

「コラボレーション方式Ⅲ」による構成的エンカウンター・グループの試み：傾聴訓練・意図的マッチング・テーマの事前調査の導入を中心に

野島，一彦
九州大学大学院人間環境学研究院

山崎，俊輔
九州大学大学院人間環境学府

濱田，恵子
九州大学大学院人間環境学府

顧，佩靈
九州大学大学院人間環境学府

他

<https://doi.org/10.15017/18438>

出版情報：九州大学心理学研究. 10, pp.239-248, 2009-03-31. 九州大学大学院人間環境学研究院
バージョン：
権利関係：

「コラボレーション方式Ⅲ」による構成的エンカウンター・グループの試み

— 傾聴訓練・意図的マッチング・テーマの事前調査の導入を中心に —

野島 一彦 九州大学大学院人間環境学研究院

山崎俊輔・濱田恵子・顧 佩靈・森本文子・佐々木健太 九州大学大学院人間環境学府

A trial of structured encounter group using the “Collaborative Method III”

— from the point of view of training of listen, intentional match of members and small - group facilitator, preliminary research of theme —

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

Syunsuke Yamasaki, Keiko Hamada, Peiling Gu, Fumiko Morimoto, Kenta Sasaki

(*Graduate School of Human-Environment Studies, Kyushu University*)

It is a case study of a trial of structured encounter group using the “Collaborative Method III” that holds the training of facilitator concurrently. In this method, the following three points are newly introduced: (1) training of listen at the first three sessions, (2) intentional match of members and small-group facilitator, (3) preliminary research of interested themes among the members. As a result of the first point, the members became able to listen to talk of other members carefully, and the facilitators could understand members who should be taken care. Because of the arrangement of the second point, members and facilitators were more secured and more relieved in their small groups. And through the third point, members’ motivation in session participation were strengthened.

Key Words: Collaborative Method III, training of listen, intentional match of members and small-group facilitator, preliminary research of interested themes among the members

I はじめに

近年、学校や病院などの多く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。エンカウンター・グループ（以下 EG）は、「個人の成長，個人間のコミュニケーションおよび対人関係の発展と改善」（Rogers, 1970）を目的とするアプローチである。その中でも構成的 EG（以下 SEG）は教育現場を中心に多くの現場で実施されている。

SEG のファシリテーター（以下 Fac）養成に関する研究は、従来研修者である Fac Candidate（以下 FacCa）たちがグループに陪席することやメンバーとして参加することなどが主であったが、野島・内田（2001）によって「コ・ファシリテーター（CoFac）」という新たな養成方法が提示された。これは、ベテラン Fac と FacCa が協同してグループを担当する FacCa にとっての体験学習である。

その後、九州大学において様々な工夫が重ねられ、（野島・吉岡ら，2002；野島・西ら，2003；野島・金子ら，2004；野島・廣ら，2005；野島・伊勢谷ら，2006；野島・桂木ら，2007），さらに野島・桂木ら（2007）に

よって「コラボレーション方式」へと発展した。

「コラボレーション方式」（野島・桂木ら，2007）は、ベテラン Fac のもと、FacCa が交代で全体グループとスモール・グループの両方のファシリテーションを行うものである。また、森園・野島（2006）の「半構成方式」を応用し、毎セッションごとにスモール・グループで扱うテーマを設定し、全体 Fac が 1 人当たりの持ち時間を区切るという＜テーマ設定法＞を導入している。

さらにこれを野島・江ら（2008）は、「コラボレーション方式」へと発展させた。これはベテラン Fac と FacCa が、スモール・グループのファシリテーションを行うもので、＜テーマ設定法＞も導入している。「コラボレーション方式」と「コラボレーション方式」の違いは、前者がスモール・グループのメンバーをセッションごとに無作為に入れ替え、FacCa が交代で全体グループとスモール・グループの両方のファシリテーションを行うのに対して、後者はスモール・グループのメンバーが固定であること、FacCa がスモール・グループのファシリテーションのみの役割をとることなどが挙げられる。「コラボレーション方式」では、メンバーおよびスモール・グループ Fac を固定化することでそれぞれのグルー

ブにおいて深まりと親密感の高まりが見られたが、その一方で、一度グループに乗れない感じを抱いたメンバーがドロップアウトしやすい構造になってしまったことや、危険度の高いテーマがあったことなどの課題が残された。

そこで、今回筆者らは、以上の課題を踏まえて「コラボレーション方式」を実施した。「コラボレーション方式」では、始めの3セッションに傾聴訓練を導入し、傾聴訓練時に得られた情報を基にメンバーとスモール・グループ Fac の意図的マッチングを予め行った。さらに、メンバーの関心やニーズにできるだけ合ったテーマを設定するため、またグループへの関与感や安心感を高めるために、テーマセッションで扱いたいテーマについて、メンバーに対して事前に調査を行った。

「コラボレーション方式」と「コラボレーション方式Ⅰ」、「コラボレーション方式Ⅱ」との対照表を Table 1 に示す。

本研究では、「コラボレーション方式」を用いて Fac 養成が試みられたグループの構成と経過について報告し、(1)「コラボレーション方式」の試みについて、(2) 研修としてのスモール・グループ体験について、(3) 今後の課題について考察することを目的とする。

