

障害のある人もない人も共に楽しめるスポーツ・レクリエーション交流事業
第3回講習会 講義テキスト

【スライド3】

こうした障害のある方もない方もというふうに世田谷区の事業名ではなっておりますけれども。要は障害があろうとなかろうと、また小さな子どもから高齢者まで。それから今日午後に実際に体験会として一般の方がおいでになって皆さんはそのスタッフ役として実際に体験をしてみると。こういう仕組みになっているわけですがけれども。日本国籍でない方も今日は参加されるということですから。はっきりしてないんですけれども、日本語があまり早口でぱぱっと話をするとちょっと意味が分かりにくいという場合もあり得るかもしれません。そこはまだアセスメントというのができてないんですけれども。今日午後においでいただいて、受付のところで日本語でやり取りをすれば日本語で全然問題ないなということが分かるか、ちょっと日本語がたどたどしいから。英語はおできになるということはわかっていますので、何かお分かりになりにくいところは英語でご説明した方がいいかということも考えてはいるんですけれども。日本語がうまく理解できない、あるいは日本語でのコミュニケーションが取りづらくなってしまったら見方を変えればコミュニケーション障害ですよ。英語は全くできませんという日本人が外国に行って、その母国語が全くわからない、英語もわからない。向こうは英語はできるんだけどこちらは英語できないってなったら身振り手振りとかでやるか、スマホ使って日本語を入れて翻訳してやり取りするかっていう。今はこういういい機械ができてますからそんなに苦労はしないんですけれども。

今、世の中は本当に多様な方が地域にはいらっしやるわけで。決して障害があるとかないとかっていうだけの問題じゃなくて。様々な意味で地域と一緒に生活をしていきましょう、誰もが楽しく生活していきたいわけですから。いろんなことで揉めたりしたくないですよ。それがうまくコミュニケーションが取れないがゆえに意思疎通がうまくいかないのがトラブルになってしまうとか。それから人間誰しもパーフェクトじゃありませんから。うまくできない事もあったりする時に、若い人はあんまりこの言葉知らないかもしれませんが、遠いところにいる家族、親戚よりも近くの他人っていう言葉があるんですけれども。血の繋がった人間が遠くにいてあまり頼りにできない。何か困った時には別に血の繋がりもないけれども、近くの全くの赤の他人の方が頼りになるってことだってあるわけですから。地域でやはり皆で一緒に助け合ってって言うとな話が固くなっちゃうんですけれども。お互い様なんだから困った時はSOS出してもらってできることがあれば助けるし、こっちが困った時には助け

てって言うふうに言って助けてもらえるというようなことができたほうがいいですよ。ですのでこの講習会はあくまでも障害あるなしに関わらずと言ってますけれども、現実には障害のあるなしだけではなくて今時の言葉で言うと、インクルーシブとかダイバーシティだとか多様性だとか、みんなと一緒にとかというようなことを念頭においているいろいろなことが考えられていくということが大事ななだと思います。ですので、今皆さんがご参加いただいている講習会や実際に体験していただくことを通じて、いかに地域の様々な考えを持ちのお方、様々な価値観をお持ちの方、いろんな方がいらっしゃるところでこの地域に住んで良かったな、こういう仲間がいて良かったな、こういう人たちにお互い助けられたり助け合ったり、そういうことをして生活できるっていうことは幸せなことなんだなっていうようなことを実現していくためのある種皆さんにはリーダー的な存在になっていただきたいなっていう願いがあってこの講習会をやっています。

ですので、実際にこの講習会を通じて体験していただくのは障害のある方でみんなと一緒にアクティビティを楽しみましょうって言った時にどんな工夫をしたらいいのかな、どんなサポートをしたらいいのかな。逆に言うとどんなサポートをしない方がいいのかなっていうこともあるわけですね。ご本人ができるのに余計な手出しをしすぎてしまうと、かえってありがた迷惑っていうようなこともありますので。ご本人が満足する、楽しんでいただけるっていうレベルのサポート、支援っていうのはどの程度なのかっていうのは人によって全然違いますので。様々な人に対していろいろなことを体験してみて、こういうことを考えてらっしゃる、こういう価値観をお持ちの方だったらこんなような支援だとかサポートをしたら相手が喜んでくださる、あるいは満足していただけることなのかなっていうのが、やはり場数を踏むと言いますかね、体験をたくさん積むことによって獲得していくものだと思います。なので、(この講義は)10時までなんですけれども、(この時間で)話をするのはそうした様々な方に対して支援、サポートや工夫をするいろはと言いますか、基礎、基本を聞いていただきたいっていうことなんです。

