

2014年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

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
支援員	太田ステージ評価	周囲の理解を得ること	<p><b>武藤先生:</b>そこが大変ですよ。発達が分かることでその人の行動の意味や心の状態が想像が付きまします。そのことを実践を通して示しながら根気よく伝えていくことではないでしょうか？</p>
支援員	<p>当施設(支援グループ)では、自閉症者を含む行動障害を有する方が所属している寮や厚介護・厚医療を必要とする介護寮、精神疾患や医療ケアを必要とする寮に分かれています。日中活動に於いては、所属寮以外の利用者に対しても直接支援に当たっています。</p> <p>そのため、全職員が自閉症支援についての専門的な知識を身につける必要があります。しかし、自閉症支援の経験値が少なく、場当たりの対応や経験的な視点からの支援が多く見られています。今回のセミナーで学んだ内容を職場内研修で研修報告として発表しました。直ぐに結果に結びつくことはありませんが、繰り返し行うことで、施設(支援グループ)全体で適切な自閉症支援を行うことが出来るようにしていきたいと思えます。</p>	<p>自閉症に対する知識が不十分であり、ABAや構造化等自閉症支援を組み立てる方法やプログラムの習熟の経験値が少ないことが考えられます。</p>	<p><b>長瀬先生:</b>知的な遅れのある自閉症の方を理解することは、知的・発達しよがいただけではなく、精神疾患の理解にもつながると考えています。</p> <p><b>武藤先生:</b>知的障害の方たちは、まだ職員の経験値から想像できる可能性があります。自閉症圏の方たちは違う世界をもっているのだということをもまず分かってもらいたいですね。</p> <p><b>渡邊先生:</b>チーム全体の潜在能力をあげることを目的した研修として、講義と実技の二側面から仕組みを作られてはいかがでしょうか。</p>
支援員	<p>1日の様子をビデオに撮影し、実際に支援員と利用者がどのように動いていたかを目でも学べた。そのため自分の位置や言葉を特に気をつけるようになった。</p>	<p>職員の目的を共通化すること。長年いる方と新人の意見を合わせるのが難しいため。</p>	<p><b>長瀬先生:</b>ベテランと新人の意見がすりあわないというのは、まさに「目的の共通化」が出来ていないと生じますね。行動を定義し、時間や回数など誰が見ても同じ尺度出来ること、が必要です。</p> <p><b>武藤先生:</b>ビデオから学べることは私も沢山経験しました。目的の共有ということに関しては、長年いる方たちの柔軟な姿勢も大切でしょうね・・・</p> <p><b>渡邊先生:</b>会議の技法として、《板書》することを意識的に行ってみてはいかがでしょう。時間内に目標を達成すること(対応策を1つ提案すること)を心掛けて下さい。</p>

2014年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

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
主任	<p>今まで行動障害について環境的な要因が大きく施設で同じ環境である限りは行動を改善することは困難であると思っていましたがそれは講座で学んだような技術について無知であったことも原因であるように思いました。ただし現場ですぐに生かせるかについては、強度行動障害は個人的アプローチだけでは困難であるため、チームワークをどう構築するかという課題があります。</p>	<p>職員間の共有したスキルにするのが困難。理由としては職員に指導や支援ができるスーパーバイザーが不在であるため。研修に参加して個人としてのスキルアップは出来たと思いますが、実践に生かすには個人としてではなくチームとして利用者の欠陥や行動問題などの既成概念にとらわれず視点や見方を変えてカンファレンスに取り組む必要があると思います。</p>	<p><b>長瀬先生:</b>管理職に、スーパーバイザーを入れるように要請してください。その要請を無視する職場であれば、問題の改善は困難です。 <b>武藤先生:</b>研修の2日目でおこなっているような、時間を限って準備しなくてもいい、インシデントプロセス法のような検討ができるといいですね。</p>
教諭	<p>2日目のセッションI, IIのワークショップ型の事例検討の方法については、ほぼ演習した通りに職場で活用させてもらいました。チームとして1つの事例に対してみんなで考え、みんなで方針を決め、担当者がひとりで抱えることなく安心して対応できる方向性と目標をチームで納得して検討することができました。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ケース会を設定する時間がなかなか取れない。</li> <li>・ケース担当者の問題意識に対するレベルの違い</li> <li>・ケース担当者の思い込みの強さとアセスメントのあいまいさ</li> <li>・家庭や保護者の理解と協力の難しさ</li> </ul>	<p><b>武藤先生:</b>事例検討の仕方を利用してくださったこと、嬉しいです。でもいろいろな困難点がありますよね。根気よく、根気よく。 <b>渡邊先生:</b>困っていることと、期待していることの二側面から、施設を利用されている方を見つめてみていかがでしょう。専門家としての目標設定も重要です。</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>・自閉症の利用者への効果的な声掛けを意識すること</li> <li>・部分的に現場で取入れられている構造化が適切であるかを再確認すること。</li> <li>・太田ステージという概念を元に、利用者がどの程度の認知能力を有しており、どの様な提示が効果的かを意識すること</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一人の利用者の支援方針を決めるにあたり、家族の意向との相違や、他機関が関わってくる場合は、内外関係者とのカンファレンスの機会を設け同意を得る必要があり、それが出来ていない。</li> <li>・太田ステージをはじめ各研究を支援に取り入れるには、チーム職員の賛同や施設全体の方針として取り組むことが必要ではないか。</li> </ul>	<p><b>長瀬先生:</b>誰のための、何のためのカンファレンス？と思う会議がよくあります。行動の定義と優先順位を決めるトレーニングが必要です <b>武藤先生:</b>全体としてカンファレンスに取り組んだり、発達を把握したりするには職員や施設運営者の共通理解が必要なのですよね。知的障害の方の発達を知らずに対応をすることは、お話ししたようにメガネを度数を分らずにメガネを与えているようなものだと思うのです。2つの言葉の指示が分かるかどうか(太田StageIII-1以前かどうか)でも対応は大きく違いますので、何人かステージを把握してみて、実践に生かすところを示してみるのはいかがでしょうか？ <b>渡邊先生:</b>外部専門員を利用して、コンサルテーションをしてもらうことも有効です。</p>

