

多面的な役割体験を重視した構成的グループのファシリテーター訓練の実践報告

古賀, なな子
九州大学大学院人間環境学研究院

木場, 典子
鹿児島県こども総合療育センター

山田, 悠未
医療法人コミュニテ風と虹のぞえの丘病院

池田, 千晶
医療法人コミュニテ風と虹のぞえ総合心療病院

他

<https://doi.org/10.15017/4777943>

出版情報：九州大学総合臨床心理研究. 13, pp.33-39, 2022-03-22. 九州大学大学院人間環境学府附属総合臨床心理センター

バージョン：

権利関係：

多面的な役割体験を重視した構成的グループのファシリテーター訓練の実践報告

古賀なな子 九州大学大学院人間環境学研究院 / 木場典子 鹿児島県こども総合療育センター /
山田悠未 医療法人コミュニテ風と虹のぞえの丘病院 / 池田千晶 医療法人コミュニテ風と虹のぞえ総合心療病院 /
金子周平 九州大学大学院人間環境学研究院

要約

本稿は、一連のファシリテーター訓練の中でも基礎に位置付けられ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プログラムを本山・永野（2008）や野島（2016）の考えを参考にして行った経過報告とその効果に関する考察を目的としている。効果検証のために、訓練の前後でファシリテーター機能自己評価尺度（金子ら，2021）を測定した。対象者は、訓練を希望する大学院生及び修了生14名で、ローテーションでファシリテーターを担当した。セッション後には、グループ構造の設定、ウォーミングアップやエクササイズの意図、倫理的配慮、構造や枠の設定、個人への対応などを振り返った。訓練前後において、尺度得点は上昇し、本プログラムにおける一定の効果が示された。比較群のない効果検証であるため、考察では、実践の経過報告の内容からその効果の要因を仮説的に検討した。ファシリテーター機能の上昇には、メンバー体験、体験の言語化、メンバーからのフィードバックが関係するといわれている。本訓練において特徴的であった、セッション後の振り返りが、自分の体験と向き合い消化する時間となりえたために、対象者の Fac. 機能の自己評価が向上したと思われる。

キーワード：構成的エンカウンター・グループ、ファシリテーター訓練、実践報告

I. 問題と目的

1. 構成的グループとファシリテーター訓練

構成的エンカウンター・グループは、1950年代から60年代に発展してきた Lewin, K の感受性訓練やその流れを汲む T グループ、Moreno, J. L. の心理劇等に由来する Perls, F. S. のゲシュタルト・グループの構造化されたワーク（Stevens, 1971）、Schutz, W. のエンカウンターや感受性訓練（Schutz, 1989/1991）などを組み合わせ、日本で命名された構造化グループの一種である。國分（1981）や野島（1985）によって実践研究が行われ、学校教育や看護師などの対人援助職の実践が数多く行われてきた。國分（1981）は、構成的エンカウンター・グループについて、「集団体験による自己成長」を促進する目的があり、「人工的・契約的なグループの中で本音の自分を発見し、それに従って生きる練習をする場である（p.10）」と説明している。つまり比較的精神的な健康度を保っている人たちが参加する、自己成長のためのグループ（Growth Group）の一種であり、治療グループ（Therapy Group）ではない。この種のグループがファシリテーター訓練の初期段階に用いられるのは、「プログラム（エクササイズや課題）が定型化すれば、熟練者でなくても展開できる（p.7）」と指摘されている側面が大きいであろう。全てを臨機応変に捉え、対応をしなければならない非構造化グループよりは、これまでの実践の中で行われてきたプログラムの構造と設定に、良くも悪くも、スタッフとメンバーが依存することができるためであろう。

エンカウンター・グループのファシリテーター（Facilitator, 以下 Fac.）養成は、複数コ・ファシリテーター方式（野島ら，2004）や倉戸ら（2006）のシステマティックな教育など、大学院のカリキュラムと同時進行で行われてきている。野島（2016）も、大学院2年間にわたる系統的な Fac. 養成プログラムを紹介しており、一連の訓練の基礎段階として構成的エンカウンター・グループの Fac. 養成プログラムが位置づけている。

