

翻 訳

グループリーダーのための基本技法
[Basic Skills for Group Leaders]

翻訳者 船 岡 三 郎* 板 井 吾 郎**

Jacobs, E.E., Harvill, R.L. & Masson, R.L. : Group Counseling : Strategies and Skills (1988). Brooks/Cole ; Pacific Grove, CA. pp. 78-94.

【解 説】

本翻訳は、E. Jacobs, R. Harvill, R. Massonの共著である、“Group Counseling : Strategies and Skills” (1988)中の第5章，“グループリーダーのための基本技法 (Basic Skills for Group Leaders)”を訳出したものである。この章では、グループを効果的に展開するための、具体的な技法についての解説がなされている。

この著書の特徴のひとつは、単にグループカウンセリングや集団心理療法のみにとどまることなく、グループ経験をより広義にとらえて、目的の異なったいくつかのグループ形態にも言及していることである。グループカウンセリングや集団心理療法で使用される「カウンセラー」や「治療者」、「クライアント」や「患者」という呼称が、本文中では、「リーダー」と「メンバー（参加者）」という形で使われているのは、そのためである。本翻訳中に登場してくるいくつかのグループについて、著者らの定義に従い簡潔に説明しておきたい。まず、教育グループ(education group)とは、専門的な知識を持ったリーダーがグループに対して、情報を提供することを主な目的としたグループであり、「有効な学習方法を学ぶためのグループ」などはその一例である。

討論グループ (discussion group) とは、参加者の個人的な問題というより、何か決められた題材について議論するためのグループである。課題達成グループ (task group) とは、グループにおいて達成すべき具体的な課題があるグループである。「学校規則の改善を検討するための教師と生徒のグループ」などは、その一例と言えよう。相互援助グループ (mutual sharing group) は、参加者が自分の考えや感情を他の参加者と分かち合い、それによって互いを援助していくグループである。「禁酒同盟 (Alcoholics Anonymous)」などはその良い例であろう。自己成長グループ (personal growth group) は、参加者がグループの中でより自分自身についての洞察を深め、人間的な成長を志向したグループである。治療グループ (therapy group) は、相互援助グループや自己成長グループと類似はしているが、参加者が情緒障害や精神障害などのより深い問題を抱えているということ、またリーダーの対応が治療に使われる心理療法の理論的背景によってさまざまであるなどの違いがある。わが国において、グループカウンセリングや集団心理療法と呼ばれるものは、上記のうち、相互援助、自己成長、治療グループのいずれか、またはそれらが部分的に重複したものを指していると考えられよう。

なお、グループカウンセリングや集団心理療法に関心のおありの方のため、翻訳末尾に原典中引用された全ての文献リストを掲載することとしたので是非ご利用いただきたい。できる限

* 京都女子大学家政学部児童学科 非常勤講師
Funaoka Saburo

** (株)三菱重工業神戸造船所カウンセラー
Itai Goro

り平易に読め、また理解いただけるよう努力したつもりではある。

【翻 訳】

これまで最初の4つの章を通じて、さまざまなリーダーのための技法に触れてきましたが、これらについてあまり詳しくは論じてきませんでした。これからの数章にわたり、有効にグループを展開するために欠かせないと私たちが感じ、機会があれば、皆さんも訓練したいと思われるであろう特定の技法について述べていきます。そのうちのいくつかは、皆さんご自身で、または専門的な訓練によって培ってきた基本的な人間関係の技法です。もし皆さんが面接やカウンセリングにおいてトレーニングをいくらか積み重ねたことがおありでしたら、これらの技法の多くについてはすでに名前をご存知でしょう。

1. 積極的傾聴
2. 繰り返し
3. 明確化
4. 要約化
5. ミニ講義と情報提供
6. 励ましと支持
7. 調子の設定
8. モデリングと自己開示
9. 視線の利用
10. 声の利用
11. リーダーの活力の利用
12. 協力者を知る

積極的傾聴 (Active Listening)

積極的傾聴とは、話している人の内容、声色、身体的表現に耳を傾けることです (Corey & Corey ; 1987)。また、話している人あるいは人々に対して、あなた方に本当に耳を傾けていますよということを伝えることも含まれています。皆さんのほとんどは、おそらく一対一で傾聴することの訓練は積んでおられるでしょう。かなり容易に習得された方もいるでしょう。グループリーダーとしての積極的傾聴は、もっと多く

の人々に耳を傾けるわけですから、さらにずっと複雑な仕事です。熟練したリーダーは、実際、話をしているその人だけではなく、グループ参加者全員に同時に耳を傾けようとするのです。例えば彼らが話をしていない時でも、可能な範囲で、リーダーは参加者達が何を感じ、何を考えているのか、気付きたいと思うものです。それを行うための重要な技法は、非言語的な態度、特に参加者の顔の表情や体の動きに対して部屋の中を細かに見ていくことです。皆さんがこの文章を読みながら、この技法の複雑さを理解いただければと願います。他の参加者の言葉にされていないメッセージを拾い上げコミュニケーションをとる一方で、実際に話をしている参加者には、リーダーが確かに傾聴していますよということを伝えるのは簡単なことではありません。皆さんが、友人や家族、または同僚達と一緒にいる時に、いつもこの技法を練習してみてください。話されている内容以上のことを理解できるでしょうか、同時に他の人が今何を考え、感じているのかを拾い上げることができるかどうかやってみてください。上手にグループを進行していくためには、この技術がおそらく何にもまして不可欠と言えますが、多くの学生は、積極的な傾聴家にならずして、有能なグループリーダーになろうとしてしまうのです。

繰り返し (Reflection)

カウンセリングにおいて、発言を繰り返すというのは、参加者の発言をもう一度言い直して、相手の話している内容や、発言の裏に隠された感情を聴き手が理解していますよ、ということを伝えることを意味します。グループリーダーとして、内容や感情の両者を繰り返す技法は有効であり、また必要なものであるということに気がつかれるでしょう。繰り返しの技法には二重の目的があります。(1)話しているグループの参加者が、自分が何を話しているのかよりはっきりと理解することを助ける。(2)話し手に対して、リーダーが話している人が今どのように感じているかを気付いていますよということを伝える。グループリーダーは、参加者個人に対

して繰り返しを用いることもあるでしょうし、そしてまた、複数の参加者がある話題や問題について話していると思われることについて繰り返しを行う場合もあるでしょう。さらに、グループが全体として経験していることを繰り返すという場合も出てくるでしょう。

実例)

アリシア：「ここでどんなふうやっていったら良いのかよくわからないわ。そのことで、あまり居心地が良いとは思われないけれど、私の人生を少しは変えるために、とにかく始めてみたいという気持ちは確かなの。」

リーダー：「アリシア、今この時点で、あなたはグループに期待もあるし不安もある、そんな気持ちですね。」

マーチン：「職探しは自分にとってとてもつらいことなんです。その場所へ行って、与えてもらうために、物乞いをしなくてはならない気にさせられるのは本当に嫌なんです。」

ランディ：「ホントだよ、僕もそう思う。こんなことなら、家でじっとしていたほうがマシだと思う日があるよ。あのもったいぶった受付の人間と、顔を会わせないといけないかと思ったら恐ろしいよ。」

リーダー：「ふたりとも職を探す時に、一番つらいことのひとつは、自分が見下されているような気持ちに対処しないといけないということのようですね。」

もしリーダーが的を得た繰り返しができたら、他の参加者もその気持ちに関わることができるとことをリーダーは気付くでしょう。次のような発言を、その繰り返しの続けてみることもできるでしょう。「ここにいらっしゃる他の人も、職探しに出た時、同じような気持ちを持ったことがあるのではないのでしょうか。」参加者からの反応を待ちながら、先ほどのふたりに

