

## グループの展開過程

グループワークの展開過程を説明するに当たって、皆さんに配布した論文を使用する。これは先にも話したが、1980年代のいわゆる非行少年の更正プログラムの一環として行われた小さな取り組みである。ちょうど、1980年代は、私が小学生から中学生の頃で、いわゆる第2次ベビーブームだった。そのため、典型的な不良とか暴走族が活発に活動していた。その意味では、現在のいわゆる普通の子供の凶悪事件というよりも、軽犯罪が多かったという背景がある。私と同じか、私より年上の方はイメージが付きやすいかと思うが、20代前半の方はイメージが付きにくいと思う。とはいえ、この取り組みはグループワークとして良く描かれており、この論文を演習で皆さんでまとめながら、論文のおもしろさとかグループワークの実際について学んでほしい。

形式として、一日目同様、私が簡単に説明をして、皆さんで課題に沿ってまとめる事になる。その際、まとめ役を一人作り、それぞれが答えるというメイポールの手法を使う。

ちなみに、試験のもう一つの問題が、展開過程についてまとめることになることを話す。

## 時間軸について

グループワークは、ケースワークと同じように開始期から終結期があるが、グループワークでは、危機介入などの突然の対応はなく、**まずもって準備期～計画から始まる**ことが大きな特徴である。また、詳しくは後で述べるが、はっきりしているのは、準備期だけであり、開始期から終結期までの一連の流れは間断なく続いている。

よって、後で述べる各展開過程のグループの発達過程や援助者が行う事は便宜上区別しているに過ぎない。しかし、その変化は必ずあります。

## 準備期

ケースワークでも、例えば、施設内での個別支援計画や在宅支援でも調査や事前連絡からおおよその観察あるいは予備的準備などが含まれますが、窓口での相談を開始するケースワークや病院での医療相談などは、相談者が来てからスタートをします。よって、グループワークまずそのような事はなく、まず、何をするのか。どういう目的で行うのかを予め計画する期間が必要（グループ計画・グループ形成計画）。その後で、グループワークを実施する中で、利用者からどのような事が起こりうるのかについてのセッションの打ち合わせ（波長合わせ）が行われる。

## グループ計画

グループ計画は、簡単に言うと、どのようなテーマで行うのかを決める。あるいは、援助者の役割などを明確にする。つまり、こちら側の都合を決めます。そして、グループワークを実施するにも、自分が所属している機関の目的を考慮しないとはいけません。むしろ、その機関の役割を十分に把握することが大切である。

例えば、高齢者福祉施設では、高齢者の生活などに焦点が当てられますが、どのようなテーマで行うのか。個々の孤立した状況を改善するのか、施設内であつても生き甲斐をもてるような何かを探索するのか。それともこれまでの生き方を皆で語る事で自尊心を取り戻すのかなどです。こうしたテーマは往々にして、重複することがありますが、まずもって第一に何をするのかを明確にします。とはいえ、中身に関しては参加者の状況やメニューを組み立てていく中で埋まっていきますから、予備的な目標の設定となります。とはいえ、こうした取り組みをするには、機関の協力が必要ですので、機関との調整などが必要になります。中には、組織の上部から依頼されたり命令されたりする場合があります。その場合は、上部が示したテーマに沿って組み立てられます。

その上で、そのグループワークを実施する事でどの程度達成するのかという目標の設定をします。

例えば、まわりに同じような仲間がいる事に気づく、自分が知らない情報の共有をする。グループの連帯感を促し、主体的に生きていく事に改めて気づくなどです。

## グループ形成計画

テーマや機関との協力を得たら、実際にどのように運用するのかを決めていきます。どのくらいの人で行うのか。例えば、施設内であれば全員なのか参加者だけなのか。援助者がピックアップするのかです。

そしてワーカーは一人なのか二人なのか。これは実は重要で、治療グループの場合は、援助者がリーダーシップを取って行う事が多いため、どのようなリーダーシップを取るかということを決める事は大変重要です。リーダーシップは後ほどお話しします。

