エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係の重要性¹

東京大学 林 も も 子²

On the significance of the co-facilitator relationship in the encounter group

Momoko Hayashi (*Department of Educational Psychology, Faculty of Education, University of Tokyo, Bunkyo-ku, Tokyo 113*)

The purpose of this study is to throw light on the significance of the co-facilitator relationship in the encounter group. A questionnaire was administered to 50 encounter group facilitators. The questionnaire asks the subjects to rate two groups; good co-facilitator relationship group and a bad one, by means of a group process scale which was constructed by Hayashi (1989) to rate the encounter group developmental phase. There proved to be a significant difference between the two groups in each of thirteen items as well as in the scale as a whole. And the rating of the good co-facilitator relationship group was higher than that of the bad one. The findings have confirmed the significance of the co-facilitator relationship in the encounter group process.

Key words: co-facilitator relationship, encounter group, group process, scale of the developmental phase of the group, questionnaire to the facilitators.

今日の日本では、エンカウンター・グループ³は、幅広い領域で実践されている。

エンカウンター・グループが参加者にとってより成長促進的であるためには、グループが十分に展開することが重要である。グループの展開に大きな影響を与える要因としては、参加者、リーダー、プログラム、などがあげられているが(村山, 1979), 筆者は、これにコ・ファシリテーター関係の要因を加えるべきである、と考える。

¹ 本論文は、1985年度東京大学大学院教育学研究科に提出した修士論文の一部に基づいている(林, 1985)。

² 本論文の作成にあたり御指導いただきました東京大学、芝 祐順教授、近藤邦夫助教授、平 直樹さん、永田隆雄さん、神奈川大学、下田節夫助教授に感謝いたします。また、本研究の調査に御協力いただいたファシリテーターの方々に感謝いたします。

³ エンカウンター・グループについての定義はいくつかあるが、ここでは、保坂(1983)が定義した“グループ・アプローチ”のひとつとしてエンカウンター・グループを次のように定義する。エンカウンター・グループとは、① 人工的な小集団(通常、8人-12人の小グループ)の基本的な場において、② 来談者中心的な立場の集団のリーダー(ファシリテーターと呼ばれる。1人-数人)を含めたメンバー間の相互作用を媒介として、③ 各メンバーの精神的成長(パーソナリティの健全化および成長、個人的悩みや問題行動の解決、改善)の促進を目的とする、グループ・アプローチである。

コ・ファシリテーター関係の問題の重要性は、従来、実践上の諸注意のひとつとして言及されたり(島瀬, 1977; 村山, 1979; 野島, 1982), 事例研究の論点のひとつとして論じられたり(野島, 1980; 下田, 1980; 岩村, 1980)してきた。しかし、この問題について明確に焦点をあてた研究は、下田(1983)の理論研究のみである。本研究は、複数のファシリテーターのいたエンカウンター・グループのファシリテーターを対象に調査を実施し、コ・ファシリテーター関係がグループの展開と成果に影響を与える、実践的に重要な問題であることを明らかにすることを目的としている。

林(1989)は、村山・野島(1977)の仮説に基づいて、エンカウンター・グループ・プロセスのグループ発展段階尺度を作製し、妥当性と信頼性を検討している。本論文では、その尺度を利用して測定したグループ発展段階と、コ・ファシリテーター関係との関係を明らかにする。

方 法

エンカウンター・グループのコ・ファシリテーター関係とグループの発展段階との関係を調べた。コ・ファシリテーター関係を調べるための変数として、ファシリテーターが、エンカウンター・グループを行なった中でコ・ファシリテーター関係が最もうまくいったと思われるグループ(Good Relation Group, 以下、GRGと略記する)とコ・ファシリテーター関係が最もうまくいか

Table 1
グループ発展段階尺度

そのグループは、以下の点について、7段階で評定するとすれば、いくつでしょうか？1を最低(そういうことは、全くない、そういう人はいなかった、など)、4を普通(どちらともいえない、まあまあ半数位の人がそうだった、など)、7を最高(そういうことが非常にあった、全員がそうだった、など)とします。

- A. 自由で自発的な発言の活発さ
- B. かなり重要な自己の問題や内面を語った人の数
- C. 語られた話の、語った人にとっての重要性、深さ(全体の平均ではなく、最も深い話をした人について)
- D. 他者に対する傾聴
- E. 他者に対する自由で自発的なフィードバック
- F. 発言の率直さ (here and now の気持ちの表現)
- G. ファシリテーター自身がメンバーの一人として動けるという感じ
- H. メンバーの、ファシリテーターもメンバーの一人だという感じ
- I. グループに対してかなり満足感を持った人の数
- J. グループに対する満足感の深さ(全体の平均ではなく、最も深い満足感を持った人について)
- K. グループの安心感、心地よい雰囲気、相互の信頼
- L. グループの親密感
- M. グループのまとまりと連帯感