対するリーダーの繰り返し、他の参加者も自分自身の同じような気持ちに目を向けさせるようになるのだということをリーダーは気付くことでしょう。

アニータという虐待を受けた女性グループの参加者は、虐待を受けるような環境にとどまり続けた自分がどれほど嫌いかを5分ほど話し続けました。他の参加者はとても熱心に聴き入り、彼女が話し終わった時に皆強い感情を抱いているのは明らかでした。リーダーは、グループ全体へ繰り返しを使ってみました。

「皆さんの態度から、ほとんどの人は、アニータが今経験していることが本当に良くわかるのではないかと思います。」

リーダーは、次のように加えても良いでしょう。「皆さんの中には、自分自身について同じような気持ちになっている人もいることでしょう。」

後者の繰り返しは、一般的でためらいがちな発言ではありますが、参加者が自分自身の感情に目を向ける十分な助けになるでしょう。

要約しますと、参加者個人に対して、また数人、あるいはグループ全体に対して繰り返しの技法を使うことで、参加者の理解を明確にし、深め、リーダーがその時に起こっていることを十分理解しているのだ、ということ伝えることができるのです。CoreyとCorey(1987)が次のような注意を促しています。「初心者のグループリーダーの多くは、単に繰り返しの技法でしかグループと交流しようとしていない(p.16)。」これは良い忠告です。なぜならば繰り返しのみでは、参加者がその場で行われている話し合いを探求していかないことが多いからです。

明確化と質問 (Clarification and Questioning)

明確化と質問の技法は、グループリーダーに欠かせないものだと指摘があります(Corey & Corey 1987, Dyer & Vriend 1980, Trotter 1977)。リーダーは、参加者が自分の発言を明確

にするのを援助する必要があると気付くことがよくあります。明確化はグループ全体のためになされることもありますし、参加者自身のため、つまり自分が何を言いたいかをより良く知るのを助けるために使われることもあります。読者の皆さんが使ってみて役立つであろう明確化の技法がいくつかあります。それらは質問、言い換え、他の参加者に明確にしろ、というものです。

実例)

スタン：「その提案は受け入れるべきではないと思う。それには隠れた意図が多すぎる。」

リーダー：「スタン、どういう意味か、もう少し詳しく教えてくれる？」

ここでリーダーは、より多くの情報を集めることで、明確化しようとしています。参加者が自身の発言を明確にできるよう、開かれた質問(open-ended question)が使われています。

エレン：「時々、気が狂うんじゃないかと思う時があるけれど、それは今離婚のせいで気持ちがぐらついているだけなんだと思うわ。母が「子どもはどうするの？」って言うの。私の8歳になる子どものカーラが昨日の夜泣いていたわ。でもこれは私の人生なのよ！ここから脱け出さなくちゃ。夫はどんなふうにもうまくやっていくのかわからないけれど。」

リーダー：「エレン、今あなたはたくさんのことを言いましたね。ここであなたが感じているだろうことをはっきりしたいと思います。もし私が間違っていたら是非言って下さい。あなたの中には、この離婚は正しかったと言っている部分と、その一方で「私が自分勝手だったのではないか」と言っている部分があるわけですね。」

この例において、リーダーはさらに質問を重ねるかわりに、彼女の混乱した話の内容をとり

あげて、それを順序立てることができるような発言を行い、中心となる問題を明らかにしようとしています。この明確化によって、エレンと他の参加者は、彼女が何に取り組んでいく必要があるのかについてより気がついていくのです。明確化の重要性は、強調してし過ぎることはありません。苦しい時にはそうなりがちですが、もしある参加者の考えが曖昧であったり、混乱していたり、不十分であったりした場合には、他の参加者は発言者のことがなかなか理解できないでしょう。その結果、関心を失う参加者も出てきて、彼らは他のことを考え始めるでしょう。リーダーは、グループ内でのやりとりをわかりやすいものにしていくことに努める責任がありますし、その時明確化の技法が役立つのです。

ダニー：「僕は犬が欲しいんだけど、ママがだめだって言うんだ。犬を飼うのは僕のためになるのに。ママは僕が面倒なんかみないだろうって言うんだ。ウサギの時みたいに。でもあの時はまだ8歳だったけど、今は11歳だよ。学校でもいい子にするのに。ママがこんなに意地悪じゃなければいいのに。」

リーダー：「ペットを飼うことについて、ダニーがお母さんに対して感じていることを分かってあげられると思う人はいますか？」

サリー：「私はわかると思います。ダニーは時々ひとりぼっちで、ペットの友達がいれば寂しくなくなるのになあと思うんだわ。犬を飼ったら、話し相手にも遊び相手にもなってくれるから、もっと良い気分になれるでしょう。そうすれば学校でうまくやっていけるでしょう。彼はお母さんのことを意地悪だと思ってるって言ったけど、本当はそうじゃないのは分かっていると思うの。お母さんはただ犬の世話をしたくないだけなのよ。彼女は

私のママみたいに世話をするのは自分の子供だけでたくさんだと思っているのよ。」

リーダー：「サリー，なるほどもっともだと思うよ。ダニー，君にはどう聞こえたかな。」

参加者に発言してもらうことは，最初の発言者が行ったことの明確化につながると共に，他の参加者に加わってもらい，関心と活力を生み出すというふたつの目的に役立ちます。要約しますと，明確化の技法は，グループの明確なコミュニケーションを保つのに重要です。混乱したメッセージは，欲求不満を生み，適切に明確化されないまましていると，グループの活力を使い果たしてしまうこととなります。

要約化 (Summarizing)

要約化の技法は全てのグループリーダーが習得しなくてはならないものです (Corey & Corey 1987, Dyer & Vriend 1980, Ohlsen 1977, Shulman 1984)。グループは幅広い視点から題材を提供してくることが良くあります。参加者はセッションのあいだ，聞いたり話したりすることに忙しく，詳細の多くの部分を取り上げなかったり覚えていなかったりということがしばしばであるからです。それゆえ，思慮深い簡潔な要約が大変参加者にとって役立つのです。

要約化の技法を使っても良い，もしくは使うべき状況はいくつかあります。ある参加者を，中断させること無しに数分間話してもらった後，要約することは有益でしょう。もしそこで要約がされなければ，他の参加者はささいであったり，見当違いな事柄を取り上げるかも知れません。要約化によって焦点が絞られますし，特定の参加者の必要に応じて，リーダーがそのまま議論を続けたり，次の事項へ移ったりできます。

簡潔な要約は，ある話題から別の話題へ移行する時にも役立ちます。要約は参加者のしてきた議論や取組んできた課題の重要な点を浮かび上がらせますし，グループの次の活動への橋渡しとなるのです。要約は議論があちらこちらへ散ってしまいまとまりがなくなったり，話し合

われた点や考えが互いに重複しているような時に，特に重要となります。良い要約によって，重要な点が集約されますし，焦点が深められたり，よりはっきりとしてくるのです。実例をあげてみましょう。

「これまで私たちは，人生において成し遂げたいと思う変化について，一般的な形で話し合ってきました。ジュアンとアルは職を変えることについて話してくれました。ベティ，あなたのご主人との関係で，いくつかの大切な点を改善したいと言いましたね。どなたかは再び学校で学びたいと言いました。マーガレット，あなたではなかったですか？もっと幸せになりたいと言う方も2，3人いらっしゃいました。では今からちょっとの間，皆さんが望んでいる変化について一人一人に考えて欲しいのです。あなたが望んだものを得るために，あきらめなければならぬものはなんでしょうか，ひとつあげてみて下さい。」

