

放課後等デイサービス支援者にとって大切なこと

～ 職員研修 ～



R4.2.19

右のQRコードから
左のページの表示を
お願いします。



合同会社サクスシェア
相談支援専門員 田中 聡



1984(昭和59)年 小学校教諭として勤務
 1996(平成8)年 国立鳴門教育大学大学院学校教育研究科生徒指導コース入学
 (現職教員として専門知識を高める研修の機会を得る)
 1999(平成11)年 福岡県教育センター研修主事として現場教職員の研修事業に携わる
 2006(平成18)年 社会福祉法人に入職し障害福祉サービス事業に従事
 経験業務 特別支援学校放課後支援事業責任者
 福岡市委託相談支援コーディネーター (相談支援専門員)
 障がい者グループホーム管理者・サービス管理責任者
 生活介護 (障がい者通所施設) サービス管理責任者
 2016(平成28)年 合同会社サンクスシェア創立
 2016(平成28)年 相談支援事業所 (障がい者) 福岡市指定
 2017(平成29)年 相談支援事業所 (障がい児) 福岡市指定
 2020(令和 3)年 スペシャルニーズアシストプロジェクト (SNA) 始動

【資格】

- ・小中高教諭専修免許
- ・障害福祉サービスサービス管理責任者 (全分野) ・児童発達支援管理責任者
- ・相談支援専門員
- ・鳴門教育大学生徒指導学会会員
- ・西日本心理劇学会会員
- ・日本保健教育学会会員
- ・保育士

【実績】

2016(平成28)年 強度行動障がい勉強会を毎月主催
 2017(平成29)年 福岡福祉向上員会事務局員
 2022(令和 4)年 放課後等デイサービス8県23事業所スタッフ育成コンサルティング

- ◆ 田中さとり
- ◆ 56歳
- ◆ 4人家族
- ◆ 北九州市生まれ
- ◆ パイナップル好き
- ◆ 納豆きらい
- ◆ 早起き得意
- ◆ 好きなところ
 「ストレスほぼなし」
- ◆ 好きなフレーズ
 「やれない理由を探さずに、どうしたらやれるかを考える！」
 「Life is choosing
 人生は選択の連続だ」

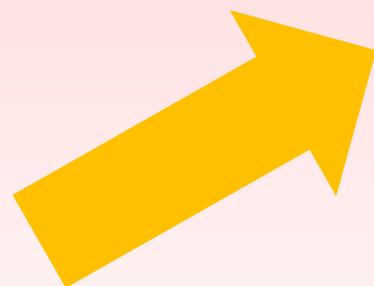
I 支援者に必要な資質



3つのスキルがあればよい

放課後等デイサービスが提供するサービス

① 子どもの行動問題の発生を防ぐ・軽減する



② 子どもに望ましい行動を身に付けさせる

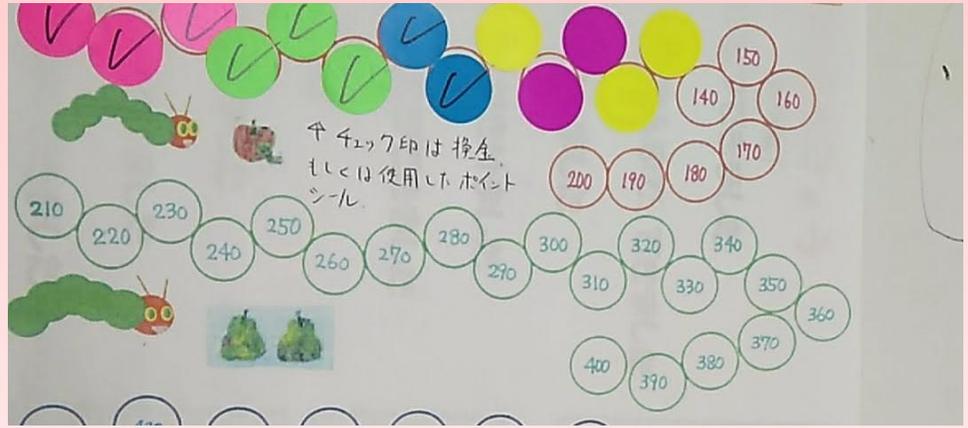
- 支援をデザインするコーチングスキル
- ティーチングスキル
- カウンセリングスキル