グループワークの人数を決める際に、一緒に、どのようなグループを形成させるかも決めます。開放的なグループにするか、閉鎖的なグループにするかです。例えば、同じ環境下～施設であっても、一度決めたメンバーを固定して最後まで行うのか。あるいは、固定せずに、いつでも自由に出入りできるフリー参加形式にするかです。どちらにも利点がありますが、閉鎖的にして固定メンバーで行った方がグループとしてのまとまりが出来やすく、課題の達成度は高いとされる傾向にあります。とはいえ、テーマによっては、先の高齢者施設での例を引き合いに出せば、昔話を掘り起こして皆で聞く→思いでの共有→話し合い→帰属意識と仲間意識の醸成といったものは、フリーで参加しても、逆に、様々な話が聞けたり、多様な価値観が入り込んで豊富なものとなるかと思えます。

逆に、何かを作るとか話し合いを深めていくようなセッションであれば固定した方がよいなどケースバイケースであるといえます。

また、グループワークの回数や期間、そしてグループワークで実際何をするのかというプログラムの構築これが、グループワークの核となります。時間制限に関しては、長い場合もいいし短い場合もありますが、いずれにしても何かを達成しようとするためには時間的制限は必要です。例え、その後継続するにしても、いったん区切って仕切り直しをすることは大切です。

グループ計画ではテーマを決めましたが、参加者と回数を決め、では実際何をするかを具体的に決めます。そして、プログラム活動の内容は参加者にどのような意味を持つのかについて吟味します。これが普通のグループ活動と違うところです。例えば、これはある論文の事例なのですが、高齢者施設で切り絵を作るという作業をプログラムの中心に据えたとします。ただ、黙々と切り絵を作り、その出来映えを誇るのでは単なる作業です。グループワークでは、切り絵作りを通じて、メンバー間の連帯感を醸成するとか、あるいは、開始するときに、自己紹介などを通じて交流を促すなどを、援助者が意識して組み立てることを指しています。

形成計画では、そのほか、場所の確保、そして空間と時間の配慮などが必要になります。リラックスできる空間作り、例えばうるさくない場所とか花や絨毯が敷かれているなどで暖かい雰囲気とかです。また、空調設備がしっかりしているとか防音がある程度確保されているなどです。細かい事ですが、大事な事です。

**演習：**グループ計画とグループ形成計画に相当する所を抜き出す、あるいは下線部を引いてみる。レポートでもこの二つの計画が混ざっていて理解が不十分なものがある。  
グループ計画とは、先に話したように、グループの大まかな目的、機関の目的、グループの大まかな目的と意図、対象者の選定、そして機関側とどう調整したのかなど企画のアウトラインを指す。  
グループ形成計画は、具体的にどのようにグループワークを展開していくのかを決める。グループの形式、人数、活動の回数、期間、時間、場所、環境への配慮などです。  
皆さんの小グループの中で話し合ったり、確認し合いながらまとめてください。

## 波長合わせ

教科書では、少し分かりにくいのですが、要するに、グループワークを開始したとき、参加者がど

のような行動を取りうるのかを予測する事です。予測するには、参加者がどのような悩みを抱えているのか。どのような性格なのか。グループワークのセッションで開始期の自己紹介はどのような導入を持ってばすなりいくのか。あるいは、作業期においてメンバーの関係がどうなるのかをシミュレートしていきます。もちろん援助者もまた、どう介入していくのか、自分の性格はどうか。運営上どう接すればいいのかということもシミュレートします。複数の援助者でグループワークを運用する場合は、ロールプレイなどで事前に打ち合わせをします。あるいは、企画の段階で、メンバーの特性などが話し合われるかもしれません。

良く勘違いするのは、利用者の心情やニーズに援助者が合わせていく事=波長合わせと捉える人がいますが、どちらかといえば、予測する事であることを覚えてほしいと思います。

