

立教大学学術推進特別重点資金（立教 S F R）
大学院生研究
2008年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院 現代心理学 研究科 心理学 専攻		
指導教員	所属・職名	氏名	
	立教大学現代心理学部教授	大石 幸二 印	
自然・人文の別	自然 ・ <input type="checkbox"/> 人文 <input checked="" type="checkbox"/>	個人・共同の別	<input checked="" type="checkbox"/> 個人 <input type="checkbox"/> 共同 名
研究課題名	児童生徒の行動とスタッフの相互影響性を考慮したトレーニングプログラムの開発		
研究代表者	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
	立教大学大学院現代心理学研究科 博士後期課程3年	遠藤 愛 印	
研究組織	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
	立教大学大学院現代心理学研究科 博士後期課程3年	遠藤 愛	
研究期間	2008 年度		
研究経費	200 千円		

研究の概要 (200～300字で記入，図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究では，対人援助サービスを提供するスタッフの援助技術の質的向上を目的としたトレーニング方略について応用行動分析学の立場から検証した。その際，特に児童生徒－スタッフ，スタッフ－訓練者それぞれの相互影響性に着目して，分析・アプローチを実施した。2008年度には，1) スタッフの支援行動の実施を困難にする要因を検討すること（研究1），2) 児童生徒が示す行動問題への対応を確立するためのスタッフトレーニングを実施し評価すること（研究2），3) 訓練中のスタッフと訓練者の相互作用を分析し，訓練中に生じるスタッフの心理的負担感を明らかにすること（研究3）をねらいとして，3つの小研究を実施した。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[スタッフトレーニング] [行動問題への対応] [スタッフと訓練者の相互作用]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

本研究は3つの研究から構成される。これらの研究は、同様の研究フィールドで実施されたため、「研究の全体的方法」として、研究実施場面や参加者など、研究の場面設定について記述する。また、研究1と研究2については、同様の参加者で研究を実施し、研究3は先の研究とは別の参加者で実施した(人員構成と人数は同様とする)。

研究の全体的方法

1. 場面設定

データ収集場面は、大学の臨床心理学系の研究室と、支援対象生徒が在籍する中学校と協働体制で展開された「放課後支援」という地域支援活動場面であった。放課後支援は、①生徒のニーズ調査、②アセスメント(WISC-Ⅲの分析・行動観察)、③保護者や学級のニーズの確認といった手順にて生徒の個別支援目標を決定し、これら個別支援目標を基に3つのグループに分け展開された。

2. 参加者

参加生徒：首都圏郊外に位置するA市の公立中学校に設置された特別支援学級(以下、学級とする)に在籍する生徒であり、第2学年が2名、第3学年が9名の合計11名が本研究に参加した。生徒の行動特徴については「グループの構成」の項に記した。

スタッフ：本研究開始時、大学院(修士課程)学生5名、学部学生2名の合計7名がスタッフとなった。スタッフは、大学の臨床心理学系及び教育実践系のゼミに所属し、所属大学で実施された発達臨床セッションに継続参加し、機能的アセスメントや行動支援計画の立案に関する知識と支援技術を習得していた。

訓練者：スタッフと同じ研究室に在籍する博士課程の大学院学生であった。スーパーヴァイザー(以下、SVとする)は、臨床心理士として複数の自治体で小中学校及び保育園の巡回相談を担当しており、発達臨床、応用行動分析及びコンサルテーションに関わる技術を有していた。また、SVは修士課程に在籍時より大学の発達臨床セッションやA市を拠点とする地域支援活動に参加し、本研究に参加する多くの学生スタッフとチームを組んで行動面のニーズを有する生徒への支援に取り組んだ。

研究1 スタッフの支援行動の実施困難な状況の検討に関する研究

目的

支援対象生徒の利潤を追求するために、支援プログラムの進行を妨げる可能性のある生徒の行動問題への対応に焦点を当てたスタッフトレーニングを実施した。具体的には、グループで実施する事前ミーティングの中で、支援実施中に起こりうる行動問題の予測と、具体的な対応方法に関する言語化といったトレーニング手続きを適用した。そして、生徒が示す行動問題に対するスタッフの行動、それに伴う生徒の変容について評価するとともに、トレーニングの社会的妥当性についても考察した。

方法

1. 手続き

研究実施に先立ち、各グループは機能的行動アセスメントを用いて生徒の行動問題を成立させている環境事態を分析した。そしてSVとの協議を経て(a)ゲーム活動のセッティング、教示方法、教材の改善(先行事象操作)、(b)代替行動出現後の強化や行動問題が出現したときの対応方法(後続事象操作)の見直しを行った。SVとの協議後、各グループの学生スタッフはグループごとに所定の行動支援計画表に支援方法を記載するよう求められた。この後、各グループは、行動支援計画表に記入した支援計画を実際の支援セッションで実施した。

