九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

「複数コ・ファシリテーター方式III」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

野島，一彦
九州大学大学院人間環境学研究院

金子，周平
九州大学大学院人間環境学府

金，鉉喜
九州大学大学院人間環境学府

曾，小榮
九州大学大学院人間環境学府

https://doi.org/10.15017/3565

出版情報：九州大学心理学研究. 5, pp.1-7, 2004-03-31. 九州大学大学院人間環境学研究院
バージョン：
権利関係：

Kyushu University Psychological Research
2004, Vol.5, 1-7

「複数コ・ファシリテーター方式Ⅲ」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

野島　一彦　九州大学大学院人間環境学研究院
金子周平・金　鉉喜・曾　小榮　九州大学大学院人間環境学府

A trial of facilitator training for structured encounter group by "Several Co-Facilitators Method Ⅲ"

Kazuhiko Nojima (*Faculty of human-environment studies, Kyushu university*)
Shuhei Kaneko, Kim Hyeon-Heui and Xiaoying Zeng
(*Graduate school of human-environment studies, Kyushu university*)

This article is a practicing research by which the facilitator training of a structured encounter group by "Several co-facilitators methods Ⅲ" is attempted. Three trained facilitators and an experienced facilitator took charge of a structured encounter group. The past methods of training facilitator were improved, and the method of "Co-facilitator's originally making the program" was adopted for the first time. The composition of the group, the process of the group, and the experience of Co-Facilitator was described. And a peculiar point of this method was identified, compared with some past methods. It was able to be concluded that Co-Facilitator method Ⅲ was useful as the method of training facilitator. In addition, the improvement point of this method was discussed.

Keywords: "Several Co-Facilitators Method Ⅲ", facilitator training, structured encounter group, original program by Co-Facilitator

Ⅰ　はじめに

近年，学校や病院などの臨床現場では，集団精神療法，心理劇などの様々なグループ・アプローチが行われ，個人へのアプローチと同様にそのニーズが高まっている。中でも構成的エンカウンター・グループ（Structured Encounter Group SEG）は教育現場を主とした多くの現場で実施されており（例えば．川端，2002；木村，2002；三木，2002），最も需要の多いグループ形式の一つと言えるであろう。しかしSEGのファシリテーター（Facilitator，以下Fac）を養成する方法を扱った研究は非常に少ない。近年では筆者らの知る限り，大学院生を対象にしたFac養成の方法を扱った野島らによる一連の報告（野島・内田，2001；野島・吉岡・高橋・三谷，2002；野島・西・藤松・山田；2003）があるのみである。

ちなみにベーシック・エンカウンター・グループを含めたエンカウンター・グループの（大学院における）ファシリテーター養成については，野島（2003）が述べている。

従来のFac養成方法は，Fac候補者たちがグループに陪席したりメンバーとして参加するなどが主であったが，野島ら（2001）は新しいFac養成方法を提示している。Fac候補者たちはコ・ファシリテーター（以下CoFa）としてベテランFacと同じSEGを担当するFac養成方法である。この「CoFa方式」と呼ばれる養成方法では，CoFaたちはベテランFacのグループの進め方の観察，メンバーたちの様子の観察をするとともに，メンバー達にフィードバックをしたりする機会等も与えられることが特徴的である。

この「CoFa方式」では，CoFaが体験学習する内容をより豊富にするために，これまでいろいろな工夫が行われてきた。その推移（やり方とCoFaの体験）をまとめると次のようである。

i．「コ・ファシリテーター方式」（野島・内田，2001）

ベテランのFacとCoFaが共同してグループを担当する。CoFaの体験学習としては，セッションの共同グループ担当を行うことによって，①Facの進め方の観察，②スモール・グループの観察，③メンバーの観察，④メンバーとしての参加しながらの観察，⑤観察してのフィードバックを行うこと，などが記述されている。またプレ・ミーティングでのプログラムの準備をすること，ポスト・ミーティングでセッションの中での体験を意識化・言語化することによって，グループやメンバーについての理解を深める体験も記述されている。

