

大学生キャンプカウンセラーの活動中の
困難を乗り越えるプロセスの検討

スポーツ科学研究科 スポーツ科学専攻

学籍番号 220M01

氏名 今村 樹

指導教員 伊原 久美子 准教授

論文内容の要旨

論文題目 大学生キャンプカウンセラーの活動中の
困難を乗り越えるプロセスの検討
学籍番号 220M01
氏名 今村 樹
指導教員 伊原 久美子

本研究の目的は、大学生キャンプカウンセラーの、キャンプカウンセラー活動の困難な状況下から、その困難を乗り越えることができたこと、認識するに至るまでのプロセスを明らかにすることであった。

分析対象者は、組織キャンプを提供する3つの野外教育団体にそれぞれ所属している大学生のキャンプカウンセラー12名であった。調査方法は、インタビューガイドを用いた半構造化インタビューをオンラインで実施し、その内容は「キャンプカウンセラーの活動における困難な出来事について」「困難を乗り越えた過程について」「困難を乗り越えたと感じた後の状況について」などから構成した。時間は1人当たり約60分程度であった。分析方法は、M-GTA(修正版グラウンデッド・アプローチ)を使用した。

その結果、大学生キャンプカウンセラーが困難を乗り越えるプロセスは5つのコアカテゴリー、18のカテゴリー、54の概念により成り立っていた。

大学生キャンプカウンセラーは、【困難な出来事】に〈子どもとの関わり方〉〈団体内の人との関わり〉〈団体内の人との関わり〉〈団体運営や企画〉〈キャンプカウンセラー活動全般〉を感じている。それらに【直後の対応】を行い多くの場合〔上手く対応できない〕ことを経験し、それをふまえて〈事前準備を心掛ける〉などの様々なアプローチを行いながら〈経験の蓄積〉と〈活動のふりかえり〉を繰り返し、【試行錯誤】を行っていた。そこから〈内的根拠の深まり〉や〈成長の実感〉などといった【心的変化】得ることで困難を乗り越えるに至っていた。これらのプロセスは〈周りの人からのポジティブな反応〉と〈先輩や周りのカウンセラー、職員の支え〉である【外的要因】の影響を受けていた。

これらの結果から、団体側は、キャンプカウンセラーが新しい挑戦に臆することなく取り組むことの出来る組織風土や活動を行う機会の確保、活動を支えるサポート体制の拡充、といった環境を、整える必要があると考えられる。

英文タイトル A Process of Overcoming Difficulties in the Activities of
University Student Camp Counselors

英文氏名 Tatsuki Imamura

A Process of Overcoming Difficulties in the Activities of University Student
Camp Counselors

Tatsuki Imamura

【Abstract】

The purpose of this study was to elucidate the process of overcoming difficulties during activities of university student camp counselors.

The subjects of the analysis were 12 university student camp counselors who belonged to each of three outdoor education organizations that provide organized camps. The research method was semi-structured interviews conducted online using an interview guide, which took about 60 minutes per person. The Modified Grounded Theory Approach (M-GTA) was used as the analysis method.

The results showed that the difficulty overcoming process for university student camp counselors consisted of five core categories, 18 categories, and 54 concepts.

The university student camp counselors' [difficult events] were "how to interact with children," "how to interact with people in the organization," "organization management and planning," and "camp counselor activities in general.

Next to the difficult event was [immediate response]. However, there were many cases where it could not be dealt with well.

Based on this, they repeatedly "accumulated experience" and "reflected on activities" while taking various approaches such as "making preparations in advance. They were doing what is called [trial and error].

From there, they were able to overcome their difficulties by gaining "psychological changes" such as a "deepening of internal grounding" and a "sense of growth.

These processes were influenced by "positive reactions from those around them" and "support from seniors, fellow counselors, and organizational staff"

【external factors】

These results suggest that organizations need to create an organizational climate that allows camp counselors to tackle new challenges without hesitation, secure opportunities for them to conduct activities, and expand the support system for their activities.

目次

第1章 序論	1
第2章 先行研究	4
第1節 キャンプカウンセラーに関する研究	
第2節 困難を乗り越えるプロセスに関する研究	
第3章 研究の目的及び用語の操作的定義	9
第1節 研究の目的	
第2節 用語の操作的定義	
第1項 「キャンプカウンセラー」とその「活動」について	
第2項 「困難」とそれを「乗り越える」について	
第4章 研究方法	11
第1節 調査方法	
第1項 調査対象者及び団体の属性	
第2項 調査時期及び調査形態	
第3項 データ収集	
第2節 分析方法	
第3節 分析手順	
第1項 分析テーマの設定	
第2項 概念の生成	
第3項 カテゴリーの生成	

第4項 結果図とストーリーラインの作成

第5項 理論的飽和化の判断

第4節 倫理的配慮

第5章 結果・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 16

第1節 概念と結果図

第2節 ストーリーライン

第6章 考察・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20

第1節 困難な出来事

第2節 困難に直面した時の対応

第3節 試行錯誤

第4節 心的変化

第5節 外的要因

第6節 総合考察

第7章 結論・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 31

第8章 研究の限界と今後の課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 32

■引用参考文献・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 33

■図表・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39

■謝辞

第1章 序論

近年キャンプは、様々な形態で人々に親しまれているが、教育的な側面を持つ活動として組織キャンプがある。日本キャンプ協会では、組織キャンプを、「ある目的を達成するために十分に準備され、計画されたプログラムを持ち、野外でのグループ活動や共同生活を通じて、キャンパーに対して楽しく創造的かつ教育的な体験の機会や場を提供するキャンプのことである。また、身体的、精神的、社会的成長に寄与するための指導者と自然環境資源が用意される。」と定義しており、必要な要件として、自然環境や体験活動と同等に指導者の存在があることを示している。組織キャンプにおいて指導者は、キャンプを効率的に運営し、目標を達成するために、役割を分担し組織を形成する。この組織は、キャンプの規模や内容などに応じて編成されるが、主要な役割として、キャンプの全てに対して最終的な責任を負う、キャンプの企画や実施における総責任者である「キャンプディレクター」。キャンプ中に行われる活動の計画、実施の責任者であり、実際の移動についての指揮や、グループリーダーへの助言、指導を行う「プログラムディレクター」。プログラムディレクターと連携を取りながら、装備品や食事、輸送などの準備、管理を担い、キャンパーやスタッフの安全や健康を含め、キャンプ全体を支える「マネジメントディレクター」。キャンパーと共に生活を共にしながら、1人ひとりの成長を育み、安全を確認する「グループリーダー」。マネジメントディレクターの指示の下にキャンプに必要な資材や装備品、食事、保険などの準備や管理を行う「マネジメントスタッフ」。キャンプの参加者であり、小集団のグループとして1つの班として構成される「キャンパー」があり、これらの役割が組織的に繋がり構成される(図1, 日本キャンプ協会指導者養成委員会, 2006)。飯田

(1992)は、「キャンプを成功させ、子どもに貴重な体験を与える上で鍵を握っているのは指導者、特にキャンプ・カウンセラーである。」としており、同様に複数の研究者が、組織キャンプにおける指導者の存在は、キャンパーに対する体験効果やキャンプ運営の質に影響を及ぼすものだと指摘している(坂本ら, 1997: 多田ら, 1998: 土方ら, 2004: 徳岡, 2006)。

組織キャンプの指導者は、組織キャンプを運営する自然学校や野外教育団体などにおいて、キャンプカウンセラーもしくはキャンプリーダーなどと呼称され、主に大学生や短期大学生、専門学生がボランティアとして担っている。団体への所属は大学等で行われる勧誘や、各団体のホームページやチラシ、SNS を介して行われる募集が一般的である。活動は夏休みや冬休みの子どものキャンプを中心に、他にもキャンプ場の管理を請け負うような団体では週末ごとにキャンプを行うなど、年間を通してキャンプ活動を行っている。またそれに伴いキャンプカウンセラーは、キャンプ技術に関する事、キャンパーに関する事、安全管理に関する事など様々な研修を定期的に行っている。さらにキャンプカウンセラーの多くは入学年次から卒業時まで継続的に活動を続けることから組織化され、上級生になるとキャンプ中のグループリーダーのようなキャンパーへの指導や支援以外にも、キャンプの企画や運営などの役割を担うようになる。加えて、下級生の育成や新入生の勧誘を任されるような団体もあり、その役割は団体運営にも及んでいると言える。2010年の自然学校全国調査では、自然学校での業務に従事する常勤スタッフがいない団体は全体の20.8%となっており、常勤スタッフが5名以下の団体は全体の76.5%にまで達している。また、非常勤スタッフが3名以上の団体は全体の42.5%であり、ボランティア導入率はNPO法人では62.2%、公益法人では59.6%としている。さらに、2016年のキャンプ白書による

と、日本のキャンプを運営している 343 の団体や施設への調査から、正社員のいる団体は 4 割を下回っているのに対して、ボランティアがいる団体は 8 割を超えている。これらの結果は、組織キャンプを行う団体はボランティアがいることで成り立っており、キャンプカウンセラーである大学生らの存在は必要不可欠であることを示している。しかし、大学生らは基本的には長くても 4 年が活動期間であるため、団体を維持していくためには、継続的に関わる一定数の大学生が毎年必要になる。つまりは如何にして、大学生にキャンプカウンセラーの活動を辞めずに続けてもらうのかというのは切実な問題である。今村ら (2021) は、組織キャンプを行っている団体に所属する大学生キャンプカウンセラー 260 人を対象に、活動の継続動機を調査している。その結果より、活動を続けている大学生キャンプカウンセラーの半数以上が一度は活動を辞めたいと思ったことがあることを報告している。また、活動を通して多くの成長を実感している一方、継続に影響する様々な阻害要因や悩みがあることを明らかにしている。しかしこの研究は、そういった動機に関する影響を提示するに留まっている。キャンプカウンセラーの活動継続を支えるためにも、どのように活動に向き合っているのかを知る必要があると考える。そこで本研究は、キャンプカウンセラーがどのように活動上の悩みといった困難に向き合い、それを乗り越えているのかを明らかにすることを目的とした。

第2章 先行研究

第1節 キャンプカウンセラーに関する研究

キャンプカウンセラーに関する研究は、キャンプカウンセラーのソフトスキル測定尺度に関する研究(土方, 2004)や、キャンプカウンセラーの勢力に関する研究(多田ら, 1998), 子どもから見たキャンプカウンセラーの魅力に関する研究(富田ら, 2002)といったキャンプカウンセラーが持つ資質や能力を検討しているものや、自然体験指導者を志す動機に関する研究(齋藤ら, 2004)や、国立青少年施設でボランティア活動の参加動機に関する研究といった動機に着目した研究(杉本, 2020), キャンプの指導経験に着目した研究などが挙げられる。

