

人間関係研究センター社会人研修

人間関係基礎研修の理論と実際

津 村 俊 充（南山短期大学助教授）

はじめに

南山短期大学人間関係研究センターが昭和52年に発足してからはほぼ10年を経過しようとしている。センター発足当時から我々センター研究員は研究センターの活動の一環として『生きた人間関係』を学ぶためのユニークな教育の場を一般社会人に提供してきている。「人間関係基礎研修」は「人間関係入門講座」としてスタートし研修プログラムの充実と共に現在の基礎研修と改称され、今年で第18回の研修を数えるほどになった。この間通算18回の参加者総数は645名である。

この研修は講演等で代表されるいわゆる耳で聞き頭で考えるといった『他人の人間関係』を学ぶ研修とは異なり、受講者が実際にグループ（人間関係）の中で動き自分の直接的な体験の中から『私の人間関係』を学ぶといった「体験学習」を中心にプログラムされている。このような教育プログラムは何か教えてもらおうとしてやって来ている受講者にとって最初の頃は戸惑いを感じさせるようだが、研修の回が重なるに従い『学ぶ』ことの意味が問い直されより深い人間関係理解へと進展することになる。

今回は研修に参加された人たちの声と共に本講座のプログラムの概要を紹介したいと思う。

講座の目的

この基礎研修は、講座を離れても日常の場面で自分の人間関係を学んでいくことができる『体験学習』の方法を修得することに基礎をおき、人間関係における基礎的課題とも言える自己理解、他者理解、コミュニケーション、グループ・プロセスを学ぶことを目指している。ここで第18回のプログラムを紹介し

ながら基礎研修の参加者からの感想を取り上げることで読者の方に本研修の成果を問いたいと思う。

第18回 人間関係講座基礎研修の講座のねらい

今、ここでのお互いの関係のなかで

- ・自分がどのような動きをしているか
- ・他者がどのように動いているか
- ・相互にどのように影響しあっているか
- ・どんな行動パターンがあるか
- ・自分、他者がどのような価値観をもっているか
- ・グループのなかにどのようなことが起こっているのか
- ・
- ・

などに気づき

自分、他者、グループに適切な行動をとる。

以上の目的のもとで、表1に示されているプログラムが出来上がった。

参 加 者

今回の参加者は男5人、女19人合計24人であった。年齢層は20歳の方から48歳の方までおられた。

プログラムの実施内容

この基礎研修は、毎週金曜日の午後6:15から9:00まで行われ、8週間で一つのコースを終了するように計画されている。

第一回目

開会の簡単な挨拶の後すぐに、参加者がお互いに知り合うことをねらいとして実習「FORCED CHOICE」を行った。この実習では参加者に提示された幾つかの選択肢の中から今の自分に一番合っていると思う言葉を選び、集まってきた人たちとしばらく自己紹介を兼ねて選択理由等を話し合う。今回用いた言葉は次の通りである。

1回目	くぎ	かなづち
2回目	海	森
3回目	自動車	自転車
4回目	愛する人	愛される人

以上の言葉はいずれも隠喩（metaphor）であり、自己紹介、選択の理由等の楽しい語らいの中で日常の自分の人間関係の点検が始まっている。しかし、このセッションでは自由な雰囲気作りとお互いが知り合うことが一番のねらい

