

養護施設における集団処遇のあり方に関する一試案
——「参画的集団処遇モデル」の提唱——

A Tentative Plan for Effective Group Care at Residential Child Care Facilities
----- A Proposal of "Participative Group Care Model" -----

．はじめに

．「参画的集団処遇モデル」 - 参画的生活づくり -

- 1．参画的生活づくりをすすめやすくするために必要な柱
- 2．ワーカーの柔軟で「体験過程」に開かれた態度が基盤になる
- 3．具体的展開
 - リミットセッティング
 - 参画的ミーティング
 - 葛藤解決の話し合い
 - 個別処遇との統合
 - 行儀作法の問題について。
 - 家族と連携をとっていることが必要である

．「参画的集団処遇モデル」の特徴

- 1．個人と集団が切れずにあって、相互に影響し合うダイナミックなモデルである
- 2．めざしている人間像 - 場の中で主体的に生きる人間 -
 - 自他を尊重し合う人間が育つ
 - 状況の中で主体的に生き生きといきる
- 3．このモデルは時代即応でもある

．実現への最重要課題はワーカー自身の変化である

．今後の課題

養護施設における集団処遇のあり方に関する一試案

——「参画的集団処遇モデル」の提唱——

・はじめに

いうまでもなく養護施設での児童処遇は集団処遇である。個別処遇と共により高度な集団処遇のあり方が求められる。どちらかという、個別処遇よりもこちらの方が大事かもしれない。

ところで、実際の養護施設の集団処遇のあり方をみてみると、ワーカー自身が決めた規則や日課に従わせるというやり方に基づいているものがほとんどではないかと思われる。一体、このやり方は本当に適切なのだろうか。この疑問から本論は出発している。こちらの願いとは別に、現実には、このやり方によって児童の気持ちとワーカーの意図とがずれ違い、高年齢児の反発を招いたり、施設生活の中では従順で適応しているが、それを離れると、自立心が育っていなかったりというように、うまく機能していない面が出てきているのではないかと思う。また、仮に、子ども達からの発案に基づく、処遇をめざしたとしても、結果的にワーカー中心になってしまうことが多いようである。さらに、これは個別処遇への妨げにもなっている。集団の行事や日課に従わせようとして、理解的になるよりも、指導的、処罰的になっていくのである。

ここでは、そうではなくて、真に児童の自立心を育て、集団の中で支え合えるような集団処遇のあり方について言及してみたいと思う。今、仮に、このような集団処遇のあり方を「参画的集団処遇モデル」と呼ぶことにする⁽¹⁾。処遇が参画的ではなく、ワーカー中心になってしまう要素はどこにあるのか。それを越えて、どういう考え方と手だてをすれば、集団処遇が参画的なものになっていくのか。そのような点について考察し、試案を提供してみたいと思う。

一方、現在の養護施設の流れを見てみると、子どもの権利擁護が検討され、従来の大人中心の養護施設から子ども中心の養護施設へと脱皮がはかられようとしている⁽²⁾。この「参画的集団処遇モデル」は、民主的な集団のあり方をめざしているので、まさに、時代即応といえる。

なお、養護施設の処遇において集団性をより積極的に活かすという観点から取り組まれているものに「集団主義養護」がある⁽³⁾。これとの相違については、現在の私はまったく不勉強であり言及できないが、一定の歴史的成果もあり、注目している。

・「参画的集団処遇モデル」 - 参画的生活づくり -

「参画的集団モデル」について提唱するが、ここで確認しておきたいことは、子どもたちの社会性を育てる上で、日課や行事やルールは必要であるということである。これから提唱しようとしている集団づくりのあり方は、それらを決して否定しているのではない。むしろ、家庭生活にはない、養護施設の集団性を積極的に活用しようとしている。問題は、日課、行事、ルールそのものにあるのではなく、それらがどのように組み立てられているのか、そのプロセスにある。プロセスいかんによって、それらが活かされたり、妨げになったりするるのである。以下は、そのようなプロセスを起きやすくするための工夫につい

⁽¹⁾ 「参画的」とは川喜田二郎氏の言葉である。川喜田二郎『参画社会を実現せよ』全集 7 巻 中央公論社 p.427 (初出 1969 年)

⁽²⁾ 第 49 回全国養護施設長研究協議会レジュメ集(於 沖縄) p.87-105

⁽³⁾ 竹中哲夫『児童集団養護の理論』ミネルヴァ書房 1985 第 3 章

て試案的に述べる⁽⁴⁾。

1. 参画的生活づくりをすすめやすくするために必要な柱

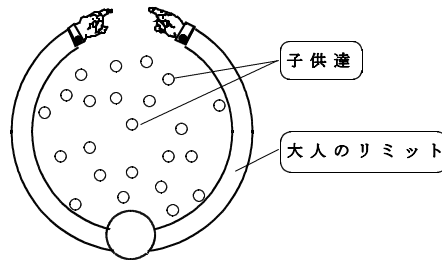
より効果的に参画的集団生活づくりを進めるために、いくつかの柱をたてて進めていく方がよい。それは、「リミット(してはいけないこと)」、「プラン(計画)」、「プロブレム(困ったこと)」、「シェアリング(分かち合い)」である⁽⁵⁾。