II グループ構成

1. グループの位置づけ

Fac 養成が試みられたグループは、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)として行われた。

2. グループ編成

メンバーは学部生 (2~4 年)、聴講生などで、年齢は 19 歳~62 歳、平均 22.76 歳 ($SD=7.22$)。参加人数は平均 31 名 ($SD=3.98$)。Fac は、授業の担当教員 (60 代前半, 男性, SEG 及び非構成的 EG [以下 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 のメンバー体験 1 回, B: 20 代女性, SEG のメンバー体験 0 回, C: 20 代女性, SEG のメンバー体験 2 回, D: 20 代男性, SEG のメンバー体験 1 回, E: 20 代男性, SEG のメンバー体験 1 回。なお、全員が UEG のメンバー体験複数回であった。

3. セッションの構造

セッション 1~セッション 4 はベテラン Fac が担当。セッション 5~セッション 11 は 5 人の FacCa がそれぞれスモール・グループを担当し、ベテラン Fac は全体 Fac として参加した。

4. テーマ

テーマセッションで扱うテーマは、メンバーに事前調査を行い、さらに野島・桂木ら (2007) のテーマを参考に内容を吟味し、身近で語りやすく、そして重要だと思われるテーマとして「自己紹介・EG 参加の期待と不安」「私の進路をめぐる過去・現在・未来」「友人・仲間」「異性・恋愛・結婚」「家族」「言葉の花束」などを用意しておき、グループの展開により内容や順番を柔軟に変更していくこととした。

5. セッションの進め方

- (1) ベテラン Fac が前セッションのセッションアンケートにリクスレスする。
- (2) ウォーミングアップを実施する。
- (3) ベテラン Fac が本時の授業の目的を発表する。
- (4) ベテラン Fac が本時のテーマに沿ってデモンストレーションを行う。
- (5) グループごとにテーマセッション。各メンバーが必ず発言できるようにベテラン Fac が時間を区切る。

Table 1
「コラボレーション方式Ⅰ」、「コラボレーション方式Ⅱ」と「コラボレーション方式Ⅲ」の対照表

	コラボレーション方式Ⅰ	コラボレーション方式Ⅱ	コラボレーション方式Ⅲ
進め方	FacCa が全体グループとスモール・グループを担当	ベテラン Fac が全体グループを, FacCa がスモール・グループを担当	ベテラン Fac が全体グループを, FacCa がスモール・グループを担当
傾聴訓練	なし	なし	テーマセッション前に導入
スモール・グループのメンバー選定	無作為選定 セッション毎に作り直す	無作為選定 最後まで固定	事前情報を基に意図的選定 最後まで固定
事前のテーマ調査の有無	なし	なし	事前に調査

- (6) FacCa が全体で感想を発表する。
- (7) ベテラン Fac がコメントし、次回のテーマを発表する。
- (8) メンバーがセッションアンケートへ記入する。

6. グループ・スーパービジョン

セッションごとに毎回90分のグループスーパービジョン（以下グループSV）を行った。グループSVでは、スモール・グループ Fac が前時の授業で行なわれた各自の担当グループの流れと、セッションアンケートを報告し、ベテラン Fac がSVを行なった。振り返りのディスカッションの後、次のセッションのプログラムの検討を行った。

7. 場 所

場所はプレイルーム（80人程度収容可能な部屋）を使用した。

8. リサーチ

メンバー全員に対して、授業の初回と最終回に参加意欲や期待度、満足度などを記入する「参加者カード」、各セッション終了後に「セッションアンケート（魅力度を含む）」の提出を求めた。いずれも7段階評定（1～7）。

Ⅲ 経 過

1. 参加前の気持ち

メンバーのグループ開始前の参加意欲度、期待度の平均は、それぞれ5.63 ($SD=0.96$)、5.31 ($SD=1.10$)であった。自由記述では「どんなことをするのかわからないので不安」「具体的に何をするのかまだ分からないので不安もあるが、色んな人のことを知れるので期待もある」「自分を見つめなおす機会になれば」「全然知らない人と打ち解けられるか心配」「何するんだろうとドキドキする」「対話を通して自分をもっと知りたいと思う」などがみられた。

2. グループ・プロセス

テーマセッションでは、5つのグループが並行して行なわれた。グループ名は「鯖なしオレンジ」「チーム黄金の左足」「なぜみんなはベストを着ないのか?」「バラ組」「おたにみかん」である。グループごとにそれぞれのプロセスがあるが、本研究ではグループSVの報告をもとに全体のプロセスとしてまとめた。

セッション1（X年10月15日）：オリエンテーション・導入 メンバー38名、担当はベテラン Fac
ベテラン Fac によるオリエンテーション。その後、「参加者カード」を記入した。スモール・グループ Fac

たちは自己紹介とグループへの思いを語る。EGの目的を確認した後で、「マンウォッチング」「二人組マッサージ」「背中合わせ」「イメージフィードバック（2人ペアで、動物、食物、花/動物、乗り物、飲み物に相手を例える）」「私の好きな言葉つき自己紹介（6人×7グループ）」を行った。エクササイズの目的は自己理解及び他者理解、グループへの導入であった。最初のセッションのため緊張した雰囲気だったが、エクササイズによって少しずつ緊張がほぐれ、打ち解けた雰囲気になっていった。積極的なメンバーが多く、進んでエクササイズに取り組むメンバーが多かったが、自己表現に苦労するメンバーや異性との身体接触到緊張するメンバーも見受けられた。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均5.63 ($SD=0.93$)。自由記述では「自分の動き、表情もほぐれてきて素直に場の空気に乗っていた」、「グループに分かれるのが楽しみ。名前を早く覚えたい」「言語化が下手で思ったことをうまく表現することができないのがもどかしい」、「グループに分かれた後、そのグループの雰囲気についていけるかどうか不安」などであった。

