人間関係研究（南山大学人間関係研究センター紀要）, 1, 42-48.

■　特別寄稿論文

臨床心理の立場からみたＴグループトレーナー

－トレーナーから学ぶ－

伊　東　留　美
（南山短期大学専任講師）

はじめに

今回の特集は「星野、伊藤両先生に寄せて」というものである。私は南山短期大学英語科を86年に卒業したのだが、学生時代には両先生のことも、南山短期大学人間関係科（以下「人関」）のこともあまり知らないまま過ごしてしまった。そんな私が1995年に非常勤講師として人関で教えることになったのがきっかけで、人関に出会い、短い期間ではあるが人関からたくさんの学びをいただいた。そのたくさんの学びの中には両先生とご一緒させていただいたＴグループ、プロセス論A、Bがある。特にＴグループでは私は学外トレーナーとして星野先生と同じグループに参加することができた。私のＴグループ体験は、学外のTグループ（SMILE 主催のヒューマンリレーションズラブ）に社会人メンバーとして一度、そして南山短期大学のTグループに学外トレーナーとして２度と、たった３度の体験であり、ここに書けることには限りがあるのは承知の上で、この特集の機会をいただき星野先生とともにトレーナーとして参加したＴグループ、特にトレーナーである星野先生から私が学んだことを書いてみようと思う。

トレーナーになる

1998年４月22日。４月の御岳はまだ寒く、山々は白く雪で覆われている。Ｔグループ３日目、セッション7回目を終えたところでの全体会（２）でのことである。テーマは「オブジェづくりーグループで協力してひとつのものを作る」である。宿泊先の広大な敷地の芝生もまだ乾いた土色をしている。山々を見渡せる緩やかな斜面のあちらこちらに各グループのオブジェは作られた。星野先生と私のグループは、青空と山を背景にした平らな場所を獲得しオブジェづく

りにとりかかった。グループメンバーの一人ひとりがそれぞれのやり方で作品に取り組んでいる。大きな木やものをとりに行く者、かわいい花を取ってくる者、遠くまで探しに行く者、あちらこちらに細かく飾り付けをする者、全体を遠くから見る者。セッション中は笑いも少なく真面目顔であったメンバーから笑みがこぼれる。セッションの空間とは逆に広がりのある空間の中で体を動かしての表現である。それぞれの動きが確実に作品の一部となっていく。最後の方で、誰かがもってきた2本の高さの異なる木の棒をオブジェに立てる。２本の棒が左右に立ち、その間から山々がはっきりと見える。

これは、南山短期大学人間関係科98年度前期Ｔグループ合宿（1998年４月20日～25日名古屋市民御岳休暇村）に初めて学外トレーナーとして参加した時の全体会（２）のオブジェづくりの様子である。私の専門は心理臨床、特にアートセラピーであるからか、この全体会（２）のオブジェづくりは特に印象に残っている。グループのメンバーのそれぞれの動作が形となって現れ、時には言葉よりもはっきりと力強く表現されている。ブーバー（1923）は、創造活動は我と汝との間で起こりうる無限の可能性を限りあるものとしてしまうが、そこでの体験は明らかな形を持って目の前に現れると言っている。ある人にとっては単なるオブジェにすぎないが、別の人にとってはその人の体験を再び呼び起こすものでもある。創造活動は我と汝との中で体験された我を顕すことであり、さらには見つけ出す一つの糸口にもなる。それは生きた存在でもあるのだろう。グループの作り出したオブジェもまた今ここでのグループを顕すものであり、メンバー一人ひとりのグループとの出会いを形にするものでもある。

このオブジェの中の２本の棒について作品発表の際、グループはそれらの棒がトレーナーを表している（高い方が星野先生で、低い方が私である）と説明した。２本の棒はオブジェの中から支えられて立っている。また同時に見下ろすことさえできる高さの棒である。２本が同じ場所に立つのではなく、両サイドから立っているところは、セッションでトレーナーが離れて座っていることが多かったことを思い出させてくれる。2本の棒の間から見える山々はまるで額に入った風景画のようにはっきりと際立って見える。それらが無ければオブジェの背後に広がる山々の景色は引き締まるどころが広がりすぎてしまう様にも思う。

