

令和 3 年 6 月 8 日現在

機関番号：17102

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2018～2020

課題番号：18K03141

研究課題名(和文) グループ・ファシリテーター訓練プログラムの開発とその効果検証

研究課題名(英文) Group facilitator training program: development and evaluation

研究代表者

金子 周平 (KANEKO, Shuhei)

九州大学・人間環境学研究院・准教授

研究者番号：10529431

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、ファシリテーター(Fac.)の態度や技能に関する包括的なFac.機能自己評価尺度(SAFFS)を作成した。また構造度の異なるグループのFac.訓練の効果検証を行った。グループの専門家や訓練者72名を対象とした因子分析の結果、「F1：構造化と進行の効力感」、「F2：グループへの信頼と尊重の感覚」、「F3：気づきを活かす柔軟な姿勢」が抽出された。F1とF2は独立性の高い因子であり、F2はFac.の受容的態度との高い相関、F3はグループ経験年数との高い相関が確認された。効果検証でも矛盾ない結果を確認した。本研究ではSAFFSに関して一定の信頼性と妥当性を示すことができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

従来、グループ・ファシリテーター(Fac.)訓練は、1)大学院養成課程に並行する形式と、2)ベテランにより評価された者が各種のグループ内で訓練を受ける場合に限られてきた。またその効果検証は行われてこなかった。本研究では、Fac.の自己評価尺度を作成し、多様な対象に適用可能な訓練の効果検証を行なった。以上より、本研究は今後の訓練の効果検証を推進する方法論を提示し、また基準となる効果量を示した点で学術的意義があるものと考えられる。また個人アプローチに比して費用対効果の高いグループアプローチを推進し、その支援の質の向上に資する点で社会的意義も認められるだろう。

研究成果の概要(英文)：In this study, we developed a comprehensive "Self-Assessment Facilitator Function Scale" (SAFFS) for facilitators' attitudes and skills. We also tested the effectiveness of facilitator training in groups with different levels of structure. As a result of factor analysis of 72 group experts and trainers, "F1: Efficacy of structuring and moderating", "F2: Feelings of trust and respect for the group", and "F3: Flexible attitudes to apply awareness" were extracted. F1 and F2 were highly independent factors, and F2 was highly correlated with the receptive attitude of Fac. and F3 is highly correlated with the number of years of group experience. These results were also confirmed in the effectiveness test in the facilitator training. In this study, we were able to show a certain reliability and validity of the SAFFS.

研究分野：臨床心理学

キーワード：ファシリテーター グループ 訓練 自己評価 効果検証 妥当性

1. 研究開始当初の背景

(1) グループ・ファシリテーター訓練の開発

グループ・ファシリテーターの機能

グループ・ファシリテーター(以下 Fac. と略記)に求められる機能や資質については、これまでに多くの知見が示されてきた(e.g., Scheidlinger, 1982; Aveline, 1993; Chen et al., 2018)。Aveline (1993)はグループ・リーダーの仕事として、a) グループの様々な不安の受容(contain), b) 迅速なグループの治療的雰囲気的确立, c) 時間内で取り組める課題への誘導, d) 自己開示のダメージと自尊心の損失からの保護, e) グループのよい終結への支援の5つを挙げている。その他にも、一般に Fac. の果たす機能と考えられるものとして、グループやセッションの構造化、感情表出や悩みの開示の促進、多様性の受容、個人とグループの両方への関心、言語的介入(Scheidlinger, 1982)、観察と参加、コ・リーダーとの協働、自己開示、here and now のフィードバック(Chen et al., 2018)などが示されている。Fac. に求められる機能は様々な水準に渡り、その種類は挙げ始めれば数限りない。

