

「コラボレーション方式」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み：〈テーマ設定法〉を中心に

野島，一彦
九州大学大学院人間環境学研究院

桂木，彩
九州大学大学院人間環境学府

篠原，光代
九州大学大学院人間環境学府

二ノ宮，英義
九州大学大学院人間環境学府

他

<https://doi.org/10.15017/10282>

出版情報：九州大学心理学研究. 8, pp.175-183, 2007-03-31. Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：

「コラボレーション方式」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み

—<テーマ設定法>を中心に—

野島 一彦 九州大学大学院人間環境学研究院

桂木 彩・篠原光代・二ノ宮英義・原田絵美子・吉田眞美・李 曉霞

九州大学大学院人間環境学府

A trial of the facilitator training for structured encounter group by “Collaborative Method” — Focused on “theme decided method” —

Kazuhiko Nojima (*Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University*)

Aya katuragi, Mitsuyo Shinohara, Hidenori Ninomiya, Emiko Harada, Mami Yoshida, and Xiaoxia Li
(*Graduate School of Human-Environment Studies, Kyushu University*)

This paper is a trial of the facilitator training for structured encounter group by using “Collaborative Method”. Six facilitators facilitated a structured encounter group (8 sessions, 90minutes, every week) with an experienced facilitator, and the “collaborative method” and “theme decided method” were introduced to the group. The group structure and the group process of this group were narrated. As the results, three points were discussed as below; (1) Characteristics and significance of the “Collaborative Method”, (2) Characteristics and significance of the “theme decided method”, (3) Acquisition of the facilitation technique. It was concluded that “Collaborative Method” is useful as facilitator training for structured encounter group.

Keywords: “collaborative method”, “theme decided method”, facilitator training

1 はじめに

近年、教育や医療などの臨床現場で様々なグループ・アプローチが実施されている。なかでもエンカウンター・グループ(以下 EG)は、「自己理解、他者理解、自己と他者との深くて親密な関係の体験」(野島, 2000)を目的としたグループ・アプローチである。EGは、構造化されていない「非構成型 EG」(以下 UEG)とエクササイズを中心に構造化された「構成型 EG」(以下 SEG)の2つの意味で使用されている(野島, 2000)。

ファシリテーター(以下 Fac)養成の方法としては、Fac Candidate (以下 FacCa) たちがコ・ファシリテーター(以下 CoFac)としてベテラン Fac と同じグループ(以下 Gr)を担当する「コ・ファシリテーター方式(以下 CoFac 方式)」(野島, 1985)がある。従来は FacCa たちが Gr に陪席したりメンバー(以下 Me)として参加するなどが主であったが、野島・内田(2001)は「CoFac 方式」の新しい養成方法を提示しており、以降九大の一連の研究が数年にわたって報告されている(SEGでは、野島・吉岡他, 2002;野島・西他, 2003;野島・金子他, 2004;野島・廣他, 2005;野島・伊勢谷他, 2006, UEGでは、福田・野島, 2002;榊・野島, 2003;内田・野島,

2003;金・野島, 2004)。

SEGのFac養成における野島らのこれまでの研究の推移をまとめると次のようである。「CoFac方式」(野島・内田, 2001)は、単数のCoFacがベテランFacが構成したプログラムが行われるセッション(以下 Se)において、相補的に関与する。「複数CoFac方式」(野島・吉岡他, 2002)は、複数(3名)のCoFacがベテランFacが構成したプログラムが行われるSeに補助的に関与する。「複数CoFac方式Ⅱ」(野島・西他, 2003)は、複数(3名)のCoFacが、ベテランFacが構成したプログラムを単独で2Seずつローテーションで実践する。「複数CoFac方式Ⅲ」(野島・金子他, 2004)は、複数(3名)のCoFaが自分たちで構成したプログラムを単独で2Seずつローテーションで実践する。「複数CoFac方式Ⅳ」(野島・廣他, 2005)では、複数(4名)のCoFacが、自分たちで構成したプログラムを2名ずつペアで3Seずつローテーションで実践する。「複数CoFac方式Ⅴ」(野島・伊勢谷他, 2006)では、複数(2名)のCoFacが自分たちで構成したプログラムをペアで毎Se担当する。

また、最近ではSEGとUEGを融合させた「半構成型」という新しい方式によるEGが実践されている(森

園・野島, 2006)。「半構成方式」の特徴は, ①10人前後の同じ Me によって全 Se を行う, ②各 Se のテーマを決め, そのテーマに沿って Gr は展開される, ③テーマや Gr の進め方は, Gr の展開によって柔軟に変更される, ④1つの Se で全員に発言する機会を与える, とされる。

