

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

——相互援助グループの援助過程技術——

黒 木 保 博

- 一 相互援助システムとしてのグループ
- 二 相互援助グループの準備期
(以上、『評論・社会科学』第二十六号)
- 三 相互援助グループの開始期
- 四 相互援助グループの作業期
- 五 相互援助グループの終結・移行期

先に相互援助システムとしてのグループにおいて、グループにおける援助過程技術をいかに活用するかについて紹介し、検討した。引き続き、今回も開始期、作業期、終結・移行期においての援助過程技術を紹介し、検討を加えてみたい。今回は、問題・課題解決を目標とするグループを対象としながら、検討する。

三 相互援助グループの開始期

開始期とは、準備期を経てグループの第一回目の集まりからグループとして動き始める段階をいう。たとえば、人為

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

的グループの場合などは、援助者も含めてメンバー同士が初めて顔を合わせる場面に始まり、グループが漠然とした共通意識や一体感をもつ段階を迎えることになる。そして、しだいにグループがグループらしさを増してくる段階を指している。もちろん、単純に時間の経過とともにグループがおのずとそのような発展をするものではない。そこに集まっているグループ・メンバーの個人的な条件、その周囲の状況、あるいはメンバー同士のそれまでの人間関係のあり方によって決まってくる。しかし、相互援助グループにおいては、何よりも援助者の援助行動によって、そのことがより効果的に促進されていくのである。

一 グループの特徴

この開始期におけるグループは、メンバー相互の人間関係は希薄であり、はつきりしていないという特徴がある。グループは漠然とした共通感、一体感に支えられているだけの状況であるといえよう。しかし、このような模索の状況から、お互いの関係が生まれるグループ発達によって共通意識や目的が芽生え、徐々にグループらしさを増していくという特徴がある。

初めて集まったグループの場合、まわりにいる人たちに対して、これから何かを一緒にやる仲間になる人たちであるとの漠然とした一体感はあっても、まだ明確な共通の目的はなく、お互いが何を考えているかもわからないままの状況から始まっていく。これから何かの対人関係が展開される、展開していかなければならない人たちであるということも理解できても、各人の関係はまだはつきりしていない。無関係ではないが、お互いが誰とどのような関係をとっているだろうかともばやけている。いわば、その場にただ個人が「集合」しているだけの状況である。

このことは、既存のグループの場合でも似たような状況が生まれてくる。仲間グループのような自然発生グループ、あるいは施設・機関などで、すでにできあがったグループに、新しいメンバーが加入した場合など、以前からいるメン

バーにとつては、新しいメンバーは好奇心の対象となり、期待や不安のまじった気持ちで接することになる。新しいメンバーにとつては、状況はもつと深刻である。ここにいる人たちとの関係はあまりはつきりしておらず、どのような人間関係をつくりあげていくべきかの不安があり、どのように振る舞っていけばよいかもわからない緊張感をもっている状態になる。

つまり、既存のグループであつても、新しいメンバーが一人増えただけで、これまでとは違ふ、このメンバーを含めた新しい心理的關係を作り直さなければならぬ状況が出来てくるのである。一人の新しいメンバーを迎えることが、これまでのグループの状況を簡単に変化させてしまう可能性がある。このことから、既存のグループであつても初期段階では、「全体の統一を欠いた状態が起ることは避けがたい」ことになる。

このような初期段階から、グループがグループらしくなるという状況になるには、次の四つの判断要素がある。第一には、グループ目標の明確化である。そのグループがグループとして到達しなければならぬ目標が明確になることである。第二には、分化と統合というグループの構造化である。グループの中でさまざまな役目が分化し、しかし、それぞれの役目が関連づけて全体のまとまり（統合）をもつことである。つまり、グループにおける地位と役割の分化と統合である。第三には、グループ基準の確立である。そのグループが、他のグループと区別されるような独特のもの考へ方や行動の仕方、意味の理解の仕方をつくりあげることである。第四には許容的な雰囲気（^①）の醸成である。グループの中で思つたこと、感じたことなどのメンバーの感情が比較的自由に放出され、素直にお互いが受け入れるような許容的な（^②）雰囲気が生まれてくることである。