ii．「複数コ・ファシリテーター方式」（野島・吉岡・高橋・三谷，2002）

ベテランのFacと養成される複数のCoFaが共同して

グループを担当する。野島・内田(2001)で報告された体験学習に加え，「複数CoFa方式」では，①複数のCoFaが同時に多面的な役割（進行役・アシスタント・メンバー・観察者）を分担できること，②相互に支えあうことができること，③グループを多角的な視点から見て，コメントすることができること，などが特徴として挙げられている。

iii.「複数コ・ファシリテーター方式Ⅱ」（野島・西・藤松・山田，2003）

ベテランのFacと複数のCoFaが＜ローテーション形式＞でグループを担当する。野島・吉岡・高橋・三谷(2002)で報告されたものに加えて，「複数CoFa方式Ⅱ」では，①実践とモデリングの相互作用による効果的な学習，②担当者が違うことによる，グループの進行や雰囲気の違いを認識できる機会，が体験学習として挙げられている。

今回われわれは，より効果的かつ学習内容の豊富なFac養成方法を求めて，さらなる改良を行った。「複数CoFa方式Ⅱ(野島ら，2003)」と同様に，ベテランFacと複数のCoFaが＜ローテーション形式＞でセッションを担当するのに加え，＜CoFa自身が担当セッションのプログラムを独自に作成する＞方式である。これを「複数CoFa方式Ⅲ」と呼ぶことにする。この方式では，CoFaはベテランFacのアドバイスを受けて，担当するセッションのエクササイズの選定やプログラムの構成を行うことが求められた。これまで報告されてきた「CoFa方式」では，グループを実践する前の準備段階，特にプログラムの作成はベテランFacが行ってきた領域であった。しかし今回はCoFaも独自のプログラムの作成を行うことによって，グループの体験からより多くのことを学ぶことができると考えられたのである。

本稿では，この「複数CoFa方式Ⅲ」によってFac養成を行ったグループのプロセス，CoFaたちの体験を報告し，主にCoFaの体験学習内容について考察を行なう。

Ⅱ　ファシリテーター養成が試みられたグループの構成

このたびFac養成が試みられたグループは，ある年の学部の授業「グループ・アプローチ論演習」（5限目，90分間，プレイルーム）の中の8コマ。メンバーは，学部生，聴講生等である。参加人数は平均30名，年齢は19～53歳，平均24.42歳（SD＝8.21）であった。Facは授業の担当教官のベテランFac, CoFaは大学院生3名（A，B，C：SEGのメンバー体験1回以上，非構成的EGのメンバー体験1回）。

リサーチとして，メンバーにはグループの第1セッションの直前と最後の第8セッションの直後に『参加者カード』への記入が求められた。また毎セッション後には『セッション・アンケート』への記入が求められた。グループ直前の『参加者カード』では，グループへの参加動機・期待・不安等が自由記述で問われ，グループへの参加意欲度と期待度が7段階評定（1：まったくない～4：どちらでもない～7：非常にある）で問われた。グループ直後では，グループへの感想・意見・要望などが自由記述で問われ，グループへの満足度が7段階評定（1：非常に不満～4：どちらともいえない～7：非常に満足）で問われた。『セッション・アンケート』ではグループ，自己，Facなどについての自由記述とともに，セッションへの魅力度が7段階評定（1：まったく感じない～4：どちらでもない～7：非常強く感じる）で問われた。

FacとCoFaは従来の「CoFa方式」と同様に，毎回のセッション前にプレ・ミーティングを行ない，エクササイズの確認・打ち合わせ等を入念に行なった。同様にセッション後には毎回ポスト・ミーティングを行ない，そこではメンバーが記入した『セッション・アンケート』のチェック，感想，反省等のディスカッションを行なった。尚，メンバーの了承を得た上で，ビデオカメラによる録画をグループの記録として行なった。

Ⅲ　グループ・プロセスとCoFaの体験

1. 参加前の気持ち

37名のメンバーの参加意欲度（7段階評定）は平均5.24（SD＝0.89），期待度は平均4.88（SD＝1.01）であった(Fig.1)。CoFaの参加意欲度／期待度はAが5／5, Bが6／5, Cが5／5。自由記述に書かれた内容は，A：CoFaとしての参加なのでうまくやれるかどうか不安があるが，積極的にやっていきたい。全体の流れや一人ひとりの動き，Facの役割などを勉強できればいいと思っている。またプログラムなどを工夫しながらやっていきたい。B：初めてのCoFa体験なので緊張，不安が大きい。しかし自分で考えたプログラムを実際に行うことに喜びと期待がある。他の人がセッションを担当する時はしっかり観察したいと思う。C：メンバー体験は数回あるがCoFaとしての経験がないので非常に不安です。これからグループを担当することが近づいてくると落ちつかない気持ちです。

