

短報

6. アドベンチャー・アプローチによる チームビルディングの実践

菊地 直子, 鈴木 省三, 田口 義雄, 宮城 進,
勝田 隆, 中房 敏朗, 長橋 雅人, 阿部 肇,
朴澤 泰治, 難波 克己¹⁾

Practice of Team Building based on Adventure Approach

KIKUCHI Naoko, SUZUKI Shozo, TAGUCHI Yoshio, MIYAGI Susumu, KASTUTA Takashi,
NAKAFUSA Toshiro, NAGAHASHI Masahito, ABE Tadashi, HOZAWA Taiji and NANBA Kastumi

The purpose of this paper is to examine the effect about the team building which is based on the adventure program. This program operates on the individual directly, but it just still started in our country. In the first part of this paper I introduce the practiced program. Second, the effect of the program is verified.

Though this program is one of the experiential leaning methods, the most characteristic point is verification of Full Value Commitment (engagement of consideration each other) and Challenge By Choice (Assurance that participant can decide method of participation) at start. These are useful to secure the safety of mind when the program is carried out. The setting of the aim is to make groups in which members can demonstrate 100% performance.

The measurement of the effect is evaluated by the degree of achievement to their aim. Each team member answered the questionnaire, which was composed of particular about setting of the goal at 3 occasions: pre intervention (pre), post intervention (post1), and two week before the target competition (post2). The results of an analysis of variance yield significant effects showing that this score of the members increased at post1 and post2. In addition, the participant reported that improvement that is they can declare their opinions. This means the growth of the group was promoted. The process of team development was discussed for the future direction of facilitation strategy.

Key words : team building, adventure program, concentrated group experience, experience study cycle.

I. はじめに

チームビルディング (Team Building; 以下 TB) とは、行動科学の知識や技法を用いて組織力を高め、外部環境への適応力を増すことを狙いとした一連の介入方略を指す¹²⁾。TB は、必ずしも競技スポーツチームだけを対象としておらず、例えば組織開発の視点から (例えば問題解決能力を高めるブレインストーミング⁷⁾ や KJ 法³⁾、態度・行動変容を目指すロールプレイング⁷⁾ 等) 多くの企業においても実践されており、様々なフィールドにおいて広がりを見せている。

スポーツ心理学領域においてこれまで報告されてきた実践例には、インストラクターやコーチの

1) プロジェクトアドベンチャー・ジャパン

訓練・教育を活動の実際としたものや、近年主流となってきたメンバー個々への働きかけを重視するアプローチを採用したものであるように、TBを担当する者のメンバーへのかかわりが直接的か間接的かによって、以下の二つに大別される。1つは、組織風土へのアプローチとも言われ、監督やコーチへのコンサルテーションが中心となる。ここではワークショップ等を通じて彼らのリーダーシップ機能の向上、あるいはメンバーのコミュニケーションスキルの改善を目指すことが中心となる。グループのリーダーである彼らの行動変容を通じて、チームの組織的風土の改善ならびにチームワークの向上がもたらされると考えられており、間接的アプローチとも呼ばれている。もう一方は、メンバー個々への働きかけが重視されるアプローチである。集中的グループ体験の要素を取り入れたもの（例えば、野外活動プログラムを通じて問題解決場面を設定することや、集団目標の設定課題を通じてTBを行う^{2) 13) 14)}等)や、フリーディスカッションを主体としたエンカウンターを取り入れる例もあり、直接的アプローチと呼ばれている。

これまで報告された実践例の多くは、間接的アプローチを採用している。土屋(2002)は、その理由を以下のように指摘している。すなわち、スポーツ心理学は応用科学の色彩が強いため、実践化を目指す過程で、例えば社会心理学の理論よりはむしろ、臨床心理学やカウンセリング心理学における対人援助技術の研修を受ける機会が多くなる。そこでは、相談を持ち込んだコーチや監督をクライアントと捉え、その彼・彼女に対して情報提供やコンサルテーションを行うことが自然な援助形態であり、担当者自身が直接TBを企画・実践するといった展開にはなりづらいということである。本来、競技現場からの要請は後者である直接的アプローチに多いと考えられる。しかし、スポーツ心理学領域では未だ体系化されるまでには至っておらず、日本スポーツ心理学会では、2002年に学会企画ミニ・シンポジウムでこのテーマが取り上げられたのが初の試みとなった¹¹⁾のが現状である。

