

2017年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

職種	掲載の可否	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
就労支援員	○	現場ではなかなか講座の中で得たことは生かして(取り入れられていない)いません。	私個人の考えですが、職員間の支援に対する方向性が一致していない(自身の考えを押し通そうとする管理職員がいるため)	<p><b>長瀬先生:</b> 科学的根拠のない考え方をする管理職の下では、就労支援は出来ません。</p> <p><b>武藤先生:</b> そうですね。管理者の意向は強く影響します。でも、いい実績を示し、理解してくれる人を個人的に開拓してください。3人いれば力になるはずです！！</p>
教諭	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・太田ステージによる認知発達のレベルをアセスメントし、それに応じて学習内容や指示の出し方を考えていくこと</li> <li>・インシデントプロセスの方法と考え方</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員チーム全員が、今回受けた内容を理解し、共通理解していることが難しいため</li> <li>・様々な取り組み方がある中で、このアプローチでやっていこうという方向性を一致させるためには、今研修会の中身を、相当深く理解し、他の職員に、その必要性や良さを伝えリードしていくことが必要なため</li> </ul>	<p><b>長瀬先生:</b> 興味ある先生方を集めて、自主勉強会を始めると良いでしょう。そのような学校は多数あります。</p> <p><b>渡邊先生:</b> チームアプローチには、その土壌作りから始める事が欠かせません。会議の技法としてのインシデントプロセス法を用いるなど、組織的な仕掛け作りを行ってください。</p>

職種	掲載の可否	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
相談支援専門員・支援員	○	<p>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</p> <p>&lt;ABA&gt;ABC分析を意識して行えるように、ケース会議の都度、職員へ発信することで掘り下げる習慣が身につけてきています。行動を客観的に理解する。このことを意識できるようになってきた職員の視点は確実に変化しています。職員の視点が変化したため、利用者自身が混乱なく過ごせる時間が増えてきています。</p> <p>&lt;TEACCH&gt;問題発見や問題解決をするために、構造化スキルを養えるように、自閉症の特性を正しく理解しようと努力する。その習慣を身につけようとする時間を作ることができています。家族の想いも大切に協力しながら進めていく重要性も理屈的に理解できるような時間、その方の持つ個性を理解し、得意なこと好きなことを生かし、同時に苦手なことへの配慮ができる支援の習慣が身につくような指導を意識して行うことができています。その人らしい生活を意識できる職員の育成にとりくみたい。そう強く事業所が思うことが生かしている事と考えます。</p> <p>&lt;TAO&gt;見通しが持てるようにあらかじめ活動の予定や取るべき行動などは具体的な説明を意識し、ルール、やり方、スケジュール等を絵や文字で視覚的に示す視覚化、活動予定などを手順化することで、問題行動の予防につながりました。また、このことを職員一人ひとりが意識して実践できるように都度指導ができています。</p>	<p>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</p> <p>&lt;ABA&gt;職員の感情の方が強く見られる事も多くあり、行動について掘り下げて考えるように、指摘がないと、気づくことができない時も多くあります。日々の業務の中で職員同士が指摘し合い、立ち止まり、振り返って考える習慣にしていくには、事業所内の指導方法の工夫が必要。また、核となる職員の育成が必要と考える。何度も同じ内容を勉強し振り返って考えていく必要がある。</p> <p>&lt;TEACCH&gt;職員一人ひとりが利用者個々の特性に合わせた構造化を行えるに至っていません。その方が持っている力を最大限に発揮できるような支援をしていくために、事業所側が諦めない職員指導、工夫した職員育成を考えていく必要があります。</p> <p>&lt;TAO&gt;知識が不十分であることにより、実際活用できているとはいいいがたいことが現状です。</p> <p>※今後も引き続き研修参加を検討しております。個々の職員が直接研修を受け、学ぶことが今後の指導の早道かと考えます。</p>	<p>講師コメント</p> <p><b>長瀬先生:</b> 貴方が「核となる職員」です。研修を受けられた職員が数名おられるのでしょうから、その方々で勉強会を始められてはいかがでしょうか。</p> <p><b>武藤先生:</b> 今回の研修を活かしていただいているとのこと、素晴らしいと思います。障害の特性を理解し、行動の分析・構造化、そして発達についての理解を加えていただけると、利用者が安心して過ごせる支援が行えると思います。職員が一人一人利用者さんの立場で考えてみれる習慣ができたらすごいことですね。基本的なことでもありません。研修を利用していただけたら、有難いです。</p> <p><b>渡邊先生:</b> すべての支援は、発達障害のある方を理解することから始まります。そのためのアセスメントの機会を作り、スタッフ/保護者と共有する仕掛けをしてみましょう。</p>

