

第三部 考察

研修型エンカウンター・グループのファシリテーション

研修型のファシリテーションに関して、第二部ではその個別目標と、それに向けたファシリテーションの方法を検討してきた。第三部ではその検討の結果を総括し、第1章で研修型に固有の個別目標としての問題意識性について考察し、第2章では研修型のメンバーの問題意識性を高めるためにファシリテーターとしてどう在るべきか、について考察する。

第1章 研修型の個別目標 —問題意識性—

第二部の第1章、第2章では、研修型におけるファシリテーターとして問題意識性を個別目標とすると論じた。第一部で述べたように、ファシリテーション観やEG観はファシリテーターによって異なる。その様々な考え方の共存を認めるのがPCAの哲学である。したがって、第二部で探ってきた問題意識性も筆者独自の考え方である。その前提に立って、問題意識性がどのようなもので、どのような意義を持っているのかについて、第二部の結果をもとに総合的に考察する。

1. 研修型の困難性へのアプローチを探るための研究

研修型はファシリテーションに固有の困難があると報告されている。主に、メンバーの低い動機づけや自発性、関わりや自己開示の少なさ、逸楽行動の頻繁さである。そのような困難性への対応に関して、従来のファシリテーション論は殆ど論じていない。野島（1998）のみが、そのような困難性と関連すると思われる幾つかのことに、その対応を述べているに過ぎない。その上、従来のファシリテーション論は研修型と自発参加型そのものを区別していない。野島（1998）は唯一、研修型と自発参加型という2つの概念を用いているが、その体系化された技法がその両方に適用可能である、と一言述べているに過ぎない。何故、それが可能なのか、グループ構成上の違いをどう考えるかなどには触れていない。

本書は先ず、研修型が自発参加型とグループ構成上、どのように異なり、それがファシリテーション上、どのように困難な影響を与えるのかを整理した。また、従来のファシリテーション論が研修型と自発参加型を区別していないために、研修型の困難性に対して適用出来ないことを明らかにした。そこまで明らかにすれば、研修型の困難性へのアプローチを探ることは十分、研究に値するテーマになるように思われる。ところが、もう1つ別の問題が

あった。

“たとえ、従来のファシリテーション論が研修型を自発参加型と別個のものとして扱わなくても、ファシリテーションは可能である” “ファシリテーションが困難なのはファシリテーターが未熟であるからである” という反論があり得るからである。この反論は一見、もっともなように聞こえるため、研修型のファシリテーションを探ることは、ファシリテーターがファシリテーションに習熟する過程であって、研究テーマには成り得ないように思わせてしまうところがある。従来のファシリテーション論は必ずしも多くなく、あったとしても研究というよりは個人的な体験からの思い入れやその研究者独自の哲学であるものが多い。結局、EGはわが国で相当に実践されており、そのファシリテーション論の研究も行われているのだが、その知見が蓄積として積み上げられていないと言わざるを得ない。ファシリテーションの研究がそのような状況である1つの理由として、「ファシリテーションが困難なのはファシリテーターが熟練していないからだ」と言われた時に、それに対する反論が出来ず、引き下がっていたからではないか。

ところが、この一見もっともに聞こえる反論が、実は根拠のないことを本書は示した。つまり、ファシリテーターによってそのEG観が異なっているのである。「ファシリテーションが上手くいく」「自分は困難は感じない」というファシリテーターがいるとしても、それはそのファシリテーター独自のEG観の枠組みからの判断であり、別のファシリテーターのEG観においては上手くいっていないかもしれないのである。

そこで、統一的な判断基準をこの学界において設けるべきではないか、というのも1つの考え方であろう。しかし、このように異なるEG観が共存していることは、多様性の共存を目指すPCAの哲学に合致するものである。したがって、そのような多様性が共存するという在り方が重要である、というのが本書の立場である。とはいうものの、どのようなEG観、あるいは枠組み、個人的仮説からEGを主催し、ファシリテーションを行うのか、という点が明示されないことには、個々のEG体験が成功だったのか、上手くいったのか、などの判断が出来ない。したがって、どのようなEG観、個別

目標をもってファシリテーションを行っているのか、そしてそれがその個別目標に照らし合わせて有効であったかを判断する、という研究の枠組みが必要である。従来のファシリテーション論は研修型を自発参加型と区別していないとか、研修型に固有の困難性への対応が論じられていない、などの問題はあつた。しかし、おそらく最も大きな問題は、個別目標を定めてファシリテーションの方法を考察することの重要性を指摘してこなかったことにあるように思われる。また、個別目標を設定するということは、変化の媒介としてEGがどのように機能し得るか、その具体的な可能性に目を向けることにもなる。こうして考えると、個別目標を示さないままに「自分は研修型であっても困難を感じない」「困難を感じるのは未熟だからだ」などの発言を耳にすることがあるが、それは意味を持たないことが分かる。また、そのような言い方がいまだになされるということ自体、ファシリテーションの研究領域の立ち遅れであるとも言えよう。実践の割に、ファシリテーション研究の蓄積が、余りにも少ない理由の1つもそこにあるのではないかと。

EGは現在でも様々な目的のために行われているが、そこには平和のためや女性の生き方を探るためのグループ、親子関係を考えるためのグループ、あるいは少数者 (minority) や障害者などの自助グループ (self-help group) なども含まれるようにその用途は多彩である。今後、価値観や生き方が多様化する現代にあつて、更にその応用範囲が広がることが予想される。その場合に、個々のEGをどう評価するかは、そのファシリテーターや主催者、研究者のEG観あるいはファシリテーション観、個別目標による。

そこで、研修型のファシリテーションを探ることが研究テーマとなり得るには、その個別目標を設定する必要があつた。しかし、従来の研究からは何が個別目標になり得るかを探ることは出来なかつた。何故なら、従来のファシリテーションについて論じられたものは、個別に目標を設定していないものが殆どで、また、自発参加型と別個のものとして研修型のファシリテーションの方法を論じたものはなかつたからである。本書が従来のファシリテーション論と大きく異なる点の1つは、個別目標を設定する必要性を論じていることと共に、実際の事例を通してどのような体験を研修型に期待し得る

のかを検討し、設定し、その上でファシリテーションの方法を探索していることである。

2. EG像志向的EG観と目標志向的EG観

このように多様なEG観が共存するなかで、そのファシリテーション観も研究者によって様々ある。これらは大きく2つのファシリテーション観に分けることが出来るように思われる。1つは、ファシリテーターとメンバーの間で相互に交される言動のパターンやプロセスがそのファシリテーターが志向するEG像に照らして“展開した”“成功した”と評価するEG観である。これはファシリテーターに予め、EGの展開はこのような言動がこのような発展することである、このような展開が適切である、というEG像があって、それを達成しようとするEGである。ここでそれをEG像志向的EGと呼ぶことにする。例えば、岩村（1990）は“あたたかいファシリテーション”としたファシリテーション論を発表し、野島（1998）は発展段階に応じたファシリテーション技法論を発表している。これらは、彼らが“あたたかい”、あるいは“高展開”と考えるEG像に合わせたファシリテーションの方法であり、EG像志向的EGと言えよう。

その一方で、そのEGの個別の目標に向けて行うEG観があるように思われる。もちろん、EGは一般に心理的成長を目的とするが、その定義レベルの“一般的目的”ではなく、例えば、Rogersの晩年のEG（村山 1993；清水 1999）による紛争解決など平和のために何らかの道を探るという目標（袿岩 1999）や、不登校児の母親をサポートするという目標（安部 1984；小野 1981,1986,2000）、癌患者を心理的にサポートするという目標（広瀬 1998）、新しいサポートネットワーク作りという目標（Murayama & Nakata 1996；村山 1997）など、そのグループに固有の目標がある。EG像を志向するのではなく、その目標に向けたEGを行うという考え方を、ここではEG像志向的EGに対して、目標志向的EGと呼ぶことにする。

両者を比較してみよう。EG像志向的EG観では、研究者やファシリテーターは、それぞれ自分独自のEG像を持っている。EGはそのEG像を志向

して行われる、いわば自己目的なEGである。したがって、EG像に合った行動をメンバーはファシリテーションにより誘導、修正、形成されがちである。そして、そのEG像への達成度によってEGの“成功”“展開”などの評価が決まる。他のファシリテーターによるEGの結果を比較し、評価する場合には、同じEG像が共有されている場合において意味をもつ。その意味では閉鎖系のEG観であり、EGの文脈のみにおいて用いられる。

