令和2年度 職業リハビリテーション研究発表会 (山口開催)

SSTを活用した 事業主による支援プログラム



本日の内容

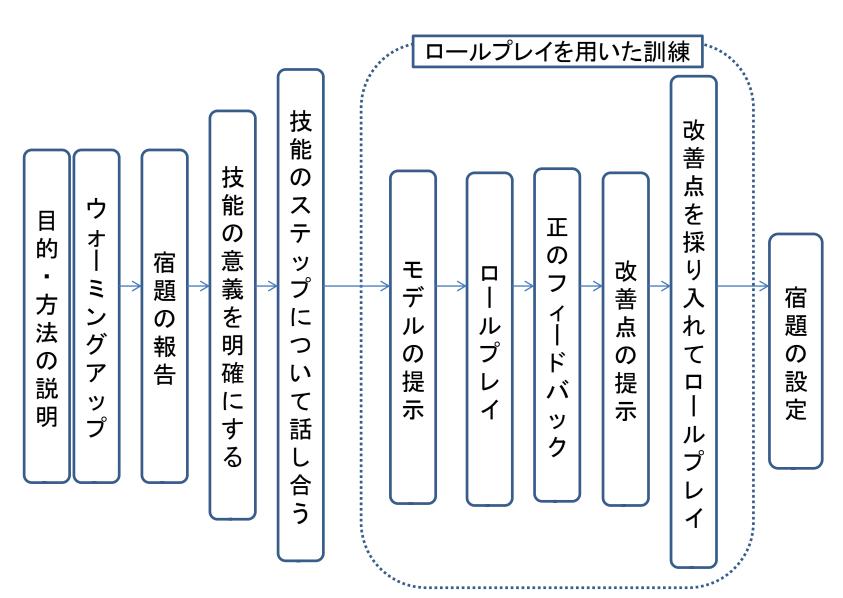
- 1. SST体験
- 2. プログラムの紹介





SSTを体験してみよう

ステップ・バイ・ステップ

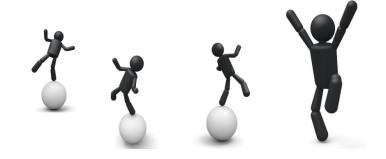


Q. なぜ、

知的障害者・発達障害者・精神障害者には

コミュニケーションに課題を持つ者が多いのか?

A



Social Skill は いかにして身につけるか

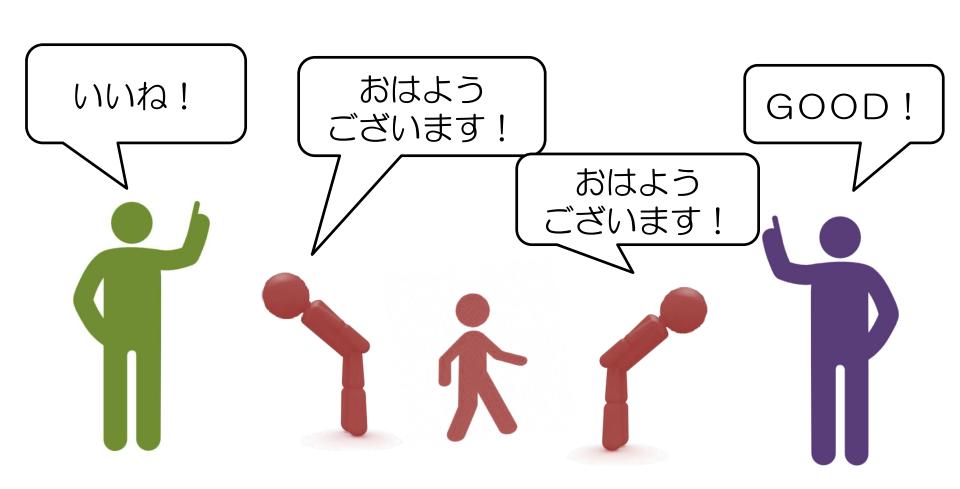
社会的学習理論 ~観察学習~



社会的学習理論 ~強化~



社会的学習理論 ~反復学習→般化~

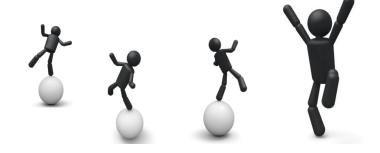


観察学習のプロセス



観察学習(モデリング)の4つの過程と認知機能

- ①注意過程 モデルの行動に<mark>注意</mark>を向ける
- ②保持過程観察で得られたものを言語化、イメージ化し、記憶として保持する
- ③運動再生過程 記憶したことを実際に行動で再生する
- ④動機づけ過程 学習した行動を遂行するための**動機づけ**をする



