

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

エンカウンター・グループ（Basic Encounter Group、以後“EG”と略す）のうち、特に研修を目的として行われるものについては、これまでそのファシリテーションの困難性とその要因が研究者により報告されてきた。ところが、その困難性に対してどのように対応すればよいか、というファシリテーションの方法はこれまで論じられることがなかった。本書はその困難性に対するファシリテーションの方法を提示するものである。

ところで、そのファシリテーションの方法を研究により明らかにしていこうとすると、次のような疑問が生ずる。研修型EGのファシリテーションが困難なのは、その困難性へアプローチするためのファシリテーション論が未確立のためか？ いや、それはファシリテーターが必要な技法を十分に習熟していないというだけの問題ではないのか？ つまり、ファシリテーターの力量の問題ではないのか？ また、ファシリテーターのEG観によってそれを困難と認知するかどうかも異なってくるのではないのか？ 研修型EGと自発参加型EGは違うものと言えるのか？ 困難性をもとに研修型EGと自発参加型EGを分けて考えることが妥当なのか？

これらの問題は更に突き詰めると、次のような根源的な問いにぶつかる。そのように異なる展開を研修型EGが見せるのならば、それは果たしてEGと呼べるのか？あるいはファシリテーターによってEG観が異なるのならば、異なるファシリテーターによって行われるそれぞれのグループをEGという1つの名前と呼ぶことが適当なのか？EGとは本来何なのか？何をもってEGと言い得るのか？

このような疑問が噴出することは、EGの研究、実践の現状の一側面を浮かび上がらせる。つまり、EGについて従来論じられたものの中には、これらの問題について言及したものは殆どといっていいほど存在しないのである。しかし、そのことが意味するところは、EGの研究の遅れということではないように思われる。このような問題へ言及することはEGの様々な側面の輪郭を明確化することであり、一種の限定をすることになる。EGの研究においてそうした明確化、限定化がなされていないということは、むしろ、極めて多様な考え方を許容しようとする暗黙の姿勢が、この分野全体で共有されていることを示しているように思われる。

しかし、この多様な考え方の中で筆者がどのような考え方に立っているのかを明確にしないことには、研修型EGに対するファシリテーションを探っていくことは出来ない。したがって本書では、先ず、上記の様々な疑問、すなわち、研修型と自発参加型の相違やその困難性の要因、従来のファシリテーション論の問題、ファシリテーターの熟練度、ファシリテーターのEG観の違い、そしてEGとは何か、などの問題について明確化し、EG研究全体における本研究の位置付けやファシリテーションの方法を探るための立脚点を定める。

第一部では研修型EGの困難性に対するファシリテーション研究の現状を示した上で、その困難性に対するアプローチを探る本研究の位置付けを明確にし、本研究の目的や道筋、方法について論じる。

第1章 エンカウンター・グループの歴史と定義

まず、エンカウンター・グループとは何か、自発参加型と研修型とはどう異なるのか、について整理しておきたい。

1. 歴史の概略

EGは初めから1つの方法があったわけではなく、様々な理論を基盤としたグループ体験、すなわち、Tグループ、心理劇、感受性訓練、ゲシュタルト療法、交流分析など幾つかの源流があると言われている。そのうち、今日、“エンカウンター・グループ”という用語で表わされるグループ実践に大きな影響を与えたという意味で重要なのは、レヴィン (Lewin, K.) によるTグループとロジャーズ (Rogers, C.) らの創始した集中的なグループ体験であると考えられている。いずれも1940年代後半に始まった。Tグループが職務上の他人への影響の学習を目的として、産業界の重役や管理者を対象として行う人間関係の技能訓練であるのに対し、ロジャーズらはカウンセラー養成のための方法として、集中的なグループ体験を実践していった。後にロジャーズらは対象をカウンセラーを目指す人々から次第に一般の人々にも広げるようになった。ロジャーズは自分達のグループを他の方法と区別するために“ベーシック・エンカウンター・グループ (Basic Encounter Group)”と名付けた。

1960年代になって“エンカウンター運動”とも“人間性回復運動”とも言われる大きな運動が起こった (Rogers 1967)。その後、米国ではEGへの関心は次第に冷めていった。現在、米国におけるパーソン・センタード・アプローチ (Person Centered Approach、以後“PCA”と略す) によるグループの多くはラージ・グループ (Large Group) あるいはコミュニティ・グループ (Community Group) といわれる、通常30名以上の多人数のグループ形態で行われている。世界的にも西欧を中心としてそのような大人数

のグループに移行している（増田 1999）。調査がある訳ではないが、10名前後、多くても20名以下のスモール・グループ（Small Group）の形態（EGの定義については第2節を参照）を保っているのは日本を含め、かなり数少なくなっているようである。日本ではロジャーズのもとで学んだ畠瀬稔や、同じくロジャーズのもとで学んだのちに大学における自主ゼミを発展させていった村山正治らにより、EGは1970年代初めから実践されるようになった。その後、畠瀬、村山がそれぞれ組織した“人間関係研究会”や“福岡人間関係研究会”（Murayama・Nakata 1996）が核となって一般の人々を対象とするEGが広まった。その一方で、大学の学生相談室や保健管理センターの合宿の1つの形態としてEGが行われるようになった。また、看護学生、養護教諭、看護師ら対人関係の職種の研修としてのEGも、かなり広く浸透していった。

現在、わが国ではEGという時、参加者個人が自ら申し込んで参加する自発参加型のEG（以後“自発参加型”と略す）と、看護学生や養護教諭などがカリキュラム・研修の一環として参加を義務付けられて参加する研修型のEG（以後“研修型”と略す）とがある。

2. 定義

米国におけるEGの歴史を踏まえ、村山（1977）は“EG”という用語には“人間性回復運動”“集中的グループ体験（Tグループ、心理劇、感受性訓練、ゲシュタルト療法、交流分析ほか）”“ロジャーズの理論と実践に基づくベーシック・エンカウンター・グループ”の3つの意味があると述べている。現在、わが国では“EG”と言う時、一般にその3つ目のロジャーズの創始したEGを意味していると言ってよいだろう。

