

教師のコミュニケーション能力向上のためのファシリテーター研修 Facilitator Training for Teachers to Enhance Their Communication Skills

松本 剛*
MATSUMOTO Tsuyoshi

学校教育にコミュニケーション能力を伸ばすことが求められている。ベーシック・エンカウンター・グループにおけるファシリテーターのありかたを学ぶことは、コミュニケーション能力の開発に貢献することにつながる。ここでは、学校教師のファシリテーター研修を通して、コミュニケーションのありかたを体験的に学び、集団にかかわる自分自身のありかたをより向上させることをめざした。分割ふりかえり方式によるファシリテーター研修の事例を通して、気持ちの再体験・体験過程の促進、グループ・プロセスへの視点を深める研修のありかたを考察した。

Enhancement of communication skills is required in school education. Teachers' learning how it is to be facilitators in basic encounter groups will contribute to the improvement in communication abilities of students. In the facilitator training for teachers shown in this paper, the goal was that the teachers should experience the communication in the group settings and learn the better way how to commit themselves to the groups. Through the case study of the facilitator training in which feedbacks were exchanged after short group experiences, the training in which feelings are re-experienced, experiencing was carried forward, and the understanding of group process were deepened was examined.

キーワード：ファシリテーター，エンカウンター・グループ，教師のコミュニケーション

Key words：Facilitator, Encounter group, Teachers' Communication Skills

2001年現在、10年前と比べて「まわりの人とうまくコミュニケーションがとれない」生徒が増えていると中学教師が考える割合は86.6%（とて39.2%，少し47.4%）であったという（2001,ベネッセ）。教師と児童・生徒の関係は変化し、かつての上下関係を維持することはもはや現実的な考えではない。今もとめられるのは、教師が生徒のコミュニケーション能力を伸ばすことを援助することであろう。ベーシック・エンカウンター・グループ（以下BEG）におけるファシリテーターのありかたは、このような状況に対してコミュニケーション能力の開発に貢献することができると思われる。

1 目的

ベーシック・エンカウンター・グループ（以下BEG）は、10人前後のメンバーと1、2名のファシリテーターで構成される。決められた課題なしに、参加者自身が自由な話し合いを中心としてコミットしあう場である。メンバーは相互の関係の中で、自分自身をふりかえり、他者と出会うプロセスの体験を重ねる。

学校教師など教育に関わる参加者を中心に構成される「教育のためのBEG」が1979年より現在まで実施されて

いる。グループという関係の中で、BEGのプロセスを経験することにより、教育者としての参加者自身にとって、多くの示唆が与えられている（畠瀬，1990）。その体験はグループにおけるメンバーとしてのものが中心であった。その体験を通じて、学校という集団における自分自身のありかたをふりかえる形で、研修が教育に生かされてきたといえよう。

グループにおけるファシリテーターの役割は、学校教師が児童・生徒や保護者、教員などの集団とのコミュニケーションをはかる際に参考になる。学校教育は、一方的に情報を伝える場ではなく、コミュニケーションを通じて、知識を伝え、相手の人格にかかわる場である。自由な話し合いにどのようにかかわることができるかを学ぶことは、教育者としての資質を向上させることにつながるものと思われる。

BEG参加者はファシリテーターとともに時間を過ごす中で、その役割を学び取ることができるが、生徒が教師とともに時間を過ごしたからといえども教師にはなれないのと同じように、実際にその役割を担う体験をしなければグループのファシリテーターを学ぶことはできない。教師がBEGのファシリテーター経験を行うことによって、

*兵庫教育大学（臨床・健康教育学系）

体験的で実感を伴った個々のありかたをみなおすことができ、集団にかかわる自分自身のありかたをより向上させることができると思われる。

2 ファシリテーター研修グループについて

1992年の清里プログラム（スタッフ畠瀬・野島、畠瀬・高松、畠瀬・松本）以降、有馬研修会（スタッフ畠瀬、畠瀬・松本）、関西人間関係研究センター（KNC）における通い研修などを通して行われてきたエンカウンター・グループのファシリテーター研修に、筆者はかかわってきた。筆者の経験から本研修の特徴をしたい。