キャンプ指導の経験がキャンプカウンセラー個人に与える影響を検討している研究はいくつかある。近藤(2012)はキャンプ指導未経験者10名を含む大学生21名に、1泊2日のキャンプでの指導体験による子どもイメージへの影響を調査しており、キャンプに参加した大学生は、自己成長、他者理解、指導法を獲得する充実した体験と捉えていること、子どもに対するイメージは、「頑強性」因子と、「自立・能力」因子においてより肯定的に変容するとしている。また、甲斐ら(2008)は、6泊7日のキャンプを指導者として体験した大学生10名の、自己成長性やリーダーシップPM機能、ソシオグラムへどのような影響を与えるかを検討しており、その結果より、自己成長性とリーダーシップの集団維持に関する機能に有意な向上が見られたことを報告している。

キャンプ指導経験のプロセスを報告しているものは、蓑内(2008)の研究がある。長期キ

キャンプにおいて、初めて指導を行う大学生2名を対象に自尊感情と自己概念を調査し、自尊感情と自己概念の変容はストレスが要因として影響しており、「ストレス状況への直面→働きかけ→克服→変化・自覚→自尊感情・自己概念の変容」といった過程を報告している。また、キャンプカウンセラーの失敗経験に着目した川田(2018)は、過去に1泊以上のキャンプカウンセラー経験がある16名を対象に、失敗経験が成長に繋がる過程を検討しており、キャンプカウンセラーは、問題発生状況に直面し、その経験に対して認知と分析を行うことで自己成長の動きを見せるとしている。

これら多くの研究は、キャンプカウンセラーの経験によって成長や自己概念の変容がもたらされることなど、肯定的な効果があることを報告している。しかし、これまでの研究で取り扱われてきたのは限定された短期間の数回のキャンプ経験であり、キャンプ中の指導者としての役割に焦点を当てている。前述の通り、キャンプ団体を支えているのは大学生らボランティアの継続的な活動であり、そこにはキャンプを行うための準備や、それとともに団体内の様々な活動があり、キャンプカウンセラーとは単にキャンプをこなすだけが役割ではない。団体に所属する彼らの包括的な体験を明らかにすることが、キャンプカウンセラーの増加や質の担保への一助になると考える。また、今村(2021)が示すように、キャンプカウンセラーはキャンプ中に限らず活動全般において様々な活動上の困難を抱えている(表1, 2)。こういった困難をどのように乗り越えているのかを明らかにすることで、キャンプカウンセラーの継続に関して活路を見いだせるものと考えられる。

そこで、本研究では、教育的なキャンプを行う団体に所属する大学生を対象に、キャンプカウンセラーの活動における困難に着目し、どのようにそれを乗り越えているのかのプ

プロセスを明らかにすることを目的とする。

第2節 困難を乗り越えるプロセスに関する研究

困難への対処については看護・医療や教育分野のようなヒューマンサービス領域において研究されている。伊藤ら(2020)は、研修歯科医の困難を乗り越えるプロセスをレジリエンスの観点から研究しており、8名に半構造化インタビューを行い、修正版グラウンデッド・アプローチ(Modified Grounded Theory Approach:以下「M-GTA」)を用いて分析している。その結果から、歯科研修医は困難な出来事を、「他者との関わり」、「内面的な強み」、「主体的実行」のプロセスを経て乗り越えており、乗り越えたことによって「前向きな発想の転換」を得ていると報告している。柏(2017)は、勤務から2～3年目の女性看護師8名に半構造化インタビューを行い、M-GTAの分析より、新卒看護師の離職を考えるほどの困難への対処は、レジリエンスの獲得と発揮による、ストレスからの立ち直りのプロセスであるとしている。また、大塚(2015)は、新任教員3名の語りから、新任教員が出会う困難と職場適応のプロセスからレジリエンスのありようについて考察している。そこから理想とする教員像と自己概念のギャップは、苦しみや辛さをもたらす一方で、新任教員の内省を促し、成長へのきっかけになるとしている。

これらに共通して取り扱われている概念としてレジリエンスがある。レジリエンスは、様々な研究者によって定義されており、多義的な意味を含んだものである。その中でも代表されるものとして、Masten(2007)は「困難で脅威的な状況にもかかわらず上手く適応する過程、能力、結果」と定義している。つまりは、レジリエンスはどのようにして不適応な

状況に適応するのかのプロセス，または人が持つ資質や能力または特性であり，困難からの回復に関する現象だと言える(小塩, 2014). アメリカの心理学学会においては，「逆境，トラウマ，悲劇，脅威，または重大なストレス源（家族や人間関係の問題、深刻な健康問題、職場や経済的ストレスなど）に直面しても，うまく適応するプロセス」と定義しており，こうした困難からの立ち直りは，同時に個人の大きな成長が含まれるとしている．つまり，こういったヒューマンサービスにおける困難への対処のプロセスを明らかにすることは，活動の継続に向かう人の動きを捉えることが出来ると考える．キャンプカウンセラーの活動は，参加者にキャンプを提供するヒューマンサービスである．これらの研究を参考にし，M-GTA を用いることで，キャンプカウンセラーの継続に重要だと思われる困難を乗り越えるプロセスを可視化することにした．また，レジリエンスに類似する概念としてストレスコーピングがあげられる．コーピングは英語の対処を意味する cope が由来であり，不安や怒りなどの急性ストレス反応やこれを引き起こした刺激を処理するための過程である(小杉清太郎, 2006)．現在では Lazarus らの定義が多く用いられ，日本語訳では「能力や技能を使い果たしてしまうと判断され自分の力だけではどうすることもできないとみなされるような，特定の環境からの強制と自分自身の内部からの強制の双方を，あるいはいずれか一方を，適切に処理し統制していこうとしてなされる，絶えず変化していく認知的努力と行動による努力」とされる(本明ら, 1991)．小杉(2006)は，研究や実践でコーピングを扱う際の留意点として，コーピングは意識的な努力であり，無意識レベルでなされる防衛機制や適応規制とは異なること，コーピングとコーピングの結果とは別個であるとしている．したがって，コーピングは不適応に対する意識的な対処プロセスであることは

共通するが、結果を考慮しない点でレジリエンスと異なっていると考えられる。本研究においては、困難を乗り越えたプロセスという結果に伴う行動についての検討であることから取り扱わないこととした。

第3章 研究の目的及び用語の操作的定義

第1節 研究目的

本研究は、大学生キャンプカウンセラーの、キャンプカウンセラー活動の困難な状況下から、その困難を乗り越えることができたと認識するに至るまでのプロセスを明らかにすることを目的とした。

第2節 用語の操作的定義

第1項 「キャンプカウンセラー」とその「活動」について

キャンプカウンセラーは、組織キャンプにおける指導者あるいはキャンパーへの支援やサポートなどを行うグループリーダーのような役割として理解される場合もあるが、本研究におけるキャンプカウンセラーとは、組織キャンプを行う団体に所属し、継続的に活動を行うボランティア個人を意味する。また、本研究におけるキャンプカウンセラーの活動は、キャンプ活動そのものに加えて、キャンプの準備や企画、研修、後輩育成、新歓活動のような団体運営など、団体のボランティアとして行う業務全般を指す。

第2項 「困難を乗り越える」について

困難は、広辞苑(第6版)では、「苦しみ悩むこと.」「ものごとをなしとげたり実行したりすることがむずかしいこと. 難儀.」と解説されている。これを踏まえて、キャンプカウ

セラールの活動を行う上での苦しみや悩み、また実行や達成困難だと感じたことを「困難」とし、カウンセラー自身が困難に立ち向かい、その困難を感じなくなったと判断したことを、「困難を乗り越える」と定義した。

第4章 研究方法

第1節 調査方法

第1項 調査対象者及び団体の属性

本研究の調査対象者は、組織キャンプを提供する3つの野外教育団体(A, B, C)それぞれに所属している大学生のキャンプカウンセラー計13名であった。対象者の選定は、キャンプカウンセラーの経験をひと通り行ったことがある者を対象とするために、各団体に「団体に2年以上所属し、継続的に活動を行っている、大学生のキャンプカウンセラー」を条件として調査を依頼した。各団体で、調査の承諾の得られた者に改めて調査の依頼を行い、協力を求めた。分析対象者は条件を満たさない1名を除いた、男性5名、女性7名の計12名であった(表3)。団体の属性は表4に示す。

第2項 調査時期及び調査形態

調査時期は、2021年の9～11月であった。調査日は、各対象者と調整した。調査はWeb会議ツール「Zoom Cloud Meetings」を使用し、個別にオンライン上で実施した。調査時間は1人当たり約60分であった。

第3項 データ収集

データの収集方法は、インタビューガイドを用いた半構造化インタビューを実施した。

その内容は「キャンプカウンセラーの活動における困難な出来事について」「困難を乗り越えた過程について」「困難を乗り越えたと感じた後の状況について」などから構成されている(表5)。

第2節 分析方法

本研究の分析は、M-GTA(修正版グラウンデッド・アプローチ「Modified Grounded Theory Approach」)を採用した(木下, 1999 : 木下, 2003:木下, 2007)。M-GTAとは、データに密着した分析から、独自の理論を生成する質的研究法である。これは社会的相互作用に関係し、人間行動の予測と説明に関するものであり、同時に、研究者によってその意義が明確に確認されている研究テーマによって限定された範囲内における説明力にすぐれた理論を生成する分析方法である。また適している研究として、看護、保健、医療、看護、ソーシャルワーク、福祉、教育などの実践的ヒューマンサービスであること、研究対象としている現象がプロセス的な特性を持っていることが挙げられる。組織キャンプは前述の通り、教育的な側面をもった活動であり、大学生のキャンプカウンセラーは子どものキャンプ活動を支える存在であることから、上記のようなヒューマンサービスに含まれると考えられる。また困難を乗り越える過程というプロセス的な特性を持っていることからM-GTAでの分析が適していると判断した。

第3節 分析手順

第1項 分析テーマの設定

本研究では、分析テーマを「大学生キャンプカウンセラーが困難を乗り越えるプロセスとそのプロセスに影響を与える要因」と設定した。また、分析焦点者を「組織キャンプを行う団体に所属し、継続的な活動を行い、自身が困難と捉えることができる経験をしている大学生」とした。

第2項 概念の生成

概念の生成は、概念名、定義、具体例、理論メモからなる分析ワークシートを用いて実施した(表 6)。分析テーマと分析焦点者を意識しながら逐語録を読み、逐語データの関連箇所注目し、それを1つの具体例として分析ワークシートに記入した。続けて他の具体例に注目しつつ逐語録を読み進め、分析ワークシートの具体例に追加した。複数の具体例を説明可能と判断した場合、一つ概念とし、定義づけを行った。同様の手順で、具体例を逐語データから探し、概念の検討・修正を繰り返した。概念の妥当性を担保するために類似例及び対極例についても検討することで、解釈が恣意的に偏らないように確認を行った。

第3項 カテゴリーの生成

生成された概念は相互関係を検討し、複数の関連する概念にまとまりが見られた場合にカテゴリーを生成した。その際、理論メモを活用しながら概念同士の関係や時間的な流れを考慮して解釈を行い、多角的に検討することに努めた。