2. グループ・プロセス

●第1セッション：オリエンテーション・導入

（参加者36名，担当はベテランFac）

[セッション内容]　オリエンテーション。参加者カード記入。CoFaの紹介。導入（マン・ウォッチング→マッ

サージ→背中合わせ→5つのイメージ・フィードバック→直撃インタビュー→自己紹介)。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.69（SD＝0.79）

〔セッションへの魅力度（7段階評定）は，第1セッションから第8セッションまでまとめてFig.1に示す。〕

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度はA：6，B：6，C：4。自由記述ではA：小グループの人数が1人→2人→6人となっていったのでエクササイズに入りやすかった。オブザーバーとしての役割を意識したままグループに入ったので，メンバーの動きが見えた感じ。Facは自己開示しながらうまくフィードバックしていた。／B：次回は自分がセッションを担当するので，参考にするためにFacの動きを見ていたが，最も驚いたのは「テンポの良さ」であった。オブザーバーとしての視点から多くの点が学べた。／C：メンバーは明るく積極的に取り組んでいた。Facは楽々とグループを進めているような感じだった。自分はオブザーバーとしての役割を十分果たしていないように思い，気になった。

●第2セッション：自己主張・表現訓練

（参加者32名，担当はB）

[セッション内容]　マン・ウォッチング→デモンストレーション→話題のしりとり→押し売り→友人への自己表現（ロールプレイ）→CoFa・Facのフィードバック。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.47（SD＝0.76）

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度は担当のB：7，A：5，C：5。自由記述では担当のB：開始前の緊張に比べると割と落ちついて進めることができた。自分の考えたエクササイズの組み合わせを実際にメンバーにしてもらったことで，セッションの狙いを理解してもらえたように思った。しかし進め方やコメントは不適切でなかったかなど，気がかりな事はたくさんある。／A：オブザーバーとして一歩離れて全体の様子を見ることができた。セッションの担当者は，はっきりとした口調で十分な説明をしていて全体的に安定していたと思う。／C：かなり緊張している様子だった。デモンストレーションの時は，打ち合わせが不十分であったかもしれないと感じた。今後はCoFa同士の打ち合わせをもう少し丁寧にした方が良いと思った。

●第3セッション：自己理解

（参加者35名，担当はA）

[セッション内容]　進化ジャンケン→今やりたいこと（紙に書く）→CoFa・Facのフィードバック。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.21（SD＝1.32）

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度は担当のA：5，B：5，Cは欠席。自由記述では担当のA：緊張していて動きにくく，プログラムを進行させるのに精一杯だった感じ。自分の感じたことを素直に表現するのが難しかった。ウォーミングアップが足りないままで，まだ心も体も盛り上がっていないまま本番に進んだ気がする。／B：最初は動きが鈍い感じだったが，次第にグループそれぞれの雰囲気が見えてきた。セッションの担当者はメンバーたちをじっくり見守っていたと思う。オブザーバーとしては集中力が続かず，疲れた感じがした。メンバーは疲れていないのだろうか。／C：欠席。

●第4セッション：積極的傾聴訓練①

（参加者27名，担当はC）

[セッション内容]　傾聴の説明→デモンストレーション→＜簡単な受容＞の実習→デモンストレーション→＜簡単な受容＞＋＜くり返し＞→CoFa・Facのフィードバック。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.59（SD＝0.84）

