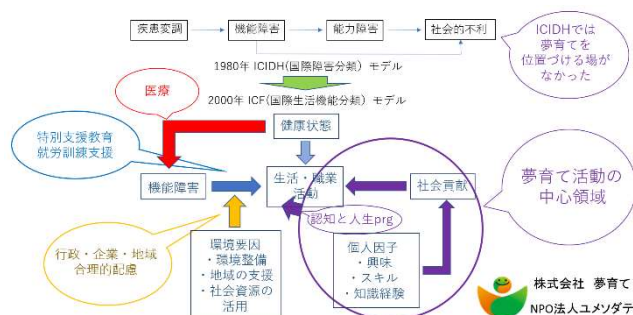
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

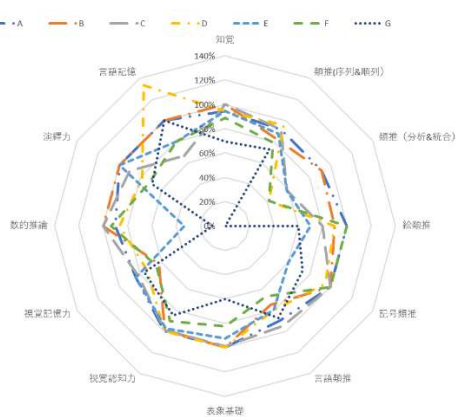
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuersteinについては、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

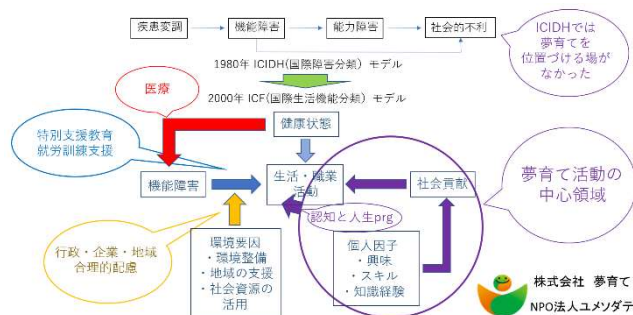
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

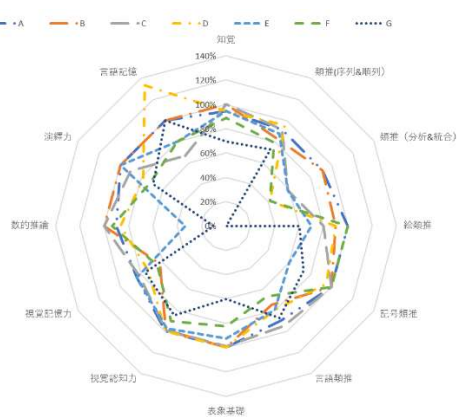
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

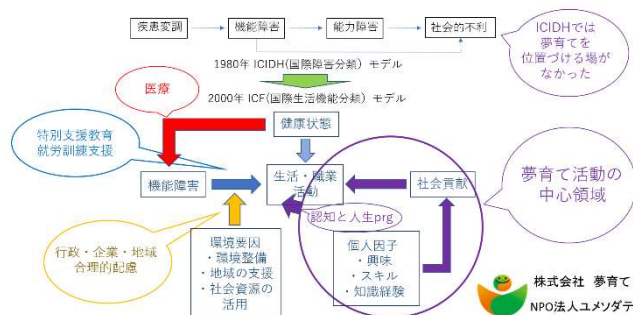
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見るとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

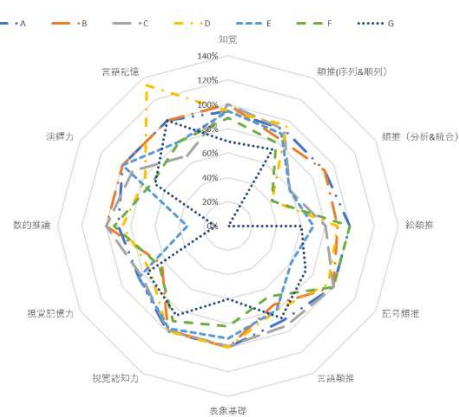
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

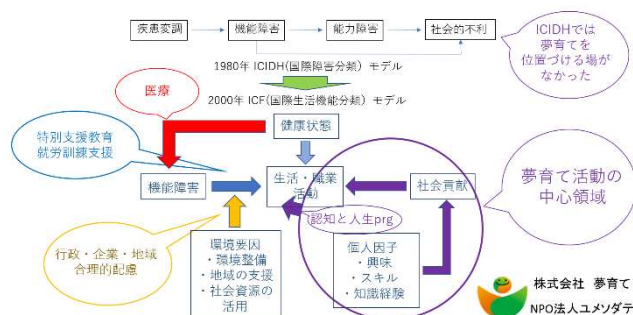
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>、Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>、Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

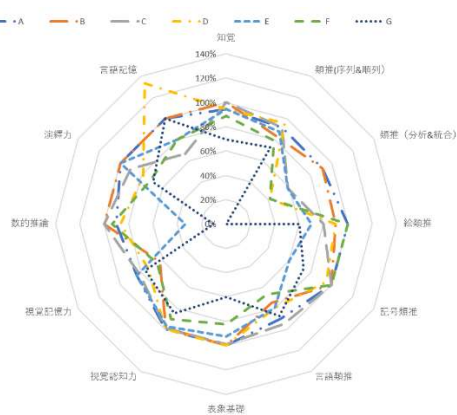
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