コーチングとは

「コーチングとは、もっとも欲しい結果（ゴール）を明確にし、自分一人では絶対に行くことができないであろう速さで、ゴールに向かうことを助けること」 by トマス・レナード



コーチングとは



にもつやくつ・けんおんまで、できました
 しゅくだい・かだいをしました
 せんせいのいうことがきけました
 こうたいであそぶことができました
 かたづけができました
 ものをだいじにつかいました

※直筆で書く。出来ない場合はスタッフが記入。

じぶんのめくひょう(自分の目標)
※となりの良い事表から自分の目標を書く。出来ない場合はスタッフが選んで記入する。ちなみに何個選んでも良い。
じぶんのほしいもの(自分の欲しい物)
※自分のほしい物や、やりたい事を書く。出来ない場合はスタッフが記入。予算は2,000円前後なのでオーバーしそうな場

2 シールを貼る・評価について... 基本は児童の自己申告を元に評価します。子供たちが自分から『出来た』ことに対してシールを貼っているのですが、明らかに出来ていない事では貼らずに、他の出来たことを一緒に探すようにしてください。10個の項目から3個以上できたら3枚シールを貼ります。1個の際は1枚、2個の際は2枚貼ります。基本的に毎日3枚貼っているのですが、あまりにも出来なかったことが多い時は、1~2個貼って『今日は出来なかったことが多かったから、明日頑張ろう!』など声掛けをしましょう。なるべく出来たことを一緒に探すようにしてください。評価・シール貼りは帰る時に行います。3~5分を目安として行ってください。

3 シール管理について... シール管理は田邊・松尾が担当します。担当からシールをもらい、なるべく本人に貼らせるようにしてください。曜日でシールを色分けしていますが、どうしてもミスする場合があると思うのであくまでも原則とします。

月曜日... (pink circle) 火曜日... (green circle) 水曜日... (blue circle) 木曜日... (yellow circle)
 金曜日... (purple circle) 土曜日... (pink circle) 以外のシール

4 シールの換金について... シール1枚 = 10円(トイ円) で換金できます。換金のタイミングはいつでも可能ですが、ある程度溜まってからの換金をするように誘導してください。また、換金したり、シールのままで使用した場合はマジックで印を入れて、使用済の印を入れます。トイ円の管理も田邊・松尾が担当しますので、児童が換金を希望した場合は担当に伝えて下さい。

5 ご褒美について... トイトイガチャ 1回 100円 もしくは シール10枚
 自分が欲しい物(欲しい事) 1,000円 もしくは シール100枚
 ※他にも月間で一番ポイントを貯めた児童には表彰など 考えています。決まり次第、随時申し送ります。



コーチングとは



ティーチングとは

「できた」「わかった」の**要素分析**と**過程分析**が重要！

【はさみの使い方を教えるって？】

- ・ はさみのもち方
- ・ 切る紙のもち方
- ・ はさみの歯の上下移動の指の動かし方
- ・ はさみの歯で切る位置
- ・ 切る紙の動かし方
- ・ はさみを動かす速さ
- ・ 目線の位置

★ 教える技術

1 2

「3分間で学級全員が跳び箱を飛ばせることができる技術」

- スピードに乗って助走する
- 両足で踏切ジャンプする
- 跳び箱の先の方に両手をつく
- 腕を視点にして体重移動する
- 腕を視点にしてと簿箱の向こう側へ降りる
- 両足で着地する

カウンセリングスキルとは

自己肯定感を高めるカウンセリング的かわり

「リレーションづくり」→「問題の把握」→「解決処置」

【カウンセリングの技法を活かす】

- 1 受容 …あいづちをうちながら「うむ、うむ」と聴く
- 2 支持 …相手に同調する気持ちを表現する
- 3 繰り返し…相手の話したポイントを相手に投げ返す
- 4 明確化 …相手が意識化していないことを言語化して返す
- 5 質問 …相手を助けるための質問をして情報を手に入れる