このように開始期にあたつては、これらのグループらしさを生み出す要素がしだいにグループ内に形成されてくる段階である。これらのことを援助者は理解し、援助行動をしていかなばならない。

二 メンバーの特徴的行動

以上のようなグループの特徴と共に、この開始期にあたつては、次のようなメンバーの特徴的行動がみられることも理解しておかなければならない。

つまり、メンバーの関心は、「ここでどんなことが始まろうとしているのか」「ここにいるのはどんな人間なのか」、特に「この援助者はどんな人なのか」などの疑問を「個人」としてもっている。同時に「グループ」を意識して、「ここにいるメンバーは一体どんな人たちなのか」「何を考えている人たちなのか」「この人たちがうまくやれるのだろうか」などの関心を抱くことになる。³このようなことから、初期においては、メンバーの不安や緊張を生み出していくことになる。特に、メンバーの中で苦いグループ経験が過去にある場合は、この不安や緊張に加えて、さらに不信感、抵抗や脅威がより増長された、いわゆる「こだわり言動」が現れたりすることがある。たとえば、メンバーはたいへん用心深く発言をしたり、まったく発言をしなかったりといった様子がうかがえる。また、よそよそしい言葉づかい、その場にそぐわない言動が見られたり、また他の人の目を引きたがるような特別な行動が見られたりする。

三 援助者の役割と技術

では、このようなグループとメンバーの特徴がある開始期において、援助者はどのような役割を果たし、技術を発揮すべきであろう。

(一) 信頼関係の構築

第一に、援助者とグループメンバーである「個人」との信頼関係の構築、そして第二には、援助者の援助によるグループメンバー同士の信頼関係の構築が必要である。

前者の信頼関係の構築においては、援助者は「個人」がグループ過程にスムーズに入っていくような役割を果たし

ていかなくはならない。そのためには、援助者はグループメンバーである「個人」との援助関係において、先に挙げたメンバーの不安や緊張、抵抗や脅威などの感情を軽減し、取り除くことがまず必要である。援助者が自分のことを理解してくれる人であること、自分のことを考えてくれる人であり、一緒になって問題、課題に取り組んでくれる人であるという存在になることである。

特に、この開始期においては、援助者は、グループメンバー「個人」とっては「権威」をもった影響力ある存在になつてゐることを自覚しておかなければならない。「この援助者はどんな人なのか」、つまり「何をしている人であり、何をするためにここにゐる人なのか」という疑問をもちながら、援助者の一挙一動にメンバーが注目をしている。このことから、メンバーがどのように感じているかを分析し、認識することが必要不可欠である。いわゆる援助者の権威が、メンバーに安心感を与え、グループ参加意欲をもたらし、そして問題・課題解決へのモチベーションを高めていくための精神的な支えとなるような「プラスの権威」をもたらし存在である¹⁾。

この信頼関係を構築するためには、「個人」に対しては、いわゆる個性の尊重、受容、自己決定などの「実践原則」を援助者の具体的態度・行動として現していかなければならない。また「共感的コミュニケーション」による技術を活用することによつて、この関係は構築されていくことになる。たとえば、グループにおいて、話す前に準備をし、要領よく、かつ簡潔に話すことができるか、グループの中で話をどのように引き出していくか、グループにおいていかに話題に焦点をしばらくながら対話を続けていくか、などの技術が必要とされる。

また、後者のメンバー同士の信頼関係構築に関しては、「個人」の存在をお互いが早く認識できるように、援助者が意図的な援助を行うことが必要となる。このためには、開始期の最初において、この場にいるメンバーはどんな背景をもつ人間なのか、興味や関心についての類似性や共通点があるかどうかなどについてのメンバーの疑問を解消するための相互の情報交換促進をはかることが援助者の役割となる。

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

このために援助者が身につけておくべき技術としては、観察技術がある。たとえば、個々人の感情を理解する、グループの話題に注目をする、誰から誰へと対話がされているかに注目をする、誰が無視され、あるいはグループから排除されているかを注目する、あるいは援助者のコメントなどの時にメンバーがどんな反応をしているかに注目をする技術である。