これまでも話をしてきたことは、このような会を催して実際にやっていくっていった時の基本的な手順というのがこんなふうに考えたらいいんじゃないですかということで、APIE プロセスと言いますけれども。APIE、エーパイと読むんですが。APIE プロセスというのをご紹介して説明をしまいいりました。今日初めてという方は前段の部分はお聞きになってらっしゃらないんですけども。簡単に申しますとAはアセスメントということで。どんな方が来られるのかっていうのを知らないで何をやったらいいかも考えにくいですよ。どちらかというと日本のスポーツ界なんていうのは、スポーツ団体だとか組織だとかがや

りたいことをやりますって言ってやりたい人集まってくださいって言うことがほとんどなんですね。ところが日本のスポーツをやっている人の割合ってというのは欧米諸国から比べると圧倒的に少ないんですね。実際には。オリンピック、パラリンピックを同じ年で2回もやってるような国なのに実際に定期的にスポーツを実施しているっていう人の割合は先進諸国の中で本当に少ないんですよ。不思議な国なんですね。

それをどうしてったらいいかってことを考えたらそもそもスポーツをやりたいとか体を動かしたいとかってニーズがあるのか。やりたいと思っているのかっていうのが分かんなかったら、どういう手立てを打ったらいいかわからないですよ。皆やっていただきたいんですよ。体を動かしていただきたいです。だって日本人は運動不足で生活習慣病がまん延してるわけですから。体を動かしていただきたいんですけども、高血圧だ、肥満だ、心疾患があるとかで病院に行ったらドクターから少し栄養のバランスも考えて、しっかり睡眠とって、何よりも大事なのは運動することですよってお医者さんに言われるんですよ。でもお医者さんに言われたってやらないんですよから、日本人ってのは。命に関わることなのにやらないんですよから、よほど頑固っちゃ、頑固ですけども。本当にやりたくないんでしょうね。またはやれないんですよ。

でもやらなきゃいけないことですから。だって人間動物ですから。動くものなんですから、体を動かしてなきゃああちこち悪くなるに決まってるわけですよ。じゃあ何でやらないかっていうことを私たちはしっかりと確認をして。それができないのはなぜなのかっていう理由をしっかりと把握してその理由を取り払ってあげて、やりたいなって思うようになってほしいわけです。そのためには今、運動やスポーツっていうものにうまく参加できてない方のことをちゃんと知っておかなきゃいけないし、参加してみたいなと思ったらそういう方がどんなことやりたいのかなということを知っておいて、主催者側がやりたいことじゃなくて参加者になってほしい方がやれるようにするための方法だとか、参加してみたいって言っていただけたら何をどんなふうにやってみたいのかっていうことをしっかり踏まえてやるっていうことが大事だと思うんですね。そのためには参加者の状況や状態をちゃんと知っておくっていうことがやはり大事なことなのでアセスメントっていうのが大事だということをお話ししてきました。アセスメントっていうのは相手の方の状況だとか状態だとかどんなことを考えてらっしゃるのかとか、どんなことやりたいと思っているのかっていうことをちゃんと事前に情報として集めておきましょうっていうことですね。それに沿って2番目のP。プランニング、企画計画をしましょう。

これまでの日本のスポーツ界ってアセスメントをほとんどしないで、スポーツ団体だとかスポーツ組織だとかそういったような団体がやりたいことだけを計

画して企画して、こういうのやりますって言って一生懸命 PR して参加者募ってる。でも、そもそもそういうことやりたいと思ってる人がいないのにやりますって言ったって参加者は集まんないわけですよ。参加してくださる方はやりたいと思って来てくださるからまたやりますって言ったって来てくれるわけです。そうすると参加者は固定化してしまふ。やる人はやるけれどもやりたくない人は来ない。スポーツ団体は何困ってるかっていうと参加する人がちっとも増えない。同じ人がいつもきていつもやるだけで普及できない。幅が広がって行かないって悩んでるわけです。それはそうですよね。やりたい人来てくださって言うてるわけですからやりたい人しか来ない。なのでやる人はずっとやるし、いろんなことに興味、関心持ってるからあっちも出てこっちも出てこういうのも参加してってやる人がいるけれども、その人の割合は増えない。