競技スポーツのように、勝利を明確な目標とするチームの期待は、単なるチームワークの向上だけではない。このような現状の中で、TBと競技不安解消のトレーニングを平行して行うといった試みなど、TBプログラムの中でメンタルトレーニング技法の実習を関連付けて実施する等の工夫がなされている。たとえば、メンタルトレーニング技法実習とグループディスカッションを柱とした構成的グループエンカウンターによるTBの実践などがある¹³⁾。

直接的アプローチであるTBを支えるものとして、集中的グループ体験が採用されていることは先述した。これらは、共同体験を通しての学びが寄与していると考えられる。中でも共同での野外活動や、アウトワード・バウンド・スクール(Outward Bound School: OBS)は、登山、ロッククライミングなど様々な冒険(野外)活動を通して、社会の中でうまくやっていく方法を学ぶことではなく、自然の中で体験を通じて本当の自分自身を知り、自分がどうありたいかという意志を持ち、そのことを社会の中で実現しようとする力を養うことを目的としている体験学習法である。このような活動を、日常の活動においてもできるように開発されたものがプロジェクトアドベンチャー(以下、PA)である。PAでは、以下の3つをその柱にしている。第1は、チャレンジ・バイ・チョイス(CBC)と呼ばれ、選択は個人で行い集団等に流されない。またその選択は集団から尊重されるという契約である。第2はフルバリュー・コントラクト(FBC)と呼ばれ、お互いを尊重する約束である。第3は体験学習サイクル(ELC: Experiential Learning Cycle)と呼ばれ、目標設定-アクション(実践)-振り返り-一般化-再試行を循環させるプロセスにより、目標達成に対して分析、修正、試行、完成を目指すというものである(図1)。常に身体活動を通して自己表現がなされるスポーツ競技者にとって、活動を通じた体験は言語によるコミュニケーションに劣ら

ず最適であると考えられた。これにより、チームワークに寄与するだけでなく、グループの構成員のパフォーマンスを最大限に引き出す、つまりチームが勝利するために必要な要素について積極的な営みが作り上げられていくと考えられる。Sarson(1990)も、チーム内におけるサポート機能を活性化することで、チーム内の生産性が向上すると主張している⁹⁾。サポートのみならず、チーム構成員が相互にポジティブに勝利を目指し、積極的に関われるチームを目指すことは、まさしく競技力向上に寄与するであろう。

そこで本研究では、PAの特徴であるアドベンチャーを意図的に用いて個人の変容を促し、活動しながらグループノーム（行動規範）を築き上げていくという手段を活用して、チームダイナミクスの変容を図った。ここでは、実際導入したプログラムの特徴を紹介し、その効果を検証する。

TB プログラムの作成と経過

1. 対象者

表 1. フルバリューの精神<契約>

| |
|--|
| Be Here <今ここに存在する>ただ物理的に参加することではなく、体も気持ちもここにいて参加していること |
| Be Safe <安全を心がける>身体面と気持ちの安全を心がけ、信頼関係が築かれる環境を提供する |
| Set Goals <目標を持つ>目標を実現しようとする気持ち、達成への努力 |
| Speak the Truth <正直な気持ち表現する>体験を素直に受け入れ、言葉で表現してみる |
| Let Go of Negatives <否定的なことにこだわらず前に進む>マイナス思考を意識的に打破する |
| Care for Self and Others <自分に、そして人に対しての心遣い・気遣い>現実に生き、責任を持つ |

