

「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

野島, 一彦
九州大学大学院人間環境学研究院

廣, 梅芳
九州大学大学院人間環境学府

鄭, 艶花
九州大学大学院人間環境学府

村上, 博志
九州大学大学院人間環境学府

他

<https://doi.org/10.15017/15676>

出版情報：九州大学心理学研究. 6, pp.1-7, 2005-03-31. 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

野島 一彦 九州大学大学院人間環境学研究院

廣 梅芳・鄭 艶花・村上博志・安田 郁 九州大学大学院人間環境学府

Trial of structured encounter group facilitator training using the "Several Co-Facilitators Method IV"

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

Mei-Fun, Kuang Yan, Hua Zheng, Hiroshi Murakami and Kaoru Yasuda

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

This is a case study of a trial of facilitator training for a structured encounter group by the "Several Co-Facilitators Method IV". Four trainee facilitators co-facilitated a structured encounter group consisting of eight 90 minute sessions on a weekly pace under the guidance of an experienced facilitator in an undergraduate lesson. The group structure, process, and remarks were discussed. The combination of co-facilitators of different genders and nationalities was one of the characteristics of this trial.

Keywords: "Several Co-Facilitators Method IV", structured encounter group, facilitator training

Ⅰ はじめに

近年、さまざまなグループ・アプローチが治療や研修を目的として医療や教育の領域で導入、実践されている。エンカウンター・グループ(以下 EG)は、個人の心理的成長、集団や組織の人間関係の改善・発展を目指すアプローチである(畠瀬, 1999)。その中でも構成的エンカウンター・グループ(以下 SEG)は、多くの現場で実施、報告されている(桑原, 2003; 宮崎・中田他, 2003 など)。一方で、SEGにおけるファシリテーター(以下 Fac)養成の機会は少なく、「(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 Fac 養成の研究は、近年では野島らによる一連の報告があるのみである(野島・内田, 2001; 野島・吉岡他, 2002; 野島・西他, 2003; 野島・金子他, 2004)。

ファシリテーター養成において野島(1990), はファシリテーターを目指す人に必要な学習として、6種類の学習をあげている。そのなかのグループ体験による学習のひとつとして、訓練グループでの「コ・ファシリテーター体験」があげられている。

今回われわれは SEG において、ベテラン Fac の指導のもとで、4人のコ・ファシリテーター(以下 CoFa)が2つの<ペア>をつくり、<ペア>でセッションをローテーションで担当し、セッションで行われるエクササイズを自分達で構成し、それを実践するやり方(「複数コ・ファシリテーター方式Ⅳ」)を試みた。

ちなみに「コ・ファシリテーター方式」(野島・内田,

2001)は、単数の CoFa が(ベテラン Fac が構成したプログラムが行われる)セッションに補助的に関与する。「複数コ・ファシリテーター方式」(野島・吉岡他, 2002)は、複数(3名)の CoFa が(ベテラン Fac が構成したプログラムが行われる)セッションに補助的に関与する。「複数コ・ファシリテーター方式Ⅱ」(野島・西他, 2003)は、複数(3名)の CoFa が(ベテラン Fac が構成したプログラムを)ローテーションで(単独で)2セッションずつ実践する。「複数コ・ファシリテーター方式Ⅲ」(野島・金子他, 2004)は、複数(3名)の CoFa が(自分達で構成したプログラムを)ローテーションで(単独で)2セッションずつ実践する。今回の「複数コ・ファシリテーター方式Ⅳ」は、複数(4名)の CoFa が(自分達で構成したプログラムを)ローテーションで(ペアで)3セッションずつ実践する。尚、各セッションのプレ・ミーティングではエクササイズの確認や進行等が、ポスト・ミーティングではアンケートのチェックや反省等が行われ、ベテラン Fac の指導を受けるということはすべての方式に共通である。