論文では、ワーカーの自分自身に対する準備のリーダー準備会がそれに相当します。

### 諸準備：記録、参加の促し

ここまで行ったら、まずは、記録あるいはシートで整理をする。援助者間でやる事を合意する。予備的接触で参加を募る。そして参加者に対して確定の約束を取り付ける事をします。教科書で言えば、IIのPP.74-77に相当します。

このように述べると、すごく面倒くさいように映りますが、実はこうしたことは、会社や施設などで勤務していれば、少なからず行っていてむしろ基本とも言えます。例えば、行事の企画などを立てるとき、

行事の目的~その会社の意図に合うものではないといけません。また、その範囲でのテーマの設定をしないといけません。

行事の企画者・参加者の選定~役割分担とか参加者をピックアップするのか全員参加なのか、外部機関も招待するのか。

日時の決定、場所の確保、行事の内容~タイムスケジュールや複数日にまたがる場合はその内容運用に際しての起こりうるリスクやデメリット、参加者がどのような反応をするのか、そして役割分担をされた人はどう動くべきなのか。

そして、記録は、タイムスケジュールから行事後の報告書など、参加の促しは、ポスターや関係者への連絡などです。さらに行事などの企画では、外部機関の連絡から予算配分、注意事項など細目に渡って検討されます。ただ、グループワークは行事の企画とは違い、その内容にあります。参加する人たちの潜在能力や社会適応力などの向上を目指すという指向性があるからです。

いずれにしろ、しっかりと準備すると言う事はすごく大切であると言えます。

演習：この論文では、サイコドラマを核にしてグループワークが行われている事が分かりますが、このことについて若干説明する。  
詳しくは、論文のP.32-33に書かれているが、下線部を説明し線を引かせる。  
図表を見てもらう。ここでは、主演・補助・観客・監督などの役割がある。それで二重自我などいくつかのパターンがあるが、これはサイコドラマだけではなく、様々なコミュニケーションスキルとして使われている。特に、役割交代(交換)はよく使う手法で、自分が何を言っているのかを客観的に把握する際に有効な手段である。前にいる人に実演、ダブル、役割交換、ミラーについての説明。

### 開始期

開始期は、主にグループワークが始まったばかりか問もないかの期間を指します。閉鎖的なグループ(固定メンバー)な場合は、開始期から次の段階~作業期への移行は割合スムーズですが、開放的なグループでは、割合開始期が続いたりします。なぜなら初対面な人が常にいる事が多く、自己紹介や課題の共有などを改めて行わないといけないからです。

**グループの特徴：**これは前のコマでお話しした、参加の初期の段階に相当する状態です。不安やとまどい、相手の出方をうかがう。あるいは、依存的な状態を指します。繰り返しますが、だれでもはじめて参加するという事は、自分が何をすべきなのかが**役割が明確でない事などで不安**になります。その一方で、グループワークを行う事によって自分の問題や課題が解決できるのではないかという**期待や希望**を持っています。その意味で、他のメンバーあるいはグループそのものへの警戒心から逃避を、その一方の期待などで接近するなど、心情的には矛盾をします。

その後、自己紹介やいくつかのプログラム活動を行う中で、グループの中で**凝集性**が生まれてきます。この凝集性とは、グループ内にメンバーを引き留めようとする作用する総合的力のこと。凝集性が高いはまとまりの良さを意味している。(II、P.83)

そのほか、メンバー間に気の合いそうな人たちが小さいグループを作る（サブグループの形成）あるいは、影響力のある人が出現したりします。そして、もっと進むと、小グループでの衝突や排除、スケープゴート～グループの犠牲者などが出てきます。

サブグループについて若干詳しくお話ししますと、

一つのグループの中にも、メンバーの相互交流が深まる中で、**気の合う人や価値観が同じような人に親密になり、小グループを形成することがあります**。このグループのことをサブグループと言います。これは皆さんも経験があるかと思いますが、同じ学校の中でも仲良しグループが出来、その中で様々な交流や葛藤が生まれていたかと思えます。