表1 第18回人間関係基礎研修全日程表

6:15	9月26日 開会 実習1 「お互いに知り合うために」 うたための説明	10月3日 実習4 「ブロックモデル」 グループの課題達成	10月17日 スキット 「おもいやり」 小講義 「プロセス・コンテンツ」 6:45 実習5 「パスは待って くれない」	10月24日 導入 実習6「聴く」	10月31日 小講義 「グループ・プロセス」	11月7日 導入 実習9 コンセンサス による集団決定 「NASA」	11月21日 小講義 「フィードバック」 6:35 実習10 「的あて」 7:25 休憩 7:40	11月28日 導入 8回をふりかえる 実習12 「Self Bag」 7:30 ふりかえり(個人) 休憩
7:15	実習2 「講座への期待の共有化」		実習7 「たずね、こたえ、観察する」	実習8 「PO-PO(1)」 7:35 休憩	実習8 「PO-PO(2)」	休憩 実習11	休憩	休憩
8:00	休憩	ふりかえり	他人と話し合いをするときの自分の検討表記入・集計 休憩	「PO-PO(2)」	「PO-PO(2)」	休憩 集団決定発表 ふりかえり	「フィードバック・サークル」	グループでの わかちあい
8:15	実習3 「学習スタイルのインベントリー」 小講義 学習方法について(EIAH)	休憩 全体で分か合い	ふりかえり まとめ	まとめ	8:40 まとめ	まとめ	8:45 まとめ「四つの窓」	全体で話し合い アンケート
9:00			まとめ					

である。なぜならここでの学習は参加者自らの行動が学びの原点であり、参加者相互のフィードバックを通して自分の人間関係を明確にしていこうとするので、参加者相互がよく知り合い、コミュニケーションの回路を開けておくことがとても大切なことである。

この実習に続いて、参加者がこの講座に何を期待し、また何を学ぼうとして研修にやって来ているかを共有化する時間が持たれる。この時スタッフの方から上記の準備されたねらいも提示され、各参加者の意図とスタッフのねらいと照らし合わせる作業を通して共通の目標が生まれこの研修がスタートすることになる。

一日目の最後に自分の学習スタイルをインベントリー (*Creative O.D.* Vol. I, p.33-39参照) をもとにチェックし、その後この研修での基本的な学習方法「体験学習」について小講義がなされた (本紀要 p. 109~p. 115を参照)。

第二回目

体験学習をより理解するために実習「ブロック・モデル」 (*Creative O.D.* Vol. I, p.99-109参照) を行った。この実習は数十個から成る何種類かのブロックで作られたモデルが別室に準備されており、それをグループのメンバーが観察してきてそれと同じものを作り上げるというグループ活動である。この活動はモデルを観察して来てどのように組み立てるかを検討する段階と実際に組み立て、それをスタッフに評価してもらうまでの2つのステップで構成されている。

本研修ではいつもこうした活動の後、参加者に「ふりかえり」用紙が配られ、活動中での自分の動き、他者の動き、グループの動きに関してどのようなであったかを記述し、それをもとにしてグループのメンバーが自分の感じたこと・学んだことを話し合い共有化する。このふりかえりの作業を通して体験学習の一連のステップ「経験」—「指摘」—「分析」—「仮説化」(EIAHの過程)を踏むことになる。

第三回目

「プロセスとコンテンツ」(本紀要の p. 116~p. 119を参照) について的小講義の後、チームで一つの課題を達成するとき起こる事柄に気づくために実習「パスは待ってくれない」(*Creative O.D.* Vol. III, p.161-171参照) を行なった。この実習はメンバーに数枚ずつ情報紙が配られ、それらの情報紙に書かれている内容をメンバーが口頭で交換しながら各グループ一枚の地図を正確に描き上げるといったグループ活動である。ふりかえり用紙は課題達成時に起こる事柄のうちコミュニケーションの視点を中心に構成されている。ふりかえり用紙記入の後、お茶の時間が持たれる。このお茶の時間は毎回のプログラムには必ず入っており、異なる位相での参加者のさまざまな情報交換の場になっているようだ。20分ほどの休憩の後小講義で示されたプロセスとコンテンツとの違いに留意しながら、プロセスを中心に話し合いが進められる。