(二) グループ形成促進への援助

援助者には、先のあげたようなグループらしさを促進するための役割がある。信頼関係の構築と平行しながら、メンバーに対しては、お互いの背景、興味や関心の類似性や共通性を見つけさせることによって、親和性を感じ、お互いの結びつきを感じてくるグループ感情が芽生えてくるように働きかけていくのである。いわゆる、対人関係の相互作用を活発化していくことであり、これによってお互いの結びつきが始まり、そこにグループとしての役割や地位の構造化が徐々に始まっていく。

この相互作用を意図的に活発化していくための援助者の具体的な行動としては、「他者」の存在を意識させる援助者の言動がある。グループ開始期においては、「個人」への関心が主になるが、その「個人」の背景に「グループ」があることを徐々に意識化させることが必要となる。つまり、メンバーは他のメンバーよりは、どちらかというと「権威」がある援助者に注目しがちである。たとえば、自己紹介においても、初めて出会った援助者に対しての自己紹介になりがちである。援助者に視線を合わせ、自分のことを紹介しようとする。援助者はこの状況を理解しながらもそのメンバーに対しては、「私と共に、みなさんへの自己紹介をお願いします。」というような助言をすることで、他者の存在をも意識させることが可能である。開始期初期の対話も、どうしても「援助者」対「個人」という図式になりがちである。援助者はその「個人」との対話を受け止めながらも、「皆さんの意見や感想はどうでしょうか?」というような問いかけによって、他のメンバーもその対話には参加していることを意識づけることが必要となる。

(三) プログラム材料の活用

この開始期における援助者の役割として、プログラム材料を活用することで、先に挙げた許容的雰囲気醸成をはからなければならない。これは、「個人」がグループの中で思ったこと、感じたことなどのメンバーの感情を比較的自由に放出し、素直にお互いが受け入れるような許容的雰囲気が生まれてくることである。「個人」がグループに持ち込んできた様々な感情によってできたグループの緊張した堅苦しい雰囲気を早くやわらげ、不安や緊張を取り除き、のびのびと発言や行動ができる援助的文化を発展させることに貢献する必要がある。

許容的雰囲気づくりのためには、会場内が明るい雰囲気になるように花を飾ったり、お茶のセットやお菓子の準備なども効果的であるが、堅苦しさや不安をときほぐすためのプログラム材料の活用を援助者が導入するのである。たとえば、仲間づくりのためのグループなどでは、簡単にできる各種のゲームや歌を歌うなどのグループ材料を取り入れることで、グループの雰囲気づくりが可能になってくる。

四、問題探求

援助者は、信頼関係の構築をはかりながら、メンバーの感じていること、関心、興味、悩みなど、メンバーの状況についての情報を収集し、探求する役割を担っている。特に、問題・課題解決グループの場合などでは非常に重要な援助過程となる。この場合、メンバーは自分の直面している問題・課題を「個人」を中心にしながら話すことから始まる。成育過程、職業歴、病歴などの生活歴や文化歴が情報として提供されてくる。また、しだいに「個人」とそのシステム（個人、家族、集団、地域社会）との関係にも広がりを見せる。援助者は「個人」とそこから起因する情報を収集し、探求することになる。この間に、援助者はこの問題・課題に直面している対処の仕方から「個人」の長所、短所を理解することになる。この理解は、「個人」の問題解決にとって重要なものとなってくる。

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

グループメンバーとしては、「個人」の問題探求の過程で、同じ問題・課題を持つ「個人」としてのお互いの類似性、共通点をさらに見つけだし、感情的レベルにおけるつながりをより感じるようになってくる。共通する問題・課題に直面をしながら、グループの中における自分を「比較」したり、それに伴う「位置」を感じるようになる。すなわち、「自分一人が悩んでいたのではなかった」「自分よりはまだ難しい局面に立たされている人がいた」などである。いわば、問題の探求と共に「自己発見」の場としてのグループがすこしづつ感じられてくることになる。

五、アセスメント(事前評価)