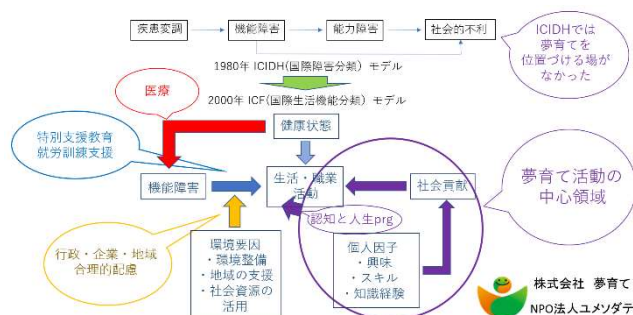
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所と一緒にいたり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

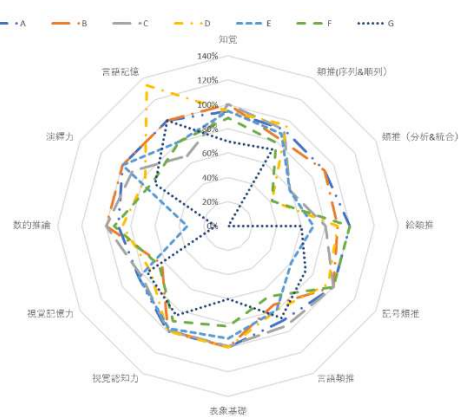
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

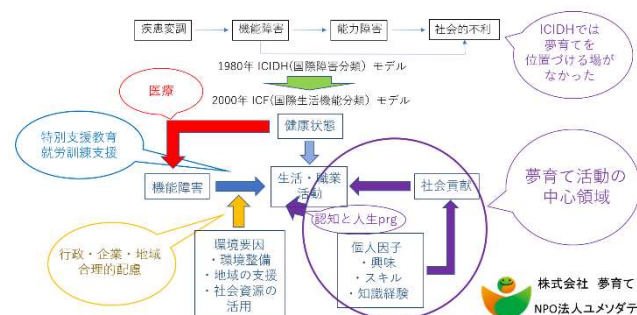
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていな場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見るとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

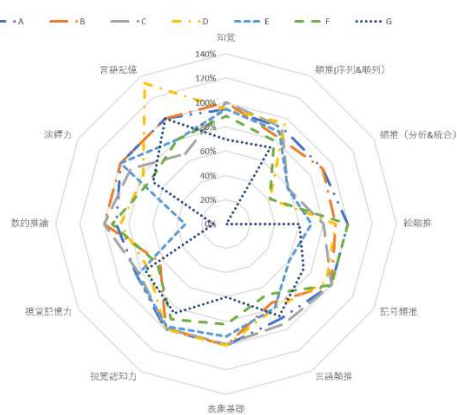
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

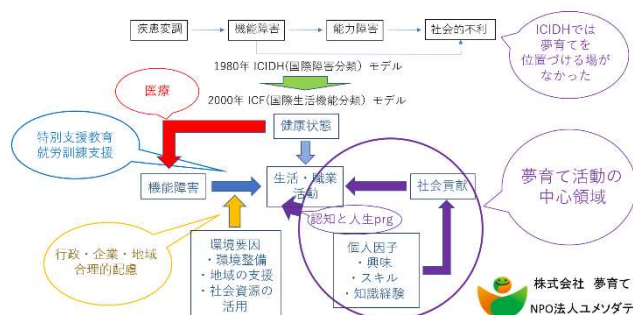
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

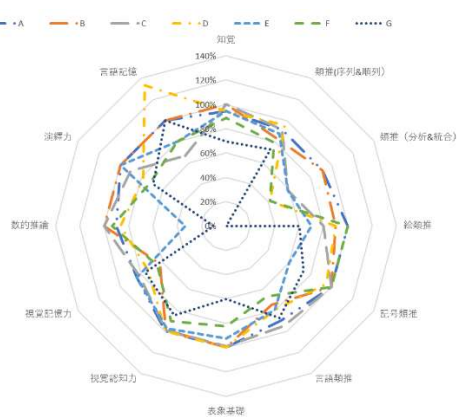
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

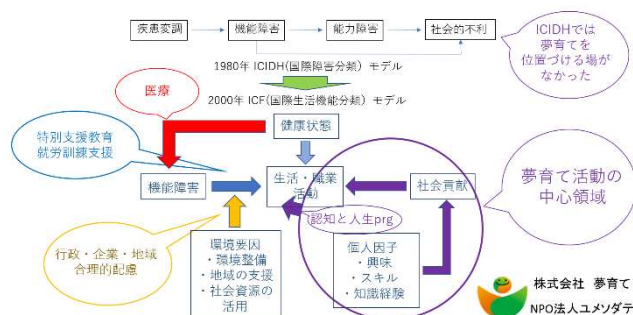
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>、Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>、Manami (五十嵐理美氏担当) : <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

