

コグトレの取り組み

地域生活支援課
訓練系事業

コグトレ導入の経緯

- 宮川医療少年院への見学(H25.2.19～20)
- みどり園内での復命報告(H25.3.19)
- 訓練系事業での導入(H25.4.15)
- 効果検証のための心理職の協力
- マニュアル作成(H25.9.30)
- 特別支援学校、就業・生活支援センターへの影響
- 中間評価(H25.12.25)

コグトレ導入の経緯

- 宮川医療少年院への見学(H25.2.19~20)
触法障害者支援の参考として見学
宮口Drが
「再犯を防ぐための方法は就労すること、そのための支援プログラムがコグトレ」
とおっしゃったことで、訓練系事業に使えると判断

コグトレ導入の経緯

就労のための支援プログラムの意味

- 認知能力向上
- 感情認知向上とコントロール
- 身体機能コントロール
- 社会性向上

取り組みについて

【実施内容】

●決められたメニューに従って基本的に構成
阿弥陀くじ→脳トレ→感情→升目埋め→
点つなぎ→棒渡し→動作模倣→姿位伝達→
爪楊枝積み

●新たな課題が見つければそれを重点的に
問題解決、聴いて考える、地図

メニュー【感情写真】

●感情理解の乏しさを補填する

感情を吐き出させることが大切だが

どういう感情なのかわからない人が多い

＝感情を言語化できない

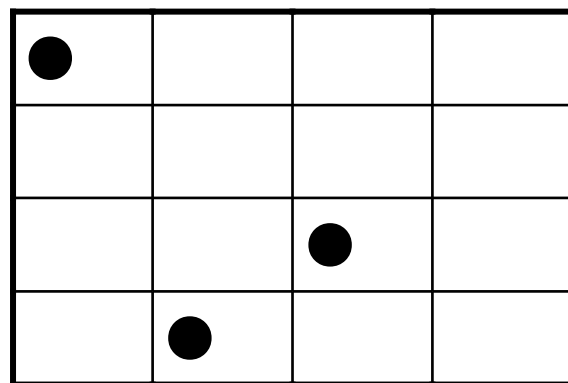
→表情写真を見て感情を言語する

メニュー【升目埋め】

●認知機能の底上げ

<見る力をつける訓練>

表示される図を記憶して、書き写す



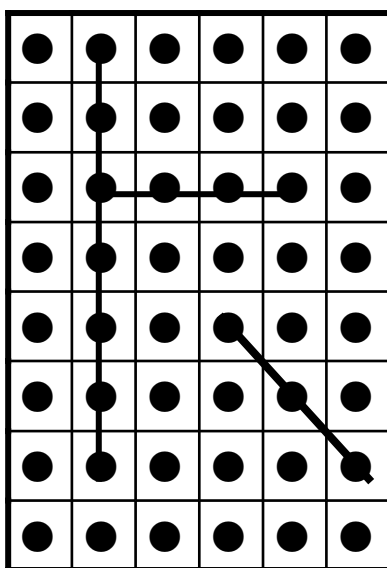
図を数秒間見てもらった後図を隠し、升目だけが入った紙に●を書き入れてもらう。

メニュー【線つなぎ】

●認知機能の底上げ

<見る力をつける訓練>

表示される図を記憶して、書き写す



図を数秒間見てもらった後図を隠し、
升目だけが入った紙に線を書き入れてもらう。

メニュー【棒渡し】

●身体機能の向上

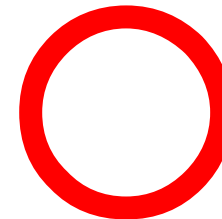
＜目と手の協応、他者への配慮＞

ゲーム感覚で訓練する。
数人で輪になり、右手に棒を持ち、掛け声に合わせて、右の人に投げると同時に左から投げられた棒を取る。相手がとりやすいように投げる配慮、反対側への注意も必要。



メニュー【動作模倣】

対峙した職員と同じ動作をする。見えるままにまねをするのではなく、職員の立場でまねをする。職員が右手を上げていたら、見えるままだと左手を上げることになるので、自分に置き換えて右手を上げる。