1) ファシリテーターの役割

ロジャーズはエンカウンター・グループを「現代人の孤立・疎外感（非人間化）を克服し、人間性（純粋性・信頼性）の回復をめざす」場であると紹介している（Rogers, 1970）。エンカウンター・グループは普通10人から15人ぐらいの人々とファシリテーター（促進者）と呼ばれる人で構成され、期間中は、ゆったりとした時間の中で、あらかじめ話題を決めない自由な話し合いを中心に過ごし、その目的は「個人の成長、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の促進」にある。

エンカウンター・グループにおけるファシリテーションのねらい（野島, 1999）は次にまとめられている。

- ① グループの安全・信頼の雰囲気形成,
- ② 相互作用の活性化,
- ③ ファシリテーションシップの共有化,
- ④ 個人の自己理解の援助,
- ⑤ グループからの脱落・心理的損傷の防止

同様に、BEGにおけるファシリテーター（促進者）の役割は次の3点にまとめることができるとされる（野島, 1999）。

- ① （正直・率直・素直な参加態度について）参加者の様子を見守る
- ② 場へのフィードバック
- ③ メンバー間（グループの力）による個々へのかかわりの促進

2) 研修の方式

1セッションを2分割する。まず参加者のうちの2人がコ・ファシリテーターとなりグループ経験を持つ。通常のグループではスタッフがファシリテーターの役割をとるが、本グループではスタッフは前半グループの輪の外側にいて、メモを取りながら観察者となる（ビデオ撮影/録音）。休憩後、スタッフも加わってグループをふりかえる。初回と最終回はスタッフがファシリテーターと

なり、スタッフを含めた全員で話し合う。この方式によるファシリテーター研修を「分割ふりかえり方式」と呼ぶこととする。

この構造は第1セッションではメンバーにスタッフを意識させる。しかし、参加者の感想「最初観察されているという目を感じていたが徐々になくなった」にみられるように、セッションを重ねることによりスタッフの存在はそんなに気にならなくなるようである。構造に慣れるという要因以外に、ふりかえりのありかた（ファシリテーターの批評者にならないこと）がメンバーの安心感に大きな影響を与えると思われる。EGは「場の安全」を大切にすることを基本とするものであり、EGの促進を学ぶ場もまた安全を感じられるものであることが大切である。

ふりかえりではスタッフがファシリテートする。まずそのセッションのファシリテーターに感想・経験したこと、気になる場面、メンバーに聞きたいことをあげてもらおう。メンバーには、残っている「感じ」を聞く。メンバー全員でそれぞれにこたえながら、ファシリテートについて考える。スタッフはグループ・プロセスに沿いつつ、ファシリテーターの気持ちの明確化を行ったり、メンバーが心残りに思っていることに関わったりすることが多く、評価的にその場を進めたりすることはない。また場合によっては、セッション後に残っているメンバーの気持ちに焦点を当てることもある。流れの中で、ときにはファシリテーターが再度メンバーに関わりをやりなおしたり、時にはグループの続きのようになってしまう場合もある。私は、このふりかえりセッションも、広い意味ではひとつのエンカウンター・グループとして捉えている。グループをふりかえり、検証していく作業はファシリテーターとしての幅を広げていくことに役立つ。また各人の対人援助におけるありかたをふりかえる場にもなっている。

3) グループの特徴と留意点

本グループは人間中心のグループ・リーダーシップのための相互研修を意図している。グループをふりかえり、検証していく作業は、ファシリテーターとして、グループにおける自らの援助者としてのありかたを捉えなおし、幅を広げていくことにつながる。本グループがもつ特徴や留意点についてここにまとめておきたい。

① ふりかえりセッションについて

グループの中で気になったやりとりについて、グループ・プロセスを追いながら、すぐにふりかえることができるという構造を持っていることは重要である。各人の発言にまつわるさまざまな記憶が残っている状態でふりかえることができるからである。そこでは、基本的には

ノウハウを教えたり教わったりすることには重点を置かず、スタッフがファシリテートについてグループに関わることで自体によってグループをより深く捉えなおす経験をするのが重要である。

話し合いはまずファシリテーター自身がファシリテーターという役割を取った体験について語り、自身が気になったやりとりを紹介する。その発言を元にメンバー全員がファシリテーターの関心を話題の中心にする。他のメンバーやスタッフが気になった内容についての話し合いは後回しにする。ファシリテーター体験者自身を大切にしながら進め方を行うことが大切である。

