
問題意識性を目標とする ファシリテーション

— 研修型エンカウンター・グループの視点 —

中田 行重



関西大学出版部

問題意識性を目標とする ファシリテーション

— 研修型エンカウンター・グループの視点 —

中 田 行 重

関西大学出版部

【本書は関西大学研究成果出版補助規程による刊行】

まえがき

筆者はこれまで、エンカウンター・グループのうちでも特に看護学生や看護師、養護教諭などの研修の一環として参加を義務づけて行われる、いわゆる“研修型エンカウンター・グループ”と呼ばれる小集団の集中的グループに、ファシリテーターとして関わってきた。しかし、エンカウンター・グループは本来、個人が自ら申し込み、参加する、いわゆる“自発参加型”が基本の形式である。そのためか、その対象がたとえ研修型のエンカウンター・グループであっても、そこで展開される実践の方法も研究も自発参加型のエンカウンター・グループを想定して行われ、自発参加型とは異なる別個のものとして考えられることはなかった。

ところが、筆者がいざ研修型エンカウンター・グループにファシリテーターとして関わってみると、メンバーは頻繁に遊ぼうとするし、外出しようとする。また、幾つかの小さなサブグループに分かれてごそごそと話し、全体で1つのグループとしてまとまらなかつたりして、なかなか自発参加型エンカウンター・グループのような対話中心の流れになりにくい。余りにもこれが続くと、これはとてもエンカウンター・グループと言えないほどの遊び中心の流れになり、ファシリテーターとして難しさを感じた。これは、自発参加型にファシリテーターとして参加する場合には感じることのなかった難しさである。

そこで筆者は、「これは筆者だけの問題だろうか、筆者のファシリテーション (facilitation、促進すること、およびその方法、あるいは促進しようとしてファシリテーターがとる言動) の技術が拙いためだろうか」と考え始めた。そのうち、研修型エンカウンター・グループが難しい問題をもっていると指摘する論文が出てくるようになった。また、研修型特有と思える難しさを伝える事例が報告されたり、研修型でなくても青年期のグループが類似の難しさを感じさせることを指摘する論文も出てくるようになった。筆者だけの問題ではないことが分かり、ひと安心はしたものの、解決にはならな

かった。どうすればよいのかを論じた研究はなかった。そこで、筆者は研修型エンカウンター・グループのファシリテーションに焦点を絞った。そして、そこにファシリテーターとして参加しながら、事例ごとに考え、あるものは研究論文にまとめながら、研修型エンカウンター・グループのファシリテーションについて研究し続けてきた。

これを研究するためには次のような基本的なことから考えなければならなかった。研修型エンカウンター・グループが難しいのは筆者がファシリテーターとして未熟なためか？ それとも研修型エンカウンター・グループ自体が難しいのか？ 困難性を理由に研修型を自発参加型と違うものと想定してよいのか？ 違うとすれば、その違いの根底には何があるのか？ 自発参加型とこれほど異なる展開を見せる研修型を、同じ“エンカウンター・グループ”という名で呼んでよいのか？

また、ファシリテーターや研究者によってエンカウンター・グループ観は異なっている。上記の疑問に対する考え方は、そのエンカウンター・グループ観によって異なっている。ファシリテーターや研究者により考え方が異なるという状況を踏まえた上で、研修型と自発参加型を分けて、研修型エンカウンター・グループに対するファシリテーションをどのようにすればよいのか？ どのようにすれば逸楽行動 (p. 13) に対応できるのか？ などのことを考えねばならなかった。

そして分かってきたのは、研修型エンカウンター・グループに特有の困難はメンバーの問題意識が低いことに起因し、それに対するファシリテーションとして重要なのはファシリテーターという役割としてではなく、極めて個人的な側面を重視した姿勢でエンカウンター・グループに臨むということであった。

本書は筆者のそうした研修型エンカウンター・グループへのファシリテーション研究をまとめたものである。

平成17年4月

中田行重

目 次

まえがき

第一部 問題と目的

研修型エンカウンター・グループのファシリテーションの困難性……………	1
第1章 エンカウンター・グループの歴史と定義……………	3
1. 歴史の概略……………	3
2. 定義……………	4
3. 研修型と自発参加型の定義……………	8
第2章 研修型におけるファシリテーションの困難性の実際……………	9
1. 動機づけ, 自発性の低さ……………	9
2. 自己開示, 関わりの模索の少なさ……………	10
3. 逸楽行動の頻繁さ……………	10
第3章 研修型におけるファシリテーションの困難性の要因……………	12
1. 研修型特有のグループ構成の要因……………	12
1.1 強制参加……………	12
1.2 研修プログラムの一環という位置付け……………	13
1.3 既知のメンバー……………	13
2. 従来ファシリテーション論の概観……………	14
2.1 課題……………	15
2.2 技法……………	15
2.3 心構え……………	16
2.4 その他……………	17
3. 研修型の困難性に関する従来ファシリテーション論の検討……………	18
第4章 ファシリテーター個々のEG観の問題……………	21
1. ファシリテーターによって異なるEG観, 評価基準……………	21
2. ファシリテーターのEG観を明示する必要性……………	23
3. 本研究におけるEG観……………	24