私たちは大事なことは今も何かやりたいスポーツがあって参加できてる方はどうぞどうぞ続けてくださいでいいわけですよ。今、運動やスポーツができてない、やりたいと思ってない、やりたいけれどもできない。こういう方々に一人でも参加できるようなことを考えて、やってない人にやっていただくことによって実施率っていうのが増えていくわけですよ。そこが国としても今考えていることだし、世田谷区としてもスポーツ振興という観点で考えていることなわけですから、やっぱり今参加して欲しい人は誰かって言ったら、なかなか参加することが難しかったりとか参加する機会が見つけられなかったりとか。そういう方に参加していただくために、今この事業をやっているっていうふうに考えていただきたいということですかね。

今日約 30 何名の方が参加していただく会が午後あるわけですよ。今日この 3 番目。インプリメンテーションって言いますが、実際やります。計画をしています。今、後ろでスタッフ打ち合わせしてますけれども。これから私 10 時にこの講義終わったら皆さんも含めて今日午後どんなふうに行うかということについてグルーワークで一緒になって考えて、今日午後やってみますということです。

ここまでは一応これまで大体お話ししてきたことなので、今日は最後の E、エバリュエーション。評価するっていうことなんですけれども。このことについて皆さんにお話するというのが今日の講義のメインテーマです。なんですが、それはちょっと置いて。戻りますね。一応ここまでは復習ですので戻ります。

【スライド 4】

評価をするんですけれども、今日参加していただく方々が午後参加していただくってどうだったかっていうことが一番大事じゃないですか。我々やるほうがど

うだっていうふうに評価することも大事なんですけども。我々がやったことに対して参加された方々が満足していただけたか。またこういうのがあったら参加したいと思っていただけるかっていうことが大事ですよ。でも今年度の世田谷の事業は今日で終わりなので、今日参加された方々の評価は次年度何をするかということを考えるための評価ってということになるわけですけども。参加された方々がどう思ってくださったかっていうことが評価という意味では大事なんです。我々はすごく良かった。誰も怪我しなかったしみんなすごく笑ってたし、楽しそうにやってたっていうのはこっちが一方的に見ているだけあって。本当に参加された方々がそう思ってらっしゃるのかどうか。また参加したいと思うのかどうかっていうのは別問題ですよ。

その評価をするときにこういうことを1つ知っておくといいだろうということでお話するんですけども。マズローっていう研究者がいて。人間って欲求の塊のようなもんじゃないですか。いろいろ欲求があって欲求を満たしたいと思って日々生活をしているものなんです。マズローの欲求段階説。段階的に欲求の度合いが上がっていくっていう。これを言って今でもマズローが提唱した欲求の段階説っていうのは、どんな時でも使われることなんです。セオリーなんです。別にスポーツだとかレクリエーションだとかに限った話じゃなくて人間の根源的な欲求を表したものなんです。これについて一応理解しておくって評価をするときに非常に有効だって思うので簡単に説明します。

【スライド5】

この図で説明した方が分かりやすいと思うのでこれで行きますけれども。人間ってまず一番欲求として大事なことは何かって言ったら第1段階。これなんです。これが満足されないってそれ以上の欲求って出てこないんです。第1段階っていうのは生理的欲求、また一時的欲求とも言うんですけども。生命の維持のための欲求。衣食住とか。これが満たされてないと、人間、他の欲求っていうのが生まれにくいんです。今、まさに戦争状態に置かれている人ではトルコやイランで今災害が起きていて。明日生きていけるかどうかっていうような状況に置かれている方。また世界各国でいろんな状況で非常に苦しい状況の方たくさんいらっしゃるわけですよ。

そういう方にとってみれば何が大事なのかって言ったら今日寝るところ。今日寒さをしのげるか。今日飲む水があるか。明日まで命が持つのか。こういうことがまず満たされない限り他のことなんか考えちゃいけないわけですよ。なので、まずこれが大事です。少なくとも今ここにいらっしゃる皆さんはこの段階の生命維持のための欲求は完璧とは言わないですけども、皆さんなりに悩みがあたりだと思えますけれどもある程度満たされているからここにいらっし

