グループ活動とグループワークの役割について

――ASE プログラム実践を通して考える――

一　村　小百合*

Group Activity and Role of Group Work

――Focusing on the Action Socialization Experience Program practice――

Sayuri Ichimura

要旨：人との関係を築いていく上でグループの存在は重要な要素である。社会福祉実践の手法の一つであるグループワークはその時代の社会問題に対応するためさまざまな分野で発展をとげてきた。その源流についてさかのぼるとともに、グループワークにおけるグループワーカー（指導者）の役割とプログラムについて整理を行うこととする。また、グループ活動を通して自己を成長させ信頼関係を築くプログラムの効果や、グループワークを実践するために必要な要素は何かについて考察する。

Abstract : When we interact with others, considering about the role of group is very important. Group Work, one of techniques of the social welfare practice, has been developed in various fields corresponding to social problems. In this paper, I draw the beginning of Group Work and sum up roles of the group worker（a leader）and programs of Group Work. In addition, I show Action Socialization Experience program（ASE）as program to mature self and build trustworthy ties with others, and think about its effects. And I examine what the essential factors to practice Group Work are.

Key words：グループ group　グループワーク Group Work　グループ指導者（援助者）group worker　グループ活動 group activity　ASE（行動社会化経験プログラム）Action Socialization Experience program

Ⅰ　はじめに

社会福祉の現場や実践場面では、対人援助技術を用いて、利用者が抱えている生活上の問題を把握し、社会的な人的・物的資源の活用を行い、また、利用者を取りまく環境に働きかけることによって支援を行なっていく。

目の前にいる利用者との関わりはもちろん、社会的な資源となる人との関わりや連携が欠かせない。

しかし、社会福祉を学び、専門職を目指している学生たちの最近の傾向としてよく言われることは、「人との関わりが苦手」、「人見知りをする」、「集団行動（活動）が嫌い」などである。

社会福祉の実践場面では、自分一人で支援を行なうのではなく、組織の下、さまざまな職種の人や関係機関と連携をとり、一人の利用者の

*関西福祉科学大学社会福祉学部　講師

支援を行なうことになる。

人との関わりは大前提であるとともに、集団での行動で必要となるチームワークやリーダーシップが求められる。

大学での授業において、対人援助の実際を学ぶ社会福祉援助技術演習の授業では、具体的に人とどのように関わり、どのようなコミュニケーション支援や社会資源が使えるのかなど、チームワークやリーダーシップを通して学ぶべきはずが、まずはそのクラスのメンバーとの関係作りを行なうことから始めなければいけない状態である。

緊張をほぐし、話せる雰囲気を作り、仲良くなって、やっと本題の対人援助についての内容へと進むことができる。

だが、これがスムーズにいかず、かなりの時間を要するようになってきた。

主体性、自主性が乏しく、協調性にも欠ける学生が多く見られるようになってきたのである。教員が働きかけることを待っている、あるいは教員がそれをすることが当たり前といった様子でこちらを窺う者もいる。決して、皆がそういう状態ではないが、幾人かのそのような態度が他の学生に影響を与えることは言うまでもない。

例え一人でもそのような態度の学生がいることは、小集団で学ぶ場、特に演習形式の場であれば、他の学生へも何らかの緊張を伝えることになる。個人がグループに与える影響は大きいのである。

諏訪[1]は、「どれだけ多くの文献を読んだとしても、対人援助ができるとは限らない。人とうまく関わる能力は、文献を読んだり講義を受けたりするだけで身につくものではなく、受身的に学ぶのでなく、体験を通して自らが主体的に学び、対人関係の感性を磨くなかで始めて手にすることができる」と述べている。

本稿では、人との関わりを捉えたグループについて考え、社会福祉実践の手法の一つであるグループワークについて、その発展してきた源流とその実践において重要となるグループワーカー（指導者）とプログラムの役割について述べることにする。なかでも、野外で行なわれている ASE プログラムの紹介を行ない、グループワーク実践において ASE プログラムの有効性について考察していくこととする。

Ⅱ　グループワークとは

1. グループワークとは

社会福祉実践の手法の一つであるグループワークとは、グループに所属する個人が他のメンバーとの相互作用を通して人間的に成長・発達する過程や、グループ自体が社会的に望ましい方向に向かって成長していく過程を支援していく援助方法のことである。