Fac. の機能には、技能よりもその人の在り方が関わるという考え方もある。グループにおいて Fac. は一人の「参加者になっていく」(Rogers, 1970)ことを理想とし、「人のあり方そのもの」(大須賀・大須賀, 1977)を重視するという態度である。Fac. を含むグループを中核三条件の視点から捉えた一連の研究(坂中, 2012)や、その中でも自己一致に注目した論考(松本, 2015)は、Fac. の機能の中心に態度やあり方を据えた主張であると思われる。Heron (1999)は、Fac. のスタイルには個人的な価値観が影響すること、そして個人的な成長のワークをすればするほどグループの中で自他のプロセスを促進しやすくなることを指摘している。つまり Fac. の在り方を重視する立場においては、グループにおける Fac. の機能は Fac. の個人的な感情や思考、成長と関係が深いものと考えられる。このような Fac. の側面は、特に非構造化(Unstructured)グループ(以下 USG と略記)で重視されることが多いと思われる。

グループにおいてメンバーの体験を深め、セラピーティックな変化を促進する力を持ちうる働きは、上述のように Fac. の態度やスタイルなどのあり方から、専門的介入や役割、対応等まで多岐にわたる。本研究では、これらを総称し「機能」という用語を用いる。

Structured / Unstructured のグループ・ファシリテーション

Chen et al. (2018)は、グループの構造度別にリーダーシップのあり方の詳細を論じている。構造化(Structured)グループ(以下 SG と略記)におけるリーダーは、構造的な活動をよく準備し、エクササイズの説明と目的の説明などを一つ一つ進め、エクササイズから引き出された思考や感情、発見、シェアリングを取り扱うことが求められる。また不安を和らげ、気楽に交流できるようにすること、核となるメッセージや共通のテーマをグループで共有させること、メンバーの質問責めやコメント論評への対応をすることも重要であるとされる。一方、USG の Fac. は、権威やコントロールなどのファシリテーションを分散させること、曖昧さを許容すること、自己開示や親密さが生じる安全な環境を作ることが原則であり、独占する行動や沈黙への対応、here and now の自己開示とフィードバックの促進なども求められる。SG と USG の Fac. における態度や価値観に関しては重複する点が多いが、その技能面において必要とされる機能は、構造度による種類の違いが明確である。

従来、グループ・ファシリテーター(Fac.)訓練は、a) 大学院養成課程に並行する形式と、b) ベテランにより評価された者が各種のグループ内で訓練を受ける場合に限られてきた。前者については、例えば倉戸ら(2006)の学部・大学院のシステムティックな教育、野島(2011)の修士2年間を中心としたプログラムなどがある。これらの方法は多くの Fac. を輩出したものの、そのモデルが十分に一般的なものとして広まったとは言いにくく、さらなるプログラムの開発と改善が必要である。後者については、言わば特定の理論的立場における個々のグループにおいて、師弟関係の中で「学びの場に受け入れられること」、「ベテランからグループを依頼・紹介されて実施すること」(金子, 2016)によって進められてきており、その内容は十分に明文化と検証の手続きを経てこなかった。そのような中、本山・永野(2008)はメンバーが Fac. をローテーションで体験しつつ、直後に振り返りのセッションを設けるという汎用性の高い訓練スタイルを提案している。本研究では本山ら(2008)の訓練を方法を参考に Structured / Unstructured 別の訓練方法を展開させつつ、その訓練におけるメンバーの Fac. 機能を評価していく。

(2) グループ・ファシリテーター訓練の効果測定：機能評価尺度の作成

心理学領域における Fac. 理論とその評価は、Lewin, K 以来、大きく社会心理学由来と臨床心理学由来のものに分かれると考えられる。社会心理学領域において、SG と USG のファシリテーションと対応する可能性があるのは三隅らの有名な PM 理論である。社会心理学や組織心理学におけるリーダーシップに関する研究では、古くから課題解決を促進し効率や生産性の向上を遂行する P 機能と人間関係を維持強化する M 機能(三隅・白樫, 1963)が論じられており、近年でも測定尺度が多く開発されている(e.g., 古屋ら, 2014)。一方、臨床心理学領域における評価指標の一つには、体験グループによる学びを測定するものがあり、2 因子構造の尺度が採用されている(Piper et al., 1984; Tschuschke & Greene, 2002)。因子 1「小グループ内の自分自身