また生成した概念及びカテゴリーの妥当性を担保するため、筆者と野外教育を専門とする大学教員1名、野外教育に携わる大学職員1名の計3名で解釈の確認を行った。

第4項 結果図とストーリーラインの作成

生成された概念とカテゴリーの関係性をまとめた結果図を作成した(図2)。

また分析の結果を概念とカテゴリーだけで簡潔に説明するストーリーラインを作成した。

第5項 理論的飽和化の判断

理論的飽和化は、データから新たに重要な概念が生成されなくなった段階であり、分析結果を構成する概念が網羅的になって、相互の関係が確かめられている状態を指す。本研究では以下のような理論的飽和化の判断を行った。まずは個々の概念が複数の具体例に支えられているかによって判断を行なった。さらに、逐語データを見返し、生成した概念やカテゴリー間の関係において新たに追加すべき概念が生成されないかを確認し、理論的飽和化を判断した。

第4節 倫理的配慮

本研究は、大阪体育大学研究倫理審査部会の承認(承認番号 21 - 16)を得て実施した。対象者に対して、対面またはオンライン上にて、本研究の主旨、データの扱いを書面および口頭で説明した。オンライン上での説明に関しても、書面を画面上に表示し、同様の手順で説明を行った。更に、インタビューの際に、その内容を録音し逐語録を作成すること、録音したデータや逐語録は研究以外に利用しないこと、筆者が適切に管理、破棄、消去すること、プライバシーの保護や守秘義務について、調査への参加は任意であり、インタビューの内容によって、対象者に不利益を被らないことを説明した上で、研究への同意が得られた場合のみインタビューを実施した。同意に当たっては同意書を取得した。また、逐語録を作成し分析を進める際に、個人が特定されないように名前を記号に変換した。

第5章 結果

第1節 概念及び結果図

大学生キャンプカウンセラーの活動中の困難を乗り越えるプロセスは5つのコアカテゴリー、18のカテゴリー、54の概念により成り立っていた。以下、コアカテゴリーを【 】, カテゴリーを〈 〉, 概念を [] で表記する。結果図を図2, 各概念の具体例を表7-1, 7-2, 7-3に示す。

第2節 ストーリーライン

大学生キャンプカウンセラーの【困難な出来事】は、自身が子どもの友達でも完全な指導者でもないという役割に難しさを感じ[1. キャンプカウンセラーの立場を意識した子どもへの接し方]について考え、キャンプ中は子どもの成長や学びを常に意識することから[2. 子どもの喧嘩対応]や[3. 子どもの学びを意識した介入], [4. 子どもにキャンプの目的を意識させる]ことに悩み、キャンプの流れを踏まえて子どもに指示を出すことが出来ずに[5. キャンプの全体進行が上手くいかない]といった〈子どもとの関わり方〉に関すること。また団体内において、活動に対してキャンプカウンセラー各個人のモチベーションの違いから[6. 団体内の意識の差]を感じ、[7. キャンプカウンセラー同士の価値観の違い]から、考え方や意見を伝える場面において齟齬が生じ、[8. 辞めたいメンバーへの対応]に関しても引き止めるべきか、応援するべきかという葛藤を抱えてしまうというような〈団体内の人との関わり〉に関すること。上級生になると新しく入ってきた[9. 後輩への指導]に

悩み、キャンプによって統率する立場を担うため[10. キャンプカウンセラーの組織をまとめる]こと、団体やキャンプの企画や運営を任されるようになることから[11. 一から活動の企画や方法を考える]ことといった〈団体運営や企画〉に関すること。加えて、まだ経験したことのない[12. はじめての活動]や、自分のイメージ通りにいかないことで[13. 知識・技術の理想とのギャップ]を感じ、カウンセラーの[14. 人手が足りない状況でのキャンプや団体運営]といった〈キャンプカウンセラーの活動全般〉に関することである。

次に、困難に直面したキャンプカウンセラーは【直後の対応】として、その困難に対して[15. 積極的に行動]することや、[16. 子どもと話し合う]こと、[17. 周りのカウンセラーと話し合う]ことといった〈積極的な行動〉を取るか、もしくは困難から[18. 距離を取って考える]ことや、策を講じることなく[19. 場当たりの行動]を行うといった〈消極的な行動〉に出る、あるいは、その困難に対して対処を見いだすことが出来ずに[20. なにもできない]状況に陥ってしまう。その結果、[21. 上手く対応できる]場合もあるが、多くの場合[22. 上手く対応できない]ことを経験する。

そして、キャンプカウンセラーは直後の対応を踏まえ、次に向けて[23. 活動目標を決める]ことや、自分が理解できていないことや疑問に感じることにに対して先輩や周りのカウンセラー、職員に[24. 事前に確認を行う]こと、必要なものをあらかじめ作成するなど[25. 事前に対策を準備する]ことといった〈事前準備を心掛ける〉ことを行っている。また、子どもに対しての声かけの仕方やキャンプの進行手順などを確認し、[26. 活動に向けて練習をする]ことや、必要な知識を[27. 自分で勉強する]ことで得ること、活動中に[周りの人を見て学ぶ]ことで参考にするなど〈28. 自己鍛錬〉を行っている。さらには活動を行って

いく中で、自己を見つめ直し、どのように活動に向き合っていくのか[29. 自分の軸を持つ]ことを意識し、活動を通して[30. 自分なりの方法を見つける]といった〈自分に合う方法を模索〉している。加えて、自分だけの力だけで行動するのではなく、[31. 周りのキャンプカウンセラーと協力する]ことや、上手くいっていないことや、自分ではどうしようもないことに関して[32. 周りに相談する]など〈周りに頼る〉ことも行っている。こういったアプローチを行うことで、[33. 成功した経験]や[34. 失敗した経験]を積み重ね、[35. 活動を繰り返す]ことで[36. 活動に慣れる]といった〈経験の蓄積〉と、その[37. 活動をふりかえる]ことで、自身のふるまいや言動に対して[38. 反省する]ことや [39. 気づきを得る]といった〈活動のふりかえり〉が相互的に行われ、再度アプローチの見直しが成されるといった循環した形になっている。このような【試行錯誤】の過程を繰り返すことで、キャンプカウンセラーは困難と向き合っている。

こうした試行錯誤を繰り返すことで、自分の言動に[40. 自信がつく]こと、自身の物事に対する考え方、長所や短所が見えてくるといった[41. 自分を理解する]こと、上手く対応できるようになると [42. 楽しさを感じる] など〈内的根拠の深まり〉や、技術が身についたり、課題を達成することで [43. 成長を実感] し、恐怖心がなくなることで [44. 苦手を克服する] といった〈成長の実感〉を得ていた。また、次の活動に果敢に挑もうとする[45. 新しく挑戦する意識]や、[46. 活動を前向きに捉える] ことができるようになったり、子どもがキャンプを楽しめるようにはどうすれば良いか、成長を促すためにはどうすれば良いかといった [47. 子どもに対する意識の高まり] を含めた〈活動への意識の高まり〉、同じキャンプカウンセラー同士支え合ったり、助け合ったりしていこうという[48. 協力する意

識の高まり]や、もっと一緒に活動したい、話したいという[49. 仲間への愛着]が生まれるなど〈団体への帰属意識〉という【心的変化】を経て、困難を乗り越えることへと繋がる、

加えて、困難への対処過程や心的変化においては、キャンプ中の[50. 子どもの楽しんでいる姿]を見ること、自身の言動に対して[51. 先輩からの肯定的な評価]や、[52. 周りのポジティブな反応]といった〈周りの人からのポジティブな反応〉と、活動の後押しや補助をしてくれる[53. 周りのサポート]があることで安心し、成長や気づきを促してくれるような[54. 先輩の助言]といった〈先輩や周りのカウンセラー、職員の支え〉が【外的要因】として作用している。

第6章 考察

第1節 困難な出来事

キャンプカウンセラーが活動において感じる【困難な出来事】は、4つのカテゴリーから構成されており、〈子どもとの関わり方〉〈団体内の人との関わり〉〈団体運営や企画〉〈キャンプカウンセラー活動全般〉であった。この結果は、今村ら(2021)におけるキャンプカウンセラーが活動する上で感じる悩みと概ね一致しており、これらの困難には一定の妥当性があるものだと考えられる。

〈子どもへの関わり方〉は、[キャンプカウンセラーの立場を意識した子どもへの接し方][子どもの喧嘩対応][子どもの学びを意識した介入][子どもにキャンプの目的を意識させる][キャンプの全体進行が上手くいかない]の5つの概念から構成された。これらは特に子どもへの指導の難しさが困難に感じる原因だと考えられる。大前(2017)は小学校の若手教員は授業や学級経営に関して基本段階の指導に困難性を抱えており、ベテランになるにつれて、だんだんと高度な指導法に関する困難性を抱えるとしている。また、授業の良い雰囲気づくりなどの授業を行う上で前提となる指導は経験年数によらないとしている。これらは、子どもに対する指導の困難は、その困難の意味は変化しながらも指導を行う者が常に抱えるものであることが推察される。飯田(1992)は「カウンセラーは24時間子どもと生活し、ある時は親代わりとなり、教師になり、また子どもの遊び仲間になったりする。」としており、キャンプカウンセラーの役割は、単にキャンプの技術を伝えたり、子どもに注意を促すだけではなく、その時の状況やキャンプの目的に合わせて柔軟な対応が求めら

れる。つまり教員と同様に子どもと関わり合いながら様々な視点で指導を行うキャンプカウンセラーにとっても、子どもの指導に関する困難は常に存在することが示唆された。

次に〈団体内の人間関係〉は、[団体内の意識の差][キャンプカウンセラー同士の価値観の違い][8. 辞めたいメンバーへの対応]の3つの概念から構成された。今村ら(2021)は、キャンプカウンセラーの活動上の悩みとして、人間関係がもっとも多く見られたことを報告している。また、齋藤ら(2004)の研究より、自然体験指導者を志す動機から「すばらしい指導者との出会い」「自然体験活動に関わる機会があったこと」「自然が好きであること」「自然への感動体験」「楽しいプログラム体験」「人との出会い」であるとしている。つまり、団体に集まってくる大学生は様々な動機によって活動を行っていることが考えられる。キャンプカウンセラーはそれぞれが役割を分担して活動に取り組んでいる。そういったいろいろな背景を持って集まる大学生同士が組織を形成していくために、意識の差や価値観の違いなどにより困難が生じるものとする。

さらに〈団体運営や企画〉は、[後輩への指導][キャンプカウンセラーの組織をまとめる][一から活動の企画や方法を考える]の3つの概念から構成された。これらは責任のある役割について感じる困難であると考えられる。岡田ら(2014)は看護実践現場における教育の担当者が経験から役割を学習するプロセスにおいて、初めの段階にあるのは自信が持てないために「役割遂行における手探りの状態」であるとしており、役割を遂行することに対する余裕のなさを背景とする、「自分が育てないといけないという気負い」や「相手の多様な状況に対応するだけの余裕のなさ」、「自身が持てないままに役割を担う」、「とりあえず前任者の方法に準ずる」を報告している。これらは上級生のキャンプ