グループワークが最初に公式に定義されたのは、1935 年の NCSW（全国社会事業会議 National Conference of Social Work の略）におけるニューステッター[2]（Newstetter, Wilber I.）の「ソーシャル・グループワークとは何か？」で報告されたものによる。

ここでニューステッターは、「グループワークは、教育的過程であって、自発的なグループ参加を通して個人の発達と社会的適応を目的とするとともに、そのグループを社会的に望ましい諸目標を拡充する手段として活用することである。」と述べている。

また、グループワークの母と称されるコイル[3]（Coyle, Grace）は、「グループワークとは、任意に作られたグループで、余暇を利用して、グループリーダーの援助のもとに実践される一種の教育的過程であり、グループ経験を通して、個人の成長と発達を図るとともに、社会的に望ましい目的のために、各メンバーがグループを活用することである。」とグループワークの定義を述べている。

ニューステッターもコイルも、グループワークを教育的過程として捉えており、個人の成長と社会的改善を目的としていた。だが、両者の論文を詳しく見ていくと微妙な相違が見られ

図 1　グループワークの目的についてのニューステッターとコイルの対比

る。ニューステッターは個人の成長と社会の改善を相互依存的で織り混ざりあったものと考え、個人の成長と社会の改善という 2 つの目的を等しく重視しているのに対し、コイルは、グループワークが社会変革に大きく貢献したことは重視しているが、民主的なグループ経験を通しての個人の成長・発達を目的の第一においているように思われるというのである。

大利は、これらのことを図式で示し、両目的を対比させている。(図 1)[4]

両者だけでなく、アメリカでは 1930 年代、数多くの研究者や実践家たちが、グループワークの定義を発表し、それぞれの目的に応じた研究を行なってきた。

これらのように、グループワークと一言で言っても、グループワークの目的や使用する場においてその意味や捉え方は多種多様である。

集団として集まればグループワークのような見方をされる場合もあれば、集団で活動すること、また、社会教育やレクリエーションの目的として、あるいは仲間作りのためのものと捉えられていることもある。

前に述べたニューステッターやコイルが定義しているようなグループワークへの理解が充分されないまま多方面で活用されてきたこともその一因である。

グループワークは、社会教育・青少年団体活動・レクリエーション運動・キャンプ・労働運動・セツルメント運動などの社会運動を通して、社会福祉と社会教育の双方の分野から発展をしていくことになるのである。

2. グループワークの源流

グループワークは、変化し続けている社会の情勢に対応するために生まれた社会的運動と社会団体によって発展していった。その時代の社会問題に対する社会福祉の要求に応えるために、小集団の機能を活用して行なわれてきたのである。

イギリスやアメリカにおけるグループワークの歴史をみると、19 世紀後半に誕生した YMCA やセツルメント運動が中心となり、それぞれの地域の社会問題に応じた社会改良運動としての流れと、社会教育やレクリエーション運動の流れのなかで発展していったのである。

当時、イギリスやアメリカでは、都市化や産業の発達が急速化する各都市において、貧困、非衛生、道徳の退廃、暴力の蔓延、青少年の非行問題、環境の悪化が都市部を中心に社会問題として深刻化していた。

このような劣悪な環境と、人々の生活状態を改善するために、①精神的に目覚め、②労働者教育として、③愛国心を持って、④自助と相互扶助のため、⑤レクリエーションのため、の 5 つの目的を持って、グループ活動を活用した運動を人道主義者や社会改良家たちが行なっていったのである。

3. 伝統的グループワークと新しいグループワーク

グループワークが理論的に体系化されたのはアメリカにおいてであった。

グループワークという用語は 1920 年ごろから用いられるようになったが、当時は現在のような「手法」としてではなく、余暇活動を提供

している「分野」を意味することを主としていた。

そして、その時代の社会情勢の動きに伴い、グループワークも変遷していったのである。

伝統的グループワークとは、「社会的意識」と「社会参加」に向けて社会教育やレクリエーション運動を持ってグループを活用して社会改良を行なっていくというものであった。

しかし、第二次世界大戦中、軍関係事業での精神科医やケースワーカーとの協働により、グループワークは治療的な分野へも活動範囲を広げていくことになる。このことがグループワークの発達に強い影響を及ぼすことになっていく。新しいグループワークへと発展していくのである。

新しいグループワークへの潮流には大きく二つの点が挙げられる[5)]。一つは、ケースワークへの傾斜である。治療的グループワークとして、診断に基づいて個々のメンバーに設定された処遇目標を達成するということである。治療的ということは、病を治すことが重視されることになる。