2. 構成的グループ・ファシリテーター訓練プログラム

野島（2016）は、メンバー体験と Fac. 体験の両方を尊重しており、数多くの体験ではなく、体験したことを意識化・言語化したりフィードバックを受けたりすることを重視している。長期的に見れば、さまざまなグループのメンバー体験とスタッフ体験の両方を経験していくことが、Fac. の成長には必要だと思われる。しかし、バランスの取れた訓練を受ける上では、メンバー体験と Fac. 体験を短期的にも体験することが重要である。本稿で取り上げる Fac. 訓練の実践は、本山・永野（2008）が報告したファシリテーションを学ぶ者たちがセッション毎にローテーションで Fac. を担当する方法を取り入れて行っている。こうした形式はもはや珍しくはないが、まだ Fac. 訓練の効果と意義が十分に検討されているわけでもない領域である。つまり、本稿で取り上げる訓練プログラムは、①メンバー体験と Fac. 体験の両方を行うこと、②訓練を受ける対象者がローテーションで Fac. を担当すること、③約3か月と短期であるために、学生や初学者の社会人を対象にできる訓練モデルであること等を特徴としたプログラムである。

特にプログラムの効果研究は、それを数量的に測定するツールが開発されてきていなかったことから、研究が進んでこなかった。よって Fac. 養成の実践報告が行われるのみであった。本研究で議論する Fac. 訓練プログラムは、尺度を用いた効果検証を実施することができたため、まずは基礎的な研究として、その効果をプログラム実践の経過報告と組み合わせて理解する必要があると考えられた。

3. 本研究の目的

本研究では、まず初学者向け構成的エンカウンター・グループの Fac. 訓練の実例を報告する。Fac. 基礎訓練の効果検証を量的な側面から明らかにし、その効果について経過報告の内容から仮説的に考察することを目的とした。

II. 方法

基本的なグループを行う力を身につけることを目的に、グループ・プロセスの理解や、基本的なファシリテーション、エクササイズやワークの種類、エクササイズの進行時の配慮ポイント、メンバーの理解の視点、Fac.の自己開示やデモンストレーション、フィードバックについて学ぶ構成的エンカウンター・グループのFac.訓練プログラムを実施した。

1. 対象者

対象者は、訓練を希望する大学院生及び修士生14名（男性2名、女性12名）であった。

2. 実施期間

毎週1回（90分）、全10回（X年秋～3ヶ月）のセッション（以下、Ses.）であった。

3. 基礎訓練の構成

1 Ses.の中で、（1）50分程度で構成的エンカウンター・グループのメンバー体験をし、（2）残りの30分でFac.についての振り返りや相互フィードバック、理論学習を行った。

全10 Ses.の内、前半のSes.1～6では、（1）『自己理解』、『自己主張』、『自己表現』、『傾聴』、『自己理解・他者理解』、『信頼』をテーマとした構成的エンカウンター・グループを行い、対象者はメンバー体験をした。Fac.は主催の30代男性Aであった。（2）メンバー体験後には、グループの構造度の設定、ウォーミングアップ等の構成の意図、CoFac.との協働、メンバーが安心できる教示の仕方等についてFac.が説明した。またFac.に対してメンバーがフィードバックを行った。

後半のSes.7～10では、（1）『協力』、『自己理解』、『他者と意見を調整する』、『意思決定』のテーマで、対象者2～3名がエクササイズの構成を考案しFac.を担当した。エクササイズの考案については、Fac.担当者のみ事前に、訓練を主催したAに助言を受けて構成した。（2）メンバーおよびFac.体験後は、エクササイズの難易度や倫理的配慮、時間や枠の設定、個人差への対応など、考案から実施までに生じた、Fac.担当者の疑問や迷いを全員で振り返る時間となった。

4. 効果検証

Ses.1の前とSes.10の後に、3因子21項目からなるファシリテーター機能自己評価尺度（Self-Assessment Facilitator Functions Scale：SAFFS）（金子ら、2021）を用いて測定した。

5. 倫理的配慮

倫理的配慮として、質問紙の回答は匿名であり個人が特定されることは無いこと、本研究における利益相反はないこと、データの保管方法および保管期間と破棄について口頭及び紙面にて説明を行い、同意を得られた上で回答を求めた。

III. 経過

1. セッション1

始めにFac.が自己紹介とプログラムの目的の説明を行った。また、Ses.前にSAFFSへの回答を求めた。

（1）メンバー体験

テーマは『自己理解』で、参加者は12名であった。まず、マンウォッチング（1人で歩き回り、目があったメンバーと会釈、ハイタッチをする）の後、ロイヤルマッサージ（2人一組となり、一方が指定した箇所をマッサージし続け、今の気分を2人で自由に話す）を行った。続いて、バースデーチェーン（誕生日順に並ぶ）の後、このグループで呼んでほしいニックネームを、それぞれの好きな色のクレヨンで記入し、名札を作成した。2人一組を作り、1分間ずつ相手についてインタビューを行い、役割交代をして同様に行った。次に先ほどのペアのまま2組ずつ4人で小グループを作り、他己紹介を行った。最後に、全体の輪に戻り1人一言ずつ感想を述べ、Fac.からフィードバックを行いセッションは終了した。

