

「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

野島, 一彦
九州大学大学院人間環境学研究院

西, 見奈子
九州大学大学院人間環境学府

藤松, 裕子
九州大学大学院人間環境学府

山田, 淳子
九州大学大学院人間環境学府

<https://doi.org/10.15017/885>

出版情報：九州大学心理学研究. 4, pp.1-7, 2003-03-31. 九州大学大学院人間環境学研究院
バージョン：
権利関係：

「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

野島 一彦 九州大学大学院人間環境学研究院
西 見奈子・藤松 裕子・山田 淳子 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 II”

Kazuhiko Nojima (*Faculty of human-environment studies, Kyushu university*)

Minako Nishi, Hiroko Fujimatsu and Junko Yamada

(*Graduate school of human-environment studies, Kyushu university*)

This paper is a case study on a trial of facilitator training for structured encounter group by “Several Co-Facilitators Method II”. Three training facilitators facilitated a structured encounter group (8sessions, 90 minutes, every week, school) with an expert facilitator, and we introduced a “Rotation System” for the first time. We described the group structure and group process of this group. And we considered next 3 points. (1) Characteristics of “Several Co-Facilitators Method II” compared with “Single Co-Facilitator Method” and “Several Co-Facilitators Method”. (2) Co-Facilitator experience. (3) Problems with “Several Co-Facilitators Method II”. We concluded that “Several Co-Facilitators Method II” is useful as a facilitator training for structured encounter group.

Keywords: “Several Co-Facilitators Method II”, facilitator training, structured encounter group, “Rotation System”

I はじめに

近年、学校教育現場を中心に構成的エンカウンター・グループ（以下 SEG）の実践はたくさん行われ、発表も積極的になされている。2002年の発表をみただけでも、川端（2002）、木村（2002）、三木（2002）、野沢・吉田（2002）、才津（2002）、高田・坂田（2002）、高橋・田島他（2002）などがある。しかし、ファシリテーション論としては國分・片野（2001）があるが、ファシリテーター（以下 Fa）養成については実践も研究も少なく、菅沼（1985）、野島・内田（2001）、野島・吉岡・高橋・三谷（2002）くらいしかない。

われわれはこの数年、Fa 養成の実践・研究に意欲的に取り組んできた。まずベテラン Fa と 1 名の Fa 候補者による「単独コ・ファシリテーター（以下 CoFa）方式」の実践・研究を行った（野島・内田，2001）。

次にベテラン Fa と 3 名の Fa 候補者による「複数 CoFa 方式」の実践・報告を行った（野島・吉岡・高橋・三谷，2002）。

その後われわれはさらによりよい Fa 養成のあり方を求めて、従来の「複数 CoFa 方式」の改良を図った。そして、ベテラン Fa と 3 名の Fa 候補者により行われる点は同じであるが、ベテラン Fa が見守るなかで“ローテーション形式”で、CoFa がリーダーとなりグループ・セッ

ションを 2 回ずつ担当することを試みたのである。これを「複数 CoFa 方式 II」と呼ぶことにする。尚、この方式でも前の方式と同様に、毎セッションごとに、<プレ・ミーティング>（事前の打ち合わせ）→<共同してグループを担当>→<ポスト・ミーティング>（事後のグループを振り返って感想を述べあう等）が行われた。

本稿では、Fa 養成のための改良型の「複数 CoFa 方式 II」について報告し、考察を行いたい。

II ファシリテーター養成が試みられたグループの構成

Fa 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 コマである。

メンバーは、学部生、聴講生、大学院生である。参加人数は平均 39 名であった。メンバーの年齢は 20～53 歳、平均 24.74 歳（SD=7.11）であった。

ベテラン Fa は、授業の担当教官（50 代前半、男性、SEG、非構成的エンカウンター・グループ〔以下 UEG〕の Fa の経験多数）である。CoFa は、心理臨床学専攻の大学院生 3 名（A, B, C：SEG のメンバー体験 2 回、UEG のメンバー体験 1 回）である。