援助者の問題探求を経ての「分析・解釈」がアセスメントとなる。これによって、グループを活用した今後の援助過程の方向付けをすることが可能となってくる。

この場合、グループとしては、メンバーが直面している共通の問題・課題を理解し、その問題の性格を明らかにするが、「個人」とそのシステムである家族、集団などとの間で発生している問題、葛藤である場合には、まさにグループが問題・課題解決のために利用できる社会資源となることができる。いわゆる社会的リアリティをグループが作り出し、グループのもつ潜在的能力によって問題・課題解決をはかることが可能となるからである。

六、グループの目標設定とプログラム計画

アセスメントによって、「個人」の問題・課題、グループとして共通的に取り組んでいく問題・課題が明らかになると、その解決をめざして目標が設定される。この目標は援助者とメンバーとの共同作業となるものであり、何を変えるのか、そのためにはどのような活動に取り組んでいくかについての具体的な計画を立てることになる。グループワークでは、プログラム計画の段階となる。援助者は自分が分析・解釈をした情報をグループに提供しながら、グループの目

標とメンバーの関心、能力に合ったプログラム活動をメンバーとともに考え、選択しながら、計画を立案していく。

七、援助者とメンバーとの契約の確認

契約とは文書によるものではなく、援助者とメンバーとの間に結ばれる「同意」「約束」のことである。グループの目標達成をするための、メンバー側の要求があり、かつ施設・機関側がそこで提供できる機能からのメンバーに援助できる援助内容とを援助者の媒介により明らかにし、一致させることになる。そこで同意した目標に向かって、どのような方法で、誰がどのような役割分担を負い、「責任」を果たしていくことになるかがお互いに理解できたことになる。

開始期において、この契約の確認は援助者の重要な援助行動となる。援助者はまず自分の立場や役割を専門用語をつかわずわかりやすく説明する（役割の明確化）。次にメンバーの潜在的な問題や関心から設定されるグループ目標について、施設・機関側がどのような援助をすることができるとかを説明する（目標の明確化）。そのためにメンバーは何をしたらいかががしだいに確認できるようになる。これらの契約による役割分担の確認を通して、メンバーが当初に抱いていた「ここで自分は他の人とともに何をしようとしているのか」「いかに自分は参加すべきか」という疑問を解消することができる。もしも、この開始期の契約がいまいなことになると、メンバーは「自分は何をしようとしているのか」「何のためにここにいるのか」「どうして援助者がここにいるのか」等を繰り返し問いつけることになってしまう。援助者にとっては、準備期における目標の明確化がこの開始期の契約の確認に役立つことになる。

また契約との関連では、これからグループワークが始まるための条件（たとえば集まりの時間、回数や期間の予定、費用等）についてメンバーと確認しておくことが必要である。

なお、ここに述べている契約は開始期だけのものではなく、グループの状況に応じて、それぞれの役割分担や責任の変化をめぐって、その都度、繰り返し返され、確認される内容であり、これについては「再契約」(recontracting)として紹

介⁵⁾されている。

八、開始期の具体例

シユルマンは第1回目の集まりの具体例として、次の内容を説明している。⁶⁾

- 1、グループメンバーの自己紹介。
- 2、グループサービスを提供する施設・機関が援助できることを明確にするために、また同時にグループメンバーの潜在的問題と関心事を明確にするための簡単な開会の挨拶をすること。
- 3、施設・機関の援助とグループメンバーのニーズが合致しているかについての反応を確かめること。
- 4、援助者の役割とグループメンバーへの援助方法を明確にすること。
- 5、このグループの効果的働きを阻む障害となるかもしれない特別な点について配慮すること。
- 6、援助者と一人のメンバーとの対話よりもメンバー相互の活発な交流を始めること。
- 7、メンバーが安心感を感じる雰囲気形成に努めること。
- 8、メンバーが将来の取り組みのために仮の協議事項を設定することを援助すること。
- 9、施設・機関とグループメンバーとの相互の期待感を明確化すること。たとえば、援助者に対してメンバーが何を期待しているか。あるいは援助者がメンバーに対して期待する事は何か、である。これらの内容は、いわゆる契約の具体的内容となる。
- 10、次回はどんなテーマや問題に取り組んで展開をしたいのかなどについて、メンバーの関心事を理解すること。
- 11、グループに対する効果的な評価と本音のふりかえりができるようにメンバーを励ましていくこと。