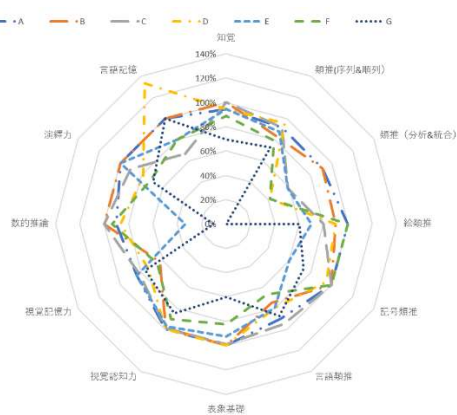
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

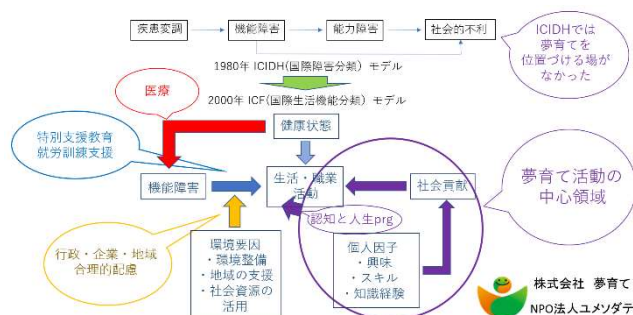
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所と一緒にいたり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

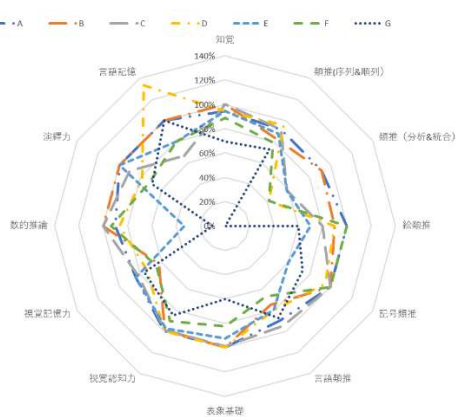
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

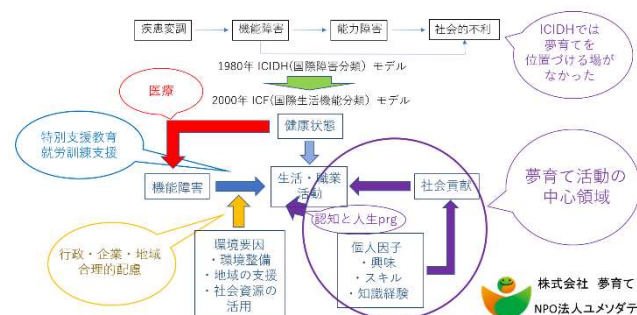
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所と一緒にいたり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

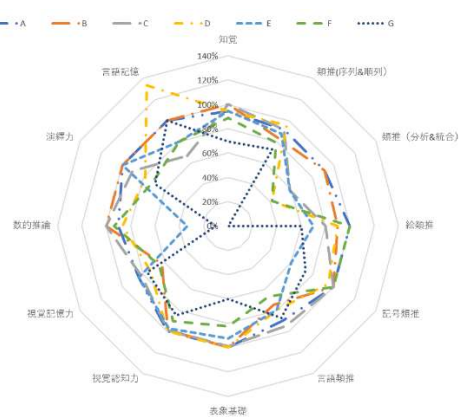
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

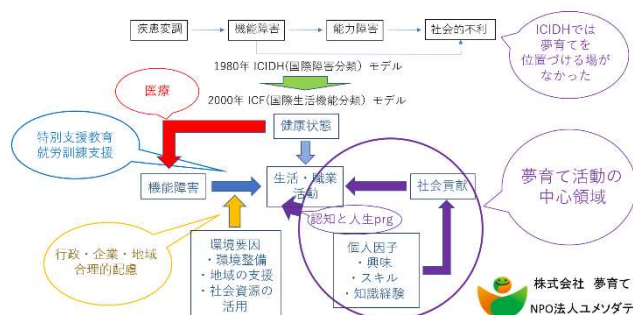
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

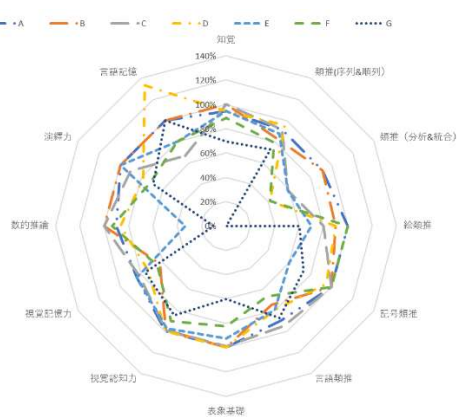
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

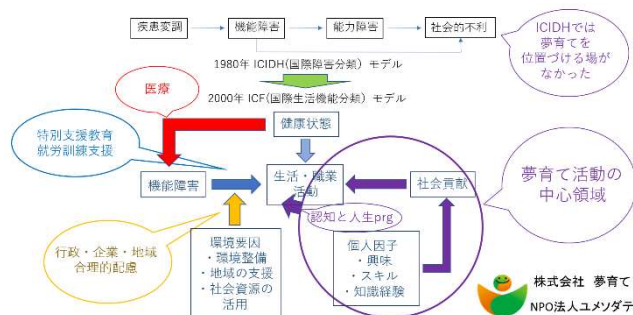
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