メニュー【姿位伝言】

ひとりが目隠しをして前に立つ。職員が隣でする姿勢を言葉だけで目隠しをしたメンバーに伝える。目隠しをしたメンバーはその言葉だけで判断して、姿勢をとる。

身体部位の名称と方向を注意深く観察し、動作を理解して言語化し説明する力、体を制御する力、見方が変わると行動が変わる。

メニュー【爪楊枝積み】

時間内に爪楊枝で井形を作り、どれだけ高く積み上げられたかをチームで競う。時間終了時に相手より低かったら負け。手先を使う細かな動き、時間管理、相手のことを見ながら自分のことをする、駆け引きを憶える。



取り組みについて

【実施状況】

- 2月末で通算42回、実施しなかったのはゆうあいぴっくで利用者が不在の2回のみ
- ゆうあいぴっく参加生活訓練利用者の言葉
「僕らがいないときにコグトレをしないでください」

コグトレの効用(園長)

- (1)認知機能

認知機能そのものの向上。

- (2)集中力

複数課題を、比較的短い単位で、継時的に提示する学習場面構成自体に、集中力を養成する効果がある。

- (3)集団・社会性

グループ学習形態そのものが、社会性或いは人間関係能力を伸張する作用がある。

コグトレの課題(園長)

●(1)効果測定

- ①目的・方法・結果として期待できる効果等の整理＝シラバスあるいはカリキュラムのより緻密な構成
- ②①で指摘した観点から、適切な評価ツールを使用して、コストベネフィット(トレーニングのコストそして意味と効果)を検証
※使えるツールはDN-CASくらいしかないか
- ③効果測定の評価のためにも、参加メンバーの基本的な能力評価が必要



心理職に評価依頼(日本版DN-CAS)

コグトレの課題(園長)

●(2)ドロップアウトメンバーへの対策

①集団で取組む中で、課題について来れないメンバーのフォロー。グループでのディスカッションに入りにくいメンバーのフォロー。



スタッフがドロップアウトメンバーのストレングスを強調し
他のメンバーに伝える

②課題によって解決には利用者の障害特性が反映される。多様な集団であれば、どのようにそれを組み込んでいくか。

コグトレ印象(園長)

(1)短いスパンでの興味持続

課題が短い間隔で替わっていくので、興味を持続しやすい

(2)集団学習による相互成長作用

グループで取り組んでもらう事により、ポジティブな相互作用が発生すれば、個別学習以上の効果が期待できる

(3)障害種別による学習特性の課題

課題が比較的視覚優位のため、発達障害系の利用者には有利か。「表情当て」課題は、これまでの社会経験や保護者の関わりが大きく作用するだろう。場合(ボキャブラリーの幅等)によっては、知的障害系利用者に優位。

6ヶ月経過して

【利用者の変化】

- 動作模倣では間違いが少なくなっている。
- 各自発言の仕方がうまくなっている実感がある。
- 生活訓練班では利用者間での相談ができるようになっている。
- 反面、勝負にこだわる悪影響が見られる。例えば、チーム議論の際も一部のものだけで議論をする、「あの人がいるから負ける」とこぼす、等。また所用・病気で休むと獲得シールの数に大きく差がでるため、モチベーションが低くなる。

6ヶ月経過して

【対策】

- ① スタッフ間であらかじめチーム編成を決める。
- ② レベルの低い方のいいところをスタッフが見つけ、誉め、他のメンバーに伝える（例えば、Uさんは升目うめは一つは完全に覚えることができる。それを利用して作戦を立てたら勝てるよ、と伝える等。）
- ③ みんなで議論をしたチームに努力賞としてシールを1枚プレゼントする。
- ④ 1回に渡すシールを少なくして、欠席しても数に大きな開きがないようにする。
- ⑤ スタッフのかかわり方を統一するために、下半期は開始10分前のミーティング（9:50～10:00）と終了後15分のミーティング（11:30～11:45）の時間をとるようにする。
- ⑥ スタッフのかかわり方は、指示的なものから、共感型・支援型に変えていく。

6ヶ月から9ヶ月

- コグトレ司会を行う職員を固定せず、変化を持たせる
- 新たな課題を追加（地図・問題解決）
- 利用者に任せきり議論から、職員が介入し皆で議論する方向へ
- メンバー全体のいい点を皆に伝える工夫