Facの感想 = 「参加者の感想を読んで、全体的にこの授業に対する意欲が高く、期待していると感じた」、「最初は皆緊張した表情をしていたが、少しずつ緩んできたように感じた」、「話をしてもらっている人を時間の都合上話を止めるのが難しい」、「6人組で、他の人の話を聞く人の方が、話す人より楽しんでた印象」などであった。

グループSVでの検討：「スモール・グループ Fac は、メンバーの言動が自然に出てくるのを、待っていれば大丈夫。必要な時は介入し、リードする」とのアドバイスがあった。

セッション2（X年10月22日）：傾聴訓練 メンバー34名、担当はベテラン Fac

ベテラン Fac がセッション1の感想や質問に答えた。ベテラン Fac が積極的傾聴の＜簡単な受容＞＜くり返し＞＜明確化＞＜支持（サポート）＞＜質問（リード）＞の5つの技法を説明した後、その5つの技法を用いて、ベテラン Fac がリスナー役、スモール・グループ Fac がスピーカー役でデモンストレーションを実施した。デモンストレーション後、メンバーは3人1組になりスピーカー、リスナー、オブザーバーの3つの役割を交代で体験する傾聴訓練を行った。その際、スモール・グループ Fac が入る組もあった。デモンストレーションによって、多くのメンバーは3つの役割のイメージを掴んだ上で取り組むことができたと思われる。傾聴の5つの技法を全て使うことは難しそうだったが、メンバーが通常の会話で聞くことと傾聴することの違いが少し分かってきたのではないかという印象が残った。

メンバーの感想 = 魅力度平均 5.88 ($SD=0.95$)。自由記述では「話していて気持ちよかった。傾聴の大切さがわかってよかった」、「基本的な技法を練習できて、いい経験になった」、「リスナーのとき技法が気になってそれを無理やり使っかけてかえって自然な傾聴が出来なかった」、「スピーカーのときはすらすら話せたがリスナーになるととても時間が長く感じ、技法もほとんど使えなかった」などであった。

Facの感想 = 「傾聴訓練の後、質問がよくできていた。積極的でよかったと思う」、「5つの技法が多すぎて戸惑っていたメンバーがいる」、「技法が1度に多くて全部はできなかった」、「リスナー役になると聴くことに集中し、返事が極端に少なくなって非日常的なやりとりという感じがした」などであった。

グループSVでの検討：「メンバーを過剰に保護することとグループを安全に保つことは同じではない」というアドバイスがあった。

セッション3 (X年10月29日)：傾聴訓練 メンバー31名、担当はベテラン Fac

ベテラン Fac がセッション2の感想や質問に答えた後、スモール・グループ Fac がウォーミングアップとして「マッピング」を行って3人組を作った。ベテラン Fac がリスナー役、スモール・グループ Fac1名がスピーカー役で、〈簡単な受容〉〈くり返し〉のデモンストレーションを実施した後、3人組で〈簡単な受容〉〈くり返し〉のロールプレイを行った。続いて、ベテラン Fac がリスナー役、スモール・グループ Fac1名がスピーカー役で、〈簡単な受容〉〈くり返し〉〈明確化〉のデモンストレーションを行った後、同じ3人組で〈簡単な受容〉〈くり返し〉〈明確化〉のロールプレイを行った。緊張や不安の程度はメンバーによってかなりの差がみられた。前回(技法5つ)よりも技法を分けて学んだ今回の方がわかりやすかったようで、前回よりメンバーの緊張も和らぎ、乗りやすい雰囲気であった。セッションアンケートでは技法を用いることに対してポジティブ、ネガティブ両方の感想が見られた。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 5.98 ($SD=0.84$)。自由記述では「話しやすい雰囲気の中で、トライアルができたこと。聴くのも話すのも楽しかった」、「前回ではできなかった明確化がはじめてできた」、「Facと一緒にあったが、色々とお話を聞かせてもらえてうれしかった」、「傾聴の残り2つの技法が加わったら、前回のように混乱しそう」、「積極的傾聴は神経をつかうので、少し疲れたと思う」などであった。

Facの感想 = 「2~3の技法で、前回(技法5つ)よりもわかりやすかったが、分習法のメリットもデメリットも感じられた」、「グループで、参加者の緊張や不安の程度にかなり差があった」、「シェアリングで、沈黙になっ