今日、EGについての、その漠然としたイメージが心理臨床の学界において共有されているように思われる。しかし、本書においてはEGをどう考えるかは冒頭で述べたように特に重要である。では、EGはどのように定義されるのか。創始者であるRogers（1970）はEGとは「少人数（8人から18人くらい）、比較的場面構成が少なく、グループ自体の目的と個人の方向を

選択する」「経験の過程を通して、個人の成長、個人間コミュニケーションおよび対人関係の発展と改善を目的としており」「概念的支柱は来談者中心療法」と述べている。しかし、これはEGの定義というよりは特徴であり、定義としてのまとまり、明確さを欠いている(野島 1998; 林 1988)。その後、EGの定義は研究者によって次第に明確なものになりつつある(林 1990, 1998; 平山 1993; 野島 1998)。そこで、EGの定義として林(1998)と野島(1998)によるものについて考えてみたい。

林(1998)は従来のEG定義(Rogers 1970; 林 1990; 平山 1993)の問題を提示し、実証研究や臨床研究に足る妥当性を求めてEGを次のように提示した。「EGとは10人前後の少人数の自発的な参加者と1、2人のファシリテーターと呼ばれるスタッフにより構成されるクロズドの小集団体験を集中的に行うものである。EGの目的は、個人の心理的成長である。この目的は、グループに促進的な風土が出来たときに生じる基本的出会いを通じて達成される。ファシリテーターは、自己一致、受容、共感的理解、という態度を自らが積極的に追求し、また、グループの場を信頼し、そのことをメンバーに伝えることによって、グループに促進的な風土を育てる。また、リーダーシップを取る行動は最小限度にとどめる。さらに、ファシリテーターは、診断的理解ではなく実存性を重視し、『いま、ここでの』体験過程に基づいて行動する」と定義する。一方の野島(1998)は「EGとは、自己理解、他者理解、自己と他者との深くて親密な関係の体験を目的として、1～2名のファシリテーターと10名前後のメンバーが集まり、集中的な時間のなかで、全員でファシリテーションシップを共有して、〈今、ここ〉でやりたいこと・できることを自発的・創造的にしながら相互作用を行いつつ、安全・信頼の雰囲気を形成し、お互いに心を開いて率直に語り合う場である」と定義する。両者を比較すると、1～2名のファシリテーターと10名前後のメンバーによる集中的な体験であるという構造的な側面と、“今・ここ”の体験を重視するという態度が共通している。しかし、両者は次の3つの点で違いがある。

違いの1つ目は、林が自己一致、受容、共感的理解というRogers

(1957)の3条件をファシリテーターの態度として掲げているのに対し、野島はファシリテーターも含めた参加者全員による“ファシリテーションシッ
プの共有”という概念を掲げている。2つ目は、参加者が行う活動内容である。野島が“語り合う”としているのに対し、林は“小集団体験”としている。3つ目はEGの目的である。林が“個人の心理的成長”を掲げているの
に対し、野島は“自己理解、他者理解、自己と他者との深くて親密な関係の
体験”を掲げている。

このような違いのある両者であるが、双方の定義において用いられている用語はいずれもEG研究の中で繰り返し使われてきているものである。いずれの定義にしても殆どのEG研究者にほぼ合意されるように思われる。実際、林や野島がEGの定義を述べた後にそれらへの反論も大きな修正も提出されて
いない。また両者が定義のレベルでイメージするEGには殆ど違いはなく、その定義レベルの違いによって議論に支障をきたすこともないであろう。

ただし、それについて次のことを指摘しておきたい。それは、EGの異なる定義が掲げられ、かつ、それに対する反論もないままにEGが実践され、研究されている、というところにも、上で述べたようなEG研究における多
様性の許容という現実を見ることが出来る、ということである。このような違いがありながらも、それを“EG”という同一の用語で呼んで研究、実践が行われていることが、EG研究の特徴であろう。それは多様性の共存とい
うPCAの哲学を反映しているとも言い得るし、個々の違いが認められるコミュニティの在り方のモデルにもなり得るであろう。

一方で、基本的枠組みのレベルでは同じでも細かなレベルでの違いが存在するが故に、そのレベルで議論をしようとするとき支障を来し得るのである。例えば、上述した研修型の困難性へのアプローチを探る際に出てくる“研修型のファシリテーションが困難なのは、ファシリテーターが十分に熟練して
いないためではないのか”という疑問には、ファシリテーターや研究者によって異なる解答が出てくるであろう。例えば、「“熟練”や“困難”とは何か？」等に関してファシリテーターや研究者によって異なる見解があるだ

ろう。それを更に突き詰めると、“ファシリテーション”や“目的”に対する考え方や実践の違いも出てくるであろう。ところが、従来はそのことが明確化されていない論文が多いため、どのような違いがあるのかを review することが出来ないのが現状である。

多様性の共存という姿勢はPCAの哲学としてだけでなく、多民族や多国家、そして多様な価値観の共存の意義を考えた時、今後も尊重していく必要があるだろう。しかし、基本的枠組みのレベルよりも細かなレベルでEGをどう考えるのかについては、少なくとも研究の目的に応じて明確にする必要があるのではないか。異なる多様な考え方がそれぞれ明確化されて、初めて本当の意味での共存であろう。従来の研究はEGの発展に大きく貢献しているが、その点についての明確化が不十分であったように思われる。

それに関して、本書では次のように論を進める。先ず、本書におけるEGの定義を述べる。そして、細かなレベルでの具体的な事柄については本研究を進める上で必要な背景の問題と共に第4章で更に論じることにする。

本書における“EG”の定義であるが、林(1998)と野島(1998)において共通している部分、すなわち1～2名のファシリテーターと10人前後の参加者、という構成の部分については多くのEG研究者によって合意されるであろう、と思われるので本書でもそのまま取り入れる。考えるべきはEGの目的である。林が「個人の心理的成長」としているのに対し、野島は「自己理解、他者理解、自己と他者の深くて親密な関係の体験」と述べている。この点について筆者の考えを述べておきたい。

関係の体験を求めること自体は問題ではない。ところが、関係の体験を求めてEGに頻繁に参加し続けるメンバーを筆者は目にする事が出来る。それは飲酒や喫煙、薬物、あるいは或る種の人格障害を持った人々が見せる他人に依存して離れられないなどの行動と同様の類の嗜癖であり、心理的成長ではないと筆者は考える。むしろ、関係の体験は心理的成長のための媒介であると考えている。

