

【特集：自己決定力を育む支援】 明星大学発達支援研究センター国際講演録

発達障害のある若者が〈仕事に就く〉まで ——米国に学ぶ、高校生・大学生に対する就労移行支援の実際—— 「仕事はあなたのためになる！」

ローリー・ホールデン

【Holden】 日本にお招きいただき、こうして私の話を聞いてくださることを感謝いたします。きょうは、これからまた、皆さんと一緒に、障害のある生徒たちがポジティブに将来成功していきけるように、一緒に考えていく時間としたいと思います。

キャリア開発と職能学習基準 (Career Development and Occupational Studies Standards=CDOS)

アメリカでは、各教科に関して学習基準というものがあるが、子どもたちが、その教科ごとに何を学んでいかなければいけないかというゴールにもなっています。ニューヨーク州では、キャリア開発と職能に関する学習基準というものがあるが、この基準によって、生徒たちは将来の職業に関して、幅広く、どんなものが向いているか探求できるようになっています。この基準を達成していく中で、職業に就くための自己決定とか、ゴールを決めるとか、自己評価をすることも、全て含まれています。

こちらの1(キャリア開発)・2(学びを統合する)・3a(ユニバーサル基礎スキル)・3b(キャリアの専門性)の4段階で示しているのが、キャリア開発と職能学習基準ですが、最初の基準では、生徒が労働について知識を持って、キャリアの選択肢というものを検討していきながら、自分のスキルや能力を将来のキャリア決定に関連付けてい

くことを求めています。二つ目の基準は、生徒が教科学習で学んだこと、得た知識やスキルを、実際の社会で使っていくことを求めています。三つ目の基準のところで、今度はそこで、自分で得たスキルというものが職場で実際に使っていける、職場で求められているスキルを身に付けているかどうかを見ていきます。三つ目の基準というのは、それぞれの職業で求められているスキルが違いますので、それに合わせたものがそこに入っています。

詳しく、もうちょっと基準を見ていきましょう。この最初の基準のところでは、何をするかというと、実際の仕事を「シャドーイング」といって、実際にやっている人の後について現場に行き、真似をしてみたり、他のどんな職業があるかということを見ていたり、その職業に就くために必要な学歴や資格というものがどんなものかを学んでいきます。今、社会が国際化し、新しいテクノロジーも随分入ってきていますから、その影響で昔ながらの職業が随分変わってきたことに関しても学んでいくことになります。

もう一つは、生徒たちが学校で学んだ自分が好きな教科、好きなことなど、自分の趣味や興味のあることについて、実際の職業に就くときに人を対象とする職業なのか、あるいは物を対象とする職業なのか、あるいは情報を対象とする職業なのかということにつなげていく作業もします。この二つ目の基準は、学校で学習したことがいかに

Laurie Holden：ニューヨーク市教育局・移行指導リーダー
通訳：Shizuko K. Barns：ニューヨーク州公認スクールサイコロジスト

職場で有用になるかを考えていく基準になっています。例えば、実際に生徒が知っている職業と、その職業に就くために自分が今まで学んだことがどう関係するか、ということを行わせてみるというようなこともここで行います。

また、実際に職業に就いている人を生徒にインタビューさせて、そのインタビューから実際に自分が学んだことと職業に何かつながりが持てるかどうか、何がそこに使われているかを見いだすことを生徒にさせるのも、この基準の活動になるかもしれません。例えば、実際に数学や理科で学んだことを使って、学校の菜園とか花壇とか、野球をするときのベースをどういうふうに作るかをデザインさせるのもここにつながってくるでしょう。

三つ目の基準(3a)のところでは、インターシップとか、職場ベースの学習とか、そういったものにつながってきます。例えば、校外学習に行くのにかかる経費を、子どもたちが自分でファン dreイジングをするということもここに関わってくるでしょう。また例えば、校内の購買部を生徒に考えさせて、どういうものがよく売れるかを計画させたりします。また、学校の事務所で使っている色々なものについて、どう在庫や備蓄を持ったほうがいいのかということを考えさせることも、ここに入ってくるかもしれません。さらに、レポートをするのにいろいろなものを読んで、それをまとめるような課題もここに関わってくるかもしれません。

一方3bの基準のほうでは、もっと特定の職種に関わってくることなので、その職種に特化したような用語や言葉をここで学ぶということも関わってくると思います。もちろん、用語や言葉だけでなく、その職種に必要なスキルというものも、ここで学ぶことになってきます。例としては、ある職種に関しては、必ずキーボードを使って入力することを教えなければならないかもしれません。また就職するときの就職面接の仕方を教えることもあるでしょう。それから、ビジネスでの会議に必要な要素を生徒たちに考えさせるのも、一

つの例でしょう。

これら基準を満たしていくことによって私たちが生徒に身に付けてほしいことは、まずはキャリア開発のための自己理解ということです。自分が何であるか、そしてどんな職業が自分に向いているか、考えて探索してみる。どういう方向に行くべきなのか。どういうキャリアプランを持つのか。どうやって自分のキャリアプランを達成していくかなどを理解することを、これらの基準によって達成していきます。

先ほど一つ目の基準で申し上げたのは「知識」についてですが、その「知識」を得たところで次は応用になります。実際にそこで得た「知識」を、どうやって「応用」していくか。何を学んでいるか。どうしてそんなことを学んでいるのか。そしてそれをどのように使っていけるのか、ということへ考えを促していきます。

次に来るのがスキルで、実際に「ユニバーサル基礎スキル」といって、どんなことを基礎として学んでいなければいけないか、そしてどんなスキルを基礎として持っていて、それが自分にとって重要なのかを考えていきます。「知識」があって、その「応用」が効き、それに見合うスキルが身に付けられるように促していきます。

ここに挙げられているのは、「ユニバーサル基礎スキル」ですが、人が学校を卒業して、実際に社会に出るときに必要なスキルを、リサーチで割り出していったものです。ここでちょっと時間を取って、皆さんが最初に就いた職業、今のこういう職業じゃなくて、アルバイトですとか、まだ学生るとき、生徒のときにやったものでいいのですが、それをちょっと考えてみていただきたいと思います。

最初に、アルバイトでも何でもいいのですが、その仕事について考えていただきたいです。その仕事に就いたときに、自分が既に持っていたスキル、あるいはその仕事をしながら得たスキルというようなものを、考えていただきたいと思います。ちょっとお隣同士とかで、自分が最初にしたアルバイトでも何でも、その仕事で、それまでにう

既に持っていたスキル、そしてそこで学んだスキルということに関して、ちょっと話し合ってみてください。最初のベビーシッターでもいいですし、どこかの新聞配達でも。

今お話をされたと思いますが、最初の仕事はそれぞれ違ったかもしれませんが、違う仕事だとしても、かなり似たようなスキルが必要だったことにお気づきになられたでしょうか。どうですか。

一つの仕事に必要な基礎スキルというのは、他の職業においてもやはり必要なスキルであり、使えるスキルだと。移行可能だということにお気づきになったと思います。今、皆さんが就いていらっしゃる職業を考えてみてください。そこで必要なスキルというのは、最初にバイトをしたときに必要だったスキルと同じものが要求されているのではありませんか？例えば最初のアルバイトでも、今の職業でも、人に対して、同僚に対して話すときの話し方、あるいは自分の上司に対しての話し方。あるいは会社や職場で使う言葉遣いとか話し方と、その職場以外の友達と話す話し方とは違う、ということそれ自体を生徒に教えていくことも非常に大切です。

また、もう一つ非常に大事なものとして時間管理がありますが、最初のアルバイトのときも重要なスキルだったと思いますが、今の職業においても時間管理というのは大事なのではないのでしょうか。このような中で、スキルというものがいかに他のところに転移可能かということを考えながら、本日参加していただけたらと思います。

