

# 「JICEラボラトリー・トレーニングの変遷」

— その2 —



中 堀 仁四郎 （南山短期大学助教授）

## はじめに

「JICEラボラトリー・トレーニングの変遷」その1では、第1回教会団生活指導者研修会から第10回教会生活研修会にいたる約10年間のJICEラボラトリー・トレーニングの歩みをみてきた。この間にかなりの変化があった。当初12日間で行われた研修会は、11日間になり、第10回研修会では7日間に短縮された。これにしたがってプログラムも初めは、Tグループ、理論・プラクティスグループ（スキル）の三本柱で組立てられていたものが、第10回は、Tグループを中心とした基礎訓練とし、スキルや現場適用を取扱うことは継続訓練であるトレーニング・セミナーに委ねることになっている。研修会の目的も初期には、参加者が教会のリーダーとして、責任ある創造的なあり方、及びスキルの習得をすることであったが、後になると“個人の成長”“自分らしい生き方”を見出すことが強調されてきた。即ち、グループ（集団）の社会的・心理的理解をもとにしたグループスキルの開発とそれによる集団や社会の変革を目標としたものから、社会や集団の変革ということは目標としてかかげてはいるものの、次第に自己理解・対人理解・自己成長といった領域にその関心、強調点が変わっていったとみることが出来る。

今回は、上に述べた傾向の流れの上にあったと思われる第11回から第20回のラボラトリー・トレーニングについて、前回と同様、各研修会のTake-Home-Kit、準備会記録などによってその準備段階での基本的な方向、ねらい・目標・実施されたプログラムの特徴、参加者の反応等を見て行きたい。

なお第11回から第17回ラボラトリー・トレーニングまでは、毎回それに対応する継続訓練を、フォローアップ、又は第Ⅱ部と称して行っているが、継続訓練は別にみることとし、今回は基礎訓練のみを取上げることにした。

## 1968年度

この年、「教会生活研修会」が「JICEラボラトリー・トレーニング」と改称された。これは教会関係者に対するスカラシップ援助が打切られたことと、教会関係以外からの参加者が増加しつつあったので、これを機会により一般的な名称に変え、更に広く各界関係者に活用されることをねがったものである。前年度はJICEはその研修会の目標を、集団指導者としての自己啓発・対人関係の改善によるグループ活動の向上・組織体の改善という方向で設定し、一週間の基礎訓練である教会生活研修会と6ヶ月後に行われるトレーニング・セミナーを行ってきた。

1968年度も名称の変更はあったが、前年度と同様の体制で、第11回ラボラトリー・トレーニングと、第6回トレーニング・セミナーが開催された。

## 第11回ラボラトリー・トレーニング

基本的方向 準備段階でこのラボラトリー・トレーニング（以後ラブと略す）の基本的方向として強調されたのは「共同体の生活」「創造的に生きる」ことであった。即ち訓練の場での共同体の生活に主体的にかかわることにより、共同体づくりの過程に起ることがらを体験し、より創造的に生きることのできるようになる<sup>\*1</sup>というのがこのラブのねらいであった。

### 実施されたプログラムの特徴

Tグループが18回、全体会<sup>\*2</sup>6回、ムーブメント4回を行っている。第1回のTグループセッション（以下Tと略す）のあとの全体会-1で、認知の問題を取り扱って映画「The Eye of the Beholder」を用いている。全体会-4では、映画「パラブル」<sup>\*3</sup>を集団討議の材料に用いている。ムーブメントは第10回教会生活研修会に導入されたものである。これは感情表現の自由さを増し、治療的効果も期待できるとして、このラブでも取入れることになった。担当者からは毎日30分間をとり、最初は1人で「時間」「空間」「重さ」を体験し、次に対人・グループ・最後にコミュニティ全体による体験としてコミュニティ・ダンスを完成させるという案が提案されている。実際に実施されたのは4回であり、コミュニティ全体をまき込む体験とは必ずしもならなかったようである。むしろムーブメントがもつ非言語的表現の要素がTグループの中に持ち込まれたことによる影響が大きかったのではないかと評価されている。<sup>\*4</sup>

---

\*1 第11回ラブ「ねらい」及び「委員長のあいさつ」参照。

\*2 全体会はスケジュール表にはGと表記されることもある。本文では、そのトレーニングごとの表記に従って全体会又はGを用いる。

\*3 「パラブル」ニューヨーク万国博覧会参加作品として米国NCCが製作したものの。

\*4 第12回ラブ準備会での第11回Lab評価の中でこのことがのべられている。

Tグループはプログラムの中心的要素である。準備会ではこのラブのトレーニングスタンダードの確認を行っているが、特にトレーナーのTグループに於けるフィードバックの介入の仕方が確認されている。それによると、1) 本人が欲している領域に関するフィードバックは有効である、2) 個人の問題もグループ共通のものとして扱う視点をもつこと、などである。当時他の団体主催のST訓練で事故があったこともあり、このラブでも参加者の状況には細心の注意が払われている。また、このラブでのTグループでは、粘土・クレヨン・画用紙などの素材がおかれており、いつでも自由に使用出来るようにしてあった。この素材をTグループ開始時に用いたグループもあれば、途中で言語的表現に行きつまった時に用いたグループもあった。

研修終了時に行ったアンケートで、参加者がこのラブで得たもの、としてあげているのは「謙虚さ」「他者との比較に於ての自己理解」「自分と他者のかかわり」「人間のすばらしさ」といった個人内・対人間の領域に関するものが多い。ラボラトリー全体にかかわる共同体の生活づくりの体験といった面は、一週間という期間と全参加者が87名という多人数であったことなどの理由もあり、不十分に終わったと思われる。

このラブの参加者の多くは、翌年2月に開かれた第6回JICEトレーニングセミナーに出席し、前半に第11回ラブの体験をふりかえり、6ヶ月間の現場の生活を通して再度一般化を行い、後半、スキルトレーニングとしてインシデントプロセス法、教育訓練立案実施の6段階法を学んでいる。