9ヶ月経過して

【職員の感想】

●参加について

○一部のものを除きコグトレを楽しめている。

○メンバーより職員の脳トレに力を入れているのはなぜだろうと思っていました。



楽しみながら参加できるように

そのためには、まず職員が難しさと楽しさを実感する

その雰囲気を利用者に伝染させる

9ヶ月経過して

【職員の感想】

●利用者の成長について

- 升目や点つなぎは当初全くできなかった利用者が3回中1回正解できたり、もう少しで正解になるまでに改善が見られる。
- 「周りは関係なし」といった利用者が相手の意見を聞いたり、自分の意見を発表したり伝えてわかってもらおうとするようになってきた。
- 訓練中に討議する際意見が出るようになった。議題によっては積極的に意見を出す。(ただし職員が介入すると黙ることがある、)
- 相手から見て左右どちらを考え、声かけをしている利用者がいる。
- 利用者が上手にできるようになった。
- 画面を記憶する系統の出題は皆中する人も多くなっている。
- つまようじもだんだんと高い記録が出せている。
- Hさんは自信が出てメンバーの中でも大きな声を出せるようになったと思います。
- クリスマス会で調理をした際に、ホットケーキの焼き加減を満足いくものにしようと、ふたをしてみたり、一度に焼く枚数を変えてみたりと、チーム(Sさん・Fさん・Kさん)であれこれ話し合っって試行錯誤していた。Sさんは自分のチームのおやつ作りが、完成すると相手チームに自ら「手伝いましょうか?」「お皿はどれがいいですか?」等声かけができていた。

9ヶ月経過して

【職員感想】

●職員の気づき

- 左右や東西南北、身体の部位を知らない、またはあやふやな利用者が多いことが分かった。きちんと理解していただき筋道たった説明ができるようになれば素晴らしい。
- 左右や肘膝腰等を説明できないことに驚いた。普段の訓練でそのような言葉を使えば使えるようになるのだろうか。
- 相談しない利用者についてどう指導すればよいのか。(他メンバーを馬鹿にしているところもあるようだ。)
- 利用者の得意不得意が新たに発見できる。
- 相手にどのように伝えたらよいのか自分の勉強にもなる。
- 姿勢伝達は体の部位名がわかっていなかったり、鏡像が理解できていなかったりで苦戦している。
- 地図系統の出題はまだ慣れていない様子。
- 記憶力が問われる問題では能力差が歴然としている。チームワークが問われる問題とないまぜにしながら、それではないんだよという内容で(現在もその内容なので)よいと思う。

9ヶ月経過して

【職員の感想】

●要改善点

- シールが欲しい、勝ちたい気持ちは全員にある。勝てばOK、負ければ周り(メンバー・職員)のせいにする。
- チームの人数が多いと話し合いにも参加せず、または入れてもらっていない人がいる。
- 姿位伝達は、もしグループ数を増やせば課題の態勢を同レベルで考えるのが大変だと思う。

9ヶ月経過して

【改善案】

- ひとつのチームの最大人数を3人程度にしてはどうか。1)まとめ役、2)答えを記入する人、3)チームの状況や答えを伝えたり発表する人。
- シールのルールの確認：チーム戦で勝てば1つ。チーム戦にならないものは参加したら一つ。参加とは、後半に職員が当てるのではなく、メンバー自ら手を上げて自分の考えや意見を発表できたらその人に一つ。
- 問題解決訓練はチーム戦にしてはどうか？メンバー同士話し合う訓練が出来ると思う。
- たまに大会議室で行うなど雰囲気を変えてはどうか。
- 特別賞シールを出す際、職員が討議し一人を決めるようにしては。
- チーム決めの際、職員が考えて利用者を分散する

9ヶ月

【利用者の感想】(職員の聞きとりによる)

●A氏

コグトレを始めた時は全然出来なかったが、今は升目はできるようになった。新しい地図はいつも考える時間がギリギリ。もっと頭の回転が速くなれば良いと思う。自分の勉強になっているのでコグトレは今後も参加したい。

●N氏

升目をもっとうまくやりたい。画面を見てどこに○を描くかが難しかった。

●U氏

線つなぎ、棒渡し、動作模倣、姿位伝達は楽しい。

9ヶ月経過して

【利用者の感想】(職員の聞きとりによる)

●H氏

負けるときが多いからあまり面白くない。負けたら負けたで引きずる。問題解決のとき自分がいないチームでは職員がヒントを与えるのが不満。強い人と弱い人との差が出るのでバランス悪い。自分とA氏のチームには超難しい問題が来る。コグトレ自体がなくなってほしい。