CDOS 卒業資格について

CDOS 卒業資格 (Commencement Credential) について、まずほとんどのアメリカの州がそうだと思いますが、ニューヨーク州では高校卒業証書を得るために五つの試験にパスしないと卒業ができません。ただ行っているだけでは、卒業証書はもらえません。

卒業資格というのは、五つの試験にパスし、卒

業証書をもって、大学に進んだり就職したりすることになるのですが、このCDOS というのは、卒業証書とはまた別に証明書を出すようになっていて、卒業時に、その子が一つのできることを証明するものになっています。つまり就職したときに、初任者に最も必要なスキルをもう既にマスターしていることを証明するものになります。本来卒業資格を得るためには、五つの試験、国語に当たる英語、数学、理科、社会、そしてもう一つはExtra で、それは二つ目の数学や、二つ目の理科にすることができますが、とにかく五つ、試験をパスしなければなりません。場合によっては、このCDOS Credential という資格を取ってあれば、その五つ目のテストの代わりに使うことができます。

職場ベース学習の重要性について

このCDOS Credential という資格をもらうためには、先ほどの基準を全うしなければならないのですが、それに対して筆記テストがあるわけはありません。そのCDOS 資格というのをもらうための非常に重要なポイントとして、職場ベース学習というものがあります。職場ベース学習とは、生徒に枠組みのある学習体験を提供するために、職場自体、つまり雇用主と学校の間に関係を築き、その職場での学習をサポートしていくことです。ただ行って職場を体験するだけでなく、そこで学習が発生する形にしていくことです。

もちろんそこで、キャリアへの関心を育みどんなキャリアが自分に向いているかという探究をしていかなければなりません。スキルをどのように応用していくかということも含んでいきます。職場ベース学習を通じて、進学とか就職に転用できるようなスキルをそこで獲得し、さらに伸ばすための支援をこの職場ベース学習ではやっていきます。

次になぜ職場ベース学習が重要なのかということに関してお話しします。職場ベース学習で非常に質の高い学習がなされていけば、教室で学んだ

こと、教室での知識を、現実社会の場で応用することがそこで行われていきますし、座学による学習よりも子どもにとって意味のあるものになります。実際に職場ベース学習に参加している生徒は、関連する教科の履修完了率、つまり途中でドロップアウトすることなく最後まで履修完了できる率が高くなっていますし、出席率や卒業率も上がっています。

卒業率というのは、あまり日本ではいわれていないかもしれませんが、例えば、アメリカの高校は、9年生から12年生までの4年間ですが、皆さんは9年生で入った子どもが4年間で卒業していくのを普通と思うかもしれません。正規の4年間で卒業した子の割合を出していき、それによって学校が評価されたりしますが、大体、全米で60～70%です。あとの30～40%が中途退学しているということではなく、もう少し時間をかけて、例えば5年で高校を卒業することになるので、21歳までただで行けることになっていますので、正規の卒業率はニューヨークも同じぐらいで60%台だと思いますが、障害のある学生、障害を認定されている子どもたちが、それより時間がかかることはかなりあって、卒業率はより低くなっています。

このCDOS というものが導入されてから、卒業率は障害の有無を問わず上がっていることが報告されています。職場での直接の体験を通じて、今までの教科書主導、教師主導の抽象的な指導よりも、生徒自身が学習への取り組みを向上させているともいわれています。職場ベース学習というのは、コーディネートされ、「調整された移行活動」というように位置付けられています。

IEP、これは日本の個別の指導計画と概念的に似ているものですが、そのIEPには、子どもに何が必要なのか、どんな合理的配慮が必要なのか、どういうサービスが必要なのか、どのように必要なのかということが、全て書かれています。書かれている書類というよりも、書かれている計画自体がいろいろなサービスをコーディネートしているというふうに私たちは捉えています。

ニューヨーク州では、「移行」をどのようにしていくか、つまり学校生活が終わって、その後進学するにしろ、就職するにしろ、どういうふうにするか、「移行」をサポートしていくかということについて、生徒が14歳の時点からのIEPには必ず入れなければならないことになっています。

教科学習の目標が、個別の指導計画に当たるIEPには当然書かれるわけですが、それ以外にも「移行」をどのようにしていくか、「移行」するためにどういうゴールがこの子には必要かということをおぼろげに入れていきます。教科学習のゴールというのはその年1年間に何を達成していくかということをおぼろげに作っていきませんが、この「移行」に関するゴールというのは、学校生活が終わった後どうなるかということをおぼろげにゴールとして書いていきます。

これはその一例ですが、ジョンは卒業後4年制の大学に進学し、エンジニアリングを専攻していくと書くこともあります。そのように卒業後のゴールをそこにセットすることにより、今度は教員のほうもそのゴールを実際に達成するために、この子はどんなスキルを学校にいる間に身につける必要があるか、ということがクリアになります。

従って、卒業後のゴールをセットしておくことによって、この子がゴールを達成するためにどんなことを学校にいる間に準備していくか、ということが具体的になってきます。このゴールを立てていくことを、「移行活動」と私たちは呼んでいます。その調整された移行活動というところに、職場ベース学習というものが入ってきます。職場ベース学習の例では、中には実際に給料を支払ってくれる職場もありますし、そうでないものもあります。ニューヨークでは、実際に給料を支払ってくれるインターンシップや職場ベース学習がありますが、職業に就いている、あるいは実際にどう仕事を持っているというのでは駄目で、そこに教育的な要素が入っていないと職場ベース学習として認められることはありません。

職場ベース学習の例

先ほども言いましたが、職場ベース学習の例としては「シャドーイング」というのがあります。「地域サービス・奉仕活動」というものもあります。ある特定の「キャリアに焦点化したリサーチプロジェクト」をするということも含まれます。おそらく日本の学校でも、「起業家精神」のプロジェクトのようなものをすると思いますが、学校内で同じようなことをすることもあります。また「地域ベースの職場体験」というのがあります。全米移行センターというところが実施したりサーチによると、この職場ベース学習というのを体験した生徒のほうが、その後の社会的な成功率が高いということが報告されています。職場ベース学習というのは、繰り返しになりますが必ず教育的な要素が含まれていなければなりません。

ジョブシャドーイングというのは、職場に行って、誰か仕事をしている人を見学してくるだけでは職場ベース学習にはならず、教員が、生徒が職場に行くことに対して、質問をいくつか持たせて、実際に見学した職業に関してその質問に生徒が答え、あるいは職場へ行って自分が見てきたことを学級の他の子たちにこんな職業でしたとレポートするとか、そういったことが含まれていることが必要です。

職場ベース学習のカリキュラム

いろいろな学校で、この職場ベース学習のカリキュラムを作っています。それは、いろいろな形態で実施できるので、その形態により必要な時間数を割り振ります。

ニューヨークの場合は、216時間を職場ベース学習に使っていくと、証明となるCredential という単位が取得できることになっています。216時間のうち、一部は教室内で実施することも考えられますが、少なくとも216時間のうち最低54時間は、教室外で何かをするということになっています。

例えば、ここには3つの例を挙げていますが、どんなふうにそれをアレンジしても構いません。9年生では教室で請求書に対して支払いをするスキルを皆で学び、10年生では、校内で何らかのビジネスモデルのようなものを作り、そこで企業体験をして、11年生では、サービス学習をしてみる。さらに12年生でインターンシップに行くことに216時間をそれぞれ割り振っていく、というのが一例です。

ゴールは一つ、道はたくさん

さて、ここでお隣の方と話し合いながら、今日どのように皆さんがこの会場に来たかということに関して考えていただきたいと思います。出発点はどこで、ゴールはどこで、そしてどのようなルートで来たか、そして、そのルートを選んだ理由はどんな理由なのかということを含めて、今日どのようにここに来たかということを近所の方と話し合いしてみてください。