## 1969年度

この年度に第12回と第13回のラボラトリー・トレーニングと、それ以外に第1回JICEODラボラトリー、第1回沖縄ラボラトリー・トレーニング、が開かれている。また、従来トレーニング・セミナーと呼ばれていたものを、フォローアップ・トレーニングと明確に位置づけ、2回開催している。

## 第12回ラボラトリー・トレーニング

**基本的方向** 準備会では第11回ラブの評価を行いそれをもとにスタートしている。ラブのあり方について、「管理する社会が人間関係をまずくしている。ラボラトリーが管理された社会として進められるとすればそれは問題である」「ラブを行うからにはコミュニティ意識を念頭においてやるという姿勢がなくてはならない」といったことが話された。トレーナーが参加者とどうかかわるかという点については、「Tグループトレーナーの意識だけではなく、ラブ全体の共同体づくりにもっと配慮することが必要だ」、「至れり尽せりの配慮をし、準備をすると、かえって共同体意識の成生を抑えてしまうことになるのではないか」などの意見が出ている。また、ちかごろ「Tグループが個人の内観的なものに向う傾向

が出て来ているのではないか」集団の問題を取扱うためには、「グループ・プロセスに対処するトレーナーの能力が求められる」といったことが話し合われている。

ラブのねらいは・自己をありのままみとめ、あらわす。・他者のこのころのうごきを受けとめる。・相互理解をし合う。・信頼感がわく、相互援助関係を生み出す。・グループとして共通の課題を負う連体感が深まる。・共同で共通の仕事に積極的に参加する結果として、能率的になるといった諸点があがった。参加者へは、委員長の歓迎のあいさつの中にこれらのねらいを入れて伝えることにしている。

### 実施されたプログラムの特徴

Tグループを20回、1日2回から4回を最終日まで行っている。全体会は7回である。

はじめての試みとして、T-1のあとに全体会-1として、他者との交わりを励ますためにノンバーバル実習を入れている。最初は、1人、次に2人、3人と人数をましてタッピング\*1を主とした無言の出会いの体験をしている。全体会-2は同じ目的でめかくしのノンバーバル実習を行っている。全体会-3は、「対話を通して相互理解を深めるために留意しなければならないことを実習を通して学ぶ」というねらいで、3人一組になり2人がテーマについて話し合い、1人が観察し、その後話し合いの結果を吟味するものである。全体会-4では共同作業と出会いの経験を生かし信頼感を深めるねらいで、2人組からグループへと移っていくノンバーバル実習を行っている。全体会-5はグループ対抗のソフトボールをし、全体会-6では映画「12人の怒れる男たち」を用いて集団決定の実習を行っている。ここまでの流れは、一方ではTグループを続けながら、もう一方では、個人及び対人間、それからグループでの体験に焦点を合せた全体会を行うというものである。全体会-7では「ラブ体験の整理、現場への橋渡し」をするために、6つのグループで、「今私の思うこと」で話し合い、最後に個人でまとめを行っている。講義形式の知的情報提供は行っていない。理論による一般化はスキルトレーニングとともにフォローアップ・トレーニングに譲るという考えがあったためと思われるが、参加者が既成の「理論」による一般化を受けつけにくいと云うこともあったのではないと思われる。ラブ準備段階で意図した、共同体の生活づくりについては、事後のスタッフによる評価の中ではふれられていないが、全体の参加者が互いにかかわりあうプログラムを進めていく上で、人数が適当であったと云っている。

アンケート等に参加者が得たものとしてあげているのは次のようなものである。「人間への信頼」「自分に対しても、他人に対しても希望がもてるようになった」「グループ全体が自分1人に迫って来る」「愛と共感の体験」。

---

\*1 全身をかるくたたくこと。

## 第13回ラボラトリー・トレーニング

参加者66名、スタッフ18名であった。スタッフが多いため、準備会で相互のラボラトリー観、ラブへの期待などの交換、整理、理解するための話し合いが、つもより多く必要となったと思われる。

**基本的方向** まずJICEの基本的姿勢について「人間対人間のあり方に福音的なものを求めていこうとしている」「現在に焦点をおき、未来の変革的社會に自由に適応できる柔軟な人間がそだっていくものでありたい」「人をも自由にさせる人間関係、効果的な生き方に貢献出来るラブをもちたい」というような話しがなされている。また、基礎ラブ・トレーニングでは、個人及びグループのベーシックエンカウンターを、フォローアップ・トレーニングでは組織に関するものを課題として取上げるとしながらも、「ラブという設定で取扱えるのはせいぜいグループ状況までであり、組織となると体制やその他の複雑な要素がからんで来るので組織変革はラブの限界を越えているのではないか」と云われ、また、「組織はそこにある人間の動きであり、組織に生きる人間の価値観の変革を通して組織も変わる、JICEラブはこれを志向したい」としている。これらの話し合いをもとに“このラブのわらい”<sup>\*1</sup>が作成されている。

プログラムデザインの基本方針は、Tグループが中心になるであろうが、その体験を明確化し、Tグループでは取扱いえない側面を全体会で取上げようと云うことになっている。10人前後のかかわりのみでなく、ラブ共同体全体の成長を意図するところにより全人的成長があるという考えに立ってGセッションを持つようとしていた。

キリスト教の礼拝については、思いがけない他者との交流によってより根元的に人間を問うチャンスとなるから、ということと、信者である参加者には、日常的に欠かせないからラブに入れるという考えとがあることが明らかになっている。これら2つをふまえ、このラブでは礼拝に、多様な人々が存在するコミュニティの中での礼拝というところに意味をもたせようということになっている。

### 実施されたプログラムの特徴

Tグループは17回。全体会は9回、このうち8回は映画を用いて、認知の問題を取扱ったり、集団決定の実習の素材としている。日程表からみると第11回ラブに近いものになっている。