第四回目

この日は自分のコミュニケーションに焦点が当てられる。前週における自らのコミュニケーションへの気づきと他者からの指摘を再検討すると共に自分のコミュニケーションのスキルを向上するための実習がプログラム化されている。まず最初に、「聴く」実習 (*Creative O.D.* Vol. I, p.142-147参照) では他者の発言を自分の言葉に言い替え確認するルールに従いコミュニケーションを試みる。ここでは他者の発言を正確に聴くことと相手の気持ちのレベルまでも理解することに挑戦する (本紀要 p. 120~p. 124を参照)。続いて、実習「たずね・こたえ・観察する」 (*Creative O.D.* Vol. I, p.148-157参照) では3人グループを作り、各メンバーが各々の役割 (たずねる・こたえる・観察する) を一回ずつとりコミュニケーションの各要素毎に自分のコミュニケーションの特徴を探る。その後、コミュニケーション・スキルに関するインベントリーを用いて自分のコミュニケーションのパターンや特徴を客観視してみる。このインベントリーはコミュニケーションの5つの要素 (自己概念・明確な表現・自己開示・傾聴・感情の取り扱い) 毎に集計されコミュニケーション能力の診断と自分の今後の課題を見つけ出すのにも役立っている。

第五回目

「グループ・プロセス」について小講義があり、実習「POPOグループ討議と観察一」 (*Creative O.D.* Vol. I, p.158-167参照) を行った。5~6名のグループに分かれ、一方のグループがある話題について討議し (Participate), もう一方のグループが討議グループのプロセスを観察する (Observe) 実習である。観察後、観察グループは観察したことについて討議し (Participate), その様子を討議グループは観察する (Observe) といったステップにプログラムされている。これらの頭文字をとって私たちは「POPO」実習と呼んでいる。この際各メンバーは特定の一人のメンバーを中心にグループ・プロセスを観察する。これらの実習を通して「グループ・プロセス」を観察するスキルを養うと同時に各メンバーはグループの中での自分についてのフィードバックを他者から受け取り、自己認知と他者による認知とを重ねることで自己認識をより確かなものにしていく。

第六回目

この日は「与えられた課題を全員のコンセンサス (意見一致) による集団決定をする過程において起こるさまざまなことに気づく」ことを主眼に、実習「コンセンサス—NASA—」 (*Creative O.D.* Vol. I, p.197-202参照) を行った。この課題はグループのメンバーは月旅行宇宙船のメンバーであると想定し、月面上で母船とランデブーに失敗した際、200km先の母船の着陸地点までに生きてたどり着くために自分達が持っている25個の物品に重要な順に順位を付けることである。まず始めに個人決定がなされ、その後メンバー全員が合意に達することをルール (実習を始める前に「コンセンサスによる集団決定をする際

の指針」という資料が配られ、説明される。)として集団討議によってグループで一つの結論(順位)を出すことが求められる。この課題には実際の宇宙飛行士による決定の解答があり、各グループの決定発表後その正解との平均誤差等の基礎集計がスタッフによって行われる。各グループとも討議前(個人決定による)の単純平均誤差より討議後のグループ決定との誤差の方が小さく改めてグループで仕事をするものの有効性を認識することになる。ただこのことはグループで話せば常に良くなるわけではなく、グループ・プロセスとグループの結果(生産性)と深い関連性があることをふりかえりを通して理解することになる。こうして参加者は自分のリーダーシップとかメンバー間の影響関係とかも学習していく。

第七回目

相互に援助的なフィードバックを行う意味とそのための留意点が話された後、実習「的あて」(*Creative O.D. Vol. I*, p.90-98参照)が行われ、その後休憩をはさみ「フィードバック・サークル」(*Creative O.D. Vol. IV*, p.52-57参照)が行われた。実習「的あて」とはグループで協議しあつた的をねらい打ち、グループ間で得点を競い合う実習である。「フィードバック・サークル」では各メンバーがグループの中での自分について聞きたいことを他のメンバーに尋ね、他者によってどのように知覚されているか確かめる実習である。この時は、「的あて」実習の中で気づいたことだけでなく今までの7回の研修の中で気づいたこともお互いに指摘し合った。

フィードバックを行うときに大切なことは、自分の単なる感想とか意見を述べるのではなく、色々な活動の中でその人の具体的なデータを提供し、そこから自分が感じたことを伝えることである。この実習においていかに自由にそしてオープンに自分の感じていることを伝えられるかが相手との信頼関係の一つの指標にもなり得るだろう。また相手に対して躊躇しながら話したり、少し構えて話しているなどといった自分の気持ちのプロセスに気づけることもまた大切な学びになっていくだろう。

