

# トータルパッケージ活用セミナーの開発

○山科 正寿（障害者職業総合センター 主任研究員）

田村 みつよ・渋谷 友紀・村久木 洋一・武澤 友広（障害者職業総合センター）

## 1 背景と目的

障害者職業総合センター研究部門では、平成11（1999）年度から「職場適応促進のためのトータルパッケージ」（以下「TP」という。）の開発を進め、併せて、支援現場におけるTPの活用を促進するための研究を行っている。今般、TPが効果的に活用されることを目的とした知識伝達の方法（活用セミナー）を検討し、併せて当該活用セミナーの教材を作成したため、その過程を報告する。

## 2 活用セミナー開発の方法

### (1) 活用セミナー開発の考え方

TP活用セミナーは、近年、その有用性が指摘されているインストラクショナルデザインの考え方<sup>1)</sup>に基づき、ADDIEモデルを用いて開発を進める。ADDIEモデルは教育プログラムを開発する際に使用するフレームワークで、学習ニーズの分析、教育プログラムの設計と開発を行うことで、受講者の行動を変化させ、パフォーマンスを向上させることを目的としたトレーニングプログラムを開発する際に有効とされている<sup>2)</sup>。

### (2) ADDIEモデルへの準拠

ADDIEモデルは「分析」「設計」「開発」「実施」「評価」の過程から成るが、このうち「設計」については「何を教えるか（構造化）」「どの順番に教えるか（系列化）」「どう教えるか（方略）」を決める過程として位置づけられており、Gagneら（2004 鈴木ら監訳 2007）はこの過程を以下の6つの手順に整理している<sup>3)</sup>。

- ①コースの目的を主要なコース目標へ変換する。
- ②インストラクションの主要単元、もしくはトピックスと、それぞれ単元の主要な学習成果、及び各単元にかかる時間を決定する。
- ③各単元における学習成果を高めるために、単元の目的を詳細に具体化する。
- ④単元をレッスンと学習活動に分解する。
- ⑤レッスンと学習活動のための仕様書を開発する。
- ⑥学習者が何を学んだのかを評価するための仕様書を設計する。

今回の作成に当たっては、上記に基づき、以下の手順に沿ってTP活用セミナーの教材を作成する。

第一段階：活用セミナーの目的を学習目標へ変換（①に該当）

第二段階：学習目標に応じた学習内容と学習内容ごとの時間の決定（②、③に該当）

第三段階：学習活動に関する仕様の開発（④、⑤に該当）

第四段階：学習成果を評価するための仕様の設計（⑥に該当）

## 3 活用セミナー開発の過程

### (1) 第一段階

第一段階では、活用セミナーの目的を確定し、セミナーが目指す主要な目標へ変換する。活用セミナーの目的は「支援者がTP支援の理論的知識を実践に生かせること」であると前年度報告している<sup>4)</sup>が、そのTPの支援理論は、応用行動分析の考え方にに基づき構築されている<sup>5)</sup>。応用行動分析は、自閉症スペクトラム児等の療育分野においてよく知られており、子育て支援、保育、教育、発達臨床、看護、リハビリテーション、高齢者介護、企業における雇用管理や生産性の向上など、多様な場面でも活用され、エビデンスが確認され成果を上げている<sup>6)</sup>。職業リハビリテーションにおいても同様であり、応用行動分析の理論に基づく、機能分析や課題分析は、職業評価や、ジョブコーチ支援などの実践の場面で、日常的に活用され、その研修制度も整備されているところである<sup>7)</sup>。

TPは実践の場面で総合的な支援を実施することを目指している。TPの特徴は、職業リハビリテーションにおいて、支援者間で共有できる支援概念、アセスメント技法、作業訓練場面での介入技法を、応用行動分析に基づき明確に提示した点にある。そのため、多様な障害のある利用者の課題の分析や、その解決について、共通の概念や技法で検討することができる。また、利用者への支援技法を、分析結果に併せ、行動の変化をモニターしながら調整し、系統的に変化させ再介入することにより、支援効果をあげることができるようになっている<sup>5)</sup>。

前年度の報告においては、支援機関がTPを活用するうえでの課題として、①施設内支援者間のTP支援スキルの共有、②TP支援時における支援対象者の意欲低下の2点があげられた<sup>4) 8)</sup>。

これらを踏まえ、「支援者がTP支援の理論的知識を実践に生かせること」を目的とし、これを達成するため、「TP支援の理論的知識に基づく支援行動が実践できるようになること」を学習目標として設定して設定した。なお、できるようになることを期待される具体的な支援行動については、障害者職業総合センター（2004）に示されたTP支援のポイントを研究担当者が抽出し、それを以下の5領域（各領域は5項目で構成）に整理した。