またこのラブでは各Tグループにオブザーバーをつけ、リサーチ研究のためにデータを集めようとしている。<sup>\*2</sup> 全参加者にTPIを実施したのもこの回からである。

---

\*1 資料、第13回ラブのねらい及び委員長あいさつ、参照。

\*2 リサーチかどのようなものであったかは、筆者の入手した記録にない。

資料としてはJICE資料-1968年篇-\*1が渡されている。

参加者の事後の感想としては、「出会いの体験」「信頼関係の樹立」「グループの連帯感」「自分を主張する自信」等が得たものとしてあげられている。

## 1970年度

第14回から第16回までが開かれている。名称がJICEラボラトリー・トレーニング第1部となり、これまでのフォローアップ・トレーニングが第2部となっている。基礎トレーニングとフォローアップ・トレーニングの継続性をより明確にする意図があったと思われる。この年、JICE-Becon EDラブが3回、第14回ラブ第2部、第2回JICE O.D.ラブ、第1回聖書研究セミナーなどが開かれている。

### 第14回ラボラトリー・トレーニング第1部

参加者66名、スタッフ20名、前回と同じく大人数のラブである。各Tグループごとに2名のトレーナー、1名のオブザーバーが加わった。

基本的方向 準備会でスタッフが、このラブに期待するものとして挙げたものは次のようなものであった。「人と出会うこと」「変革過程に自分をおく」「自分と他者との影響関係を知る」「受容体験をもつ」「人間の深さ、尊厳を体験する」。

デザインの基本方針、Tグループを中心とし全体会をTの進行をみながら入れていく。全体会には共同体としての意識を参加者が持つような要素を入れる。礼拝は、「人と根源的なものに出会わせるものに気づき、他者の介入を受入れ、創造的に生きる力を得る時」としてトレーニングの一環と考えている。

リサーチ研究は、テーマを「トレーナー介入の効果について」一測定方法の方法論的研究とし、このためにオブザーバーが正確なグループ・プロセス観察記録をとることとし、TPI、SCTなどのテストを行なう提案が準備会でなされている。\*2

### 実施されたプログラムの特徴

Tグループ19回、全体会6回、セッションと称する時間が1回ある。

開会に続いて、全体会-1では「的あて」実習を行っている。これはグループ内及びグループ間の相互作用を体験する実習である。この種の全体会でスタートするのはJICEラブでははじめてである。全体会-4では、素材を用いてTグループ毎に、グループの現状を表現している。全体会-6のまとめでは、「ラボ

---

\*1 本文資料、「JICE資料一覧」を参照。

\*2 実際にどのような、データが集められたか、筆者のもとにある資料では不明である。

ラトリー学習」「人間観について」、等のテーマでパネル・ディスカッションを行っている。資料はこの時より J I C E - Bcon \*1 資料を配付している。

参加者の得たものとして、「生きること」「信頼」「人を受け入れる」「自由」「劣等感からの解放」「自信をもった」など比較的個人の領域のことが多くあがっている。

事後のスタッフ会では、参加者及びスタッフの全体の人数が多すぎたこと、スタッフのチームワークがとりにくかったこと、ラブ運営上の責任の所在、リーダーシップの不明確さがあったことなどが指摘されている。

## 第 15 回ラボラトリー・トレーニング第 1 部

はじめて北海道で開かれたラブである。参加者 53 名、スタッフ 17 名、北海道に於てもラボラトリムーブメントを活発にさせようと、地元から 7 名のスタッフが加わった。

基本的方向 基本的にはこれまで東山荘で開かれたものと同じラボラトリーを行う、従ってラブのねらいにも変更は加えないということから出発している。

### 実施されたプログラムの特徴

その流れは第 14 回とほぼ同じである。T グループ 18 回、G は 7 回である。変っているのは、T - 13 のあとに、リクリエーション的要素をも持たせた G-5 を入れていることである。会場から少し離れた向洞爺に行き、クリエイティビティを行っている。また、ラブ開始後 3 日目の主日礼拝には、全員聖書のみことばにきて、グループごとに話し合い、そのあと信徒である 1 人のスタッフによって総括の説教がなされている。参加者にキリスト教徒も多く、毎日の礼拝にも讃美歌や自由祈祷が入れられており、いつもよりは変化に富んでいた。事後のスタッフでの評価では、このラブにはチャーチ・ラブ（初期の教会生活研修会）の雰囲気があったと云われている。

終了後のアンケートにあらわれた参加者のラブ全体についての感想には、「すばらしかった」「有益であった」「よかった」「楽しく学べた」と云ったものが多いが、それとともに「プログラムがきゅうたつであった」「多くの人があが個人的には、交わることの出来た人は少なかった」「不愉快な一週間でした」というものもある。このラブは大すじでは、これまでのラブに従うということで、ラブ全体としてはスムーズに進められていたが、トレーナーチームの間で準備会の段階でもう少し相互のかかわりあいが必要だったのではないかという反省が出た。これは、すでに経験のあるスタッフと、新しいスタッフの協働の問題としてとらえることができよう。

---

\*1 資料 J I C E - Bcon 資料 - 1969 年一覧表参照

## 第16回ラボラトリー・トレーニング第1部

開催場所が第1回教会集団生活指導者研修会の開かれた清泉に戻っている。JICEは、この年度は2つのラブで終る予定であったが、北海道ラブ(第15回)に本州からの申込者が多く、それに応じて急遽第16回ラブを開くことになった。そのためスタッフチームの編成と準備にあてる期間もいつもより短かかった。参加者48名、スタッフは12名である。

基本的方向 準備会に於て一このラブのねらいをきめるためにスタッフは「我々は何をしに来たか」ということでプレストーミングを行っている。これは、整理されることなく、委員長の「歓迎のことば」\*1に入れ、ラブの冒頭で参加者に提示されている。それによると自己、相手に関することから対人・組織の領域にわたるものが挙っている。