やるんだなと思うんですよ。そうじゃなかったら講習会なんか出てる場合じゃないじゃないですか。それどこじゃないですよ。昨日も九州の方で地震があったようですけれども。昨日もし首都で直下型地震があって、世田谷なんて古い建物や高齢者世帯が非常に多い地区ですから、家が潰れたりして今日の講習会なんかやってる場合じゃない。今災害復旧でみんなここの体育館だって避難場所になって避難してくる人がいれば講習会なんかやってる場合じゃないですよ。だから一応皆さんにとってみればここは満たされているし皆さんの周りの方々も満たされているからこそ、こういう講習会ができていているというふうに言っていると思います。

マズローの言い方をするとある程度なんですけども、1つの欲求が満たされると次の段階の欲求がふつつつと湧いてくる。次の段階の欲求を満たしたいというふうに出てくる。

第2段階は安全と安定の欲求って言うんですけれども。生命を決定的に維持したいということ。ただただとにかく生きていくんじゃなくてよりよく生きたいというような気持ちになってくる。これが経済的な面であったりとか健康面であったりとか。それからブルーシートをひいて雨露しのぐんじゃなくて、それなりにしっかりした屋根があって寒さがしのげて、とかっていうような家だとかっていうようなところにいたいという欲求だということなんです。これがある程度満たされるといよいよ第3段階となって他者と関わりたいって。人間ってというのは社会的な動物ってよく言われますけれども。孤独、孤立、一人。人はいっぱいいるんだけどもその中で誰とも関係を持ってない。首都圏とか都市部とかって人がいっぱいいるじゃないですか。だけれども誰とも関わらないで1人、部屋の中にいるっていうのは人間としてはとても辛い状況なんです。だからコロナがきつかったんです。他者と関わるっていうのが非常に制限されたから。だからこの所属と愛情の欲求っていうのは誰もが持っている欲求なんです。だからこの体験会をやって皆で一緒に楽しいひと時を過ごしましょうっていうのはこの部分の欲求を満たすっていう意味でも大事なことなんです。じゃないとやっぱり孤立とか孤独とかっていう条件を満たされないのでこの欲求が生まれてきます。

そうすると集団への所属だとか3つ目のところ（画像右側の中段）。友情とか愛情とか、こういうことが人間というものは欲しているんですよ。欲求があるんです。でも、この欲求が満たされないとやっぱり辛いんですよ、人間って。なので、私たちはこういう事業をやるっていうことは、単にアクティビティをここで楽しんでいただくっていうだけじゃなくて、アクティビティを楽しんでいただくこうというのを通じて他者との関わりを持つ。新しいお友達を作る、知り合いを作る。いろんな人と一緒にやるっていうことを楽しむっていう

ことをしたいのが人間なんだから。その部分を満足させてあげると単にポッチャが楽しかったとか、ペガーボールってのが面白かったじゃなくて。それをやるときにいろんな人と一緒にやって声かけてもらったり、話したり、そこで親しくなったってということが大事なんです。なので、今日是非皆さんに後で評価として出てくる時に、ポッチャやったりペガーボールとかってそれも楽しかったけど、いろんな人と話ができ、スタッフの人と話をしたとか、新しいお友達ができとか、こういう人だったら安心して話ができるとか。だからまた来たい。こういう人たちとだったら一緒に何かやりたいて思うっていう評価が出たとしたら、参加された方にとってみれば第3段階の所属と愛情の欲求の一部を満たしてあげたっていうことにつながっているんだっていうふうに評価できるわけです。なのでこれがむしろ私たちにとってみれば大事なことだと思っただけだとありがたい。要はここへ来て何かプレイして勝ったの負けたのっていうことよりも、他者と関わった、いろんな人と話ができっていうことの方が人間としての欲求の段階としては基本的な欲求に近いんですよ。だからこっちをまず満足させてあげるように道具としてペガーボールやる、ポッチャやるとか、いろいろやるわけですけども。それはあくまでも道具。他者と関わったり集団への所属、帰属だとかってというのはこういう人たちの仲間の一員になれたっていうことはすごく嬉しいことです。なので、ここをぜひご留意いただきたいってことになるんですね。