今回, われわれは, 上記の知見をふまえ, Fac 養成のさらなる検討を行い, 複数(6名)の FacCa を効率よく養成するために, 「コラボレーション方式」と「テーマ設定法」を導入することを試みた (Table 1 参照)。「コラボレーション方式」は, ベテラン Fac のもと FacCa たちが, Gr 全体を動かす“全体 Fac”と小 Gr に入る“Small-Gr-Fac” (以下 SFac) の両方の役割を交代でとるというものである。また, 「テーマ設定法」は, 毎 Se ごとにテーマを設定し, そのテーマをめぐって小 Gr の中で各 Me が1人ずつ持ち時間内で語っていき, 全体 Fac が1人当たりの持ち時間を区切るというものである。今回は, 複数(6名)の FacCa が全 8 Se 中 6 Se を担当した。ちなみに, 「コ・ファシリテーター方式」と「コラボレーション方式」を比較対照したものが Table 1 である。

本研究では, 「コラボレーション方式」と「テーマ設定法」を用いて Fac 養成が試みられた構成的エンカウンター・グループのグループ構成と経過を報告し, (1)「コラボレーション方式」の特徴と意義, (2)「テーマ設定法」の特徴と意義, (3)ファシリテーション技法の学習について考察する。

II グループ構成

1. グループの位置づけ

Fac 養成が試みられた Gr は, X年の学部の授業「グループ・アプローチ論演習」(5時限目, 90分間)として行なわれた。

2. グループ編成

Me は学部生(2~4年), 聴講生などで, 年齢は19歳~50歳(平均24.6歳(SD=7.39))。参加人数は平均39.9名(SD=3.68)。Fac は, 授業の担当教員(50代後半, 男性, SEG 及び UEG の Fac のベテラン)。FacCa たち(いずれも大学院生)は次のとおりである。

A: 20代女性, SEG の Me 体験 3 回以上 / B: 20代女性, SEG の Me 体験 2 回以上 / C: 30代男性, SEG の Me 体験 3 回以上 / D: 20代女性, SEG の Me 体験 0 回 / E: 40代女性, SEG の Me 体験 1 回以上 / F: 20代女性, SEG の Me 体験 2 回以上。なお, 全員が UEG の Me 体験複数回であった。

本 Gr では, Gr 未体験の Me が多いため, Se1 はウォーミングアップとして, エクササイズをベテラン Fac が行った。Se2~Se7 は FacCa たち(大学院生 6 名)は Gr 全体を動かす全体 Fac と 5 つの小 Gr それぞれに入る SFac の役割を交代でとり, テーマを設定して小 Gr で話す形とし, Se8 はベテラン Fac がまとめを担当した。ベテラン Fac は Se1, Se8 において Fac として, Se2~Se7 は

Table 1 「コ・ファシリテーター方式」と「コラボレーション方式」の比較対照

	複数コ・ファシリテーター方式	コラボレーション方式
被養成者人数	1~4名	6名
FacCa の役割	CoFac (進行役・アシスタント・メンバー・観察者)	全体 Fac と SFac
養成の Gr 内容	エクササイズ, 傾聴訓練など	テーマ設定法
比較対照図		

Observerとして参加した。なお、FacCaたちは、Se前後にベテランFacからスタッフ・ミーティングとしてスーパービジョン（以下SV）を受けた。

テーマは、参加Meにとって身近で、発達段階的にも大切なテーマであろう内容を吟味し、各Seのテーマとして予め「自分のしたいことベスト10」、「私の自慢話」、「友人・仲間」、「自分の進路についての過去・現在・未来」、「夢」、「大切な人（家族・恋人等）」、「EGについて」などを用意しておき、Grの展開に沿って柔軟に変更していくこととした。テーマの流れとしては、まずはGrに慣れてもらうこと、安心・信頼して話せる場として意識してもらうこと、自分のことに目を向けること、他者に耳を傾けることを体験してもらい、自己理解、他者理解、自己と他者との深くて親密な人間関係の体験を目的に、自由度の高いテーマから、普段は表現しないような自分の内面をあらわすテーマへと移行していくことを想定していた。最後はベテランFacの安定感のもと信頼できる場で体験へのおさまりをつけることとした。

なお、Grの最初にウォーミングアップとして、Grの展開にあわせて選択したエクササイズを実施した。また、それぞれのテーマについて各Meが必ず発言できるように全体Facが時間を区切ることにより、安全感を高めることにした。そして、自己開示や触発の体験を自分のものとするために、自分の気持ちや考えを言語化し、他者のGrへの意見を聞き、体験の意味を考えられるように各Seの最後に小Grごとにシェアリングの機会をもった。

3. 場所

場所は広いプレイルームを使用した。

4. リサーチ

Me全員に対して、Gr開始前、終了後に参加意欲度や期待度、満足度などを記入する「参加者カード」、各Se終了後に感想や魅力度などを記入する「セッションアンケート」の提出が求められた。参加意欲度、期待度、満足度、魅力度は、いずれも7段階評定（1～7）である。

III グループの経過

1. 参加前の気持ち

MeのGr開始前の参加意欲度、期待度の平均値は、それぞれ5.27(SD=0.78)、5.16(SD=1.04)であった。自由記述では、「初参加なので、内容がつかめず不安感があるが楽しめたらと思う」、「どこまで自由に自分を出したらいいかという不安がある」、「自分の中にどのような変化が生まれるのか期待しているが、緊張と共によくできるかどうか、自分はどんなことを感じるのだろうか

