

統合キャンプにおける ボランティアリーダーへの支援

梶 原 隆 之*

Key Words: 統合キャンプ, リーダー, グループ

統合キャンプにおける、ボランティアリーダーに対する支援のあり方について、A キャンプを調査対象として検討した。第1調査では、リーダーたちがスーパービジョンに対して持つニーズは、管理的機能、教育的機能、支持的機能の他に、援助共有機能があることが示された。第2調査では、スーパービジョンの機能と、充実感及び満足感との因果関係を分析したところ、支持的機能と援助共有機能が、スーパービジョンの満足感につながることが示された。第3調査では、リーダーの支援感と、リーダーの役割に対する自己評価、充実感及び満足感との関連について考察したところ、スーパーバイザー、ナースなどの他に、キャンプの雰囲気や他のリーダーに支援されていると感じることが、関連していることがわかった。これらのことから、統合キャンプでは、リーダーグループが意識され、リーダー間の人間関係を良好にし、リーダーの相互支援が行われるように配慮される必要があり、リーダーが自分の考えや経験を、互いに交換できる場が、意図的に作られなければならないことが述べられた。

1. 問題の所在

1-1 統合キャンプとは

小山（1986a）は、統合キャンプを「組織キャンプの条件を満たしつつ障害児と健常児が同一の場において生活を共にするキャンプ」としている。そして、そこで「メンバー同士の相互作用を増大させることに成功した」ことを明らかにした（小山 1986a）。このような統合キャンプが行われてきた理由には、我が国での1979年の養護学校義務化による障害児の教育を受ける権利が保障されたことで、結果的に分離教育となり、健常児との交流が少なくなっ

* 人間学部人間福祉学科

ったことがある。また、ノーマライゼーションの具現化でもあり、石川（1995）は、「統合」の意味を、「障害の有無に関らず、全ての人がその社会の構成員として認められ、完全にその社会に参加し、その社会に対する責任を平等に担う状況を作り出す過程を意味している」と、している（石川 1995）。佐々木（1994）は、「統合」の教育的意義について、障害を持つ子どもにとっては、「体験からの行動範囲が広がること、多くの子どもから学習の刺激を受けること、社会参加に向けての素地を養うこと」を挙げ、障害の無い子どもにとっては「障害や障害を持つ子どもへの共感的理解、ノーマリゼーションや人権意識の素地を培うこと、障害児の行動意欲に感じ、自分の生活態度を省みる機会を得ること」を挙げた。そして、統合キャンプについて「もっぱら統合教育のために設けられた場であり、相互作用が最も有効に働くように仕組まれた集団であること、そして専門的なグループワークの技術がフルに導入されている」と、キャンプの教育的機能を評価している（佐々木 1994）。

また、1994年6月には「万人のための教育」のテーマでインクルーシヴ学習支援を促進するための世界会議が開催され、「特別なニーズ教育に関するサラマンカ声明と行動大綱」が採択され、現在では、統合教育という概念は発展して、インクルーシヴ教育が目指されている。これは、障害や能力に関係なく、子ども一人一人が個性を尊重され、ニーズに応じた教育を地域社会で受けられること、を指している。

2007年4月からは、養護学校は「特別支援学校」となり、盲学校、聾学校という呼び方は廃止され、障害が重複化している児童生徒に対応するようになった。また、特別支援学校は、小中学校に対しての特別支援教育の専門的なセンターの役割も果たすようになる。学校間での連携は、強くなることが期待され、徐々にではあるが、インクルーシヴ教育へ向かって進んでいる。

統合キャンプという呼び方は、現在でも一般的に用いられているが、実際には、障害児がキャンパーとして参加していても、一般のキャンプと同じようなプログラムが展開されるのが普通であり、スタッフやリーダーは、すべての子どもがそのプログラムに参加するためにはどんな配慮が必要かを検討していくのであるから、インクルーシヴキャンプと呼び変えてもよい時期に来ているのではないだろうか。どのような子どもでも参加できるというインクルーシヴキャンプが展開されれば、それは、インクルーシヴ教育の方法として有意義である。

