

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
2日目の事例検討にて、私の施設でのケース困難者に対する支援アイデアをいただきました。これまで現場で考えていた方向とは180度違うもので、私自身も最初は抵抗がありましたが、今の状態が最悪だとすると、これまでの私達の考え、支援そのものが、合っていないことだと気づかされました。その思いがなくならないうちにと、研修でいただいたアイデアや方法をもとに現場でも同じように話しあい、提案をしました。最初は、私同様の考えの職員が多かったのですが、研修で話し合った内容、意味、目的を何度も伝えるうちに、賛同を得られるようになり、その人に対する支援を一から考え直し、漠然とした「改善したい」ではなく、まず「○○」から改善していこう、そのためには？ 研修で出たアイデアを私達なりに実現させるためには？と取り組みました。一体感、チーム力が感じることができました。また、準備も入念に行い、全員が同じ支援を提供できるようにしました。結果として、準備に時間がかかってしまいましたが、研修の内容をもとにした支援方法を2/8からスタートするところまで、行くことができました。ありがとうございました。		<p>長瀬 素晴らしい取り組みですね。</p> <p>渡邊 各事業所が掲げている理念に基づき、「共通目的」を明らかにしていくこと、やりとりを深める「コミュニケーション」の仕掛けを持つことがポイントです。自分ごととして考える「貢献意欲」が高いチームのようにお見受けしますので、ぜひチームアプローチを継続してください。</p>
利用者を受け入れた際の一番初めの支援の大切さ、また「○○をしたら○○をする」のルーティン化させて支援していくことを生かしたいと思いました。	スタッフ全員が同じ支援をする、ということとはとても難しいことで、皆が違う支援をしてしまうことで本人が混乱し悪循環にもなってしまいうため、支援の統一がどの施設にも難しいのではないのかと思った。	<p>長瀬 支援の統一、をしなくても許される。トップの考え方の問題です。</p> <p>渡邊 支援の統一が図られないのは、見立てが共有しづらいことに一因があると思われます。まず、組織内でのアセスメントとする指標を定めて、現状と背景にある困難さを共通理解することをチームに根付かせることをお勧めします。</p>
・現在、自分の担当している利用者と同じようなケースがあり、日々の予定表で活用できています。・作業中のタイマー使用(作業と休憩の区切りの休み方)が役立っています。	業務内の時間やマンパワーの確保など、クリアすべき問題が山ほどあると思います。	渡邊 資源の制限という課題は、多く耳にします。しかしクリアすべき課題が整理できているようですので、月次計画の中に達成目標を掲げて、1つずつ解決する道を探ってはいかがでしょうか。生活支援をされる現場では、対人援助をする時間がルーティンとして組み込まれていますので、対人援助以外の非ルーティン業務はどうしても後回しになってしまうからです。
声掛けにて行っていた支援(トイレトペーパーをウォールポケットに丸めて入れ、小分けで使用できるようにする作業)を見本の写真を出して見守ると、自発的に行けた。	他者の顔や頭にふれなくなる様子、静止してもふれてしまう行為	渡邊 支援の中で、障害のある方の認知レベルに応じた情報提供に改善した結果ですね。知的障害・ASDの状態を正しく把握することが、適切な支援の第一歩になります。今回のような評価改善の内容をぜひチーム内で共有したり、個人ファイルに記録して継続してください。
構造化で場所や環境の設定が大切で伝えること。行動問題を減らすためには良い行動を増やすこと、好きなことを把握して活動の幅を増やすこと。	行動問題を減らすために、つい相手に注意をしてしまう。時間に余裕がなくて相手をせかしてしまう。	渡邊 チーム内で、どのような行動が困っているのかを把握できていたらよいようです。氷山モデルを参考にしながら、実際にしてしまっている行動だけでなく、コミュニケーションや感覚の問題などから本意は何であったのかを分析してください。建設的な行動を考えることができると思います。
