2008.9.18

平成 20 年度特別支援教育コーディネーターリーダー養成研修講座

インシデント・プロセス法

総合教育センター
特別支援教育担当

1　インシデント・プロセス法とは

(1)　インシデント・プロセス法について

インシデントとは、ある「小さな出来事」のことを指します。インシデント・プロセスは事例研究法（ケース・スタディ）の一種で、マサチューセッツ工科大学のピコーズ教授が提唱しました。

参加者には、始めに発端となる小さな出来事（インシデント）しか提示されません。受講者は講師に質問することによって、その出来事の背景や、原因となる情報を収集し、それに基づいて問題を分析し、対策を考えていきます。

通常のケース・スタディでは、あらかじめ事件・出来事の全容を印刷したもの（またはビデオなど）が提示されますが、インシデント・プロセスのやり方では、情報を収集しながら問題を解明していくプロセスに重点が置かれるのが特徴です。

(2)　一般的な事例研究

従来の一般的な事例研究は、全教職員が会議室に集まり、事例発表者が３０分程度発表し、その後質疑応答をし、助言者がいる場合は助言を受けて終わりというパターンが多く見られます。この方法は、次のような欠点があります。

① 事例発表者が資料をそろえたり、レジュメのプリントを作るのが大変である。
② 終了した、あるいは成功した事例が提供されることが多く、質疑応答がしにくい。
③ 参加者が受動的になりやすく、質疑応答が不活発になりがちである。
④ 質疑応答で、発表事例についてではなく、自分の事例について説明する人がいる。
⑤ 研修した内容がその事例に止まり、発展しにくい。

(3) インシデント・プロセス法の特徴

インシデント・プロセス法は、発表者の短い象徴的な出来事をもとにして参加者が質問によって事例の概要を明らかにし、原因と対策を考えていくものです。はじめに参加者に提示される情報はごくわずかなため、**参加者はリーダー（発表者、司会者）に質問しながら、必要な情報をいかに収集していくか、その過程が重要**です。そのため、**問題発見の能力、情報を収集し、整理し分析していく能力の開発のための技法**として効果的といわれています。研修会で行う場合、その特徴は次の点にあります。

①参加者一人一人が発表者の立場でなく、問題解決の当事者の立場で考えられるので、主体的、積極的な研修ができる。
②実際の教育相談活動の場において発生した問題を、参加者が共有体験を通して解決できる。その後の参加者の実践的な活動に結びつきやすい。
③事例の資料が短くてすむので、発表者の負担が少なく誰でも引き受けることができる。
④質疑応答は事例の事実について行われるので、発表者の対応に対しては批判的になりにくく、発表者の心理的な負担が少ない。

＊インシデント・プロセス法を用いることにより

情報収集能力 ⇨	**短時間に必要な情報を正確に収集する**	**を高めることができます**
情報分析能力 ⇨	**情報を分析して問題の核心を突き止める**	
意思決定能力 ⇨	**的確な意思決定をする**	

2　事例研究会の進め方

(1)　インシデント（出来事）の提示

○提示された短い事例を読み（聞き）、各自がこの出来事から起こった状況を把握するためにどのような情報が必要かを考え、質問事項を整理する。

(2)　情報収集

○事例提供者への質問をとおして、出来事の概要・背景等について理解する。

・事実について簡潔に質問する（一問一答式）
・大まかな質問をせず、具体的な質問をする
・他の参加者と重複した質問をしない。協力して組織的に関連した質問をする。
・事例提供者の推測、感想、意見を求めない。また今後の対応についても聞かない。

(3)　情報整理・課題作成

○各自がこの出来事について「当面の問題点～解決すべき課題」を考え、緊急度・重要度を考慮の上、「問題カード」に記入する。

(4)　小グループ討議（今回は５グループ毎に分かれて検討を行う）

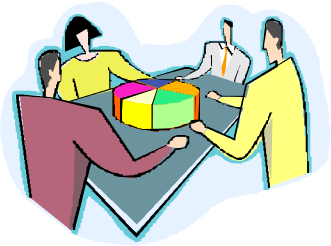
○各自の「問題カード」を整理しながら小グループ討議を行い、「解決すべき課題」を絞る。
○絞られた課題について、どうすべきか、具体策を話し合い、決定する。
→誰が、何を、いつ、どこで、どのように