今日ここに来られた人の中には、自家用車で来られた方、電車で来られた方、自転車であつた、あるいはタクシーであつたという方もいらっしゃると思います。方法は違っても、同じ場所にたどり着いたわけです。その中では、ある方法のほうが違う方法より良いということがあるのでしょうか。決して誰よりも誰の方法がいいということではなく、それぞれが採った方法は一人一人のニーズによって違うため、どちらがいいということではありません。

しかも、全く誰にも何の助けも得ずに来た方もいるでしょうし、Google マップなどの地図アプリを使って来られた方もいらっしゃるでしょう。わからなくなり誰かに聞いたという方もいるでしょう。あるいは、誰かに連れてきてもらったという方もいるのではないのでしょうか。それでもここにたどり着いたということは同じです。やはりここでもいろんな方法があります。それが、どちらがいいということがあるのでしょうか。では、「こ

こに15分以内に来てください」と言われたとします。中には、1時間あるいはそれ以上かけて東京の反対側から来た方もいるでしょうし、またはたまたま今日キャンパスに来ていたので数分で来た方もいらっしゃるでしょう。それを15分と決めると、どういうことになるでしょうか。

学びのユニバーサルデザイン

(UDL=Universal Design for Learning)

今の例でお分かりいただけたと思いますが、一つのゴールにたどり着くためにいろいろな方法があり、それがその人それぞれのニーズに合っているので、どちらがいいとか、誰の方法がいいとかということでは決してありません。これは、「学びのユニバーサルデザイン」という考え方に基いています。「学びのユニバーサルデザイン」というのは、学習科学、要するに神経心理学、発達科学、教育研究などに基づき、一つの原則をつくり出しています。それによって教育者たちが、実際に全ての子が学べるような環境をつくっていきます。UDLは、インクルーシブな学習環境をつくりデザインしていくため、学びを実施していくために効果的であることが、今、国際的にも認識が高まってきています。

少し時間を取って、この写真(校舎の裏口の階段の脇に、取ってつけたようなスロープのある写真)を見てください。これは学校の建物で、裏口にこのようなスロープが付いています。これは誰にとってもアクセシブルな入り口になっているのでしょうか。どうでしょうか。こういうもので、誰もがこのビルディングに入れると言えると思うんです。いかがでしょうか。

では次にこちらのビルディングを見てください。これは誰にでもアクセシブルになっているのでしょうか。前の写真は、実際にスロープは付いていますが、正面入り口ではなくそのビルディングの裏口に付けられていて、明らかにビルディングができた後で、後付けで付けられたものです。こちらの建物は、明らかに設計の段階から、誰でもアクセスできることを念頭において設計されてい

ます。最初の写真のスロープが付いていたビルディングというのは、非常に反応的、何かが起こってからそれに反応して動いているものです。後者は、むしろ何かが起こる前に、前もって考えておいて計画されたビルディングになっています。こちらだったら、誰かが1人でのけ者になることもなく、誰でもアクセシブルで、同じ正面玄関からみんな入れる形になっています。

私たちが障害ということを考えたときに、このスライドの上の段のような目に見える障害もあれば、下のように目に見えない障害もあるわけです。先ほどのスロープが後付けで付けられているのを見ていくと、こうすればいいのではないかと簡単にできる解決方法の一つであるかもしれませんが。しかし障害はいつも目に見える障害だけではなく、そう考えていくと簡単にいくわけではなく、もっと考え方を変えていく必要が出てきます。

移行のためのユニバーサルデザイン

ここで、UDLから今度はUDT(Universal Design for Transition)、「移行のためのユニバーサルデザイン」に移っていきます。このUDTというのは、ただ単にバリアフリーの方法とか、あるいはそのデザインというだけではありません。その概念をもっと広げてあります。障害のある生徒を学校から卒業後の生活へ移行していくようなところをサポートするための教育的サービスをデザインし、実施・評価するところに、バリアフリーの方法とデザインの概念を広げたものを応用していくことがUDTといわれています。

UDTは、教科学習内容と移行計画、指導、ゴールをつなげリンクさせることに焦点を当てています。UDTの構成要素はいろいろあります。まずUDL、それから多数にわたる生活領域や評価の仕方、生徒の自己決断、多数のリソースや考え方というものもそこに入ってきます。

一人一人の生徒に特化して、こうしていく、あししていくということを考えるよりも、まずどの

基準を満たせば良いのかというのをクリアにして、その基準を特定の1人の生徒というよりも、生徒たち全員が達成していく上で、どんな方法が考え得るかということで、多様な方法を考えていくというやり方をしていきます。

教科学習のゴールと卒業後のゴールとの関連

教科学習のゴールと、卒業してからのゴールのことを考えていきたいと思います。

教科学習のゴールと、その子の卒業後のゴールを別々に教師自身が捉えていると、いつになっても両方を達成することは不可能になります。UDTでは、移行サービスと関連を持っているので、UDTでアクセス可能な機会をつくることに焦点化します。

学校にいる間に、卒業後の職場や進路先をつなげて関係を強化していくことがとても大切になります。UDTでは、多様な生活領域というのを考えていきます。先ほど、調整された移行活動がいかに学校と学校卒業後の生活をリンクさせていくかが大切ということをお話ししました。私たちは最初に卒業後のゴールを立て、そこから逆算して指導計画を立てていきますが、就労に向けて何かを書く、例えば、履歴書を書くとか、コミュニティイベントのレポートを書くことが、一つの活動になります。移行計画のところでのUDTの多様な生活領域という例を出していけば、就労のところでは、履歴書の書き方ですとか、会社に就職したいということを表明するような手紙、カバーレターの書き方ですとか、そういったことを教えていくのも一つの領域になります。

例えば、余暇でいえばその子が日記を付けるということもその活動になってくるでしょう。進学する子であれば、願書の書き方とか、そういったものも入ってきます。地域での生活であれば、何かの商品がうまく使えなかったとか、まずいことがあったということで、よく会社に「これがうまくいっていない」という苦情を書くとか、アパートを借りていてそのアパートの調子が悪いとき、

大家さんに対して苦情のレターを書くということもここに入ってくるかもしれません。

移行の評価

UDTでは、アセスメント、つまり自分で評価をすることも大きなウエイトを占めます。そして評価をうまくするためには、ゴールがしっかりとしている必要があります。ゴールは、生徒が情報を得て、自分の知識ややりやすさを表すために、リソースを使い、能力を示し、考えやニーズの使いやすい方法を実際に示せるようにします。いい評価をするためには、教室での指導と評価をつないでいく必要があります。指導と評価がかけ離れていると、評価になりません。それから、評価の目的を明確にすることも大切です。この評価をして何をしたいのか、評価の目的は何なのかということを考えていく必要があります。

また、積極的に、生徒に評価に関わらせるということが、非常に大事です。例えば、実際に面談をして、ディスカッションをする。ただ単に生徒に質問書を与えてそれに書かせるだけではなく、評価に話し合いを入れていくということが非常に大切なことになってきます。

それから、ウェブサイトにもいろいろなリソースがありますので、それを活用するというのもあります。さまざまな方法で、さまざまな環境で生徒を評価することも大切で、一つのところだけ、一つの方法でやるのではなく、いろいろな状況、いろいろな方法で生徒を見ていくことが、評価には非常に重要です。評価自体を計画的にセットするというのも大切です。それはタイミングの問題ではなく、実際に授業を計画するとき評価をどのようにするかということも含めて予め考えておくことが非常に大切になってきます。

移行の評価では、評価の中でバリアを取り除くということが非常に大事になってきます。将来に向けて、生徒の得意なものや興味があること、それから人生のゴールを達成するために必要な支援は何なのか、サービス、指導を決めるための重要

な情報収集が評価の役割になってきます。評価は、個人にとってのバリアを取り除くことだけではなくて、個人のパフォーマンス、知識、機能的スキル、自己決断スキル、あるいは得意なこととか興味、そして現時点での支援ニーズに関しての包括的な理解を深めていくということにも焦点を当てなければいけません。