もう一つは、次節で述べる、相互作用モデルである。診断や処遇目標の設定よりも、グループ過程で生じてくる対人接触のなかの相互援助を重視し、援助者を媒介者として捉えている。グループワーカー（指導者）は必要な時に、グループが望む時に手を差しのべるが、その他はグループの行動に任せるというものである。

こうしたアメリカでの展開過程を経てグループワークはわが国に導入され、社会福祉の専門技術として定着していくのである。

4. グループワーカー（指導者）とプログラム活動

グループワーク実践において重要な要素を占めるのは、専門的知識や技術を持ったグループワーカー（指導者）の存在と、援助媒体として活用されるプログラム活動の二つが挙げられる。

グループワーカー（指導者）と四つの代表的な理論体系モデル（アプローチ）

グループワークが単なるグループ活動との大きな違いは、社会福祉の知識や技術を備えた専門職であるグループワーカーがグループの展開過程に、意図的・意識的に介入を行い、グループが持つ特性を理解し、目的に向けて働きかけているかどうかということである。

グループワークは、それらが用いられる場面や目的においてその役割が変化してきた。

1960 年代にアメリカでは、グループワークの研究を行い、モデルとして体系化を行なった。当初は、「初期的なモデル」として三つのモデルが示された[6)]。

①ケースワーク的モデル、②臨床的モデル、③一般的ソーシャル・グループワーク・モデルの三つである。

「ケースワーク的モデル」は、現在のケースワークにみられるように、精神分析の影響を受けた研究者たちが、精神分析的な手法の強いケースワーク過程を、グループワークのなかに持ち込んだものであった。

「臨床的モデル」は、精神病院における集団精神療法と情緒障害児施設の児童の治療となる集団生活場面の考え方を福祉施設やキャンプにおける集団処遇として取り入れたものである。集団を個人の治療や発達の場とする、後に治療的グループワークへと発展していくことになった。

「一般的ソーシャル・グループワーク・モデル」は、社会教育を含む広範囲に実施されていた伝統的グループワークであり、後に「社会的諸目標モデル」として発展するものである。

これら三つのモデルを基盤としてさらに理論的に体系化されていくことになる。なかでも代表的な四つのモデル体系について、その特徴と体系におけるグループワーカー（指導者）が果たす役割について以下に示すことにする。

①社会的諸目標モデル（social goals model）

「社会変革アプローチ」とも言われ、社会問

題の解決を目的としたものである。望ましい社会を目指して「社会的意識」と「社会参加」を主要概念としてグループを活用することとした。

グループワーカーは「可能ならしめる人」、すなわち「可能にする人」であると言われ指導者としての役割を担っている。

②相互作用モデル（reciprocal model）

「交互作用モデル」、「相互作用媒介者アプローチ」、「媒介モデル」とも言われ、個人と社会の有機的な相互援助の関係を前提としているもので、個人とその社会が自己実現へ向けて互いに相互的役割を担うものであるとしている。

グループワーカーの役割は、個人と社会を変化させることよりも、媒介することにある「媒介者」としている。

③治療的モデル（remedial model）

「社会行動的モデル」「予防的及びリハビリテーション的アプローチ」と言われるものである。初期の臨床的流れから個人の治療、小集団による個人の変革をグループワークの目的とするものである。

グループワーカーはメンバーをその援助目的（治療）に向け、意図的に「変化せしめる人」、「変化を起こさせる人」、すなわち「介入者」として捉えられている。

④発達的モデル（humanistic model）

「ヒューマニズム的モデル」とも言われるものである。グループを成長と発達のために人々が相互に助け合う社会の縮図と考え、社会的機能の向上という目標が強調され、自己覚知（自己への気づき）、自己評価、自己活性化に対する潜在能力など、人間主義的、実在的テーマが基礎となっている。

グループワーカーはメンバーと対等の関係にあり、率直で共感的で誠実な「ありのままの人間」としてメンバーを共有する人として考えられている。

これらのモデルは、それぞれの目的や状況によって用いられる場面はさまざまであり、グループワーカーの役割も変わってくる。

しかし、グループワーカーとして重要なことは、モデルとしての対応を行なうのではなく、時と場合によりその役割を使い分けるということである。ある時は、「媒介者」として、またある時は「可能ならしめる人」として、目的に向かって安心してグループが活動できるように、また、グループ間の相互作用を上手く活かすことができるようにそれぞれの場面で対処することが求められるのである。