四 相互援助グループの作業期

作業期とは「個人」と「グループ」とが自分たちの問題・課題に対して、本格的取り組みをし、グループ目標に向かって明確な成果がだせるように展開していく段階である。

一 グループの特徴

グループの目標達成をめざしてのプログラム活動の中で、メンバー同士の心理的交流が活発に促進され、対人的結びつきが強まってくる。このグループの発達によって、メンバーがグループの魅力を感じるようになると、グループは人々をグループにますます引きつけてくる。グループに魅力を感じるということは、各メンバーのさまざまな要求の満足が手にできるということから生み出されていくことであり、これによって、グループとしてのまとまりがさらに強くなってくる。また、メンバーの中から言動に影響力をもつリーダーが出現してくるようになり、各メンバーが果たすべき独自の役割がしだいにはつきりしてくる。

(二) グループ規範の扱い方

グループにおいては、独自の行動の仕方やものの考え方ができてくることから、いわゆるグループとして存続するためのグループ規範ができてくる。グループにこの規範がひとたびできあがってくると、今度は逆に、メンバーの行動や意見に関して一定の同じような方向をとることが期待され、メンバーにプレッシャーを及ぼし始める（グループ圧力）。その規範に従うように、つまり同調するようにある種の圧力をかけてくるのである（同調作用）。

グループ規範の効用としては、第一にグループのアイデンティティを育てていくことである。お互いが共通の行動を

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

とることによって、他のグループとの間に区別をつけることになるからである。第二には、強い仲間意識をもつようになり、そのことはますますグループとしての凝集性を高めることになってくる。また第三には、規範によって社会的リアリティを作り出すことになる。たとえばお互いが支えあえるような運命共同体のグループを作り上げていくことになる、これがグループの潜在能力を引き出すことになる。

しかし、一方ではグループ規範の副作用があることも理解しておかねばならない。たとえば強いグループ規範はグループを独善的なものとし、メンバーの規範からの逸脱を厳しく制限することになる。これによって、個人の自由な行動や意見、あるいは個人差、人間性や人権が無視をされることがグループにおいて起こってくる場合がある。また、グループ規範がひとたびできあがると、それに従っていれば無難な行動できることから、いわゆる変化することの抵抗がメンバー間に起こってくる場合もある。

援助者は、このグループ規範の存在、その効用と副作用をよく理解しておかなければならないが、グループワークにあつては規範がいかに効果的に働いているかを常に点検しておくことが必要である。いわば、相互作用グループにあつては個人があるがままに受容され、またいつも尊重をされ、自他の感情が相互に受容されるというグループ規範ができあがっていかなければならない。

(二) グループ発達の障害

このようなグループの発達の中で、いろいろな障害を乗り越えなければならない状況を迎えることがある。たとえば、先に述べたグループ規範に関連する問題から、メンバー間に行動認識や意見の相違・対立が起こってくる。またグループでの決定プロセスにおいて、総意としての決定か、一部のメンバーの意向による専制決定かをめぐって、対立する場合も出てくる。あるいは多くのグループではサブ・グループ（下位集団）化を始めるが、これに加われない孤立者もあらわれてくる。また、多くのグループでは、固定化しつつあったグループ構造が検討・修正される発達段階がで

くる。たとえば、今までにつくりあげてきたグループ規範がメンバーによって再検討されたりする。ここに至ってはグループが存続をするかどうかの危機的状况を迎えたりする。このような状況を迎えた時こそ、援助者の果たすべき役割と技術が求められるが、メンバー達自身による障害の克服が原則であることは言うまでもない。

