

第二部 事例研究

研修型エンカウンター・グループの事例

第二部では研修型へのファシリテーションの方法を見出すため、6つの事例研究を行う。そのうち、第1～2章では研修型の個別目標を見出すことをもう1つの目的とする。以後の第3～6章でその個別目標を視点として、それに向けたファシリテーションの方法を探る。

第1章 受容に重点を置く事例 ーセッション外体験という視点ー

1. 問題と目的

本章は研修型へのファシリテーションの方法、およびその個別目標を探ることを目的とする。ここでは、PCAおよび心理療法全般において基本的態度と考えられている受容に重点を置いたファシリテーションによる3事例を比較検討する。この3事例を選択したのは、これらが一口に研修型といっても、相当に異なる展開を示しているからである。1つ目は逸楽行動が頻発した事例で、2つ目は同じく逸楽行動も多かったがセッション外で興味深い行動を示した事例、3つ目は高い動機づけをもって自分自身を積極的に模索し、逸楽行動がなく、これもまたセッション外での興味深い体験も含めて、結果的にポジティブな変化を経験したメンバーの事例である。つまり前2者は研修型の困難性を典型的に示しており、後者は研修型として非典型的ともいえる事例である。

これらを比較することにより、受容を中心としたファシリテーションが研修型に対してどのような効果、影響を及ぼし得るのか、その問題点は何かについて考察する。特に、逸楽行動を受容し続けた場合、それはメンバーの自発性を促進し、グループ体験を有意義なものにするのかどうか。メンバーの自発性はどのような形で現れるのか。そして、逸楽行動が起きないのはどのような場合か、について重点的に考察する。また、研修型のメンバーはどの程度、ポジティブな変化を経験することが可能なのか、また、どのような人がそうした変化を経験するのか、などについて考察する。それにより、研修型のファシリテーションの個別目標をどう考えればよいのかについての示唆を得たい。

なお、本書において“受容”が何を指すかについて述べておく。というのも、一言で“受容”といってもそれだけでは曖昧であり、個々のファシリ

テーターやカウンセラーによってもその実際が異なっていると考えられるからである。筆者は、受容の態度の根底には個人の潜在的可能性への信頼という哲学がある、と考えている。そこで、本書ではEGにおいてファシリテーターが“受容する”とは「メンバーの話を出来るだけ肯定して共感的に傾聴するように努め、ファシリテーターはグループの方向性を変えるような指示や提案、反論、示唆、暗示あるいは自己開示は出来るだけしない。メンバーの自発性を出来るだけ尊重し、希望があれば出来るだけ満たすようにする。自己開示をするとしても、メンバーにとって賛同されたと思えるような内容の場合に限る。勿論、100%それを実現することは不可能であることを知った上で、出来るだけそのように努める」とする。

ところで、本章の事例にはセッション外における体験が含まれている。ここで、従来の研究でセッション外体験がどのように扱われ、セッション外体験という視点をもつことがEG研究にとってどのような意味があるのかについて予め考えておきたい。従来のEG研究においては“EG”あるいは“EGの経過”として描かれるのは、殆どの場合、セッション“内”におけるメンバーおよびファシリテーターの言動、心の動きであった。そして、EG研究においてはそれらのセッション内体験が、いわゆる“EG体験”の中心的体験、あるいは、殆ど等価のこととして扱われてきたように思われる。これらのセッション内体験を中心とした研究に対する唯一の例外として、保坂（1985）の研究がある。彼は“セッション外活動”という視点を提示し、そのセッション内への影響として、次の2点をあげている。1つは、セッション外に話し合われた内容がセッション内で取り上げられるという、直接的な影響である。もう1つは、セッション外活動を通して他のメンバーに対するイメージの変化や仲間意識の増大が起こり、それによってセッション内でのプロセスが影響を受けることが考えられるというものである。その上で保坂は、セッション内とセッション外活動は相互に影響し合う、と述べている。

保坂のあげた2点は、セッション外でのメンバー間活動がグループプロセスへ影響するという、いわば対人交流レベルでの影響に重点を置いた指摘である。保坂の提示するセッション外活動の影響という視点は、従来のEG研

究が殆どセッション内にだけ目を向けていたかの感があることを考えると貴重なものである。しかし、EGが本来、最終的には対人交流そのものではなく、メンバー個々の心理的成長を目的とする（定義）ことを考えるならば、セッション外の対人交流だけでなく、感情体験などを含めたセッション外の体験にまで視野を広げ、その上でEGをとらえ直す必要があるのではないだろうか。

ここで“セッション外”とは「EG期間中のセッション中以外のすべての時間」と定義しておく。なお、セッション外体験はセッション外のこと故に、データが集まりにくいという難しさがある。したがって、事例Cにおいては、筆者が直接見聞きしていないことも記述される。そのことを批判するむきもあるかもしれない。しかし、ここで扱おうとしているデータが本来、集まりにくい性質をもっていることを考えるならば、僅かであっても得られたデータを少しずつでも蓄積し、考察を重ねていくことが、少なくとも現段階では重要ではないだろうか。

以下に事例A～Cを順に記述するが、それぞれの事例の記述ごとに考察を行い、その後、第5節で3事例を通しての総合考察を行う。

2. 事例A

【概要】

看護学校の授業の一環として行われたEGである。学生へ配布された案内用紙には、研修の目的として「他人を知り、自分を知る」とある。学生は全部で41名で、約10名ずつの4グループに分けられ、それぞれにファシリテーターが1人ずつついた。約2時間のオリエンテーションの後、3時間のセッションが全体で9セッション、3泊4日の日程で行われた。

【経過】

筆者は第1セッションの冒頭で、「EGでは普通、自由に話をする。何を話すべきとか、何をするのか、ということは決まっていない。それぞれのグループによって違う。何をするにしてもここにいる全員でやる」という旨を

伝えた。メンバーはまとまりがよく、初めのうちはEGの非構造的にやや戸惑いを示したものの、そのうち話し合いにより「何かしよう」というふうに決め始めた。テニス、卓球、様々なゲームなどが行われた。筆者自身は対話中心のEGとは随分と異なる行動中心の展開になっていることをある程度は意識していた。行動中心であることは、対話によって他人や自分に触れることへの恐れであるかもしれないとも考えた。しかし、メンバーが全員で自分達の時間の過ごし方を決め、実行しようとしているのだから、その自発性を尊重しようと考え、対話中心の流れに無理にもっていかうとはしなかった。3日目になってメンバーは対話のセッションをしたいと提案した。話の中ではかなり個人的なことが何人かのメンバーによって語られた。雑談的な雰囲気から次第に、聞いていて息が詰まるような深刻な話に変わった。他のメンバーはその深刻な話をよく聞いていた。筆者は、その深刻な状況の中で、看護学校に通うという大変な労働もやっているそのメンバーの懸命さに時に感動しながら聞いていた。EG直後のアンケートでは、殆どのメンバーの満足度は7段階評定で5～6という高さだった。感想としては概して「時間を自分達の自由に使って思いっきり遊び、普段は出来ないような話が出来て、今までとは違う面をお互い見ることが出来てよかった」というものであった。筆者自身は、とにかくよく遊んだグループであった、という印象をもった。そして、「対話をするだけでなく人間関係の探索ではなくこのグループでは遊びということが、人間関係探索のためのほどよい接点であったのだろう」と考えた。ところが、このEGの3カ月後に“EG体験は自分にとってどのような影響があるか”についてのフォローアップアンケートを行ったが、その結果は直後のアンケートと違い、殆どのメンバーが「特に影響はない」とあっさりを書いていて、筆者は拍子抜けする思いであった。

【考察】

逸楽行動中心ではあるものの、本人達が自発的に展開し、直後のアンケートでも満足度の高かったEGであったのに、何故、3カ月後には「特に影響はない」という感想に変わってしまったのであろうか。満足度と自分への影

響はもちろん同じものではないし、また、アンケートという方式は本人の自覚を問うものでしかないから、現れた結果で全てが分かる訳ではない。しかし、直後と3カ月後の評価にこれほど差があるのは考えてみる必要がある。

通常、対話中心のEGでは、それが研修型であれ、自由参加型であれ、「文化的孤島」（村山 1992 p.164）でゆっくりと時間をとって集中的に体験するというEG固有の設定のため、EGセッション中には日常とは異なる会話様式が多少なりとも出現する。村山（1993 p.27）が「急激な変化」と呼ぶ、強烈な体験的インパクトになることもある。それこそが、物理的構造の側面からみたEGによる心理的变化の機序である。しかし、その非日常性や体験の強烈さはメンバーにとってはかなりの精神的消耗になる。そのため、セッション外の休憩がセッション内の精神的消耗を癒したり、未消化であったものを他のメンバーと話し合うなどして深める上で、重要な役目を果たすのではないかと思われる。ところが、このEGではセッション内が遊びであったために、セッション外で癒したり深めたりする素材が個々のメンバーの内部に沸き上がってこなかったのではないかと思われる。もし、そのことが3カ月後の「影響はない」という自覚につながっているとすれば、セッション内体験によってセッション外に消化したり、深めたりする素材が残るようになることが望ましいということになる。換言すれば、体験が尾をひくほうが望ましいということである。

ここで、「特に影響はない」という結果に至ったもう1つの理由を考えるため、EGのある別の事態に注目してみたい。それは、EGでは通常、自分自身の深い面に触れるため、このEGとは異なり、メンバーが苦しい思いをすることがあるが、メンバーによってはそのことを必ずしもネガティブなものとして捉えない、という事態である。これはどういうことであろうか。

たとえ、他のメンバーから受け入れ難いような反応を貰って苦しい思いをしても、そのメンバーが「EGは意味ある体験をする場である」という前提をもって参加しているならば、苦しい体験であっても自分にとってポジティブな意味付けをするのではないかと思われる。つまり、意味付けの変換が起こるのではないかということである。そのような前提をもってEGに参加す

る人は、積極的にEGを体験しようとする心構えをもった、いわゆる意欲的な人である。その点、この事例Aは意味付けをしたり、意味付けの変換をしたりすべき素材をセッション内で残すことが出来なかったように思われる。そのために、3カ月後において「何も影響がない」ということになったのではないだろうか。

確かにこの場合、メンバーの希望を受容し、逸楽行動中心の展開で直後の満足度が高いという結果を考えると、そこに一見、メンバーの自発性が現れているように見える。しかし、こうしてセッション外という視点から見ると、逸楽行動中心の展開は直後のメンバーの満足度は高くても、その後消化し、深めるなどの意味付けする素材を残せないことになることが分かる。すると、逸楽行動を含めた全てを受容し続けることは心理的成長という目的からみると、促進的とは言えないのではないか。

3. 事例B

【概要】

看護学校の体験学習として、青少年のための公立の研修施設において2泊3日で行われた。約40名の学生が参加した。約2時間のオリエンテーションの後、約2時間のセッションが全部で6つあり、2日目と3日目の朝には40名全員による1時間のコミュニティセッションが行われた。冒頭のオリエンテーションのボディワークにより、4つのグループに分けられた。グループにはそれぞれ1人ずつファシリテーターがついた。オリエンテーション時にEGに対する期待度をアンケートで尋ねた。それによると、筆者のグループはメンバーのうち2、3名が「自分を見つめてみたい、友達のことをもっと知りたい」などの期待を書いていた。しかし多くは「学校によって強制的に参加させられたから」という理由で期待度はかなり低く、殆ど拒否的ときえ言える人も1人いた。

【経過】

実際に始まってみると、初めのほうこそ、EGの非構造性に戸惑ったり、

サブグループ化するなどの逸楽行動を示していたが、そのうち2、3名に引っぱり張られる形で、今後どうやってこのEGの時間を過ごすかについての話し合いがなされた。その話し合いの流れの中で数名が「普段、仲良くしているけれど、実は今まで聞いてなくて、聞きたいと思うことがあった」などと言いだした。そしてそれならば、メンバー1人1人について順を決めて、その人に対して普段思っていることなどを言っていこう、ということが全員で決まった。当初は概して期待度の低いグループであったが、いざ始めると、それぞれ他の仲間から自分がどのようなイメージをもって見られているのか、かなり気になるらしく、それぞれ他のメンバーからの反応を欲しがっている様子であった。ネガティブな意見であってもいいから、正直に思っているままだを話して欲しいという欲求がかなり強かった。お互いに「あんたはこういう所があるから、こうしたほうがいいよ」などとアドバイスしたり、今まで余り聞いたことのなかったプライベートな面について尋ねたり、長所を指摘し合うということが行われた。長所を言われた人はやはり嬉しそうであった。1人につき1～2時間が使われたが、それでももっと色々なことを言って欲しいのであろう、もう意見が余り出てこなくなっても積極的に「ほかに何かない？」と自ら、他のメンバーからの反応を促す人もいた。

興味深いのは、冒頭のアンケートでEGに極めて拒否的であった1人の女性メンバーであった。彼女の順番はかなり後半であった。初日や2日目の午前中など、他の学生の順の時には不機嫌そうにしたり、「きつい」と言って寝ころんだり、セッションルームを時々抜け出すなど、逸楽行動が極めて多く、殆ど参加的でなかった。ところが、自分の順が近づくと他のメンバーに対して積極的に自分の感じていることを表明するようになり、それまでの拒否的態度とは違って、目がいきいきと輝いているのが窺えた。他のメンバーに対して彼女が言ったことは、概ねポジティブな内容のものであり、他のメンバーが言わないようなユニークな指摘も含んでいた。そして今度は彼女の順が来た。他のメンバーからの反応は、彼女にはとっては今一つ少なく、物足りないようであった。彼女は学校でも他の学生を寄せ付けない不機嫌そうな雰囲気を漂わせているため、他の学生は彼女に対して思ったことを言うに

は少し身構えてしまうのではないかと、筆者は想像した。それでも、彼女は自分に対する他の学生の見方が気になるらしく、「ほかにない？」と何度か発言を促していた。

ところで、引率の2名の先生によってセッション外で面白いことが観察された。まず、セッション外で語り合う姿がたくさん見られたという。特にその先生方に印象的だったのは男性学生の様子であった。この研修に参加した学生の殆どが女性で、男性は6名に過ぎないが、これほど少ないにも拘らず、彼らは今まで連帯感がそう強くなく、学校では彼らだけで話すのを見かけることなどなかったらしい。ところが、この研修では彼らは「僕らでエンカウンターをします」と言って、殆ど翌朝近くまで話していたとのことである。また、例の拒否的だった女性の学生は、自分の番が近づくまでセッションの中では不快そうな様子であったのに、休憩中には他のグループの学生数名と引率の先生のところにやって来て、他の学生が自分のグループについて語ると、彼女も「私のグループは～で、先生（筆者のこと）はよく話を聞いてくれる」と自慢げに語っていたという。セッション中、彼女は筆者に対しても距離をおいて接していたので、セッション外のこの発言は筆者には驚きであった。引率の先生は「学校では、彼女が先生方のことを言う時は悪口ばかりなので、こういうことはとても珍しいし、喜ばしいこと」と語っていた。

【考察】

まず、この事例の中で、セッション外で自発的に語り合うという流れが起こったということについて考えてみたい。これは、セッション中のことが刺激となってセッション外の活動（保坂 1985）に発展、という形で影響していることを示している。セッション内ではお互いについて感じていることを順番を決めてフィードバックするという、流動性や自発性にやや欠けるところのある対人相互の関わりであった。筆者は受容的態度で通し、特に介入はしなかったものの、今一つの感をもっていた。ところが、セッション外に見られた、お互いに知り合おうとしてこのように語り合う姿は、セッション中よ

りも純粹に自発的である。平山（1994）はE Gにおける高成長者の個人過程の因子の一部として「自然な自己表現」「グループ創造可能感」を挙げているが、事例Bではその2つがセッション中よりもセッション外において起こっている。

また、当初拒否的で逸楽行動の多かった女性メンバーのセッション外での言動は別の示唆を与えてくれる。研修型では多くの場合、幾つかのE Gが並行して行われ、セッション外ではお互いのグループの進み具合などについてメンバー間で語り合われることが多い。その際、自分のグループが他のグループに比べて面白くないとか、充実度が足りないと思えば、自分のグループの展開に対して不満をもったり、それをセッション中に表明することもよくある。その点、このメンバーはセッション内では拒否的であっても、セッション外では自発的に自分のグループをよいグループだと思い、そう発言している。そうしたセッション外での行動と共にセッション内でも次第に参加的に変化している。野島（1994）は“Low Development Group”の事例研究において、Low Developmentとなった理由の1つとして“ファシリテーターがグループをリードしすぎていること”を挙げている。これは、研修型では自発性が低いためにファシリテーターがリードしすぎ、それが展開を妨げるという事態が起こることを示している。しかし、この学生のようなセッション外の過程であれば、その展開はメンバーのペースに100%任されることになる。

つまり、自発性が低いと指摘されている研修型であるが、セッション外での体験は自発的であり、その意味や影響が大きく、心理的成長体験につながる事が考えられるのである。研究者やファシリテーターはセッション内のことだけを考えがちであるが、メンバーにとってはセッション内外を合わせてE G体験であることを認識しておく必要がある。

4. 事例C

【概要】

これは養護教諭のためのカウンセリング講習会の一環として、ある研修施

設で行われた2泊3日のEGである。各学校から1名ずつ、教育委員会からの指名によって20県近くから、各県につき数名ずつの参加である。そのため、集まった人達は殆ど初対面である。年齢層も20代から60代近くまで広範囲に渡り、職業が同じという以外は、参加者はバラエティに富む。参加者は約100名の女性で約10人ずつ10のグループに分けられ、それぞれに1人ずつファシリテーターがついた。参加者は、教育委員会からの指名とはいえ、保健室を訪れる子ども達との関わり合いの中で役に立つ対応を身につけたいとの意欲を多少なりとも感じている人達である。

【経過】

筆者のグループはなごやかで雑談的な雰囲気に包まれた。セッション中や直後の感想によると、多くのメンバーにとってこのEGは、仕事の場の責任を離れ、知らない者同士が互いの長所を認め合いながら親交を深める、心身をリフレッシュさせる体験であったようである。また逸楽行動は起こっていない。

このグループの中に1人、最終的に大きなフェルトシフト (Gendlin 1981) を伴う気づきを得たメンバーがいた (中田 1994c)。彼女は意欲的なメンバーの中にあっても特に意欲的であった。「自分は真面目すぎる。どうしたらもう少し生徒が気軽に話しかけるようになれるのか」という、自身の個人的な課題の解決の糸口をみつけようとして、他のメンバーやファシリテーターの発言を深く考え、また質問したりしていた。しかし、どうも自分自身で納得のいく答は見つかっていないようであった。最終日の3日目、彼女はこの3日間で起こった心理的変動を涙ながらに語った。それによると、彼女にとってこのEGのなごやかな雰囲気は悪くはなかったが、求道的に解答を見つけようとする彼女にとっては物足りないものであった。どうしても答の得られない彼女は、2日目の終わり頃には「もう答は見つからない」と観念し、その夜のパーティーでは、「答を求めようとしても無駄だから、もうただ楽しめばよい」と半ば開き直って楽しんだという。その翌朝 (つまり3日目)、彼女は朝のセッションが始まる前の自由時間に、別のグループの

メンバーの1人とコーヒーを飲もうとしていた。彼女は、その人がコーヒーにミルクを入れたので、かき混ぜるためのスプーンを渡そうとした。するとその人は、「私はミルクがコーヒーの中に自然と溶けていくのを見るのが好きなのでスプーンはいりません」と答えたという。彼女はその時、はっとして、今まで自分はミルクといえばスプーンでかき混ぜるものと固定観念をもっていたことに気づいたという。開き直りからこのスプーンの件までの流れは、彼女にとって言葉にならないほど動かされた体験であったらしく、最終セッションでそれについて話す彼女は涙が止まらないようであった。

【考察】

彼女の心理的变化はパラドキシカルに起こっている。「真面目すぎるのを何とかしたい」と答を求めていた彼女にとって、「もう答は得られない」と諦め、開き直ってパーティーを楽しんだことが、すなわち、真面目すぎる自分から離脱することになったのである。こうして、滞っていた彼女の心に或る動きが生まれたことにより、その翌朝のスプーン使用についてのちょっとしたやりとりから大きな気づきが起こったように思われる。つまり、彼女が求めていた答を、あるいは答に通ずる大きなヒントを得たのであった。これは彼女の中でくすぶっていた自分自身の問題についての暗々裏の感じ、フェルトセンス (Gendlin 1981) が、スプーンの件をきっかけにして、それについての適切な象徴化による身体感の開放、すなわちフェルトシフト (Gendlin 1981) が起こったことを示している。

これは重要なことを意味している。それは、彼女が気づきを得るきっかけになったと思われるパラドキシカルな変化がパーティーというセッション外（初めからスケジュールに組み込まれてはいたが）で起こり、気づきを得たのもコーヒーを飲むというセッション外においてであり、セッション内ではなかった、ということである。事例B（第3節）ではセッション外体験が心理的成長体験になり得ることを示唆したが、本事例ではフェルトシフトという、まさに人格変化の中核とされる成長体験がセッション外で起こっていることが分かる。

しかし、そのことはセッション内体験が彼女にとって無駄であったという意味ではない。パーティーでの開き直りは、セッション内外を通して意欲的に“答”を求め続けた彼女が、それをセッション中に得られず、失望し諦めたことから起こったものである。また、彼女は自分の問題意識をセッション内外を通じて苦悶しつつ醸成し、気づき体験の後はセッション中において、そしておそらくセッション外においても、その内容および感じにじっくりと触れ、味わっている。こうしてみると、セッション内外の体験が有機的に相互作用しながら、気づき体験へ向けての探索が自覚的にも無自覚的にも行われていたことが分かる。

従来、EGにおける気づきの段階を示したものとしては、村山・野島(1977)の発展段階説における「段階VI：深い相互関係と自己直面」の「自己直面」が考えられる。そして、その気づきへと至るプロセスは、この発展段階説によると「段階III：否定的感情の表明」と命名された段階を経るということになる。すなわち、セッション中における他のメンバーとの相互作用により気持ちが揺さぶられるという、時に心理的損傷に至り得るほどの激しい体験を通じてである。

しかし、この事例における彼女のようにセッション外で気づきを得てフェルトシフトへと至る場合は自分のペースで進むため、心理損傷的体験にはなりにくい。その上、セッション外での気づきの場合、対人交流からの直接的影響というよりは、むしろ、自分の気持の変化の過程を自分自身で体験し、観察し、自分自身で或る認識を得ることになる。結果として、自分の体験の流れの確かさを自分自身で発見し、大事にするという、いわば“自己信頼感”とでもいうべき貴重な成長体験の感覚が膨らみやすいという利点があるように思われる。

5. 3事例を通しての総合考察

これまでのEG研究を見渡してみると、セッション外体験については保坂(1985)を除き、殆ど論じられたことがなかった。しかし、これまでのEG実践では、セッション外活動への関心が全くなかったわけではない。その歴

史においてはセッション時間の確保の優先から、休憩時間の確保という方向に比重が徐々に変わってきたように思われる。それは、EGにおいても他の労働と同様、当のセッション中に効率が上がることを期待するため、ということがその理由の1つとしてあげられよう。しかし、それだけでなく、セッション外体験が休憩以上の重要性を持っているということの暗々裏の認識が、十分な休憩時間の確保ということに反映しているのではないかとも思われる。例えば小野（1986）は、登校拒否児の母親グループでのセッション外交流について「このような接触を禁止する考え方もあるが、…（中略）…プラス要因のほうがはるかに大きい」「それらはグループ・セッションの内容を損なったり歪めるというよりも、それを補い拡充するもので、むしろその拡張された一部とみなすべきではなかろうか」と指摘している。また、小野（1994）は「（親たちのグループの後での2次会が）グループを補うばかりか、ときにはそれ以上の意味をもってくると考えるようになった」とも述べている。

そこで、以下ではまず、セッション外体験の意義について考察する。次に、受容することに重点を置いたファシリテーションが研修型に対してもつ影響について、特に逸楽行動を受容し続けた場合、それがメンバーの自発性を促進するかどうか、逸楽行動が起きないのはどのような場合かについて重点的に考察する。また、研修型においてメンバーはどの程度ポジティブな変化を経験することが可能で、それはどのような人に可能なのかについて考察する。そこから、研修型のファシリテーションの個別目標をどう考えればよいのかについて考察する。

5.1 セッション外体験の意義

まず、事例A、B、Cのそれぞれにおいてセッション外体験がどのような意味をもつのか、要約する。

事例Aからはセッション外のもつ機能はセッション中に起こったことの消化、意味付けという体験をすることにあることが窺える。従って、逆にセッションのもつ役割としては、後で、すなわちセッション外で消化し、味わっ

たりできるような素材を個々のメンバーの中に残すことにありとせよ。

事例Bではセッション内体験が刺激となつて、お互いを知ろうとして自発的に語り合うという、セッション内よりも純粋にEG的な行動がセッション外に起こっている。つまり、セッション内体験がセッション外におけるメンバーの自発性を促進する刺激として機能している。

事例Cはメンバーがセッション内外を通して抱えていた問題についての重要な気づきや、その気づきのきっかけになつたと思われる心構えや行動の変化が、セッション外で起こっている。セッション外で気づきを得ることは自分自身のペースで進むという意味では安全であり、また、それを体験することで自己信頼の感覚を得るといふ体験となる。

こうしてみると、セッション外はEGを意味あるものとするために重要な体験の場であることが分かる。では、EGにおけるセッション外体験の位置付け、および重要性の比重をどう考えればよいのか。事例Bを取り上げて考えてみたい。事例Bでは、セッション内では順番を決めて印象フィードバックをするという今一つ流動性に欠ける対人交流であつたのに対し、セッション外では自発的な語り合いが起こっている。自発的に語り合おうとすることは、これが強制参加の研修型であるにも拘らず、EGの元来の形式である自発参加型を思わせるような自発性が現れており、その意味ではるかにEG的であるといふ。

セッション外のほうがセッション中よりもEG的であるといふことは問題ではないか、という指摘があるかもしれない。その点、保坂(1985)はセッション外におけるメンバー間イメージの変化や仲間意識の増大がセッションの展開を促す、といふ文脈で述べており、あくまでもセッション内の展開を中心に据えていることが分かる。しかし、EGの最終目標が個人の心理的成長であることを考えた場合、本質的にはセッションが展開することよりも、むしろ自発的な語り合いをしようとする意識が芽生えたこと自体のほうがはるかに重要であろう。また、自発的な語り合いを通して、仲間意識の感覚や自己理解、他者理解の体験がもてることのほうが重要であろう。つまり、EGの目的という視点からは、セッション中よりもセッション外の体験のほう

が重要であると言えよう。

勿論、セッション外活動によってセッションが展開することは望ましいことである。ただし、だからといって、セッション外活動をセッションの展開のためという視点だけで捉えてしまうと、「心理的成長のためのEG」（定義）という考え方から外れてくるのではないだろうか。すなわち、心理的成長という目的を考えた場合、重要なことはメンバーがセッション中にいかに“よい参加者”であるかではなく、セッション外やEG後にどのくらい心理的に成長するかである。Rogers (1970) も「グループ経験は、どんなに熱のこもったものであろうと、それ自体が目的ではなく、グループ後の行動に影響を与えることが基本的に重要である」と述べている。

保坂 (1985) はまた、セッション外で話し合われた内容がセッション内に持ち込まれるという点を指摘しているが、事例Bはその逆の流れ、つまり、セッション内の素材がセッション外に持ち込まれることを示している。両者を併せて考えると、メンバーが考え、語る素材というものは、セッション内外を連続して行き来しているのであり、第1セッションから第2セッションへ、第2セッションから第3セッションへという、セッション間だけを移動しているのではないということを示している。そしてさらに、事例CではEG前からずっとあたためてきた問題、素材がセッション内外を行き来し、それがセッション外で気づきを伴ってフェルトシフトしている。

こうして考えると、セッション外体験はセッション内と連続しているだけでなく、更に、EG中からEG後にかけて心理的成長体験に連続し得るものとして考えることが出来るように思われる。そして、個人の心理的成長というEGの目的を考えた場合、セッション外においても豊かな体験が出来るように、いやむしろ、セッション外においてこそ一層豊かな体験が出来るように、という視点で考えておく必要がある。すると、セッション内での体験はセッション外での成長体験への触媒として機能することになる。一見、主客転倒のようであるが、ロジャーズも言うように、またEGの定義からいっても、EGはセッション中よりはセッション外へ、そしてEG後へと効果が出るような方向性をもつことが本質的な在り方であろう。

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

この3事例ではいずれも、受容に重点を置くファシリテーションを行っているが、結果的には研修型の困難性を典型的に示す展開と、フェルトシフトに至る心理的成長を示す展開とがある。この違いをどう考えたらよいだろうか。

事例Aではメンバーの逸楽行動の希望を受容し続け、直後の満足度も高かった。それだけを見れば、受容することに重点を置くファシリテーションが一見、メンバーの自発性を促進しているように思える。しかし、セッション外やEG後に消化し、意味付けする素材を残せなかった。また、事例Bにおいてセッション外で純粋に自発的な対人交流が現れていることは、セッション内体験がそのような純粋な自発性を刺激していると考えられる。こうしてみると、事例Aは一見、“自発性”を尊重しているようであるが、事例Bに見られるような純粋な自発性には結びつかなかったのではないかと思われる。その意味で、セッション内においてはそのような純粋な自発性がメンバーの内側に生ずるようなファシリテーションが求められる。しかし、受容に重点を置くファシリテーションでは逸楽行動が頻発する場合には、真の意味で自発的でない逸楽行動の流れにメンバー自身もファシリテーターも、ただ流されてしまうことになってしまうのかもしれない。

事例Bでも逸楽行動が多かった。しかし、事例Aとは違い、セッション外での自発的な関わりが見られる。事例AとBのそのような展開の違いを作り出しているのは何だろうか。2つの理由が考えられる。1つには当然のことながら、メンバーが違う、というである。どう違うかについては、次の事例Cのところで更に考察する。もう1つの理由は、事例Aと違い、事例Bでは順番を決めて印象フィードバックするというにも結構時間を使っていた、ということである。このことは、枠を決めてお互いに質問し、感じたことを伝え合い、それに対して、更にお互いのイメージを修正し合っていくという類の体験が、更にお互いに理解し合いたいという自発的な欲求を刺激しているのではないかと思われる。

事例Cは動機づけが高く、逸楽行動もなかった。このメンバーに対しては

筆者はその動きを受容し、発言を理解しようとするだけで、特別な介入もしなかった。そのような態度をとり続けることが、このメンバーの潜在的可能性の発現を妨げることはなかった。このようなメンバーの場合にはむしろ、受容に重点を置くファシリテーションはその内部で起こっている心理的成長への流れを妨げないという意味で最も促進的であろう。事例Bが事例Aと違い、セッション外に自発的な動きが起こったのも、メンバーが事例Cほどではないにしろ、同種の動機を印象フィードバックにより刺激されたからではないだろうか。しかし、事例Cが事例Bと明らかに異なるのは、セッション内外で連続して自分の問題を考え続けている点である。

これらのことは、研修型に対する受容的なファシリテーションはメンバーにより逸楽行動を誘発することもあるし、促進的に働く場合もあることを示している。

5.3 研修型のメンバーの変化の可能性とその要因

事例Aは研修型の困難性を示しているのに対し、事例Cは研修型のメンバーの建設的な変化の可能性を示している。事例Cのメンバーはセッション内外で一貫して自分の問題を考え続けている、と上述した。その問題意識は「自分は真面目すぎる。どうしたらもう少し生徒が気軽に話しかけるようになれるのか」という彼女自身の個人的な課題であり、EG以前から抱えており、解決の糸口をみつけようとしていることが窺われる。このことは、メンバーがこのように自分自身についての確かな問題意識をEG前からもち、それをEGの中に持ち込んで何とかしたいと探っているような場合には逸楽行動は起きにくく、建設的な変化が起こり易いことを示しているように思われる。

また、上述したように、自発性は事例Aのような逸楽行動にではなく、事例Bのようにセッション外体験に見られる。しかし、事例Cの成長体験を考えると、研修型において必要な、あるいは有意義な自発性とは、セッション外のみならず、セッション内外を通して自分の問題について、切れ目なく意識的にも無意識的にも抱える姿勢を持ち続ける、という態度ではないかと思

われる。それはまた、考えざるを得ないという所まで追い詰められているからこそ、抱え続けているのであろう。その意味では、そのような問題意識を抱えることはその本人にとっては苦しいことである。しかし、そこまで追い詰められて問題意識を抱え続けるときにこそ、心理的成長が起こるのであろう。事例AやBで逸楽行動が起こったのはそのような問題意識が低いからではないだろうか。

5.4 研修型のファシリテーションの個別目標

このように、問題意識の高いメンバーの場合には逸楽行動が少なく、心理的成長体験を期待できるのである。そのことから、研修型におけるファシリテーションの具体的な目標について重要な示唆が得られる。研修型は自発性に乏しく、逸楽行動が多く、そのことがファシリテーションを困難にさせると指摘されている。これはつまり、研修型では元々問題意識の低いメンバーが多いこと、あるいは研修型というグループ構成が問題意識を低める、または高めない傾向を示していると言えよう。そうした研修型においては、セッション内でメンバーの問題意識を高めることにファシリテーターの役割があるのではないだろうか。そして、セッション内に高まったその問題意識がセッション外からEG後へと続く成長体験への布石となるのではないだろうか。また、問題意識を高めることが研修型を困難にさせている逸楽行動を少なくさせ、自発性を高めるのではないだろうか。

自発参加型に比べて研修型が困難と指摘されてきたのは、自発参加型のメンバーは自発参加する分、問題意識が高いが、研修型では自発参加でない分、元々の主体的な問題意識が低かったり、自発的に問題意識を持ちにくいためであろう。しかし、研修型だけでなく自発参加型においてもファシリテーションを困難にさせるメンバーは当然のことながら存在する。また、研修型でもファシリテーションが困難でないメンバーはいる。この問題意識の高さという視点は、そのことをも説明しうる概念であるように思われる。

(本章は「エンカウンター・グループにおけるセッション外体験の意義 ―

第二部 事例研究

3 事例を通して－」人間性心理学研究14巻1号 39-49 1996年 を加筆、修正したものである。)

第2章 受容に重点を置く事例 —メンバー体験の比較—

1. 問題と目的

前章では受容することに重点を置いたファシリテーションによる3事例を比較した。その結果、受容的な関わりのファシリテーションではメンバーによって逸楽行動を許容するだけになる場合がある一方で、潜在的な心理的成長力が発現する場合があることが示された。そして、セッション内外を連続して高い問題意識を抱え続けていることが心理的成長体験に結びつき、そのようなメンバーの場合には受容的関わりは促進的に働き、逸楽行動は起こらないと考えられる、と論じた。

この第2章では問題意識という視点から1つのEGにおけるメンバー間の体験がどう相違するかについて考察する。つまり、メンバーによって問題意識はどのように異なり、その高低がどのようなものか、問題意識の違いによりメンバーの経験する心理的変化はどのような経過をたどるのか、について考察する。そして、研修型では何を個別目標にするかについて考察したい。