グループ・プロセスをふりかえる際に、グループをその外から客観的に観察していたスタッフの観察はおおいに役立つ。ただ、その観察の報告が客観的事実に基づく分析や単なるファシリテーターをはじめとするメンバーへのやりとりとその結果の指摘に留めてしまうことは望ましいことではないと考える。(例；「その発言の後にこの発言があったためにこういう結果になってしまった」)

プロセスを追いながら、メンバーはそのときに何を感じていたのかを追体験し、今ここでは何を感じているのかを自分自身に問い直し、それを伝え合う姿勢が大切である。外からの分析ではなく、現象学的な追体験こそが大切なのである。このようなふりかえりを心掛けた結果、ふりかえりセッションでメンバー間の関係が深まり、次のセッションにつながる話し合いが行われることが多くなった。

参加者は「グループの動きが、すぐふりかえることでよくわかった」など、プロセスやキーワードなどを元にふりかえることが参考になったという意見が多い。又、「スタッフの間、タイミングが参考になる」といった意見や「スタッフに思いを率直に指摘されたことで話しやすくなった」など、スタッフのファシリテートや自己開示のありかたが参考になったメンバーがいる。課題は限られた時間の中で、どこまでふりかえりを深めることができるかということであろう。

② ベーシック・エンカウンターとの違い

あえてこのような構造をとることは、ファシリテーターに焦点をあてるという前提を参加者が共有しながら場を進めるということである。意欲の高い人達が参加しているので、グループの問題を共有しやすく、グループ中に心理的な傷つき体験が起こりそうになっても、メンバー相互の関わりによって処理されていく場合が多いが、それはメンバー構成による要因もまた大きい。筆者の経験では多数回参加を条件としないグループではスケープ・ゴート現象(ある特定の参加者への発言の集中による当事者の傷つき)もみられた。そのような現象が起こったことについて話し合うことにより、その構造をメンバー

が自覚しあい、互いを理解しあおうとする傾向は見られるのであるが、それでもドロップ・アウトするメンバーが出ることはある。グループ経験の豊富さが、内容にとられてしまうことなく、このような現象にも対処できる余裕を作ると思われる。グループ体験を3回以上経験していることを参加条件としているのはこのためである。さらに安全な場をスタッフが保障するために、最初の1～2セッションと最後のセッション(場合によっては中間にも)はスタッフがファシリテーターとなり、グループの課題をスタッフも含めて話しあう機会をもつようにしている。

このような構造をとらなくても、BEGの進行のプロセスでファシリテーターのありかたをふりかえることは可能であろう。ファシリテーターもメンバーのひとりなのであるから、自らのありかたをグループ・メンバーに問うことは可能であるし、実際にグループの後半でファシリテーターのありかたがグループにもたらせる意味について話し合う機会はある。ただし、それが自然発生的にメンバーの口から発せられるものであれば話題になりやすいが、ファシリテーターから「私(たち)どうでしたか?」とメンバーに問いかけることは、やはりメンバーの発言を優先したいと考え、ファシリテーターが遠慮する場合も多いと思われる。またこのような場合には、全体を通じたファシリテーターの存在についての話し合いになることが多くなり、細かい場面へのふりかえりにはなりにくい。

これらを考えると、この形式によって、ファシリテーターに焦点をあてることを前提とすることが、ファシリテーター自身にとってもメンバーにとっても、それぞれのファシリテーターへの率直なコメントを出しやすい場を作っていると思われる。

③ グループ・メンバーの構成による違い

筆者は参加資格について、「何らかのグループ体験を3回以上経験していること」としている場合と「特に参加条件をつけない場合」の両方を経験した。この条件を満たすメンバーの場合と満たさないメンバーが半数近くを占めるグループではグループのプロセスが変わる。筆者の経験では、3回の参加という条件を満たす場合には、グループの中におけるファシリテーターの役割について、グループ・プロセスを元に検討しようとする傾向が強い。一方満たさない場合、EG多数回経験者と未経験者、1・2回程度経験者との間における関心に差が生まれるようである。多数回経験者はファシリテーターの役割、グループの流れをふりかえろうとするが、未～2回経験者はグループの中での自分自身の戸惑いをもっと話したかったり、内容(contents)にとられるあまりこだわりが強くなってしまったりグループの流れ(process)を見る余裕