第5章 本研究の目的, 方法論, 意義	26
1. 本研究の目的	26
2. 本研究の方法論	26
3. 本書における事例の概念	28

第二部 事例研究

研修型エンカウンター・グループの事例	31
--------------------	----

第1章 受容に重点を置く事例

—セッション外体験という視点—	32
1. 問題と目的	32
2. 事例A	34
3. 事例B	37
4. 事例C	40
5. 3事例を通しての総合考察	43
5.1 セッション外体験の意義	44
5.2 受容に重点を置くファシリテーションの研修型への影響	47
5.3 研修型のメンバーの変化の可能性とその要因	48
5.4 研修型のファシリテーションの個別目標	49

第2章 受容に重点を置く事例

—メンバー体験の比較—	51
1. 問題と目的	51
2. 事例D	53
3. 考察	61
3.1 EG体験の相違	62
3.2 メンバー体験の相違をもたらすもの	
—問題意識性—	67
3.3 研修型のファシリテーションの個別目標	
—今後の研究に向けて—	70

3.4	研修型に対するファシリテーション －事例A～Dの考察－	71
第3章	受容に重点を置く事例	
	－個人としてのファシリテーターという視点－	74
1.	問題と目的	74
2.	個人的仮説	75
3.	事例E	77
4.	考察	85
4.1	問題意識性の変化	85
4.2	個人的仮説の影響	86
4.3	受容に重点を置くファシリテーションの影響	89
4.4	研修型に対する受容以外のファシリテーション －自己開示と印象フィードバックの促進－	92
第4章	疑問や印象の問いかけに重点を置く事例	94
1.	問題と目的	94
2.	事例F	94
3.	考察	112
3.1	問題意識性の変化	112
3.2	自己開示と疑問や印象の問いかけの影響	113
3.3	問題の認識の回避としての逸楽行動	116
第5章	行き詰まりの言語化に重点を置く事例	119
1.	問題と目的	119
2.	事例G	120
3.	考察	140
3.1	問題意識性の変化	141
3.2	行き詰まり感の言語化の効果	143
3.3	筆者の個人的側面、ファシリテーション、 グループプロセスの相互作用	145
3.4	逸楽行動に関する従来のファシリテーション論との比較	151

3.5	ファシリテーターの個人的側面を活かした ファシリテーションに向けて	154
第6章 ファシリテーターの個人的側面に重点を置く事例		156
1.	問題と目的	156
2.	事例H	157
3.	考察	175
3.1	問題意識性の変化	176
3.2	個人的側面に重点を置くファシリテーションの影響 －否定的な自己開示を中心として－	177
3.3	否定的な自己開示の内容	179
3.4	否定的な自己開示の語り口調	180
3.5	行き詰まり －関係のなかで動かされる姿勢と個人的側面の自己開示－	182
3.6	従来ファシリテーション論との比較	185

第三部 考察

研修型エンカウンター・グループのファシリテーション	187
---------------------------	-----

第1章 研修型の個別目標

－問題意識性－	188
1. 研修型の困難性へのアプローチを探るための研究	188
2. EG像志向的EG観と目標志向的EG観	191
3. 研修型のファシリテーションの個別目標 －問題意識性－	193
4. “問題意識性”概念と他の関連する理論との比較	198
5. “問題意識性”概念の意義	201
6. 問題意識性の現状維持的性質	204

第2章 研修型における問題意識性を高めるためのファシリテーション	206
1. 関係のなかで動かされる姿勢	206
2. ファシリテーション技法の2段階の問題意識性への作用	208
3. ファシリテーターの能力の限界の認識と個人的側面の 自己開示における語り口調の重要性	212
4. “融合的透明性” “同型的自己開示” の概念の提示	214
5. ファシリテーション技法論からファシリテーター論へ	215

第四部 総括

第1章 本研究のまとめ	221
第2章 今後の課題	224
引用文献	225
あとがき	233
索引	241