(三) 理想的状态

このような障害をメンバーが協力することで乗り越え、修正発達段階を経ていくことで、高い統合水準での結合ができるグループの成熟段階になってくる。ここに至っては、メンバーがさらに活発な相互作用と相互依存の度合いを高め、グループ目標がさらに明確化し、グループの理想的状态になってくるといえよう。いわゆる「相互援助グループ」^①としての力動的諸機能をもつグループが現れてくる状態となる。

二 メンバーの特徴

グループが作業期を迎え、相互依存と相互支持を感じることができる成熟段階になった時のメンバーの特徴としては、次のようなことが指摘できる。第一には、行動において、連帯感の強い、責任ある行動がみられるようになる。グループにおいて、自分の言動が他のメンバーによってどのように受け止められるかという「現実吟味」が可能な生活の場となり、自らの行動や他者の行動を振り返り、評価することができるようになるからである。いわゆる「再社会化」が起こり、グループが望ましい行動を学習する場となっていく。第二には、他のメンバーに対して、積極的な支持や激励を行うという働きがみられる。いわゆる「愛他性」が認識され、運命共同体的感情につながっていく。第三には、その段階でのグループがメンバー自身の見方や考え方を変容させたり、強めたりすることから、自分自身の問題やその解決への方向にヒントを与えられ、認識できる状況を迎えているという特徴がみられるようになる。

三 援助者の役割と技術

(一) メンバーへの援助

① 個別化と受容

援助者は、個々のメンバーのグループ内における相互作用の様子を観察すると同時に、グループにおける役割行動を把握しておく。また、進行中のプログラム活動におけるメンバーの反応も把握しておく。さらに、メンバーのグループに対する個人目標を明確化し、あるいは必要な援助の目標をたてて具体的行動ができるように励していく。そのためにはその個人から必要な情報の収集や分析・解釈をする技術が必要となる。

② メンバーの成長

この他には、ケースワークとの調和によって、必要とあれば個別的に接触し、援助目標の再調整をはかっていくことや、メンバーの目的達成のために障害になっている要因を取り除くための援助行動をする必要がある。またグループ内での経験をすこしずつグループ外の他の社会経験とつなぐ努力をメンバーと共に行動していくことも、援助者は検討しなければならない。この段階において、メンバーは他のメンバーとの対人関係を促進する際に、喜怒哀楽の感情を経験することになる。しかし、このような感情を意識させることがメンバー「個人」には「自己覚知」を発達させる機会となっている。いわば自分を知ることの助けをし、「自己覚知」が「自己実現」への道につながるようになるように援助しなければならぬ。

(二) グループ発達への援助

先に述べたように、メンバーにとってグループが必要な存在となるような援助行動をする。メンバー間の相互作用が活発になるように働きかけ、そのために必要な情報や技術を積極的に提供する。

① グループ作業への援助

援助者は援助過程の効果と能率を上げるために、常にグループが目標に向かって順調に進んでいるかを点検しておかねばならない。メンバーの態度や行動などを観察することから、グループの諸要素についても評価をしておくことが大切である。たとえば、グループの課題達成機能、維持機能、メンバーシップ、メンバーの感情、コミュニケーション、リーダーシップ、意志決定の手続き、時間管理、目標、規範、雰囲気などである⁽⁸⁾。

このような点検によって、たとえばメンバーへの士気高揚をより促すための技術としては次のようなものがある。たとえば、不安や緊張の軽減の仕方、無視され、孤立・排除しているメンバーへの働きかけの技術、グループ圧力に直面しているメンバーの権利を支持し、保障するための技術などである。