か等不安が多い」、「人見知り激しく、新しい場や人に馴染むのにとっても時間がかかる私がどのようなグループ体験ができるのかということに非常に興味がある」、「どのようなことをするのか、話すのか等ということももちろんそうだが、グループということで、自分の1つ1つの発言や行動に対するメンバーの反応なども今からすごく気になる。でも、その中で自分の思っていることを素直に表現したり、メンバーの話も聞いたりしながら自己理解、他者理解を深めたいという思いも持っている」などであった。

2. グループのプロセス

● Se1（X年10月17日）：オリエンテーション・導入 Me44名、担当はベテランFac

ベテランFacからのオリエンテーションの後、「参加者カード」を記入した。FacCaたちは自己紹介とGrへの思いを語る。EGの目的を確認した後で、「マンウォッチング」→「マッサージ」（2人）→「背中合わせ」（2人）→「私の好きな言葉つき自己紹介」（6人）→「集団突撃インタビュー」（6人）を行なう。エクササイズ設定の目的は、日常ではない接触、イメージを使うことによって自己理解、他者理解、自己と他者との深くて親密な関係（野島、2000）を目指す準備を行なうことであった。最初は固かったGrがだんだんほぐれていく様子が見え、盛り上がる。最後にFacCaたちからSe1の雰囲気や体験して感じたことについてのフィードバックが行なわれた。

Meの感想＝魅力度の平均は5.79（SD=1.06）。自由記述では、「最初はぎこちない雰囲気だったが、だんだんほぐれてきた」、「時間が短い」などであった。

FacCaの感想＝「最初は緊張していたGrもだんだんほぐれていった」、「Se後にベテランFacがエクササイズのねらい、意味付けを明確に伝えているのが勉強になった」、「Facは落ちついていて安心感がある」などであった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討：「参加者カード」と「セッションアンケート」の見かたについてのアドバイスがあった。

● Se2（X年10月24日）：テーマ＜私のしたいことベスト10＞ Me42名（8名×2Gr、9名×3Gr）、全体Fac担当はFacCaのC

テーマ設定の目的は、①グループの雰囲気に慣れる、②自分のペースを大切に率直に語る、③自分の願望を他者と共有して自己理解・他者理解を深める、とした。まずウォーミングアップ効果とグルーピングのために、「バースデーライン」のエクササイズを行った。次に全体FacがSeの目的と目標を説明し、デモンストレーションを行なった。考える時間を取った後、1人3分（2分

発表+1分質問・感想)とした。最初は緊張していたが、次第に盛り上がり、和やかな雰囲気になった。

Meの感想=魅力度の平均は4.88(SD=1.25)。自由記述では、「今してみたいことは、今の自分像を浮かび上がらせてくれておもしろかった」、「初めは緊張していたが、少しずつ和らいでいった」などであった。

全体 Fac の感想 = 「終始緊張しっぱなしで、次の動作を確認したり、時間をチェックしたりと気持ちがあたふたしていた感じ。緊張していたのであまりいいフィードバックができなかったように思う」/SFacの感想 = 「<気がかりな点>外れた人がいなかったか?」、「シェアリングが雑談っぽくなったけど、修正すべきだったのか分からない」、「口をはさむ Me にどう対応するかとまどった。留学生の方は話についていけたらどうか?持ち時間中のコメントの制限について、迷った」などであった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討:ベテラン Fac より、留学生には必要に応じて通訳的役割を SFac がとることとのアドバイスや、外れている Me、発言がなかなかできない Me、逆にたくさん発言してしまう Me に対して SFac がフォローするようとのアドバイスがあった。

● Se3 (X年10月31日):テーマ<私の自慢話・得意なこと> Me42名(8名×3Gr, 9名×2Gr), 全体 Fac 担当は FacCa の B

テーマ設定の目的は、①自己紹介、②自己受容、自己肯定をすること、③健康な自己愛を満足させること、④他者のことを考えること、⑤自己開示し他者から受容されている感じを持つこととした。「身長順に並ぶエクササイズ」をした後、小 Gr では、「一反もめんゲーム」を行なった。テーマを紹介し、全体 Fac によるデモンストレーションを行なった後、「2分間自己開示+1分間質問やコメント」とした。小 Gr によって盛り上がり方が異なるが、Meは積極的に話をし、聞いている様子であった。シェアリング後、全体 Fac からこのテーマに自己受容、自己肯定、健康な自己愛を満足させることにつながるなどの意味があることを伝えた。なお、今回よりネームプレート、時間枠の設定を導入した。

Meの感想=魅力度の平均は5.43(SD=0.99)。自由記述では、「人前で話すのが苦手で緊張」、「ネームプレートで名前を覚えられてよかった」、「ウォーミングアップで緊張がほぐれた」などであった。