リサーチとして、メンバーは、グループの第 1 セッショ

ン直前、最後の第8セッション直後に『参加者カード』への記入が求められた。このカードでは、直前には、グループへの参加動機・期待・不安等を自由記述するとともに、グループへの参加意欲度と期待度を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）でチェックすることになっている。直後には、グループへの感想・意見・要望等を自由記述するとともに、グループへの満足度を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）でチェックすることになっている。

また、毎セッション後に『セッション・アンケート』への記入が求められた。これは、グループ、自己、Fa等について自由記述するとともに、セッションへの魅力度を7段階評定（1：まったく感じない～4：どちらでもない～7：非常に強く感じる）でチェックすることになっている。

尚、メンバーの了承を得た上で、グループの記録としてビデオカメラによる録画が行われた。

III 経過

1. 参加前の気持

32名のメンバーの7段階評定でのグループへの参加意欲は平均=5.59 (SD=0.88) / 期待は平均=5.28 (SD=1.03)。CoFaの参加意欲/期待は、A：4 / 4、B：6 / 6、C：6 / 6。自由記述は、A：CoFaは初めてなので不安に感じている。B：メンバーとはまた違った体験ができるような気がする。C：CoFaとしての役割について考えたい。

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35名、担当はベテランFa)

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→イメージ・フィードバック→キーワード付き自己紹介）。

[メンバーの感想] 魅力度の平均=5.66 (SD=0.67)

メンバーの感想は多岐にわたっているが、ここではFa, CoFaについてコメントされている記述をひろう。以下同様。

もう少し説明をゆっくりして欲しいと思った。相手を動物や花にたとえるエクササイズの意味がよくつかめなくて最初とちんかんなことをしてしまった。／皆をリラックスさせようとしているのを感じた。／色々なエクササイズが楽しかったです。／目立たないけれどしっかり見守ってくれたのでしょう。／進め方が良かったと思う。／一緒に参加されている感じで「見られててい

や」という感じは全くない。／感想など聞いて楽しかったことが実感できた。／グループで話していたら「見守られている」のを忘れていました。／やる事が決まっているとはいえ、「人を文房具に例えてください」とかたまに難しい要求で少し困った。／優しく丁寧に指導してくださった。／1分間という時間はとても短く感じた。／時間がとても短く感じるほど引き込まれていく課題を提供してくれたと感じた。／感じがよかった。／周囲の人に意識が向いていたためあまり気にすることがなかった。／導いてくれて良いと思う。／直接に関わっていないので今日は分からない。／みんなをリラックスさせてくれた。／やさしく説明してくださって良かったと思う。／メンバーの数が足りなかったときに上手に数を合わせることで傷つけないでメンバーを動かしたことに驚いた。／場の和ませ方がすごく上手だと思った。／そこまで気を遣う余裕がなかった。／流れがはっきりしていてよかった。／特に違和感はなかった。／イメージ場面でついていくことができなかった。／いなくてもよいのかもしれないが、いても良いと思っている。／自然に入り込んでいた。／グループで話したときのメンバーのひとりがコ・ファシリテーターですごくやさしくて自然な雰囲気の素敵な方であった。／全員の流れを読みながら、やることを指示していた点が印象深かった。／ちょうど良い時間で話題を区切っていかれてファシリテーターの役目は大きいなと思った。

[CoFaの感想] 魅力度=A：5 / B：6 / C：6

A：CoFaとしてうまく機能していたか疑問が残る。／B：Faの指示がとてもわかりやすく、進行がスムーズだった。／C：初回にしては、メンバーは気持ちよくグループの流れに乗れていたように思う。

●第2S：自己主張・表現訓練

(参加者38名、担当はC)

フリー・フォーキング→お願い→押し売り→コミュニケーション→ベテランFaのフィードバック。

[メンバーの感想] 魅力度の平均=6.19 (SD=0.97)