上の例では，要約によって各参加者が，どんな変化を望んでいるのかが鮮明になり，またリーダーが焦点を深めて行く段階への準備をすることができました。要約はセッションの始まりになされることもあります。これは前回解決しなかった課題や，前回と同じ題材で話し合いを続けたいとの参加者の方に強い要望があるような時に特に重要です。しかしながら，要約は前回と同じセッションを再び繰り返すためでなく，現在のセッションへとグループを焦点付けるためになされるべきです。

「前回のセッションでは，本当にさまざまなことがありました。私たちは，主に出産前の健康管理について話し合いました。ヘッツイは喫煙について，ジェーンは薬物について話してくれ，ふたりとも止めたいと思っているとのことでした。他の皆さんも，それぞれ現在やっているが体に良くないと考えられることについて話してくれました。私たちはストレス，食事，運動について話し合いました。最後に妊娠9ヶ月中には何をすべきかについて話して終わったの

でしたね。今日は、私としては妊娠9ヶ月、特に最後の数週間と出産についての話し合いを続けたいと思います。」

要約をするのに良いタイミングとしては、他にセッションの終了時があります。多くのことがセッション中に話し合われたでしょうから、上手な要約は有効です。セッション終了について述べた第13章で、いくつかの要約の方法と、メンバーに要約を手伝ってもらう方法について述べたいと思います。

ミニ講義と情報提供 (Minilecturing and Information Giving)

リーダーがグループに情報提供をする必要のある時、またはそうしたくなる時があります。教育的なグループにおいては、食事、健康、避妊方法、高校卒業後の教育プログラムのような題材についての専門知識を提供する人が、ほとんどの場合リーダーとなります。あなたが“専門家”である状況においては、ミニ講義をする場合に、多くのことをしたいと思うでしょう。

- 面白く興味を引くものにしたい
- 適切な内容にしたい
- 通常5分から8分ぐらいの、手短なものにしたい
- 元気付けるようなものにしたい
- 時流に乗った、正確で、客観的な情報を持っていたい

情報提供の目的は、人々があなたとそれに続く議論から学ぶためと言えるでしょう。あなたの発言を比較的短く留めておくことによって、グループを授業のようにしてしまうことなく、良い情報を提供することができるでしょう。上手なミニ講義をするコツは、おそらく新しくかつ興味深い情報を手短かに与えるということでしょう。初心者リーダーが、情報提供を恐れて一切しなかったり、退屈なミニ講義をしたりというのはとてもよくあることです。良きリーダーは、話すべき良いことを持っていないとはなり

ません。討論、教育的、そして課題グループにおいては、リーダーが主題について良く情報を知っていなくてはなりません。成長促進グループやカウンセリンググループにおいて熟練したリーダーは、例えば罪悪感、結婚上の問題、子供、趣味やペットの価値などあらゆる種類の題材の情報を持っておく必要があるでしょう。ほとんどのグループにおいて、セッション中何らかの主題について2～3分のミニ講義を行うことが、グループを焦点づけたり、焦点をより深めたり、参加者が困惑している事項について理解する助けとなる機会があるでしょう。重要な点は、情報提供は多くのグループにおいて有用であり、熟練したリーダーは参加者の利益になるような話すべきことがあるだけでなく、それらをいつどのように伝えるかを知っていると言うことです。

実例)

このグループの焦点は、結婚後2年未満の若い夫婦が、結婚生活をより豊かなものにすることにあります。第2回目のセッションにおいて、ある参加者が質問をしました。

参加者：「あまり一生懸命に努力をしなくても、結婚とはうまく行くものなのでしょうか。」

リーダー：「そのご質問についてですが、ほとんどの結婚では努力が必要です。特に最初の数年間は、配偶者が互いについて違う見方で知り合うようになるからです。また違いと言うものが現れ続け、そのことを議論したり、話し合ったり、時にはけんかさえしなくてはならないかもしれません。最初の2年間に努力しなくてはならないということは、それが良い結婚でなかったと言う意味ではありません。皆さんが今結婚生活について努力することによって、利益が得られる3～4つの方法についてお話ししましょう。(リーダーはさらに数分話を続ける。)」

励ましと支持 (Encouraging and Supporting)

読者の皆さんは対人援助の専門職に関心を持っていらっしゃるのですから、おそらく他者に励ましや支持を与えるということは、すでに身についていることかもしれません。参加者が、新しい状況にいたり、自分の考えや個人的な感情を他人に話すことへの不安に対処することを援助するのに、この能力はリーダーとして特に重要でしょう。参加者は自分が他者の目にどう映っているのかをよく気にするものですし、何か“間違った”ことや“馬鹿げた”ことをグループで言うのではないかと恐れるものです。自己成長グループやセラピーグループの参加者は、そのうち後悔するような自分のことについて明かしてしまうのではないかと時に恐れます。熟練したリーダーは、参加者が落ち着いて臨めるように、進んで支持と励ましを与えなければいけません (Dyer & Vriend 1980)。多少居心地の悪いのは当たり前なことであると認めてあげることが、参加者の不安を和らげるものです。ここに、リーダーが行なうであろう励ましの実例をあげてみましょう。

「グループの中で、人はちょっと神経質になっている人もいるかもしれません。この感情はふつう私たちが互いをより良く知るようになるにつれ、またこのグループでしようとしていることについてより知るにつれ消えていくものです。」

あなたが言うことの内容に加え、暖かみのある声や明るい表情、そしておおらかな態度であなたの支持を伝えるということが重要です。あなたの励ましは、誠実であり、実際の感情と一致したものでなくてはなりません。

グループの中でより個人的な内容が打ち明けられていくにつれ、参加者は自分自身についても話すかどうか苦悩している時、さらなる励ましを求めるかも知れません。もしとても個人的なことを打ち明けた時に、他の参加者がどのようにそれに反応するのかというのが参加者の大きな心配です。リーダーの励ましによって、参

加者は“怖い”という気持ちを克服し、励ましがなければ冒さなかったであろう危険を冒すことができるのです。以下は、励ましと支持を使った発言の一例です。

「ジョン、君はセックスについての問題を私たちに話し始めてくれましたね。見ていると話しづらそうだし、こんな個人的なことをみんなに話したらいったいどうなるのだろうと本当に不安になっていますね。私たちは、批判したりせずに君の話を聞けると言うことが、じきわかってもらえると思います。私たちは、君を含めた誰に対しても批判をするためにここにいるのはありません。私たちは皆が互いを助け合い支え合おうとしているんです。」

上の例では、リーダーは支持的であり、同時に他の参加者へ批判や決めつけはグループでは受け入れられないということも伝えています。これはリーダーの役割のひとつとして提供される保護の別の形といえます。グループの参加者に支持や励ましを与えるというのが、不適切な、あるいは自虐的な行動を強化すべきだということを行っているのではないということは覚えておいて下さい。参加者がしゃべり過ぎていたり、他者をさえぎったり、参加者にとって最善の利益とならないと思うような参加者の決定がなされた場合には、リーダーとしてあなたは支持したり励ましたりしてはなりません。

調子の設定 (Tone Setting)

