

	職種	セミナー各講座の中で、現場に生かすことのできた内容にはどののうなものがあるか	なかなか実践に生かすことが難しいとすれば、どのような理由が考えられるか	講師コメント
1	支援員	<p>●行動障害への対応 「問題行動」ではなく「行動問題」として捉え対応していくこと。問題となる行動(ターゲット)を決め、アセスメント記録をとり、形ではなく目的を考え、問題が起きた時の手段を構築し、適切な行動を増やせるようチーム力で取り組むということ。</p> <p>●個人的には、対応する際の構え(「平気」「大丈夫」のオーラ)を実践していつていること。</p>	<p>●自閉症への支援での環境構築 限りある場所等施設環境の中で個々により適した環境を整備・構築していく際、個性の異なる利用者に対して個々に特化した環境ではなく、バランスを考慮しての環境構築になっていくこと。</p>	<p>長瀬先生:「場所がない」「人手がない」「ものがない」「お金がない」「ノウハウがない」といって放置するのか、できることから始めるのか。お前はどっちだ！ 私が入所施設の現場にいた時、ボスに言われた言葉です。「バランスを考慮」というと、聞こえはいいですがどっちつかずになる可能性が高いと思います。すべての利用者に対して、個々に特化した環境整備を目指すべきではないでしょうか。ボスに「あなたはどっちですか。」と聞け... ないですね。</p> <p>武藤先生:個々に特化するのが困難とのこと、Aさんに良いことがBさんにとっては目ざわりで邪魔になるのでしょうか？でも、バランスにばかりきを配ると中途半端な対応になりますよね。やはり個々に特化することを必死に探してみたいです。あきらめないで...!</p> <p>渡邊先生:自閉症のある方の支援にとって、環境設定の工夫は欠かせません。事業所に通われる方々に対して、コミュニケーション手段(写真や文など)は用意されているか確認してみましょう。また、一斉作業の中でも、作業別グループ編成するなど、指導体制を柔軟に編成すると環境設定が行いと思われれます。</p>
2	保育士	<p>ABAをしっかりとはできていませんが、時に記録と仮説実行をして評価を、クラス担当と共有し、繰り返し行えるようになりました。見合った環境も整えられるようになりました。</p>	<p>やはり1人1人にかかる事務の多さに日々負われ、職員で話し合える時間をとるのが難しくなっています。</p>	<p>長瀬先生:うまく実践が進んでいるようで、嬉しいです。ありがとうございます。</p> <p>武藤先生:事務は際限なく広がりますよね。減らせるものはないのか、文章でなく記号化することで減らせないか、皆で検討できないでしょうか？</p> <p>渡邊先生:困っている出来事がある場合は、積極的に職員間でコミュニケーションを図りましょう。そして、伝えられた同僚は、必ず質問をすることを心掛けましょう。これにより、今回の研修で学んだインシデントプロセス法を日常的会話の中でも行えます。担当する職員の方は、評価改善のきっかけを得られると思います。</p>

	職種	セミナー各講座の中で、現場に生かすことのできた内容にはどののうなものがあるか	なかなか実践に生かすことが難しいとすれば、どのような理由が考えられるか	講師コメント
3	教諭	2日目の事例についての検討が、有益でした(自分の抱えている悩みに直接的に参考にならなくとも)担当いただいた講師の先生方からのアドバイスやフォローもとても参考になりました。また、個人的な質問にも快く答えて頂き、書籍を紹介いただいたことも、有難かったです。	一指導員が考え方を変えたとしても、組織的な対応につなげていくのはなかなか大変だったり、難しかったりするのかもしれませんが。JLDDさんでも専門的に長期にフォローアップしてもらえると助かる場合もあるのかもしれませんがね。	<p>長瀬先生:組織がどっちを向いて仕事をするのか。大きな課題だと思います。</p> <p>武藤先生:確かに組織を変えていくのは難しいですね。職場に3人の仲間を見出すと力になります。</p> <p>渡邊先生:個々の職員は、一生懸命に支援・教育に従事しています。組織的な対応につなげるためには、組織として明確なミッション・ビジョンの共有が欠かせません。また、外部の評議員や専門家連携を活用して、指導内容や体制整備のきっかけにすることも有効だと思います。</p>
4	支援員	各手法的なところはもちろんですが、行動のとらえ方やどういったところを支援のゴールとして考えていけばよいのかといった点(視点)について多くを学び、仕事に生かせていると感じています。	今回学んだことを実践するためには、根本的に日々の仕事での自分の姿勢や支援を進めていく上での着眼点を変えていかなければならず、時間がかかる作業だと思っています。また勉強を深めていかないといけないと痛感しています。それから自分ひとりの力でできることには限りがあります。自閉症の特性や手法的なところへの理解のない同僚や上司を説得(?)することも不可欠と考えており、どう活かしていけばよいのかについて難しさを感じています。	<p>長瀬先生:あなたが上司になるか、理解ある組織へと移るか。「現場の責任は、管理職が負う。失敗恐れず、やりなさい。」と言ってもらえる組織でなければ難しいです。</p> <p>武藤先生:着眼点を見つめ直すのは一生の課題ですね。一番必要なのは、利用者さんの視点から、環境の見なおしや支援者の対応を考えていくことではないでしょうか?その時にその方の認知段階を知ることが役立ちます。後手の対応でなく、事前の対応に切り替えることですよね。理解のない上司のもとでは本当に大変だろうと思います。説得しようとする対立になってしまいますね。妥協点はないでしょうか。</p> <p>渡邊先生:今回の研修で学んだインシデントプロセス法を用いて、事例検討会を進めてはいかがでしょうか?仮に直接的な支援に携わっていない部署で仕事をされていても、当事者としてアイデアを共有できる機会になります。</p>
5	専門相談員	<p>●ABA課題分析とチームアプローチ</p> <p>①(地域の療育教室事例において、家族、保育園、障害者地域生活支援センター相談員、医療機関OTとでチームアプローチをすることにしました。②行動援護事業所と入所施設と障害者地域生活支援センター相談員とで、行動問題の分析とアプローチについて検討しています)</p> <p>●アプローチの中でQOLが向上しているかの評価という点</p>	チームアプローチをする際に、「自閉症セミナー」で受けた基本的な知識や技術を皆が共有できることであり、伝達するスキルや時間が不足していることを実感している。地域でこのような研修を開けると良いのですが。	<p>長瀬先生:その「地域」に我々をよんでください(笑。その「地域」の実践場面での”さばき”を体感なさることが一番の近道だと思います。</p> <p>武藤先生:チームアプローチ良いですね。確かに研修の機会があると良いですね。とりあえずは本を読み合うことで対応できませんか?あるいはそのリポーターになるなど。</p> <p>渡邊先生:地域に視点を向けられることは大切な視点ですね。自閉症支援を「面」で捉えるためにも、地域の支援者のネットワークは重要です。数人でも良いので、是非声をあげて立ち上げてみて下さい。</p>