を持ってなくなってしまうたりする場合が散見された。この場合、ファシリテーターのありかたをふりかえる場というよりも、ふりかえりがグループそのものになってしまうことも多かったように思われる。

筆者の経験から考えると、ファシリテーターのありかたをふりかえるには、やはりメンバーはBEGを少なくとも3回以上経験していることが望ましいのではないかと思う。ただしその場合は、初回参加者の戸惑いなどをふりかえりの場で話し合うことがなくなってしまうといった実際的な課題を考える機会が持たなくなってしまうかもしれない。どのようなグループ構成が望ましいか、今後の課題となるようにも思われる。

本研修への初回参加のメンバーは満足度に差が見られ、技法的なものを求める傾向がある。複数回の参加者は、客観的に研修の成果を捉え、自己をふりかえるコメントが増えていく(松本, 1999)。この形式の研修を重ねることにより、エンカウンター・グループのファシリテートを深め、一般の対人関係場面にも応用できるグループ観をもつことができるようになることが期待される。

④ ベテランとのコ・ファシリテーター方式との比較

細かいグループ・プロセスをふりかえりながら、ファシリテーターのありかたを相互研修するにはベテランファシリテーターと研修ファシリテーターがコ・ファシリテーターとしてセッションをその都度ふりかえる方法もあり、九州大学ではこの方式によってファシリテーター研修が行われている。より実践的かつスーパーヴィジョンとしての意味合いをもたせた有効な方法であろうと思われる。

コ・ファシリテーター方式では、本方式のようにその場にいるメンバーの思いを確かめながらグループをふりかえることは難しい。また、コ・ファシリテーター形式での研修を行うにはかなりのグループ経験が必要であり、それまでの自らのグループ経験を整理し、ある程度自分の課題や特徴を把握しておく作業が事前に必要であると思われる。そう考えると、コ・ファシリテーター方式は本研修よりも高度なレベルでの研修であるといえよう。コ・ファシリテーター方式は本研修を重ねた後のアドヴァンス・コースとしての研修と捉えることもできる。

3 教師のためのファシリテーター研修グループの実際

ここまで述べてきたファシリテーター研修は、必ずしも心理臨床を専門とするエンカウンター・グループのファシリテーターになるためだけのものではない。学校教師にとって、学校で起こる重大事は非構成の場におけるものが多くを占めているのであって、このような研修を重ねることにより、教師自身が教育現場において余裕をもつ

た教育活動を行うことができるようになる。学校教育にかかわるメンバーにとっての研修のありかたについて考えたい。

① グループの募集(構成)

参加資格を、「学校教育にかかわっている人で、何らかのグループ体験を3回以上経験していること」としたグループについて述べる。実際には学校教師、指導主事、教育大学大学院生がメンバーであった。

② セッションの進め方

2時間半のセッションを1単位として研修を進める。まず参加者のうちの2人がコ・ファシリテーターとなり1時間半のグループ経験を持つ。筆者(スタッフ)は観察者としてグループの輪の外側にいる。10分の休憩後、50分間筆者も加わってグループをふりかえる。

ふりかえりではスタッフがファシリテートする。先述したように、まずそのセッションのファシリテーターに感想・経験したこと・メンバーに聞きたいことをあげてもらおう。メンバーはそれに答え、それぞれフィードバックを行う。メンバー全員でふりかえりながら、ファシリテートについて考える。スタッフはグループ・プロセスに沿いつつ、ファシリテーターの気持ちの明確化を行ったり、メンバーが心残りに思っていることに関わったりするようにし、評価的にその場を進めることはない。流れの中で、ときにはファシリテーターが再度メンバーに関わりをやりなおしたり、場合によっては、グループの続きのようになつたりする場合もある。本グループにおいては、教師としての自らのありかたをふりかえることが多いこともその特徴である。

4) グループとふりかえりの一事例

グループでのやりとりとそのふりかえりの一場面を事例として、本研修の具体的なありかたについて考察する。

本事例は全10セッションの中の第3セッション。このセッションにおけるファシリテーター役割はA・Bの2人。メンバーC・D・E・F・G・H、筆者(S)はオブザーバーとしてグループの輪には入らない。