「調子の設定というのは微妙なものではあるが、グループの雰囲気や態度にとって極めて重要である (Trotzer 1977: 84)。」調子を設定を使って、私たちは、グループのためにリーダーが雰囲気をつくりだすことを期待するのです。初心者のリーダーの中には、グループを展開する時の調子設定の重大さに気付かずに、知らぬ間に自分がグループに大変“肩苦しい”調子をつくってしまっている者がいます。別の初心者は、参加者に好かれたいがために、とても“軽薄な”調子を設定してしまい、参加者がグループに真

剣に取組まないような印象を持ち、不満を抱えたまま終了する者もいます。リーダーは、自らの行動、言葉、またはどんなグループ内のできごととは許容できるかによって、調子を設定するのだということに気付いておくことが重要です。もしリーダーがとても攻撃的な性格であれば、彼は抵抗と緊張の雰囲気をつくりだすでしょう。もしもリーダーが参加者に他を攻撃したり批判することを許すのなら、否定的な調子がグループを支配するでしょう。もしリーダーが参加者に自分について語ることを励ますのなら、より好意的な雰囲気ができていくでしょう。忘れてはならないことは、調子を設定する責任はリーダーにあるということです。リーダーは自らに以下について問いかける必要があります。

- グループは真剣な雰囲気か、社交的な雰囲気かどちらであるべきか。
- グループの調子は、直面的なものが良いのか、支持的であるのが良いのか。(依存症者、未成年、またある種の犯罪者のためのグループにおいては、直面的な調子で進められることがあります。)
- 調子は、形式にのっとったものにすべきかどうか。
- グループは課題達成的なものとするか、もっとくつろいだものにすべきか。

もしあなたが、以上の質問を自分に問いかけて、その答えに従ってグループを展開していくのなら、おそらくグループにとって望まれる調子というものに近づけることができるでしょう。以下の実例で、リーダーがどのようにしてグループにさまざまな調子を設定することが可能かについて見てみたいと思います。

実例)

真剣な調子

「さあ始めましょう。その前に、あまり広がってしまわぬよう、お互いに近づいていただけますか。それから食べ物や飲み物は片付けてもらえますでしょうか(参加者はそれに従う)。はい、それではまず参加者の皆さんに自己紹介を

していただき、またなぜこのグループへおいでになったかも教えて下さい。」

社交的な調子

「さあ始めましょう。(参加者は部屋に広がったままで、食べ続けている人もいます。)始めに少しだけ、自分自身について教えて欲しいのですが。皆さんが大事だと思うことや話したいと思うこと、何でもいいですよ。」

直面的な調子 (Confrontive Tone)

薬物使用で逮捕されている十代グループの第1セッションで、ジョーは自分には薬物の問題など全く無いと思うということを話し続けています。

「ジョー、君は深刻な問題を持っていると思う。私はここで皆が自分に正直になることで、互いを助け合えると思う。(やや直面させるような声の調子で。)他の人のうち何人が、ジョーが問題を持っていると思うかい?」

支持的な調子

「ジョー、君は自分に問題なんか無いと感じているようだけれど、それでも私はグループが君にとって価値あるものになるのではないかと期待しています。みんなの中にもそう感じている人がいるかも知れませんね。みんなの中には、自分に問題があるということを理解している人もいます。このグループの目的は助け合うということであり、私はみんなが互いに耳を傾け、気持ちを分かち合い、できることなら互いにいたわりあって欲しいと思います。皆さんのなかには、問題を持っていると口に出すこと自体つらい人もいますよ。」

形式的な調子

「私はトム・スミスです。私は精神保健センターから来まして、本日はこのグループのリーダーをさせていただきます。始める前に、このグループの基本的なルールについて説明させていただきます。まず皆さんには自己紹介をしてもらいたいと思います。名前とお仕事、それからなぜこの

グループに参加しようと思ったのかお話し下さい。」

“課題中心”的な調子

「さあ始めましょう。すべきことがたくさんありますが、時間はたったの1時間半しかありません。まず…。」

モデリングと自己開示

(Modeling and Self-Disclosure)

あなたは、グループリーダーとして、モデリングと自己開示が調子を設定するために重要な技法だということを知るでしょう。これらの技法は、語ること、反応すること、そしてフィードバックに関して、あなたが参加者にやって欲しいと望んでいることを、より多く行ってもらうことにも役立ちます。CoreyとCorey(1987)は、「望ましい行動を教える最良の方法のひとつは、その行動をリーダーがグループの中でモデルとなって演じることだ (p.11)」と述べています。効果的なあなたのコミュニケーションの様式、傾聴する能力、そして他の参加者への励ましは、参加者が模倣するモデルとなります。あなたの持つ活力と、主題またはグループに対する関心は、それ自体が他者へのモデルになり得るのです。もしも、より個人的な事柄を共有することが、グループの目的のひとつであれば、あなたの自己開示によって、どのように開示したら良いのかを、そしてあなたが進んで危険を冒しても自分自身についてグループに語るということを見せることができるのです。あなたの自己開示によって、あなたも人間なのだということ、そしてあなたも参加者が探求しているのと同じような問題に取り組んできたのだということを示すことができるのです。あなたが自己開示をすれば、あなたが参加者達にして欲しいことのモデルを見せることとなります。ここで自己開示の例を見てみましょう。

「皆さんがどんな人であるかということに関して、人生において最も大きな影響を受けた人物3名について考えてもらいましたので、こ

でそれについて話し合ってみましょう。私がいまずやってみて、どんな具合にいくか試してみしましょう。最も影響力の大きな人物と言え、私にとっては母になります。彼女は今、重い病気にかかっています。なぜ彼女が重要かというと、彼女は私を支えてくれましたし、アルコール依存症だった父から私を言わば守ってくれたからです。私の兄は、…。」

ここでリーダーは、発言内容がどこまで深くなり得るかを参加者に示し、そして彼が参加者に要求していることを自ら進んでする意志があることを見せています。自己開示はまた、グループについての、または参加者の誰かについての過去の出来事や現在の出来事、現在の感情を伝えるために用いられることもあります。ここで、ふたつの違った自己開示の例をあげてみましょう。

「現在の関係のなかで、妻と私との間でどのように友人付き合いをしていくかをめぐり、問題が起きています。彼女は多くの人々と接するのが好きですが、私は一度にひとりかふたりの人とだけ一緒にいたいのです。これは、夫婦がいくつもの悩みのうちのひとつだと思うのです。どなたか夫婦関係について同じ悩み、または異なった悩みを持っている人はいませんか。」

「私がこのグループについて、今夜どんな気持ちか話したいと思います。みんな黙ってしまって話そうとしないように感じます。だれか私と同じような感じを持っている人はいませんか。」

グループで議論されている全ての話題や問題についてリーダーが自己開示する必要はありません。実際、頻繁に自己開示してしまうと参加者がペースをつかめなかったり、困惑してしまうかも知れません。また、リーダーは、自分がグループの焦点になってしまうほどの自己開示をするべきではありません。上記に引用したものは、リーダーにグループの焦点を集めてしまうことなしに、どのように自己開示ができる

のかを示した良い例と言えます。

視線の利用 (Use of Eyes)

グループを進行する際、視線の使い方を知っていることはとても重要なことです。リーダーは自分の視線によって、いかに重要な情報が得られるか、参加者に発言するよう促すことができるか、そして発言を差し控えてもらうことすらできるかを知っておく必要があります(Havill, Masson & Jacobs 1983)。リーダーの視線は、以下の4つの方法に使うことができますでしょう。