トレーナーとして参加したＴグループでメンバーからこのような形でトレーナーを象徴してもらった。メンバーから見た、あるいは内的に感じたトレーナーの存在である。この２本の棒の意味について考えていくと、私は星野先生とのＴグループでの体験、特にトレーナーになることについて考えずにはいられない。

トレーナーの役割

トレーナーの役割について書く前に、Ｔグループ（津村、1992）の特徴を見

ていきたい。Tグループは、「今ここ」にある人間関係の中での体験を通して、自分や他者、そして人間関係についてを学び、その学びを自分自身の力としていくものである。日程、メンバー、場所は決められ、目標、ねらいは掲げられているものの、あらかじめ決められた課題はなくグループは自由にやり取りをしていく。体験学習、ラボラトリーメソッドと呼ばれる学習形態を基盤においたものであり、「人間の尊厳 ── 一人ひとりが異なる存在であり、一人ひとりの感情や意思や生き方が大切にされること」という基本概念が根底にある（津村、中野、1998）。人間の尊厳が実行され、一人ひとりの有様が受け入られた時、人は自由に自分を表現することができる。自由なやりとりを通して出来上がっていくグループのプロセスは創造的であり、Tグループは創造的な空間であることは一目瞭然である（伊東、1998）。

初めてTグループのトレーナーになった時、臨床心理の仕事が主である私にとってグループの中でどのようにしていればよいのか戸惑いがあった。不安な気持ちを察していただいたのか、星野先生からは意気込まず自由に学生たちと関わっていくようにと励まされ、肩の荷が軽くなったのを覚えている。そうは言っても、ついつい介入しようかと思う時にはどうしてするのか、どのようにするのかなどを意識してしまう。セッションの始めの頃は、学生たちと同様不安を抱きながら周りにアンテナを張っていたのを覚えている。学生からの個人的な質問に対しても、どこまで答えてよいのだろうかと思いながら、慎重に答えていた。そうした私の不安もセッションが進むにつれて薄らいでいき、自分が感じたことを相手に伝えることに対して怯まないでできるようになっていった。私だけでなく、メンバーの中にも同じ様な変化が見られた。セッションを重ねていく中で、プロセスに注目するようになり、自分の感情、思いをはっきりとダイレクトに伝えることに物怖じしない者も出てきた。こうしようと操作することもなく、グループはだんだんプロセス中心になっていき、今ここでの関わりに身をおく姿がはっきりと見られるようになってきた。私はトレーナーでありながらとても不思議な思いでこのプロセスを見ていた。「一体、何がそうさせるのだろうか」と。

私がグループの中で自由度を感じ始めた一つの理由は、星野先生の存在が大きかった。セッション中の星野先生はどことなく「小さな存在」に見えた。「小さな」というのは、権威的というよりはむしろグループメンバーに溶け込んでいる「ただの人」（星野、1989）の様な存在に見られたからである。トレーナーでありながらもメンバーとの違和感が少ない。「ともにあること」が実行されている感じを受ける。メンバーは「きんせいさん」と星野先生のことを呼び（その一方で、最後まで私は「星野先生」と呼んでいたのであるが…）、普段学内で見られるよりもどことなく学生に近いところにおられるようにさえ感じた。メンバーの話の流れに自分も一緒になって話したり、個人的な質問に対しても分析したりせず答えておられた。セッションが進んでいく中で、プロセ

スに焦点をおいた問いかけをされていた。こうした星野先生の姿を私だけでなくメンバーがモデルとして、意識的、無意識的に自分の中に取り込んでいったようだ。外部の人から見ると、まるでお茶の間の談話にも見える様なのんびりとした和やかな雰囲気さえあり、沈黙の間でさえ安心してそこにおられる感じがした。