表情で感情を表す時間はもう少し短くて良いと思っていたが、途中で短くしてくれたので良かった。／はっきりと落ち着いた調子の教示で安心できた。／穏やかな感じで進み方も良かったと思う。／率直で良かった。幼稚園の先生はくですごく安心できました。場の切り方も状況に即して良かったと思います。／少し緊張していたようだが、すごくおちついていて言葉もはっきり表現できて、リーダーシップがあると思った。／顔の表情の時に短く切られてほっとした。落ち着いた様子に見えて安心できた。／明るい雰囲気でわかりやすくとても良かった。／上手だった。／メンバーの人を良くリードしておられた。／緊張してるとおっしゃっていたけど逆にそれ

がこっちの緊張をほぐしてくれた。／全体的にわかりやすく満足したが、細かい説明にわかりにくいところがあった。／教示がわかりやすく活動しやすかった。時間がちょうど良いくらいできられていた。／メンバー以上に緊張されていたと思うが、落ち着いて見えて他人には伝わりにくいものだなと感じた。／初々しい感じでした。よくファシリテーターできてたと思うが、時々指示の細かいところが分からなかった。／一生懸命さが伝わってきた。／緊張されているのが伝わってきた。しかし一生懸命さが一番感じられて、一緒にうまくやり遂げられたと感じた。／初めてなんて思えなかった。／とてもわかりやすく大変良かったと思う。／少し難しめの課題だったが、順を追って取り組めるように進めてくれたと思う。／とても丁寧に指導して真剣になさっているように見えた。／フィードバックがとても丁寧でよかった。／全体の雰囲気きちんと把握されているようでよかった。ファシリテーター自身の気持ちも語って下さったのでこちらも安心感を持てた。／上手にリードしてくれたと思う。／親しみが持ててよかった。／進行はスムーズで自然だった。見つめ合う時間がちょっと長かった。／落ち着いてリードして下さった。／緊張していることが伝わってきた。余裕がない感じなのが見ていて辛かった。／やや緊張気味で、でもうまくいったと思う。／やりやすく説明してくれた。／緊張されているのをとても感じたが、マイナスには作用せずその様子を含めてとても自然に受け入れることができた。／多変わりやすく説明してくれてコメントも興味深くて良かったと思う。／順調にこなしていけるようなペース配分だったと思う。／非常にうまかった。／良かったと思う。／非常に緊張している様子だったが、うまくリードしているように思った。

〔CoFaの感想〕 魅力度＝担当のC：6/A：5/B：6

C：メンバー体験との感覚の違いに当惑。／A：担当者の緊張がほぐれて自分のペースでやっている様子が伝わってきた。／B：今回はメンバーとオブザーバーという2つの体験ができて貴重だった。

●第3S：傾聴訓練①

(参加者36名、担当はB)

傾聴の説明→デモンストレーション→＜簡単な受容＞→＜簡単な受容＞+＜くり返し＞→ベテランFaのフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均＝5.75(SD=0.82)

場が和やかになるように気を遣ってくれてとても良かった。もう少し強めにリーダーシップを取ってくれても良いと思った。／とても落ち着いてはっきり話せて説明も良くできていると思った。／にこやかで和やかなムードが保たれていてよかった。／とても安心してグループに参加できるような雰囲気を作っていてとてもよかった。

