



レジリエンス力に着目した 就労支援について〈2〉

～「体験学習で利用者が学んだこと」～

- 青塚 幸（NPO法人アシスト 就労移行支援事業所Conoiro）
- 明井 和美（NPO法人アシスト 就労移行支援事業所Conoiro）

はじめに

【Conoiroにおける支援の軸】

「障害者が長い職業人生を主体的に生きていくためには、レジリエンス力を築き高めることが重要である」

病気や障害と上手く付き合っていく力もレジリエンス力のひとつと捉えるならば、レジリエンス力を向上させることが長期に渡っての就労継続に効果的と考えられる。

【発表目的】

今回は、「体験学習の循環過程にそってConoiroのプログラムに取り組むことで利用者自身がどんな学びを得たのか」について考察し、“体験学習の循環過程”の今後の活用について検討する。

【レジリエンス(resilience)とは】

回復力、復活力などと訳される。逆境や困難から立ち直る力、日常的なストレスに対処する力。

レジリエンスを構成する7つの能力※…①感情調整力、②衝動調整力、
③共感力、④楽観力、⑤原因分析力、⑥自己効力感、⑦リーチアウト力

※カレン・ライビッチ、アンドリュー・シャテー著 宇野カオリ＝訳
「レジリエンスの教科書 逆境をはね返す世界最強トレーニング」

【体験学習とは？】

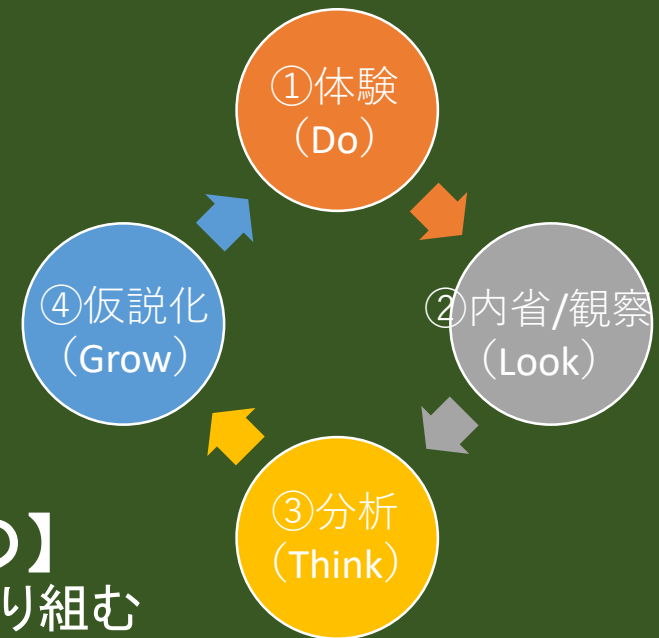
- 体験学習とは、K.レヴィンの「Tグループ」が始まりとされる、実際的な体験を通して学ぶことをねらいとした学習形態。その後、体験学習の効果をより高めるため、D.コルブが「体験学習モデル」を提唱。
- 体験学習は知識の習得だけを目的とするものではなく、参加者自身が“学び方を学ぶ”場として機能する。体験学習の循環過程をもとに学び方を身に付けることで、日常生活でも参加者自身が主体的な課題解決に取り組むことができる。

【体験学習の循環過程】

- ① 体験…具体的に何かしてみる
- ② 内省・観察…何が起こったかに気付く
- ③ 分析…なぜ起こったか考える
- ④ 仮説化…観察、分析したことをもとに仮説を立てる。次はどうするかに繋げる。

【自分が体験することによって築かれるもの】

体験学習の循環過程にあてはめて課題解決に取り組むことで、「利用者自身のより主体的な学び」と「課題を自覚したうえで乗り越える体験」を利用者自身が得られる。
⇒ レジリエンス力の向上につながる！



「観光大使になろう！」

【「観光大使になろう！」とは？】

チームに分かれ、担当する都市の魅力をPRするグループワーク。体験学習の循環過程を取り入れ、第1回、第2回と続けて行った。

【本プログラムを提供するねらい】

Conoiroでは認知行動理論に基づく内容の知識伝達型（インプット）プログラムが多い。そのため、プレゼンテーションというアウトプット型のプログラムを提供し、インプットとアウトプットの相互作用によって自己成長を促すことがねらい。さらに、体験学習の循環過程にあてはめることで、利用者の主体的な学びと、自分で課題を乗り越える体験ができるようにした。