1-2 リーダーの抱える課題

一般に統合キャンプでは、例えば、ディレクター、マネージャー、プログラムリーダー、グループリーダー、ケースリーダーなどが組織され、キャンプを運営していく。子どもたちと密接にかかわり、生活を支え、グループワークやケースワークを展開するのはグループリーダー、ケースリーダーである。5、6人のグループにグループリーダーを1人置き、グループに介護のリーダーを1、2人つける場合がある。また、障害児には、マンツーマンでケースリーダーを置く場合もある。リーダーは、学生ボランティアが務めることが多い。

事前のリーダートレーニングでは、安全面、ゲーム指導、歌、組織キャンプの意義、プログラムの技術、ケースワーク、グループワーク、対象者理解、障害の理解や介護方法などを数日間にわたって学ぶ。

しかし、現場でのリーダーの悩みは、トレーニングで身につけた内容の他にも、子ども同士の人間関係、強度行動障害を持つ者からの他児への暴力、パニック、てんかん等の発作、発作時を含めた健康管理の対応、医薬品の効能の理解、行動制限の程度、プログラムへの参加や基本的生活習慣の行動への誘導、偏食を含めた食事の援助など、限り無く、充分と思われるリーダートレーニングを行っても、なかなか満足するところには到達しない。事前トレーニングではそれぞれの具体的ケースのイメージがわからないこともあり、現場で戸惑ってしまうことがしばしばである。小山（1986b）は、統合キャンプのスーパービジョンにおいて、あるキャンパーの言語障害から来る人間関係のもつれを、リーダーが「わがまま」と思い込んでしまっていることを指摘している（小山 1986b）。

そのようなことから、キャンプのスタッフにスーパーバイザーを置き、リーダーに対して個人スーパービジョン、グループ・スーパービジョン、ライブ・スーパービジョン¹⁾を行うことがある。

2. 目的

統合キャンプにおける、リーダーに対する支援のあり方について検討する。スーパーバイザー及び、それ以外からの支援の様相についても、特にグループワークの観点から考察する。

3. 調査対象

本研究で事例とする A キャンプは、B 大学教員がディレクターであり、スタッフは卒業生やキャンプの経験が豊富な社会人がボランティアで担当し、リーダーは大学生のボランティアが担当する、統合キャンプである。このキャンプのキャンパーは、知的障害、自閉症、学習障害などの障害を持つ幼児・児童とその保護者、および、健常の幼児・児童である。障害を持ったキャンパーにはマンツーマンで大学生のボランティアがリーダーとしてつき、ケースワーク的な関わりをする。小学生以上の健常児は、6、7人のグループを作り、そこに大学生のグループリーダーがつき、グループワーク的ななかかわりを持つ。

キャンパーは、保護者が15名程度、それ以外の3歳から25歳までの者が60名程度であり、その内、障害を持つものが約3分の2である。スタッフは30名程度、大学生のボランティアリーダーが55名程度である。総勢、160名程度の大規模なキャンプである。

リーダーはキャンプのためのトレーニングを積み、キャンパーと生活を共にし、援助者として、また、時に指導者としてキャンパーに関わる。保護者にはリーダーに児童をまかせた間は

1 キャンパーとしてキャンプ生活を楽しんでもらうことが期待され、レスパイトの役割も果たしている。スーパーバイザー（スタッフ）は、施設職員、養護学校教員等でキャンプの経験が豊富な者が、リーダー 10 名に対して 1 名程度用意され、毎夜リーダー会と称してグループ・スーパービジョンを実施する。

プログラムは、3 月には 5 日間、ホテルを拠点とし、スキー場ゲレンデにおいてスキーやそりで活動し、ゲーム、スタンツなどが行われる。8 月には 5 日間、湖畔のキャンプ場においてキャビン生活をし、水泳、カヌー、ボート、ヨット、登山、アーチェリー、スタンツなどが行われる。

4. 第 1 調査

4-1 目的

スーパービジョンは、管理的機能、教育的機能、支持的機能の 3 つを持つとされているが、統合キャンプにおいては、リーダーの持つスーパービジョンへのニーズはどこにあるのか、何が効果的なのか、上記以外の機能が求められるのか等を考察した。