た時にリスナー役はどうしたらよいかを話し合ったところ、「くり返しをする」ことしかできないという結論になり、技法が狭まるデメリットを感じた」などであった。

グループSVでの検討：「気になるメンバーに留意して見守っていたほうがよい」とのアドバイス。

セッション4 (X年11月5日)：傾聴訓練 メンバー36名、担当はベテラン Fac

ベテラン Fac がセッション3の感想や質問に答えた後、スモール・グループ Fac がウォーミングアップとして「マッピング」を行い3人組を作った。ベテラン Fac がリスナー役、スモール・グループ Fac1名がスピーカー役で〈簡単な受容〉〈くり返し〉〈明確化〉〈支持(サポート)〉のデモンストレーションを実施した後、3人組で〈簡単な受容〉〈くり返し〉〈明確化〉〈支持(サポート)〉のロールプレイを行った。続いて、ベテラン Fac がリスナー役、スモール・グループ Fac1名がスピーカー役で〈簡単な受容〉〈くり返し〉〈明確化〉〈支持(サポート)〉〈質問(リード)〉のデモンストレーションを行った後、3人組で〈簡単な受容〉〈くり返し〉〈明確化〉〈支持(サポート)〉〈質問(リード)〉のロールプレイ。最後にベテラン Fac によってテーマセッションのグループ分けとスモール・グループ Fac が発表された。全体的に落ち着いた雰囲気であり、メンバー同士のフィードバックやコメントなども増え、気持ちを素直に伝えることができていた。3セッションかけての傾聴訓練でメンバーは次第に傾聴に慣れて、上達してきた。セッションアンケートでは次回からのテーマセッションのグループ分けの発表を受けて、テーマセッションへの不安を窺わせるものが多くみられた。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 5.91 ($SD=1.03$)。自由記述では「傾聴訓練が終わった後の話し合いも充実していた」、「前回より動けたしそれを周りも認めてくれたことが満足」、「聞くのが苦手な自分が少し落ち着いて聞けるようになった」、「リスナーの時つい話を引っ張ってしまう」、「相手によってリスナーとして上手く動けないことに気づいた」、「スモール・グループでついていけないか不安だ」、「次回のセッション楽しみだが不安もある」などであった。

Facの感想 = 「メンバーが、どんどん上手くなっていった」、「前回うまく出来ず落ち込んでいたメンバーと同じグループになった際、前回の情報を生かして、話題を選んだことがよかった」、「前回よりも上手くできたという実感をもったメンバーが多い感じ」、「スピーカーの話が止まらないとき、リスナーが止めづらそう」、「あまり話していない留学生のメンバーが気になった」などであった。

グループSVでの検討：「次回への不安をセッションアンケートで意識化・言語化出来たのは正常な反応」

とのアドバイス。

セッション5 (X年11月12日)：テーマ「自己紹介・EG参加の期待と不安」メンバー36名(7名×4グループ, 8名×1グループ)

テーマ設定の目的は、自己紹介を通じて自己理解の促進、同じグループのメンバーの人柄や考えを理解しあう、期待や不安を共有する、とした。

ベテラン Fac がセッション4の感想や質問に答えた後、スモール・グループ Fac がウォーミングアップとして「マッピング」を行った。その後、ベテラン Fac がセッションの目的と目標を説明して、デモンストレーションを行った。

スモール・グループに分かれてネームプレートを作った後、1人3分ずつテーマについて発言し、フリートークの時間では感想を話し合った。タイムキーパーはベテラン Fac が行い、持ち時間の区切りをベルで知らせた。最後にスモール・グループのグループ名を各スモール・グループで決めた。最初のテーマセッションのため、どのグループも緊張や不安を感じているメンバーが多かった。男女できれいに分かれて座るグループもあった。メンバーの自発的な様子や、気を遣い合っていて遠慮している様子も見られた。グループ名の決め方は、Fac やあるメンバーに困んだもの、みんなの共通点を考えたものなど様々で、比較的すぐに決まるグループ、なかなか決まらないグループがあった。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 5.89 ($SD=0.85$)。自由記述では「チームの人を少し知ることが出来た」、「来週のテーマが自分の内面の深い部分な気がするのどこまで話せばいいかわからず不安」、「もっと傾聴訓練から勉強したものを使うほうがいいと思う」などであった。

Fac の感想 = 「初セッションとしては、グループの雰囲気がよくて、盛り上がった」、「同じクラスで普段から仲が良い3人で固まって座り、サブグループ化している印象」、「グループの流れに合わない内容のことを急に話し出すメンバー、最初から深い内容を話すメンバーが気になる」などであった。

グループSVでの検討：「Fac が観察しながら徐々に馴染んでいる。メンバーの様子をみてみよう、スモール・グループ Fac がグループを引っ張りすぎないように」等のアドバイス。

セッション6 (X年11月19日)：「私の進路をめぐる過去・現在・未来」26名(4名×2グループ, 5名×1グループ, 6名×1グループ, 7名×1グループ)

セッション6のテーマは事前調査で希望の多かった「夢」「就職」をアレンジする形で導入した。テーマ設定の目的は、自己理解・他者理解の促進、職業をめぐる自分について知る、自分のペースを大切にしながら

率直に語る、とした。

ベテラン Fac がセッション5の感想や質問に答えた後、スモール・グループ Fac がウォーミングアップとして「グループ対抗ジェスチャーゲーム」を行った。出された題に沿ってジェスチャーをするうちに、メンバーからは自然に笑いが起きていた。グループ対抗ということもあり、グループの凝集性が高まったようである。ベテラン Fac がセッションの目的と目標を説明し、デモンストレーションを行い、メンバーは真剣に聴きながら、笑い声や驚嘆の声も上がる。その後、小グループに分かれて1人3分間ずつテーマについて発言、フリートークの時間では感想などを話し合った。最後にスモール・グループ Fac からのこの日のセッションについて一言ずつ感想を述べた。

自己について整理できていないメンバーには話しにくいテーマであった様子。進学や就職を目前に控えているメンバーが多いため、具体的なエピソードであったり、真剣で深く話しすぎてしまうメンバーもいたが、一方で、現実的で表面的な話で終わってしまうメンバーもいた。セッションアンケートでは3分の持ち時間をめぐって賛成反対のコメントがどちらも多く見られた。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 5.86 ($SD=0.93$)。自由記述では「2回目ということで前回より緊張がとけるのが早かった」、「自分の進路に対する考えと、大きく異なった考えを持っている人がいて、視野が広がった」、「傾聴がちゃんとできていなかった。何を質問しようか思いつかなかった」などであった。