（2）振り返り

エクササイズ構成の意図について話題となった。まず、“一人になる”体験をした後に、2人、4人、全体へと広がっていく体験をするための構成であったこと、グループ内でのニックネームを付けることで、日常から切り離された特別な場であるという認識をもたせる意図があったこと等がFac.より説明された。

また、時間や話す順番等のグループの構造度についてFac.より説明があった。Fac.の自己紹介や、Fac.より伝え返す質や量を調整することで、安心感をもたせる工夫ができることについても話された。

2. セッション2

（1）メンバー体験

テーマは『自己主張』で、参加者は14名であった。まず、何でもバスケット（メンバーの数より1つ少ない椅子を用意し、出されたお題に該当する人のみが席を移動する）を行った。続いて、隣同士で2人一組を作り、1分間ずつ、ぐしゃっと丸めた紙（紙礫）を「No」と言って相手の椅子に投げるエクササイズを行った。相手は投げられた紙礫を拾って渡し、投げる側と拾う側で役割交代も行った。お互いに感想を言い合いFac.もその様子についてフィードバックした。ナンバリングした後、先ほどとは別の2～3人一組を作り、一方が3分間商品の押し売りを行い、もう一方は可能な限り断り続けるエクササイズを行った。Fac.の教示で、普段の自己主張も踏まえて感想を互いに話し合った。最後に、先ほどのペアのまま2組ずつで小グループを作り、1分半ずつ「私の自慢」を行った。

（2）振り返り

紙礫のエクササイズについて、「No」という日常では使わない言葉にした意図や、Ses.2というタイミングで自己主張というテーマを設定した理由について、Fac.より説明があった。また、ソーシャルスキルズ・トレーニングとの違いや、一般的にエンカウンター・グループを行う場合の対象や人数についても話題となった。

振り返りの中で、エクササイズの際に声が小さいメンバーや周囲の様子を伺いながら参加しているメンバーがいた場合の対応について話題となった。エクササイズへの取り組みの様子の中で、エクササイズへ参加することにためらいがある様子が見られる場合には、そのことについてグループ内でシェアリングできれば良く、対象者によっては声掛けやエクササイズの内容

を調整する必要があることが、Fac.より話された。また、CoFac.の役割や連携についても話題となり、分担・協力をしてメンバーの様子を見守ることで、メンバーに対して丁寧な配慮を行うことができることが、Fac.より話された。

3. セッション3

(1) メンバー体験

テーマは『自己表現』で、参加者は12名であった。はじめにFac.よりテーマについて説明があった。マンウォッチング（1人で歩き回り、親しみを込めて挨拶をする）の後、ペアになって椅子に座り、前の人の背中に向かって後の人が相手の名前を呼ぶエクササイズを行った。続いて、目の表情だけで感情を表現する（2人一組）エクササイズ、ジェスチャーで今の気分を表現する（3人一組）エクササイズを行った。最後に、6人グループおよび全体でシェアリングを行った。

(2) 振り返り

今回のエクササイズの構成として、始めは声の自己表現から始まり、目、体と移行していく順番は、場が暖まることで安心感を得られる意図があったことが説明された。その他、感想をシェアリングする際の人数や時間の枠組みについて、話題になった。

また、テーマ設定についての疑問が扱われた。学校領域で行う場合等には事前の情報収集が欠かせないこと、対象者に対する情報収集をすることでおのずとテーマが決まってくること等がFac.より話された。

4. セッション4

(1) メンバー体験

テーマは『傾聴』で、参加者は12名であった。まず、名前順でチェーンを作り、ナンバリングして3人一組を作った。「積極的傾聴」についての資料を配布し、Fac.が説明した。複数のテーマを記した資料の中からメンバーの1人がテーマを選択し、デモンストレーションに参加した。積極的傾聴のなかでも特に、簡単な受容・繰り返し・明確化に焦点化したデモンストレーションが3分間行われた。先程の3人一組で、Speaker, Listener, Observerの役割を決め、3人がすべての役割を体験できるように実習およびシェアリングを行った。Speakerは資料の中から選んだテーマについて語り、Listenerは簡単な受容・繰り返し・明確化を用いた傾聴を行った。ObserverはListenerの傾聴を観察したが、その際、主観ではなく観察したことをシェアリングにて伝えるようにFac.より指示があった。続いて、支持・質問に焦点化したデモンストレーション・実習・シェアリングを同様の手順で行った。最後にFac.より、自分の聞き方を確認すること、メンバーとシェアリングする中で出てきたことのうち、取り入れたいことは取り入れて良いが、そうでないところは取り入れなくて良いことが伝えられた。