カウンセラーにおいても同様の状況があることがうかがえる。キャンプカウンセラーはその活動期間の短さから、1、2年もすればキャンプカウンセラーの組織においては上の立場になってしまう。そういった経験が不十分であることで、本来必要な能力を得ないままに重要な役割を務めなければならないために困難を感じていることが考えられる。また自分の知識や技術が足りないことを自覚し、後輩への指導や周りをまとめる立場になることに不安や己の未熟さを感じている可能性も考えられる。

続いて、〈キャンプカウンセラーの活動全般〉は、[はじめての活動] [知識・技術の理想とのギャップ] [人手が足りない状況でのキャンプや団体運営]の3つの概念から構成されるカテゴリーであり、キャンプカウンセラーのいずれの活動においても感じる困難であると言える。はじめての活動は誰もが事前に不安や悩みを抱えるものである。キャンプカウンセラーにおいても例外ではない。キャンプに来る子どもはいつも同じわけではないし、キャンプごとに組織の担当する役割を変えることもある。そういった意味ではキャンプカウンセラーは、常に新鮮な経験ができる反面、活動ごとに環境に適応をしていかなくてはならず、そこに悩みや難しさを感じていることが考えられる。また、そういった活動の中で、知識や技術に対して自身の思い通りにいかないことが困難に繋がっている様子が見えてくる。さらに、団体は大学生らボランティアに支えられている現状があり、裏を返せば職員や専門としている指導者が不足していることを意味する。そういった団体の人手不足の問題が、キャンプカウンセラーに対してしわ寄せされているのではないかと考えられる。キャンプカウンセラーに活動を継続してもらうためには重要な問題であり、今後個別の対策を検討する必要がある。

第2節 困難な出来事からの直後の対応

困難な出来事に対する行動として、〈積極的な行動〉〈消極的な行動〉[何もできない]を経て[上手く対応する][上手く対応できない]ことを経験していることが明らかとなった。困難に対しての直後の行動であり、それが上手くいったかどうかを判断する段階である。積極的に活動を行うことで上手く対応できる場合もあるが、多くは上手く対応できないことを経験する。青少年の野外教育についての報告(1996)によると、大学生らのボランティアにもそれ相応の自然体験活動の指導技術などが必要であるとしつつも、研修が行われている例が少なく重要な課題になっているとしている。また、キャンプ白書 2016 においても、学生ボランティアの現状はキャンプ活動に必要な研修時間の確保が難しい傾向にあると述べている。つまりキャンプカウンセラーは知識や経験が不足した状態で、活動を行っていることが推察される。しっかりとした準備が成されないままに活動を行うことから、キャンプカウンセラーは活動に対して困難を抱きやすく、はじめは消極的な行動や何も行動できず、対処が上手くいかない状況に陥るのではないかと考えられる。本研究においては、各団体における研修の頻度や内容に関して調査を行っておらず、キャンプカウンセラーの行動への影響を確認することはできないが、事前の研修が行われることで、キャンプカウンセラーの困難な出来事に対しての対応が上手くいくことは十分に考えられる。そのため、ある程度キャンプカウンセラーを研修等でしっかり養成していくことは必要であろう。一方で、組織キャンプをはじめとする野外教育は直接体験を重視する活動であり、体験を通じた学びが前提にあると言える。それはキャンプカウンセラーも同様であり、困難な出来事に対しても、それらを体験し、どう対処していくかを探求していくことが重要で

ある。したがって、最低限キャンプの知識や技術を事前に学ぶことは必要だが、現場での子どもに関わりや人間関係といった不確実でダイナミックな関係への対応は、まずは行動し、それが上手くいかなくても試行錯誤に繋がる重要な局面であると考えられる。

第3節 試行錯誤

困難に対して上手く対応ができて、できなくても、キャンプカウンセラーはその経験を踏まえて【試行錯誤】していることが明らかとなった。【試行錯誤】は〈経験の蓄積〉〈活動のふりかえり〉〈事前準備を心掛ける〉〈自己鍛錬〉〈自分に合う方法を模索〉〈周りに頼る〉の6つのカテゴリから構成される。この【試行錯誤】の中核にあるのは、〈経験の蓄積〉と〈活動のふりかえり〉であり、この2つは相互的に作用している。川田(2018)の研究では、キャンプカウンセラーの失敗経験は、認知し分析することで新しい気づきに繋がることを報告しているが、本研究では成功経験も同様に積み重ね、ふりかえることで、心理的变化に好影響を及ぼすことが示唆された。善明(2005)は、佐藤の指摘する教師の役割の不確実性を引用し、ヒューマンサービスの役割の曖昧さを説明しており、「教育実践には、こうした方が良いという理論や技術があったとしても、こうすれば必ずうまくいくという確実なそれらは存在しないといわれる。」としている。キャンプカウンセラーにおいても困難を感じる原因の多くはキャンパーや同じキャンプカウンセラーであるため、上手く対応できた事柄が、次の活動にそのまま応用可能であるかは分からない。つまり一度成功しただけでは、困難を乗り越えられたと感じられないが、繰り返し成功し、ふりかえることで経験が積み重なり、選択肢の広がりや自信の深まりに繋がると考えられる。

また、この【試行錯誤】は、具体的な体験をふりかえり、それを踏まえて改善を行っていることが明らかとなった。〈事前準備を心掛ける〉において、キャンプカウンセラーはふりかえったことを元に、次の活動に対して対策を練り、備えることで改善を図ろうとしていることがうかがえる。また、〈自己鍛錬〉は、事前に練習や勉強することで知識や技術を学んでいた。さらに活動中にも、先輩や周りのカウンセラー、職員の言動からも学びを得ている。自分の知識や技術に不安を感じる者には、先輩や経験豊富な者と組んで活動に取り組ませることは有効な手段であると考えられる。〈自分に合う方法を探す〉においては、活動をふりかえり、それ以降の活動において自分がどのようにキャンプカウンセラーとして取り組んでいきたいのか、何が出来るのかを見つめ直しており、自己を模索しながら活動を続けていることがうかがえる。また自分一人の力だけでなく、時に〈周りに頼る〉ことで、困難に対処していることが確認された。キャンプカウンセラーは組織を編成して活動を行うことから、周りとの協力は必要不可欠であり、周りとの助け合える環境を形成することが重要であると考えられる。

Kolb(2017)は体験から学びを得るプロセスを体験学習サイクルとして提唱しており、それが①具体的な体験、②内省・観察、③概念化、④能動的実験を繰り返すことであるとしている。本研究における【試行錯誤】も、このサイクルに当てはまると考えられ、【困難な出来事】と【その直後の対応】を踏まえ、ふりかえりを行い、改善策を考え、行動を起こし、経験を積み重ねる、この一連の流れの中でキャンプカウンセラーは様々な学習を行い、困難への対処に繋がっているものと考えられる。つまりこの試行錯誤が活発になることが、キャンプカウンセラーが困難を乗り越えることにおいて重要な要素であり、そのためには

団体側が、キャンプカウンセラーの様々な活動機会を確保することが必要である。

第4節 心的変化

【心的変化】は、〈内的根拠の深まり〉〈成長の実感〉〈活動への意識の高まり〉〈団体への帰属意識〉の4つのカテゴリから構成された。これまでのプロセスを通してキャンプカウンセラーは【心的変化】を得ることで最終局面の困難を乗り越えていた。

〈内的根拠の深まり〉は、[40. 自信がつく][41. 自分を理解する][42. 楽しさを感じる]の3つから構成されている。キャンプカウンセラーは活動に対して自信や楽しさを感じることで困難を乗り越えていると考えられる。また、活動を通して自分への理解を深めていることが示唆された。小森(2010)は、野外教育における「三大学習観点」を①個人と地球・自然環境との関わり、②個人と周囲出来事(他存在)との関わり、③個人とその人自身(自分自身)との関わり、としており、野外教育の主要目的は、「これらの三大観点についての気づきや認識の拡大(改善)およびその調和的で創造的な思考や行動を促進していくことである」と提言している。〈内的根拠の深まり〉は、個人とその人自身の関わりに関連すると考えられる。試行錯誤が学習のプロセスであることから、組織キャンプにおいて学習しているのはキャンパーだけでなく、キャンプカウンセラーもその活動の中で、様々な学びを得ている。そのような学びから自分自身を捉えなおすことで、困難を乗り越えているものと考えられる。

次に〈成長の実感〉は、[43. 成長を実感][44. 苦手を克服する]の2つの概念から構成された。キャンプカウンセラーは様々な経験を通して、成長や苦手の克服を感じることで

困難を乗り越えることが示唆された。また、〈周りのポジティブな反応〉からも影響を受けており、活動中の先輩の評価や子どもの楽しんでいる姿を見ることによって、〈成長の実感〉を得ていることが明らかとなった。組織キャンプは教育目標を持って取り組む活動であり、それに対して自身の行動がどうであったかは、目標が評価基準になるため、良し悪しは判断しやすく、周りのキャンプカウンセラーが見ても評価を行いやすいと考えられる。また、日下ら(2003)は、自然体験における子どもの笑顔は、嬉しさ・喜び・楽しさの奥底からの自然な表出であるとしている。つまり、キャンプ中のキャンプカウンセラーの行動に対しても、子どもの反応は純粹であり、その正直な反応が肯定的なものであれば、キャンプカウンセラーの成長の裏付けになるのだと考えられる。

〈活動への意識の高まり〉は、[45. 新しく挑戦する意識] [46. 活動を前向きに捉える] [47. 子どもに対する意識の高まり] の3つから構成された。キャンプカウンセラーは活動の中で様々な経験を介して、活動の捉え直しを行っていると考えられる。経験の少ないキャンプカウンセラーは多くの指導不安を抱えながら指導を行っているという報告もあり(筑波大学野外運動研究室, 2002)、これを踏まえると活動に対して意識が高まっている状態は、不安を払拭している状態であるとも言える。そういった意識の高まりが困難を乗り越えるために有効に働いていると考えられる。

〈団体への帰属意識〉は、[48. 協力する意識の高まり] [49. 仲間への愛着] の2つの概念から構成された。これらの概念はAllen&Meyer(1990)が提唱する組織コミットメントにおける、組織への愛着などを基にする情緒的コミットメントに該当すると考えられる。キャンプカウンセラーの組織への愛着の高まりは、困難を乗り越えることに影響を及ぼしてい

ることが考えられる。しかし田尾(1997)は、組織コミットメントはパフォーマンスの改善には必ずしも強い影響を与えないとしている。本研究においては、困難そのものに団体内の人間関係が存在している。それゆえ人間関係の改善それ自体が困難を乗り越えることに繋がっていると推察される。つまり〈団体への帰属意識〉は、キャンプカウンセラー同士の困難にのみ影響を与えている可能性は否定できない。今後、活動内容ごとにさらなる検討を行っていく必要があるだろう。