そして、最後に対人関係の中での自己理解の手がかりとして「心の四つの窓」(ジョハリの窓)の小講義がされた。

第八回目

前回までの7回の研修をふりかえり、その後参加者は一人になって一つの紙袋を自分に見立てて今の自分を表現してみるという「セルフ・バッグ(Self Bag)」作りに取り組んだ。素材としては一つの紙袋の他に、様々な雑誌、折り紙、色画用紙等々が準備されており、自分と対話しながらそれらを挟みで切ったり、手で破ったり、糊付けしたりしながら自分を表現していく。まさに十人十色の「セルフ・バッグ」ができた後で、各自の「セルフ・バッグ」を説明しながらこの研修での自分を語ったり、作成過程で気づいたことなどを他者に伝えたりしてこの研修を閉じることになる。

参加者の感想から

こうした研修の成果に関しては往々にして主催者側の一方的な評価をせざるを得ないのだが、研修が終わりに近づいた第七回目に参加者の方に本研修について感想を書いてもらえないかとお願いしたところ、5人の方から本研修についての御意見を頂くことができたので、ここに記載したいと思う。(5人の方の御意見をそのまま伝えるために、どの原稿も著者により加筆・修正することなく記載した。)

人間関係講座を終えて

高度経済成長に続くハイテク時代の到来で、ヒューマン・コンタクトが少なくなり、何でも自動で機械がやってくれる世の中になっている。家庭ではテレビが何台かあり、自分の部屋で一人で見ることができる。さらに最近ファミコンの普及などで家族が一つの部屋で好きなことをやることを好み、孤立化、孤独化を進めてしまう結果となっている。しかし、最近はこのことを憂い、あちこちの分野で人間の尊厳、人間理解が叫ばれるようになってきている。



私は看護学校に勤めているが、医療においても医学が分化し過ぎ部品修理工的になり、患者の身体面、精神面そして社会的な存在であるということに目を向けず、病気にだけ目を向け過ぎている。そのため、物理的・科学的治療が優先し、医療行為の基底がコミュニケーション行為であることを忘れつつあるように思われる。

人間は生きている限り、対他者関係から逃れることはできないのであり、人間関係で苦しんだり、喜んだりしながら生きてゆくのが人間らしさでもあると思う。人間に課せられたこの難問の講座を南山短期大学が一般市民のために門戸を開いて来られたことを私が知ったのは「エンカウンターグループ」という本を通してであった。この講座はただ座って講義を聞くのではなく、体験学習であると聞き、自分の年齢的なことを考えると、若い人たちについて行けるだろうか心配したが、何とか8回の講座を無事終えることができた。

ここでの勉強を振り返ってみると、「NASA」による自己主張訓練やグループ全体の合意(コンセンサス)をはかるための訓練の時が一番もめたような気がする。「PO-PO」では観察者から気づいたことを言ってもらい、自分の言動が人にどうとられるか、自分の気づかなかった自分に気づくことができた。自己理解のための一つの方法である「フィードバックサークル」ではありのままを本音で指摘してもらい本音と本音のふれ合いである。そして、自己開示のための「ジョハリの窓」。どれも難しいエクササイズばかりであるが終ってみるとみな楽しい体験学習であった。

一番の収穫は自分の心の動きや、グループのメンバーとの関わりを述べると

き、結果がよかったとか悪かったとか評価するのではなく、NON-JUDGEMENTAL に記述的に振り返る方法を知ったことである。教師はとかく良い、悪いで評価していたり、反省させられたりしがちであるので身に沁みて考えさせられたのである。

現代のように、ハイテクノロジーの時代こそ、人間的ふれ合いやチームワークが大切である。これからも機会あるごとに体験学習に参加し、自己理解・人間理解のための学習を続けていきたいと思う。

伊藤先生、津村先生にはご多忙中にも関わらず、夜遅くまで御指導いただき、有難うございました。そして市民のために大学の門戸を開いて下さった短大当局に深く感謝申し上げます。

(高橋 セイ子)