／とても上手にリードして下さって雰囲気作りも上手だと思います。／緊張していたのが伝わった。／緊張してたけど頑張って一生懸命やっていた。／指示が抜けていたところもあったが、人柄が出ていてとてもやりやすかった。／落ち着いた雰囲気だった。／分かりやすくてよかった。／緊張していたがうまく進行していた。／分かりやすかった。／落ち着いてリードしていた。／とても和やかに進められていたと思う。／緊張しているようだったが、とても分かりやすく聞きやすい説明だったと思う。／柔らかい話し方で空気が和やかになったと思う。／緊張をほぐしてくれるような性格がよかった。／笑顔で進行していたように思う。しかし途中で少し説明が足りないところを謝った後、少し表情が硬くなったように見えた。だがすぐに元に戻るのが上手だと思った。／緊張していたよう／とても頑張っているのが、見ていて分かりました。説明が不十分なところもあったけど満足です／自分の体験なども話してくれて「そうそう」と思えてよかった／自然な流れと心から出た言葉でよかったです／上手に進めて下さったと思う／導入の仕方がいいと思う／緊張されているようだったが落ち着いた印象を受けた／みんなの前で話をするのは、簡単なことではないと思うが緊張しながらもよく役割を果たしていたと思う／わかりやすくてよかったと思う／明るく、さわやかな感じがした。説明をとても丁寧にしてく下さったのでよく分かった／教示も分かりやすく、まとまっていた。ベルは時間の区切りがわかりやすく、効果的だった／緊張されていたようだが、受容的な雰囲気を感じたので、積極的傾聴をしている自分をファシリテーターから受けたイメージに近づけてみようとする努力した／最初に全体の雰囲気を柔らかくにして、終始和やかに過ごすことができたと思う／笑顔で話されていて、ご自分の体験等も話してく下さって、良い感じだった。緊張されているなーと思うこともあったが／一生懸命やっている感じでよかったです。

〔CoFaの感想〕 魅力度＝担当のB：5/A：6/C：6

B：初めての担当で非常に緊張。メンバーへのフィードバックの難しさを感じた。A：担当者が落ち着いていて、次は自分がやれるか不安に思った。C：デモンストレーションの役割をして、メンバーの視線に少し戸惑った。

●第4S：傾聴訓練②

(参加者32名、担当はA)

前回の復習→＜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→ベテランFaのフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均＝6.00(SD=0.69)

特に問題はなかったです／シェアリングの時間が短く

て話が途中でできてしまいます／シェアリングを少し多めにとっていただいたのは非常によかった／全体的には分かりやすかったが、③明確化と④支持を一回目と二回目で別々にとりあげることを言われてなかったように思い、混同してしまい、一回目に2つともしてしまった／いい雰囲気、スムーズにセッションが進んで良かったと思います／セッションの進め方が少し早いと感じた／少し緊張しているようだったが、わかりやすかったと思う／手際よくてよかった／頑張ってた。段取りもよかった／スムーズに場は流れていたと思う。最後は今日ここで話したことは秘密だということをもう少し強調してほしい／よかった／ゆっくり話してもらえて落ち着いた。3分という時間では、スピーカーのほうが不完全燃焼な感じがしたので、特にネガティブなものを引き出す時はもう少し時間をとってほしい／普段の生活の中での会話とは違うと言われましたが、そうでもないぞと思いました／途中で低いトーンでみんな落ち着いて話をしていると言われていたが、ファシリテーターの方の話し方というのがひとつ影響しているのかなと感じた／とてもスムーズでした。わかりやすく良かったと思います／少し急ぎみのような気がしたが、うまくリードしてくれた／1分間の何でも話し合う時間でけっこう共有できた／がんばっていたと思います／適切な意見をくださって、「なるほど」と思った。助かった／自然な感じの話し方で良かったです／落ち着いた話しぶりですべての雰囲気づくりによかったと思う／よかった／少し固いかなと思いました。でも雰囲気を作ってくれたと思う／存在感が強すぎずあまり意識されないが、きちんと落ち着いて指示されていたので、全体の流れがスムーズでやりやすかった／とてもよい感じで進めてくれました。緊張している様子でしたが、とても満足した感じです／うまくリーダーしてくださいました／上手でした／最初にグループ全員をひっぱっていた／最初にネガティブな話題だったことについて皆を気づかっていたところに嬉しさを覚えた／大変わりやすく進行して下さったと思う／とても安心して参加できる雰囲気をつくっていて良かったと思う／一回目、明確化のみをプラスすることがきちんと伝わってなかったように思う／ずっと笑顔でリーダーしているのがよかったと思われる。そしてエクササイズが終わったところ、自分がどう思うのかについて話してくれたのが良かったと思う。