4-2 方法

4-2-1 対象者および調査実施日

A キャンプ（2004 年 3 月 27 日～ 31 日）に参加した大学生のボランティアのリーダー 18 名に対して、2004 年 5 月 16 日に行われた反省会において実施した。

4-2-2 質問紙の構成

スーパービジョンに関する 4 項目について、A4 用紙 1 枚をもって、自由記述で回答を求めた。箇条書きでも良いので、自由に記述して欲しいことを指示した。

4-2-3 結果の処理

スーパービジョンの機能を中心に、自由記述の文の表現している内容について検討、命名し分類した。

4-3 結果

「スーパービジョンとはどんなことをすることだと感じられましたか」という問に対しては、管理的機能について書かれた文が 1、教育的機能が 11、支持的機能が 9 であった。

「スーパービジョンを受けて良かったところはどんなところですか」には、管理的機能が 0、教育的機能が 2、支持的機能 12、援助共有機能が 1 であった。

「スーパービジョンを受けて悪かったところはどんなところですか」への回答は、管理的機

能 0, 教育的機能 1, 支持的機能 1, 援助共有機能 1 であった。

「改善点はありますか」管理的機能 0, 教育的機能 1, 支持的機能 1, 援助共有機能 6, 時間不足が 4 であった。

4-4 考察

実際のスーパービジョンでは教育的機能が最も多く実施されていたように伺えるのに対して、良かったこととして、支持的機能の方が教育的機能よりも多かったところは特徴的であろう。スーパービジョンはどうしても技術的なことを伝えがちになるが、むしろリーダーのニーズは支持的な関わりにあるようである。管理的機能にほとんど言及されていないのは、自由であるキャンプの特徴だと思われる。援助共有機能と命名した文の中では、スーパービジョンのリーダー（スーパーバイザー）グループとしてのグループワーク、さらにキャンプに参加しているリーダー全体のグループワークを求めていることがわかった。それが、改善点の中で複数挙げられているということは、そこにリーダーの強いニーズがあるといえる。チームケアの重要性を、グループ・スーパービジョンの中で表現しているともいえよう。時間不足は、睡眠時間を確保することも重要であるから、解決するのが難しい課題である。

5. 第 2 調査

5-1 目的

支持的機能, 教育的機能, 支持的機能, 援助共有機能について問い, リーダーの満足感及び充実感との因果関係について検討した。

5-2 方法

5-2-1 対象者および調査実施日

A キャンプ（2005 年 3 月 27 日～31 日）に参加した大学生のボランティアのリーダー 29 名に対して、2005 年 5 月 22 日に行われた反省会において実施した。

5-2-2 質問紙の構成

調査項目は、第 1 調査で得られたスーパービジョンの機能についての内容を参考にし、支持的機能, 教育的機能, 支持的機能, 援助共有機能について問う項目を 8 項目, 充実感及び満足感を問う項目を 5 項目, 「まったくあてはまらない」から「よくあてはまる」までの 7 段階評定で構成した。

5-2-3 結果の処理

スーパービジョンの機能について問う項目と、充実感及び満足感を問う項目の因果関係を、

増減法による重回帰分析によって検討した。ただし、その際、極端に値が高い方に偏っていたり、低いほうに偏っていたりして判別能力の無い項目は、分析から除外した。

5-3 結果

分析に採用した項目の、基本統計量は、表1の通りである。これらの項目の重回帰分析の結果が、表2の通りである。

表1 分析対象項目の基本統計量

	平均値	標準偏差
心の支えになる	5.79	1.08
注意を受ける	4.62	2.01
軌道を修正してくれる	5.17	1.58
一体感が持てる	5.45	1.40
今回のスーパービジョンに満足した	5.59	1.40

表2 「今回のスーパービジョンに満足した」を目的変数とする重回帰分析

	スーパービジョンに満足した	
心の支えになる	0.38	*
一体感が持てる	0.53	**
修正済決定係数	0.42	

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ （値は標準偏回帰係数）

「心の支えになる」は標準偏回帰係数が0.38（ $p < 0.05$ ）であった。「一体感が持てる」は標準偏回帰係数が0.53（ $p < 0.01$ ）であった。よって、リーダーは、スーパービジョンの意義を「心の支えになる」と感じているほど「今回のスーパービジョンへの満足」が高い、また、「一体感が持てる」と感じているほど、「今回のスーパービジョンへの満足」が高いといえる。特に、「一体感が持てる」は0.53と、満足感に強く影響している。