グループワークでも、そうしたサブグループは生じます。あまりに少ないメンバー、あるいは短期間や少ない回数でのセッションでは、生じにくいかもしれませんが、大抵5人以上のグループであれば、サブグループは形成されると言われています。

サブグループがリーダーに挑戦して来たり、グループ全体にとって脅威になることがある。あるいは、他のメンバーの意見などに耳を傾けないとか**孤立**することがある。しかし、サブグループが形成されることで、そのグループに所属したいというモチベーションを維持するという効果があるからである。一方で、ワーカーが大きなグループを分け、サブグループを意図的に形成させようとする場合もある。

## 援助者が行う事

教科書II PP.79-83に書かれていますが、まずもってやはり大事なのは、メンバーがうまくグループに所属するように、あるいは凝集性を高めようとする働きかけです。つまり**リーダーシップを発揮する事が大事**です。リーダーシップについては、まとめてお話しします。

そのほか、この**グループの目的を準備期で計画した事などを伝える事**です。言い換えると、単なるグループ活動ではなく、集団の持つ力を利用した相互援助関係を使った専門的援助関係の形成を図ります。

## リーダーシップについて

グループワークでは特に援助者のリーダーシップが大切です。リーダーシップがうまく発揮されないと、グループの発達そのものが阻害されるばかりではなく、グループワークとしての機能～相互援助体制による問題解決などが図れなくなります。

集団の発達でも少し述べていますが、良いグループの発達には、リーダーの統率力や調和を図る能力が大切です。特に、何か目標があつて、それに向けて集団が団結しないといけないあるいは、その目標が個人にとって学習できるとか課題解決に有益であるには、グループを統率するだけでなく、メンバー一人一人への配慮などが必要になります。つまりグループとグループのメンバーの発展を導く過程だと言えます。

グループワークのリーダーシップは主にワーカーが担うことが多いが、グループの発達と共にメンバーがサブリーダーのような役割を担う場合があります。その場合、サブリーダーをするメンバーの中にも自尊心や自分の中にある力に気づいたりという作用もあります。いずれにしろ、リーダーシップは、メンバーの力を高める事を補助する物です。

グループワークにおけるリーダーシップの技能については、

- 1.グループメンバーを支援する
- 2.再構成と再構築～メンバーが解決方法を見失っているときに、別の見方やプロセスを作り直して新たな解決方法を示す。
- 3.メンバーのコミュニケーションを結びつけるような様々なコミュニケーションスキルを用いる。投げかけ、投影、アサーション
- 4.直接的な指示～グループがリーダーを受け入れている場合は特に効果的である。
- 5.忠告・示唆・指示～あまり専門職として用いられていないが、メンバーが受けられるように使用するならば、新しい考えを作り直し、問題を再発見するには有効である。
- 6.資源を供給する～ワーカーが知りうるあるいは提供できる資源を適切に提供する。
- 7.モデリング・ロールプレイ・リハーサル・コーチング～コミュニケーションの適切な取り方などグループワークのプログラム運用としての具体的なリーダー(ワーカー)のスキルである。
- 8.直面化の技法～メンバーが自らの問題に直面できそうな場合にのみ有効
- 9.葛藤の再解決～こちらはどちらかと言えば、メンバーと集団の葛藤に焦点が置かれる。メンバー間で葛藤が促される場合、援助者は調整などをしながらうまく結びつけていく。

