

	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	作業所リーダー	<ul style="list-style-type: none"> <li>●他害の加害者にさせない立ちあがってもらう方法</li> <li>●太田ステージ評価のテスト</li> </ul>	TEACGHの構造化については(というよりどれもそうですが)さらなる研修を受けてい理解につなげていきたいです。	<p><b>武藤先生:</b> 具体的な方法の一つでもものにできたこと、良かったですね。それをきっかけに皆さんが工夫やアイデアを沢山出し合う意欲に繋がっていくのではないのでしょうか。太田ステージは支援者がその利用者さんを共通理解するときに役立つ、簡便な手立てだと思います。利用してください。</p> <p><b>渡邊先生:</b> スタッフ間で、活動の評価改善をするには、共通目的をもつことが有効です。本セミナーを生かして、太田のステージや構造化など、キーワードを決めることで共通目的を明らかにしてから、ディスカッションしてみてください。</p>
2	生活支援員	<p>応用行動分析(ABA)に関して、行動問題に対する考え方を改めて、ご利用者の様子をよく観察して支援できるようになった。小さな気づきとそのプロセス(問題解決に向けて)を学べた。</p> <p>太田ステージはどの職種でも共通認識が取れるという事で、ご利用者のレベルに合った話し合い、協議ができると認識した。</p>	<p>応用行動分析(ABA)で、ご利用者の様子をこまかく観察し、記録に残すことが、問題解決に向けて重要だが、職員によっては記録に残さず終わってしまう方もいるので、問題解決に大切であることを伝えて対応して頂けるよう働きかけしていく必要がある。(入所施設の為、情報共有が難しい一面がある)</p>	<p><b>長瀬先生:</b> 「特性が違う」「人手がない」「時間がない」「費用がない」「前例がない」と放置するか？それでもできることから始めるか？我々、支援者の真価が問われるところです。</p> <p><b>武藤先生:</b> いろいろな職種の方々と連携をして仕事をする場合、共通理解が欠かせませんが、太田ステージは簡便で一般的な発達にも沿った科学的なものなので、各職種の人たちにも受け入れてもらい易いと思います。生かして下さることを期待します。</p> <p><b>渡邊先生:</b> 記録を取り、共有することは大切です。本セミナーで学んだインシデントプロセス法を参考に、どのような情報を収集したらいいか検討してみましょう。</p>
3	看護師	<p>自閉症は、軽度～重度まで広範囲で明確にラインを引くのも難しく、個性も強く支援の困難さを実感します。</p> <p>利用者の行動はさまざまに何を意味し、なぜそうなり、それは見守っていいことなのか、いけないことなのか、いけなければどうすることが一番いいことなのか、そんな日常あたり前の様に何度となく起きる場面の対応や考え方の根本を学べたように思います。</p>	<p>職員は、さまざまな職種から当施設に就職しています。何の知識もなく障害者に初めて接する者もいますし、知識、技術ともさまざまです。何年もある職員も自閉症に対し個々の認識で対応してきている様に思うこともあります。職員が多ければ多い程考え方の違いが目立ち皆が同じ方向を見れず実践困難を感じることは多くあります。</p>	<p><b>長瀬先生:</b> 共通のミッション、企業でいえば理念と経営方針。これがないと お給料 がもらえるのが福祉の現状です。トップに立つ人間の専門性が、まず真っ先に問われる問題ですね。</p> <p><b>武藤先生:</b> 支援の現場を全体から見通せるお立場にいらっしゃるからこそ、見えてくるものがあると思います。利用者の理解や特徴に合わせた対応が自閉症の方々には特に大切です。共通理解が図かれると良いですね。共通理解をもてそんな数人の人たちに働きかけることからやっていくことが現実的かもしれませぬ。</p> <p><b>渡邊先生:</b> インシデントプロセス法では、困った行動をより具体的に絞り込むことから始めました。たくさん質問をして多くの情報を引き出したり、担当者と対話したりすることが重要でした。ぜひ生かしてみてください。</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
4	入所施設職員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●「終わり」を明確に支持する作業手順の示し方。</li> <li>●拘りひとつにとらわれず、全体を見て問題行動を減らすと同時に適応行動を増やすという支援の考え方</li> </ul>	<p>この研修を受講して、一番感じたことは、知識不足。「お金・人・場所・時間」がないから、支援が進んでいなかったが、それは単に知識が不足していただけで、全ての職員がきちんとした知識を身に付けていれば「ないない」と言って支援が進まないことはなくなると感じた。少なくとも、何とかできるかもしれないと、前向きな気持ちにはなれる。正しい知識や情報がいかに大切であるかを痛感した。</p>	<p><b>長瀬先生</b>：まず自分が一步踏み出してみる。それに続く仲間が必ず一人はいます。でも、チャレンジにはリスクが伴います。「無理するな。」とことなかれ主義の上司のもとでは、出来ないうすよね。。。私の前の職場では、「責任は上司がとる。」と言ってもらえたのでやれましたが。</p> <p><b>武藤先生</b>：とても大切な気づきだと思います。正しい知識や情報を職員間で共有できることですね。</p> <p><b>渡邊先生</b>：ぜひ研修の成果を、職場へ伝達してください。グループワークの経験を生かして、チームの士気を高めることができると思います。</p>