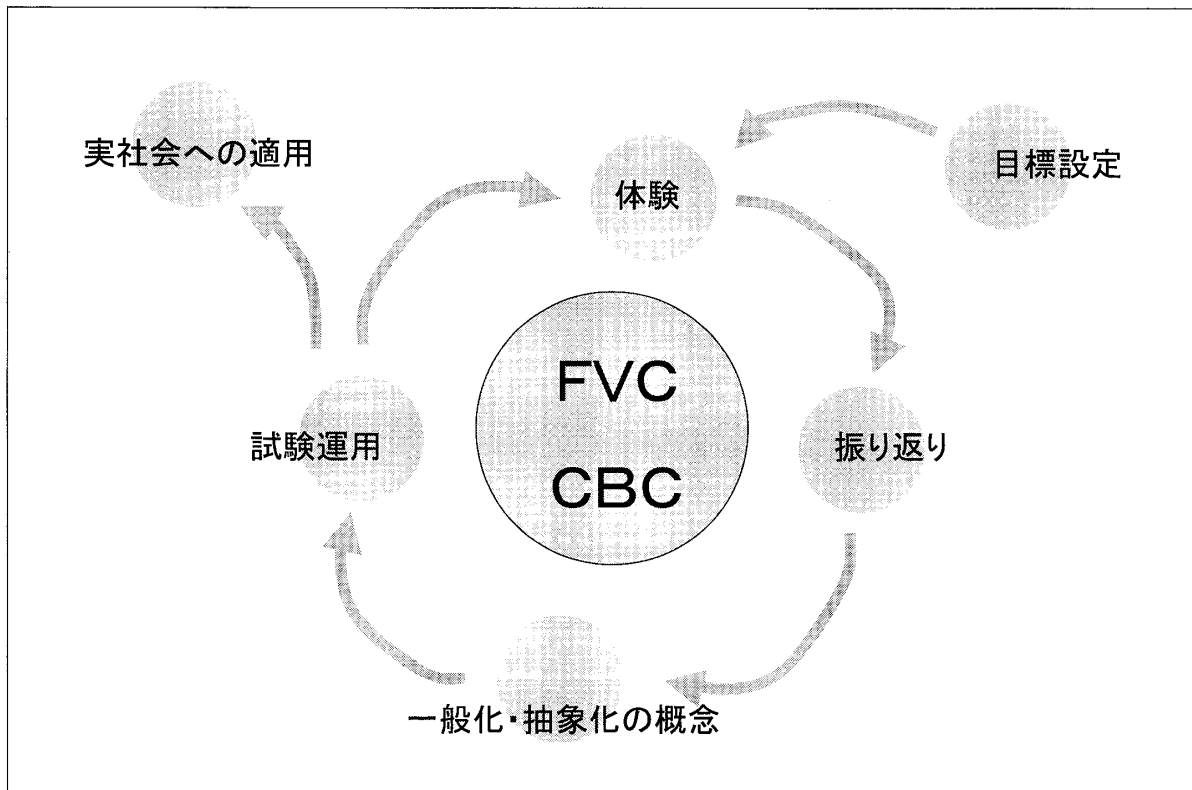


図 1. 体験学習サイクル

漕艇部男子学生 12 名。漕艇部は、2002 年 4 月に創部、4 年後開催予定の世界選手権出場を目的としている。2003 年度には、男子ダブルスカルインカレ優勝、U 23 代表など好成績をあげており、本プログラム対象となった学生は、2004 年に新たにエイトを結成し、勝つことを目標に活動している。

2. TB プログラム適用の経緯

本研究者は漕艇部の心理支援担当であることから、日ごろからクルー（チーム）の主力にチームの状況や競技のことについて話してもらっており、今回もその中での要望であった。彼らは 2004 年 3 月に新たにエイトを結成し、すでに 2 度の大会を経験したが、そこでの実力発揮に問題を感じたという。具体的には、「個々の実力が日本でもトップクラスにあると自他共に認めているにも関わらず、エイトではそれが十分生かしきれていない現状である。このままの自分たちでは実力を発揮できない」というものであった。このとき、約 1 ヶ月後に全日本選手権が控えていた。その後、かねてよりクルー間のコミュニケーションに課題を持っていたというコーチや一部のメンバー注) の相談により、本プログラムが計画された。プログラムの今回のファシリテーターは、本研究者が行い、スーパーバイズを PAJ (プロジェクト・アドベンチャー・ジャパン) チーフトレーナーである共同研究者が担当した。

3. アセスメント

対象者の心理的な特徴を把握するために、事前に心理的競技能力検査（以下、DIPCA3）を実施した⁵⁾。さらに、参加メンバー全員にアセスメント面接を個別、またはグループで実施した。DIPCA3 によると、メンバーの平均得点は、ナショナルメンバーと比較した場合、「自己制御」、「リラックス」、「集中力」、「自信」の 4 項目でやや劣るところはあるが、全体的には非常に高い心理的競技能力を有している。しかし、ナショナルメンバーの平均得点がほぼ均一化しているところから見れば、かなりのばらつきがみられるクルーであるといえる。その中で「協調性」が一致して高いことが特徴的であった。アセスメント面接では、その高い凝集性ゆえにチーム内での対立を避ける傾向があることが理解された。つまり、問題を問題としない、あくまで和を保つことを中心とする行動である。また、認知面では高い凝集性が認められ、目標に向かって進むことへの合意が高いが、判断に関わる問題は基本的にはチーム優先の方針に従い、決定は多数決を手段として使ってしまうため、個人の主張が埋没してしまいがちであること、リーダーの不在、目標はあるが具体的でないこと、相互に支援したいと思っているが、思うようにいかない状況に焦燥感を感じているメンバーが多いことがわかった。