**演習：**論文の1回目と2回目を読みながら、開始期と思われるメンバーの心情を表している記述を見つける。この時期の援助者の役割として表している記述を見つける。そしてリーダーシップに相当する技法は何かを話し合う。あるいは確認する。

## 作業期

### グループの特徴

グループの発達でもお話ししておりますが、グループ内の**相互交流が活発**になり、サブグループ同士での衝突、あるいはリーダーとなる**援助者への反発**などが見られるようになります。また、グループの**規範もかなり明確**になり、それによって役割などが出来るようになります。教科書の方にもありますが、アイデアを出す人、意見をまとめていく人なのです。そのため、援助者の援助無しでもメンバー同士が互いに援助し、援助されるような関係になるという、**仲間意識(我々感情)**が芽生え、同じ運命共同体としての**相互援助意識**が働くようになります。グループの規範については後でお話しするとして、いずれにしろ、反発や否定もさることながら、信頼感が増し、グループの目標が明確になり、凝集性が高まるといった肯定的な側面もかなり出るようになっていわれています。

### 規範

規範と聞くと、どことなく堅苦しいもの。あるいは、人の行動を縛ってしまうものという印象を持つ人もいるかもしれない。先にも述べたが(社会の規範や支配的言説)では、一方では勝ち組を、あるいは負け組を作るのは、社会が望むスタイルに順応しない人達と順応する人との選別も含まれています。中には、反社会的とは、大きな意味での社会規範から逸脱が著しいとされる人達です。

とはいえ、規範は一方で、適切な行動の指針を提供し、メンバーの行動の予測と安定、安全性を増します。さらに、メンバーは目標に達成するために組織化され、調整された活動に励むことが出来ます。ここでいう規範とは、グループが共有するべきルールです。そして、メンバーに受け入れやすい全体の行動の指針を指します。つまり、規範はグループ内で受け入れられ、価値が置かれ、好まれる行動の結果生じます。さらに、規範はグループの発展につれ展開します。

- 1.まずメンバーの好みや観点を共有し、あるやり方で行動するにつれ規範がはっきりする。
- 2.やがてある行動には制裁や社会的非難が生じ、他の行動には賞賛と社会的承認が生じることで明瞭になる。

初期のグループにおいて、援助者の働きかけ～リーダーシップによって高い凝集性、低い葛藤が形成されると、メンバーには高い満足度に繋がる。グループが進展するにつれ規範が生じてくると、ワーカーによる構造化や抑制の必要性は薄れます。

規範の強弱は、それぞれのグループによって違い、規範にあまり価値を行ない場合もある。さらに、規範から逸脱することが必ずしも悪いことではなく、逸脱することで新しい方向性が生まれることがある。ワーカーは、形作られている規範がグループによって良いことかどうかをしっかりと見定めることが必要である。このことがなければ、単なるグループ活動となる。

### 援助者が行う事

援助者の役割についても、教科書に書かれていますが、**個人への介入と共に、グループで起こっている出来事に適切に介入することが必要**になってきます。例えば、グループの中で孤立している利用者がいればグループに受け入れるように働きかけると共に、個人への介入が行われます。あるいは、グループの課題を進めるために、全体への目配せから、より高い課題へ向かわせるなどグループそのものに対しても働きかけます。

時には、援助者は利用者間の相互作用に任せて、**補助役**にも回りますが、今話したような適切な介入などを発揮するためには、いわゆる音頭を取るという先頭に立つ場合もあります。開始期においては、どちらかと言えば、うまくグループが動くように働きかけますが、作業期では、補助役に回ったり、支持的に回ることもとも言えます。

これは教科書にはあまり触れていませんが、サブグループも時間と共に固定化し、グループ全体に対して、**悪影響**が起こるような場合もあります。その時は、**サブグループを緩やかに変化させる**などの働きかけなども行うのも作業期における援助者の役割といえます。

**演習：**コインソシオグラムについての説明（1980年代にはやった理論だが、学校教育でも使われたが…人間関係を把握する一方、仲間割れなどが起きる可能性がある）。3回目と5回目を読んで、関係図を作る。例えば、栗田→藤井(連絡：共感)などである。実際のプログラムでの相互作用で変化したと思われる記述を確認する。  
**註19**  
エコマップの活用。事例などを読む場合も、簡単な図式を描きながら援助者が関わる前と後などを図式化すると理解が深まる。