※H氏の母親より「コグトレが楽しみで金曜日は絶対に休まないと言っている」との情報あり。

●K氏

みんなとゲームをするのが楽しい。いろいろなゲームが楽しい。升目とか線つなぎは見ている時間がもっと欲しい。

●O氏

課題によっては眠いけれど、動作やものを伝えたり勉強になったら良いなと思う。ぼちぼち自分の力になっていると思う。

9ヶ月経過して

【利用者の感想】(職員の聞きとりによる)

●S氏

欠席などでシールが少ない人のために敗者復活戦をして欲しい。つまようじはしたくない。

●M氏

コグトレの時間の間、ずっと苦痛。つまらないとのこと。職員が役に立つゲームだと伝えると「じゃ仕方ないっすね、やります」と悪ぶって答える。

●F氏

(身体部位の名前が)分からないので姿位伝達はしたくない。

9ヶ月経過して

【まとめ】

- 議論力・思考力・記憶力・集中力が向上している実感がある。生活場面でも「コグトレみたいやな」と笑いながら自ら試行錯誤に取り組んでいる。
- それぞれの得手不得手で、メニュー参加のモチベーションが変化している。
- 訓練の真意をわかる人はまだ少ない。

改善後

- 三人のチームに編成

→役割が必ず当たる。他人任せだった人が積極的になる。

- ドロップアウトメンバーの分散

→チームの総合力に偏りが出ないように職員がチーム決めの際に工夫

就労移行支援班での成果

共同作業時に、適切な指示が多くできるようになった



「あなたの右の方をさげて」「わたしの左に回ります」

就労移行支援では、今年度は利用者数が少なく、企業実習参加などで集団の中でのコミュニケーションスキルを発揮できる場が少ないため、成果が見えにくかった。

生活訓練班での成果

コグトレ開始前からSST（ソーシャルスキルトレーニング）を実施しており、対人関係の練習をしていた。

そこへコグトレを導入したことで、対人関係がより強化されたように感じる。

特に班員会議中、グループでの調理実習、グループでの外出訓練の際に強く感じる。

手間取っている人がいたら（以前）

- 無関心
- 自分ができていたらそれでいい
- 人を傷つける言葉を平気で言う

手間取っている人がいたら（現在）

励ます 「大丈夫！」

褒める 「GOOD！」

気遣う 「〇〇さんもやってみる？」

ホットケーキをひっくり返すのが上手いかななくても励ます。

ホットケーキを上手くひっくり返せたら誉める。

横でじっと見ている人だけの人に「やってみる？」と声掛けをする。

自然に利用者間でできています。



説明して分かってもらえない時（以前）

- 自分が説明しているのに分からないのは相手が悪いと責める
- この人には説明しても無理と最初からあきらめる
- 黙り込む

説明して分かってもらえない時(現在)

- 分かってもらえないのは自分の説明の仕方が悪いと思う。
- どうしたら伝わるかを一生懸命考えるようになった。
(身振り手振りなど工夫する)

グループの中で（以前）

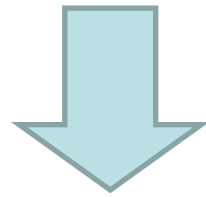
- 一人が好き
- 無関心
- 頼れる人に任せっきり
- 個々が思った通りばらばらに行動する
→失敗が多い

グループの中で（現在）

- 自己主張できる（手伝って欲しい、嫌だ、こうしたいなど）
- 相手の意見を聞ける
- 良いことを思い付いたら提案してみる
- みんなに合わせてようとする
- 相手や周りを気遣える
- 自分の役割を自分で見つける
- みんなと同じようにしたいと思う
- 自分から寄っていく