(2) 振り返り

デモンストレーションやフィードバックの仕方について話題となった。デモンストレーション時の注意点や、Fac.より伝え返す際の留意点、伝える際の工夫点とその理由等が具体的に示された。また、メンバーの人数により3人に満たないグループがあった場合の対応や注意点についてもFac.より説明があった。

傾聴というテーマに関して、本来は3回に分けて行うことが

多いエクササイズであることや、傾聴訓練への批判や不満があった際の説明の仕方、メンバーが積極的に取り組まない場合の工夫の仕方等が具体的に話され、実際の現場にてFac.を行う場合の困難事例について取り扱われた。

5. セッション5

(1) メンバー体験

テーマは『自己理解・他者理解』で、参加者は10名であった。はじめに、進化じゃんけん（全員赤ちゃんからスタートし、じゃんけんで勝つごとに大人・老人へと進化し、終えた人から抜けていく）を行った。続いて、Open, Blind, Hidden, Unknowで4分割の窓が書かれた紙が配布され「ジョハリの窓」のエクササイズを行った。まず、Fac.がデモンストレーションを行った後、それぞれ1人で「私は」で始める文章を書いた。書いた文章を、ジョハリの窓のうちOpenとHiddenの2つに分類した。Fac.のデモンストレーション後、2人一組でHiddenのうち相手に話せるものについて、2分間ずつ話をした。続いて、形容詞の一覧を参考に相手について話をし、相手が話したことを自分の配布資料のBlindの欄に書き写した。これを役割交代をしてお互いに行った。その後Fac.より、Hiddenの中でも相手に話したことが「自己開示」であり、相手が自分について話したBlindの部分が「フィードバック」であること、それが進むことでUnknowの欄が小さくなることについて話された。その後、金魚鉢方式によるシェアリングを行った。先程のペアがそれぞれ6人グループを2つ作り、それぞれ内側と外側で二重の輪を作った。内側のグループはジョハリの窓についての感想を自由に言い合い、外側のグループは先ほどのペアの相手を観察した。その後、外側のグループより、ペアの相手を観察していて気づいたことを伝えた。内側と外側のメンバーを交代して同様の手順で行った。

(2) 振り返り

金魚鉢方式はシェアリングの一つの方法であることと、この方式でシェアリングを行う場合の教示の留意点が具体的に話された。また資料を配布する際の留意点について、Fac.より具体的に話された。

また、遅刻や途中退室への対応について話題となった。メンバーが欠けている場合、進行上困ることもあるが、遅刻者に他のメンバーを待たせているという罪悪感が生じることや、扱われる話題を避けたい思いで自ら時間を調整し、遅刻や途中退室した可能性も考えられる可能性が考えられるため、基本的には進めていくこと等がFac.より話された。

6. セッション6

(1) メンバー体験

テーマは「信頼する・信頼される」で、参加者は11名であった。まず、背丈が同じくらいの相手と2人一組になり、一方が目をつむり、一方が案内をして部屋中を歩き回る「ブラインド・ウォーク」を行った。役割交代後、両役割の体験についてシェアリングをした。続いて、先程と同じペアで、相手が後傾させる体を後ろから支えるエクササイズを行った。体験後、支える体験、支えられる体験、支えられているときに感じたこと、伝わってきたことについてペアで共有した。全体の輪に戻り、もし全体で共有したいことがあれば発言するようにFac.よ

り教示があった。続いて、「共同絵画」のエクササイズを行った。先程のペアがそれぞれ別れ、6人グループを2つ作った。グループ内で描く順番を決め、初めの3人が順番に好きな色のクレヨンで円・三角形・四角形を書き、残りの人は付け加える形で絵を描いていった。書き終えたら絵のタイトルをグループ内で話し合い、自由な順番で自分の体験について1分間ずつシェアリングをした。最後に描いた絵をSes.後どうするか話し合っただけで、最後にFac.より今回のセッションへの感想が伝え返され、終了した。