の学び」は、「自分の小グループの仲間との関わり方により気づく」などの項目からなり、因子2「専門的スキルをもつ効果的なリーダーになる学び」は「グループ・リーダーのスキルを改善するためのアイデア形成を幾つかしてきた」などの項目からなる。この尺度は前述の「スキル」と「在り方」の二分法と対応していると考えられる。しかしこれらの尺度は学びを重視しておりSGにおける構造化や進行などの機能に関する項目がみられず、主に非構造的な小グループを念頭に置いて開発されたものと考えられる。SGとUSGのFac.の機能については、従来の臨床心理学領域の研究では別々に検討されており、これらを包括的に測定する尺度は筆者の知る限り存在しない。

我が国においてもFac.訓練に関する報告はなされているものの(倉戸ら, 2006; 野島, 2011; 押江ら, 2013), その評価や実証研究は行われていない。またグループ実践家の評価は、往々にして「ある種の信頼関係の中で評価されるもの」であり、「実践していくなかで常にスタッフからもメンバーからも評価される」(金子, 2016)のものであり、数量的な測定方法は開発されてこなかったのである。

近年の集団療法の効果研究では、Fac.の質を統制する指標としてYalom & Leszcz (2005)の治療的要因がしばしば用いられる。Arlo (2019)は弁証法的行動療法と力動的集団療法を統合プログラムにおいて、Yalomらの愛他主義や普遍性の概念を援用して特徴づけている。Epstein et al. (2018)も集団認知行動療法の効果検証において、セラピストのファシリテータリングに愛他主義、凝集性、普遍性、対人学習、カタルシス、模倣行動、希望をもたらすことなどの治療的要因を取り上げ、評定している。Hamilton et al (1993)の行動リストもFac.の質を評定するために用いられる。グループメンバー間の相互作用の促進、メンバーの参加度合いへの感受性、グループのサポート的な雰囲気醸成、グループレベルでの観察、here and nowの力動への焦点化、メンバーの深い感情に関わる、グループプロセスについての話し合いの7点である。これらの項目は理論的立場を超えて有用なFac.の機能に関するものではあるが、測定方法は全て他者評定によるものである。

従来のFac.の評価は、その学びの体験に焦点を当てた測定や他者評定に偏りがちであり、自己評価の視点が抜け落ちていることが指摘できよう。Fac.の機能に関わる多種多様な要因の中からグループ体験や訓練による変化を測定するために適した項目を選択して自己評価尺度を構成することによって、Fac.訓練や実践の初期段階の効果測定が可能になるとともに、Fac.や訓練を受ける者が自らに振り返りを行うための一定の指標を提供できる可能性がある。

2. 研究の目的

本研究では、(1)ファシリテーター機能自己評価尺度(Self-Assessment Facilitator Functions Scale; SAFFS)の信頼性と妥当性の検証、また(2)SAFFS妥当性の検証の一環としてのStructuredグループ(SG)とUnstructuredグループ(USG)比較群なしの効果検証、(3)統制群を用いたSGの訓練の非無作為化比較試験や、USGにおける複数の訓練モデルの非無作為化比較試験による効果検証を行うことを目的とする。

3. 研究の方法

(1) SAFFS 信頼性と妥当性の検証

集団精神療法、EG、SSTなどのグループを実践する専門家もしくは訓練・学習中の者74名を対象とし、データ欠損のなかった72名(男性31名、女性41名)に関して探索的因子分析を行った。平均年齢は38.96(SD=12.79)歳。グループ臨床経験10年以上の研究者4名で修正し23項目を得た。尺度の併存的妥当性と弁別的妥当性の確認は紙面の都合上省略する。また、予測的妥当性の確認のため、フェイスシートによって年齢やグループ実践の経験年数も収集した。

(2) SAFFS 予測的妥当性の検証：比較群なしの効果検証

SGのFac.訓練を希望した大学院生12名、修了生1名(男性2名、女性11名)とUSGのFac.訓練を希望した大学生1名、大学院生5名、修了生2名の計8名(男性2名、女性6名)を対象とした。大学生の対象者はUSGのメンバー体験を有していることを条件とした。SG対象者の平均年齢は24.92(SD=3.90)歳、臨床経験は0~5年、メンバー体験は0~4回、Fac.体験は0~1回であった。USG対象者の平均年齢は25.38(SD=2.97)歳、臨床経験は1~7年、メンバー体験は0~5回、Fac.体験は0~1回であった。