第5節 外的要因

【外的要因】は、〈周りの人からのポジティブな反応〉〈先輩や周りのカウンセラー、職員の支え〉の2つのカテゴリから構成された。伊藤(2020)は、周囲のサポートは困難を乗り越えるのに有効だとしており、研修歯科医自身が問題を分析し、問題解決の糸口を求めて努力を行う中でも、他者は重要な役割を果たしていたと報告しており、キャンプカウンセラーにおいても同様の結果となった。また〈周りの人からのポジティブな反応〉において、妹尾(2008)は、ボランティアは目前の非援助者に及ぶ援助の効果で自らの経験の良し悪しを判断しているとしており、キャンプカウンセラーにおいても活動の中で、子どもがどう反応してくれているかを持って、自身の行動の成功や失敗の判断をしていることが考えられる。キャンプカウンセラーにおいては、子どもだけでなく、周りのカウンセラーや職員の反応も自身の行動に影響を及ぼしていることが示唆された。キャンプカウンセラーにとっては、子どもと同様に周りの人から肯定的に見られることが、活動の動機になっているのかもしれない。さらに〈先輩や周りのカウンセラー、職員の支え〉は試行錯誤の

すべてに影響を及ぼしており、キャンプカウンセラーの活動においてとても重要な役割であることが示唆された。キャンプカウンセラーが経験不足のまま活動に参加してる現状を考えると、周りの人の支えは強力な心の支えである。途中でやめることなく活動を続けていくためにも、団体側はサポート体制の拡充を進める必要があるだろう。

第6節 総合考察

キャンプカウンセラーは知識や経験不足から困難に陥りやすい環境であると共に、困難から逃げにくい環境であることがうかがえる。キャンプカウンセラーが活動を行う環境は非日常的な自然環境であり、常に子どもと向き合っていかななくてはならない。そういった状況での困難は、その場で対応することが求められることから、キャンプカウンセラーの活動は困難を避けにくい活動であるとも言えるだろう。これらはキャンプカウンセラーの活動が、要所で困難に向き合っていくことが必要であることを示している。また、石原(2010)は、新任の小学校、中学校教員の多くは「学習指導上の知識と実践力」と「子ども理解と生徒指導上の知識と実践力」に困難を感じると報告しており、学習指導上の専門知識といったものは養成段階で習得可能だが、これらの知識や実践力は、基礎知識を活用したり補充したりしながら、柔軟に対応する中で習得されるとしている。このことからキャンプカウンセラーにおいても困難を乗り越えるためには、事前の研修などの最低限のキャンプカウンセラー養成は必要であるが、そこで得た知識を活かす直接体験が必要であり、本研究においては【試行錯誤】が重要な局面であると考えられる。キャンプカウンセラーは、自身で考え行動することで様々なアプローチに気づき、それらを活用し経験を積み重

ねていくことで【心的変化】に至っていた。つまりキャンプカウンセラー自身が体験から学ぶことが必要であり、事前にキャンプカウンセラーの活動方法の提示や、活動方針を固めすぎることは、逆にキャンプカウンセラーの可能性を制限してしまい、気づきを得る機会を損ねてしまう恐れあると考えられる。したがって、団体側は研修のようなキャンプカウンセラー養成と直接体験のバランスを見極める必要があるだろう。時としてキャンプカウンセラーは、自身の力や環境に不安があっても、その不確定なものに飛び込んでいくことも重要であると推察される。これらを促進するためには、キャンプカウンセラーが様々なことに何度も挑戦できること、失敗を恐れずに活動していくことが出来る組織風土を形成することが必要であろう。

第7章 結論

本研究は、大学生キャンプカウンセラーの、キャンプカウンセラー活動の困難な状況から、その困難を乗り越えることができたこと、認識するに至るまでのプロセスを明らかにすることを目的とした。

困難を乗り越えるプロセスは、【困難な出来事】に対して、【直後の対応】を踏まえて、【試行錯誤】し【心的変化】得ることで困難を乗り越えるに至っていた。これらのプロセスは〈周りの人からのポジティブな反応〉と〈先輩や周りのカウンセラー、職員の支え〉である【外的要因】の影響を受けていた。

キャンプカウンセラーは、経験や知識・技術不足の状態では活動に取り組んでいる傾向があり、そのため困難に陥りやすいと考えられる。また、キャンプ活動中は特定の自然環境に身を置き、子どもを前にして取り組んでいることから、困難を感じたとしてもそれを避けにくい環境であるとも考えられる。困難を乗り越えるプロセスにおいては、事前の研修と、それ以上に直接体験が重要であり、困難に対して自身の力で向き合っていくことが求められる。そういった困難な状況に対して、それを乗り越えようと行動を起こし、経験を蓄え、ふりかえりを行うことで、自身の学びに繋げていることが示唆された。

団体においては、キャンプカウンセラーが困難に陥らないようなサポートを行うのではなく、困難に出くわしてもそれを乗り越えられるような支援が求められる。そのためには、キャンプカウンセラーが様々な活動に臆することなく挑戦できる組織風土が重要であると考えられる。また、活動を行う機会を確保すること、その活動を支えるサポート体制の拡充、などを団体側は整える必要があると考えられる。

第8章 研究の限界と今後の課題

M-GATにおける分析結果は、限定的な範囲において説明力を持つものであり、本研究においては、組織キャンプを行う野外教育団体に所属している大学生キャンプカウンセラーを想定しており、キャンプカウンセラー全体を網羅するものではない。また、理論の生成や理論的飽和化の判断など、研究者の主観的要素が少なからずあり、すべてが客観的な判断によって行われたとは言い切れない部分がある。そういった要因から必要なデータの取りこぼしが確実にないとも言えない。これらは、実践現場での活用を元に、必要に応じて修正していく必要があるであろう。またインタビューにおいても、対象者にこれまでの活動をふりかえって回答を求めたために、活動の前後関係や、感情の変化が不確実である可能性はある。さらに、困難を乗り越えたと本人が感じていても、実際には困難を避ける、時間の経過により困難が解消するといった、逃避的な言動を含んでいる場合も考えられ、曖昧な部分が残ることが否定できない。

加えて、これまで団体ボランティアとして、キャンプカウンセラーの活動全体を対象とした調査は行われていないことから、困難な出来事を包括的に一つの事象とした。そのため困難の種類や団体、個人特性が影響するような特有のアプローチなどが反映されていない場合がある。今後の調査においては、困難を分類し、困難ごとのプロセスや、団体ごとの比較、個人の特性といった点を考慮して検討していく必要がある。

参考引用文献

- 1) Allen, N. J., & Meyer, J. P (1990) The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization.

Journal of Occupational Psychology, 63:1 - 18.
- 2) American Psychological Association 「Building you resilience」.

<https://www.apa.org/topics/resilience>, (最終閲覧日 2022 年 1 月 7 日)
- 3) 土方圭・飯田稔 (2004) キャンプカウンセラーのソフトスキル評定尺度の開発. 野外教育研究, 7 (2) :23 - 34.
- 4) 飯田稔 (1992) 森林を生かした野外教育. (社) 林業改良普及協会, 17 - 18.
- 5) 今村樹・伊原久美子・矢野達也 (2021) 大学生キャンプカウンセラーの活動継続の動機に関する研究. 大阪体育大学紀要, 52:47-59.
- 6) 石原陽子 (2010) 新任教員の困難に関する考察 - 質的・量的調査分析から -, プール学院大学研究紀要, 50:161 - 174.
- 7) 伊藤香恋・永松浩・鬼塚千絵・板家郎・木尾哲郎 (2020) 研修歯科医が困難を乗り越える心理社会的プロセス. 医学教育, 51 (2) :109-121.
- 8) 甲斐知彦・鈴木博和・小井手桂祐・松本芳孝・今井正裕 (2008) キャンプリーダー体験が青年リーダーに与える影響 : 平成 19 年度文部科学省委託事業セブンデイズキャンプ in 能勢 2007 から. スポーツ科学・健康科学研究, 11:11-18.
- 9) 柏美智 (2017) 新卒看護師が仕事上の困難への対処の仕方を見出すプロセス - 卒後 3 年目の看護師へのインタビューより -. 日本精神保健看護学会, 26 (2) :1 - 10.

- 10) 川田泰紀 (2018) キャンプカウンセラーの失敗経験が成長に繋がる過程. 仙台大学大学院スポーツ科学研究科修士論文集, 19:95 - 104.
- 11) 木下康仁 (1999) グラウンデッド・セオリー・アプローチ - 質的実証研究の再生 -. 弘文堂, 東京.
- 12) 木下康仁 (2003) グラウンデッド・セオリー・アプローチ - 質的研究への誘い -. 弘文堂, 東京.
- 13) 木下康仁 (2007) 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (M - GTA) の分析技法. 富山大学看護学会誌, 6 (2) : 1 - 10.
- 14) Kolb, A. Y., & Kolb, D, A (2017) Experiential Learning Theory as a Guide for Experiential Educators in Higher Education. A Journal for Engaged Educators, 1: 7-44.
- 15) 小森伸一 (2010) 野外教育理論の再考 I : 「三大学習観点」の提言から. 東京学芸大学紀要芸術・スポーツ系, 62:39 - 46.
- 16) 近藤剛 (2012) 短期キャンプの指導体験が大学生ボランティアの子どもイメージに及ぼす影響. 鳥取短期大学研究紀要, 65:17 - 26.
- 17) 小杉正太郎 (編著) (2006) ストレスと健康の心理学, 朝倉書店 (株) , 東京:18 - 26.
- 18) 公益財団法人日本キャンプ協会 「キャンプとは」 <https://camping.or.jp/learn-camping/camp>. (参照日 2021 年 12 月 25 日)
- 19) 公益社団法人日本キャンプ協会設立 50 周年記念事業キャンプ白書部 (編) (2016) キャンプ白書. 公益社団法人日本キャンプ協会, 29 - 33.

- 20) 日下裕弘・安達一史 (2003) 自然遊びにおける子どもの笑顔とその「身体」. 体育学研究, 48 (5) :585 - 600.
- 21) ラザルス and フォルクマン (著):本明寛・春木豊・織田正美 (監訳) (1991) ストレスの心理学, 実務教育出版 (株) , 東京:143 - 147.
- 22) Masten, A.S. (2007) Resilience in developing systems: Progress and promise as the fourth wave rises. *Development and Psychopathology*, 19:921-930.
- 23) 蓑内豊 (2008) 自尊感情, 身体的自己概念の変容に影響する要因 - 長期キャンプ指導者としての経験から -. 北星学園大学文学部北星論集, 45 (2) :33 - 41.
- 24) 日本キャンプ協会指導者養成委員 (編) (2016) キャンプ指導者入門. 公益財団法人日本キャンプ協会, 11 - 13.
- 25) 大前暁政 (2017) 小学校教師が抱える現場における困難性と教師経験による意識の差に関する研究, 心理社会的支援研究, 8:17 - 32.
- 26) 大塚弥生 (2015) 新任教員が会う困難と職場適応のプロセス - ナラティブから見るレジリエンス -. 南山大学紀要「アカデミア」人文・自然, 10:151 - 168.
- 27) 小塩真司 (2014) レジリエンスから見た生涯学習, 日本生涯教育学会年報, 35:3 - 16.
- 28) 岡田純子・青山ヒフミ・勝山貴美子 (2014) 看護実践の場における教育の担当者が経験から役割を学習するプロセス, 摂南大学看護学研究, 2 (1) :13 - 22
- 29) 齋藤雄・伊原久美子・稲松謙太郎・濱谷弘志・花房貴子・福水さやか・中川もも・岡村泰斗 (2004) 自然体験活動指導者を志す動機について. キャンプ研究, 8 (1) :23-28.