グループの進行につれて、打ち解けた雰囲気が出てきた。

① グループ経験

ひとつの話題が終わり、さらに5分の沈黙の後、Cがクラスの児童との人間関係がうまくいかなかったと話し始める。自信なさげで、ゆっくりと、しかし10分間話し続けた。C「クラス運営に困ることがあるんです。aくんはとても元気で私に反抗的。注意したら泣き出しました。『どうも伝わらないな』と思う。日頃私があ

まり言わないのがいけないのか。言うことを聞いてくれない。bさんは分かってくれてる子だと思っていた。その子から『先生嫌い』と言われてしまった。私には原因がわからない。cさんとも最近うまくいかない。辛かった。最近どうもうまく児童と接することができない。自分が感じていることと児童が感じるものがちょっとずれている。」

ここでD・Fが「aくんは向こうも悪い、bさんとはやり直せると思う」とうまくいかないCの児童との人間関係の内容に反応する。Cは「いいですか？一人でしゃべってるけど」と遠慮しつつ質問に答えている。ここでGが「どうしたら児童とうまくいく関係ができるかって？誰だって大変ですよ」と発言。それに対してC「私はただ困ってる」と言いながら当惑した様子である。Hはさらに「誰でも教室の中の人間関係に悩んだりする。皆同じだ」とやや一般化して何度か同じ内容を繰り返す。声がやや大きくなり、少し憤慨した様子である。それに対してCは、子どもとの関係を「何がどうなってるのかがわからなくて困っている」とかみあわない。

Hが何か言いたそうにしている。Aが「何か言いたい？」と質問する。H「Cさんは困ってないかなあ。いろんな方向から言われると、わからなくなる」。それに対して、Cは「私のことだけれど、よくわからなくなってしまう。今そんな感じがしています」と言う。

ここで、Dは「一方通行な感じ。相手との関係なんだから」、Eも「あなたの方で解決するなら一人ひとりと話すしかない」と再び話の内容に話を戻そうとする。Cは「相互関係だと思っています。その上で私に気づかないことがあるなと思っています」と話題に乗りつつ今の課題を語り、「時間が気になる」と長く話していることを申し訳なさそうにしている。

Aが「話してみて、話す前と変わりませんか？」と今の感じを質問。C「今は最初のようにドキドキしていません」Bは「それを聞いてよかった」と答える。Dが「もっとうまく子どもたちとやっていけるといいね」と述べる。

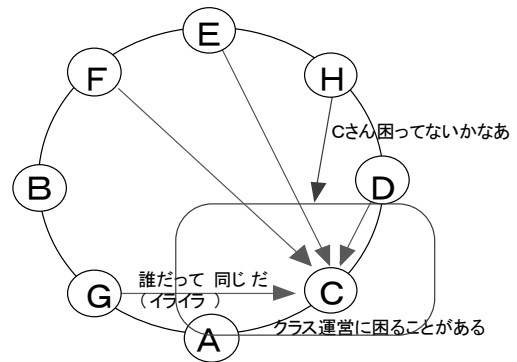
時間になったことをファシリテーターであるBが告げ、終了。

② ふりかえり

このグループに関するふりかえりの時間がどのように進んだかを紹介する。ふりかえりは、セッションでオブザーバーだったスタッフ(S)が進める。

i) 全員が一言

Sが「グループを終えて、今何を感じているかを簡単に一言ずつ話すことを提案。思い思いに一人ずつ感想を語る。Cは「ゆっくり話そうと思いつつ、私のために時間をとりすぎて迷惑なんじゃないかと思っていた」



S

Fig. グループの構造

Gは「Cさんにちょっと言いすぎたようだ」と語った。D「自由に動けた。Cさんに真剣に関わった」H「もう少しCさんのことばが聴きたかった」と語った。ファシリテーターのA「もうちょっと時間ほしい」、B「皆真剣に聴いていた。今どう思っているかに焦点づけられたらよかった」ということであった。

ii) ファシリテーターへの質問

次にSが「ファシリテーターとしてどうだったか」を2人のファシリテーターに聞く。

Bが「CとGのやりとりの時、Gはずいぶん関わっていたけど、動きを十分にファシリテートできなかった」というので、Sは「では今もう一度確認してはどうか」とBにGへの関わりを提案。BがGに「Gは何を言いたかったのですか？」と質問する。