2017年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

職種	掲載の可否	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	○	<p>・言語指示がいかに通りにくくわかりづらいものなのか、体験する演習を振り返りの発表の場で使わせてもらいました。身をもって体験することの影響は大きいように感じました。皆さん心がけてくださっているように感じています。</p> <p>・スケジュールの作り方やカームダウンの導入に、例で発表されていたものを参考にさせていただきました！！</p>	<p>抽象的で座学としての勉強のような話は、なかなか現場に結びつけることが困難だと感じました。演習や事例などのほうが、身近に現場に近い環境というのもあるからなのか、実践に活かしやすいなと思います。</p>	<p><b>長瀬先生:</b> 演習や事例を交えながら、今後も進めていきたいと思います。しかし、その背景となる理論も必要です。これを機に理論についても勉強してください。</p> <p><b>武藤先生:</b> 体験学習が役だったのですね。実践に結び付く研修ができるよう心掛けていきます。</p> <p><b>渡邊先生:</b> 理屈だけでは分かりにくいかもしれません。それは、過去の体験との一致が図られるかどうか、個人によって異なるからです。そのため、知識を学ぶ講座の他、より実践的に学ぶ講座は重要ですね。ただし、気をつけたいのは、背景や理論を知っていただくことは、チームに伝達する役割を担ったときに必要だと言うことです。ぜひ、正しく実践できるようにチームに広めていただきたいと思います。</p>
介護支援支援主任	○	<p>太田ステージによるステージ別の評価、それに伴う支援と療育についてとても参考になりました。療育に来ている発達障害の子ども達に良いと考えて教材を取り寄せたところです。療育の課題選びにも、今までポータージョを参考にしていたのですが、太田ステージを活用しようと思っています。</p>	<p>入所されている大人の方への支援については、24時間365日生活しており、職員の体制も良いわけではないので問題行動がある方に一人つききりになるのは限りがあると感じています。その方一人ではなく他にも手がかかる方もいるので、職員の質と数が必要であると思いました。</p> <p>”勤務を決める上部の方が変わらないといけない”とありましたが、まさにひっかかるところが正直たくさんありましたが、組織上そこは変えられないと思いました。</p>	<p><b>長瀬先生:</b> 組織上。。。おっしゃる通りです。実はこの研修に来られた方からお声がかかり、入所施設に72時間泊まり込みで、行動問題の改善に取り組んできました。現状の施設基準では、行動問題の改善は無理です。</p> <p><b>武藤先生:</b> 上の方の方針というのは運営を大きく左右しますね。手がかかる人自身の困り具合を分析しつくせるといいですね。きっと何かの理由や主張があるのではないかと思います。入所での支援はほんとうに大変だろうと思います。</p>

2017年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

職種	掲載の可否	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
保育士	○	カンファレンスの方法(短い時間で多くの意見を集められるところはよいが、支援の手段まできちんと決めることが難しい)	太田ステージがうまくすすまない。支援の内容が定まらない(いきづまってしまう)。人手が足りない。勉強不足。	<p><b>武藤先生:</b> 太田ステージを取ることは難しくなくても、その発達の意味するところを理解するのが難しいかもしれません。しかし、ご自分の担当の利用者の方たちのStageを頭に入れて観察するだけでも分かってくるのが有る筈です。まずはStageⅢ-1までかⅢ-2以上かで見てみてください。共通点が見えてくるとと思います。</p> <p><b>渡邊先生:</b> ケースカンファレンスやそのためのアセスメントの実施については、軌道に乗せるまで大変な苦労があると推察します。そのようなときは、外部専門家をファシリテーターに招くなどの仕掛けも有効です。</p>
	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・記録のととり方</li> <li>・会議の仕方</li> <li>・応用行動分析の考え方</li> <li>・TEACCHの考え方</li> <li>・太田ステージと評価のあり方</li> </ul>	現場への伝え方が難しいため。(研修報告会(30分)程度は行ったものの、簡単な研修報告ではなかなか伝わらないと感じることも多いです。そのため、本年度より研修(内容など)の成果をきちんと現場で活かせるようなシステム作りを行っています(支援Book作成など)。まだ準備段階なので、実践で生かすのは今後の課題です。	<p><b>武藤先生:</b> 研修の報告だけでは伝わらないので、支援bookなども試みているとのこと、研修を活かそうとするご意思が伝わってきます。ただ、やはり実践だと思っております。職員の方たちが多角的に意見を出し合えるようになることが大事だと思っておりますが、どうでしょうか？</p> <p><b>渡邊先生:</b> チームアプローチを推進するためのツールの工夫は素晴らしいですね。共通目的を明確にされていれば、この支援ブックなどが、スタッフのコミュニケーションを円滑にするツールとして機能すると思います。</p>