- イ. 作業上の利用者自身の特性の現れ方、作業遂行力の把握を行うための支援を行う
- ロ. 段階的に補完手段・補完行動等の適切な行動を形成する
- ハ. ストレス・疲労への対応を行う
- ニ. 十分にフィードバックする（不安・ショックへの対応を行う）
- ホ. 段階的なトレーニングを実施する

## (2) 第二段階

学習目標に応じた学習内容と学習内容ごとの時間を決定する。

前年度の報告によると、TPは①職業評価（アセスメント）場面（障害者就業・生活支援センター等）、②作業訓練場面（就労移行支援事業所等）、③リハビリテーション場面（リハビリ病院・自立訓練事業所等）の3場面を中心に活用されていることから、学習内容を①職業評価場面、②作業訓練場面、③支援課題場面（支援対象者の意欲喚起や自立度促進）の3種類に分類した。なお、各分類とも課題は共通していることから、目的及び学習目標も共通とした。ただし、学習目標は共通であるものの、具体的な支援行動は異なるため、学習内容を実践場面の違いに応じた3つのプログラム（「第1回 アセスメント」、「第2回 作業訓練」、「第3回 セルフマネージメント・トレーニング」）に分類した。第一段階で整理した5領域計25項目の目標とする支援行動を各場面に割り振った結果、1回あたり3時間単位のセミナーとなった。

また、教育内容を魅力的にするためのフレームワークであるARCSモデルの4要素を用いて<sup>9)</sup>、作成したセミナーの内容をチェックし、修正した。チェックの観点となる4要素と各要素を踏まえた修正内容は以下のとおりである。

- イ. A（注意）「おもしろそうだという学習者の興味・関心・注意の獲得」
- セミナーの時間に事例検討や演習を取り入れ、実践的なモノにしていく。
- ロ. R（関連性）「学習課題を知り、やりがいや学習活動との関連性を高める」
- 誰もが間違えやすい作業課題に対して、正確に行うことのできる手段を獲得するという成功体験を得ることが目的であるという留意事項を確認する。
- ハ. C（自信）「学び始めに成功の体験を重ね、自分が工夫したこと」という自信がつく。
- 他機関の良好な活用状況を事例提供しつつ、セミナー参加機関が普段行っている工夫について、情報共有の機会を設定する。
- ニ. S（満足）「学習をふりかえり、『やってよかった』』と思える。
- セミナーの教材については、TPの支援理論の理解を促

進するものとなるよう留意するとともに、セミナー終了後に、受講者が見直して内容を振り替えることや、施設内で共有しやすくすることも目的とする。

## (3) 第三段階

活用セミナーの実施環境や受講者像といった学習活動に関する仕様について検討した。新型コロナウイルス感染症の影響を踏まえ、セミナーの開催をWeb会議室システムによることとしたうえで、Webによる研修の仕様（参加可能人数や受講対象者像等）を確定させた。

## (4) 第四段階

セミナー受講者の学習状況の評価は、カークパトリックの4段階評価法<sup>10)</sup>を用いる。

### 【参考・引用文献】

- 1) Weingardt K: The role of instructional design and technology in the dissemination of empirically supported, manual-based therapies.. Clin Psychol Sci Pract (2004) 11:331?41.10.1093/clipsy.bph087
- 2) Dick W, Carey L. The Systematic Design of Instruction. 4th ed. 4th ed. New York: Harper Collins College Publishers (1996).
- 3) Gagne, R. M., Wager, W. W., Golas, K. C., & Keller, J. M. (2004). Principles of instructional design. Wadsworth Pub Co. (ガニエ, R. M., ウェイジャー, W. W., ゴラス, K. C., & ケラー, J. M. 鈴木克明・岩崎信（監訳）(2007). 「インストラクショナルデザインの原理」 北大路書房
- 4) 山科正寿ら「障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究におけるヒアリング調査結果について」 第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集, 障害者職業総合センター (2020)
- 5) 障害者職業総合センター「精神障害者等を中心とする職業リハビリテーション技法に関する総合的研究（最終報告書）」. 障害者職業総合センター調査研究報告書No.57. (2004).
- 6) 山本 淳一 澁谷 尚樹「エビデンスにもとづいた発達障害支援：応用行動分析学の貢献」行動分析学研究 23(1), 46-70, (2009)
- 7) 厚生労働省障害者雇用対策課「職場適応援助者養成研修のあり方に関する研究会報告書」 (2021)
- 8) 田村みつら「障害の多様化に対応した職業リハビリテーションツールの効果的な活用に関する研究における利用者アンケートから」第28回 職業リハビリテーション研究・実践発表会 発表論文集, 障害者職業総合センター (2020)
- 9) John M. Keller (2009) Motivational Design for Learning and Performance: The ARCS Model Approachspringer (J・M・ケラー 鈴木克明（監訳）(2010). 「学習意欲をデザインする—ARCS モデルによるインストラクショナルデザイン」 北大路書房
- 10) Kirkpatrick DL. Evaluating Training Programs. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc. (1994).