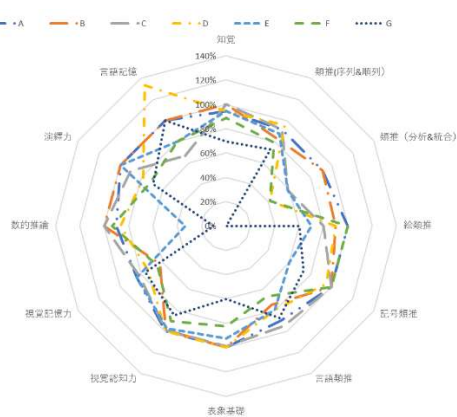
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

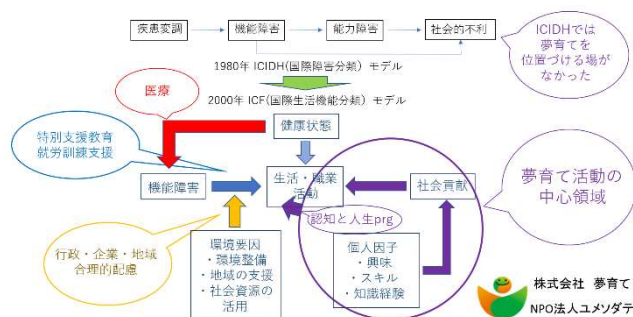
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていな場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

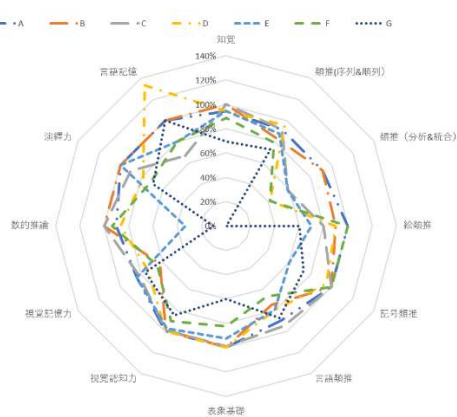
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

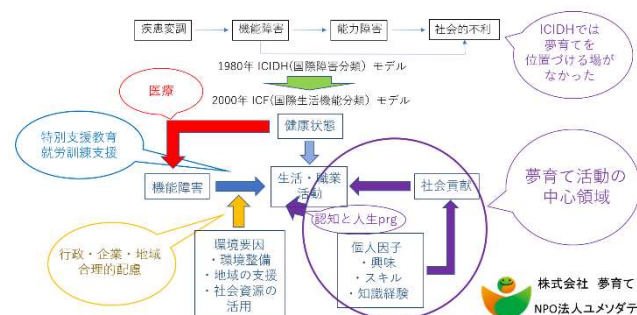
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていないう場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所と一緒にいたり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

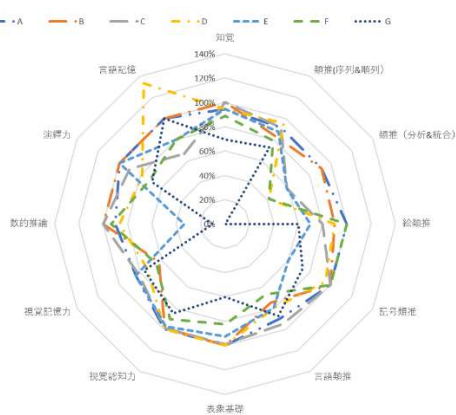
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

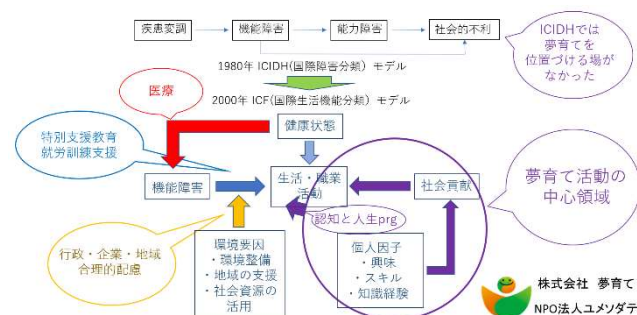
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>、Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>、Manami (五十嵐理美氏担当) : <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

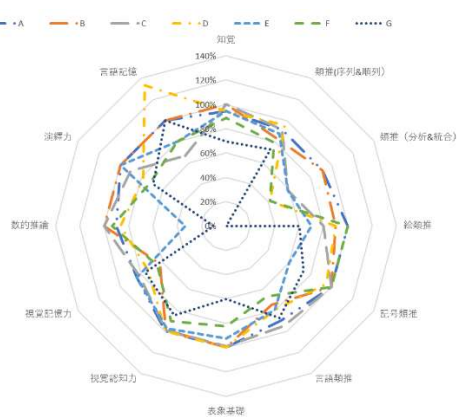
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

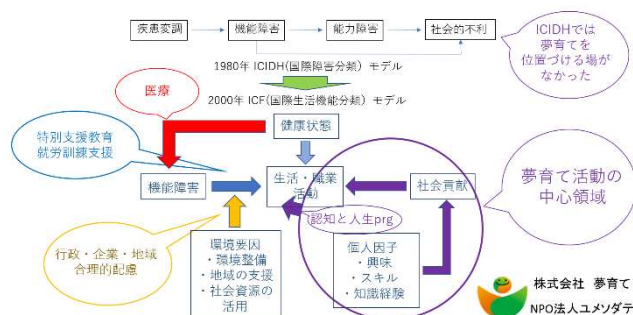
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長いが、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所と一緒にいたり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