1. 非言語的な手がかりを見つけようとする
2. 参加者の発言をグループに向け直す
3. 参加者をグループへ引き出す
4. 参加者を制止する

グループに目を配る

リーダーは、グループに目を配ることで、重要な情報を得ることができます。目を配るということはとても容易な技法のように思えるかもしれませんが、大半の初心者リーダーは、これを難しいと思うものです。なぜ目を配ることがそれほど難しいかと言いますと、誰かがあなたに話しかけている時、あなたはその人を見るのが自然だからです。初心者のリーダーが、10人のグループを進行しているところを想像してみてください。リーダーの左隣の参加者が話し始め、リーダーの首は自然に左を向いてその参加者を見ます。彼が2分ほど話すとしましょう。その2分間、初心者リーダーは話している参加者と、多分その参加者のふたり隣くらいまでしか接触がないのです。まるまる2分間、リーダーは残った7人の参加者を全く観察していないことになります。このリーダーが持つ困難と問題のいくつかをあげてみましょう。

- リーダーが視線を合わせないので、のけ者にされていると感じる参加者が出てくるかも知れない。
- 参加者の発言に対して、他の多くの参加者がどう反応しているかが分からない。

- 誰が次に発言したいのかが、リーダーには分からない。
- ある参加者がリーダーだけに向かって発言するので、興味をなくす他の参加者が出てくるかも知れない。

これらの点が示唆するのは、もしもリーダーが話し手だけしか見ないという当たり前のことをするのなら、グループを促進するためのとても役立つ情報を逃してしまう、ということです。参加者の反応を見て、誰が発言を付け加えたいのか、あるいは応答したいのかが分かれば、グループを進行させるのはずっと容易になります。多くの初心者リーダーは、自分が話している時にグループに目を配ることは割に早く学ぶものです。

しかし、誰かが話している時に、グループに目を配れるようになるには訓練が必要です。もちろん、発言している参加者だけに注意を集中したくなる状況もあるでしょう。しかし、そういった状況は、原則でなくて例外であるべきです。原則は、あなたの視線を常に動かしなさい、です。そうやって目を配っていくことが、参加者のさまざまな即時の反応を捉える最高の方法となるのです。観察すべき最も重要な非言語的な手がかりは、うなずき、表情、体の移動、涙などです。

うなずき 誰かが意見を述べている時や、何か心配事を語っている時の、他の参加者の賛成や反対を示すうなずきに注意することは大変有益です。リーダーは次のようなことを言うだけで討論を促進できます。「ビフ、今うなずいていたけれど、どんなことを考えてるの？」次のように言っても良いかも知れません。「賛成意見でうなずいているひともいれば、反対で首をふっているひともいますね。ここに違いが生まれていることを理解した上で、話し合いを進めていきましょう。」うなずきをとり上げると、発言を引き出せたり、参加者と参加者を結び付けるのに役立ちます。「ジョディ、あなたはダイアンが去ることを話していた時にうなずいていましたね。あなたも同じような考えですか？」

顔の表情 うなずきはその問題について、賛成か反対かをある程度示すものですが、顔の表情は、参加者が同様の経験をしていることや、またはその問題に何らかの意味で肯定的か否定的に関わっていることを示すでしょう。表情は、否認、混乱、またその他リーダーが明確にしたいと思うような反応を示すこともあります。

実例)

バーバラ：「彼はね、私が5時には仕事から帰ってきて、6時には夕食をテーブルの上にならべておくべきだって本気で思ってるのよ。私が夕食を作らなきゃならないことなんてないわ。」

スー：「私もそう思うわ。」

ジェーン：「そんなこと妻の義務なんかじゃないわよ。」

リーダー：「(アンの表情をとりあげて) アン、あなたの表情をみ見ていると、バーバラや他の人が言っていることについて、複雑な気持ちでいるように思うのだけど。」

アン：「えっと、あの、はい、そうなんです。このことについては、私本当にごんがらがってしまっているの。みんなが言っていることが正しいって信じたいわ。だけど私は違った風に育てられたの。それに、妻の仕事で好きなのもあるし。」

デイー：「私も同じ気持ちよ、アン。」

アン：「あなたも？このグループでちょっと古臭い考え方を持ってるのは私だけかと思ってたわ。」

もしもリーダーがアンの反応を取り上げでなかったら、彼女は自分の考えを進んで述べることはなかったかも知れません。彼女は他の人と違っていることが怖かったのですから。

涙 参加者の涙や潤んだ瞳は、リーダーにとって大切な手がかりです。参加者はわっと泣き崩れたり、声を出して泣くこともあります。話しながらや聞きながら目を潤ませるだけのこと

も多いものです。参加者の涙は強い感情を表しているのが普通ですから、リーダーは参加者の涙に気付くことが必要です。リーダーが参加者を指して直接涙について取り上げるか、ただそのことに触れるだけにするか、それとも放っておくかはグループの目的とその他の要因によって決まります。その他の要因には、次のようなものがあります。残り時間、涙をみせている参加者は誰なのか、涙をみせている理由についての推測、などです。熟練したリーダーであれば、グループに目を配り、参加者の痛みが静かな涙に表現されているのを時折観察するものです。グループに目を配ることをしなければ、リーダーは貴重な情報を見逃してしまいます。

体の動き 参加者は、座り方や動きによってよく自分自身を表現します。セッション中に体を動かすが、困惑、退屈やイライラを示しているのは良くあることです。それらの反応を見て、リーダーは参加者の気持ちに気付き、そのひとりまたは多くの参加者に対する対応を準備できることができます。例えば、もしも2、3人の参加者が明らかに困惑していたら、リーダーは繰り返しと明確化の技法を使うかもしれません。ミニ講義で有用な情報を与えようとすることも考えられるでしょう。グループでなにかの課題を試してみたり、10分間休憩をとるかも知れません。ひとつの観察すべき重要な体の動きは、上半身の前傾です。「言いたいことがある」ということを、しばしば表現しているからです。この動きや他の参加者からのサインを、初心者のリーダーは見逃してしまいがちなのです。その結果、発言の用意のできている参加者を見落として、あまり話すつもりのない参加者へ発言を求めるといことになるかも知れません。

参加者の発言をグループに向け直す

リーダーがグループ全体に向かって話すことを促がさない限り、参加者がリーダーだけに向けて話すことが良くあります。参加者全員に向かって話してもらうことで、関心を誘い、他の参加者を話し合いに引き込み、団結力を育み、帰属意識の雰囲気を作り出す助けになるのです。

参加者をグループ全体へ向けさせるには、またはリーダーだけ見ることを止めさせるには、次のうちのどれか、あるいは全てが適切です。

- 参加者に、話しをする時には、リーダーの方ばかりを見ないで、それぞれの人を見て欲しいと伝えます。最初にこれを言っておいても良いし、誰かが直接あなたに向かって話した後でも構いません。その人と他の参加者に、グループ全員を見るように頼みましょう。
- さまざまな機会に、リーダーはグループ全体を見渡すので、いつも話している人ばかりを見るわけではないことを参加者に説明しましょう。また、あなたがグループを見渡した時には、それはグループ全体に向かってお話しください、と知らせるサインであると説明しても良いでしょう。
- 話しをしている参加者は、誰かと視線を合わせたがるものなので、グループ全体にリーダーは目を配っておきましょう。もしあなたがグループの方を見ていれば、話し手はふつうさまざまなところを見るものです。
- 参加者に対して、全員に向かって話すよう手で合図をしましょう。この合図は、右手を左肩の方へ持っていき、そこから右の方向へゆっくりまわして行くのです。