5-4 考察

「心の支えになる」は支持的機能を意味している。「一体感が持てる」は援助共有機能を指している。これらの機能が、スーパービジョンの満足感につながっているということが示唆された。ここで考えられるのは、グループ・スーパービジョンにおけるグループダイナミクスを活用した、リーダーのエンパワメントが大切であるということだ。さらに、そのことがピア・スーパービジョンとなり、相互援助へつながるとともに、チームワークにも発展するということである。これはキャンプ全体への雰囲気としても伝わり、メンバーへのグループワークにも影響し、パラレルプロセスが起こってくる可能性がある。

6. 第3調査

6-1 目的

リーダーの役割を誰に（何に）支援されていると感じるか、という、支援感とリーダーの役割に対する自己評価、充実感及び満足感の関連について考察した。

6-2 方法

6-2-1 対象者および調査実施日

A キャンプ（2006 年 3 月 27 日～31 日）に参加した大学生のボランティアのリーダー 35 名に対して、2006 年 3 月 30 日にキャンプの最終のリーダー会において実施した。

6-2-2 質問紙の構成

リーダーの支援感を問う項目を 12 項目、リーダーの役割に対する自己評価に関する項目を 5 項目、リーダーの充実感及び満足感を問う項目を 5 項目、「まったくあてはまらない」から「よくあてはまる」までの 7 段階評定で構成した。

6-2-3 結果の処理

クロス表を作成し、直接確率計算を行い、連関係数（ ϕ ）を求めた。

6-3 結果

支援感を問う項目と、自己評価、充実感及び満足感を問う項目の間で、評定の 7 段階を 1～7 点とし、3, 4 点間または 4, 5 点間で区切りをつけ、 2×2 のクロス表を作成し、直接確率計算を行ったところ、有意であったのは表 3～12 の通りである。その有意な変数同士を線で結び、構造を図示したのが図 1 である。

表3 「自分のスーパーバイザ」と「自信を持って臨めた」の関係

自分のスーパーバイザー	自信を持って臨めた	
	1～3	4～7
3～4	3	0
5～7	7	25

$p = 0.02$ $\phi = 0.49$

* 表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表4 「自分のスーパーバイザー」と「キャンパーの力を引き出した」の関係

自分のスーパーバイザー	キャンパーの力を引き出した	
	1～4	5～7
3～4	3	0
5～7	11	21

$p = 0.06$ $\phi = 0.38$

*表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表5 「自分のスーパーバイザー」と「キャンプの意義を感じた」の関係

自分のスーパーバイザー	キャンプの意義を感じた	
	4	5～7
3～4	1	2
5～7	0	32

$p = 0.09$ $\phi = 0.56$

*表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表6 「ナース」と「自信を持って臨めた」の関係

ナース	自信を持って臨めた	
	1～3	4～7
2～3	3	1
4～7	7	24

$p = 0.06$ $\phi = 0.37$

*表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表7 「ディレクター」と「自分の力が発揮できた」の関係

ディレクター	自分の力が発揮できた	
	2～4	5～7
2～4	3	13
5～7	13	6

$p = 0.04$ $\phi = 0.40$

*表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表8 「ディレクター」と「キャンパーの力を引き出した」の関係

ディレクター	キャンパーの力を引き出した	
	1～4	5～7
2～4	3	13
5～7	11	8

$p = 0.04$ $\phi = 0.40$

*表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表9 「キャンプの雰囲気」と「自信を持って臨めた」の関係

キャンプの雰囲気	自信を持って臨めた	
	1～3	4～7
3～4	2	0
5～7	8	25

$p = 0.08$ $\phi = 0.39$

* 表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表10 「同じスーパービジョングループのリーダー」と「キャンパーとの関係は良好だった」の関係