SST (Social Skills Training)

SSTとは・・・

- Social Skills Trainingの略で、「社会生活技能訓練」や「生活技能訓練」などと呼ばれている。
- ・<u>認知行動療法</u>の1つに位置づけられる<u>対人関係を中心と</u> する社会生活技能を効果的に学習できるように<u>構造化され</u> たトレーニング方法。

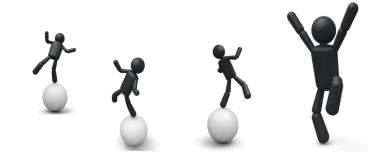
SSTの背景となる社会的学習理論

社会的学習理論

社会的行動は、他人の行動の観察と自分の行動から生じる結果との組み合わせにより学習され身についていく。

社会的学習理論の5つの原理

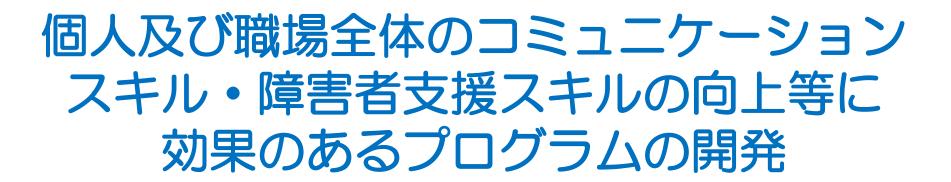
- > **モデリング**:モデルの観察を通じて行動を学習すること
- ▶ 強化:ある行動をした場合、その行動をまた事項する可能性 を高めるため、行動に対して好ましい結果を与えること
- ▶ 行動形成:望まれる目標に向けて、連続的にステップを踏んで強化を行っていくこと
- ▶ 過剰学習(反復学習):ある技能を自動的にできるようになるまで繰り返し練習すること
- 般化:ある場面で獲得された技能を、それ以外の場面でも使えるようになること



SSTを活用した人材育成プログラム ~ジョブコミュニケーション・ スキルアップセミナー~

プログラム開発の目的

障害者社員と支援者社員の人材育成を同時に支援するための人材育成プログラムをデザインし、障害者雇用事業所における人材育成の1つの方法として提案すること。



SSTが効果を発揮するためには・・・

SST (Social Skills Training)

社会生活技能の向上を目的とした認知機能障害に着目し、社会的学習理論等に基づく支援技法

- ★SSTが効果を発揮する(→日常生活におけるスキルの活用) ための条件
- ①良いSST研修による質の高い学び
- ②サポーティブな環境、適切な支援のもとでの 日常的なトレーニング

周囲の人々に対する働きかけ

認知機能障害

→ 障害に対する理解の促進

社会的学習理論等 → 障害者支援に対する理解の促進

研修での学びと日常生活におけるトレーニング

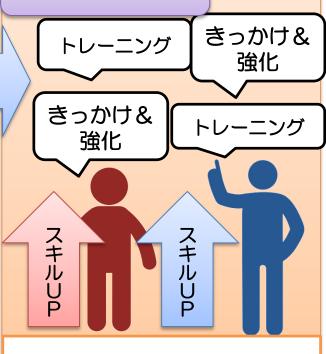
SST研修 (障害者社員)



コミュニケーション スキルの学習 パートナー研修 (支援者社員)

講義&解説・質疑

障害者支援スキルの 学習 日常生活



スキルトレーニング

本プログラムのねらい(期待される効果)

障害者社員

コミュニケーションスキルの発動

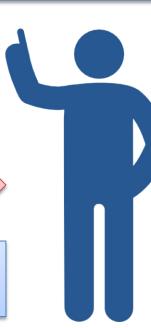
支援者社員



強化(→支援スキルの向上)