- 30) 坂本昭裕・遠藤卓郎・橘直隆・多田聡 (1997) キャンプ活動場面における指導者の状況
認知構造 - 状況の分類と認知次元の検討から - . 野外教育研究, 1 (1) :45-55 .
- 31) 青少年の野外教育の振興に関する調査研究協力者会議 (編) (1996) 青少年の野外教育
の充実について(報告). 青少年の野外教育の振興に関する調査研究協力者会議, 東京.
- 32) 妹尾香織 (2008) 若者におけるボランティア活動とその経験効果. 花園大学社会福祉学
部紀要, 16:35 - 42.
- 33) 自然学校全国調査委員会 (2011) 第5回自然学校全国調査報告書. 公益財団法人日本環
境教育フォーラム.
- 34) 杉本守 (2020) 国立青少年教育施設でボランティア活動を行う高校生・短期大学生・大
学生の参加動機に関する研究. 青少年教育振興機構青少年教育研究センター紀
要, 8:42-51.
- 35) 多田聡・飯田稔 (1998) キャンプカウンセラーの勢力とその源泉. 野外教育研究, 1
(2) :1 - 11.
- 36) 田尾雅夫 (編著) (1997) 「会社人間」の研究:組織コミットメントの理論と実際. 京都大
学学術出版会, :104 - 106.
- 37) 徳岡大 (2012) キャンプ・カウンセラー経験のキャンプ・カウンセラー自己成長感への
影響. 野外教育研究, 15 (2) :21 - 33.
- 38) 富田有紀・飯田稔・井村仁・橘直隆 (2002) キャンプ参加児童から見たキャンプカウ
ンセラーの魅力の検討 - 社会的望ましさとしての魅力の観点から - , 野外教育研究, 5
(2) :23 - 33.

- 39) 筑波大学野外運動研究室（編）（2002）キャンプの知 - 自然と人との教育実践から. 勉誠出版(株), 東京:19 - 27.
- 40) 善明宣夫（2005）教師のバーンアウト:教職10年経験者を対象として. 教職教育研究 : 教職教育研究センター紀要, 10:15 - 22.

図表

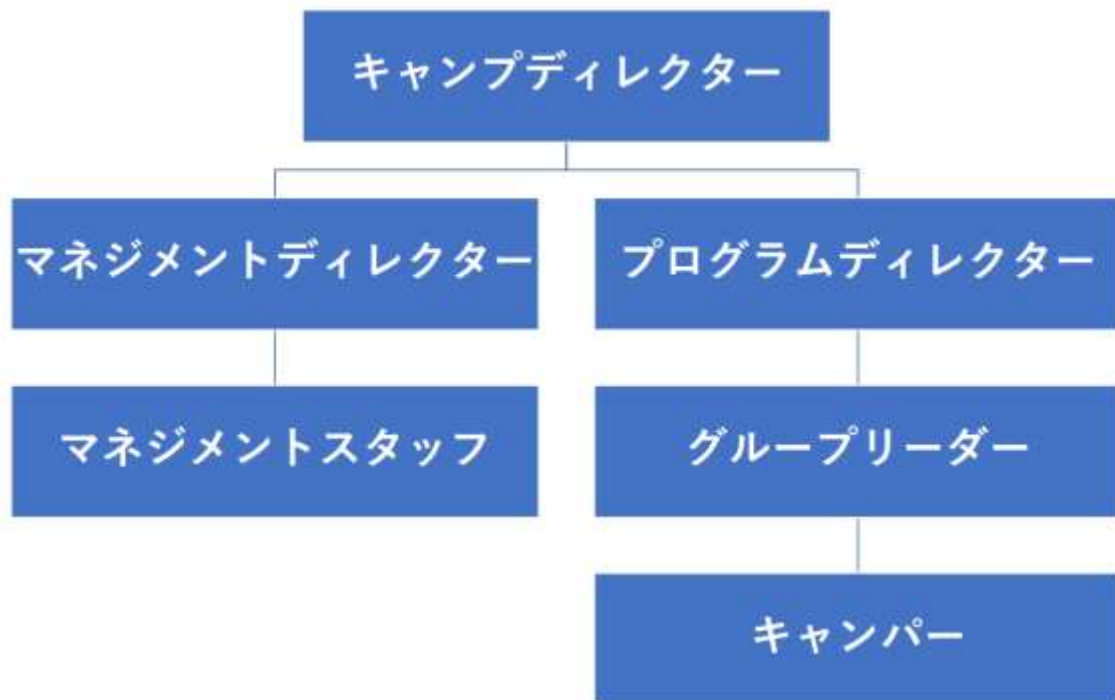


図 1, 組織キャンプの組織図(日本キャンプ協会指導者養成委員会, 2006 をもとに作成)

表1 キャンプカウンセラーを辞めたいと思った動機(今村2021より)

カテゴリー(記録単位数・%)	サブカテゴリー(記録単位数)	カテゴリー(記録単位数・%)	サブカテゴリー(記録単位数)
心身への負担 (47・22.1%)	精神的負担 (10)	他の活動への興味・関心 (16・7.5%)	他の活動への興味関心 (9)
	しんどい (10)		他の活動の優先 (4)
	大変 (5)		遊びたい (3)
	ストレス (4)	動機の喪失 (16・7.5%)	動機の喪失 (11)
	身体的負担 (4)		活動の必要性の喪失 (5)
	辛い (4)	意欲の喪失 (15・7%)	向いていない (9)
	不安 (3)		意欲の喪失 (6)
	忙しい (3)	責任の重さ (9・4.2%)	責任の重さ (7)
	疲れ (2)		ボランティアの域を超えている (2)
	義務感 (1)	自信喪失 (9・4.2%)	自信喪失 (6)
参加できない罪悪感 (1)	自己嫌悪 (3)		
他の活動との両立 (39・18.3%)	他の活動との両立 (32)	団体への不信感 (7・3.3%)	団体への不信感 (4)
	時間に余裕がない (4)		団体への不満 (3)
	拘束時間が長い (3)	活動不足 (3)	
人間関係 (24・11.3%)	人間関係 (13)	個人の事情 (7・3.3%)	家庭の事情 (2)
	孤独感 (5)		金銭 (1)
	他者との違い (3)	楽しさの喪失 (6・2.8%)	体調 (1)
	友人の退団 (2)		楽しくない (5)
	自己表現に悩む (1)		堅苦しい (1)
力量不足 (18・8.5%)	力量不足 (9)		
	技術不足 (8)		
	成長できない (1)		

表2 キャンプカウンセラーを行う上で悩んでいること(今村2021より)

カテゴリー(記録単位数・%)	サブカテゴリー(記録単位数)	カテゴリー(記録単位数・%)	サブカテゴリー(記録単位数)
人間関係 (47・20.8%)	人間関係 (16)	理想・成長観 (15・6.6%)	自信喪失 (6)
	団体内の人間関係 (9)		先輩のようになれるのか (2)
	気持ちのずれ違い (6)		自分の出来ることを増やしたい (2)
	後輩育成 (5)		新しい活動を行いたい (1)
	意欲の差 (4)		良い活動を行いたい (1)
	後輩との関わり方 (3)		活動の成功とは (1)
	保護者との関わり (3)		妥協していないか (1)
	友人が辞めた (1)		自分らしさ (1)
日程・時間の調整 (38・16.8%)	他の活動との両立 (26)	活動に対する意欲 (12・5.3%)	めんどろだと感じる (3)
	拘束時間が長さ (3)		モチベーション (2)
	時間調整の難しさ (3)		活動に対する意欲 (2)
	参加できない (3)		新鮮さがない (2)
	忙しい (2)		活動が楽しくない (2)
余裕がない (1)	惰性 (1)		
子どもとの関わり方 (35・15.5%)	子どもの指導方法 (19)	組織に関すること (11・4.9%)	組織運営 (7)
	子どもとの関わり方 (9)		人員不足 (3)
	子どもに関すること (4)		組織の規則 (1)
	子どもへの効果 (2)		家が遠い (3)
キャンパーとの関わり方 (1)	個人事情 (7・3.1%)	金銭 (2)	
自分の力量や技術 (33・14.6%)	力量 (15)	自己開示 (6・2.7%)	女性としての魅力が薄れる (1)
	対応力 (5)		服が少ない (1)
	周囲との比較 (4)		思いをつたえられない (3)
	技術不足 (3)		自己開示 (2)
	成長できない (3)		自己表現 (1)
	視野が狭い (2)		ボランティアの域を超えている (3)
	想像力 (1)		ボランティアとの乖離 (6・2.7%)
責任の重さ (4)	活動の限度を超えている (2)		
活動への不安 (16・7.1%)	存在意義(4)	活動の強制 (1)	
	活動継続の不安 (3)		
	活動できていない (3)		
	活動の理解 (2)		

表3 分析対象者のプロフィール

	団体	性別	学年	活動年数
1	A	女	3	3
2		男	4	2
3		女	4	3
4		女	4	4
5		男	4	3
6		男	4	4
7	B	女	4	4
8		男	4	4
9		女	4	4
10		男	4	4
11	C	女	1	5
12		女	4	5

表4 調査対象者の団体の属性(2021年度)

	A	B	C
所属しているキャンプ カウンセラーの人数	50	74	70
団体職員の人数	5	6	4
キャンプ事業の主な対象	幼児 小学生 中学生	小学生	小学生
キャンプ事業の頻度	週1回程度	週1回程度	週1回程度
キャンプカウンセラーの 研修の頻度	隔週1回程度	週1回程度	事業とのバランスに より月ごとに変動
キャンプカウンセラーへの 活動報酬	交通費 Tシャツなどの物資	キャンプ対応時に 謝礼金 時給1000円程度	交通費 Tシャツなどの物資

表5「困難を乗り越えるプロセス」インタビューガイド

1. キャンプカウンセラーの活動中、困難に感じた出来事について

- ・ キャンプカウンセラーの活動中、何に困難を感じましたか
- ・ その時、なぜ困難を感じましたか
- ・ その時、どのような気持ちでしたか

2. 困難を乗り越えた過程について

- ・ どのようにして、その困難に対処しようと思いましたか
- ・ その過程で、何が自分自身の糧になりましたか
- ・ 自分自身の中で、何が変化していききましたか
- ・ その過程で、どのように感情が変化しましたか

3. 困難を乗り越えたと感じた後の状況について

- ・ いつ困難を感じなくなりましたか
 - ・ どのようなことが、きっかけになりましたか
 - ・ 困難を乗り越えたこと、どのように意味づけていますか
 - ・ 自分自身を振り返って、何が変化しましたか
-