全体 Fac の感想 = 「シェアリングのときに感想があまり語られなかったようだが、シェアリングの切り方が難しい」と時間管理の難しさと疑問を感じる。/SFacの感想=Se2後のSVでの円を縮めるという工夫を実行したことに対して、「輪が近くなって Gr が近いものになった」、「シェアリングがシェアリングとして機能しない時の軌道修正のできなさ」、「Facとして動くことの困

難さ」、「Meが自発的に質問やフィードバックをしている」などであった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討:ベテラン Fac から、自分の体験を語るときに、「I centered」で語ることに、シェアリングを目的に沿ったものにするにはある程度待った後に「ところで、今回の感想は…」と介入する方がよいとのアドバイスがあった。時間管理に関しては治療構造と同じく枠があることの意味を学ぶ。

● Se4 (2005年11月7日):テーマ<友人・仲間> Me 43名(9名×3Gr, 8名×2Gr), 全体 Fac 担当は FacCa の E

目的は、①友人、仲間のことを考えることにより自己理解、他者理解を深める、②友人や仲間との関係性を考えてみる、③Grの安心感を高める、とした。ウォーミングアップとして「進化じゃんけん」を行ない、小 Gr では「名前を覚えようゲーム」を行った。EGの目標を説明後、テーマの紹介と自己開示も兼ねて全体 Fac によるデモンストレーションを行い、考える時間を設けた。発表の順番は各 Gr の SFac の判断に任せた。3分間の自己開示であることを説明し、3分間話せなかった Me には SFac が適宜質問や感想を Me に促すこととした。友人・仲間との傷つき体験がある人、テーマで否定的な感情が想起された人に対して配慮が必要と思われたが、SFac がいるため安心感があった。Gr 全体の印象は未だ緊張感はあるものの、少しずつ慣れてきた様子であった。笑い声上がる Gr もあり Gr によって雰囲気が異なる。

Meの感想=魅力度の平均は5.43(SD=1.13)。自由記述では、「日頃から考えていたテーマだったので整理になった」、「余り気乗りしなかった」、「今までで一番自分を出すことができた」、「時間が足りない」などであった。

全体 Fac の感想 = 「時間管理に焦りがあり、テーマの説明が不十分だった。それぞれのスタート時間の区切りをはっきり説明しなかった。時間通りに終了できたことは満足」/SFacの感想 = 「時間が足りず全員の発言のチャンスがなかった」、「友人を作るのが苦手という発言をシェアリングでふれなかった」などであった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討:全体に対して、全体 Fac は自分の指示が通っているかどうかを見極めることが必要。「友人・仲間」に対するネガティブな発言は、受け取る側の心の事情である。Seの中には、のれるテーマとのれないテーマがあるので余り神経質になり過ぎないようにとのアドバイスがあった。

● Se5 (2005年11月14日):テーマ<異性・恋愛・結婚> Me38名(7名×2Gr, 8名×3Gr), 全体 Fac 担当は FacCa の F

テーマ設定の目的は、①異性・恋愛・結婚のことを考えることにより自己理解、他者理解を深める、②異性との関係性を考えてみる、③自分のペースを大切に率

直に語るとした。ウォーミングアップとして「進化じゃんけん鬼ごっこ」を行ない、小Grでは「名前を覚えようゲーム」を行なった。このSeの目標の説明後、テーマの紹介と自己開示も兼ねて全体Facによる3分間のデモンストレーションを行い、考える時間を設けた。発表の順番は各GrのCoFacの判断に任せた。3分間の自己開示であることを説明し、3分間話せなかったMeにはCoFacが適宜質問や感想をMeに促すこととした。語り合い30分、シェアリング7分とした。異性・恋愛・結婚については、抵抗感があるMeへの配慮のため、全体Facがデモンストレーションで具体的なエピソードを交え、自分の経験を素直に伝えた。Gr全体の印象は緊張感が少しあるものの、少しずつ慣れてきて、和やかな雰囲気であった。

Meの感想＝魅力度の平均は5.63 (SD=0.85)。自由記述では、「人前で話すのは抵抗感があるかと思ったが、意外とすらすらと話すことができた」、「恋愛についての自分の姿勢や思っていることを改めて見直すことができた」などであった。

全体Facの感想＝「時間の管理がよくできていないこと。異国語を使う難しさがよく感じられた。自分の緊張感をコントロールできない」/SFacの感想＝各グループに対して、「はじめてから固い雰囲気、でもそれぞれが話せることを話せた」、「暖かく居心地のいいグループ」、「シェアリングの時間が足りず全員の発言のチャンスがなかった」などであった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討：「時間を切ることの難しさ」に対して、全体Fac自身の分離不安がある。スバッと動くとそれに沿って自分の気持ちがついてくるとのアドバイスがあった。

●Se6 (X年11月28日)：テーマ<家族> Me38名 (10名×2Gr, 9名×2Gr), 全体Fac担当はFacCaのA (SFacが一人欠席)