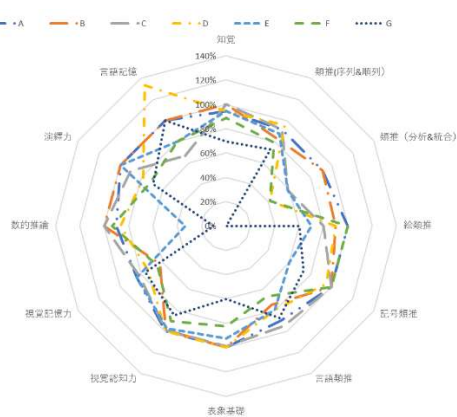
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

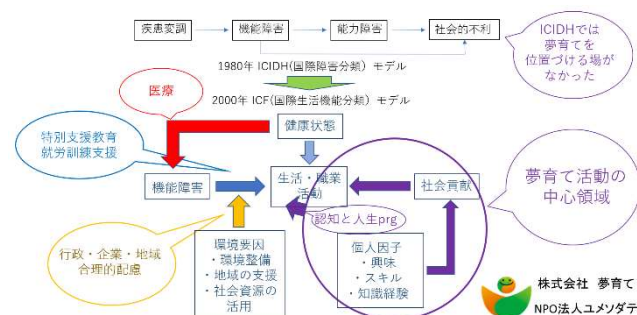
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていないう場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

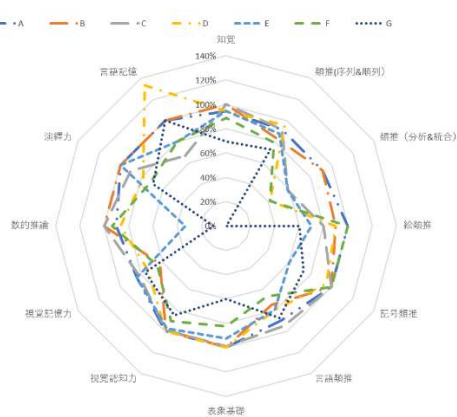
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

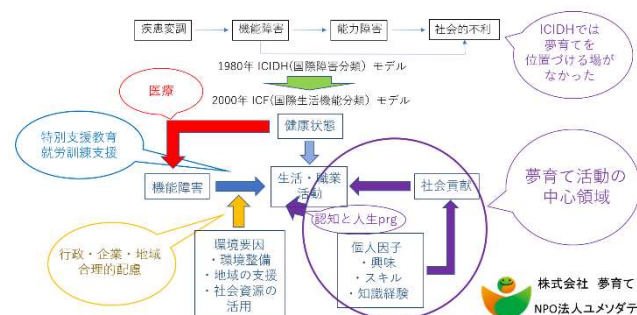
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の3名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>、Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>、Manami (五十嵐理美氏担当) : <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

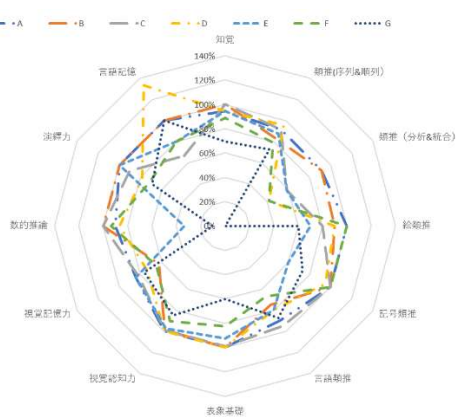
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

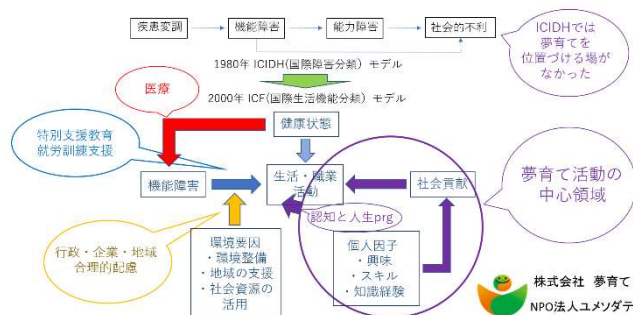
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

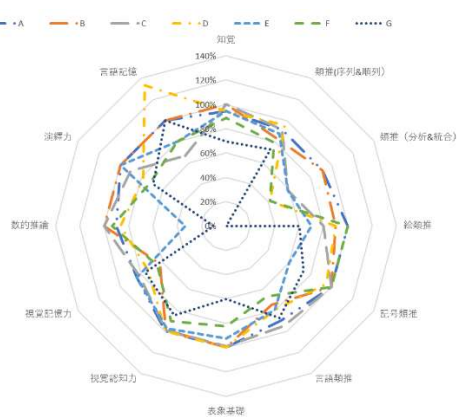
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