物質的な欲求って物欲ってあるじゃないですか。人間って。お金欲しいとかいい車乗りたいとか。物欲よりも精神的な欲求っていう方が欲求のレベルとしては高いんですよ。だからお金がたくさんあったって孤独で1人で、ただただお金使って何か物を買って自己満足してるよりもお金なくなってお友達がいっぱいいて毎日のお茶しながらべちゃべちゃ喋ったりの方が人間の欲求の満足度としては高いレベルなんです。だからこういうようなことを満足できるようにしてほしいし、これがある程度満足できると第4段階で承認や尊重の欲求ということで他者から価値ある存在と認められたい欲求なんですね。集団に帰属したい欲求なんです。集団に帰属したいっていうのは3番目の段階とほぼほぼ重なるじゃないですか。新たに出てくるのが他者から価値ある存在と認められたい欲求ってことなんです。つまり何かやって人間って褒められたいんです。否定されたくないんです。肯定されたいんです。人を褒めて伸ばせとかってよく言うけど、本当に人間って徹底的に否定されて、だめだお前はとか、何やってるんだとかって言われたら尊厳、人間としての自分の存在価値だとかっていうのを否定するようになってっちゃうんです。

今パウハラとかハラスメントとかって言われるけれども、なんでそれが問題なのかっていったら人間は他者に認められて肯定されて褒められてその人らしさ

っていうのを初めて出していける存在なんです。それが尊重や承認の欲求だからなんです。だからこれを否定されると人間として生きていけないというレベルになっちゃうんですよ。だから問題なんです。こうした事業で何を我々は気をつけるかって言ったら、とにかく何をやってもいいとこだけ見つけてあげて、絶対に否定的な言葉は使わない。それからその人がやりたいと思うようにやらせてあげる。その人を徹底的に認める。これに徹しなかったら人間として他者から認められたって僕は思えないです。だからうまくいかないことなんていっぱいあるわけですよ。アクティビティやって、例えば倒すなんていって、ボールで投げてうまく倒れたらそれはいいけども、倒れないことだってあるわけですよ。だから惜しいなっていうよりはこういうふうにしたらもうちょっとうまくいくんじゃないのっていうふうにポジティブな考え方になるような言葉がけをするっていうようなことが大事なんですよ。残念、うまくいかなかったねって言ったら否定しているのと同じなんですよ。そうしないっていうのがやっぱり大事だし。自分はこの中にいていいんだ。チーム戦ってありますから。うまくいかなかったら自分はチームに迷惑をかけてる、私はやらない方がいいんじゃないかとかって思う人っているじゃないですか、世の中には。でもそれで、じゃあできる人から順番に並べてうまくいかない人がいてもチームとしては何とかできるように考えちゃうと、やっぱり自分はだめなんだなって思っちゃうわけですよ。じゃなくて、いや。あなたはあなたのやり方でいいんだからそれができようができませんがいいんだって。あなたがやりたいようにやっていいんだって。それでみんなと一緒にあって、協力してなんとかチームとして成果を上げようと努力することが大事なんだっていうことが分かるようにしていかないと第4段階の他者からの尊厳とか責任ある地位だとか。

これって今の若い人風に言うとマウントとるっていうやつですよ。相手よりも自分のほうが上位だと思ったら人間って満足する部分ってあるじゃないですか。だからどんな場面でもすぐマウントとる人っているわけですよ。自分の方が偉いんだって、自分の方がすごいんだって。そんな人ばかりだったら世の中成り立たないですよ。みんなでこぼこあって。うまくいくこともあればうまくいかないことだってあるんだから。そのでこぼこが一人ひとりあってそれが複数集まるから1つのものとして最大成果が上げられるわけですよ。

ちょうど今ワールドベースボールクラシックこれからやるけれども。この間サッカーのワールドカップやったじゃないですか。チームゲームってそうでしょ。チームっていういろんな人間で構成するけれども皆が皆スーパーじゃないじゃないですか。みんな特徴があってすごく強みもあるけれども弱みもあるわけですよ。でも、チームになるとお互いに強みを出し合わなかったらチームとしては良い成果が得られない。弱みがあるのはわかってる。だからそこを上手く

