**意思伝達が苦手な障がい者のアセスメントと評価　第4回「アセスメントのツボと課題」01190804wtj**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| シート＃ | シートタイトル | 小見出し | 要点　「」はテロップ |
| P1  左下 | アセスメントのツボと課題 | ●アセスメントの前提に信頼関係 | 意思表明も含めてご本人が話しやすい環境にあるか、信頼関係があるかが適切なアセスメントを行うための大前提。 |
| ●分かりやすいアセスメントの工夫 | 支援者にわかりやすいアセスメント。場合によっては利用者と一緒にアセスメントする場合もあるので、そいういう意味でもわかりやすいアセスメントの工夫をする。 |
| ●使いやすいアセスメントツール | 使いづらいアセスメントは結局使われない。ファイルにしまわれていて、そのまま使わないアセスメントはあまり意味がないかもしれない。 |
| ●支援の目的に合ったアセスメント | 支援の方向性とアセスメントが一致しているかどうか。「何を目的に支援をしていて、何を成果とするのか？ここをきちんとしていないとアセスメントもできない」。個別的なものでいらないものは省いていく勇気も必要かもしれない。 |
| ●時にはアセスメントした枠に囚われない。寄り添いながら考える | 支援アイディアよりもアセスメントが先、と申し上げたが、その枠にとらえきれない利用者も存在している。そういう意味では枠にとらわれないで、本人の行動を観察し、そこから個人と環境の関係性の中で一番いい方向を探っていくのも大事なアセスメントである。インフォーマルな部分。 |
| P1  右下 | アセスメントのツボと課題  （つづき） | ●問題行動ばかりに焦点をあてない | 利用者のエネルギーが強い場合には、その状況に巻き込まれ行動に目がいってしまうが、ABCなどの機能的なアセスメントを使いながら、  「アセスメントをすることで客観的な距離を置くということも、とても大事」になってくる。そして、その中で何もないように思えるが「必ず本人の強みがあるので、その強みを発見することがとても重要」になってくる。 |
| ●環境のアセスメント | 問題行動ばかりに焦点があたっていると、個人に焦点がいってしまい、個人を取り巻く環境についてのアセスメントが弱くなる。  そして「大事なのは、環境に本人を適合させるのではなく、環境を本人に近づけるという工夫」。自閉症の構造化はまさしくそういうこと。その視点で環境をアセスメントする。 |
| ●変化する個人と環境 | 一度アセスメントをして終わりではなく、「人間は個人と環境の相互作用の中で大きく変わり変容していく。その状況に応じて、その行動を裏付けるアセスメントを考えていく必要がある」。支援現場での場面・場面での観察、記録、評価が大切になる。ドンピシャのタイミングで介入する時期が来たりすることがある。ここを逃してはいけない。 |
| ●支援とアセスメントを紐づけて考える | これはセンスを磨く、ということになるが、支援をやっているだけではなく、常に「どういう根拠でどうして行っているのか？目的は何か？どういうアセスメントをしたのか？これからどういうアセスメントをすればいいのか？、ここを関連づけて考えることが大事」になる。 |
| ●アセスメントと実証的な方法 | その意味では、アセスメントは、支援を行ったことの結果の実証的な確認をしていくことになる。つまり、「その支援は意味があったのか？成果があったのか？両者にとってその支援は良かったのか悪かったのか？」このことを仮説検証し分析をして評価していくことがアセスメントになる。 |
| P2  左上 | 支援者とチームのセルフチェック |  | アセスメントで大切になる環境には、支援者とチームが入っている。もう一つのアセスメントのツボとしては、支援者とチームのセルフチェックを行うことも重要な要素になってくる。 |
| □利用者の個別性や全体性、支援の目的を確認しているか | この確認をしていないとアセスメントも違う目的に変わってきてしまう可能性がある。 |
| □アセスメントを支援アイディアの前に行っているか | アセスメントを軽視するわけではないが、どうしても支援の方法論が先に来てしまう。「その根拠はどこにあるのか？ということを意識していくことが大事」になる。つまり、こういう仮説検証をして、こういう仮説ができたので、支援はこういう方向がいいのだろうという話し合いをぜひ行っていただきたい。 |
| □アセスメントの評価をチームの共通理解としているか | 「アセスメントから出てきた課題・ニーズの整理・支援のアイディアが、きちんとアセスメントと紐づけられて、チームの中で合意形成されているか？」。これがないと、いくらアセスメントをしても、観察と記録をしても、それは全く使われないし、恣意的な場当たりな支援になっていく可能性が高いように思う。 |
| □適切に評価できているか | 支援者は常にここを考えていかなくてはいけない。出てきたアセスメントの内容をきちんと理解しているだろうか。そして環境は整備されているか。この環境は支援者・チームも含まれるが、利用者が置かれている環境を整備しているのか。私たちはどうしてもアセスメントを個人の責任に持っていきがち。「実は、支援者側や施設側の環境の不備が大きく要因としてあることも認識する必要がある」と思う。 |
| □能力・スキルと生活状況は区別されているか | できる・できないにだけに目がいかないで、「地域・生活の全体の中で生活状況全体として考えていくということも必要」なことだと思う。 |
| P2  右上 | 支援者とチームのセルフチェック（つづき） | □事実に基づいた客観的評価となっているか | 特にケース記録などの日々の支援の記録については、「事実と推測をきちんと分けて書く、数値などの見えるものの形で表す」、頻度や数字、量的なもので「定量的な分析・結果を出していくということも大事なので、その辺も「見える化」していく」とよいと思う。 |
| □仮説―検証型のアセスメントになっているか | 「アセスメントは支援者が知恵を絞って考えること」。ここができているかできていないかが最大の焦点。 |
| □課題設定と実行管理は適切か | アセスメントは、課題の設定と実行管理がきちんと行われていない限りは、アセスメントのしようがない。支援を計画通りにやっているかを支援者側のアセスメント・評価としてきちんと行うべきであると思う。 |
| □支援者の視点はそろっているのか | 支援者の視点がそろっていないと、支援の実行管理も課題設定、実行、その後の検証もふぞろいになってしまう。 |
| □支援者は疲弊していないか | メンタルヘルスの部分でとても大事なことで、特に強度行動障がいなどの支援で、「利用者が非常にエネルギーがある時は、支援者は心身ともに疲れる。その辺もきちんとアセスメントしていくことが必要で、その対策も併せてやっていく必要」がある。 |
| □組織風土は良好か | 「利用者の尊厳を考えた支援を行なおうとしている施設なのか？チームなのか？その辺の福祉マインドがきちんとあるかどうかを含めて環境としておさえておく必要がある」と思う。 |
|  | 支援者とチームのセルフチェックについては、特にサビ管の方は、その点も踏まえてご検討いただけるとありがたいです。 |