同じスーパービジョングループのリーダー	キャンパーとの関係は良好だった	
	3～4	5～7
4～4	2	3
5～7	2	28

$p = 0.09$ $\phi = 0.37$

* 表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

表11 「同じスーパービジョングループのリーダー」と「キャンパーの力を引き出した」の関係

同じスーパービジョングループのリーダー	キャンパーの力を引き出した	
	1～4	5～7
4～4	5	0
5～7	9	21

$p = 0.01$ $\phi = 0.50$

* 表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

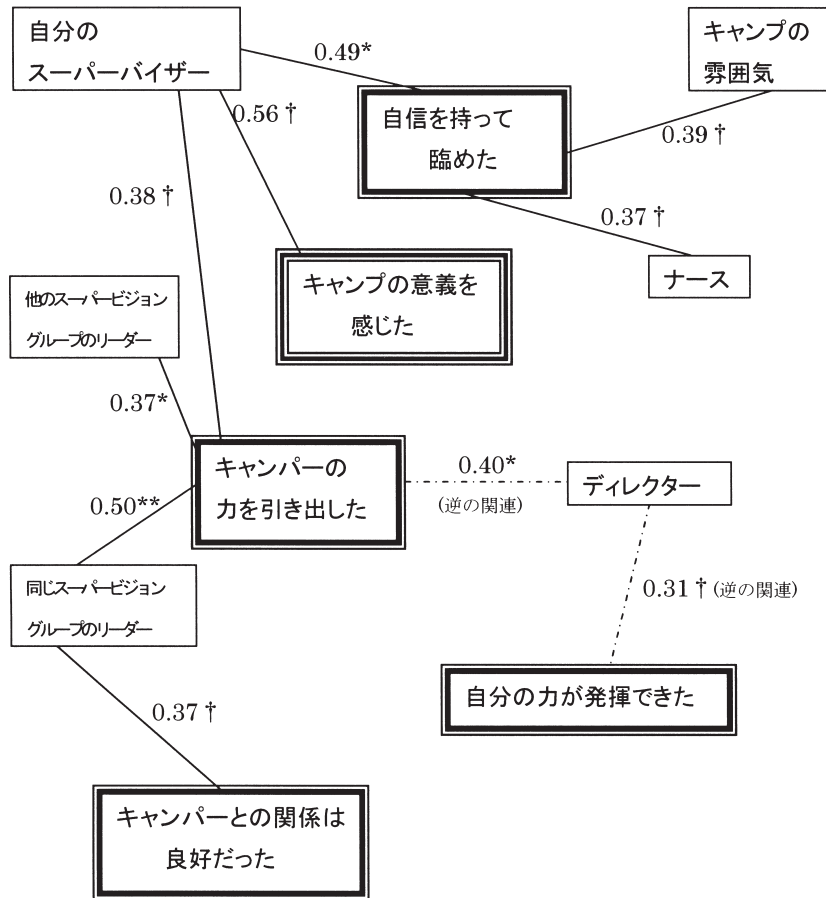
表12 「他のスーパービジョングループのリーダー」と「キャンパーの力を引き出した」の関係

他のスーパービジョングループのリーダー	キャンパーの力を引き出した	
	1～4	5～7
2～4	10	7
5～6	4	14

$p = 0.04$ $\phi = 0.37$

* 表題の数値は回答の点 セル内の数値は人数

支援感「自分のスーパーバイザー」と自己評価「自信を持って臨めた」は、有意に関連するといえる ($p = 0.02$, $\phi = 0.49$)。支援感「自分のスーパーバイザー」と「キャンパーの力を引き出した」は、有意に関連する傾向があるといえる ($p = 0.06$, $\phi = 0.38$)。支援感「自分のスーパーバイザー」と充実感及び満足感「キャンプの意義を感じた」は、有意に関連する傾向があるといえる ($p = 0.09$, $\phi = 0.56$)。支援感「ナース」と自己評価「自信を持って臨めた」は有意に関連する傾向があるといえる ($p = 0.06$, $\phi = 0.37$)。支援感「ディレクター」と自己評価「自分の力が発揮できた」は、有意に関連するといえる ($p = 0.01$, $\phi = 0.50$)。ただし、セル



数値は ϕ 係数，一重線の枠内は支援感，二重線の枠内は自己評価，三重線の枠内は充実感及び満足感
 $\dagger p < 0.10$, $*p < 0.05$, $**p < 0.01$