(2) 振り返り

描いた絵をどうするかについて話し合う理由が話題となった。訓練主催者のAより、ただ回収されるのではなく、Ses.後に絵がどうなるのかを知っておくことで安心感に繋がること等が話された。また、Ses.の途中で一度全体シェアリングを挟むことや時間の切際の声掛けの工夫、ペアリングの仕方や、ペアを解消することのメリットやデメリットについてもAより説明があった。

7. セッション7 (このSes.以降対象者がFac.を担当)

(1) ファシリテーターおよびメンバー体験

テーマは「協力」で、Fac.は2名であった。まず、皆が内側を向いて輪になり、他の人と被らずに全員で1人一つずつ数を数えていくウォーミングアップを行った。続いて外側を向いて同様に数を数えた。体験後、6名ずつのグループに分かれ、外側を向いた時と内側を向いた時それぞれの感想について話した。次に、先程の2グループのままで、「人間コピー」のエクササイズを行った。メンバーから見えないところに見本を置き、見に行く役割と描く役割に分けて再現をしていく。作戦タイムを含み、2回行った。体験後、小グループごとに感想を言い合った。最後にFac.より、絵を正確に再現することが目的ではなく、協力することが目的であること、絵の完成度は重要でないことを伝え、メンバーの様子についてフィードバックを行った。

(2) 振り返り

ウォーミングアップの内側向きと外側向きのやりやすさについて、Fac.の予想とメンバーの感想とは異なるものであったことが共有された。また、エクササイズに関するFac.の説明も完璧である必要はなく、CoFac.やメンバーの助け合いによって作っていく感じでも良いことが、Aより話された。

8. セッション8

(1) ファシリテーターおよびメンバー体験

テーマは「自己理解」で、Fac.は3名であった。まず、朝起きた時間が早い順番でチェーンを作り、輪を作った。3分間姿勢を正して椅子に座って座禅を行い、一人ひとり「今の自分」と向き合う時間が設けられた。体験後、2人一組で今の自分の感じについて話した。次に、自分のしたいことを思いつく順に10個、小さな紙に書きだし、やりたい気持ちが強い順番を書き入れた。先程と異なるペアで3つやりたいことを紹介し合い、質問や意見をもらった。続いて、これまでのエクササイズを通して自分について気づいたことを踏まえ、今の自分に掛けてあげたい言葉を手紙に書いた。書き終わると、3人一組となり、Ses.全体を通しての感想を話し合った。最後に冒頭で行った座

禅と同様のものを行って終了した。

(2) 振り返り

個人で紙に書くエクササイズで、書くスピードに個人差がある場合の対応について話題になった。訓練主催者Aやメンバーとの振り返りの中で、事前に人によって書くスピードが異なることを伝えたり、書き終わった人に対して具体的に考えておくように教示する等の声掛けがと安心するのではないかという話になった。

9. セッション9

(1) ファシリテーターおよびメンバー体験

テーマは「駆け引き (他者と意見を調整する)」で、Fac.は2名であった。2人一組を作り、「喜・怒・哀・SOS」の感情で、相手の名札にかかれたニックネームを呼び、呼ばれた側が何の感情かを当てるエクササイズを行った。体験後、相手をどのくらい意識できたか、相手がどうすれば感情を当てやすいか、表現したものをどう感じたかについて話した。役割交代を行い、同様にシェアリングを行った。続いて、「鬼退治に行くなら」というエクササイズを行った。メンバーが鬼退治に行く桃太郎の上司であるという設定の下、桃太郎に持たせるアイテムを5つずつ選択し、自分なりのストーリーや選択した理由についてワークシートに記入した。Fac.が今回のセッションのテーマ「他者と意見を調整する」を伝えた後、冒頭のペアで5つのアイテムを決める話し合いを行った。さらに、2グループに分かれ、アイテムを3つに絞る話し合いを行った。それぞれのグループで決まったアイテムとその理由などについて発表し合った後、シェアリングを行った。

(2) 振り返り

エクササイズの難易度とメンバーの適合性について、メンバー内の年齢差の影響、Fac.の時間の測り方や声掛けの仕方についての話題が扱われた。また、場が活性化しない場合のFac.の関わり方やカウントダウンをすることによる影響などについて、訓練主催者Aより具体的に説明があった。

10. セッション10

(1) ファシリテーターおよびメンバー体験

テーマは「意思決定」で、Fac.は2名(20代女性、20代男性)であった。はじめに、なんでもバスケットを行った。4人一組を作り、Fac.が提示したお題の2つの言葉のうち、どちらを選ぶのかを考え、グループ内で共有した。続いて、メンバーひとり一人がある会社の部長であるという設定のもと、配られたワークシートに設定された10名の志願者の中から内定者を6名選択し理由を記入した。志願者の情報としては、成績や出席状況、資格などが記されていた。4人一組の中で内定者を6名に決める話し合いを行った。それぞれのグループで決まった内定者とその理由などについて話し合った後、シェアリングを行った。