漕艇部部員の一部は、すでに PA によるチームビルディングを経験しており、メンバー自身にプログラムを「実力発揮」のために導入するという認識があったことが窺える。

4. プログラムのねらい

そこで、本プログラムを実力発揮のための TB とし、個人では実力を発揮しているメンバーが、エイトを組むと同様にいかない要因を、以下の 3 つに絞りアプローチすることとした。一つは、目標設定の具体化とその共有であり、二つ目はメンバー相互のより深い理解とチーム内のサポート力の強化、最後にメンバーの実力発揮のための対立を恐れないチームづくりである。創部 3 年目であり、クルーを組んで日が浅いということで、特に前二つは状況にフィットしたアプローチであると考えられる。また、最後の対立を恐れないチームとは、アセスメントから出された課題として、高い凝集性ゆえに保守的になってしまい、各自のアイディアが生かしくい土壌の改善を目指したものである。これらのアプローチにより、本プログラムは「構成員が 100% パフォー

マンスを発揮できるクルーを構築する」ことを意図したチームの構築を目標とした。

5. プログラムの導入時の様子

プログラム導入の前に、クルー全員にプログラムで期待できることと限界について説明をし、PAの3つの柱に基づき、このプログラムを実施するかどうかの確認(自主的に参加する)を行った。はじめ全員が賛意を表したが、上級生数名が難色を示し始め、やがて多数決による決定を行おうとした。ファシリテーターは、「いま、大きく二つの意見を持ったメンバーがひとつの艇に乗っている状態だ。これまで艇の上でどのように解決してきたのだろうか」というフィードバックをし、その解決について話し合ってもらった。その結果、プログラムの実施日は全日本選手権2週間前であることから、今作られているクルーの状態を改めて見直す営みであるプログラムを実施することが怖かったというメンバーの意見を受け止めながらチャレンジすることが決定された。既にこのときから、プログラムは始まっていたといえよう。

6. プログラムの展開

実際導入したプログラムの内容とそれぞれのねらいについて、表2に示した。

7. 目標設定

目標に掲げられた項目を表3に示した。プログラムの中で、「構成員が100%パフォーマンスを発揮できるクルーを構築する」ために、目標設定として「実行する(と約束できる)行動」を共有した。このとき「～しない」というように、しないのではなく、何をしていくのかに焦点を当てた。

表2. プログラムの概要

| | 内容 | ねらい |
|---|--|--|
| 1 | 導入 | ファンタジー：メンバー全員が艇に乗る(プログラムに参加するという比喻) |
| 2 | アイスブレイキング ・クラップハンド ・ミラーストレッチ ・ウィンドミル ・5×5×5ストレッチ ・カンフータッチ ドラゴンストレッチ | 心と体をほぐすアクティビティ) →相手と自分を感じる、グループの状態をつかむ |
| 3 | イニシアチブ(課題解決) ・ヘリウムフープ | メンバーから要望があったアクティビティ Uメンバーがそれぞれ指1本でフープを床におろす 今のクルーの状態をアクティビティを通して体感する |
| 4 | 振り返りと目標設定、現状の評価 | イニシアチブから、クルーに必要なことはどんなことか、また現状ではどの程度達成されているか。このまま全日本にいったらどの程度達成されるだろうか?(項目化して評価する) |
| 5 | イニシアチブ ・フォータイプ | いろいろなタイプの個性が集まっていること、自分の思っている自分と実際の行動にギャップがあること、その中で課題解決をするにはというジレンマを体験し、それでも解決していく。 |
| 6 | Being | これまでを通して目標を形にしていく。 |
| 7 | 振り返り | 体験をフィードバックしあうことで、自己開示の促進が体験される |
| 8 | イニシアチブ ・パイプライン | これまでを通して学んだことを試行する。 全日本選手権を想定してアクティビティに取り組む |
| 9 | 振り返り | フィードバックシートに記入 |