## 終結期

### グループの特徴

IIp.91～様々な理由で終結しますが、グループワークは、まず回数などがあらかじめ決められていることが多いため、**終結は必ずある**といえます。とはいえ、例えば、同じ環境下～施設などで行う場合は、引き続き続けられる場合もあります。その場合でも、ある一定の課題の解決などが行われた場合は、一旦終結し、新たな課題や目標などを設定され、リスタートします。

グループの発展過程との関連で述べると、教科書にも書いていますが、**自然消滅、あるいは存在意義の消失、リーダーが不在になる、グループ内部での崩壊**などが挙げられます。

終わりがあるとはいえ、やはり終わることに拒否反応を起こしたり、未練を残したりしますが、それでもそこで学んだことや仲間から得た物を糧に、新たなステージに踏み出していかないとはいけません。

### 援助者が行う事

グループワークそのものが、何らかの意図で集められているため、生活の連続体とは違います。よって、グループワークで学んだスキルとかがメンバーが置かれている生活の連続体の中で活かしていくことと生きる力の一部となるのがグループワークの目的となります。よって、援助者は、メンバーのグループ体験を評価しつつ、幕引きに向けてメンバーの感情を整理していくことが大切となります。

そして、もっとも大事なのが、**グループワークを運用しての活動そのものへの評価**です。

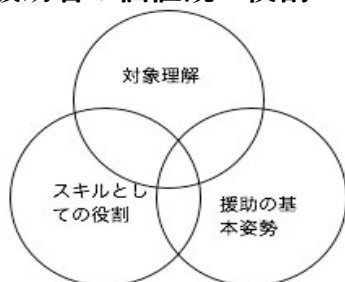
II94でも書いていますが、375でもっとも良くまとまっています。これは、論文の精読でも触れていきますが、端的に言うと

- 1.グループの行動変化などがどうだったのか。
- 2.援助者自身の振る舞いなど役割ではどうだったのか。
- 3.グループの目標がどう達成され、メンバー自身はその目標と共にニーズを充足したのか。
- 4.援助者とメンバーの間にあったグループ目標はうまく達成されたかどうかです。

このほか、スーパービジョンというか、これまでの取り組みを振り返る上で、**グループワーク独特の手法として、ロールプレイを集団で行う**とかがあります。あるいは、**グループダイナミクス**などを振り返る上で、**ビデオ撮影**により援助者と利用者、あるいは援助者が複数の場合、それを見ることで振り返り等がより深まると言えます。

**演習**：8回目を読み、このグループワークがどのような感想をそれぞれが持ったのか、プログラムの締めくくりとして何をやってどのような効果があったのかの記述に下線を引くなど、話し合ったり確認したりする。グループワークの効果について、図式を書く。  
単独で何かをするのではなく、この取り組みが他の技法や社会資源へのコンタクトをしながら行う事の重要性についての説明→P.34-35(望ましい処遇プログラムのあり方の下線を読む)図式を書く。  
援助過程とは、計画→実施→評価の循環である。

## 援助者の価値観・役割



グループワークの援助者の役割は、援助者自身の価値観が大事でして、この価値観は**対象理解**と**自分自身の振るまい**、そして**グループワークのスキル**に分けられます。

**対象理解**とは、目の前にいる利用者をどう捉えているのかです。これは難しいですが、社会的存在として、**利用者の置かれている社会的文脈**をどう読み解くのか。例えば、利用者がなぜ施設に入っているのか。そして、施設に置かれている利用者をどう理解し、接していくのか。人によったら、少しでも自立できるようにちょっと厳しくても接するかもしれません。ある人は、快適に生活を送れるようにあまり強く言わないようにするかもしれません。あるいは、施設の現状を変えようと動くかもしれませんし、変えないようにするかもしれません。そうした今自分がここにいる理由を含めて、身の回りについてどう解釈しているかが問題になります。