新卒者が利用開始となったある日 の訓練班 その①

請負作業中、新規利用者のシーラーの調子が悪くなる



調子の悪いシーラーを自分が使い、調子の良いシーラーを新規利用者に譲る

新卒者が利用開始となったある日の訓練班 その②

「雑巾はどこ？」と探す新規利用者〇〇さんに対し

Aさん：「こっち。」（無関心ではない証拠）

Bさん：「こっちでは分かんやろ。

コグトレの時みたいに・・・。」

（やさしくアドバイス）

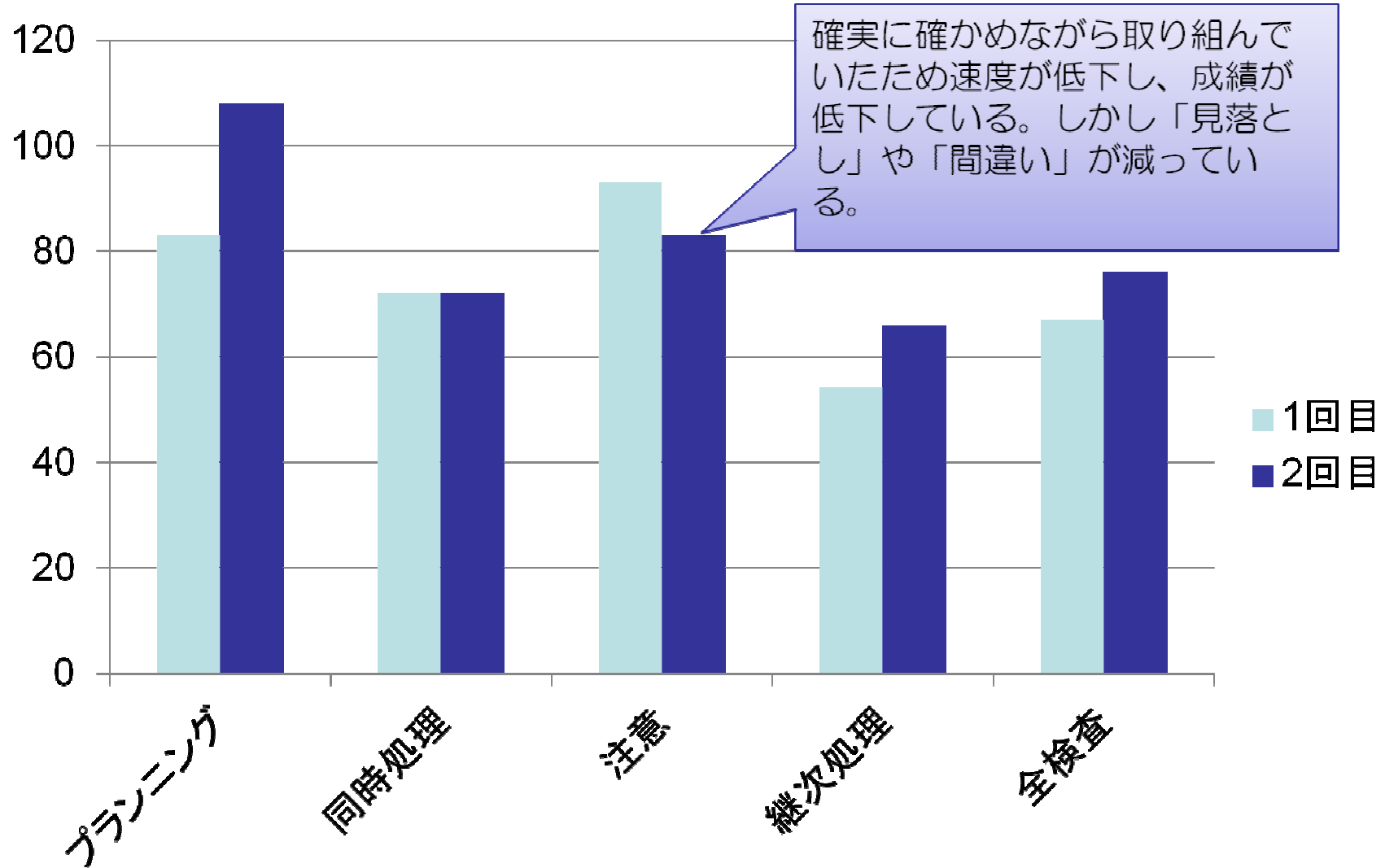
