

エンカウンター・グループ構成論

野 島 一 彦

福岡大学人文論叢
第14巻第1号 抜刷
昭和57年6月 発行

エンカウンター・グループ構成論

野 島 一 彦

要 約

〈I. グループ構成の意義〉で、グループ構成は、メンバーの相互作用、グループ・プロセスと個人プロセスに影響を及ぼすという意味で、非常に重要であることを強調した。

〈II. これまでのグループ構成論〉で、集中的グループ経験のグループ構成に関連して論じている内外の諸文献をいくつか取り上げて概観した。

〈III. グループ構成の原則〉で、福岡人間関係研究会を中心としての筆者の11年間にわたる約50回のエンカウンター・グループ経験をもとにして、グループ構成における特に重要な4大要素（1. 目的、2. スタッフ、3. グループ編成、4. 場面設定）について、原則的なことを述べた。

I. グループ構成の意義

集中的グループ経験では、一定のグループ構成の中で、ファシリテーター（リーダー、トレーナー、世話人）とメンバーが相互作用を行なうことによって、あるグループ・プロセス、および個人プロセスが展開する。

プロセスの展開に、直接的に最も関係が深いのはもちろん相互作用であるが、それとともに関係があるのはグループ構成である。グループ構成次第で、相互作用がより活発に起こりやすかったり、起こりにくかったりするし、プロセスの展開も影響を受ける。やや大げさな言い方をすれば、「グル

ープ構成が、相互作用およびプロセスを規定する」とも言えよう。

このようなわけで、グループを実施していく際には、どのようにグループ構成をするかということは、非常に大切な問題であるとともに、難しい問題でもある。だからこれについては、いろいろな条件や要因をもとにして、かなり慎重に考えることが必要である。

II. これまでのグループ構成論

集中的グループ経験のために、グループ構成をどのように行なうかに関連して改めて詳細に論じたものは少ないようである。筆者が知りえたものの中からいくつかを取り上げてみると、次のようなものがある。

Benne ら (1964) は、ラボラトリー・プログラムの設計について詳細に論じている。先ずラボラトリー・プログラムの設計は、一般的要因（原則や方針）と特殊な要因（スタッフ、参加者、時間、利用可能な物的施設や諸資料、能力などについての具体的、経験的な事実）を有機的に交差させながら行なわれるものであり、1つ1つの設計は、「全くユニークな発明」であると述べている。次にラボラトリーのプログラム設計にあたって、スタッフが直面する課題について論じている。さらにあるトレーニング・ラボラトリーについてのスタッフの計画の実際の模様を、事例報告的に記述している。

Schein & Bennis (1965) は、ラボラトリー・トレーニングの学習効果に関連する特別に重要な4つの変数（①ラボラトリーの期間〔3日間、1週間、2週間〕、②ラボラトリーの隔離度〔宿泊せずパートタイム、宿泊せずフルタイム、一部宿泊、全期宿泊〕、③参加者集団の質〔チームまたはファミリー・グループ、チームではないが同質、異質〕、④スタッフの特質〔同一化・モデル志向、精査志向〕）についての仮説を呈示している。これはラボラトリーの企画者にとっては、非常に示唆的である。

安藤 (1977) は、Benne ら (1964) の考えにヒントをえながら、グルー

プ・アプローチのプログラム設計上重要である2つの一般的要因（①目標のフォーカス〔参加者個人の変革、棲息環境システムの変革〕、②グループ・アプローチの設計に参加する人びとの範囲〔専門スタッフ、参加者〕）、5つのカリキュラム要素（①いま、ここでの事象〔問題〕にフォーカスを合わせる、②あつとき、あそこでの事象〔問題〕に中心をおく、③社会的・価値的展望に中心をおく、④調査項目や調査技術の使用に中心をおく、⑤変革媒体者としての自己に中心をおく）、3つの特殊要因（①スタッフ、②参加者、③利用できる物的条件と資料）、5つのプログラムを構成するセッション（①グループ・セッション、②技術実習のセッション、③理論セッション、④他の〔あるいはグループ外の〕状況に対する学習の応用を促すための研修セッション、⑤リサーチ実施のセッション）、その他（ペア面接、テープ聴取、非言語的コミュニケーション、コーヒータム、懇親会、スタッフ・ミーティング）について述べている。

石郷岡 (1977) は、グループ・アプローチ実施にあたっての諸問題（日程、費用、目的、ファシリテーターとスーパーバイザー、メンバーとそのサイズ）について論じている。

畠瀬 (1977) は、エンカウンター・グループの集団編成と場面設定（場所、時間と期間、メンバー数、選択の基準、同質性か異質性か、開放か閉鎖か、単独リーダーか複数リーダーか）について論じている。

村山 (1979) は、エンカウンター・グループのワークショップを行なう時のオーガナイザーとしての体験を整理し、「事務局としての仕事」（①ワークショップは準備段階から始まっている、②ファシリテーターと事務局は分離しておくことよい、③事前のミーティング、④事務局の孤独）、「スタッフ活動の促進」（①なぜ Co-facilitator 法をとっているか、②どんな組み合わせをやってきたか、③相補関係、④競争関係になりやすい、⑤新人ファシリテーターの不安と問題、⑥ファシリテーター相互の関係をどうするか）、「リサー

チの問題」(①リサーチと実践の関係, ②リサーチマネージャー, ③参加者の協力, ④フォローアップとデータを生かすための努力)を論じている。

片野(1981)は、Tグループのグループの構成(①メンバー, ②スタッフ, ③アシスタント), 時間と場所(①時間と期間, ②開催場所), 展開(学習室【研修室】の構造, オリエンテーション, セッション, 知性化セッション等)について述べている。