楽しかった、ティー・タイム



夢中で過ごした一日の研修をほぼ終えて、暖かい世界に誘ってくれる「お茶とお菓子とお喋り」の時間。そんなさりげないひとときから、もう一つの人間関係が生まれるような気がします。そこで得られた「和やかさ」が、また次の研修へのステップとなっていることに気づきました。

会社勤めの人にとって、退社後のチョイト一杯が時には必要とされるように、グループの中で常にリフレッシュしていくためにも、「同じポットのお茶を楽しむ」そんな習慣を今後も大切に持ち続けたいと思っています。

振り返ってみると、時間に追われた毎回の実習でしたが、これを機会に、もっと体験学習を重ねて、自分を深く見つけ、社会生活の中に生かしてゆきたいと思っています。

(中島 緑)

基礎研修に参加して



「フィードバック・サークル」では、データをあげることがルールとなっている。私はなるべくデータに基づいて答えようとしたが、データが少ないため進んでいくにつれて発言が少なくなった。他の人もデータをあげるよりは、その人から受けた感じを伝えているようだった。まだ、観察する能力、観察したことをどのように観察をされた人に返すか、それらがうまく行われていない。

「E I A H」が日常生活（家庭、職場など）でも行われることは理想である。こういう体験学習が広がることを願う。また、義務教育か高校の段階でもこの体験学習によって人間関係を学ぶことはとてもいいのではないかと考えている。

「たずね・こたえ・観察する」ではチェック・リストをつけても主観が入る

ため難しかった。

「名古屋と聞いて連想するもの」, 「NASA」実習は, グループの中での私を学ぶために必要な実習だったと思う。実習を重ねていくうちに, グループの個々人の関心がある課題について, 話し合いが出来ればさらによいと思う(人によって話題に参加できる人とそうでない人があったため)。

「効果的コミュニケーションの5つの要素」は私には未知のことが多く, 大変参考になった。全人的関わりからお互いの意味を見いだして行くことのできる人が増えるといいと思う。

講座に参加して良かったと同時にショックを受けました(自分のことを知っているつもりでもそれを他人から指摘されることに)。私は講座の初期に, 地下鉄で中島さんと知り合った。彼女は思ったことは言わなければいけないし, 私にそれを奨めてくれた。私は言葉は抽象的なものだし, すべてを伝えることは不可能だと思っている。そのために表す手段として音楽や美術があるし……言葉にしてしまうと空しくなることもあると思うのです。

フィードバック・サークルでみんなが言っていたことは性格にも大いに関係しており, 性格を指摘している感じもした。性格はその人の生い立ち, 環境から作られるので, それを変える必要もないとは思う一方, よりよい人間関係を築くためには話し方・聞き方などを改善していく必要があると思う。

(野木森 えり奈)

ブロックモデルでの気づき



今まで自分を深く見つめる勉強をしてきた私には, 今回受講した人間関係講座はとても新鮮でハッとするくらいの気づきを与えて下さり大変嬉しかった。

10月3日, 「ブロックモデル」の体験実習をした時の事, 何回モデルを見に行っても, これは私の手におえない, そこで私の出来るのは前のワンブロックだけだと思った。実際にモデルを組む段階で, この部分だけ責任持ってやるから, と勝手なお願いをした。当然その部分だけは自信を持ってやれる訳で早々に出来上がった。他の皆さんはご自分のメモを見ながら懸命に完成まで, 投げ出さず頑張っているらしい。私は一人だけ傍観者のように見ているのは気にして下さるだろうと思いつつも, 私には出来ないんだからと少々突っ張った気持ちと, 駄目な私をオープンにする心細さが不安となり複雑な心境で皆さんの動きを見ていた。自分が記入したふりかえり用紙を読むと, 「自分の目で見ているのにも関わらず, 時間が経つとぼんやりして来て全く忘れてしまっていた。」と記入してあり, この程度の気づきしかなかった。

帰り道, あの不安は何だったのか, どこから来ているのか, じゃどうすれば良かったのか等にこだわり考えていた。私はここまでは出来るがこれ以上は出来ないと認識していた。自分が分かっているのだからいいじゃないかとさえ思っ