〔CoFaの感想〕 魅力度＝担当のA：5／B：6／C：6

A：時間を計るのに精一杯で、メンバー一人一人に気を配る余裕がなかった。メンバーの理解力、協力的な雰囲気に救われた。／B：担当者の時とメンバーの時とで時間の流れが全然違うのを感じた。／C：CoFaとして外から見ていて、時々グループに入りたいような寂しい気がした。

●第5セッション：傾聴訓練③

(参加者31名、担当はC)

前回の復習→〈質問〉の説明→デモンストレーション→実習→総合練習→ベテラン Faのフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均＝5.78 (SD=0.82)

落ち着いた構えでまとめられたのでこちらもゆったりと参加できた／スムーズに進めてくれました／最後のまとめがすごく納得した／わかりやすかった。違和感はまったくなかった。／存在感を感じさせないくらい自然であり、場にとけこんでいた／慣れてこられた感じでスムーズに進めて下さった／落ち着いてリーダーしてくださいました／何でもほめてくれるのでやる気が出た／よく気配りして、過ごしやすいようにつとめていたいと思う／歯切れもよく、とてもわかりやすい。明るくたちこめる雰囲気がいいと思った／場をうまくまとめていた／非常にわかりやすくて上手だった／改善点をもっと厳しく言ってもらってもよかったかもしれない／わかりやすい指示でやりやすかった／落ち着いてされていた／ファシリテーターが慣れてきたのか落ち着いてファシリテートできていたと思う。その方がメンバーたちも安心して参加できていたと思う／「話し過ぎないこと」と言うには少し勇気がいったのではないかなと思った。かなりリラックスして進めていた／一回目のときのような緊張がなく、とても上手にリードされていた。言葉使いもとてもよかった／前回よりも上手になったことと表情も自分がコントロールしているように見えた

〔CoFaの感想〕 魅力度＝担当のC：6／A：5／B：7

C：初回のグループ担当体験でグループの感覚のある程度つかんだ事、他の担当者によるグループを見たことで、初回より肝の据わった感覚で臨んだ。／A：十分に話をする時間が短かった。／B：担当者が2回目ということで、ずいぶんと落ち着いていた。

●第6セッション：自己理解

(参加者33名、担当はB)

金魚鉢方式の説明→3グループでの実習→ベテラン Faのフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均＝5.36 (SD=1.01)

「いいミーティング」は「脱線しない」ということだったが、ミーティングの中で、みんなが興味を持って盛り上がった話題を「脱線しちゃったね」と打ち切る場面があり、残念な気がした／ちょっと聞こえづらい場面もあったが、楽しい進行役だった／スムーズに進めて下さった。話し方のトーンなど落ち着ける／雰囲気をつかんでうまく進めていたと思う／マイクの調子が悪かったのが残念だが、とてもスムーズに展開していたと思う／口調や進め方がとても柔らかく配慮してくれていると感じるので、やりやすい／よい雰囲気を作ってくれた／穏やか

な感じでよかった／分かりやすくて良かった／落ち着いていて良かった／グループがスムーズに進行するようにしてくださった。観察者が話すという場の1分間は1分であるにもかかわらずとても長い時間のように感じた／4条件を板書してほしかった／説明がとてもよくできて、また、話し方も落ち着いた感じでした。慌てる姿が全然なく、上手だった／細かい所まで気を配ってくれた／いい雰囲気できていたと思う／説明も分かりやすく、自然な感じでよかった／分かりやすい進行で、取り組みやすかった／メンバーの動きをよく観察して、いいフィードバックをしてくださった／2回目になってプロのように進めていくのを見て、よく頑張っていると思った。たまに、誤りがあっても、上手に対応したと思われる

〔CoFaの感想〕 魅力度＝担当の B：6/A：5/C：5

B：1回目と比べ緊張もなく落ち着いてグループに臨んだ。/A：グループはじめは調子を取り戻せない感じだったが、次第に慣れてきた。/C：久しぶりにメンバー体験ができて楽しかった。