III. グループ構成の原則

ベーシック・エンカウンター・グループ(筆者[1979]なりの言い方をすればナチュラル・エンカウンター・グループ)のグループ構成における特に重要な4大要素(1. 目的, 2. スタッフ, 3. グループ編成, 4. 場面設定)について, 原則的なことを述べよう。尚, 以下の原則は, 福岡人間関係研究会(村山正治らが1970年に設立した研究会で, エンカウンター・グループの実践と研究を行なっている)を中心としての, 筆者の11年間にわたる約50回のエンカウンター・グループ経験(メンバー, ファシリテーター, 観察者, オーガナイザー)の中から, 次第にはっきりしてきたものである。

1. 目的

(1) 目的の明確化

グループ構成にあたっては, 先ず「グループを実施する目的は何か?」を明確にすることが必要である。もちろんごく一般論的には, エンカウンター・グループの第一義的な目的は, 「個人の(心理的)成長, 個人間のコミュニケーションおよび対人関係の発展と改善」(従来のクライアント中心的な言葉で言えば, 「十分に機能する人間」, 「自己実現」へと近づくこと)であり, 第二義的な目的は, 「組織風土の変革」である, と Rogers(1970)によって述べられている。しかしこれはあまりにも抽象性の高い表現である。実際のグループの実施にあたっては, やはりもう少し具体性のある表現で,

その目的を明確化する必要がある。

その際の第1の留意点は, (本当は密接不可分なのであるが便宜的に)強調点を個人と組織のいずれの側に置くかをおおむねはっきりさせることである。これまでをふり返ってみると, われわれの場合大体において殆どのグループでは, 個人の側が強調されている。しかし例えば family group での研修グループ等では, 組織の側に強調点を置いてグループが実施されることもありうるように思われる。

第2の留意点は, グループのねらいを心理的成長, 開発, 教育, 治療あるいは別の何かのいずれに定めるのかをはっきりさせることである。これについては, ジェネラル・グループでは大抵心理的成長がねらわれているし, 研修グループでは教育がねらわれている。しかし現実的には, 参加者の中には治療を求めてグループに参加してくる人が時々いるし, ある種の人達に対しては, はっきりと治療をねらいとしたグループを組むことも可能ではなからうかと考えられる。

第3の留意点は, グループへの参加者の諸条件(職業, 年齢, 性別, 地域等)を十分考慮に入れて, それに合わせた目的の設定をすることである。

(2) 具体例

これまでに実施されたグループでは, どのような形で目的が設定され, 表現されているのかをみるために, 具体例をあげてみよう。

「自然の中での出会い, 人と自分, もう1人の自分との安らぎ(?), 自己とのたわむれ」(福岡人間関係研究会主催, 1981年8月, ジェネラル・エンカウンター・グループ)

「自己や他者に対する真実な出会いの体験を持つ」(九州大学教養部主催, 1971年12月, 第5回対人関係 Training Laboratory)

「青年期はいろいろな意味で転換期となりうる時期ではないでしょうか。心のどこかで新たな自分を考えた方も多いのではないのでしょうか。エンカウ

ンター・グループは、参加者の自発的な話し合いを通じて、心理的成長や人間関係の改善と、真の自己の回復をはかろうとするものです。」(福岡人間関係研究会主催、1982年3月、第2回学生エンカウンター・グループ)

「〈私とあなた〉の真の出会いを体験する——①自分自身をみつめ、自分自身を知る。②人のあるがままを受け入れる。③自分のもののみ方、考え方を広げる。」(福岡大学附属看護専門学校主催、1982年2月、エンカウンター・グループやまなみ研修)

「遊戯療法をするための一番大切なことは、治療者の『態度』である。『態度』は、直接経験でしか成長しない。そこで体験学習を計画した。」(福岡県教育センター主催、1973年11月、教育相談遊戯療法講座——エンカウンター・グループ)

「人間関係の相互理解を深めるとともに、看護婦の主体性と指導性を啓発、助長し、現場の中に関わっている自分を知ることにより今後の方向を見出す。」(日本看護協会看護婦部会福岡県支部主催、1979年3月、第5回看護婦講習会——エンカウンター・グループワーク)

2. スタッフ

(1) スタッフの種類と役割

ワークショップの運営をスムーズに行なうためには、各種スタッフが必要である。

① オーガナイザー

オーガナイザーの役割について、経験豊富な村山(1979)は、表1のように整理している。

尚、この表には明確には表現されていないが、ワークショップの期間中、スモール・グループから drop out しそうなメンバー、心理的損傷の恐れのあるメンバー等に対するカウンセラー的役割も大切な仕事である。

オーガナイザーをやる人は、それまでにエンカウンター・グループで、メ

表1 オーガナイザー・事務局の仕事の一覧(村山, 1979)

(I) 準備段階
(1) ワークショップ案内の作成
(2) 予算案の作成(参加人員とファシリテーター)
(3) 会場の設定と会場の下見(交通の便、EGに適しているか、自由さがどこまで許容されるか、食事など)
(4) スタッフとの打ち合せ(グループ編成・スタッフチーム編成)
(5) リサーチ集団との接触
(II) ワークショップ期間中
(1) 前日のスタッフミーティング(スタッフとの打合せ)
(2) 生活日程、ワークショップスケジュールの作成と発表
(3) 生活上のガイダンス
(4) 生活上の苦情処理(食事、部屋など)
(5) スタッフミーティングの主催
(6) メンバーとの交流
(III) フォローアップ及びリサーチ
(1) リサーチの計画・実施・データ処理
(2) リサーチマネージャーをきめる
(3) フォローアップ
(4) フォローアップ・データの参加者への還元

ンバー、ファシリテーター、事務局等を豊富に経験していることが必要である。また、個人カウンセリングができることも必要である。

② 事務局

事務局は表1のようにオーガナイザーとともに、ワークショップ全般の仕事を引き受けるのであるが、特に事務的・実務的な面で動くことになる。表1に示されていない細かなことをあげると、準備段階では、ワークショップ案内の各方面への配布、参加申し込み者の受付(申し込み金の受付)、参加申し込み者へのワークショップ開催要項(スケジュール、持参品、交通案内、服装等の詳しい情報の連絡)の発送、会場への最終的人数の連絡、ワークショップ中に必要な物の収集と買出しおよび運搬等がある。また、かなり多額のお金を扱う会計の仕事も重要な任務である。それにワークショップ期