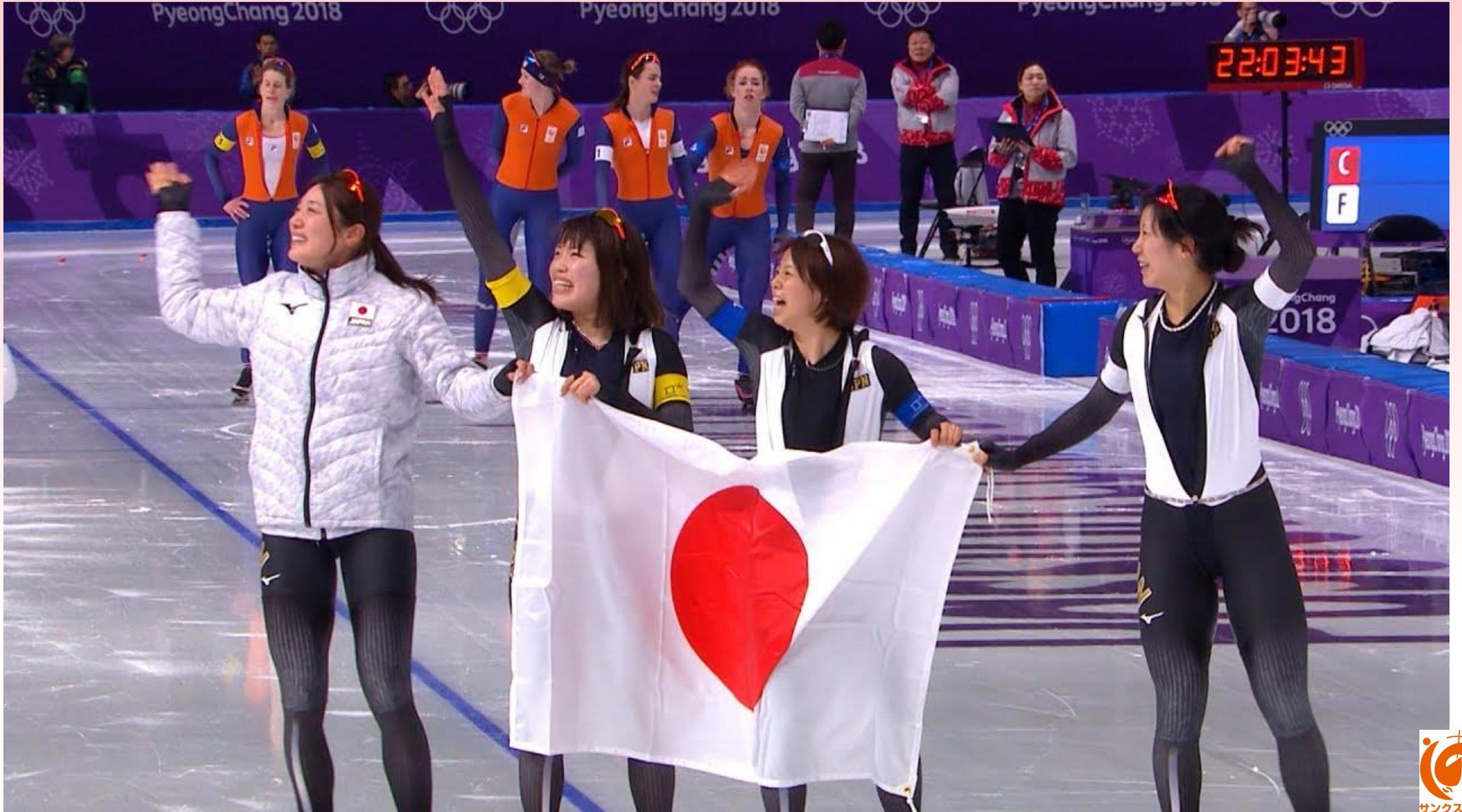


Ⅱ チーム支援



チーム支援の重要ポイントは、リーダーシップではない?!