テーマ設定の目的は、①家族のことを考えることにより自己理解、他者理解を深める、②家族との関係性を考えてみる、③自分のペースを大切に率直に語るとした。ウォーミングアップとして「グルーピングじゃんけん」を行ない、小Grでは「お名前によっきゲーム」のエクササイズを行なった。初めは活発だったが、終わりでは少しだれたような印象も受けた。目標の説明後、テーマの紹介と自己開示も兼ねて全体Facによるデモンストレーションを行なった後、考える時間を設けた。3分間自己開示と説明をし、SFacが適宜コメントや感想をMeに促すことにした。今回は指名方式とした。全体の印象としては、ひとつひとつのグループがひとつの家族のような雰囲気であった。

Meの感想＝魅力度の平均は5.38 (SD=1.37)。自由記述では、「家族をより大切に思えた」、「家族というテ

マは少し重すぎる気がしました」、「もっと真剣に伝えたいと思うようになった」などであった。

全体Facの感想＝「各グループが暖かい雰囲気を持っているように見えた。先生もおっしゃったけど、大家族のイメージで見えていた。」/SFacの感想＝「このテーマで泣いてしまった学生がいてそのことに心がとらわれた。Se後に個別にフォローした」、「素直に皆聞いていたのかよく分からなかった」などであった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討：いる人がいないということは喪失感やメンバーが不安になるのでSFacが一人欠席だったことを伝えるべきだったというアドバイスがあった。

●Se7 (X年12月5日)：テーマ<将来イメージ> Me33名 (7名×3Gr, 6名×2Gr), 全体Fac担当はFacCaのD

テーマ設定の目的は、①今までのSeの語りを踏まえて、将来イメージを考える、②将来イメージを考えることにより自己理解、他者理解を深める、③自分のペースを大切に率直に語る、とした。ウォーミングアップとして「文章完成ゲーム」のエクササイズを行なった。開始直後からそれぞれのGrの活気が出て、積極性の高まりを感じた。このSeの目標の説明、テーマの紹介と自己開示も兼ねて全体Facによるデモンストレーションを行なった後、考える時間を設けた。発表の仕方は指名方式とした。「3分間自己開示」であることを説明し、3分間話せなかったMeにはSFacが適宜コメントや感想をMeに促すこととした。全体の印象としては、和やかで、MeがこのEGに場慣れしてきているような印象であった。

Meの感想＝魅力度の平均は5.65 (SD=0.99)。自由記述では、「踏み込まないで、そのまま受け入れてくれるような感じだった。この距離感が嬉しい」、「他の人の夢を聞くことができて良かったし、自分の人生設計を更に考えることができた」などであった。

全体Facの感想＝「和やかな中に真剣さを感じる。全体からすると緊張感それほど見受けられなかった印象。個人としてはシェアリングをゆったりとすることができたことが満足」/SFacの感想＝「人数が少なかったことであまり緊張感が感じられない」、「シェアリングが全員長めにとることができて今回のテーマが振り返れ、それぞれが自分のペースで自分の考えや気づきをじっくり話せた」、「理想のイメージが壊れた時の話で高い理想を持ちすぎないようにしていることに対するフォローができなかった」、「Facに対しての質問が多く出ていたので『ところで』と言って話をシェアリングの方に戻した」であった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討：Grで斜に構えている人に対して「もし良ければ……」という形で

言っても言わなくてもいいという表現を行うとよいとのアドバイスや、Meの気持ちの尊重をしていくことが大切とのアドバイスがあった。

● Se8 (X年12月12日):「金魚鉢方式」による今までのセッションの振り返り Me37名, 担当はベテラン Fac (SFacが一人欠席)

ベテラン Fac から前 Se のフィードバックの後, 「王様じゃんけん」でグルーピング (6Gr 構成) を行なった。「金魚鉢方式」による今までの Se の振り返りをした。2重の Gr を作り内側の Gr が振り返りを10分程度語り合い, 外側の Gr が観察をした。誰が誰を観察するかをあらかじめ決めておく。2Gr が同時進行した。留意点は, 外側の観察者は, ①バーバル, ②ヴォーカル, ③ノンバーバルの3つの視点で観察することとした。終了後, 観察者が1人1分程度で観察したことを3つの視点からフィードバックする。その後, 役割を交替して同様に実施した。最初は観察者の存在もあり固かった Gr が, だんだんほぐれていく印象であった。最後はベテラン Fac から「ジョハリの4つの窓」の説明があり, 「参加者カード」を書いて終了した。

Me の感想=魅力度の平均は5.73(SD=0.93)。「最初緊張したが, 徐々に自発的な発言が増えた」「自分の話し方, 聞き方の特徴がわかった」「ジョハリの4つの窓の説明で未知なところもあって大いによいと話されて少し安心した」などであった。

FacCa の感想=Gr に対しては「緊張感があったものの, 全 Se を通しての意見を聞くことができた」「なかなか Gr が進んでいく感じがせず, 自分から発言していくことが多かった」と Gr 進行に対し異なる意見があった。またベテラン Fac に対しては「安心感があった」, 「細かい配慮があった」, 「説明が明確だった」, 「最後に納める Se だった」などであった。

※スタッフ・ミーティングでの話・検討: Me のネガティブの発言に対して SFac がポジティブなフィードバックができなかったことに対して, 場数を踏めばできるようになるとのアドバイスがあった。