	職種	セミナー各講座の中で、現場に生かすことのできた内容にはどののうなものがあるか	なかなか実践に生かすことが難しいとすれば、どのような理由が考えられるか	講師コメント
6	支援課長	<p>ABAの考え方を1人1人の利用者ケースに照らし合わせ、行動を引き起こす「きっかけ」に重点をおいて支援方法を変えていけるようになった。今までは結果を対応していただけだったので、大きなちがいであると思う。また認知という面から利用者を考えることができた。太田ステージは今までよくわからなかったが、その人が物事をどうとらえているか、「認知」は個別支援を行う上で重要だと感じた。今回のセミナー内容を伝達研修として法人内で行うこととなっている。</p>	<p>セミナー後、1人1人の職員に内容を伝えしたが、全職員に浸透していくには勉強会という形での伝達が必要だと思う。そのやり方次第で伝わらないおそれもあるため、OJTの行い方をもっと学ぶ必要があったと感じている。</p>	<p>長瀬先生: 行動の「きっかけ」に重点を置かれるようになったのですね。ありがとうございます。きっかけには、①直前のきっかけと②背景となるきっかけがあります。まずは、①を丹念に拾っていかれることです。それができるようになると②が見えてきます。②とは、人的環境(職員の関わり方など)、物理的環境(TEACCHでいうところの物理的構造化ですね。)、生理的環境(気象条件、アレルギー、排せつリズム、空腹、体温調節など)を指します。</p> <p>武藤先生: 支援者の困り感を重視するよりも、その人が行動を引き起こすきっかけを探る方に焦点をあてて支援するだけでも多くことを学ばれることでしょう。勉強会であの時のようなケース検討(批判しない、たくさんのアイデアを出し合う)はいかがでしょうか。</p> <p>渡邊先生: 支援者数は限られているので、事前のミーティングがポイントになります。今回の研修で学んだインシデントプロセス法をとおして事実と支援方法を検討しておいた上で、当日を迎えるようにしましょう。そうすることで、評価改善サイクルが始められると思います。</p>
7	生活支援員	<p>●ABA(行動問題の改善への取り組み)問題ばかりが気になるが、その人の良いところをのびしたいという視点</p> <p>●太田ステージ こちらはまだ取り組めていませんが、理解力にあわせて、伝え方も変わるため、ABA、Teacchに活かせるかと思えます。 *4月以降に構造化等の支援に取り組む予定ですので、現段階ではお答えすることが難しいです。ご協力できずすみません。</p>	<p>●本研修に参加していない職員への伝授。知らない状態では、徹底させるまでに時間がかかりそうです。</p> <p>●構造化という面では、ハード面での取り組みに多少の困難さが生じる(自閉以外の利用者への対応など)</p>	<p>長瀬先生: ABAの基本を理解していただけでうれしいです。ありがとうございます。「興奮して物を投げる」だけに目を向けると問題となりますが、「物を投げざるを得ない状況」におかれているとしたら、と考えることができれば視点を変えることができますよね。</p> <p>武藤先生: 日本モデルのTEACCHが行われたらと願っています。認知を太田ステージで把握しつつ活かされると効果的だと思います。ABAとコラボができますし。構造化は当然物理的環境の整備だけでなく、やることの予定(初めと終わりの提示もふくめて)や、誰に頼めばいいのか役割をはっきりさせることも含まれると思います。</p> <p>渡邊先生: どのような支援を行うにも、アセスメントの結果に基づく必要があります。特性を把握することや、個々の特徴を捉えることは、自閉症のある方以外にも全ての方に大切な視点です。ぜひ、「なぜ、この構造化が必要と考えたか？」を理由を共有することを行えると良いと思います。</p>