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度は担当のC：6，A：5，B：5。自由記述では担当のC：かなり緊張しており，時間のことも気になり，自分が固まっているような感じがした。進行することばかりに気が向き，もっとメンバーとのコミュニケーションをすべきだった。ベテランFacの介入はとても助かってホッとした。／A：セッションの担当者は，もう少しフィードバックを入れて，自分の気持ちを伝えた方がメンバーとの親密感の面で良かったと思う。エクササイズの説明はきちんと為されていたし，自然な動きをしていたと思う。／B：マイクの音量が小さかったのか，声が届いていない場面があったが，テンポよく落ちついてできていたと思う。メンバーはザワザワして耳を傾けていない感じがした。オブザーバーとしてはちょっと落ちつき無く動き回りすぎたかもしれない。

●第5セッション：積極的傾聴訓練②

（参加者26名，担当はB）

[セッション内容]　＜明確化＞の説明→デモンストレーション→実習→＜支持＞の説明→デモンストレーション→実習→CoFa・Facのフィードバック。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.50（SD＝0.71）

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度は担当のB：5，A：6，C：6。自由記述では担当のB：メンバーが自分の話を聞いているのかどうか分からない感じがして不安になった。最初はメンバーたちが進み始めたのを自分が止めてしまった感じがした。自分の気持ちに正直なコメントなどはできたと思う。／A：フィードバックやコメントがうまかった。適切なところで，その場での気持ちを素直に伝えていて安心感があった。フィードバックの仕方やタイミングは難しいと思った。／C：やっとCoFaの役割について理解でき，自然な動きができたと思う。担当者はあまり緊張しておらず，とても上手に支持したり見守ったりして感心した。メンバー全員の参加意欲が高く，とても積極的に動いていた。

●第6セッション：積極的傾聴訓練③

（参加者32名，担当はA）

[セッション内容]　＜質問・リード＞の説明→デモンストレーション→実習→CoFa・Facのフィードバック。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.59（SD＝0.76）

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度は担当のA：5, B：5, C：6。自由記述では担当のA：合間合間にコメントを入れるのが難しいと感じた。またメンバーにフィードバックをする時間をもう少し取れれば良かった。自分の声がメンバーに伝わっているか確認しながら話した。セッションの最後のまとめのコメントが特に難しかった。／B：エクササイズの進め方にちょっとした間違いはあったものの，全体的にはうまく流れていたし，担当者も落ちついていたと思う。シェアリングの時間が短めだったように感じた。／C：CoFaの役割に慣れてきた。セッションはゆっくりとした雰囲気で行われていたと思う。担当者もスムーズに進めていたと思う。

●第7セッション：自己開示

（参加者25名，担当はC）

[セッション内容]　担当のCが今現在の気持ちを語る→「大切な人」などを語り合う→ゲーム（人生観・価値観について）→CoFa・Facのフィードバック。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.80（SD＝0.87）

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度は担当のC：6，A：5，B：6。自由記述では担当のC：エクササイズのつながりの所ではメンバーに「いきなり」という感じがあったようで，もっとスムーズにすればよいのかなあと思った。前回と同じミスをしないようにと思い，最初はとても緊張したが，次第に落ち着くことができた。／A：自己開示というテーマのおかげか，自分を語ることがとても楽だった。担当者はとても落ちついていて，はっきり率直に語っていたと思う。まずFacが自己開示をしてくれたことが，安心感と親しみを与えていたと思う。／B：最初，担当者はバタバタしていたように見えたが，「自己開示の率直さ」がすばらしく，グループを促進させることができていたと思う。メンバーとして参加して自己開示をうまくでき，満足できたセッションだった。

●第8セッション：信頼・まとめ

（参加者28名，担当はベテランFac）

[セッション内容]　マン・ウォッチング→ロイヤル・マッサージ→ブラインド・ウォーク→トラスト・ゲーム→「信頼感の獲得」をグループで話し合い。

[メンバーの魅力度]　魅力度は平均5.79（SD＝0.79）

[CoFaの魅力度・感想]　魅力度はA：5，B：6，C：6。自由記述ではA：ベテランFacの説明は分かりやすく，最後にグループが目指すところを説明していただいて，はっきり理解できた。8セッションを通してメンバーとFac, CoFaの関係が作られたように感じた。／B：メンバーとして参加しながらの観察を行っていたが，メンバーや自分について知ることができた。ベテランFacについては，まさに信頼に値する「安定性」をとても感じた。／C：スムーズにセッションを進めていた。最後のまとめはとても明白で8セッションの全体像を見せて頂いたように思った。メンバーは流れの中で落ち着き，楽しい雰囲気であった。