プログラム活動

もう一つの重要な要素となるのがプログラム活動についてである。

グループワークの専門性や方向性が定まるまでは、グループワークにおけるプログラム活動は、「レクリエーションの内容」についてや「プログラムの良さ」といった中身に集中していた。その後、幾度と重ねる議論により、プログラムは、グループワークの目的を達成するための手段であると明確に位置づけられていくことになる。

また、プログラムの内容については大きく二つの要素が存在する。

一つは、ゲームや話し合い、芸術活動などといったレクリエーション活動であり、もう一つは、パーソナリティの交流、人間関係の構築であり、これによって集団過程が展開される。

プログラムと人間関係がしっかりと絡み合いグループワークの目的が達成されるのである。多種多様なプログラムを理解し、活用するのと同時に、グループ内の人間関係を理解し、活用していくことが重要となるのである。

トレッカー[7]（Trecker, Harleigh）は、「プログラムとは、（グループワークの目的を達成するために）個人およびグループのニードに応ずるために、ワーカーの助けを得て展開される、計画、実施、評価、といった一連の諸活動の一区切りとそれに影響を与え与えられる、相互関係、相互作用、葛藤、意思決定などの諸過程を

含むものである。」とプログラムの定義について述べている。

グループワーカー（指導者）が先導するだけでなく、どのような活動でも良いと言うのでもなく、メンバー同士が相互関係を築き、意思決定できるものが望ましいということである。

特に学生が授業のなかで専門職として援助技術を体得する前の段階で必要となるのは、人との関わりである人間関係についてである。プログラムを通して人と人との関係を作り、それが相互に影響をしあい、そのなかで個人の特性やグループの特性が明らかになっていくのである。

計画、実施、評価といったプログラム過程を踏まえ、グループ活動を中心に、メンバー同士の相互関係について体験を通して学ぶ方法として、筆者の指導経験のある野外で行なわれているプログラムと関連づけて考えてみることにする。

Ⅲ　ASE プログラム

1. ASE とは

ASE[8]（行動社会化経験プログラム Action Socialization Experience の略）とは、野外で、自然や人工の障害物を利用して作られたいくつかの課題をグループで解決していく過程を通して、社会化を促進していくことを目的としてデザインされたプログラムのことである。グループによる課題解決学習を通した社会化促進プログラムであり、メンバーが互いに協力して課題を解決していく経験を通して、協力、責任、友情、正義、奉仕といった人間的価値の意味の理解と、それを媒介として成立する民主的な人間関係を構築する技術、態度の学習を図ろうとするものである。

ASE の理念や方法の源流となるのは、20 世紀にフランス海軍の士官であったエベルト（Georges Hebert）によって生み出された自然的運動活動であり、人間が持っている自然な動きに基づいて考案された新しい運動体系が発展してきたものである。

これは、“自然主義”と特徴づけられ、機能的（function）であること、有益（useful）であること、全体的（global）であること、野外（open air）で行なわれること、が重要視されている。そして、人間が行なう全ての運動は、歩いたり、走ったり、はったり、登ったり、ジャンプしたり、バランスをとったり、投げたり、持ち上げたり、運んだりといった、人間の自然で基本的な動きから構成されている。自然や人工の障害物に挑戦し、克服していくことの楽しさと勇気、協力といった価値の教育が何よりも重要とされている。機能の全体の発達のために、さまざまな運動要素の発揮を必要とする障害物をサーキット状に配置し、それが ASE のプログラム発展へと繋がっていったのである。

その後、この運動はカナダに移入され、後のロープコースやアドベンチャー・プログラムといった訓練活動へと発展していき、イニシアティブ・ゲームとされる ASE プログラムへと発展していったのである

現在では、カナダだけでなく北アメリカの主要な野外（活動）施設で ASE プログラムが行なえるようにプログラム用の器具（エレメント）が設置されている。

2. ASE プログラムの展開

ASE プログラムはサーキット状に設置された各課題（プログラム）について、決められた時間の範囲内でグループのメンバー全員で解決していく（実践する）というものである。

〈プログラムの目的〉

①グループのメンバー全員で、その課題を実行する過程や結果から、「協力」「工夫（創造性）」「信頼関係」「役割」「目的達成」とはどういうことかについて考え、それらを育むことを目指す。