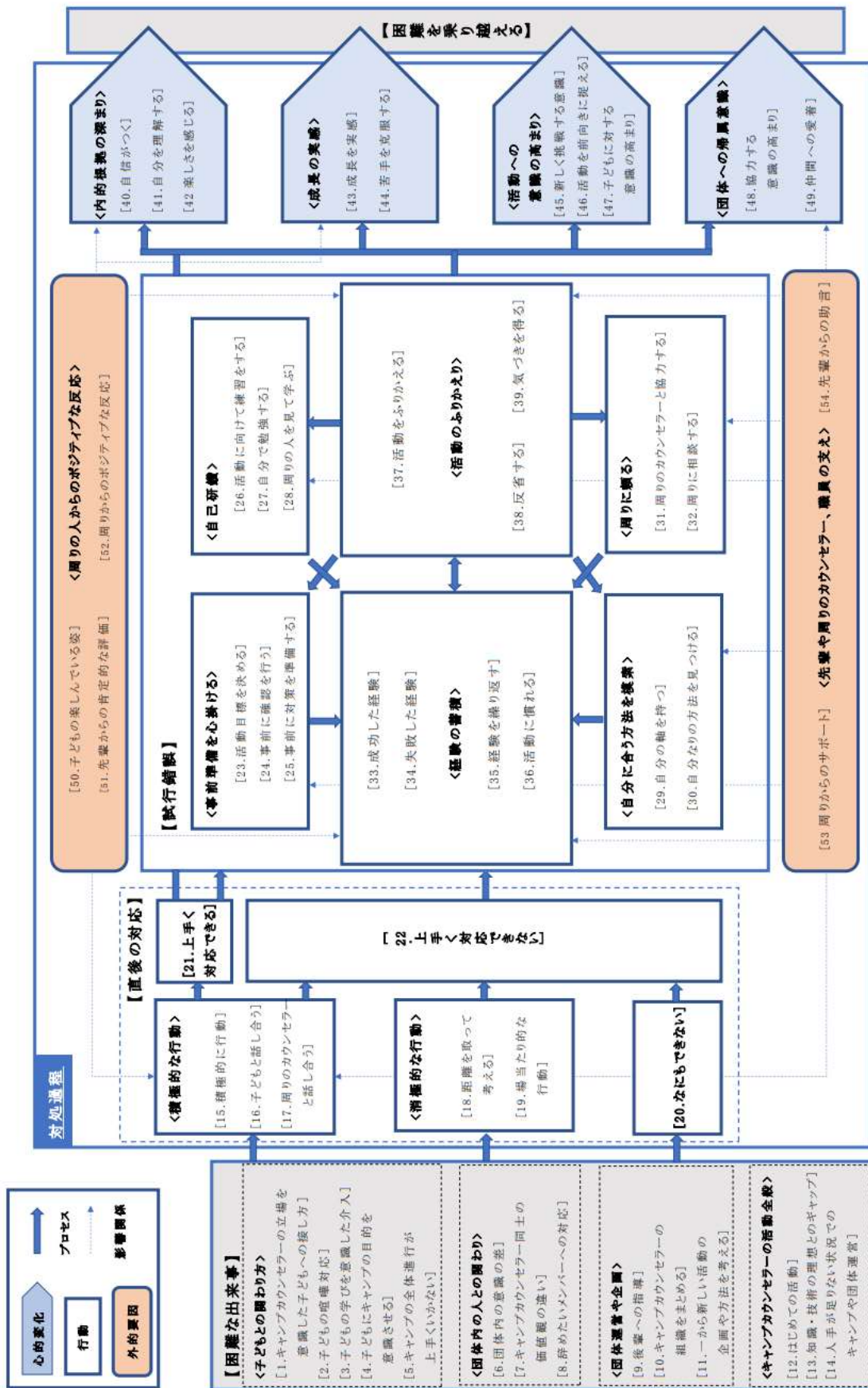


図2, キャンプカウンセラーの活動中の困難を乗り越えるプロセス結果図

表6 分析ワークシートの一例

概念9	後輩への指導
定義	先輩という立場から後輩を指導、育成することに悩むこと
具体例	<p>(4人目)</p> <p>「1個がまた新歓の話なんですけど、1個下の新歓委員が、新歓委員が一人ですごい仕事をやっちゃう子と、みんなで分担して仕事をしたい子と、いるのかいないのかわからない仕事をしない子とみたいな感じで、何かちょっとごちゃごちゃになった時に結構色々悩みを聞いてたんですけど」</p> <p>「端的にいうと、その子たちにとっては一致団結して活動を進めることなんですけど私は、先輩の立場なので、何か、いかに後輩が、後輩が悩みを持って後輩が、違う角度で物事を考えられるようになるかを助けるっていうところが難しかったです。」</p> <p>(7人目)</p> <p>「その後輩との関係で、すごいやりにくいやりにくいってあれけど、初めて出会うようなタイプの子が後輩になった時に、考え方も真逆やし今までの自分たちと、やし向こうも向こうで、意固地やしみたいな、うちのサイトには、その子と同等レベルのがんこがいて同じランクに。・・・</p> <p>・以下具体例省略・</p>
理論的メモ	<p>・後輩育成(4人目)</p> <p>→先輩として後輩の子たちが新歓をやり遂げられるようにすること、自分が介入せずに自分たちで課題を解決させたいと思っている</p> <p>・後輩への関わり方(7人目)</p> <p>→広く見れば団体内の人間関係にも当てはまるが、自分の先輩としての接し方なども模索していることから、後輩育成ともいえるかもしれない</p> <p>・対極例、後輩を指導しないことによる困難は見られなかった</p> <p>・以下理論メモ省略・</p>

表7-1 各概念の具体例(抜粋)

概念	代表的な具体例
1	「班の一員でもありつつ、指導者でもあるなっていう、その自分の立ち位置っていうのはすごいしっかり守らないと、ただその子も楽しい気持ちだけで終わってしまうキャンプになってしまうなっていう気持ちでキャンプしました。」
2	「そこで子供達との関係性とか子供達同士が結構喧嘩しちゃったりとか、そういったところで、子供の対応っていう部分でもなかなか自分も思うようにいかなかったっていうところが、そうですね。」
3	「あとは子どもが言ってるこの、確かにいいねとかすごいねって言ってあげたいけれども、それが危ない遊びだったら、こう、棒を振り回す遊びだったらとか、どこまで、やらしてあげたいけれども、ちょっと危ないよって、どこまで注意したらいいのか、っていうような接し方が最初の頃分からなかったの。」
4	「そのジュニアリーダーキャンプのねらっているのがリーダーを育成する、っていうキャンプだったんですけど、そのキャンパー、子ども達キャンパーは、何かこうリーダーになる、なりたくてキャンプに来たんだっていう子たちじゃあなくて、もう楽しくキャンプしたいの気持ちで来てる子がほとんどだったので、なんかその子らを楽しいキャンプじゃなくて自分たちはリーダーになるんだよ、その気持ちでキャンプ挑まなあかんでっていうのを伝えたりとか、意識させるるのが凄く自分中では困難だったなっていう風に思います。」
5	「私が困難だなと感じたのが一年目の夏、だから入って4か月の時に、進行役を任せてもらった時があって、その時にこう、子ども達を巻き込みながら、進行していくっていうのがすごく難しいなっていう風に感じたのが、一番困難だったかなと思います。」
6	「結構〇〇(団体名)っていう環境自体が成長を求めて入ってくるというか、例えばこう、団体に入ってくる人は何で入ってくるかっていう、その理由のところ幼稚園の教員だったり小学校の教員をしたくて、そのために子どもと関わる経験を積みたいとかそういう部分での成長をしたくて割と成長みたいな部分がキーワードになることが〇〇は多いなって思っていて、そこでこう、自分みたいな楽しかったから入った、楽しめたらいいやみたいなあまり成長を〇〇の場であまり成長を望んでない自分との、周りとのギャップみたいなところが困難に感じた部分はあります。」
7	「スタッフをまとめるマネージメントディレクターとグループカウンセラーをまとめるプログラムディレクターっていうのがいて、その二人でセットで、そのキャンプを作るんですけど、その時にまあ自分の意見、こういうキャンプにしたいというのが、あるんですけど、マネージメントディレクターもこういうのがやりたいみたいな感じのちょっと言い合いとかにも発展しそうな、感じにはなってるっていう、企画っていうところですかね」
8	「辞める辞めないということに関しては、結構自分以外の子がなった時はすごい大変、大変と言うか同期が辞めるって、後輩が辞めるって言い出した時はすごい自分の中で困難・悩んでる、悩み事の一つですね。」
9	「3年目からディレクターって呼ばれるその企画、研修とかの企画をする側だったり、後輩育成で、後輩のことを見ないといけなくなったりっていうので2年生、2回生の後半から、ちょっと先輩に言われることが厳しくなっていくって、何か自分もまた足りないなって思ってるのに後輩のこと見れるんかなとか」
10	「あともう一つがそういう困難な誰も経験したことはない状況下において、以下にチームをまとめて、それは新歓実行委員会だけではなく〇〇全体をいかに組織としてまとめて事業を動かしていくかっていう、そのチーム作りの方を含めてちょっと難しかったのが一つですね。」
11	「何個かその絶対やらなくちゃいけないプログラムってあるんですけど、例えば野外炊事をするとか。今回やったら野宿を入れなくちゃいけないとかそういうのがあったんですけど、他のプログラムのやっぱり全部自分で一から考えないといけないので、まあ経験不足ってのもあるかもしれないんですけど、でも自分でプログラムを作り上げていかなければいけない」
12	「それは子供との対応なんですけれども、まず、すごくわかりやすい話かもしれないんですけど、ケガの対応が初めは分かりませんでした。」
13	「やっぱり技術って伝えていくっていう事っていうのがなかなか、伝えていくにしても自分もまだまだ未熟っていうのがあっていうのが頭の中にあるから、やっぱりそういった面では、他のカウンセラーよりはまあまあこう自信ないなあって思いながらやってたりするところあるかなっていうのがあります。」
14	「1個上の先輩が卒業するってなった時に、最後にそのミーティング、サイトミーティングをやったんですけど、そのタイミング時に同じランクがもう一人しかなくて、二人で運営ってなって、けどそのサイトミーティングの運営二人で、するんだけどなかなかそれが難しいというか、二人でやるの結構大変やって。」
15	「私は最初はそのま一年目の頃だったので、とりあえず早く仲直りさせてあげたいなっていう思いがあったんで、そのふたりでまあなんか喧嘩して仲悪くなったかなと思って、なんか仲直りできるようにまあそのまま二人が関わるように、まあやっちはみたくんですけど」
16	「やっぱり話すことをすごい大事にして、大きく二つ、自分のことをまず知ってもらおうとその子供に、あと班の他のメンバーのことをその子に知ってもらおうっていうのと、その人のことを知ろうとする姿勢を見せないとか駄目だっていうことで、何回も自己紹介とか、最初だけじゃなくしたり、それこそ喧嘩が起きた時に、全員にこう思うのか。」
17	「本人がなんで辞めたいのか、それこそやりたくて辞めるのか、そもそも辞めたいのか聞いたりとか、今後、建前で、建前を突き通されても、その就活でっていう子が一人いたんですけど、じゃあその就活で辞めるんなら、自分は応援するから具体的にどういうビジョンを持っているのか説明して欲しいという風に。」
18	「ほんとにしんどくなった時に子どもと距離を取るってことはやっただかなと思います。」