そこで筆者は“EG”を次のように定義する。「EGとは、自己理解や他者理解を深めるという個人の心理的成長を目的として、1～2名のファシリ

テーターと10人前後の参加者のクローズドの小集団による、そこで起こる関係を体験しながら互いに語り合うことを中心とする、集中的なグループ体験」である。

3. 研修型と自発参加型の定義

次に本書における研修型と自発参加型の定義を述べておく。研修型とは文字通り、研修のためのEGであり、自発参加型とは個人がメンバーとして参加を希望して自発的に参加するEGのことである。しかし、研修型を単に“研修を目的とするEG”と定義してしまうと、実際には個人が研修を目的として自発参加してくる場合もあるため、自発参加型との区別が不明確である。しかし、一方で“研修型”という概念は既に普及しつつある(野島・岩村 1994; 林 1998; 平山 1998; 平山・村山 1994; 平山 1994; 永野 1994; 中田 1994a,1996; 野島 1996b,1997; 坂中 1994)。したがって、本書では“研修型”という概念をそのまま残し、「研修型とは研修を目的として参加を義務付けられたEG」と定義する。一方、「自発参加型とは参加を義務付けられることなく、個人が参加を希望し、自らの意志で参加を決めて参加するEG」と定義する。

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

研修型といっても参加を決めるのがその個人ではないというだけで、それ以外の点では自発参加型と一見、殆ど同じように見える。そのためか、研修目的のEGを対象としたファシリテーション研究（安部 1982,1984a,1984b,1996；安部・村山 1978a,1978b；島瀬 1980,1981；宮崎 1983；永原 1986；中田 1993；野島・村山 1977；野島 1980,1982,1983,1984a,1984b,1989a,1990,1991,1993,1994,1995,1996a；坂中 1996；申 1986a,1986b）はあるが、自発参加型とは別個の型と位置付けた上での研修型のファシリテーションに関する研究はない。

ところが、看護学生や養護教諭に対する研修として実際にEGのファシリテーションを行う場合、自発参加型とは異なる特有の難しい問題が起こりがちであることが指摘されている（平山 1994；中田 1994a；永野 1994；野島・岩村 1994；坂中 1994；大築 1996；伊藤 1997）。また、ファシリテーションに困難を伴う事例も報告されている（野島 1983,1994,1996a；坂中 1996）。そこで、以下に研修型の実際における困難性がどのようなものかについて、従来、指摘された点を整理してみたい。

ここで本書における“ファシリテーション”を次のように定義しておく。「ファシリテーションとは個人の心理的成長を目的として、メンバー間相互の自由な語り合いや対人関係の体験、自他の理解を促すこと、およびその方法」である。

1. 動機づけ、自発性の低さ

研修型のメンバーは概して動機づけや自発性が低い。坂中（1994）は、研修型のメンバーは自発参加型と異なり、「自己理解・他者理解といった目的を積極的には持っていない」「『何をするか分からなくて不安だ』『仕方ないので参加している』といったグループに対するネガティブな感情を持って

参加している」(p.127)と述べている。また中田(1994a)も自発参加型と比較し、「研修型ではメンバーの動機づけが高くない」(p.122)と述べている。

2. 自己開示、関わりの模索の少なさ

中田(1994a)は「自発参加型のような冒険的な自己表現にどうしてもブレーキがかかりがちである」と自己開示の少なさをあげ、次第に知り合うプロセスの起こりにくさに関して「自発参加型では知らない者同志が少しずつ触れ合っていくというプロセスが起こるのに対し、研修型ではそのプロセスは殆ど起こらない」と述べている。それに関連して沈黙について「(沈黙が起きた時)自発参加型では…(中略)…沈黙の中で恐る恐る声を出そうとしたり、沈黙を破るかどうかの強い葛藤を感じたりする。ところが研修型では動機づけが低い上に、沈黙を味わうことがEGの目的なのだろうかなどと、EGの意図を探る気持ちが出てくるため、沈黙を破ろうとする力のほうはどうしても弱い」(p.123)と指摘している。

3. 逸楽行動の頻繁さ

更に、セッション中の言動でファシリテーションを難しくさせるものとして、長々と続く雑談がある。それに関して坂中(1994)は、“既知のメンバーであるために雑談をしても話題の種が尽きることが無く、結果的に話は深まらない”旨述べている。また、永野(1994)は、「(メンバーは)さほど楽しんで雑談をやっているわけではないようである。しかし、そう思っているにも拘らず、それでも実にねばり強くこの雑談は続けられる」(p.125)と述べている。雑談以外にも、研修型で頻繁に起こるものとしてメンバーがゲームなどで遊ぼうとしたりする、外出しようとしたりする、サブグループ化する、という問題がある。永野(1994 p.125)はあるグループにおいて「卓球」「トランプ」「散歩」「雪合戦」「水泳」が提案され、水泳以外は全て実行されたと述べている。永野(1994 p.126)はまた、セッション中に横になって寝るメンバーがいると述べており、坂中(1996)はメンバーが寝るEGの実際の事例を報告している。伊藤(1997)も「青年期の同質的

な研修グループでは話し合いのみのセッションを続けることが時には難しく」(p.191)と述べている。

本書ではグループ全体での語り合いによるグループプロセスの進展を妨げがちな行動、つまり、セッション中に遊ぶ（歌う、ゲームをする、マンガを読む、トランプをする、スポーツをする、など）とか長々と雑談する、EGと無関係の仕事（例えば宿題）をする、サブグループ化する、携帯電話で話す、外出するなどを“逸楽行動”（中田 1999）と呼ぶ。

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

それでは、研修型でこのような困難な問題が起こるのは何故だろうか？大きく3つの要因を考えることが出来る。1つは自発参加型とは異なる特有のグループ構成であり、もう1つは研修型に対するファシリテーション論の問題であり、更にもう1つはファシリテーターの熟練度 (skillfulness) の低さである。これらについて順に整理して考えておきたい。