②グループ活動を重視する。

③グループの協力があれば、難しいことも乗り越えていけるということを体感する。

④これらの体験は、今後の社会生活において重要な要素となり、いかなる難問に直面したときにも通じるものである。

〈基本的な展開方法について〉

①課題の設定とグループの大きさ

グループの人数は課題の内容を考えて、子ども、大人にかかわらず 8 人から多くても 12 人までの小グループとする。課題の設定は、グループ数にもよるが、6 から 10 程度用意する。

②課題の説明

スタッフが課題を解決する前に、グループのメンバー全員にしっかりとそれぞれの「課題」と「ルール」についての説明を行なう。限られた時間の範囲内で、サーキット状に設定された課題を解決していくものである。課題にやってくると（エレメントの前に行くと）スタッフは守るべき注意点を含め説明を一度だけ行う。説明が終わると、グループのメンバーからの質問は一切受け付けない。実践する側がいかに説明をしっかり聞いているのか、このプログラムに関心を持っているのか、リスニングスキルの向上を図ることとする。

③ディスカッション

説明が終わった後、プログラム（課題解決）に取りかかる前に、メンバー全員で話し合いの場を最低 1 分は行なうこととする。ほとんどの個人は、課題の解決を焦りがちで、解決の方法を考えるための充分な時間をとることを嫌いがちであるが、グループの課題に対する有利性、不利性を考慮にいれて合理的な解決の方法をメンバー全員で考え、協力して課題を解決することが大切となる。

④ふりかえり・スタッフ（指導者）の問いかけ

ASE プログラムの各課題解決のための時間は 15 分である。スタッフは、グループが課題を解決できなくても、最後にとるふりかえりで、メンバー同士の意欲性や協調性などについて問いかけを行う。発言の機会の平等性に考慮して、スタッフは、グループの課題に対しての有利性、不利性の活かし方、克服の仕方、積極性などについて、それぞれのメンバーの考えや思いを引き出すようにしていく。

⑤まとめ

すべてのグループが課題の解決（ASE プログラム）を終了した後、スタッフは全グループのメンバーを集めて、ASE プログラムの課題解決に求められた理念や方法は、実際の社会に横たわっている問題の解決に求められるそれとが類似していることについて話を行う。社会にはさまざまな問題があり、問題の解決にはさまざまな個性（有利性、不利性）が力を合わせることが必要なことや、協力するということは、お互いの個性を認め合い、手を取り合って最も可能な解決の方法を考え、一人ひとりの積極的な関わりが重要になることを、実際の体験を例に挙げて問いかけていく。

⑥評価

ASE プログラムの課題解決プロセスの評価のために、図 2 のような評価表を用いる。

評価は、課題解決に最高 4 点、チームワークに最高 6 点の計 10 点が、全ての課題に与えられる。評価はその課題の担当スタッフの主観がかなり大きな影響を及ぼすかもしれないし、それぞれの課題は厳密に見れば曖昧さが含まれているが、課題解決力やチームワークに対して全体的に捉え、貴重な資料となる。

以上のように、課題解決にあたり重要なことは、説明を一度しか行なわないことと、その後はグループだけで課題解決に向けていかなる方法で実践していくか、ということである。自分勝手な単独行動や他人任せといった行動をとっていては解決にはいたらないし、全員の同意が