図1 リーダーの支援感と自己評価の構造

の内容から逆の関連であった。支援感「ディレクター」と「キャンパーの力を引き出した」は、有意に関連するといえる($p = 0.04, \phi = 0.40$)。ただし、セルの内容から逆の関連であった。支援感「キャンプの雰囲気」と自己評価「自信を持って臨めた」は、有意に関連する傾向があるといえる ($p = 0.08, \phi = 0.39$)。支援感「同じスーパービジョングループのリーダー」と「キャンパーとの関係は良好であった」は、有意に関連する傾向があるといえる ($p = 0.09, \phi = 0.37$)。支援感「同じスーパービジョングループのリーダー」と自己評価「キャンパーの力を引き出した」は、有意に関連するといえる ($p = 0.01, \phi = 0.50$)。支援感「他のスーパービジョングループのリーダー」と自己評価「キャンパーの力を引き出した」は、有意に関連するといえる ($p = 0.04, \phi = 0.37$)。

6-4 考察

支援感「自分のスーパーバイザー」と自己評価「自信を持って臨めた」「キャンパーの力を引き出した」、充実感及び満足感「キャンプの意義を感じた」が関連していることから、スーパーバイザーによるスーパービジョンの援助が、効果的であれば、リーダーの力が発揮できるといえる。

また、支援感「ナース」と自己評価「自信を持って臨めた」が関連したのは、ひとつは、体調不良や、けがをしたりした時の迅速な対応、排便回数、食事の様子などの日常の健康管理、健康相談等の支援があるからと考えられる。また、自閉症による症状を抑えるために、向精神薬等を服薬しているキャンパーが多く、その管理をナースがしており、そこを基盤として活動をしていることも要因となろう。

支援感「ディレクター」と自己評価「自分の力が発揮できた」,「キャンパーの力を引き出した」は、逆の関連であり、ディレクターから支援を受けていると感じると自己評価が低くなる。これは、このキャンプのディレクターがB大学の教授であり、自分の先生であること、そして、父性的存在なところに要因があると考えられる。つまり、リーダーの意識の中に、「なるべくディレクターに頼らず、自分でやりたい。」「頼ってはいけないのではないか。」という空気が少なからず存在するからである。組織キャンプのあり方として、それぞれの者が、それぞれの役割をもってキャンプが機能するのを目指すのであるから、この結果は、組織のあり方としては、むしろ好ましいことともいえる。組織運営において、ディレクターの人格やカリスマ的存在に依存しすぎて仕事が集出し、ディレクターでないと、キャンプの細かいことがわからないというのは、避けるべきだからである。

支援感「キャンプの雰囲気」と自己評価「自信を持って臨めた」が関連する傾向にあったことから、キャンプ全体のグループダイナミックスによってリーダーが支援されていることがわかる。キャンプを企画、運営するに当たって、ディレクターをはじめとするスタッフは、キャンプそのものの雰囲気作りに力を注ぐ必要があるといえる。ただし、どのような雰囲気によっての支援なのかは、明らかにされていない。

支援感「他のスーパービジョングループのリーダー」と自己評価「キャンパーの力を引き出した」が関連したことから、グループ・スーパービジョンという場面だけでなく、キャンプ全体での、リーダー間での相互支援の重要性が示唆された。支援感「同じスーパービジョングループのリーダー」と自己評価「キャンパーの力を引き出した」が関連したこと、自己評価「キャンパーとの関係は良好だった」が関連する傾向にあったことから、同様のことがいえる。また、後者には、スーパーバイザーの相互理解や共感が生まれやすいという、グループ・スーパービジョンの長所が表れている。

7. 全体的考察

ボランティアであるリーダーのリーダーたる能力は、得意、不得意分野を含め、さまざま

ある。しかし、共通しているのは、ボランティアとして自らの時間を割き、キャンプのリーダーとして活躍したいという熱い思いである。彼らの担当する子どもたちもさまざまであり、穏やかな子から、大暴れをする子どもまでいる。その思いを大切にするためにもリーダー支援のあり方は検討されなければならない。