1. 研修型特有のグループ構成の要因

研修型のグループ構成の特質については既に永野 (1994) や中田 (1994 a)、坂中 (1994) が強制参加であること、体験学習と位置付けられていること、メンバーが青年期にあること、お互い既知のメンバーであることなどをその要因としてあげている。このうち、メンバーが青年期であることは自発参加型でもあり得るので、ここではそれを省き、(1)強制参加、(2)研修プログラムの一環という位置付け、(3)既知のメンバー、という3点について自発参加型と比較しつつ、研修型の困難性との関連について従来の指摘を整理しておきたい。

1.1 強制参加

自発参加型では、参加の決定からEGでの時間の過ごし方まで基本的には全て個々のメンバーの主体性に委ねられている。ところが、研修型ではメンバーは参加するかどうかを決定することも、どのEGに参加するかを選択することも出来ない。主催者側である職場や学校が決めたことに従わざるを得ない。その上、多くの場合、研修型ではメンバーの殆どがEG初参加である。それらを考え合わせると、メンバーは何も知らない事態に、自分の所属する組織によって強制的に参加させられるという体験をすることになる。そのような拘束的な場において、メンバーがEGに参加することに関して拒否感や反発感、無関心を抱えていても不思議ではない。

1.2 研修プログラムの一環という位置付け

研修型は研修プログラムやカリキュラムの中に講義の1つのように組み込まれている。そのため、メンバーは当初、主催者側が定めた学習や体験をすることを求められている、と認知している。またファシリテーターのことを“インストラクター”という役割をもった人と認知している。したがって、例えば、EGの冒頭で沈黙が起きた時、それに対してファシリテーターが何もしようとしないと、メンバーは沈黙という居心地の悪い状態を解消したいという気持ちが起こっていても、「この沈黙を耐えることがEGの目的なのだろうか？」などということに心を奪われたり、「沈黙を耐える体験をすることが目的なのだろうから、居心地は悪くても黙っておけばよい」と受け身的に開き直ってしまうこともあるようである。結果として、沈黙における自分自身の気持ちに向かい合ったり、沈黙を破るかどうかの葛藤を体験したり、他のメンバーに働きかけて沈黙という事態を動かそうとしたり、というような気持ちの動きは弱くなるようである。また、例えば「語り合うよりも体を動かそう」とメンバーが提案する時、メンバーにとって気がかりなのは、体を動かすことがこのEGという“講義”において許されているかどうか、そしてEGの目的に沿っているのかどうか、などのようである。つまり、研修プログラム・カリキュラムの1つという設定が、メンバーを自分個人の感じ方に注意を向けることから遠ざけてしまいがちなのである。

1.3 既知のメンバー

これは全ての研修型にあてはまるものではない。しかし、研修型は研修という目的上、本書の事例のように同じ学校や職種からの参加の場合が極めて多いので、これも研修型の特徴として考えておきたい。同じ学校や職場であるため、メンバーは多くの場合、EG以前に既に知り合っており、ある人間関係が出来上がっている。そこにEGという新たな人間関係を探索する場が強制的に与えられるのであるから、メンバーにとってEGはそれまでの関係を揺らし、不安定にさせる作用をもつ。メンバーがその不安定さに抵抗を覚えるのは当然である。既知であるということは、土居（1996）が指摘するよ

うに「集団と個人の間にはポテンシャルにコンフリクトの存在することが暗示されている」(p.12)ということである。更に、看護学校のような場合、EG後に再びクラスメートとして普段の生活が待っているため、自己開示や他者への関わりに踏み込みにくい面が出てくるのは避けられない。また、これは集団精神療法の領域であるが、Bion (1961) が基本的想定 (basic assumption) としてあげている dependence、fight-flight、pairing の3つについて Wisdom (1985) は、これらがグループメンバーの凝集性を何とでも維持しようとする働きを示している、と述べている。同様にEGでも既存の凝集性を維持しようとする働きが起こるようである。

2. 従来のファシリテーション論の概観

既に述べたように自発参加型と別個の型と位置付けた上で、研修型に対するファシリテーションを論じたものはない。それでは、EG一般に対するファシリテーション (安部 1982,1984; 畠瀬 1977; 林 1993; 保坂 1983; 伊藤・増田 1988; 岩村 1990; 宮崎 1983; 村山 1977; 中田 1992,1994b; 野島 1989b,1998; 尾川・飯島 1990; 大須賀・大須賀 1977; Rogers 1970; 下田 1984,1988,1993,1994; 都留 1977; Verherst 1995; 山口 1982) に関しては、これまでどのようなことが論じられており、それらは研修型の視点からどのように考えられるだろうか。本節では従来のファシリテーション論を概観し、次節で研修型の視点からそれらを検討する。

従来のファシリテーション論には様々な種類のものがあり、その内容を一概に並列することは出来ない。例えば、Rogers (1970) が促進的態度として提示した論にも、わが国で最も早く発表されたファシリテーション論 (畠瀬 1977) の中にも、内容としてファシリテーターの課題や哲学、技法などが混然としている。また、論じ方として事例をもとに論じたものがある一方で、ファシリテーター体験からの印象をまとめたようなものまである。ここでは、従来のファシリテーション論を内容の面から概観し、整理したい。

整理する上で、畠瀬 (1977) を用いて、ファシリテーション論を整理するための視点、枠組みを提示したい。彼はグループ促進の方法に関して①最初

の場面構成 ②グループへの信頼 ③個人の心理的安全の確保 ④“今・ここ”の重視 ⑤治療者自身の自己表明、等を提示している。このうち①③は方法というよりファシリテーターの課題であり、②④はファシリテーターの心構え、あるいは哲学である。また、⑤はファシリテーションの具体的な技法である。つまり、彼のファシリテーション論には、ファシリテーターの課題、心構え・哲学、そして技法とが混然となっている。これらは実際には重なり合う部分もある。しかし、ここでは整理の便宜のため、この“課題” “技法” “心構え” という3つの枠組みを設定する。更に、それ以外のものを“その他”として分類することにする。この4つの枠組みにより、従来のファシリテーション論を分類、整理してみたい。