【実施期間】

令和2年4月上旬の4日間（作業時間…約7時間）

令和2年4月下旬の4日間（作業時間…約9時間）

【プレゼンする都市候補の選定】※第1回のみ

ワールドカフェ方式を用い、長崎、大阪、仙台、福井の4都市に決定。

【第1回と第2回の変更点】

- チームメンバーを一部変更

…第1回のスタッフ間での反省をふまえ、一部のメンバーを変更。人数の偏りをならした。

※仙台チームは第1回と同じメンバーで実施

- プレゼンテーションする都市を統一

…利用者にとって馴染み深い札幌市に統一することで、内容の充実を図った。

- プレゼンテーションのコンセプトを変更

…第1回のスタッフ間での反省をふまえ変更。

【各チームの特徴】

- 長崎チーム(2人)…相手の意見を肯定的に受け止める。

- 大阪チーム(2人)…通所日の関係で、一人がほとんど参加できず。

- 仙台チーム(3人)…意思疎通がうまく図れず、準備に苦戦。

★今回は、特に仙台チームに注目

- 福井チーム(4人)…自然と役割分担し、ペース良く準備。

第1回の様子

【仙台チーム】

Aさん…事前にスタッフに「仙台は一度行ったことがある」と話しており、プログラムの参加に前向きな様子。言いたい事がありそうな様子も見受けられたが、積極的に話し合いに参加する場面はほとんどみられない。準備の中盤以降は自分が担当する作業を黙々と進めている。

Bさん…アイデアが多く、様々なアイデアを提案している。発表におけるチームのコンセプトも「こうしたい！」という思いが強い。終始一貫して、チームメンバーの意見よりも自分のアイデアを優先することが多い。また、発表内容についてはほとんどCさんに相談している。

Cさん…発表資料の作成を主に担当。Bさんからの提案が多いため、主にBさんの意見をもとに準備を進める。まれにAさんにも話を振っている。発表ではPowerPoint操作を行っている。

【他チームの状況】

長崎チーム、福井チームはメンバー同士が協調して準備・発表を行う。大阪チームは一人ながらも意欲的に準備・発表を行い、通所日の関係で参加できなかったメンバーをフォロー。

【発表後の振り返り】

- 1.振り返り用紙をもとに、個人で振り返り
…ワークを通して感じた事を書き出す
- 2.チーム内で今回のワークの感想を共有
…思いを共有したり、新たな気付きを得る
- 3.利用者一人一人がスタッフと個別に振り返り
…課題を明らかにし、次につなげる方法を考える

【仙台チームの振り返りと課題】

チーム全体としては、時間配分がうまくいかず時間内に発表準備が終わらなかったことが反省点と話している。さらに、振り返りによってAさん、Bさんは以下の気付きを得た。

Aさん…自分の意見は聞いてもらえないと思い、自分から意見を言えなかった。先入観でコミュニケーションを諦めてしまっていた。先入観ではなく相手のことを知るために、自分からもコミュニケーションをとることが必要。

Bさん…自分の主張を押し通してしまい、メンバーの意見を聴けていなかった。また、Cさんにばかり話を振っていた。自分がAさんだったら嫌な気持ちになると思う。特定の誰かだけの意見ではなく、メンバーそれぞれの意見をきき、取り入れることが必要。

第2回の様子

【仙台チーム】

Aさん…第1回に比べ、自分の意見をメンバーに伝える場面が多くみられる。また、メンバーの意見に対し「いいですね」といったリアクションも増え、積極的にチームメンバーとコミュニケーションを図っていた。

Bさん…CさんだけでなくAさんも含めて「お二人はどうか？」と意見を求める発言が増えている。また「それは気付きませんでした。やってみましょう」とチームメンバーのアイデアを取り入れる発言がみられる。スタッフが進捗を尋ねた際には「Cさんのアイデアを取り入れて、前回よりさらに良い内容になっていると思う。楽しみにしててください」と話している。

Cさん…時間配分を意識しAさん、Bさんとスケジュールを立てている。第1回に比べ、情報共有する発言が増えている。

仙台チームの発表では、発表時にタイトルを3人で声をそろえて読み上げるなど、チームとしての一体感が増したと分かる工夫もみられる。

【他チームの状況】

前回の振り返りを意識し、準備のペース配分や役割分担、情報共有などそれぞれが課題解決のために取り組む様子がみられる。

利用者が学んだこと・得たもの

Aさん…チームメンバーに先入観をもっていたことで自分から意見を伝えることを諦めていたが、「話してみなくては分からない」ことに気付き、自分からコミュニケーションをとった。

第2回の準備期間では頻繁に笑顔がみられ、他者と快く協力する体験を得た。

Bさん…振り返り用紙には「前回の失敗を糧に自分なりに考えた」と記入している。Bさんは自分の課題に気付きチームメンバーと協力することで、プレゼンテーションがより充実したものになったことを実感していた。

【全体を通して】

これまでの人生経験から自己肯定感が低い利用者も少なくない。そのため、未知のことや苦手なこと、過去に失敗したことに大きな不安を抱いている場合がある。

今回のプログラムによって「体験学習の循環過程に基づき課題を正しく認識し、それを乗り越える」という、経験が自信に繋がる瞬間を“今、ここで”実感する体験は、利用者が長い職業人生を乗り越えるための自信に繋がったと考えられる。