強みのある人で補えるようなチーム編成にしなければチームとしてはちっとも成果あがないですよね。だから監督っていうのは上手い人ばかり集めただけなわけですよ。チーム作る時。スポーツの世界ってそうじゃないですか。だからそれぞれ人のいいところだけをうまく使ってチームを作って、チームとしての最大成果を上げるような構成ができる監督が良い監督なわけです。だから皆さんはそういう意味では監督のような立場とすれば、いかにあなたはこういう素晴らしいところがあるんだからこれでいいじゃないかっていうふうにご本人が納得できるようにサポートしてあげていただきたい。そうしてくれたら自分だってうまくいかないことがあるってのはご自身もわかってることが多いわけですよ。でも強みがあるんだ、やれることがあるんだ、チームに貢献できるんだっていうことが自分ではっきり分かればここにいていいんだ、自分は役に立ってるんだ、自分はチームに貢献できるんだっていうことが認識できるわけですよ。そうすると第4段階ですから相当高い欲求満足度ですよ。この欲求が満足されれば来て良かったなって満足して帰っていただける度合いが高くなるわけです。この欲求が満足されるといい気持ちになって帰るわけです。そうしたらまた来たいなって思うじゃないですか。他の場面だったらいつつも否定されたりとか、いろいろ注意されたりとか。もっとああせい、こうせいって言われることばかりなんだけども。この場はそうじゃない。こういう人たちに囲まれてこういう人たちと一緒にやる時は全部自分にとって都合がよく、うまくいくように思えるっていうふうに思っていたらこれは続きますよね。

最後。マズローでしょっちゅう言われることなんですけども。第5段階。自己実現の欲求。人間は誰しも自分らしく生きたいんですよ。他者になりたくないんです。でもここが一番悩みなんですよね。自分って何者なんだってのはよくわかんないんです。いくつになっても自分は何になりたいんだろう、どうありたいんだろうっていうのを探して生きているようなもんですよ。だけれども自分らしく生きたいっていうふうに思うっていうのは、人間として最高のレベルの欲求なんです。だから年齢とか関係ないです。年取ってもこの欲求っていうのはずっとありますから。年取って体動かなくなるとか、いろいろなことができなくなるといふこともある中で、でも自分は何者なんだ、自分はどう生きたいんだっていうのを追い求めるっていうのは人間の最大の特徴なんです。他の動物にない。なので、最高の次元の欲求なんです。人間の。だから創造的な活動の欲求。夢を叶えたいとかね、それから仲間や友達に愛されたい。自分らしく生きたい、かつ自己成長したい。潜在能力を実現したい。まだうまく表現できてないけども、自分が本当にやりたいこと、自分らしく生きたいことっていうのを求めるっていうのは人間の本質なんですよね。だからこういう場であ

なたらしさっていうの出すっていうのはちょっと難しいとは思いますが。たかだか何時間かであなたらしさっていうのを見出すっていうのはそれは求めすぎなんだけれども。でも、こうした創造的なクオリティの高いことをやるっていうことは結局誰かに企画されたり線路を引かれた上を歩いてる人生とかっていうのは自分らしくないってことですよ。自分の人生って自分でしか歩んでいけないわけだから。だから今日も講習を受けている皆さんにとって少しでもそういうことを感じていただきたいということでグループワークをやるわけです。つまり皆さんだったらどうしたいかっていうのを少しでも出していただいて、皆さんなりに午後やるアクティビティに自分の意見だとか自分だったらこう思うだとかっていうのを出していただいて。それを少しでも実現させるっていうようなことをとおして。スタッフが考えて企画していることを聞いて、じゃあそう言われたらそのとおりやろうね、だけじゃなくて少しは自分なりに考えて自分だったらこうしたいと思うんだけどなっていうのを出して。それができるかどうかは別にしても、そういうことを言っている場所なんだっていうふうには思っていたきたいなっていうのは思いますね。

【スライド6】

こういうようなことを前提として考えておくって評価って大事なんだってのが分かっていただけだと思うんです。単にアクティビティが楽しかったとかっていうレベルの話じゃなくて体験会に来ていただいて満足していただけたかどうかということが評価としては大事なんだってということが分かっていただけだと思うんです。なので評価って2つあるんですよ。1つはプログラム評価って言って、ペガボールどうでしたか、ポッチャどうでしたかとかっていうものを、例えば5点評価法ですね。1から5までで5は超楽しかった。