目標志向的EG観とは、ある目的（自分のEG像に合ったEGを行うという目的以外の）のための手段としてEGを位置付けるEG観である。初期のEGもカウンセラー養成が目的であった。このEG観によるEGではファシリテーションはその目標の達成を目指して行われるため、メンバーに特定パターンの言動やプロセスが起こるかどうかではなく、その目標がどの程度、達成出来たかによって評価が決まる。そしてこれは、その目標の達成具合を他のEGやグループ・アプローチ、心理臨床の方法、教育活動と比較検討が可能になるという意味で、開放系のEG観である。

ファシリテーターがどちらのEG観なのかは、岩村（1990）や野島（1998）小柳（1993）のように明示したものが少ないため、分かりにくいことが多い。目標志向的EG観における“目標”はEGの企画段階で明確なものもあるし、ファシリテーターだけが知っている場合もある。また、企画段階でEGの目標が明確であっても、それに参加するファシリテーターのEG観がEG像志向的であることもある。その意味では、この分類自体が明確なものではない、という考え方もありうるであろう。逆に、不登校児の母親のサポートとか紛争解決のためなど、目標が極めて明らかなで、ファシリテーターがEGを手段と位置付けていることが明らかな場合には、目標志向的EG観に立っていることが容易に分かる。しかし、そのような明らかな個別目標ではなく、定義レベルの“心理的成長”や“自己理解”などを目標として企画されたEGの場合、ファシリテーターのEG観がどちらなのかは一般には分かりにくい。

しかし、どちらのEG観なのかは分かりにくくとも、個々のEGがそのどちらかに分類され得るもので、どのようなEG観なのかを明示することには

意味がある。その例をあげておく。EG像志向的EGの最も完成されたものは野島（1998）の“プロセス”に応じたファシリテーション論であろう。例えば、紛争解決を目標としたロジャーズらによる“The Steel Shutter”（鋼鉄の壁）（畠瀬 1999）を野島のプロセス論で考えてみよう。これはかなり内容を圧縮したビデオ記録なので厳密な評定はできないが発展段階としては“中展開”といったところだろうか。あるいは“高展開”か“低展開”かもしれない。しかし、その段階がいずれであってもあまり意味をもたない。むしろここで重要なことはこのようなEGが企画・実現されたということ、そしてこのEGがもとで北アイルランド国民に平和を目指す大きな運動が起こっているということである。これを目標志向的EG観から見ると、このEGはその目標への手段として極めて大きな意義をもっている。このようにEG観が違ふと、EGの評価、意味付けが異なるのである。

本書では、研修型という限定された領域のEGにおける有効なファシリテーションを探るため、どのようなファシリテーションの方法が有効かどうかを判定する基準が必要であった。その基準とは、EGの一般的目的である「心理的成長」ではなく、具体的に何をを目指すのか、その個別目標であった。そして問題意識性をその目標とした。問題意識性はEG以外の文脈でも高めていくことが望まれる意義をもっている（本章5）。その意味で本書は目標志向的EG観にたっている。

3. 研修型のファシリテーションの個別目標 —問題意識性—

従来のファシリテーション研究は研修型を自発参加型と別個のものとして扱っていないため、研修型のファシリテーションに関する蓄積は乏しかった。そこで、本書では研修型の個別目標を何とするか、それ自体を考える必要があった。筆者は第二部の第1～2章の事例に示されているように、研修型でもフェルトシフトに至るメンバーがいることに注目した。そこから、研修型で目指し得る、その個別目標を設定した。

これまで、研修型のファシリテーションを困難にさせるものとして、メンバーの動機づけの低さ、関わりや自己開示の少なさ、そして逸楽行動が報告

されている。その一方で研修型であっても自分の問題をグループで考え、最終的にフェルトシフトにまで至るメンバーがいることを事例C（第二部第1章）、事例D（同第2章）は示している。フェルトシフトは心理療法を通してクライアントに起こる治療的人格変化の最も究極的な体験である。つまり、研修型では一方でファシリテーションを困難にする体験が起りながら、もう一方でフェルトシフトが起こるのである。この両極を結ぶ軸が問題意識性である。動機づけが低く逸楽行動が頻発するメンバーは自分自身の問題から程遠いか、意識していない。ところが、フェルトシフトにまで至るメンバーはグループに自分自身の強い問題意識を感じて参加し、それをグループ内外でのやりとりなど周囲の人との接触の経験と有機的に相互作用させて捉えている。この「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」を問題意識性と命名した。

EGはセッション内でどのように熱のこもったやりとりがあったとしても、それがその後の日常に影響を与えることが重要である。日常と連続性を持ち、究極的にフェルトシフトに至り得るようなEG体験になるためには、メンバーが高い問題意識性をもつ必要がある。最も高い段階の問題意識性をそなえたメンバーにおいては、EG以前から抱えていた問題意識がセッションの内外を通じて連続している。このような問題意識のあり様を考えると、そのような問題意識性のレベルに至ったメンバーは、EG後の日常生活でもそれを抱え続けていくことが出来るのではないかと思われる。また、EGにおいて問題意識性が最も高い段階に至らなくとも、少しでも高まっていることでEG後の日常生活の何かの出来事を機縁に、更に問題意識性を高めたり、フェルトシフトに至ることもあり得るのではないかと思われる。Rogers（1942）は心理療法のクライアントが洞察を達成することで、満足できる永続的な目標を積極的に選択すると述べているが、Rogersのいう“永続的な目標”とは換言すれば高い問題意識性と言えよう。また、EGは本人には感激の体験であっても、EG後に不適応になることがあるなどの問題点が指摘されている（小谷 1976）。そのような問題への対応としても、

EG後の日常に続く問題意識を残すことが重要である。

事例Cや事例Dでフェルトシフトに至ったメンバーの問題意識を検討すると、フェルトシフトに至るほどのメンバーの問題意識性は日常の対人関係における自分自身の在り方に関するものであり、更にEG期間中においては参加者間の対人関係における自分自身の在り方に関するものであることが分かる。つまり、問題意識性は自分の周りの人々と自分自身との関係を見つめることを通して、自身の対人関係のパターンや癖、性格をフェルトセンスレベルで捉えるほどに高まる。

第二部の第2章では問題意識性の3つの段階を抽出した。まず、問題意識をもっていないか、そこから遠く、語らない状態（状態a）がある。結果的に逸楽行動に出たり、EG参加の不満足だけをファシリテーターにぶつけたりする。次の問題意識の段階は、問題意識を持っているがフェルトセンスレベルで捉えていない状態（状態b）である。問題意識はグループの進行具合であったり、自分自身のことであったりするが、いずれもフェルトセンスを伴っていないので、グループの中での関係の体験を通じて変化が生じない固定的な問題意識である。その次が、自分自身についての問題意識をフェルトセンスレベルで捉えている段階である（状態c）。この段階では自分自身の問題がより明瞭に、より深く感じられ、それをセッション内のやり取りやセッション外での経験などと有機的に相互作用させて捉えるので、変易的な問題意識である。

ところが第3章以後の事例の検討を重ねるうちに、問題意識性の状態bの問題意識はグループについての場合と自分自身についての場合とでは大きな違いがあることが分かってきた。両者共に固定的な問題意識という点で共通しているが、フェルトシフト体験を頂点とする段階の過程では、フェルトシフト体験へ近いものをより高次の段階とするべきであろう。フェルトシフトは、自分自身へのフェルトセンスレベルでの関与をベースとして、適切な象徴化が何らかの形で行われた際に起こる極めて自己内面的な体験である。問題意識がグループの進行具合についての範囲にとどまっている限りは、フェルトシフトすることはない。また、事例G（第5章）の第5セッションの

ファシリテーター抜きの体験を、メンバーはその時にはグループ凝集性の高い極めて感激的なセッションであったと感じていながら、その後の第7セッションで振り返った時には個人としては満足でなかった、ということがフェルトセンスを伴って語られている。このことはグループとしての体験と個人としての体験とでは、捉え方の視点が異なっていることを示している。