表7-2 各概念の具体例(抜粋)

概念	代表的な具体例
19	「もう・・・どうしようもないじゃないですけど、もうひたすらそのキャンプ中は関わるしかないかなっていう、何気ない話でもしていくしかないかなっていう感じでしたね。」
20	「いるんですけど、はい。あの子、あの子をなんとかしないとけないっていうのはわかってるんですけど、ちょっとどうやって心を開いたらいいかわからないんですよみたいな。」
21	「その後からその子たちは発信したり、これはこう思ったんだけどみたいな会議でも建設的な意見をいうようになって、それは適切なアプローチだったんじゃないかなと思っています。」
22	「とりえず早く仲直りさせてあげたいなっていう思いがあったんで、そのふたりでまあなんか喧嘩して仲悪くなったのかなと思って、なんか仲直りできるようにまあそのまま二人が関わるように、まあやってみたんですけど、まあ何かそれが逆に逆効果だったというか、」
23	「ひとつひとつのプログラムに目的があれ、子供達にどうなって欲しいかとかも考えてたので、私はこういう理由やからこのプログラムをして子供たちにこうなって欲しいっていう、」
24	「たとえば、これから改善しようっていうのが、僕の中で思ったことで、実際に行ったこととしては、次の時にこう少しでも疑問に思ったことは事前に確認しておくとか、当たり前のことですけども、あの少し重複してもいいから確認を多めにするってことをしています。」
25	「結構その今年入って初めてのキャンプですっていうカウンセラーの子が多かったです今回。だからハンドブックみたいなカウンセラーに配布するマニュアルってのを写真とか撮って作ってあげたりとか。」
26	「文字には起こさないですけど、空き教室で一回ちょっとしゃべってみようかなみたいな、とかっていうのを、イメージする」
27	「道具の場合は、この自分がしっかり勉強していけばわかるようになるので、半年ぐらいで分かるようになりました。」
28	「でも何かその、他の先輩とかそれこそ〇〇(職員)さんのPやってる時を見て。それは〇〇(職員)がやってたわけじゃないけど、〇〇も何か面白い話をして興味を引きつけた後に、お話を始めるとかをやってたので、何か興味とか楽しさが大事なんだなってことは、他の人たちのを見ながら、取り入れたりしてました。」
29	「それがもう自分が楽しんだら子供達も楽しいんじゃないかーみたいな感じのちょっと言葉悪かったですけど、感じになってきて。もう何か自分が楽しいようにやっています。すごいなんて言うんですかね、子供達も楽しめるし、自分も楽しめるっていう感じにできればなあと思って、」
30	「例えばその声色とかいうの考えるってなったら、その人の話す時とかも、ちょっと普段何か暗い声のはずなんですけど、人と話すってなったら明るくなるというか、ちょっと明るくした方がいいよなっていうふう自分でやってて思ったんで、で子供達と喋る時にも何か明るい方が聞き取りやすいっていう風にも習ったので、それでちょっと、やってみましたね。」
31	「一番効果的な方法を自分で、自分たちでそれをチームで協力してやったんですけど、突き止めてやってたって感じですね。」
32	「先輩方にも実際何かやめたいって言ってた子がいて、そういう経験がある、あるって聞いてたんで、その先輩に聞いてどういう風に話して行ったらいいんですかねみたいなことを色々相談して、」
33	「やっぱりその三日間通して子どもたちが笑顔でいてくれたからキャンプとしてはすごい成功やったと思うし。それが一番なんですけど、でも自分の中で1番大きいと思うのはいい経験になったなって思うことですかね。」
34	「今は、まあその一度その1年目の子、スタッフが1年目の子だけっていう組織で回した時に、結構指示通らなくて失敗してたんで」
35	「それを聞いて、次の自分が前立った時に、実際にやってみたりっていうのも繰り返していくうちに、前に立っても、もう今は子供の視線を自分の方に向けられるようにはなりました。」
36	「それとあとシンプルに慣れっていうのはありますね。」

表7-3 各概念の具体例(抜粋)

概念	代表的な具体例
37	「キャンプのことをちょっと振り返って、あっじゃあ自分は今後こういう風に動いて行こうっていうふうに決めたので、そこなのかなと思います。」
38	「実際その1回目ですけど終わった後に自分で振り返りをしてどこがダメだったのかなって考えた時に、時間、その一つのプログラムに対してこの時間だっているのは事前に考えてくれば良かったとか」
39	単純にそのキャンプカウンセラーっていうと、子供と関わるとか、あと子供と関わるのが好きな人だったら単純に面白そうとかそういうようなプラスの面の気持ちもあると思うんですけども、実はそういうのは責任があるんだよとか、関わる上で例えば大げになって後遺症が残ってしまうとかそういう可能性もあるって事もしっかり認識すべきだなって、その時気づきました。」
40	「その冬運営とか自分達が担ってやってたっていうのがすごい、自分たちでもできるって言う自信、少しの自信につながったのかなって。」
41	「なんか、活動の中で得られるものはどんどん糧にしていけばいいけど、そこを追い求めすぎる必要ないよねっていう考えに至ってからすごく楽になったんですけど、そういうところからやっぱり自分が行なっている活動だったり行動に対してそれが何の意味があって、元々どういう目的意識でやってたっていう部分をすごく意識するようになったのは意識するとか、そこを意識するのは大事だなって思えたのはすごく糧かなって思います。」
42	「自分が声、周りからの助言で自分がちょっと一歩踏み込んだことで、楽しさを知ったから、子供とも楽しんでできるんやなみたいな感じのを知れたっていう感じですね。」
43	「こう繰り返して経験していくことで、自分の中に身に付いたなって感覚がついたのは、そのくらいの時期って感じではあるんですけど、まあ半年後ぐらいってかんじですね。」
44	「割とこう、結構そのキャンプが終わって半年ぐらいしたら、もう子どもと関わるのが恐怖じゃなくなったかなって感じですね。」
45	「最終的に、そのプラスの方にその気持ちがあったっていうのが、あの、2月ぐらいのジュニアコアになるって決めた時やと思います。次の2年目になるタイミングのコア募集っていうのがあるんですけど、そこであの〇〇の活動ちょっと頑張ってみようかなっていう風に、頑張れるところに入ることを決めた。」
46	「まあさっきもあったんですけどその、なんか役割とかを決める時に、まあ実際なんかいろいろある中でまあどれがいってなった時にすぐ何か自分これやりたいですみたいな感じでまあ率先して役割をとっていったりとか、とるっていうとあれですけど、そういうきっかけにもなんかありましたし、」
47	「やっぱり毎回毎回キャンプカウンセラーって、その何もキャンプをするかっていうのって変わってくるわけだから基礎技術が身についたところで、そのそれを応用して、今度はその子供がどんなプログラムが喜んでくれるかなっていうの考えていく。」
48	「自分では出てこないアイデアっていっぱいあるから、そうした時に周りの人と関わっていくっていうことって本当に大事なんだっていうのを話の中で改めて実感しました。」
49	「自分はすごいメンバー、キャンプに来る子供達もちろん好きなんですけど、メンバーに対する、何か愛、メンバー愛もすごいあるんだなって気づけて。で、まあ何かそのメンバーに対する思いっていうのもなんかすごい大事にしてるんやなっての気づけたからこそ、もっとそれを周りに伝えていこうっていう風に思って、」
50	「何か子供の反応がしっかり返ってくるので、なんやろう。子ども達が楽しんでくれてるなって自分に返ってくるし」
51	「その経験があってしかもそれを先輩はちゃんと評価してくれる。今まで出来てなかったのにすごいとか、あのゲームよかったよみたいな形で評価してくれるんで、」
52	「それもどちらかと言ったら周りのCDさんっていうキャンプ場職員さんが、結構自分そういう風になるんですけど、声はめっちゃ出るんですよ。だから声出せ、みたいな感じで、すごい激励みたいな感じで言ってくれて、ガッツ出せみたいな、声出すやつやれみたいな感じで言ってきて」
53	「私が言ったことに対して、サイドワークっていうんですけども、私が今何はなしてるんやろうみたいなことを子供たちに言ってくれて、聞くように促してくれたりとかっていうのもやってくれるようになったりとか。そういう周りの助けもあったのかなと思います。」
54	「一番大きかったのが先輩の言葉で〇〇(団体名)を、〇〇のために自分を使うんじゃなくて、自分のために〇〇を使っている言葉がすごく自分の中で印象に残っていて、」

謝辞

本論文の執筆にあたり、ご指導、ご協力を賜りました皆様に、心より感謝申し上げます。

まずは指導教員の伊原久美子准教授には多大なるご指導、ご協力を賜りました。伊原先生には大学院の2年間に加え、学部生の頃よりゼミや野外活動部を含め6年間にわたりご指導をいただき、キャンプや研究活動を通して様々なことを学ばせていただきました。特に大学院の2年間は、外部での指導や様々な活動の機会をいただき、貴重な経験となりました。何事においても挑戦することを応援していただき、温かく見守ってくださったことで、この学生期間は私にとって非常に有意義な時間となりました。心より感謝申し上げます。野外活動、野外教育を通して学んだことは知識や技術はもとより、人間的な成長であると感じております。この中で培ってきた経験は私の一生の財産であり、今後活かしていきたいと思っております。本当にお世話になりました。

副査を担当してくださいました富山浩三教授と小林博隆准教授には丁寧なご指導、ご鞭撻をいただきました。心より感謝申し上げます。富山先生は学部生の頃より、野外活動部や野外実習で大変お世話になりました。口頭試問では、様々なご意見をいただき、論文がより良いものとなりました。ありがとうございました。小林博隆准教授は、野外実習等でお世話になりました。また、私の教員という進路についても助言や応援をしてくださいました。口頭試問は論文に参考となるご指摘をいただき貴重な時間となりました。ありがとうございました。

また野外活動部に所属していた学部生の頃から大学院まで、ご指導くださいました池島明子教授、徳田真彦先生、福田芳則先生にも心より感謝申し上げます。

本論文のデータ収集に際して、調査を快諾してくださった野外教育団体の皆様、快くインタビューに応じていただいたキャンプカウンセラーの皆様にお礼を申し上げます。

同研究室の先輩である矢野さんには、学部生の頃から多くのキャンプでお世話になり、大学院の研究活動においても、様々なアドバイスをいただきました。また、同じマネジメントフロアの同期生の菅野君とは、ともに2年間を過ごす中で、時に協力し、時にお互いの研究について議論をするなど、関わり合いの中でたくさんの刺激をもらいました。大学院での生活の中で支えてくださった方に深く感謝いたします。

最後になりますが、私にとってこの大学院生活はとても価値のある2年間でした。様々な場面で支えてくださった方々に本当に感謝しています。今後は私が支える側に回り、社会に貢献していく番だということを意識して、これからも精進したいと思います。本当にありがとうございました。