●第7セッション：自己開示

(参加者36名、担当はA)

セッションの説明(「私の自慢」と「私の失敗」)→「私の自慢」のデモンストレーション→実習→シェアリング→「私の失敗」のデモンストレーション→実習→シェアリング→ベテラン Fa のフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均＝5.36 (SD=1.02)

確かに「ダメなところ」を話してもらって親近感がわいた／自分の話をテーマの例として話してくれたのが面白く聞き入ってしまった。落ち着いた進め方で安心感ももてた／話題を提示してからスタートするまでの間が少なすぎる。最初に話す役の人は話題を考える時間がなく、非常にやりにくかった。その他はうまくリードしていただいた／毎回、感じることでお話がとても上手なので感心している。今日もご自分のことを話されたが内容がよくまとまっていたし、分かりやすかった／CoFaが歩き回っている時は、少し気になるけど、フィードバックされると安心する／メンバーの全員をじっくりと観察しておられた／とても分かりやすかったと思う。同じ人から始めるのではなく、順番を替えてもいいと思う／明確な指示と適切なモデルをしてくださった／ファシリテーター自身が自己開示してくれたことで、この課題への抵抗が和らいでよかったと思う／話す順番が変わらなかったの、ファシリテーターから一番遠い方からとか順番を変えてほしかった／みんなの前で自分の話をするのは大変だったと思うが、とても分かりやすい司会でよかった／すごく落ち着いていて、やるぞーと張り切ることなく安定していたので、とても楽だった。ご自分の例を言ってくれて、最初からとても親しく感じられ、このセッション

はとても楽だった／ファシリテーターのおかげで、場の雰囲気が和んで、活発な話ができている／こんなに大勢の前で自己開示するのは大変だろうなあとと思ったけど、みんなも何を話すか不安になっていたと思うので、はじめに話されて良かったと思う／率直に自分のことを話してくれた。一層親近感を感じた／自己開示が上手かった。自分のことをよく理解している様子が見られたんじゃないかと思う／優しいです／スムーズに進められていたと思います／感想で述べられていたことに、すごく共感できた／最後に、自分の中の気づきについて話してくださったのがよかった／ファシリテーターの人柄の良さがうかがえたような気がした／不安ということを言われていたけれど、そのような感じは受けなかった／柔らかく話を進められて良かった／コメントを出すのが難しそうに思う。

〔CoFaの感想〕 魅力度＝担当の A：5/B：6/C：6

A：1回目よりはグループの動きに目が向けられるようになったが、何か行動することはできなかった。/B：担当者はとても落ち着いてグループを進めていたと思う。/C：メンバーの笑い声が大きく、和やかだったと思う。

●第8セッション：信頼・まとめ

(参加者35名、担当はベテラン Fa)

ロイヤルマッサージ→トラストゲーム→まとめ。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均＝5.66 (SD=0.73)

とても明確に説明してくださって、グループの動きについても適当なコメントをくださって、とてもフィードバックに役立った／わかりやすく説明してください／場面が終わった後、全体の雰囲気について話してもらってよかった／ファシリテーターの態度によってメンバーの気持ちも変わるのかなと思った。/良い流れ、ステップアップが組まれていると感じた／全体の雰囲気を話してくれた。他のグループの様子もわかるので、自分たちの輪だけの存在ではなく、他のグループの存在も気付いた／個人差があることをポジティブな感じでコメントしてくださったので、人と違うなと感じたことについても、楽にうけとめることができたように思う／とても安心できる落ち着いた感じがした／自分も外からこのセッションを観察してみたくなった／客観的に見ていただいて、CoFaからいろんな感想がきけてよかった／安心感ももていられた／ノンバーバルからバーバルへと段階を踏んでいったことで、言葉を使うときの緊張が全体的に和らいでいたと思う／CoFaの方はよく観察されているなあと感じた／1つ1つのエクササイズの実践性がわかるファシリテートだった／1つ1つの動き等についての説明が分かりやすかった／院生の方もよかったのですが、やはり先生は年季が違うなと思いました／時間のすぎ方がいつもと違ってゆっくり流れた。内容が濃く、ゆった