Fac の感想 = 「人数が少なく、時間にゆとりがあり、セッション全体が穏やかな印象」、「急に深い話をし出したメンバーがいたが大丈夫か」、「Fac や他のメンバーからのコメントが気になって、授業後にもコメントの意味を尋ねに来たので今後どのように接していこうか」などであった。

グループSVでの検討：「スモール・グループ Fac がメンバーの言動などで困った場合は、困った感情などをメンバーに伝えればよい。我慢するとスモール・グループ Fac もメンバーも苦しい」ということを学ぶ。

セッション7 (X年12月3日)：テーマ「友人・仲間」31名(5名×1グループ, 6名×2グループ, 7名×2グループ)

テーマ設定の目的は、「友人・仲間」についてどう理解しているか言語化、明確化する、友人・仲間のことを深く理解し、気づきの上で親密な関係を結ぶ、とした。

ベテラン Fac がセッション6の感想や質問に答えた後、スモール・グループ Fac がウォーミングアップとして「氷運び」を行った。ベテラン Fac がセッションの目的と目標を説明し、デモンストレーションを行った。その

後、スモール・グループに分かれて1人4分間ずつテーマについて発言し、フリートークの時間は感想などを話し合った。最後にスモール・グループ Fac から一言ずつ感想を述べた。友人と仲間を区別して話したり、同じカテゴリとして話したり、自分の考える定義の違いなどを話したりと、多くのメンバーが話せるところで話していた印象。話しやすかった分、テーマから話も逸れやすかった。時系列で話すメンバーもいたが、過去や現在のみの話をするメンバー、友人はあまりいないと話すメンバーなど多様であった。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 5.97 ($SD=0.95$)。自由記述では「感じ方考え方は人それぞれ、とてもよいと思った」、「自分の時間は余る感じだったけど今日は聴くのが楽しかった」、「かなり深いテーマだったので、皆少しごちなかつた」、「せっかく傾聴訓練をしたので、メンバーが話をしている間、ただ耳を傾けるのではなく積極的に傾聴できれば」などであった。

Facの感想 = 「話が止まらず、他のメンバーに話す機会がなかなかないことが気になる」、「よく話しリードするメンバーの Fac 化」、「話しにくいテーマだった。旨の感想シートが散見され、全体的に乗り切れていなかった印象」などであった。

グループ SV での検討：他のメンバーがついていけないような偏った話題ばかりを話し続けてしまうメンバーに対して、「スモール・グループ Fac がそのメンバーの話を繰り返しながら他のメンバーへの翻訳役を務めて話が止まらなくなる前に介入するように」とアドバイス。

セッション 8 (X 年 12 月 10 日)：テーマ「異性・恋愛・結婚」 30 名 (5 名×2 グループ, 6 名×1 グループ, 7 名×2 グループ)

セッション 8 のテーマは Fac らが予め設定することを考えていたテーマであり、また、メンバーへの事前調査で希望が多かったテーマでもある。テーマ設定の目的は、「異性・恋愛・結婚」について考えることより自己理解、聞くことより他者理解を深める、異性との関係性を考えてみる、自分のペースを大切に率直に語る、とした。

ベテラン Fac がセッション 7 の感想や質問に答えた後、スモール・グループ Fac がウォーミングアップとして「見えない縄跳び」を行った。終了し難いほど盛り上がりを見せ、メンバーは生き生きとしていた。ベテラン Fac がセッションの目的と目標を説明し、デモンストレーションを行った後、スモール・グループに分かれて1人4分間ずつテーマについて発言し、フリートークの時間は感想などを話し合った。最後に、スモール・グループ Fac から一言ずつ感想を述べた。多くのメンバーにとって関心あるテーマであったため、活発に話が出て盛り上がり、大きな笑いが起こるグループもあった。恥ずかし

さやどの程度話すかなどの迷いもみられたものの、率直に話すメンバーが多かったが、話しづらい雰囲気や沈黙になるメンバーや、テーマから逸れた話をする回避的なメンバーもいた。グループによる雰囲気の違いが比較的大きかった。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 5.78 ($SD=1.12$)。自由記述では「とても心があつくなった。みんなで盛り上げられるテーマで満足した」、「このテーマを話すことで、親密になれた気がする」、「何を話そうかと迷ったが、他の人の話を聴いて、自然に話げできた」、「このテーマはもっと話したかった」、「皆話しづらそうだった」、「日頃自分が考えている範囲の枠から出きらないで、消化不良だった」などであった。

Facの感想 = 「盛り上がっていた」、「自分の話もよく語っていたし、他のメンバーの傾聴もよくしていた」、「休みが続くメンバーがいて気になる」、「沈黙があり、Fac が介入しなくても動くときと、動かないときがあった」、「テーマについて話しにくい感じがあり、間が多くなってきた」などであった。

グループ SV での検討：「テーマとの相性は、合うメンバーと合わないメンバーとの両方がいるのは仕方ない」とアドバイス。

セッション 9 (X 年 12 月 17 日)：テーマ「家族」 28 名 (4 名×2 グループ, 6 名×1 グループ, 7 名×2 グループ)

