



第2では、訓練生の特性がどのような場面で「困っていることや作業のやりにくさ」として現れて、効果的・効率的な技能習得が可能となる対応法の習得における基本的な考え方とその習得に向けた流れについて説明します。

1 対応法の習得の考え方

導入期の訓練において、訓練生の特性がどのように作業に影響していくのか、どのような場面で「困っていることや作業のやりにくさ」が現れてくるのかを職員が把握し、訓練生へ気づきを促して、訓練生がその対応法を習得することで、その後の訓練での効果的・効率的な知識・技能の習得、そして安定した訓練受講につながる可能性を高められます。

また、訓練生自身から「困っていることや作業のやりにくさ」の原因や対応法について相談があった場合、これを契機として作業状況の行動や動作を観察していく場合もあります。

対応法の習得に当たっては、次のような6つの考え方が大切です。

- ◆ 訓練生の障害名だけに捉われず、できること・苦手なこと、得意なこと・不得意なことを把握する
- ◆ 訓練生の特性がどのような場面で「困っていることや作業のやりにくさ」が現れるかを、職員が訓練生の行動や動作を観察して、できることや得意なことを生かしながら、どのような対応法がよいのか考察する
- ◆ 相談の中で訓練生のできること・苦手なこと、得意なこと・不得意なこと等の把握した特性について情報共有し、職員が考察した対応法を踏まえ（指導しない）、訓練生と一緒にどのような対応法がよいのかを考える
- ◆ 対応法について相談を進めていく中で、最終的に訓練生自身が対応法を決定する
- ◆ 訓練生自身が決定した対応法を実践して、その効果を確認する
- ◆ 実践の結果を再度相談の中で訓練生と一緒に振り返り、対応法が効果的だった場合には、その対応法を継続して実践（対応法の習得）する

以上の6つの考え方をもとに、図2-1に示すサイクルで、導入期の訓練において対応法を習得することができれば、その後の訓練を円滑に進められることが期待できます。

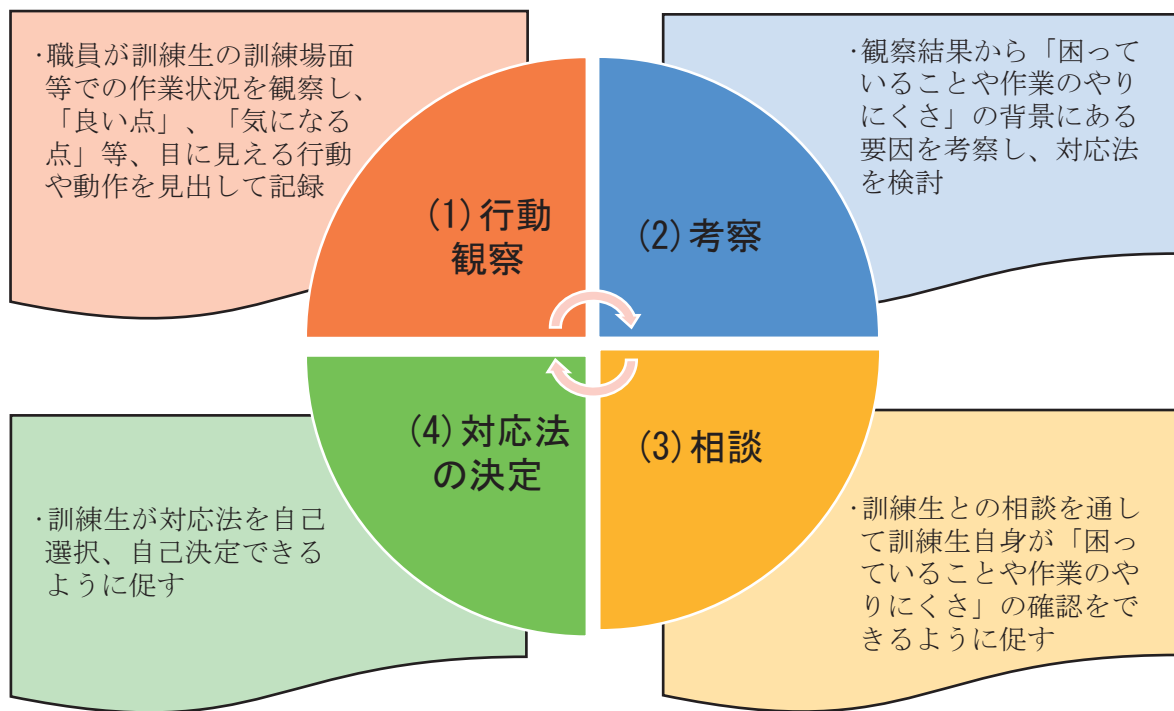


図 2 - 1 対応法の習得サイクル

2 対応法の習得の流れ

訓練生の「困っていることや作業のやりにくさ」を把握し、それを解消または軽減するための対応法を習得するには、次のような流れで進めていきます。

(1) 行動を観察する

職員が訓練生の訓練場面等での行動や動作を観察し、「良い点」、「工夫している点」、「作業が誤っている点」、「気になる点」等、目に見える行動や動作を見出して記録します。