2.1 課題

これには“最初の場面構成”（畠瀬 1977）“心理的に安全な風土・雰囲気作り” “暖かい安定感のある雰囲気作り” “メンバー相互のコミュニケーションの促進”（畠瀬 1977；保坂 1983；宮崎 1983；野島 1989b；Rogers 1970；山口 1982）“心理的に傷ついている人の援助” “スケープゴートへの配慮” “集中攻撃など、メンバーの参加を困難にするような要因が在れば、その解決に協力”（岩村 1990；保坂 1983；宮崎 1983；野島 1989b）などがある。これらはいずれも“心理的に安全な場を提供”することに関連しており、このことはファシリテーターの課題として“心理的安全感”を提供することがいかに基本的に重要であることを示している。

2.2 技法

これには“傾聴”（山口 1982）“自己開示（あるいは自己表明、本書では全て自己開示“と呼ぶことにする）” “メンバーに対して、自分自身に無理をかけない程度の生の感情、自己表現をぶつける”（安部 1982；畠瀬 1977；岩村 1990；宮崎 1983；下田 1988；山口 1982）“ゲーム技法の使用”（宮崎 1983；山口 1982）がある。これらのうち“傾聴”はいわゆるRogersの3条件（1957）のうちの共感的理解、無条件の肯定的関心を実践する技法にあたり、上記の“心理的に安全な場を提供する”という課題を実

践するための技法でもあると言えよう。“自己開示”は同じく Rogers の 3 条件 (1957) のうちの自己一致を技法化したものの 1 つとも言えよう。もう 1 つの“ゲーム技法の使用”であるが、ゲームの使用を計画的に行うことは、いわゆる構成型エンカウンター・グループの方法論である。これは「EG とは… (中略) …お互いに自由に語り合い…」という EG の定義にあてはまらないものである。また、Rogers (1970) はファシリテーターにより計画されたゲームなどの使用は非促進的であるとさえ述べている。そこで、本書ではそれを除くことにする。したがって、従来のファシリテーション論において提示されている技法としては傾聴と自己開示ということになる。

2.3 心構え

これには沢山のものがある。このうちには、技法とも心構えとも区別のつきにくいものもあるが、具体性に欠けるものは技法とは言えないという意味で、ここでは心構えに分類する。まず、“メンバーが自分で出来ることに、よけいな手出しをしてじゃまをしないように自分を戒めている”“目標を押しつけない” (都留 1977) “介入に際しては、指示、命令等の強いリーダーシップを避け、メンバーの自発性、主体性を大切にしたい、より対等な立場から働きかける” (岩村 1990) などがある。これらはいずれも、いわゆる“グループの潜在力への信頼” (島瀬 1977; 下田 1988) と言われていることの在り様をそれぞれの研究者が自分なりの言葉で表現したものであると言えよう。次に、“1人のメンバーであること”“専門性を引き受けて、かつ、1人の個人として、いわばその人間性で勝負する”“専門家としての権威の殻からの脱却” (岩村 1990; 島瀬 1977; 林 1993; 下田 1993) “ファシリテーターの役割が無くなるプロセスを歩いてこそ、ファシリテーターの存在は本質的な存在になっていく” (大須賀・大須賀 1977) などがある。これは“ファシリテーターが個人として参加することの重要性”を各研究者がそれぞれの表現で言い表したものと見えよう。心構えに関する論にはそれ以外にも次のように様々ある。“今・この重視” (島瀬 1977) “絶えず心を、グループの状況に、メンバーの発言に、また私自身の内側

に、出来るだけ開いておき、そこに見えてくるものになるべく忠実に発言すること”（下田 1994）“リーダーシップの分散”（下田 1988）“全員がファシリテーター”（安部 1984）“コ・ファシリテーター関係においては、2人が開かれた関係にあること”（下田 1984）“青年期仲間集団のメンバーに対してはメンバーの違いを明確にし、「みんな意識」と「擬仲間関係」を告発する。そしてグループに持ち込まれた日常関係に対し、仲介者として新しい仲間関係の獲得を援助すること”（安部 1984,1996）などである。

2.4 その他

“箱根方式”（伊藤・増田 1988）と“スリーテン”（尾川・飯島 1990）がある。これらは、EGの物理的構造に工夫を加えたものである。また、野島（1998）はグループの発展段階を導入段階、展開段階、終結段階の3つに分け、80を超える技法をそれぞれの段階に応じて体系化している。また彼はファシリテーション論として初めて研修型と自発参加型という概念を区別して用いている。

こうして内容の面から従来のファシリテーション論を整理してみると、ファシリテーターは心理的安全性の提供という課題と個人として参加するという心構えをもち、グループの潜在力を信頼し、受容的な傾聴や自己開示という技法を用いる、ということが、これまで言われていると考えてよいように思われる。また、従来のファシリテーション論のうちで研修型と自発参加型を別個の異なるものとして扱っているのは野島（1998）以外にはない。とは言うものの、野島におけるその区別とは、“この研究で用いられた事例は研修型であるが、自発参加型でも十分通用するように思われる”と一言述べているだけであり、その根拠が述べられていない。また、野島以外の論は研修型と自発参加型を区別していないので、どれが研修型にも使えるファシリテーションの方法なのか、が明らかでない。

3. 研修型の困難性に関する従来のファシリテーション論の検討

そこで、これらのファシリテーション論が研修型にも適用可能かどうか、可能ならばどのような意味でどの部分が可能なのかについて、特に研修型固有の困難性に対する適用可能性について、従来指摘されてきた点をもとに、ここで検討しておきたい。

まず、従来のファシリテーション論で扱われていないのは、逸楽行動への対応である。例えば、メンバーが雑談という逸楽行動をした場合を想定する。それに対して従来のファシリテーション技法である“傾聴”をすることは、ただ徒に雑談を聞くことになってしまう。もし、傾聴し続けるとすれば、それによってメンバーに何らかの新たな動きが起こるのか、起こるとすればどのような傾聴の仕方が必要なのか、について論じられていない。雑談の場合にファシリテーターが“雑談をただ聞かされることは面白くない”とネガティブに自己開示すると、研修プログラムの“インストラクター”であるファシリテーターによって雑談を“禁止”させられたかのような様相を呈してしまい、ファシリテーター個人とメンバー個人としての交流になりにくい。それでも、ファシリテーターが個人として雑談についていけない気持ちを持っていることをありのまま認めている場合には、少なくともファシリテーターは“自己一致”している。ところが、ファシリテーターは知るか知らずか“ファシリテーター”の立場によって雑談にストップをかけてしまう。あるいは第2節で述べたように“グループの安全な雰囲気を作る”ことが課題であると認識しているため、“雑談であっても受容、傾聴すべき”という考えにとらわれてしまって、楽しくないという自己開示は出来ず、ただ傾聴することになる。傾聴といっても実際には楽しくない思いを抱えているのでメンバーの話を受容することは出来ず、結局、自己開示も受容・傾聴も出来ないということになる。自己開示と傾聴は従来のファシリテーション技法の両輪であるため、この両技法が使えないということになるとファシリテーションは行き詰まってしまう。この点をどうするかについて考える必要がある。