「リミット(してはいけないこと)」

参画的な生活作りにあたって、まず確認しておきたいことは、誰がその中心になっているかである。子ども達が生活作りにあたって、参加する割合が高くなるので、ともすれば、子ども中心という錯覚にとらわれてしまうからである。当然のことながら、ワーカーが専門家としての知識や技術を持っているのであって処遇についてはワーカーに責任がある。そのワーカーが子ども達に自由の範囲を考慮し、その権限をわかち合うのである。

さらに、ワーカーは、いつも気持ちよく子どもに関わっているべきである。そのために、全体的な枠、つまり、してはいけないことを決めておく必要がある。その枠の中で子どもたちは安心して生活できるのであるし、自立心も育っていくのである。枠については、ケースバイケースで考えられるべきであるが、特に必要なのは、安全に関するリミットである。危険な場所はリミットとして設定されるべきであるし、暴力もリミットとして設定されるべきである。さらに、これは、年齢によっても違ってくる。幼児は、きつく、大きくなるに従って緩く設定するのがよい。幼児にとって、緩すぎるリミットは混乱を起こすし、高年齢児にとって、きつすぎるリミットは問題である。図. 1 は、その概念図である⁽⁶⁾。

(大人の設定したリミットの中で安心して子供は過ごす)



(図 1)

「プロブレム」(困ったこと)

これについては、拙稿において詳しく述べている。日々の生活場面で、欲求不満だとか、緊張、憤慨、居心地の悪さなど否定的な感情が起きてくることが多々ある。このような時

⁽⁴⁾ロスアンジェルスにあるオルターナティブスクール Play Mountain Place(PMP)の実践に基づいている。PMPは、40年の歴史を持ち、クライアント中心のアプローチを基礎に独自に開発してきたメソッドにより、成果をあげている。筆者は、ここで、1年半、インターンとして滞在し、そこで学んだメソッドを参考にした。拙稿「教育における人間中心のアプローチをもとめて - プレイ・マウンテン・プレイス校に学ぶ - 」人間中心の教育8号 1991

⁽⁵⁾PMPのモーニングミーティングからヒントを得ている。

⁽⁶⁾拙稿「養護施設における児童の社会性の育成に関する一試案」龍谷大学地域総合研究 第5号 1996 p.77

を「問題（プロブレム）を持つ」という。子どもが問題を持つとき、職員が問題を持つとき、どちらも問題を持たないときという3つの場面がある⁷⁾。それらを大事にし、ミーティングによって解決策を見つけていく。このプロセスが子どもの社会性を養うことになる。この話し合いを「葛藤解決の話し合い」と呼ぶことにしている⁸⁾。

「プラン（計画、してみたいこと）」

「リミット」、「プロブレム」に加えて「プラン」という概念を提唱したい。

多くの集団処遇の場合、困ることのみを話し合いで決めることが多い。しかし、参画的な生活づくりには、作り上げること、楽しい生活をつくることも重要な要素を占める。「決まり」だけでは、窒息しそうになるからである。「プラン」は、文字通り、やってみたいこと、計画である。これには、まず、「ワーカーが作るプラン」と「子ども達を作る」プランがある。「ワーカーが作るプラン」は、ワーカーが子ども達の成長のために必要であると思われるものをワーカーから子ども達に差し出すプランである。歌のサークルとか、英会話とか、編み物とかスポーツとかが考えられる。「子ども達を作るプラン」は、子ども達の創意工夫や発案で行われるプランである。これは、二つとも必要で、それぞれがバランスしている必要がある。ワーカーが作るプランばかりだと子どもたちの自発性や意欲が育たないし、「子ども達を作るプラン」ばかりだと、広がりがなく、子ども達が退屈してしまう。

さらに、それぞれに、継続的、計画的な「フォーマルプラン」と自発性、偶発性に基づいた「インフォーマルプラン」が考えられる。ワーカーが作るプランは、どちらかというフォーマルプランが中心になることが望ましいが、子どもたちが作るプランには、両者があってよいと思う。計画的なプランはある程度年齢が高くないと実行できないであろう。低年齢児の場合は、偶発的なプランが中心になるが、まずは、自分でプランを発案して実行する体験が必要であると思われるからである。これも、両者必要でバランスしていることが大事だと思う⁹⁾。