Table 2
回答者の性別と年齢

		年齢	20代	30代	40代	50代	60代	不明	計
性別	男	5	17	8	5	1	0	0	36
	女	2	3	8	1	0	0	0	14

なかったと思われるグループ (Bad Relation Group, 以下, BRG と略記する) を用いた。グループの発展段階を調べるための変数としてグループ発展段階尺度を用いた。

エンカウンター・グループのファシリテーター経験者を対象として、以下のような質問紙調査を実施した。

質問紙 まず、回答者に“コ・ファシリテーター関係がうまくいかなかったと思われるグループ”(BRG)を次のような言葉で思い出して貰った：“今までにエンカウンター・グループを2人で行なった中で、コ・ファシリテーターとの関係がどうもうまくいかなかったという感じがある例を思い浮べて下さい。そして、その中でも、とくにうまくいかなかったという感じがある例を1つ思い浮べて下さい”。次に“コ・ファシリテーター関係がうまくいったと思われるグループ”(GRG)を次のような言葉で思い出して貰った：“今までエンカウンター・グループのファシリテーターを2人で行なった中で、コ・ファシリテーターとの関係が最もうまくいったという感じがあるグループの例を1つ思い浮べて下さい”。想起してもらったBRGとGRGについてTable 1のグループ発展段階尺度の評定を求めた。

Table 3
回答者の所属

大学 関係	教育 関係	医療 関係	産業 関係	法曹 関係	その他	不明
32	10	4	2	1	0	1

実施時期 1985年10月。

対象 50人のエンカウンター・グループのファシリテーター。50人の性別・年齢(平均39.5歳)をTable 2に、所属をTable 3に表した。(実際には、133人に調査を実施し、64人の回答を得た。その中でBRGとGRGの両方の回答を得た50人のデータを分析に用いた。)

結 果

エンカウンター・グループのコ・ファシリテーター関係とグループの発展段階の関係を調べた。そのための変数として、GRGとBRGのグループ発展段階尺度の差を用いた。コ・ファシリテーター関係により、各ファシリテーターのグループ発展段階の評価に、差があるかどうかを調べた。

回答者ごとに、グループ発展段階尺度の各項目及び全項目の得点について、BRGの評定値をGRGの評定値から引いて個人内差(D)を求めた。その値⁴について、

⁴ 回答者の年齢・グループ経験年数・経験回数と、グループ発展段階尺度のBRGの評定値とGRGの評定値の差との間には、各項目、グループ全体の平均のいずれにおいても、有意な相関はみられなかった。

Table 4
BRG と GRG のグループ発展段階尺度評定値と, BRG と GRG の差の t 検定の結果

項目	グループ発展段階尺度評定値		差の平均	t 検定の結果
	BRG の平均	GRG の平均	差の平均	t
A	4.24 (1.25)	5.70 (1.11)	1.46 (1.69)	6.10**
B	3.94 (1.25)	5.24 (1.24)	1.30 (1.47)	6.24**
C	5.44 (1.13)	6.16 (1.00)	0.72 (1.36)	3.75**
D	4.22 (1.23)	5.78 (0.89)	1.56 (1.36)	8.12**
E	3.98 (1.38)	5.62 (0.81)	1.64 (1.38)	8.68**
F	4.22 (1.24)	5.78 (0.93)	1.56 (1.28)	8.62**
G	3.74 (1.63)	5.58 (0.97)	1.84 (1.77)	7.37**
H	3.48 (1.38)	5.22 (1.13)	1.74 (1.44)	8.54**
I	3.80 (1.34)	5.78 (0.93)	1.98 (1.49)	9.39**
J	5.00 (1.36)	6.40 (0.76)	1.40 (1.44)	6.86**
K	3.72 (1.44)	5.88 (0.85)	2.16 (1.66)	9.21**
L	3.84 (1.56)	5.82 (0.92)	1.98 (1.68)	8.31**
M	3.68 (1.46)	5.80 (0.95)	2.12 (1.64)	9.16**
平均	4.10 (1.04)	5.75 (0.67)	1.65 (1.12)	10.41**

** $p < .01$, () 内は標準偏差, $df=49$.

各項目と平均値それぞれについて, 以下のような仮説を立てて t 検定(両側検定)を行なった.

$H_0: \mu_D = 0$ すなわち, GRG と BRG の平均値に個人内差はない.

$H_1: \mu_D < 0$ すなわち, GRG の方が, BRG より高い平均値を得る傾向がある.