ていた。ところが人との関わりを体験してみると、必ずしもそうした自分をよいと思っていないのも自覚できた。こうなんだと決めてかかっているのは、正直な私の気持ちだと思っていたけれど、どうもそうではないらしい。このあたりを考えていくと、出来ないと思っていたのは実は思い込みであったことに気づいた。やってもいないのにやれないと結論を出していたのは大変な思い上がりであったこと等々気づいていった。人との関わりの中でそれを学んだ。この気づきは大きかった。今まで出来ないと思っていた色々な事柄に、まずチャレンジしてみよう。

9月26日、「講座への期待の共有化」で、自分の可能性を見つけたい、何が出来るかを見つけたいと言ったが見つかったのだ。出来そうなのだ。本当に嬉しい。あの時の気づきを大事にして励みたいと思っている。いい出会い、有難う。ほんの一時期、短い時間だったけれど同じ方向を向いた仲間が気持ちを集中し、関わり合い、フィードバックし合えたのは幸せだった。

お忙しいのに、伊藤先生、津村先生、お世話下さった皆様、色々のご指導頂き有難うございました。

(堀 ノブ子)

当人間関係講座の感想



今度、人間関係講座に参加させて頂いた責任として、私なりの実感を述べたいと思います。この講座はグループで様々なゲームや課題を達成する集団活動の中で、自分の行動や感情の動きなどを観察し、他者との関わり方を振り返ることで自分自身のあり方を発見し、自己を生かすことを学ぶ場として設定されるものと思います。確かにその意味では私自身、自己観察の訓練になりましたし、集団の中で、自分が持っている傾向性に改めて気づくことが出来ました。

しかし、私には物足りないものを感じざるを得ませんでした。何故かと言いますと、当講座を通して自分自身を深く掘り下げたところまでの自己発見が得られなかったし、人間関係に対する理解を深めることにはならなかったからです。その原因を考えてみると、(勿論、私自身の努力の有無は別にして)ゲームなどの実習に対する説明や、そこで留意すべき課題など極めて簡単な解説はあっても、ほとんど参加者サイドのあり方に実習が委ねられていたため、講座の場が平素の社会生活での人間関係と大差のないものであったからだと思います。人間関係を通して、平素隠れていた自己を発見し、自分自身に対する理解を深めたり、他者の中に思わぬ点に気づいたりして深い人間関係を学んで行くためには、お互いが出来るだけ積極的にありのままの姿を表出していくことができ、また、相手に対して思った通りを言っても許され得るような、普段とは違う状況設定がなされていることが不可欠の条件だと思います。そうでなければ、観察の訓練をするだけに普段の社会生活以上に他者を意識し過ぎて、平素

以上に緊張したり、当り障りのない表面的な人間関係に留まらざるを得ないのが当然だと思います。

そうした点で、気になったところを具体的に少し思いついたままに列記してみます。例えば、普段から消極的でおとなしい人、あるいは口下手で自ら積極的に話すことに躊躇しがちな人でも、（おそらく、それを破る訓練のためにこの講座に参加したのでしょうか）気軽に話して行くことが出来るような状況設定や講師サイドからの誘導がありませんでした。実際、消極的で発言の少ない人は課題達成上、マイナスになるためであろうか、私の目からみて、積極的に課題に取り組んでいる人から黙っていることが一つの罪であるかのように追求されている場面に一度ならず出会いました。それに、他者からフィードバックされる情報は予め答えが予測されるような当り障りのない答えしか返ってきませんでした。それは私自身に限ってのことではなく、他者同志の言葉のやりとりを客観的にみてそう感じました。そうした当り障りのない表面的な人間関係ではなく、少しでも心の琴線に触れ得るような、深みのある学びであって欲しかった私の観点から言えば、例えば「PO-PO」といったコミュニケーションの実践学習においても、「名古屋と聞いて連想するもの」といった、どうでも言いような話題ではなく、もっと人間の心の中にあるものを引き出すことが出来るような話題であって欲しかったと思います。