本稿では、「コ・ファシリテーター方式Ⅳ」について、その経過を報告し、「複数コ・ファシリテーター方式Ⅳ」の特徴、コ・ファシリテーター体験について考察を行いたい。

II ファシリテーター養成が試みられたグループの構成

今回の 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)のうちの8コマである。

メンバーは学部生, 聴講生など。参加人数は平均55名。年齢は19~55歳, 平均23.7歳 ($SD=8.01$)。

ベテラン Fac は授業の担当教員, CoFa は大学院生4名 (A, B, C, D: 男女各2名, 日本人学生と留学生各2名: SEG のメンバー体験1回以上, 非構成的 EG のメンバー体験複数回)。4名の CoFa は, 日本人学生男性と留学生女性という組み合わせで2つのペアがつくられ。第2セッションから第7セッションの計6セッションを2つのペアで交互に担当した。また, 1つのセッションの中では, 担当のペアが前半と後半のリーダーを分担し, どちらかがリーダーでない時間帯も2人でメンバーの前に立ち, 互いをサポートするという形でグループを進めた。担当でないペアは補助的に関わった。

場所は, 大きなプレイルームが用いられた。エクササイズの内容に応じて, 折りたたみ椅子を使用した。

リサーチとしては, メンバーは第1セッションの最初に, 「参加者カード」の前半に参加前の気持ち (自由記述) とグループへの参加意欲度と期待度 (それぞれ7段階評定: 1~7) を記入した。また, 毎セッション後には, 「セッション・アンケート」にグループや他のメンバーの動き, 自分の動きや感情の流れ, ファシリテーターについて等 (自由記述) とセッションへの魅力度 (7段階評定: 1~7) を記入した。最終セッションには, 「参加者カード」の後半にグループを終えての感想 (自由記述) とグループへの満足度 (7段階評定: 1~7) を記入した。

III 経 過

1. 参加前の気持ち

60名のメンバーの参加意欲度は平均5.49 ($SD=0.97$), 期待度は5.26 ($SD=1.09$)。EG への参加経験のあるメンバーは10名 (7名が1回, 2名が3回, 1名が5回)。CoFa の参加意欲度/期待度は A が7/6, B が5/5, C が5/5, D が5/5。

自由記述欄に書かれた内容は, 以下の通り。A: CoFa としてはじめて参加することに不安と興奮の気持ちがある。実際やってなにか変化があるか楽しみもある。B: SEG への参加経験が少ないので不安で緊張しているが, やれるだけがんばりたい。C: 去年はメンバーとして参加したが, 今回は CoFa として参加することになるので, とても緊張している。うまく進行できるかどうか不安。

D: 今回は CoFa としての参加なので, いろいろと前回までとの違いを感じたい。いいグループ体験になればと思う。

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61名。担当はベテラン Fac)

[セッションの内容]

オリエンテーション。参加者カード記入。CoFa 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)。

[メンバーの感想] 魅力度の平均は5.72 ($SD=0.83$)

(メンバーの感想は多岐にわたっているが, ここでは, 主に Fac, CoFa についてのコメントを記載する。以下同様)。

そっと見守られる感じ。/あまり意識しなかったが, 楽しくエクササイズができるように工夫されていたように思う。/ちょっとした返しが, 全体の緊張感をうまく下げ, 和やかな雰囲気にしてもらって, すごくやりやすかった。/段階の区切りがとても分かりやすかった。/ジョークを交えながら進行してもらって, よかった。/安心感を与えられるような気がした。/あまりファシリテーターの存在を感じなかった。/要領よく進めていた。/リラックスできた。/指示が分かりやすい。/やさしく親しみを感じられる。/ファシリテーターはこういう動きなんだと実感できた。ちょっとした一言ですごく気分がなごむ。/ファシリテーターの人柄はとても重要だと改めて実感。まず, 緊張をほぐすこと, そして, 参加者の気持ちを多く分かると思う。/時間配分がよかった。/スムーズだった。/心配りがとても助かった。/途中冗談も交えながら, 自分についても話したのがよかった。/なごやかな雰囲気で, 場を和らげる効果がファシリテーターにあると感じるとともに, 逆の影響もあるのではと思った (例えば, ファシリテーターのこわばりなどがグループに通じることも)。/合いの手が, 良いタンニングで楽しい。/コメントが面白くて場が和んだと思う。/皆の注目を得るために声を上げないといけないのが大変そう。