シワルツはこの段階で取り組むべき五つの主要な課題について述べている⁽⁹⁾。

それによると、

(1) 交渉を重ねてグループ・メンバーの要求とグループが交渉しなければならぬシステムの要求との間に共通基盤を見出すこと。

(2) 作業に対する障害を予測し。障害がおきた時はそれに立ちむかうこと

(3) 現在取り組んでいるメンバーの問題解決にデータが必要であると思われる時には、援助者の立場から意見や情報や価値観を述べていくこと

(4) 援助者自身の洞察をクライアントに添えてやり、メンバーが問題解決に苦闘している様子に対して援助者がどう感じているかをはっきりと伝えていく。

(5) クライエント・援助者・システムが成立している状況の必要条件を明確にすること

(三) グループの障害を取り除く

先にも述べたが、個人とグループが目標達成をする過程は決して平坦なものではない。いわゆる多くの障害が立ち

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

だかることが多々出現する。援助者は、このような障害の出現は当たり前のことであり、いわゆる波長合わせによってあらかじめ最初から予測することが可能である。たとえば、(イ)メンバー個人が作り出す障害がある。たとえば、個人の行動、態度、感情などがグループ目標達成の中で他のメンバーと対立する。(ロ)家族などメンバーの関係者が作り出す障害がある。たとえば、本人がグループ規範に魅力を感じ、グループ活動に参加しようとしても、家族が本人を離さない場合などがある。(ハ)援助者の所属する施設・機関などの組織が作り出す障害もある。たとえば、組織としての厳格で、柔軟性のない規則を維持している場合などがある。

援助者としては、(イ)の場合など、混乱や怒り、落胆、緊張、沈黙などの局面での援助技術を身につけておかねばならない。

(四) 援助者の自己活用

この段階における援助関係が強固になればなるほど、援助者は個人とグループの目標達成のために、援助過程において自分自身を道具として十分に活用することが必要である。特に、援助者の情緒的表現の技術を発揮することになる。つまり、援助者も開いた心をもつ誠実な人間味あふれる人間であるということをもメンバーに印象づけるのが重要である。具体的には、援助者が自分の感情をうまく表現することである。暖かい感情を表現したり、どんな感情状態であるかを表現したり、感謝の気持ちを表現することも必要である。

四 プログラム活動の活用と評価

援助者は次のような評価をしておかねばならない。まずメンバーがグループの目標達成に向かって必要なグループ経験をしているかどうかである。そのためには、メンバーが選択したプログラム活動がその目標のために妥当かどうかを検討し、評価しなければならぬ。

五 相互援助グループの終結・移行期

終結期は、援助関係を終了にする段階である。また、このグループワークでの成果をもって、次の経験へと移っていく新しい序幕となる「移行期」でもある。このことから、援助者はメンバーが次の新しい経験や生活にスムーズに移行していきけるように援助しておかねばならない。

グループワークを終結させる主な理由としては、次のような点が考えられる。

第一には、そのグループワークの目標が十分に達成され、もはやグループとしての存在理由がなくなった場合。第二には、最初に計画をしていた開催予定回数や期間を経過した場合。第三には多くのメンバーの目標がグループ目標と一致せず、このまま継続しても計画された目標達成がむずかしく、グループワークの効果が期待できない場合である。

一 グループの特徴

終結期は、単にそのグループワーク援助が終わってしまうという簡単なものではなく、最も重要なメンバーの感情の表出と分かちあいが出現する段階であることを認識しておかなければならない。終結段階でも、メンバーがお互いに助け合えるように励ますことができる段階である。援助者にとっても、まだメンバーと深い感情を呼びおこす契機をつかむことが可能な段階でもあることから、グループにとってはもつとも生産的段階として考えておかなければならない。

しかし、メンバーの非常に複雑な感情が出現したり、順調に発達してきたグループが最後になって克服しなければならぬ障害に直面することになるのも、この終結期である。

メンバーは、この段階では矛盾する感情をもつ。これでグループが終わるといふ喜びの感情と共に、援助者や他のメ

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

ンバーとの関係をもっと継続しておきたいという感情が出現する。相互関係が深くなっていればいるほど、この感情の反応が強くなる。さらに、自分からもっと積極的に行動していたら、もっとよい効果的援助を援助者や他のメンバーから得られたと反省する場合もある。援助者にしても同様である。グループが終わるという喜びと共に、このまま終結してしまうとメンバーの問題がより一層むずかしくなってくるのではないか、もうすこし時間があればどうにか効果を出せるかもしれないという状況を迎える場合もある。このような感情を理解しておかねばならない。