また、メンバーの自己開示、関わり of 模索の少なさも研修型の困難性の1

つとして指摘されている。研修型では必ずしも希望した訳でもないところに強制的に参加させられている上、EGは既存の人間関係を揺らす作用を持つのでメンバーは総じて動機づけが低く、拒否感や不安感などを抱きがちである。自発参加型においてもメンバーによっては動機づけが低いこともあるが、少なくとも自発参加するだけの動機づけ、自主性、自発性はあるのである。その点、研修型はメンバーの職種や組織の研修プログラムの一環であるため、同じ職種や学校の研修仲間と一緒に集団として参加して行くのである。そのため、メンバーは個人としてよりも、集団の一員として居ることにどうしてもなりがちであり、EGの目的である“個人の心理的成長”と言う時のメンバーの“個人”の部分が表に出にくい。そのため、メンバーが自己開示し、他のメンバーへ関わることは一種の冒険であり、そこに心理的な安全感がなければ冒険をすることには困難が伴う。無理をすると人間関係が崩れることはメンバー自身がよく感じているところであろう。つまり、既知のメンバーというグループ構成がメンバーに自己開示という冒険をさせないようにしているのである。心理的安全性の重要性は、従来論じられていたことではあるが、研修型では特に具体的な検討が必要であろう。

自己開示を妨げているのは心理的安全性のなさだけではない。研修プログラムの一環として位置付けられて強制参加させられるというグループ構成は、たとえメンバーに拒否感や反発感を引き起こさなくとも受け身的にさせがちである。そのために自己表明する意欲が表に出にくくなっている。自発参加型ではメンバーの受け身性に対して“指示、命令等の強いリーダーシップを避け、メンバーの自発性、主体性を大切に、より対等な立場から働きかけ”（岩村 1990）や“リーダーシップの分散”（下田 1988）という心構えが重要ということになるだろうか。しかし、研修型では固有のグループ構成のために、その心構えだけでやっていくことが難しい。メンバーを出来るだけ受け身的にさせないための具体的な方法が必要である。

また、研修型におけるメンバーの受け身性ということに関して、従来のファシリテーション論における“グループの潜在力への信頼”（島瀬 1977；Rogers 1970；下田 1988）についても考えておかねばならない。

Rogers (1970) 以来、“グループの潜在力への信頼”はPCAの重要な概念ではあるが、Rogers自身は、信頼することが促進的であると書いているだけである。確かに、潜在力を信頼してメンバーの話を傾聴・受容出来ればそれが理想的である。しかし、強制参加のために動機づけが低く、受け身的になっているメンバーを信頼し、受容することは容易ではない。無理に信頼しようとする、“信頼している”つもりになったり、受容するふりをすることになる。そうなっては、ファシリテーターは自分自身の中で自己一致しないことになってしまう。従来のファシリテーション論では“グループの潜在力への信頼”に関連して、“メンバーが自分で出来ることに、よけいな手出しをしてじゃまをしないように自分を戒めている”“目標を押しつけない”（中田 1994；都留 1977）という心構えがある。しかし、こうした心構えをもっていると、結果としてファシリテーターは“何もしない”という態度になりがちであり、一方のメンバーは受け身的になっているので、ファシリテーターもメンバーも共に受け身的なままの関わりになり、グループプロセスが進展しなかったり、状況の把握の出来ないメンバーは逸楽行動をとったりする。メンバーの受け身性に対応する技法を見出すと共に、研修型における“グループの潜在力への信頼”について、それがどういうものか、その内実について考える必要がある。

こうしてみると、自発参加型を想定した従来のファシリテーションの方法では研修型のグループ構成を考慮していないために、ファシリテーションに困難が生じることが分かる。また、従来のファシリテーション論で言われている“心理的安全性”や“個人としての関わり”“グループの潜在力への信頼”ということが研修型では研修型特有の意味付けを持って一層の重要性を帯びていることが分かる。また、逸楽行動についてはそのグループ構成を考慮した具体的な対応の方法については、これまで論じられていない。従来のファシリテーション論では具体的でなかったこれらについて、研修型の文脈においてその内実を問い、それを具体的に実践する方法を見出す必要がある。

第4章 ファシリテーター個々のEG観の問題

以上見てきたことから、研修型のファシリテーションを困難にさせる要因は、これまでのファシリテーション論の研修型に対する不十分さにあると考えてよいように思われる。しかし、ここに別の問題が浮上する。たとえ、従来のファシリテーション論が研修型に対して不十分であっても、熟練したファシリテーターであれば困難を感じずに“上手く”やる事が出来るという考え方があるであろう。つまり、“ファシリテーションに困難を覚えるのはファシリテーション論の問題ではなく、ファシリテーターが十分に熟練していないためである”あるいは“研修型のファシリテーションに困難を感じない、研修型でも自発参加型と同様に上手くやる事が出来る”という考え方である。一見、当然のようにも思える考え方である。ところが、事態はそう単純ではない。ここには重大な問題が含まれている。次にその点を考えてみたい。

1. ファシリテーターによって異なるEG観，評価基準

例えば、あるファシリテーターが「研修型でも自発参加型と同様に上手くファシリテートすることが出来る」と言う場合、何をもってそれが本当に「上手くファシリテートしている」と評価し得るのであろうか。また、EGが「高展開であった」（野島 1998）という時、何をもって高展開と言い得るのであろうか。