結果を, Table 4 に示した. 各項目および平均値で, それぞれ, 1% 以下の危険率で有意差がみられ, 全項目, グループの平均値いずれにおいても GRG の評定値は BRG の評定値よりも高い事がわかった. 即ち, H_0 は棄却され, H_1 が支持された.

考 察

GRG のグループ発展段階の評定値と BRG の評定値の差が有意にみられ, しかも, GRG の評定値が BRG の評定値よりも高いという結果により, コ・ファシリテ

ーター関係がうまくいった場合には, グループの発展段階が, コ・ファシリテーター関係がうまくいかなかった場合より高いことが明らかになった. 従って, コ・ファシリテーター関係は, グループの発展段階と関連が深い, 重要な要因であるといえよう.

本研究では, ファシリテーターのコ・ファシリテーター関係についての“うまくいった”“うまくいかなかった”という認知と, 同じファシリテーターによるグループの発展段階の認知がかなり対応していることを示した. 回答者であるファシリテーターの, 両者についての認知の妥当性・信頼性の限界がこの研究の妥当性・信頼性の限界である. そこで, ここで得た 50 人のファシリテーターによる, コ・ファシリテーター関係, 及びグループ発展段階の認知の妥当性, 信頼性を, 各事例に即して検討することが, 今後の課題である.

また, 本研究では, 同じ回答者にコ・ファシリテータ

一関係についての判断を求めた後で、グループ・プロセス発展段階についての評定を求める、という方法を用いた。従って、同じ回答者にコ・ファシリテーター関係についての判断とグループ・プロセス発展段階についての評定を求めているため、回答者が、グループ・プロセスが発展して“うまくいった”ために、コ・ファシリテーター関係を“うまくいった”と判断している可能性はあるし、また、この逆の事も起こりうる。すなわち、両者の独立性が曖昧であるという問題がある。そこで、今後、より客観的にコ・ファシリテーター関係とグループ発展段階の関係をとらえるためには、A. コ・ファシリテーター関係を回答者以外のスタッフやメンバーに判断を求める、あるいは観察法を用いるなどの方法で測定する、B. グループの発展段階についてコ・ファシリテーター関係の測定とは独立に、メンバーないし、第三者の評定によってとらえる、ことが必要である。

本研究では、グループ発展段階尺度を用いて、コ・ファシリテーター関係の在り方がグループ・プロセスの発展と関係が深い重要な要因であることを示した。従って、エンカウンター・グループの実践において、コ・ファシリテーター関係に留意する事が必要であるといえよう。

以上の結果を踏まえて、コ・ファシリテーター関係がうまくいく、うまくいかない、というファシリテーターの認知の背景、要因を事例に即して現象記述の中から抽出すること、コ・ファシリテーター関係の中で何が起きてどのような過程を辿ったかを事例に即して検討する事により、コ・ファシリテーター関係がグループにとって、また、ファシリテーターにとって成長促進的なものとなるために、ファシリテーターはどのような事を考え、行なえばよいか、についてのより具体的な実践的考察を進めることが必要であるが、これらについては、別の機会に論じたい。

引用文献

- 畠瀬直子 1977 ジェネラル・エンカウンター・グループ 村山正治(編) エンカウンター・グループ 福村出版 Pp. 23-41.
- 林もも子 1985 エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係の問題 東京大学大学院教育学研究科修士論文(未公開)
- 林もも子 1989 エンカウンター・グループの発展段階尺度作成 心理学研究, 60, 45-52.
- 保坂 亨 1983 エンカウンター・グループにおけるファシリテーターの問題について 心理臨床学研究, 1(1), 30-40.
- 岩村 聡 1980 グループ・ファシリテーターの自己表明について PHENIX HEALTH 広島大学保健管理センター 16, 99-108.
- 村山正治 1979 私のオーガナイザーとしての経験 九州大学教育相談室紀要 5号, 109-113.
- 村山正治・野島一彦 1977 エンカウンター・グループ・プロセスの発展段階 九州大学教育学部紀要(教育心理学部門) 25(2), 51-61.
- 野島一彦 1980 エンカウンター・グループにおけるファシリテーターの事例研究 久留米信愛女学院短期大学研究紀要 3, 41-67.
- 野島一彦 1982 エンカウンター・グループ構成論 福岡大学人文論叢 14(1), 1-32.
- 下田節夫 1980 グループと私 第5回人間関係を考える合宿セミナー報告書 山形大学保健管理センター Pp. 9-14.
- 下田節夫 1983 エンカウンター・グループにおけるコ・ファシリテーター関係について ―集団心理療法におけるコ・セラピスト論を参考に― 東京大学学生相談室紀要, 3, 17-34.

——1989. 1. 18. 受稿, 1989. 11. 18. 受理——