2014年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

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
	<p>応用行動分析の活用を試みました。情報を集めることにより、性格だったり特長が見えてきました。利用者の方が何に困っているのかが解かってきた。そこを改善すると行動問題が改善できた。</p>	<p>太田ステージの判定を誰がやるか。判定の仕方に不安がある</p>	<p>長瀬先生: ABAの活用で問題の改善にまでつなげられたのですね。素晴らしいです。                  武藤先生: 実施を正しく行えば、その人のStageがどこか分かります。誰が行ってもいいのです。ただ、分かった後、どう生かすのかが問題です。多分日常の指示の仕方に生かすことになり、相手の方の行動もちがってくるのではないのでしょうか？</p>
	<p>①TEACCHの基本的な考え方のひとつである構造化を図り、情報を伝えることにした。絵や写真、文字で伝えることでスムーズに日課に参加できパニックも少なくなった。                  ②活動の際「いつ、だれと、どこへ、何をしに行く」「何をしたら帰る」などを組み立て絵や写真で伝えると穏やかに活動できた                  ③行動障害のある方は、こだわり行動が変化していき、その都度データを取り直し分析し修正して職員間で連携を図り支援にあたっている</p>	<p>障害の多様化と高齢化が顕著で、1人ひとりに合った支援にまで至っていない</p>	<p>長瀬先生: 大変な日常業務の中①②③と素晴らしい実践ですね。                  武藤先生: 高齢化の問題は、私も気にかかります。                  渡邊先生: すぐに実践されて、成果が見られて良かったです。日々、評価改善していき、よい人間関係が築かれていくことを期待しています。</p>
作業療法士	<p>太田ステージは簡易的に実施できるため、導入しました。重度の知的障害者がとても多くいます。成人向けの情報がもう少しあるとよいと思います。自閉症ではない方にも使わせていただいています</p>	<p>少ない人数で多くの利用所を見えています。安全に…というところで精一杯の印象もあります。他害を防ぐポイントがもう少し分かりやすいとよいと思います。成人の事例がたくさんあるとよい</p>	<p>長瀬先生: 他害を防ぐ。それぞれの方に他害をしなくても済む活動が提供されれば、他害はなくなります。                  武藤先生: 太田ステージの導入嬉しいです。全体に実施するとかなり役立つと思います。おっしゃる通り自閉症以外障害の方にも利用できます。成人事例のこと取り入れていきます。                  渡邊先生: 一人一人が、自分は今何をやる時間なのか？など、主体的に判断できる(思考できる)機会を増やしていきたいですね。</p>

2014年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

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
	<p>太田ステージの評価は、他の評価に比べ、簡単で、短時間で行う事ができるため、ご利用者にも負担をかけることなく実施する事ができています。状態像をつかむのに使用しています。</p>	<p>ABA等必要性や効果は理解でき、取り入れたいと思いますが、他職員を巻き込み、同じ視点に立つようにする事が難しいです。成功事例を挙げることができれば良いと思いますが、支援の理解の協力を得るのに時間がかかり、実際の支援にまで至っていない現状があります。</p>	<p><b>長瀬先生:</b> 同じ視点に立つための職員側の環境設定は、管理職の仕事です。それをやれない・やらない管理職は、いても意味がありません。  <b>武藤先生:</b> 入所施設の場合は一人で全てを見れるわけではないので、協力が欠かすことができないでしょうね。でも担当なさっている一部の時間ででも発達に合わせた対応の効果はあるのではないのでしょうか？言葉かけの仕方だけでも違うと思うのですが。</p>
	<p>私共は多機能型通所施設の就労B型事業所で主に清掃関係の作業を行っていましたが、利用者さんの高齢化や体調不良で外仕事が困難な場合に対応するため、室内作業を今年度から実施しております。その中のDM作業に視覚的構造化を取り入れました。今後も他の室内作業に組み入れていきたいと思っています。</p>	<p>室内作業では写真での指示書を用いて、構造化を行いました。今年度は就労担当職員が不十分なため、作業の教授後修正が出来ずに十分な成果は得られませんでした。</p>	<p><b>武藤先生:</b> 他職員の理解によって結果が左右されるのですね。根気よくご自分のやり方で利用者さんの態度が違うことの現場を積み重ねていただけたら、と思います。  <b>渡邊先生:</b> 事前のジグの準備などは、とても大切ですね。実は、どんな判断や操作を補うためのジグであるかを、スタッフで共有することが意外に難しいかもしれません。それが共有できていると、評価改善が日常的に行えると思います。</p>
<p>支援員</p>	<p>支援の基本である罰は絶対に使わないという、支援者としての心構え、冷静さを心掛けています。(OJTと効果的なケースカンファレンスで学んだ内容です)</p>	<p>私の施設では自閉症者が1人ですが、問題行動に直面することがありません。</p>	<p><b>武藤先生:</b> よかったですね。肯定型の指示を心がけてくださいね。</p>