「シェアリング（分かち合い）」

これは、日頃の生活の中で、見たこと、聞いたこと、感じたこと、考えたことを表現し合い、皆で聞き合うことである。まったく些細なことでもよい。漫画を読んでいてこんな事おもしろかったとかこんなものを買ったけれど、楽しかったとかつまらなかったとか様々な事である。そして、何よりも大事なことはこれら表現されたものは、まず、批判抜きで、聞き合うことである。「ああ、そう、・・・君はこう感じたんやな。こう考えたんやな。そうなの。」という共感的で受容的な聞く態度が必要である。特に、最初はワーカーにこの態度が必要である。ワーカーがこの態度でいると、分かち合いは楽しいものになり、子ども達は自然にこれらの態度を学んでいく。

以上が参画的な生活づくりを行いやすくするための柱である。これらは、すべてが必要であると思う。「プラン」や「分かち合い」のない集団づくりは、「決まり」が全面に出た、窮屈なものになるであろうし、「プロブレム」のない集団づくりは、放縦なものになって行くであろう。そして、それら全体の枠組みを設定しているのがリミットである。これは、

⁷⁾拙稿「施設処遇における成長促進的援助関係に関する考察」龍谷大学大学院研究紀要 1993 p.69

⁸⁾拙稿「養護施設における児童の社会性の育成に関する一試案」龍谷大学地域総合研究 p.74-76

⁹⁾PMP スタッフブックより "CURRICULUM BALANCE DESIRED"

ワーカーが設定する責任を持つ。これらをミーティングの形にまとめ上げたのが、「参画的ミーティング」である⁽¹⁰⁾。

2. ワーカーの柔軟で「体験過程」に開かれた態度が基盤になる

参画的な生活づくりを進めていく上で、さらに大事になってくるのが、ワーカーそのものである。まず、ワーカーが日常生活のなかで作り上げてきた、「～すべき」というとらわれから離れ、自らの「体験過程」に開かれていることが大事である⁽¹¹⁾。我々は本当に自分自身の内面から起きてくるものに正確に気づきながら生活しているのでしょうか。我々は生育過程において長い間かかって自分の要求はさておいて、しなければならないことを優先することを学んでいくのではないだろうか。もちろん、これは社会生活を送っていく上で重要な事であるが、問題はそれに慣れるあまり、自らの本当の気持ち（「体験過程」）に気づかなくなってしまうことである。結果、「べき」が優先し、その場で起きている「体験過程」や「困っている事実」に目を向けなくなってしまう。ワーカーは、まず自らの「体験過程」にオープンになっていることが大事である。

さらに、この基本的態度の上に、コミュニケーションスキルが重要になってくる。これは、「アクティブ・リスニング」や「私メッセージ」として具体化されている⁽¹²⁾が、要は、子ども達とのコミュニケーションが双方向になっているということである。困ったときに話しかけやすく、理解してもらえ、ワーカーからはありのままのメッセージが送られてくることが大事である。また、ワーカーには、自分の中で起きている否定的な感情には妥協しないで、子どもに関わっていく強さも必要である。この基礎の上に、葛藤解決のミーティングや参画的ミーティングが行えるようになる。

3. 具体的展開

以上の要点を押さえた上で、「参画的集団モデル」についてももう少し具体的に述べてみよう。

リミットセッティング

施設での生活を進めていく上で動かさないものは何か。それについて、検討しておくことが大事である。まず、第一にあげられるのは、安全。施設内において行ってはいけないところについて確認しておく。幼児の場合は、単独で外に出ていくことは危険である。登ってはいけないところもある。ボイラー室なども単独ではいるのは危険である。他にもその施設の状況に応じて、行ってはいけないところがあるはずである。次は、暴力。ワーカーからの暴力もしてはいけないし、子どもどうしの暴力も避けられるべきである。これについては、gently hold という技法があるので後述する。

日課面で動かさないものは何か。まず、考えられるのは食事時間である。もちろん、臨機応変に考えてもよいが、調理員の勤務体制の問題があるので、日課の中ではこれは動かしにくいものの一つであろう。施設の状況に応じて、動かさないものは何なのかを検討してみることが必要である。

これらと裏腹になっているのがどの程度子どもに決めさせるかという問題である。動かさないものが確定したら、その他のものはできるだけ子どもと一緒に考えていく人が必要

⁽¹⁰⁾拙稿「養護施設における児童の社会性の育成に関する一試案」龍谷大学地域総合研究 1993 P.77

⁽¹¹⁾拙稿「ケアワーカーの成長促進的態도를高める為の研修についての一試案 - Person-centered Approach(PCA)を基礎理論として - 」美作女子大学・美作女子大学短期大学部紀要 1996 P.38-40

⁽¹²⁾拙稿「施設処遇における成長促進的援助関係に関する考察」龍谷大学大学院研究紀要 1993

である。逆に、これは子どもに考えさせるべきではないというものも存在するはずである。これらについて検討しておくことが必要である。例えば、入所に関しての相談。新しく入ってくる子どもについてオープンに子どもと話し合い、どのようなヘルプをしてあげるとよいかまで特に高年齢児を中心に検討しておくかどうか。考え方はいろいろあろう。状況によっては、これは、すばらしい体験にもなるだろうし、混乱の原因にもなる。起床時間や掃除時間、勉強時間、帰宅時間などについてもワーカーがあらかじめ決めておいた方がよいものか、子どもと共に考えていってよいものか、状況に応じて検討しておく必要がある。