コミュニケーションスキルの 般化・向上

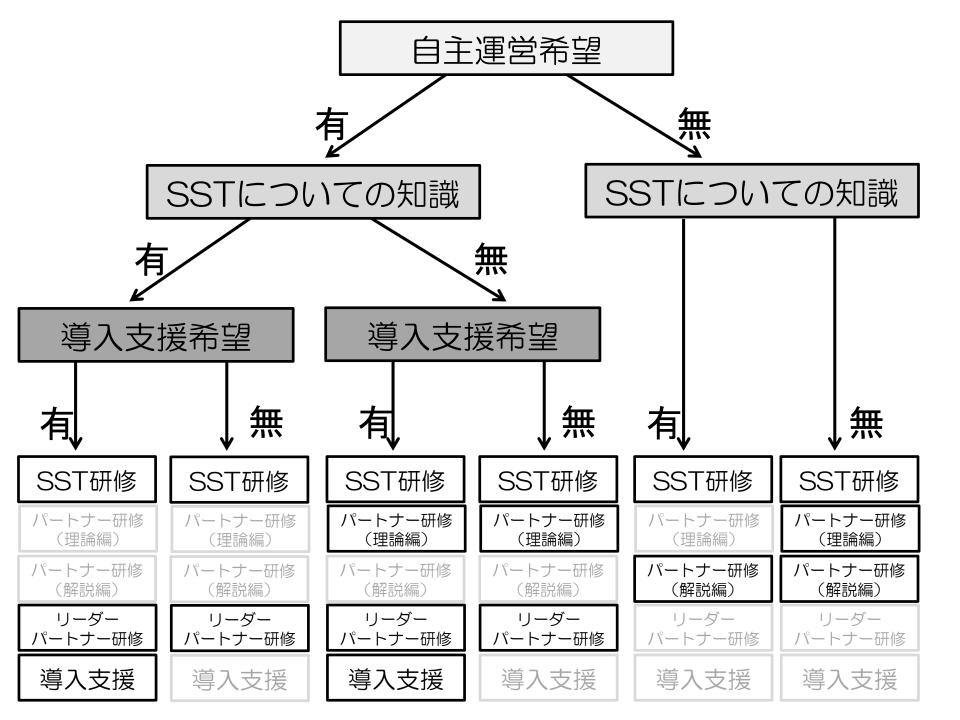
支援者社員の自己効力感の向上 & 職場環境の向上



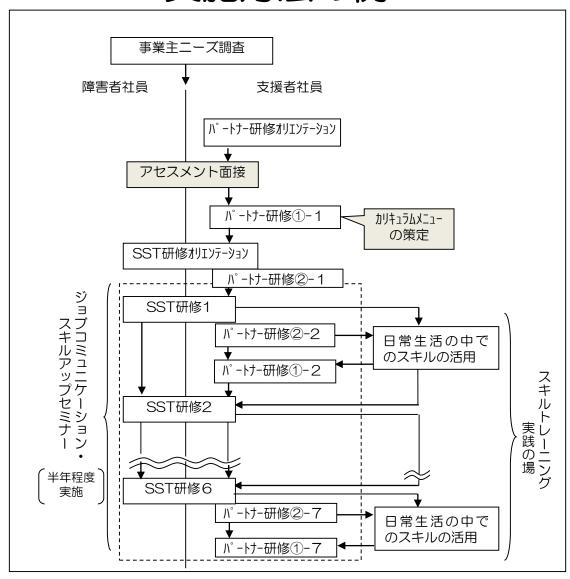
→お互いにスキルアップしていく環境作りの支援

プログラムを構成する3つの研修ユニット

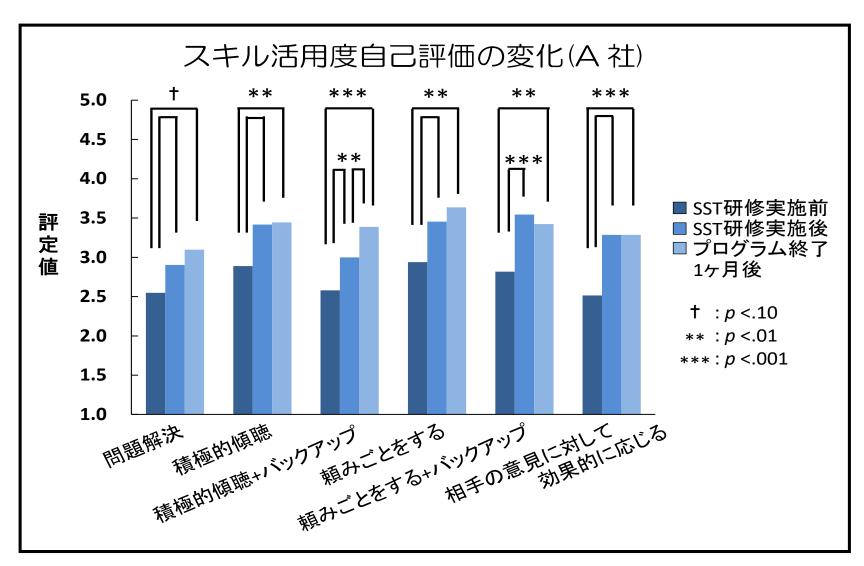
	SST研修	パートナー研修	リーダー・パートナー 研修
<u>ターゲット</u> <u>スキル</u>	コミュニケーション スキル	障害者支援スキル	SST研修のリーダー スキル
<u>対象者</u>	障害者社員 (支援者社員は見学 参加)	支援者社員	パートナー研修受講経 験のある支援者社員
<u>実施内容</u>	SSTセッション	①社会的学習理論、 障害特性について の講義(理論編) ②SST研修の解説 等(解説編)	パートナー研修 (解説編) 十 SST演習