平昌五輪(2018) 女子パシュート決勝 (対オランダ)





第4回30人31脚千葉大会（6年生9秒73）

チームになる5つのポイント

- ① 事業所理念
- ② 自分を知る
- ③ 他者を知る
- ④ 相互関係をつくる
- ⑤ 共働作業を企画する

① 事業所理念



② 自分を知る



エゴグラムとは

研修・講演依頼・エゴグラム交流分析 お問い合わせ

HOME

通信講座

はじめての
交流分析コラム

エゴグラム
無料診断

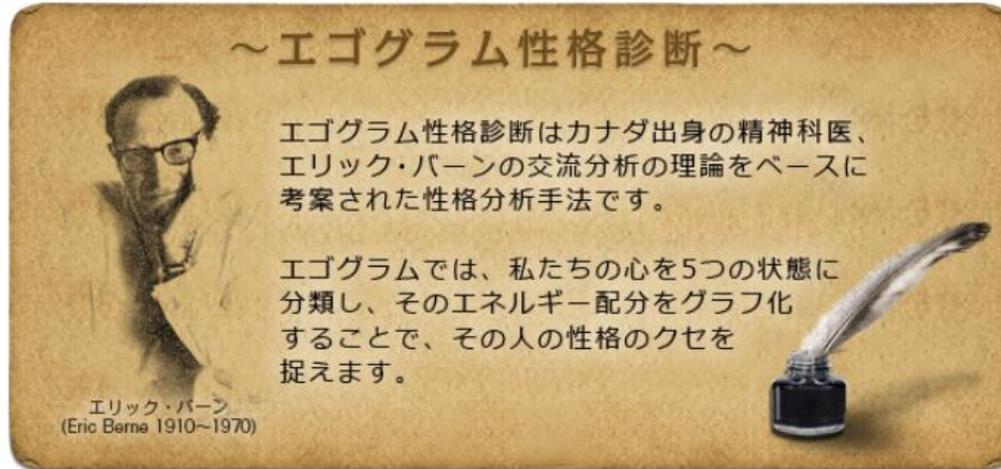
講師プロフィール

お問い合わせ

HOME > エゴグラム無料診断

エゴグラムで性格診断,詳しいパターン分析ができます

～エゴグラム性格診断～



エリック・バーン
(Eric Berne 1910~1970)

エゴグラム性格診断はカナダ出身の精神科医、エリック・バーンの交流分析の理論をベースに考案された性格分析手法です。

エゴグラムでは、私たちの心を5つの状態に分類し、そのエネルギー配分をグラフ化することで、その人の性格のクセを捉えます。

自分の性格を知ることがコミュニケーション能力を高める上での第1歩です。さらには人間関係の根本的なありかたを理解し、その理解を元によりよりコミュニケーションを目指しましょう。

エゴグラムパターン分析のやり方はとても簡単。以下の50個の質問に難しく考えず直感で答えていけばあなたのエゴグラムを見ることが出来ます。無料なので是非お試しください。

DVDによる学習で、わかりやすい!



交流分析通信講座 >

【12月に販売予定】交流分析をわかりやすく学ぶには書面の上で 学ぶだけでなく、実際に講座を受けることで理解が進んでいきます。臨床心理士松本がわかりやすく交流分析の基本についてお伝えしています。心の問題を改善したい、人間関係を良くしたい、交流分析をもっと知りたいという方におススメです。