また、児童の年齢に応じて、リミットの幅を考慮することはとても大事である。一般的に乳幼児期はこちらが枠を作っておくことは必要である。起床時間、食事時間、就寝時間などは大体の枠は決めておき、そのように子どもに促したり、雰囲気を作ったりすることは必要である。そうしないと、子どもは混乱し、不安になるであろう。逆にそれ以外の時間。例えば、学童が登校している午前、午後の時間。これは、この年齢の子ども達にとっては、またとない大事な時間である。できるだけ自由に過ごさせる方がよい。年齢によっては、おおらかなミーティングをして、その日のプランについて語らせてからすすめるのもよいと思う。学童期に入ると、かなりの時間を子どもに決めさせていくとよい。起床時間、勉強時間、就寝時間など子どもが自分なりに決めていく体験はとても大事である。帰宅時間については、小学生の段階では、リミットとして決めておいた方がよいと思う。この時間を過ぎるとこちらが心配するからであり、それを子どもに伝えることにもなる。この時間を過ぎるときは、こちらに連絡させることも大事である。もちろん、これらは、低学年と高学年とでは違って来るであろう。また、失敗も大事な体験として許されるべきである。中学、高校になると、こちらからのリミットはほとんど必要がないし、むしろ、自立にとって弊害になる方が多いと思われる。子ども自身が決めていくことが必要である。ただし、帰宅時間については、遅くなるときは、連絡するように取り決めておくことは大事である。

子どもの状況に応じてもこれは違って来る。反社会的な傾向がある(行動化傾向がある)児童が多いときは、あまりリミットを緩くするとうまくいかない。これらの子ども達は、自我機能の発達に問題があり⁽¹³⁾、自由をうまく使えないからである。特に、外出や外泊をするときは、こちらに連絡することをルールとして決めたり、子どもと話し合って遵守事項を決めておくことが必要である。もちろん、これらの子ども達はこのルールを破ろうとする。大事なことは、この時が子どもと接触する最大のチャンスと考え、この違反をきっかけに子ども達と話し合うことである。感情を表出させる関わりが望ましい⁽¹⁴⁾。

このリミットセッティングは、固定的に考えずに絶えず検討され、変化させることも必要である。また、施設全体として取り決める部分と個人に応じて取り決める部分があってもよい。ひとりひとり状況が違うからである。また、このモデルを実行し始めた最初の頃はリミットをきつくし、慣れるにしたがつて緩くしていくことも必要かもしれない。

もう一つ大事なことは、ワーカーは妥協してはいけないということである。ワーカーが本当に心からこのリミットについて納得できているかどうかは大事である。緩くするときもそうであるし、きつくするときもそうである。この点については、妥協せずにワーカーどうし本音で話し合うことが必要である。

参画的ミーティング

⁽¹³⁾黒川昭登『非行をどのように治すか』誠信書房 1978 第2章及び p.125(遵守事項の決定)

⁽¹⁴⁾黒川昭登『現代介護福祉論』誠信書房 1989 p.112 p.126

このようにリミットをはっきりさせた上で、子ども達とミーティングを持つ。月一回、寮全体で話し合うとよい。下記のような図を黒板か大きな紙に書き、サインをした上で、ひとりひとり発言していくとよい⁽¹⁵⁾。ワーカーも遠慮なしに、サインをして発言するとよい。ワーカーがやりたいことは、ワーカーのプランとして提出する。プランへの出席は、自由にすることが望ましい。ただ、状況に応じては、全員でしなければならない時もある(ワーカーの人数が少なく、グループに分かれては見切れないときなど)。その時は、状況を説明して話し合う。また、特に、最初にミーティングを開くときは、リミットについては、どこがどう問題なのか具体的にきっちりと説明され、子ども達の理解を得ることも必要である。

(図2) 参画的ミーティング

	困っていること	やりたいこと	分かち合い
サイン	山下	鈴木 佐藤	松本

プラン配分に気をつける事も必要である。。子ども中心のプラン、大人中心のプラン、外に出ていくプラン、施設内でするプラン、自発的なプラン、計画的なプランなどプランには様々な種類があるが、これらのバランスを常に考えておく必要がある。実際に実行しながら、動きを見て、バランスを決めていく。

この時に、発言内容が多岐にわたり、まとめるのに苦労することがある。もちろん、これは歓迎すべき状況である。そのまえに意見が出なくて困ることが多いからである。ワーカーのコミュニケーション能力が高いほど沢山の意見が出る。この時には、意見をまとめる方法があるのでそれを使うとよい。川喜田二郎氏の創始した KJ 法は、とても役に立つ⁽¹⁶⁾。