Aさん：「〇〇さん、こちらです。」（SSTを意識して）

Bさん： コグトレを意識して丁寧に説明していました。

心理学的検証

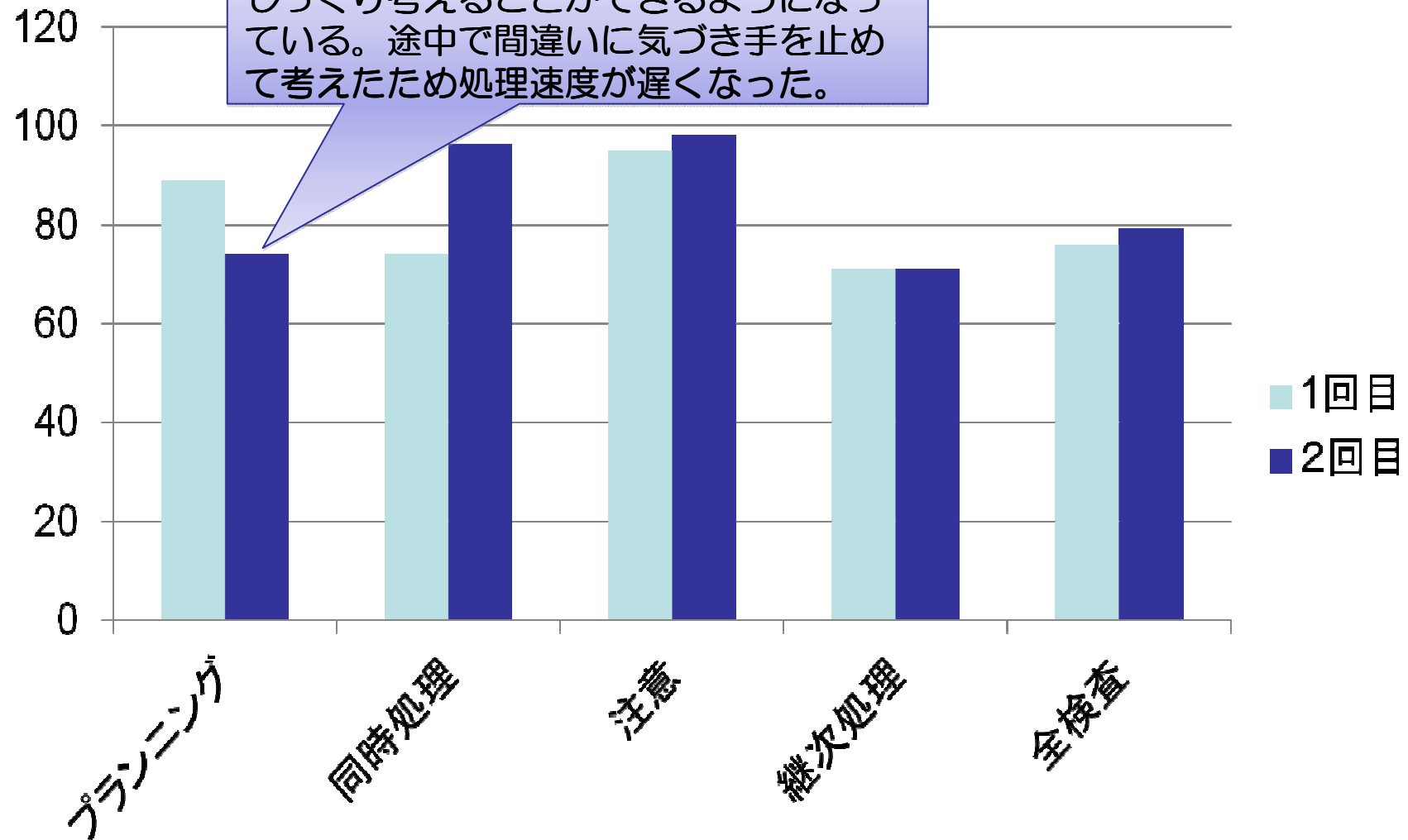
- 日本版DN-CAS認知評価システムによりコグトレ開始時直後での認知能力を測定。
- 一定期間訓練後再評価。
- 精神年齢を考慮して算出。
(テスターは児童課職員笹川・中山両心理職)
 - 1回目 (H25年7月実施)
 - 2回目 (H26年2月実施) 6名実施