講師への依頼はこちらからどうぞ

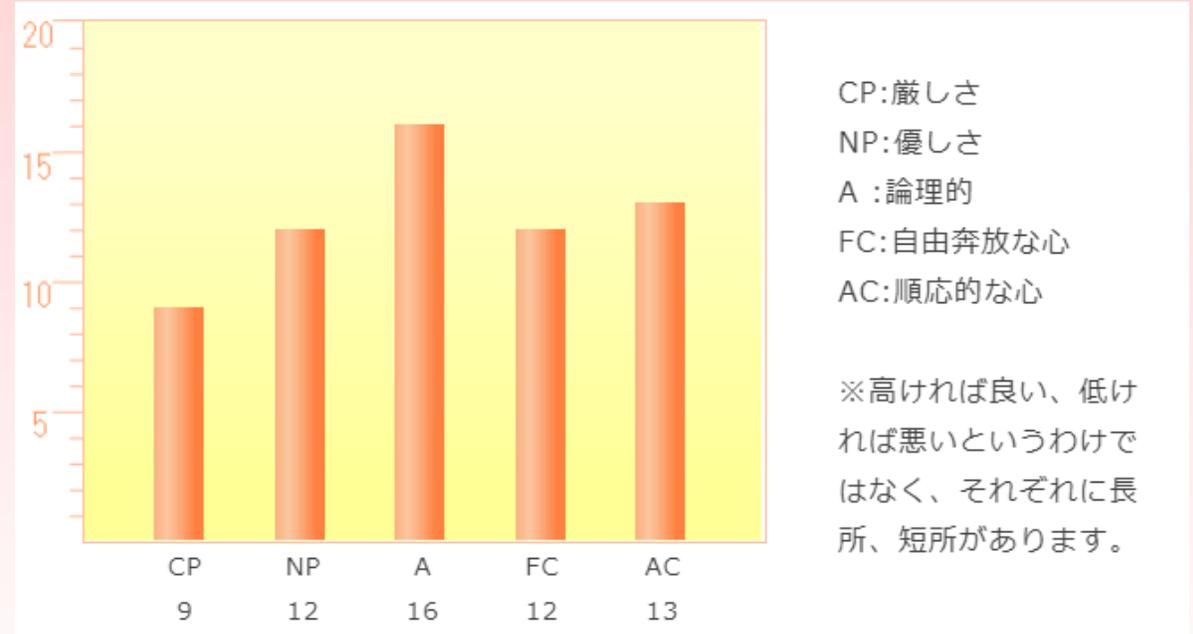


研修・講演依頼 >

エゴグラムとは

まず10個

	はい	いいえ	どちらでもない
相手の間違いを指摘できる方だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
思いやりがある方だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
何についても、何が中心問題か考える	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
してみたいことが沢山ある	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人の気持ちが気になり合わせてしまう	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
時間を守らないのは嫌だ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
自分は褒め上手だと思う	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
物事を分析して、事実に基づいて考える	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
気分転換が上手いです	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
人前に入るより後ろに引っ込んでしまう	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



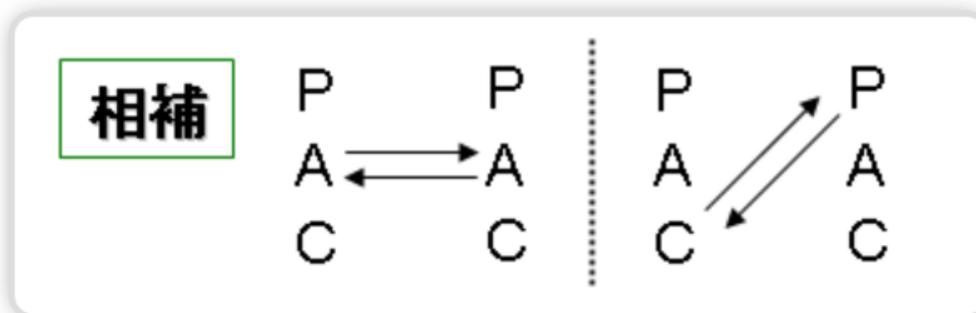
自分のタイプをよく知った上で、他者と接する。

③ 他者を知る



✎ 相補的交流

お互いに求めている反応が素直に返ってくる交流です。相補的に交流している限り、かわりの中で問題が起こることはありません。図のように、お互いの自我状態を矢印が並行に行き交うことが特徴です。



例：(A) ⇔ (A) の相補的な交流

部下「本日の会議は14時から開始予定でよろしいですか？」

上司「来客があるので15時からへ変更をお願いします。」

例：(P) ⇔ (C) の相補的な交流

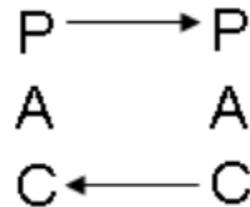
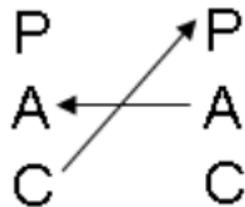
部下「あーっ、どうやっても計算が合わない！」

上司「どうした？そこは、こうすればうまく合うね。大丈夫！」

✎ 交叉的交流

求めている反応とは別の反応が返ってくる交流のパターン。期待している反応が噛み合わないので、話が途切れるか、ケンカになりやすい。お互いの自我状態を矢印が交叉していたり別々の方向に向かうことが特徴です。

交叉



例：(A) → (A) ・ (P) → (A)