このような自由で安心できる創造的空間であるＴグループの場を創るのもトレーナーの役割である。メンバー一人ひとりが自由に自分を表現できる場ー創造的になれる場は、画一的、規則的な場では起こりにくい。また権威的な場においても同様である（星野、1992)。しかし、木村（1992）が言うように、「参加者がその中で自由に、十分に自分を試し、表現してみることができるような新しい"枠"を提供すること」が大切になってくる。「枠」ということばがここで使われているが、私は枠には２つの考え方があると思う。一つは英語でいうframeということばであり、もう一つはcontainerということばである。前者は、日本語の「枠」に意味するが、後者はむしろ「包み込む」という意味である。Ｔグループにおける「枠」は前者と後者の両意味が含まれているように思う。星野先生は自らの存在でその「枠」をつくっておられたように感じた。その枠の中で学生は自由に自分自身を生かし表現し、創造的になっていけたのだろう。また、相手にどのようにフィードバックするかという点においても星野先生は「枠」の役割をされていたと思う。感受性の強い年頃である学生たちにとって、フィードバックは時には刃物のように突き刺し傷をつけるものと映ることがある。実際にはフィードバックは相互援助を目的としたものであり、フィードバックしたりされたりすることで、自らを成長させていくことができる（星野、山口、1984)。星野先生はフィードバックの際に、Ｉメッセージとして相手にわかりやすく、受け入れやすい表現を用いておられた。このことは、メンバーにとってどのように相手に伝えたらよいかという一つのモデルになっていた様に思う。また、私にとってもＴグループのフィードバックの仕方に対して私の抱いていた懸念を軽くすることができた体験であった。

次に創造的な空間が生じるために不可欠なものとして相互に起こる信頼関係について考えてみたい。この関係が起こらなければ、「枠」のもつ意味も薄らいでしまうほど、信頼関係は必要不可欠である（伊東、1998)。それはセラピストークライエントという心理臨床の場のみでなく、親ー子、教師ー生徒、上司ー社員というあらゆる人間関係において生じる問題である。ウイニコット（1971）は、創造的活動である遊びが起こる基盤は、子どもが内的に持っている信頼関係であり、信頼関係のあるところで子どもは自分を体験しているといっている。乳児は、母親との信頼関係の基盤の上で外界を体験する。それは、乳児のみでなく、子どもも成人も同様である。この信頼関係が出来上がる過程で依存関係が起こることがある。乳児が母親から離れていく前に必ず母親に依存する。離れて一人になれる力は、最初に依存が安心してでき、そこから信頼関

係が生まれてくるからである。同様なことがＴグループにも言える。グループメンバーの一人ひとりが独立した個人としてグループに依存するには相互の信頼関係が必要である（星野、1992)。ともにあること（WITH-ness）の７つの要素の中に「相互関係性」がある。それぞれが独立した存在でありながら、それぞれがお互いに依存しあっている状態である。最初から相互依存が生じるのではなく、メンバーがトレーナーに一方的に依存する関係から安心感が生じ、独立できるようになる。メンバーが質問したり、反発したりすることでトレーナーに関わり依存したとき、トレーナーがどのような態度をとるかで、メンバーは安心したり不安になったりする。始めのころのセッションは、そういった意味でもメンバーとトレーナーとの関係づくりが重要になってくる。星野先生は、メンバーに対して非指示的でありながら、質問や疑問については丁寧に答えていかれた。特に、Ｔグループに対するメンバーの先入観について取り上げ、この場が「だめだし」する場ではないことをご自身の体験をも含めて、丁寧に話しておられた。このことは、メンバーの不安感を少なくする手助けにもなっていた。こうしたやり取りの中からメンバーはトレーナーに依存し信頼を抱き、Ｔグループの場に安心していることができるようになっていったと思う。最後の方では、メンバー自身が「深い話をしている」とコメントしている通り、「今ここで」の自分の気持ちに正直に見つめ、相手をも見つめ対話をしていた。このことは、勇気の要る行為であり、不安を抱えながらもそれを実行しているのだが、そうできるのは、その場が安心できる信頼の「枠」に包まれているからであろう。