間中は、グループ・セッション、コンパ、自由時間のための食料品や、参加者から依頼された品物の買出し等もある。

⑧ ファシリテーター

ファシリテーターは、参加メンバーとともに1つのスモール・グループを編成し、直接的に facilitate する。それだけに責任重大であり、グループ・プロセスの展開に最も大きな影響力をもつ。

ファシリテーターに関しては、今までのところ定式化された理論はないが、筆者は実際には次のようなことを行なう(野島, 1979)。先ずグループ全体に対しては、①場面構成、②安全な雰囲気づくり、③いわゆる“おはなし”への介入、④知的ディスカッションへの介入、⑤グループが停滞している時の介入、⑥グループの流れの早すぎに介入、⑦状況の整理、⑧交通整理、等を行なう。次に個人に対しては、①メンバーの気持の明確化、②メンバーへのフィードバック、③メンバーとメンバーのパイプ役、④参加のための発言に注意、⑤流された問題を再び取り上げる、⑥発言しない人への介入、⑦極端な個人攻撃の制止、等を行なう。

尚ついでに、われわれの場合のファシリテーターの資格、条件について若干ふれておこう。その基本的考えについては、村山(1977)が、次のように述べている。現在のところ、論文、単位といった知識に関する特定の厳しい資格を設けてファシリテーターを権威づけたりせず、広くエンカウンター・グループ参加者の中から有能な人がピックアップされる。その際、次のような現実的かつ実践的な手続きを経て、ファシリテーターが決められる。①われわれの主催するエンカウンター・グループ・ワークショップに参加経験があること。②数名のスタッフから、グループ経験をともにした経験からファシリテーターとして推薦があった人。③新しいスタッフは、できるだけ旧スタッフと組んでグループを実施すること。④原則として、1グループ2名のファシリテーターをつけること。⑤原則として、ワークショップ開始前日

に、スタッフ・ミーティングを開き、スタッフがお互いに話し合う過程で、ファシリテーターの組み合わせを決める。

④ リサーチ・マネージャー

そのワークショップでリサーチが行なわれる場合には、リサーチ・マネージャーが必要になる。リサーチ・マネージャーは、ワークショップ前には、リサーチ・デザインを立て、他のスタッフ(特にファシリテーター)にリサーチ計画の説明をし、実施への承認を求め、必要なリサーチ用具を準備する。ワークショップ期間中は、先ず参加メンバーに対してリサーチへの協力を求め、承認が得られれば、計画にもとづいて実施する。ワークショップ後は、フォローアップ・リサーチを実施する。そして全データを分析し、結果をまとめる。それから他のスタッフや参加メンバーに対して結果のフィードバックを行なう。また「EG記録原簿」(付録1)に必要な事項を記入するとともに、データ、記録を後で必要な時に見直せるように、きちんと整理してファイルに保存する。

※ 以上のようなスタッフは、同時に3グループ以上が進行するワークショップで、しかもリサーチが行なわれる場合には、すべて必要であるが、1~2グループのワークショップでは、オーガナイザーと事務局、あるいはオーガナイザーとファシリテーターの二役を一人で兼ねることもある。さらに1グループのワークショップでは、オーガナイザー、事務局、それにファシリテーターの三役(場合によってはリサーチ・マネージャーを含めての四役)を一人で兼ねることもある。しかし、村山(1979)が指摘するように、ファシリテーターと事務局の仕事は全く性質が異なるので、できるだけこの二つは分離し、ファシリテーターはその役割だけに専念できるようにすることが望ましい。

(2) スタッフ・ミーティング

全スタッフが、チームとして有機的にそれぞれの役割を遂行し、よりよい

ワークショップ運営を行なっていくために、スタッフ・ミーティングが必要である。

① ワークショップ前

ワークショップ前日には、会場予定場所でミーティングを行なう。そこではスタッフ同志の顔合わせによる本番に向けてのウォーミングアップと、グループ編成およびスケジュールの作成（予め作成されている場合にはその検討）、その他細かなことについての諸打合せ等を行なう。特にファシリテーターにとっては、村山（1979）が指摘するように、このミーティングは、①ファシリテーター相互の交流をはかり、Co-facilitator としての心の準備をする、②ファシリテーター自身、ワークショップに集中できるように心の準備を整える、ために必要である。

② ワークショップ期間中

ワークショップ中は、その日のスモール・グループのセッションがすべて終わってから、大い夜にスタッフ・ミーティングを開催する。そこでは、ファシリテーターはグループについての報告や相談を行ない、それをめぐってみんなで話し合う。特にグループからの drop out や心理的損傷の恐れのある人が存在する時には、どのように care していくかを話し合う。

尚、複数のグループが同時進行している場合には、村山（1979）が指摘しているが、報告をし合う中で、ファシリテーター同志が対抗意識をもち競争関係になりやすかったり、あまりうまく展開していないグループのファシリテーターが他のグループのことを聞くことで不安を強く感じて、調子をくずしたりすることがよくある。そのような時は特にオーガナイザーが、そのような場をうまく調停したり、ファシリテーターを support したりすることが必要になる。

また以上のような事とともに、スケジュールの修正や、ワークショップ運営上の現実的な諸問題も、ミーティングで話し合う。

③ ワークショップ後

ワークショップ直後あるいはしばらく期間をおいて、ミーティングを行なう。そこでは全体の反省をしたり、ワークショップ中の不完全燃焼の問題の解消をはかったり、特にアフター・ケアが必要な人がいる場合にはどのようにやっていくかを話し合ったり、フォローアップについて決めたりする。また、事務局からの会計報告も行なう。さらに、リサーチ結果の中間報告が可能であれば、それをしてもらいみんなでディスカッションを行なう。