表3. 目標設定

| No. | 項 目 | No. | 項 目 |
|-----|-----------------------|-----|-----------------------|
| 1 | 自分の思ったこと感じたことを表現する | 9 | 事前にすることを確認してからそれに集中する |
| 2 | 相手の意図・気持ちを受け入れる | 10 | 同じ方向を向く |
| 3 | 相手の意図・気持ちを受け入れたらそれを返す | 11 | みなで決めたルールを守る |
| 4 | 思ったことを遠慮なく素直に出す | 12 | 自分の行動に信念を持つ |
| 5 | 自分のことを考えながら全体を考える | 13 | みんなに気持ちをわかってもらっている |
| 6 | 学年の壁を気にせず伝える | 14 | 全体を察する (わかる) |
| 7 | 言っていることとやっていることを一致させる | 15 | 相手の気持ちを自分のことのように感じる |
| 8 | クルー (メンバー) のために働きかける | | |

II. 方 法

1. プログラムおよび調査の実施時期

平成 16 年 5 月 15 日～6 月 16 日

2. 調査の内容

本研究では、上記の T B プログラムが実力発揮できるチーム作りにどのように貢献するかについて検討することを目的としている。そこで、以下に示す三つの側面から具体的に評価した。

(1) 目標設定への達成度

本プログラムの効果測定は、チームの構成員が各自の視点から検討する必要がある。よって、標準化された調査用紙をあえて使わず、「自分たちにどんな行動がもっと必要か」について、クルーが大事にするニュアンスをも表現した項目を抽出し、プログラム前 (pre) と、プログラム直後 (post)、プログラム 2 週間後 (Post2) の 3 時点で評価してもらい、比較した。

(2) 試合前の心理状態の比較と実力発揮度の調査

① 試合前の心理状態診断検査 (DIPS - D2) によって、前回大会の心理状態と比較した。

② 実力発揮については、試合中の心理状態検査で実力発揮度について評価した。

(3) 振り返りの記述の検討とプログラム中、後のクルー内の変化

プログラムの特徴は、いい体験だった、で終わる「体験だけ学習」ではなく⁵⁾、日々の日常にサイクルとなって影響を与えることである。したがって、クルー内の変化についてプログラム中、プログラム後にどのような現象が起こるかについて、また対象者の振り返りの記述から検討する。

III. 結 果

(1) 目標達成度

まず、抽出された項目についてプログラム前 (Pre) , プログラム直後 (Post) , プログラムから 2 週間後 (Post2) の 3 時点における各合計得点の平均と標準偏差を表 4 に示した。3 つの時点で比較したところ、有意差が認められ ($F(2,22) = 75.47, P < .01$) た。さらに LSD 法による多重比較の結果、 $Pre < Post < Post2$ の関係が明らかになった。以上から、本プロ

グラムに参加したメンバーの心理的変容が確認された。

表4. 目標達成度

(n = 12、10点×15項目)

| | Pre | Post | Post2 | F値 | P値 |
|----|-------|--------|--------|-------|-----|
| M | 98.75 | 127.33 | 133.92 | 75.47 | .01 |
| SD | 16.9 | 14.87 | 12.51 | | |