創造的トレーナーについて

Ｔグループという創造的空間をつくり出すトレーナーもまた創造的であると私はＴグループのスタッフと過ごしながら強く感じた。蛇足になると思いながら、ここでトレーナーとして創造的であるための要素について考えてみたい。Csikszentmihalyi は創造的な人格として10の特徴をあげている：１．平静としているときがあるが、エネルギッシュである。２．頭がよいが同時に単純でもある。３．遊びと規律、責任と無責任を併せ持っている。４．想像したり空想したりするが、現実感を根底に持っている。５．内向的であり、また外向的でもある。６．謙遜的であるが、同時に自尊心を持っている。７．ある程度、典型的な性役割から開放される。８．反抗的でありながら用心深い。９．自分の仕事に情熱的であり、同時に大変に客観的である。10．寛大さと感受性を持つがゆえ、苦しんだりするが、喜びもまた多い。トレーナーであることは大変な集中力と融通の良さが必要である。星野先生が「ともにあること」(1992）の中でいわれている７つの要素「人間性(being fully human)、現実性(reality)、相互関係性(being interactive)、開放性(openness)、感受性(sensitivity)、親密性('intimacy)、楽天性(being optimistic)」が Csikszentmihalyi の創造

的人格の10の特徴と多くを重ねている。実際の星野先生のグループの中での在り様は、こうした特徴を多く持ち合わせていたことに後からであるが気が付いた。星野先生（1989）が言われる、終了後どっと疲れるがリフレッシュされた気持ちになるのは、その場に集中しておられるからこそであろう。開放的な点では、自らの体験話や感じたことを正直に話され、そうした態度は、「いまここに、そのままあること」を実践されているように見える。「ほんものであること」（1992）というのは創造的であることにも繋がる。と同時に、勇気のいる行為であると言えるだろう。

最後に

星野先生と御一緒したTグループ体験から私はトレーナーになることについて考えてみた。トレーナーになるということは、創造的空間を創り出す担い手として、そしてメンバー自身が安心して自分を表す基盤を築き、「枠」の役割を果たすことでもある。そしてトレーナー自身もまた創造的であることがグループを創造的にする鍵を持っているように思う。

メンバーはトレーナーと信頼関係を築きながら、トレーナーをモデルとしグループの中での関わり、人との関わりを学び取っていく。

逆に、トレーナーもグループから学び成長する。トレーナーになるということは、あの２本の棒が支えられて立っているように、トレーナー自身もメンバーに支えられ、メンバーとのやり取りの中でトレーナー自身も自分を生き学ぶことでもあるのだろう。星野先生はトレーナーとして多くのメンバーから学んだと言われておられる。逆に、私を含めて、トレーナーとしての星野先生から学んだメンバーも多くいることと思う。

最後に、このＴグループでトレーナーの星野先生、メンバーの学生達（現在は卒業生）から、私自身も支えられ、多くを学ぶことができた。感謝の気持ちで一杯である。

参考文献

Buber, M.（1923, 1932）：ICH UND DU. ZWIESPACHE.　田口義弘訳（1978）我と汝・対話．みすず書房

Csikszentmihalyi, M.（1996）：The Creative Personality. Psychology Today July／August

