

レジリエンスカ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（特定非営利活動法人アシスト 就労移行支援事業所Conoiro 就労支援員）

明井 和美（特定非営利活動法人アシスト 就労移行支援事業所Conoiro）

1 はじめに

就労移行支援事業所Conoiroでは、メタ認知トレーニングやアサーションといった認知行動理論に基づいた内容のプログラムを中心に、様々なトレーニングプログラムを日々提供している。これは昨年の職業リハビリテーション研究・実践発表会において発表した『レジリエンスカに着目した就労支援について～振り返りから次へ～』（明井2019）でも述べているが、Conoiroでの支援において、障害者が長い職業人生を主体的に生きていくためには「レジリエンスカ」を築き高めることが重要であるという考えが軸となっている。

今回は、Conoiroで行ったプログラムの中で、特に効果を実感できたものについて取り上げ、体験学習プログラムを通じて利用者がどんな学びを得たのかを中心に考察していくとともに、体験学習の循環過程の今後の活用について検討する。

2 Conoiroについて

Conoiroの運営母体は2012年より設立した特定非営利活動法人アシストである。利用者層は、障害種別では精神疾患・発達障害・知的障害が比較的多い。昨年度に比べ、就労経験がない・少ない20代の利用者が増え、それに伴い全体として平均年齢が下がってきている。

3 プログラムの概要

(1) 体験学習について

体験学習とは、K. レヴィンが提唱した「Tグループ」と呼ばれる学習形態が始まりとされている。また、D. コルプは体験学習の効果をより高めるため、体験学習モデルを提唱している。これは、体験学習の循環過程として①具体的な体験をし、②そこで起こったことをふりかえり、③なぜ起こったかをわからせ、④次にどうするかを試みる、という4つのステップを循環して行うことを指す。

今回のプログラムはこの体験学習モデルをもとに実施した。

(2) 概要

このプログラムは「観光大使になろう！」と題し、チームに分かれ担当する都市の魅力についてプレゼンする、というものである。体験学習の循環過程を取り入れ、第1回目、第2回目と続けて行った。

(3) 背景

「観光大使になろう！」が企画された背景として、新型コロナウイルスの流行がある。このプログラムを実施したのは4月下旬であり、2月末に北海道独自の緊急事態宣言が発令されてからおおよそ2ヶ月。北海道と札幌市による緊急共同宣言が発表された時節である。行動範囲が大幅に制限されConoiroの利用者も少なからず閉塞感を感じていた。そんな中、少しでも旅行のような気分を味わい、この時期をポジティブに乗り切ることが出来たらと考え、体験学習プログラムとしての実施に至った。

(4) 体験学習として実施するねらい

Conoiroで提供しているプログラムは認知行動療法理論のエッセンスに基づいて作成されたものが多く、利用者自身がある程度内容を理解するために、知識の伝達に重きを置いた座学形式、つまり利用者にとってインプット型のプログラムになりやすい。インプットで得た知識が自分に身に付いているのかを確かめるためには、実際に試してみること、つまりアウトプットが必要である。樺沢²⁾はこうしたインプットとアウトプットの相互作用が自己成長をもたらすと述べている。Conoiroでも同様に考えており、インプット型のプログラムとアウトプット型のプログラムをバランスよく取り入れる事としている。

さらに、今回は体験学習の循環過程に基づいてプログラムを行うことで、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につながることをねらいとしている。

4 第1回目の実施

(1) 導入

このプログラムのねらいやチームでのプレゼン（ワーク）で必要となる力について教示している。

(2) プレゼンする都市の選定

プレゼンする都市の選定には、ワールドカフェ方式を採用した。これは、プログラム時の利用者層として積極的に発言するタイプが少ないこと、障害特性などによりイメージを膨らませることが難しい利用者も一定数いることから、ワールドカフェ方式の特性を利用し、話しやすい環境を設定することで、利用者自身ができるべくイメージを膨らませやすくなりアイデアを出しやすくなるのではないかと考えたためである。