先ほども、バリアを取り除くことの大切さをお話ししましたがけれども、ディスカッションをしてみるにより、書かせたときには十分に生徒から情報が得られなくてもディスカッションをする中で、「この子は何かの情報を伝達するときに、話すほうが得意なんだ、話せばこれだけの情報を伝えることができるんだ」ということが、教師にも分かるようになります。ただテストだけだと、書くことが苦手であつたらそれが表せないことになってしまいます。その子にとって書くことがバリアであれば、それを取り除けばその子をもっと理解できるようになります。

また、いろいろな活動をしながらか評価することも必要です。例えば、1人で何かをするということよりもグループで、しかもグループの中でリーダーとして取り仕切りながらするほうが、いろいろなことができるということがあるなど、そういう生徒の特性も発見することになるかもしれません。ただ話すだけとかテストだとうまくいかなかった、パワーポイントなどを使ってプレゼンをするとか、テクノロジーを使って何かを表すということになると、とてもよく表現できる生徒もいるかもしれません。どのような表現方法が得意かということも、いろいろな方法でやらせることにより教員が知ることができます。評価をすることにより、または評価をして生徒のことを知ることに、さらに今度はまた次の授業をどのように進めていくか、どのように計画するかということに非常に役立ってきます。

さて「移行」の評価ですけれども、①まずその生徒の得意なものや興味を特定していきます。それから、②移行の評価の中に、ゴールを達成するのに不可欠なスキルを特定していきます。③生徒

の能力と、実際にそのゴールを達成するのに不可欠なスキルとの間にずれがあれば、それも特定していきます。④その情報を使って、個々の生徒に必要な支援、サービスを提供し指導をしていきます。実際にこのアセスメントによって得られた情報に基づき、必要なものが何かを特定し指導を行うという形です。

評価というのは、これからの移行の計画にとって非常に重要になってきます。目的はいろいろとありますが、その中の一つとしてその子どもの状態を調べていくということがあります。現在の、その生徒の機能レベルというのを測っていきます。それから、今その子が受けているいろいろなサポート支援というものを評価していくことにもつながります。ですから、評価というのは最終のものではありません。1回やってそれでおしまいではなく、それが繰り返し行われ、継続されて初めて意味を成してきます。一緒に生徒と座って話しをして、考えていく時間にもなるわけです。そして、生徒の能力と知識を理解していく機会にもなります。

実際に評価をする前に、何の目的でこの評価をするのかということを常に考えておく必要があります。それを特定しておくことによって、評価がはっきりしてきます。評価の種類と範囲を考えておくことも大事です。正式なツールを使うこともあるでしょうし、インフォーマルにやっていくこともあります。正式なものに関しては、例えば、知能テストですとか、ライフスキル尺度などがありますし、インフォーマルのほうは、教師である皆さんが行動観察をするというものも含まれますし、チェックリストでもいいでしょうし、実際に子どもとの面談というものもあるでしょう。

インタビューというのは、もちろん、さっき言ったように、生徒と話しをすることです。書くよりもっと情報が得られることが、子どもによってはありますし、生徒自身との面談だけではなく、親御さんとの面談だとか、あるいは、この生徒に関わる他の教員との面談ということも含まれてきます。例えば、国語で示しているその生徒の態度

が、必ずしも数学や他の教科でも同じとは限りませんので、そのあたりも他の先生から情報を得るということも評価にはプラスになってきます。評価というものが、生徒の今の状態・レベルを見つけて出すということになり、それによって教師がこれからまたサポートを続けていける指針になってくるということを覚えておきたいものです。

ではここでこれまでの内容について質問を受けたいと思います。今のこの評価のところでも、あるいはニューヨーク州でやっているCDOSというものに関してでも何でもいいのですが、何かあるでしょうか。

【質問者A】 特例子会社で事業運営をやっております。質問させていただきます。ニューヨークでは、先生1人に生徒は何人なのですか。充実したカリキュラムなので、日本でそれを本当にできるのかなと思いました。

【通訳】 先生1人に対して、生徒っていうのは、一つのクラスにということですか。

【質問者A】 そうですね。クラスでも構わないし、今の評価するときの対象者ですね。

【Holden】 先ほど評価について話しましたが、評価を実際にするのかというのは、学校により異なります。校長が、評価をすることに関して、誰をどのようにあてがうかによって変わってきます。高校になると、進路を主に扱うガイダンスカウンセラーというのがいて、その人が学年全部の子を見ることもあります。そうすると100人ではきかないような人数が、その人に課せられることもあります。そうでないとすれば、何人かに振り分けて行って、1人に対して10人を評価するような振り分け方をする校長もいれば、40人くらいを見る人もいるし、それは一律に何人を評価するとは言えないのです。

やらなければならない先生のほうでは、上限を

決めてほしいと思っているそうですが、それは全部校長の判断に任されています。もちろん、1人の先生に対して評価しなければならない生徒の数が少なければ、当然質は上がるということわかっていますが、今のところは、何人が最大限というふうに決まっているわけではありません。

しかし、支援学級は何人までというのが決まっています。そうすると、支援学級に属する生徒に関しては、先生が何人というのは決まっています。通常学級に障害のある子を一緒に入れるインクルーシブな教室になっている場合は、障害のある生徒は最大限12人までです。もちろん他も全部合わせて35～40人ということになりますが、支援学級として独立する場合は、14、15人まで最大限あるということなので、1人の先生が14、15人の評価をすることももちろんあり得ます。

先ほど、14歳から移行サービスというのを始めると申し上げましたが、実際に障害のある児童生徒については、12歳から職能アセスメントをしなければならないことに法律でなっています。それはもちろん本人にもアセスメントをしますが、それ以外に、保護者、それから先生が対象です。先生は教科の先生ではなく選ばれた先生でやると思いますが、それは12歳から始まり、その子が卒業するまで毎年担当した先生とで行っていくことが法律で定められています。

アメリカの学校は、1年生の前にキンダーガートンという学年が一つあります。それが5歳なのですが、5歳で学校に入ったときからこの職能アセスメントをずっと毎年やっていく学校もあります。それは州の法律で決められているわけではありませんがやっているということです。長く継続的に見ていくことは非常に大事なのでそれが理想的かもしれませんが、一応、法律では12歳からということを決めています。

大きな教育法というのは、アメリカ全土で使われる連邦法で決められていますが、具体的な骨子というのはそれぞれの州に任せられ、その州の法律によって行います。ただそれはもちろん連邦法とも呼応した形になっていますし、それがしっかり

と連邦法にも準拠しているかどうかは国のほうでも見ており、どれだけ連邦法に準拠しているかにより連邦政府からの支援金が変わってきます。それから州の法律でも定めて、各学校の実施の様子をきちんとフォローしています。

先ほど職能アセスメントをしなければいけないといいましたが、何某のテストがあってそれをするだけではいけないのではなく、もちろんその学校で作ったものでもいいでしょうし、実際にあるものを使ってもいいということになっています。何をするかを州の法律が要求しているというより、学校で作ったものであれ何であれ、その質を見られているのです。

アセスメントは、年齢が上がっていけば要求するものが変わっていき、それによって深さが変わったかどうかということが見られます。その評価によって、評価の結果が、次の年のIEP(個別の指導計画に当たるもの)のゴールにちゃんと反映されているのかどうか、そしてそのゴールが反映された活動を実際にしているのかどうか、州から調査に来ます。その調査担当者が実際に見て、アセスメントをしてみて、その結果がいかにかゴール設定に生かされているか、そしてそのゴールを達成するためにどういう活動をしているかということちゃんと見ていくんですね。だから、結果は結果で独立してあって、ゴールと全然関係なくゴールを決めていると、その間に関連がないということを描かれます。ですから、評価というものが、全てのゴールを決める上でも、実際の活動を決める上でも、非常に重要なものだということがお分かりいただけるかと思います。