そうした影響を受けつつも、グループワークを運用するときの**援助者の振るまい**も価値観として含まれていきます。例えば、援助者自身があまり話さないで、グループワークを運用する人、逆に、リーダーシップを強く発揮する人これは、グループの種類にもよりますが、自分の性格とか基本的スタンスというものです。あまり話さないにしろ、よく話すにしろ、そうすることには、自分自身の隠されたポリシーがあり、それが価値観といえます。

そして、グループワークの機能としての役割です。これは、後で述べていきますが、グループの発達過程やリーダーシップの機能としての役割があります。これはスキルとしての役割といえます。

すでにリーダーシップや統制と支持などグループワークにおける援助者のあり方について述べてきています。さらに、グループの分類の中に、援助者が取り得るべき視点などを盛り込んでいます。それらを振り返りながら、**そもそも社会福祉援助者として利用者へのどう振る舞うのか**について若干の

補足をします。とはいえ、どう振る舞うのかという事を考える事はものすごく深い内容ですし、それだけで講義が成り立ってしまいます。なので、グループワークに触れながら、その概略だけを取り上げたいと思います。

すでにグループワークの目的などでお話ししていますが、グループワークは集団の力を利用するものですが、**個人を集団に適応させるものではありません**。しばしばこのことは学問的にも論議を巻き起こしますが、日本はグループワークが発達したアメリカと違い、集団を優先させ、自己主張よりも集団の協調性を重んじる傾向があります。そのため、例えば、養護施設でグループワークを行うとき、施設のルールに順応させるために、自分たちがなぜ生活の不応を起しているのかとか明らかにし、援助者が是正するような取り組みをすることがあります。詳しくは、北川清一（1993）「養護施設における集団を媒介とするソーシャルワーク実践の成立可能性について」『明治学院論叢』515, 183-216に述べられています。

養護施設の持つ管理性や収容・保護の論争は端折り、肝心なのは、援助者がどのような価値や社会診断を持ってグループワークを実施するのかに焦点化します。

ともすれば養護施設は、集団生活の規範を遵守する事や没個性が優先されがちな生活規律の多さ、プライバシーなど個の空間が少ないなど制約が多い。その中で、本来的なグループワークが果たすべき役割として、一言で表せば、

「子供の全面的発達に帰するものとしての援助～多様性や選択の自由など主体性の尊重から、子供たちが施設内で直面している生活上の課題に対応するため「どのような体験を提供するのか」によって、いかに「問題処理能力」「生活形成力」「危機回避能力」「人間関係の形成能力」を育むかが実践課題となる。そのためには施設内での規律などを出来るだけ緩やかにするなど、選択の自由などの幅を広げる必要がある。つまり、養護施設でうまく生活する事が社会に出たときに良い暮らしになる訳ではない事。あくまでも社会に出てからどんな暮らしをするべきかを念頭にグループワークを行う事であると言えます。繰り返しになるかもしれませんが、施設や小さいコミュニティの中に利用者を押し込める事ではなく、グループワークという作られた空間を糸口に社会適応力などを身につけたり、自分たちの生活域において役に立つとか能力が拡大し、よりよい暮らしが出来るようなスキルなどを身につける事であると言えます。

余談ですが、昨年私が学会で、なぜ身も知らない人に援助者はケアをするのかについてまとめて発表した事がありました。例えば、私と利用者Aさんは、施設に勤めるまで全くの他人です。施設にいないと、Aさんと関わる事はなかったといえます。また、Aさんも施設に来るまで全く別の場所で生きてきます。そうした全くの他人同士がケアの関係で結ばれる。私にとってはそれが仕事であるので、そこに疑問を挟む事はあまりありませんが、考えてみれば、赤の他人を当たり前のようにケアをするということは、ちょっと不思議なような気がします。実は、この**全くの他者をケアするというのは、社会福祉援助者の根幹**をなしています。話せば長くなるので、省略しますが、なぜ他者をケアするのかということ、他者をケアする事で何か社会に役に立っているのかについて考えることが、援助者の役割を考える本当の意味だと思います。

