

【望ましい行動を身につける】

今回の研修では、主に行動に焦点を当てた支援の枠組みの提案をさせていただきました。

人は、思考、感情、行動の3つの側面をもっていますが、外部に現れる観察できる部分は、行動の部分のみです。もちろん、思考、感情が複雑に影響しあって、行動が生まれますので、行動だけをみればいいということでは決してありませんが、科学的に支援を組み立てることを考えると、唯一観察できる行動に視点を当てることは重要な視点の一つだと言えます。もう一つ言うならば、一説によれば、行動をすることによって感情が新たに作られ影響を与えることができるそうです。例えば、「泣く」行動をすることにより「悲しい」という感情がつけられるのだと…

このようなことから、施設で支援を行うにあたり行動に視点を当てて支援をすることは、支援者も対象者も成果（影響）が明確になりやすく、支援チームで共有が図りやすい利点が得られると言えます。

さて、研修の内容については、かなりの情報量でしたので、おなか一杯になられたかもしれませんが、私が研修の骨子をつくる際にいつも重要視しているのは枠組みづくりの提案です。

もちろん、「こんなときどうする？」の疑問にピンポイントで回答が得られることのほうがより欲しい情報であることは、十分に理解しています。しかし、チーム支援において、ここを最重要視するのは最善の方法とは言えず、現場のスタッフが、ある一定の状態（ある意味最低ライン）を担保した状態をつくる枠組み作りに取り組むことのほうが、長期的に考えるととても有効になるという考え方をとっています。つまり、支援の具体的正答が得られるという研修ではなく、支援の成功率をより高める支援の枠組みづくりに注力をするという思考の転換を求める研修としています。これは、今回、研修に参加いただいている皆さんには、ご自分の個人スキルを高めることにも取り組みながら、同時に、現場チームの支援力をいかに高めるかというニーズがあると思っているからです。

ぜひ、ケースバイケースの具体的支援の問題にも取り組みつつ、ワンステップさんの現場で取り入れる枠組みとして、何を取り入れるのかを決定し、ぜひ一つでも実行していただければと思います。

改めて、今回の研修でご提案したことは、以下のたった2つのことでした。

- ① 行動問題が発生した際、行動問題を防ぐ際には、5つのサイクルがあること
- ② 望ましい行動を身につけるには、5つの段階（原理）があること

そして、みなさんが実行されることは、以下の2つです。

- ① 提案させていただいた情報の中から、現場チームで取り入れる枠組みを決めて導入開始する
- ② 行動問題を防ぎながら、望ましい行動を身につけてもらう具体的な実践（例：ロッカー事例）を積み上げる

今後も、やることを単純化し、仕組化することのご提案をさせていただきたいと思っています。