そこで、問題意識性を3段階ではなく次の4つの段階として設定するほうがより適切であろう。まず、問題意識を自覚していないか、そこから極めて遠く、問題意識を語ろうとしない段階（段階1）である。これは、先の3段階でいうところの状態aである。次に、先の3段階でいうところの状態bを2段階に分ける。まず、問題意識はあるが、自分自身を見つめるというより、グループの進展具合やグループの中での行動の仕方など、グループに関連する問題意識を抱える段階（段階2）である。次にグループのことよりは自分自身について、ある程度の問題が意識されている段階（段階3）である。ただし、問題意識はあっても次の最も高い段階のように“感じ”られてはいない。最後に、問題意識の最も高い段階は、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”というよりフェルトセンスで“感じ”ており、その感じ方の変化に敏感になっており、周囲の人とのやり取りが自分の問題意識と有機的に交互作用するという段階（段階4）である。これは先の3段階でいうところの状態cである。本書では、この段階4の「自分自身についての問題意識をフェルトセンスで感じており、周囲の人とのやり取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”と命名して論述を進めた。

ところで、この4つの段階は必ずしも1段階ずつ高まるという訳ではない。問題意識を示していなかった（段階1）のに、ある時からグループの問題（段階2）を通り越して自分自身の問題を意識する（段階3）ようになることもある。つまり、問題意識性の段階は“プロセス”ではなく、状態である。しかし、第3章以降の事例は概して、当初は問題意識を示さず、まず、グループの進展具合が問題となり、次にグループの中での自分自身の問題を意識するようになる、という高まり方になっている。

このような問題意識性の段階の高まり方は何を表しているのか？ 例えば、第3章以降の事例においては共通して“話す”ことがグループの中で1つのテーマになった。話せる人がいる一方で、話せない、あるいは話さない人がいて、そのことがグループの進め方の話題の中で問題になった。そして次第に、その話す人、話さない人の双方が個人個人で、そのことについての自分個人の事情、背景、気分などを意識するようになった。つまり、研修型では研修型という強制的に参加させられた構造であるために、そこで何ら課題も話し合うべきテーマも与えられない、ということがメンバーを戸惑わせてしまいがちである。そこで、どのようにしてEGの期間を過ごすか、ということが問題になる。そのことを直視し、問題として意識して語るようになるのが問題意識性の段階2にあたる。

これを自発参加型の場合にあてはめてみると、自発参加型では既に参加する時点でEG参加を決意させる何らかの問題意識があるために、グループの進み方という段階2の問題意識が起こらないこともある。もちろん、自発参加型であっても個々の事例によって異なるが、グループの進め方やそれに関連する問題意識が出てくるとは研修型ほど多くないのは、グループ構成が自発参加であるためであろう。こうしてみると、問題意識性のこのような高まり方は研修型に固有のものであろうと思われる。研修型では、このようにグループの進み方についての問題意識を持つ場合と、そこから一歩進んで自分自身に関する問題意識を持つ場合とでは大きな違いがある。また、研修型のファシリテーションに固有の目標としてこのような問題意識性の高まりを設定することは妥当であると考えられる。

グループの進展具合を考えよう（段階2）とすると、そのメンバー間の関係の問題が意識され、その関係の中にいる自分が明瞭に意識されるようになる。このように、関係における自分が見えてくると、自分のその関係におけるあり様が自分自身にとってどのように適切でないかが見え、その不適切感が問題意識となる。つまり、自分自身の対人関係におけるパターンや癖、それにまつわる性格などが問題として意識されるようになる。これが段階3である。

その関係における自分自身のあり様の不適切感が、フェルトセンスを伴って問題意識となると、その問題意識感をもとに適切な在り方へ向けて自分自身を促す働きが起る。それが、自分自身の問題意識感の言語化であったり、セッション内外でやり取りをその問題意識感との関連で捉えようとする動きであったり、新たな関わり方や見方であったりする。それが段階4である。こうしてみると、問題意識性を高めることは、メンバーの中に自分自身のための内なるファシリテーターを育成することになる、と言うことが出来るよう。

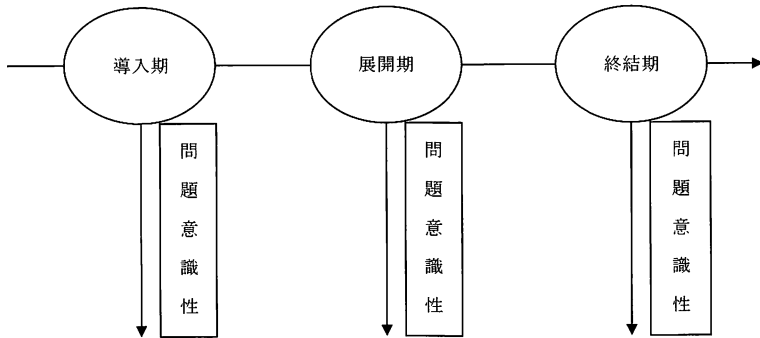
問題意識性の段階

段階	特徴
段階 1	問題意識を自覚していないか、問題意識を語らない。
段階 2	問題意識はあるが、自分自身を見つめるというより、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ている。
段階 3	グループのことよりは自分自身について、ある程度の問題が意識されている。ただし、問題意識はあっても“感じ”られてはいない。
段階 4	自分についての問題意識をフェルトセンスで感じており、周囲の人とのやり取りや経験などと有機的に相互作用させて捉えている。

4. “問題意識性”概念と他の関連する理論との比較

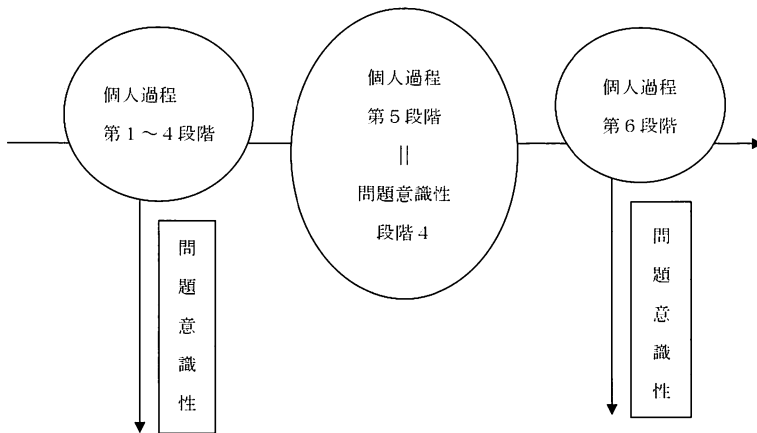
この問題意識性という概念が他の理論とどのような関連をもっており、どのように位置付けられるかについて考えておきたい。EGの理論として関連があるのはいわゆる“プロセス論”（平山 1998；村山・野島 1977；野島 1998）であろう。村山・野島（1977）はEGの発展段階として6つの段階を提示している。すなわち第1段階：当惑・模索、第2段階：グループの目的・同一性の模索、第3段階：否定的感情の表明、第4段階：相互信頼の発展、第5段階：親密感の確立、第6段階：深い相互信頼と自己直面—および

終結段階、である。更に野島（1982）はこの仮説をベースにEGを導入期、展開期、終結期の3つの時期に分けている。村山・野島（1977）、野島（1982）のいずれもグループメンバー全体の動きを扱っている。それに対し、問題意識性は個人の内的な体験についての指標であるので、プロセス論の段階に拘らず、それぞれの段階において高いことも低いこともあり得る。