3. 参加後の感想

全セッションを終えてのメンバー（28名）のグループ

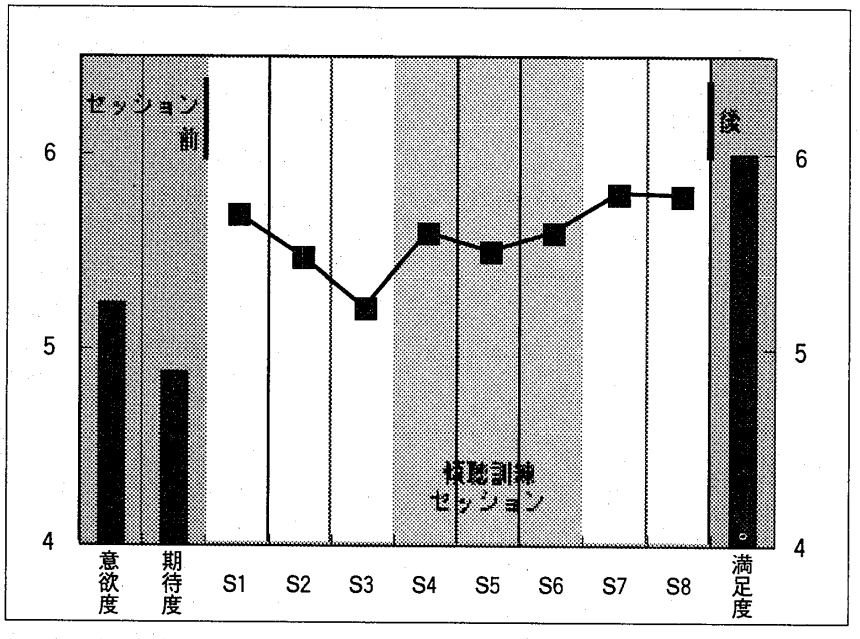

Fig.1　メンバーの参加意欲度，期待度，満足度の平均値，及び魅力度の平均値の推移

への満足度（7段階評定）は平均6.00（SD＝0.74）であった（Fig.1）。CoFaの満足度はA：6，B：6，C：6。自由記述では，A：CoFaとしての参加ということで少し不自由さを感じたが，グループの進行などについて学べてよかった。またグループの力を感じることができた。グループの担当者としてどうコメントするべきかをとても悩んでいたが，たくさんの事を知ることができ満足できた。／B：CoFa体験は私にとって新鮮であり，学ぶところが大きかったと思う。経験的にぼんやり理解したことがたくさんあり，言葉で整理する作業をしたいと思う。また記録のビデオを見て自分の姿，言葉，態度を確認し，さらに成長したいと思う。／C：Facの役割についてひとつずつ理解し，身を持って体験学習ができました。最初の頃はCoFaとしての役割を理解しているつもりだったが，体が思い通りに動いていなかった。しかしセッションを担当してからは気持ちを調整しながらメンバーに注意を向けることができるようになった。

Ⅳ　考　　察

従来の野島ら（2001，2002，2003）によるFac養成方法と比較すると，今回行われた「複数CoFa方式Ⅲ」の特徴は＜担当セッションのプログラムをCoFaが独自に作成すること＞であった。従来のCoFa方式では，先にも述べたようにFacが作成したプログラムをCoFaが実施するという方法をとっていたのである。

「複数CoFa方式Ⅲ」におけるCoFaの体験はどのようなものであったのだろうか。すでに野島らによる一連の研究で報告されている「メンバー・Facを観察することによる学習（野島ら，2001）」，「CoFa，メンバー，オブザーバーという多面的な視点の獲得（野島ら，2002）」「セッションの実践とモデリングの相互作用による学習（野島ら，2003）」などは，今回の試みでもCoFaの体験として感じられ，同様に学習されたと思われる。

よって以下は，「複数CoFa方式Ⅲ」で＜独自プログラムの作成＞が取り入れられたことによるCoFの体験学習内容について詳しく考察を行いたい。またCoFaにとって大きな学習の場であったプレ・ミーティング，ポスト・ミーティングの場についても考察を行いたい。