3. 参加後の気持ち

全 Se 終了後の Me の満足度の平均は5.78(SD=0.87)。自由記述では, 「普段ぼんやり考えていることをまとめて言語化することによってより明確になった」「沈黙がすごくつらい時間に思えたが, 回を重ねるにつれて沈黙の時間というのもそれぞれが自分の心の中で考えることのできる重要な時間なのだと思うようになった」, 「全 Se 通して帰った後にもやもやした嫌な気持ちになった。そういう気持ちになるのは何らかの EG の作用だと思うし, 参加したことに意味があったと思う」, 「EG の雰囲気にも慣れ, ある程度自然にふるまえるようになった」,

「その場でつくられた Gr の人に内面をさらけ出すのは難しい」, 「全く異なる人とこのような演習をおこなってみたい」などであった。

IV 考察

1. 「コラボレーション方式」の特徴と意義

本 Gr では, Organizer であるベテラン Fac のもと, 全体 Fac と SFac が協同で Gr をすすめるという「コラボレーション方式」を導入し, 複数の FacCa が養成された。以下に全体 Fac 体験, SFac 体験, 全体 Fac 体験と SFac の両方の体験の意義について考察したい。

(1) 全体 Fac 体験の意義

全体 Fac 体験の意義として, Gr 全体を見る体験ができたこと, 大人数を動かす Fac 体験ができたこと, 時間管理を行なう体験ができたこと, 教示の仕方の工夫を行なったことなどが挙げられる。また, FacCa であったが故の余裕のなさからくる全体 Fac としての難しさを感じた。時間管理を意識したために全体を見る余裕に欠けてしまい教示の指示が通っているのか把握することができず, 反省点として残った。しかし, その難しさを体験し, SV を受けることで体験が定着し, 理解が深まったことは意義があったと思われる。

(2) SFac 体験の意義

Gr の Me 1人1人のあり方を観察できたことにより, Gr の中でのれていない人やテーマに抵抗感を持っている人, 留学生への言葉理解へのフォローが可能となった。しかし, その一方で, どの SFac もシェアリングの難しさを訴えていた。時間枠が限られた中でいかに全員に話してもらって共有することができるかという難しさである。特に初めの方ではシェアリングがなかなかできず Se の続きのようになってしまったり, 深い自己開示を行う人に対してなかなか話を切ることが難しく, どう介入していったらいいのかということに試行錯誤を重ねた。それは, シェアリングだけでなくテーマをもとに語る際にも生じた。テーマから逸れた話をし始めたり, 急な深い自己開示, 他の人が話しているのに話し始めた Me に対して, Gr の中でのコントロールの仕方の難しさを感じたが, そのような話を大切にしつつ切ることを了解したことで, ファシリテーション技法を学ぶ機会となり, SFac 自身の構えがなくなっていった。それは, Se を重ねることにより SFac 自身が気持ちのゆとりが出てきたこと, それと同時に Gr の Me もどのように Gr が進行していくのか理解し安心感が持てたことなどによるものと考えられる。

(3) 全体 Fac と SFac の両方の体験の意義

今回の養成に参加した FacCa が6名ということで, 1Se で1名が全体 Fac を, 5名が SFac を体験できた。

全体 Fac としては、Gr の中に SFac が 1 人ずつ入っていることで、安心して進行することが可能であり、SFac も全体 Fac の存在があるために時間の配分を全体 Fac に任せていられることができ、安心感を持って Gr に参加できた。Me にとっても、SFac がいることによって Gr の進行への不安が低減し、全体 Fac がいることによって全体を見てくれている安心感があつたように思われる。そのような相互作用により、Gr 全体に安心感・安全感がもたらされたと考えられる。また、その安定感はベテラン Fac が Observer として参加していたことも大きく作用しているといえよう。このような役割分担が今回の Gr では効果的に働いたと思われる。

以上のことから、FacCa は Fac 経験に乏しいため 1 人だと見えていないものが多いが、「コラボレーション方式」では、複眼的に Gr の状態を見ることができ、スタッフ・ミーティングを通して、Gr の状態をよりの確にかむことができたといえるだろう。坂中 (2005) は「各 Se 後のミーティングで Gr プロセスや気になる Me についてディスカッションすることで、盲点の少ない、そして、層の厚い Gr 理解ができた」と学生サポーターの意義を述べている。全体 Fac にとっての SFac の存在が坂中の言うところの学生サポーターと類似しているだろう。今回の方法により、様々な Gr の形態・構成 Me・Fac の役割を体験することによって短時間で効率的にファシリテーション技法を学ぶことができた。また複数の FacCa がいることで、お互いのファシリテーションをピア・モニタリングし、フィードバックすることが可能となったといえる。

2. <テーマ設定法>の特徴と意義

本 Gr では、語るテーマを設定すること、個人の持ち時間を設定すること、Se 毎に Me を入れ替えることが特徴的である<テーマ設定法>を導入し、複数の FacCa が養成された。これらの特徴が Me にとって、そして FacCa 養成にとってどのような意味があつたのかに加え、FacCa がどのような迷いを抱え対応してきたかを論じることは、今後の FacCa 養成にとって大変重要なことだと思われる。