ところで、1つのグループにおけるメンバーの心理的体験の相違についての研究はEG研究全体においてどのように位置付けられるだろうか。EGにおけるメンバーの経験する心理的変化についての研究はこれまでプロセス論（林 1989；平山 1993；村山・野島 1977；野島 1982,1998）として行われてきた。この分野において先駆けとなったのは村山・野島（1977）による発展段階仮説である。それによるとEGは6つの段階、すなわち第1段階：当惑・模索、第2段階：グループの目的・同一性の模索、第3段階：否定的感情の表明、第4段階：相互信頼の発展、第5段階：親密感の確立、第6段階：深い相互信頼と自己直面—および終結段階、からなる。更に野島（1982）はこの仮説をベースにEGを3つの時期に分けている。一方、グループ全体のプロセスではなく、メンバー個人のプロセスを扱った研究とし

て平山（1993）がある。それによると個人過程は6つの段階からなり、**第1段階**：戸惑い経験の発生とその対処としての沈黙と防衛行動の出現する段階、**第2段階**：防衛行動と沈黙が行き詰まり、対人関係へのアンビバレンスが自覚される段階、**第3段階**：グループ状況への対処の違いがメンバー間で発展し、戸惑い経験を言語化し、かかわろうとするメンバーとそれに抵抗を感じているメンバーとのズレが発展する段階、**第4段階**：グループ内対人関係での気がかりが話題化され、カタルシスとフィードバックが展開する段階、**第5段階**：自己経験への照合が促進され、自己経験が意識化され、自己概念と他者概念が眼前の相手とのやりとりでの探索と照合に開かれる段階、**第6段階**：終結反応の段階、となっている。平山（1993）の研究は、村山・野島（1977）や野島（1982,1998）がグループ全体の展開を描いているのに対し、そのグループ全体の展開は個人メンバー間のダイナミクスによることを示している。

しかし、EGは個人の心理的成長が目的であることを考えると、メンバーの心理的变化についての研究として、メンバーにより異なる個人体験とメンバー間の対人相互作用の関連も考えていく必要があるのではないだろうか。つまり、個人の体験の相違がグループ全体との関わりでどのように生じるかという問題である。しかし、プロセス論そのものはメンバー間の体験の個人差を説明しきれものではないし、これまでメンバー個人間の体験の差を取り扱った研究は行われていない。勿論、個人の体験は個人によって異なるものであるから、それこそ個人の数だけあるといっても過言ではない。今後、個人の体験と対人相互作用の研究を進めるためには、事例研究による探索的で体験的な情報が数多く蓄積されてくることが必要であろう。

本章では第1章と同じく受容に重点を置いたファシリテーションによる1つの事例を取り上げる。受容という基本的に介入の少ないファシリテーションによりフェルトシフト体験に至るほどの心理的成長を示すメンバーがいる一方で、逸楽行動の多いグループもあることを第1章では見てきた。そこで、本章でも同じく受容的なファシリテーションによる筆者のグループ経験の中で、問題意識が高いメンバーと低いメンバーのいる1つのグループを事

例として選んでいる。メンバー個々の体験の相違を記述し、それを問題意識という視点から研修型のファシリテーションと個別目標を考察することが本章の目的であるが、これは上述したように、EGにおける個人の体験の相違についての研究の第一歩でもある。

2. 事例D

【概要】

養護教諭のカウンセリング講習会の一環として、ある研修施設で行われた2泊3日のEGである。メンバーとして教育委員会からの指名により20県近くから約90名の養護教諭が集まった。参加した養護教諭は殆ど初対面である。年齢層は20代から60代近くまで広範囲に渡り、参加者は約90名で10のグループに分けられた。1グループに1人のファシリテーターがついた。筆者のグループは8名のメンバーで、全て女性である。5日間の日程で行われる講習会の中の3日間がEGにあてられ、EG前の1日はカウンセリングについての講義が、EG後の1日は事例研究が行われた。

なお、ファシリテーターは、EG前後のカウンセリングや事例研究の講師は行わない。オリエンテーションではファシリテーターの自己紹介の後、カウンセリング講習の関連からEG参加の意義が主催者によって簡潔にメンバーに伝えられた。2日目の夜は通常のセッションと違い、メンバー全員とファシリテーター全員が一堂に会し、別のグループメンバーやファシリテーターが入り交じって親睦を深める目的でパーティーが行われた。

【経過】

(アルファベットはメンバーのことを指す。〈〉は筆者の発言、「」はメンバーの発言)。

第1セッション (1日目、11:30–12:00)

時間も短いし、お互い顔も知らないなので、自己紹介をすることになった。

第2セッション (1日目、13:30–16:30)

多くのメンバー：「（筆者に）EGって何をやるんですか」

筆者：＜基本的に話をしていきますが、“こういう話をするのがEG”とは決まっています。少なくとも何を話してはいけない、ということはありませんから、自由に話して結構です＞

数名：「じゃあ雑談でもいいんですか」

筆者：＜いいですよ。それを聞いてくれてよかった。沈黙になりそうだったから。僕は個人的に沈黙は苦手なので＞

数名：「そうそう。私も沈黙になりそうで、イヤーと思って」「でも、EGの説明はさっき（オリエンテーション）あったけど、実際は何するのかね」

少しずつ話は始まり、職場での体験談になる。

Q：「（養護教諭としての体験談がかなり続く。現在勤めている大変荒れた学校での、それに対する教師側の取り組みの話であった）」

筆者はその荒れ方のすさまじさに圧倒されて聞いていた。他のメンバーも、それまでは人の話に触発されて、時々口をはさんでいたが、Qの話の時は口をはさむこともなく、啞然として聞いていた。別のメンバーも体験を話し始める。

J：「自分は養護教諭としてこれでいいんだろうか、と思うことがまだよくあるんですよ。それで、私から見たらもうベテランの先生方に是非聞きたいと思ってました。養護の先生って何をすべきなのか、自分は看護学校を出てから養護の先生になろうと思ったけど、はっきり『これをしたくない』と思って養護教諭になったんじゃないんですよね。入試の頃に友達が行くというのを偶然聞いて看護学校の試験を受けて通ってしまった」

V：「私もそう。J先生よりはもうだいぶ年齢は重ねてるけど（笑）、看護学校に私も行って、それ自体100%希望して行った訳じゃなくて、迷いながら試験を受けて行くことになったんですよ。今でも自分の道として養教でいいのかと思うんですよ」

筆者：＜ほかに生きる可能性があったんじゃないかって思うことがある＞

V：「そうなんです」

他のメンバー：「V先生って自分の職業をまだ迷ってらっしゃって、若いで

すよね」

他のメンバー：「そう。私なんか、もうどっぶり浸かってしまって（笑）」

自分の職業や職業観、家族などの話が続く。

X：「今の子どもは私たちの時代と違って、殆どが塾に行くような時代で、可哀想だなあとと思うけど、私の子どもも行ってます（笑）」

第3セッション（1日目、19:00–20:30）

C：「明日のセッションは外に出て話しましょう。ほかのグループも外出するらしいから」

グループがやや騒然となる。どうやら同じ考えのメンバーもいるらしい。外出についてはっきりした結論が出ないまま、別の話が始まる。

Q：「（5日目に研究発表する自分のケースを話し始める）」

筆者は面白く聞いていた。ただし、第2セッションでも長いこと話していたので筆者は少し飽きた。また、他のメンバーの中にも飽きているように見える人がいた。Lなど時計をちらちら見ている。他のメンバーのその様子に気づいたのか、Qは明らかに意図して発言を控えたようであった。そして他のメンバーが話すのを頷いたり驚いたりして聞いていた。

L：「自分は苦手のタイプの子どもがおるんです。自分がほかの子と話しよる時に『先生、先生』と言ってくるタイプの子は苦手で、もう、うっとうしい、って思うんですけど、皆さんはそういう経験はありませんか」

数名：「あります。あります」

V：「これは自分の反省から思うんですけど、そういう時には先生がやっばり、その子を拒否している雰囲気があるんじゃないかと思う。だから、子どもにしたら自分のほうを向いてもらいたいと思って『先生、先生』と寄ってくるんだと思うけど」

それぞれが自分の話をする流れの中で、Pは発言が少なく、セッション中、殆どずっとノートをとっていたが、他のメンバーに促され、発言する。

P：「今の学校は自分とは別の町なので、別の町から来た人、という目で生徒から見られているので自分も一歩ひいてしまう」

筆者：〈やっぱり触れ合いたいですよね〉

P：「ええ、触れ合いたいです…」

話が進み、更に突っ込んだやり取りが始まる。

V：「私はQ先生にどうしてもぶつけてみたい質問があるんですけど、先生はさっき『全ての生徒が可愛い』と言われてたでしょ。それに夜11時まででも仕事されることがあるとおっしゃったけど、そこまで仕事をしてね、個人としての自分というのはどう考えておられますか」

Q：「私は仕事をしてないと悪いと思うから。養護の仕事はヒマ、と思われるのが嫌だから。カウンセリングの本でもちょっと読んで勉強はしたいけど読まんようにしとる。そして何か仕事はないか探す。掃除するところはないかとか」

W：「職員室で料理の本なんか見とる先生がおられるけど、教科の先生はそういうことをしても仕事してないとは思わんのに、自分は勿論料理の本は読まんし、カウンセリングの本は読むこともあるけど、何か養護の先生というのは教科の先生の2、3倍の仕事をせんといけんのか、と思うことがある」

筆者：〈Vさんは養教としての自分と、それを離れた自分個人ということに関心がおありのようですね〉

V：「そう。だからQ先生くらいのベテランだったら答が出るかなと思って。個人の資質はどうなるのかを考えたいんです」

筆者：〈仕事とは離れた所で個人としての自分というのを残しておきたい感じですね〉

V：「そうです」

J：「ちょっといいですか。私はずっと仕事がどういうものか分からずにきたんです。私が行く学校はどこも『あなたの好きなように』と言われるけど、『これが養護の仕事』と言って仕事を与えられたことはないから、何も見えてこないですよ。ほかの養護の先生にお会いして尋ねたりして『なるほど』とは分かるけど…」

筆者：〈養護の仕事の内容が情報としては分かってても、自分なりの納得感がない〉

J：「そういうこと…なんです」

話はまだ続きそうだが、途中で終了時間がくる。Cが「明日何時から外に出しましょうか」と言っている。

第4セッション（2日目、9:00-12:00）

全員の意見で外出しない事が決まる。

J：「養護の先生として分からないことの1つは『30品目食べましょう』とか『夜よく寝ましょう』とか全体集会で訴えても、中には親が10時に帰る子もおるし、そしたら私が『夜よく寝ましょう』とか言ったら、11時に寝ることは悪いことじゃないか、とその子は思うんじゃないかと思う。その子にとっては親が帰ってから安心して寝るほうが大事な訳でしょ。そしたら結局1対1でやっていく所に養護の仕事の大切さがあるんじゃないかと思う。だから暇そうにしてることも大切と思う」

L：「私なんかほかの先生がいくら忙しそうにしてもカウンセリングの本を開くこともある。結局子どもは私と話をしにくるんだから、私の存在が…大切と思う」

W：「それに先生が何と言おうと結局選ぶのは生徒だから、その子の人生として大切なほうを選んでいくと思うから、そんなに気にせんでいいと思う」

C：「でも先生（J）の頑張ろうとする、その気持ちは大切と思いますよ。私はね、学校では笑みが自然に出て生徒に大らかでおられるんですけど…」

数名：「営業スマイル（笑）」

C：「そうそう。学校で55点の子がおっても『よく頑張ったねえ』と言ってやれるのに、自分の子どもが55点でもとったら、わーっと怒ってしまうんですね」

Q：「私はね、自分の子どもが夜尿になって、これは自分が変わらんと、と思ってカウンセリングを勉強し始めた。今の自分を支えているのはカウンセリングのお陰と思う」

J：「私は親がだいぶ歳とってからの子どもで、親も余裕をもって育てたので、いい子に育て、23才までは親と喧嘩もしなくて小さいときは親に『塩

をとってくれませんか』と言ってるほどでした。親と喧嘩して初めて親に近づけた感じがしました」

X：「私は子どもが3人いるんですけど、2人目まで男の子だったので今度は女の子が欲しいと思って、もう女の子が生まれる気になってたんですけど結局男の子で、3人とも男で、私は若い頃はきれいな言葉だったって自分でも思うんですけど（笑）、その頃の友達に会うと『独身時代のようなきれいな言葉遣いがなくなった』と言われるようになったんですよ」

数名：「やっぱり男の子3人では言葉遣いも、どうしても汚くなりますよね」

親子関係の話が続く。

V：「抱えても抱えても抱えきれない子は関係を切るという考え方もあるんですかねえ。自分では分からないんですけど、先生（筆者）はどうですか」

筆者：「<そういう場合は関係を切るほうがいいと思っておられるようですね>

V：「ええ（Vはその子について話し続ける。大変な子どもらしい）」

筆者：「<聞いてると、先生（V）の養護という職業へのこだわりを大きく揺らすみたいです>

V：「ええ、今まで10年間抱えた子は大変だったけど抱え続けられたんですけど」

筆者：「<抱えないほうがいいのでは、と思える子に初めて出会ったんですね>

V：「ええ、そんな感じです」

筆者：「<個人的な意見ですけど、抱えたほうがいいんじゃないかと思いましたけど。これほど自分の事を考えさせてくれる子どもにはめったに出会えないから>

V：「じゃあ続けてみることにします。でも私、今回ずっと考えさせられるので〇〇先生の勉強会に出みようかなあとも思ってるんですけど」

Q：「出たほうがいいよ。私もね、初めは〇〇という本を読んでもさっぱり分からなかったけど、研究会に出るようになってヒントをもらって考えるよ

うになって、分かるようになってきたしね」

職業や勉強の話が一段落する。

C：「私たちのグループはこんなに楽に話していいんですか。ほかのグループは『また沈黙が2回あった』とか言ってますけど」

L：「私たちは何か講習会で得て帰らないと、と思うんですけど…」

C：「そう。交流分析なら交流分析とか」

筆者：<そう思われるのも当然だと思います。こうして体験することが大切だ、と言えば分かってもらえますかね。知識は忘れるけど、体験は心の奥に染み込んでいくというか>

第5セッション（2日目、13:30-16:30）

J：「（前セッションでの本の話についての連想した事を話す）」

Jの発言の後、このグループとして初めての沈黙が数分続く。

V：「ああ、いい沈黙ね。こういう沈黙はいい」

数名：「（頷く）。ほかの所では沈黙は苦しいらしいけどね」

この後も、断片的な学校の話題の間にたまに沈黙がある。

X：「先生（筆者）はお互いに分かり合えないといけない時に分かり合えない時はどうされますか」

筆者：<どうだろう、上手く答えられませんね。恐らく、僕自身同じ課題を抱えてるからだと思うけど、X先生はどうされますか>

X：「（関係が上手くいかない友人の事を話す）」

その後、方言や超能力の話から今までの学校関連の話題へと自由に連想が揺れ動くように続く。関わり合いも自由で個人的な緩やかな雰囲気になっている。

数名：「ほかのグループはセッションごとにアンケートとられてるらしいですよ。それに、もう行きたくない、という人もいます」

筆者：<アンケートはとらないけど、皆さんがどういう感想をお持ちか知りたいな>

L：「この自由な雰囲気がいい。でも色々な話が枝葉が伸びるように出てき

て、私としてはここで話したい悩みをもってきたけど、まだ話し出せないです」

J：「私は生徒のためというより、自分のためにここに来ました。ここはふんわり包むような雰囲気があって心地いいです。ここで話す事を直接役立たせようというより、後で意味が分かったり、考える材料になると思ってます」

P：「私は今の学校で初めて人に裏切られて（涙）…ここは話を聞いてもらえるし、人の話が聞けるのでいいです」

X：「カウンセリングの技法とかより、ここで皆さんに会えた事を嬉しく思います。この後も電話や手紙で連絡をとりたいです」

多くのメンバー：「（頷く）」

W：「私は人前で少し引く面があって、ここでも昨日はそうだったけど、今日は少し話せました。明日も楽しみにしています。生徒に役立つ何かはまだ擱めていません」

筆者：<話せてよかったですね。明日も頑張ってください。でも話せるようになって一歩引く気持ちまでは忘れないで欲しいという感じがします>

C：「私はWさんと反対で、話し過ぎなので、人の話を聞くことが課題です」

V：「色々な先生の考えが刺激になっています。私は看護という職業に距離をもっていて、私と同じ考えの養教の先生とはよく話すけどそうでない先生とは余り話さないんです。けど、ここに来てから一生懸命に仕事してる先生の話が私の中に入って行って、今後しばらく私がこの仕事を続けていく支えになる予感は確かにあります」

Q：「今は特にないので後で言います」

第6セッション（3日目、9:00-12:00）

殆どのメンバー：「（他のグループは大変そう、という話から恋愛や感動した話。CやQが自分の体験を楽しげに話す）」

L：「私は昨日、悩みがあって話そうとしたけど今朝、目が覚めて布団の中

で、『折角来たんだから何か掘もうとか、悩みを打ち明けて聞いて貰おうとか思ったけど、それよりも何でも話せるこの雰囲気になったことが大きい』と思いました。悩みは話さなくてもいいという感じがもてていることが大きいです。この雰囲気を生徒との対応ですぐ作ろうとかは思わないけど、結局『こういう雰囲気なんだ、大切なのは、何でも話せるし、話さなくても自分が楽におれるということなんだ』と分かりました」

C：「でも少し聞きたいなあ」

数名：「無理して話さなくていいんじゃない」

V：「私は今、涙が出かかると前で、不安定な私がこれでいいと思ってる。自分の中でそれが今起こっているのが凄くと思う」

C：「私は今、『無理に話さなくてもいい』と言われるのを聞いて、なるほど、と思いました。私は何でも話すほうがいいと思い込んでいたので、大きな収穫です」

そのほか、このセッションではWは積極的に発言しようとしている。

第7セッション（3日目、13:30-15:00）

全員：「（住所交換し、同窓会をしたいね、ということで盛り上がる。このグループは何でも話せるのでよかった、などの話や自分の子どものこと、ふっと振り返りたくなるほど色気のある生徒の事などが話題になる）」

X：「ここは話し易くて、この雰囲気なのかもしれないけど、昨日、離婚という今まで私が一度も口にしたことのない言葉が自然に飛び出して、驚いたくらいです」

数名：「（Cに）Cさんは『話し過ぎ』というけど、話し方が上手。間がいい」

C：「それを言ってもらえて嬉しい。収穫です」

その後、全員で写真をとって終わりとなる。

3. 考察

このグループは終始なごやかな雰囲気に包まれた。メンバーの発言から、

ほぼ全てのメンバーにとってこのEGは自由に何でも話せるいい雰囲気で、初めは知らない者同士だったのが、徐々にお互いに知り合い、“同窓会をしたい”と言うほどにまで心地よい1つの人間関係に巡り合った、という経験であった事が窺える。しかし、個々のメンバーの体験には当然のことながら違いがある。ここでは、その違いを問題意識という視点からどのようにとらえることが出来るのか、すなわち、問題意識の違いによりメンバーにとってEG体験がどのように異なり、メンバーの経験する心理的变化はどのような経過をたどるのか、を考察する。その上で、研修型の個別目標について考察する。

3.1 EG体験の相違

メンバーのうち、Lは第6セッションで「私は…（中略）…今朝、目が覚めて布団の中で『…何でも話せるこの雰囲気になったことが大きい』と思いました。悩みは話さなくてもいい、という感じがもっていることが大きいです。…（中略）結局『こういう雰囲気なんだ、大切なのは、何でも話せるし、話さなくても自分が楽におれる、ということなんだ』と分かりました」と発言しており、これは自分自身の感じ方の変化と共に気づきが起こっていること、すなわち、フェルトシフトを体験していることを示している。

同じく第6セッションでVは「私は今、涙が出かかる寸前で、不安定な私がこれでいいと思えてる。自分の中でそれが今起こっているのが凄いと思う」と発言しており、気づきを伴う、やはり言葉で説明しきれない大きな内的な体験（フェルトシフト）が起こっていることを示している。

WはEGで積極的に話すという課題を自分自身に与え、それを試す場として、実際にチャレンジし、ある程度の成功を収めていることが分かる。その他のメンバーは、フェルトシフトまでは行かないまでも「なるほど」という程度の気づき（C）などを体験している。このように、この場をポジティブに捉えている意味ではメンバー全員が同じである。では、実際には個人間にどのような体験の差があるのだろうか。

先ずフェルトシフトを体験しているLから考えてみたい。第5セッション

でLは「この自由な雰囲気がいい」と言いながら、一方で「ここで話したい悩みをもってきたけど、それが話し出せない」と言っている。後者の発言から考えてみると、「話し出せない」という発言の際にLが体験していることは、先ず「話し出せない」という自分自身の体験の言語化であり、また他のメンバーに対する「話したいけど…」という意志表示である。そうした体験的意味をもった「話し出せない」ということが話せたことは、“話し出せないという体験”の中に浸かっているのではなく、自分自身の体験を言語化しているということを示している。つまりその体験を対象化し、“間” (Gendlin 1981) がとれていることを意味している。つまり、体験過程が推進 (Gendlin 1964) される準備状態に入っていることが分かる。

そして第6セッションで、Lは「昨日悩みがあって話そうとしてたけど、… (中略) 悩みは話さなくてもいいという感じ」があって、「こういう雰囲気なんだ、大切なのは」と発言しており、ある視点の変換を伴う気づき、すなわちフェルトシフトが起こったことを示している。この気づきは悩みを話して解決したいと思っていたのが、話さなくてもいいと思えたことで或る解決になっているという点で、一種のパラドックスである。興味深いのは、この気づきが布団の中というセッション外で起こっていることである。この、パラドックスになっていて、それがセッション外体験で起こっているという点は事例C (第1章) と共通している。そして、ここでも気づきが起こりつつ、その気づき体験を対象化し、観察している状態にあることが分かる。体験を対象化するこの機能は第5セッションでの自身の体験の言語化の際にも働いており、少なくとも第5セッションから第6セッションにかけて連続していたのではないかと推測される。

フェルトシフトを伴う心理的变化を体験したもう1人のVはどのような経過を辿り、Lとはどのような違いがあるであろうか。第5セッションでVは、看護という職業に対して距離をもって自分が「ここにきてから一生懸命仕事されている先生の話が私の中に入って行って、今後しばらく私がこの仕事を続けていく支えになる予感には確かにあります」と発言し、第6セッションでは「私は今、涙が出かかる寸前で、不安定な私がこれでいいと思え

てる」と発言している。どちらの発言も自分自身の体験を対象化し、観察していることを示しており、この対象化の機能がセッション外でも恐らくずっと連続しているのではないかと推測される点ではLと共通している。しかし、Lと異なるのは第6セッションでのVの体験が、考えの変換でも気づきでもなく、むしろ感じ方の変わっている自分を発見した驚きであるという点にある。勿論、視点の変換も気づきも感じ方の違いも、そうした体験に伴う情動も全ては関連しており、完全に独立したものとして分けることは出来ない。しかし、情動的なインパクトに最も関連する中心的な体験は何か、ということを考えてみると、Vの特徴が浮かび上がってくる。感じ方の変わっている自分を発見した驚きを表現しているということは、Vが普段から自分自身の感じられ方（フェルトセンス）に気づいていることを示している。その意味ではVが他のメンバーと異なるのは、その日常での体験様式である。Vの発言はまさにそのフェルトセンスのレベルで自分がどの程度支えられているかを感じながら日常生活を送っていることを窺わせる。

LとVの体験に共通する面を更に考えてみると、共に自分を対象化する機能が連続的に働いているが、それは自分自身について考えるという姿勢に反映されているように思われる。Vは「自分個人としての資質と職業」について当初から積極的にQなどに質問して考えようとしており、Lは「話したい悩みをもってきた」と述べている。つまり、共にEGの以前から自分自身についての問題意識をEGに持ち込んでおり、EG中もセッション内外を通じて問題意識を抱え続けている。したがって、更にEG後の日常においても抱え続けるのではないかとと思われる。また両者はその問題意識をセッション内における他のメンバーとのやりとりとの関連でも捉えている点や、体験的な推進（Gendlin 1964）が起こっている点でも共通している。

それでは問題意識の高かった他のメンバーはどういう経過を辿ったのであろうか。LとV以外で明らかに自分自身への問題意識をもってEGに参加したと思われるメンバーはJである。第5セッションでJは「生徒のためというより、自分のためにここに来ました。…（中略）…ここで話す事を直接役立たせようというより、後で意味が分かったり、考える材料になると思って

ます」と発言している。そしてLやVと同様に問題意識をもってEGに参加していることが窺われる。例えば第2セッションでは「自分は養護教諭としてこれでいいんだろうか、と思うことがまだよくあるんですよ。…(中略)…ベテランの養護の先生方に是非聞きたいと思ってました」、第3セッションでは「(養護の仕事というものが)見えてこない」と述べている。また、その他のセッションでも積極的に話題に参加している。EG後の筆者への手紙には「後々色々考えさせられました」と書いており、JにとってEGが考える素材になり得たことは分かるが、EG中には、LやVのようなフェルトシフト体験はしていないことが上記の記録から窺える。

これはどういうことであろうか。2つの可能性が考えられる。1つはJは問題意識が高いとはいえ、「直接役立たせようというより、後で意味が分かったり、考える材料になる」ことを期待しており、自分自身の問題に対して答を「直接」求める度合いがLやVほど高くないのではないかということである。答を直接求める程度が高い人はそれだけ、答を得るための準備が意識下で既になりに行われている可能性が高いが、そうでない人は答を出すための素材がまだ十分に蓄積されていないのではないかと考えられる。

もう1つの可能性については第4セッションの発言から考えることが出来る。第4セッションでJは養護の先生として分からないことについて自分の例をあげ、最後に「結局1対1でやっていく所に養護の仕事の大切さがあるんじゃないかと思う」と述べている。この発言はJの問題意識を表現しているものの、それはむしろ、何か答を求めようとしているよりは、そこに居た他のメンバーに対する主張として理解するほうが自然な表現形態であり、その意味では既に自分なりの答が出ていると言ってよい。そのため、LやVとは異なる経過を辿ることになったのではないと思われる。

他のメンバーで問題意識をもっていたのはWである。Wは“人前で一步引いてしまう”という自分の問題に対してEGを“積極的に発言する”という課題にチャレンジする場と捉えて、それを試みた。Wがその気になったのは、先ず他のメンバーも言うように、グループの雰囲気よくなったことが考えられる。このグループの“雰囲気よさ”のWにとっての個人的な意味

は、チャレンジするのに都合のよい風土ということであろう。そしてもう1つ考えておかなければならないことは、Wがこの課題を試してみようという気持ちを、何故このEGで想起したのかという点である。考えられるのは他のメンバーの影響である。LやV、Jは既に述べたように、グループに自分個人の問題意識を持ち込み、積極的に取り組んでいた。EG以外の日常の何かの集会であったならば“人前で一步引く”Wは自分の課題に取り組むことさえ思いつかなかったかもしれないが、他のメンバーの積極さが彼女に自身の課題を想起させたのではないだろうか。しかし、このように問題意識をもったWであるが、LやVのようにフェルトシフトしなかった。その理由としては、1つにはWのペースはフェルトシフトするのにまだ時間を要したのではないか、ということが考えられる。もう1つはLやVとは問題意識の質が何らかの点で異なっていたかもしれないということである。その点については後で更に考察する。

その他のメンバー、Q、C、P、Xは少なくとも表情、言動からは具体的な問題意識はもっておらず、また、グループの雰囲気のをよさを味わう以外には特別な体験はしていないように思われた。そのことは彼女達にとってEGが無意味であったということではない。しかし、何故こうなったかについては少し考えておく必要がある。

Xは発言も多かったが、この場で答を出したい、というような切迫したものは感じられなかった。第5セッションでXは分かり合えない友達について筆者に質問したので、筆者はXに質問を返し、Xの思うことを表現させようとしたが、話題が何となく変わり、それ以上の探求がなされなかった。

次にQとCについて考えてみたい。QとCは終始陽気に喋っていた。そのことはグループの雰囲気をなごやかにした。しかし、心理療法において重要な変化は体験過程レベルで生起する（Gendlin 1964）ことを考えると、よく喋ったQとCには概念と感情過程の照合というフェルトシフトへ通ずる動きが起きにくかったのかもしれない、と考えられる。この場で考えたいという個人的な問題意識がなかったことも、その動きを起りにくくさせていたかもしれない。また、Cは外出という逸楽行動を何度か提案している。

Pは発言が少なかった上、よくノートをとっていた。一度、あるメンバーが「ずっとノートとってお疲れになりませんか」とPに尋ねたことがあったが、Pは「いえ、こちらのほうが楽で、また頭によく入る」と答えた。“今・ここ”という視点から考えると、ノートをとりながらの参加は対人交流の場への関与がどうしても少なくなるので、その分、EGのもつ心理的インパクトは多少なりとも減少する。しかし、だからといってノートをとらずに参加させようと促すことは、彼女のペースを壊すことになり、促す側の意図とは反対に心理的損傷を生む可能性が高くなる。ただし、彼女が自分の事を話す時は誰からも言われるのでもなく、自分からノートをとるのを止めていた。そう考えると、決して無理することなく、Pがノートをとるのを止めてもう少し自発的に発言する気分になるようなファシリテーションが必要であったように思われる。

3.2 メンバー体験の相違をもたらすもの

—問題意識性—

ここまで、メンバー個人の体験を比較しながら、1つのグループにおいて個人間で体験的にどのような違いがあり、それがどのように生起するのか、結果としてどういうEG体験をするのかについて検討してきた。本事例は逸楽行動のなかったグループであるが、それでも1つのグループの中に問題意識の高いメンバーとそれほどでもないメンバーがいた。また問題意識をもっている個人によりそこに違いがあり、問題意識がかなり高いと思われるメンバーは第1章と同じように、フェルトシフトという心理的成長体験が起こっている。一方では逸楽行動がなくても問題意識がそれほどに高くないメンバーもいる。逸楽行動をしなかったメンバーもいる。こうしてみると、問題意識の持ち方に違いがあるのではないかと考えられる。

ここまで見てきたように、研修型であってもメンバーの体験のうちで最も成長的なものとしてはフェルトシフトにまで至り得る。事例C（第1章）においてもフェルトシフトが起こっている。そのことは、研修型が困難であると言われながら、その一方で極めて変化促進的な媒介となり得ることを示し

ている。研修型の困難とは、そのような体験の起こりにくさ、と言い換えることも出来るであろう。したがって、研修型のファシリテーションにおいてはそのような体験に少しでも近づけるための方法が求められる。そのために、メンバーにより問題意識の持ち方がどう異なるのかを以下で考えてみる。

本事例においてフェルトシフトに至ったのはLとVの2人である。その2人に共通していたのは問題意識の高さである。2人ともその問題意識はEG前の日常からEGセッション内外を通して連続し、自分自身に対して内的に関与し、フェルトセンスレベルで自分を見つめていた。そして、セッション内でのメンバー間でのやり取りを体験しながら、自分自身の問題意識を見つめ続けていた。

次に、問題意識はあるがフェルトシフトに至らないメンバーがいた。1人は「結局1対1でやっていく所に養護の仕事の大切さがあるんじゃないかと思う」と第4セッションで発言したJである。「結局、～に大切さがある」という言い方は、予め持っていた答を確認するだけのことになっている。このような問題意識の抱え方では、その問題意識とセッション内での体験とが有機的な交互作用をすることにはならないであろう。また、問題意識はあってもフェルトシフトに至らない他の2人はWとCである。両者が求めていた課題は「積極的に話す」(W)や「人の話を聞く」(C)というグループ内での行動レベルでの変化であった。この2人とJとの違いは、WとCがグループ内での行動という外的な課題を考えているのに対し、Jは行動という外的なことよりも自分自身のことを問題意識としている。つまり、自分自身への関与という意味ではJのほうが問題意識が高いと言えよう。しかし、フェルトセンスレベルで問題意識を抱えていないという点では、この3人は共通している。

次に、問題意識があまり感じられなかったのがX、Q、Pの3人である。Xは「離婚という今まで私が一度も口にしたことのない言葉が自然に飛び出して、驚いた」(第7セッション)と言っており、新たな体験が起こる兆しがあったことを示している。そのような体験が起こっていればフェルトシフ

トとなり得たかもしれないが起こっていない。しかし、その体験を自分の内面で把握するだけの問題意識がLやVほどに明確に対象化されていないため、それ以上の探索は起こらなかったのではないかと推測するしかないが、フェルトシフトを体験しているようには思えなかった。彼女のこの姿勢が唯一崩れたのが第5セッションであった。彼女が「私は今の学校で初めて人に裏切られて（涙）…」と語る時はノートから手を離し、他のメンバーに語りかけており、他のメンバーと自分自身の両方に関与していた様子が窺われた。EGを通して問題意識が高まるためには、このようにグループ、および自分自身への関与が持続することが必要であろう。

こうしてみると、問題意識の内容、および抱え方として次のような3つの状態を考えることが出来よう。まず、問題意識の最も高い状態ではLやVのように自分自身についての問題意識を明確に意識しており、それは問題意識を“もっている”というより、“感じ”ており、自分自身の感じ方の変化に敏感になっており、セッション内でのやり取りが自分の問題意識と有機的に相互作用するという状態である。結果的に、セッション内外の体験を通じてフェルトシフトに至る可能性が高い。

次にJやW、Cのように問題のある程度、意識しているが最も高い段階のように“感じ”られるような抱え方をしていない状態である。最も高い段階を“変易的な問題意識”とすれば、この段階は“固定的な問題意識”と言い換えることも出来よう。ただし、固定的な問題意識であっても自分自身についての問題意識を抱えている場合と、グループの進み方や行動の仕方など、グループに関連する問題意識を抱える場合とがある。勿論、グループに関する問題意識の中にも自分自身のことは含まれているが、フェルトシフト体験へと近づくためには問題意識は明確に自分自身について絞られている必要がある。その意味で、自分自身についての問題意識のほうがグループについての問題意識よりも、フェルトシフトへ近いといえよう。

最も低い段階がXやQ、Pのように問題意識を自覚していないか、明確に把握しきれていない、あるいは問題意識を語ろうとしない状態である。逸楽行動に出たり、そのことに気持ちが行っている時はこの状態である。

つまり、問題意識は低い方から高い方へと向けて、問題意識を自覚していない状態（状態a）、グループについて、あるいは自分自身についての固定的な問題意識を持っている状態（状態b）、そして自分自身についての変易的でフェルトセンスレベルの問題意識を持っている状態（状態c）の3つの状態を考えることが出来よう。

本書では以後、この状態のように「自分自身についての問題意識を周囲の人とのやりとりや経験などと有機的に相互作用させて捉えていること」を“問題意識性”と呼ぶことにする。

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—

第1章では研修型におけるファシリテーションの困難性の要因としてメンバーの問題意識の低さを示唆した。本章の事例Dからは、同じく高い問題意識を持っていてもフェルトシフトするかどうかはその問題意識をどう抱えるか、つまり感じのレベルでとらえているのかどうかにかかっていることが分かる。問題意識の内容に加えてその感じ方を含めた“問題意識性”という視点を導入すると、研修型に限らず自発参加型においてもファシリテーションに困難を感じさせるメンバーがいることは、問題意識性の低さに起因するのではないかと考えられる。