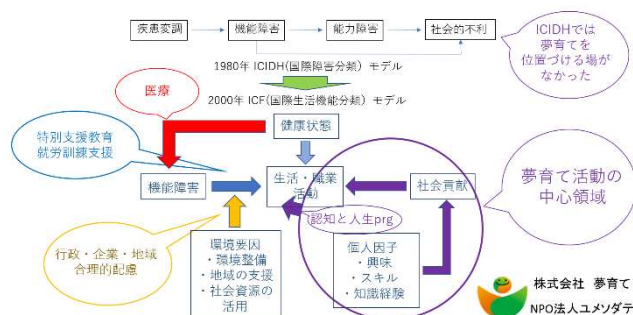
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

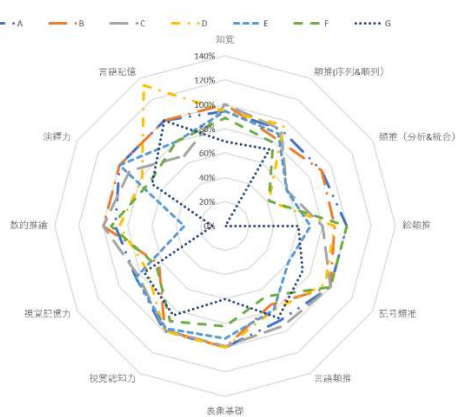
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

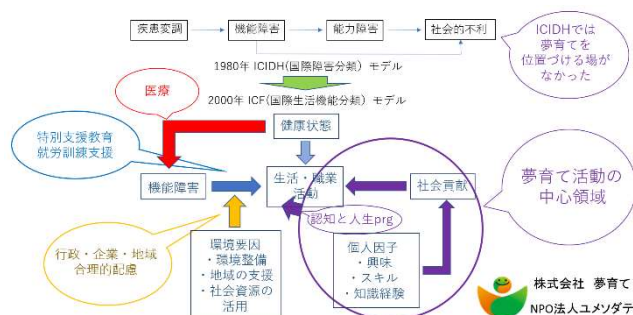
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て”の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

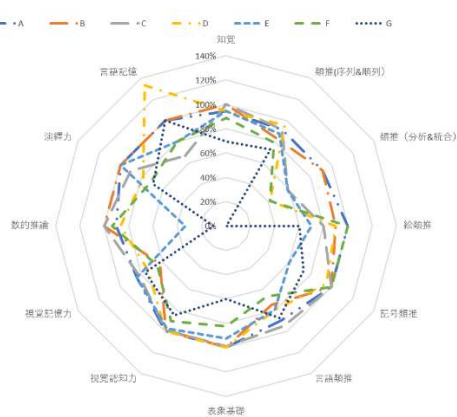
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

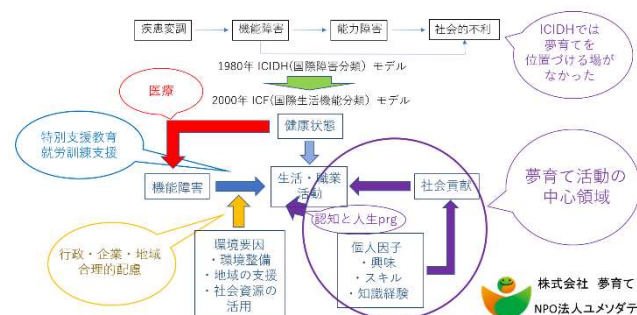
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

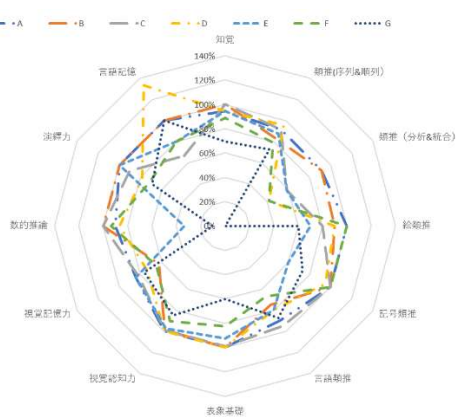
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

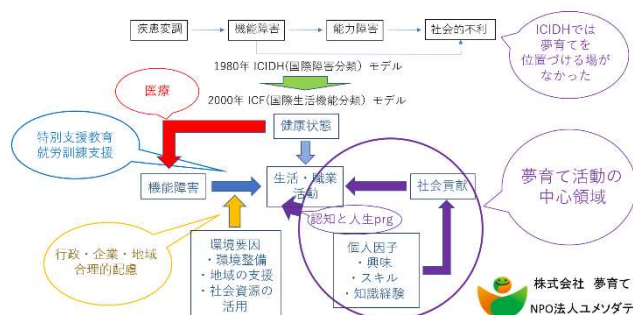
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

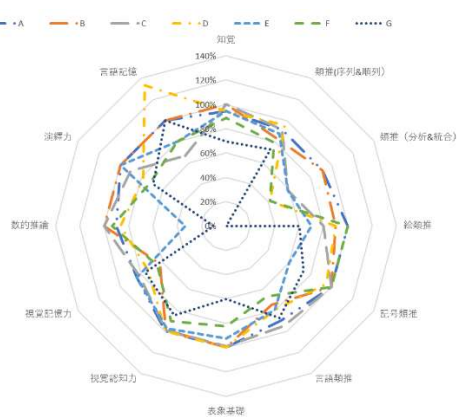
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com

