



第5

訓練生との相談で対応法を決定する

第5では、訓練生と職員が作業の結果を振り返り、職員が作業結果に対する訓練生の考えを確認し、訓練生自身が対応法を自己選択、自己決定できるような進め方について説明します。

1 相談の流れ

(1) 対応法の習得に向けた相談

第4「行動観察の結果から考察する」で説明したように、職員の考察後、訓練生との相談で、「困っていることや作業のやりにくさ」の「背景にある要因」が職員の考察どおりか、訓練生がその状況を認識している「気づき」があるかを確認したうえで、対応法の検討に進みます。

行動観察の考察をもとに、「事実の確認」と「訓練生の状況の確認」を繰り返すことにより職員と訓練生が互いに理解を深められるようになり、訓練生は対応法の自己選択、自己決定へと進むことができます。相談を進める際の留意点は、次の3点になります。

【①事実に基づいた相談】

職員は、作業時や相談中に見られた行動や動作をもとに「背景にある要因」を推測し、相談の中で、訓練生の考えを明らかにしたうえで訓練生に事実の確認を行います。

【②気づきの促し】

対応法は職員が指導するのではなく、まず訓練生の考えている対応法を聴き取り、自己決定できるように導きます。対応法が訓練生から提案がない、職員の考えと一致せず不十分な場合等、状況に応じて職員が考える対応法を提案します。訓練生は異なる観点からの対応法を知ることによって、自己選択、自己決定する対応法の幅を広げられます。

【③自己決定】

対応法が職員の提案と一致しない場合には、まずは訓練生の提案を実践してみて有効であればその対応法の習得を目指します。

訓練生の対応法が、「困っていることや作業のやりにくさ」の解決につながらない場合は、職員が提案した対応法を訓練生が同意して実践する手順を踏むことで訓練生は納得感をもって取り組むことができ、さらに、相談による問題解決の有効性を学ぶことができます。

(2) 自己理解を可視化させる

「自身を客観的に捉えることや情報の整理統合が苦手」な訓練生の場合、職員との相談を重ねる過程で、気づきを得ることが多くあります。そのため、訓練生は自身の行動や職員からの助言を記録しておくことが有効です。具体的には①「日々のセルフモニタリング」、②「定期的なセルフモニタリングの整理・まとめ」で構成しています。

【① 日々のセルフモニタリング】

図5-1に示すように、紙に「日付、訓練生と職員とのやり取り、訓練生の考え」を訓練生自身が記入します。相談を重ねる中で、支援経過記録が蓄積され、当初のやり取りから現在までの過程をまとめて振り返ることができ、これまでの取り組みの効果が実感でき、次のような意欲の向上が期待できます。

- ・過去のやり取りを思い出すことができる
- ・やり取りの直後に書くことで、理解を促すことができる
- ・訓練生が書くことで、意欲が高まりやすい
- ・これまでの経緯を視覚情報として確認することができる

○月□日

はじめてピッキング作業を30分行った。説明を聞いている時は理解できたと思ったが、どのような内容かを質問された時には答えられなかった。対応法としてこれからは説明を聞きながらメモを取るようになる。

図5-1 セルフモニタリングの内容(例)

【② 定期的なセルフモニタリングの整理・まとめ】

図5-2に示すような様式は、訓練生自身が作業体験をもとに、自身の特長や「セールスポイント(得意)」、「困っていることや作業のやりにくさ(苦手)」、「自分が努力していること」、「配慮をお願いしたいこと」等を取りまとめて、自らの特性を説明する際に活用するもので、導入期の訓練では、訓練場面や相談場面で気づいたことを記入します。

希望(予定)コース:

氏名:

	セールスポイント (得意)	困っていることや作業 のやりにくさ (苦手)	対応方法	
			自分が努力していること	配慮をお願いしたいこと
入校時				
○日目				
○日目				
○日目				

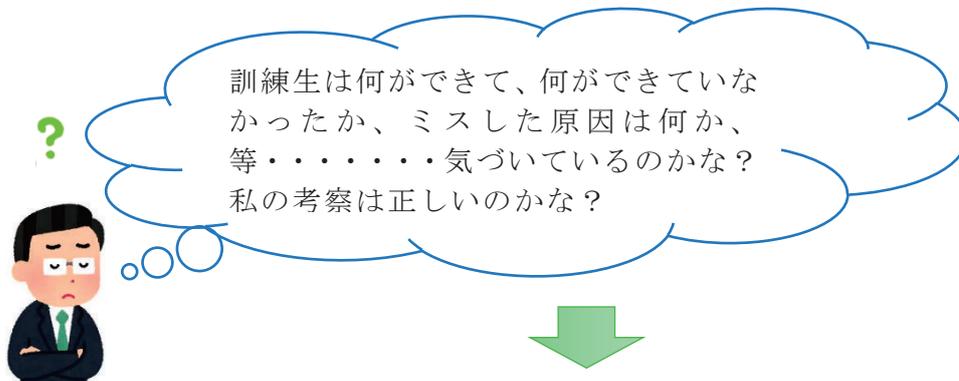
※作業面、対人面、思考、行動の特徴の観点から考えてみましょう。

図 5 - 2 自己理解した内容を整理・まとめるツールの様式 (例)