では研修型では何故、メンバーの問題意識性が低いかというと、第1章で述べたように、1つの理由としては研修型には元々問題意識性の低いメンバーが多いのではないかと考えられる。もう1つとして、研修型というグループ構成が問題意識性の低さを形成、強化するのではないかと考えられる。そして、問題意識性の低さが研修型のファシリテーションを困難にするのであるから、逆にメンバーの問題意識性を高めることが逸楽行動や自発性の低さ、関わりや自己開示の少なさ、という研修型の困難性への対応

にもなると言えよう。そのために研修型においてファシリテーターはメンバーの問題意識が自分自身の中から湧き上がり、働き始めるように、あるいは抱え、探り続けられるように援助する必要があるだろう。

研修型には元々問題意識性の低いメンバーがいるにしろ、そのグループ構成が問題意識性の低さを形成するにしても、問題意識性を高めることが最終的にはフェルトシフトという心理的成長体験に結びつくことを本事例は示している。また、たとえEG期間中にフェルトシフトにまで至らなくても、問題意識性を少しでも高めておくことがセッション外やEG後、あるいは次のEG参加や自己研修におけるフェルトシフト体験に向けての変化のための布石になるのではないだろうか。EG中にどのような体験をするかよりも、「グループ後の行動に影響を与えることが基本的に重要である」(Rogers 1970)という点から考えても、問題意識性を可能な範囲で高められるようにすることを、研修型のファシリテーションに固有の個別目標の1つと考えてよいのではないか。そして、問題意識性を高めることが逸楽行動の頻度を低め、動機づけを高めるという意味で研修型の困難性に対応することになると考える。

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–

問題意識性を高めるというファシリテーションの個別目標の視点からは、事例A～Dはどのように考えることが出来るだろうか。これらの事例では受容することに重点を置いたファシリテーションを行っている。

事例A、Bは受容することによりメンバーの自発性が促進されたというよりも、むしろ逸楽行動を許容あるいは誘発している。つまり、問題意識性の低いメンバーに対しては受容的態度は問題意識性を高めることにはならないように思われる。その一方で事例C、あるいは事例DのLやVのように問題意識性の高いメンバーの場合には、受容に重点を置いたファシリテーションはそのメンバーがEG以前から抱え続けていた問題意識をセッション内外の体験と相互作用するのを妨げることなく、結果的にフェルトシフトに導いて

いる。したがって、受容することに重点を置いたファシリテーションが促進的かどうかは、メンバーの問題意識性の高低により異なるということが言えよう。

ところで、事例Dが示しているように、1つのグループの中にも問題意識性の高いメンバーとそうでないメンバーがいる。問題意識性の高いメンバーがいる場合には、そのメンバーとの相互作用により、問題意識性の低いメンバーのそれも高まるのではないか、それこそがグループの力動ではないか、という考え方もあり得るであろう。しかし、実際には事例Cのグループではフェルトシフトに至ったのは事例Cで記述されたメンバーだけである。また、事例DにおいてもLやVという複数の問題意識性の高いメンバーがいたにもかかわらず、他のメンバーの問題意識性は高まらなかった。すなわち、受容によるファシリテーションの場合には、問題意識性の元々高いメンバーに対しては促進的であっても、そのメンバーがいるからといって問題意識性の低い他のメンバーのそれを高めることにはならないのである。

このことは、メンバーの問題意識性が全般的に高まるにはやはり、受容的態度だけでは不十分であり、他の方法が必要であることを示している。第一部でEG全般のファシリテーションの軸として受容・傾聴のほか自己開示という技法があると述べたが、上記の事例では自己開示という技法は殆ど用いられていない。研修型ではグループ構成上の特徴のために自己開示という技法は特に用いにくいことは第一部で述べた通りであるが、研修型で問題意識性を高めるという視点から、受容・傾聴以外の方法として自己開示をどのように用いるかを検討していく価値があるのではないだろうか。

受容は心理臨床の多くの場面において最も基本的な態度である。しかし、研修型ではこのように受容だけでは不十分と言わざるを得ない結果が示されている。また一口に“受容”と言っても技法的に誰でも同じように出来るものではない。“受容”のあり様や、受容・傾聴という態度の根底にあると考えられる“グループの潜在力の信頼”という心構えの内実について問い直す必要があるように思われる。

ところで、事例CやDでは元々問題意識の高いメンバーのそれは既にEG

前からあった。そのため、それは他のメンバーにとって実感をもって触れ合えないものだったのではないか。問題意識性の低いメンバーが高いメンバーとの相互作用によりそれが高まるためには、お互いに実感をもって共有出来る問題意識が必要ではないだろうか。その点、事例Bにおいてセッション外でメンバーが自発的な語り合いを求めるようになったことは示唆的である。これはセッションの中で順番を決めて印象フィードバックをやっていくということが刺激になっていると思われることは既に述べた。これは、順番を決めて、という固定的な枠組みの中での対人相互交流であったが、それでも互いに質問し、印象を伝え合い、更にそれに対して感じたことを伝え合うということが、互いを理解し合いたいという自発的な欲求を刺激しているように思われる。また、この印象フィードバックは筆者からの提案ではなく、メンバーからの提案である。このようにメンバー自身が印象フィードバックを提案し、実際に行うという体験を通して、メンバーは問題意識の共有感が持てるのではないだろうか。

(本章は「1つのエンカウンター・グループにおける個々のメンバー間での体験の相違について」下関市立大学論集38巻3号 87-106 1995年 を加筆、修正したものである。)

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—

1. 問題と目的

第1～2章の事例A～Dの検討を通して、研修型では問題意識性を高めることが個別目標である、と考察した。本章からは問題意識性を高めるためのファシリテーションを検討する。ところで、前章までの事例を問題意識性の観点から振り返ると、幾つかのポイントが抽出された。それは、受容的態度がメンバーにより促進的に働く場合とそうでない場合があること、したがってどう受容するか、受容の根底にある“グループの潜在力の信頼”や“受容”の内実を問う必要があること、また、受容以外のファシリテーションの方法として自己開示などを検討する必要があること、である。また、問題意識性が全体として高まるためには問題意識の共有感が必要であり、印象フィードバックが問題の共有感を作り出すのではないかということが示唆された。

本章では、そのような点を検討する手始めとして、受容的態度に加えて、メンバーが印象フィードバックしたいという希望が浮かび上がってきた時に、そのような機会を持てるようなファシリテーションを行った事例を検討する。印象フィードバックの扱いを含め、どうグループを信頼し受容するのか、その内実と、受容以外のファシリテーションとして自己開示をどう用いるのか、また、それらが問題意識性を高める上でどの程度有効であるのかを探ってみたい。

そのような点を考察するために、本章では筆者が“グループの潜在力を信頼しようとして受容する”ことを考えてファシリテーターとして参加し、かつ自己開示の重要性を感じさせられた研修型の事例を検討する。また、本章では受容の内実や自己開示というファシリテーターの個人的側面についての技法について考察するため、事例記述の中では筆者の内的な感じ方も必要に

応じて記述する。また、EGにどのような考えで臨むかもファシリテーターの個人的側面の一部である。この事例は受容することに重点を置いたファシリテーションによる事例であるが、受容といってもファシリテーター個々によってその内実は異なっている。当然、EGのファシリテーターの癖や人柄、ファシリテーションに臨む背景の心情などがEGのゆくえに大きく反映する。本章では、筆者がこの事例に臨む時点でのEGに関する思い入れを“個人的仮説”として次節で述べる。この個人的仮説の中に、この時点での筆者の“受容・傾聴”に関する考えの内実が記述されている。

このように本章は受容的ファシリテーションによる事例でありながら、筆者の個人としての側面を考察の素材にするという点で、従来のファシリテーション論とは異なっている。本来、ファシリテーターのメンバーとの交流にはファシリテーターの一人としての感じ方、それに基づく判断、行動がダイナミックに反映するのであり、またその個人としての側面にこそ、EGの“出会い”といわれる醍醐味も存在する。ところが、これまでのファシリテーション論において問題にされてきたのは、EGの設定の仕方や促進の方法というファシリテーションのテクニカルな面である。従来のファシリテーション論においては個人として参加することの重要性が述べられていながら、実際にファシリテーター個人の内的なあり様がEGのプロセスとどう相互作用するかという面からファシリテーションを考察した事例研究は殆どない。野島(1996b)も「人間性と技術の関連を論じた研究がない」と述べている。

2. 個人的仮説

ここで、本事例に臨む際に筆者がもっていたEG観、EGに対する思い入れを個人的仮説として以下に述べておきたい。

筆者がこの学派を選んだ理由として、“潜在的成長力の信頼”というロジャーズの人間観に惹かれているという面が随分と大きいように思う。彼が晩年まで続けたEGは筆者にとって、常に気になる存在である。ところが筆

者が聞くところによると実際のEGではには“潜在的成長力の信頼”とは異なる事態が起り、それが場合によってはいわゆる“心理的損傷”が生まれているように思えることがある。

例えば、EG冒頭の沈黙は特にEGの経験の少ないメンバーにとって極めて居心地の悪い異様な重圧感があるが、筆者の知っている範囲では何とかしてあげようとするファシリテーターが必ずしも多くない。沈黙することで“潜在的成長力”が促進されるとは筆者には思えないが。また“心を開いて率直に語り合う”“真の自己をみつめる”“防衛的態度に気づく”という言葉が今も少なからず使われているが、実際には自己を率直に語り過ぎて他のメンバーから大変な反応が返ってきたりする。あるいは、普通ならとてもしないような大変なやりとりが、“するのが当然”という雰囲気の中で行われたりする。

どうも、これらEGの紹介文や解説文によく用いられる言葉などに拘った結果、当たり前の感性が麻痺してしまうようである。またそれらのプロセスや言葉を追うことで“EGらしく”はなっても、実質はパターン化でありEGに潜在する成長への可能性は妨げられるのではないか。そして、心理的損傷も“EGらしく”しようとして無理に“EGを深めよう”とすることから起こっているように思われる。

そこで今回、筆者がファシリテーターを行うEGでは、通常、EGの目標とされている、例えば“真の自己に目覚める”というような教義に拘らず、ごく素朴に出て来る自然な感情のまま、メンバーの気持ち、意欲を出来る限り尊重しつつ、同じ時間をメンバーと過ごす、という態度で臨みたい。それが最後にどんなEGとして終わるのか見当がつかない。いわゆる“深いEG”にはならないかもしれない。しかし、このほうが本当の意味でメンバーの持つ成長力、可能性に開かれ、信頼することになるのではないか。また心理的損傷を回避する能力も潜在的成長力の中に当然含まれるであろうから、EGを“深めよう”という構えをファシリテーターが持たなければ、メンバーのその心理的損傷回避能力を妨げることはならないだろう。以上のようなEG観をもって参加した。

今回のEGに際して筆者が考えていた、ファシリテーターとして具体的にどうするかを箇条書きにすると次の3つになる。

- (1) 基本的にはメンバーの気持ちを受容する。メンバーが自由に、希望通りにやってくれるよう可能な限り援助する。メンバーが望むことであれば、それが雑談とかゲームとか運動などの逸楽行動で、いわゆる“自己をみつめる”ということにはあたらないことであっても、出来るだけ希望通りにやっていく。メンバーが希望するのならば、たとえ雑談、ゲームなど逸楽行動で4日間が過ぎててもよい。勿論、メンバー間でやりたいことに違いがあれば話し合う。
- (2) こちらからは出来る限り何も導入しないようにする。例えば、“EGが展開するきっかけ”としてイメージゲーム、ボディワーク等をこちらから導入はしない。また話題についても内面的な事柄を話すようにこちらから促したりしない。
- (3) いわゆるEGのプロセスモデルにはこだわらず、その場の雰囲気として自然、当然と思えることをする。例えば、沈黙が起こった時、それを何とかしようとか何か提案したり、発言を促すメンバーがいたらそれをサポートする。また“否定的感情の表明”を意図的に促そうとしたりしない。

3. 事例E

【概要】

メンバーである看護学生は2年生の女子で、20才前後、総数38名である。4日間にわたり11セッションあり、学生は4グループに分けられ、それぞれに1人のファシリテーターがつく。メンバーの振り分けは第1セッションのオリエンテーションの際、ボディワークをしながら行う。場所は看護学校から車で2～3時間ほど離れた自然の豊かな温泉町のホテルである。EGに関する資料として、連絡用紙と人間関係研究会のワークショップ・プログラム案内の小冊子が学生に配られている。連絡用紙には“体験学習（エンカウンター・グループ）”と銘打っており、目的として“自分と他人を知り新しい対人関係を結ぶ基とする”とある。

【経過】

(アルファベットはメンバーのことを指す。〈〉は筆者の発言、「」はメンバーの発言)。

第1セッション (1日目、13:00-16:30)

オリエンテーションとして、グループに分かれる前、全メンバーにファシリテーターの1人(筆者ではない)からEGの説明が行われた後に、ボディワークなどのウォーミングアップが行われた。

第2セッション (1日目、19:00-22:00)

メンバーの待つ6畳ほどの部屋に筆者が入っていく。メンバーは輪になっているが、その一部が切れている。筆者はそこに座り、メンバーに次のように言う。

筆者：〈では今から始めます。最初にこれがどういうものかを言っておきます。まずエンカウンターというのは出会いという意味です。そしてここは僕が『これをします』と言って、それに従ってみんながやる、というものでなくて、みんなで作っていく。だから全員が賛成したことをします。という訳で…〉

皆んな、30秒ほど黙っている。そこで筆者が〈こんな風に沈黙するのはやりにくいかなー、どんな風にしたら楽そう〉と言うと「雑談とかでもいいんですか」(Y)と初めてメンバーが聞いてくる。〈いいよ〉と答えると、「何か目的を決めんとねー」と言いながら、皆んなで寮生活、実習、学校の先生などについての“雑談”になる。途中、筆者もセッションアンケートを使わない、という方針を思い出し、〈セッションごとのアンケートは使わないつもりだけど、それでいいかな? アンケートに書くことをここで言うよ〉と言う。結局、このセッション終了時間近くに、あるメンバーが「じゃー、このセッションの、アンケートに書くことを皆んなで言おうや」と呼びかける。

Y：「皆んなと話が出来てよかったけど、これだったら寮と同じでしょう」

K：「うん。折角ここまで来て、このグループになったから、このメンバー

で出来ることしたいねー」

Y：「何か目的が分からんとねー。（筆者に向かって）普通はどうなんですか」

筆者：「これを研究する人達によると人間的成長とか言ってる。実際にはそれぞれのグループのメンバーによるねー」

E：「お互い話をして、『実はそんなところもあったんね』というような話になって、先生（筆者のこと）がアドバイスして…」

筆者：「そんな風になるって予想してたんだ」（E：うなずく）

D：「それに私たちはよく喋るけど…（と、余り喋らないメンバー4～5人のことを気にしている。）」

その余り喋らないメンバーはその時、「えっ」と少し驚いたような様子であった。その驚きは、「喋らなくてもいい雰囲気の中だと思っていたのに、急に喋ることになったのかな」という風に筆者には見えた。そこで筆者は、「まあ、無理に何か言わないといけない、ということはないからね」と言い、「時間がきたので、終わろうと思うけどいいかな」と全員を見渡して尋ね、皆んな頷いたので「じゃ、終わりにします」と言って終わった。

第3セッション（2日目、9:00-12:00）

メンバーの提案で山登りをする。途中、

Y：「ファシリテーターって何するんですか？ 私たちがこう山に登りたいと言えば登るし。親が付き添うみたいな感じかなー」

筆者：「特にこれをする、というのは決まってないよ」

近くにいた2、3人のメンバー：「ふーん」

第4～5セッション（2日目、13:30-17:00）

霊、超能力から家族のことへ話題が移っていった。口数の少なかったSが「私、お父さん嫌い」と話し始めた。その語り口は雑談と異なる真剣なものであり、そして他のメンバーに向かって喋っているというより、自分の世界に入り込んで喋っている感じである。Sに続いてDが「お父さんが嫌い」、

Yは「うちは両親離婚してる」などと言い出して、皆んなで話をする、というそれまでの雰囲気に戻ってくる。最も喋るEとYは第5セッションの最後の頃、「もう1つだけ言わせて」と前置きして喋る。終わる時、Yは「今日、私たち充実しとったね。私だけか（笑）」と言う。

筆者自身はほかに同時並行的に行われているグループで深い話が行われている、などの情報が耳に入ってくるのに、筆者のところでは相変わらず楽しく雑談し、散歩をしたりしている。「このままEGが終わっていいのか」という焦りや劣等感が動いていた。この気持ちは後半になっても続く。しかし、一方で個人的仮説で述べた気持ちがあり、それにより焦りや劣等感に対処していた。

第6セッション（2日目、19:00-22:00）

Eの「先生について聞いていいですか」で始まる。筆者が専門のカウンセリングのことを少し喋る。するとSがまた「うちの弟どうしたらいいんでしょうか」と真剣に喋り始める。Tが突然、貧血でぐたりと横になる。皆んなでTを布団に寝かせて介抱する。2～3分してTは顔色が戻る。他のメンバーは「もう少し寝てたら」と心配するが、Tは話の輪に入る。更にSの家族についての話が続き、結局、他のメンバーが本当に思い遣った雰囲気ですべて「ああしたら、こうしたら」と言ってあげ、Sが「そうやね。やってみる」と答え、Sの話が一段落する。そして他のメンバーがそれぞれ自分の親との経験を話し始める。さっき貧血で倒れたTも「うちは離婚している」と涙ながらに語る。この頃にはグループの半数以上が目頭を押さえながら他のメンバーの話を聞いている。優しい雰囲気の中で何人かが「皆んな、色々違うんやねー」というようなことを言い、周りは「そうやねー」と言っている。Yが「私が喋るのを、皆んなは『そうやね』と言って聞いている。ということは皆んなは私に喋らせてくれている、ということで、皆んな耐えてるんだなー、寛容だなーと凄く思う」と言うと、他のメンバー何人かが「違う、そうじゃない。私は余り喋れんからYみたいに喋るのは凄いなーと思う」と言い、ほかの人が大きく相槌をうっている。

第7セッション（3日目、9:00-12:00）

K：「ほかのグループでは1人1人自分のことを言う、みたいなことをやってるらしいけど、昨日みたいな感じで話せたのは良かった。順番で言っていくんだったら触れたくないことまで言わんといけん」

他のメンバー：「うん。昨日は充実してた」

皆んなで話そう、という意欲はある。恋愛や精神科の教科書その他の話題が出るが、どれも今一つ盛り上がらない。メンバーは一生懸命に話そうとしているが盛り上がらず、他のグループに比べて展開が今一つであることに関して筆者は焦りもあった。しかし、それに対しては「このグループがこの先、どう展開するか、あるいはしないか分らんけど、何とかなるだろう。これで悪い方向にいくなら、もうしょうがない」と腹を括った。

第8～9セッション（3日目、13:30-17:00）

2～3人のメンバー：「散歩いこう」

筆者：＜皆んないいのかな、僕はいいけど＞

Y：「じゃ恋愛の話しよう」

メンバー：「じゃ先生が一番。経験談をね」

筆者：＜参ったなー、うーん＞

筆者が少しだけ話すと、メンバーは自分のことを好き好きに話し始めた。話は盛り上がった。筆者もメンバーの話を興味深く聞いたが、100%没頭しては聞けなかった。そのため、かなり疲れた。そして、あるメンバーが「散歩行こう」と提案する。筆者は、このセッションの冒頭の散歩の提案を筆者の一言で中止してしまったような気がして、また、疲れていて他のメンバーの意向を確認する元気がなかった。グループは散歩に出た。

第10セッション（3日目、19:00-22:00）

K：「さっき〇〇先生（他のファシリテーター）と自販機のところで話したら、ちょっとしか話してないのに『寂しいんやね』とすぐ私のこと見抜いたと」

数名：「私も見抜いてもらいたい」

そして「先生（筆者）に見抜いてもらおう」ということで話がまとまる。筆者はこういう芸当は自分は出来ないのでやりたくないと思い、＜そういうの苦手なんよ。こっちの推測で言うんだから、当たらん可能性すごくあるし＞と言うが、メンバーの勢いは止まらない。ついに輪になって寝転がって、メンバーの1人1人の“性格指摘”を筆者がすることになった。これは大変だった。9人全てについて言語化可能なほど印象が未だ形成されてはいない。したがって“性格”というより思い付いたことを言う程度しか出来なかった。またメンバーを傷つけることだけはどうしても避けたかったので、言葉を選ぶのに神経を擦り減らした。メンバーは筆者から“性格”を言われ、それに続いて自分を語った。3～4人は泣きながら語った。このセッションは夜中12時半まで延々と続き、メンバーは疲れも余り見せず真剣に語り、聞いていた。セッション後、筆者はこのセッションについて「これでよかったのかな」という、ぴんとこない感じがあった。しかし「メンバーの希望通りやったし、これで良かったのかも」という気持ちで一応納得した。

第11セッション：（4日目、9:00-11:00）

筆者＜これが最後のセッションやね、終わりにあたってどんなこと思うかな。『これだけは言っとかんと』というような事とか＞

D：「最初は先生（筆者）のほうから『こうする』というのがなくて私は好感もてなかった。でも今は私たちが好きなように出来てこれで良かったと思うけど…どう思う？」

グループ全体：「（沈黙）」

E：「私も、私たちが『こうしたい』と言え、こう出来るけ、いいことはいいけど、何でも、ほかのグループみたいに、何も順番に自分の意見を言わせるみたいなことはせんでもいいけど、ファシリテーターが引っ張っていかんのかなーと思った」

Y：「（頷く）」

筆者：＜ああ、そうかもしれんねー。僕の個人的な趣味みたいなもんなん

よ。でも、そういう風に思っていたのに、それをこれまで言えなかったのなら悪かったね。これは僕の勉強のために教えて欲しいんだけど、僕がどんな風にしてたらよかったかなー

D：「名前をね、姓じゃなくてね、呼んで欲しかった。きのう『Dさん』と呼ばれて自分のことと呼ばれた、って分からなかった。寂しかった」

Y：「それとね、食事ぐらい一緒にしたかったね。ああいう座り方した私達もいけんかったけど〇〇先生（他のファシリテーター）のところは先生を真ん中に囲んで座ってたやろ。私たちのところは先生が端っこに座ることになって反対側におるもんは話が出来なかったもんね。ほかのグループのように先生が引っ張っていかんかったのは、初めは何でかなーと思ったけど、今はこれのほうが良かったと思う」

M：「それと沈黙した時に私達を見てるんだなーと思った」

K：「そうそう。昨日（第10セッション）も皆んなで輪になって寝転んだ時に、皆んなの顔が見える位置に一步下がった」

筆者：「いや、あれはね、こうして女の子と一緒に寝転ぶ、というのが恥ずかしかつたんよ。自然にからだがそうなったんよ」

筆者：「順々に言っていく、というのは好きじゃない、と言ったけど、もう最後だしね、ほかの人はどう思うかなー」

S：「私は言いたいことがある時でも言えんことがある。特にしーんとなった時に一言目が言えないので、その点、順番に言っていくほうが言えるということはある。皆んながこう話しているのを聞いて、色々思うことが出てきても、なかなか言えんし、言おうと思った時には皆んながもう違う話になっていて、もう言っても遅い、みたいになることもあった」

M：「私は余り喋るほうじゃなくて、そういう言えない人にとっては一言目を言い出すのが大変（涙）」

筆者：「Tさんはどう？ Tさんも余り言うほうじゃなかったけど」

T：「自分は言うよりも人の話を聞いとく方が好きで、だからこういうやり方はよかったと思う」

筆者：「Iさんは？」

I：「んー、私は余り言うほうじゃなくて、人の話を聞いてとっても、それが自分の思う通りの意見だったら『ふんふん』と聞いてとだけでよくて、それを自分で言おうとは思わんもん。学校で先生から『Iさんはもう少し発言してくれたらねー』って注意されたけど、やっぱり人の話を聞いたら『ふんふん』ってなるんよね。だからこんな風に話す人が話したい時に話せて、話さない人は話さなくていい、というのは私にはよかったなーと思う。やっぱり人それぞれにこう、何というか、ポジションとかいっか、こういう場で喋る人と喋らん人というようなポジションみたいなのがあって、私は話さんほうのポジションだから、それでいいと思う」

S：「(うつむいて) ポジションとかいうんじゃないと思う。沈黙した時、言いたくても言えん人もおるし、やっぱり少し順番に言う、みたいなのを取り入れてたら言えたなーと思う。私こんな風にいったん喋りだしたら喋れるんやけど、最初の一言が出らんと」

D：「私がさっき、『どう思う』って皆んなに聞いたろ？ でも誰も何も答えんやったろ。私は家の中では何も言わないようにしてるから(涙) …こんな風に自由に言えるのはよかった」

筆者：<Oさんは>

O：「私は皆んなのように格好よくは言えんけど、ほかのグループみたいに無理して言わんでもいいし、言いたい時は言えるからよかった」

E：「私はね、皆んなが沈黙したら自分が何か言わないけんのじゃないかと思うと」

Y：「そうそう。何かこう沈黙したら、皆んなが私に何か喋るようにサインを送っとるようになって感じると。まあ私はこう、お喋りのほうだからそれはそれでいいと。まっ、個性性とでもいいですか(笑)。でも、こうよく喋るから、信じてもらえんかもしれんけど、小学校4年生くらいまでは本当、全然喋れんかったと。算数の時間とかでもね、こう答はもう絶対合っとるって分かっとるんやけど、手を上げることも出来んかったと。今はこうして喋りよるけど、やっぱり最初に言う時はすごく勇気がいると(涙)。それだけは分かっていて欲しいと(涙)」

その後、時間は僅かしか残っていなかった。Dが泣きながら話すのをYが涙ながらに聞いてあげている。他のメンバーは2人を頷きながら見ている。最後は筆者が、時間がきたので終了することを告げ、終わった。

4. 考察

まず、本事例の経過の中で問題意識性がどう変化したかを考えたい。次に、個人的仮説がファシリテーションにどのように影響したか、グループを信頼するということの内実はどうなっているのか、そして受容・傾聴することが研修型にとってどのような効果をもち、受容・傾聴以外で研修型にとって有効なファシリテーションの方法はどのようなものか、について考察する。

4.1 問題意識性の変化

最終の第11セッションになり、メンバーは自分から、あるいは筆者に促されて“話す”ということについての個々人の感じ方など問題意識を全員が語っている。そして「順々に話す」ほうがいいかどうか、についての個人個人の感じ方の違いが、グループ全体を包む静かな雰囲気の中で確認されていった。互いに異なる考えを発言してもいい、違いは違いとして静かに、当然のこととして言え、分かってもらえる場になっていた。ようやく、個人としての問題意識が語られるようになってきているが、それは他のメンバーの発言により、自分の感じ方が明確になったりするなどの、グループ内でのやり取りとフェルトセンスレベルで相互作用するものではない。その意味で、問題意識性の状態bにまで至っているということが出来る。その最終セッションに至るまでには、逸楽行動があったりするなど、問題意識性は最も低い場合には状態aであった。つまり、グループプロセス全体を通じて問題意識性の段階はaからbへと上昇している。

ただし、問題意識性の状態としては同じくbで共通していても、第3セッション辺りまではグループ内のことについての問題意識であったのが、後半はそれぞれの自分自身についての問題意識を語り始め、最終セッション

で個人個人の感じ方が語られている。このことは、問題意識性の段階として、固定的な問題意識であっても、グループのことについての問題意識から次第に自分自身への問題意識へと変わることを示しているのかもしれない。その点は次章以降でも検討する。

4.2 個人的仮説の影響

筆者は個人的仮説の中に述べたように、EG冒頭の沈黙は特にEG初参加のメンバーにとって非常に居心地の悪いものだと、このEGが始まる以前に既に考えていた。そこで第2セッションの冒頭の言葉に続く沈黙でメンバーは勿論、筆者も居心地の悪い感じになりつつあるのを感じ、筆者のほうから沈黙を破って、メンバーにくどんな風にしたら楽そう?>と話しかけた。それがYの「雑談でもいいんですか」という質問を引きだし、それに対して筆者が「いいよ」と答えた。この短いプロセスを通して彼女達に伝わったことは、先ずEGは「楽に」やっていっていいということであり、具体的には雑談という、彼女たちにとって「楽に」やれることをやってよい自由がある、ということであろう。筆者は本当にそう思っていたので「いいよ」という言葉と、その言葉に漂う雰囲気から、彼女たちは本当に雑談の自由があることを知ったはずである。そのことは、この後のセッションでも彼女達が頻繁に雑談を自由にしてきたことから窺える。雑談をやってもいいことが分かって、
“ここで何をするのか”を聞いたのでも決めたのでもないから、「目的を決めんとねー」という言葉にあるように、メンバーはこの場がどういう所なのか、雑談しながらも探索している。しかしこの探索は、よくありがちの、沈黙の重圧に耐えつつ、ファシリテーターや他のメンバーの顔を窺いながらの“探索”に比べると、その探索する雰囲気は自発的であり、伸びやかであるように思われる。また、第11セッションで出てきた“話す”というテーマが既に、Dの「私たちはよく喋るけど…」という言葉に出ている。しかし、この時点ではたとえ筆者が“話す”ことについて余り喋らないメンバーにも話すよう促しても、第11セッションのようにならなかったであろう。何故なら1つには、筆者がそのような働きかけをしたら、それは「楽に

やっていいよ」「雑談でもいいんだよ」という筆者の態度と食い違うため、喋らなくてもいい、と思っていたメンバーが答えたとしても、その中に「ファシリテーターは『楽にやっていいよ』と言ってるみたいだけど、本当は違うのでは」という戸惑いが起こってしまうと考えられるからである。

こうして見てくると筆者がセッション中に、その個人的仮説と同じ態度であったことがメンバーを自発的にさせている。つまり、受容することの内実として“ファシリテーターとして受容しなくてはならない”と考えて受容的な態度をとるのではなく、ファシリテーターをやっている個人として自然に受容する、すなわち自己一致していることが重要であると言えよう。

とは言うものの、筆者はグループの期間中、ずっと個人的仮説を落ち着いて抱え続けていた訳ではない。ほかのグループでは“深い”話が行われている、などの情報が筆者の耳に入るのに、筆者のところでは相変らず楽しく雑談し、散歩をしたりしていたので、実際には「このままEGが終わっていいのか?」という気持ちがあった。後半になるほど、この気持ちは強くなった。その時、筆者の中にあっただのは「どうなるか分からんけど、何とかなるだろう。これで悪い方向にいくなら、もうしょうがない」という一種の開き直りであった。そして今になって考えられるのは、この開き直りこそがメンバーを信頼している、ということの筆者なりのあり様ではなかったか、ということである。いくら「信頼している」と思っている、心の奥のところでは信頼出来ていなかったら、メンバーの希望する通りにやっていこう、というスタイルを維持することは出来なかったであろう。

ところで、個人的仮説を抱えることが本事例中、ずっと促進的であったかといえば、そうではない。それは第10セッションである。ここでは“性格”という、極めて個人的なことが話されている。このセッションはDがセッション外において他のファシリテーターから「寂しそうやね」と言われたエピソードから始まる。Dの言葉から考えて、その「寂しそう」という指摘は的確であったのだろう、と思われる。筆者のグループでは、それまで“性格”についての話など余りせずきいている。しかし、セッション外における他のグループメンバーとの情報交換から、他のグループが性格談義をやって

いることを筆者のグループのメンバーは知っていたので、“性格”はとびついてみたくなるテーマだったのだろう。“性格指摘”をすることになった時、筆者は困ったことになった、と思った。しかし、メンバーの期待を失望させてはいけない、という気持ちもあったので、それを引き受けてしまった。結局、それぞれのメンバーはそれなりに“深い”話を真剣にすることが出来たので、必ずしもまずいセッションだったとは思えない。

しかし、このEGが始まってからここまで、筆者はメンバーの希望通りにしてあげたい、という気持ちで一貫していたのが、ここで“性格指摘”を頼まれた時、初めてメンバーの要求に沿いたくない気持ちも起こったのである。したがって、単に要求通りに性格指摘をするのではなく、それをする時に「メンバーの期待通りにしてあげたい気持ちと、そうしたくない気持ちの2つが筆者の中にある」ということをメンバーに対して自己開示しておく必要があったのではないか。そうすることで、メンバーの中に「自分達はファシリテーターの2つの気持ちのうちの片方に頼んで性格指摘をしてもらっているのであり、ファシリテーターの中のもう片方の面には目をつぶっているのだ」という認識が生まれ、筆者の個人としての面に触れる機会になつたであろう。そうすれば、“今・ここ”で体験中の人間関係を、その人間関係の中で話題にすることが何らかの形で出来たであろう、と思われる。筆者はセッション後に「ぴんとこない感じ」があったが、そのような“今・ここ”での話題になっていたら“性格指摘”よりも、その場での実感を伴った対話が展開されており、「ぴんとこない感じ」は感じなかったかもしれない。問題意識性の視点で言えば、そのような対話が展開されることにより、メンバーはグループの中の体験と相互作用しながらの自分達の問題意識を感じるという、状態cにまで至っていたかもしれない。

これはファシリテーターが自分のEG観に影響を受けていることを示している。筆者は、“心を開いて率直に語り合う、防衛的態度に気づく、などという教義にこだわることは潜在的成長力を妨げるのでよくない”“メンバーの自由に任せ、希望する通りにしよう”という個人的仮説をもって臨んだ。しかしそのことは同時に、筆者が“そういうこだわりがあってはいけない”

ということにこだわっていた、ということも出来るのである。その個人的仮説へのこだわりがメンバーの“性格指摘”の要求に対して、したくない気持ちがあることをきちんと伝えることを妨げた。その結果“今・ここ”のグループプロセスが起こらず、メンバーの問題意識性を状態Cに至らせることを妨げた。このことは、EG観はファシリテーション、そしてグループプロセスに知らず知らずのうちに大きな影響をもつことを示している。EG観は確かにそのファシリテーターを支えるものであるという意味で重要なものであるが、一方でファシリテーターに盲点をも作り出すのである。したがって、自分のEG観について、そのファシリテーションに及ぼす影響も含めて予め考えておく必要があると思われる。

また、第3セッションで「ファシリテーターは何をするのか」という質問がメンバーから出てきている。この質問に対して筆者は「特にこれをする、というのは決まってない」と答えている。また、第6セッションで筆者についての質問があり、それに対して筆者は少ししか喋っていない。これは個人的仮説の中の“出来るだけ何も導入しない”という考えからこのように言ったのであるが、このような疑問は“EGは何をすべき場か”という疑問と共に、一般的にEG初参加のメンバーには分かりにくいものである。このような答え方ではメンバーにとっては分からないままであり、不安を喚起するであろう。これはメンバーのペースを尊重したことにはならないのではないかと。