### 実施されたプログラムの特徴

Tグループは16回、インターT1回、Gセッションが6回である。

開会に引きつづき、約3時間を要する「アッセンブリー・ゲーム」を行っている。この実習の目的は「集団内、集団間の協力関係を体験し、論理的思考と創造的思考・情報の活用・自己の調整・極限状況に於ける自己の反応傾向—主として以上のことを体験する」とのべられている。第2日目が日曜日であったので、G-2として礼拝を行っている。讃美歌・聖書朗読のあと、映画「パラブル」を見、6人のグループで話し合い、平和の祈り・主の祈り・祝福をもって終っている。Gとしたので参加者の中には礼拝であるということをよく理解せずいたものもあり、名称は、ただ「礼拝」とした方がすっきりとしてよかったのではないかとの反省も出ている。

新しい試みとして「Tグループ間の相互影響、相互援助を体験的に学ぶ」という目的で、2つのTグループが相互にTグループの実施と観察を行い、フィードバックし合うというインターTを1回行った。G-4ではノンバーバル実習「めかくし探検」が行われている。最後のG-6「ラブ体験の一般化」の中で参加者が、今感じているものとして書き出したものに次のようなものがある。「ほんもの以外はナンセンス」「感じたという実感」「自分の枠からの解放感」「言葉にすると虚しくなる」「倫理感にしばられず自由に生きたい」。

### 1971年度

前年度と同じくこの年も多くのラブが開催されている。5月には清泉寮内に建設中であったJICEカンファレンスセンターの完成を記念し米国よりD・ハンター夫妻、レイノルズ夫妻を招き、キリスト教教育の関係者による“Dia-

---

\*1 資料、第16回ラブ「歓迎のことば」参照。



-longue on Education」を、続いて第1回JICEトレーナートレーニングを開いている。これにはJICEラブのトレーナーたちが参加し、その後のラブ・トレーニングに有形・無形の大きな影響を与えるものとなった。

この年度からJICEラボラトリートレーニング第1部はJICEヒューマンリレーションズ・ラブとなった。他に教育計画開発ラブ（EdDラブ）組織開発ラブ（ODラブ）、コミュニティ・デベロップメント・ラブ（CDラブ）自己啓発ラブ（PGラブ）聖書研究セミナー等を継続訓練として開設した。これらはJICEラブ第2部を主題別にして継続訓練での選択の中をひろげたものである。

この年、6月から9月にかけて、第17回から第20回ラブが相次いで開かれている。

## 第17回ヒューマンリレーションズ・ラブ

参加者32名、スタッフ12名、4つのTグループが編成された。比較的規模の小さなラブである。

**基本的方向** 準備段階でラブのねらいの作成がなされているが、その中で“グループのプロセスの中での自己発見”“感受性と行動力”“集団の診断と主体的な行動”“喜び・出会いの体験”などがあげられている。実際に提示するねらいは、オペレーショナルなレベルでとらえるべきであるということで、このラブのねらい<sup>\*</sup>が作られている。

Tグループでは個人の深層心理的なところに入らないこと、個人が問題となった時でも、グループに起っていることとしてとらえていくという方針が話されている。評価的フィードバックの問題性、個人を攻めるのか、それとも気づかせるのかといった問題もとりあげられている。またトレーナーが役割を明確にし、メンバーとコントラクトを結ぶことも必要ではないかといったことも話し合われている。

事前のTPIテストの実施は第12回ラブ以来続けられて来たが、このラブではTグループ編成時の参考にするだけでなく、Tグループを進めていく上でも参考にするかどうかで議論が行われている。しかし、いずれにするかの決定はしていない。

デザインの方針。毎日、自由時間をとること。礼拝は毎朝食前とし、参加は自由。ラブの後半に現場に帰ってからの適用を扱う全体会を2セッション程度とること。全体会はTグループ体験の促進と明確化、スキルトレーニングの場とするなどを話し合っている。

---

\* 資料参照

### 実施されたプログラムの特徴

Tグループは14回、インターT1回、全体会が7回行われ、自由時間も比較的多くとっている。全体会で様々な工夫がなされている。

新しいところみとしては、全体会-2では協力ゲームを行ったあと各自がグループメンバー1人1人に感じたことを書き、当人に渡し、それをもとに話し合いをおこなうということをしている。

全体会-8では、ノンバーバル実習、「平常見すごしがちなものを新しく体験する」というねらいのもと「きく」「みる」「ふれる」というタイトルで、それぞれの感覚に集中した体験をもち、そのあとで「めかくし探険」\*を行っている。また、カナダ大使館よりフィルム、「To see or not to see」を借り出し用いている。

これまでのラブでは、Tグループが終りの日まで続いていたが、このラブでは最終日の前日でTグループが終了し、そのあと、全体会でアッセンブリーゲームを行い現場に帰る準備としている。第2部を前提とせず、このラブで一応完結するためでもあったと思われる。

終了後のアンケートには「自発的にかかわりを求める」「日常の自分を確認できた」「人間の生命力・勇気・暖さ」「自分の弱さ」「どんな人にも自分の気持ちを素直に話す」「力」「早く職場に帰りたい」「帰って一生懸命生きよう」などがある。自分を肯定的に受容し、他者とのかかわりに向っていくという気持ちになったことがうかがえる。

## 第18回ヒューマンリレーションズ・ラブ

参加者45名、スタッフ10名、短期間にラブをいくつも開いていったためか準備会は、ラブ直前のものだけになっている。

**基本的方向** ねらいはオペレーショナルなものにしようということと、積極的参加を生み出し、より効果的な学習が起るように、参加者とのコントラクトを意識しようといううごきがあった。しかし、また、トレーナーの役割やそこで行うことを明確にしてしまうことが、Tグループの学習に必要でありその学びの素材でもある「不安」を解消させてしまうことにはならないか、との意見も出されたが、ある程度は、ねらいや学習場面での枠組を明確にして無駄な不安をなくし、共通のレベルで出発するのによいというような意見も出されている。