テーマ設定の目的は、自分のペースを大切に、家族について率直に語る、メンバーの家族や家族観を知り、自分の家族との関係を振り返ってみる、とした。ベテラン Fac がセッション 8 の感想や質問に答えた後、スモール・グループ Fac がウォーミングアップとして「木とりス」を行った。ベテラン Fac がセッションの目的と目標を説明し、デモンストレーションを行った後、スモール・グループに分かれて1人4分間ずつテーマについて発言し、フリートークの時間は感想などを話し合った。最後にスモール・グループ Fac から一言ずつ感想を述べた。全体的にグループの輪がいつもより小さく、メンバー同士の距離が近かった。「家族」について、自分の寂しい気持ちが噴き出たようにネガティブに語るメンバーもいれば、家族が大好きとポジティブに語るメンバーもいた。また、話が深まり、時間が足りないメンバーもいたが、自己開示がうまくできないメンバーもいた。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 5.92 ($SD=0.93$)。自由記述では「自分の家族観について整理できた」、「家族の話は、少し話しづらいが、素直に話せるようになった」、「自分の家族観について、まだ捉え切れていない部分、言語化できない部分を、他者の語りから参考にしたいと思います」、「もう少し話したかった」、「このテーマでは、楽しい話ができないなと感じた」などであった。

Facの感想 = 「皆集中して話を聴き、それぞれ自分の番では率直に語る様子が見られた」、「深い話でとても重たい雰囲気になり、Facが別の話題で方向転換したが、葛藤もあった」、「休みのメンバーがいると寂しいし、やや盛り上がり欠ける」、「話しづらそうなメンバーなどには、Facの配慮が必要だったと思う」などであった。

グループSVでの検討：「メンバーが心理的損傷を受けないように配慮すること」とアドバイス。

セッション10 (X+1年1月7日)：テーマ「今年の抱負」25名 (4名×2グループ、5名×2グループ、7名×1グループ)

テーマ設定の目的は、新年を迎えて、自分の新たな気持ちを見つめる、自分の思いを率直に語る、メンバーの思いを聴き、メンバーの理解を深める、とした。ベテランFacがセッション9の感想や質問に答えた後、スモール・グループFacがウォーミングアップとして「運命の相手たち」を行った。ベテランFacがセッションの目的と目標を説明し、デモンストレーションを行った後、スモール・グループに分かれて1人5分間ずつテーマについて発言し、フリートークの時間は感想などを話し合った。最後にスモール・グループFacから一言ずつ感想を述べた。今年の抱負を照れくさそうに話したり、新年で久しぶりのセッションのためか、最初はぎこちない感じのメンバーもいた。雑談になることもあったが、全体的に徐々に後半盛り上がっていった印象。リードするメンバーがいたため、スモール・グループFacがまるでメンバーのようになってしまったというグループもあった。セッションアンケートでは次の最終セッションへの意欲を窺わせるものが多く見られた。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 6.08 ($SD=0.83$)。自由記述では「人数が少なかったが、逆に親密に話せた気がする」、「他のメンバーからコメントを返してもらってうれしかった」、「今年の抱負」というテーマで、新年という新たなスタートラインを意識できた、「再来週で終わるのが残念」、「まだ、自己開示、他者理解、アクティブスピーキングがうまくできないので、今後の課題としていきたい」などであった。

Facの感想 = 「欠席者が多かったが、輪が小さくなり、親密な感じもした」、「話す時間が5分間というのは長く、話しづらそうな印象」、「ネガティブな抱負が多いメンバーがいて気になった」、「やや足踏み気味にスタートし、盛り上がるまでに時間がかかった印象」などであった。

グループSVでの検討：「セッション中は、テーマに沿った自己直面的な話とテーマから逸れた、親密で雑談のような話のバランスを取ることが必要。スモール・グループFac自身がメンバーとしてグループに入っているという意識もした方がいいが、メンバーを引っ張ることも大事」とアドバイス。

セッション11 (X+1年1月21日)：テーマ「言葉の花束」27名 (5名×3グループ、6名×2グループ)

テーマ設定の目的は、共に過ごしてきたメンバーに嬉しくなるような言葉を贈る、自分の成長やグループの発展を確認する、改めて言っておきたいこと、今まで言えなかったことなどを伝える、とした。

ベテランFacがセッション10の感想や質問に答えた後、スモール・グループFacがウォーミングアップとして「アドジャン」を行った。ベテランFacがセッションの目的と目標を説明した。デモンストレーションとして、スモール・グループFac5名全員がベテランFacに言葉の花束を贈り、それをベテランFacが全て読み上げてコメントをした。その後各スモール・グループで、贈るメンバーに合うイメージの千代紙を選んでから、約35分間でメッセージを記入した。メンバーは輪になって、時間内で書き終えようと一生懸命にメッセージを書いていた。記入が終ると、1人ずつもらった言葉の花束を読み、これまでのグループの感想を述べた。どのグループも、読み上げるときは照れるメンバーが多く、嬉しそうな笑顔であったが、最後のセッションということで別れの寂しさも漂っていた。「欠席のメンバーにも千代紙を選んでもいいですか」と尋ねるメンバーもいた。

メンバーの感想 = メンバーの魅力度平均 6.59 ($SD=0.50$)。自由記述では「言葉の花束でお互いの思いを伝えあうことができ、あたたかく笑顔で最後を終わりました」、「お互いの良いところを見つめなおすことができた」、「メッセージを書いているときから一体感があった」、「もっと話したかった」、「最後にメンバーが全員そろわなかったことが残念」などであった。

Facの感想 = 「みな表情が柔らかく、想像よりもずっといい体験をしているようだった」、「相手の顔を見てしっかりと気持ちを伝えていた」、「皆の成長を感じた」、「どのメンバーも穏やかな時間を過ごせていたようでよかったが、グループに対しての感想などをもう少し口から聞きたかったとも思う」などであった。