4.3 受容に重点を置くファシリテーションの影響

筆者がメンバーを誘導したのでもないのに、最後の第11セッションになって、個人個人の考えの違いが当然のこととして静かに共有される場になっていったのは印象的であった。ここではプロセス論で言われているような、いわゆる“否定的感情の表明”から“対決”が起こり、“分かり合う”地点に辿り着くというコースも、“深い内面的な事柄が語られ”て“分かり合う”というコースも通っていない。もしメンバーが“否定的感情を表明”をしたり、“個人の深い内面的な事柄が語られ”たりしたら、学校に戻ってからの

共同生活に支障をきたすことになったかもしれない。いわゆる心理的損傷である。しかし今回の結果は、筆者が特別の介入や導入をせず、メンバーの自然な体験の流れを妨げないようにしたことで、メンバーは心理的損傷を回避し、お互いの違いを認め合える場という、彼女達にとって必要な場を自然に作り上げたことを示している。途中、逸楽行動を生むことになりながらも、メンバーのペースを尊重するという点は受容・傾聴というファシリテーションの持つポジティブな面を示しているように思われる。

メンバーのペースとはどのようなものか。例えば“話す”というテーマについて第11セッションにおいて各自が自分の問題意識として語っているが、そのテーマが語られたのは第11セッションが初めてではない。既に最初の第2セッションでDが「私たちはよく喋るけど…」と発言（問題意識性の状態 b）している。しかし、そう言われた余り喋らないメンバーはそれに対して反応できなかった（問題意識性の状態 a）。つまり、始まりの時点では問題意識性がメンバーにより異っている。それが、セッションを経ることで第11セッションになって問題意識性が共有され、お互いが自分自身の問題を語るようになった。これはお互いに違いが違いとして認められる心理的に安全な場が出来たことを示している。受容することは、このようなメンバーのペースを尊重することになっている。

また、Sが第4～6セッションで自分の家族のことを話している。これは他人に援助を求めたというだけでなく、「最初の一言が出らん」（第11セッション）と言っている彼女にとって一言目を出すための努力の現われという面もあったのかもしれない。ともかくSの問題は実際に深刻であり、筆者も何とかしてあげたい、と相当考えたし、他のメンバーも色々思いつく案をSに伝えた。最後はSが「やってみる」と言って一段落したが、本当に十分なアドバイスがSに与えられたように筆者には思えなかった。この時には筆者は分からなかったが、今思えばSが無意識に、筆者のグループはこの問題を扱うだけキャパシティを持っていないことを悟ったのではないかと思われる。それも他のメンバーが援助的であったからそのように悟ることが出来たように思われる。グループのもっている、メンバーをサポートする力の大き

さについて Rogers (1970) が述べているように、この時に他のメンバーが示したサポーターな関わりは、筆者がもっている心理療法的なサポート技法よりも遙かにパワフルであったように思う。したがって、メンバーのサポーターな関わりがいくら心理療法的な視点からは素人的なものに見えても、ファシリテーターの職業的なサポート技法などを持ち込むことで、グループがもっているサポートする力を妨げないことが大切であろう。筆者は、メンバーの体験の流れを妨げないようにという気持ちから、やや意識してSに対して、メンバーがやっている素人的に見えるサポーターな関わりを一緒になってやった。興味深いことは、この時、素人的なサポートを意識してやったのにも拘らず、筆者の中に起こった感触は不自然感ではなく、メンバー集団に少し埋もれたような一体感であった。メンバーのペースを尊重することは、このようなメンバーの援助力を引き出す効果ももっているように思われる。

しかし、“メンバーのペースを尊重したから”というだけで、本事例をファシリテーションがうまくいった事例ということは出来ないと思われる場面が幾つかある。例えば、本事例では事例A、Bのように逸染行動が起こっている。これは、従来、研修型の困難性の実際と言われている行動である。これをメンバーのペースとして“尊重すべき”とだけ考えてよいのだろうか。また、上述したように第2セッションではメンバーの問題意識性が異なっているが、筆者が何らかの働きかけをすることは出来なかったのだろうか。それをすることこそが問題意識性を目標としたファシリテーションではないだろうか。

また、「ファシリテーターをやっている個人として自然に受容する、あるいは受容したいと思って受容することが重要」と上述したが、第10セッションで、筆者自身の中には性格指摘を「やりたくない」という気持ちが起こっていたのである。自然に受容、あるいは受容したいと思って受容していたのではない。つまり、個人的仮説にこだわったために問題意識性を高める重要な機会を逃す結果になっているのは既に述べた通りである。

4.4 研修型に対する受容以外のファシリテーション ー自己開示と印象フィードバックの促進ー

第10セッションで筆者が「性格指摘をやりたくない気持ちが起こっている」ことをメンバーに伝えていたら、それは自己開示である。また、「ファシリテーターはどのようなことをするのか」を伝えることも情報開示的な自己開示と言えるであろう。実際には、“出来るだけ何も導入しない”という個人的仮説のために、いずれの自己開示もしていない。確かに、このような自己開示を行うことは個人的仮説として述べたように、また、従来のある種のファシリテーションの考え方（例えば都留 1977）のように、メンバーにファシリテーターの考えや方向性を押し付けることになる、という考え方があり得るであろう。特に、本書で扱っているのは研修型である。自己開示という技法が、受身的になりがちな研修型のメンバーの自発性を妨げることになるのではないか、という考え方もあり得る。

しかし、本事例の結果は、そのような自己開示をしないことでメンバーの自発性が尊重されるというよりも、むしろファシリテーターのことが分からない不安を喚起するらしいことを窺わせる。また、性格指摘をしたくない気持ちを伝えなかったことで筆者の個人としての面に触れられなかった。このことは、逆に自己開示を必要に応じて用いることが、受容に重点を置くファシリテーションだけでは不十分な上記の問題に対する1つの対応方法になり得る可能性を示唆しているように思われる。

印象フィードバックが刺激となり、メンバー間で理解し合おうとする自発的な流れが起こるのではないかと前章で考察した。本事例では第11セッションで各メンバーがそれぞれの問題意識をようやく語るようになったのは、メンバーのゆるやかなペースを尊重した結果ではある。しかし、そこには性格という同じく極めて個人的なテーマについて、互いに印象をフィードバックし合うということがその前の第10セッションで起こっており、直接的なきっかけになっているように思われる。事例B（第1章）でも印象フィードバックがセッション外での自発性を促している。

印象フィードバックがなされることにより、メンバーには問題意識の共有感が起こり、そこにもっと話したり、関わったり出来るという心理的な安全感が生まれるのかもしれない。そのことから考えると、従来は、受容的態度がメンバーに心理的安全感を与える、と考えられていたが、むしろ、研修型においては受容的態度が即、心理的安全感につながるのではなく、メンバーが相互に伝え語りということの体験が媒介となって、心理的な安全感を作り出すのではないだろうか。つまり、ファシリテーションとしては、ファシリテーターが自己開示し、メンバーが互いの印象や質問を相互に伝え合う、という体験が出来ることで、メンバーの不安が低減し、心理的な安全感の中で問題意識の共有感を持てるのではないだろうか。

(本章は「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の一考察 ―看護学校の一事例を通して―」心理臨床学研究10巻3号 53-64 1993年 を加筆、修正したものである。)

第4章 疑問や印象の問いかけを重視した事例

1. 問題と目的

前章では自己開示を必要に応じて用いることがメンバーの不安を低減し、ファシリテーターの個人としての面に触れることを促進するのではないかと、そして受容・傾聴だけでは不十分な研修型の問題に対する1つの対応方法になり得るのではないかと示唆された。

また、互いに印象をフィードバックし合うことがきっかけとなって個人的な問題意識を語るようになった。ということは、ファシリテーターとしては印象を互いにフィードバックし合う流れを作るよう促すべきではないだろうか。そのためにはファシリテーターがメンバーに対して印象をフィードバックする、すなわち、メンバーに対して感じた疑問や印象をメンバーに問いかけることが有効ではないだろうか。

本章の事例では、EGやファシリテーターについて「分からない」というメンバーの不安感を出来るだけ拭えるように、ファシリテーターが情報の開示という面を含めた自己開示を可能な範囲で積極的に行い、メンバーについて感じた印象や疑問などを問いかけることに重点を置いたファシリテーションを行っている。それが問題意識性をどのように高めるのか検討する。

2. 事例F

【概要】

メンバーである看護学生は2年生の女子で、20才前後、総数40名である。4日間にわたり、11セッションあり、学生は4グループに分けられ、それぞれに1人のファシリテーターがつく。メンバーの振り分けは、第1セッションのオリエンテーションの際、ボディワークをしながら行う。場所は看護学校から車で2～3時間ほど離れた自然の豊かな温泉町のホテルである。EGに関する資料として、連絡用紙と人間関係研究会のワークショップ・プログラ

ム案内の小冊子が学生に配られている。連絡用紙には“体験学習（エンカウンター・グループ）”と銘打っており、目的として“自分と他人を知り新しい対人関係を結ぶ基とする”とある。

【経過】（アルファベットはメンバーのことを指す。〈〉は筆者の発言、「」はメンバーの発言）。

第1セッション（1日目、14:30-17:00）

筆者が先ず説明として<EGは自己理解、他者理解のためのグループで、普通は話をする。何を話すかは決まっていない。グループによって違う>旨の簡単な説明をする。すると、メンバーはお互いをみてニヤニヤしたり、うつむいたりしながら、全体で「何しようか」「明日の予定を話し合おうか」と決まらない様子である。そのうちKが「先ず、自己紹介でもしようか」と提案し、数名が「じゃあ先生（筆者）から始めて欲しい」と言う。

筆者：<やっぱり、ファシリテーターのことを少し聞かないと落ち着かない感じだろうね。皆んなが全然知らない人が1人ぼつんといるんだからね。でも自己紹介としてはオリエンテーションのところで既になっているから、皆んなが知りたいことを尋ねてよ>

と言ってメンバーに質問したいことを質問してもらう。これには筆者が一方向的に話すのではなく、メンバーが実際に口を開いて質問してもらうことで、この場で話すことに慣れてもらいたい、という意図があった。メンバーからは年齢、住所、家族、仕事、その他、沢山の質問があり、筆者はそれについてしっかりと答え、答えにくいものについては<それは、ちょっと恥ずかしいというか、抵抗があるねえ>などと、答えにくい気分を率直に言葉にした。メンバーは安心したのか「こんなところかな。じゃあ私たちは自己紹介というより、“他己”紹介をします」と言う。他己紹介の途中でもメンバーは「先生は～についてはどう思うか」など、筆者の考えを質問してくる。それに対し、筆者は出来るだけ感じているままとしっかりと答えるようにした。その上で、メンバーに質問を返すようにする。

数名：「私たち看護学校の学生を先生はどう思いますか。大学生と比べて」

筆者：〈皆んな、考え方とか価値観とかよく似ているという感じがある〉

多数：「そう、私たち、看護学校に飼い馴らされとるんよ」

筆者：〈その点、～さんはどう思うの〉

このように尋ねていくと、メンバーそれぞれが自由に話し始める。そして、他己紹介された内容について筆者が感じたことを〈～さんは～と言われて驚かなかった〉などと問いかけると、それぞれ更なる印象フィードバックが進む。その途中で筆者が次のように疑問を問いかける。

筆者：〈（KとYに）KさんはYさんに～と言われて意外ということは、お互い、余り知らないの？ 話せんの？〉

K・Y：「うん、あんまり話さんよね」

G：「おーおー、いきなり険悪やね」

K：「うん、でも、そんなに話さんしね。あんまり知らん。ほかの人で何か言ってあげて」

B：「（Yは）私が実習で悩んどったら、一緒に泣いてくれたと。それが一番嬉しかった」

Y：「（目が涙で潤む）。皆んなから言われたらドキドキする（嬉しそうな表情）」

このように時にしんみりとし、時に泣きながら、そしてごくたまに爆笑が起りながらの印象フィードバックが進み、全員の紹介が終わる前にセッション終了の時間になる。

第2セッション（1日目、19:00～22:00）

第2セッションでも他己紹介は続くが、話が脱線しがちになり、お互いを紹介するエピソードも笑いを誘うようなものだけに限られていった。また、第1セッションでは起こらなかった沈黙が起こったりして、全体の雰囲気だれてきた。脱線してだれたその雰囲気を軌道修正しようとして2、3名のメンバーが真剣にコメントや質問をしたり、他己紹介の進め方について「順番ではなく、自然に話せばいいんじゃない」と言ったりした。しかし、楽しい話をしようとする全体の勢いは止まらなかった。筆者はこの脱線した流れ

をどうにかしようとして、他己紹介の最後の2人になった時、筆者が<順番でこうして話していくのはやめようか>と全体に問うた。しかし、勢いのあるメンバーによって「あと、2人やけ、もう最後までやってしまおうや」という声によって残った2人への他己紹介も何となく惰性で行われた。それが終わると、すぐに居心地の悪い沈黙が起こる。そのうちに、それまで話を脱線させて、楽しい話だけをしようとしていたメンバーのうち、特に勢いのあったY、I、Gなどが「きつい」「暑い」という表情を明らかに表わしている。また、そしてIが「この沈黙が好かんっちゃん」と言う。決まりが悪く、居心地の悪い沈黙や勢いのない雑談がごそごそと起こる。

筆者：<こんな風に進むエンカウンター・グループはどう？>

数名：「きつい」

Y：「“自分と他人を知る”という目標がバーンと掲げられたら、何かそれを達成せんと私たちが何をしても意味がないみたいでイヤ。もっと自然に話せばいい」

数名：「そうそう」

K：「雑談でもいいと思う。自然に出てくるなら」

数名：「うん、でも、こんな話ならいつでも出来るしね」

K：「そうやね」

M：「人のことを理解する、という目標はいいけど、そのために何をしたらいい、というのがないけん、何したらいいか分からん」

G：「そう、私は、それぞれのセッションで何かすることが決まると、と思っとった」

多数：「どうしたらいいかねえ。時間をどう使おうか。明日何しようか」

雪合戦、テニス、卓球を午前から午後にかけて行い、夜に話をする、などの案がメンバーから出てくる。

筆者：<そうねえ、そうやって時間をつぶさないで、時間があり過ぎて>

その後、EGについてのメンバーの当初の予想との違いに対する不満が一段落する。

筆者：<BさんやTさんは今、何も言わなかったけど、どう？ こういうの

は>

B：「私のいいところを言ってもらえたのが嬉しい。もっと言ってもらいたいし、それをこれからの先に役立てたい」

筆者：<第1セッションで色々と言ってもらっていて、それが良かった、と>

B：「うん。もっと深いことも言って欲しい。良くないところとかも言って欲しい」

T：「私は実習のとき、患者さんとの関わりのことで病棟主任に怒られて泣いてしまった。その時はきつかったけど、それが後になってよかった。そうやなあ、と納得できた。だから私の問題のあるところとか、皆んなから教えてもらいたい」

その後、翌日の予定のことが話題になった。それまでは昼間全体を逸楽行動に使おう、と言っていたのが、「1時間くらいは体を動かそう」ということでメンバーの話がまとまる。

N：「私たちだけでなく、先生（筆者）にも話してもらいたい」

K：「うん、今のままでは私たち10人と先生1人という感じ」

筆者：<そうだろうね。僕もそんな感じがする>

多数：「でも、私たちの病院実習の話とか、先生、分からないでしょ？」

筆者：<正直言って分からないところはあった。ただ、何となく感じたのは、実習中のいろいろな思いとか不満とかをここで話すことで消化している感じがする>

K：「もっと自由に話せばいいと思う。例えば今すぐにでも遊びに行きたいと思う人は、そう言えばいい。Bとかもジーンと黙っとらんで。喋る人が多い。ここは」

G：「そう、だからBとか1人黙っとるけ、喋りたいことがあるけど、黙っとるんか、話さんでもいいと思って話さんのか、私たちみたいによく喋る人間には分かんよねえ」

K：「（Bに）喋りたいけど、どう話に入ったらいいんか分かんのか？」

B：「そういう時もあるし、ポーっとしとる時もある」

数名：「（笑い）なんだ、そうかあ」

そして、明日の遊びの話になる。しばらく前までは「明日は1時間くらいは体を動かそう」とまとまっていたのが、再び「昼間は（全部）遊んで」という話に変わり、勢いづく。その一方で、BとTの2人が何かそこそと話している。

数名：「（BとTに）何、話よると？」

T：「私の欠点の話。皆んなからそれを言ってもらいたい。どういう風に言ってもらいたいか、をBに話しよった」

K：「その話は明日の夜にしようね」

そして再び遊びの話になる。

筆者：<これでいいのかなあ？ Tさんが「私の欠点を言ってもらいたい」と言っていたのを『それは明日の夜にしようね』の一言で片付けてしまつて。僕の気にし過ぎかなあ>

T：「私はKにそう言われても何も考えてなかった。明日の夜するなら、それでいいかと」

K・G・Iら：「そうねえ、そう言えば私たち、無視したよねえ。今だけでなく、普段から無視しとるかもねえ」

T：「私、今のことはそう気にせんかったけど、普段の生活では確かにカチンとくることはある。教室の中のこととか。掃除の係の人とかでも、ちゃんと決められた時間に来て欲しい。私は真面目にするほうやけん、そういうのイヤ。凄く」

Y：「そう、教育係とか、ほかの係でもそうやけど、私たちが真面目にやってもほかの人が真面目にしてないけ、私たちが怒られる」

M：「そう、私たちが怒られても、仕事をせん人はほかにおる。しょうがないと思うけど、怒られるんよね」

Y：「ほんとはよね。むかつくよね。この中に耳が痛い人がおるかも知れんけど」

こうして仕事に関する不満という形で自然と自己開示が進み、それに対する印象フィードバックが続き、話は尽きないようであった。終わりの頃に

筆者：＜今の話を聞いてると、今のような、お互いに思っていることを普段の生活の中で伝えたりすることはないの？ という疑問が湧いてくる。こうして話したら、随分とお互いがどんな風に考えとるんかが分かるんじゃないか、と思うけど＞

2、3名：「お互い、そこまで話すほどの信頼感はないよね」

他メンバー：「（無反応）」

という会話があった。

第3セッション（2日目、9:00～12:00）

何か話をしにくいような、だらだらとした雰囲気が続く。「することがない、何をしようか」という話から卓球などの話も出るが、卓球は他のグループが既に卓球台を予約していることが分かり、ほかに出来ることがないので「外に出よう」という話になる。卓球は次の第4セッションですることにし、このセッションは外に出るということになった。外に出ることが決まった時、筆者はくいつまで？ このまま何となく外に出たら、だらだらとなりそうなのでと問うと、KとGが「うん、でもこのまま中で話してもだらだらなりそうやけ、とりあえず外に出よう」と。先ず、グループは散歩をした。そこでもメンバーは2～3人ずつのサブグループになり、だらだらと歩いている。筆者も少しメンバーと話したが、盛り上がるのでもなく、メンバー同様、何となくどんよりとした気分であった。そして次に雪合戦をした。雪合戦では特にKやSなどが筆者に結構、攻撃してきた。筆者も反撃して少しメンバーに近づけた感じがする。次に部屋に戻り、言葉遊びをする。メンバーは楽しそうにしていたが、雪合戦ほど盛り上がりなかった。その言葉ゲームで筆者が負けた時には、メンバーが筆者に個人的なこととして「彼女はいるのか」などと質問してきた。雪合戦の時もそうであったが、メンバーの中でも特にKやIが筆者を誘い入れるように気を使っているようであった。

第4セッション（2日目、14:00～17:00）

初めの2時間は卓球をする。初めは楽しそうだったが、後半は少しだれた雰囲気である。卓球の後、部屋に戻り、筆者が先ずNに話しかける。Nはそこまでのセッション（特に第1、2セッション）で他のメンバーからの印象として「変わっている」と言われていたので、その点について筆者が疑問を問いかけてみた。そこから筆者とNの間を中心として話が進む。

N：「沈黙すると私が何か言わんと場が白ける、と思う」

筆者：「皆んなに気を使ってあげてる感じはよく伝わるよ」

と、筆者の感じたことを伝えた時から火がついたように、グループ全体で話が進み始める。特によく喋るメンバーが「自分達はよく喋るけど、それは自分勝手に喋るばかりではなく、話していない人に気を使っている」というようなことを主張し、それに対し、比較的言葉の少ないメンバーからのフィードバックが返ってくる。

K・G・N・I・M：「ここで私たちはよく話すけど、ほかの人が何考えとるんか、話してくれんと分かん」「私たちはよく話す人間で、そっちの人は話さん人、と役割が決まってしまうとるみたい」「言ってもらわんと、私のこと、どう思うんか気になる」「話に入るタイミングがつかめんかもしれんけど、話に入ってきて欲しい」

とB、T、S、Y、Cらに向かっていう。それに対し、

T：「でもね、『話して欲しい、話さんと分かん』と言われても、タイミングが掴めん。私も話そうかな、と思う時はある。でも話がずーっと続いとる時に切るの悪いし、終わるのを待ったら、そのうち別の話になっとる」

T：「それにね、話をすればいい、そうせんと考えが分かん、というKの気持ちはよく分かるよ。でもそれは話せる人の意見。私とかBの気持ちとかは、Kは分かってない」

K：「そう言ってくればTが何考えとるか、少しは分かるよ。だから、やっぱり言ってくれた方がいい。でも私たち（よく話す人達）の話聞きながら、私たちの考えがどんなものか、まとめよるんかな、と思うと、こっちは素直に話せん。それは凄くイヤ」

このようにそれまでよく話すメンバーのグループと余り話さなかったメンバーのグループの2つのグループ間についての話から、今度はMが個人的なことについて話し始める。

M：「私は意見が強過ぎるかもしれんけど、私は押しつけよるんやない。自分の考えを言っとるだけ。実習の時、私が『こうこう』と言ったら、Sが『あんたの言うことは正しい!』と言われて、話をシャットアウトされた感じがした。本当に私の事を聞いてくれたんかな?と思った」

S：「私はいつも思ったことを言いよるし、その時もそう思ったから、言った。その時がいつかははっきり覚えてないけど、怒っていった訳じゃない。今も思ったことを言いよるだけで」

数名：「でも、顔が怒るとるよ。SはMがそう思ってから今までずーっとそう思ってたんかなー、ということで腹が立つとるんやないの?」

S：「そう」

MとSの間の話は他のメンバーも入っての率直な語り合いになり、一段落する。

M：「でも、こうしてお互いのことを話したけ、分かったし、解決した」

G・K：「いや、未だ解決してないと思う。Sは未だ怒るとるんじゃないと?」

S：「うん…」、「みんなは『話してないと分からんから、話せ話せ』と言うけど、皆んながワーっと言ったらこっちは話せん。いつ話が切れるか、と待ったたら次の話に行くし」

Y：「そうそう。いつのまにか別のところに話が行っとる」

K：「でも本当に言いたい事があるんなら、強い意志で根性でも話を出せると思う」

S：「その場の話の切ってまで『うるさい、私の話を聞け』とまでは言えんよ」

話をしない側のメンバー達が頷く。そして、話す側のIが次のように発言する。

I：「私たちは人が話しょっても、その話にすぐ入っていけるけど、そう

じゃない人もおるんやし、少し人のことを聞く耳持たんといけん」

よく話す側のメンバーは「そうそう」とIの発言に頷くが、それでも話し続けている。そのために話をしない側のメンバー達は沈黙気味。そしてIがBに問いかける。

I：「やっぱりBがどう考えるんか、Bは特にあんまり喋らんから、分からん。Bのほうから『自分はこう考える』というのを言って欲しい」

よく話す側のメンバーは「そうそう」と頷き、「Bが自分から話して欲しい。Bのことを聞きたい」と言うものの、「私たちが話し過ぎるから、Bは話せんよ」などとBの気持ちについての推測を話し続ける。結局、Bは発言しないままである。そこで、筆者がくこうしてBに話して欲しい、と言いつつも、結局『話せ、話せ』とこちら（よく話す側のメンバー）が言い続けているから、こちら（余り話さない側のメンバー）が話せないようになっていように見えるけど>と言うと、よく話す側のメンバー達に爆笑が起こる。そして筆者が次のようにBに問う。

筆者：<確かにこんな風だと話しにくいかなと僕も思ったけど、話して欲しいという気持ちは僕にもあって、今のBさんの声を聞きたいな。もし無理がなければ>

B：「（涙）やっぱり話に入れん」

グループ全体がそれに対して「そうやねえ」と頷く。そして終了の時間がきた。

第5セッション（2日目、19:00～22:00）

筆者がくさっきはヒートアップしたけど、ヒートアップすると予想もしなかったこと言ったり、言い残したりすることもあるし、この2時間の休憩中に何か考えたかなあ>と尋ねると、多くの人がBについて、あるいは話す人と話さない人という前セッションで語られたテーマについて話し始める。そして、多くの人がBに発言を促す。促すための発言が多すぎて、なかなかBに発言のチャンスがない。しかし、段々皆んな気づいてきたらしく、次第にBの発言のチャンスを与えるかのように黙り始める。ついにBが発言する。

B：「私は考えるのが遅い。それに自分の考えに自信がないけ、言えん」

筆者：＜考えに自信がない、というのはどういうこと？ 話す内容が皆んなにそぐわない気がするとか＞

B：「うん、と言うか、なかなかまとまらん」

筆者：＜『自分の考えはこうだ』と言えるようにまとまるのに時間がかかる、と＞

B：「そう」

数名：「まとまらんだって、いいんじゃない」

B：「…（沈黙）…」

しばらくBに関する話題が続くがBは黙ったまま。

G・K：「そろそろ、この問題、解決したんじゃない？ 次、何しようか」

筆者：＜解決したからということだけど、解決したのかな、という気がするけど＞

G・K・M：「私たちは意見を言って欲しい、ということを伝えたし、TとかSは人の話を聞いて『そうか』と思うということやろ。性格が皆んな違うし、お互いそのことが分かり合えたと思う」

筆者：＜こちらとしては伝えることを伝えたし、お互いの違いも分かった、ということね。確かにそうだね。僕が何故『解決したのかな』と思ったかという、Bさんが自信がないということは分かったけど、じゃあ、どうすれば自信が持てるのかとか、話の輪に入っていない気がするのか、ということが未だ分からんままだから＞

数名：「そうかあ、そう言えば、それは未だ分からんままよね。私も知りたい」

G：「先生（筆者）はBが輪に入っていない、と言ったけど、それは違うと思う」

K：「（Gに）そう言い切れる？ もしかしたらそうかもしれん、と少しは思っていない」

筆者：＜僕は『輪に入っていない』と言ったのではなくて、そういう風にBさんが感じているのかどうかとか、少し放ってもらおうほうがいいのかとか、そ

ういう点について知りたいという意味で言ったんやけど>

多数：「私もそのことを知りたい」

B：「感情が高ぶって、…今、言えん（涙をハンカチで押さえている）…」

筆者：<うん、今、そう言ってくれたので分かった。そう言われたら、無理して言ってもらいたくないなあ、ということがはっきりする>

数名：「そう、言ってくれてよかった。Bの気持ちが聞けて」

S：「私、Bの言葉、聞いて嬉しかった（涙）」

Bについての話が一段落し、10分の休憩をとる。再開後、

筆者：<さっきから感じていて、今も感じたんだけど、僕の言ってることとか、少し皆んなにはシビア過ぎるかなあとと思って>

そこから、筆者やE・Gについての不満が多くの人からしばし語られる。筆者はそれを受け止める。

M：「先生（筆者）は、客観的にもものを見てくれるけど、何か私たちの中に入っていない感じがする」

G：「先生は何か話しかけにくい感じがする。それに、私たちがだいぶ話した後で、そのことで話題を引き戻すみたいで、私たちが話しよる時は私たちのことを分析しよったんかなと思う」

I：「いえ、でも先生は一生懸命考えてくれていると思います」

C：「私たちが脱線しかかっても直してくれる」

筆者：<ありがとう>

T：「でも、私たちが話の結論が出かきよるのをぐしゃっとこわす感じ」

C・N・I：「そうじゃないと思う。結論が流されて出てしまいそうなところをもう一度、考えさせてくれる」

T：「あんたはどう思う？みたいなこと聞くけど、人がどうとかいうより『自分はこう思う』ということとかを言って欲しい。そうせんと、この中の1人と言う感じじゃない。なんか先生だけが離れて私たちを見とるみたい」

筆者：<僕もBさんと似た所があって、皆んなが勢いよく話しよったら、途中で『自分はこう思う』なんて言えんのよ。個人としてそういうことが出来んタイプ>

K：「だいたい、このグループ自体が不自然」（数名：「そうそう」）「昨日の自己紹介とかイヤやった。何か無理してしよる感じやった」

筆者：＜昨日、僕は自己紹介を提案してないよ＞

K：「提案したのは私やけど。でも何かエンカウンターというのでこういう話をさせられよるみたいやった」

数名：「そう、何か束縛された感じよね」

筆者：＜束縛された感じがあって、それはイヤだ、と。例えば、今日の話のどの辺りに束縛を感じたの＞

Kほか数名：「今日の話は自然やったけど、でも何か束縛はあるよねえ。エンカウンターを意識させられて。こういう話を先生はさせたがとるんかなあと思って」

筆者：＜そうだったの。あういう質問は僕だけが聞きたかったことなのか＞

別の数名：「いや、あのことは私も聞きたかった」

N：「先生がそういう大事なところの話題を聞いてくれたりして軌道修正してくれるのは、私はいいと思う」

C・M：「私も。少しくらい束縛があっても、こういう大事な話はしたい。私たちだけやったら脱線してしまって、こんな話にはならんもん」

K：「私だって、折角ここまで来たんもん。何か得て帰りたいとは思うよ。エンカウンターマジックみたいなのがあって、何か幾つかのことをしたら人間が変わるんかと思っていた」

数名：「そんな単純じゃないよ。でもこうして話したらきっかけになる」

再びメンバーはBに話しかけ始める。多くのメンバーが「折角EGに来たのだから、発言するいいチャンスであり、是非発言して欲しい。Bはレポートなんかでも凄くいいことを書いている。黙っているのはもったいない」「話さないことは損、マイナスだから、話すほうがいい」という趣旨のことをBに伝える。先ほどよりもBに対し、更に関わり、促している。例えば

I：「（Bに）私はBが自分のことを言ってくれたら、嬉しいと思っとることを分かって（涙）」（Y：目を潤ませている）

N：「でも話さんことは本当に欠点やろうか」

G：「私たちから見たら欠点でも、それはBの考えでは違うかもしれんよ」

Bについての見方が少しずつ広がっている。Bは涙を押さえて聞いている。メンバーがBに再び発言を促す。次第にメンバーが黙り始める。するとBが発言する。

B：「私、皆んながこんなに私のことを言ってくれるんやけん、これからは話すように頑張ろうと思う（涙）」（数名：涙ながらに頷いている）

多数：「でもいいねえ。ここまでBのことを一生懸命言ってくれて。折角やし、私も皆んなから私のことをどう思うか、その気持ちもいろいろ言ってもらいたい」

そして、それぞれが少しずつ互いのことを話し始める。そのうち、KとGという仲の良い2人が互いに、今まで気にしていたが伝え合ったことなかったこと、行動や性格的なことについて真剣に話し始める。他のメンバーは興味深そうに聞き、質問したりする。次第に2人だけの会話になってきたところで、終了時間となる。Iが「今のは感動の嵐のセッションやったね」と言い、多くが頷く。

第6セッション（3日目、9:00-12:00）

全体で「何をしようか」という話になる。Mが誰からも促されることなく「山登り」と発言する。他のメンバーが「発言してくれたことが嬉しい」と伝える。何をするかについての話題がしばらく続く。結局、山登りもしたいが、こうして普段話せないようなことが話せるのはいい、ということで話が続く。

G・K：「やっぱり、今でも私たちが話し過ぎ。でも、話さん人から見たら勝手かも知れんけど、話さん人たちはもっと話して欲しい。これだけ『話して欲しい』と言って、何とか話せるようにと私たちは思ってるのに、黙って聞きよるのは、逆に私たちから見たら、ずるいという気がする」

話は印象フィードバックを挟みながら、次第にクラス内の仕事の話に変わる。

仕事をきちんとする人とならない人がいる、という不満も語られる。

第二部 事例研究

Y・C：「Bが何で私たちに仕事を任せるのかなあ、と思ひよった」

他メンバー：「でも、仕事を自分が出来る、ということで優越感があったんやろ」

Y・C：「うん、でもイライラすることもあった」

数名：「じゃあ、そのことBはどう考えとるの？」

B：「(ゆっくりと話し始める。他のメンバーも聞こうとする姿勢を示す)
私はYやCがやってくれるけん、それに頼った」

数名：「(Bに向かって)でも、仕事したかったんじゃないと？」

B：「うん、したかった。しようと思ったらYとかCがしとったことがあった」

C：「したかったんなら、『したかった』って言って欲しかった」

Kほか数名：「Bも自己中心的やけど、そう思うこと自体、Cも自己中心的」

Cほか数名：「そうやね」

また、よく話すKに対する印象がフィードバックされる。

K：「私はリーダー的に思われとるけど、本当は違う。その意味ではBも私も同じ」

数名：「(Bに)だから、やっぱり自分の考えとか言わんとね。作られたイメージだけはイヤやろう？」

B：「うん、イヤ」

G：「私だって例えばCと話すけど、Cが私に対してもつイメージと私とは違う」

C：「違うやろうね」

数名：「皆んな、勝手に相手の像を作っとる」

更に印象フィードバックが熱を帯びて進み始める。例えば

G：「(Tに)言葉は乱暴やけど、他己紹介(第1セッション)の時みたい
にいいことばかりは思っとらん。はっきり言ってカチカチの人間と思う」

Yほか数名：「私もそう思う。Tの言い方は何か公務員みたい」

T：「そうかあ」

また、少しずつ気づきも進む。

K：「私は話し過ぎて人に話すチャンスを与えてないし、話すタイミングが分からん、人の気持ちが全然分かっとらん、ということに気がついた」

「私、甘えたいところがあるということに、昨日の夜、話しよる時にハッと気づいた」

Y：「私は人に自分の考えを言えん、というのは長女だし、育てられ方から来とるんやなあと思った」

数名：「こうして話したら、お互い分かってない面が思った以上に沢山あることが分かったし、もっとはっきり自分のことを言わんといけん」

グループ全体が忌憚なく印象をフィードバックし合い、雑談は殆どないまま時間が来て終わった。しかし、互いの違いや自分自身についての気づきはあるが、十分に自分自身の問題意識として内省的に語るまでには至っていない。

第7セッション（3日目、14:00-17:00）

ところが、前セッションでのそれほどの活発なやり取りであったのが、このセッションでは「何をしようか」という話からただとなり、再び散歩となる。散歩もただらとしたもので2時間以上かけて歩き、部屋に戻った。少し時間が残っている。前セッションのことが話題になる。特に係や委員会の話になる。