Gは「皆同じなのに、と少し感情的になっていたようです」とのこと。Gは『考えていないで行動した方がいいのに』と思って、発言を遠慮しているCさんに少しイライラしていたんです」ということだった。C「私はGさんがどうしてイライラしているのかわからなかったけれど、私の遠慮する態度と言われると納得します」というやりとりがある。このやりとりは感情的なものではなく、Cは控えめに、Gも淡々と話を進めた。S「Gは『考えていないで行動したほうがいい』とも言いたかったのですね」と言うと、Gは「そうです」と頷いた。さらにSが、「GはCにイライラするのだろうか？」とGに問うと、Gはしばらく考えた後、「・・・いや、私の方がいつもの自分と重ね合わせてそう思っていたみたい。イライラしたのは私自身への気持ちでもある。私もうまくいかないことがあるから。セッションでははっきりわからなかったけれど」と自分のこととして反応。B「そのことが聞いてよかったです。私のはっきりしなかったのはそのあたりだった。こんなふうに進んだらもっと分かり合えたかもしれない」と言い、一段落する。

iii) 再びCの気持ちに焦点化

次にSがCに「やりたいことができましたか」と質問。

Cは少し考えた後、「子どもと難しい関係ができると、やたら厳しく自分を見たりする」と自分の今を語った。Gはそれに「なるほど」と反応。Bが「なんでそんなに自分に厳しいの？」と聞くと、Cは「自分に自信がない」という。S『自分が感じていることと他の人が感じるものがちょっとずれている』とか、『よくわからなくなってしまう』とセッションの中で言われたかな」と確認すると、C「そうです。私は今の自分をどう考えたらいいんだろうかと。皆さんには私と違う受け止められ方をされたかもしれない」とのこと。S「グループでは『どうしたらいいか』の話が多かったけれど、Cが本当にやりたかったことは、そんな自分をどう考えていくかだったのですね。皆の意見はCの言葉から触発された言葉で、Cはそれに律儀に答えていた。私はCにもう少しゆっくりに関わって行ってほしかった」。Cはやや困惑しながら「私の出し方がまずいと思っていた。だんだん話が変わり、難しいなと思った」と自嘲げみに語った。

iv) プロセスにかかわる発言をとりあげる

S「Hの『皆から質問されて答えて、困ってないかなあ』という発言は今への問いかけになったのではないか。その発言を引き出したのはAのHへのかかわりだった。AはHが何かを話したような感じを受けたのかな？」と聴くとA「何か言いたそうにしていたので声をかけた」とのこと。Hは「おかげで言えました。皆真剣に言っていたので迷っていた」という。S「この場の雰囲気から自分が感じていることを伝えるのは、場をファシリテートすることにつながる人が多い。誰がファシリテートしてもいい。ファシリテーターがその状況をわかっているともっといい」と言うと、Aは「なるほど、指摘するばかりが話してもらうことにつながるわけではないのですね」と語る。Dが「あれでちょっと冷静になれた」と感想を述べ、メンバーは皆頷いた。

v) 再びCの発言

Cが自分自身のことを再び話す。C「Gの言いたいことはわかりにくかった。私はどうすべきかを考えたかったのではないと今は思う。相手に本意が伝わらない私がいる。この人は私に対して何を伝えようとしているかがわかっていない・・・」そう話すうちにCの感じが変わり、まとまりが出てくる。C「自信持ってやれる所までやらなきゃしょうがないやって今は思う」という言葉で少し落ち着いた様子になった。

③ 考察

このグループのふりかえりについて考察したい。先述したように、ふりかえりの時間にはスタッフがファシリテートし、グループ経験をもう一度見直しながら、グループ経験のファシリテーターに焦点を当てつつ、全体の体験過程を深めていこうとする。まずメンバーには、残っ

