

2016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
教諭	多職種の方々との連携を図る上で、自分たちの世界だけでは決して分からない貴重な体験、試み、問題点を聞いたこと。このことにより多職種の方々の職員の試みをより注意深く見るように、より深く見るようになったこと。	私一人の体験をいかにしたら職場のチームとしての体験とするかということ	<p>長瀬先生: 学年や経験にこだわらず、特に若い先生方を誘われて、研修報告会や先生の体験事例報告会などから始められては、いかがでしょうか。私自身も、学校の異なる先生方との勉強会(月1回金曜日放課後)を数名で始め、5年後には毎回50名以上の参加をいただく勉強会へと広がりを見せた経験があります。</p> <p>武藤先生: 多職種の方々との触れ合いが刺激になったとのこと、嬉しいです。今の学校は忙しくて、一人の体験をチームの体験にしていくことが難しそうですね。雑談や相談し合う時間がありませんね。学校によっては授業改善担当者(授業をもたない教員)、その人を通して伝わっていく、という現場を見えています。困っている授業者は一杯いるので「つなげ役」というシステムが役立つのでしょうか? 気楽に困ったことを話し合えるといいのにな、と思います。</p>
児童発達支援管理責任者	解決したい課題にぶつかったとき、メモ的な記録を集中してとり、インシデントプロセス法によるケース会議を試してみました。解決策まで導けなかったのですが、スタッフそれぞれに返るものがある、いい方向に向かうことができました。		<p>長瀬先生: 解決策、まであと一歩ですね。立てた仮説に基づき実践してみることです。</p> <p>武藤先生: 解決も大事ですが、「沢山いろんなことを思いつける」、工夫する心が一番大切だと思います。いろいろな人がアイデアを出し合う機会として、インシデントプロセス法が役立つと嬉しいですね。</p> <p>渡邊先生: 問題点を探り、解決策を提案していくチームアプローチの技法を習得され、建設的な話し合いができるチームづくりの第一歩が踏み出されたようですね。この会議の方法を活用して、チームでアプローチして、困った行動を解決してください。</p>

2016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
心理士	問題行動についての分析を深く行うようになりました。	組織としてできる範囲のことと、保護者(当事者)のニーズにずれがある場合には、環境の調整等に時間がかかることがあります。	<p>長瀬先生: 組織としてできる範囲、が本当に出来る範囲の限界なのか？保護者(当事者)にニーズ、このニーズって、本当に社会的妥当性のある・QOLが高まる、ニーズであるのか？心理士というお立場なので、あえて厳しい意見です。傾聴・受容・共感だけでは、問題は改善しません。SSWやSCが全校配置されても不登校が一向に改善しないことから明らかです。さらに踏み込んだ、心理士の活動を期待します。</p> <p>武藤先生: 分析を行うことはとても必要なことですね。保護者のニーズを受け入れたくても現実的にはかなわないことがありますね。その方向に努力しようとしている職員の姿勢が、保護者に伝わるようにすることも大切ではないかと思います。</p> <p>渡邊先生: 環境が異なる場面で、お一人おひとりを支援されていますので、目標の共有が難しいことがあります。インシデントプロセス法で体験していただいた質問によって、実は「問題を発見する」ことができます。課題になっていることを、より具体的に絞り込んでいくことを試みてはいかがでしょうか。</p>
主任	<p>・太田ステージを活用することで、Stage別に目標・課題・留意点など、ある程度把握して個別の支援の参考にすることができた。もちろん、個人で行動が違い、Stageを分けるにも難しい方もいたので、活用するのにも悩むことはありました。</p> <p>・ABAの映像で問題をおこすきっかけの方へ支援者がまわり、視界に入れないことで問題行動を減らしていくということには現場で効果がありました。物に対してこだわり、とびついて離れない方に対して、職員が壁になり、移動する時も、対象物が見えないように逆回りに回転することでほぼとびつこうとしなくなりました。</p>	<p>・建物的な問題で、問題が分かっているても簡単に建て替えなどできないという点。</p> <p>・チームで統一した支援をしたいが、それぞれに考え方が異なり、グループ止まりの支援になりがちな点。</p> <p>・多人数の利用者に対し、少人数の職員で支援をしているため、こまやかな支援がむずかしい</p>	<p>長瀬先生: 「それぞれに考えが異なり、グループどまり」になるのか？さらに発展していくのか？は、現場の責任ではないと考えます。明確な展望や方向性を示さない、管理職の責任ですから、現場はどうすることもできません。</p> <p>武藤先生: ステージで全て対応できるわけではなく、利用者さんの個々の特徴や環境を加味して活用することになりますね。物理的な環境、人的数や配置、意見の違いなど難しいですね。グループ止まりでも、その実践が周りに注目されるよう願っています。</p> <p>渡邊先生: 支援者の不足の声はよくうかがいます。利用されている方一人一人の主体性を発揮する視点から、支援の方法を再評価なさってみてはいかがでしょうか。</p>