自己決断について

では次に、「自己決断」ということに関して話をしていきたいと思います。生徒の自己決断というのは、障害のある生徒が意見を持つことを促していきます。つまり、自分のゴール、得意な方法、ニーズなどについて他の人にも分かるように示すことができるようにすることだったり、また本人

も自分で選択したり決定したりすることをサポートされていけること、それまでの望まない外部からの影響で何かを決めなければならないということから解放されることを目指しています。

【通訳】 去年のパーカー先生のご講演(※2018年1月実施『発達障害者へのコーチング—成長に導く新技法—』)にもいらっしゃった方は、多分、記憶に残っていると思いますが、自己決断については、パーカー先生もお話になっていて、割と皆さんが分かりづらかった概念だと思います。ここを細かく、今日はHolden先生が話してくださいます。

【Holden】 自己決断には12の要素があって、①選択をする、②意思決定をする、③問題解決、④ゴール設定とそれを達成すること、⑤リスクテイク(要するに、リスクを冒してもこれを選ぶことができるかどうか)と自立・安全性、⑥自己調整、⑦自己学習(Self Instruction)なので、自習とも違うし、自分で自分を指導していくというのでしょうか。そういうことを含めた言葉として、自己学習とします)。それから⑧統制の所在(これは、ローカス・オブ・コントロールといって、物事が何に起因しているか、原因をどこに置くかということです。これは誰かのせい。私がやったのではなく、誰かのおかげでこうなってしまったと思ったりすること、ありますよね。そういう、どこに責任の所在を置くかというのが、ローカス・オブ・コントロールといいます)。⑨自己効力感、⑩自己アドボカシーとリーダーシップ、⑪自己理解、⑫自己認識、というものに分かれていきます。

テクノロジーは、自己決断を改善する機会をつくるのに、とても役に立つということも一つここで付け加えておきたいと思います。自己決断ができるということは、生徒自身の成功に非常に重要な要素になってきます。ある面白いリサーチがあり、それによりますと、障害のある生徒のIEPに、この自己決断に関するゴールが入っていた生徒は、入っていなかった生徒と比べて給料が高いと

いう結果が出ています。

自己決断のゴールの例としては、この生徒は、助けが必要ときにそれを認識して、助けを求めるスキルを持っていることを示すことができる、つまり、まず助けが必要だという認識が持てて、そして助けを求めるスキルを持っていることが分かるように、実際にやってみることができるということが、ゴールに挙がると思います。または、こういうゴールもあるかもしれません。この生徒は自分の強みを正確に人に伝えることができる。もう一つ例を挙げれば、この生徒は特定の作業に対して必要な、効果的な方略を選び、行うことができるというようなことも、ゴールに挙がるかもしれません。行動に問題がある生徒だとすれば、今度は自分の行動に対してその結果どんなことが起こるかということを、五つぐらいのオプションを考えて言うことができるのも、ゴールに挙げられるかもしれません。それによって、例えば自分はこういうことがあると頭にくる、キレるとかいうことリストを挙げていき、いつも自分がやっている行動の代わりに何ができるかが言えたり、やることができたりすればそのゴールが達成できるわけですが、そういうものをゴールに挙げることも考えられます。この自己決断のゴールというのは、生徒が実際に自立していくことを助けるためのゴールになるということを念頭に置いておいていただけるといいかもしれません。

先ほど申し上げましたけれども、この自己決断に関するゴールが、具体的にIEPに書かれていた生徒は、それがなかった生徒と比べて、卒業1年後の給料が高いという結果が、リサーチで出ています。ではこの12個の要素を一つ一つ見ていきたいと思います。

最初の「選択する」というところでは、ある二つの選択肢を提示できることが一つの身に付けるスキルとなります。「決定する」では、知っている二つ以上の選択肢と、その選択肢を選んだ結果に関しての情報も提供して決定するスキルを付けていきます。「問題解決」では、解決策がまだ分かっていない状況というの也有ります。そこで問

題を提示するということからスキルを付けていきます。「ゴール設定と達成」では、ゴール設定のために必要なステップを特定していき、そして開始日、完了日を決めるということによって、先生と一緒にどういうふうにそのステップを達成していったらいいかを決めていったりします。「自己調整」は、ゴール達成のために進捗を自分で評価することです。「自己学習」は、Self Instruction、直訳すれば自己指導みたいなものですが、新しいスキルの学習について自立性を高めるということですが、ここはテクノロジーを使って自立しながら学習をしていくことが実現できるところです。また「内的な責任の所在」は、そこでは自分の行動が大きな世界も含めて周りに与える影響を理解していくことです。「自己効力感と結果への前向きな期待」は、自分には仕事をする能力があって、その能力を使えば成功するということを理解することです。「自己アドボカシーとリーダーシップ」は、自分で自分を弁護し、そして権利も主張していきながら、他の人の行動を導いていくことです。「自己理解」は、自分自身の強みと弱みを正確に理解する力です。「自己認識」は、自分に関する知識を自分の生活の質を高めるために活用する力です。「リスクテイクと自立・安全」は、安全に関して理解し行動できるかを判断するとしていますが、実際に安全かどうかということを自分で考え、評価して、そしてその結果に従って行動ができるかということです。

今の12個の自己決断の要素について、皆さんの職場で、学校の方もいらっしゃるでしょうし職場の方もいらっしゃるかもしれませんが、このスキルを皆さんが今対応している児童、生徒、あるいは実際に職場で働く職員に教える、あるいは力を付けさせるとなればどんなことが具体的にできるか、時間を取りますので少し考えてみてください。1分間考えていただいて、こんなことが言えるかもしれないということを周囲で交換してみてください。各スキルについて、どうやってそれを教えられるかどうか考えてみてください。

今、具体的に各要素について「こういうことだね」とするよりも、実際に一つのスキルをどう教えられるかということを皆さんに考えていただきましたが、「このように教えるほうが実際に意図してこれがその生徒に必要だ」、「ではどう教えるのか」、ということを考えるのが、その生徒に重要になってきます。

【通訳】 先ほど言いましたように、ゴールがはっきり決まっているということは、当然、ゴールを書いておしまいになっているわけではなくて、それが実践につながっていき、その結果としてその子が給料が高い職業に就くという結果を生み出しているわけですから、教えるほうが具体的に考えておくことが非常に大事になってきます。これは私の補足です。

UDT の要素について

【Holden】 ここでもう一度、UDT の要素に戻りたいと思います。先ほどのUDT の要素の中には、まずUDL というものが入っています。UDL の中で例として挙げられるのは、テクノロジーの活用とかグループワークをするとか、選択肢のメニューがあると言えるでしょう。多様な生活の領域の中には、就職先への手紙を書いたり、大学の志望動機を書いたり、取扱説明書を読むということも、その中に入ってくるかもしれません。「評価の方法も多様に」ということを先ほど申し上げましたけれども、これにも正式なものといふフォーマルなものがあります。正式なものとしては自己決断評価とか、知能テストとかライフスキル尺度のようなものがあります。そうではないインフォーマルなポートフォリオとかチェックリストというようなものもあります。

もう一つ大事な部分は、生徒の自己決断ということです。この生徒の自己決断ですが、もちろん何となく育つ上でスキルを身に付けている子いるかもしれませんが、その自己決断の仕方を明示的に教えてもらう機会があるということが非常に

重要になってきます。実際に、自己決断の尺度というのが、結構オンラインなどで無料でありますので、そういったものも活用しながらやっていくことが大事になってきます。

また、多様なリソースや考え方が大切です。これは地域のコミュニティの取り組みなので、学校以外でどう生徒をサポートしてもらえるかというようなことも関わってきます。

現場での課題分析

実際の現場での課題分析をしていくことがすごく大事で、例えば数学だったら、予算を立てるとか、銀行での手続きだとか、借用証を読んだり書いたりすることだとか、お金に関する書類をどう扱うかとか、ローンの申請だとか、そういったものも実際の現場で必要になってきます。