(3) SAFFS を用いた非無作為比較試験

SGのFac.訓練を実施し、訓練実施群(以下、実施群)は8名(臨床心理学を専攻する修士課程生6名とその修了生の2名; 年齢M=24.63, SD=3.46)であった。統制群として、本研究における訓練以前に構造化されたグループのFac.訓練への自発的参加経験がある者6名に対して研究協力を依頼し、さらに訓練実施群と年齢や援助・支援経験年数、訓練への動機付けやグループ・アプローチへの関心の高さが近似するように、筆者らが2名の追加依頼を行った(臨床心理学を専攻する修士課程生7名とその修了生の1名; 年齢M=26.75, SD=2.82)。

臨床心理士や大学院修了生、大学院生、LSG経験のある大学生14名を対象とし、書面で研究承諾を得た。LSGのメンバーもしくはFac.体験50分、振り返り30分、pre, postミーティング各数分から構成されるSystematic Training(LSG-ST; N=8)と、LSGのメンバー体験80分(LSG-EX; N=6)に非無作為に分け、2日間8セッションの訓練を行なった。

4. 研究成果

(1) SAFFS 信頼性と妥当性の検証

探索的因子分析(最尤法, promax 回転)の結果, 固有値と解釈の容易さから, 因子負荷量が.35未満の2項目を削除し, 21項目3因子構造が適切と判断した。因子分析結果と因子間相関係数を表1に示す。第1因子はエクササイズの構成, 説明, デモンストレーションや進行を考え, 配慮するというSG関連の項目が含まれており, 因子名は「構造化と進行の効力感(F1)」とした。第2因子は多様性の積極的な受容や尊重, 共感や信頼の感覚に関する項目が含まれており, 因子名は「グループへの信頼と尊重の感覚(F2)」とした。第3因子はグループ中のメンバーやFac. 自らの状態に気づき, それを活かそうとする, そして時には関わりにつなげる柔軟な在り方に関する項目が含まれており, 因子名は「気づきを活かす柔軟な姿勢(F3)」とした。F1とF2の間には低い相関がみられ, 独立した側面を捉えていると考えられるが, 両因子ともにF3との間に中程度の正の相関関係がみられた(表1)。

表1 「ファシリテーター機能自己評価尺度(SAFFS)」の因子分析結果(最尤法, プロマックス回転) *は逆転項目

項目	因子負荷量			共通性
	F1	F2	F3	
F1 構造化と進行の効力感(=.90)				
15 エクササイズの構成を自分で考えることができる	1.05	.01	-.25	.89
16 エクササイズなどの簡潔な説明ができる	.95	.04	-.08	.83
21 必要な時にエクササイズなどのデモンストレーションを行うことができる	.81	-.09	.13	.77
18 メンバーにとってわかりやすい進行を考えて実行できる	.70	.03	.11	.59
17 メンバーが安心できる雰囲気づくりのために配慮する	.36	.15	.28	.39
F2 グループへの信頼と尊重の感覚(=.80)				
9 メンバーからどのような反応があっても受け止めたい気持ちになる	-.04	.80	-.06	.59
5 メンバーそれぞれの体験のあり方を尊重したいと思える	.04	.69	-.10	.42
2 環境をしっかりと整えれば, メンバーは自ら動き始めると信じられる	.13	.60	-.01	.39
1 グループ自体を信頼できるという感覚がある	.21	.57	.13	.52
13 あたかも自分がメンバーになったつもりで考えたり感じたりする	-.10	.55	.12	.36
*10 メンバーからの抵抗感や不満が出てきたら受け入れたくない気持ちになる	-.04	.54	.09	.34
14 複数のメンバーたちの気持ちが伝わってくる感じがする	-.01	.43	.26	.36
F3 気づきを活かす柔軟な姿勢(=.85)				
20 必要な時にメンバーへのフィードバックをすることができる	.08	-.25	.94	.79
23 スケジュールやエクササイズなどの予定を場合に応じて柔軟に変更できる	.29	-.19	.72	.71
19 気になるメンバーに対して何らかの形で関わろうとする	.01	.13	.58	.45
6 ファシリテーターとしても, 自分は自分らしくいられる	.21	.15	.58	.62
*11 メンバーの気持ちや体験よりも進行の手際に関心が向く	-.17	.14	.55	.32
7 メンバーのことだけでなく, 自分の中に生じる感覚も大切にしたいと思える	-.08	.20	.49	.35
22 メンバーや共同のファシリテーターの力を活かそうとする	.16	.20	.47	.47
12 メンバーの個人的な考えや気持ちを感じとっている	-.15	.22	.44	.28
8 その時々が生じた自分の考えや感覚を活かせるようにしたいと思える	-.12	.31	.43	.38
因子間相関	F1	F2	-	
	F2	0.14		
	F3	0.54	0.51	