G・I・C・K：「今朝（第6セッション）の話はイヤやった。考えんでもいいことまで考えとるみたいやった。話が違う方向に行く感じやった」

M：「私はそう思わなかった。こういう話はしたい」

数名：「ああいう話をここで持ち出してもらいたくなかった。凄く重い雰囲気になってしまっぺ。大事な話とは思っぺけど」

K：「私は帰りたいかった」

今一つ、熱を帯びない会話のまま時間終了となったが、この間、前セッションで係の話を持ち出したYは沈黙したままだった。筆者はYのことが気になる。

第8セッション（3日目、19:00-22:00）

筆者：<さっきのセッションの後、ずっと気になっていた。今朝（第6セッション）の話がイヤだったと、さっきのセッション（第7セッション）の終わりで話していたけど、あれ聞いてYさんは大丈夫だった？ 普段は係としてほかの人のために仕事の負担が増えたり先生から怒られてストレスになって、それだけでもきついのに、そのことを皆んなを信用して話したら『あの話はイヤだった、帰りがかった』なんて言われて、もし僕がYさんだったらダブルパンチというか、悲しいと思うけど>

Y：「私は、『ああ、私が皆んなの話を乱したかな』と思ったくらいで、そんなには思わなかった」

筆者：<ああ、よかった。安心した>

そのことについてK・G・C・Iらが中心になって話す。「Yのことや教育係の話題がイヤなんじゃない」と言う。

I：「私はほかの人のことをここで文句言ったり、話題にすることに耐えられなかった」

G：「雰囲気重くてイヤやった」

C：「私は私のことを自己中心といたのは、私のことを話したかったから。それが違う方向の話に行きよると思ったから、あの話になったのがイヤやった」

K：「私も何かイヤやったけど、それをさっきみたいに私たちが言って、Yがそれが気になるんなら謝りたい。先生が言うように、私がYの立場なら、悲しいと思う」

M・T・N：「私はあのセッションは好きやった。普段言いにくいことをYが言ってくれて、私も係の人に甘えて悪いなと思ひよった。やっぱり、と思ひたし、ああいう話はクラスの中じゃあ出来ん」

Yを責めないように話が続く。そして筆者に対するフィードバックも出てくる。

数名：「（筆者の或る発言に対して）でも、重い雰囲気じゃなくても、大事な話は出来るんじゃない」「先生は考え過ぎ」

筆者：〈今、そう言われて、確かにそうねえ。考え過ぎるなあと思う〉

N：「でも私は先生（筆者）に感謝する。そのくらい考える先生だから、ここまでやってこれたし、このセッションでもこういう話が出来て感謝する」

筆者：〈ああ、そう言ってもらえると救われた気がする。僕はさっきああいうこと言い出すのは凄く勇気要ったもん、嫌われるんじゃないかとびくびくしてた〉

数名：「その気持ちは私も分かる」

更に話が進み、相互の理解が進む。

G：「私が朝のセッションで、Tに『カチカチ』と言ったり、ほかの人にも色々言ったのは、そう言うことで、私に対してもみんなが本当に思ったことを言って欲しかった。だから、わざとラブな言い方をしたと」

筆者：〈（Gに）昨日から、ずっと、そう言ってるね。みんなが本当に思うところを話して欲しい、ということね〉

Gに対して多くの人がネガティブなことも含め、はっきりと意見を伝える。既に何度も対決や重い話をしてきたので、それぞれ違う考えを十分に言え、かつ受け止める雰囲気になっている。Gは多くのメンバーから見て「とっつきにくい、怖いところがある人だった」が、そのためにGは、「それを寂しく思っていた」などの話になる。GからC、S、Kと印象フィードバックが移っていった。リーダー的で意見の強いKが大泣きするような場面もある。しかし、全体にこのグループは涙で話が流されたりすることに対して不自然感があるらしく、出来るだけ涙を出さないように一生懸命涙を抑えて話そうとしている。しかし、それでも多くのメンバーが手で涙を拭いながら話している。終了時間が来たが、更に別のメンバーに対して感じたことを伝え合いたい、という全体の強い意見が出る。この時は夜のセッションで、あとは就寝するだけの予定だったので、更に2時間延長して話をする。非常に活発な相互交流であったが、フェルトセンスで自分の問題意識を語るまでは至らなかった。筆者は一応、セッションとしては終わりにしたいことを告げたが、メンバーは更にその後も、殆ど全員が徹夜で話し込んだらしい。

第9セッション（4日目、9:00-11:00）

最終セッションであるが、前セッションからの流れで、自己開示と印象フィードバックを中心とした更に活発な話が続いた。例えば、Mにはかなり厳しいネガティブなフィードバックが起こる。

数名：「Mにはついていけない。特にその笑いについていけない。何かわざとらしくて」

しかし、Mは自分の笑いがどのようにわざとらしいのか分からないように、他のメンバーに尋ねていたが、よく分からないようであった。また、Yに関する話も進んだ。その中でYは、

Y：「中学、高校からの友人関係が今の壁を作った人間関係になっている（涙）。そのことに昨日、ここで話していて気づいた」

数名：「壁を作られて寂しい（涙）」

別の数名：「本当に話せる友達になりたかった（涙）」

筆者に対しても「先生が段々、私たちの輪の中に入ってきた感じがする」との印象が語られる。そのような活発なやりとりの中で時間が来て終了した。

3. 考察

本事例は、このように極めて活発で激しい対話が起こったグループである。このような経過において問題意識性はどのように変化したか、また、筆者の情報開示やメンバーへの疑問や印象の問いかけは問題意識性にどのような影響を与えたか、について以下に考察する。また、本事例は印象を互いにフィードバックする対話が何度も起こったグループであるが、それでもなお、逸楽行動が起こっている。逸楽行動がどのようにして起こるのか、その要因についても以下に探してみたい。

3.1 問題意識性の変化

第1セッションで筆者に自己紹介をさせる所から何とか始めていこうとするのは、何か手始めにやってもらわないと上手く滑りだせないような何か漠

然とした引|っかかりがあったためであろう。その後は互いに印象フィードバックをするようになる。これはグループ内で感じられている何らかの引|っかかりを<～さんはどう思うの><お互い、余り知らないの?>などの筆者からの疑問の投げかけも助けとなって互いの印象を伝え合うことにより、何とかしようとしているのであろう。つまり、これらはいずれもグループの中での問題意識を示しており、問題意識性の状態bである。

そして、筆者の疑問の問いかけが時にグループの問題の明確化を促している。例えば第1セッションで筆者が<KさんはYさんに～と言われて意外ということは、お互い、余り知らないの?>と問うと、K・Yが「うん、あんまり話さんよね」と述べている。これはK・Y間の対人関係の問題を示した発言であり、それを聞いたGが「おーおー、いきなり険悪やね」と言うほど問題の明確化になっている。また、第2セッションで「お互い、そこまで話すほどの信頼感はないよね」と言ったのもグループ内の個人としての問題を明確化（問題意識性の状態b）している。ところがこの後、他メンバーからの応答は無く、第3セッションでは逸楽行動が起こっており、問題意識性は状態aに下がっている。第4セッションの後半、Nに対し筆者が<皆さんに気を使ってあげてる感じはよく伝わるよ>と感じたことを伝えると、印象フィードバックがヒートアップし、グループの問題やグループ内の個人の問題が明確になってくる（状態b）。更に筆者が<僕の言ってることとか、少し皆さんにはシビア過ぎるかなあ>（第5セッション）とファシリテーションそのものをテーマとして開示すると、話は膨らみ、グループの問題を会話の中で解決しようと（状態b）するに至る。最終セッションでも「壁を作られて寂しい」（Y）などの涙ながらの、しかしフェルトセンスに触れていないレベルでの自己開示が起こった（状態b）。しかし、その問題を自分自身の感じとして触れながらの会話には至らなかったため、状態は最後までb止まりであった。

3.2 自己開示と疑問や印象の問いかけの影響

第1セッションでメンバーから筆者への質問は単に履歴書的なことを超え

て、筆者の考えにまで及んだ。筆者は情報的な面を含めた自己開示に出来るだけ努めた。答えにくいことでも単に答えないのでなく、<それは、ちょっと恥ずかしいというか、抵抗があるねえ> (第1セッション) と理由を言ったりして、出来るだけ自己開示的になるように応答した。また<今も感じたんだけど…> (第5セッション) や<今、そう言われて…> (第8セッション) のように“今・ここ”での応答に努めた。メンバーはファシリテーターのこのような個人的な面に触れることが出来、安心出来たのであろう。メンバーの方から筆者への質問を打ち切り、自分達自身で話し始め、メンバー間の自己開示や相互の印象フィードバックを促した。

このようにファシリテーターが自己開示をすることはファシリテーターが殆ど発言せずに始まって「戸惑い経験」(平山 1998) を誘発する従来の方法とは逆の方法である。しかし、メンバーが自分達自身で話し始めたことは、前章でも述べたように、これが研修型のメンバーには不安を低減させる意味で効果的な方法であることを確認する結果と言えよう。その点、野島(1998) は「率直に答える」(p.145) という技法を提示している。これは従来のとは逆の方法であり、筆者と同じである。しかし、率直に答えられないという場合もある。そのような場合にどう対応するかは重要な問題である。筆者はその点、率直に答えにくい話の中身は答えずに、答えにくい事情を率直に話している。そのほうが個人として無理がなく、かつ、より自己開示的であると考えられる。

また、メンバーの発言についての疑問や印象を筆者は<…お互い、余り知らないの?> (第1セッション) や<これでいいのかなあ? …(中略)…僕の気にし過ぎかなあ> (第2セッション) <…解決したのかな、という気がするけど> (第5セッション) のようになかなか問いかけた。それは、その背後にあるメンバーの気分の自己開示と印象フィードバックの自発的な展開を促進させている。これは疑問や印象の問いかけが問題意識の発掘に対して効果があることを示している。自己開示や印象フィードバックという体験は互いの関係の中で今まで感じられてはいても語られなかったことや、一方のメンバーには見えていても別の一方のメンバーには見えていない関係が語ら

れ、明らかになることである。つまり、関係や関係の中の自分のことや他者のことが見えたり、見せたり、見せられたりする体験である。その体験が問題意識性を高めたということは、対人関係の中に潜在する問題が見えることが問題意識性を高めることになっている、と言えよう。

ところで、事例B（第1章）や事例E（第3章）の第10セッションにおける印象フィードバックは順番を決めて行うという流動性に欠けるものであった。その点、本事例では自発的なフィードバックがかなり続いている。事例A～Eでは受容的な傾聴に重点を置き、ファシリテーターが積極的にメンバーに疑問や印象を投げかけなかった。そのことを考えると、受容的傾聴だけでは必ずしも自発的な印象フィードバックが起きないような、関わり of 消極的な研修型の場合には、印象や疑問を問いかけるというファシリテーションが、相互に印象を伝え合わずにはいられないような自発的な流れをメンバーの中に作り出すのではないか、と思われる。

この方法は、従来の「メンバーが自分で出来ることを、（ファシリテーターが）余計な手出しをしてじゃまをしないように」（大須賀・大須賀1977）という考えてファシリテーターが問いかけない態度とは逆の在り方であると言えよう。問題意識性の高いメンバーであれば、メンバー自身が気づく機会を奪わぬ方がよいが、問題意識性の低いメンバーに対しては逆に積極的な問いかけが問題意識性を高める。

ただし、この方法は確かに自発的な印象フィードバックを作り出し、問題意識性は高まったとしても、自分自身のフェルトセンスに触れながらの会話には最後までならなかったので状態b止まりであった。したがって、フェルトシフトに少しでも近づくためには状態bから状態cに更に移行するためのファシリテーションの別の方法を考える必要がある。

ところで、第3章では印象フィードバックがなされることにより、メンバーには問題意識の共有感が起こり、もっと話したり、関わったり出来るという心理的な安全感が生まれるのかもしれないと述べた。本章の事例で印象フィードバックがこのように続いたことは、心理的な安全感をメンバーが感じていたからであろう。本章の事例では事例E（第3章）と異なり、その印

象フィードバックは自発的なものであった。つまり、印象フィードバックが出来るという体験が、更に深い印象フィードバックが可能であるという安全感を生み、かつ、それが自発的であるほど、その安全感は高まるように思われる。本章の事例経過はそのことを示しているように思われる。

3.3 問題の認識の回避としての逸楽行動

それまで自己開示と印象フィードバックが行われ、第2セッションの最後になって語られた「お互い、そこまで話すほどの信頼感はないよね」という発言はその自己開示の勢いがグループに潜在する問題を浮き彫りにしたものであり、問題意識性が高まったことを示している。グループ内の関係についての問題は後半になって頻繁に表明されるようになったが、第2セッションのこの時点ではメンバーは無反応であった。そして、次の第3セッションで逸楽行動が起こっている。

これは何を表しているのだろうか。この発言は確かに問題を浮き彫りにするものではあるが、十分に受け入れる準備が出来ていないメンバーにとっては不安喚起的であったのではないか。そのために反応が出来なかったのではないか。そう考えると、次に逸楽行動が起こっていることは、この逸楽行動はメンバー間に潜在する問題が露呈しそうになることへの回避として起こっていると理解できるのではないだろうか。何故なら、お互いの印象が包み隠さずに語られた第6セッションの後の第7セッションにも逸楽行動が起こるといった流れになっている。つまり、これらの逸楽行動は、メンバー間に潜在する問題状況が浮かび上がり、それへの対処が困難となって行き詰まった結果として起こる行動と言えないだろうか。

振り返ってみると、事例E（第3章）においても逸楽行動が2度起こっている。その第3セッションでは山登りをしているが、これもメンバーがどこか行き詰まっている感じがあったためと考えられないだろうか。この時にメンバーが「ファシリテーターは何をするのか」という質問をしている。筆者は個人的仮説にこだわり、〈特にこれをする、というのは決まってない〉という程度にしか答えていない。この時メンバーが行き詰まっているのは、

ファシリテーターが何をやる人でEGが何をやる場か、などという情報が与えられないために、どう行動し、どうファシリテーターに関わってよいか分からないという行き詰まり感があったのではないか。「メンバーが霊や超能力に関する話題を持ち出す時は、グループのことが分からないという不安を抱えている」と野島一彦氏は言うが（私信）、実際、その次の第4セッションでメンバーは霊や超能力の話をしている。

また、同じく事例Eの第8～9セッションでは恋愛談の話の後で散歩に出ている。この時もメンバーの方から「恋愛の話しよう」と提案しておきながら、その恋愛談を行う1人目を筆者に託している。第10セッションや第11セッションで性格や“話す”ことについて個人的なことを話し、相互理解する流れになっていることを考えると、相互理解を深めたいという感覚は既に第8～9セッションにはあって、恋愛談はその相互理解のための素材として話題にしたのではないだろうか。ところが、実際には恋愛談の中でどの位までプライバシーに踏み込んでいいのか、というお互いの間の距離感がつかめないために、どう話せばよいか分からず、散歩という逸楽行動に出ようとしたのではないか。こうしてみると、逸楽行動はメンバーの中に起こっている不安や行き詰まりへの対処方法として起こるものであると考えられる。

では、メンバー間で自己開示が進み、印象フィードバックが活発に起こっていて、何故、不安や行き詰まりが起こるのだろうか？ 自己開示し、それにフィードバックする、という流れは自分自身あるいは相互の理解を進めることになる。それは、普段は明確化されたり話題にされることなく済んでいた自分あるいは互いの間にあった潜在的な問題が浮上し、暴露され、話題にされることである。その結果、不安が起こったり、不安を回避する方法がなく行き詰まることになるのではないだろうか。そう考えると、自己開示や印象フィードバックの活性化により、行き詰まり感が浮上することは当然の流れであると言えよう。

問題意識性の段階という視点から言うと、問題意識性が高まろうとして逸楽行動が起こるということは、準備のない時に問題意識性が高まろうとする時には、逆に問題意識性が低下したり、あるいは高まることなく低い状態の

ままに維持しようとする方向のベクトルが働くように思われる。

それでは、そのような不安、行き詰まりに対し、どう対応すればよいだろうか。本事例は喚起されそうになった不安や行き詰まりに対する回避行動として逸楽行動が起こることを示していると考えられる。つまり、メンバーはこの時点で、不安あるいは行き詰まり感を受け入れていないのである。それを受け入れることが出来れば、逸楽行動にはならないのではないだろうか。そのためにはファシリテーターがメンバー間の問題を言語化し、目を背けないうで済むようにする援助が必要ではないだろうか。

問題意識性の視点から言うと、せっかく問題意識性が高まろうとしているのであるから、問題が見えてくるにつれて浮上する不安や行き詰まり感を言語化し、受け入れを促すことで、問題があることの受け入れをも促し、その結果、逸楽行動に出るのを防ぐのではないだろうか。

第5章 行き詰まりの言語化に重点を置く事例

1. 問題と目的

前章の考察の最後の部分において、問題意識性の高まりによる不安や行き詰まり感が逸楽行動を引き起こすので、ファシリテーターがその不安や行き詰まり感を言語化するよう促すことがその対応となり得るのではないかと示唆した。本章で取り上げる事例（G）は何度も逸楽行動が起こったり、起こりそうになった、ファシリテーションを困難にさせる典型的な問題意識性の低いグループである。それに対し、筆者はその逸楽行動の背景にあると思われる行き詰まり感を言語化するよう促した。本章はその行き詰まりの言語化に重点を置いたファシリテーションが逸楽行動への対応としてどのように有効で、また問題意識性をいかに高めるか、考察する。

また、本事例ではメンバーだけでなく、筆者も行き詰まった。第3章で述べたとおり、ファシリテーターの個人的側面がファシリテーションに及ぼす影響は大きく、それを意識しておくことが重要である。本事例において筆者に起こった行き詰まりも個人的側面であるので、それを意識化することが重要であろう。ところが、これは個人的仮説のようにEG以前に出来上がったものではなく、EGの途中で起こるものである。そこで、本章では事例を記述するに際し、筆者の内面に起こる個人としての気持ちも必要に応じて記述する。

ところで、ファシリテーターとは“ファシリテートする人”、すなわち“促進する人”の意味である。しかし、“この場合には、このように対応する”というようなマニュアル的なファシリテーションを論ずるだけではファシリテーターがEGの場に居て個人としてどう感じているか、という重要な側面が活かされないファシリテーションになってしまう。また、そのような固定化したマニュアル的なファシリテーションの技術を用いることは、ファシリテーターの意図によって対象をファシリテートしようとする、いわば

“操作的”なものではないか、操作的であるということは先を予想した関わりであり、“エンカウンター”という言葉に表される出会いの側面をそれだけ狭めてしまうのではないか、という問題が生ずる。これに関して野島（1996b p.68）は「E Gのファシリテーションにおけるファシリテーターの技術性と人間性の関係について細かく論じた研究が余りない」と述べ、野島・岩村（1994 p.460）も「研修型ではファシリテーターが権威主義的になりやすく、『人間性や主体性の重視』が希薄になりやすい」と指摘している。

本章では事例の中で起こった行き詰まり感など、筆者の個人的な感じ方の側面も素材として記述することにより、ファシリテーターの個人としての内面とメンバーの言動がどのように影響し合い、それがメンバー、ファシリテーター双方の行き詰まりへの対応にどのように結びついていくか、に関しても考察する。

2. 事例G

【概要】

看護学校の体験学習の一環として、ある旅館で3泊4日の日程で行われた。学生に配布された案内には「目的：自分と他人を知り、新しい対人関係を結ぶ基とする」と記載してある。参加学生は43名で、4つのグループに分けられ、それぞれにファシリテーターが1名ずつつく。筆者のグループのメンバーは12名で全員女性、年齢は19才から20才、全員がE G初参加であった。学生、引率の先生、ファシリテーター全員によるオリエンテーションやポディワークの後、それぞれのグループに分かれ、9セッションにわたるE Gが始まった。セッションの長さは最後の第9セッションだけが2時間で、あとは全て3時間であった。

【経過】（アルファベットはメンバーのことを指す。<>は筆者の発言、「」はメンバーの発言）。

第1セッション（1日目、14:00～17:00）

筆者：＜先ず、EGのことを説明しておくからね、普通は話をする。何を話すかは決まってない。グループによって違う。自由に話していいし、僕もファシリテーターだけど思ったことを話すから。その点では皆んなと一緒にね。それと、目的としては、案内にもあったと思うけど、普通は自分とか他人との関係を見つめる場ということになってはいるけど、まあ、これじゃ漠然としてるし、皆んなで決め直してもいいし＞

メンバー：「（反応なし）」

筆者：＜4日間長いからね。皆んなはお互い知っているでしょ。僕は知らないから、名前だけでも知りたい。もし良ければ＞

メンバーが順に自己紹介しようと言い始める。自己紹介の1人目のAが名前だけでなく、休み時間の過ごし方などを話す。

筆者：＜分かり易い自己紹介で、僕には覚え易くて有難う。自己紹介って難しいと思うけど、1人目の自己紹介がいいと、後の人も自己紹介の仕方が分かるし＞

Aは少し照れている。全員が自己紹介をする。

数名：「何かしたいと思うけど、何をやるのかが分からん」（シーンとなる）

筆者：＜こう、話すことがなくなってシーンとなるんだよね＞

B：「普通はどうなんですか。どういう時、盛り上がるんですか」

筆者：＜普通は、例えば、ほかの人が自分をどう見てるか、という話とかかな…＞

多数：「ああ、なるほど。真剣に聞きそうやね。自分の欠点とか聞くの怖いけど」

数名：「（筆者に）普通はどんな風に進みますか」

筆者：＜普通、どんな風な進み方をするのかを知りたいってことね（メンバー：頷く）。色々な進み方があるよ。グループによって凄く違うよ。皆んなが感激するようなものもあるし、マンガ読む人とか、編み物する人とか、皆んなバラバラになることもある。実はね、今回もバラバラになるかもしれないし、頑張ろうと思わずに適当にやろうと思う気持ちもあったけど、今の自己

紹介を聞いて、そういう気持ちがなくなった>

数名：「嬉しいねえ」

皆んなで話題を決めて話そうとする。しかし余り続かず、沈黙になる。

筆者：<やっぱり、こうやって沈黙しかかるんだよね。話を続けるのは難しいね>

数名：「うん、難しい」「何か遊ぼうか、トランプとかしようか」

他の数名：「何かほかに遊ぶものないかねえ」

筆者：<そうねえ、何をすればいいかなあ？ 僕もファシリテーターという立場上、遊びばかりじゃいけないという気もするけど、僕個人としては楽にやりたいという気もして迷うなあ>

全員：「とりあえず何かやってみよう」

お互いについて質問し合ったりしてみようと決めて、しばらくはやろうとするが、これもやはり余り続かない。

筆者：<続かないねえ。さっきから続けよう、続けようとして疲れた感じがない？ 僕は疲れたな>

数名：「うん、私も疲れた」

筆者の提案で休憩した後、再び何をしようかとメンバーは話し合い始める。筆者も一緒に考える。

筆者：<（或るメンバーの話に「実は」という言葉が使われていたので）今、思いついたけど、『実は』で始める話はどうかな、『実は人の物を盗んだ』とか>

メンバーは「面白そう、やってみよう」となる。その時、筆者が感じたのは次のことであった。1つは、メンバーがトランプや遊びなどのあからさまな逸楽行動をすることはなさそうだという、ホッとした気分であり、もう1つは、ファシリテーターという立場の人間が提案したからメンバーは乗ってきたのではないかという不満であり、メンバーが筆者の提案を拒否することさえ筆者は欲していた。メンバーは万引きをしたなどの告白や小さい時はどういう子どもだったかという話を始める。

C：「小学校でいじめられ、いつもびくびくして、すぐ泣いていた。ある時

から、自分から友達つくろうと思った。それから、人前で話せるようになった」

B：「私も小学校でいじめられていた。小5から中3くらいまで自分が嫌やった。自分を抹殺したい、自殺したいと思った。その頃、3人の友達と喧嘩してその3人を転校させた。喧嘩しているうち、私に味方がついてきた。その頃からの自分は好き」

ある程度“実は”の話が進んだ後、大きなサブグループが出来、バラバラに話し始める。AやKなどが「～の話を聞こうよ」と言うと皆んな一時的には話集中するが、しばらくすると再びサブグループ化してしまう。筆者は話す相手を失い、戸惑いながら待っていた。筆者にはその時、ファシリテーターとしてその逸楽行動への不満もあったが、むしろ、筆者が置いてきぼりにされているという、筆者の個人としての気分の方が強かった。その一方で「メンバーの自由を尊重しなければならない」という考えがあり、葛藤していた。筆者は誰とも関わるメンバーがいなくて、疲れて欠伸が出始めた。ここで無理して我慢したら自分が疲れると思い、自己開示してみようという考えもあって、結局、次の言葉を意外に力を込めて言う。

筆者：＜EGではファシリテーターはメンバーの自由を尊重することが大切と言われているから、こういうこと言うのはよくないかなとも思うけど、こんな風にバラバラに話すのはやめてくれんかなあ、皆んなはお互い知っているから話す人がおるやろうけど、こっちは話す相手がおらん＞

するとシーンとなる。頷いて「そりゃそうやね」と言うメンバーもいる。そして、“実は”の話に戻る。筆者は言った後で、「EGのルールを押しつけたようにとられないかなあ」と気になった。メンバーは熱中して話していたが。

第2セッション（1日目、19:00～22:00）

前セッションからの“実は”の話が続く。

E：「高校までは生徒会とかクラス委員の補佐役みたいに人について動いていた。人の考えに流されていた。ここの学校に入って自分で考えられるよう

になり、自分を表面に出すようになってきた」

C・H：「人について動くのは、人に嫌われたくないという気持ちがあるよね」

E：「それもある」

筆者：＜自分を出せるようになったのはよかったね。今の自分を出す、その出し方には満足してるの＞

E：「いや。まだ少しずつしか出てない」

G：「盗みをしたことがある」

F：「小学校まで凄くいい子だった。親に誉められるような事をしていて。高校に入り、これは違うなと思うようになった。

ここで、“実は”の話が全員終わる。

数名：「恋愛の話しよう」

多くのメンバーが関心をもっている様子である。お互いの経験を話し合ったり、現状を尋ねたりする。しかし、再び、恋愛以外に話題がなくなりつつあるようである。AやKなど第1セッションでサブグループ化しないように気を使っていたメンバーが逆に今、サブグループ化しつつある。すると、第1セッションでサブグループ化していたI、G、Dらのメンバーが「皆んなで話そう！」と声をかけ、話が続けられる。筆者はこの“実は”の話がメンバーでなく筆者からの提案であることが気になったが、熱心に話していたし、今後の展開の糸口になってくれればと願いつつ、話を聞いていた。

第3セッション（2日目、9:00～12:00）

冒頭で沈黙になりかかったところで、筆者が次のように問う。

筆者：＜昨日1日話してどうだった？ 少し感想が聞きたいけど＞

C：「恋愛の話が盛り上がってよかった」

2名：「うんうん、もっとしたいよね」

E：「話せたのはよかったけど、皆んな、話が切れないように無理に話を続けようとしているみたい」

筆者：＜そんな感じが僕もする。僕自身、話をつなごうとしているところが

ある>

H：「私も話せてよかったと思うけど、今日も“ここに来たい”と思って来た感じじゃない。“来んといけん”と思って来た」

数名：「それに、私たちは結構言いよるけど、言っていない人達は、もっと思ったことを言って欲しい」

筆者はメンバーが率直に話し始めたのを感じる。次にKが「思っていることがあるのに言っていないと思う」と言ったところで、K自身の問題意識に触れるようにとくそれは、Kさんも含めて>という疑問を問いかける。するとKは「そうです」と答える。そして、メンバーは“この場で話がしにくい、どうしにくいのか、自分の考えを皆の前で言うことについてどう感じるのか”等についての感じ方をそれぞれ語り始める。

K：「人のことを気にして自分のことを言わん。言った後で、何か悪いことを言ったんじゃないかと気にする」

C・I・D：「私は人から嫌われたくないから、なかなか言えん」

E：「人から『大人しいね』と言われると、それに合わせて大人しくなってしまう」

A：「自分は人のことを気にせず、思ったことは言う。でも人から言われるのは怖い」

B：「私は人に対して思ったことを言うほうと思う。それに対して黙られるより、言ってもらう方がいい、反論でも。友達なんやもん」

筆者：<率直に言い合えることが本当の関係、という考えかな>

B：「そうそう」

H：「私は言いたいことは言う。言いたくない人には言わん」

それぞれの意見が違うが、意見をはっきり言う人と言わない人の2つにほぼ分かれているので、数名の提案で「言う人、言わない人に、座る位置を分かれてみよう」ということになる。言う人はA、B、H、言わない人はC、D、E、F、G、I、K、そして、その中間としてJ、Lという3つに分かれ、更に、それぞれの感じ方が勢いづいて次々と語られる。そのうちに、次の発言にあるようにHがE G参加に対するネガティブな気分を表明し、それ

に関する話が続く。

H：「EGのために土曜日がつぶされる。来たいと思って来たわけじゃない」

I：「何か固い、こういう場になるとかしこまってしまう」

H：「強制参加やし」

しかし、他の殆どのメンバーは「こうして話せるのはいい、もっと話したい」という。このセッションの冒頭で「第4セッションには散歩をしよう」という話がメンバー間で出ているのとは違う考えが大勢を占めてきつつある。

E：「無理に話を続けようとしている所もあるやろ」

数名：「そうかなあ」

筆者：＜僕自身も無理に話を続けようとしている感じが、どこかあるなあ＞

B：「でも、せっかくの機会やし、もっと意見を言って欲しい」

筆者：＜言ってもらおうと自分自身にとっても考えることが出来るから、遠慮せず言って欲しい、という感じ＞

B：「そう」

数名：「でも、そういう人、おる」

B：「あんまり、おらん」

H：「もっと言ってもらいたいよね。言わずに裏で別なことを考えて欲しくない」

筆者：＜言っていて欲しいという点ではBさんとHさんは同じだけど、理由が違うみたいね＞

B：「竹を割ったように、もっとなりたい」

他のメンバー：「（Bに）もう十分なっとるよ（笑）」「Bに言われても傷つかん」

B：「嬉しい、そう言われたら、そうなのかと思う」

この辺りから、それぞれに対して普段感じていることを、それぞれに対して言うようになる。Jに対しては「ボールに包まれている」という印象が数名から伝えられる。

J：「私もみんながそう思うのは分かる。私は共通話題があれば話す」

筆者：<もし僕がJさんのクラスメートなら、『共通話題があれば話す』と言われたら何か話しにくい感じがしそうだけど>

J：「うん、自分から線をひいてる」

Jのこの自己開示に続いて、それぞれが自己開示するようになる。

E：「人から『大人しい』と言われると、それに合わせていた。それが嫌だったので、少しずつ自分を出すようにはしているけど（涙）」

G：「自分は自分がどういう人なのか分からん。だから話せんし、人がどういふ人なのかも判断出来ん（涙）」

EやGなどに対し、他のメンバーが優しく関わる。

筆者：<（Gに）今、自分のことを話せてる感じがする>

G：「うん、今は話せてる」

筆者：<（Gに）自分が分からない、という感じは今、減ってる？>

G：「うん、減ってる」

他のメンバーの自己開示も進む。それぞれ、分かってもらいたい、という雰囲気は漂っているが、他のメンバーのフィードバックが十分、それに応えていないようである。特にLに対してはフィードバックが余りなかったためか、Lは少しつまらなさそうな表情である。上述のEやGの涙ながらの話は明らかに今までよりも深い自己開示である。筆者はそれらを傾聴しつつも、頭の片隅で“メンバーが話の流れに押されて、あるいは、自己開示という発言のスタイルに自分を合わせているのでなければいいが”ということが気になっていた。

第4セッション（2日目、14:00～17:00）

前半は山登りをしようとメンバーが提案。筆者も一時休憩したい気持ちがあり、また山登りから帰ったら必ず、第3セッションに続く大事な話がされるであろうという強い予感もあったので、逸楽行動と分かっていたが賛成する。山登りの後、

筆者：<山登りの時、ほかのグループのメンバーがこのグループのことを、

エンカウンターマジックにはまっている、と言っているという噂話を聞いたけど>

多数：「そんなことは思わない。ほかのグループはずっと寝てたり、ばらばらだったりする所もあるらしいよ。多分、うらやましいんよ」

第3セッションのJの話が気になっていたのであろう、数名からJの話を続きをしたいという提案がある。

J：「私は余り話さないから『ベールに包まれてる』と思われるのは当然と思う。人から嫌われたくないと思う時もあるが、特に好かれないとは思わない時もある」

Jは更に、高校時代のいじめられ体験や、孤立していたことを涙ながらに語る。他のメンバーがしばらく優しく語りかける。Jは顔を洗いに一時、部屋を出て、また戻ってくる。他のメンバーはJに関する話題とは別の話をしようとする。しかし、

J：「私は涙もろいけど、私のこと話していいよ」

B：「(Jに) 私たちがきついことを言ったんやったらごめん」

J：「それはないよ」

筆者：<(メンバーからJへの関わりが少ないので、Jに) Jさんが、これだけ自分の辛い経験を話したのに、それに対して僕たちは十分、応えてるかな?>

J：「皆んな、私のベールの向こうを理解してくれたと思う」

筆者：<十分、理解してくれた、という感じ?>

J：「うーん、どうかな」

B：「私はJのベールの向こうは理解出来たけど、Jを理解した感じはない」

H：「私も、Jさんを理解した感じには思えん」

ここで筆者はメンバー間で印象フィードバックが起こることを期待して、次のように疑問を問いかける。

筆者：<(BとHに) それは、ほかの人については理解出来ているけど、Jさんについてだけは理解出来ない、という意味なの>

B・H：「いや、皆んな殆ど理解してない」

E：「誰も理解してない、と私も思う」

D：「皆んな、個性豊かよね」

多数：「うん、皆んな全然違うと思う。もっと知りたい、面白そう」

そして、お互いについて印象をフィードバックし合ったり、自己開示したりする流れが起こる。その中で「いくらお互いに自分の思いを話せて近づいても、お互い、これ以上は話せんところがあるよね」という互いに踏み込めない壁のことまで共有される。一段落ついたのでこのような会話がメンバーにとってどう感じられるか筆者が尋ねる。

筆者：<こんな風に話すのは、皆んなどう>

多数：「凄くいい。普段したことないし」

H：「それに、エンカウンターってこういうこと話す場やろ」

数名：「私は、エンカウンター・グループがこういうこと話す場じゃなくても、もっとこういうこと話したい」

筆者：<Hさんは、こういうこと話す場、と自分達は期待されてるから話している、という感じもあるんだね>

H：「そう」

筆者はこの時、お互いを知り合おうとするこの話の流れは筆者のJへの質問がきっかけになっているが、一方で筆者がメンバーをそのように話を“させることになった”ようにも感じた。もし、メンバー自身も“させられた”感じを持っているのならば、そう言ってもらい、この話の流れを切りたいのならば切ってもらいたいと思い、次のように自己開示する。