[Cofa の感想] 魅力度は A6, B5, C5, D5

A: マッサージは良い導入方法と思います。B: メンバーは楽しそうだった。Fac は展開・進行がスムーズで感心した。C: すこしうらやましいという気持ちがあった。D: 今日は, 自分の流れというよりは観察重視だったように思う。

●第2セッション: 自己主張・表現訓練 (参加者57名。担当は前半が D, 後半が C)

[セッションの内容]

ウォーミングアップ（マン・ウォッチングなど）→自己紹介→売り込み→絵による自己表現（いまの自分を表現する絵）→CoFa, Fac のフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均は5.30（SD=1.01）

事細かく何をするのか説明していただき、やりやすかった。／はきはき進めていた。／「絵で表現する」というのは難しかったけど、グループで話し合うことで、すごく大きな経験ができたと感じた。／緊張していたのが伝わってきた。／初めてということで、少し要領を得ないところもあったが、とりあえず伝わった。／特に問題なく、やりやすかった。／指示を伝えようと一生懸命な姿勢がよかったと思う。／二人ともそれぞれ個性があって、面白かった。／少し戸惑ったけど、わりと動きやすくてよかった。／慣れていない感じでしたが、一生懸命やっていることが伝わった。／説明が詳しくて分かりやすかった。／笑顔は大事だなと思った。／緊張なさっていたのかなと思った。少し、これからすることの説明が足りなかったように思う。／よく解釈し、説明して、わかりやすい表現を使いました。／良かったと思う。分かりやすく指示してくれた。／初めての進行だったにもかかわらず、受ける側としては全然違和感を感じなかった。

〔Cofa 感想〕 魅力度は A5, B5, C6, D6

A：時間管理と自信が必要だと感じた。B：最初はメンバーにぎこちない感じもあったが、すぐに打ち解けたようだった。グループに抵抗を感じているメンバーもいるようだった。C：初めてで緊張したが、みんなの協力が無事終了しホッとした。D：もう少し説明が必要だったように思う。

●第3セッション：傾聴訓練①（参加者52名。担当は前半がB，後半がA）

〔セッションの内容〕

傾聴の説明→ベテラン Fac による傾聴のデモンストレーション→＜簡単な受容＞の実習→＜くり返し＞の説明→デモンストレーション→＜くり返し＞の実習→CoFa, Fac のフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均は5.56（SD=1.03）

デモンストレーションがあったのが良かった。／みんなの感じがよく、リラックスさせてくれ、よくリードしてくれた。／面白かった。スムーズに進んでいたと思う。／ファシリテーターが途中で変わるので、グループの雰囲気が変わったと思う。／説明をもう少しゆっくり分かりやすくしてくれたほうがよかったように思う。／少しミスがあったけど、分かりやすく説明してくれた。／カウンセラーには不可欠な傾聴の訓練を含んだので、楽しくできた。／リラックスされていて、安心できた。／はきはきしていた。／親しみやすい感じがいいと思う。／場がほっと和むときがあるように感じた。／緊張されていたようだが、分かりやすかった。／うまく仕事をこな

していた。／例示してくれたので分かりやすかった。／もう少し丁寧に説明していただけるとうれしいです。／デモンストレーションは初めて、カウンセリングをしているところを見れて、よかったです。／はきはきしていた。

〔Cofa の感想〕 魅力度は A6, B5, C5, D6

感想 A：最初は緊張しましたが、大丈夫になりました。B：メンバーはかなりやる気を持って参加していたように思う。自分はスムーズにファシリテートすることに精いっぱいだったが、やれるだけのことはやった。C：メンバーとして参加して、いろいろ話ができ（嫌だったこと、楽しかったこととか）少しリラックスできた。D：自分の動き、流れでいたと思う。

●第4セッション：傾聴訓練②（参加者57名。担当は前半がD，後半がC）

〔セッションの内容〕

＜明確化＞の説明→デモンストレーション（テーマ：最近体験したこと）→＜明確化＞の実習→＜支持・サポート＞の説明→デモンストレーション（テーマ：最近大変だったこと）→＜支持・サポート＞の実習→CoFa, Fac のフィードバック。