これを定期的に行っていくことで、集団生活がある一定のまとまりを持ってくる。状況に応じて変化させていくこともできる。この参画的ミーティングはこのモデルの中核をなすもので、重視したい。ワーカー、子ども達ともこのミーティングは全員参加とするべきである。

葛藤解決の話し合い

日常生活を共にしているとその場面で様々な葛藤が起きてくる。例えば、部屋が騒がしくて困るとかおもちゃをとられた等である。その時は、子どもの社会性を育てるには絶好の機会である。自分のしていることで相手に迷惑がかかることがあるということを肌身を通してわかるからである。このそれぞれの場面において話し合いによって解決策を見いだしていくのが葛藤解決のミーティングである⁽¹⁷⁾。その場で緊急に行ってもよいし、後で時間をかけてじっくりと話し合うのもよい。ワーカーが問題を持ってミーティングを提案する場合もある。いずれにせよ、この時には、not.O.K.の感情に妥協してはいけない。お互い大事にしあう必要がある。

また、子どもが興奮していて暴力的になっているときに関わる方法として gently hold というのがある。子どもをやさしく抱き抱えて止め、そうしながら私メッセージでワーカー

⁽¹⁵⁾拙稿「養護施設における児童の社会性の育成に関する一試案」龍谷大学地域総合研究 1993 p.78

⁽¹⁶⁾川喜田二郎『発想法』、『KJ法 - 全集 5巻』中央公論社 1996

⁽¹⁷⁾拙稿「養護施設における児童の社会性の育成に関する一試案」龍谷大学地域総合研究 1993p.74-76

一の気持ちを伝え、アクティブリスニングで子どもの気持ちを聞きながら、子どもが納得するのを待つのである。これは、暴力はいけないという大人からのメッセージでもある⁽¹⁸⁾。

ここで注意しておかないといけないことは、葛藤解決に適さない問題もあるという事である⁽¹⁹⁾。特に、高年齢児には考慮が必要である。葛藤解決で言う、「プロブレム(問題)」というのは、生活の中で具体的に困ることを指す。実際の処遇の中で具体的に困ることが何なのか明確ではないけれど、子ども達がそれを守らないで困ると言うことがよくある。例えば、施設のワーカーとこの研修をするとき、問題として次のような点が出されることがよくある。「起床時間に起きてこない」、「点呼に集まらない」、「掃除時間に掃除をしない」、「宿題をする時間に宿題をしない」等である。これら確かに葛藤ではあるが、なかなか解決することは出来ない。ここで、よく考えてみると、これらはもともと葛藤解決に適さない問題ではないだろうか。これらに共通しているのは具体的に困るのは何なのかははっきりしないことである。起床時間を例にとってあげてみると、子どもにとって実際に困ることは学校に遅刻をするということである。しかし、実際に起床時間を守らないことと学校に遅刻することとは別物である。ワーカーが遅刻しないためにあらかじめ余裕を持って起床時間を決めているからである。掃除時間についてもそうである。掃除時間内に掃除をするということと部屋が汚れているということとは別である。必ずしも一斉に掃除時間を決める必要はない。実際に困るのは部屋が汚いということであって、掃除時間を守らないということではない。また、誰が困るのか困る主体をはっきりとさせておく必要がある。遅刻をして困る、掃除をしなくて困る、宿題をしなくて困るのはワーカーではなくて、子ども達である。その子ども達の気持ちを無視して先取りをして規則化してしまっても解決はなかなか難しい。

このように実際に行われている日課規則の中では、具体的に困ることが何なのか誰が困るのかをはっきりと規定できないまま習慣として行われているものがある。そのために子ども達が規則について納得できないまま、ただ、自分たちが主体ではなく、ワーカーが決めたということで、反発していることが多々あるのではないか。これらについては、総点検し、本当に困ることは何なのかをはっきりさせていくことはきわめて重要である。

個別処遇との統合

「参画的集団生活づくり」は、個別処遇とも密接に連携している必要がある。それらについていくつか考えみたい。まず、集団生活の中で、担当が決まっていることはきわめて重要である。子どもにとって、「重要な人物(significant person)」が定まっていることは大事である⁽²⁰⁾。これは、いつもその子と共にいるということではない。時には、休むこともある。しかし、「最終的に自分の面倒を見てくれる人はこの人だ」という意識を子どもが持っていることは大事である。これは、各年齢において必要であると思う。

さらに、「スペシャルタイム」を提唱したい。これは、15分でもいいから、一人の子どもと一対一で接する時間を持つというものである。この時間は他の子どもとは一切合わないようにする。これを「スペシャルタイム」と名付け、全員にわかるようにしておく。そして、「スペシャルタイムをしない？」という具合に子ども達に呼びかけるか、あるいは子ども達から「先生、スペシャルタイムをしてよ」と頼むこともできるようにしておく。

⁽¹⁸⁾拙稿『施設処遇における成長促進的援助関係に関する考察 - 双方向コミュニケーションの重要性 - 』龍谷大学大学院研究紀要 p.73

⁽¹⁹⁾拙稿「養護施設における児童の社会性の育成に関する一試案」龍谷大学地域総合研究 第5号 1996 p.78.