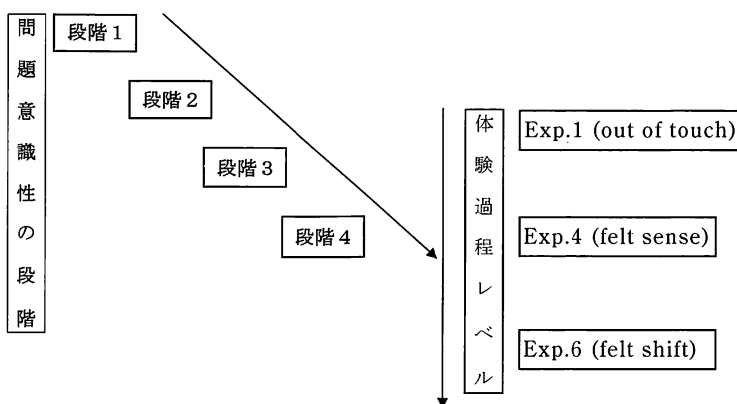
問題意識性はグループについてのプロセス論よりも、むしろ平山（1993）の個人過程と重なる部分を持っている。元々、問題意識性概念が1つのグループにおける個人間の体験の相違を説明するために出てきたことを考えると、それが平山の個人過程と重なることは当然とも言えよう。平山の個人過程は6つの段階からなり、**第1段階**：戸惑い経験の発生とその対処としての沈黙と防衛行動の出現する段階、**第2段階**：防衛行動と沈黙が行き詰まり、対人関係へのアンビバレンスが自覚される段階、**第3段階**：グループ状況への対処の違いがメンバー間で発展し、戸惑い経験を言語化し関わろうとするメンバーとそれに抵抗を感じている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。このう

ち、第5段階は問題意識性の段階4 とほぼ同じことを指している。また、第3段階の「グループ状況への対処がメンバー間で発展し、戸惑い経験を言語化し関わろうとする」とは問題意識性の段階2、あるいは段階3にあたる。平山のプロセス論は個人から見たグループ全体のプロセス論ということもできよう。その点、問題意識性はあくまでも個人そのものの問題意識の対象と抱え方であり、状態を表すものであり、プロセスではない。そのため、問題意識性の段階には平山の第6段階のような“終結反応”の段階というものはない。問題意識性の視点からは、終結することについての問題意識がどのようになっているか、それによって段階（1～4）が異なる、ということになる。また、平山の第1～4、第6段階は、問題意識性の第1～4段階のいずれでもあり得る。



また、問題意識性の最終段階では自分自身についての問題意識をセッション内のやりとりやセッション外での経験などと有機的に相互作用させて捉えている。その結果としてフェルトシフトが起こるのである。フェルトシフトとはフォーカシング（Gendlin 1981）において身体に感じられた意味が最も適切に象徴化された時に起こる現象である。しかし、フォーカシングでは

初めから自分の問題を内的に取り扱おうとするが、問題意識性とは初めは問題を意識しておらず、問題を意識するようになる段階2、3においても問題は内的なこととして必ずしも取り扱われない。そして、フェルトセンスのレベルで問題意識を感じ、その問題に取り組むようになるのが、問題意識性の段階4である。その後、フェルトシフトにまで至るかどうかは結果であり、問題意識をセッション内外での体験と有機的に相互作用させて捉えられるようになることが問題意識性である。



5. “問題意識性” 概念の意義

看護師、養護教諭などは援助者として対象に関わる対人関係の職種である。このような立場では、実際には一応、援助者として与えられた課題はこなしていても、どのように対象を援助したらよいのか、実際に自分は十分に対象を援助しているのか、もっと心から相手を援助できるのではないかなどの疑問がわいてくる。そしてその疑問への答を探るには、臨床の現場で被援助者との関係を通じて自分自身を省察するしかない。そのような自己省察的態度をもっている人だけが、対象との関わり方を洗練してゆくことが出来るであろう。

EGでは自分自身を開示し、それに対する他人の見方を、直にその本人から伝えられ、更にそれに対して自分自身を開示するという、いわゆる印象のフィードバックが起こる。そうした印象フィードバックの積み重ねによって、EGは自分自身を見つめる場として、また、相互理解を進める場として機能することが可能である。EGは一定の時間を同じメンバーで過ごす、という構造になっている。相互理解がないと、集中的な時間を同じ場で少人数の同じメンバーと過ごすことは難しい。つまり、その構造が相互の印象を伝え合ったり、理解し合ったりという行動を促進しやすい。

その際、自分自身が被援助者に対してどのような在り方をすべきなのか、という問題意識を持っている場合には、グループの中で他のメンバーに自分の関わりがどのように映るかを知ることの出来るEGの構造は極めて優れた自己学習の場として機能するであろう。したがって、研修型では自分自身の問題意識をもって参加すること、あるいは問題意識をもてることが極めて有益である。

ところで、研修型のファシリテーションの困難性が報告されているという現実には、研修型という構造が問題意識を持ちにくくさせていることを示している。このことは、ある意味で当然である。そのような問題意識は本来、自発的なものであり、強制参加させられ、同じ職種や既知のメンバーと同じ場に居続けさせられる研修型の場では持ちにくいであろう。ところが、実際の対人援助の職場においては、職務というある意味で強制された責任感を伴いつつ、他者への関わりを高めるという問題意識を抱えざるを得なくなる。その点で、強制参加させられたEGの場で自分自身の問題意識を抱えることが出来るようになることは、現実の職場と相似の体験であると言える。その意味で、EGは対人関係の職場に向かうメンバーにとってトレーニングの場として機能し得るものと言える。

しかし、対人関係の場で問題意識を持ち続けるという姿勢が重要なのは、必ずしも対人援助の職種に限らないのかもしれない。河合（1976）は、日本という国が母性原理によっており、一体感という雰囲気のを維持することに価値が置かれ、異なった個性をもった個人という面に余り価値が置かれな

いという点を指摘している。そうした国において、自分個人の問題意識を他人の中にも抱え続け、必要となれば自己開示していくという高段階の問題意識性の在り方は概して難しいことであろう。このような問題意識性の高まりは、自己主張し討論する文化をもつ西欧諸国では、EGの個別目標にはなりにくいのではないか。その点で、このような目標を設定すること自体が日本において固有の意義をもっており、また、研修型のEGという存在自体が日本的なのかもしれない。

また、「自分を見失わないように、しっかり自分を持っておきなさい」という言い方を耳にすることがある。問題意識性のもう1つの意義はその点にあるように思われる。つまり、現代という多様化した価値観や速すぎるほどの情報の流れの中では自分を見失わず、しっかり持つておく必要がある。それは言い換えると、多様で膨大な情報の中で、自分個人にとって必要で有意義な生き方を見つけるために、自分で判断し、選択するための自分個人の視点が必要であるということである。この自分個人の視点は、本書の文脈で言うところの問題意識である。とは言うものの、問題意識は情報の多様な流れの中で流されまいとして守るものではなく、周囲の情報や環境と相互作用しながら変わっていくものでなければならない。ただ、流されまいとするだけで保身に動くのは頑なな姿勢と言えよう。Rogers & Rablen (1958) は、パーソナリティが治療的に変化した場合の特徴として周囲の環境と相互作用しながら、自己を十分に機能するように変え続けることの出来る、変易性をあげている。段階4の問題意識性とはセッション内外の体験と相互作用することであり、それは研修型におけるその“変易性”のあり様ということが出来よう。

つまり、グループの中でメンバーの様々な感じ方が表出される。それらに左右されることなく、しかも他のメンバーの言動に触れることが自分自身の問題意識を明確にし、深くするような問題意識の抱え方に近づくことが問題意識性の高まりである。より高い問題意識性を抱えることは、多様な情報の洪水のなかで柔軟で変易的で、かつ安定的な在り方に近づくことである。

6. 問題意識性の現状維持的性質

問題意識性が高まるとは、自分と周囲との対人関係のことが問題として見え、感じられるようになることである。ところが、事例G（第二部第5章）、事例H（同第6章）の経過を考えると、実際には新たなことが見え、感じられるようになるというよりは、見えないように、あるいは感じないようにしている覆いが剥がれ、見ようとせず、感じようとしなかったことが見え、感じられる経過になっていることが分かる。そして、研修型の困難性の実際として指摘されている少ない自己開示や関わり、逸楽行動などは、見えないように、あるいは感じないようにするための覆いとして作用している。