3. グループ編成

(1) メンバー

メンバーについては、われわれは今のところ次のように考えている。

① メンバー選択

グループへの参加希望をもつ人であれば誰でもグループに参加できる（メンバーになれる）、即ち特別にメンバー選択を行なわないということが、われわれの原則である。

これについては、種々の論議があろう。論者によっては、一般の集団心理療法では患者の選択にあたってはかなり慎重であり、禁忌と適応症について厳しい基準が設けられていることが多いので、エンカウンター・グループでもそのようなことが必要なのではないかとの意見もある。このような意見の背後には、大きく2つの意味が含まれているように思われる。

第1には、参加者によってはグループを破壊したり、逆にグループの中で自分の方が心理的損傷を受けたりする人がいるので、できればそのような人達を事前にチェックしグループから除いたらという意味である。しかし、これには次のような問題がある。まず、もし仮にそうしたいと思っても、グループ内でのそのような行動を正確に予測するような手段をわれわれは持っていないということである。種々の心理テストや面接等を行なっても、なかなか正確に予測できない現状である。次に、そのような行動をする人達とし

て、暗々裏に neurotic, あるいは psychotic な人のことが想定されているのではないと思われるが、われわれの経験ではこのような人達が必ずしもそのような行動をとるとは限らないし、逆に特にこのような傾向がない人でも、グループの状況次第ではそのような行動をとることもあるのである。もちろん neurotic, あるいは psychotic な人は、そのような傾向がない人に比べると、ファシリテーターや他のメンバーからの強力な support や積極的な関わりがないと、そのような行動に陥りやすいということはあるようである。

第2には、よりよいグループの効果をあげるには、事前にチェックして、適した人だけをグループに入れたらという意味である。しかしこれにも次のような問題がある。先ず、仮にそうしたいと思っても、そのような人達を正確に選択するような方法をわれわれは持っていないということである。次に、このような発想は、therapy group の立場ではそれほど問題ではないのかもしれないが、growth group の立場からはひっかかるものがある。growth group は、元々1960年代のアメリカにおける人間性の回復、あるいは人間開発運動の中で爆発的に発展してきたという歴史的いきさつをもっている。そのため、「生産性第一主義」、「効率主義」、「能率主義」へのアンチテーゼ的な philosophy をもっている。だから、効果のために参加希望をもっている人を切り捨てるということとはできない。

② メンバー数

1つのスモール・グループのメンバー数は、期間やセッション数等の要因もある程度考慮に入れなければならないが、原則的には10~12人位が最もよさそうである。これくらいのメンバー数であればファシリテーターの目も十分ゆき届くし、ダイナミックな interaction が起こりやすいように思われる。

われわれはこれまで7, 8人から20人位の幅でいろいろ経験してきた

が、あまりにも小人数になると、ある意味で各メンバーに焦点があたりすぎてしんどい感じがあるし、ダイナミックスさも欠けやすいようである。またあまりにも多いと、どうしても凝集性が高まりにくいし、焦点が殆どあたらずぬまぬまにグループが終わってしまうメンバーが出ることになりやすい。

③ メンバーの組み合わせ

ワークショップで1グループだけしか行なわれない場合には、メンバーの組み合わせは問題にならないのであるが、複数のグループが行なわれる時には、その組み合わせがいろいろ問題になる。

第1に、誰が組み合わせを決めるのかということが問題になる。この組み合わせを、参加メンバー自身の希望に従って行なうというやり方もあるのであるが、われわれは原則的には前日のスタッフ・ミーティングでいろいろ検討した上で決めることにしている。というのは、どのように組み合わせるかが、(その程度の多少はグループによって異なるが)グループ・プロセスに影響を及ぼすので、できるだけ各グループが展開しやすいような組み合わせにしたいというスタッフの願いがあるからである。

もちろんこの組み合わせの決定は絶対的なものではなく、組み合わせ発表の時点で、「どうもこれではイヤだ、困る」ということが参加者にあれば、申し出てもらい、その場で変更はできるようにしている。

第2に、メンバーをどのように組み合わせるのかということが問題になる。われわれの原則は、先ずメンバーの諸要因(性、年齢、学年、職業、性格、グループ経験歴、居住地、その他)が類似しないように、即ちできるだけ「異質」になるようにするということである。異質性が高いグループは、しばらくは相互に共感しあうことがなかなかできにくいということがあるが、このことがかえってグループをダイナミックにすることにもなり、グループをより展開させるように思われる。

次に、相互に知り合っている人達、日頃から仲のよい友達、同じ職場の人

達等は別々のグループに入れるということにしている。というのは、日常生活の中で関係が深い人と一緒であるよりは、殆ど未知の人達と一緒にの方が抵抗が少なく開放的になりやすいようで、それだけ自己表現、新しいことへの try や challenge 等がより容易になされるように思われるからである。

もちろん前述したように、組み合わせ発表の時に、どうしても一緒の方がよいという強い希望が当事者達から出されれば、そのように変更は行なう。

④ メンバーの途中での出入り

先ず、参加申し込みの時点で、遅刻・早退をしなければワークショップに参加できないということが予めはっきりしている申し込み者は、われわれは受けつけないことにしている。またワークショップ直前になって、そのような状況が発生した人達も、残念ではあるが、できるだけ御遠慮願うことにしている。つまり、全体を通して参加できるということが大切な条件であるとわれわれは考えている。

というのは、遅刻の場合には、遅れた人はなかなかグループになじめず苦勞をするし、グループ過程にとっても、ある意味で新たに第一歩からスタートしなければならぬ状態になり、展開が阻害されるからである。また早退の場合には、どの時点で誰が早退するかによって影響の出方は違うが、概してグループ展開にとってはマイナスであるように思われる。例えばあるグループでは、グループにメンバー相互の不信感が充満しており爆発寸前であったのに、一人のメンバーがそのセッションまでで帰るといので、一時的にはグループには停戦状態が訪れ、不信感は次のセッションまで持ち越された。しかしこのセッションで爆発した方が、グループ展開にとってはいいきっかけができたように思われた。