リーダーが参加者を何度もグループへ向き直させないとならないことが時々あります。もしも参加者がリーダーにだけ話しかけるなら、リーダー—参加者—リーダー—参加者の交流パターンができてしまって、グループを進展させるのがずっと難しくなる可能性が高まります。ほとんどのグループでは、リーダーは参加者に共同で作業させようと、そして互いに支え合いと関心とを感じてもらうようにと努力します。参加者がリーダーだけに向かって話しをするのを許せば、参加者のそういった交流が発展していきません。

参加者をグループに引き出す

リーダーによる視線のもうひとつの使い方は、グループへ引き出したいと思う参加者と目を合

わせることです。グループ全体に目を配り、特定の参加者と視線を合わせることで、リーダーの視線は発言への誘いとして使うことができます。初心者のリーダーは時折、話している参加者とだけ視線を合わせ、黙っている人を見ないという誤りをおかします。リーダーの視線によって、参加者がグループに加わり発言することを本当に促すことができるのです。グループの中に、これまであまり発言したことの無い参加者がいて、今回がもう3回目のセッションだとしましょう。彼を見ていると、びくびくとしていて、恥ずかしいのだということがわかります。リーダーの優しく、励ましに満ちた視線によって、彼が思い切ってグループへ入っていくのを援助できるかも知れません。こういうタイプの参加者は、一旦グループへ引き出されると、今度はリーダーだけに向かって話すようになるかも知れません。最初はそうさせておいて、彼がもう少し慣れた頃に、グループ全体に話しかけるよう求めるとよいでしょう。

リーダーの視線は、参加者がとてもつらいことを話している時にも役立ちます。視線と身振りを通した励ましが、参加者が今まで隠していた面について、全て話す必要があるような気持ちになることがあるのです。こういう時に、リーダーはただひとりの参加者とだけ比較的長い時間、視線を合わせておきたいと思うかも知れません。そのことによって、他の参加者が無視されたと感じることは普通ありません。誰かが真剣に自分の問題に取り組んでいる時には、参加者はとても熱心に聴き入るものなのです。

視線を使い参加者をグループへ引き出す別の方法として、リーダーがグループ全体に話しかけながら、特定の人と何度も視線を合わせる方法があります。

実例)

セッションが始まって45分たっていますが、リーダーはクレアがほとんど何も話していないのに気づいています。話は、人々の異なった価値観についてです。リーダーは、彼女に集中し、クレアをグループへ引き入れようと決めました。

リーダー：「はい、それではさまざまな価値観が出そろったところで、皆さん自身のことについて、そして皆さん自身の価値観がどこから来ているのかについて、もっと話し合ってみましょう。(グループに目を配りながら、リーダーは意図的にクレアと先ほどより少し長めに視線を合わせます。)皆さんが今までに影響を受けたさまざまな人々、また教会やボーイスカウト・ガールスカウトのような組織について考えてみて下さい。(リーダーは、彼が「教会」と言った時にクレアがうなずいたのに気づき、クレアにしばしば目をやりながら、もう少し宗教について話そうと決めました。)価値観の多くが宗教に由来している人もいるでしょう。とても信仰心に厚い方もいらっしゃるでしょう。(クレアがうなずき、リーダーもうなずき返します。)そのことについて話していただくと、グループにとってありがたいのですが。どなたか、自分の価値観がどこから来ているのかについて話していただけませんか。ではまず宗教による影響についてから始めてみましょう(リーダーはクレアを見ながら発言を終えます)。

クレア：「私の家族はとても信仰に厚く、実際…。」

上の例では、リーダーは意図的にクレアを見ながらグループの導入を終えました。そうすることで、クレアが発言する可能性を高めようとしたわけです。もちろん、この技法が効果を表さないこともありますし、この技法は参加者への思いやりと配慮のもとで用いなければならないことを忘れてはいけません。残念ながら、初心者のリーダーの中には、この技法を誤解し、視線を劇中の“スポットライト”のように用いて、参加者に何か話さねばならないというような余計なプレッシャーを与える人がいます。

参加者の話をさえぎる

どんな問題や質問にも、真っ先に答える特定の参加者が良くいます。リーダーが他の参加者に最初に発言してもらいたいと思うことがあるかも知れません。それは多分、ただ変化をつけたいから、またはその良く話す参加者が否定的なことを言ったり、話し出すと止まらないからという理由かも知れません。リーダーがグループに質問をしようとする時に、視線によって良くしゃべる参加者をコントロールできます。質問を始める時に、その参加者を見ます。そして他の参加者へとぐるっとゆっくり視線を移動させて行きます。質問を言い終わるまで、時には良くしゃべる参加者と全く目を合わさないようにするのはです。そうやって、他の参加者に対して、発言してもらえようそれとなく求め、よく話す参加者の発言したいという非言語的な申し出を避けるのです。この方法がいつも効くとは限りませんが、とても効果的なものとなります。

実例)

リーダーは、参加者に退院することへの不安を語ってもらいたいと思っています。リーダーは、左隣にいてしゃべりすぎるジョーを見て話し始めます。

「皆さん全員が、退院することに不安を持っていらっしゃると思います。多くの人にそういった不安を話していただけたらと思います。(リーダーは、グループの中央あたりを見渡している。)不安の大小にかかわらず、どなたかに話してもらえませんか。(ここでリーダーの視線は、彼の右側の参加者で止まる。)

この例では、リーダーは、中央か右端の参加者に最初に発言してもらいたいと思っています。ジョーを視界から外して発言を終えることで、ジョー以外の誰かが、話し始める可能性が高くなります。参加者をさえぎるために役立つリーダーの視線の別の使い方は、参加者が発言している時に、リーダーが関心を集中しないことです。すなわち、もしもある参加者がしばらく話

し続ける時には、その参加者と視線を合わせるのを避けることが、とてもちょっとしたことで、しばしば参加者をさえぎるための大変有効な技法となります。参加者は、リーダーの関心が得られなければ、いつもよりすぐに話がつきてしまうものです。

要約しますと、リーダーが視線を動かすことで、参加者と接触が取れますし、グループの活力・エネルギーに対してもより気がつくものです。グループに目を配れば、次に何をすべきかがわかりやすくなります。概して、グループに目を配るリーダーはそうでないリーダーよりもずっと多くの情報を得るものです。リーダーがふたりいる時には、両方のリーダーが参加者を観察しますから、目を配る必要性は減ります。ひとりのリーダーが、ある参加者の話に耳を傾けている状況では、もうひとりのリーダーが、グループに目を配るべきです。

この節のまとめとして、以下にあげるふたつの練習問題に挑戦してみてください。また、練習問題の次にあげた例も見て下さい。それらの例は、グループリーダーのあなたにとって、視線の使用がどれほどの大きな価値を持ち得るかを再確認してもらうためにあげました。

練習問題)

次にあげるふたつの練習問題は、あなたがグループを進行するにあたり、より有効な視線の使い方ができるようになるためのものです。それぞれを何度か実践してみてください。これらの練習問題を楽しみながら関心を持ってやってみることが重要です。どのようなことを学べるか確かめて下さい。

1. グループ（あなたが実際に担当しているグループか、3人ほどの小人数で立ち話をしているような）において、そこにいる人の顔から顔へと楽に視線を移動してみましょう。話し手に対する他の人たちの様子や反応をみて下さい。次に誰が話し出すかが分かりますか。また、うなずき、笑顔、その他の表情から集めた情報によって、他の人たちが話し手に賛成しているか、不賛成な