(2) 振り返り

Fac.の時間の声掛けが工夫されていたことについて、肯定的な感想がメンバーより伝えられた。人を選ぶというエクササイズの内容について、部長になり切るように教示することや、シェアリング時にも部長になった自分を客観的に見て思うことを共有するよう説明したり、最後に設定を外す教示をするなど

の配慮が考えられることが話題となった。振り返り終了後、SAFFSへ回答した。

IV. 結果

訓練前後の差を検討するために、ファシリテーター機能自己評価尺度（金子ら，2021）の合計得点及び各下位因子得点について、対応のある *t* 検定を行った（有効回答13名）。結果を表1に示す。合計得点（*t*（12）=6.82, *p*<.01, *r* = .89）及び、下位因子である「構造化と進行の効力感」（*t*（12）=6.95, *p*<.01, *r* = .90）、「グループへの信頼と尊重の感覚」（*t*（12）=6.74, *p*<.01, *r* = .89）、「気づきを活かす柔軟な姿勢」（*t*（12）=2.91, *p*<.05, *r* = .64）の全てで有意差が認められ、得点が上昇した。

なお、本研究で示す尺度得点は、尺度の妥当性の検証（金子，2021）において使用されたデータであるが、本研究ではその得点の変化の意味を実践の経過報告から考察することを狙いとしており、その研究の目的と意義は異なっている。

表1 Ses.1とSes.10のMeanとSDおよび*t*検定の結果

	Ses.1		Ses.10		<i>t</i>	<i>t</i>
	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
構造化と進行の力量	16.69	4.34	25.15	2.44	6.95**	.90
グループへの信頼と尊重の感覚	32.46	3.10	39.92	2.34	6.74**	.89
気づきを活かす柔軟な姿勢	37.38	3.95	42.77	5.22	2.91*	.64
合計	86.54	8.92	107.85	8.58	6.82**	.89

** *p*<.01 * *p*<.05

V. 考察

1. 初学者向けファシリテーター訓練の機能

本研究では、SAFFSの合計および各下位得点の全てで有意差が認められ、得点が上昇した。ここから、本訓練によってFac.の包括的な機能が上昇したと考えるのはやや拙速であろう。本研究は何らかの訓練プログラムを実施した比較群の設定を行っていないため、参加者のこの訓練グループに対する期待効果や気分による変化であることは否めないためである。そこで本研究では、目的において述べたように、訓練の経過報告と照らし合わせながら、数値の変化について仮説的な理解を付加していくことで、グループFac.訓練の効果に関する基礎的資料としたい。

野鳥（2016）は、Fac.養成にはメンバー体験が重要であり、体験の言語化、メンバーからのフィードバックが実力に繋がると述べている。本訓練においては、メンバー体験とFac.体験のいずれも行い、その体験を言語化すること、Fac.の場合にはメンバーからのフィードバックが得られる構造であったことが特徴であった。つまり、本訓練においてもメンバー体験後の振り返りが、自分の体験と向き合い消化する時間となりえたと考えられる。

2. 構造化と進行の効力感

「構造化と進行の効力感」については、エクササイズの構成や説明、デモンストレーションや進行を考え、配慮するという構造化グループ関連の項目が含まれている因子である（金子ら，2021）。本訓練では、前半にメンバー体験をすると同時に、振り返りにおいてはFac.の意図していたことや、その背景にある理論について学ぶ構成をとっていた。例えば、Ses.1やSes.3では

振り返りにおいて、エクササイズを構成した流れの意図が説明された。また、Ses.4, Ses.6, Ses.8, Ses.9では、Fac.の教示の仕方、デモンストレーションやフィードバックの在り方について、時間の区切り方についてなど、詳しい言葉遣いから話し合う場となっていた。野鳥（2018）は、構成的なファシリテーションのコツの一つとして、エクササイズの選び方や明確な指示、Fac.の自己開示が重要であると述べている。つまり、エクササイズの構成の仕方、Fac.の声掛けの仕方などについて具体的に扱われたことで、ファシリテーションへの効力感が上昇したと考えられる。また、本訓練の対象者は臨床経験0～5年であり、本訓練による初学事項が多く、1回のFac.体験が大きな成功体験となったことも影響していると思われる。構造化されたグループのFac.技能の向上には、やはり細かな構造や設定についての配慮や工夫について、実地的に学ぶことが有用であることが推察される。