りとしたセッションをすごせた／うまくメンバーの緊張をといて、信頼可能な環境を演出しておられた／みなさん適切なフィードバックをしてくれて安心感をもてた／とてもわかりやすかった／個人差、グループ差などがあるということと言われたが、本当に個人差は大きいと感じた／エクササイズの内容について様々な考慮の上でできているのだと改めて気付かされた／時間の取り方がちょうどよくて、いつもよりやりやすかった／いつも適格でこちらの気持ちをほぐしてくれるようなことを言ってくれると思う／いつもにくらべると展開が早くて、少しついていけなかった。／CoFaの方の感想がとてもよくまとめられ、上手にお話されるので、いつも感心している／ベテランの先生も間違ふことがあるのだろう。

〔CoFaの感想〕 魅力度=A:5/B:6/C:6

A: Faの細かい配慮を見習いたいと思った。／B: 途中からオブザーバーになったので少し寂しかった。／C: いつもより気楽でメンバーに近い気持ちでいたように思う。

3. 参加後の感想

(全セッションを通しての) 35名のメンバーの満足度の平均=5.78 (SD=0.70), CoFaの満足度は、A: 5/B: 6/C: 6

CoFaの自由記述=A: ファシリテーションについて新しい発見があった。／B: CoFa, オブザーバー, メンバーの3つの立場で参加できたことが貴重な体験になった。／C: メンバーにも先生にも助けられたグループだった。

IV 考察

1. 「複数Co・ファシリテーター方式II」の特徴

「複数CoFa方式」と比較しての「複数CoFa方式II」の特徴は何であろうか。野島・吉岡・高橋・三谷(2002)が指摘している「複数CoFa方式」の特徴に加えて、今回の方式の第1の特徴は、<“ローテーション方式”によるグループの多様性>であろう。担当者によってグループの進行や雰囲気が変化する様子を体験できたことは、CoFaだけでなく、メンバーにとっても、SEGについての理解を深めるいい機会になったと思われる。

第2に、CoFaが複数関わることのメリットとして、細かな役割配分が可能になったことが挙げられる。フィードバックについて一例を挙げると、進行状況や雰囲気によっては、グループ全体へと同時に一部のメンバーへの配慮が必要と思われる状況が生じることがある。この場合、複数のCoFaが役割を分担することで、各々のターゲットに合わせたフィードバックを行うことが可能である。単独のCoFa方式と比較して、複数のCoFa方式の

方がより柔軟に役割をとることができ、メンバーへの多様なメッセージを伝えやすくなると考えられる。

第3に、メンバーの了承のもと、今回初めて毎セッションの様子をビデオカメラにより記録したことも特徴として挙げられる。CoFaはセッション後にビデオを見ることで、自らのファシリテーションを客観的に振り返る機会を持った。これにより、CoFaはメンバーの目からみたFac像、さらにグループ全体を眺める広い視点を得ることができたと考えられる。

2. Co・ファシリテーターの体験について

今回のグループによるFa養成の試みは、CoFaにとってどのような体験となったのであろうか。今回の特徴としては、CoFaはグループを見守り、Faの補佐をするという従来の方式の役割に加えて、はじめから2回のグループ担当というリーダーの役割が計画されていたことである。それによって、これまではベテランのファシリテーションを教えていただくという一方向の作用が中心であったのが、担当者からFaへ、また他のCoFaから担当者へ、メンバーからFaへとさまざまな相互作用を生み出したものと思われる。またそれによる効果として以下の2点が考えられるであろう。

第1に、<実践とモデリングの相互作用>を挙げることができる。今回、各CoFaは前述したとおり2回ずつグループを担当する機会を得た。そこでは他の担当者のグループ進行を観察し、その長所や改善点をそれぞれが自覚しながら、自らも担当者としてグループを受け持つことになった。つまり、実践と同時に、他の担当者の動きを観察し取り入れるモデリングが行われ、それをさらに次の実践に生かす、という効果的な学習プロセスが生まれたように思われる。