⁽²⁰⁾黒川昭登『現代介護福祉論』誠信書房 1989 p.79-50

この時間があるということは、安心感にもなる。また、こうして決めておくことで、ワーカーどうしても誰がスペシャルタイムをしているか把握でき、混乱も避けられる。たった15分でも子ども達にとっては大きい。集団処遇の中で、一人のワーカーと過ごせるという時間はそれだけで意味がある。定期的に行うことも必要であるし、子どもがなんらかの問題を持つときに任意に行うときにもそれは有効である。最初は定期的におこなって、スペシャルタイムというのがあって、この時には必ずワーカーは一對一で接してくれるという安心感を子どもに持たせることが必要である。

このように決めた上で、日常生活の中でアクティブリスニングや私メッセージという双方向コミュニケーションを子ども達と持っていることが必要である。もちろん、言語のみの関わりではなく、だっこ、おんぶなどスキンシップも必要である。これらを通して、実質的に担当者が「重要な人物(significant person)」になっていることが必要である。このような個別処遇が基礎にあって集団処遇が行われていく。

行儀作法の問題について。

最後に行儀作法の問題について触れておきたい。よくこれで行儀作法が身に付くのかという疑問が出されるからである。それについて、まず第1には、「参画的集団処遇モデル」のめざすものは、所作よりも、真に相手を思いやるとはどういうことなのかを具体的に体得させる事である。所作は文化や時代によって変化する。しかしながら、時代や場所を通じて変わらないものは、相手を思いやる態度である。これについては、日常生活の中で起きる葛藤について、ひとつひとつ話し合っ解決していく体験を持つことで子ども達が体で学習していく。また、ワーカーから、リスニングや私メッセージを通して尊重的に接してもらうことによって、自分自身大事にされたという体験を持つことが出来る。この体験から相手を思いやる姿勢を培っていくのである。私たちは親から接してもらったのと同じ事を自分の子どもにもしていく。尊重的に接してもらって始めてその姿勢が身に付くのである。

さて、実際の具体的な所作の問題があるが、これは基本的にはワーカーの日常の所作がモデルになる。ワーカーとの信頼感あふれる人間関係を通して、子ども達はそれをモデルにし、その所作を取り入れていくのである。昔から言われている、子どもは親の背中を見て育つ、子どものよく模範であれというのはこのことを指している。子どもが知らせないうちに親の所作をまねていてびっくりさせられるのはこのことである。

家族と連携をとっていることが必要である

「参画的集団処遇モデル」は、家族もその一員として関わるべきである。従来養護施設での処遇は家族との関わりを抜きにして閉じて考えられやすいが、ほとんどの子どもが家族をもっているわけで、施設はむしろ二次集団である。家族を取り込んで処遇を組み立てていく必要がある。何らかの形で生活を共にする時間を作ったり、行事への参加だけでなく参画を呼びかけたり、面接をしたり、グループワークを行ったりすることが必要である。もちろん、このようなフォーマルな形だけではなく、普段から施設に来られたときに、言葉がけにつとめたり、双方向コミュニケーションをとることにつとめていることは必要である。

・「参画的集団処遇モデル」の特徴

ここで、「参画的集団処遇モデル」の特徴について描き出してみようと思う。

1. 個人と集団が切れずにあって、相互に影響し合うダイナミックなモデルである

この集団処遇モデルは、「動き」、「変化」、「創造」といった言葉で言い表せる生活づくりに特徴がある。「プロブレム」の項でも述べたように、日々の生活の中では、葛藤が絶

えず生まれてくる。その葛藤解決のプロセスを通じて、子供の社会性が育成されていくのである。つまり、参画的な生活づくりがそのまま子供の社会性の育成になるのである。と同時に、力をよせて、自分たちの生活を創造していくという側面も持ち合わせている。子供達は、日課や行事を出来るだけ発案の段階から参画していく。どんな行事が生み出されてくるかはわからない。そういう意味で、これはたんなるルールづくりという側面だけではなく、創造的な生活づくりという側面を持ち合わせている。そこに、充実感と楽しさが生まれてくる。

さらに、その生活の構造は非常に柔軟である。最初から固定的な生活があるわけではない。日々のやりとりの中から個々の状況に応じて生活の構造が作られていく。絶えず、変化に開かれていて柔軟性を持っているのである。日々の葛藤の中から話し合いによって構造が作られ、また、作られた構造は、葛藤を見ながら話し合いによって修正されていく。絶えず動きを持っているのである。これは、ある意味ではエネルギーのいることかもしれない。このやり方をとることで、普段では表に出ない葛藤が明らかになってくる。通常よりも葛藤＝問題の多い生活になるかもしれない。しかし、これは子供達の成長にとって、大きな意味を持っている。価値ある葛藤と言えるのではないか。