(1) テーマの設定について

本 Gr では、青年期の発達課題に応じたテーマを FacCa が設定し、Gr の雰囲気や Se アンケートの記述、スタッフ・ミーティングでの Me の状態の検討を通し、柔軟にテーマを選択していった。これは、森園・野島 (2006) が実践した、Me の編成や場所、スケジュールなど基本的には非構成型と同じ形態をとりながらも、「テーマの設定」と「Se 中の Me 全員の発言」という構成的な要素を含む半構成方式 EG と類似するものである。また、坂中 (2005) は、構成的 EG の心理的安全性の高

いファシリテーションとして「プロセス的視点」が重要と指摘しており、プログラムの設定を Me の体験のぶれを考えながら組み立てていかなければならないと述べている。本 Gr は、森園・野島 (2006) が指摘するように、Gr 初参加者、青年期の学生が多いという Me の特徴を踏まえた上で、テーマの設定は語りやすいものから普段の生活ではなかなか自己開示しないようなテーマへ移行することで、Me の Gr への入りやすさに配慮した。FacCa にとって、Me の動きやアンケートによって Me の状態を把握し、テーマを設定するという体験は、集団を見る目の育成として重要な体験であつたといえよう。また、Me にとっての意味としては、発達課題に応じたテーマ設定により普段話さないテーマを自分のペースを守りながら話すという体験が自分とそのテーマとの関係を振り返ることにつながつたということが挙げられるだろう。テーマに関する Me の参加後の感想には、「テーマによる話しやすさの違い、雰囲気の違いを感じた」という記述があつた。同じ構造でテーマを用いた語り合いを続けたことで、テーマによって自己開示しやすさ、しにくさを感じ、そのテーマにおける自分のあり方を振り返ることができたようである。このことから、Me の発達課題に即したテーマの設定、自己の様々な面を見られるようなテーマの設定は意義があつたと思われる。

(2) 時間枠の設定について

個人の時間枠 (持ち時間) があることで、FacCa にとっても Me にとっても安心感があつたといえる。時間枠を設けることで、Me に平等にスポットライトがあたると同時に、FacCa としても個人の持ち時間がわかっていると深まりすぎる危険性が少なく、時間内に安全におさめられるという利点があつた。話しだしにくい Me にとって自分の時間が与えられている、注目される時間があるということは、苦痛を感じるものであつたかもしれないが、同時に Gr から孤立せずに参加している感じがもてることにつながつたと思われる。

(3) Se 毎の Me の入れ替えについて

本 Gr では、Se 毎に Me を入れ替えたため、毎回 Me と FacCa との顔合わせが異なり、Gr には未知の Me と既知の Me が混在していた。そのため、Se 初期の仲間関係作りを補うためにはウォーミングアップやデモンストレーションが重要になつたと思われる。ウォーミングアップは、お互い顔見知りとなり、Gr で初めて一緒になつた当惑、模索を軽減し、また Fac のデモンストレーションはモデリングの効果があり、初めての Gr でスムーズに自己開示ができる状態に持つていくことができたと思われる。

Se 毎に Me を入れ替えることが Me に及ぼした影響の第 1 の特徴として、Me は Fac や Me によって Gr の方向性や話の深まり方が異なるため、毎回様々な Gr ダイナ

ミクスに触れることができ、「知り知られ体験」を重ねることができたことがあげられるだろう。第2の特徴としてMeにとっての心理的安全性が考えられる。岩村(1996)は、「Grの安全性を保つためには本人の健康な自由意志や自由コントロールの力を超えた展開にならないように配慮していくことではないか」と述べているが、一回性で、限られた時間内に終了という設定によって、批判や興奮する感情を加速することなく安全なGrを維持することが可能となった。また、坂中(2005)は、心理的安全性を重視したファシリテーションを検討するため「Seを深めない工夫」の提案の一つとしてSe毎にGrをシャッフルすることを提案している。本Grは授業の一環ということもあり、MeをシャッフルすることによってMeは傷つかないこと、つまり深めないことで傷つき体験を回避できたと考えられる。しかし、Se毎にMeを入れ替えたが、大枠のGrの形態は変化していないため、回を重ねるに従って徐々に自己洞察が深まっていたように思われる。

その反面、話が深まらず広く浅い体験になり、Meによっては不満が残る展開だったこと、また緊張感の強いMeにとっては、毎回Grに慣れるための努力が強いられたかもしれないこと、ウォーミングアップにのれるMeとのれないMeによってもGr参加までの意識が異なっていた可能性などが考えられ、今後の課題として残った。