目に見える行動や動作としては、指示理解の様子（指示内容の理解、指示のメモ取り、指示内容の記憶）、報・連・相（言葉遣い、姿勢、内容の適切さ、質問）、表情（不安、疲労、焦り、視線）、作業の様子（作業スピード、作業中のメモ、見直し確認）等が挙げられます。

(2) 行動観察の結果から背景にある要因を考察する

行動観察の結果から、訓練生の「困っていることや作業のやりにくさ」の「背景にある要因」をしっかりと考察することが、対応法を検討するときのポイントになります。考えられる「背景にある要因」は様々で、障害も含めた訓練生の特性のほかに、「気持ちや意図」、「生理的要因」、「環境的要因」、「成育歴」、「これまでの経験」、等が相互に影響しあっていますので、それぞれの側面から把握したうえで対応法を考えることが大切です。

(3) 訓練生と相談する

訓練生と職員による相談では、行動観察で見出した「良い点」、「工夫している点」を伝えるとともに、訓練生自身の感じている「困っていることや作業のやりにくさ」がどのような場面でどのような状況だったのか、また気になった点も聞き取って情報を共有します。

そして、「困っていることや作業のやりにくさ」に対して、訓練生自身が対応法を提案、自己選択、自己決定できるように促します。

訓練生が対応法を思いつかない場合には、可能な限り複数の対応法を提案し、訓練生自身が選択するように促します。

【用語について】

「行動観察」は、人間の生活場面や作業場面等のあらゆる場面での行動を観察し、定性的に事実を捉える手法で、無意識の行動等本人の自覚がない事実や当たり前で見過ごされてしまう事実を探る方法の一つとされていますが、本書では、職員が訓練生の訓練場面等での作業の状況の行動や動作を観察し、「困っていることや作業のやりにくさ」を見出す手法として記述しています。



(4) 訓練生が対応法を決定する

(3) の訓練生との相談の中で、最終的に訓練生自身が有効と考える対応法を選択し決定します。

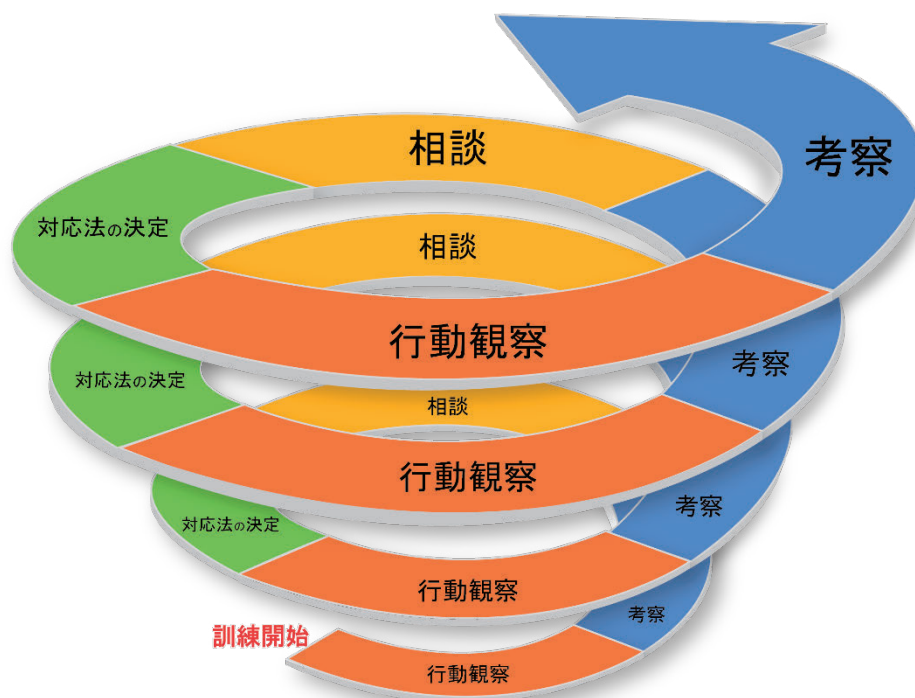


図 2 - 2 訓練の全期間における対応法の習得の考え方

図 2 - 2 に示すように、対応法を実践しながら訓練を進めていき、職員は、訓練生が対応法を活用できているか、新たな「困っていることや作業のやりにくさ」がないかという視点で、「行動観察」をし、観察結果から背景にある要因や対応法を「考察」し、訓練生との「相談」を通して、「対応法の決定」というサイクルを訓練期間全体を通して実施することで、より円滑な訓練実施、その後の就労へとつなぐことが可能となります。