次に、複数のグループが同時進行するような場合、一旦スモール・グループのセッションが開始されてからの、グループ間のメンバーの移動もわれわれは認めていない。複数のグループが行なわれると、大いメンバー同志で

の情報交換が行なわれ、よそのグループがすばらしくみえたり、うらやましくなったりすることがあるが、一旦スタートした自分のグループで最後まで努力をしてほしいと願う。

以上のように原則的にはわれわれは一旦スタートしたグループから出ることと認めていないのであるが、万一グループの中で激しい心理的損傷が起こったような場合に、本人がグループから出たいと強く述べたり、ファシリテーターがどうも出した方がよいと判断した時には、出す方がよいと思う。そしてオーガナイザー等に care してもらおう方がよい。そこを無理してグループ内で何とかしようとする、ますますこじらせる恐れがある。

(2) ファシリテーター

① ファシリテーターの数

グループ編成にあたり、ファシリテーターを単独にするか複数にするかということが問題になる。現実的にはわれわれは単独でやったり複数でやったりしている。だから、単独であっても複数であっても、それはそれなりにやっている。しかし、原則的にはやはり複数の方がいいとわれわれは考えている。

その理由の第1は、ファシリテーター自身の自己安定のためである。村山(1979)は、「どんなファシリテーターでもグループをはじめたり、その過程で不安になるが、グループ過程が動き出すときの不安を軽減でき、効果的に動ける相手の必要性」から、Co-facilitator 法がよいと述べている。

第2は、各メンバーやグループの状態がどのようなかを把握する際に、単独よりは複数の方がより広く(即ち見落としが少なく)把握できるからである。物理的にいっても、車座になって座った場合、ファシリテーターが単独では、自分の左右とその隣りのメンバーについては意外と表情や身ぶり等が見にくく、「死角」ができるので、複数の方がよい。また単独のファシリテーターが、特定のメンバーに対して積極的に関わったり介入したりし

ていると、その相手だけはクローズアップされてはっきりと見えるのであるが、他のメンバーは背景になってしまいよく見えなくなる。

第3は、ファシリテーターはメンバーやグループに対して、activate と support を行なう（野島，1975）のであるが、複数のファシリテーターがいれば、1つの場面で一方が activate を行ない、他方が support に回るという形でバランスよく関わるができるからである。ファシリテーターが単独では、activate のためにあるメンバーに対して厳しいことを言ったような場合、他のメンバーの中からその人を support するような発言が出れば、その人はそれほど defensive にならずにそれを受け入れることができるが、そうでない時には、その人はショックを受けて沈みこんでしまうというようなことがある。

尚、複数と言う場合に、2人がよいのか、あるいは3人以上がよいのかということになるが、われわれのこれまでのいろいろな経験から言えば、2人というのが一番よいように思われる。2人の方がコンビネーションという点からも、またメンバーに対する比率という点からも、最もしっくりするようである。

② ファシリテーターの組み合わせ

ファシリテーターは単独よりは複数（2人）がよいということになったが、そうすると次にどのようなファシリテーターの組み合わせがよいのか、ということが問題になる。これについてはわれわれもいろいろ試行錯誤してきた。この問題について村山（1979）は、「オーガナイザーとしては、(1)ファシリテーター相互の希望、(2)2人の知り合いの程度、(3)臨床経験のバランス、などを考えてきた。しかしローゼンバウムが指摘しているように、Co-facilitator の組み合わせは原則があるというよりは、芸術としかいいようのないものである。」と述べている。それほどにこの組み合わせは非常に微妙なものである。

しかし、あえて原則という形で言えば、第1にファシリテーター同志が「相補関係」（村山，1979）にある方がどうもうまくいくようである。即ち複数のファシリテーターの性格やグループへの関わり方ができるだけ異っていて、しかもそれらがうまくハーモニーを保っていく時に、グループはよく展開するように思われる。具体的に筆者の場合には、筆者自身はどちらかといえば、「受け手」、「おちぼひろい」タイプなので、「切り込み」、「先行」タイプの人と組むとうまくいくことが多い。

第2に、これは第1ほど重要ではないが、男性と女性、年配の人と若い人、ファシリテーター経験が多い人と少ない人、といった形で、できるだけバラエティーに富むようにするというのも、われわれはある程度考慮に入れて組み合わせを決めている。

第3に、以上のような諸条件をいろいろ考えて、一応の組み合わせができたとしても、最終的にはファシリテーター同志の間での、「この人となら組んでみたいなあ、組んでやれそうだ」、「この人とはどうも組みたくないなあ、何となく気が進まないなあ」等といった主観的な感じが非常に大切であるように思われる。

③ ファシリテーターの途中での出入り

われわれは、前述のようにメンバーが途中での出入りをせず、全体を通して参加できることが大切な条件であると考えているが、このことはファシリテーターについても同様である。

普通は予め遅刻したり早退したりすることがはっきり分かっているファシリテーターを引き受けることはないのであるが、例えば肉親の病状、人事のこと等が気がかりのままファシリテーターを引き受けて、グループが始まってからセッションの途中で電話口まで呼び出されるということがたまにある。そうするとファシリテーター自身も安定せず、場合によってはいくつかのセッションを欠席することも起こるし、グループにも悪い影響を及ぼす。

だから、そのような気がかりをもったままでグループに入ることはできるだけさける方がよい。そのような時には、ピンチヒッターに頼むべきである。

(3) メンバーとファシリテーターの組み合わせ

メンバーの組み合わせ、ファシリテーターの組み合わせとともに、メンバーとファシリテーターをどのように組み合わせるかという問題がある。これについて、われわれはまだはっきりと原則と言えるほどのものはもたないが、次のようなことは気をつけている。

第1に、メンバーが女性のみ（例えば看護学生、看護婦）という場合には、ファシリテーターは男性の方がよいようである。女性のファシリテーターでももちろんやれないことはないのであるが、これまでの経験では女性同志になると張り合ったりしてどうもうまくいかないことが多いようである。