テクノロジーは様々な場面で重要ですが、余暇活動へのアクセスとか、各種支払いの管理、特定の情報を得るために調べるとか、就職に関するリソースを調べるということでも、テクノロジーを使っていきます。実際に現実の世界で必要なものが特定できると、UDT を使ってもっと具体的なゴールが設定できるようになります。UDL の原則を使うということです。UDL には、多様な提示の仕方、多様な表出の仕方、そして多様な取り組みの仕方という三つの原則があります。実際の現場での、あるいは社会での評価ができれば、実際に必要なスキルを割り出していくことができるようになります。

UDT の多様なリソースと考え方

UDT の多様なリソースと考え方については、移行に必要な全ての領域に関して、全ての関係者が関われる機会をつくり出すということが非常に大切です。これは小さな子でいえば、IEP ミーティングなどに置き換えることができるかもしれません。IEP ミーティングと移行に関するミーティングというのは同じですが、ここに今、学校の管理

職とか、保護者とか、それから特別支援の先生、通常教育の先生、関連サービス、セラピストとか、OTとかPTとか、そういう人が付いていれば、その関連サービスの専門職、それから関連の機関があればその関連の機関の人が挙げられますが、他にどんな人が入ったらいいと思いますか。管理職、保護者、特別支援教育の教員、通常教育の教員、関連サービスの専門職、それから関連の機関の人。ここに誰かもっと入れたほうがいい人はいませんか。どなたか。どうぞ。

【会場】 地域の方。

【Holden】 そうですね。地域の人も入ってくるというかもしれないですね。他にはどうでしょう。

【会場】 生徒本人。

【Holden】 そうです、生徒ですね。今、自己決断の話をしてしましたが、こういう人たちみんなが集まる理由はこの生徒のためです。ですから、その生徒が自分でこのミーティングに参加すること、ただ物理的にいるだけではなく、自分の意見を言い、できればこのミーティングを仕切っていくことになったら、もっと自己決断の力を使って自分のミーティングを自分のものとして捉えることにつながっていくと思います。

このミーティング自体は全て子どものためですから、ニューヨーク州では、生徒の意見も必ず取り込む形になっています。先ほどの移行の全ての領域に関して、全ての関係者が関われる機会をつくり出すというゴールには三つの要素があります。

まず「教育」です。それは職能アセスメントですとか、法的な考慮、他の教育機関との連携、校内支援や生涯学習センターとの関わりということも入ってきます。二つ目は「就労」です。就労では、メンタリング、職場でのリソースがあるかどうか、それから職場で実際に受けられる合理的配慮、職場ベースの学習の体験というのがあります。三つ

目の領域は、「自立生活」をするためのものです。交通手段、お金の管理の仕方、地域ベースの団体機関との関連など、その他のリソースというものもここに入ってきます。

UDT についてのヒント

UDT を始めるにあたって、いくつかヒントがあります。まずは、教室でできること、指導と評価をつなげることから始めることが大事です。まず評価をする理由と目的を考えてみることから始めます。それから生徒の参加の機会を提供するというのも大事です。インターネットで入手可能な、移行についての評価尺度を積極的に活用することもお勧めします。評価は、一つのところで一回だけというよりも、さまざまな方法や環境で評価していくことが大事です。それから評価を計画的にすることが非常に大事になってきます。

学校を作業場に変えるには

これまでUDTや自己決断について話してきましたが、実際にそれを学校でやっていくにはどうしたらいいのでしょうか。学校にいる間に就労につなげていく、それに必要なスキルを教えていく方法としてよく採られているのが、学校自体を作業場に変えるということです。学校を作業場に変えるということの利点は、生徒に頻繁に、直接的な指導ができるということ、生徒の興味を具体的な作業を通じて調整ができること、そしてスーパーバイズしながらコミュニティの中での人間関係構築を促していくことや、生徒の自宅にも近いことがあげられます。先ほど休憩時間にお見せした実際の作業の様子をご覧になった方はお気付きかもしれませんが、そのスライドはほとんど学校内でやっている作業の様子が映っていたと思います。学校の中であれば、当然、教育的な要素というのは入れやすくなりますし、より頻繁に行うことができます。

学校を作業場にしていくためのステップの例を

挙げると、まず学校で実施したいインターンシップあるいはプログラムを決めます。生徒の多くは、実際に事務仕事のようなことをやりたいと言います。あるいは、用務技師の補助として働くことを選ぶ子もいます。給食室の調理補助とか、他のいろいろな補助をしたいという子もいます。ある領域でこの仕事をしたいということになれば、誰が担当者になるかを決められます。それを決め、そこから期待できる成果を考えて、カリキュラムの大筋を立てていきます。

そこまでの大筋が立てられて、実際に書いたものを作れば、その段階で他の参考資料と一緒に、このようなプログラムの企画があると校長へ提示することができます。そうなれば校長とプログラム担当者に詳細に関して合意を取ることになります。生徒に「こんなプログラムがあるよ」ということを実際に提示して応募してもらい、その応募してきた生徒を面談し、選考していきます。

職場ベース学習に非常に重要なのは、教科学習、つまり授業で習ったことを、実際にその仕事に必要なスキルへつなげることだと先ほどお話ししましたが、もちろん、学校の中で提供できる職場体験は、そのお子さんが関心を持っている領域とか学習した何かと必ずしも直結することはないかもしれません。

ここで覚えておいていただきたいのは、最初のほうでやった転用可能なスキルという概念です。特定の職業に関して学校で職場提供ができなくても、また特定の職業の特定のスキルに関して使うようなインターンシッププログラムがないとしても、特定の職業に必要なスキルの、その生徒が持っている基礎スキルには共通のものがあ、転用可能です。ですから他の仕事をした場合でも、なりたいたいこの職業に必要なこのスキルがここで練習できることを生徒に提示し、練習することができます。大々的に始めるというよりも、小さいことから始めて、それを転用可能なスキルとして確立していくことがとても大事です。

障害がある人を雇用する利点

ところで、障害がある人を雇用する利点というのは、一体、何でしょうか。以下は、全米移行テクニカルアシスタントセンターというところがやったりサーチの結果です。

まず、より多くの才能をプールできるということが挙げられます。病欠が少ないという結果も出ています。問題を起こすことも少なく、年下の従業員に対しても、モデルを示すことができます。実際にお金や時間を使ってトレーニングをしておく、障害のある人がそのようなトレーニングを受けて就職すると、中途退社が少なく、長く勤務する人が多いともいわれています。

職場の多様性を豊かにするということも挙げられています。障害のある人は、とても貴重なスキルを持っていたり、貴重な経験を持っていたりしますので、その価値のある体験と、実際の職場で必要となるスキルや、職場で必要とされるものがうまくマッチすれば、その人を最大限に活かすことができます。アメリカでは障害のある方を雇用すると、政府の補助が出ます。

職場ベース学習での人間関係について

職場に関わる人間関係に対応していく上でのことをこれからお話しします。もし誰かがあなたの職場に来て、「障害があるの?」と聞かなければならないと思ったときに、「職場においてのあなたの強みは何?それを利用するためにどういう支援ができるかな」と言えるように、考え方を考えていきます。障害があるからこれはできないと考えてしまう前に、その仕事をうまくするためには、どんな合理的配慮や支援が必要だろうかと考えることが必要です。

ただ、同僚や友達に「どうしたらいいかしら」と相談するよりも、専門性を持った人に相談することが大切で、障害のある生徒を職場で支援するためのアドバイスをもらうには、特別支援教育部門の誰に連絡したらいいだろうかと考えるような