筆者：<そうだろうね。僕自身もファシリテーターという立場上、こういう話をさせようとしている面があると思うけど>

K：「でも、自然にこういう話になるよね」

A：「そう、自然に話が出てくるうちに自分がこういう考え持っとる、というのに気付いたりする、私の場合」

数名：「それ、あるねえ」

数名：「先生（筆者のこと）は、『ファシリテーターという立場上、こうい

う話をさせようとしている』と言ったけど、こんな風に話してきたら先生がおっても余り気にならんよね」

筆者：<それはよかったな。僕がいることで話がしにくくなるんだと嫌だな、と思うから。でも、僕がいなかったら、もっと自由かな>

数名：「やっぱり、それはあるかも」

他の数名：「先生がおらんかったら、どんな話になるかね」

数名：「もっと、突っ込んだ話、するっちゃない？ やってみようか。先生、ここに寝てて！ 何も喋らずに（笑い）」「先生のおらんセッションをやってみたらどう」

このファシリテーターなしのセッションという突然の提案に筆者は戸惑った。

第5セッション（2日目、19:00～22:00）

ファシリテーターなしのセッションについて、筆者はくこんなことは初めてだから…>と戸惑いを僅かに口にしたが、第4セッション後の休憩の間に気持ちもほほ落ち着いていたので、まあやってみようと思った。その時、筆者には“ファシリテーターが予想しない新しい動きは、メンバーが強制参加の場を少しでも自分たちの流れで創っていかうとすることの現れかもしれない”という、メンバーのこの或る意味での逸脱行動化を許容する連想が浮かんでいた。1.5～2時間後にメンバーが呼びに来るまで筆者は居室で待っている、ということになる。多くのメンバーは「筆者が戻ってきたら、話したことを報告し、筆者に専門的な立場から解説やアドバイスをもらいたい」と言うが、「そうする必要はない」と言うメンバーも若干いて、その点についての意見が固まらない。そこで、「先生（筆者）が戻った時点での気分で決めよう」ということになる。筆者は居室でのんびり待っていたが、2時間以上たっても連絡がないので、何となく落ち着かなくなり、<約束違反だけど>と言って、セッションルームへ戻った。すると、メンバーは皆、頬が紅潮し目を赤くして、とても満足そうにしていたり、「凄くよかった、よかった」と言ったりしている。そして、「今だったら何でも話せる」「人が自分をど

う見ているかが分かったから、もう気にしなくてよい」「このグループでよかった」「もう、セッションにくるのが義務という感じがしない」「もうここで終わっても、凄い満足感で帰れる」「ほかのグループが4日かかってやることを私たちは2日でやってしまったね」などと口々に感激を表している。入学以来初めて、お互いに今まで言わずにいたことを真剣に語り合っらしい。筆者は安心した。

筆者：<よかったね。さっきまで『いくら話せて近づいても、お互いこれ以上は話せんところがある』と言っていたのが、何でも話せるという所まで来たんだから>

数名：「先生も聞きたかったでしょ」

筆者：<うん。何でも話せるというのが羨ましい>

数名：「皆んな、思ったことをよく、そのまま言ったねえ。JさんやFさんもよく言ったよね」

J：「うん、言った。私、何かひと皮むけた感じがある」

数名：「うん、そんな感じ」

筆者：<僕にとっては一種の賭けだった。もし僕がいない間に何かうまくいかなかったり、何かがあったら僕の責任だからね。こういうのは初めてなんだよ>

数名：「ああ、やっぱり勇気いったやろう。落ち着かんかったでしょ」

筆者：<うん。ファシリテーターがいないセッションを行ったのはどうだった>

多数：「途中で先生に入ってきてもらってもいいなあ、って思った。先生がおっても話す内容は変わらんとと思う」

終了時間になったことを筆者が伝えた。

H：「明日の昼のセッションは昼寝よね」

多数：「ええっ」

H：「私の言うこと、皆んなとずれてるかなあ（苦笑い）」

第6セッション（3日目、9:00~12:00）

筆者が入室すると横になっているメンバーがいる。第5セッション（前日の夜のセッション）の後も夜遅くまで話していたために眠い、とのこと。そのことは筆者は理解できた。しかし、何かすっきりしない気分だった。眠いから「寝よう」と言うメンバーの様子の中に、EGに対する拒否的な雰囲気を感じたからである。「話をしたい」と言っているメンバーもいる。「話もしたいが眠りたい」と迷っているメンバーもいる。もう既に数名で固まって毛布を被って寝ているメンバーのいる中では、「話をしたい」とは余り強くは言いにくい雰囲気だった。「私も寝よう」と言って寝る人やゲームを始めた人もいた。その上、だらだらとサブグループ化し始めたので、筆者はかなりの勇気を出して〈どうしようか〉と全体に問うた。この時、筆者はファシリテーターとしての力で無理にグループをまとめ、話をさせようとしているように自分自身感じられ、抵抗があったが、ほかにどう言いようもなく、言った後も行き詰まった感じであった。結局、前半は睡眠で、後半に話をしよう、と決まった。睡眠をとるメンバーがいる横で、数名がトランプをしていた。筆者も横になりながら“メンバーが眠たいのも分かるし、話をさせることがファシリテーターの仕事ではない”と自分を納得させようとしつつも、すっきりしない葛藤があった。筆者も眠ってしまった。筆者が眠りから醒めたらメンバーは全員、寝ていた。1時間半後になり、Cが話し始める。Cの従弟とその母親、つまりCの伯母との問題についてである。メンバーはCに対して感じたことやアドバイスを伝える。筆者には、この話題はCが本当に気になっているのではなく、このグループで話す素材を提供した感じに思えた。数名のメンバーがそのうちに「難しいね、どうしたらいいか分からん」という。するとCが「話題を変えよう」と、気を使ったように言う。それでも、更にフィードバックが他のメンバーから行われた。そして、セッション時間の終わりの頃になって、数名が「他人の話をしてても分からんし、私たち同志の話をすることにはならないから、次はお互いの話をしよう」という。それを聞いて筆者はひと安心した。

第7セッション（3日目、14:00～17:00）

ところが冒頭、「何を話そうか」「外に行こうか」「寝ようか」と幾つかの意見に分かれ、何をするか、決められない様子である。

数名：「何を話そうか。外に行こうか」

数名：「眠たいねえ、話すことがないし、寝ようか」

数名：「眠いんだったら体を動かそうか」

数名：「やっぱり外に行こう」

外出することに必ずしも賛成していないように見えるメンバーもいる。しかし、何をしたいか分からない、という雰囲気が漂い、外出したいメンバー達の圧力で何となく外出することに決まりそうになる。前セッションの行き詰まり感が戻ってきた感じである。筆者は「外出したくない」とは言いにくかった。そこで、かなりの勇気を出して次のように言う。

筆者：<このまま外出していいの？ 何となく外に行こうということになってしまったら、行きたくない人もいるだろうし、その人達の意見を無視したまま行くことになると思うけど。無視して外に出るということを選ぶのなら別だけど>

すると、半数くらいのメンバーが外出するか、寝るか等について、それぞれがどう感じているか、どのような気持ちからそう思うようになったか、あるいは何故、外出したくないか、などについて表明する。例えば、

D：「頭をすっきりさせるために外出したい」

H：「この時間はぐっすり眠りたいと思っていた」

A：「頭をすっきりさせるだけなら外出しなくても空気を入れ換えればいい」

その話が一段落した後で、今度はグループ内で発言する人としらない人がいる、ということが再び話題となる。

B・E：「（イライラして）でも、この話（外出するかどうかについて）、納得したのは今話した人だけで、話してない人がどう思いよるか、分かん」

B：「特に私は、Fさんがどう思いよるか知りたい。Iとかは言わんでも頷いたりするけど、Fさんはそれません」

すると、その発言に押されるようにして、今まで発言の少なかったメン

第二部 事例研究

パーがそれぞれ発言し始める。

F：「私は人が、何か私と同じ意見を言えば、ちょっとくらい違ってても、『うんうん』となる。すると私の考えも同じ感じになってしまう、かな」

I：「私は思ったことを言葉にまとめるまで時間がかかる」

D：「話そうとしたら、前に壁がある。何か自分で壁を作ってるのかもしれないけど、それが話すのを邪魔しとる」

F：「私もそう。特に、こういう大人数だと壁がある。2人やったらお互いにやり取りする、ということが初めから分かるとるので、話せるけど」

B：「私は前に壁がない。前に走って行って、気がついたら横に『あっ壁がある』とか気づく」

H：「私は壁の横から前を覗く」

数名：「（笑いながら）Bは壁が薄いよね」

F：「私は逆で、壁が厚い」

D・I：「私は言う前に頭の中で文章を考える。考えてからでないと言えん。そして、ようやく文章が出来あがって、言おうとした時にはほかの人がもう言ってしまったなあ、ということがある」

F：「私は壁があるけど、少しずつ壁を作らんようにせんと、と思っとる。でも壁のこっち側にいる自分も好き」

E：「私の場合、やっぱり人に対してすぐには言えん」

J：「そっちの人（よく話すメンバー数名のこと）は、自分の考えとか意見とか、すぐ言えるけど、私は何か言えん」

H：「私はよく話すと思われとるけど、こういう場はあんまり好きじゃない。冷めるといふか。私は話す人間と思われとるから、だから自分は話す。自分のことを人に話すのが好きじゃないというのもあるけど。うーん、自分のことがよく分からん」

B：「私も人からはよく話すと思われとるけど、自分は人の話を聞きたい。よく話す人と思われとるのが、はっきり言って苦痛。昨日（第5セッションの筆者のいなかった時）も『Bは自分の考えとかをよく話せるから羨ましい』とか言われたけど、何かそれは違う」

A：「そう、昨日は私も何か違うと思った。皆んな、『充実しとった、充実しとった』とか言いよったけど、私は何か違うと思った。確かに、学校じゃ、こんなこと話さんし、皆んなのことをお互いに話せたのはよかったと思うよ。でも何か誉めるばかりで。皆んな、言葉を選んどった」

L：「本当に相手に対して思っとる相手の欠点とか、出てこんかったし。私も本当に充実しとったとは思えん」

B・H：「私も、充実という感じじゃなかった」

L：「私はCの話聞いて、学校に入ってからずっと友達やったのに、こんな沢山、知らんことがあったんかと思ってがっかりした（涙）」

数名：「未だ私たちは、お互いに対して本当に思ったことを言っていないと思う」

別の数名：「でも、本当に思ったことを言って傷つけたくないし、自分も傷つきたくないから、欠点は言いにくい」

数名：「そう言っても、傷つけるほど、欠点も何も、本当に自分達のことをお互い知っていない」

C：「自分の欠点を言われるのは恐ろしい。でも、聞きたいけど」

このように、第5セッションを振り返りながら、互いに理解し合っていない面を知ろうとして、鋭く迫ろうとする真摯なやりとりをするまでになった。そして話題はJのことに移る。

A：「（Jに対し）Jさんが、さっき『そっちの人』って言ったやろ。あれ聞いて、ああ、溝があるなあ、って凄く思った」

D・G：「（Jに対し）今朝、セッションが始まる前に私達に『私のどこか嫌いなところない』って聞いたやろ？ そんなこと全然思っでなかったけん、びっくりした」

J：「（泣き出して強い調子で）私は人との間に距離がある。私のことを噂しとるんじゃないかと思う。私はベールを被とるし、嫌がられとるんやろうと思っていた。だから、今度からそれを直そうと思っであんな風に聞いた」

しばらくJが涙ながらに話す。Jは「DとGにそのように尋ねたのは皆ん

なに前向きに関わろうとして」などと話している。全員がJの話すことを優しく聞いている。最後になってDが泣き出す。隣のメンバーと小さな声で話し、慰められているのが途切れ途切れに聞こえることから判断すると、Dはどうも、“自分がJを誤解して、Jを泣かせてしまった”と思ったらしい。

第8セッション（3日目、19:00～22:00）

数名：「もうだいふ頭を使い過ぎた。疲れた」

数名：「恋愛の話をしよう」

全員が本当に乗り気でその話をしようとする雰囲気ではなく、何となく、そうすることになった。筆者は第7セッションでもメンバーの提案（外出）に対して疑問を投げかけ、結果的にそれを止めてしまっているの、ここで再び提案を止めてしまうことになるのはためらわれた。また、恋愛の話をすることに疑問を投げかけることは大きなエネルギーが要りそうだった。仕方がなく、乗り気ではなかったが、メンバーに誘われるままにメンバーの輪に寝転がって加わった。恋愛の話が終わり、残り1時間半になった。

筆者：〈あとの1時間半、どうしようか〉

数名：「何を話せばいいか、分からん。遊ぼうか」

ここまでの経過の中で何をすればいいか分からず、何度も逸楽行動が起こっているが、この時には筆者は“逸楽行動を何とか止めないとまずい”というような行き詰まった感じはなかった。メンバーが本当は“遊び”を求めていることをメンバー自身、暗々裡に（Gendlin 1962）感じているらしいように筆者には感じられた。その感じをもとにメンバーに次のように問い掛けた。

筆者：〈このまま何となく終わったら、それぞれが満足感を十分に持てないまま終わるかもしれない、という気がするけど。ここまで皆んなお互いのことを話してきているのに、さっきのセッションで『お互い、まだ本当のことを言っていない』と言ってたでしょ。このグループは、本当によくここまでお互いのことを話してきていると思う。でも、ここまで話しているからこそ、逆に今のままで終わったら不満足感が残ることになる、ということが実感と

して予測できるんじゃないかな>

多数：「そうよね。このまま終わったら、あれだけ話してよかった、というより、あそこまで話したのに、それ以上話さなかったという不満足感が残りそうよね」

筆者：<僕個人はね、ここまで話してきて、皆んなとは明日でお別れになるけど、それでも皆んなのことをもっと知りたい、という気持ちになってる。まだ、知らない部分がそれぞれに対してあるしね。だけど、皆んなの場合はお互いに顔見知りだから、知りたいという気持ちは僕だけのものかな>

B：「あるある。まだ皆んな、それぞれ知らんところが沢山ある。それを聞きたい」

数名：「もっと聞きたいよね。面白そう」

A：「うん、ほかのグループに比べたら、私たちは十分、充実してたと思えるかもしれないけど、私自身は満足度が高く終わるとは思えん。きつい話はしたくないけど」

筆者：<何か、Aさんには満足の基準がありそうに聞こえるけど>

A：「セッションの終わり、の後味がよかったらいい、という感じかな」

L：「そう、昨日の夜（第5セッション）はセッションとしては凄く充実したと思う。ほかのグループでも私たちほど話したところはないみたいやけど、今は満足度は高くない。何か私にとっての満足度みたいなのが…」

筆者：<昨日の夜はセッションとしての充実はしてたけど、今は自分にとっての満足、というので満足度をつけると>

L：「そう、今はそんな感じ」

B：「私は人から自分のこと言われたら、そのことを自分が分かるとるので、言われるのイヤやけど、その“イヤ”と思うのが嫌やから、やっぱり自分のこと言ってもらおうかな」

筆者：<人から自分のことを言われるのをイヤと思う自分と、そう思う自分をイヤと思う自分の両方があるって、今はその後の方のイヤと思う自分の気持ちに沿っていかうとしているのね>

B：「うん、そう。理想の自分と現実の自分の2つがあるんよね。理想の自

分は人のことをよく分かって、人を元気にすることが出来て、竹を割ったような性格。皆んなからは、『それはあなたの理想の姿じゃなくて、実際にもう既に竹を割ったような性格』と思われとるけど、実際は自分では全然出来てない。そのことが人には分かってもえん。大体、私は人に自分のことを話しても本当のことを分かってもえんし。だから、自分のこと話したり、人から言われたりするのはいや」

筆者：<こうして話していると、Bさんと本当に1対1で話している感じがする>

数名：「今のを聞いとると、本当、なるほどねってBちゃんのがよく分かる気がする」

A：「1対1で今みたいに話すと、Bちゃんのがよく分かるからいい面もあるけど、ほかの人とも話して欲しい」

筆者：<『私とも話して』という感じ>

A：「それもあるけど、私だけでなく、皆んなそれぞれとも話して欲しい」

筆者：<平等に、とか、公平にして欲しい、という感じ>

A：「うん、そういう“平等”とか“公平”とかいう立派な言葉で言われたら照れるけど、そういう意味じゃなくて」

筆者：<今、こうしてAさんと1対1で話しているけど、こういうのも違うと>

A：「そう、いや。だから、個人個人の性格的な話とかだと、その人に話が集中するから、それ以外の話題の方がよかった」

どういう話の仕方が自分に合っているのか、今の話は自分に合っているのか、などの話題に移っていく。そして、このように、今話していることを、話しながら合っているかどうかを考えながら話すのが「いい感じ」と言うようになる。

数名：「私たちは、じゃあ、今まで何の話をしてきたんやろか」

別の数名：「うん、よく分からんね。昨日の夜（第5セッション）までの話なら分かるけど」

H：「話せる人と話せん人のこと」

数名：「うん、そこよね」

D：「でも、私、こうして話してきて思うのは、自分がよく言う人間なんか、言わん人間なんかどうかも分からん、ということ」

K：「うん、私は昨日（第3セッション）は言わん人の方に座ったけど、言う時は言うし、本当のところ、言う人なんか、言わん人なんか、私も分からん」

L：「そうよね。私もそう、どっちなんか分からん。あんな風に分けるのは変と思う」

E：「私も、『言えん、言えん』と思っとったけど、昨日から『私は言いよるな』と気がついた」

筆者：＜そう言えば、Eさんは『言えん、言えん』ということを随分言ってたね＞

E：「そうかあ、言ってたね（笑い）」

全体：「（笑い）」

終了時間が来たことを筆者が告げる。

多数：「ようやく、いい所まで話が来たのに。エンジンがかかってきた、というところでいつも終わりになる。明日（第9セッション）は先生から私たちがどう見えているんか、教えて欲しい」

セッション終了後、セッションアンケートからJが悲しく感じ、怒りがたまっていることを知る。第7セッションで“自分一人だけいじめられた”と思っており、過去のいじめ体験と重なっているらしい。筆者はJが自分の実感に触れにくい人らしいとあらためて思う。次の第9セッションは最終セッションであるが、このことを話題にだけはしておく必要があるだろう、と思われた。

第9セッション（4日目、9:00～11:00）

筆者：＜昨日のセッションアンケートを読んでJさんのことが気になっている＞

J：「昨日の午後はあんな風につらくなって、夜も本当はグループに行きた

くなかった。でも夜になって皆んなと話してたら、そう気にならなくなつた。もう大丈夫です」「私、涙もろいので、感情的になってしまつて。それが悪かったと思う。でも大丈夫、よかった、今は、こうして自分のことを聞いてもらつて。このセッションに来てやっぱりよかった」

他のメンバーが次のような言葉をかけてJに関わろうとする。

数名：「Jはこのグループに来てだいぶ変わったと思う」

別の数名：「Jさん、未だ大丈夫じゃないなら、『大丈夫』とか無理に言わんでいいよ」

別の数名：「何か心の中に未だあるんやったら、言ったらいいと思う」

Jの日頃からの言葉と実感の不一致を、Jの「大丈夫」という発言の中にも感じた多くのメンバーが「無理しなくていいよ」ということを何とか伝えようとしている。しかし、Jは防衛的で、メンバーの言葉が今一つ通じない。メンバーは次第に諦め、受容的な関わりが変わっていった。

F：「Jさんが変わってきているのを感じて、私は嬉しかった」

J：「ありがとう。昨日、私が泣いた後で、皆んなが明るい話にしようしようとしているのが分かって辛かった。Hさんが後で『このままでいいと？ちゃんと解決せんといけんっちゃないと』と言ってくれたのが嬉しかった（表情が緩む）」

E：「私も昨日、Jさんに言いながら、何か本当に私が伝えたいことと違うな、と思ひよつた」

その後、時間は余り残っていなかった。メンバーが前セッションで言っていた、筆者から見たメンバーのイメージや印象を順に言っていく、ということをして終わった。

3. 考察

第1セッションにおけるトランプやサブグループ化、第4セッションにおける山登り、第6セッションにおけるサブグループ化や睡眠、第7セッションにおける外出の提案、第8セッションにおける遊びの提案など、EGの過程全体にわたって逸楽行動が起り、あるいは起りそうになっている。そ

れにもかかわらず、グループの全体の流れとしては「波を描き」（坂中1994 p.196）ながらではあるが、次第に自己開示と相互理解が進み、第5セッションでグループ凝集性が極みにまで達した後、第7セッションでその体験を打ち消して、第8セッションで更なる相互理解に迫ろうとする、という深化の過程が見られる。それと並行してメンバーの“満足感”の質の志向が初めはE G参加に関してであったのが、次第にメンバー個人自身としての満足感を求めるようにと、自分に深く根ざした感じ方に移行していることが第8セッションのやりとりから分かる。

ここでは、こうした経過を通じて問題意識性がどのように変化し、その変化にファシリテーションがどのように影響しているかについて考察する。

3.1 問題意識性の変化

冒頭でメンバーはグループの進め方について様々な提案をしている。どの提案も結局のところ、うまく行かなかったが、この時点ではグループの進展具合がメンバーの問題意識であった。つまり、冒頭のメンバーの問題意識性は状態bである。第4セッションで筆者が「それは、ほかの人については理解出来ているけど、Jさんについては理解出来ない、という意味なの？」と疑問を問かけると「いや、皆んなほとんど理解してない」と言い出しており、グループにおける個人の問題に気づいたことを示している（状態b）。更に筆者が「僕自身、…（中略）…こういう話をさせようとしている面があると思う」とファシリテーターとしての意図を開示すると、メンバーがファシリテーターなしでやってみようと提案、実行している。これは「ファシリテーターがいないと“こんな話”は出来ないのか」というグループの問題を解決しようとしているので状態bと言えよう。第7セッションの後半でグループとしての問題が明確になり、熱を帯びた会話の中で何とかしようとしているのも状態bである。その中でも「何か違うと思う」と発言するメンバー（A、B、L、H）は「何か違う感じ」と、フェルトセンスで捉えている。この段階でこれらのメンバーだけはようやく状態cになっていると言えよう。そして、第8セッションで逸楽行動が起こりそうになった（状

態 a) 時に筆者が「このまま遊んで終わったら、満足感がないまま終わることにならない?」と問いかけると、メンバーは自分自身の満足や充実の基準について、今まさに感じている不満足感というフェルトセンスをもとに探ろうとし始め、問題意識性が状態 c にまで高まっている。

ここで、問題意識性の段階について述べておきたい。ここまでの論述においては、状態 b を「問題意識を持っているが、フェルトセンスとしては捉えていない固定的な問題意識の段階」としてきた。しかし、第 2 章でも述べたようにフェルトシフト体験への近さ、という意味では問題意識は自分自身へと絞られている必要がある。固定的な問題意識という点では共通しているとはいえ、グループの進行具合という問題が自分自身から離れた外側の事柄であるのに対し、自分についての問題意識は自分自身という、いわば内側に注意が向いている。事例 E (第 3 章) でも当初はグループについての問題意識が次第に自分についての問題意識に変わったが、本章の事例でもグループの進め方についての問題意識から自分自身についての問題意識に変わっていき、それが最終的な自分自身のフェルトセンスレベルでの問題意識に変わっていることが分かる。つまり、フェルトシフトするためには、あるいはフェルトシフト体験に近づくためには問題意識がグループの進行具合にとどまっていたは十分でなく、そこから一步進んで、グループの中の自分自身という部分にまで焦点化される必要があると思われる。

そこで、問題意識性の状態 b を、更にグループについての固定的な問題意識と自分自身についての固定的な問題意識の 2 段階に分けることが可能であろう。

また、問題意識性についてもう 1 点述べておきたい。問題意識性のより低い段階、すなわち状態 a、あるいは状態 b でもグループについての問題意識の場合においては、メンバーの問題意識性はグループ全体でほぼ一致している。ところが、問題意識がより個人的なことになってくると、問題意識性の状態がメンバー間で差が出てきやすい。本事例の第 7 セッションで「何か違うと思う」と発言するメンバーだけはフェルトセンスで捉えているので状態 c であるが、他のメンバーが状態 c に移行したのは第 8 セッションであつ

た。また、その第8セッションにしても全員が状態Cであったかどうかは十分に把握できない。全員の状態を全て調べるには、別の研究が必要であろう。したがって、本書で“問題意識性の状態、あるいは段階”として示しているのは、グループのほぼ全般的なものであって、全員という意味ではない。

3.2 行き詰まり感の言語化の効果

第1セッションで、メンバーからグループの進め方について様々な提案や話題が出された。提案したことはいずれも続かなかった。しかし、メンバーは次々に提案した。提案したことが続かないのに更に提案しようとするのは、提案するということへの一種のしがみつきとも言えよう。このように提案することにしがみついているのは、提案してそれを実行することを望んでいるというよりも、提案することによって何か引っかかっていることを回避しようとしているのではないだろうか。話題が余り続かず、沈黙になった時に筆者が<話が続けるのは難しいね>と言ったところ、メンバーはようやく「難しい」と言った。先ず、メンバーはここで初めて行き詰まっていることを言語化したのである。行き詰まったメンバーは次にトランプという逸楽行動を提案し、更にお互いに質問し合うがそれも余り続かない。このように行き詰まりの言語化しても更に提案し続けているのは、メンバーが十分に行き詰まりを受け入れていないためと考えられる。そこで筆者は<続かないねえ。さっきから続けよう、続けようとして疲れた感じがなし？ 僕は疲れたな>と告げた。これは筆者自身の自己開示でもあるが、同時にメンバーの行き詰まりを言語化を促した発言でもある。すると、メンバーの数名が「私も疲れた」と言っている。メンバーは行き詰まるまいとして提案し続けていたのであるが、筆者の発言がその背後にある“疲れている”という気分を認めることを促していることが分かる。この辺りではメンバーが、グループ全体で楽しめることが見つからないという行き詰まりの事態を、逸楽行動により変えようとしていたのである。これは、第4章で述べた、問題の認識の回避として逸楽行動が起きそうになるということを確認する結果である。その行

き詰まりの言語化の結果、トランプなどのあからさまな逸楽行動にはならなかった。

第6セッションにおける眠りという逸楽行動の提案に筆者は酷く葛藤し、「どうしようか」としか言えなかった。その時、筆者は眠りの提案に強く反対したい一方で、そうすることはファシリテーターの権威的な力でグループを方向転換させようとしているようで筆者自身抵抗があり、発言するのに非常に勇気がいった。この時、筆者が100%の役割意識でファシリテーターとして居たのならば、眠りの提案の背後にある行き詰まり感の言語化を葛藤することなく技法的に促したり、「眠らないように」と言っていたであろう。つまり、ファシリテーションの技法は「この場合にはこの技法を使えばよい」と分かっているにもかかわらず、技術的に使えるものではない、ということを示している。

第7セッションで外出しそうになり、純粹に外出を望んでいるようなメンバーもいたが、気が乗らないまま何となく外出しそうになっているようなメンバーもいた。話をする事への拒否感もあるようにも思われた。筆者は第6セッション同様、この逸楽行動の提案に酷く葛藤した。そして大変な勇気が要ったが、<（外に行きたくない人の意見を無視したまま行くことを）選ぶのなら別だけ？>と問いかけた。すると、個々の感じ方が表明され始めた。そして、この場で気持ちの交換をすることへの躊躇感などが次第に語られ、あれほど高揚した第5セッションが、実は真の気持ちのやりとりではなく、充実ではなかったということが言語化され、更に真の気持ちの交流になり得ない個人的な事情が自己開示されるまでに至った。問題意識性の視点から言うと、冒頭で逸楽行動という問題意識性の状態aの行動が起きそうになっていたのに、その後、一部のメンバー（A、B、L、H）が状態cに至るほどの対話が展開されたのである。

この第6セッションから第7セッションへの流れは、「第5セッションが実は真の気持ちのやりとりでなく、充実ではなかった」ということがメンバー自身にとって意識したくない問題であることを示しており、メンバーは第5セッション以上に話が續くとそのことが暴露される不安に縛られ、行き

詰まっていたように思われる。これは、問題意識性が高まろうとすると、それに対してそれを低下、あるいは低いまま現状を維持させようとして逸楽行動が起り、それにより不安や行き詰まり感を浮上させないようにしているという、第4章で論じたことを確認する結果である。本事例では、それに対する筆者の上述の問いかけがメンバーの行き詰まり感の言語化、受け入れを促し、逸楽行動を防いだばかりでなく、個人的な満足感にまでテーマが広がったことを示している。

第8セッションの遊びの提案に対し筆者がくこのまま何となく終わったら、それぞれが満足感を十分に持てないまま終わるかもしれない、という気がするけど」と問いかけた時、第6セッションや第7セッションのような勇気は要らなかった。実際、Aの「ほかのグループに比べたら、私たちは十分、充実してた、と思えるかもしれんけど、私自身は満足度が高く終わるとは思えん」から始まるメンバーの発言は、グループ体験としてでなく、個人としての満足感が重要であるという話題になっていった（状態c）。つまり、第8セッションにおいて筆者が第6、第7セッションほどには逸楽行動に対して葛藤しなかったのは、メンバーがそれほど行き詰まっていないことを筆者がメンバーの様子から感じ取っていたからであろう。

こうみても、ファシリテーターとして研修型に特有の逸楽行動に筆者自身も行き詰まったりして、困難を感じてはいる。しかし、その逸楽行動の背後にあるメンバーの行き詰まり感を言語化させる、という筆者のファシリテーションは逸楽行動を単に止めるというだけでなく、メンバーの自己開示や相互作用を促し、個人的な満足・充実感の覚醒と共に、EGの過程全体の深化に大きく作用していることが分かる。

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

本事例では、“このような場合にはこのように対応する”というような技法的なファシリテーションだけではなく、ファシリテーターが個人としてその場でどのように感じるかが活かされるファシリテーションを考えるため

に、筆者の個人的側面を事例経過の中に記述した。ここでは、筆者の個人としての感じ方とグループプロセスが相互にどのように影響し、筆者のファシリテーションがグループプロセスにどのように影響するかについてセッション毎に検討しておきたい。

第1セッションで筆者が<目的を皆んなで決め直してもいい>と言ったのは、“グループ創造可能感”（平山 1993）を刺激すべく、強制参加という枠組みをメンバーの主体性によるEGという枠組みに変える自由をメンバーに与えようと思い、本EGが始まる前から筆者が考えていた台詞であった。しかし、メンバーがそれに反応しなかったのは、メンバーとのやりとりの中で自然に出てきたものではないからであろう。そして、メンバーからグループの進め方について様々な提案や話題が出された。話題が続かないので筆者は<話を続けるのは難しいね><続かないねえ。さっきから続けよう、続けようとして疲れた感じがない？ 僕は疲れたな>と言った。これはメンバーの行き詰まり感の言語化を促したが、単にメンバーのことを言語化しているのではなく、一方で筆者自身の自己開示でもある。また、トランプという逸楽行動を提案するメンバーの気持ちは筆者には分かる気がしたが、同時にファシリテーターとして抵抗もあったので、その迷いをくそうねえ、何をすればいいかなあ？ 僕もファシリテーターという立場上、遊びばかりじゃいけない、という気もするけど、僕個人としては楽にやりたい、という気もして迷うなあ>と述べた。これも筆者の自己開示であるが、「ファシリテーターとして」「僕個人として」などと使い分け、筆者にはファシリテーターと個人の両面があり、そのうちの個人としての側面から発言していることを示そうとしている。これは研修型、それも特にそのセッション初期においてファシリテーターを“インストラクター”と認知しがちなメンバーに対して、個人として関わっていることを明確にしようとするものである。このように第1セッションにおける行き詰まり感の言語化はメンバーの行き詰まりの言語化でもありながら、筆者自身の個人性を表に出す自己開示でもある。また、このような発言がメンバーに受け入れられたのは、筆者個人がグループの進展具合に関して「話を続けるのは難しい」「疲れる」「迷う」など、

メンバーと同質の感じを抱えていたからであろうと思われる。

第1セッション後半の「実は～」で始まる雑談は、ある意味で逸楽行動ともいえるが、それを筆者が自ら提案したのは、EGが始まったばかりでもあり、メンバーが何らかの行動によって行き詰まりに対処しようとしていたので、その対処水準に沿う姿勢を示すための提案であった。また、その対処水準に沿うゆとりを持てたのは、上述したように筆者がメンバーと同質の感じを安定して感じていたからである。筆者はその時、そのことをはっきりと意識しており、筆者自身は行き詰まっていなかった。したがって、その後のサブグループ化に対し、筆者はくこんな風にバラバラに話すのはやめてくれんかなあ>とかなり genuine に思いを自己開示することが出来ている。その点、酷く葛藤していた第6、第7セッションの時とは異なっている。第6、第7セッションで酷く葛藤していたのも、逸楽行動をして欲しくない、という気持ちがあったためであるが、第1セッションと違ってその自己開示は出来なかった。それを自己開示することはネガティブな思いをメンバーに直接伝えることになり、それはメンバーの逸楽行動をファシリテーターという“権威”によって止めるという様相を呈してしまうことを危惧したからである。つまり、それが結果的に研修型のメンバーの自発性を妨げるのではないかと考えていたからである。このようにネガティブな自己開示を genuine に出来ないことが研修型のファシリテーションを困難にさせていた1つの要因であると、第一部で述べた。ところが、筆者が第1セッションでこのような自己開示が出来たのは、第3章、第4章の結果から、メンバーはファシリテーターについて知らないと不安が増し、それが逸楽行動を起こすと考えられたからである。むしろ、ファシリテーターの役割やEGとはどういうものか、という情動的な開示だけでなく、このようにファシリテーターがどう思っているかを開示することが、ファシリテーターという存在の分からなさからくる不安を低減させると考えられたためである。そしてこの第1セッションの時点では、ゆとりを持ってそのようなことを考えることが出来た。しかし、その分、このような自己開示が研修型である本事例のメンバーの自発性を何らかの形で妨げている可能性があるのでは、という懸念が筆者の中

で、その後も残った。

第3セッションにおいて「昨日1日話してどうだった？」と問いかけている。筆者はこの問いを他のEGでも言うことがある。メンバー自身が自分の感じていることに注意を向け、自分自身の問題意識に少しでも触れられるよう促すためである。実際、その後、Eが「皆んな、話が切れないように無理に話を続けようとしているみたい」と言ったり、Hが「来なくて来たんじゃない」と言ったりするなど、メンバーはグループの不自然さや反発感を互いに表明し始めている。印象や疑問の問いかけが自発的な印象フィードバックを導く効果があることは第4章で述べたが、メンバーのこの反応は、本事例でも同様の効果があることを示している。特に筆者のこのセッション冒頭の問いはメンバー自身が“話をする”という行動に無理を感じていたり、強制参加のために自分の自発性によるEG体験になっていないと感じていることを、メンバー自身にとって明らかにさせる効果があるように思われる。また、ここで“話をする”ことに無理や抵抗感を感じるなど、グループに対するネガティブな気分をメンバーが言語化できるようになったのは、筆者の「話を続けようとするのは難しく、疲れる」というネガティブな言語化（第1セッション）が布石になっているようにも思われる。そのようなネガティブな発言が出るようになることは、ある意味で自己表出の心理的安全感をメンバーが持ち始めていることを示しており、セッション後半に見られるような深い自己開示へとつながったように思われる。

第4セッションの山登りの後のやりとりにおいても筆者がJに「十分、理解してくれた、という感じ？」と「それは、ほかの人については理解出来ているけど、Jさんについてだけは理解できていない、という意味」と印象や疑問を問うたりした。そのことからメンバーは「いや、皆んな殆ど理解していない」と言い出し、お互いの印象を話し始めた。これも第4章で述べた印象や疑問の投げかけの持つ自発的なフィードバックを導く効果を確認するものである。筆者のこの質問は、メンバー間で互いに理解し合いたいのにならぬままの部分があるのでは？と示唆して、メンバー間の相互作用を更に促進する効果があったように思われる。