2014年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

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
支援員	<ul style="list-style-type: none"> <li>・行動分析:利用者の理由を考える(推測する)(言葉での意思表示が難しい方が多いので、行動等からの推測が多くなる)</li> <li>・データ収集</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・成人の生活介護施設のため、教育的、指導的な支援は行わない傾向にある。</li> <li>・知識(理解)不足</li> </ul>	<p><b>武藤先生:</b>相手の立場にたつてその方の気持ちや行動の意味を考える姿勢が福祉の基本ですね。基本を大事にしようとなさっていることに敬意を表します。相手に分かるように指示や作業を工夫することは、教育とか指導とは違うと思います。</p> <p><b>渡邊先生:</b>人格の形成や発達の保障は、生涯を掛けて続けて下さい。私たち支援者も、働いてからも学び、成長しています。生きるとは何か？、生涯学習の視点で、ぜひ支援を行っていただけることを期待しています。</p>
管理者	自閉症における基礎的な知識及び取組内容	個々の障害の特性と実態が見えない。生の姿が見られないこと。	<p><b>武藤先生:</b>生の姿が見られない、とはどのようなことなのか想像しています。学んだ知識と実態とが結びつかない、ということでしょうか？例えば、自閉症とADHDとは重ねもっていることがあるので、そういうことでしょうか？利用者の方の診断名や傾向と日常行動の観察を記憶していくと共通点が見えてくるのではないのでしょうか。</p>
主任	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個別のスケジュールを作ってみる。写真を使って利用者さん本人が午前、午後のスケジュールを組み立てる</li> <li>・行動問題が起こる前に行う支援を厚くする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各々職員が様々な特性を持つ利用者との関わりを持つため、断片的な関わりになってしまう。</li> <li>・家庭とグループホーム、生活介護事業所で生活されている方で、各所での行動問題とされる捉え方が違っており、共通目的に向かうことが難しい。</li> </ul>	<p><b>武藤先生:</b>「先手必勝」だと思います。視覚支援も(ただ、不安感の強い方へは注意が必要ですが)。断片的な関わりになってしまうことはストレスでしょうね。特にADHDの方は場によって行動が違うことも多いです。その方を取り巻く人々で話し合いと連携がとれるといいですね。</p>
教諭	自閉症の認知発達を理解ができたことで、子どもへの指導の仕方が変わった。ありがとうございました。		<p><b>武藤先生:</b>嬉しいです。</p>

2014年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

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
主任支援員	グループで話し合ってもらって、出て来た色々な方法や意見を持ち帰り、部所でそれを基に話し合い、検討し、もう一度その人の状況をデータと共に振り返り、新たな支援方法、新たな目で部所全員一丸となり、支援に取り組むことができた。その結果、少しずつではあるが、安定してきており、他の利用者の方との活動も増えて来ている。		<p><b>武藤先生:</b> 研修での経験を生かしていただいて嬉しいです。観察ポイントを意識して日常行動を見ていくと違いが具体的に分かってくると思います。</p>
保育士	施設内研修にて、自閉症の行動特徴を説明し、学ぶ機会を設け、また具体的な例を用いてより身近なものとしてとらえることができた。応用行動分析学についても施設内で活用できるよう取り組む予定である。	入所施設のため、集団生活の中で常に個別で対応することは難しく、また長年入所している方に関しては、流れができていたため新たなものを実践していくことは難しく、時間が必要である。	<p><b>長瀬先生:</b> 個別化、はマンツーマンではありません。ひとりひとりに分かりやすい流れを1つずつ作っていくことが、結果として全体の流れを改善することにつながるはずです。</p> <p><b>武藤先生:</b> 長年の方はそうかもしれませんね。でも、そういった利用者の方も分かる変化であれば望んでいることもあります。おっしゃる通り時間が必要かもしれません。コツコツ、でも諦めない。</p>