3. グループへの信頼と尊重の感覚

「グループへの信頼と尊重の感覚」については、多様性の積極的な受容や尊重、共感や信頼の感覚に関する項目が含まれている因子である（金子ら，2021）。本訓練は、前半にメンバー体験を行い、後半ではFac.を体験する構造になっていることが特徴である。このように、前半にメンバー体験をしたグループにおいてFac.体験を行ったことで、Fac.を行う際、メンバーへの信頼感が得られていたと考えられる。例えば、Ses.1においてグループ内でのニックネームを書いた名札を作成していた。これをSes.9では、前半にメンバー体験をしたメンバーがFac.をする際、エクササイズの中で使えるよう取り入れている。メンバーとして体験したエクササイズを、自分がFac.を行う際に使用する体験が、グループへの信頼と尊重の感覚を強めるものになったと思われる。また、Ses.2やSes.4など、メンバー体験の中で生じたファシリテートに関する不安や疑問が、メンバー体験後の振り返りの時間において共有し扱われ、具体的なポイントやスキルを学ぶことが出来たことが、ファシリテートへの安心感、グループへの信頼と尊重の感覚を強めたと考えられた。さらに、後半のFac.体験では、前半でメンバー同士であった人とペアを組み、共同しながらFac.を行なった。実際にFac.を行った後の振り返り（Ses.7～10参照）において、Fac.のファシリテートや、CoFac.との協働についての不安や疑問が語られており、これについても具体的に訓練主催者Aより説明があったことで、グループへの信頼と尊重の感覚が強まったと思われる。

構成的エンカウンター・グループのように構造化されたグループにおいても、信頼感はその基本的な原理の一つである（國分，1981）。そのためメンバー体験をすることによって、Fac.にとっても重要なグループへの信頼や尊重の感覚を醸成することになるのであろう。加えて、本研究では振り返りのSes.がAのもとで、Semi-structuredな構造で行われていたことも、グループの信頼感に寄与したものと思われる。

4. 気づきを活かす柔軟な姿勢

「気づきを活かす柔軟な姿勢」については、グループ中のメンバーやFac.自らの状態に気づき、それを活かそうとする、時には関わりにつなげる柔軟な在り方に関する項目が含まれている項目である（金子ら，2021）。本訓練では、メンバー体験を経て

自分もメンバーの一員であるという感覚が形成されたことで、率直な思いを述べても受け入れられる安心感の上で Fac. を行うことが出来たと考えられる。そのために、実際に Fac. を行った後の振り返りにおいて率直な感想が語られていた (Ses.7~10 参照)。エクササイズへ乗り切れないメンバーについて (Ses.2) や、ワークシートへの記入が遅いメンバーについて (Ses.8) など、メンバー体験や Fac. をする中で気づいたメンバーのことを共有し、振り返りを行うことができた体験が、自らの気づきをファシリテートに活かす機能の向上に影響したと思われる。

しかし、他因子に比べると効果量は低く、「グループ臨床家養成と個人臨床家養成は車の両輪」であると野島 (2016) が述べるように、この養成には個々のメンバーの深い理解を支える個人臨床や、非構造化グループの力動やプロセス理解を含む更なるグループ臨床経験が必要であろう。Fac. の第二の条件として國分 (1981) は、カウンセリングの基礎知識をもっていることを挙げている。その理由として、例えばグループ中に落ち込んだり腹を立てたりするメンバーが居た際、カウンセリングの素養が無いと適切な対応が出来ないことを述べている。このことから、「気づきを活かす柔軟な姿勢」因子に関しては特に、個人臨床家としての臨床経験を積むことで上昇するだろうと考えられる。この因子得点の低さについては、本研究の実践報告の例の中から考察できる素材は見つけられなかった。さらに訓練を積んだ人物を対象にした、初期の訓練では「できなかったこと」の聞き取り、もしくは本研究実施後に、参加者に対して本プログラムに足りなかった側面を尋ねることなどの手続きが必要であろう。

VI. 本研究の限界と今後の展望

本研究では、系統的な Fac. 訓練の基礎段階として位置づけられる構成的エンカウンター・グループの Fac. 養成訓練の実践例を提示するとともに、尺度を用いた効果検証を行うことを目的とした。その結果、SAFFS の合計および各下位得点の全て得点が上昇し、本訓練によって Fac. の包括的な機能が上昇したと考えられた。本訓練の特徴として、対象者はメンバー体験と Fac. 体験のいずれも行い、その体験を言語化する機会があったこと、Fac. の場合にはメンバーからのフィードバックが得られる構造であった。