2. 分析方法

行動支援計画表に記載されている各グループの支援内容を実際の支援セッションで実施したかどうか、2名の評定者を設定し、支援セッションのVTRで間接的行動観察法を用いて評定した。支援内容は、(a)ゲーム活動のセッティング、教示方法、教材の改善(先行事象操作)、(b)代替行動出現後の強化や行動問題が出現したときの対応方法(後続事象操作)の2種類に分類し、(行動支援計画表に記載された支援事項の数)÷(支援セッションで実施した数)×100の計算式で算出し、それらを支援計画の実行度とした。

結果・考察

各グループとも先行事象操作に比べ後続事象操作、つまり行動問題への危機介入的な対応に関して行動支援計画の実行度が低い傾向にあった。また、学生スタッフが行動問題に一貫した対応を行えないことで、結果的に行動問題が終息せず、生徒の支援プログラムへの参加時間も短くなる状態にあった。よって、学生スタッフが行動問題に一貫した対応を行うことを目指す介入の必要性が窺えた。

研究成果の概要 つづき

研究 2 生徒が示す行動問題への対応を確立するためのスタッフトレーニングの実践

目的

行動支援プログラムを実施するスタッフのグループに対し、生徒の行動問題が生じる様々な環境文脈を考慮に入れながら、①関与の手がかりとなる刺激、②具体的な対応方法、③達成基準の3点を特定させる手続きをまず適用した。そして、スタッフが各グループで決定した支援計画の実行度と、それに伴う生徒の変容を客観的に評価するとともに、介入の受け入れ度をスタッフのアンケートへの回答をもとに考察した。

方法

1. 研究デザイン

一事例実験デザイン (Barlow & Hersen, 1984) を踏まえ、グループ間マルチベースラインデザインを適用した。そして a) 生徒の行動問題への対応に関する学生スタッフの支援計画の実行度、b) 生徒の支援プログラムへの参加率を従属変数とし、ベースライン期と介入期で比較し介入の効果のみた。

トレーニング (独立変数): トレーニングは、スタッフグループの GM にてそれぞれ行われた。介入条件であるトレーニングは、前回のセッションの VTR をスタッフとトレーナーで観察しながら、標的行動が生じたときの状況とともに振り返り、①関与の手がかりとなる刺激、②具体的な対応方法、③達成基準について記入するフォーマットをスタッフに提示し、各グループで話し合い記入させた。これらのトレーニングの後、次回セッションでの支援の要件をまとめるため、専用の記録用紙に支援の要件を記録させた。

2. 効果評定

トレーニングによる生徒の行動問題に対するスタッフの関与の変化を検討するとともに、トレーニングに対するスタッフの評価を聴取するために、研究終了後スタッフに対して質問紙調査を行った。質問紙は、Crone and Horner (2003) を参考に、1) GM について 2 項目、2) 標的行動への対応について 3 項目、3) 標的行動以外の行動問題への対応について 3 項目、グループでのアプローチについて 6 項目の合計 14 項目と自由記述欄から構成された。

結果・考察

生徒の標的行動への対応に関するスタッフの支援計画の実行度は介入後上昇し、これに伴い生徒の支援プログラムへの参加率も上昇した。効果評定においてもおおむね肯定的な結果が見られたが、暴言や暴力などを示す生徒が所属するグループ A のスタッフは、行動問題への対応を行う際の心理的負担や、支援計画にそった実行という 2 点において、変化なしと回答した。

本研究で実施した行動問題に関する具体的な対応方法を記入するフォーマットを用いたトレーニングは、スタッフの実践力やそれに伴う児童生徒の活動参加率に有効な手段であったといえる。しかし、生徒同士の相互作用そのものに介入が必要となる場合、本研究で実施したトレーニングのみでは、スタッフの心理的負担感を軽減するのに十分でなかった。よりスタッフの行動面の強化を図るアプローチが必要であると考えられる。

研究 3 訓練中のスタッフと訓練者の相互作用分析

目的・方法

トレーニング実施中のスタッフの行動を訓練者との相互作用という観点から分析するとともに、訓練後に実施したスタッフのアンケートの回答と照合し、訓練中のスタッフの負担感について検証した。具体的には、訓練者からの質問を、1) 生徒の状態、2) 支援計画の内容、3) 専門的知識に分類し、それらに対するスタッフの回答率 (全質問数/回答できた数×100) を算出した。同時に、それらの回答率がトレーニング適用後、時系列的に上昇したか否かを検証した。

結果・考察

3つのグループのうち、グループ A については、トレーニング中に提示される訓練者からの「支援計画に関する質問」に対する回答率が低く、時系列的にも上昇しなかった。また、グループ A のリーダーは、トレーニング後のアンケートの中で、「行動支援計画の立案」「支援目標の設定」について自身のスキルアップが見込めなかったことを報告した。また、グループ A のリーダーは、自由記述欄でグループミーティングの運営などがうまくできなかったことを記述し、トレーニング中に自己肯定感の低下させていたことが明らかとなった。

以上から、今後のスタッフトレーニングでは、トレーニング実施中のスタッフの行動からスタッフの状態を把握し、フィードバック方法をアレンジしていくことの必要性が示唆された。

※ この (様式 2) に記入の成果の公表を見合わせる必要がある場合は、その理由及び差し控え期間等を記入した調書 (A 4 縦型横書き 1 枚・自由様式) を添付すること。