専門性を求める姿勢も必要になってきます。

職場ベース学習をうまくやっていく上での先生へのヒントですが、まずは生徒中心のプランニングをすることが大事です。実際にその生徒の興味のある領域での学習スタイル、家庭、文化的な背景だとかを把握できたら、それを持って企業などにアプローチすることができます。実際にその企業にアプローチするときには、直接的に、なんでこういう電話をしているかということを相手に知らせていきます。「〇〇と申します。私どもの学校から障害のある生徒を職場体験させていただく担当をしている者です。将来、社会でどの方向に進むのかを探索するために、このような職場体験をさせております」ということで、具体的に直接的に説明していくことが大切になります。

また、生徒に実際に移行のポートフォリオを作るように促していきます。そこには職業のメンタルアセスメントだとか、推薦状だとか、履歴書だとか、その他必要な重要な関係書類がそこに全部入っているようにします。ニューヨーク州においては、学校でこの移行フォルダというのを作っておかなくてはいけなくて、そこに入っているものを学校で保管し、そこからコピーを出すということもしています。生徒の興味のある領域が特定された後で、例えば獣医学に興味がある子が、獣医がその近郊にはいないということになれば、そこにこだわるのではなくてもう少しその領域を広げた形のところに紹介することも考えます。例えば、ペットショップとか、グルーミングショップとかでも動物を扱っているわけですから、そういうところで働くということを考えるようにします。

企業へのアプローチは、実際に企業に面談を取り付けて、企業の業務内容を説明してもらうということもあると思います。これは必ずしも教員だけがするのではなく、生徒が実際にそれをやって、話を聞いてくるということもあると思います。雇用主と話するときには、「具体的にどんな仕事がありますか」「見学とかシャドーイングさせてもらえませんか」「この分野で働くのにどんな準備をしておいたらいいですか」あるいは「もし興味

をお持ちでしたら、どのように職場体験を始めましょうか」というふうに持ち掛けます。

実際こういったことを、教室でどのようにしていけばいいのでしょうか。もう既にやっていることを特定していきます。そして、意図的にこういったスキルを全てやっていないかもしれませんが、既に無意識にやっていることもたくさんあるでしょう。例えば問題解決や、選択を与えるというようなことをもう既にやっているかもしれません。もう既にやっていることから始めて積み上げていくのです。そして他にやらなければならないことを、プライオリティを定め教えていきます。

自分で何かを選ぶということは本当に小さいことから始めていきますが、選択するということ自体がたいへん大事なもので、自然にそれができるように促していきます。選択させると今言いましたが、問題解決もそうですが、そういったことが必ずしも好きなようにできるとは限らないことも認識させておきます。「こういうふうにしたいのだけれど」という交渉の対象にならないものがあることや、選択にもルールがあることを明確にしておくこともとても大事になります。内容的に、例えば交渉の対象にならないものがあっても、それをどういう順番でやっていくとか、どのようにやるかということに対してオプションがある、あるいは代替策があるというようなことも話し合っただめいていくのもいいかもしれません。

職場メンタリングの利点

次に職場メンタリングについて話をしていきたいと思いますが、職場と学校とをつなぐ人のことを「メンター」と私はここで定義させていただきたいと思います。実際に職場メンタリングをすることによって、生徒とメンターお互いにどのような利点があるのかをお話ししたいと思います。

まず生徒にとっての利点ですが、メンターがいるということで、職場での居心地の良さと需要をより感じるすることができます。実際に仕事のパ

パフォーマンスも向上します。スキルの習得のスピードも上がっています。仕事や社会での行動が改善していきます。自尊感情の向上とか現行の就労体験に自信が持てると、次の就労体験にもそれが転用されて自信が維持できるようになります。

その職場メンタリングを学校の中で行うとすれば、移行プログラム自体にとってはどんな利点があるのでしょうか。まず生徒にとっての仕事の成功体験を生みやすくなります。教科学習と仕事の関係をより明確化できるという利点もあります。生徒の仕事の監督をより建設的にできます。就労体験に関していろいろな人を調整する担当を決めることができます。

では職場メンタリングを持つということ、メンターにとってはどんな利点があるのでしょうか。生徒に、生徒自身の生活の質を改善する機会をつくることができます。メンター自身のコミュニケーションスキルやコーチングスキルを伸ばす機会になります。コミュニティにおける教育の質が向上します。人を助けることによる充足感というのも味わうことができます。スーパーバイザーから認められて、より仕事を任せられたり、職場での立場も良くなったりします。実際に生徒に知識を共有したり強化することで、自分自身の仕事のスキルと効果を改善したり、維持することができます。

会社にとってはどんな利点があるのでしょうか。直接的により多くの前向きな影響を生徒に与えることができます。生徒自身の生産性が上がるばかりでなく、他の従業員の生産性も上がっていきます。作業現場での生徒への監督が、メンターを指定することで改善していきます。メンターとなる従業員を認め、それを促していく機会ともなっていきます。学校での移行専門員とのコミュニケーションを広げて、スーパーバイズする方法もいろいろ増やしていくことができます。将来の従業員に影響を与える手段を増やしていくことにもなります。

【通訳】 これまでたくさんのことをカバーしてき

ました。この講演をする前にHolden先生がおっしゃったのですが、本来はこうした一つ一つの自己決断や、各テーマ一つにつき一日かけての研修を行います、きょうはたくさんを短い時間に詰め込んでいます。皆さんご質問があると思いますが、どこの部分でも、アセスメントでも自己決断でも、何かあればここから質問を受ける時間にしたいと思います。いかがでしょうか。あるいはニューヨーク市の教育制度に関してのご質問があれば、そうしていただければと思います。

【司会】 Holden先生ありがとうございました。それではここから質疑応答に移りたいと思います。

【質問者B】 とても貴重なお話、ありがとうございました。ピアスタッフとして精神障害の方の学びを助ける場で関わっている者です。一つ目の質問は、学びのユニバーサルデザインの後のところに、写真が2枚あるスライドがありましたが、その後に見える障害と見えない障害のガイドが出てきて、「考え方を変える必要がある」というような比較でしたが、そここのところの前の2枚の写真とのつながりを教えてください。

【Holden】 最初の二つの写真っていうのは、いわゆる物理的なアクセシビリティのことですね。それは分かりやすいと思います。最初の写真にあったスロープは、どう考えても後付けです。最初から想定されていなかった。

二つ目のスロープは、予め想定してこれをつくっていた。ただそれは、見える障害が主にここでは考えられているわけですが、障害には、必ずしも見える障害でない人もいます。例えばいま挙げたように、知的障害だとか他の発達障害、精神障害も、パッと見ても分からない障害っていうのがたくさんあるわけです。そこまでも含めて、その人たちが同じカリキュラムを学ぶためには、またはそのカリキュラムにアクセスするためには、どのような支援や、どのような合理的配慮、

変更が必要なのかということを考えていくことにつなげていくということです。

【質問者B】 それは、そういう知的の方とか精神の方のことも、前もって含めて考えていくことが大事ということでしょうか。

【通訳】 そうです。UDL は私のほうが専門なので少し付け加えると、同じカリキュラムにアクセスできないのは、カリキュラムに障害があるという考え方なんです、UDL では。ですから、そのカリキュラムが今、漠然とみんなが幻想を抱いている平均的な子というのを、幻想を持って、それに合わせたカリキュラムや授業計画をしているわけですが、それではアクセスできない子が出てきたり、飽きてしまう人が出たり、あるいは難し過ぎる人が出たりしてしまいます。そうではなく、どうすればそれぞれがみんなやる気を持ち学習できるかをまず最初に念頭に置いて、今、この授業を私がしたらどういうふうにつまずく人があるかということ想定して、そういう人にはこういうふうにしてもらおうとか、そうした代替策まで考えてアクセスをつくるというのがUDL の初段階のことなんですが、そう考えていかなきゃいけないですねってことを伝える意図がありました。