第2に、メンバーとファシリテーターがたまたま日頃からの知り合いであるという場合には、できるだけ同じグループにならないように配慮する。その理由は、メンバーの組み合わせで述べたように、未知の人と一緒にの方が、相互に動きやすいように思われるからである。

4. 場面設定

(1) スケジュール

① 日程

日程について先ず「合宿形式」にするか、「通い形式」にするかが問題であるが、われわれの経験ではやはりできるだけ「合宿形式」の方がよいように思われる。しかもその日数は、少なくとも3泊4日以上はほしい。3泊4日あれば、大抵一つのヤマを越えることができるようである。2泊3日以下では、どうも中途半端な形で終わりやすい。どうしても2泊3日以下しかとれないという時には、できるだけ初日の早くから始めて、最終日の遅くまでやる方がよい。つまり、なるべく多くの時間をとるようにするのである。

できるだけ「合宿形式」がよいのであるが、現実的な諸事情のために「通

い形式」をとらざるをえなくなることがある。その場合、連続して数日間（可能ならば4日間以上）とれば、それが一番よい。

しかしそうもいかず、週に1回あるいは月に1回という形になることもある。その場合には1回の時間をできるだけ多くとり、しかも、少なくとも合計して10回くらいはとりたい。またこの形をとる時には、予め何回で最終にするかを決めておく方がよい。

単なる「合宿形式」と「通い形式」以外に、その両方の組み合わせもある。これは、長期の「合宿形式」がとりにくい状況の場合に、導入期、あるいは展開期において短期間の「合宿形式」をとり、その他は「通い形式」で行なうのである。そうすると「通い形式」ばかりよりは、グループ・プロセスがより展開しやすいようである。

② オリエンテーション

ワークショップの最初には、全スタッフと全参加者が一堂に集まり、オリエンテーションを行なう。この中で、先ずオーガナイザーから、スタッフの紹介、グループ編成の発表（この時グループングの方針を説明し、どうしても交代したい人には申し出てもらい、変更をする）、スケジュールの説明（この時、スケジュールは、各スモール・グループによって自主的に改善することは自由であるということも話す）、それにセッション・ルームの説明を行なう。また事務局から、宿泊の部屋割発表、生活上の諸注意、風呂・食事等の会場利用のルールの伝達等を行なう。

③ セッション

セッション（スモール・グループ・セッション）は、エンカウンター・グループ・ワークショップの中核であり、これをどれくらいの時間で、どれくらいの回数行なうのかということは、スケジュール上重要なポイントである。われわれは、3泊4日以上ワークショップでは、普通1セッションを3時間とし、1日に2～3セッションとすることが多いが、プロセスの展開

上、これが一番よいように思われる。このようにすると少くとも合計8セッション（通算24時間）以上になり、大体1つのヤマを越えるようである。

2泊3日以下のワークショップでは、1セッションを3時間とすると、最大限6セッション（通算18時間）くらいしかとれず、なかなか1つのヤマを越えにくい。それでわれわれは、1セッションの時間を1時間半～2時間と短かくし、合計時間は変わらなくとも、セッション数を多くとるようにしている。つまり1日に、午前2セッション、午後2セッション、夜に1セッションとるのである。こうすると2泊3日で大体10セッションくらいとれる。セッション数が多くなると、グループ・プロセスの展開がより起こりやすいように思われる。

「通い形式」の場合で、連続して4日間以上とれる時には、1セッションを3時間として、少くとも合計8セッション（通算24時間）以上とるのがいいようである。また週に1度、あるいは月に1度という形になる時にも、やはり1セッションを3時間とし、できれば10セッション（通算30時間）くらいはとれる方がよい。

尚、グループの立場によっては、セッション中の飲食はもちろん、タバコを吸うことも禁止することがあるようだが、エンカウンター・グループでは、それらは別にかまわないと考えている。それで普通のワークショップでは、事務局がセッションのために予めお菓子、果物、コーヒー、紅茶等を準備する。もちろんセッション中のアルコールは禁止している。

④ フリー・タイム

3泊4日以上でのワークショップで、1セッションを3時間として少くとも合計8セッション（通算24時間）をとった残りの時間に余裕があれば、（普通はセッションが行なわれる時間帯に）フリー・タイムを設ける方がよい。設ける時期としては、後半がよい。3泊4日以上になると結構疲れてくるし、途中で息抜きをしたり、体験をよく消化したりするためにも、フリー・

タイムが必要である。これまでの経験では、フリー・タイムは、数人の人達での話し合い、散歩、休憩、ダンス、ドライブ、音楽、風呂等という形で使われることが多いようである。

2泊3日くらいではどうしてもセッション数と時間が不足しがちなので、やむをえずフリー・タイムはあまり設けられないことが多い。

⑤ 懇親会（パーティー）

懇親会（パーティー）は2泊3日くらいでは時間をとるのが難かしいが、3泊4日以上では何とかとれる（但し、3泊4日ではフリー・タイムとこれの両方をとることは難かしく、どちらか一方にせざるをえない。4泊5日では両方とも十分にとれる）し、できれば行なうとよい。そしてその時はもちろんアルコール飲料を入れる。

これをいつ入れるかが問題であるが、初めの方で入れると、あまりよく知らない人達同志が親密になるのに役立つようである。しかし、場合によっては、導入期のモタモタした状況の中でのある意味で必要な緊張が少し低下してしまい、その後のグループ展開にマイナスになることもある。終わりの方に入れると、うまく進んでいるグループでは打上げのニュアンスが強くなるし、そうでないグループではそれまで未消化あるいは不消化であったものが表面に出てきて、それを解消しようとする人が多いようである。このようにそれぞれの特徴があるのであるが、われわれはこの頃は殆ど終わりの方（最後の夜）に入れている。というのは、グループがうまくいっていてもなくても、それなりの終結に向けてのよき準備になるからである。