〔メンバーの感想〕 魅力度の平均は5.67（SD=0.68）

みんなの気持ちをくんでくださった進行でとても嬉しかった。／うまくリードされていてよかった。／ちゃんと伝わってきた。／順調にできたと思う。／大分場慣れしてきた感じがした。／とても自然なので驚いた。／わかりやすく誘導してくれて嬉しかった。／適切なリード。／穏やかな進行でよかった。／時間とか言葉とかよく把握した。／指示がわかりやすかった。／4分という話の時間は長いと初めは思ったが、セッションが進むにつれ短く感じた。／やっぱり先生のデモンストレーションはすごく自然な上に話し手が話しやすそうで、すごいなと思いました。／なめらかな司会でよかった。／話し出すタイミングをもう少し遅くしてはどうかなと思うことがありました。／おだやかな進行でよかったです。／すごく許容されている感じがした。／先生とのやりとりを見る場面がとてもおもしろかった。でも先生は笑いすぎるものがなかった。私は笑いがこらえられなかった。

〔Cofa の感想〕 魅力度は A6, B5, C6, D6

A：自己開示は少しはずかしいが、すっきりした感じ。B：メンバーは皆真剣に取り組んでいて、活発で盛り上がっていた。C：前回より落ち着いていた。メンバーの協力が無事終了できたと思ってホッとした。D：緊張していた。

●第5セッション：傾聴訓練③（参加者53名。担当は前半がA，後半がB）

〔セッションの内容〕

＜質問・リード＞の説明→デモンストレーション→

<質問・リード>の実習→総合練習のデモンストレーション→総合練習の実習→CoFa, Facのフィードバック。

[メンバーの感想] 魅力度の平均は5.57 (SD=0.90)

客観的なコメントを聞くことで、受け止め方など参考になった。／親しみやすかった。／やりやすかった。／全体をまとめていたように思う。／優しい感じで励ましもあってよかった。／ちゃんと説明できたと思う。／よく頑張っていた。／説明が分かりやすく、実習がしやすかった。／自然なながれで、テンポがよかった。／だいたい慣れてきた。共感をしてくれるなどよかった。／話題をパッと思いつけないので、できれば2～3分時間が欲しいです。／指示も分かりやすかった。／それぞれの役を仲よく果たされたと思う。／よかったと思います。／お疲れさまでした。とても分かりやすかったです。／ファシリテーターも、学生側も、だいたい慣れて来たので、スムーズに導入ができるようになりました。デモンストレーションがおもしろい。とても参考になる。よくリードして、頑張っていたら、良かった。／デモンストレーションの中で、素直に話をされていて、参考になります。

[Cofaの感想] 魅力度はA5, B4, C6, D6

A:今日は熱があるので、ほんやりしています。B:風邪で頭がボーっとして、仕切りが悪かったと思う。メンバーはこれまでより、少し落ち着いた感じ。C:すこし頭痛があるが、あまり影響はなく、だんだんのれるようになった。D:思うように動けたり、スムーズだった。

●第6セッション:自己理解訓練(参加者54名。担当は前半がD, 後半がC)

[セッションの内容]

「自己理解」についての説明→導入→ウォーミングアップ(輪の方式)→エクササイズ(金魚鉢方式)→CoFa, Facのフィードバック。

[メンバーの感想] 魅力度の平均は5.52 (SD=0.93)

コメントがだんだん的確になった気がする。／よく取り組んでいると思う。／いつものように落ち着いて分かりやすい説明だった。後ろで見られても圧迫感がないばかり。／いつも笑顔でゆっくり説明してくれるので、緊張感が軽くなる。楽になる。／親しみやすく、丁寧でよかった。／説明がいまいちの部分もありましたが、一生懸命しているという雰囲気が伝わって頑張ろうという気持ちになる。／いつものようにおだやかにうまく進んできたと思います。／自己紹介や、人の移動の説明などが難しいのに、分かりやすかった。／私達の事をとてもよく見てくれていて、困ったときなどは、とても助かります。／とても話しやすいテーマだったと思うし、流れもとてもよかったと思う。／テンポよく進められていた。

[Cofaの感想] 魅力度はA6, B5, C6, D6

A:振り返りができて満足しました。B:メンバーは

落ち着いて実習に取り組んでいる感じ。CoFaは、大変なプログラムをよくやれていた。C:時間のことが気になっていた。終了後は、自分が担当する最後のセッションだと思ってホッとする気持ち。D:今日は短く確認ができたのでよかったと思う。