2016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
支援主任	写真やイラストによる視覚支援やワークシートを使って作業に見通しを持っていたくことを実践しました。	施設入所支援において、掲示物を壊してしまう方等もいらっしゃるの、保護材の作成に時間を要する事がありました。	武藤先生: どんな支援も教わった通りでいいということはい少ないですね。人に合わせて支援なされたこと素晴らしいと思います。
主事	構造化などを映像と講義でわかりやすくとらえることが出来、現場の支援につなげることができそうです！	日々の対応に追われてしまい、構造化までに至らないことがある。また利用者によっても、支援のあり方が違うため、難しい。	<p>長瀬先生:「支援のありかたが違う」のは、なぜか？何が違うのか？あり方とは何を指すのか？がみえないので、コメントできません。すみません。このように、ターゲットが曖昧だと「難しい。」です。</p> <p>武藤先生:支援はいつも個別の配慮が欠かせませんね。「支援は一人一人違う」。そういうものなのでしょう。そこが面白いとも言えます。</p> <p>渡邊先生:大がかりな環境調整は、なかなか進みにくいかもしれません。毎回の活動ごとに、評価改善を重ね、毎回1つずつ課題を組織化したり、環境を調整したりしてみたいかがでしょうか。</p>

2016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	<p>自分の担当する利用者(自閉症)の過去3年分の記録を見直し、問題行動(睡眠障害・盗食・盗飲など)をグラフ化。また、支援内容の見直しを行い、本人に有効な支援方法を会議で報告。現在この方は、落ち着いて生活できており、その要因を探った。</p>		<p>長瀬先生: グラフ化！すばらしい！！そして落ち着いた生活！！是非ともその実践を市内・県内・研修会などでご報告なさってください。現場は、実践報告を自慢や点数稼ぎとみる風潮があります。しかし、チームの実践を報告すること。つまり相手に分かるように説明する・文章としてまとめることで、新たに見えてくるものがあります。それが利用者支援をさらに高める結果となります。</p> <p>武藤先生: 問題行動と支援の内容の記録を見直したとのこと。素晴らしいと思います。落ち着いた要因を探ることは、この方への対応が次の支援にもつながるわけ皆さんの財産になりますね。</p> <p>渡邊先生: 一人一人に応じた行動の記録と分析は、確かな成果を引き寄せますね。</p>
生活支援員	<p>行動問題を減らそうと意識せず、行動のレパートリーを増やしていく方へ視点を変えてみる方法は、実際の現場で問題に縛られずに視点を変えて楽しい方向へ向けていくことができつつあり、問題として頭をかかえこむことのない「行動」に変わってきたように思います。</p>	<p>チームリーダーに固定観念があり、チームとして統一して取り組むことが難しく抱え込みになってしまう事もあるかもしれません</p>	<p>長瀬先生: 若いスタッフの意見を尊重する、若いスタッフが発言しやすい環境を作ることが、リーダーの固定観念に縛られないチーム作りになると思います。すでに実践しておられたら、ごめんなさい。</p> <p>武藤先生: 良かったですね。その利用者さんの微妙な変化が周りにも感じてもらえるといいですね。そう願っています。</p> <p>渡邊先生: 行動レパートリーが少ないが故に、今既に獲得している方法で発信してきます。なぜその行動が生じているのか、要因を共通理解することが大切です。どのように支援をアレンジしていくかは、ご本人の理解と、その行動の要因を知っていることがポイントになります。</p>

2016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	<p>応用行動分析(ABA)とその応用の中で「問題行動を理解するために、理解できるまで寄り添う事が必要」だと言っていた。講師が実践したように録画することはできなかったが、問題行動の理由を探る意識が高まったように思う。実際に食事中に立ち上がってしまう利用者の行動に着目し「椅子や席(場所)が理由ではないか」と検討し、椅子と席を変更したところ、その行動が減った。</p>	<p>事例検討で学んだ行動一つひとつを捉えて分析することができていない。利用者の行動を全体的に見ていると、環境や支援の方法を振り返り、その場しのぎ的な対応をしてしまっている。一つひとつ分析する時間が取れないことが大きな要因に感じる。また「励み」「報酬系」「ほめる関わり」という対応もできていない。これは問題行動を「しない」ことより「している」時の方が目立っていて行動を抑える対応に追われているためではないかと思う。</p>	<p>長瀬先生: 行動問題を「しない」ことより「している」時の方に注目している、ことに気付くことは素晴らしいことです。改善には、あと一歩ですね。「しない」ときの人や場所や時間や活動って何？と考えると、問題改善のヒントが見えてきます。</p> <p>武藤先生: 検討した結果、椅子と席に関係するのではないかと発見されたとのこと、素晴らしいです。終わり述べられた「しない」時に着目する、は私も心がけています。つい、それは当たり前！、になってしまうのですよね。それを声掛けしてほめたり、認めたりすることが大切です。</p> <p>渡邊先生: ご本人やその行動を正しく理解する事への取り組みは、とても大切です。その結果を、チームで分析したり、共有したりするプロセスによって、解決策のアイデアも出されるように思います。</p>