図 2　ASE スコアシート

課題名〈　　〉

グループ名・人数	制限時間	実施時間	課題達成	チームワーク	合計	コメント

なければ進まない。

協調性はもちろん、リーダーシップを発揮することやチームワークが求められる。何よりも全員が課題解決に向けてどのような方法があるのか考えることが大切となる。

3. ASE プログラムの実際（実践例）

具体的にどのようなプログラムがあるのか、ほんの一例を挙げることにする。

①チーム T シャツ（切り株乗り）

大人用の T シャツの上に同時に何人乗ることができるか。誰も地面に触れてはいけない。

・T シャツの大きさを 2 つ、次は 4 つ折りにした状態で、何人乗ることができるのか実践する。

・T シャツに見立てて新聞紙を使っても良いし、同じほどの大きさの木の切り株で行なってもよい。

〈ルール〉

・メンバー全員が、10 秒間、地面に触れることなしに T シャツの上にいなければならない。

②ハンドノット（人間知恵の輪）

人間知恵の輪とも言われているもので、全員が手をつなぎ合わせて作った結び目を手を離すことなくほどいていくと、一重の円、あるいは 8 の字になるというものである。

①チーム T シャツ

〈ルール〉

・結び目を作るとき、全員が集まって小さな円を作り、目をつむって両手を円心にだし、手をつなぐ。

・両手が同じ相手同士、また隣の人とは手を結ぶことはできない。

・途中で手を組み変えることはできない。

・途中で手が切れたら最初からやり直し。

②ハンドノット

③横木

地上 1.8 m の高さに渡された横木を全員が乗り越えて、反対側に移動する。

〈ルール〉

・横木を支えている両側にある木は利用してはいけない。

・一度反対側に移動した者は、戻ることはできない。

③横木

④毒蜘蛛の襲撃

毒蜘蛛に気づかれないように、巣の間を抜けて反対側に脱出する。

〈ルール〉

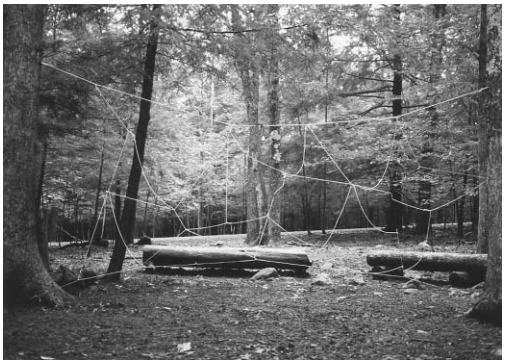
・巣に触れ、巣につけられた鈴が鳴ると蜘蛛が目を覚ます。巣に触れた者は、蜘蛛に食べられてしまうので、その後の課題解決には参加できない。

＊鈴はあらかじめネット（ロープ）に数個つけておく。

・同じ穴は二度しか抜けることができない。（二人までは脱出に使える）

・反対側に脱出した者は、反対側からメンバーの脱出を助けても良い。

④毒蜘蛛の襲撃



⑨リバース

このほかに、

⑤サウンド

⑥目隠し六角形

⑦二本の丸太

⑧ジャンボむかで

⑨リバース

⑩エレクトリックフェンス

⑪底なし沼

⑫迷路

など、ほんの一部の紹介ではあるが以上のようなタイトルがつけられたプログラム内容がある。

また、ASE プログラムの他にも、「ロー・ロープス・コース[9]（Low Ropes Course）」や「PA[10]（Project Adventure）」と呼ばれる内容のプログラムがある。いずれもドイツで創設された OBS[11]（Outward Bound School）が行なっている冒険プログラムから進展して活用されている。

そのねらいは、メンバー同士の「信頼」「協力」関係を築くなかで、個人が自信を持って新しい体験に「挑戦」することや、勇気を持って挑戦すれば必ずできるということを体験することでさらなる大きな自信へと繋げていくものである。

4. 考察

ASE プログラムを行なうにあたり、始める前に必ずグループのメンバー全員でディスカッションを行い、そのプログラム（課題解決）にどのように取りかかるのか（対処するのか）を考えること、そして、プログラム終了後（課題解決後）はふりかえりの時間をとり、例えば、時間がかかった点は何だったのか、プログラム中に誰の発言がメンバーに影響を与えたか、リーダーシップをとっていたのは誰か、プログラ

ム（課題解決）を通してどのようなことに気がついたかなどについてふりかえる。必ず、メンバー全員が意見を述べるように、スタッフはグループのメンバーに促す。

同じグループのメンバーがどのように考え、感じているのかについて理解すると同時に、自分もメンバーの一員であるということを理解するために、このディスカッションやふりかえりの時間を大事にしている。自分の意見をしっかり述べるということ、またその意見をグループのメンバーがしっかり受け止め、自分の存在が大事なものであることをプログラムを通して認識するのである。

また、プログラム実践においてもう一つ重要なことは、特に ASE のプログラム実践（課題解決）にあたり意図したことは、人それぞれの特長や個性（有利性・不利性）を理解し、その特長や個性を活かした課題となっているということである。

身長が低い、あるいは高い、力がある、力がない、など身体的な特長について長所である部分が時にはマイナスに働いたり、短所であった部分がプラスとして機能するということである。

例えば、「チーム T シャツ」では、体重の軽い者は誰かの上に肩車をしてもらうことができる。一人分のスペースで 2 人がそのなかにいる。同様に「毒蜘蛛の襲撃」でも細身の者があいている巣の中をくぐることは簡単である。だが、それらを支える者は、体重のあるしっかりした者が必要になってくる。