●第7セッション:自己開示(参加者51名。担当は前半がB, 後半がA)

[セッションの内容]

「自己開示」についての説明→CoFa(B)によるデモンストレーション(テーマ:現在自分の感じていること)→5人1組による実習→CoFa(A)によるデモンストレーション(テーマ:ここで話したいこと)→5人1組による実習→CoFa, Facのフィードバック。

[メンバーの感想] 魅力度の平均は5.7 (SD=1.11)

進みやすかった。／毎回コメントを入れてくれてよかった。／次第に慣れ、うまくまとめてくれた。／多少指示が伝わりにくいところもあったが、おおむねよかった。／自己開示が面白かった。／穏やかな進行でよかった。／明るく楽しい、雰囲気が伝わってきた。全体の空気が明るくなった。／少し身近な感じがした。／自分の気持ちを正直に話されているのがわかり、とてもいいと思った。／次第に慣れ、うまくまとめて下さった。／おもしろいことを言っていて、リラックスしていました。／話に入りやすかった。／言葉を投げかけるときはもう少し間をおいて、反応を見た方がいいと思った。呼吸がすこし合わなかった。／もうちょっと大声でお願いしたいです。／自己開示の時間の3分間は適当な長さだと思った。／もう少しわかりやすく説明して下さると助かります。(例えば、相手が自己開示しているときの聞き手はあいづちしか打ってはいけないのか、どうかなど。)/“今の気分”というのがちょっとわかりにくかった。

[Cofaの感想] 魅力度はA6, B4, C6, D5

A:グループは穏やかで魅力的。メンバーの反応に対して緊張しました。B:グループは前半停滞気味だったが、後半はずいぶんメンバーの表情が柔らかくなった。メンバーが中途半端な自己開示を「させられた」感じがしていないか気になる。自分がんばった割には成果が上がらなかった感じ。C:最初グループは戸惑いがあったが、だんだん時間が足りなくらいに盛り上がっていた。少しほっとした感じがあった。D:グループの雰囲気はよかった。グループがよく動いていた点に満足した。

●第8セッション:信頼・まとめ(参加者51名。担当はベテランFac)

[セッションの内容]

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」についてグループで話し合い→CoFa, Facのフィードバック。

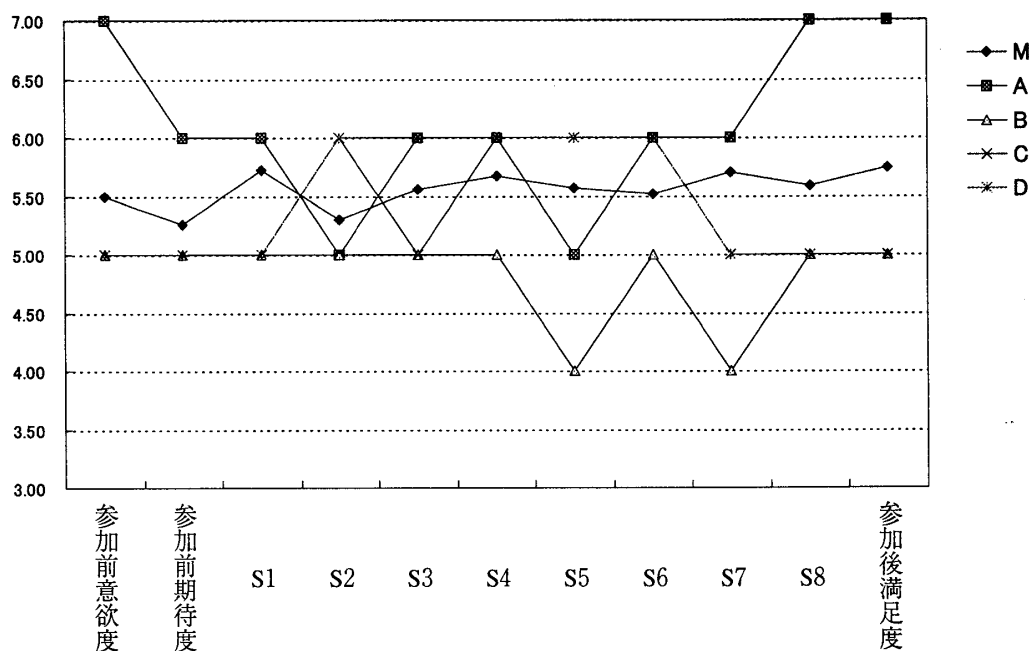


Fig.1 メンバー (M) と A, B, C, D (Cofa) の全 Se におけるの得点推移

[メンバーの感想] 魅力度の平均は5.59 (SD=1.04)