キャンプの運営スタッフは、リーダーに対してあらゆるテクニックを、どう伝えていくかを考えがちである。また、かつて、A キャンプにおいて、あるスーパーバイザーは、グループ・スーパービジョンでなく、可能な限りの時間と人材を用意し、個人スーパービジョンを行わなければ意味が無いと主張したことがある。確かに、それらを実行するのは大切である。しかし、それらに加えて、本研究で示唆された、グループによる支援が重要視されなければならない。それは、統合キャンプという舞台上、リーダーそのものがメンバーであるグループ・ワークが展開されることが、支援につながってくるということである。キャンプのスタッフは、グループワーカーとして、リーダーグループを意識し、リーダー間の人間関係を良好にするよう心がけ、リーダーの相互支援が行われるように配慮する必要がある。また、リーダーが自分の考えや経験を、互いに交換できる雰囲気や場面を、意図的に作っていかなければならない。例えば、ピア・スーパービジョン²⁾を行うことも有効である。

本研究は、調査対象が1つのキャンプであり、事例研究である。研究を重ね、支援の内容について、さらに詳細な分析をしていくことが、今後の課題である。

注

- 1) 個人スーパービジョンとは、スーパーバイザーとスーパーバイジーが1対1で行う形態、グループ・スーパービジョンとは1人のスーパーバイザーが複数のスーパーバイジーに対して実施する形態、ライブスーパービジョンとは利用者（ここではキャンパー）の面前でスーパービジョンをする形態をいう。ライブ・スーパービジョンにはスーパーバイザーと利用者の相互作用が存在し、スーパーバイジーはモデルを示されることによって学ぶ。
- 2) ピア・スーパービジョンとは、スーパーバイジー同士が互いに同様の立場で行うことをいう。グループ・スーパービジョンと似ているが、スーパーバイザーが存在しないため、進行はスーパーバイジーが行う。

引用文献

- 石川拓, 1995, 統合教育としてのキャンプ, 森井利夫 (編), 現代のエスプリ 334 キャンプ, 東京: 至文堂 59-69.
- 小山隆, 1986a, 障害児と健常児の統合キャンプの意義に関する一考察, 社会福祉学 27:147-169.
- 小山隆, 1986b, 障害児・健常児統合キャンプにおけるグループワーク事例, 大塚達雄, 硯川真旬, 黒木保博 (編著), グループワーク論, 京都: ミネルヴァ書房, 196-202.
- 佐々木元禧, 1994, 「統合教育」の意義と諸実践, 大塚達雄, 黒木保博 (編著), 京都発障害児の統合キャンプ, 京都: ミネルヴァ書房, 46-55.

参考文献

- 福山和女 (編著), 2001, スーパービジョンとコンサルテーション, 東京: FK 研究グループ.
- Kadushin, Alfred, 1992, Supervision in social work, New York: Columbia University Press.

- 大熊信成, 梶原隆之 (編著), 2002, 児童福祉援助技術実践～ケース研究～ 京都: 久美株式会社.
- 岡村泰斗, 小野昌彦, 福田哲也, 2004, 不登校経験児に対するキャンプ療法の試み, 教育実践総合センター研究紀要 13:137-142.
- 末原美佐, 柳 敏晴, 千足耕一, キャンプにおけるボランティアトレーニング効果, 鹿屋体育大学学術研究紀要 34:41-48.
- 社会福祉法人 奈良県社会福祉協議会 (編), 2000, ワーカーを育てるスーパービジョン, 東京: 中央法規出版.
- 綿祐二, 野川春夫, 池田勝, 1990, 障害児キャンプのボランティア指導者の継続行動に関する研究—役割葛藤とボランティア活動の継続性との関連について—, 日本体育学会大会号 41:104.
- 山村豊, 梶原隆之, 山岸裕美子, 2005, ボランティア教育のボランティア・イメージに及ぼす影響について, 介護福祉教育 11:80-84.
- 八巻正治, 2002, インクルーシヴ支援実践論研究, 梅花女子大学文学部紀要.人間福祉編 5:1-30.
- 吉野好孝, 2003, みどりキャンプ—障害のある子どもと障害の無い子どもの共同キャンプ—, 国立オリンピック記念青少年総合センター研究紀要 3:97-108.

(2007.12.12 受理)