	職種	セミナー各講座の中で、現場に生かすことのできた内容にはどののうなものがあるか	なかなか実践に生かすことが難しいとすれば、どのような理由が考えられるか	講師コメント
8	主任生活支援員	<ul style="list-style-type: none"> ●行動動機の判断が難しい利用者さんに対して、テキストの中にあつた行動動機診断スケールを用いて動機の確認や、動機判断の材料としてケース会議などで活用した。 ●施設ではTEACCHの手法を用いたアプローチやABAを用いたアプローチを実施していたので、支援の方向性として間違いではなかったと、自信につなげることができた。 	<ul style="list-style-type: none"> ●職員での統一されたい支援実践。(段々と職員それぞれのやり方に変化してしまう) ●保守的な職員の存在 ●利用者の人権がクローズアップされている中、将来的に利用者にプラスになる取り組みだと分かっている、利用者の強い拒否などあり、一時的に行うことだとしてもためらいが出たり、外部の目が気になってしまう。(パニックや大声での拒否など)利用者が拒否やパニックをとともわかない、上手いアイデアがなかなか出ない。 	<p>長瀬先生:人権。表面的な現象だけ(パニックや大声での拒否など)をみて、話しことばを持たない方々のお気持ちを我々が代弁した気になっているとすれば、人権の尊重とは言い難いですね。特別支援教育の現場でも、「無理をしなくていいよ。」との風潮が強いように感じています。それは、教育ネグレクトといえるでしょう。</p> <p>武藤先生:利用者さんが混乱しないためには、統一された対応は必要ですね。御苦労されているのですね。利用者さんの強い拒否ということ変化への抵抗でしょうか？職員間でアイデア出し合いに限定した事例検討はできないでしょうか・・・？</p> <p>渡邊先生:職員の個々のスキルに任せられた支援は、評価改善が行いにくいです。各事業所や部門ごとに、組織として明確なミッション・ビジョンの共有が欠かせません。まずは、法人の理念に基づき、各事業所の役割を明確にして、個々の支援計画を立案できるとよいと思います。</p>
9	生活支援員	<ul style="list-style-type: none"> ●応用行動分析学にもとづく「プランシート」の作成 ●TEACCHにもとづく「構造化」スケジュール提示 ●太田ステージにもとづく「具体的な指示」の使い方と「否定的な指示」ではない言い方 	<p>自閉症セミナーで学んだ事を現場に周知できるまでのスキル(表現力)が自分には足りない事。</p>	<p>武藤先生:伝達するのに困難をかんじていらっしゃるのですね。否定形を使わずファジーな言葉ではなく、具体的に指示をだす、後手にまわらず、先手の対応を実践なさるだけでも、周りへの伝達になっていくのではないのでしょうか。</p> <p>渡邊先生:仲間に伝達することは、とても重要なことですね。また難しいことでもあります。ぜひ、自分の実践をとおして、同僚と支援の事実を共有することから始めてはいかがでしょうか。</p>

	職種	セミナー各講座の中で、現場に生かすことのできた内容にはどののうなものがあるか	なかなか実践に生かすことが難しいとすれば、どのような理由が考えられるか	講師コメント
10	支援員	現場で自閉症を持つ利用者を支援する際、グループを作って行った事例検討がとても役立った。具体的には、自他害を行ってしまう利用者がトラブルになってしまう前に、状況や原因をよく把握していくことが重要で、特に長瀬氏の「行動分析の応用技法」はとても参考になった。	施設内設備や職員の人数の都合上、自閉症の利用者に合わせた日課を設定し、マンツーマンに近い状態で対応したいが現状としてできていないから。	<p>長瀬先生:「行動分析の応用技法」とタイトルをつけていただき、光栄です(笑。体を使った具体的な対処法のことでしょうか。最近、実技だけの研修会もやっております。機会があれば、ご参加ください。</p> <p>武藤先生:一人の支援員がずっと一人の利用者さんに対応できないのが、施設では現状でしょうね。利用者さんの理解力に合わせた日課や伝え方が大事です。利用者さんが一人でもやれる課題をいくつか見つけ出せるといいのではないのでしょうか。仕事でなくても、学校時代にやった分類やシートでもいいのです。</p> <p>渡邊先生:支援者数は限られていますので、必ずしもマンツーマンの体制でなくてもよいと思われれます。指導体制に応じて、指導内容を工夫することも考えてみてはいかがでしょうか。また、自発的な活動を組み立てることも大切な目標の一つです。環境設定の工夫や集団編成の工夫などを施してみてください。</p>