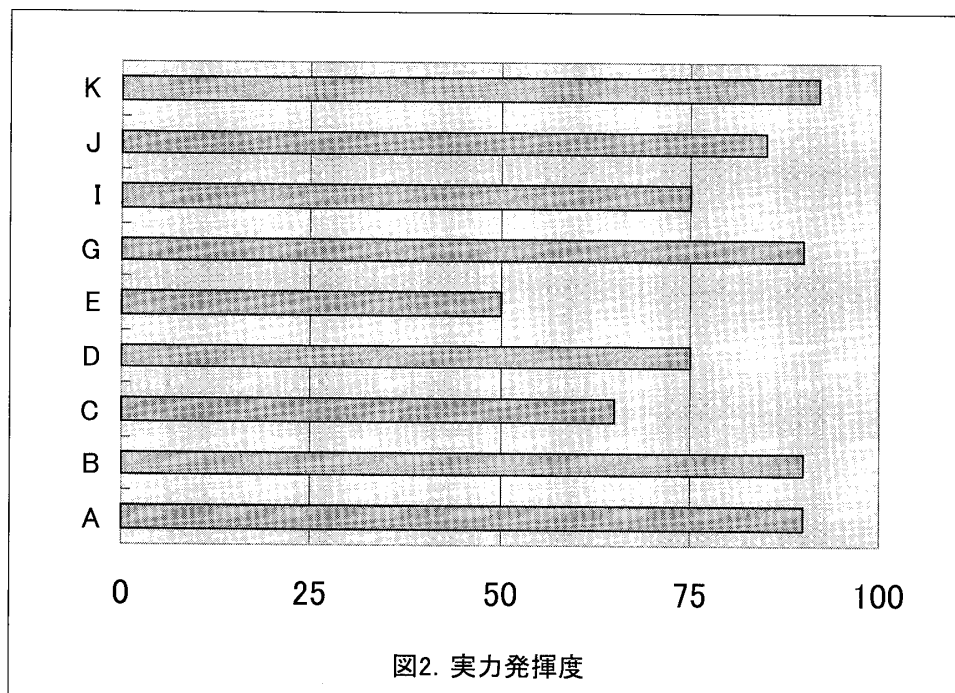
(2) 試合前の心理状態の比較と実力発揮度の調査

①全日本選手権大会で、実際艇に乗ったメンバー9人の前回大会（河北レガッタ）と全日本選手権大会の試合前の心理状態について、平均と標準偏差を表5に示した。二つの大会の心理状態について比較ところ、有意差が認められた ($t(13) = 3.83, p < .01$)。その結果、前回大会よりもよい心理状態で大会に臨めたことがわかった。

表5. 試合前の心理状態比較 (n = 9)

| | 河北レガッタ | 全日本 | t値 | P値 |
|----|--------|-------|-------|-----|
| M | 80.67 | 90.00 | 3.829 | .01 |
| SD | 19.25 | 16.65 | | |

②同時に試合中の心理状態検査も実施されたが、比較資料がないため、全日本選手権において同調査での彼らの主観的な実力発揮度を図2に示した。9人中、7人は75%以上と答えていたが、50%、65%と答えたメンバーが一人ずつ出現していた。



(3) 振り返りの記述の検討とプログラム中、後のクルー内の変化

①フィードバック用紙に記述された振り返り

振り返りの記述は、プログラム直後と全日本選手権直後にフィードバックシートを通して行われた。フィードバックシートには、プログラムで設定した自らの記述による目標設定と

その評価が記されている。振り返りの記述の中から意味を成す記述を収集し、二つの時点において彼らが何を体験したかについて、彼らの記述からKJ法を用いて共通のカテゴリーになるように分類・統合した(表6)。

その結果、プログラム直後では「自分がチームのメンバーと体験を共有できたという実感」と、「自己開示の必要性の認識」、「チームメンバーへの理解」、「チームに自らどのように貢献するかということに関する記述」、「今後の実力発揮への自信」に分類された。全日本直後では、自分が「メンバーに理解されたという体験」、「更なる自己開示の必要性」、今後に取り組みなくてはならない「行動修正や確認に関する言及」とともに、「次への意欲」に分類された。

表6. フィードバックシートの振り返り

| 選手 | プログラム直後 | | | | | 全日本選手権後 | | | |
|----|----------------|--------------|----------------|----------------|--------------|--------------------|---------------------|---------------------|-------|
| | 自己開示への 動機付け | メンバーへの 理解 | チームへの 自らの貢献 | 体験できた とする実感 | 実力発揮への 自信 | メンバーに 理解された | 更なる自 己開示の 必要性 | 修正事項 ・確認へ の言及 | 次への意欲 |
| A | ● | ● | | | | A選手については、事情により表示なし | | | |
| B | ● | | ● | | | ● | | | |
| C | | ● | | | | | | ● | |
| D | ● | ● | ● | ● | | | | ● | |
| E | ● | ● | ● | | ● | | | ● | |
| F | | ● | | | | ● | ● | | |
| G | | | ● | | ● | | | | ● |
| H | ● | | | ● | ● | | ● | | ● |
| I | ● | | ● | ● | | | ● | ● | |
| J | ● | ● | | ● | ● | | | ● | |
| K | ● | ● | | ● | | | ● | ● | ● |
| L | ● | ● | ● | | | | | | |