1．CoFaの体験学習内容について

(1) 独自プログラムの作成

「プログラム作成の為の準備段階の体験」では，CoFaは自分の担当するセッションの目的をグループの中でスムーズに実施するために，既存のエクササイズを組み合わせ，アレンジを加えることが求められた。また時間配分や小グループの人数を決定する為に頭の中で何度もリハーサルをすることが必要であった。これらの試行錯誤の体験により，セッションを担当する体験からより深く学習できたと思われる。例えば，実際はグループのメンバーがCoFaの予想外の動きを見せること，予想していた時間よりも短く，もしくは長く感じられることなど，当然のことを実体験として感じることができたのである。この独自プログラムの作成段階においては，何よりベテランFacからのアドバイスが非常に参考になった。小グループの規模は「始めは少人数で徐々に大人数にする流れ」がよいこと，「セッションの時間は厳守すること」，「担当者から自己開示をし，メンバーへのフィードバックは必ずいれること」などの重要なポイントを指摘され，プログラム作成における基本を理解することが出来たといえよう。エクササイズ集や教科書では学ぶことの出来ない活きた知識を得る貴重な機会であった。何より自分でセッションを工夫できることによる意欲の向上が重要であったと思われる。

(2) 独自プログラムの実施

今回はCoFaが独自のプログラムを準備したことによって，当然それを実施することの意味や体験の仕方も変化してきたと思われる。セッション内のメンバーの反応は，CoFa自身が考えたエクササイズ・時間配分などに対する反応であるという責任感を感じることが出来たのである。このような「メンバーの反応を真摯に受けとめる体験」はCoFaにとって非常に新鮮であった。ベテランFacがCoFaのプログラムに対して最低限の改善点のみを指摘し，基本的にはCoFaの考えを尊重してくれたことが，CoFaがグループを実践する際の自信につながっていた。それがCoFaにとって心の余裕をもたらし，「メンバーの反応を真摯に受けとめる」ための支えとなったのではないだろうか。

ただしCoFaは逆に「メンバーの反応を意識しすぎる」ことにもなりかねない。CoFaの『セッション・アンケート』における記述をみると，グループ担当時のCoFaは，メンバーとして感じる居心地，オブザーバーとして感じるグループの雰囲気を敏感に感じられず，進行具合・コメントの仕方に過敏であったり（セッション2, 3など）メンバーに伝わっているか不安になったり（セッション5, 6など）している様子が見てとれる。CoFaにとってはグループの中でセッションの担当者がどのような状態に陥るかに気づくことができたことが，最も大きな体験だと言えるかもしれないが，この点は今後のFac養成において注意が必要な部分であろう。

(3) ＜ローテーション方式＞による学習

ベテランのFacとそれぞれのCoFaが＜ローテーション方式＞で＜独自のプログラムを作成＞することによって，「他のCoFaのプログラムの組み立て方から学習すること」，「ベテランFac，他のCoFaのプログラムへのメンバーの反応の観察」が可能になっている。CoFaの

『セッション・アンケート』における記述をみると，セッション担当者のプログラムや目的，セッション中の態度に言及したものが多い。例えばエクササイズの時間配分について（セッション6），担当者の自己開示の程度について（セッション1，7）などである。次は自分がセッションを担当するのだという自覚によって，ベテランFacや他のCoFaのプログラムの組み方や進め方からより多くのものを吸収しよう，自分が担当するセッションに生かそうとした結果であろう。お互いが意欲を持って相互に刺激を受けながら学習をできた体験であった。

2. 従来方式と本方式におけるCoFaの役割と体験学習内容の比較・まとめ

従来方式（「CoFa方式」，「複数CoFa方式」，「CoFa方式Ⅱ」）と本方式（「CoFa方式Ⅲ,」）におけるCoFaの役割と体験学習内容をおおまかに比較してまとめるとTable 1のようになる。

3. セッション毎のプレ・ミーティング，ポスト・ミーティングについて

プレ・ミーティングではグループを進行する際のポイントをベテランFacから教わる貴重な機会であった。「セッションの狙いに繰り返し言及すること」「指示・コメント・フィードバックは最小限の言葉で最大限の効果をもたらすように簡潔に伝える」などである。