本研究の限界として、統制群との比較がなされていないことがあげられる。また、尺度への回答も、訓練の直前と直後のみの測定であったため、訓練直後に上昇した Fac. 機能がどのくら

い持続されていたかは明らかにできなかった。今後、統制群との比較や、訓練効果の持続性についても検討する余地があると考えられる。さらに、本研究は初学者を対象とした訓練であったが、今後、グループ経験年数の幅広いメンバーを対象とした訓練や、構造度の低いグループの Fac. 訓練などについても実践を行い、系統的な訓練を提示することが求められると思われる。

〈付記〉

本研究は、日本人間性心理学会第35回大会にてポスター発表したものに、大幅な加筆修正を加えたものです。貴重なご指摘をいただきました先生方、および調査へご協力いただきました皆様へ心より感謝申し上げます。なお、本研究は JSPS 科学研究費補助金 (科研費) 18K03141 の助成を受けたものです。

文献

- 金子周平・白井祐浩・田中将司・古賀なな子・平井もも (2021) : ファシリテーター機能自己評価尺度の作成と妥当性の検証 人間性心理学研究, 38 (2), 199-208.
- 國分康孝 (1981) : 『エンカウンター : 心とこころのふれあい』誠信書房
- 倉戸ヨシヤ・大下 勝・玉井敬一郎・原谷直樹 (2006) : エンカウンター・グループによる“システマティックな教育”の試み—その目的・構造・運営・結果・問題点について— 人間性心理学研究, 24 (1), 47-60.
- 野島一彦 (1985) 構成的エンカウンター・グループにおける High Learner と Low Learner の事例研究 人間性心理学研究, 3, 58-70.
- 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要請の試み. 九州大学心理学研究, 5, 1-7.
- 野島一彦 (2016) : 大学院教育におけるエンカウンター・グループのファシリテーター養成. 人間性心理学研究, 34 (1), 81-84.
- 野島一彦 (2018) : グループ・ファシリテーターを育てる. 跡見学園女子大学文学部臨床心理学科紀要, 6, 9-19.
- 野島一彦・高橋紀子・辻 孝弘・新村信貴・西野秀一郎・吉村麻奈美・岡村達也 (2020) : 公認心理師時代におけるグループ・ファシリテーターの養成を考える. 跡見学園女子大学文学部臨床心理学科紀要, 2, 1-8.
- 本山智敬・永野浩二 (2008) : 若手グループ臨床家のためのファシリテーター・トレーニグ—自分の感覚を活かすための PCA トレーニグ— 日本心理臨床学会第27回大会発表論文集, 130.
- Schutz, W. (1989) : Joy: 20 years later. Expanding Human Awareness. Ten Speed Press, U. S. A. 斎藤彰悟・到津守男 (1991) (訳) 『生きがいの探求 : 本当の自分を知り、活かす喜び』ダイヤモンド社
- Stevens, J. O. (1971) : Awareness: exploring experimenting experiencing. Real People Press.

Practical report of facilitator basic training of structured group with multidimensional role experiences

Nanako KOGA

Faculty of Human-Environmental Studies, Kyushu-University

Noriko KOBAYASHI

Kagoshima Rehabilitation Center for Children with Disabilities

Yumi YAMADA

Communauté Vent et Arc NOZOENOOKA HOSPITAL

Chiaki IKEDA

Communauté Vent et Arc NOZOE HOSPITAL

Shuhei KANEKO

Faculty of Human-Environmental Studies, Kyushu-University

The purpose of this study is to report on the process of the training program for facilitators of structured encounter group as the basic training program, based on the ideas of Motoyama and Nagano (2008) and Nojima (2016), and to discuss its effectiveness. Self-Assessment Facilitator Functions Scale (Kaneko et al., 2021) was measured before and after the training. The subjects were 14 graduate students and alumni who wanted to be trained and were assigned to facilitator in rotation. After the session, the participants reflected on the setting of the group structure, the intention of the warm-up and exercises, ethical considerations, and responses for each member. The scale scores increased after the training, indicating a certain effect of this program. It is said that member experience, verbalization of experience, and feedback from members are related to the increase in facilitator function. It is believed that the self-evaluation of facilitator function of the subject was improved because the post-session reflection, which was a feature of this training, could be an opportunity to introspect their own experiences.

Keywords: Structured encounter group, Facilitator training, practical report