ということは、問題意識性を高めるためには、問題を見えなく、あるいは感じなくさせている覆いを剥がせばよい、ということになる。ところが、事態はそれほど単純ではない。問題意識性には問題が見えそうになると、問題に覆いをして見えなくするという反作用的な動きが起こる性質がある。つまり、問題意識性が高まろうとすると、高めないでおこうとする現状維持的な動き、あるいは元々の問題意識性のレベルを更に低い段階にまで下げる動きが起こる。何故であろうか。問題意識性の高まりとは、より深く自分自身のこととして問題が見え、感じてくることである。問題意識性の向上の兆しはメンバーに tension の高まりとして体験されるのではないか。問題意識性の向上の兆しが感じられた時に、問題意識性の段階を現状維持したり、低下させる動きが起こったりするのはそのためであろう。

もう一步踏み込んで、問題意識性の向上の兆しが、何故 tension の高まりとして感じられるのかを考えてみると、見えてくる問題への対処方法がなく、問題に対して無抵抗にさらされる不安を喚起されるからであろう。従って、問題意識性を高めようとして問題への覆いを剥がそうとするファシリテーションを行っても、それに対してメンバーが抵抗するのは当然のことである。また、受容という基本的態度だけでは研修型への困難性に通用しにくいのは、受容的態度によりメンバーの問題意識性が高まりそうになっても、それに対する反作用が起こり、その反作用をも受容することになるためである。問題意識性の低いメンバーへのファシリテーションの困難性の根底に

は、問題意識性の現状維持的反作用という性質がある。

第2章 研修型における問題意識性を高めるための ファシリテーション

それでは、研修型において問題意識性を高めるためにどのようなファシリテーションが有効なのかについて、第二部の結果をもとに総合的に考察する。

1. 関係のなかで動かされる姿勢

E G像志向的E G観では、或る理想的なE G像がある。ファシリテーションの技法はそれへ向けてメンバーの言動を形成、修正、誘導するものとして機能しがちである。その点、目標志向的E G観ではE Gの企画やメンバーの募集の時点で、その目標（例えば、紛争解決のため、親子関係について考えるため、など）はメンバーに明示され、その合意のもとにメンバーは参加し、それに向けてE Gを利用する。ファシリテーターはその目標へ向けたメンバーの意欲と潜在的可能性を出来るだけ尊重すべく、メンバーを受容することになる。その分、メンバーの行動を修正したり、方向付けたりする技法が使われることは少なくなる。

ところが、研修型において問題意識性の高まりを目標とする場合、メンバーが自身の問題意識を感じ取っていくことが問題意識性の高まりである。しかし、その目標をメンバーに明示すると、強制参加させられたメンバーはその目標に向けて受身的に努力するということになる。したがって、研修型において問題意識性の高まりを目標にする場合には、その目標を明示しない方針をとることになる。その上、メンバーの行動を修正したり、方向付けたりする技法の使用が他の目標志向的E G観と同様に少ない。結果として、ファシリテーターはメンバーとの関係の中で行き詰まり、動かされ易くなる。ファシリテーターがファシリテーションに困難を覚えるのは、技法的に対応しない態度のために行き詰まり、動かされるところからきているように

思われる。

この、出来るだけ技法的に対応しない態度は、メンバーの潜在的可能性を信頼していないと出来ないものである。信頼しているからこそ、技法の使用が少なくなるのであり、それは**関係のなかで動かされる姿勢**と言うことも出来よう。結果として起こる行動的プロセスに関しては期待や予想をしておらず、未知である。逸楽行動もその行動そのものが本質的に問題なのではなく、筆者の志向する目標から言えば、問題意識性の高まりが逸楽行動により妨げられることが問題なのである。

このように、研修型で問題意識性を高めるという目標を志向する場合は、メンバーに対する技法を用いたテクニカルな関わりは減らざるを得ない。その分、メンバーに動かされやすくなり、グループとしてどのような行動・プロセスが起こるかに関して、その方向性は広く開かれている必要がある。このようなグループでは、グループがどのようなプロセスを進むのかはファシリテーターにも未知であり、そこにあるのは、基本的にはメンバーとメンバーの間、及びファシリテーターとの間の相互作用のみである。

このようなグループは、未知の方向に向けての相互作用の繰り返しが基調とし、相互作用が進むにつれ、関係は個々のメンバー間やファシリテーターとの間で網の目のように張り巡らされ、常に生成、変動する1つの全体的な有機体の器になっている、と喩えることが出来るように思われる。第二部の後半の事例になるほど、筆者の関わりに個人的な側面が出てくるようになったことは、未知の方向に向けての相互作用の繰り返しが基調になり、それに筆者が身を任せるようになったことを示している。

研修型で困難を感じるのは、そこにメンバーとの関係の中で動かされる姿勢があるからである。その姿勢を持たなければ、研修型で起こる様々なメンバーの動きにも技法的な対応が可能であろう。第一部では研修型におけるグループの潜在力の信頼の内実について考える必要があると述べた。この、関係の中で動かされる姿勢を維持し続けると、ファシリテーター個人が時に行き詰まったり、辞めたくなくなったり、メンバーに対して否定的な感情が起きて、“受容しなければならぬ”という考えとの間で葛藤するなどの場合が

出てくる。第二部の第3章や第6章の考察で述べたように、そのような気持ちになっても、開き直ったり、腹を括ったりしながらも、なおかつメンバーに関わり続けることを止めないことがグループの潜在的な可能性を信頼している姿勢と言えよう。したがって、ファシリテーションをする際に考えなければならないのは、関係に動かされながら、そのことを関わりの中にもどのように活かすかである。その点を次節で論じる。

2. ファシリテーション技法の2段階の問題意識性への作用

第二部では問題意識性を高めるために有効なファシリテーションの方法を、関係の中で動かされる姿勢を基調として探ってきた。先ず、事例ごとに整理しておきたい。

事例A～E（第1～3章）では受容に重点を置いたファシリテーションを行った。それはメンバーのペースを尊重することになった。その結果、元々問題意識性の高いメンバーはフェルトシフトに至ったが、そうでないメンバーにおいては逸楽行動が頻発した。事例F（第4章）ではファシリテーターの役割やEGとは何か、といった一般的情報だけでなく、個人的なことまで自己開示を行った。また、メンバーに対する印象や疑問を出来るだけ問いかけた。その結果、メンバーは活発な印象フィードバックを行い、問題意識はグループの進め方からそれぞれ個人のことへと高まった。しかし、フェルトセンスレベルでの問題意識を抱えるには至らなかった。事例G（第5章）では逸楽行動に対して行き詰まり感の言語化を促したことが、逸楽行動への対応として有効であった。また、意図して行っているファシリテーションを「このように～している」と、技法のいわば裏側を開示したことにより、メンバーに研修型の枠組みを越えようとする新たな動きが起こった。このようなファシリテーションにより、結果的にフェルトセンスレベルの問題意識性に至ったが、問題も残った。行き詰まりの言語化という技法の有効性が予測されていても、それを使えないほど筆者も行き詰まっていることがあった。事例H（第6章）では、筆者が行き詰まった時に、それを個人のこととして自己開示した。その結果、メンバーはフェルトセンスレベルで自分

の問題意識を語るという段階（段階4）にまで至った。

この結果から、問題意識性の段階を高めるのに有効な方法を抽出すると次の4つにまとめることが出来よう。

(1)メンバーへの疑問や印象の問いかけ	技術的
(2)メンバーの逸楽行動の背後にある行き詰まり感の言語化	ファシリテーション
(3)ファシリテーション技法の裏側の開示	個人開示的
(4)ファシリテーターの個人的側面（特に行き詰まり）の自己開示	ファシリテーション

このうち(1)と(2)のファシリテーション行動は勿論、ファシリテーターによって違いは出てくるものの、基本的にはメンバーへの働きかけである。また、ファシリテーターが誰であっても、ほぼ同じ形式で行い得るという点では個人の違いが少なく、その意味で半分は技術的な面を含んでいる。(4)はそのファシリテーション行動自体も、メンバーに起こる反応も、それぞれファシリテーター、メンバーによって様々あり得るという意味で、極めて個人的な側面が表に出るファシリテーションである。ところで(1)と(2)がメンバーに働きかけているのに対し、(3)は(4)と同じくファシリテーター自身の開示である。メンバーではなく自分自身を語っている、という点でも(4)と共通している。また、技法を開示することは、結局ファシリテーターの個人としての側面を表に出すことにつながり、その点でも(4)と関連している。そこで、技術的な面を含んだ(1)と(2)を併せて技術的ファシリテーションとし、(3)と(4)を併せて個人開示的ファシリテーションとしてまとめておくことにする。それでは、ファシリテーションのこの2つの段階が、問題意識性の高まりにどのように作用するのか。