夢を育て認知機能の伸び代を評価・共有することを通じ、 知的障害者の主体性を育て、積極的な職場文化を作る試み

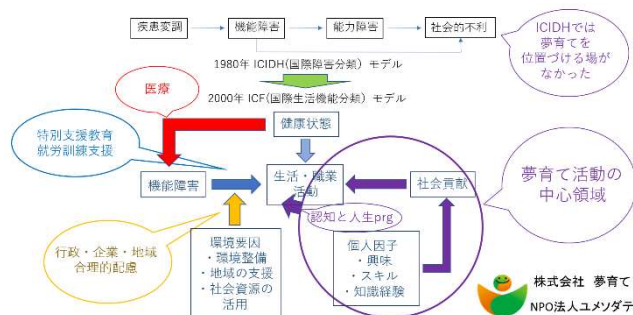
○ 前川 哲弥 (NPO 法人ユメソダテ理事長 株式会社夢育て代表取締役)

1 主体性の育成

知的障害者には、主体的に仕事や趣味に取り組むことが苦手な人たちがいる。特別支援学校卒業後の人生が最も長い、主体性の弱さが職域の拡大などを困難にしている。また、自身も職場も、知的障害者の知的な成長を前提にしていない場合があり、当事者の自主的な努力も、職場での研修等の実施も限定的である。さらに、主体性の欠如は、当事者が幸福な人生を生きるという観点からも残念である。

そこで、NPO 法人ユメソダテは、東急百貨店たまプラーザ店チームえんちか (以下「職場」という。) の協力を得て、その 20 代半ばのメンバー 7 名を対象として、2020 年 2 月から、主体性育成を目的として、夢を育て、夢に向かった能力開発の試みを行った (現在も継続中)。この夢育ての考え方を、2000 年の ICF 国際生活機能分類に位置づけると以下ようになる。

図1 “夢育て” の ICF 国際生活機能分類上の位置づけ



2 夢の育成

(1) 夢育ての方法

ベネッセ教育総合研究所などで示されている夢の発達段階仮説に基づき、以下の方法で夢を育てる試みをした。

ア 傾聴、夢の種集め

障害当事者に、自身の人生が楽しく幸せだった時と、そうでない時について、人生曲線と呼ばれる時系列の線を描いてもらい、その曲線に沿って、語り得るだけの人生を語ってもらい傾聴することから始めた。傾聴の中で、辛かった経験も語られるが、その当事者が幸せだったこと、嬉しかったこと、好きなことや人も語られる。ここで語られた前向きな材料を、「夢の種」と呼んでいる。

イ 夢の種の選別

こうして拾い集めた夢の種を表にまとめ、それぞれの種から、本人に連想したり、やってみたいことを挙げてもら

ったりして、当事者の思いの強い種、夢に育ちそうな種を選別し優先順位をつけて貰った。

ウ 伴走

次に、優先順位の最も高い夢の種に沿って、関連する場所に一緒に行ったり、体験したり、その分野の先輩の話聞く機会を設けるなどして、夢の種を育てる伴走活動をした。そして種が育ったところで、自身の夢を語ってもらった (以下「夢語り」という)。

エ 未来語りのダイアログ

最後に、家族や親友などに同席してもらい、あたかも夢が実現した未来にタイムワープした設定で、夢の実現までの流れを、過去のことのように語ってもらう未来語りのダイアログを実施した。これは、一種の予祝であるとともに、夢に向けて、自分自身に何ができるのか、周囲の協力をどう取り付けていくのかのシミュレーションともなる。未来語りのダイアログについては、戸田周公氏から指導を受けた。

(2) 夢語り

職場の 3 名の夢育てを行い、夢語りを動画にまとめ、家族や職場で見て頂くとともに、了解を得て Youtube で公開した (Shunsuke: <https://youtu.be/WJFeRNwMHRQ>, Takumi: <https://youtu.be/var8uNVMUPg>, Manami (五十嵐理美氏担当): <https://youtu.be/kksL6KwMEU8>)。

夢語り動画を見て貰うことを通じて、自らの思いを周囲に伝え、周囲が関心を持ってくれること、協力的であることを認識し、自身の望みを目指して良いのだということ、それぞれが感じ理解してくれた。また人との交流の中で、それぞれが夢を進化させていた姿が印象的であった。ベネッセ研究所は、最初の夢は荒唐無稽なものであることが多いが、人との交流の中で、何度も夢を再定義する中で、現実的な人生の目標に生まれ変わっていくのが一般的であるとしているが、知的障害者はこのプロセスがなかなか進まない傾向にある。しかし今回の経験を経て、彼らの夢が生まれ変わらないのは、人間関係が乏しいからであって、知的能力の問題ではないと感じた。

3 伸び代をはかり、伸ばし方を知ること

(1) 学習潜在力評価法 (LPAD)