星野欣生、山口真人（1984）：「高等教育におけるＴグループの実践」．人間関係　創刊号．南山短期大学人間関係センター

星野欣生．（1989）「トレーナーになること」：人間関係　第７号．南山短期大学人間関係センター

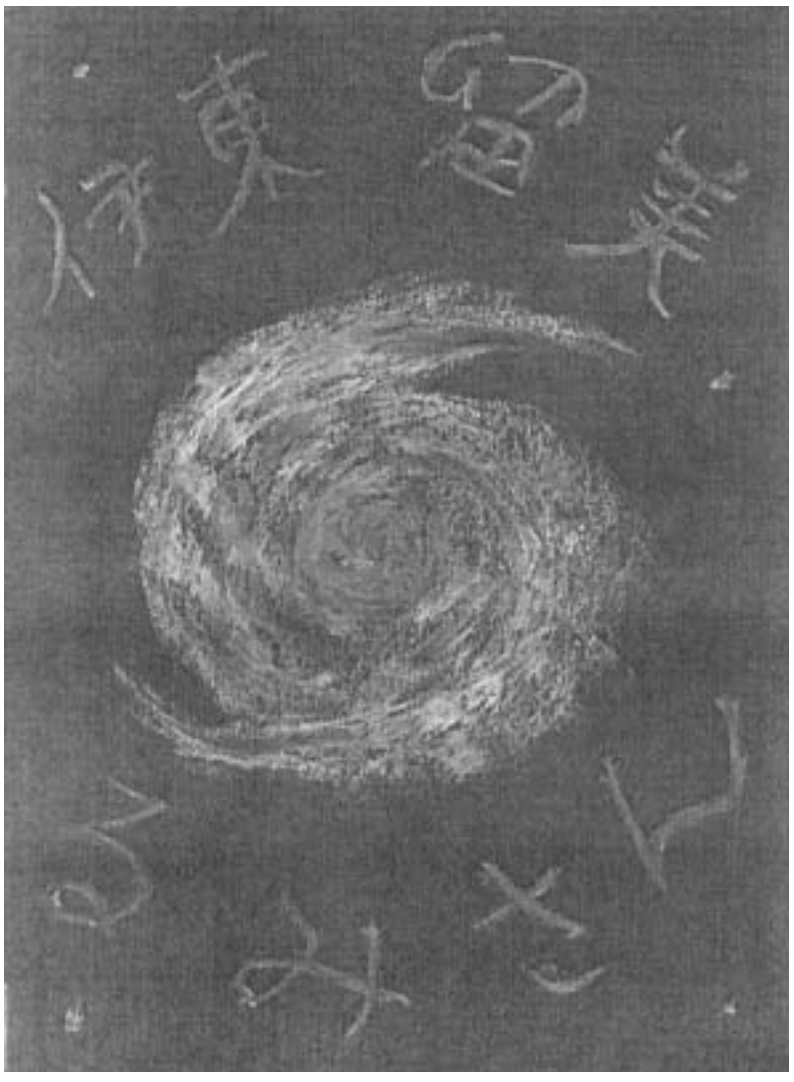
星野欣生（1992）：「ともにあること（WITH-ness）」．南山短期大学人間関係

科監修．津村俊光、山口真人編．人間関係トレーニング－私を育てる教育への人間学的アプローチ．ナカニシヤ出版.

伊東留美（1998）:「プロセスについて考える」．人間関係　第16号．南山短期大学人間関係センター

木村晴子（1992）:「成長するための“枠"　－ラボラトリートレーニングのひとつの意味―」．南山短期大学人間関係科監修．津村俊光、山口真人編．人間関係トレーニング－私を育てる教育への人間学的アプローチ．ナカニシヤ出版.

津村俊光（1992）:「Ｔグループとは」．南山短期大学人間関係科監修．津村俊光、山口真人編．人間関係トレーニング－私を育てる教育への人間学的アプローチ．ナカニシヤ出版.

津村俊光、中野清（1998）:「体験学習による人間関係トレーニングの理論と実践　Ｔグループトレーニングを基盤とした体験学習の歴史的・人間学的考察」．人間関係　第16号．南山短期大学人間関係センター

Winnicott, D. W.（1971）: Playing and Reality. New York : Tavistock ／ Routledge