1は全然楽しくなかった。丸つけてもらって。どのプログラムがその方にとっては面白かったかなっていうのをやるっていうのは簡単に言うとプログラム評価です。今日4つやる予定になってますけども4つとおしてどうだったっていうのを評価していただくっていうのがあるんですね。それもスタッフは今日終わったら振り返りをするじゃないですか。振り返りってのは内部評価ですよ。やった側がどうだったっていうのを評価するのと、参加された方はどうだったっていう外部評価と突き合わせて、こっちはこういう評価してるけれども参加された方はこういう評価してるって違ったらやっぱりどこに違いがあるのかっていうのをちゃんと突き合わせて見る必要があるわけですよ。参加者評価が絶対っていうわけではないんですね。両方突き合わせることが大事なんです。片っぽしかやらないっていうのはだめなの。両方やるってことが大事なんです。そ

こに食い違いは出てきますからぴったり合うなんてことはそう滅多にないですよ。

この間も別の事業でやったんですけど。ペガーボールってひつつくポンチョ着てそこにボールくっつけて、いくつついたかなんていうのをやるゲームっていうのをやるじゃないですか。そうすると計画する側はどのチームがたくさんつけたかっていうので一応勝ったり負けたりってことでやりましようっていうことでやります。そうするとこちらとしてはいくつつくか、とかっていうのが楽しいことだろうということで評価をしていくんです。だいたい。ところがちょうど今年度他の事業で参加者の評価のを見たらペガーボールのボールをポンチョっていうくつつくところについてるやつを剥がす時にびりっと音がするのが超楽しかったっていう評価が出たんです。だからこっちはきっとたくさんつけようっていうのが楽しいだろうと思ってやってんだけども。実際やった人はつけることよりも剥がす方が面白かったって評価がでたとしたら、考えてることと実際にやっておられる方ってのは違うんだって事が分かるわけです。そしたら次のプログラムの時は、じゃあいっぱいくっつけて、次くっつけ終わったから今度はみんなで剥がそう。どれだけたくさん剥がせるかっていうのをやるっていうのがまたアクティビティとしては成り立ちちゃうわけですよ。だってそれの方が面白いっていう人がいるわけだから。だからやっぱりプログラム評価って外部評価ってすごい大事なんですよ。思ったとおりではないってことですね。

プログラム評価ってのは、計画する側の評価と実際に参加していただいた方の外部評価。もしくはもう一個、外部評価には、例えば僕は今この講習会には講師っていう立場で来てます。だからいわゆる部外者です。いわゆる専門家として呼ばれてるわけですよ。僕なんか全体見てて評価をする。これ、外部評価です。これが結構厳しいんです、外部評価って。第三者評価委員会と違って結構最近よく聞くじゃないですか。内部の人間だけでああだ、こうだやってると忖度が働いたりとかするから。全く利害関係のない人に徹底的にやってもらおうっていうようなことをやるでしょ。あれ外部評価です。だからそういう意味での外部評価ってのも大事なの。

もう一個、プログラム評価の下に対象者評価ってあるでしょう。この対象者評価ってのは何だかって話なんですけども。

【スライド7】

対象者評価っていうのは僕らはこうしたプログラムを体験、経験していただいてこんなふうになっていただきたいっていう願いを持ってやるわけです。参加された方に。例えばお友達作っていただきたいとか、少しでも会話していた