たとえばAさんの評価

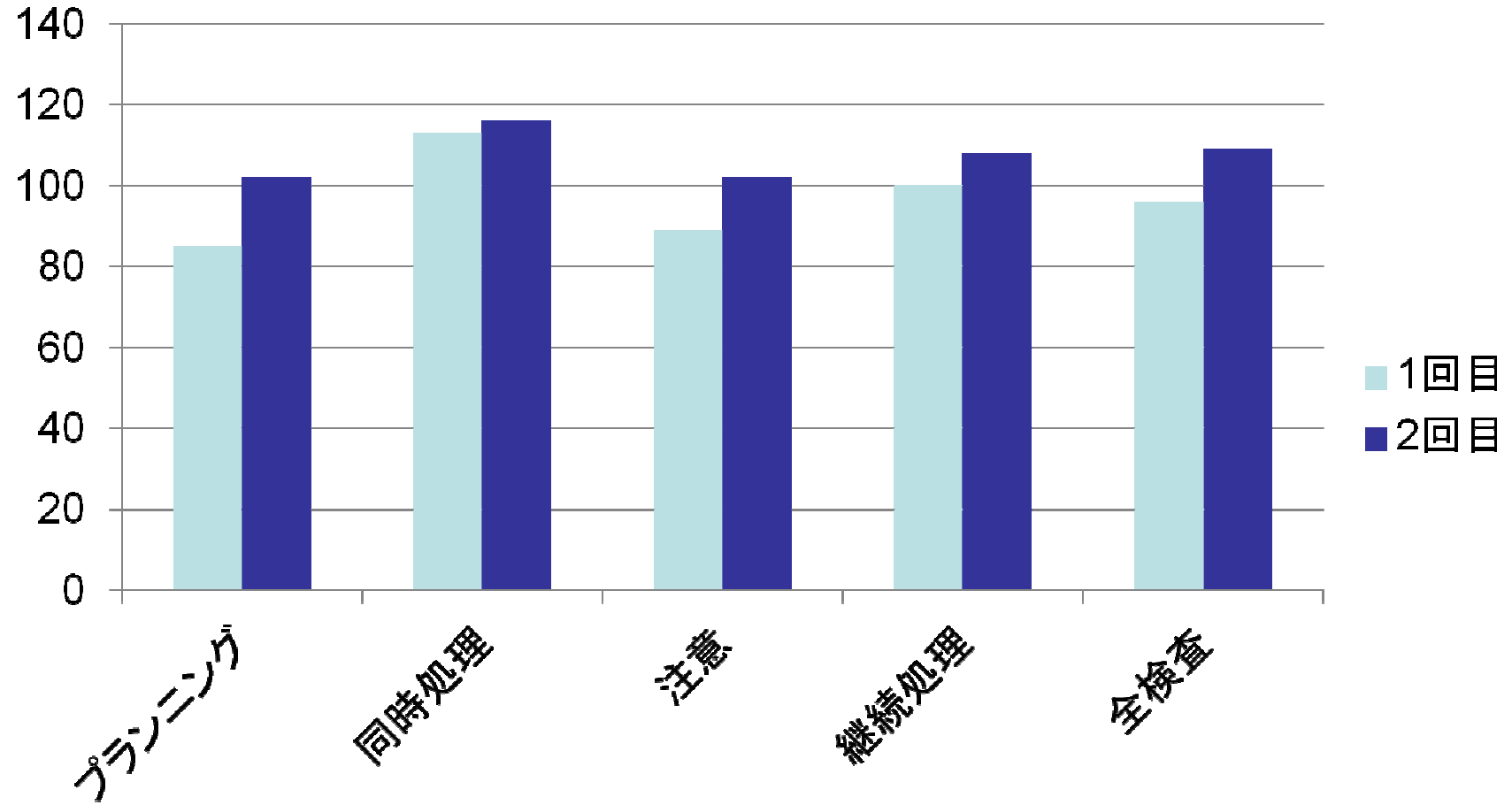


たとえばBさんの評価

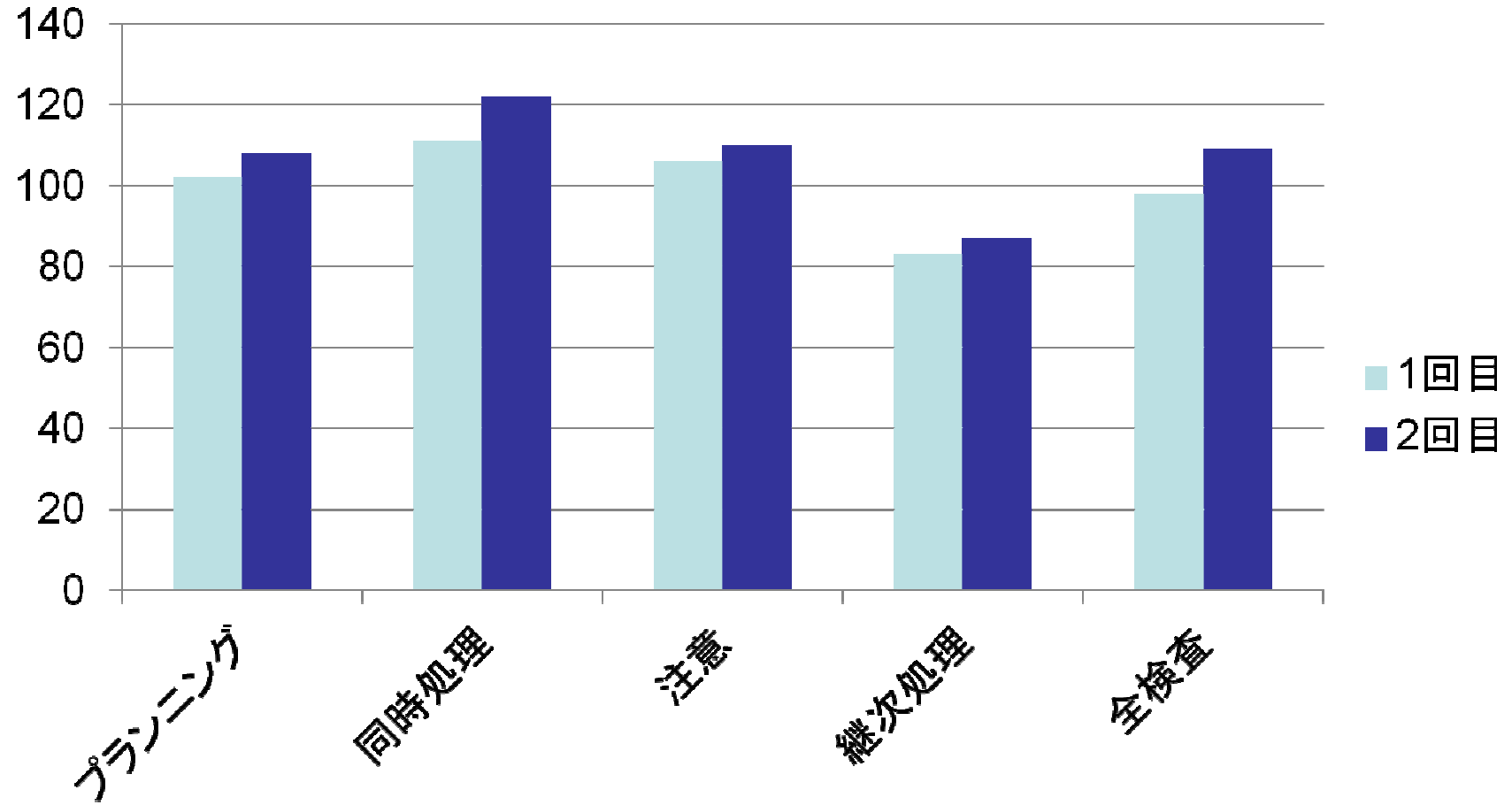
効果的な処理方法を見つけ出したり、じっくり考えることができるようになっている。途中で間違いに気づき手を止めて考えたため処理速度が遅くなった。



たとえばCさんの評価



たとえばDさんの評価



心理学的検証

- 作業に対する取り組みの姿勢の変化
- 作業効率が上がっている
- 丁寧な仕上がりになっている
- 自信を持って落ち着いて取り組んでいる
- 注意集中する力が伸びた
- 視覚的に提示された物事を理解する能力が伸びた

コグトレの成果が現れていると推測する

検査を受けた6名全員に効果が見られたわけではない。

2名のうち、1名はほとんど変化なし。

1名は1部に向上が見られた。視覚的な情報に対する理解力が上がっており、課題に対する取り組み方を考える兆しが見え始めた。

今後コグトシを継続することで徐々に発展が見られるかも。

今後の課題

- 利用者によってレベルの高い問題がある
- 難しい問題は最初からあきらめている
- 記憶力が全ての問題はどうしても正解率の高いメンバーに皆が頼りがち



個人ではなく、チームで協力し合ってこそシールがもらえるような課題設定が大切。

「聞いて考える」トレーニングや、じっくり考えたり考え直すくせを身につけるようにしていく。