グループSVでの検討：「欠席しているメンバーもいたが、休むという選択をすることもメンバーの意思に基づくものである。心理的損傷を防ぐことにもなる」とアドバイス。

3. 参加後の気持ち

全セッション終了後のメンバーの満足度平均は 6.42 ($SD=0.58$)。自由記述では「人見知りをするが、このグループではよく話せたし、よく笑えた」、「このグループのメンバーと別れることが非常に残念」、「学部生や聴講生など様々な所属の人がいて、貴重な体験ができた」、「去年と同じテーマがあったけど、周りのメンバーやグループの雰囲気などで、こんなにも変わるんだとびっくり

り、「同じグループの中で積極的に話し、聞くうちに次第に“仲間”として認識できた」、「自分が思ったままを話そうと思って話したつもりだったが、できたかどうか自信がない」、「自己理解や他者理解がどこまでできる自分になれたのかはわからない」などであった。

IV 考 察

1. 「コラボレーション方式Ⅲ」の試みについて

(1) 傾聴訓練の導入について

本方式では、テーマセッション前に傾聴訓練を取り入れたことによって、他のメンバーの話を丁寧に聴こうという意識が高まり、スモール・グループになってからもそのような意識が維持されていたように思われる。これはセッション5やセッション6などのメンバーの感想に、「もっと傾聴訓練から勉強したものを使う方がいいと思う」といったことや「傾聴がちゃんとできていなかった」などが見られることから窺われる。また、傾聴訓練がテーマセッションへ向けての準備段階となったことで、実際にスモール・グループに分かれグループが進行していく際、どういった姿勢で過ごしたらよいのかということメンバー自身がつかみやすかったのではないかと考えられる。加えて、スモール・グループに分かれる前に一呼吸おけたことで、メンバー自身が授業に集まったメンバーらの雰囲気を知ることが出来、最初からいきなりスモール・グループに分かれて進行していくよりも、安心感を高めることができたのではないかと考えられる。

傾聴訓練についてのメンバーからの記述は、中盤のセッションを過ぎたあたりからあまり見られなくなる。これは、傾聴訓練で得た技法や姿勢を、意識せずに自然に使うことが出来るようになってきたのではないからではないかと考えられる。

またさらに、スモール・グループ Fac においては、事前にこれを行うことで、テーマセッションに入る前にそれぞれのメンバーの特徴や、“異性が苦手”“話すことに抵抗がありそう”といった、配慮が必要と思われるメンバーを把握することができた。そしてそこから得られた情報を活かし、マッチングを行う際の手がかりとすることが出来た。

しかしそれらの一方で、話をうまく聴くことやうまく話すことが難しいと感じているメンバーにとっては、よりその困難さを意識させてしまったり、苦手意識を持たせてしまい、テーマセッションに入ってからそれらを意識させすぎたのではないかと考えられる。

今後は、傾聴訓練を事前に導入することの意味・位置づけをメンバーに向かって明確にしていく必要がある。またそれとともに、傾聴訓練で扱う技法そのものにとらわれすぎず、負担になりすぎない提示・実施の仕方考

慮・工夫する必要があると思われる。

(2) メンバーとスモール・グループ Fac の意図的マッチングについて

コラボレーション方式では、メンバーを固定することで、一度グループに乗れない感じを抱いたメンバーがドロップアウトしやすい構造であったことが指摘されている(野島・江ら, 2008)。しかし一方で、メンバーを固定することで親密感が高まり、自己理解、他者理解が深まったという大きな利点も同時に指摘されている。

そこで本方式では、メンバーを固定することの利点を活かしつつ、メンバーのドロップアウトへと繋がること懸念される事柄について、スモール・グループ Fac ができるかぎり配慮する為に、傾聴訓練のセッションで得た情報を基に、スモール・グループ Fac とメンバーとの意図的なマッチングを行った。具体的には、言語面でのサポートが必要な留学生のメンバーがいるグループでは留学生のスモール・グループ Fac が担当し、また異性に苦手意識を持つ女性メンバーがいるグループを女性のスモール・グループ Fac が担当した。さらに男女の偏りを少なくするため、予め男性の少ない2つのグループでは男性のスモール・グループ Fac が担当した。

この意図的マッチングによりスモール・グループの安全感・安心感を高めることができたと思われる。スモール・グループ Fac 側としても、メンバーの特徴や懸念される事柄を、予め意識化または把握しておくことで、グループ、メンバーへの自分自身の関わり方・振舞い方を事前にある程度考えることが出来た。そのことにより、スモール・グループ Fac 自身に気持ちのゆとりが生まれ、各グループへ比較的ポジティブな影響を及ぼしたのではないかと考えられる。

しかし結果的には、ドロップアウトするメンバーも少なからずいた。ドロップアウトは、それをするメンバーにとっては、自分自身が脅かされる可能性のあるテーマやグループから距離を取り、自分自身を守るために比較的とりやすい防衛手段であるという一面も持っている。そのため、一概にドロップアウトを防止することがよいと言うことは出来ない。本方式では意図的マッチングを、ドロップアウトの出来得る限りの防止へとつなげることを考慮して実施したが、実際にはドロップアウトすることの出来る構造は残っており、メンバーの重要な防衛手段となっていたことが窺える。今後は、ドロップアウトの防衛手段として的一面を重視しつつも、その出来る限りの防止をさらに様々な面から検討していくことが必要だと思われる。