二 援助者の役割と技術

(一) 終結への準備

援助者は、グループワーク援助の終結に際しては、終結の日(毎回の集まりであれば終結の時間)が近いことをメンバーに早めに知らせ、確認することが大切である。

これは次のような理由からである。第一には、メンバーに対して開始期の「契約」を、もう一度確認させることが必要である。また終結にあたって、メンバーの感情に現れてくる複雑な感情の整理のためにも早めの通知は必要である。あるいはグループワークの成果のまとめをするためにも、十分な時間が必要である。援助者にとっても、終結を迎えるにあたり感情を整理し、よりグループワークの効果をまとめるためにも十分な時間が必要となる。つまり、十分な時間なしの急な終結は、援助者とメンバー、あるいはメンバー同士とがそれまでに懸命に積み重ねてきた援助関係をまったく意味なく切断してしまうことになりかねないのである。

(二) 感情の取り扱い

この終結にあたって、個人の感情を分かちあうための技術がある。終結に対してのメンバーの個別的感情や反応は異なっている。あるメンバーは終結してしまうという不安さから、何とか終結することを延ばしてほしいという願いをも

ち、悲しみや怒りなどの感情を援助者やメンバーに直接的・間接的に表現してくる。援助者自身、そして他のメンバーがこれを受容性に受容し、その感情を分かちあうことが重要となる。同時に援助者自身も終結についての感情をメンバーに対して分かちあっておかねばならない。

(三) 援助過程の評価

メンバー個人には、今までに何を学んだのか、どんな意義があったのか、何を学んだのかなどについて評価させる。援助者もグループ目標との関係からの全体的なまとめをする。

同時に、施設・機関の同僚や関係者とともに、メンバーの態度や行動に変化が見られたかどうかを客観的に評価しておくことも必要である。

(四) 新しいプログラムや資源の紹介

最後に、アフター・ケアについても話し合っておく。メンバー個人の関心や課題と結びつけて、新しいグループや施設・機関の紹介などの社会資源の紹介を受けたいかどうかを確認する必要がある。新しいグループや社会資源についての知識がない場合などは、それぞれについての詳しい紹介が必要となる。次の段階に移行するメンバーにとっては、この援助は効果的なものとなるであろう。

三 評価・効果測定

援助者の作業としての最後には、援助過程の結果の評価がある。援助者の援助がメンバー個人にとって果たして効果的な成果をもたらしたかについての評価をすべきである。目標達成が明確なデータで示せる場合には、客観的評価が可能である。行動や態度の変化、自己成長などでも、すでに作成されている評価表を利用することで、あるいはあらかじめ評価表を作成することで評価が可能となる場合がある。

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

グループワーク論の新しい展開をめざして(四)

注・引用

- (1) 中村陽吉『集団の心理―グループダイナミックス入門―』大日本図書、一九七六年、五六ページ
- (2) 中村陽吉、同掲書、六四―八三ページ
- (3) Lawrence Shulman, *The Skills of Helping Individuals and Groups* (Third Edition), Itasca, Ill.: F. E. Peacock Publishers, Inc., 1992, 316 p
- (4) 松本恵美子「援助者としての自分を知る」平岡蕃他共著『対人援助―ソーシャルワークの基礎―』ミネルヴァ書房、一九九〇年、三四―三六ページ
- (5) Lawrence Shulman, *Ibid.*, 336-348 pp
- (6) Lawrence Shulman, *Ibid.*, 317 p
- (7) 黒木保博「グループワーク論の新しい展開をめざして(三)―L・シュルマンの相互援助システムとしてのグループ―」『評論・社会科学』第二六号、同志社人文学会、一九八五年、八七―九五ページ
- (8) 柳原 光監修・著作『CREATIVE O. D. 人間のための組織開発シリーズ』Vol.III 行動科学実践研究会、一九八二年、二四四―二五四ページ
- (9) シュワルツ・W・&ザルバS・R・編、前田ケイ監訳『グループワークの実際』相川書房、一九七八年、一五―一六ページ

参考文献

大塚達雄・硯川真旬、黒木保博編著『グループワーク論』ミネルヴァ書房、一九八六年
新村豊著『集団理解の進め方』日本YMCA同盟出版部、一九八三年

(完)