まず、技術的ファシリテーションのうちの(1)は自発的な印象フィードバックを促進する。第一部で指摘した受け身になりがちという研修型のメンバーの特徴に関しては、受容的に関わるだけではなく、このように疑問や印象を積極的に問いかけることがその対応となる。自発的な印象フィードバックにより、メンバーには自分や他のメンバーについての新たな面や、グループ内の関係や関係の中の自分自身が少しずつ見えてくるようになる。また、(2)に

より、行き詰まっている自分自身を受け止められるようになったり、その関係にまつわるフェルトセンスも少しずつ感じられるようになることもある。関係についての視界の広がりや行き詰まっていることの明確化だけでも逸楽行動がなくなることもあるし、問題意識性が段階4に至ることもある。メンバーとファシリテーターの関係は全体として反応生成し、変動する網の目状の有機体へと発展してきている。関係の網の目が細やかな1つの確かな有機体になるにつれ、見えてくる問題へ無抵抗にさらされる不安感のために、問題意識性を維持、低下させようとするメンバーの動きも、それに対するファシリテーターの行き詰まりも自然な流れとして起こってくる。結果として、関係の模索の回避や自己開示の回避、逸楽行動が起こる。

次に、個人開示的ファシリテーションにより、メンバーはファシリテーター個人とメンバーとの関係という、**関係性の網の目有機体の一部分**があたかも透明になってメンバーには見えてくる。それにより、それまで覆いがかかって見えなかった他の関係性の網の目の部分も、透明で見えるものに**連鎖的に変質**するという反応を引き起こす。自分とグループ内の他者との見えなかった関係性がそのグループの中において見えてくることは、その場で体験されている対人関係の中の自分の問題が、まさに“今・ここ”で確かな実感を伴って感じられてくることである。問題意識性は、このように関係性が透明になって見えることでフェルトセンスレベルの段階（段階4）にまで高まる。

したがって、メンバーの問題意識性が高まるためにはファシリテーターは技術的ファシリテーションだけでは不十分である。ファシリテーター自身が個人としてグループの過程に潜り込み、メンバーとの関係の中で動かされることに身を委ねる姿勢が必要である。実際、事例F（第4章）では技術的ファシリテーションによりメンバーは極めて強い印象フィードバックを行ったが、段階3（状態b）の問題意識性にまでしか至らず、フェルトセンスレベルで問題を捉えることにはならなかった。また、事例G（第5章）でも第1セッションでは行き詰まり感の言語化という技術的ファシリテーションにより、逸楽行動を防止することになった。しかし、それだけでは段階4の間

問題意識性には至らなかった。ところが事例H（第6章）では筆者自身の行き詰まりという個人的な側面を自己開示したことで、メンバーの問題意識はフェルトセンスを伴ったもの（段階4）に変わっていった。

このことは、技術・技法によっては問題意識はフェルトセンスレベルのものになり得ず、ファシリテーター自身が徹底して個人としてメンバーとの関係の場に身を置くことの必要性を示している。「問題意識を持ちなさい」という言い方を耳にすることがある。しかし、問題意識は「持ちなさい」と教示して持てるようになるものではなく、「持ちなさい」と言っている本人がその相手との関係の中に個人として没入しないことには持てないし、高まらないことを本研究は示している。

このメンバーとの関係に個人として身を置いた上で、ファシリテーターは関係の中でどのように動かされているかを感知しておく必要がある。この関係性の網の目の有機体はファシリテーターの志向するEG像にそって作られたプロセスとは違い、大部分はメンバーの作り出す生成、変動の流れにのっている。メンバー主体の流れであるので、ファシリテーターが個人として動かされるのは自然なことである。メンバーが問題意識性の高まりの兆しに対し、逸楽行動によってそれを維持、あるいは低下させようとすることも自然な流れである。その流れの中で自分がいかに動かされているかを把握出来ない、動かされている、というより、ただ流されているだけになってしまう。Verhest（1995）も複雑な状況において「ファシリテーターが、自分自身の本当の気持ちや体験過程に気づくのを妨げることがあり」「このようなことが起これば…（中略）…共感的に感受する能力も低下する」（p. 291）と述べている。

関係のなかで動かされる姿勢を維持し、どのように動かされているかを感知しつつ、個人として自分の気持ちを言わざるを得ない、という時に至って自己開示するのが個人開示的ファシリテーションである。メンバーとの関係の中に没入し、動かされることで出来あがる有機体的な関係の網の目においては、ファシリテーターの動かされ方には、動かすメンバーの側のあり様が映し出されている。個人開示的ファシリテーションは、その動かされる側と

動かす側の双方のあり様を透明で見えるものに変えてメンバーに提示することになる。

個人開示的ファシリテーションは、E G像志向的E G観と最も異なる部分であろう。例えば、E G像志向的E G観によるファシリテーションでは、逸楽行動への技法的対応により、グループ風土はファシリテーターの志向するE G像に近づいていく。例えばファシリテーターが「(場つなぎ的な話し合いを) カットする」(野島 1998 p.148) という考え方がそうである。これ自体はE G像志向的E G観としては十分、了解出来るものであり、その範囲内では問題はない。しかし、メンバーとファシリテーターとの自然な反応の流れを重視する目標志向的E G観からは、この「カットする」類のファシリテーションは自然な流れを壊すことと見なされる。この立場では関係を動かすよりは関係のなかで動かされる姿勢が重要なのである。

また、個人開示的ファシリテーションは目標志向的E G観における他のE G観、ファシリテーション観とも異なる部分であろう。例えば、不登校児の母親をサポートするという目標を志向するE G (小野 2000) では、不登校児を抱える母親の辛さを理解しながら、不登校児への対応を考えることになる。その目標は参加者に伝え得るものであるし、そもそも参加者は、その目標を知った上で参加してくるのである。それは、問題意識性を高めるという目標をメンバーに伝えずに個人として関わる、という個人的側面に重点を置く研修型のファシリテーションとは随分と異なるものである。また、ファシリテーターは個人としてより、専門家として関わることが期待され、本研究のような個人的側面の自己開示は必ずしも重要ではないであろう。

3. ファシリテーターの能力の限界の認識と個人的側面の

自己開示における語り口調の重要性

このように、問題意識性はファシリテーターの個人開示的ファシリテーションがきっかけとなって高まる。しかし、既に述べたように問題意識性は現状維持的性質を持っている。問題意識性の高まりの兆しに対し、逆にそれを維持、あるいは低下する動きが起こるはずなのに、個人側面的自己開示に

より問題意識性が低下することなく、高まるのは何故だろうか。

ファシリテーターの個人開示的ファシリテーションにより、メンバーがファシリテーターから知ることは、単にファシリテーターから見た関係性や感じ方だけではない。それだけならば個人的側面の自己開示とはいえ、単に情報を知るだけに過ぎない。ところが事例H（第二部第6章）の第9セッションにあるように、ファシリテーターはおだやかに淡々と自己開示する。それがメンバーの問題意識性を高める触媒となる。おだやかに淡々と自分を語ることは口先だけで出来ることではなく、ファシリテーターは関係の中で動かされている自分自身の感じ方、関係に関する問題感を十分に受けとめていることが要求される。Verhest（1995）も「自分自身の不全感、失敗感、無力感や不安感を受容したときに」グループを解放する応答が自分の中に現れた（p.290）と述べている。つまり、ファシリテーターはメンバーとの関係の中に居て、ファシリテーターの技術では、これ以上やってゆけないという状況になる。その場合、ファシリテーターはファシリテーターという役割ではなく、1人の個人としてその場に居ることを余儀なくされているのである。ファシリテーターとしての能力の限界、というところに来ているとも言えよう。やってゆけない、という時は、そのような能力の限界を受け入れる時が来ているのである。それはファシリテーターとしての自分が個人としての自分になる時でもある。しかし、同時にそれは、自分自身の個人としての資質のなさ、未熟さ、自信の無さ、経験不足、無力感などに否応なしに直面させられる時でもある。それが口調に反映されるのである。