【質問者B】 ありがとうございます。もう一つ、ガイダンスカウンセラーのアセスメントについて、1人で100人以上を担当することもあるそうですが、実際このアセスメントの内容を見るとかなり深くやってかなければいけないところがあって、このアセスメントをするための教育、このカウンセラーをつくるための教育というのは、どんなシステムになっているのでしょうか。

【Holden】 実際にニューヨーク州で言えば、学校に誰かが来てトレーニングしてくれることもあれば、学校外に研修に行かせることもあります。どんなことをするかというと、生徒なり相手か

ら、どうやって話を上手に聞き出すかということや、インタビューのスキルとか、実際にもう作られているアセスメントのツールについて、その先生は自分の学校とか自分の生徒に関してよく知っているのもので、その子あるいはその学校に応じて、どのことを聞いたなら今一番アセスメントになるかということ、実際に出来合いのものから選んで聞くっていうことをしたりします。

【通訳】 少し付け加えますと、ニューヨーク州では、先生たちが免許更新するのに5年間で175時間以上の研修を受ける必要があります。だからそれを5年で割ると35時間を年間にしていくことになります。そういうものの中にその研修が入られて、受けられるようになっています。

アセスメントの重要なポイントは、この生徒に関して何を知りたいかを一番最初に決めておくと、それを探り出すためにはどんな聞き方、どんな質問、どんなことを聞いていったらいいかを割り出すことができるので、そのように逆向きに計画を立てていく。何を知りたいかを先に知ることが非常に大事になってきます。

【質問者B】 ありがとうございます。

【司会】 では次の方お願いいたします。

【質問者C】 お話ありがとうございます。特別支援学校で教員をしています。質問が二つあります。職能学習基準はいつ頃始まったのかと、その職能学習基準が始まる前はどんな現状だったのかを含めて職能学習基準が始まってからうまくいっているのかどうかについて教えていただきたいのですが。

【Holden】 まず、キャリア開発と職能学習基準は長くニューヨーク州にあり、しかも履歴書の書き方とかそうした指導はしてきていました。ただそれと並行して、先ほど申し上げたように卒業証書を出すのに五つのテストを合格しなければなら

ない縛りがあるので、障害のある生徒がそこをクリアできず、通常の高校の卒業証書をもらえないという事態が起こっていました。そのためIEP卒業証書という、個別の指導計画に基づく卒業証書っていうのを発行していましたが、そのIEP卒業証書というのは進学にも使えないし、就職にもあまり有用でないものになっていました。これはどうかできないかと州の教育局のほうで考えることに至って、7年ほど前に、実際にCDOS証書を出すようになりました。

そしてそのCDOS証書っていうのをもらっていると、職場で初任者レベルのことはもうスキルが付いていて、初任者としてすぐ働き始められる状態にしてありますということを証明しているのです、企業のほうも分かりやすいということが起こってきました。この仕組みを決めるのに、労働局と教育局が非常に密接に連絡連携を取りながらやっていることが背景にあります。それをしていったら今度はなぜこれが障害のある子だけに限られてしまうのかという批判が出てくるようになりました。もちろんその障害のある生徒も、自分たちだけが特別扱いされることに関しての抵抗もあったし、そしてそうではない子たちの親が州の教育局に、「なぜこれを他の子にもオープンにしないのか。他の子たちもこういうものがあったら就職にいいじゃないか」と提案し、1年後に「ではこれはもう全ての生徒に発行することにししょう」ということになりました。

そこでさらに3年ぐらい前に、卒業に必要な五つのテストのうちの一つにこのCDOS証明をもらっておけば、それが五つ目のテストの代わりになり、それで卒業することができる、普通の卒業証書をもらうことができるという条件変更がありました。なぜかという、それはテストでうまくいなくても、ちゃんと仕事ができる状態に準備されている生徒たちはたくさんいて、その子たちが卒業できないというのは非常に惜しいので、そういうことになってきました。それによって卒業することができる子が増えると卒業率が上がります。卒業率で学校とか校長の手腕が評価されるの

で、このCDOSをやっていくキャリア開発と職能学習をやっていくことに前向きになる校長も増えてきました。

これからどういう方向になるかという、新しい制度なのでまだまだ企業の中でCDOSの知名度が低いので、今度はそれを会社が見て「この子はCDOSを持っているのか。ではすぐに働けるね」という認識を持ってもらえるような、または卒業証書プラスCDOSもこの子は持っているということならば、それがプラスになるように企業に働き掛けていくということがこれからは課題になっていくと考えています。

もう一つ付け加えておきたいのは、ではCDOSだけやればいいんじゃないかということには決してならない。高校で修めなきゃいけない学業というのも非常に大切です、CDOSだけに力を入れるのではなく、両方に力を入れながら、その子の将来に対して準備していくということに力を入れています。学校の中には、例えば国語プラスCDOSクラスみたいのを作ったりして、つまりCDOSで必要なものも入れた国語の時間というものを打ち出している学校も出てきているそうです。私たちが狙っているのは、国語とか数学などの科目の中にも、CDOSで培うべきスキルが組み込まれているような授業をやっていけるということです。

この二つのものがまったく別個のものではないということもお話ししましたが、学業において先生主導、教科書主体で抽象的なことばかりを学ぶということと、実際に社会の中でそれを応用していくというのがすごくかけ離れているという状態が今起こっています。それがつながるように、CDOSのゴールが普通の教科学習の中にも組み込まれる形でやっていくということ、つまりそれが重要であって二つの全く別個のものではないということを先生が認識して、授業を計画し行っていくということは、必ずしも高校を出てすぐ就職することではなく、進学も含めた上で生徒を将来に向けて準備するという上では大切になってくるということをつけ加えておきたいと思います。

【質問者C】 よく分かりました。

【司会】 ありがとうございます。それでは次のご質問をお願いします。

【質問者D】 大学で教員をしております。発達支援とか発達障害というのは専門外ですが、タイトルに興味を持って参加させていただきました。ジョブシャドーイングについてもう少し説明していただけるとありがたいと思っています。

【Holden】 ジョブシャドーイングは、実際にその仕事をするわけではなく、ある会社のある現場の誰それさんに一日中、仕事の始業から最後までくっついていて、そしてどんなことをするのかを見ていくということです。それを効果的にするためには、ただ一緒について回ったということではなくて、例えば質問リストを作って渡しておいて、それに従い観察をするような観察の指針を生徒に与えることや、インタビューをその相手にして仕事についてもっと学んでくるということを行います。実際に手伝ったり、肩代わりしたりということにならないんです。

実際、皆違う所に行ったりしますので、今度は帰ったときに自分の観察に基づいてどういう仕事だったってことをクラスの他の子にプレゼンをします。それによっていろいろな職業を他の子の分も聞きますから、様々な職業に関して知るという機会が子どもにできて、それがキャリアの探索ということにもなるわけです。

さらに、今度は自分のはこうだったけれど、人の話を聞きながら、それは面白い、それは自分の興味とすごくマッチしているということが起これば、それがもう3Aに近づいているというようなことが起こります。

【司会】 ありがとうございます。まだご質問があるかと思いますが、お時間になりましたのでこちらで区切らせていただきたいと思います。

【Holden】 今日は本当に長時間ありがとうございました。一つ付け加えておきたいのは、お見せした色々な写真ですが、プランニング、配管作業、電気配線、食事準備の写真はすべて、どこかの職場ではなくて学校内でこういうものをセットして作ってやらせています。

【通訳】 食事準備の部分は、たまたまHolden先生が研修会をやったところで、生徒たちが全部ランチを作ってきて、先生たちに提供するということをしていたそうです。

【Holden】 このように高校にそういうものを作っているという他、実際に日本でいえば工業高校のようにある分野に特化した学校、例えばニューヨークシティの地下鉄の車両をそのまま学校に持ってきて、それを上げてあって、いろいろな機械を直したりとかいうことに使っていたり、水産高校があったり、自動車など、そういう特化した授業をやっている高校もあります。

(了)