②クルー内の変化

はじめに、プログラム中のクルー内の変化について検討する。目標設定が行われ、課題解決のアクティビティの後の振り返りで、クルーの一人がチームでの自分の存在に不安を訴えるという行動が現れた。これはプログラムされていないが、十分予想できることである。最初なかなか言い出しかねているメンバーに、チームはすぐに反応を示した。まず、「○○、はっきり答えろ!」と上級生が強い姿勢で答えを促そうとする行動である。さらに、「な〜んだよ」と冗談にしてぼやかしてしまおうという反応が起こった。これはアセスメントで課題とされた行動であると考えられる。しかし、これまでほとんど自己主張のなかったメンバーから「話を聞いてやれよ」「まってやれよ」という声が聞かれ、明らかに対立が生まれた。はじめこそ上級生しか口を開かなかったが、後半下級生も自分の体験等を話し出すなど、チーム全員で問題を共有し、一人の不安を受容するためにチームが動いたといえる。

次に、プログラム後の変化であるが、プログラム後日を空けず再び対立が起こっている。この詳細には触れないが、かねてより問題とされた事柄についてこれまで誰も表立って反応

しなかったことが、ついにクルー内で共有されたという。

IV. 考 察

本研究の特徴は、アドベンチャー・プログラムの手法を用いたチーム・ビルディングプログラムを作成・実施したことである。本プログラムは、全日本選手権の約1ヶ月前に相談され計画された。したがって、プログラム実施の時期が問題となった。また、それゆえプログラム導入時における実施するか否かの選択において、自分たちのコミュニケーションに代表される「在り様」を彼らが能動的に検討することができ、意見が二分したことで「水上にいる（艇に乗っている）ならば」という比喻から、全員が選択して参加するといったスタートを切ることができたとも考えられる。

さて、本研究では効果測定を、自らが立てた行動目標の達成度とした。この項目は、言い換えれば「項目（行動目標）すべてが満点ならば、100%のパフォーマンスを発揮できるクルーになれる」という信念のもと作成されている。そのため、彼らがどの程度それを達成したかを評価することは、実力発揮の上でも重要な意味を持つことになる。また、この目標設定は多くの文献が示すように、達成可能であり、測定可能であり、他者からも評価可能なものである。つまり、目標設定された行動が具体的にどのようなものであるか全員に共有されているので、自分が何をすればいいか承知している。通常集中的グループ体験における効果は、Pre-Post間に有意差が見られるものの、その後の追跡調査では下降、あるいは保持（Pre < Post = Post2）という形になる。しかし、今回はさらに得点は上昇していた。このことは、PAの特徴である体験学習サイクルが回り、プログラムを終えてもなお影響が学びとして残ることを示していると考えられる。事実、振り返りの記述の特徴として、プログラム直後には、自己開示の必要性の再認識や自己開示できたとする体験が主に語られており、体験学習サイクルが一回りしたことを示唆している。そして2週間後には、実社会への試行（全日本選手権大会）の後、100%パフォーマンスを発揮するための行動について、修正や再確認が言及されている。このことは、再び体験学習サイクルが回っていくことの予測と考えられる。このことが、効果測定においてPre < Post < Post2の関係が結果として提示できた要因であると考えられた。最後に、実力発揮が50%、65%と答えたメンバーはプログラムを一番躊躇したメンバーであったことは興味深い。今回のプログラムは、大会前1ヶ月に相談が持ち込まれた。したがって、プログラムに割ける時間も通常よりもかなり少なかった。そのため、FBCやCBCがグループ隅々に浸透したかの確認は困難であった。このことは、TBプログラムの作成・実施における今後の大きな課題となった。

V. まとめ

本研究では、アドベンチャー・プログラムの手法によるTBの実践を通してその効果を検証した。しかしながら、本来心理サポートは研究が第一義ではない。冒頭でも少し触れたが普通TBの要請は、個人的な相談の形をとることが多く、それが選手からの場合は尚更であると考えられる。したがって、チームおよびメンバーとの信頼関係が最も重要である。

また、本研究のような集中的グループ体験を取り入れたTBは、メンバー個人に対して集団圧力を与えるきっかけとなることがあることが指摘されている。個よりも集団が強調されたり、個人の活動にある種の制約が加えられたりといった危険である。本プログラムでは、PAの3つの柱がそ