また、個人と集団とを切り離さず、連続面でもとらえているのもこのモデルの特徴である。個人の考えを組み合わせることで集団の考えを作り上げるし、集団の考えは個人の組み合わせであるから、切り離されているわけではない。何らかの形で個別の場面を作ることは必要である。「スペシャルタイム」や「担当を決めること」はその例である。けれども、これらは単独で存在するのではなく、集団処遇と組み合わせることで行くところに特徴がある。

一言で言うならば、このモデルは個人と集団が切れずにあって相互に影響し合うダイナミックなものなのである。

2. めざしている人間像 - 場の中で主体的にいきる人間 -

では、このような集団処遇モデルから育ってくる人間とはどのようなものであろうか。仮説的に述べておきたい。

自他を尊重し合う人間が育つ

まず、自分に関してであるが、おおきな特徴は、自らの「体験過程」に開かれていて、それを否認しない人間が育つであろう。このモデルの中では、「体験過程」はいつも無条件に尊重されている。それを表現することも大事にされている。「体験過程」の否認からは、様々な問題行動が生まれてくる⁽²¹⁾。あらゆる問題行動の原因は「体験過程」の否認といってもよい。そういう意味で、これは心身の健康につながっていくものである。

そして、自分の「体験過程」を尊重すると同時に、他者の「体験過程」も尊重していく。これは、お互いを尊重し合うということである。葛藤解決の話し合いのなかで、お互いの違いや欲求を尊重し、食い違った場合は話し合いによって解決策を見いだしていく。そのような人間像をめざしている。これは、より本質的な意味で児童の社会化であると言えるのではないか。

状況の中で主体的に生き生きといきる

日々の生活を作り上げていくという体験からは、子供の自立性が育つであろうし、状況の中で柔軟に対処していける創造的な人間が育つであろう。ケースワークの基本的な人間観は、「状況の中の人間」であり、その人間は環境との相互作用の中で、主体的に生きていく open system であると捉えられているが、まさに、このモデルがめざしている人間像は

⁽²¹⁾黒川昭登『ケースワークの基礎理論』誠信書房 1985 p.100

これである。これは、真の意味での自己実現であるといえる。

3. このモデルは時代即応でもある

前述したように、現在、養護施設では子供の権利擁護が検討されている。従来の大人中心の養護施設から子供中心の養護施設へと脱皮がはかれようとしている。この「参画的集団処遇モデル」は、民主的な集団のあり方をめざしているのも、まさに、時代即応といえる。子供達は、自由な場を体験して始めて自立できるのである。また、高年齢児の処遇も問題になっているが、それは、従来おこなわれているワーカー中心の集団処遇のあり方とも関係していると思う。その意味でこのモデルは高年齢児処遇のあり方にも即応しているのである。

・実現への最重要課題はワーカー自身の変化である

私自身、養護施設でのワーカーをしながらこのような集団づくりをめざしたことがあるが、実践はなかなか困難であった。子ども集団への働きかけの面で困難であると言うよりも、他のスタッフに理解してもらい協力を求めるという点である。子ども達へは、キャンプや誕生会や遠足という行事づくりを通して、参画という意味を特に高年齢の子ども達が体で理解してくれたし、活気ある集団づくりとなり問題はなかったが、このやり方についてスタッフからの反対があり進めにくかった。私との関わりにおいては、実現できるけれど、施設全体と言うことになると、その実現はなかなか困難なようである。

この体験を通して、参画的な生活づくりを行うに当たってワーカーの学習による考え方の変化と体得が最重点課題になると思われるし、逆にこれが最大のネックになるのではないかと思っている。ここでは、それらについて述べておきたい。

まずは、コミュニケーションの点から Gordon.T.は、『P.E.T.(近藤千恵訳『親業』)』の中で、子どもが問題を持って話しかけてきたときに親が行う典型的なコミュニケーションの取り方について「おきまりの12の型」として述べている。それは、1.命令、指示。2.注意、脅迫、3.訓戒、説教。4.忠告、解決策等を提案。5.講義、講釈、論理の展開。6.判断、評価、批判、反対、非難。7.賞賛、同意。8.悪口をいう、ばかにする、辱める。9.解釈、分析、診断。10.激励、同情。11.探る、質問、尋問。12.中止、撤退、注意をほかにそらす、笑いにまぎらす。である⁽²²⁾。また、ワーカーが問題を持つときに子どもに話しかけるときのよくあるパターンもあげている。それは、1.命令、示。2.注意、脅迫。3.訓戒、説教。4.忠告、解決策などの提案。これらに特徴的なのは、解決メッセージを先に送ってしまうことである。日常のワーカーの接し方を見ていると学習をしない限り、これになっていることがほとんどである。