### 実施されたプログラムの特徴

開会G-1は、前述のように参加者との間に心理的契約（サイコロジカルコントラクト）を結ぶ機会をもち、参加者が学習方法についてある程度の知的枠組を

---

\* COD, №1, IP, 参照

もって出発できるようにしようとしたもので、特徴的である。その順序は、(Ⅰ)まず、お茶をのみながら、委員長の極めてパーソナルなあいさつがなされる。<sup>\*1</sup>(Ⅱ)続いてこのラブでの学習過程の理論としてEIAHの説明、(Ⅲ)この体験学習の例としての「的あて」実習とそのふりかえりの実施。(Ⅳ)ラブのねらいと共に、トレーニングに参加する上での5つのすしめがなされ、<sup>\*1</sup>(Ⅴ)1人になって自分の持って来たねらいと、提示されたラブのねらいの統合をこころみる時間を持ち、(Ⅵ)聖書、ピリヒ人への手紙3章12節を朗読、最後に、うた「勝利をのぞみ」を全員でうたうというものであった。

TグループやインターTの組合せ方は第17回ラブとはほぼ同じである。変わったのは、中間点で「リフレクション」と呼んで、今までのTグループの動きを振りかえり、そのプロセスをまとめてみる」というねらいで、模造紙・粘土・絵具などを用い、作品をつくり、その結果を発表している。他は前回と同じである。

参加者の事後のアンケートによる反応は「自分を見つけ出した」「とにかくやってみよう」「他人がいかに自分に真剣にかかわっていたか知った」「なんとなくさびしい」「心のふれあい」「人が自分の中にとび込んできたような感じ」「今はわからない」などである。

## 第19回ヒューマンリレーションズ・ラブ

参加者49名、スタッフ14名、この年度に行われたラブの中では最も規模が大きいものであった。

基本的方向、ラブ準備会で、ねらいを検討しているがそれはスタッフのラブ観を相互に理解するためであり、参加者には、ねらいは、第17回・18回と同じものを提示している。

プログラムのデザインの中では、Gセッションに力が入れられたと云えよう。Tグループ・オブザーバーにより、Gセッション企画担当係が作られている。初期のGはTグループの促進のために、後半からは、Tグループの学びを再び生かしてみる機会を提供する場として、そしてさらにより着実に現場に帰っていきける準備をする場として考えていった。即ち、学習の次の段階への適用を考えようとしたのである。

---

\*1 第18回ラブ資料、委員長あいさつ参照。

\*2 EIAH、— 経験・指猷・分析・仮説化、の体験学習の循環過程。

\* 第18回ラブ資料「ねらい」参照。

### 実施されたプログラムの特徴

前半はこれまでのものと大きな変化はない。ただTグループは13回、第5日目で終了し、あとはGセッションと「つどい」になっている。T終了後のG6では、「グループメンバーの分けもつ機能的な役割について理解を深める」ねらいで討議と観察を行っている。これまでのTグループメンバーを2分し、テーマ「明日の夜、全員で「つどい」をするとすれば何がよいか」について討議し、一方は観察をしたあと、両者で話し合う。同じ手順で観察・討議の役割を代ってくりかえす。これはTグループに課題を持ちこみより現場に近い状況を作ることによって、Tグループからの脱出と、現場適用への手がかりとしようとしたものである。

これに続いてG7では、グループ間の相互関係について学べる要素をも含んだ組立ゲームを、Tグループの単位を残しながら、全員で行っている。さらに、「つどい」の準備が参加者によってなされ、ここではより現実的課題をもって、各自が、これまでの学びを生かす体験をしている。

事後、スタッフの評価の中には「JICEラブのねらい」1～3項目あたり、即ち「個人・グループの領域をとり扱えたのではないか」「現場適用というよりも、自分が変革されたという方が強い」「グループ相互間の領域に目を向けることが出来た」「参加者の中には先行学習のある人がふえているようだ。」「今この問題にとり組むのが早くなった。」などということがあがっている。

## 第20回 ヒューマンリレーションズ・ラブ

参加者29名、スタッフ10名、北海道での2回目のラブである。

基本的方向 準備会では、ラブ学習の現場適用を重視しようと話し合っている。個人の内的経験にとどまらず、そこにあるプロセスに気がつく人になる。現場で効果的に働ける人になることが目標として話されている。

### 実施されたプログラムの特徴

Tグループ14回、全体会を9回、行っている。全体の流れは第17回ラブに近い。このラブではインターTをGセッションの枠組で行っている。またG-3では「コミュニケーションに於ける“たずね”“こたえる”“技能をやしなう”」ということで、3人組でそれぞれ、たずね、こたえ、観察する役割をとり、チェックリストに記入して、ふりかえりの話し合いを行っている。またG-6では夜間に「めかくし探険」の実習を行っている。G-8では、ひとりひとり、「現場にもどっての行動指針10ヶ条」を書いている。

事後のスタッフによって「やる気と暖い人間」と云う表現でこのラブの評価がなされている。

## ま と め

第1回から第10回の研修会が10年の間に開かれているのに比べ、第11回から第20回は4年間に開催されている。1968年度に、第11回、'69年度に第12回、第13回、'70年度に第14回、第15回、第16回、'71年度に第17回、第18回、第19回、第20回が開かれた。参加者の最も多かったのが第11回の71名、最も少なかったのが第20回の29名である。年間参加者は'68年に71名、'69年106名、'70年162名、'71年154名である。'70年は恐らく年間JICEラブ参加者の最も多かった年であったと思われる。