ポスト・ミーティングでは，メンバーの『セッション・アンケート』をチェックし，スタッフ間で意見交換をする場であった。ベテランFacとCoFaが同じセッションで異なる役割を取っているため，「CoFaの感想」で担当者が気づいていない点を他のCoFaが指摘している部分（特にセッション2，4，6）がほとんどのセッションで見られる。またベテランFacからも重要な指摘が多くあった。一つの例をあげるならば，CoFaがエクササイズを行う前にメンバーに提示していた時間を延長したことについて，「メンバーは，時間枠という安全弁によって守られるため，無闇に時間を延長してはならない」というベテランFacの指摘である。これらのミーティングでは，CoFaがプログラムの進行状況にだけとらわれず，グループの全体像について学習するために，複数の視点からの指摘を吸収できる最も重要な時間であったと思われる。

4. まとめと今後の課題

本稿では「複数CoFa方式Ⅲ」によるFac養成の報告とその考察を行った。その考察をまとめると，①「プログラムを独自に作成する準備段階の体験」から多くを学んだと考えられる。また，②自らがそのプログラムを実施することで「メンバーの反応を真摯に受けとめる体験」もより強く感じたと思われる。さらに，③ベテランFacと3人のCoFaがこの作業を<ローテーション方式>でおこなうことによって「他の担当者のプログラムの組み立て方から学習すること」「他の担当者のプログラムへのメンバーの反応の観察」も行われたと考えられる。全体的には，自分がセッションを担当するのだという自覚や責任感を持つ体験，それによる意欲の向上がみられた。

これらの内容を見ると，CoFaが独自のプログラム作成をすることによって，かなり実践的な学習までが可能

Table 1
従来方式と本方式におけるCoFaの役割と体験学習内容の比較・まとめ

CoFaの役割	CoFa個人の体験学習の内容	i	複数CoFa方式であることによる学習	ii	iii	iv
観察者	ファシリテーターの進め方の観察 スモール・グループの観察 メンバーの観察					
メンバー	メンバーとして参加しながらの観察					
コメンター	観察を通してのフィードバックをする体験		複数の視点からのコメントを行い，相互に学習する体験			
グループの進行担当者	進行を自分で行う体験		他の担当者の進行を観察すること			
プログラムの作成者	プログラムを独自に作成する準備段階の体験		他の担当者のプログラムの組み立て方から学習すること			
	メンバーの反応を真摯に受けとめる体験		他の担当者のプログラムへのメンバーの反応の観察			

※iはCoFa方式（野島ら，2001），iiは複数CoFa方式（野島ら，2002），iiiは複数CoFa方式Ⅱ（野島ら，2003），ivは本研究の複数CoFa方式Ⅲ

になっていることが分かる。「複数 CoFa 方式Ⅲ」によるこれらの体験や気づきは，ほとんど SEG の Fa たちが準備段階からグループ終了後までに体験するものと同じであるように思われるのである。

しかし，それだけに CoFa の体験学習の弊害についても十分に意識しておく必要がある。例えば上記の「メンバーの反応を意識しすぎ」てしまう点などである。体験する内容は非常に豊富であるが，それを体験する CoFa はまだ経験が乏しいために正面から受けとめることができなくなる可能性がある。

今後の Fac 養成方法にさらなる改善を行って行くと共に，さらなるきめ細やかなベテラン Fac のスーパービジョンや指導が必要である。

引用文献

川端久詩　2002　中学校相談学級における構成的グループ・エンカウンターに関する実践的研究―自尊感情の変化に関するパイロットスタディー―．日本カウンセリング学会第35回大会発表論文集，219.

木村正男　2002　学級経営に生かす構成的グループ・エンカウンター．岐阜大学心理教育相談研究，1，18 - 26.

三木哲也　2002　看護学生を対象とした構成的エンカウンター・グループの事例―看護学校の心理学授業での継続的エンカウンター・グループの試み―．上智大学臨床心理研究，24，17 - 23.

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，2，43 - 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.

野島一彦　2003　エンカウンター・グループのファシリテーター養成．　村山正治編，「現代のエスプリ」別冊　ロジャーズ学派の現在，228-235.

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.