第5セッションのファシリテーターなしのセッションもある意味で逸楽行動と呼べるかもしれない。しかし、その直後のメンバーの高揚した様子から、極めて凝集性の高いグループ体験をしたことが窺えた。第1セッションであればグループの進展について試行錯誤をしていたメンバーにとって、自分達の提案で、しかもファシリテーターがいないセッションをする、ということは普段の看護学校での講義とは大きく異なる新鮮な体験であったのだろう。このような新しい動きが出る場合は逸楽行動であっても支持が必要であろう。何故なら、これは強制参加させられたメンバーが義務付けられた研修から脱出して自分達の手で1つのことを創造しようとする意欲的な実験であるからである。筆者にとってはファシリテーターなしのセッションは初めての経験で戸惑った。そのことは、これが筆者にとっても新しいEG体験との出会いでもあることを示している。ところで、メンバーはこの体験を「凄い満足感」と言い表しているが、それがグループ体験としてであり、個人としての満足感ではないことが集団としての勢いづいた話し方から窺える。また、個人として満足ではなかったことは、第7セッションでメンバー自身の口から語られることになる。また、この新しい動きは第4セッションにおいて筆者が<僕は立場上、こんな話をさせようとしている>というファシリテーションについての自己開示を行ったことがきっかけになっていることが話の流れから読みとれる。そのことから考えると、ファシリテーションという技術の裏側を開示し、メンバーにファシリテーターからの働きかけを自覚してもらうことがメンバーの自発性を高める上で重要であると言えよう。

第6セッションの眠りの提案に筆者は酷く葛藤した。<どうしようか>としか言えなかった。第1セッションにおいて<こんな風にバラバラに話すのはやめてくれんなかなあ>と余り抵抗なく言えたのとは随分違っていた。また、ゆとりがなく、眠りという提案の背後にある行き詰まり感を言語化するという第1セッションで有効だった方法が使えなかった。その時、筆者が100%の役割意識でファシリテーターとして居たのならば、葛藤することはなかったであろう。ということは、筆者はこの時、ファシリテーターとしてでなく、より“個人”としてその場に居たことを示している。このことは、

ファシリテーターにとって困難な状況は、ファシリテーターをファシリテーターとしてではなく、殆ど“強制”的に、より個人としてその場に居させる、ということを表している。

第7セッションでは外出という逸楽行動の提案に対して、<外に行きたくない人の意見を無視したまま行くことを選ぶということでもいいの?…>と、何とか問いかけることが出来た。結果的にメンバー個々の個人的な感じ方が自己開示されている。このことは、疑問や印象の投げかけというファシリテーションの効果を示すものではある。また、疑問や印象の投げかけ、というファシリテーションがメンバーの自発的な印象フィードバックを作り出すだけでなく、そのこと自体がメンバーの逸楽行動を防止する方法となることを示している。しかし、筆者個人としてはゆとりがなく、その意味で第6セッション同様、ファシリテーターとしての役割意識ではなく、個人としてその場に居ることを余儀なくさせられた。メンバーは第5セッションにおけるファシリテーターなしのグループ体験を振り返り、「その時は、凄い満足感、と言っていたが、それがグループ体験としてであり、個人として満足ではなかった」ということが語られた。このことは、グループとしての体験と個人としての体験では、それを体験するメンバーの視点が異なっていることを示している。このことは、問題意識性の状態bをグループについての問題意識と個人の問題意識の2つに区分可能であると上述したことを再確認するものと言えよう。

第8セッションで筆者がメンバーの逸楽行動の提案に対して第6、第7セッションほどの不安定感を感じなかったのは、第7セッションの後半でメンバーが自分個人の問題についての感じ方を語るという問題意識性の状態cの会話をしていたからでもある。

第9セッションではJのことが一段落して、ファシリテーターからの印象フィードバックという予め決まっていたことを行った。メンバーは個人的な満足感の実感を第8セッションでつかみつつあったので、筆者の方から話題の変更を提案してでも“今・ここ”で感じていることを話題として話すほうが個人としての満足により近づいたかもしれない。しかし、EGの最後の段

階であり、収まりを付けるためにこのように枠付けされたことを行った。

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

ここで、逸楽行動への対応として本章で有効だったファシリテーションの方法を従来論じられた方法と比較して、どのように異なるかを検討しておきたい。

逸楽行動は問題の認識する不安や行き詰まりを回避しようとして起きる行動である。筆者の方法はその逸楽行動の背後にある行き詰まり感の言語化を促進するというものである。また、印象や疑問の問いかけも自発的な印象フィードバックを促進することにより、結果的に逸楽行動を防止する対応になっている。

行き詰まりに類似した表現として野島（1998）は「抵抗」という概念を用い、「相互作用を深めていくということは、結構抵抗を起こさせる。（中略）その壁を乗り越える勇気が持てるように、人間関係についての一寸したコメントをするとよい」（p.149）や「（ゲームなど）同じようなパターンを長く続けるような流れになることがある。…（中略）…ファシリテーターはグループについて自分が感じていること・思っていることを表明することが必要である。そうすることによって、相互作用が活性化していく」（p.149）と述べている。野島の「一寸したコメント」や「自分が感じていること・思っていることを表明することで相互作用が活性化」とは、筆者のいう疑問や印象の問いかけとほぼ同じことを指しているように思われる。野島が「相互作用を深める」あるいは「活性化」することをファシリテーション論全体の中でどのような意味と位置付けを与えているのか必ずしも明確でないが、どうも「相互作用の活性化」のために「人間関係についてのコメント」や「ファシリテーターがグループについて感じていること・思っていることを表明」と述べているように思われる。それに対し、筆者は「相互作用の活性化」のためではなく、個人の問題意識性を高めるために疑問や印象を問いかけるのであって、相互作用の活性化は個人の問題意識性の高まりに向けての経過の一部に過ぎないと考える。本事例では第5セッションであれば

ど濃密な相互作用がおきながら、第7セッションでは、それを個人として満足ではなかった、という振り返りが起こり、そこから個人としての問題意識が高まっている。こうしてみると、相互作用の活性化と問題意識性の高まりとは異なるものであることが分かる。また、ファシリテーター側からのコメントなり印象の表明は、問題意識性を状態bにまで高めても状態cにまでは至らないことを本事例は示している。その意味では、野島と筆者の方法は同じようであって、問題意識性という視点から見ると、それだけでは十分でなく、両者の間にはそれをどう意味付けるかというEG観の違いがあるように思われる。

また、筆者はもう1つの方法として行き詰まり感の言語化の促進を掲げているが、従来のファシリテーション論においてはそのようなことは論じられていない。あえて従来の論の中から探すとすれば、次の4つがあるように思われる。1つはメンバーの「防衛を無理にはずすのであれば、それはたいへん操作的」（大須賀・大須賀 1977 p.164）というものであろうか。逸楽行動を行き詰まり感からの「防衛」と考えることは可能であろう。筆者の方法は、その行き詰まり感の言語化により、行き詰まりの受容を促すものである。その点、彼らは「グループの状況があるがままに理解し受容する」（同 p.162）という考え方である。もう1つ、従来のファシリテーションの中から関連するものとしては、野島（1998）の「場つなぎ的な話し合いへの介入」として「そのことをフィードバックしてカットすることが必要である」（p.148）という論述である。その点、筆者の行っていることは「カット」することではなく、その背景にある行き詰まり感の言語化である。また、従来の論の中には別に「問題にぶつかっている本人（メンバー）が気づくことの方が、ファシリテーターから指摘されたり助言されたりするよりはるかに有効な学習」（都留 1977 p.153）というものもある。自発参加型のメンバーに対してはその通りかもしれない。しかし、筆者が対象としているのは問題意識性が低く、逸楽行動に走りがちな研修型のメンバーである。そのようなメンバーが問題意識性を高めるためにはファシリテーターからの働きかけが必要であることを本事例は示している。逸楽行動に関連すると思われる

更にもう1つの論としては野島(1998)の、「だれる状態に対して「リラックスしたり、のびのびすることによってエネルギーを充電」というものがある。しかし、一方で野島(1998)は「長すぎると無意味であるばかりでなく、…(中略)…マイナスでさえある。そのことを話題にする必要がある」(p.158)とも述べている。野島は逸楽行動という概念を用いていないが、筆者の見方では「だれる状態」も「リラックスしたり、のびのびすることによってエネルギーを充電」することも、いずれも逸楽行動になり得ると考えられる。まず、野島の言う「だれる状態」が逸楽行動である場合には、筆者の提示する方法では「だれる状態で本当に満足感をもてるのか」などと問い、そこにある行き詰まり感の言語化を促すことになるだろう。また、「(だれる状態に対して)リラックスしたり、のびのびすることによってエネルギーを充電」しようとする場合であるが、確かにリラックスしたり、のびのびすることが「充電」と感じられることはあると思われる。しかし、重要なのはその「リラックスしたり、のびのびする」ことをファシリテーターが提案するにしろ、メンバーが提案するにしろ、「リラックスしたり、のびのびする」必要がある現在の気分、例えば、何か話が進展しないとか暗い気分などが言語化されることである。その言語化がないままに行われる「リラックスしたり、のびのびする」行動は、話し合いによるグループプロセスを妨げるという点で逸楽行動であり、問題意識性を低くする。したがって、たとえ野島が言うように「長すぎ」ない場合であっても背後の感情や行き詰まりを言語化することが重要と筆者は考える。

また、そのほかに本事例で筆者が行った他の方法として、「(EGは)普通はどんな風に進みますか」というメンバーの問いに、筆者が知ってる範囲のことをそのまま情報開示した(第1セッション)。これは、事例E(第3章)でEGやファシリテーターがどのようなものか分からない不安から逸楽行動に出た可能性があるからである。そのためか、本事例は何度も逸楽行動が起こりそうになっているが、ここまで検討してきたように、EGの分からなさから来る不安による逸楽行動は起きなかった。これは、EGについての分からなさからの不安を募らせないためには、むしろ情報開示をするほう

がよいことを確認する結果である。また、この情報開示的な姿勢は開示しない場合に比べて、メンバーにとって、本事例における筆者の個人的側面を表に出そうとする姿勢と連続したものに映るように思われる。

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

第3章ではファシリテーターがEG前に持っていた“個人的仮説”がどのように影響したかを検討し、本章ではファシリテーターがEG中の個人としての感じ方がファシリテーションにどのように影響したかを検討した。例えば第1セッションで筆者は<ファシリテーターという立場上、遊びばかりじゃいけない、という気もするけど、僕個人としては楽にやりたい、という気もして迷うなあ>というように、<ファシリテーターとして><僕個人として>などと使い分け、ファシリテーターと個人の両面があることを知らせるようにした。また、第4セッションで<僕は立場上、こんな話をさせようとしての面もあるけど>と言って、ファシリテーションの技術の裏側を見せ、問いかけている。このような方法は、ファシリテーターとしてではなく個人として感じたことを発言していることを明確にするものである。また、このファシリテーションの技術の開示は、上に述べた情報開示的な姿勢とも通ずるものであり、ファシリテーターという立場の人間が固有の知識をもって操作的に関わろうとするのではない、ということメンバーに示す効果があるように思われる。従来のファシリテーション論では心構え・哲学としてのファシリテーターの個人性の重視は、例えば“専門家の権威から脱し、人間性で勝負”（岩村 1990；島瀬 1977；林 1993；下田 1993）という表現で論じられているが、その技術として具体的に論じられたものはない。そして、このような情報開示的な姿勢は本事例ではファシリテーター抜きのセッション（第5セッション）という、強制参加の束縛から抜け出て自分達の手で何かを創造しようという試みや意欲を促進する点で有効であることが分かる。

そして、第6セッションや第7セッションではメンバーが逸楽行動に出ようとし、筆者は何とかしないといけないがどうにも出来ないという、行き詰まった状態になっていた。そして、発言するのに大変な勇気が要った。このファシリテーター個人としての行き詰まり感こそが研修型のファシリテーションを困難と感じさせているものであろう。ファシリテーターの専門技術を使えるのならば、大変な勇気は要らなかったであろう。ということは、行き詰まっている時、筆者はファシリテーターではなく、個人になっていた瞬間なのである。つまり、逸楽行動などファシリテーターが行き詰まらされる場合にはファシリテーターがファシリテーションの専門技術を使えず、個人として居ることを余儀なくされているのである。従って、逸楽行動などが起きてファシリテーターが行き詰まった時、むしろ、個人として出会いの瞬間が訪れているのである。その時の行き詰まった気持ちを伝えることは、事例E（第3章）でメンバーが筆者に質問した“ファシリテーターは何をするのか”や“EGは何をするのか”のような情報の開示に比べ、メンバーとの相互作用によって“今・ここ”で生じた実感を伴った、はるかに個人的な側面の自己開示である。それが出来れば、逸楽行動のような困難性はファシリテーションを困難にするものとしてよりも、出会いの可能性を高めるものとして機能し、また、メンバーの問題意識性を高めるのではないだろうか。事例E（第3章）でもメンバーの要求に沿いたくない気持ちを自己開示しなかったことで、メンバーと筆者の個人的な出会いの機会を逃している。その点、本事例では、ファシリテーターの行き詰まりの言語化という個人的側面の開示にまでは至っていない。次章でその点を検討する。

（本章は「研修型エンカウンター・グループにおけるファシリテーション－逸楽行動への対応を中心として」人間性心理学研究17巻1号 30-44 1999年を加筆、修正したものである。）

第6章 ファシリテーターの個人的側面を重視した事例

1. 問題と目的

研修型において頻発する逸楽行動は、問題意識性の高まりにより問題が顕在化することへの不安や行き詰まり感が起こり、それに対する反作用として問題意識性を低め、あるいは低いまま維持する動きとして起こることをこれまで見てきた。その逸楽行動に対処し、問題意識性を高めるために、第4章までに見出された印象や疑問の問いかけという方法に加え、第5章では行き詰まり感の言語化の促進、ファシリテーション技術の開示、ファシリテーターの個人的側面を表に出すことが有効であることが見出された。しかし、事例G（第5章）の第6～7セッションではファシリテーターである筆者自身が個人として行き詰まった。このことは、ファシリテーションの技法的な対応を知っているにもかかわらず、なおかつ、そのことが出来ない場面が訪れることを示している。そして、逸楽行動などが起きてファシリテーターが行き詰まったその瞬間、ファシリテーターは、より個人としてその場に居るのであり、それをメンバーに伝えることが個人対個人の出会いの可能性を高めるものとして機能し、メンバーの問題意識性を高めるのではないかと示唆された。

本章で取り上げる事例では意図した訳ではないが、筆者は行き詰まった時、結果的にそれを自己開示することになった。そこで、この、ファシリテーター自身の行き詰まりの自己開示という個人的側面を重視したファシリテーションがメンバーの問題意識性にどう影響したか、について検討する。

ところで、第一部で述べたように、ファシリテーションの個人的側面に関しては従来のファシリテーション論の中では心構え論として“1人の個人として、人間性で勝負”“専門家としての権威の殻からの脱却”などの表現でその重要性が述べられている。自己開示はそのための技術の1つにあたりと言えよう。それに関して筆者の経験を述べておきたい。確かに、メンバーと共に1人の個人としてその場に安定して居る感じももてることはある。それ

は多くの場合、メンバーやグループ全体に対して肯定的な感情の場合である。その場合にはそのことを自己開示することも出来る。しかし、逆に否定的な感情が起こっている場合には1人の個人として安定してその場に居ることは難しい。まして“人間性で勝負する”などは殆ど不可能のように思われる。ファシリテーターが行き詰まる場合は、事例G（第5章）でも見られるように、ファシリテーターに否定的な感情が起こっている場合である。

では、ファシリテーターに否定的な感情が起こった時、その扱いが難しいのは何故であろう。それは、否定的な感情が起こっている時、起こっていること自体を意識出来ないか、意識出来たとしても、どのようにありのままで居るのが分からない、また、ありのままで居ることがメンバーにどのような影響をもつか分からないため、というのが筆者の経験である。結果的にグループへの先行き不安や自分への自信の無さを抱えたまま、無理に“受容的な態度”を取り続けてしまう。ここに、筆者の経験を記したのは、そのことについては従来の論文には述べられていないためである。

個人として居ることの1つの重要な側面である否定的な感情になった時の在り方について、どう考え、どうすべきかという具体的な論述が従来の研究にないのは何故であろうか。おそらく、1つには、研究者にとってそのような事例を報告すること自体がファシリテーターとしての技量のなさを暴露するように思われ、抵抗が起こるためであろう。しかし、報告するのに抵抗が起こるような事例こそ、まさにファシリテーターの個人的側面を検討する意味が大きいのではないだろうか。つまり、ファシリテーターの器の小ささや陳腐さ、未熟さなどが露呈するような事例こそ検討すべきではないか。

このような目的上、ファシリテーターがグループの流れの中でどう考え、感じたかが重要な素材である。したがって、本章の事例でも前章同様に、筆者自身がどう感じたかも加えて経過を記述する。

2. 事例H

【概要】

某看護学校の或る学年のカリキュラムの一環として体験学習という名目で

行われた。学生に配布された資料には、目的として“自分を知り、他人を知る”と書いてある。学生は全員20才前後の女性で全部で40名ほどおり、ファッションライターが4人いる。オリエンテーション時のボディワークを通じて4つのグループに分けられる。それぞれに1人ずつファッションライターがついた。筆者のグループは10人のメンバーとなる。3泊4日で全9セッションが行われた。1つのセッションは3時間で、最後の第9セッションのみ2時間である。場所は看護学校から車で2～3時間離れた山奥のホテルである。

【経過】（アルファベットはメンバーのことを指す。〈〉は筆者の発言、「」はメンバーの発言）。

第1セッション（1日目、15:30-17:00）

筆者：〈（EGの説明をする）〉

F・B・W：「話をするより遊びたい」

F、X、B、W、Yらが中心となって授業、規則、中学高校の頃の経験をめまぐるしく話し、他のメンバーは沈黙している。疲れた表情も、たまに楽しんでいる表情も見える。筆者は次第についていけなくなり、話に入る隙間もない感じになる。X、B、Cは筆者に説明したり、発言の機会を与える。筆者はメンバーの話に面白みを感じることもあり、そういう時には少し話をしたい気持ちになるが、F、X、B、W、Yらは再び筆者には分からない話に興じている。筆者は口を挟むことも難しく、自分の中から話したい気持ちが失せていくのを感じる。そして、このまま4日間を過ごすことは重荷だと思いはじめた。その気持ちを自己開示してメンバーに伝えることも考えたが出来なかった。それは“もし第1セッションという開始時点からそれを伝えたら今後、経過全体を通してメンバーを萎縮させることにならないか”という危惧からであった。筆者は研修型特有の困難を感じる。セッション後のアンケートでは満足度は非常に低い。よく喋っていたX、Bらが低いことに関しては筆者は「やはり」という感じをもつ。

第2セッション（1日目、19:00-22:00）

筆者は第1セッションの後半に感じたネガティブな気分を自己開示してみようと思う。

筆者：<さっきのセッションのことでちょっと言いたいことがあるんだけど。こういうことを言うのは申し訳ない気もするけど、話に段々ついていけなくなって…僕が質問したり出来ているうちは話についていけたんだけど、段々ついていけなくなって、このまま4日間やっていくのかなあとと思うと気が重いんだけど…そのことを言えなかった。でも楽しそうに話しているようだったし、僕自身も楽しんだところもあったし>

これに対してメンバーの反応は無かった。筆者は更に続けた。

筆者：<さっきのアンケートでよく話していた人の満足度が高くなかった。だから話していても楽しくなかったのかな、話すことで沈黙にならないようにしていたからかな、と思ったけど>

メンバーはそのことを認め、そこから自分の気持ちを少しずつ語り始める。

X：「話すことで沈黙にならんようにしていたというのは、当たっていると思う」

B：「私も。何を話していいんか分からなかったし、私は自然と楽しみながら話すのがEGと思っていた」

W：「話をしろ、といわれても出来ん。何か病棟のカンファレンスみたい」

S：「ここでは話をする、と聞いて、ショックやった」

筆者：<僕は仕事柄、話をするのも慣れてるから話すことについて皆んなのように思わんけど、皆んながそう思うのは当然かもね>

K：「私は意見を言わんけど、聞くことが私には合ってる」

C：「私の場合は意見を言おうと思っても、そういう意見を言う価値が自分にあるのかな、と思う」

B：「私は意見があっても言えん。ほかの人が意見を言ったら、それが正しくても間違っているでも、私の意見を言えん。私は言えんと思ってしまう。意見を言ったとしても、婦長とか先生が、首を曲げたら、それだけで、私の意見はダメとってしまう」

T：「(Xが強く促してようやく発言。それまでは促されても恥ずかしそうにしている、決して言わなかったが) 私も自信がなくて、意見とか言いきらん」

B：「高校までは出来る子も出来ん子も、先生が可愛がってくれて、自由な雰囲気だった。ここ(看護学校)はいつもランキングされてるみたい。私の被害妄想かもしれんけど。人の目がいつも気になる」

筆者は、メンバーが自分の気持ちを語り始め、グループらしくなったことをよかった、と思った。しかし、その一方で、まだ初期の段階であり、グループの方向性として様々な可能性があるのに筆者の冒頭の問いかけがこのような話へと方向づけるきっかけになっていることが気になっていた。そこで、メンバーがそのことを意識しているほうがいい、という判断から自分の考えを人に言うことに関する話題が一段落したところで、ファシリテーションの方法について次のように開示する。

筆者：<僕が初めにああいう口火を切ったことから、こういう話になったけど、これで良かったやろか>

Xほか数名：「人の意見が聞けていい。普段ならTの意見とか聞けん」

K：「CやBの問題が話ただけで解決せんかもしれんけど、少しでも解決に向かえる方向で話をしているので、こういう話はいいと思う」

休憩をはさんで再開する。今度は“評価される自分”に関する自己開示が始まる。

B：「今後は自分の意見を言って、それが評価されんでも、それはそれでしょうがない、と思っていこうか、と思う。それしか今のところ方法が浮かばん」

B・C(それぞれ)：「自分には劣等感がある」

X：「(上の2人の話を奪うようにして)私も。(学校の)先生にどう見られるか気になる。劣等感がある」

B：「私は、他人とどう比較されるかが気になる」

C：「私はあることを注意されたら、私のすべてがダメといわれているみたい。先生が求める意見を言えんのが辛い」

B：「Kと私が急患センターの外でも饅頭を食べるところを総婦長に見つかった。婦長は『あら、Kさんまで』と言われてショックやった」

K：「みんなは信じられんやろうけど、私は本当、『自分は出来る』と思っ
てない。急患センターで叱られた時、Bが傷ついとる、と瞬間的に分かつた。私が発言したり、誉められたりしたら、B、Cみたいに劣等感が強い人が余計に劣等感を感じてしまうので、それをどうしたらいいのか、と思う」

その話が一段落し、筆者は話の中で感じていたXについての印象をフィードバックする。

筆者：< (X に対し) すごく存在感がある。『私は～、私は～』というので、よほど、そうでも言わないと自分の存在感がないような、認められてないような感じがあるのかな、と思ったが>

X：「それはある。『あんたは出来る人』と親から思われていた。親の期待に合わせんといけんと思って。何で大学行かんのかとか、親戚から責められるのは親やから、親のためにも私が頑張らんといけんとか、そういう雰囲気ですつときた」

筆者：< 自分のためでなく、親を気遣って親のために頑張ってきた、という感じ>

X：「そう、それを私は『私のために』と思おうとする。私はよく言うんやけど、ナルシスト。悲しんどる自分、苦しんどる自分を『ああ、悲しんどる、苦しんどる、かっこいい』と思う」

第3セッション (2日目、9:00-12:00)

冒頭、筆者は次のように問う。感じについての会話から次第に話が進むことを期待したからであった。

筆者：< 昨日一日終わってどんな感じ? >

F・X：「憂鬱よね」

B：「もっと明るい話がしたい」

X：「私、何で自分の家族のことなんか、話したんやろか? 言って後悔しとる」

B：「私も。皆んな楽しくやりたいと思うのに、もう解決した私の話をしてしまった。話しとったらやっぱり暗い気持ちで話すし」

この「憂鬱」という反応は筆者には全く意外であり、第1セッションの時に似た、重く、まさに「憂鬱な」気分が起こった。筆者も自分自身の憂鬱な気分を表現したい気が起こったが、そのことへの躊躇もあった。続いて他のメンバーからも否定的な発言があり、筆者はそれにも耳を傾けた。否定的な発言といってもその内実は1人1人異なっていた。

数名：「私たちが聞いていったEGは、自然の中で楽しくやっていく、というものやったのに話しすることが中心と聞いてショックやった」

筆者：<そうだろうね、僕が皆んなの年だったら、と考えると、水泳とか外に出たい、と思うのは当然と思う>

S：「水泳しながらファシリテーターをすることは出来ないんですか」

筆者：<そうねえ、聞いたことはないねえ。だから、イメージがつかめない。出来るのかもしれないけどね。何で遊ばしてくれないんだ、という気持ちとか、色々僕に対してあるみたいね>

B：「先輩たちの話を聞くと遊んだりしてるし、ほかのグループも遊んでるのに何で私たちだけ遊べないのかと思う。がっかりした」

こうして聞きながら、筆者の中の憂鬱感も大きかった。それを伝えるかどうか迷っていたが、伝えることが促進的かどうかの判断もつかなかった。しかし、メンバーの発言によって筆者の中に起こった生の感情なので伝えてみることにした。

筆者：<今までの話を聞いて、いくつかの気持ちが出てきたので言いたいんだけど。『今日もこういう話になると思うと憂鬱』というのを聞いて、僕も憂鬱になった。“この学校のEGには来たくないなあ” “誰かが言っていたように僕も帰りたい” と思った>

X：「それは違うと思う。私は、昨日のような話がずっと続くと思うと憂鬱になる、と思って言ったんであって」

W：「そう、自然の中で楽しみながら話とかもしながらやっていけたらいいと思う」

X：「先生の言葉は凄く心外。私たちはEGをしたくない、とは言っていない。先生の考えるEGと私たちが聞いていたEGのイメージが全然違うけん、先生が思うようにならん、と思って、そう感じたのかもしれないけど」

筆者：「『EGをしたくない』と言ってる訳ではなくて、自分の考えるEGをやってみたい気はあるんだね」

数名：「（頷く）」

筆者：「僕は『昨日のような話はイヤ』と言うのを聞いた時、僕は昨日のような話が出来たことはよかったし、皆んなに近づけた感じがしていたし、僕と同じように思っている人が多かったように見えていたから良かったのかなあ、と思っていたから、『昨日のような話はイヤ』と言われた時、僕もイヤになった」

数名（Kら）：「（頷く）」

筆者：「昨日、Bさんが『水泳だめですか』と聞いた時、『うん』と言えなかったのは、今までのエンカウンターで沢山遊んだグループがあった。それは本人達が希望してやったことだった。本人達が希望してるんだから、それがいいと僕も思った。だけど、終わった後の感想を見ると『私たちは遊んだだけだった』『こんなことならここに来なくても出来る』というのが多かった。そういう経験があるから『うん』と言えなかった」

Y：「私たちはここに来たくて来たんじゃないから、『来て話をしろ』と言われても、させられてる感じがする」

W・F：「缶づめにされてる感じ」

筆者：「そうだろうねえ。だから、もっと自分達でやりたいようにやりたい、と」

数名：「そう」

筆者：「そう聞くと、自然の中で遊んだりしながらやってみたら、という気持ちは今かなり大きくなってきた。けど、でも本当にそれで満足することになるかなあ、という気持ちもやっぱり少しあるねえ」

B：「先生が『うん』と言わない気持ちが今、分かった。確かに『遊びながら、やっていく』とか言っているけど、結局遊ぶだけに終わりそうな気がする」

る」

数名：「する、する」

S：「昨日のうちにそれを先生が言ってくれてたら良かった」

X：「でも、それを先生が言えんくらい、私たちが喋りよったもんねえ」

筆者：＜僕も、皆んなが喋っても何とか伝えるという強さがあればいいんだろうけどねえ＞

お互いがネガティブな気分を開示し、それがグループの中で受けとめられたことで、表現の自由度が増したような柔らかい雰囲気が増してきているのを筆者は感じる。また、筆者自身の重い気分も随分と減り、メンバーとの対応にゆとりが出てくるのを感じる。

数名：「Xはさっき先生に強く言ってたねえ」

筆者：＜僕は言われてドキドキしたよ＞

数名：「（笑い）」

X：「私、何でかなあ？ 言ってしまう（照れ笑い）」

Xの発言力の強さと筆者の発言の出来なさについて語られることで場の雰囲気が和らぐ。次に“何をするか”という話題になる。

F：「先生の言うとおりにかもしれんけど、やってみらんと分からんのじゃない」

数名：「じゃあ、私たちはどうやっていったらいいのか、ということよね」

筆者：＜どうすべき、という感じ？ どういう風にしたい、という感じ？＞

多数：「どういう風にしたいか、を話し合いたいよね。ここに来るのも、来たくて来たんじゃないし、本当にしたいことを、して良かったと思うことをしたいよね」

W：「でも、EGには目的があるんやろ、何やったかねえ」

筆者：＜その与えられた目的に合わせることで、よかった、と後で思えるならいいけどねえ＞

数名：「自分達で、こうしたい、というのが目的になるんじゃない」

F：「個人的にEGに申し込む人の目的と私たちの目的は違うと思う」

筆者：＜こうしたい、という目的だったら、皆んなが何を目的にするのかな

あという関心があるし、応援したい感じがある>

Y：「私は、結局遊びたいと言うみたいやけど、雪合戦したい。福岡じゃ、こんな雪ふらん。殆どやってないことを出来ることは感動になる」

感動した経験のことが話題となる。Xが他のメンバーに質問して、発言を促す。Fが高校時の体育祭で燃えた、という話をする。筆者も尋ねられる。

筆者：<今の話を聞いて、僕は体育祭も文化祭もどこか冷めてたなと思った>

数名：「私も冷めとった」

次は雪合戦をしようということになる。2つのチームに分かれて出来るゲームのルールを皆んなで作る。負けたほうが相手チームのマッサージをすることになる。

第4セッション（2日目、14:00-17:00）

雪合戦でゲーム、そり、かまくら作りをする。筆者は最も楽しんだ1人かもしれない。メンバーも凄くはしゃいでいた。筆者はこれが逸楽行動だと分かっているながら、こんなに楽しめている自分自身が不思議だった。

第5セッション（2日目、19:00-22:00）

雪合戦で負けたチームが勝ったチームにマッサージする。

X：「ほかのグループは深刻な話をされていて、雪合戦しても面白くなかったみたいよ。その点、私たちのグループが案外、一番いいかも」

数名：「そうそう」

筆者：<やっぱり僕も深刻な話をさせようとしてるのかなあ。そうならないように、と思うけど>

数名：「（頷く）」

筆者：<『皆んなが満足できるように』とか僕が言うこと自体が、皆んなを不自由にさせてないかなあ、という気がしてきたけど>

数名：「それはあるねえ」

メンバーが筆者に対し萎縮しないようになっている、と筆者は感じる。次

に、B、F、C、Xらが中心になって真剣に家族の話をしたり、笑わせたりする。しかし、彼女らは発言の少ない人がたまに自分のことを少し話したりする時に、「私は～」 「分かるう」 「私も～」と割り込んで自分の話を持ち込むことが筆者は気になる。段々イライラしてくるが、そのことを口にするとメンバーの自由な動きを止めてしまい、それでは余りにも苦しい雰囲気になりそうに思っ、口にしなかった。セッションアンケートは高得点だった。

第6セッション（3日目、9:00-12:00）

前セッションの後半に筆者が気になったことをメンバーに表明する。しかし100%素直に「イライラした」と言うのはためらわれた。

筆者：<昨日皆んなが話しているのはよかった、と思ったけど、「私も～」 「私は～」と人の話をとっていきように思えて、それが痛ましくも思えたけど>

B：「昨日の話は良かったと私も思うけど、先生に言われて、確かに私は人の話を聞いてなかったなあと思う。私は興奮して「私は～」と言ってしまう。私たち何人かが喋り過ぎかなあとも思ってたけど話してしまった」

F：「私は、昨日はああいう雰囲気だから、普段話さん人も話すようになったので、よかったと思う」

X：「（Sに）Sはそうやろ」

S：「そう、私、普段は言わんやろ、だけん、あの雰囲気であんな話せる」

X：「私は、私たちがこう先生に反論とかしたら、それを先生は聞いてくれるけど、それでも何か、先生はEGのマニュアルか何かに合わせようとするみたいに思う。こうやって私たちが軌道修正するのはそのためやろうと思う」

筆者：<僕としては皆んながそれぞれ、これで満足かなあ、と思って言ってるつもりだけど、やっぱりマニュアルみたいなものに合わせようとするかも。それは自分では分からない>

数名：「昨日の話は良かった。こんなこと今まで聞いたことなかった、という話がいっぱい出来て」

W：「私も良かったと思うけど、先生が昨日は黙ってて、あまり面白くないのかなあと思った」

筆者：＜話が途中で別の人にとられるのは気になってたよ。でも、全体としては昨日のは良かったんだねえ。僕の気にしすぎだったみたい。それと、こう話していると、結局、ここでも話してる人はいつもよく話す人で、話さない人はやっぱり話してなくて、その点、昨日までと同じことになってる気がするから、あまり話してない人が今、どう思ってるのか知りたい＞

K：「私はXの気持ちも分かるし、先生の言うのも分かる。確かに、誰かが話したら、途中で別の人が入って来るなあとは思った」

Y：「私は普段、皆んなと話せんから、話せるだけでも良かったと昨日の夜のことは思う」

話せる、話せない、という話題からEGの話題に変わる。

B：「ねえ、EGって何すればいいの？ 何をするのがEG？ それを知らんから」

F：「Bはマニュアルか何かにこだわり過ぎよ」

筆者：＜皆んなにとっての目標は何なのか、というところまで話は来てたよね＞

W：「自分達の目標を決めてもいいの」

X・B：「自分を知り、他人を知りたいね、と昨日決めたよね」

F：「だけど、それは、確かに知りたいけど、与えられた目標にこだわり過ぎてない？」

そして、「それぞれが何したいか皆んな言っていこう」ということになる。

T：「……（沈黙）…特に…遊び、かな」

Z：「…遊んだりして、自分について気づければいい、かな」

C：「私は、何でもいいけど、皆んながしたいことについていきたい。絶対したくないのは、誰かしたくない人がいるのに、それを皆んなの圧力でして

しまうこと」

K：「こういう機会だから、ここでしか出来ん話をして、皆んなを知りたい」

S：「私は自分のことがよく分かってないので、知りたいとは、ここ来る前から思いよった」

Y：「皆んなと一緒に過ごせるだけで、それは普段出来んから嬉しい。遊びたいし、話もしたい」

W：「自然に戻りたい」

数名：「どういうこと？」

W：「元の自分に戻りたい、子どもの頃の自分に」

F：「遊びたいし、話もしたいし、皆んなでやっていきたい」

X：「私は話す量が多いし、それで影響力が強すぎると思う。Cの話聞いて、ここでもそんな風になっとるんかなと思った。それを直したい」

B：「自分も話し過ぎ。でも人のことを知るには人の話を聞くのがいいと思う。だから、話すけど話を聞くことも出来るようになりたい」

数名：「先生は？」

筆者：＜僕は、このグループ全体のことを、始まったときから、ずっと言っていたけど、そんな事よりももっと個人個人、直に話したいと思う。たとえば、これはちょっと言うのに勇気いるけど、例えばFさんなんかは遠い感じがするけど、近づきたいねえ＞