(3) チーム編成

チーム分けは利用者自身の希望を募った。2人以上になるよう調整したものの、ほぼそのまま採用した。結果として「長崎」「仙台」「大阪」「福井」の4チームに決定した。

(4) 課題と成果

第1回のプレゼンを通して、チームごとに課題や成果がみられた。特に、「仙台」チームは適切な自己発信や集団での協調といったところに課題を感じているメンバーが多く、連携がうまくとれなかったことから第1回の終了時点で消化不良を感じていた。

(5) 振り返り

○全体での振り返り

全チーム発表後、全体で率直な感想を共有している。

○個別での振り返り

個別の振り返りでは、利用者が自身の課題に気付き、次はどうするかを利用者主体で考える時間となるように促すことで、第2回目で課題に向き合い、乗り越える動機づけとなった。

(6) 第1回目実施における反省点

利用者の希望をもとにチーム編成を行ったことで、チームメンバーの人数やチームごとのPCスキルに偏りが生まれてしまった。

5 第2回目の実施

(1) 第1回目との相違点

第1回目実施の反省点をふまえ、部分的に条件を変更・追加したうえで第2回目を実施した。以降、第1回目と区別するため、チーム名の末尾に「^レ」をつけることとする。

(2) 導入

今回は、第1回目の導入と異なり「なぜもう一度プレゼンを行うか」について、体験学習の効果やその循環過程についても説明し動機づけを行った。

(3) 経過

第1回目の振り返りによって自身の課題が明確になったことで、どのチームも、利用者ひとりひとりがより主体的にプログラムに取り組んでいた。消化不良を感じていた「仙台^レ」チームは、それぞれが能動的に自身の課題に取り組んだ結果、笑い声の絶えない準備期間を経て発表に臨むことが出来た。

(4) 発表

発表ではチームメンバー全員でタイトルを読み上げるなどの工夫がみられ、それぞれが課題を乗り越えチームとして参加できたと実感することができた。

(5) 振り返り

第2回目終了時は全体での振り返りのみとし、代わりに職員より一人一人今回の取り組みについてフィードバックしている。

6 プログラムによって利用者が得たもの

全2回のプレゼンを通じて利用者が得たものは人によって様々であるが、「仙台^レ」チームの取り組みは特に体験学習の循環過程に則って行った効果があったといえるだろう。

実体験をふりかえることで「仙台^レ」チームのAさんは「自分の意見をなかなか伝えられなかった」、Bさんは「自分の意見を押し通しがちだった」という課題を自覚し、第2回目を直ぐに行くことで、課題に取り組む場ができた。そして本人たちが課題を乗り越えた結果、チームの発表はより充実した内容となり、メンバー自身の実感として達成感や充実感を得ることにつながった。

7 考察

今回のプログラム実施におけるポイントは、体験学習後に個別に振り返りを行い、利用者が自身の課題について自覚すること、振り返りによる課題解決へのモチベーションが低下する前に実践の場を設けたことであると考えられる。体験学習の循環過程をより日常的かつ効果的に活用していくことが出来れば、就労移行支援期間での支援に要する期間を短縮していくことが出来るのではないかと考えられる。また、利用者自身が体験学習の循環過程を理解し活用していけるようになれば、就職してからも自分で課題に気付き、乗り越えていける力が身に付くのではないかと考えられる。

8 今後の課題

今回の体験学習プログラムは、レジリエンスの向上に効果的であることが分かった反面、けして余裕があるとはいえない人員で日常的に継続していくことは難しい。そのため、今後は効果を損なわないよう留意しつつ、より簡易的な活用を模索していく必要があるだろう。

【参考文献】

- 1) 鯖戸善弘「コミュニケーションと人間関係づくりのためのグループ体験学習ワーク」、金子書房 (2016)
- 2) 樺沢紫苑「学びを結果に変える アウトブット大全」、サンクチュアリ出版 (2018)
- 3) 明井和美『レジリエンス力に着目した就労支援について～振り返りから次へ～』、第27回職業リハビリテーション研究・実践発表会 (2019)