開催場所は、第14回までが東山荘、第15回と第20回が北海道、第16回から第19回が清里であった。

ラブごとの準備会で、そのラブの方向、あり方を探る中から「ラブのねらい」が生れている。ねらいはそのラブの基本的姿勢を示すものである。これは「ねらい」というステートメントの形で提示されたこともあれば、委員長<sup>\*</sup>の歓迎のあいさつの中にも含まれた場合もある。このねらいは、そのラブで取扱おうとする主題の領域とその理念的目標及び実際の目標（オペレーショナル・ゴール）を含んでいる。各ラブ毎のねらいの表現をみると、ある時は理念的なものも前面に出たり、他の場合は実際の目標が強調されたりしている。第11回ラブは「この共同体の生活に主体的に参加し、自分・他人・お互いの関係を体験的に理解する訓練をし、より創造的に生きるようになる」ことを目標にしている。自己・他者・相互関係がその領域であり、より創造的に生きることを目標としている。第12回ラブは「自己・他者をありのまま認め、理解し、相互の援助関係のあり方を学び、問題に取組む体験を持ち、それを今後の各自の問題解決に生かす」ことを目指している。領域は、自己・他者・相互関係で、それらを体験し、理解し、効果的問題解決が出来るようになることが目標である。第13回と第15回は同じねらいを提示している。それによると、1) 自分に気づき受容し、他者を理解し受け入れ、2) 互いに自由に生きる関係をつくり得るようになる、3) 集団に働く諸要因に対する感受性を持ち、必要な役割を効果的にとり得るようになり、4) 組織、社会の変革のプロセスに責任をもってかかわる変革推進体となる、とのべている。第14回は委員長のあいさつの中で「あるがままの自分を出し、同じようにあるがままの自分を出してきた他者を受け入れ、その関係を通して自分をより深く知る……、新しい在り方、かかわり方をためし、互いを自由にする関係を持ちたい」と言っている。第16回ラブはスタッフが準備会で、このラブに何をしに来たかという問いに対してあげた言葉を列挙している。第17回から第19回は同じ、第20回は偉かばかり表現のちがうものを提示しており、しかもこれは、第13回とほとんど同じである。

---

\* 資料委員長あいさつ参照。

これを要約すれば、 1) 自己及び他者理解と受容, 2) 相互関係をつくり出す, 3) 集団状況への感受性と役割をとるスキル, 4) 組織社会の 変革推進体となる, ということになる。しかし各ラブ毎に多少の強調点の差はあるものの、実際にこの期間のラブで取扱われたことは、自己・他者・対人相互の領域であり、組織社会の変革推進体となる, ということは参加者には身近なこととしては受けとられなかったようである。

プログラムの運営上、強調されたことがいくつかある。第1 1回ラブから第14回にかけて強調されたのは、Tグループだけではなく、ラブ全体の共同体の生活にかかわることによりより全人的な学びがある、と云うことである。そのため全体会が共同体の側面を強調しながら運用されようとしている。第1 1回のムーブメントはその一つの例である。ラブ全体としての共同体の生活の強調がJICEラブにどのような効果をもたらしたか明確な証拠をあげることは出来ない。がしかしそれがJICEラブをTグループだけを中心に行ういわゆるST訓練とちがったものにしていったということは云えるのではなかろうか。あるいはTグループの体験の消化・試行・そして発展の糸口をつかむ場としての全体会ということだけではなく、個人を共同体の中で位置づけることがJICEラブの目標からいって欠かすことが出来ないという考えがあったのかもしれない。しかしのちになるほどこの意味での「共同体」の強調はうすれてきている。

第1 7回ラブあたりから強調されたのは現場適用ということである。これはそれまでも重要な課題ではあった。第1 6回ラブまではTグループが最終日まで行われていたが、第1 7回からは終りの1日あるいは2日前にTグループを終えてあとは全体会を行っている。これは「フォローアップ」 「第Ⅱ部トレーニング」をなくし、それらを「継続訓練」として独立させたため、基礎訓練もそれなりに一応は完結したものと終る必要が生じたためと思われる。この当時強調されたのが現場適用ということであった。このころの全体会は、トレーニングの初めころはTグループの体験の促進のために、終りの方では、参加者に心理的にもTグループを終らせ、Tグループの中での学びをそこで試しながら、現場に帰る準備をする場とし用いられている。この傾向が特に顕著に出ているのが第19回ラブである。

第17回ラブ以来強調されたことに、スタッフと参加者の心理的契約-サイコロジカルコントラクト<sup>\*</sup>がある。スタッフと参加者がラブの学習目標や、学習方法についてある程度の理解を持つてはじめることが必要であるという話し合いがスタッフミーティングでされている。第18回ラブの開会セッションはそれを具体化しようとした1つの例であるといえよう。これは、それ以後の1つのモデルとなった。

実際に展開されたプログラムには、第1 4回と第1 5回のようにほとんど同じ順序のものもあるが、各回ごとに少しずつ変っている。全般を通して云えること

---

\* サイコロジカル・コントラクト、この考え方が導入されたのは、第1回トレーナー-トレーニングであった。

は、やはりTグループ中心のプログラムであるということである。前にもふれたが、ラブの前半では、全体会に、ノンバーバル実習、観察と討議、グループ・プロセス、グループによる創作などTグループの促進に役立つもの、後半に入ってから、集団決定や、アッセンブリー・ゲームなどがTグループを終って現場に帰っていく準備をするために用いられている。

第11回ラブから第20回ラブの間に全体会で従来のもに工夫を加えたり、あるいは新しく導入された実習が用いられた。映画「The Eye of the Beholder」「パラブル」「12人の怒れる男」を用いての集団決定などは第16回ころまで使われ、カナダ映画「To see or not to see」「Note on triangle」「Mosaic」などは、第17回から使われはじめている。的あて実習は第14回に、アッセンブリー・ゲーム、インターTは第16回導入されている。この他、3人組<sup>\*</sup>で話し合いと観察をするコミュニケーションの実習や協力ゲームの新しいフレクションの仕方、ノンバーバル実習など様々な工夫がこの間に行われている。