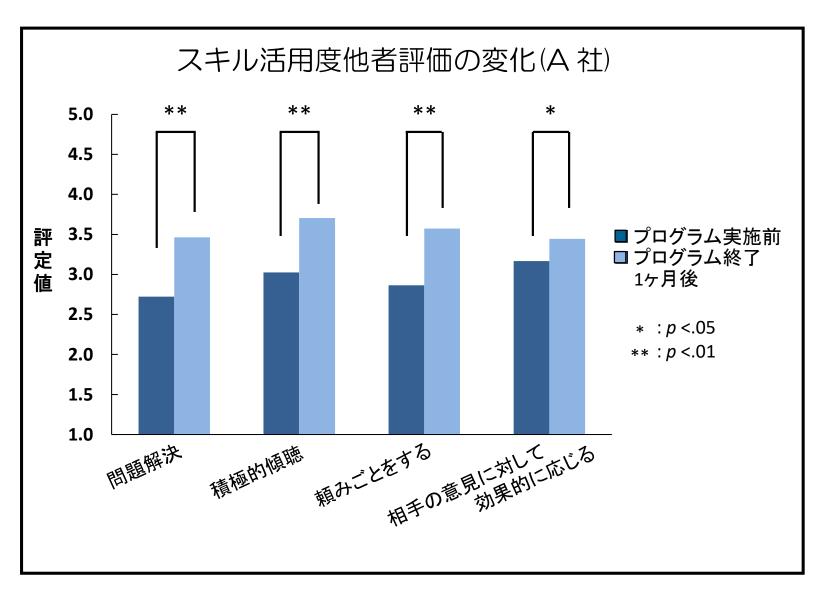
実施方法の例



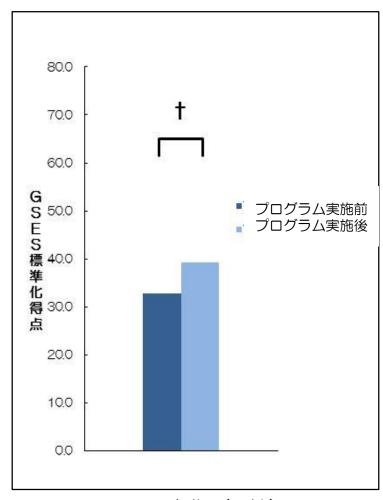
試行結果



平成23年度の試行実施結果例(自己評価)



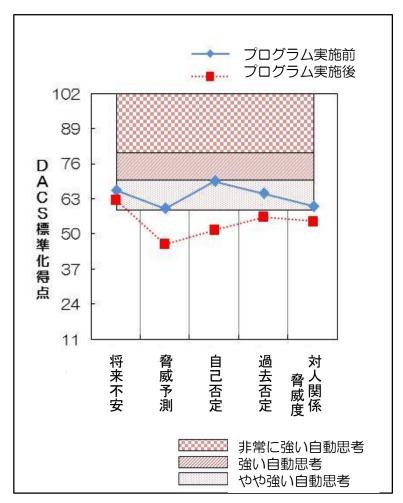
平成23年度の試行実施結果例(他者評価)



GSESの変化(C社)

GSES (General Self-Efficacy Scale)