ている「感じ」を聞き、ファシリテーターに感想・経験したこと・メンバーに聞きたいことをあげてもらおう。メンバー全員でそれぞれにこたえながら、ファシリテートについて考えた。スタッフはグループ・プロセスに沿いつつ、ファシリテーターの気持ちの明確化を行ったり、メンバーが心残りに思っていることに関わったりした。その際、できなかったことを指摘するのではなく、どのように進めていく可能性があるかを見出していく視点を持つことに留意した。

i) 気持ちの再体験・体験過程の促進

ふりかえりでは、当然ファシリテーターの関わりについて話し合うことが多いが、セッション後に残っているメンバーの気持ちに焦点を当てることも大切にしている。ここでは、ファシリテーターであるBがCとGとのやりとりでどう関わるか、が気持ちにふれるきっかけになった。SはBに再度ここで関わりをしてみることを提案し、本事例でもCの体験に焦点が当てられつつふりかえりが進められている。その過程でGの気持ちの整理が行われ、Bの疑問を具体的に解消していった。またふりかえりを通じてCのまとまりも増していった。

ファシリテーターのトレーニングという視点に立つと、もっと客観的にグループを眺め、「どう進めるか」に焦点が当てられるべきだという意見があるかもしれないが、ここではスタッフは個々の体験過程の深まりをより求めている。

グループの続きのようになることに意味があるか、といった議論があるかもしれない。しかし、筆者は、ふりかえりもひとつのエンカウンター・グループとして捉え、体験過程の深まりをふりかえりに持たせることが、ファシリテーターの研修として意味が大きいと考えている。この場はhow toを教える場ではなく、体験を深める場であるという認識がスタッフには強いのである。メンバーはファシリテーターとして効果的な促進ができるようになるには時間がかかるかもしれないが、具体的な場面でより感じたり、より自己として関わる経験を積んだりする体験が深まり、そのような体験を重ねることこそがファシリテーターの研修として大切であると考えている。そして、このような積み重ねが、他者との自分自身のありようをふりかえるきっかけとなり、自分自身のありかたを形作ることに貢献すると思われる。

ii) グループ・プロセスへの視点

グループの中において一人のメンバーに対するかかわりの集中はよくみられるが、プロセスを十分に認識しないまま進めてしまうと、こう着状態が続き、ひいてはスケープゴートが作られてしまう場合がある。そのような状況につながることはないようにグループを見る目を養っていくためにも、グループのふりかえりは重要である。Hの『皆から質問されて答えて、しんどいんじゃないか

なあ』という発言はまさにグループ・プロセスへのかかわりである。それまでCの話の内容に対する解決法や直接的に感情を伝えることが繰り返されていた状況、場に対する発言であるといえる。その発言を引き出したAのHへのかかわりも、Aが感じ取った場への視点がその背景にあったと想像できる。このようなかかわりを取り上げていくことがファシリテーター研修には欠かせない。このような視点は教室における児童・生徒たちの日常の関係を見る目を養うことにもつながっていく。教師には児童・生徒との人間関係を問われる職業である。このような体験が日常の関係に反映され、学校における心理的安全の確保に貢献できると考える。

おわりに

教師が生徒のコミュニケーション能力を伸ばすことを援助する研修のひとつとして、BEGにおけるファシリテーター研修は、その開発に貢献することができると思われる。また、自分自身を冷静に見つめなおす訓練にもなり、教師のストレス・マネジメントに貢献することも期待できる。

今後も事例研究を重ね、このような研修のありかたについてさらに考察を進めたい、また、研修の効果を測定していくことももとめられると考えている。

引用文献

- 畠瀬 稔 1990 エンカウンター・グループと心理的成長 149-308
- 深谷昌志監修 2001 モノグラフ・中学生の世界 VOL.68 「中学教師は訴える」～中学教師の全国調査から～ ベネッセコーポレーション
- 松本 剛 1999 ファシリテーター研修グループ (伊藤義美・増田 實・野島一彦編 パーソンセンタード・アプローチ ナカニシヤ出版 149-160)
- Rogers, C.R. 1970 "Carl Rogers on Encounter Groups. ち, Harper & Row (畠瀬 稔・畠瀬直子訳 『エンカウンター・グループ -人間信頼の原点を求めて』 創元社 1982)
- 野島一彦 1999 ファシリテーション技法の体系化 (伊藤義美・増田 實・野島一彦編 パーソンセンタード・アプローチ ナカニシヤ出版 149-160)
- 野島一彦 2000 エンカウンター・グループのファシリテーション ナカニシヤ出版