(3) テーマの事前調査の導入について

テーマセッションで扱うテーマの設定において、森園・野島(2006)では、グループ初参加者や青年期である学生が多いというメンバーの特徴を踏まえた、身近で語り

やすく、そして重要だと思われるテーマを用意した。〈テーマ設定法〉を用いたそれ以降のコラボレーション方式において、同様に Fac 側がテーマを用意している。

一方、本方式ではテーマセッション前に、テーマの事前調査を行うことによって、実際にグループに参加するメンバーの意識や希望を尋ねた。そしてそこから得られたものと、これまで扱われてきたテーマ（森園・野島，2006；野島・江ら，2008）を十分に参考にしながら、安全感・安心感の高いと考えられるテーマを設定した。

この事前調査の導入においては、2つのねらいが挙げられる。1つ目は、メンバーがスモール・グループにおいてどのようなテーマをめぐり、話をすることや聴くことがしたいかを把握し、メンバーの興味関心に沿い、語りやすいテーマを設定することである。2つ目は、メンバーのグループに対する参加意識を高めるといったものである。事前調査を行うことで、テーマの設定がスモール・グループ Fac によって一方的になされるものではなく、メンバーの希望が反映されているという感覚や、主体的にグループへ関与しているという感覚、積極的に共に授業を作っているという感覚を強めることが出来たと思われる。

事前調査の結果、最終的にはこれまで〈テーマ設定法〉で取り上げられてきたものと同様のテーマも多く選ばれた。このことは、これまで扱われてきたテーマが、その多くが青年期後期にあたるメンバーにとってふさわしいテーマであるということを変えて確認することとなった。

また、テーマセッション前に7セッション全てのテーマを用意したが、毎セッションの1週間前のグループSVで、メンバーやスモール・グループの様子等を考慮しながら、用意したテーマがふさわしいものかどうかの検討を行った。その結果、冬期休暇を挟んだ年頭のセッションでは「今年の抱負」というテーマが採用されるなど、その時々で、よりメンバーやスモール・グループに適したテーマを柔軟に選択することができたと思われる。

2. 研修としてのスモール・グループ Fac 体験について

初めてSEGのFac体験を行う上で、傾聴訓練と意図的マッチングを導入したことにより、FacCaとしては、スモール・グループのテーマセッション前に気持ちの準備をし、余裕を持って臨むことができた。そして、それが各スモール・グループにおいてFacCa及びメンバーの安全感・安心感を高めることにつながっていたと思われる。

Fac養成・研修という視点から見ると、この新たな取り組みはファシリテーター・トレーニングとしての安全

感をより高める装置として機能したように思われる。また、FacCaが新たな取り組みや工夫を試行錯誤し、お互いに、またはグループSVなどの中で検討することを通して、SEGのエッセンスやファシリテーションをより深く理解し、習得することができたと思われる。すなわち、工夫の考案・試行錯誤の過程そのものにFac養成上の意義があるのではないだろうか。この工夫・試行錯誤によって、メンバーにとってグループがどうあるべきか、どうファシリテートしていくのがメンバーにとってよいのか、といったファシリテートしていく上で根幹となる部分を考える、という経験をより深いフェーズで出来たのではないと思われる。また傾聴訓練によるメンバーの特徴・様子の把握を行ったことや、テーマの事前調査を行ったことによって、メンバーの持つ個性や多様性を肌で感じやすかったように思われる。FacCaにとって、メンバーの多様性に触れられるようになること、メンバーの理解についてさまざまな視点を得ることは、グループをファシリテートしていく上で重要な役割を果たすと考えられる。

5つのスモール・グループはそれぞれの展開をみせ、どのグループにおいても充実したスモール・グループFac体験ができた。グループSVにおいて他のグループの動きやそれに対するベテランFacのアドバイスを聞くことや、任意の時間にFacCa同士で集まり、各々のファシリテートなどについて気になる点を互いに話し合ったことが裏で支えていたことは大きいと思われる。各セッション前の十分な検討やセッション後の丁寧なフォロー、またFacCa同士の連携の重要性を強く感じた。

3. 今後の課題

本方式では導入に傾聴訓練を用いたが、学習的、技法的側面が強く、テーマセッションが始まる時に多少の構えや固さをつくってしまった可能性がある。「遊び」的な要素も取り入れ、テーマセッションに身構えることなく入れるような工夫も必要と考えられる。

また意図的マッチングにおいて、メンバー同士の特性などを考慮してグルーピングを行ったが、やはりそれだけでは限界がある。そのためグループSVによって必要な介入や働きかけを意識化していくことが、心理臨床の初学者であるスモール・グループFacには必要不可欠だと思われる。

これらの知見を活かしFac養成方法が今後さらに発展し、メンバー及びFacCaが豊かな体験をできることを望みたい。

引用文献

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), 257-268.
- 野島一彦・伊勢谷凡子・森園絵里菜 (2006). 「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, 7, 1-8.
- 野島一彦・金子周平・金 鉉喜・曾 小瑩 (2004). 「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, 5, 1-7.
- 野島一彦・桂木 彩・篠原光代・二ノ宮英義・原田絵美子・吉田眞美・李 曉霞 (2007). 「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 九州大学心理学研究, 8, 175-183.
- 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」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・江 志遠・星野 希・松本 文・三塩新人・宮本純子・カサリナ シン イェ リ (2008). 「コラボレーション方式 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 - <テーマ設定法> を中心に - 九州大学心理学研究, 9, 163-170.
- 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.
- Rogers, C.R. (1970). Carl Rogers on Encounter Groups. Harper & Row.