社員A「Bさん、E社の担当が本日お会いしたいそうです。」

社員B「この状況で対応している余裕があると思うか？」

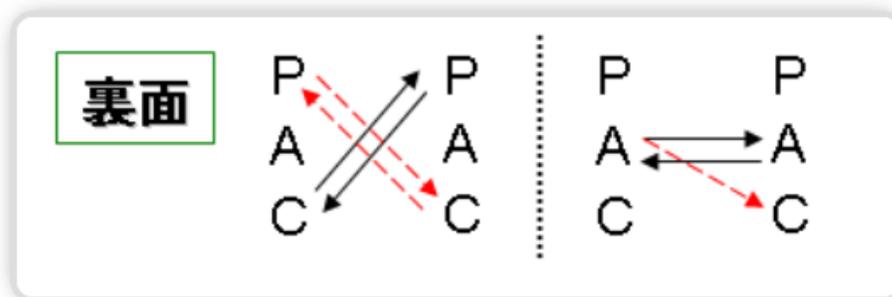
例：(P) → (C) ・ (P) → (C)

社員A「こっちの案件を先に片づけなきゃダメだろ！」

社員B「それはあなたの仕事でしょ！」

裏面的交流

裏がある交流のパターン。言葉の裏に別の意図があったり、感情を隠して演じるようなかわりが見られる。複数の自我に向けて矢印が行き交う複雑な構図になることが特徴です。



例：表では (C) ⇔ (C)、裏では (A) → (C)

表：C⇔C

部下「いや～、さすが部長。驚きです！」

部長「どうだ、凄いだろっハハハ！」

裏：A→C

部下「ただのまぐれで浮かれやがって」

④ 相互関係をつくる



フォロワーシップとは

- ・フォロワーシップとは、企業組織においてリーダーを補佐するフォロワー（部下やメンバーなど）が、リーダーに対して**自立的**支援を行うことです。

フォロワーシップの効果

アメリカ：ロバート・ケリー氏調査

【組織が出す結果に対する影響力】



「リーダー」 1～2割 < 「フォロワー」 8～9割

リーダーとフォロワーのマッチングの重要性

相手の状況に合わせた指導育成(状況対応アプローチ)



■ 人の状況の推移



ステージ	4	3	2	1
ネーミング	自立した達成者	能力はありながら自信を欠く貢献者	期待外れ(自分)に遭遇した学習者	意欲満々な初心者
状況	能力:高	能力:中-高	能力:低-中	能力:低
	意欲:高	意欲:変動(自信欠)	意欲:低	意欲:高
イメージ	こぶ急斜面	平行	ボーゲン	初めてのスキー
	入社7年目以降	入社1~3年	入社半年	入社直後
ニーズ	任せて	支えて	助けて	教えて
サポート	委任型	支援型	コーチ型	指示型