だきたいとかっていう、いくつかの目標があるんです。そうすると参加者の方々がどんなふうに変化していったか。難しい言葉なんですけども。いろんな機能があるんですよ。身体の機能だとか情緒だとか認知だとか社会だとか。ちょっと難しくごめんなさいね、行動変容っていう言葉聞いたことありますか？アクティビティ、プログラムを通して参加された方々が少し考え方が変わったり、難しいと思ってたけどもこんなだったら簡単だし自分もできるし参加できるんだ。こうなったらまたやるっていう連絡が来たら、またやりたいなとかって思うようになったって言ったら考え方がちょっと変わるようになるじゃないですか。それが行動に表れると行動変容、変わるってことです。だから自分はボール投げたりとかそういうのが苦手だと思ってた。ところがここへ来てみたら自分なりの投げ方だとかっていうものをうまくサポートしてくれて、自分もボールを投げるっていうのが自分なりの投げ方で投げることができるようになった。なんだ自分は、ボール投げるなんて一生無理だろうと思ってたけども、こういうふうになれば投げるっていうことができるんだなんていうの思ったらその方にとっての行動変容なんです。そういうことが起きるような仕掛けをいくつもいくつも種として仕込んであるわけですね、我々は計画する時に。だから行動変容を起こしていただいてだんだん価値観も変えていただいていろんな人と話をしたりとかいろんな場面に出かけていったりとかいろんな機会を捕まえて参加するとかっていうふうになってほしいわけです。だから対象者評価っていうのは対象者がプログラムに参加することによってどの程度変化が起きるかかっていうことをきちっと見とくっていうことなんです。だから、アセスメントをちゃんとやって、参加する前はこうだった。参加した後はこうなったって。変わったのをちゃんと見てくることが大事なんです。もっと大事なそれはそれをどこでそういう変化が起こったかっていうのをちゃんと見とく。ポッチャってやつがその方にとってすごく刺激的でポッチャ以外はあんまり強く感じなかったけどもポッチャをやった時に、自分なりにこれはいけるぞみたいな思ったとかっていうポイントをちゃんと見とくってのが大事なんです。だからスタッフってプログラムとかアクティビティとかっていうのをやるのに一生懸命で支援とかサポートとかってしてると対象者だけを見ていて全体は見れてないからどこでどんなふうなことが起こってるかってのが見えないうってのがよくある話なんです。だからスタッフって役割分担で、こっだけ今日スタッフがいるわけですからそのアクティビティをきちっと時間の予定通りにやっていくっていう人や、この参加者にくっついて介助したり、サポートしたりする役割の人もいれば、僕なんかは全体の進行の度合いだとか、それからどこでどんな変化が起こってるかとか。どこがリスクあるかとか。ここちょっと危ないぞとかっていうときにすっって行って、ちょっとここ変えたほうがいい

とかっていうのをやるとかっていうような役割の人間とか。それは学生風に言う上とか下とかって言うけど。そういうこっちゃなくてみんなそれぞれ同じスタッフとして役割が違うわけですね。やるべき。だからこういう行動変容が起こるかどうかっていうのはある意味アンケートなんか書いてもらうってのは今日もやりますけども。観察、オブザーブするってこと。ちゃんと見てるっていう人がいないとだめなんです。誰も見てないでそこだけにみんなが集中しちゃったらそれが見えてこない。観察者っていうのも必要なんです。それはスタッフの人的余裕があるかとかっていうことにもなるんですけども。

今、福祉の現場とかって人手不足とかっていうことよく言うじゃないですか。それはなぜかって言ったらやるべきことがいっぱいあって、それやらざるを得ないから。客観的に全体がどうなってるかとかってのは見てる人がどこもいない。だからリスクが事前に察知できないんです。なので、問題が起こってから初めてなんでそんなことになっちゃったのっていうようなことが起きて、今新聞でよく報道されるっていうのはそういう人的余裕がないから。だからスタッフっていうのはそれなりに参加者の数に応じて人数も揃えて役割分担もちゃんとしてるのが必要だってことですね。

面接とか記録とか、記録なんかも今日なんかは全体にビデオなんかをちゃんと撮っておくとかっていうのはそういう意味では後で必要になってくるからですよ。単純にこんなことやったよっていうのをみんなに見てもらってだけの話じゃなくって。どういう場面でどういう人がどんな行動をしていてその行動変容ってのがどの辺で起こるかってのを後でちゃんと評価するためには大事だよっていう。記録をとるっていうことは。これ、専門的にやると個別にカルテみたいなのをちゃんと作っておいて見る人がちゃんと見て後でカルテをちゃんと書くんです。そうなるともっと専門的になりますけど。今日そこまで求めてるわけじゃないんですけども、そういうことなんです。

ということで今日のメインは評価っていうことでお話ししたんですけども。何のために評価するかって言ったら、どれだけ満足してくれたかということを中心に置きながら、ちゃんと評価していきましょうっていうことです。これは別にこうしたプログラム以外の場面でも使えることだと思いますのでいろんなところでこのAPIE プロセスっていうのは使えることだと思いますし、大事なことは企画・計画してやるっていう事の前、ちゃんとアセスメントしましょうちゃんと評価しましょう。ここがすごく大事ですということで、今日の講義は最後の評価っていうことを中心にお話をしました。ちょうど時間が参りましたので私の講義は以上とさせていただきますのでその後グループワークで実際にプランニング等ですね。いろいろ考えてやってみるといふところに入っていた

きたいと思います。私の話は以上で終わります。どうもありがとうございました。