やっぱり落ち着いている。先生の場合は穏やかで、こちらが気分が落ち着く。／一つ一つのエクササイズを詳しく説明していただいて、とても参考になる。／心理学的に解説されていたので、理解が深まった。／見守られている感じがする。／とても入りやすい構成だった。／何の混乱もなく、楽しく、みんな動けた。／何をするのか、何のためにするのかということをはきちんと話してくれたところが納得できた。／やはり先生はベテラン！といった感じで、安心感があつた。／今日も良かったと思う。／今日のグループはあまり動きがなかったので、少々ファシリテーターの動きに気がいくこともあったが、嫌な感じではなかった。／わかりやすかったです。／おっとりしていた。／司会進行といった感じであつた。／メンバーが座っているとき、立って見下ろされると、少しこわかった。／とても入りやすい構成だった。／何度か様子を見に来てくれていたのが（ちょっと恥ずかしいけど）うれしい感じがした。

[Cofa の感想] 魅力度は A7, B5, C7, D5

A: Fac から自然な感じ、余裕を感じた。B: グループは和やかで活発な感じ。自分も無理なく自然でいられた。C: なにか穏やかな雰囲気よかった。D: メンバーは安心してエクササイズに取り組んでいた。

3. 参加後の感想

[メンバーの感想] 満足度は平均5.74 (SD=0.86)

[Cofa の感想] 満足度は A7, B5, C7, D5

A: 貴重な訓練の経験ができ、やって本当によかったと思う。今度は小さいグループをやってみたい。B: 初めての体験でとても大変で疲れたが、その分とても勉強になった。メンバーにとっても結構きつい体験であつたようだが、それでもとても真剣に取り組んでいたように思う。振り返ってみると楽しい体験だった。C: CoFa の役割を果たすのはなかなか難しいと思った。セッションの過程から、プログラムの問題点が発見できることと、それに基づいて次のプログラムを新しく作り直せることが大事だと思った。はじめての Cofa 体験で、本当にいろいろ勉強できた。Cofa の役割を果たすのはなかなか難しいことだと感じた。D: メンバーとはまったく異なる参加となった。心づもりがとても大変であつたが、とても充実したグループだったように思う。自己理解、他者理解が進んだことに満足している。また機会があれば参加したい。

メンバー（平均）と CoFa (A,B,C,D) の、参加前意欲度、参加前期待度、全セッション（以下 Se）における魅力度、参加後満足度の得点の推移を表 Fig.1 に示す。

IV 考 察

1. 「複数コ・ファシリテーター方式Ⅳ」の特徴

これまでの「複数コ・ファシリテーター方式Ⅰ」から「複数コ・ファシリテーター方式Ⅲ」によるファシリテ-

ター養成の試みと比較しての、これまでにない「複数コ・ファシリテーター方式Ⅳ」の本質的特徴は、CoFaが<ペア>であったということである。

そして、これに伴う付随的特徴としては、第1にその<ペア>が、「日本人学生と留学生の組み合わせ：男性と女性の組合せ」であったということである。さらに<ペア>としたことで、セッション担当がこれまでの2回から3回に増えたということである。

CoFaが<ペア>であることにより、(単独で考えるよりは)効果的で多面的なエクササイズの選定・構成が可能になったように思われる。また、「日本人学生と留学生の組み合わせ：男性と女性の組合せ」の<ペア>がセッションを継続的に担当することで、ペアの個性が互いに補い合い、グループの内容、雰囲気バラエティに富んだものになったと思われる。