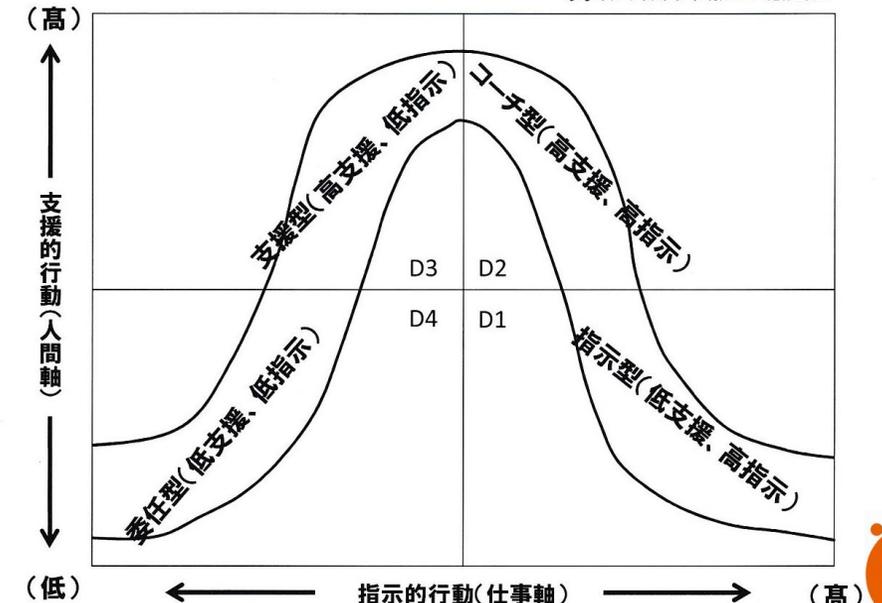
リーダーの立場から

相手の状況に合わせた指導育成(状況対応アプローチ):指導育成の変化



■ サポート内容の移り変わり

参考:ケン・ブランチャード・カンパニー-SL IIモデル



ポイント1

- 事実の共有 < 方法の検証 < **改善策の決定**

ポイント2

- 検討する観点
 - ① 事業所のリスクを軽減させること
 - ② 事業所の実績を向上させること

ポイント3

○ チームとしての成果の検証

そのために・・・

事前のスタッフ役割分担の明確化

→ 役割分担の指示・声かけの徹底



ポイント4

○ 報連相の内容と方法の明確化（PDCA）

そのために・・・

- ☑ 日・週・月・期ごとのミーティングの充実
- ☑ 重要事項の決定のあり方（誰もが納得）

⑤ 共働作業を企画する



理念共有

叶と言えば… 事業実績の目標設定(平均利用人数)

福祉の悪いと悪露をなくす 療育はボランティアではない

情報発信

HPでよさを情報発信 ふれあい市でちらし配布 事業外(講習会)での周知

叶だよりの定期発行 市役所でのアピール

保護者連携

連絡ノートへの充実 定期面談の実施(6ヶ月)

個別支援計画・モニタリングの徹底 アルバムの作成と配付
笑顔で対応

接し方(好かれる対応)の訓練 好かれる対応

子どもへの適切な支援を情報伝達(トラブル時の対応) 子どもの様子の丁寧で喜ばれる引継ぎ
巡回相談

スタッフの周知(写真入り名札) 保護者教室の実施(3ヶ月)城野さん

子ども理解

個別支援計画上の目標達成&親のニーズ達成を目指す ケースカンファレンス(事例検討)の実施

アセスメントの充実・徹底 障がい特性理解の研修の実施 子どもの興味感心の把握&共感

過程状況に合わせた臨機応変な対応 子どもを好きになれるかわり方 子どもの成長把握

機関連携

良好な関係・信頼づくり 初対面の印象づくり

迎え時の教員からの情報収集 巡回相談の実施

法人内での協力・連携 迎え時にボード持参

環境構成

子どもの目を楽しませる壁面づくり 安全に安心して過ごす、遊ぶ環境づくり

整理整頓された活動場所づくり 室内でもボール遊びができる場づくり

活動づくりの工夫

新たな活動の掘り起こし 子どもが来なくなる活動 スタッフのことをよく知ろう(他者理解)活動

余暇時間の充実向上(また来たい)支援 手作りおやつづくりの活動 働くイメージづくりの活動(実習等)

年間行事の計画&計画発信 月行事の計画&計画発信

チャレンジしてみよう!

PL希望性導入 意図的にお迎えの日を設定し叶参観を実施 仕事が「楽しくなる」アイデア会議(優秀賞報酬あり)

利用実倍増キャンペーン 送迎場所の柔軟な変更 子どもたちの他事業所との交流

運営上の工夫

利用漏れをなくすルールづくり 業務効率化のためのアイディア会議 ノー残業作戦

スタッフ間の雰囲気づくり スタッフ間の報連相(引継ぎの徹底) 活動の定型化(子どもの支援に集中する)

PLの重視 PL・サブPLの役割明確化 療育が円滑にすすむためのPLの在り方 余裕を持った計画立案

詳細な業務マニュアルの作成 業務分掌(分担)の再整理 連絡ノート・送迎時の引継ぎの徹底

送迎専属職員の採用 スタッフ振り回りの時間の確保 リスク管理の徹底(安全・けが・運転・けんか等)

スタッフ研修

強みを見つける 自己理解を深める マナー講座の実施 他事業所等への見学・研修外出 なぜ?意識

よかったことをほめる 上司:部下の1対1定期面接 明確な人事考課基準がある業務内容づくり 一言一句を考えるコミュニケーション能力 スタッフ間自己開示会の実施(3か月)

スタッフ同士による自主的勉強会の実施 自主的に勉強会へ参加する 自主的に勉強会へ参加する 毎月1冊の専門書読破 スタッフの個性=特性の把握

知識の向上 業務に臨む心構え研修(一呼吸おく・ミスの軽減) 外部アドバイザーによる定期的な研修 雑談会の実施 向上心の育成

PLの能力向上