また, 予測的妥当性の確認のために測定・収集したグループ経験年数と SAFFS 得点の分布を図1に示す。

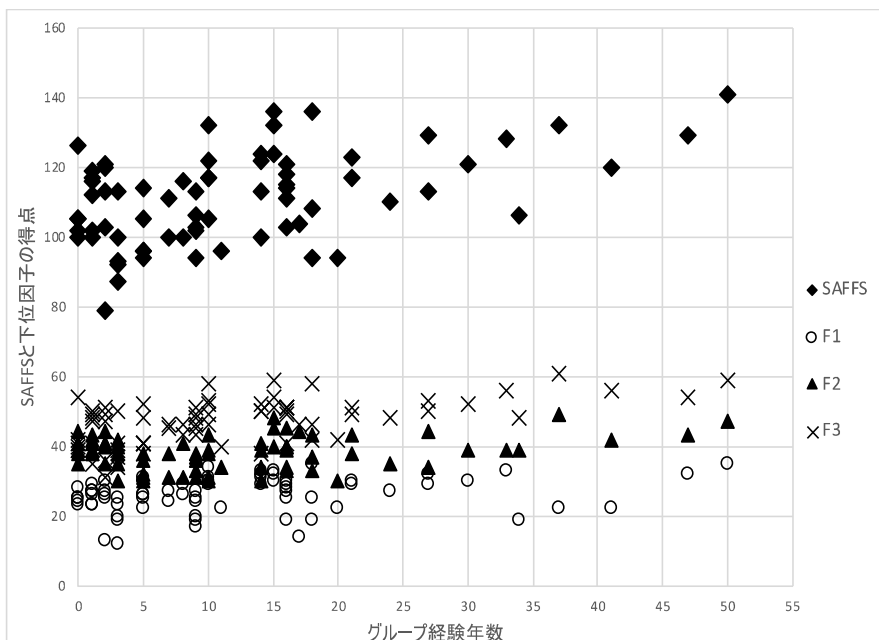


図1 グループ経験年数によるファシリテーター機能自己評価尺度の得点分布

(2) SAFFS 妥当性の検証：比較群なしの効果検証

SAFFS の合計得点及び各下位因子得点について、対応のある t 検定を行った。結果を表 2 に示す。

表 2 構造化グループ (SG) の Fac. 訓練における SAFFS と下位因子得点の推移と分析結果

	pre		post		t	p	r
SAFFS	86.54	(8.92)	107.85	(8.58)	6.82	.01	.89
F1	16.69	(4.34)	25.15	(2.44)	6.95	.01	.90
F2	32.46	(3.10)	39.92	(2.34)	6.73	.01	.89
F3	37.38	(3.95)	42.77	(5.22)	2.90	.05	.64

USG の Fac. 訓練前後 (pre, post) と訓練終了後 1 ヶ月 (follow) の時点で SAFFS を測定した。SAFFS の合計得点及び因子得点について、一要因分散分析を行なった。結果を表 3 に示す。

表 3 非構造化グループ (USG) の Fac. 訓練における SAFFS と下位因子得点の推移と分析結果

	pre		post		follow		F	p	2	多重比較
SAFFS	93.13	(15.42)	109.75	(14.98)	111.50	(12.66)	55.81	.00	25	pre<post,follow
F1	18.75	(4.32)	23.75	(4.63)	25.25	(3.35)	29.05	.00	31	pre<post,follow
F2	33.25	(4.60)	39.25	(4.02)	39.25	(4.47)	27.62	.00	30	pre<post,follow
F3	41.13	(7.49)	46.75	(7.64)	47.00	(6.00)	28.47	.00	.13	pre<post,follow