EGを「上手くいった」「成功した」「高展開であった」「困難であった」などとファシリテーターや研究者が言う時、それらの評価の統一基準がある訳ではない。したがって、その基準はファシリテーターや研究者が「EGをどういうものと考えているか」という、すなわち、それぞれのEG観によることになる。「上手くいった」「成功した」などと言えるのは、ファシリテーターや研究者それぞれのEG観の枠組みにおいてであって、その枠組

みが異なれば、評価も当然異なる。したがって、ファシリテーターが「熟練している」かどうか、そのEG観の枠組みの中での判断、評価である。

EG観が異なれば「熟練」どころか、「非熟練」ということもあり得るのである。例えば、ファシリテーターが殆ど発言しないという態度のもとに展開していくグループ体験がEGであるという考え方（例えば都留 1977）がある。それによると、ファシリテーターの発言が多いのは、喋り過ぎであり、熟練していない、ということになるだろう。また、EGの冒頭は沈黙で始まるものという考え方（例えば福井 1998）もある。その考え方によると、冒頭でファシリテーターが発言するのはEGではないとさえ言うことになるであろう。その一方で、そうでない考え方（例えば中田 1993）もある。また、ある種の言動がメンバーに起きることがEGの成功例と捉える考え方や、ある言動が特定のプロセスに沿って現れることをEGの高展開と捉える考え方（例えば野島 1998）もある。これはグループの展開のイメージをファシリテーターが予めもっている考え方である。その逆に、例えば伊藤（1991）のように“グループのイメージや予想が固定的になるべきでない”という考え方もある。

このように研究者やファシリテーター個々人のEGに対する考え方が様々に異なっており、一般に合意された基準がない状況にある。そこで、EG観を統一することが先ず重要ではないかという議論もありうるだろう。それは1つの考え方ではある。しかし、研究者やファシリテーターのそれぞれに固有のEG観があることは、様々な考え方が共存できることを示しており、それはPCAの大きな特徴とも言えよう。個々人の在り方を尊重する、というPCAの哲学から言うと、それぞれの研究者やファシリテーターが独自の考えを発展させることに意味がある。それはまた、敵対する国家間や民族間でEGを用いてその共存の道を探ろうとしたロジャーズの精神を、学界の中で異なる見解の研究者やファシリテーターの共存という形で継承したものとも言えよう。また、EGには多様な可能性があると言われており、実際、EGは様々な対象に用いられている。EGを多様に応用するような発想も、研究者やファシリテーターにより異なる考え方が或る“統一基準”により閉

め出されることなく尊重されているからであろう。フロイトは当初、精神医学界で異端であったが、それでも少数だが仲間が集まり、生き延びることが出来た。そのことがその後の精神分析の発展につながった。多様な可能性を尊重しようとするPCAの哲学やEGの可能性の大きさ、またEG実践の現況を考えるとEG観は統一すべきではない。

しかし、多様なEG観が共存できるようにすることは、相違を不明確なままにすることではない。むしろ、それぞれの研究者が独自のEG観を研究を通じて明確化していくことこそ、本当の意味で多様性の共存ではないだろうか。

2. ファシリテーターのEG観を明示する必要性

多様なEG観が共存する状況にあつて、EGの効果を評価したり、ファシリテーションを考えるにあつては、そのファシリテーターや研究者個々のEG観を明示すべきである。どのようなEG観に基づいているのか明示しないことには、「成功した」「高展開であった」などと評価しても意味をなさない。その点、例えば野島（1998）は“展開”について自身の考えを述べている。第1章第2節で“基本的枠組みのレベルではなく細かいレベルでのEGをどう考えるか”を明確化する必要があると述べたが、その理由はここにある。

一口にEG観といっても様々なものがあり得る。本書のようにファシリテーションを考察する際に特に必要になるのは“EGが何を指すのか”という、つまり目的を明示することである。ところで既に、EGの目的は心理的成長であると定義の中で述べた。しかし、EGの一般的な目的は心理的成長であっても、個々のEGはその企画された背景の事情が異なっており、それにより具体的な目標が異なるはずである。例えば、一般の人が個人として参加するためのEGと親子のためのEG、看護師の研修としてのEGとではそれぞれの具体的な目標が異なるのは当然である。心理的成長は自発参加型、研修型を含めたEG全体の一般的目的というべきものであり、それぞれの種類のEGが具体的に何を指すのか、その目標については個々に明らか

にすることがある。本書ではこれを“個別目標”と呼び、心理的成長を“一般的目的”と呼ぶことにする。何故なら、何を目標にするかによってファシリテーションの在り方も異なってきて当然であるからである。そして、ファシリテーション論はその個別目標とセットになっている必要がある。

3. 本研究における E G 観

ここで、ファシリテーションの方法を考える際には先ず、E G の具体的な目標を明確にした上で、それに到達するためのファシリテーションの方法を考えるというのが本来の研究の流れであろう。ところが、研修型に関してはその流れに沿って研究を進めるためには、研修型の個別目標をも研究を通じて探らなければならない。何故なら、従来のファシリテーション論はすべて研修型を自発参加型と区別せず、同じ枠組みで論じられている上、どのような E G 観や個別目標のもとに行われた E G が不明であるため、従来の研究には研修型にとって望ましい具体的な目標を設定するための蓄積がないからである。

この点は心理療法の技法論の研究などと決定的に異なる部分である。心理療法の技法論では、例えば“症状の除去”という具体的な目標があり、その目標に向けて行ったアプローチがどのような治療観で、どのような結果をもたらし、目標に対してどの程度の効果をもつかという研究の蓄積がある。その上で、従来のアプローチと異なる新たな技法を試行し、その結果の比較から新たな技法がどの程度有効かを考えることが出来る。したがって、症状の除去という具体的な目標があるので、心理療法の技法論では新たに具体的な目標を探る必要はない。ところが研修型に関しては、研修型自体のファシリテーション研究が無く、また研修型に対してでなくとも、従来のファシリテーション論がどのような個別目標をもって行われた E G かという点さえ明示されていないものが相当に多い。したがって、本研究に必要な研修型の個別目標を従来の知見から設定することが出来ないのである。