2. コ・ファシリテーター体験

(1) <ペア>でグループを担当するということ

今回のように日本人学生の男性と留学生の女性でのペアは、グループに参加しているメンバーにとって、なかなか体験できない組み合わせである。また、CoFaにとっても、このような経験は初めてであり、どのような相互作用が生み出せるのか期待と不安があった。

CoFaはペアでグループを担当するにあたり、セッションの目的の達成を可能にするために、事前にエクササイズの選定・構成に十分な打ち合わせが必要であった。また、これを通じてCoFa間に協力体制が築かれ、グループにおける役割の自然な分担と交代が可能になったと思われる。さらに、ペアを組むことで心理的な余裕が生まれ、そのことがメンバーの安心感につながって、グループの発展にプラスに作用したことがセッション・アンケートのメンバーの感想からもうかがえた。例えば、「それぞれ役を仲良く果たされていたと思う」「特に違和感がなかった」「各々が分担されよく果たされていた」「事前の準備、打ち合わせが大変だったと思うが、大切だと思う」などである。

また、留学生のCoFaは最初、言葉の問題が生じるのではないかと不安を感じたが、日本人学生とペアを組むことで安心してセッションを担当することができた。

(2) グループのなかで学んだこと

CoFa体験をととしてグループのなかで学んだことをあげると、次のようである。

①事前にCoFaはベテランFacから、グループを運営する上でのポイントについてアドバイスを受けていたが、その内容はグループを担当することで経験的に学習できた。

②「エクササイズ毎のフィードバック」や「指示の確実な伝達」がメンバーの安心感の保障、グループの円滑

な運営にとって重要であることを身をもって学べたことは貴重な体験であった。

③メンバーのグループへの意欲と安全感を保つためには、決められた時間内にセッションを終了することが重要であるとアドバイスを受けていたが、それを実践するためには、セッション内で各エクササイズの時間を臨機応変に調節する必要があった。このような対応は、実際に体験することなしには学習できないことであろう。

④CoFaとして経験的に学んだことは、時にメンバーやオブザーバーとしてグループに参加することで、違う視点からCoFaを客観的に観察でき、次のセッションを担当する際に活かすことができた。

⑤CoFaを担当することにより、一人ひとりのメンバーからどれだけ信頼され、頼られているのを感じるようになった。これは、カウンセラーに欠けてはならない、クライアントへの責任感というものに似た体験をする機会となったとも言えるかもしれない。

(3) セッションの前後で学んだこと

CoFaは、担当した全セッションについて、事前にベテランFacからエクササイズの選定・構成などについても具体的な指摘・指導を受けるという貴重な機会を得た。また、それを参考にペアCoFaが打ち合わせを繰り返し行うということを通してお互いを理解することになった。そのことは、中断の許されないグループの円滑な進行に必要な不可欠であったとグループを担当する中で実感した。

ポスト・ミーティングでは、メンバーのセッション・アンケートのチェックを通して、セッションでの問題点についてベテランFacから指摘・指導があり、CoFaは次のセッションに役立てることができた。また、メンバーやオブザーバーとして参加したCoFaからは、各視点から意見が出された。担当CoFaが問題と思ったことがメンバー、オブザーバーの視点からは必ずしも問題ではない、あるいはその逆もあるなどの指摘は、グループを全体的に学習するために有効であったと思われる。

引用文献

- 島瀬 稔 1999 はしがき 伊藤義美・増田 實・野島一彦編, パーソンセンタード・アプローチ, ナカニシヤ出版.
- 桑原秀夫 2003 児童の自主性・自尊感情からみた構成型エンカウンター・グループの効果について 福岡教育大学大学院教育学研究科修士論文抄録, 19, 49-56.
- 宮崎保成・中田行重・下川昭夫・川島正裕・末續貴子・廣住由紀子 2003 大学生を対象とした構成型エンカウンターグループの効果測定—セッションアン

ケートの自由記述と魅力度の評価から — 東亜大学大学院心理臨床研究, 3, 1-7.

野島一彦 1990 グループ・アプローチ 小川 捷之・鐘 幹八郎・本明 寛編集, 臨床心理学大系⑬ 臨床心理学を学ぶ, 金子書房, 194-205.

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 九州大学心理学研究, 5, 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, 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.