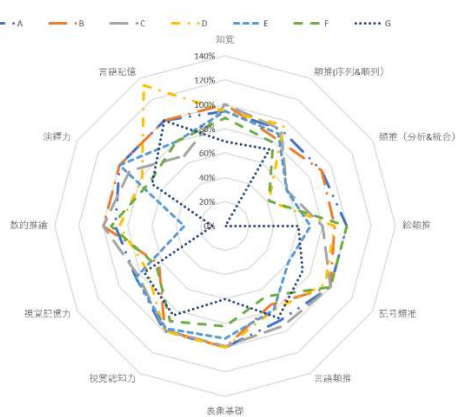
知的障害者は認知機能に凸凹があり、その得意を伸ばし、苦手を軽減することは、夢に向けて主体的に生きていく力

になる。そこで当事者の認知機能の凸凹のプロファイルを調べるとともに、その伸び代と伸ばし方を知るために、Feuerstein Institute の学習潜在力評価法(以下「LPAD」という)を用いて職場の7人全員の認知上の凸凹と、凹部分の伸ばし方を検討した。この方法は、知覚、概念使用、各種推論、2つ以上の情報処理、分析と統合、表象、絵・図・言葉間の優位性、比較、計画、空間認知、知覚の統合、数的推論、帰納的・演繹的思考、言語記憶、表象操作、正確性、スピード等を各種のテストで評価する点は、既存のアセスメント手法と似ている。しかし LPAD では、被験者が間違えたり、分からなかった間について、実施者が少しずつヒントを与えていき自ら解法に気づき全問正答するまで伴走する(これを「媒介」と呼ぶ)。また媒介後に再度同レベルの設定問を解かせることで伸び代を測るといったことも行い、その時点での能力を測るというよりも、思考過程と伸び代、そして伸ばす方法に力点を置いており Dynamic Assessment と呼ばれている。この方法を用いることの利点は、第1に被験者を理解に導く方法を探れること、第2に被験者が全問理解した充実感を持って前向きな気持ちで試験を終えられること、そして第3に本人、家族、職場の上司等に具体的な改善方法を提案することができることの3点であり、長時間を要する欠点はあるものの、筆者はこの方法が夢育てに適していると判断し採用した。

(2) 評価結果

職場の7名の知的障害者全員に対し、2020年12月～2021年3月までの間、一人ずつLPADを実施し、その認知機能の凸凹として以下のようなプロファイルを得た。

図2 職場メンバー全員の認知機能プロファイル



対象者7名それぞれに、具体的な改善方法の提案を含むLPADレポートを作成し、2021年3月職場の上司に提出した。職場の上司から、本人と家族に同レポートをお渡し頂くとともに、概要をご説明頂いた。加えて、各人の認知機能の向上の最初の手がかりとして、一人一人にプレゼントをした。量としての数の把握が難しい人には水道方式の教材を、言葉の苦手な人にはことばの学習ドリルを、片眼

視の人にはビジョントレーニングの教材を、そして他の4名のメンバーには、分析と統合といったプロセスそのものと言える読書を推奨する観点から本、「13歳から分かる！七つの習慣 自分を変えるレッスン」(以下「本」という)を贈った。

4 夢に向けて

各メンバーと家族、そして職場の上司は、各人が知的に成長しうることと、その方法をこのレポートで知り、プレゼントした教材や家庭で独自に購入した教材等を使って積極的に取り組んでくれている。

特に、職場の上司の主催で、2020年5月「本」の読書会が立ち上がり、月1回程度の実施が継続している。先の本をプレゼントしたメンバーだけでなく、全員が自主的に購入し、全員が自宅で1章ずつ音読してきて、職場で輪読し、その内容について自身の経験や人生展望に照らして意見を述べ合う会で、全員が活発に発言し、この会を楽しみにしている。職場や家庭と協力関係ができ、メンバーの主体性の育成と、積極的な職場づくりに貢献していることが肌で感じられる素晴らしい会となっており、現在も継続中である。このような職場文化は、チームとして新しい仕事へチャレンジすることにも効果を発揮している。

【参考文献】

- 1) ベネッセ教育総合研究所「21世紀型学力を育む総合的な学習を創る-新しい学力を育む教育調査 [2001年]」第5章—2子どもの将来の夢を育む学習
https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/21seikigata/2002/05/chap05_02_01.html
- 2) ヤーコ・セイックラ、トム・アーンキル著、齋藤環訳「開かれた対話と未来 今この瞬間に他者を思いやる」2019
- 3) The Dynamic Assessment of Cognitive Modifiability, the learning propensity assessment device: theory, instruments and techniques, Reuven Feuerstein, Raphael S. Feuerstein, Louis H. Falik, Ya'acov Rand 2002 International Center for the Enhancement of Learning Potential

【謝辞】

本文中に示した方々の他、Feuerstein については、主にNPO法人ユメソダテ理事兼よむかくはじくの外山純氏からの指導に加え、Feuerstein Training Centre Japanの芦塚英子氏・西澤緑氏、MindcapのGreta Anspach Ehlers氏及びFeuerstein InstituteのMeir Ben-Hur博士から、特にLPADについては、同Lea Yosef博士から指導を受けた。更に、水道方式については遠山真学塾の小笠卓人氏、ことばの学習については葛西ことばのテーブルの三好純太氏、ビジョントレーニングについてはメガネの一心堂の木部俊宏氏から示唆を受けた。この場を借りて深く感謝申し上げる。

5 連絡先

【連絡先】

前川 哲弥 NPO法人ユメソダテ、株式会社夢育て
Tel : 080-5088-6271
e-mail : maekawa@yume-sodate.com