ラボラトリーで実際にどのようなことがあったか、参加者の変化・成長・学習したものはどんなことであったか、現場でラブ体験がどう生かされたか、などを捉えるのは非常に困難である。当時の資料の中にもそれらについて確かなことを示すものは残っていない。ただ参加者たちのラブ直後の感想などから、彼らがどのような領域で影響を受け変化をしたかを推測することは出来る。これについて第11回から第20回のもをみると僅かばかりのちがいはあるものの大体に於ては類似している。「自己を理解した」「他者とのかかわり」「信頼」「自分と人への希望をもった」「出会いの体験」「自信」「グループの連帯」「解放感」など、自己・他者についての新しい肯定的認識・他者との出会いと云うものが非常に多くあがっている。ねらいとの関連で云うならば、自己・他者、及び相互関係の領域での参加者のうけたインパクトは大きく、次にグループの領域に関するものが少し出てくる。組織の変革ということについては、ほとんど見当らない。参加者のラブ直後の感想だけで全てを語ることは出来ないのは勿論のことであるが、これらはラブの大きっぱな傾向を示すものとみることが出来る。

## おわりに

スタッフ・ミーティング(準備会)記録、Take Home Kit・JICE通信などをもとに、第11回ラボラトリー・トレーニングから第20回ヒューマンリレーションズ・ラブの流れ、その特徴、を追ってみた。前回にも述べたが、上記の資料だけでは、ラブの実態を捉えることは不可能であることを感じる。ただここ

\* この間に工夫された、これらの実習がCOD、VOI 1にある「たずね・こたえ・観察する」無言の集団作業ふりかえり・めかくし探検・ノンバーバル実習、などの原形となっている。

にとら得たものは、その時々スタッフたちが、そのラブで強調しようとしたもの、また、しようとして実現出来なかったもの、新しいところみ、そして各ラブの特徴や流れのほんの一部を窮い知れたにすぎない。先に述べたTake Home Kitの等、JICE保存してあるものを使用させて頂いたが、これらの資料にしても完全な形では残されているものはほとんどない。この点、本稿は不十分なものであり、データの不足から来る誤解や思いちがいが多くあることと思う。この時期のJICEラブに関わられた方々の持っておられる資料、記憶によってご訂正いただければ幸である。

## 参 考 資 料

- ・ JICE第11回ラボラトリートレーニング～第20回ヒューマンリレーションズラブ (Take - Home - Kit ) 記録
- ・ JICE第11回ラブ～第20回HRラブ プレラブ (準備会) 記録, 及びスタッフミーティング記録 (非出版)
- ・ JICE年表 (非出版)
- ・ JICE通信



## 資料 I その1

### JICE ラボラトリー・トレーニング(第11回～第20回) 実施年月一覧

#### 1968年

6月26日～7月2日 第11回 JICE ラボラトリー・トレーニング

#### 1969年

2月4日～2月8日 第6回 JICE トレーニングセミナー

4月7日～4月12日 第1回 JICE・OD ラボラトリー

5月14日～5月20日 第12回 JICE ラボラトリー・トレーニング

6月1日～6月7日 第1回 沖縄ラボラトリー・トレーニング

9月3日～9月9日 第13回 JICE ラボラトリー・トレーニング

9月30日～10月4日 第12回 ラブ・フォローアップトレーニング  
(10月第1回 JICE-Bcon ED ラブ)

#### 1970年

2月2日～2月6日 第13回 ラブ・フォローアップトレーニング

5月27日～6月2日 第14回 JICE ラボラトリー・トレーニング第1部  
(7月第2回 JICE-Bcon ED ラブ)

8月21日～8月27日 第15回 JICE ラボラトリー・トレーニング第1部  
(9月第1回 立教大学文学部 関連カリキュラム)  
(9月第3回 JICE-Bcon ED ラブ)

9月28日～10月3日 第14回 JICE ラボラトリー・トレーニング第2部

10月13日～10月19日 第2回 JICE OD ラボラトリー  
(12月第4回 JICE-Bcon ED ラブ)

11月14日～11月20日 第16回 JICE ラボラトリー・トレーニング第1部

12月1日～12月5日 第1回 JICE 聖書研究セミナー

#### 1971年

1月8日～1月12日 第15回 JICE ラボラトリー・トレーニング第2部

2月16日～2月20日 第16回 JICE ラボラトリー・トレーニング第2部

5月6日～5月8日 Dialogue on Education

5月10日～5月15日 第1回 JICE トレーナートレーニング  
(5月第5回 JICE-Bcon ED ラブ)

6月16日～6月22日 第17回 JICE ヒューマンリレーションズ・ラボラトリー

7月21日～7月27日 第18回 JICE ヒューマンリレーションズ・ラボラトリー

8月4日～8月10日 第19回 JICE ヒューマンリレーションズ・ラボラトリー

8月26日～8月31日 第1回 JICE 教育計画開発ラボラトリー  
(9月第2回 立教大学 関連カリキュラム)

9月15日－9月21日 第20回JICEヒューマンリレーションズ・ラボラトリー

(10月第6回JICE－Bcon EDラブ)

11月 3日－11月 8日 第3回JICE組織開発ラボラトリー

(CDラブ)

12月 1日－12月 4日 第2回聖書研究セミナー

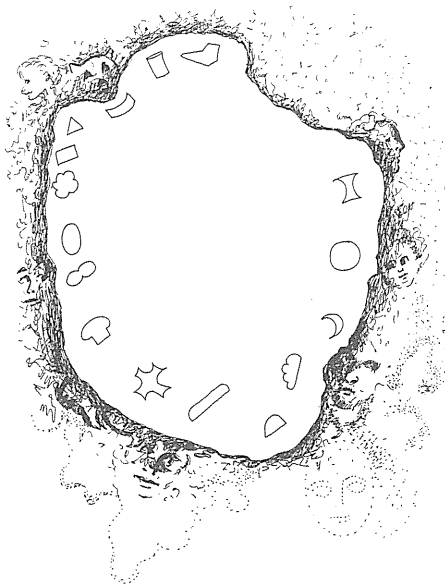
### 1972年

1月21日－ 1月27日 第1回JICE自己啓発ラボラトリー(PGラブ)

(2月 第2回JICE－Bcon ODラブ)