以上述べたように、研修型のファシリテーションの方法のみならず、個別目標についても従来の蓄積が適用できない。かと言って、研修型には不釣り

合いな、あるいは達成不可能で不適當な個別目標を設定しても無意味である。そこで、個別目標については第二部の第1～2章において検討する。そしてファシリテーションの方法については第二部の第1～2章の結果も含め、第3～6章において検討する。

第5章 本研究の目的, 方法論, 意義

ここで、本研究の目的と方法論、その意義について以下に述べる。

1. 本研究の目的

本研究は低い動機づけ、関わりや自己開示の少なさ、逸楽行動という困難性への対応を含めた研修型のファシリテーションの方法を見出すことを目的とする。そのファシリテーションが具体的に何を指すのか具体的でないことには、見出されたファシリテーションの方法が有効かどうかを判断することが出来ない。そこで、研修型のファシリテーションを行う上で必要な固有の個別目標を見出すことも本研究のもう1つの目的とする。

2. 本研究の方法論

本研究では事例研究という方法論を用いる。素材として用いる事例は全て筆者がファシリテーターとして参加したEGである。ここでEG研究における事例研究の意義を2点あげておく。1点は村山(2001)が指摘している点である。彼はEG研究の展開過程として、先ず事例研究から仮説が形成され、次に仮説検証形のリサーチが展開されると述べている。EG研究において研修型のファシリテーション論がない現在、先ずその仮説を抽出するために事例研究を行う必要がある。

もう1点は、既に述べたように従来のEG研究には多様な考えが共存している。その中で、ファシリテーション論には事例の記述をもとに論じたものがある一方で、そうでないものもある。また、それらがどのようなEG観から論じられているのか明らかでないものが多い。多様性が本当の意味で共存するためには、それぞれの特徴が明確である必要がある。つまり、ファシリテーションについての論を展開するためには、どのようなEG観からそう考え、どのようなデータからそう言い得るのかを明確にしないことには、“好き勝手に何でも言ってよい”ことになる。したがって、そのEG観やデータ

を明示する意味で事例研究を行う必要がある。

しかし、その点に関して“心理療法の技法論でも事例〈データ〉をもとに論じていないものもあるではないか”という反論があり得るだろう。確かに、心理療法の技法論もファシリテーション論も人に関わるための理論である、という点では共通している。しかし、心理療法の技法論ではクライアントや病理、行動という特定のものを対象としており、その意味で対象は限定的に絞り込まれ、明確である。そして、その点は学派を問わず共有されている。したがって、必ずしも事例〈データ〉がなくとも、その対象となるクライアントの主訴や疾患単位が明確であれば、事例〈データ〉をもとに論ずることは必ずしも必要でないことがある。ところが、EG研究で対象となるのは、主訴や疾患単位のように限定的なものではなく、参加してくる人間であり、心理療法の技法研究よりもはるかに広く、多様である。このように広く、多様な対象を出来るだけそのまま全貌をとらえることが研究の上でもファシリテーションの上でも望ましい。しかし、それを100%達成することはおそらく出来ないであろう。それならば、どのような事実をどのような視点で見ているのかを明確にすることが求められるように思われる。これらの理由から、本研究は事例記述をもとに論じる立場をとる。

ところで、人に関わるための理論である心理臨床の技法論の事例研究には大きく2つの種類がある。1つは、ある関わり方の作業仮説を検証するために、そのような関わり方を実際に事例で試行し、それをもとに論じるものである。もう1つは、関わり方に関する明確な作業仮説があるのではなく、ある心理療法の経過から、その有効な関わり方を探索的に抽出する、というものである。

本研究における事例研究ではこの2種の両方を用いることになる。既述したようにEG研究において研修型のファシリテーション論は発表されていない。そのため、作業仮説となるファシリテーションの方法がない。また、従来の文献には研修型のファシリテーションに必要な個別目標についての考察が行われたことがない。このような段階から研究を進めるため、筆者は先ず、研究の前半（第二部第1～2章）で個別目標を設定する。次に、その前

半から得られた知見を加えて、後半（第二部第3～6章）で研修型のファシリテーションを探る。その際、第3章の事例においては、とりあえず、筆者なりの個人的仮説を持って、従来のEGのファシリテーションやカウンセリング一般において重要なものとして共有されている受容的態度を中心とした在り方でファシリテーターとして参加し、そこから研修型にとって有効と思われる関わり方の仮説を探索的に抽出する。その次の研究（第4～6章）では、それを作業仮説として設定し、次のグループに参加し、その結果をもとにその作業仮説を検証し、更なる作業仮説へと進む、という流れをとる。

3. 本書における事例の概念

次に、本書における“事例”とは何を指すのか、その事例の概念について述べておく。言うまでもなく、事例の概念は研究の目的ごとに異なるべきである。本書では第二部で述べるように、その前半（第1～3章）の事例においては、ファシリテーターとして筆者は受容的な関わりという点でほぼ一貫していた。ところが、後半の研究（第4～6章）では筆者がどのような関わりをするか、その判断に、個人としての感じ方が事例を追うごとに大きく反映されていった。したがって、本書における事例とは研究（章）によって違いはあるものの、基本的にはファシリテーターの感じ方を含めたファシリテーターとメンバーの全体とする。

最後に、本書における事例研究の在り方について述べておく。事例を素材とする研究は全て事例研究と呼ぶことが出来る。しかし、その在り方は研究の必要性によって異なるべきであろう。本書はグループの中の間人間関係に関するファシリテーションの方法を見出すことを目的としている。Rogers（1985）はポラニイ（Polanyi, M.）の概念を用いて、新しい有意味な発見へ近づくためには研究者が対象へ共感的に“潜りこむ（Indwelling）”ことが重要であると述べている。本書のように人間関係に関する方法を探索的に研究する場合には、特にその潜りこみが必要であろう。どの程度の潜りこみが行われたかを判定する基準はないが、研究者としては少なくとも潜りこもうとする姿勢が重要であると言えよう。そして、その潜りこむ姿勢そのもの

が、ファシリテーターとしてもメンバーの過程を援助的に促進することの基盤になるように思われる。この点は臨床心理学における或る種の事例研究と共通する部分であろう。つまり、対象へ潜りこむように受容的に接近することが対象についての性状を明らかにする探索活動であり、同時にそのことが対象への理解的で援助的な関わりとなる。本書ではこのような事例研究を行う。