F：「（ニタニタと嬉しそうに）先生、どうして、そう感情が出てこない話し方するんですか」

W：「先生が言ったらシーンとなる。もうちょっと感情を出してほしい」

B：「朝だったら『おっはよう！』とか『グットモ～ニ～ン！』って感じで入ってきて欲しい」

全体：「（笑い）」

F：「それは私でも出来ん（笑）」

Y・W：「先生は『これはちょっと勇気いるけど』とか前置きがあって話し出すことが多い。それで話が重くなる」

筆者：〈職業柄、そういうことを口に出すようになった〉

数名：「もっと喜怒哀楽を出したらいいのに！ 惜しいねえ」

筆者：〈僕は照れが強くてねえ〉

メンバーが筆者に対しても萎縮せずに発言でき、筆者も個人として特定のメンバーに近づきたい欲求を発言できるなど、場の安全感が膨らみ、それぞれが印象を伝え合い、自己開示が進む。筆者もそれに続いて自分の照れの強さに関して自己開示する。メンバーは興味深そうに聞いたり、質問をしたりする。

第7セッション（3日目、14:00-17:00）

筆者がセッション部屋に行くと、ウノをしている。筆者は嫌な気が起こる。到底、ウノを一緒にやる気になれず、横になる。ウノをしていないメンバーもいる。Xは頭痛のため、居室で寝ているとのことである。彼女は第6セッションにも一時退室して鎮痛剤を服みに行っている。筆者は〈誰か話そうよ？〉と言うが、数名が「終わったらそっちに行ってやる人もおるから」と。筆者はこの逸楽行動を何とか止めたいという気持ちと、それを言い出すことはメンバーの自発性を止めてしまうという気持ちの間で、どうにも動きのとれない葛藤状態になる。筆者はすることがなく、1人で面白くない。逸楽行動と分かっているながら筆者自ら〈卓球したい〉と言うと、2人のメンバーが「私も卓球したい」と。結局、それぞれのメンバーが「私はウノをする」、「私たちは卓球をする」と決める。決める様子の中に話し合いを避けようとする雰囲気がある。それまでのセッションではメンバー間には自由なフィードバックや自己開示が進んでおり、行き詰まっている様子は特に見られなかったので、筆者はこの逸楽行動には不意を突かれた感じであった。それまでの自己開示の活発さを考えると“することがなくなった”という事態への対応としての逸楽行動（ウノと卓球）であろう、と思われた。しかしウノをするのは、やることがないから？〉という類の行き詰まりの言語化を促す質問をすることでメンバーに嫌な思いをさせたくないし、他の方法で逸楽行動に対応する意欲も起こらなかった。結局、筆者は自分で提案した卓球

をしたが、楽しんで卓球をしている気分は全くなく、精神的に無理して楽しむうとしており、行き詰まっていることを認めざるを得なかった。行き詰まりの言語化という方法を分かっているながら使えないこの状況で、筆者は自分自身の未熟さ、また研修型の難しさを感じる。筆者は卓球を抜け、お風呂に入る。結局、各自の自由行動の時間とすることにして終わってしまった。

第8セッション（3日目、19:00-22:00）

初めは何をしたらよいのか、分からない様子であったが、同時並行して行われている他のグループからの情報で、次のような提案をする。

X：「ほかのグループでやっていたイメージゲームをやってみよう」

多数：「やろう、やろう」

ここでいう“イメージゲーム”とは次のようなものである。グループの中の1人が部屋の外に行き、待っている。部屋に残ったメンバーはグループ内のある特定のメンバーを解答とすることを合意する。部屋の外で待っていたメンバーが部屋に戻り、他のメンバーに「その人のことを花に喩えたらどんな花？」「どんな職業が似合いそう？」などと自由に質問し、他のメンバーはその質問された喩えやイメージで例の特定のメンバーのことを答える。その答えから誰のことを指しているか、を当てるというゲームである。ゲームをする雰囲気は全体としてかなり親密な感じになっている。筆者も前セッションに比べると余り違和感がなく居られる。ゲームでは「色で喩える？」「あいうえおの五十音で喩える？」「将来のパートナーはどんな人が似合う？」「将来の家族は？」などが質問として用いられた。筆者も求められ、あるいは求められることなく、印象が言葉でまとめられそうな人には伝える。イメージゲームは自己開示と相互理解を相当に進め得ることもあるが、ここでは互いの印象を表面的に伝え合う程度のやりとりであった。第6セッションまでの自己・他者理解の真剣さを考えると、この程度のゲームに終始するのはむしろ後退であり、惜しいと思われた。そして、イメージゲームで楽しく盛り上がりようとしている様子を見ているうちに、メンバーはむしろ、相互理解へと向かわないようにとゲームをしているように強く感じられ

てきた。そこで、そのことを言語化し、メンバーに問いかけることも考えた。しかし、このゲームはメンバーの自発的な提案であるし、相互理解へ向かわないようにすることもメンバーの権利であり、成長への流れでもあるかもしれない、また、ゲームを止めて問いかけることはファシリテーターという権威を持ち出すことでもある、という幾つもの考えの間で強い葛藤が起こっていた。そのうち、このいずれの考えもファシリテーターという役割、立場によってメンバーを何とかしようとしているものであることに気がついた。そこで今度は、メンバーに対して個人としてどのような関わりを望むのか、筆者自身に問いかけた。しかし、それさえよく分からず、すっきりしなかった。どうにも動きのとれない酷く行き詰まったままゲームを続けた。最終セッションが近づいていることを感じていた。

第9セッション（4日目、9:00-11:00）

最後のセッションにあたり、筆者は今の行き詰まった気分をメンバーに発言することにした。その発言は、もしもっと早い時期にしていれば、間違っているとグループの続行が危ぶまれるほどのネガティブな内容であることにも気づいてはいた。しかし筆者はこの時、もし、この発言によってグループが途中で終わり、このEGを主催している看護学校側から責められてもしょうがない、その責任は負う、自分を賭ける、というような感じを抱いていた。これ以上は筆者のファシリテーターとしての能力を超えており、これしか言いようがないと感じていたし、また、これを言うことは唯一残された責任であるとも感じていた。そして、第6セッションまであれほどの相互理解の道のりを共に歩んだメンバーだから筆者の気持ちを分かってくれるだろう、と若干の希望的観測も持った。このような希望的観測をもつことが筆者の甘さであることも意識していた。また、頭のどこかでRogers (1970) の“自分の気持ちを積極的にさらけ出すことによるのみ、相手と対決する” (p.76) という考えが微かに浮かんでいて、それが支えにもなっていた。しかし、気分としては、これを言うしかない、という腹を括ったような諦めの気分で淡々と次のように発言した。

筆者：＜昨日の夜、Wさんが昨日（第8セッション）、僕に『先生、自分のことを3分で話して下さい』と言ったとき、嫌だなあと答えてなかったが、しまったなあと思っている。それは、“3分じゃ話せん。話すならもっとしっかり話したい”と思ったし、“自分のことを話すのが苦手だなあ”とも思ったため。また前のセッション（第8セッション）は楽しく、皆んなのことが分かってきて良かったなあと思っている一方、この程度でこのグループは終わるのかなあ、しょうがないかなあと思っただけ…。そして、自分の気持ちをよく点検してみると、その気持ちは既に第7セッションでもあって、ウノと卓球に分かれていて、僕自身はのんびりできてよかった、と思ったけど、今までの僕なら、ウノをやっているのを見て、必ずなんとかして止めようとしたと思うし、2つにグループが分かれる（ウノと卓球）ことを決して認めないだろう、と思う。それが、昨日は“何となく、もういいなあ。この程度で終わってもみんなの学校からは文句も言われなし、報酬ももらえるし、楽でいいかな”という諦めがあって、止める気がしなくてね。どうしてだろうね…。こういう諦める気持ちになったことはとっても残念だけど…経験的に、グループの終わりになってお互い知り合って、そして終わってすぐ別れないといけないのは、いつも何だか虚しい気がして、それだったら、もう初めから知り合わないでこの程度で終わる方がいいかな、と思っただけ部分が自分の中にあっただけにも後で気づいた＞

X：「昨日のイメージゲームでようやくEGの良さが分かりかけてきた。今日が最後なのは残念と、さっきもKと話した。先生は失望したかもしれんけど私は良かったと思う。『諦め』と聞いて何かイヤだった」

B：「昨日、イメージをやってみて、だんだんその人のことが分かるような気がして、もっと知りたいと思うようになったことが良かったと思う。あと1年、学校生活の中でもっと知りたい、話していきたい」

グループのこのような展開を肯定しようとして筆者への反論が2、3名から出てきた。筆者は“やっぱり、どうしようもなかった。メンバーと自分は感じ方が離れ過ぎ”と思う。ところが、ここからはそれとは異なる質の自己開示が始まる。

C：「先生は率直に自分のことを言う人と思う。私はその先生を見ていて、自分でも思ったことをそのまま言えるようになった（涙）。そういう自分を発見した、という感じかな。昨日の夜言われたことは、いつも言われよることやから、別の面についても言ってもらいたかった。でも、そういう話が今後出来ていけそうな気がするし、本当、私にとってこのグループは大きな収穫だった気がする（涙）」

S：「私も。みんなから普段言われてない面についても言ってもらいたかった」

Y：「いろいろ話したやろ。それで、もっと皆んなのこと知りたい、という気持ちが出てきた。まだまだ、知ってないことが沢山ある、と思う。遊んだのもよかったけど、もっと話しておけばよかったなあとと思う。だけど、そういう風に今、自分が思っているのは凄く大きいこと。こんな風にしたのは初めて」

K：「昨日までにお互い、だいたい分かってきたところがあって良かった、と思うけど、上辺だけを話したみたいな感じもなんとなくする。もう少し、知り合いたいという期待があったから残念」

筆者：＜皆んなともう少し突っ込んだ話が出来ていたら、もう少し自分のことも話せただろう、と＞

K：「（頷く）（ぼつりぼつりと自己開示）私は自分のことよりも、人と人との間の調停役をして、その人たちが和解することが嬉しい、と思うような自分になっていて、人の中では自分の気持ちを抑えてしまっていて、でも気持ちを抑えてしまう自分がイヤ、と思うようになってる（涙）」

筆者：＜Kさんのうちの雰囲気を考えたら、自分の気持ちを抑えて調停役をするようになったのは自然なことのように思えるけど（K：頷く）、その自分をイヤと思うようになったと聞くと、その部分が痛ましく感じられるけど＞

K：「私は誉められることが多いけど、自分に自信がないから、誉められてもあまりピンとこなくて、それよりせつかくここまで皆んなでやってきたから、私の悪いところとか言って欲しい」

筆者：＜自分の悪いところとか言ってくれるほうがむしろ、本当のことを言ってくれる友達と思えると＞

K：「そう」

B：「私は急患センターでああいうことがあってKには裏切られた、と思った。でも、それでもKはね、温かかった（涙）。それをずっと思いよった。いつ言おうか、いつ言おうか、と思いながら言えんかったと。ごめんね（涙）」

K：「（涙）私もどうしようもなく、Bから距離をとったの。ごめんね…（涙）」

T：「（涙がとまらない様子）今の話を聞いて凄く羨ましいと思った。私はあんまり言わんし、人から意見を求められても言わん。でもKが皆んなから色々言われて、Kも自分のことを話していて…私にはそういう関係がないなあと思って（涙）」

C：「私は今の話聞いて分かって来たけど、Kは私にとっていつも大きい。私が何をやるにしてもKがおってくれる感じがあるけん、出来てきた（涙）」

K：「（涙）」

W：「（涙）Tの話を聞いてね、今まで私はTとはよく話すし、何でも知っていると思いよった。でも、今みたいなことは何も分かってなかったんやなと思って」

B：「初めは遊ぶつもりでここにきたのに、話すと聞いてショックやったけど、話すうちにだんだん、こんな風に話すのがもっと早くできたらよかったと思うようになってきて、自分のこと怖がらずに早くこういう話が出来ればよかったと思う（涙）。あと1年あるので、話したい」

BはKと涙ながらに頷き合っている。このような深い自己開示がグループ全体に起こり、時間が来て終わりとなった。筆者がこの時に感じたのは先ず、筆者の冒頭の自己開示からこのような展開になったことへの驚きであった。そして、筆者もその自己開示に自分を賭けていたが、メンバーの自己開示もそれぞれのやり方で言葉を絞り出し、他のメンバーに関わろうとしてお

り、そこに自分を賭けていることがよく伝わってきて筆者の胸を打った。

筆者：〈みんなはこのグループが終わった後もお互いに話す時間があるけど、僕はもう10分しかないので、言わせてほしい。Tさんは一見、話しかけにくい人に見えたけど、セッションアンケートでは僕のことを「一緒にやってくれて嬉しい」とか書いてあって、ほかの人も書いてくれて嬉しかったけど、Tさんは話をしなかったから、その点で特にホッとするような嬉しさを感じていた。Xさんは僕と2、3回対立したけど、僕に対してきちんと反論してくれなかったら、その後お互いに納得いく話にはならなかったように思う〉

X：「今まで色々な所で反論してきたけど、反論して感謝されたのは初めてです」

筆者：〈ZさんもTさんと同じように発言が少なかったけど、いつも“今はどんなことを考えてるのかなあ”と思っていた。僕の視野のなかではかなり大きな存在だった。それは、恐らく、僕だけではなくて、このグループのなかの何人かの人にとってもそうじゃないかと思う。そのことを伝えておきたい〉

時間が来て終了となった。

3. 考察

第9セッションにおいて筆者の否定的な自己開示に続き、グループ全体でそれまで語ることのなかった個人的なことを、各メンバーが自分自身により深く触れながら自己を開示し、また他のメンバーの自己開示を受けとめるようになっていく。しかし、そのことはファシリテーターが否定的な自己開示をするほうがよい、ということ短絡的に意味するものではない。そこで、問題意識性の変化、否定的な自己開示が効果的に影響する場合やその開示内容、そして否定的な自己開示の意義とその際のファシリテーターの在り方、姿勢について考察する。

3.1 問題意識性の変化

第1セッションではメンバーは楽しそうにめまぐるしく話していたが、アンケート結果から考えると、そのことにメンバー自身余り満足していないので、その会話は本当に楽しんだものではなく、何かグループに関しての引っかかりを避けるためであったのだろうと思われる。つまり、グループについての問題を意識していなかったのであろう。問題意識性は状態aであった。筆者が第2セッションで<話すことで沈黙にならないようにしていたからかな>と問うて行き詰まりの言語化を促すと、「それはあたってている」と認め、話はEGへの不満やグループの進み具合のことになる状態b)。ただし、全てのメンバーがグループについての問題意識の段階にいるのではなく、BやC、Kは同じ状態bであっても自分の問題意識を語っている。後半、筆者が<僕が初めに口火を切っただけでこういう話になったけど、これでよかったやろか>と問うと、多くのメンバーが「普段話さんことが話せていい」旨の発言をしており、グループの場が普段の自分たちの場と異なるという問題意識を示している。また、第3セッションでメンバーが「憂鬱」と言ったことに対し、筆者が<憂鬱>と筆者個人の気持ちを自己開示すると、憂鬱と言ったうちの1人(X)が「先生の言葉は凄く心外。EGをしたくないとは言っていない」と言う。筆者が<自分の考えるEGをやってみたい気はあるんだね>と言うと、メンバーは「自分達のEGをしたい」と言い出す。第2～第3セッションのこの辺りは、メンバーが今の状態のままのグループにどこか引っかかりがあることを示しているように思われる。しかし、それを言語化していないのは、その引っかかりを明確に感じていないからであろう。つまり、この辺りも問題意識性の段階は全体的には状態aから状態bである。

その後、問題意識性が高まりそうな会話になることはある。例えば、第6セッションであるが、Sが「そう、私、普段は言わんやろ、だけん、あの雰囲気であんな話せる」と自分の問題意識を語っている。ところが、次のXが「私は、私たちがこう先生に反論とかしたら、それを先生は聞いてくれるけど、それでもなんか、先生はEGのマニュアルか何かに合わせようとし

てみたいに思う」と筆者あるいはグループへの不満に話をもっていつている。そのために、せっかく自分自身に目が向きそうになった問題意識が続かず、問題意識性の状態cの段階になかなか上がらない。そのことは問題意識性がメンバーによっては高まろうとしても、問題意識性を高めることに不安のあるメンバーによって低下させられることがあることを意味している。その後、固定的な印象フィードバックや個々人の感じ方を尋ねたり、開示したりするなどの動きはあるが、ウノやイメージゲームという逸楽行動に出ており、状態a～bを抜け出ない。ところが最終セッションで筆者が個人的な側面を自己開示すると、「…そういう部分を自分の中に発見した感じもある」(C)「…そういう風に今、自分が思っているのは凄く大きいこと。こんな風に感じたのは初めて」(Y)「今の話を聞いて凄く羨ましいと思った。…(中略)…私にはそういう関係がないなあとって」(T)と述べており、“今・ここ”の会話のやり取りから自分自身の問題をフェルトセンスで捉えようとしていることが分かる。全体的に他のメンバーも自分自身の問題が確かなものとして感じられ、言語化せずにおれない程の感情の高まりの中でそれを語っており、問題意識性の状態cにまで高まっていることを示している。

3.2 個人的側面を重視した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—

筆者が否定的な自己開示をしたのは3度である。まず、第1セッションに始まった重い気分を第2セッションの冒頭で伝えたのが1度目であるが、メンバーは反応していない。2度目は第3セッションに、メンバーの「憂鬱」発言により憂鬱になった筆者が他のメンバーからの否定的な発言に続き、その憂鬱な気分を自己開示した時である。その後のやりとりから、問題意識性は高まらなかったが、次第にグループの雰囲気は柔らかくなっている。これは、メンバーも筆者もそれぞれ否定的な感情を表現し、受け入れられたことによるグループの安全感の高まりを示すものと言えよう。最後の「自分達の

EGをしたい」という発言にメンバーの自発的で凝集性を高めようとする意欲が現れている。次に、第5～6セッションの相互理解を進める会話の後、第7～8セッションになってゲームという逸楽行動が起こっている。これはメンバーも行き詰まっていることを示しているが、それに対して筆者も行き詰まっていた。その行き詰まった気分を第9セッションに自己開示したのが3度目である。それがメンバーの問題意識性の段階を状態cにまで高まるきっかけになっている。つまり第9セッションの筆者の自己開示は次第に行き詰まってきたメンバーのコミュニケーションに結果的に風穴を開けることになったと言えよう。

こうしてみると、1度目の否定的な自己開示にメンバーが反応しなかったのは、メンバーが未だそれを受けとめる状態になかったからではないかと考えられる。その点、2度目はメンバーの否定的発言に続くものであり、3度目もそこに至るまで既に様々なやりとりが行われていた。つまり、グループの中で否定的な発言の表出とその受容が既に行われ、そのようなやりとりが起こっても不自然ではない雰囲気が醸成されていることが、ファシリテーターが否定的な自己開示を行うための前提であろう。そのような雰囲気の中で行われる自己開示は、内容が肯定的な場合は当然であろうが、否定的であってもメンバーに受け入れられやすく、結果としてメンバーの問題意識性を高める効果をもっていると考えられる。

個人的側面の自己開示の効果を他の2つの方法、印象や疑問の問いかけと行き詰まり感の言語化、と比べてみたい。印象や疑問の問いかけという技法は自発的な印象フィードバックを作り出す上で効果があるが、フェルトセンスレベルでの問題意識を語る段階にまではメンバーの体験を促進しないことを事例F（第4章）は示した。また、行き詰まりの言語化という方法が逸楽行動への対応として有効であることは前章で確認したが、それが必ずしも問題意識性の段階を高めることに直接つながるかどうかは、明確ではなかった。ところが、ファシリテーターの個人的側面の自己開示は最終セッションに示されているように、メンバーのフェルトセンスレベルでの自発的な対話の流れを促進している。

3.3 否定的な自己開示の内容

では否定的な自己開示の内容はどうか。促進的な影響を及ぼしたと思われる2度目と3度目について考えてみたい。いずれも筆者にとって重い気分の中で行われたものであり、いわゆる“受容的な”ファシリテーターのイメージとは異なり、否定的な内容の自己開示であり、そこには筆者の器の小ささや未熟さなど筆者の人間くさい部分がふんだんに含まれている。

ファシリテーターがくもうこの看護学校のEGには来たくないなあと思った> (2度目) <諦めがあって><この程度で終わっても… (中略) …報酬ももらえるし、楽でいい> (3度目) と言うのは個人としては率直ではあっても一見、メンバーに対する攻撃や差別にも聞こえる。また、EG主催者側から仕事として請け負ったファシリテーターとしては契約放棄したい気分も表れていて、無責任のようにも聞こえる。その意味でこれは極めて否定的な自己開示と言えるだろう。しかし、このような否定的な発言はRogers (1970) にも見られるものであり、彼は「あなたにはもう会いたくないな、と感じました」「このグループほど反感を持ったものはこれまで一度もなかった」等々の拒否感を「積極的にさらけ出すこと」があると述べている。

筆者の発言がこれほど否定的になったのは、ファシリテーターとしてはこれ以上技術も使えないし、意欲が出てこなかったからであり、仕事を請け負う個人として率直に発言した結果である。この否定的な発言は、研修主催者側からファシリテーターとして仕事を請け負っている自分の腹を括り、個人として自分を賭けて発言したことになるように思われる。これはまさに“専門家としての権威の殻から脱却”した発言であると言えよう。

つまり、この発言は研修プログラムを提供する一員としての立場からのある種の訣別宣言であり、この瞬間、筆者はある意味でファシリテーターという役割を離れようとしているのである。そして、研修という枠組みから訣別しようとしたことは、EGという研修に強制的に参加させられ、抜け出した気持ちをもったメンバーと同じ地点に立とうとしていることになるのではないか、と思われる。また、第3章と同様、腹を括った開き直りが出来ているということは、腹を括った個人としての自分をメンバーに提示してもメン

バーは大丈夫という感覚を筆者がどこかしら感じていたのであろう。すなわち、この腹を括った開き直りが、この時の筆者なりの“グループの信頼”であったように思われる。ということは、グループを信頼出来るには自分自身、開き直れるという自分への信頼が必要である。何故、開き直ることが出来たのであろうか。筆者はこの時“これがファシリテーターとしての能力の限界”と感じていた。だからこそ、腹を括るしかなかった。グループを信頼出来るには、ファシリテーターは自分の能力の限界を認めることが求められる。

筆者のこの発言の後にメンバーの問題意識性が高まったことは、メンバーと同じ地点に立ったファシリテーターが自分を賭けて個人的側面の自己開示を行うことの有効性を示している。そして、ファシリテーターの行き詰まりの自己開示がメンバーに問題意識性の高い自己開示を促したことは、ファシリテーターを行き詰ませた問題は、メンバーに内在する問題と質的に同じであるために、そこに共揺れが起こったことを示しているのではないかと思われる。

それに続いて、メンバー個々人にもそれまでになかった気づきや関わりを示す問題意識性の状態cのコミュニケーションが起きている。このことは、否定的な自己開示が筆者の、より個人としてのあり様を浮かび上げらせ、そのことがメンバーにも、より個人として居ることを促進していると言えるであろう。つまり、自己開示の内容が否定的であることの重要性は、そこにファシリテーターの個人としてのあり様が現れていることである。

3.4 否定的な自己開示の語り口調

それにしても筆者による否定的自己開示はメンバーをカットさせるなど、いわゆる“感情的な反応”を引き起こす可能性もないとは言えない。しかし、本事例ではそうっていないのは何故であろうか。それは、その開示内容は否定的であっても開示の仕方はメンバーの感情的反応を喚起する質のものではなかったからと思われる。感情的になって“気持ちをぶつける”ような言い方であれば、メンバーも感情的にさせられてしまうであろう。しか

し、実際には筆者は淡々と発言していたのである。後に続くメンバーの深いコミュニケーションを考えると、筆者の自己開示の内容は否定的であるにも拘らず、メンバーはそれに耳をふさいだり、感情的に反応したのではなく、むしろ、1人の個人の気持ちとして耳を傾けることになっていると考えられる。つまり、自己開示の内容が結果的に未熟で否定的なものであっても、むしろ重要なのは開示の仕方が否定的ではなく、伝達的であることであると言えよう。そのためには、攻撃性を発散するような口調ではなく、静かに淡々とした口調であることが重要である。情動負荷の強い口調であると、メンバーはそれに対して反応させられることになるが、静かに淡々とした口調であれば、メンバーは感情的に反応させられるよりは、むしろ静かに自分の中にファシリテーターの言葉が染み入るようである。

このように、自己開示の伝達の程度には“淡々と言う”などの口調（あるいは音調）が絡んでいる。とはいえ、ここでの淡々とした発言様式は個人としてのありのままの自己開示の結果であり、淡々と話すように意図的に発言したものではない。では、この“淡々”という伝達的な口調のもとにある気分とはどのようなものなのか。

第9セッションの自己開示の時点で筆者はこれしか言いようがなく、これ以上は自分のファシリテーターの能力を超えている、と感じていた。つまり、ファシリテーターとしての能力の限界を受け入れざるを得なかった。この限界こそ、筆者のありのままのあり様であった。それを認めざるを得なかったその時点で、そのありのままに発言するのが個人としての責任であると思われた。口調は淡々とならざるを得なかった。このことから、ファシリテーターが自分のありのままのあり様を受容出来ていることが伝達的な口調を可能にする、と言えよう。

その点からもう一度、経過を検討してみると、第7～8セッションの逸楽行動に対して、筆者は行き詰まりを感じているのに、それに対応する意欲が湧かなかった。意欲が湧かないということは、既にこの時点で限界にきていたのに、そのことに気づけなかったことを示している。限界を受けとめていれば、第9セッションのように何らかの対応（例えば自己開示）をせざるを

得なかったであろう。このことは否定的な感情が起こった時、それに気づくことの難しさを示している。

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－

ファシリテーターが行き詰まるということは、ファシリテーターがファシリテーターという専門家としての役割ではなく、個人としてメンバーとの関係のなかに居て、かつ、のびのびと楽に居るのではなく、メンバーとの関係のなかで動かされていると言うことが出来よう。ファシリテーターが行き詰まりを自己開示することが有効であるということは、ファシリテーターはメンバーに関係のなかで動かされないようにするのではなく、むしろ動かされる姿勢を保つことが重要であるということでもある。これはファシリテーターのよって立つEG観にも関係している。ファシリテーターは決して心揺らぐことなく、自分自身の志向するEG像を志向するEG観であれば、ファシリテーターはメンバーに動かされるのではなく、自分自身のEG像を見失わないようにとメンバーを誘導する必要があるだろう。

本来、人間の一般的性質として行き詰まりは出来るだけ避けようとするものであろう。しかし、行き詰まりの自己開示が有効であるということは、行き詰まり易いほうがよいということの意味している。そのためには微かな行き詰まりであっても感知する必要がある。それには出来るだけ関係のなかで動かされる姿勢を保つことが求められる。

ファシリテーターは行き詰まった時には「難しいメンバーだ」と思いがちである。しかし、個人的側面の自己開示のためには、先ずファシリテーターは“どのようなメンバーか”よりも“個人としてその時どう感じているのか”に注意が向くことが必要であろう。そうすると、自分が個人としてファシリテーターという役割、あるいはその役割意識に覆われ、守られていたことに気づく。つまり、第5章でも述べたとおり、その場に居ることを余儀なくされている個人としての自分に気づくのである。換言するとファシリテ-

ターという役割としてでなく、1人の個人としてメンバーと向かい合っていることを認識することになる。この際、個人として持っている様々な側面、特に受け入れ難い側面、例えばファシリテーターとしての経験の不足や自信のなさ、が見えてくる。そして、そのような側面を持っていることを意識していることが、ファシリテーターという役割でなく個人として居ることになるのである。

例えば第7、第8セッションにおける逸楽行動を考えてみたい。野島（1998）はそのような行動に対し“充電”との見方を提示しているが、筆者は“行き詰まり”と見る。この場合、いずれの見方も可能であるが、ここでは行き詰まりという視点がこの事例の理解をより進めるように思われる。というのは、メンバーと筆者には20才近い年齢や性の違いがある。男女というだけでも、あるいは世代差だけでも、関わることへの様々な抵抗が起こり得るのは言うまでもない。このような違いは相互理解が進んでも越えられない物理的な溝である。このような抵抗がこの時点になってメンバーに起こったのは、それまでの相互理解の流れが筆者との距離感を縮め、筆者のことがよく見えてきて、その違いを認識せざるを得なくなったためではないか。ところが、第9セッションにおける筆者の自己開示はメンバーと筆者の間の溝を埋めるというよりは、むしろメンバー間の相互理解をより促進している。そのことから考えられるのは、この行き詰まりはメンバーと筆者の間の溝であるように見えて、実はメンバー間に横たわる溝、すなわち、互いに違いを持った異なる存在であるために相互理解がこれ以上進められない、という溝の現れではないか、ということである。つまり、この逸楽行動は一見、メンバーがファシリテーターを外して自分達だけでコミュニケーションを進めようとしているように見える。しかし、その内実は自分達の間の溝をどうにも埋められないという無力感を受け入れきれないままフラストレーションとなって、メンバーだけで団結して筆者を排除し、無力なスケープゴートにしていると言えないだろうか。筆者はこの逸楽行動に対応する気が起きなかったが、それはメンバーが筆者をファシリテーターとして無力化していることを示しているように思われる。このように無力化される体験は、ファシリ

テーターとしてではなく、個人としてのものである。このような自分自身を認識することは辛いものである。しかし、その時こそ、ファシリテーターでなく個人としてその場に居るのである。

したがって、そのような場合に“個人としての部分を問われている”と認識することが必要である。Rogersの(1957)の自己一致という態度はそのことを示している。そのような個人としてフェルトセンスに気づいておく必要がある。筆者自身はそのことの重要性に前章の事例の体験を通じて気づいていたので、最終セッションで何とかそのような個人として発言することが出来た。

こうしてみると、研修型では逸楽行動が何度もメンバーに起ころうとしており、メンバーが行き詰まっているし、そのような際にファシリテーターがどうすればよいか分からず、個人として行き詰まる。この、ファシリテーターが個人として行き詰まらされるのが、研修型を困難とさせているものであろう。しかし、このように研修型では、特に逸楽行動が起きている時、メンバー・ファシリテーター双方において行き詰まりが起こっていることが多いのではないか。そのような時には、両者が個人として出会う場面が来ているのである。しかし、ファシリテーターにとってさえ、そうなのであるから、メンバーにとっては一層、行き詰まった個人として居ることは困難が伴うであろう。そこで、ファシリテーターの個人的側面の自己開示が必要になるのである。メンバーの中にも問題意識性が高まり、個人として発言する場合もあるが、問題が露呈する不安に耐えられないメンバーは上述したように、問題意識性が高まろうとしているメンバーの発言を知らず知らずのうちに、低める方向にもっていこうとする動きが起こる。そのために、問題意識性はなかなか高まることが出来ず、いったん高まりつつあっても、逸楽行動などが起こり、下がってしまうことになる。ファシリテーターの個人的側面の自己開示は、このような場合に必要なものであると言えよう。

このようにメンバーとの関係の中で動かされる姿勢を保ち続け、行き詰まり感などファシリテーターの個人としての側面を自己開示するという方法は、ファシリテーションの技法というより、むしろファシリテーターの在り

方であると言えないだろうか。ファシリテーションの技法であれば、それをどの程度蓄えているか、という点にファシリテーターの熟練度が現れることになるだろう。ところが、在り方ということになると、ファシリテーターは個人個人異なる。その異なる在り方の中で、出来るだけ個人としてありのままにいるための方法を本章では論じた。したがって、ここに論じた方法は技法から離れるための方法であると言えよう。

3.6 従来のファシリテーション論との比較

ファシリテーターが個人として居ることが重要であるとは多くのファシリテーション論の中で心構えとして言われているが、その具体的な方法についてはこれまで論じられていない。第5章では、ファシリテーターとしてでなく個人として発言していることを明確にする方法やファシリテーションの技法を開示する方法などを述べた。しかし、問題意識性を状態Cにまで高めるには必ずしも十分ではなかった。その点、ファシリテーター個人の人間性の小ささが表に出てくることもあるような極めて個人的な側面の自己開示は、メンバーがそれを受け入れることが出来る段階で行った場合には、問題意識をフェルトセンスレベルで捉えて発言することを促す効果があることを本事例は示している。

従来のファシリテーションの方法、あるいはファシリテーション論において、「ファシリテーターの行き詰まりを言語化して伝える必要がある」と具体的に論じたものはない。あえてそれに関連すると思われるものを抜き出してみると、1つは“専門家の権威から脱して、人間性で勝負”（岩村1990；島瀬1977；林1993；下田1993）の類のファシリテーション論である。しかし、これらは技法としての具体性に欠ける。もう1つは野島（1998）の「うまく展開しなかったことへの不満、失敗感、罪悪感等の否定的な感情が生じる。…（中略）…むしゃくしゃとした気持ちを出して解消しないとおさまらないのであるが、そのような形でのネガティブ・フィードバックはグループにとってもメンバーにとっても有益でなく、むしろ傷つけることが多い。…（中略）…要注意である」（p.164）というものである

が、実際にどうすればよいかは述べていない。関連して、同じく野島（1998）は終結段階では「うまく展開していない場合はファシリテーターもメンバーもあせって先に進もうとすることが多いようである。しかし、焦りの気持ちで進んでもなかなかうまくいかないようである。…（中略）…出来るだけ先に進まない方がよいように思われる」と述べている。筆者は、確かに不満や失敗感などの否定的な感情ではあったが、諦めがあり、気分としては静かなものであり、否定的な感情を静かに言葉にして伝えており、むしろしゃとした気分の表出やいわゆる aggression の表出ではなかった。Verhest（1995）や Rogers（1970）も述べているように否定的感情そのものは何ら問題ではない。Rogers は否定的な感情を積極的に表に出すことがあると述べている。本事例では筆者の否定的感情を淡々と開示し、それがメンバーの問題意識性を高めた。つまり、ファシリテーターの否定的感情であっても、言語にしてコミュニケーションし、扱える素材として提示出来るものであれば、終結段階であってもネガティブ・フィードバックをするほうがよいことを本事例は示しているように思われる。また、コミュニケーションし得る素材であるためにはファシリテーターが自分のファシリテーターとしての能力の限界を受け入れる必要があることを本事例は示している。

（本章は「ファシリテーターの否定的自己開示」心理臨床学研究19巻3号209-219 2001年 を加筆、修正したものである。）