2017年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

職種	掲載の可否	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
日中活動主査	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・太田ステージを活用した本人の発達レベルのチェック 本人のことをより知ることができ、ムリな要求をしないで本人に合ったレベルの対応をとることができる。</li> <li>・インシデントプロセス法による会議 課題ポイントが散まらず、課題解決案を出せました</li> </ul>	<p>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</p> <p>本人の発達レベルと、ふだんの行動から感じる本人の力にはギャップがあるようですね。できること、難しいことのデコボコなところとか。しかし「〇〇でいるなら△△も当然できるでしょ？」という解釈で、支援者は本人に求めがちです。こういった感覚を事業所全体に浸透させるには、支援者側がみんな、まず「課題」としてとらえなければ、いくら活かしても明日に活かそうという姿勢は出てきません。まず、この土壌づくりが大変です。</p>	<p><b>武藤先生:</b> 自閉症の方は、一般的には常識的なあいさつ、とか分からないと訴えるなどできにくいのに、特定のことではすごい力を発揮したりするため、「当然できるだろう。さぼるな」という目で見られがちです。障害の特性と発達を理解して対応できると、利用者も職員も伴に楽になる筈です。相手のせいにするのではなく、職員側が自分の課題＝問題なのかもしれない、と捉えるようになれば変わってきます。頑張ってください。</p> <p><b>渡邊先生:</b> 組織としての共通目的の持ち方、示し方が重要であることにお気づきになられていますね。まず、各事業所の使命、役割を明示し、その上で個々の達成目標を照らし合わせてみてください。そうすることで、妨げている個々のでこぼことその対応が検討できると思います。</p>
支援員		<p>現場において安易に問題行動と捉えられているものは「行動問題」であり、正しい知識、技法等を適切に用い、正しいアプローチを行えば、いかなる問題も改善が可能であるという心構えを実践に移すことができた。</p>	<p>支援員一人ひとりの基礎知識が圧倒的に不足し、チームとして実践に移す体制の整備が十分になされていない。</p>	<p><b>武藤先生:</b> 相手が問題なのか、支援の不十分さなのかの視点で全く対応がちがってきますね。いつも職員側がまず振り返るという、哲学がバックにあるといいですね。それがあっての上での基礎知識だと素晴らしいです。鶏と卵かもしれませんが。</p>
支援員	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ABAや自閉症のことを支援員会議で報告したところ、興味、関心を示す支援員も多かったです。そこで、ABAを支援員全体で学び、ABAの視点で利用者への支援を考えるようになりました。</li> <li>・講座の中で講師として来ていた方に、実際に来ていただき、支援員が支援に悩んでいた問題行動のある利用者さんを見ていただくことになりました。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・データが大切だということが分かりましたが、データをまとめる方法が分からなかったり、実際大変だと思いました。</li> <li>・支援員の人数の関係で個人にマンツーマンについて丁寧な支援をすることが実際には困難な状況の時の方が多いため、継続した支援ができないことも理由の一つかと思えます。</li> </ul>	<p><b>武藤先生:</b> よかったですね。そのチャンスが更に実りのあるものになりますように。</p> <p><b>渡邊先生:</b> データを取ると言うことは、課題と規準・基準を定めていることであり、チームで共有されているということです。まずは、記録を取ってみようとする動き出しが第一歩になります。</p>

2017年度自閉症セミナー フォローアップ アンケート

職種	掲載の可否	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	○	<p>・講座の際に入所したばかりの利用者が他の利用者に他害をすることの対応を事前課題であげさせていただきました。入所したばかりの利用者については処方を変更したり、支援員がなるべく関わりを増やすなどを行った結果、現在は叩くなどの問題行動は減っています。</p> <p>・講座の中では特に応用行動分析についてが仕事に活かしやすいと思いました。支援を考えるとときに漠然と考えると行き詰まりますが、プランシートを見つつ考える方が対応を考えやすいと感じました。実際、問題行動を解決するには至っていませんが今後も学んだことを生かせるようにしたいと思います。</p>	<p>・問題行動への対応を考えても施設自体の構造が適していない、人員の配置が難しいなどがあげられると思います。</p>	<p><b>長瀬先生:</b> 構造の問題・人員配置の問題、やはり管理職がその課題に着手するつもりがあるかどうか、にかかってくるね。</p> <p><b>武藤先生:</b> 支援を考える時にプランシートのポイントで考えると仕事に活かしやすいと体験されたとのこと、よかったですね。良い対応策があっても現実の体制の中では困難のこともありますね。しかし、その現実条件の中でも活かせることはないのか、あきらめずに考えて利用者さんの立場に立ち続けてくださることを願っています。</p> <p><b>渡邊先生:</b> 各事業の担っている役割、それに応じた型を持っている機関は、チームとして機能していきます。体系化していくアイデアがありそうですので、ぜひ事業所内で実行していただきたいです。</p>