「横木」では、ある程度の高さがある横木を全員が超えなければならない。身長が高い者を先に超えさせて、その者が他のメンバーの橋渡しとなる。

そして、必ず全員がしっかり手を握りあい、支えあい、協力しないとプログラムは、課題解決できないのである。意欲的に取り組まない者が一人でもいると、そのプログラムは終えることができないし、もしかすると大怪我になってしまう可能性も起りうるのである。また、全員で手を握り合って協力するということだけではなく、励ましの声をかけ、それぞれの個人に、一歩前進させる意欲や自信を持たせることもある。

また、グループのメンバー全員が参加意欲はあるが言いたい放題の状態でもプログラムは進まない。誰かがリーダーシップを発揮して、それにメンバーが同意していく。ある場合は、S さんがリーダーシップを発揮するかもしれないし、ある場合は M さんがその役割になるかもしれない。数多くのプログラムを実践することにより、知らず知らずに役割分担が行なえるようにもなってくるのである。誰一人欠けることはできないのである。

このようにそれぞれのプログラムが、それぞれの特長や個性を充分に発揮できる内容になっており、それをスタッフと言われる者（専門職の立場である者）が充分に理解をした上で、メンバー全員に促していく。スタッフは、これらのことをメンバーたちが自分たちで気づくことができるように、理解できる雰囲気や環境を作っていくことに配慮していくのである。

そして、個人は、これらのプログラム実践を通して、人への理解、自分や他人の存在意義、協調性について理解するとともに、自分への気づきと自信へと繋がることになる。

大事なことは、ASE プログラムは結果を重視しているのではなく、それにいたる過程を重要視しているのである。実践を通して、グループワークを行なう上で必要な、人への理解、協調性、リーダーシップなどが培われる。実際に自分たちが体験をしたことであるので、その具体性がわかりやすく、どのような部分で協調性があったのか、リーダーシップとは何かといった点が机上で学ぶだけでなく理解しやすいといえる。

Ⅳ　まとめ

北アメリカでは主に小学生から高校生にいた

る子どもたちが、授業の一環で ASE プログラムの体験を行う。また、社会人の新入社員の研修としても活用されている。

野外でゲーム感覚での活動を通して、グループで考え、それを実行に移し、ふりかえる。

人との関わりにおいてはまず人を理解することから始めなければならない。理論的に理解しているだけでは理解していると言えないのである。具体的に「この人のこの部分が良い」とか「頻繁にこの言葉を話す」など、さまざまな場面や言葉を通して理解することが望ましいのである。そのためには、野外という開放的な場所でプログラム活動を行うことは、かしこまらず、緊張することなく、ある種個人の自然な考えや感情が無意識に引き出せると筆者は確信している。

ASE の基本的理念は、人間関係に関わる学習は、まず体験が先にあり、学問や科学は後でそれを理論化されるべきであるというものである。行なうことによって学ぶ（Learning by doing）といった野外教育の方針と合致する。

ASE プログラムは、手軽にどこでも行なえるものではない。しかし、いくつかは身の回りにあるものを利用して手軽にどこでも（室内でも）行なえるものもある。

また、スタッフであるグループワーカー（指導者・援助者）は、メンバー一人ひとりの言動に注意をはらい、お互いの関係性をよく観察し、ふりかえりを行なうことで、グループ内に相互作用が起こる。プログラムを通して、メンバー自身もグループの存在や他のメンバーの存在を意識するとともに、グループワーカーもグループを観察する力や働き所について学習することになる。

人との関わりや関係について、理論だけでなく感覚（感性）を養うことがこれからの社会福祉専門職に求められていくと考える。グループのメンバーと何かを成し遂げる、何かを作り出す、その達成感が、それぞれの自信となり次への行動へと繋がっていく。受身的でなく自らが周りのことに気づき、考え、応用することのできる力となるのである。

今回、ASE プログラムに関してはほんの一部の内容の説明で、その方法やスタッフの具体的な働きかけについて、述べることができていない。

今後、グループワークと結びつけて具体的な効果について述べていくことができればと考える。

注

1）諏訪茂樹著『対人援助とコミュニケーション　主体的に学び、感性を磨く』中央法規　2001

2）ワウォーキー・キャンプの指導者で、彼の業績の大きな貢献は、実験的な調査が「自然な場面」で実施されるということであった。
　ケニス・E・リード著　大利一雄訳『グループワークの歴史　人格形成から社会的処遇へ』勁草書房　p. 121　1992