第2に、そうした体験により、CoFaそれぞれの違いや特徴が浮き彫りになったことで、<個性の再認識>が得られたことが挙げられよう。これまでの試みでは、CoFaはベテランFaを観察するにとどまっていたが、今回は経験や年齢も同等のCoFaのグループ進行を見ることによって、「自分らしいファシリテーション」について考え、自信が育まれたように思われる。メンバーの感想を見ても、各回の担当者の特徴や性格に言及するものは多く、メンバーにとって担当者の違いによるファシリテーションを認識できる機会になったと思われる。実際、構成的エンカウンター・グループにおいては、同じプログラムを行っても、メンバーそしてFaの違いによってグループは異なる展開を示すものである。だからこそ深い体験が生まれるものであり、またそこから自分の感じ方の違いなど、より自分について見つめ直すこともあるだろう。このように担当者の違いによるグループの違いを体験できたことは、メンバーにとっても意味のあるこ

とではないだろうか。

3. 本方式の運営上のポイント

第1は、CoFaが担当したセッションの最後には、<ベテランFaのフィードバック>が行われているが、これはCoFaとメンバーに対し、グループ体験の意味についての認識を深めさせ、かつサポートするという意味で、非常に大事である。グループ進行役をつとめたCoFaにとっては、自分がグループを進行する上で説明不足であった点をベテランFaが補足することで、授業全体を上手くまとめて終わらせるという点で欠かせないものであった。また、メンバーにとっても、そのセッションでのグループ体験について、CoFaの説明だけでは消化できていないところを、ベテランFaのフィードバックによって、グループ体験を自分の中に定着させるという点で重要であったと思われる。

第2は、<毎セッションごとのプレ・ミーティング、ポスト・ミーティング>が、次のような理由でとても大切である。今回の試みにおいて、毎回進行役が交代したために、各セッションのグループ進行や雰囲気が流動的になったことは、メンバーにとって新鮮であると同時に、戸惑いと負担を与えた可能性がある。この点に関しては、Fa、CoFaの間でグループについての共通認識を持つことにより、過度なグループの揺れがないよう配慮する必要がある。それゆえ、プレ・ミーティング、ポスト・ミーティングを行い、グループ進行の方針やメンバーの様子についての認識を共有しておくことが、何より重要になるとと思われる。

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。
- 國分康孝・片野智治 (2001)：構成的グループ・エンカウンター—リーダーのためのガイド—。誠信書房。
- 三本哲也 (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型エンカウンター・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。
- 野沢尚代・吉田隆江 (2002)：進路選択に対する自己効力の育成方法に関する一検討—構成的グループ・エンカウンターの手法を用いた大学生の職業指導—。日本カウンセリング学会第35回大会発表論文集，214。
- 才津文子 (2002)：看護学生における構成的グループ・エンカウンターの効果—自己受容度に変化を及ぼすエクササイズの開発—。日本カウンセリング学会第35回大会発表論文集，218。
- 菅沼憲治 (1985)：グループ・ファシリテーターの養成をめぐる—構成的グループ・エンカウンター・グループの立場から—。野島一彦・安部恒久編，グループ・ファシリテーターの養成をめぐる—第3回日本心理臨床学会自主シンポジウム (1984年，広島大学)—。日本グループ・アプローチ研究会資料 No.1，7-9。
- 高田ゆり子・坂田由美子 (2002)：構成的グループ・エンカウンターの効果に関する研究—看護学生を対象として—。日本カウンセリング学会第35回大会発表論文集，224。
- 高橋浩二・田島 聡他 (2002)：小・中学生を対象に実施したリーダー研修会におけるPM機能の変化に関する探索的研究—構成的グループ・エンカウンターを用いて—。日本カウンセリング学会第35回大会発表論文集，209。