関係の中で動かされている自分自身を淡々と語るファシリテーターの在り方は、問題意識性を低下させることなく高める上で3つの重要な意義をもっているように思われる。1つ目は、問題意識性の高まりによる tension に対して問題意識性を高めないようにする対処法しか持たなかったメンバーにとって、このファシリテーターの在り方は自分自身のことを受けとめ、その上で更に関わっていかこうとするモデルとして機能し得るのではないか、という点である。2つ目は、おだやかに淡々と語られるので、その内容がたとえメンバーにとってネガティブなものであろうと、メンバーは感情的な反発を

喚起されにくい、という点である。3つ目が、ファシリテーターの自己開示は関係の中で動かされる姿勢を保つことでわき上がる自然な感情をそのまま伝えているので、例えば野島（1998）の「場つなぎ的な話し合い」に対する「カットする」（p.148）ファシリテーションのように、グループの自然な流れを妨げることにならないということである。つまり、ファシリテーターのこの自己開示は、グループ像に合わせてグループの流れを「カット」し、方向を修正するような強力なものではなく、これも未知の方向へと変化、生成する網の目有機体の自然な流れを成長させ、形成する1つの反応であるということである。Rogers（1970）も「否定的感情が他人に十分表現されたとき、関係は成長し…」と述べている。つまり、重要なことは流れの中で起こってくる感情をそのまま十分表現することであり、流れを「カット」することではない。

4. “融合的透明性” “同型的自己開示” の概念の提示

個人開示的ファシリテーション技法は、ファシリテーションの手の内を明かしたり、自分自身の個人的側面を淡々と語るものである。そして、その開示の適切な言語的内容は関係の中に融合することによってしか浮かび上がってこないものである。何故なら、開示される内容もまた、反応が生成、変化する有機体の流れの一部であるからである。そして融合し、関係に動かされることでファシリテーターの内側に浮かび上がる感情が淡々と言語化されることにより、あたかも透明なものとなってメンバーに見えてくるのである。この、ファシリテーターが関係に融合し、かつ透明であるという、融合的透明の状態が、メンバーの問題意識性を高める上で重要なのである。ファシリテーターが融合的透明になることで、網の目連鎖状有機体における他の関係の網の目も連鎖的に透明なものへと変質する。問題意識性の高まりの兆しに対する現状維持の反作用とは、関係の網の目を不透明にしておこうとする動きである。ファシリテーターが融合的であることは、個々のメンバーにとって自分の置かれている関係の現状を、その場に確かに存在するものと認識することを援助する上で有効なファシリテーターの在り方である。

融合的透明性の視点からEG像志向的ファシリテーションを考えると、EG像に合うようにEGの流れを作ることには関係に動かされない姿勢においてのみ可能であり、その意味では非融合的である。その上、技法の裏側を開示しない技術的ファシリテーションを行うのでメンバーには不透明であると言えよう。

ところで本書の事例を見ると、筆者の個人的側面の自己開示はメンバーのその時のあり様をも映し出している。それは当然である。何故なら、有機体の網の目の一部になっているファシリテーターの自己開示にはメンバーとの関係が映し出されているからである。例えば事例G（第5章）の第1セッションでくさっきから続けよう、続けようとして疲れた感じがしない？ 僕は疲れたな>という発言は筆者自身の自己開示でありながら、メンバーの行き詰まりという現実を映し出している。事例H（第6章）の第7セッションでの筆者の行き詰まりは“これ以上、方法、手段がない”というものであった。最終的にはそのことを言語化はしなかったが、メンバーもその時点で行き詰まっており、その内容も同じく“これ以上、方法、手段がない”というものであった。また、同じく事例Hの第9セッションで筆者が自己開示したことはグループに参加すること、および、メンバーへこれ以上関わることへの葛藤である。それに対し、メンバーもまた研修型への強制された参加をめぐる葛藤を抱えているし、それに続くメンバーの発言が示しているように、やはり他のメンバーに関わることへの葛藤をメンバーも抱えている。つまり筆者とメンバーは同型の葛藤を共有していたことが分かる。このことから、ファシリテーターの適切な個人側面的自己開示は、メンバーの内側に流れるものと同型であるという意味で同型的自己開示であると言えることが出来る。

5. ファシリテーション技法論からファシリテーター論へ

従来のファシリテーションとして用いられた技法は、野島（1998）による体系化された技法論の中に集約されているように思われる。そこには80を超える技法が並んでいる。しかし、筆者が本書で見出してきたのは、関係の中

で動かされる姿勢を基調とした、次の4つの技法である。

- (1) メンバーへの疑問や印象の問いかけ
- (2) メンバーの逸楽行動の背後にある行き詰まり感の言語化
- (3) ファシリテーション技法の裏側の開示
- (4) ファシリテーターの個人的側面（特に行き詰まり）の自己開示

その数は野島とは比較にならないほど少ない。それは既に述べたように、EG像志向的EG観とは異なる目標志向的EG観にたっており、関係に動かされる姿勢を重要視して技法の使用を控えるという態度によるものである。このことは、筆者の提示するファシリテーション論が技法重視でないことを示している。更に、研修型のメンバーの中でも特に、問題意識性の現状維持的反作用が起こって逸楽行動の起こるようなメンバーには、技術的ファシリテーションよりも個人開示的ファシリテーションの方が有効であることが事例から明らかになった。技術的ファシリテーションはメンバーに問いかけたり、行き詰まり感を言語化させるなど「～する」ファシリテーションであり、他のファシリテーターでも、ほぼ同じ形式で行い得る。個人開示的ファシリテーションはそれぞれのファシリテーターが個人としての独自の感じ方そのものを重要視するものであり、その意味で極めて非技術的なものである。個人的側面を重視したこの態度は、個人開示的ファシリテーションが技法重視でないことを示している。

つまり、研修型に対する筆者のファシリテーションの方法はその困難性への対応と問題意識性の高まりという個別目標の点で、個人開示的ファシリテーションをより重要視するものである。これは技法論というより、ファシリテーターが個人としてありのまま居るためにはどのようにしたらよいか、というファシリテーターの在り方についての論である。つまり、ファシリテーション技法論ではなく、ファシリテーター論である。従来のファシリテーション論はそのEG観が明示されないままにその心構え論の中でファシリテーターが個人として居ることの重要性を論じたものが多い。しかし、個人として居ることの重要性はPCAの哲学、あるいはロジャーズの述べたことの言い伝えとしては論じられても、メンバーに関する具体的な目標に向け

て、何故それが重要なのかは論じられることがなかった。また、ファシリテーターが個人として居ることの具体的な在り様、その内実が示されてこなかった。その点、本書は単にPCAの哲学としてでなく、またロジャーズの語り伝えとしてでもなく、研修型のメンバーの問題意識性という極めて specific な目標を追求した結果、個人的側面を重視するファシリテーションを提示し、その内実を事例経過の中で具体的に示しものである。

ファシリテーターが個人としてありのままに居ることを追求していくと、結果的には、事例H（第二部第6章）の経過に示されているように、ファシリテーターの個人としての器の小ささや未熟さなどが包み隠されることなくメンバーに提示されることになる。更にそれは事例として記述した時には陳腐なものになる。しかし、本書はそのような未熟で陳腐な事例からファシリテーターの個人性の内実を考察することが出来た。ところが、従来のファシリテーション論では“ファシリテーターの個人性”は重視されてはいても、その具体的な内実が描かれなかった。それは、そのような事例を研究の素材とすることが自分自身の未熟さを暴露することになるためではないかと思われる。

事例Hにおいて筆者は否定的な自己開示を行った。それは筆者の個人としての未熟さを示している。しかし、そのような筆者の在り方がメンバーの問題意識性を高めたことを考えると、少なくとも問題意識性を高めることを個別目標とするファシリテーションでは、未熟であっても、そのような個人としてメンバーの関係の中で動かされることが重要であることを示している。また、ファシリテーターの個人性を重視する筆者とは異なるファシリテーション観においても、ファシリテーター自身のネガティブな人格面を、ファシリテーションの実践、研究の両面において重要視する、あるいは少なくとも検討する必要があるだろう。