3）1982 年、マサチューセッツで生まれ、ニューヨークの社会事業学校から終了証書を受ける。セツルメント・ワーカーとして数年間働いた後に、YWCA の勤労婦人部門の職員となり、成人教育としてレクリエーションを担当した。1923 年、ウェスタン・リザーヴ大学の社会事業大学院でグループワークの最初のコースを開始させた。前掲書 2）p. 113

4）大利一雄著『グループワーク　理論とその導き方』勁草書房　pp. 25−27　2003

5）大利一雄著「援助者としての役割と青少年との関わり方」『大阪の青少年活動 50 年から次代のステップ　21 世紀への道をさぐる』財団法人大阪府青少年活動財団　pp. 106−109　1997

6）野村武夫著『はじめて学ぶグループワーク』ミネルヴァ書房　pp. 25−27　1999

7）カリフォルニア大学社会事業大学院教授。我が国との関係は深く、我が国の初期のグループワーク実践においては伝統的グループワークを主にした彼の研究が取り入れられた。

8）財団法人関西テレビ青少年育成事業団編『The KFYD vol. 9　この夏、なぜか法幢寺　ASE 特集』1989

9）自然のなかで立ち木を利用して低い高さの位置にロープを張り巡らせて、例えばそのロープを支えに、あるいはロープの上を歩くことによ

り、各プログラムを行なうものである。ASE 同様、他のメンバーとの「信頼」「協力」関係のなかで、新しい体験へ「挑戦」することで自信や積極性を養うものである。

10）PA プログラムは、アドベンチャーの持つさまざまな特性をいかし、これにグループカウンセリングの手法を取り入れることにより、人間としての豊かさを育むことを目的としている。1970 年、ボストン郊外の公立中学校の教師が中心となって、OBS で行なわれていた活動のコンセプトを教育の手法として活用しようということで始まった。最初は、自然をフィールドにした活動だったが、その後、心理学や体験学習の手法が取り入れられ、ロープスコースを中心にしながらも、野外だけでなく室内の活動も加わって発展をしている。

星野敏男、川嶋直、平野吉直、佐藤初雄編『野外教育入門』p. 229　2001

11）“アウトワード・バウンド（Outward Bound）”はもともと船乗りたちが、船が係留地を離れて、大海原の未知の危険と冒険にこれから向かう“さぁ、出発だ！”との意気込みの瞬間を表現したものであった。その思いから、ドイツの教育者のクルトハーンによって、冒険的な取り組みを基盤におき、青少年の道徳的規律、正しいことと悪いことの間の選択力、生き生きとした活動を通じて自らの健康を改善するための欲求を継続させる力、を訓練することを試みたことが始まりである。変化する環境のなかで、人間の潜在能力の個人的成長と達成を助けることが必要であると信じ、複雑で多様な側面を持った方法でコースの設定を行なっている。

財団法人関西テレビ青少年育成事業団編『1988 国際シンポジウム報告書』pp. 22−31　1989

参考文献

大塚達雄、硯川眞旬、黒木保博著『グループワーク論　ソーシャルワーク実践のために』ミネルヴァ書房　1986

大利一雄著『グループワーク　理論とその導き方』勁草書房　2003

川田誉音編『グループワーク　社会的意義と実践』海声社　1990

ケニス・E・リード著／大利一雄訳『グループワークの歴史　人格形成から社会的処遇へ』勁草書房　1992

窪田暁子著『グループワーク』誠信書房　1969

財団法人関西テレビ青少年育成事業団編『The KFYD vol. 9　この夏、なぜか法幢寺　ASE 特集』1989

財団法人関西テレビ青少年育成事業団編『1988 国際シンポジウム報告書』1989

武田　建、大利一雄著『新しいグループワーク』YMCA 出版　1980

野村武夫著『はじめて学ぶグループワーク』ミネルヴァ書房　1999

H. B. トレッカー著／永井三郎訳『ソーシャル・グループ・ワーク－原理と実際－』日本 YMCA 同盟出版部　1978

プロジェクトアドベンチャージャパン著『プロジェクトアドベンチャー入門　グループのちからをいかす　成長を支えるグループづくり』みくに出版　2005