以上、当人間関係講座の主眼とはひょっとしたら外れた、見当違いの差し出がましいこと述べてしまったかも知れませんが、とにかくこれが私のありのままの感想です。

（関根 照員）

おわりに

人間関係基礎研修のプログラムを以上のように参加者の声と共に概観してみた。参加者の皆さんから多くの賞賛を頂いているものの、関根さんはじめ何人かの方の御意見にもあるようにまだまだ十分に参加者の要求に沿ったプログラムが組めているとは言えないだろう。さらに自己理解をより深めるためのプログラムを開発していく必要があることを改めて痛感している。

また、一方ではこうした体験学習を用いたいいわゆるラボラトリー・メソッドによる研修の場合、教育方法がユニークな故にラボラトリー学習の基本的な成立条件を学習者に理解して頂くことも重要な課題になるのではないだろうか。最後に、NTL発行のリーディング・ブック「FOR HUMAN RELATIONS TRAINING」（ラリー・ポーター&バーナード・モーア編）に記載されている『ラボラトリー学習の条件』を取り上げて、本報告を終わりにしたいと思う。

ラボラトリー学習のための条件

ラボラトリーの体験は、自分の行動がどんな結果をもたらすかをはっきりと理解するのに役立ちます。その行動に対する別の可能性を発見したり、その行動を変化させたいかどうかを決定したり、そして（もし変化させるならば）その可能性を選択し実行して試みる事ができます。そのためには、次のような条件があれば気楽にこれらのことをやってみることが出来るでしょう。

自分の提示 (PRESENTATION OF SELF): 人は、自分がどのように物事を見たりやったりするかを他人に示す機会を持ったり（使ってみたり）しない限り、自分の行動を変えてみたいかどうかを決めるのに役立つと思われる情報をもたらすことはあまりありません。

フィードバック (FEEDBACK): 自分一人が自分を提示してもそこから学ぶことはできません。他者の行動についての明確で正確な情報が得られるような状況の中で出来る限りオープンに自分自身を提示することによって学んでいきます。つまり、フィードバック・システムとは、人々の行動が他者にとってどのように経験されているか（映っているか）、またその行動の結果（影響）はどのようなものかを伝え合うことです。

雰囲気 (ATOMOSPHERE): 気軽に自分自身を提示したり、フィードバックを受け入れたり活用したり、他者にフィードバックをあげたりするには、信頼感があり、自分を守らなくてもよい（防衛的でない）雰囲気のあることが必要です。

実験してみる (EXPERIMENTATION): 新しい行動がどんな結果をもたらすかを予め確かめることもなく、もし、その新しい行動を試してみる機会がなかったら、人は自分の受け取ったフィードバックを活用するのを止めてしまいます。

実践 (PRACTICE): もし実験（試み）がうまくいったら、次には新しい行動が実践できることが必要です。その結果、自分が決めた変化がより快適なものになります。

応用 (APPLICATION): もし学んだことや変化したことが現場の状況に応用できないとしたら、それらは効果的でもないし長続きもしません。人々がラボラトリーを離れた後で自分の学んだことを使うための個々人の計画を助けることに注意を払う必要があります。

学び方の再学習 (RELEARNING HOW TO LEARN): 私達の伝統的なアカデミックな学習経験の多くは、専門家に聞くこと（或は読書）によって学ぶのだと信じ込まされてきているので、「提示 (presentation) ……フィードバック ……実験 (experimentation) ……提示 (presentation) ……フィードバック ……」というこの体験による学習の仕方を学ぶ必要がしばしばあります。

認知的地図 (COGNITIVE MAP): 研究、理論や体験からの知識は、参加

者が自分の体験を理解し、それらからの一般化を可能にするために必要とされます。一般的に言って、この情報は経験の直後か非常に近い時点で与えられるとき最も役に立ちます。

Tグループでは、各々のメンバーがグループの中での自分自身や他者の学習体験の中である役割を取ることが出来るようになり、これらの諸条件が実現する状況を作り出すのです。

NTL 発刊リーディング・ブック『FOR HUMAN RELATIONS TRAINING』
(ポーター, L. & モーマ, B 編) より

(津村 俊充訳)



(以上、人間関係第4号より再掲)