何らかの行動をきちんと遂行できるかどうかという 予期(セルフ・エフィカシー)の一般的な傾向を測定 するための質問紙。

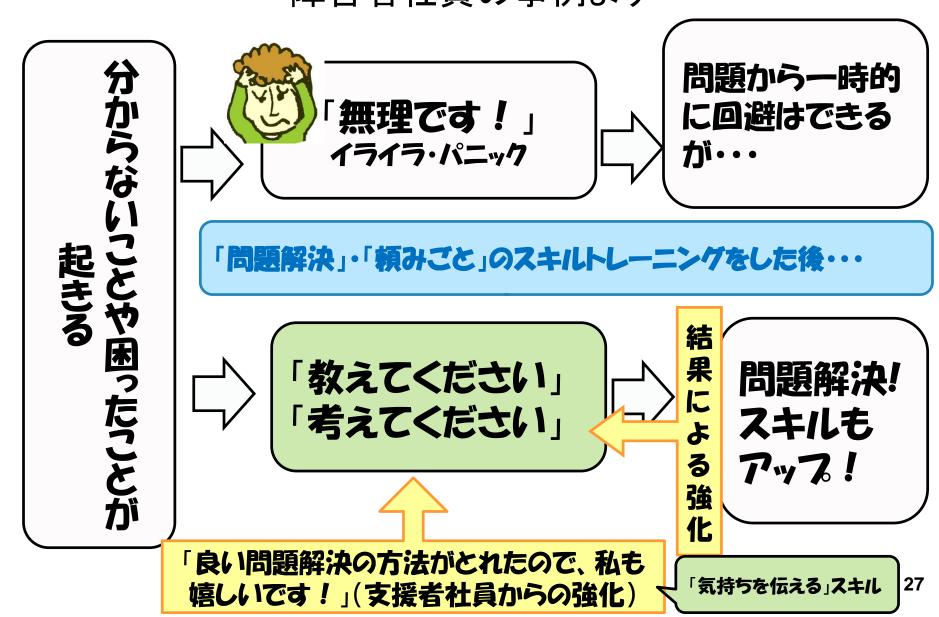


DACSの変化(C社)

DACS (Depression and Anxiety Cognition Scale)

抑うつや不安を引き起こす自動思考(自分の意思とは関係なく、頭の中に自動的に何度も繰り返し出てきてしまう考え方)を測定するための質問紙。

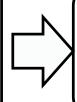
結果 ~障害者社員の事例より~



聞きたいこと、 話 した いことがある

結果

~障害者社員の事例より~



事務室にすぐに入りこみ、 相手に話しかける



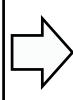
応じてもらえ、本人 すっきり、でも、相手 は困ることも・・・

ゴーサイン・ノーゴーサインの見極めのポイント、相手の都合を 聞くステップについて学ぶ・・・

視線

表情

姿勢



事務室入り口で、中をの どき込み、相手が忙しそ うにしているのを見て、 「ぼくは約束を守りますか ら!」と立ち去る。



化

「約束を守ってくれ て助かりました。 後でゆっくり話を 強聞いてもらえる。

ステップを踏め ば大丈夫!







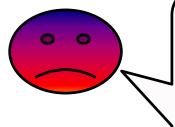
ステップを踏んで教 えればできる!

支援者社員

結果

~支援者社員の事例より

悪いモデルになっ ています・・・・



挨拶も返事もしない!

こっちも同じように黙っていれば、少しは嫌な気持ちがわかるかしら。

認知機能障害の障害特性のひとつに、「相手の状況や気持 ちをキャッチするのが苦手」というものがあります。



もしかして、伝わっていなかった?

だからこそ、「気持ちを言葉にして伝えること」「頼みごとのスキルを使ってどうしてほしいか具体的に伝えること」が大切なのです。



やってみます・・・。

宿題

結果報告を楽しみにし ています。

結果

~支援者社員の事例より~

早速、「黙っていられると、とてもさみ しい気持ちになります。挨拶や返事 を返してもらえると嬉しいです。」と 伝えたら、一度で行動が変わりまし た!会話も増えたんですよ!

実行されたこと、また、その結果、相手と良い関係になられて私も嬉しいです。

実は、ほかにも困っていることがある んです・・・ パートナー 研修にも SSTの構造

宿題報告

フィート・バック

課題設定

•

宿題の設定

30

く障害者社員>

コミュニケーションスキルが向上しただけでなく、物事に取り組む姿勢が前向きになった。

く支援者社員>

- ・肯定的な言葉を意識して発するようになり、障害者社員にとっての人的環境が大幅に改善された。
- ・障害者の特性や特徴を理解することによって感情的な 叱責が少なくなった。
- ・問題行動の改善に向け、冷静に考え、指示できるようになった。
- 理論を学んだことで、自信を持って日々の支援を行うことができるようになった。

考察

効果をもたらした要因

- (1) チームとしての取り組み
- (2) SST研修とパートナー研修の両輪 による支援
- (3)「学習」と「実践」を取り入れた 研修デザイン

山本五十六の言葉

「やってみせて、やらせてみて、はめてやらねば人は動かじ。話し合い、耳を傾け、 承認し、任せてやらねば、人は育たず。 やっている、姿を感謝で見守って、信頼せ ねば、人は実らず。」