のか分かるかどうかやってみて下さい。また、次に話す人が同じ話題を続けるか、それとも新しい方向へ進むかが分かりますか。

2. グループの中で、視線をそこにいる人の顔から顔へと楽に移動してみましょう。各人の様子について考えてみて下さい。そこからあなたは何か感じますか。もしあなたが、各人の様子からひとりひとりについてコメントするとしたら、どのようなコメントをするでしょうか。

以下の例によって、あなたや他の参加者が話している時に、グループに目を配る理由がより理解できるでしょう。

実例)

癌患者のための相互援助グループ

カールは、最近癌と診断されたこと、そして家族がそれら一切を否定していることについて話しています。グループに目を配ってみると、スーが力強くうなずいています。リーダーは彼女に、彼女の家族が否定的な反応をしたこと、またそれらにいかに対処していったかについての発言を求めました。カールは熱心に聴き入っています。

養父母と暮らす小学生のグループ

リーダーは、ふたつの家族がひとつになるという理由で、最初の2ヶ月間がいかに大変なものであるかについて話しています。マイク、カレン、ボブはうなずき、ジェーンはうつむいていることに気がつきました。（リーダーは、新しい養父母のもとで、つらい思いをしていることを教師から聞いています。）リーダーは、マイク、カレン、ボブにつらい時期について話してもらいます（リーダーは、ジェーンの観察を続けます）。ボブの話が終わる頃、ジェーンは幾分緊張がほぐれたようだったので、リーダーは彼女に発言してみないかと誘ってみます。

アルコール依存症者のセラピーグループ

グローリアは、これまで2回も話したことのある、彼女の飲酒歴について長く語りました。

グループに目を配ると、参加者は注意を向けていず、気持ちが他へ移り始めていることが分かります。リーダーは、グローリアを優しく思いやりのある声でさえぎることにしました。「グローリア、みんなはあなたについて行っでないみたい。皆があなたの言うことに耳を傾けていないことが分かるかしら。あなたはこの話を前に2回したから、もうみんなが聞こうとしないのだと思うわ。私たちはあなたのためにどうしたらいいかしら。」

離婚後適応グループ

メアリーは、彼女にとっていかに物事が改善されているかについて話しています。彼女は離婚した夫と、デートさえできるのではないかと話しています。目を配ると、疑問を感じている様子の参加者がいますし、ベティの目が涙で潤んでいます。リーダーはベティに話を向けてみますと、彼女は離婚した夫から、再婚する予定だと昨日間かされたことを話します。

大学院生の自己成長グループ

リーダーは、たった今生まれ育った家庭についての練習課題を与えたところです。目を配りますと、参加者のひとりの困惑した表情が目に入りました。その理由を尋ねますと、彼は孤児院で育ったのだそうです。そこでリーダーは、「一番親しかった人々について考えてみて下さい。孤児院での養父母であるかもしれないし、孤児院での仲間かもしれませんね。」

声の利用 (Use of Voice)

リーダーによる声の使用は、多くの初心者リーダーが見過ごしてしまうもうひとつの技法です。ここでは、リーダーの声というものを、グループのペースと内容にだけでなく、調子や雰囲気にも影響を与えるように、いかに使うことができるかについて述べます。その後、参加者をグループに引き出すこと、さえぎることの方法について説明します。

調子の設定

リーダーは、グループをどう進めて行くかについて、発言内容と声の調子とで伝えます。とても強くて支配的な声は、通常リーダーが全てを統率することを示し、一方しっかりした、しかし思いやりのある声は、リーダーが責任のある、促進的な役割をとっていることを伝えます。ある声のパターンが他よりも優れているとか、リーダーはただひとつのパターンのみを発展させるべきだ、ということではありません。さまざまな種類のグループと、さまざまな参加者の必要性があるので、グループを進行するのにもさまざまなスタイルが必要です。“暖かい”声と形容できるような声を持つリーダーがいます。やや形式ばった声のリーダーもいます。録音機でも使いあなたの声のパターンを聞いてみて下さい。リーダーは複数の声のパターンを身につけたいものです。なぜなら、グループの調子を変えたいときがありますが、あなたの声がその時彼に立つからです。

課題、教育、討論グループでは、あなたの声によって真剣な、あるいは軽い調子を伝えることができます。あなたの声が伝えているメッセージを分かっておくようにしましょう。あなたはグループに対して、もっと真剣になって欲しいと思っているのに、あなたの声は違うことを伝えていることが時にあります。相互援助グループでは、通常リーダーは、声によって思いやりと励ましを伝えたいものです。リーダーはまた、言葉と声の調子とによって、グループで起きることについては、参加者が中心的な役割をとるのだということを伝えたいでしょう。とても強く厳しい声は、参加者にとって恐ろしく感じられるでしょうから、参加者があまり発言しなくなります。自信なさげな声では、参加者がリーダーを尊敬しなかったり、信用しないかも知れませんし、それでは当然グループを進行するのが困難になります。暖かく励ましに満ちた声は、おびえ心配そうな、または引込み思案の参加者の助けになるのは確かです。要約しますと、リーダーの声のパターン（調子、高さ、大きさ、速度を含む）によって重要な情報を参加者に伝えることができます。

グループを活気づかせる

多くの種類のグループで、リーダーの活気と熱心さが、参加者を活気づけるのに役立ちます。自分のグループが“死んだような静けさ”と訴えるリーダーが、実は自分達の声を役立てることを知らないということが多いのです。討論グループ、教育グループ、課題グループでも、やはりリーダー自身が扱う話題とグループとに関心があることを行動と声で示さなくては、グループはうまくいかなくなってしまいます。リーダーが誠実である限り、彼の熱心な声は、多くの参加者に何らかの良い形で影響を与えます。新しいグループがスタートする時に、そしてひとつのセッションの始めにおいてさえ、リーダーの声が興味と活気を生む重要な要因となり得るのです。さまざまな先生やグループリーダーを観察して、リーダー活力のレベルがいかにか聴衆や参加者の活気のレベルに影響を与えるかを知っておくことをお勧めします。またグループを進行している時のあなた自身の声を聞いて、それがグループを活気づけるように使われているのかどうかを確かめてみることもお勧めします。もしそうでなければ、自分の声のパターンや癖を改善することで、さまざまな声の活力レベルを使い分ける練習をしてみましょう。これにはいくらかの努力がいりますが、やる価値のあるものだと理解することになるでしょう。

グループのペースを決める

グループの調子と活気に密接に結びついているものに、グループのペースがあり、これもまたリーダーの声によって影響されます。とてもゆっくり話すリーダーの影響で、グループのペースが落ちる（おそらくグループの動きが過度に緩慢になるほどまで）ことがよくあります。例外もありますが、あなたの声がいかに影響をもつことがあると知っておくのがとても大切です。グループの動きを速めたいとか遅くしたい、と思うことも度々あるものです。あなたの話すスピードを調節することを覚えれば、参加者のペースを変えることもできるようになるでしょう。これを練習し、あなたがグループを進行して行く時の有効性を評価してみて下さ

い。あなたの声がどれほど大きな効果を持ち得るかを、おそらくびっくりされるでしょう。

リーダーの活力の利用

(Use of the Leader's Energy)