そのためには、そのような面をファシリテーター自身が受け入れておかなばならない。それはファシリテーターにとって困難なことであろう。そうした面の受け入れの困難さが、ファシリテーターの個人性の内実に関する研究を殆ど進展させなくさせているのではないだろうか。

ところで、筆者が本書で提示している内容は筆者個人にとってのみ意味があるのであって、他のファシリテーターにとっては無意味ではないか、あるいは普遍性に欠けるのではないか、という反論があり得るだろう。しかし、本書で取り上げたグループのメンバーは、他のファシリテーターにとっては意味のない技法を使う筆者個人に出会うことで、その問題意識性が高まっているのである。つまり、このメンバー達が他の人をファシリテーターとするEGに参加する時、ファシリテーターがそのファシリテーターにとって意味のあるEG観に立ち、それに沿ったファシリテーションをすること、つまり最もそのファシリテーターらしい姿勢で望むことがメンバーにとって、そのファシリテーターとの真の“出会い”になる。ロジャーズもエリクソン(Erickson, M.)も自分学派の心理臨床家の重要性を強調していると言われている。また、個を深く追求することが普遍につながることを河合(1992)も述べている。個人的側面を重視して最も自分らしくなることが最も促進的であるのはEGの文脈に限らないらしい。PCAにおいて多様なファシリテーション観、EG観が共存していることも、ファシリテーター独自のEG観やファシリテーションを探索することを許容する意味で意義がある。普遍的でない最も個人的な在り方を見出していくことが最も促進的である。これは普遍的なことなのかもしれない。

ただし、それぞれのファシリテーター独自の方法でEGに臨むことは、一方でメンバーにそれを押し付けることにもなる。そのファシリテーターらしくありながら、かつ、それが押し付けにならないように、という二律背反を生きる必要がある。そのためにはファシリテーター独自のやり方や姿勢に対し、メンバーが“注文をつけたり”(田嶋 1987)そのことを話題に出来る雰囲気が必要であろう。事例F(第二部第4章)の第5セッションや事例H(同第6章)の第6セッションでも、メンバーは筆者のやり方に対して不満を述べたり、コメントしたりしている。また個人開示的ファシリテーションのうちの、“(3)ファシリテーション技法の裏側の開示”も、ファシリテーターのやり方を話題に出来る雰囲気を作るものであり、それが事例G(同第5章)の第4セッションではファシリテーターなしのセッションの提案とい

う新たな動きを作り出すきっかけになっている。このようにファシリテーターのやり方や姿勢に関してメンバーが話題にしたり、不満を述べたり出来ることは、そのようなやり方を行うファシリテーターの個人に触れることであり、個人的側面の重視という本書が提示する在り方と極めて合致するものである。

従来のファシリテーション論の中でもファシリテーターの個人性を重視する心構えのことが論じられている割には、その具体的な方法は論じられていなかった。それは研修型というメンバー、ファシリテーターの双方の個人性が表に出ることが一層の意義を持つグループ構造においては、その具体的な方法や内実を考えることが特に重要であると第一部で述べた。本書における個人開示的ファシリテーションはそれに答えるものである。

また、第一部で指摘した研修型におけるメンバーの心理的安全性の確保の問題であるが、第二部第3章で考察したように、受容するだけでは十分でなく、メンバーは印象フィードバックという体験を通してグループの中で他のメンバーに関わっても大丈夫である、という安全感を得る。しかし、それだけでなく、ファシリテーターがE Gやファシリテーターの役割について情報を開示することは当然であるが、更にここで述べたように、出来るだけ個人としての側面を開示する、一方で、個人としてのファシリテーターに不満を述べたり、コメントするなどメンバーがファシリテーターの個人的側面に触れ、話題に出来る場の雰囲気を作ることがメンバーに心理的安全性をもたらすように思われる。

第四部 総括

第1章 本研究のまとめ

本書で論述してきたことをまとめると次のようになる。

1. 研修型のファシリテーションは困難という報告が多い。研修型のファシリテーションの問題を、ファシリテーターの熟練の程度の問題としてではなく、自発参加型とは異なるグループ構成をもつ別個の型のEGとして、そのファシリテーションの問題を探ることが研究テーマになり得ることを示した。

2. 従来の様々なファシリテーション論やEG観が共存する状況を、PCAの有意義な在り方として尊重し、その上でそれぞれの研究がEG観を明示することの必要性を論じた。様々なEG観を“EG像志向的EG”と“目的志向的EG”の2つに分類することが有意義であることを論じた。

3. EGには“心理的成長”という一般的目的とは異なる具体的なレベルの“個別目標”があり、それを明示することの必要性を論じた。

4. 研修型においては、ファシリテーションを困難にさせるメンバーがいる一方で、フェルトシフトという心理的成長体験をするメンバーがいることを見出した。

5. 研修型のファシリテーションが困難なメンバーとフェルトシフトするほどのメンバーの両極を結ぶ軸として、メンバーの問題意識の抱え方を注目すべきであることを見出した。

6. “セッション外体験”が自発性の低い研修型のグループメンバーにとって自発性の発現する場であること、またフェルトシフトするようなメンバーはセッション中のみならず、セッション外でも問題意識を抱え続けてお

り、EG後の心理的成長にも連続するのではないかと考えられる点でセッション外体験が重要であることを論じた。

7. 研修型の個別目標として“問題意識性”概念を提示し、その段階をモデル化した。

8. 問題意識の低い研修型のメンバーに対しては、従来の受容・傾聴だけでは逸楽行動を誘発することを見出した。

9. 動機づけや自発性の低いと言われている研修型のメンバーが全体として問題意識性を高めるためには、印象フィードバックが有効であること、しかし、問題意識性をフェルトセンスで捉えるまでに行かないことを見出した。

10. 逸楽行動はメンバー間の対人関係の潜在的な問題が浮上する不安を回避するための行動であること、それへの対応として“行き詰まり感の言語化”を促進することが有効であることを見出した。

11. 行き詰まり感の言語化という方法を知っていても、それを使えない行き詰まった状況がファシリテーターに起こった際には、ファシリテーターは個人としてその場に居ることを余儀なくされている。そのような場合に、その個人としての側面をありのままに自己開示することが、メンバーの問題意識性をフェルトセンスレベルのものに高めることを見出した。

12. 問題意識性は、いったん高まりの兆しがあると、逆に低下しようとしたり、低いまま維持しようとする“現状維持的性質”があることを明らかにした。

13. 個人側面的自己開示における“淡々とおだやかな口調”の重要性を指摘した。

14. 個人的側面の自己開示を有効なものとするために、“関係の中で動かされる姿勢”を保持することの重要性を指摘した。

15. ファシリテーターの個人的側面の自己開示を有効なものとするために、ファシリテーターは個人としてメンバーとの関係において“融合的透明性”を維持することが重要であることを指摘した。また、自己開示が有効な時にはメンバーの問題意識と同型の“同型的自己開示”になっていることを

見出した。

16. ファシリテーターがメンバーとの関係に動かされる姿勢をもって個人としての側面を重視するファシリテーションは、ファシリテーション論ではなく、ファシリテーター論であること、そして、そのような個人的側面の重視はファシリテーターの未熟さや陳腐さを浮かび上がらせるが、それを検討することが重要であること、を指摘した。

第2章 今後の課題

本書では研修型のファシリテーションの個別目標として問題意識性を設定し、そのためのファシリテーションの方法を見出した。今後の課題として次のことをあげることが出来よう。

1. 本書では問題意識性のモデルとそれを高めるためのファシリテーションの方法の仮説を提示したが、実証する必要がある。
2. 上述したように、問題意識性が高まったのはグループ全般であって、個々のメンバー全てではない。問題意識性の高まらないメンバーへのアプローチを探る必要がある。
3. 最も高い段階の問題意識性のメンバーはE G前から既に問題意識を抱え、更にE G中のセッション内外を通じてその問題意識を連続して抱えている。そのようなメンバーはE G期間中にフェルトシフトしていることが事例で示された。そこで、困難な課題ではあるが、E G期間中にフェルトシフトする場合としない場合とで、E G後にどのような変化を示すのかを探ることが、E Gという体験の本質的な効果を調べることになる。