⑥ 休憩

（昼食時と夕食時の）休憩は、図と地の関係で言えば地にあたるが、これの時間のとり方は、間接的ではあるがグループ展開に影響を及ぼすように思われ、われわれは大切に考えている。昼食時の休憩は、昼食時間を含めて1時間ではどうも短かいし、かといって2時間とるとどうもだれてくるという

ことで、1時間半が丁度よいようである。夕食時の休憩は、夕食時間を含めて2時間が一番よいようである。2時間あればゆっくり食事をすませ、風呂にも入り、一休みできる。

⑦ 全体会

複数のグループの場合、全員が一堂に会する全体会が行なわれることがある。われわれもこれまでに、中盤頃に全員が集まり、グロス・ゲームを行ったり、最後に全員が集まったの反省会的ミーティングをやったりしたことがある。しかし次第にその意味がどうもはっきりしなくなり、この頃では殆ど全体会を設定しなくなっている。ただこれも工夫次第では、意味のあるものになるのかもしれないと思う。

⑧ リサーチ

リサーチがワークショップ中に行なわれる場合には、そのための時間をとらなければならない。outcome のリサーチは、大ていイニシャル・セッションの開始直前と全セッション終了直後に、また process, facilitator のリサーチは、毎セッション直後、あるいは数回のセッション直後に行なわれることが多い。

われわれは、outcome のリサーチの時間は予めスケジュール表の中に設定する。ただその際、時間があまり長くないように気をつける必要があり、できるだけ1時間以内が望ましい。スケジュール表では、直前はオリエンテーションと一緒に設定し、直後は特別に設定することが多い。

process, facilitator のリサーチの時間については、予めスケジュール表には設定せず、セッション後適当に時間をとって行なうことにしている。ただその際、セッション後の休憩時間がなくならないようには気をつける。

尚、われわれは殆どのグループで、「参加者カード」(付録2)の前半をイニシャル・セッションの前に、後半を最終セッションの後に実施している。

また、「セッション・アンケート」(付録3)を毎セッション直後に実施し

ている。

⑨ モデル・スケジュール

以上のような原則を分かりやすくするために、長期の「合宿形式」と、短期の「合宿形式」の場合のモデル・スケジュールを呈示しよう(表2, 表3)。

表2 モデル・スケジュール (長期「合宿形式」)

日	時	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1日目					オリエンテーション リサーチ			第1S						第2S	
2日目			第3S					第4S						第5S	
3日目			第6S					フリー・タイム						第7S	
4日目			第8S					第9S						懇親会	
5日目			第10S				リサーチ								

備考：Sはセッションの略

表3 モデル・スケジュール (短期「合宿形式」)

日	時	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1日目					オリエンテーション リサーチ			第1S		第2S				第3S	
2日目			第4S		第5S			第6S		第7S				第8S	
3日目			第9S		第10S		リサーチ								

備考：Sはセッションの略

⑩ スケジュールの変更

予めたてられたスケジュールは、ワークショップ進行上の一応の計画であり、何が何でもそのとおりにしなければならないということはない。各モデル・グループによって、それぞれのグループ・プロセスに応じて、スケジュールを自主的に改善することは自由である。あるグループでは、かなり早いペースでグループ・プロセスが進行したために、セッションをフリー・タ

イムにしたいという希望が出るかもしれない。また別のグループでは、進行が遅いために、フリー・タイムをセッションにしたり、あるいは夜にエクストラ・セッションをしたいという希望が出るかもしれない。その時には、その希望がそのグループの全員によって認められれば、そのように変更できるのである。

またワークショップ全体の進行状況によっては、全体のスケジュールを変更する方がよさそうだという場合が生じるかもしれない。そのような時には、スタッフ・ミーティングで話し合っ、変更することができる。

⑩ フォローアップ

われわれのエンカウンター・グループでは、スケジュールの中にフォローアップを予め設定することはあまり多くはなく、ワークショップ終了後に、いくつかのグループで時々行なわれている状態である。しかし、できればきちんとフォローアップをやる方がよいと考えている。というのは、①グループ経験の効果の持続性の確認、②グループ経験後の unfinished などの消化、③心理的損傷が発生している場合の care 等ができるからである。

村山 (1977) は、現在行なわれているフォローアップの形態を3つ (①フォローアップ調査、②フォローアップ体制の確立、③福岡方式) あげているが、われわれの場合、①、③はやっているが、②のフォローアップ体制の確立がやや遅れており、IPR トレーニングの「フォローアップ・トレーニング」(早坂, 1978) 等も参考にしながら、模索中である。尚、村山 (1981) の「プロセス・フィードバック法」は、有効な方法であるように思われる。

(2) 場 所

① 会 場

会場としては、原則的には「文化的孤島」となるような日常の世界から少し離れた落ち着いたところがよい。その方が気分が変わるし、リラックスするし、より開放的になりやすい。このため人里離れた各種研修所、国民宿舎、

国民休暇村、YMCA、旅館等がよく用いられる。

その場合に、ワークショップ関係者だけでその会場を独占できれば一番よいのであるが、実際にはそうもいかず、他の宿泊者と一緒になることが普通である。その時には、その会場の管理者とよく話し合っ、ワークショップ関係者はできるだけまとまって部屋がとれるように交渉をする方がよい。

ワークショップに必要な部屋としては、(オリエンテーション等をするための) 全員が入れる部屋、セッションのための部屋、事務局の部屋、それに宿泊の部屋等である。原則的にはこれらの部屋はその目的のための専用とし、兼用はしない方がよい。

原則的には「文化的孤島」がよいのであるが、諸事情によりいつもそのようなところを会場にするというわけにもいかず、時には日常生活場面である学校や職場や自宅の一部、あるいは市街地の交通機関の便利なホテルや諸施設の会議室等を会場にすることもある。このような会場の場合には、参加者が気軽に参加しやすいという利点がある。ただグループ・プロセスの展開のしやすさという点では、相対的に「文化的孤島」よりはやや不利であるように思われる。