の危険を極めて低めてくれたと推測している。例えば、プログラム導入時のチャレンジ・バイ・チョイスであり、フルバリューの契約である。外部の人間であるファシリテーターによってこの契約をすることにより、はじめに心理的に安全な環境を保証することができる。実は親密な既存のグループ集団においても安全な環境づくりは非常に難しく、親密ゆえに口に出せないことがあり、本研究対象者はまさにそうであったといえよう。彼らは、非常に高い競技レベルを持つエリートアスリート集団であることもあり、競技に対するモチベーションが高く、また心理的競技能力の上でも優れていた。TBでは普通、チームワークの醸成等が主に求められることが多いが、彼らは目標に対する合意があり高い協調性が特徴的な集団でもあった。しかしそうであるにも関わらず、実力発揮に問題があると認識していた。このような集団がTBを要望するとき、アセスメントは慎重に行われなければならない、非常に重大な役割を担う。特にプログラム中はグループが大きく動くため、例えば振り返りでメンバーの一人が自身の内面に触れようという深刻な場面に遭遇することもあるであろう。したがってファシリテーターには、チームの課題がどこにあるか見極め、設定されたプログラムやアクティビティを滞りなく終えることよりも、常に揺れ動くグループをよく理解し、適切な介入ができることが求められると考えている。

注) の説明：ポートでは、2人のり4人のり8人のりなどのチームをクルーと呼ぶが、メンバー一人ひとりをクルーと呼ぶこともあるため、本研究では「クルー」はチームを指し、「メンバー」をクルーの構成員とした。

引用・参考文献

- 1) 東根明人・宮下桂治：チームスポーツにおけるチームビルディングに関する事例研究．順天堂大学保健体育紀要 34,131-138.1992.
- 2) 江端健志：チームスポーツに対する“集中的グループ体験”の効果についての心理学的研究．体育学研究,22,(1),37-47.1977.
- 3) 川喜多二郎：発想法,1-202,中央公論社.1967.
- 4) 菊地直子：体験学習サイクルを用いた授業の試み—実践報告1-,仙台大学紀要 Vol.35-1,2003.
- 5) 菊地直子：アドベンチャー・プログラムによるチームビルディングの実践—フルバリューからパフォーマンスへ-,第55回日本体育学会一般口頭発表,2004.
- 6) 北森義明：チームビルディング3,名門社会人野球チームの場合．トレーニングジャーナル.92-7:86-90,1992.
- 7) 教育技法研究会：教育訓練法,75-88.産業労働調査書.1989.
- 8) Schoel, J., Pruty, D & Radcliffe, P. Island of Healing : A guide to Adventure Based Counseling. Project Adventure, Inc., hamilton, MA. 1989. (伊東稔(訳) アドベンチャーグループカウンセリングの実践,みくに出版,1977.)
- 9) Sarson, i. G., Sarson, B. R., & Pierce, G. R: Social support, personality, and performance. Applied Sport psychology, 2, 117-127.1990.
- 10) 高田利武：スポーツにおけるグループダイナミクス．上田雅夫(監修) スポーツ心理学ハンドブック,179-185,2000.
- 11) 徳山美知代・田辺肇・徳山郁夫：プロジェクトアドベンチャー(PA)による信頼と自己概念の肯定的変化,千葉大学教育実践研究,9,2002.
- 12) 土屋裕睦：チームビルディング直接的アプローチの探求—,日本スポーツ心理学会第29回大会研究発表抄録集,2002.
- 13) 土屋裕睦・中込四郎：ソーシャル・サポートの活性化をねらいとしたチームビルディングの試み,スポーツ心理学研究 Vol23-1,1996.
- 14) 土屋裕睦：スポーツ集団を対照とした構成的グループエンカウンター．国分康孝(編集代表)「続・構成的グ

アドベンチャー・アプローチによるチームビルディングの実践

ループエンカウンター」精信書房, pp.147 - 155.2000.

- 15) William J. Kreidler and Lisa Furlong with Libby Cowles and IlaSahai Prouty Copyright: Educators for Social Responsibility and Work/Family Directions. Exclusive published 1995. (プロジェクト・アドベンチャー・ジャパン(訳)プロジェクトアドベンチャーの実践 対立がちからにーグループづくりに生かせる体験学習のすすめー, 2001.)

(平成17年1月20日受付, 平成17年2月1日受理)