障害者支援のためのコマかい手法を学ぶ機会が少なかったので、TEACCH TAO などすべての手法が学びになった。できるかぎり毎年、現場職員を参加させたい。	利用車の体を抑えるなど身体的拘束をともう支援。行動問題にアプローチするためとはいえ、いろんな人の理解を得ることが難しいと感じる。	長瀬 抑えざるを得ない誤学習をさせてしまった、それまでの環境や社会や教育の責任です。目指すべきは、ご本人のQOLの向上のみ。
ABAについて ・職員全体で支援の統一 ・下着(パンツ)を脱ぎそうな仕草が見られたら声かけ・はいていることができたなら本人の好物のえびせんを渡す ・食事後まではいられたら最後にえびせんを渡す ☆食堂内だけ下着を脱いでしまう。DRや居室では脱がない。⇒少しずつ食堂内でパンツをはいている事ができるようになってきた。	(施設名)A所前?の施設での支援法で受け丸まっていたことを好む。・手を通していられるフィット感のあるトレーナーを着用させたがきついと破ってしまった。⇒きつい衣類は好まない(素材の好みがありそう)⇒今後もデータをとり評価していく。☆衣類の袖に手を通していきることができない(下着が着られない。常に1枚のみしか着ていられない)	<p>長瀬 データをとり、仮説をたてて実行する。着実に成果が上がると思います。</p> <p>渡邊 チームアプローチをさらに改善されているようですね。記録を取ると言った1つの組織内の基準を設ける仕掛けが、功を奏していると思います。様々なキャリアをお持ちの方が所属しているチームですので、共通項を設けることが組織運営上とても有益であり、それが利用者への支援に還元できることを、今後も発信してください。</p>
セミナーの内容をそのまま現場に反映させることは難しかったです。	統一的な支援のための共有意識の確立が難しかったため、各々の支援者の考えや価値観を一致させること、又、新人である自分自身の発言力のなさ、機会の少なさ、現場の人員体制上の限界等が要因として考えられると感じています。	<p>日誌 都道府県単位で実施されている強度行動障害支援者養成研修の受講者から頂いている感想にも、「職場に戻ってチームで取り組むことが難しい」という意見が多く見られます。職場の管理職が一部参加することを条件とした研修や、チームで支援計画をたてること記録をつけることをしやすい工夫の検討をしている事例を、国立のぞみの園でも集めています。次年度の本研修やのぞみの園のホームページ(ニュースレター)等を通して、好事例をご紹介していきたいと思ひます。</p> <p>渡邊 若い方の感じる疑問は、とても大切だと考えます。直接的にチームをリードすることは役割とは異なるかもしれませんが、人材育成として研修機会を要望したり、自習学習会を催したりする動きをなさってみてはいかがでしょうか。</p>
アセスメントの見直し、支援(構造化等)の見直しを主に学びました。また応用行動分析やTEACHH、TAOを用いて問題行動の分析を行っていくことで、家族や第三者にもしっかりと根拠のもと、支援を提供できるのではないかと考えています。	問題解決の手法をいくつか学ぶことができたのですが、実践できるかと聞かれたら難しいと感じています。2日間参加しましたが、2日目の問題解決をした際に、なぜ1日目でも説明していた手法を用いないのか疑問に感じました。書式にあてはめて解決していく時間(内容)が欲しかったです(せつかく講師がいるので)。あと、どの講師の方も早口で、大事な箇所を飛ばしすぎて説明していたように感じました。これも実践で生かすことが難しいと感じる理由の一つでもあります。もう少し要点をまとめて説明してほしいです(時間がなくて飛ばして説明することも多くありました)。逆に長々と時間が過ぎているにも関わらず資料を読んでいる時間もあり、研修生からため息が出ていました。時間配分を考えてほしいです。	長瀬 その疑問、質問を講師にぶつけてください。どの講師も、不備があれば素直に謝罪するはずですが、本気で実践に生かしたいですか？そちらに行きます。一緒に解決しましょう。