(3) SAFFS を用いた非無作為比較試験

SAFFS 合計得点に関して訓練の有無 (実施群・統制群) と時期 (Pre, Post, Follow) の 2 要因混合分散分析を行った。群と時期の交互作用が有意 ($F_{(2,28)}=13.68, p < .01, \text{effect size}(\eta^2p)=.494$) であったため、単純主効果検定を行った。SAFFS 合計得点について、Pre における群による有意差は見られなかったが ($F_{(1,14)}=0.70, n.s.$)、Post ($F_{(1,14)}=6.08, p < .05$)、Follow ($F_{(1,14)}=19.63, p < .01$) には訓練の有無による差が見られ、実施群の方が有意に高かった。また、実施群に時期の主効果が見られ ($F_{(2,28)}=23.43, p < .01$)、Pre よりも Post ($p < .05$)、Pre よりも Follow ($p < .05$)、Post よりも Follow ($p < .05$) の方が高かった。統制群の各時期における合計得点に有意差は見られなかった ($F_{(2,28)}=0.29, n.s.$)。下位尺度の結果は紙面の都合上省略する。

「構造化と進行の効力感 (F1)」に関して訓練の有無 (LSG-EX 群・LSG-ST 群) と時期 (Pre, Post, Follow) の 2 要因混合分散分析を行った。群と時期の交互作用が有意 ($F_{(2,28)}=5.29, p < .05, \text{effect size}(\eta^2p)=.31$) であったため、単純主効果検定を行った。SAFFS 合計得点について、LSG-ST 群に時期の主効果が見られ、Pre よりも Post ($p < .05$)、Pre よりも Follow ($p < .05$) の方が高かった。尺度合計得点とその他の下位尺度の結果は紙面の都合上省略する。

(4) 考察

本研究で実施した Fac. 訓練は、自己評価による効果検証において効果的であり、特に USG の Fac. 訓練プログラムの効果として理解しやすく、妥当な結果が得られたと言えよう。本研究の意義は、Fac. 訓練の効果研究の先駆けとして、一定の統計量や効果量の目安を示したことであるだろう。

訓練実施群と統制群の比較からは、本研究で採用されたローテーションで Fac. を体験し、振り返りのセッションを設ける Fac. 訓練の方法の有効性が明確に示されたといえよう。しかし LSG-EX 群と LSG-ST 群の差が限定的であったことから、構造的な振り返りを行わない純粋なメンバー・Fac. 体験によっても Fac. 訓練の効果は一定程度得られることも明らかとなった。

本研究の限界は主に 3 点が挙げられる。まず調査対象者の少なさ、所属、年齢等の偏りから、結果を一般化するには慎重に行うべき点が課題である。今後はより多様な対象における比較研究を行う必要がある。最後に、本研究が自己評価に基づいて検証された点である。多面的に効果を検証するために、他者評価や行動評定等を含める必要がある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 1件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 金子周平・白井祐浩・田中将司・古賀なな子・平井もも	4. 巻 38(2)
2. 論文標題 ファシリテーター機能自己評価尺度の作成と妥当性の検証	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 人間性心理学研究	6. 最初と最後の頁 199-208
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計3件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 金子周平・田中将司
2. 発表標題 体験過程プロセス分析によるLow-structured groupのファシリテーター訓練に関する仮説生成
3. 学会等名 日本人間性心理学会第38回大会プログラム・発表論文集
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 金子周平・田中将司・堂園安奈・平井もも・森 陽平
2. 発表標題 ベーシック・エンカウンター・グループのファシリテーター訓練の効果：非無作為化試験
3. 学会等名 日本人間性心理学会第37回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 金子周平・古賀なな子
2. 発表標題 ファシリテーター訓練におけるメンバー体験と体系的訓練の効果の比較
3. 学会等名 日本人間性心理学会第39回大会
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

金子研究室：業績
<https://www.shuhei-kaneko.com/%E6%A5%AD%E7%B8%BE/>

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------