このようにグループワークにおける援助者の役割はまずもって、利用者の主体性とかグループワークを通して、一般社会に出たときにメンバーそれぞれが生活能力の拡大とか、向上を目指すように援助する事です。そのほか、グループワークを運用する場合の援助者の演じるべき役割があります。レポートでも、そのあたりが混在して、ちゃんと理解していただいている人が中に結構おられます。つまり、グループワークを利用者に施す場合に気をつけるべきこととグループワークを行うときの援助者の役割のスキルです。以下に述べる事は、グループ内で発揮するべき援助者の役割です。



### 行動促進役（イネーブラー）

役割の中でもっとも基本。メンバー全員の意見、アイデア、感じたことの価値を認め、それをメンバーに伝える。ワーカーは計画に関するメンバーの心配事や気持ちを率直に表すように促す。またメンバーが困難な状況にあることなどに共感をし、同時にワーカーがメンバーが自分で障害を見出し、それを直面し、取り除いていけるように援助する。

### 仲介役（ブローカー）

メンバーの計画への取り組みに役立つ地域の資源を見出す。グループワークを行っていく上で、メンバーが適切なサービス、利用資格、その他の利用条件を知ることが出来るように援助する。

ワーカーは仲介者の役割を適切に担うため、所属機関や団体は、地域の社会資源の細心リストを備え、様々な条件や手段について適切で簡単な情報を備えておく。

### 媒介者（ミディエーター）

グループの内外で、メンバーと、メンバーやその他の人、期間との間の議論、葛藤、あるいは食い違いを解決する手助けをする。得てして、意見の食い違いは起こる物であるが、勝ち負けとか正当性の主張よりも、双方が受け入れ可能な同意事項や落ち着きどころを探し、議論を納める。自分の価値基準から判断を下すことは避けた方がよい。

### 代弁者（アドボケート）

仲介者の立場（社会資源への連絡）だけでは、メンバーの役に立たない場合がある。特定のニーズに対応するサービスや社会資源がないとき、人々にそのニーズの存在を知らしめ、新しいサービスを作り出すことも、代弁者の役割に含まれる。あるいは、新しいサービスや社会資源を作り出すことも含まれる。ワーカーが、他のものが、特定の問題の重要性、深刻さ、そして大きさを理解するように働きかける。

例えば、グループワークを高齢者福祉施設で行った場合、利用者の不満を施設に伝え、サービスの改善を促すなど。

### 教育者

新しい情報をメンバーに提供し、心配事を解決する手助けをする。モデルを示して新しい、あるいは、改善された行動様式を示す。ロールプレイ、シミュレーションや実際の場面の再現を提案し、メンバーが困難な状況の中でも新しい行動様式を取ることが出来るよう、練習の援助をする。行動促進役は、メンバー自身の持つ能力を活用して援助するが、教育者は、専門的な知識に基づいてメンバーの行動パターンを改善したり変更する手助けをし、メンバーに知識や技能を付け加えるものである。

### レポートの作成において気をつける事。

展開過程を述べよとなっているが、ただ単に展開～準備期から終結期を書くだけでは学習にならない。構成として、本スクーリングで挙げたように、各展開過程の援助者やるべきこととグループの発達過程を整理してまとめること。最後に、展開過程をまとめてみての自分なりの所感を述べるとベターである。

全体的に、準備期と開始期はすごく詳しく書いていて、作業期が数行ですませるなどバランスが悪いもの。要件を箇条書きで番号を振ってすませているものは悪いレポートとして評価します。レポートは先にも言ったように、人に読ませる事を前提に書きます。よって、良く整理した上でバランス良く配置し、起承転結を大事にしてほしいと思います。