また、集団づくりにあたって、同じように話し合いによっているが、「参画的集団モデル」とは違っている集団づくりについて述べたい。

1.ミーティングを開いて反省をさせる。月一回、あるいは、毎日、話し合いを開いて、その期間にあったことを述べさせ反省させるといふもの。反省内容としては、例えば、起床時間が守れないので、話し合いによって問題点を出させ、それを検討させていく。掃除時間に掃除をしないので、話し合いによって出させ、反省させ、問題点も出し合ってそれを実行させる。大抵、「君が守らないから出来ない。」というふうに子ども達の間で

⁽²²⁾Gordon,T.:"P.E.T. Parent Effectiveness Training"New American Library 1975. pp.41-44(『親業』近藤千恵訳 サイマル出版 1970

追求のしあいになる。どちらにも共通なのは、起床時間、掃除時間そのものについて検討されることはない。これは、「参画的集団処遇モデル」のミーティングとは違っている。このモデルでは、困っている事実（気持ちも含める）を出し合い、それについてどうしていくか皆で検討する。そして、お互い、困っていることがないように解決策を見いだしていく。反省とは違うものである。また、「反省」というのは、その場ではおとなしくなっても、また、その行動を繰り返すことがほとんどで、成長をめざす点で効果的であるとは思えない⁽²³⁾。子ども達の成長にとって、必要なことは、しまわれている感情を表出することである。参画的ミーティングでめざしているのはこれである。2.操作的集団づくり。一見、子ども達の意見を聞いているようで、実は、こちらのプランを遂行しやすくするために行われるミーティングがある。ミーティングによって、こちらの意図を徹底させるのである。例えば、クリスマスパーティを計画したとする。行事を行うことや大体の線は大人で決めている。しかし、それをそのまま強制的におろしたのでは子ども達が動かない。そこで、各グループからリーダーを出させて、まず、話し合いを持ち、ワーカーがプランを述べる。そして、リーダーに周知徹底をはかって、実行に向けて協力させる。このような進め方である。生徒会活動においてもこのような展開はよくある。もう一つ、授業等でよく行われている例をあげる。理科の実験授業を進めるために、グループを作り、話し合いをさせて進めていく。しかし、テーマを与えるのは教師であり、考察内容を決めるのも教師である。子ども達はこの線に従って考察を進めていく。一見、参画的な授業のように思えるが、実は、その進め方は、教師が作っている。もっとも、これは良い悪いとは別である。が、ここで問題にしている「参画的集団づくり」とは異なっていることを述べている。このような集団づくりを「操作的集団づくり」と仮に呼んでおく。これも、参画的集団づくりのように見えて実はそうではない。「参画的集団処遇モデル」では、リミットは決めているが、これは、はみ出てはいけぬ枠であり、操作とは異なっている。また、プランづくりも子どもからの自発的なものを尊重する。ワーカーの枠にはめるために話し合いを利用するのではない。大人が進めたければ、最初からワーカーのプランとしてそのように提案する。それに、乗るかどうかは子ども達の主体性に任されている。最近では、集団を利用したこのような「操作的集団づくり」が増えているのではないかと思う。これらは、めざしているモデルとは似て非なるものである⁽²⁴⁾。

思えば、私たち自身、生育過程において、双方向コミュニケーションを経験することはほとんどない。さらに、参画的な集団を経験するという事はまったくないと言ってよい。結果、私たちは、自分の欲求はひとまずおいて、集団や組織の「・・・すべき」に従うことを学び、自分の中に、調和へと向かう力が存在していることに気づかないでいる。知的な側面からも、体得的な側面からも一方的な集団しか体験していないのである。参画的な集団づくりを拒む大きな要因はここにあると思われる。まず、私たちが、生育歴による、これらの学習を断ち切り、自分自身を回復させる必要がある。まず、私たちワーカーが双方向コミュニケーションを体験し、参画的集団運営を実際に体験し、学習していくことが必要になってくる。そのための一定の機会が用意されていることが必要である⁽²⁵⁾。参画的処遇が実現するかどうかは、ここにかかっている。

・ 今後の課題

⁽²³⁾黒川昭登『現代介護福祉論』p.127

⁽²⁴⁾Gordon.T.:P.E.T(註22)においても従来との家族会議との違いを挙げている。p.217(『親業』p.150)

⁽²⁵⁾拙稿「ケアワーカーの成長促進的態度を高める為の研修についての一試案 - Person-centered Approach(PCA)を基礎理論として - 」美作女子大学・美作女子大学短期大学部紀要 1996

養護施設の集団処遇のひとつの新しいあり方として、「参画的集団処遇モデル」について述べたが、今後に残された課題は、実践によってこのモデルを検証することである。これについては、現在、ある養護施設において職員研修を通じて実践中である。いずれ、報告できるものと思う。また、老人ホーム、障害者施設、救護施設等他の分野の施設処遇への適用可能性を探ることも今後の課題である。