(5)　各自の意思決定

○各小グループから提示された「解決すべき課題と具体策」の一つ一つについて、各自が「肯定」「否定」の意思決定をし、「意思決定カード」に記入する。

(6)　意思決定の理由の発表

○各自の意思決定の理由・根拠を発表しあう。

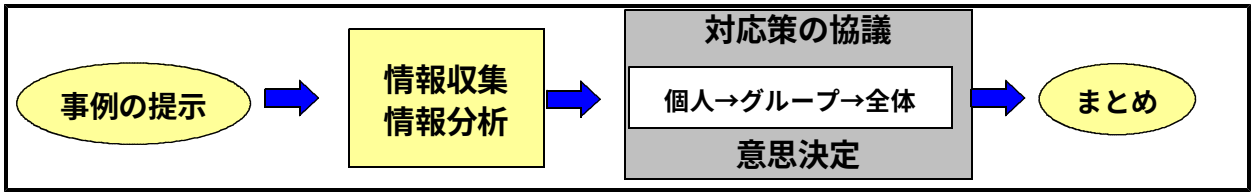


(7)　結末の説明

○事例提供者が事例の結末（当事者はどんな意思決定をし、その結果どうなったか等）を説明する。

(8)　自己評価・感想の交流

○参加者は事例から学んだことを自己評価し、同様な事例の発生防止および発生時の対応について考察する。
○事例提供者も、参加者からの質問や解決すべき課題についての討議などから気づいたこと、例えばこれまでの指導援助で不十分だったこと、まだ取り組んでいなかった指導の方向性、今後の方針の可能性などを率直に発表する。



３　参考事例

以下は、ある学校の研修会で実際に行われた事例検討の様子です。

（１）研修会の流れ

①事例検討

ステップ１　指導の観点からの提示（コーディネーター）
・ＡＤＨＤ児（例）への指導の基本的な在り方の説明
ステップ２　担任の先生からの子どもの状況報告及び担任外の先生方からの情報提供
ステップ３　担任への質問
・質問によって情報収集をし、支援策の検討を行うために行う
ステップ４　グループ討議
・グループ毎に司会、記録を設定する
・自分ならどのような支援を行うかを記入し、話し合う
ステップ５　グループからの発表
・各グループが考えた具体的な支援方法について発表する
ステップ６　担任からの感想
・感想や実践できそうなことを述べる

②前回事例検討した事例のその後の報告
③教頭、校長先生の話
④今回の事例検討会のアンケートの実施

（２）事例検討の実際

ステップ	登　場　人　物	具　体　的　内　容
ステップ１ **指導の観点からの提示（コーディネーター）** ・ＡＤＨＤ児への指導の基本的な在り方の説明	 コーディネーター	「これから事例研究会を始めます。 はじめに、○○図書に載っていたＡＤＨＤ児への指導の基本的な対応について紹介します。 ＡＤＨＤ児への指導において大切な点は、次の５点です。 ・・・・・・・ 今日検討するＡさんの指導においても活用できる点があるのではないかと思います。」
ステップ２ **・担任の先生からの子どもの状況報告** **・担任外の先生方からの情報提供** （クラブ、委員会、養護教諭等の先生方からの報告）	 担　任	「それでは、担任の先生からＡさんの様子について説明してください。」 「最近のＡさんの様子ですが・・・」 **※担任として困っている点、アドバイスをもらいたい点を中心に話す。**

ステップ３ **担任への質問** ・質問によって情報収集をし、支援策の検討を行う	 クラブ担当 コーディネーター	「次に、Ａさんと関わりを持っている先生から情報提供をしてもらいます。はじめに、クラブで関わっているＢ先生からお願いします。」 「クラブの様子ですが・・・・」 **※ クラブ、委員会、養護教諭、前担任等の関わりのある先生方から情報を提供してもらい、多角的な情報収集を行う。** 「情報が提供されましたので、支援の検討を行いたいと思います。その前に、質問はありませんか。」 **※支援策を検討をするために情報の不足がないか確認する** **※質問を通して支援につながる情報の収集をする。**
ステップ４ **グループ討議** ・グループ毎に司会、記録を設定する ・自分ならどのような支援を行うかを記入し、話し合う		「それでは、個人毎にどのような支援を行うか、用紙に記入をした後、グループ毎に話し合ってください。」 **※１グループ４～５人の中で支援策を話し合う。** **※担任の指導の批判にならないように、建設的な内容になるように配慮する。** **※事例の児童への支援内容、担任への支援内容を具体的に提案できるようにする。**
ステップ５ **グループからの発表** ・各グループが考えた具体的な支援方法について発表する	 コーディネーター	「各グループで話し合った支援内容、方法について発表してください。」 Ａグループ 「私たちのグループでは、Ａさんの問題行動の原因を次のようにとらえました。・・・・・・・・・・そこで、次のような支援が適切ではないかと考えました。１つ目は、・・・２つ目は・・・。以上です。」 ・Ｂグループ、Ｃグループもそれぞれ発表する
ステップ６ **担任からの感想** ・感想や実践できそうなことを述べる	 担　任	「各グループの発表を聞いて、担任の○○先生はどのような感想をもちましたか。」 「いろいろな支援策が聞けてとても参考になりました。特に、Ａグループでの支援策は、早速明日からでもやってみたいと思いました。Ｂグループの支援策は、以前やってみたのですがうまくいきませんでした。でも、発表にあったような工夫次第でうまくいくのではと思いましたので、再度取り組んでみたいと思います。」

研修会を行うといった場合、外部から専門家を招聘して行うイメージが先行しがちですが、このような研修会を行い、大きな成果を挙げている学校もあります。

《引用・参考文献等》

1　独立行政法人国立特別支援教育総合研究所（編著）
『学校コンサルテーションを進めるためのガイドブック』　２００７年

2　生涯職業能力促進センター　Web **ページ**（http://www.ab-garden.ehdo.go.jp/）