2 相談場面における職員の視点

相談する場合、職員の視点という観点から、訓練生に気づきがある場合と訓練生に気づきがない場合の2つのパターンに分けて整理します。

「訓練生の気づき」を確認し、「考察」した内容と一致しているかどうかを確かめていく必要がある。



【気づきの促し】

- ・感想を聞く
- ・行動の理由を聞く
- ・工夫した点を聞く
- ・対応法を考えさせる 等



- ・「作業はやってみていかがでしたか？」
- ・「何か工夫した点はありますか？」
- ・「このミスの原因はわかりますか？」
- ・「ミスを防ぐためにはどうしたら良いでしょうか？」

訓練生に気づきがある場合

訓練生に気づきがない場合

- ・「大体はできたのですが、一部ミスもありました」
- ・「確認しにくかったので、〇〇（工夫）をしました」
- ・「作業指示を聞き漏らしていたので、手順が曖昧なところがありました」
- ・「ミスを防ぐために△△（対応法）をしてみようと思います」



次ページへ

- ・「途中でわからなくなったところがありました」
- ・「質問ができなかったので、〇〇（工夫）をしました」
- ・「作業指示は聞いていたので、大丈夫だと思いました。どうしてミスになったのかわかりません」
- ・「ミスを防ぐためには、どうしたら良いかわかりません」



26 ページへ

(1) 訓練生に気づきがあるパターン

訓練生の考えから、「考察」した内容と照合する。
「考察」と一致しており、適切な対応法が挙げられる場合はその行動を強化する。

【自己決定を促す】

- ・良い点を褒める
- ・復唱
- ・提案
- 等

ミスに気づいていることや工夫があることは良かったが、訓練生が挙げた対応法から考えて、自身の苦手（課題）な部分も気づいているのかな？

対応法は△△が考えられるけど、□□も有効かもしれない。
訓練生はどのように判断するかな？



- ・「確認のために〇〇（工夫）をしていたのですね。継続してできそうですか？」
- ・「指示を聞き漏らしていたのであれば、△△（対応法）は良さそうですね。また、□□（対応法）もありますがいかがでしょうか？」



自己決定

自己決定

- ・「〇〇（工夫）は、今後もできると思います」
- ・「まずは、△△（対応法）からやってみようと思います」



(2) 訓練生に気づきがないパターン

訓練生の発言や言動から、「考察」した内容と照合する。
訓練生に気づきがない場合は、状況を一緒に整理する。
良い点があれば褒める。必要に応じて対応法を提案する。

途中でわからなくなった点には気づいていたみたいだな。
ただミスの原因には気づいていないようだけど、訓練生の
苦手（課題）な部分はこれかな？

- ・口頭指示だと理解が難しいのかな？
- ・周囲の雑音や光などについてはどう感じているのかな？
事実関係を確認した方がよいかな？
- ・マルチタスクが苦手なのかな？
- ・何か作業のこだわりがあるのかな？
対応法は提案した方がよさそうかな？



- 「作業指示が曖昧なところがあって、途中からわからなくなったのですね。聞いているだけだと、理解できないところがあっても、後から確認もできないのですね」
- 「ミスを防ぐために△△（対応法）や□□（対応法）といった対応法がありますが、どれかを試してみたいはいかがでしょうか？」



- 「作業指示を聞いているだけでは理解が難しいかもしれません」
- 「□□（対応法）であればできるので、試してみたいと思います」

自己決定



(まとめ) 訓練生との相談～対応法の決定について

以上からわかるように、作業後の相談場面で、訓練生から当初気づきが得られない場合であっても、直ぐに指導・指示するのではなく、行動観察で得られた客観的事実を訓練生に伝えることで、訓練生自身の気づきを促すことができます。得られた気づきから対応法を検討する過程で訓練生の自己理解は更に深まり、目標意識を持って、より主体的に訓練に取り組むことができます。

職員は行動観察において、一方的に情報収集に終始するのではなく、訓練生が、気づき、対応法を自己決定できるよう、情報を整理し、対応法を検討する過程を訓練生と一緒にやる姿勢が大切であり、職員と訓練生の信頼関係構築に繋がります。