3. ファシリテーション技法の学習

今回のGrの特徴である、個人の自己開示する時間が設定されていること、Meが毎回替わるという構造の中であっても、テーマによっては、その時間枠や安全性の高いGr構造を超えて深い自己開示をしてしまうMeがいたり、その自己開示がシェアリングまで影響を与えすぎてしまうなど時間枠とテーマの重さのせめぎあいが見られた。ここで、全体Facとしては、自己開示するMeに対して、このGrで語りたくないことだけを、語れそうなことを話した方がよいことを伝え、自らのデモンストレーションの仕方を工夫する必要があった。本Grではテーマを予めFac同士で検討していたため、Fac自身がどう自己開示するかを事前に考える機会があった。岩村(1994)は、Facに必要な能力の中で重要なものの一つに自己開示力、すなわち適切に自分を開示する力を挙げている。MFacでのデモンストレーション体験においても、SFacとしての小Grでの自己開示においても、Meに拒否反応を起こさせるようなもの、重すぎるものではなく、率直な表現でMeに受け入れられやすいものを意識し語ることは、自己開示力の訓練につながったように思われる。

また、SFacはMeの深い自己開示に対し“地に足が着いているか”を確認すること、“もっと話は聴きたい”

という気持ちをあらわしながらも枠の大切さ(Se3後スタッフ・ミーティング)を意識して個人の持ち枠を区切ること、シェアリングの時間はこのテーマで語ったり他者の話を聞いたりしたことで気持ちがどう動いたか、どう感じたかを語れるように促進することが重要であったと思われる。Fac経験の少ないFacCaにとってはそれらが大きな課題であった。時間の切りづらさ、目的と異なる話の流れを切ることに對して抵抗感やとまどいを感じたことをスタッフ・ミーティングで報告し、ベテランFacの助言のもとGrを進めるにつれて、枠を守る大切さを実感し、ファシリテーション技法を学ぶことにつながったと思われる。Me自身もGrの進行の仕方に慣れていったこともあり、次第に安定したGrになっていったことがうかがえるだろう。

引用文献

- 福田 麗・野島一彦 (2002). ベーシック・エンカウンター・グループの「コ・ファシリテーター体験」に関する事例研究の検討 九州大学心理学研究, 3, 167-174.
- 岩村 聡 (1994). ファシリテーションの体制とファシリテーター実習 —「広島」での試みを中心に— ENCOINTER 出会いの広場, 19, 12-16.
- 岩村 聡 (1996). グループ・アプローチの危険・副作用とそれへの対応— 指定討論者のコメント— ENCOINTER 出会いの広場, 21, 45-46.
- 金 奎卓・野島一彦 (2004). ベーシック・エンカウンター・グループのファシリテーター養成のための「コ・ファシリテーター方式」の事例研究—「コンビネーション」に着目して— 九州大学心理学研究, 5, 89-96.
- 森園絵里奈・野島一彦 (2006). 「半構成方式」による研修型エンカウンター・グループの試み 心理臨床学研究, 24(3),
- 野島一彦 (1985). グループファシリテーターの養成をめぐる 九州大学心理臨床研究, 4, 99-105.
- 野島一彦 (2000). エンカウンター・グループのファシリテーション ナカシニヤ出版.
- 野島一彦・伊勢谷凡子・森園絵里奈 (2006). 「複数コ・ファシリテーター方式V」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み 九州大学心理学研究, 7, 1-8.
- 野島一彦・金子周平・金鉉喜・曾小榮 (2004). 「複数コ・ファシリテーター方式IV」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み 九州大学心理学研究 5, 1-7.
- 野島一彦・廣 梅芳・鄭 艶花・村上博志・安田 郁

- (2005). 「複数コ・ファシリテーター方式Ⅳ」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み 九州大学心理学研究 6, 1-7.
- 野島一彦・西見奈子・藤松裕子・山田淳子 (2003). 「複数コ・ファシリテーター方式Ⅱ」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み 九州大学心理学研究 4, 1-7.
- 野島一彦・内田和夫 (2001). 「コ・ファシリテーター方式」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み 九州大学心理学研究, 2 (1), 43-51.
- 野島一彦・吉岡久美子・高橋紀子・三谷佳子 (2002). 「複数コ・ファシリテーター方式」による構成的エンカウンター・グループのファシリテーター養成の試み 九州大学心理学研究 3, 21-28.
- 榊 祐子・野島一彦 (2003). 「コ・ファシリテーター方式」によるベーシック・エンカウンター・グループのファシリテーションに関する事例研究—<積極的活性化>と<自発性尊重>のコンビネーションを中心に— 九州大学心理学研究, 4, 315-323.
- 坂中正義 (2005). 構成的エンカウンター・グループにおける心理的安全性を重視したファシリテーション—「深めない工夫」と「プロセス的視点」—教育実践研究, 13, 111-120.
- 鄭 艶花・野島一彦 (2006). 看護学生の「セッション・テーマ設定エンカウンター・グループ」における外国人留学生の初コ・ファシリテーター体験の考察 九州大学心理臨床研究, 25, 75-83.
- 内田和夫・野島一彦 (2003). ベーシック・エンカウンター・グループのファシリテーター養成における「コ・ファシリテーター方式」の意義—「ちがいに着目して— 九州大学心理学研究, 4, 75-81.