5	支援員	<ul style="list-style-type: none"> <li>●太田ステージを行うことで個々のレベルを見直し、本人の支援をより本人に合ったものに変更できた。</li> <li>●ABAを学ぶ事により、行動問題をより深く観察し問題解決に結びつけた。</li> </ul>	<p>多人数での活動が多いため、個人ひとりひとりに対して時間をつくるのが難しい。</p>	<p><b>長瀬先生</b>：個別なくして、集団はあり得ません。サッカーの試合をするのに、ドリブルが出来なければ試合になりませんから。しかし、療育・教育を受けないまま大人になった方の支援の厳しさ・難しさは、分かります。教育を放置したツケを福祉にまわすな！と学校現場には訴えています。私の力不足でなかなか浸透しません。すみません。。。。</p> <p><b>武藤先生</b>：多人数での活動の時にも、同じ活動内容もレベルに合わせた2つか3つ位のプログラム変化を描いておくの良いのではないのでしょうか？例えば、Stage I、Stage II・III-1、Stage III-2以上、または利用者さんの構成によっては、Stage I・II・III-1(言葉の指示以外の手だてが必要)、Stage III-2・IV以上(言葉を中心とした具体的な指示)など。</p> <p><b>渡邊先生</b>：一人一人が、各活動に主体的に参加しているかを評価してみましょう。活動は、グループで参加しているとしても、参加状況は個々に評価できます。その中で、支援方法を改善してみたいかがでしょう。</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	支援員	<p>2日目の事例提示(夜間不眠)し、グループディスカッションすることで、グループメンバーから色々な考えを聞き、模造紙に付箋を貼りだすことで、目で見ても、分かり易い支援方法を導き出して頂いた。そのことで本人の日課の見直し(特に、作業班の移動(軽作業→空き缶踏みにより)、昼夜逆転がほとんどなくなり、良い方向に進んだ。本人をよく観察・分析し、色々な支援を実践していくことの重要性を学ぶことが出来た。</p>		<p><b>長瀬先生:</b> 作業班の移動が円滑に進み、昼夜逆転までなくなった。素晴らしい実践です。「行動の連鎖化」「チェイニング」「課題分析」をキーワードに調べられると、さらなる実践のアイデアが出てくると思います。</p> <p><b>武藤先生:</b> 実践に活かされてよかったですね。職員の間でも、批判無し、アイデア出し合いのミニ・事例研究のような会を気軽にもてると良いですね。</p> <p><b>渡邊先生:</b> グループワークの成果を、実体験することができて良かったです。ぜひ、インシデントプロセス法を職場で再現され、問題解決ができるチーム作りを進めてください。</p>
7	生活支援員	<p>●太田ステージ評価は、次年度、施設で取り入れていく予定。コミュニケーションレベルを正しく把握し「レベルに合った活動の提供」と「レベルに合った伝え方」を行う事でより良い関係を築いていく。</p> <p>●応用行動分析では行動分析をする際の観察のポイント、記録のポイントを、また、分析したままにせず、どう繋げていかを施設内研修で行った。</p>	<p>●問題となる行動が、バリエーションにとんでいて、又、原因となる事柄も多く、なかなか解決に行きつかない。又、短期間で行動が変化して次々に行動が問題となる。</p> <p>●人によって行動が変わってくるので、統一した対応ができない。</p> <p>●集団の中では、Aさんの為に提示したものをBさんが拘って破くとか、Cさんの刺激になってしまい撤去せざるをえなかったりと周囲の反応に左右されてしまう。</p>	<p><b>長瀬先生:</b> Aさんの支援ツールをBさんがこだわり、というのはよくあることです。Bさんにも個別の支援ツールを用意し、さらにCさんにも、と徹底して個別化を図る以外に方法はないと考えます。そこで生じるコストの問題や生活導線の整理など、さらにレベルアップしたテクニックが要求されます。</p> <p><b>武藤先生:</b> 職員間の対応が共通理解を基におこなわれるためにも是非太田ステージを活用してください。</p> <p>・人によって行動が変わってくる場合、何がそうさせるのかも見極めるといいですね。その際、共通理解に基づいた利用者さんの理解が鍵になると思います。</p> <p>・確かに三番目のようなことは良く起こりますね。対象の人だけでなく、その回りの人の反応まで考えた対応が必要になりますね。環境の工夫や、何でもないときに回りの利用者に予告しておくなどの先手の対応は欠かせませんね。</p> <p><b>渡邊先生:</b> 困った行動を、より具体的に絞り込んでから、検討を始めてみてください。場面や人によって行動が異なるという事実も、1つ1つ整理して、背景情報などを質問し合って、引き出して下さい。</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ようなものがあるか	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	支援員	<p>個人をケースにとった時の、情報の集め方、(時間、場所、人、前後の行動等)その後の進め方(望ましい行動、問題となる行動を考える)そして結果を予想し、行動問題が起きた場合の事を考えるという、応用行動分析(ABA)のしかたが身につきました。プランシートに沿って考えていくことで、分析力を高めていきたいです。</p>	<p>●自分自身のABAの知識不足。→その為、他職員への周知が上手くいっていない。  ●日々いろいろな問題がある中で、個人に対して細かい観察まで行き届かない。  ●行動改善が分かるまでのスパンが長く、それまでに担当の支援者が代わる事があ</p>	<p><b>長瀬先生:</b>まずは、短期間で改善しそう・原因が明確・その問題が生じてからの期間が短い、など比較的取り組みやすい行動から始めた方がいいです。  <b>武藤先生:</b>行動問題の具体的な分析が必要であることを、仕事に活かされたとのこと、ますますのご努力を祈ります。日々起こる問題の中で大変なことと思います。全ての人に一律のサービスでなくても、折々に合わせた重点的なサービスでも良いのではないのでしょうか？  <b>渡邊先生:</b>目標と支援方法を明文化することがで、何を共有するべきかを明確にすることができます。ぜひ、日々の記録を取るときの視点を工夫してみましょう。</p>