② セッション・ルーム

セッション・ルームは、セッションが行なわれる非常に大切な部屋であるので、どのような部屋を使うかはかなり気を使う。われわれもいろいろな部屋を使ってきたが、結論から先に言えば「8畳くらいの静かな和室」が一番よいように思われる。イスに座るよりは畳の方が日本人にはどうもリラックスしやすく落ち着くようである。ただ最近の若い人達の中にはイスで育ってきているせいか、畳よりはイスの方が疲れなくてよいという人もいる。広さについても、あまり広すぎたり狭すぎたりすると落ち着かないし、8畳くらいが一番ピッタリする。静かであるということは、隣の声が聞こえてこないこと、部屋の近くを人があまり通らないこと、会場の周囲からの雑音が入ってこな

いこと等を意味しているが、これも大切なことである。

どうしてもイスしか使用できないということになれば、長時間座っても疲れないような座り心地のよいイスが望ましい。われわれは時々教室等を使うが、そのような場合には机とイスを隅にやり、できた空間に毛布を敷きつめて、そこに座るようにすることが多い。細長い部屋やだだっ広い部屋しかない時には、テーブル等を使って8畳くらいの空間に間仕切をするとよい。

尚、セッション・ルームはセッションが行なわれる主な場所ではあるが、いつも必ずここで行なわなければならないということではない。グループで、セッション・ルーム以外(芝生、木かげ、海岸等)でやりたいとの提案があり、全員が賛成の場合には、そうしてもいいのである。

引用文献

安藤延男 1977 グループ・アプローチの基礎 佐治守夫・石郷岡泰・上里一郎編「グループ・アプローチ」(誠信書房), 13-33.

Benne, K. D., Bradford, L. P. & Lippit, R. 1964 Designing the Laboratory. In Bradford, L. P. et al.(Eds.), T-Group, Theory and Laboratory Method: Innovation of Re-education, New York: John Wiley & Sons, 45-79.

島瀬稔 1977 集団編成と場面設定 佐治守夫・水島恵一編「心理療法の基礎知識」(有斐閣), 137-138.

早坂泰次郎 1978 人間関係のトレーニング——新しい自己を発見し信頼関係を築く 講談社

石郷岡泰 1977 グループ・アプローチ実施にあたって 佐治守夫・石郷岡泰・上里一郎編「グループ・アプローチ」(誠信書房), 34-44.

片野卓 1981 Tグループによる職場活性化の方法 ダイアモンド社

村山正治 1977 日本の現状と今後の課題 村山正治編「エンカウンター・グループ」(福村出版), 173-189.

村山正治 1979 私のオーガナイザーとしての経験 九州大学教育学部心理教育相談室紀要, 5, 109-114.

村山正治 1981 プロセスフィードバック法の開発 九州大学教育学部紀要(教育心

理学部門), 26(1), 131-140.

野島一彦 1975 エンカウンター・グループの1事例(2)——ファシリテーターの機能を明確にする一つの試み、オブザーバーの立場から 日本心理学会第39回大会発表論文集, 500.

野島一彦 1979 私のグループ体験(I) 九州大学教育学部心理教育相談室紀要, 5, 70-79.

Rogers, C. R. 1970 Carl Rogers on Encounter Groups. Harper & Row.

Schein, E. H. & Bennis, W. G. 1965 Personal and Organizational Change through Group Methods: The Laboratory Approach. New York: John Wiley & Sons.

(1982. 3. 20)

No. _____

EG 記録原簿												Cord No. _____		
1	名 称													
2	主 催 機 関													
3	期 間		19 年 月 日 () ~ 月 日 ()											
4	場 所													
5	スケジュール		(合宿・通い・その他)											
	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	グループ構成		オーガナイザー () マネージャー () リサーチ・マネージャー () () グループ											
グループ名	Fac	メンバー												
		() 人												
		() 人												
		() 人												
		() 人												
		() 人												

7	リサーチ (測定用具・実施時間・Control・群データ整理状況)												
※ Outcome													
テープ	セッション へのアシケート												
※ Outcome 前 (19 . . .) 後 (19 . . .) F (19 . . .) コントロール群 (N =)													
	自己実現 スケール	感想文											
E 群													
C 群													
※ Facilitation													
F Q													
※その他													
[備考] ○…データ有・未整理 ⊙…半整理 ⊗…基礎整理済													
8	そ の 他												

付録2

参加者カード		Code No. _____ ()	
氏名	男・女	才	現在の職業 または所属
住所 (〒 _____)	電話 _____		
グループ 経験回数	備考		

※参加前の気持

年 月 日記入

グループ(研修会)への参加動機・期待・不安等をお書き下さい。

あなたのグループ(研修会)への参加意欲は：

1	2	3	4	5	6	7
まったく ない	あまり ない	どちらかと いえない	どちらとも いえない	どちらかと いえはある	かなり ある	非常に ある

1	2	3	4	5	6	7
まったく ない	あまり ない	どちらかと いえない	どちらとも いえない	どちらかと いえはある	かなり ある	非常に ある

※参加後の気持

年 月 日記入

グループ(研修会)を終えての感想・意見・要望等をお書き下さい。

あなたのグループ(研修会)への満足度は：

1	2	3	4	5	6	7
非常に 不満足	かなり 不満足	どちらかと いえば不満足	どちらとも いえない	どちらかと いえば満足	かなり 満足	非常に 満足

付録 3

グループ _____ セッションの感想 _____ 月 _____ 日 _____ 氏名 _____

- グループの動き・雰囲気、他のメンバーの動き。
- 自分の動き、感情の流れ、行動。
- ファシリテーターについて。
- 満足した点。
- 不満なこと、心残りなこと、気がかりなこと。
- その他どんなことでも自由に書いて下さい。
- あなたは今のセッションに現在どのくらい魅力を感じていますか。

まったく 感じない	あまり 感じない	どちらかとい えは感じない	どちらで もない	やや 感じる	かなり 感じる	非常に強 く感じる
--------------	-------------	------------------	-------------	-----------	------------	--------------