これまでリーダーにとって役立つたくさんの技法について述べてきました。もうひとつの技法、おそらく特徴と呼ぶべきでしょうが、リーダーの活力です。良いリーダーは、熱心に自分のやることに取組みます。残念なことに、しばしばリーダーはその日の終わりのとても疲れた時にグループを進行しようとしています。できることなら、リーダーはグループセッションの前に、1～2時間の休憩を取るべきです。リーダーはグループを進行することにわくわくとした気持ちになることが必要です。もしリーダーがそうでなければ、参加者も同じようになるでしょうか。あなたの活力のレベルを高める練習方法など、実際にはありませんが、あなたの活力レベルが、グループのそれに影響することは、覚えておくと良いでしょう。

協力者を知る (Identifying Allies)

せめてほんの少しでも述べておく価値がある大変役に立つ技法は、グループの中で、あなたの協力者を見つけることです。どの参加者があなたに協力的で、援助的であると頼みにすることができのでしょうか。そういう人を知っておくことが大切です。と言うのも、誰かに討論や練習課題を率先して始めてもらいたい時や、信頼のおける人にある役割を演じてもらったり、危険をおかしてもらう必要が出てくるからです。あなたの協力者を見つけることについて、知っておかなくてはならない大切なことがいくつかあります。参加者の中には、始めはとても協力的で、協力者のように見えますが、グループが進行するに連れ、グループを支配しようとしたり、グループの注目を自分に集めようとする人がいます。あなたの最良の協力者が、初めは黙っていてグループの最初期にはあまり目立たないひとであることもあります。グループの目的

を促進するために、特に助けになり協力的な参加者を見極めるのに、ふつう少なくとも2～3セッションは必要です。

協力者の心配が実際必要のないグループもありますが、グループによっては、協力者を見つけるのがとても重要になります。しかしながら、一度あなたの協力者を見つけてもえこひいきをしないよう気をつけねばなりません。

結語

本章の目的は、積極的傾聴、繰り返し、明確化、要約化、ミニ講義、励まし、モデリングといった、グループを進展させるための基本技法について述べることでした。初心者のリーダーは、これらの基礎的なカウンセリング技法がグループを進める際にも有効であることになかなか気づきません。また、視線を使って参加者をグループへ引き出すこと、さえぎること、そして重要な非言語的態度に気づくことの重要性についてもお話ししました。声の適切な使い方にも触れました。その中には、リーダーがどのようにグループの調子、参加者の活力、セッションのペースに影響を及ぼすことがあるか、が含まれています。これらの技法はすべて、上手にグループを進展させるには不可欠です。もしもあなたがそれらを誠実に実行するならば、時間がたつにつれ、それらを利用することが、あなたにとって自然なものとなっていくことでしょう。

注) 本翻訳は板井五郎が主として担当し、船岡三郎が若干の修正を加えたものである。

〈引用文献〉

- Adler, A. (1927). *Understanding human behavior*. New York: Greenberg.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Banik, S. N. & Mendelson, M. A. (1978). Group psychotherapy with a paraplegic group. *International Journal of Group Psychotherapy* 28 (4), 123-128.
- Berne, E. (1964). *Games people play* New York: Grove Press.
- Canfield, J. & Wells, H. C. (1976). *100 ways to enhance self-concept in the classroom: A handbook for teachers and parents*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Casril, P. (1963). *So fair a house*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Cavanaugh, M. E. (1982). *The counseling experience*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole.
- Chase, L. (1975). *The other side of the report card*. Santa Monica, Calif.: Goodyear.
- Corey, G., Corey, M. S., Callanan, P. S., & Russell, J. M. (1982). *Group techniques*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole.
- Corey, G. (1985). *The theory and practice of group counseling (2nd ed.)*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole.
- Corey, G. & Corey, M. S. (1987). *Groups: Process and practice (3rd ed.)*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole.
- Dinkmeyer, D. & Muro, J. (1971). *Group counseling: Theory and practice*. Itasca, Ill.: F. E. Peacock.
- Dyer, W. & Vriend, J. (1980). *Group counseling for personal mastery*. New York: Sovereign Books.
- Egan, G. (1986). *The skilled helper (3rd ed.)*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole.
- Gazda, G. (Ed.) (1981). *Innovations to group psychotherapy (2nd ed.)*. Springfield, Ill.: Charles C Thomas.
- Glasser, W. (1965). *Reality therapy: A new approach to psychiatry*. New York: Harper & Row.
- Hansen, J. & Warner, R. (1980). *Group counseling: Theory and practice*. Chicago: Rand McNally.
- Harvill, R., Masson, R., & Jacobs, E. (1983). Systematic group leadership training: A skills development approach. *The Journal for Specialists in Group Work* 8 (4), 16-20.
- Johnson, D. W. & Johnson, F. P. (1982). *Joining together (2nd ed.)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kemp, G. C. (1964). Bases of group leadership. *Personnel and Guidance Journal* 43, 760-766.
- Kottler, J. A. (1983). *Pragmatic group leadership*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole.
- Lewin, K. (1944). The dynamics of group action. *Educational Leadership* 1, 195-200.
- Lewis, H. R. & Streitfeld, H. S. (1972). *Growth games*. New York: Bantam.
- Liberman, M. A., Yalom, I. D., & Miles, M. (1973). *Encounter groups: First facts*. New York: Basic Books.
- Maslow, A. (1962). *Toward a psychology of being*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Masson, R. & Jacobs, E. (1980). *Group leadership: Practical pointers for beginners*. *Personnel and Guidance Journal* 58(3), 52-55.

- Mitchell, J. E., Hatsukami, D., Goff, G., Pyle, R.L., Eckert, E. D., & Davis, L. E. (1984). An intensive outpatient group treatment program for patients with bulimia. In D. Garner & P. Garfinkle (Eds.), *A handbook of Psychotherapy of anorexia nervosa and bulimia*. New York: Guilford Press.
- Moreno, J. (1946). *Psychodrama* (Vol. 1). New York: Beacon Press.
- Ohlsen, M. M. (1977). *Group counseling*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Passons, W. R. (1975). *Gestalt approaches in counseling*. New York: Holt, Rinehart & Winston.
- Perls, F. (1969). *Gestalt therapy verbatim*. Lafayette, Calif.: Real People Press.
- Pfeiffer, J. W., & Jones, J. E. (1974). *A handbook of structured exercises for human relations training*. San Diego, Calif.: San Diego University Associates.
- Pyle, R. L., Halvorson, P. A., & Goff, G. M. (1986). The successful maintenance of treatment gains for bulimic clients. *Journal for Counseling and Development* 64 (7), 445-448.
- Rogers, C. (1958). The characteristics of a helping relationship, *P&G. Journal* 37 (6), 6-16.
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.
- Rogers, C. (1970). *Carl Rogers on encountergroups*. New York: Harper & Row.
- Shulman, L. (1984). *The skills of helping: Individual and groups (2nd ed.)*. Itasca, Ill.: F. E. Paddock.
- Shutz, W. (1967). *Expanding human awareness*. New York: Grove Press.
- Simon, S., Howe, L., & Kirschenbaum, H. (1978). *Values clarification*. New York: Hart.
- Stevens, J. (1972). *Awareness*. Lafayette, Calif.: Real People Press.
- Taubman, S. (1986). Beyond the bravado: Sex roles and the exploitive male. *Social Work* 31(1).12-18
- Trotzer, J. (1977). *The counselor and the group*. Pacific Grove, Calif.: Brooks/Cole
- Ullman, L. P. & Krasner, L. (1975). *A psychological approach to abnormal behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Vorrath, H. (1974). *Positive peer culture*. Chicago: Aldine-Atherton.
- Yalom, I. (1985). *The theory and practice of group psychotherapy (3rd ed.)*. New York: Basic Books.