2月16日－ 2月22日 第1回JICEコミュニティ・デベロップメント・

ラボラトリー



## 資料Ⅱ その2

### JICE JICE ラボラトリー・トレーニング及びヒューマンリレーションズ・ラボラトリー・トレーニング日程表及び Take Home キット 資料

#### －第11回より第20回まで－

- ・ 日程表 参加人数
- ・ 委員長あいさつ
- ・ 生活上の諸注意（第11回ラボラトリーのもののみをのせた。その他のラブでもほぼこれと同じものである）
- ・ ラブのねらいー目標
- ・ Tとは Gとは
- ・ インタビューについて
- ・ レクレーションについて
- ・ リサーチについて
- ・ PMR
- ・ PLR
- ・ JICE資料一覧

#### JICE 第11回ラボラトリー・トレーニング日程(1968・6・26－7・2) 東山荘

	6月26日(水)	6月27日(木)	6月28日(金)	6月29日(土)	6月30日(日)	7月 1日(月)	7月 2日(火)
8		礼 拜	礼 拜	礼 拜		礼 拜	礼 拜
		朝 食	朝 食	朝 食		朝 食	朝 食
9		インタビュー	インタビュー	インタビュー	朝 食 (自由)		
10		T <sub>4</sub>	T <sub>7</sub>	T <sub>10</sub>	主日礼拝*	T <sub>14</sub>	T <sub>17</sub>
11		お 茶	お 茶	お 茶	記念撮影	お 茶	お 茶
12	受 付	T <sub>5</sub>	T <sub>8</sub>	G <sub>3</sub> 全体会		T <sub>15</sub>	T <sub>18</sub>
1	礼 拜	昼 食	昼 食 自 由	昼 食	昼 食	昼 食	昼 食
2	オリエンテーション 昼 食	自 由	G <sub>2</sub> 全体会	T <sub>11</sub>	G <sub>4</sub> 全体会		G <sub>6</sub> 全体会
3	T <sub>1</sub>	ムーブメント(1)	お 茶	ムーブメント(3)		お 茶	PLR閉会
4	お 茶	お 茶	ムーブメント(2)	ムーブメント(3)		ムーブメント(4)	
5	T <sub>2</sub>	自 由	自 由	お 茶 自 由	お 茶 自 由	自 由	
	インタビュー 自 由						
6	夕 食	夕 食	夕 食	夕 食	夕 食	夕 食	
7	G <sub>1</sub> 全体会						
8	T <sub>3</sub>	T <sub>6</sub>	T <sub>9</sub>	T <sub>12</sub>	T <sub>13</sub>	T <sub>16</sub>	
9							
10	お 茶 自 由	お 茶 自 由	お 茶 自 由	お 茶 自 由	お 茶 自 由	お 茶 自 由	
11	消 燈						

参加者 男51名 女20名 計71名  
スタッフ 16名  
Tグループ18回(7グループ)  
全体会 6回  
ムーブメント4回(有志であと1回)

- G-1 映画「the Eye of the Beholder」を見、テーマ「人を見ることと知ること」で討議、「対人知覚」の問題
- G-2 協力ゲーム
- G-3 聴き方について
- G-4 映画「Prable」を映画し、Tグループごとで集団討議
- G-5 P O P O (討議と観察)・MIT
- G-6 スタッフによるパネル討議、「このラブを語る」

配付された資料・JICE資料-1968年度版

#### 第11回JICEラボラトリートレーニング Take-Home Kitより

##### スタッフ

カウドレーE・エルダーW・花房泉一・法用 渉・久山庫平・中堀仁四郎・バルモアP・斎藤道雄・坂口順治・桜井 治・佐藤千敬・竹田 真・柳原 光・吉村庄司・橋本 睦・清水香久子

##### 役割分担

委員長 柳原

生活係 坂口・久山・カウドレー・橋本・清水

レクリエーション係 久山・中堀・花房

礼拝係 竹田・佐藤・バルモア・法用

図書係 エルダー・坂口

リサーチ係 エルダー・桜井・吉村・坂口

進行係 花房・佐藤・斎藤

##### 生活上の諸注意

1. 宿泊は斎藤記念館、研修は旧館、記念館、フィッシャー館に分れます。
2. 会期中の服装はインフォーマルです。
3. 貴重品はフロントで預ります。
4. 用紙について
  - 東山荘の住所は、静岡県御殿場市東山 東山荘斎藤記念館
  - 郵便物の集配時間は、午前10時と午後1時の2回です。ポストはフロントにあります。
  - 到着した郵便物はフロントでお渡しいたします。

5. 電話について
  - 東山荘の電話は（御殿場）0550-2-0390, 2-0391（夜9時以後の電話は2-0391）をお願いします。市外の場合は、フロントにかけて下さい。料金はその場でお支払い下さい）
  - 集会中には電話のお取次ぎはいたしません。但しメッセージは事務局で受付けて自由時間にお取次ぎいたします。
6. 名札は会期中必ず付けて下さい。
7. 喫煙について
  - 各自の居室の火気は充分にご注意下さい。
  - ベッドの上での喫煙はご遠慮下さい。
  - ハイライトを本館フロントで発売しています。
8. 御飲物について
  - アイスクリーム、コーラ、ジュース、お菓子などは食堂にてお求め下さい。セルフサービスになっております。現金販売です。
  - 朝の休憩には日本館食堂及び斎藤記念館でお茶のサービスがあります。
  - 午後3時及び夜の自由時間には斎藤記念館食堂に番茶の用意があります。
9. 洗濯物について
  - クリーニングは月火木の午前中にフロントにお出し下さい。2日ぐらいで出来ます。代金後払い。
  - 各自の洗濯物は1, 2, 3号館の前の洗濯場をご利用下さい。尚洗濯物には必ず名前を書いておいて下さい。洗濯機がごございますからご自由に使って下さい。
  - 干場は1, 2, 3号館前のところにあります。その他はフロントにお申出下さい。
10. 入浴について
  - 入浴は毎日、女子は斎藤記念館、男子は本館の上方にある浴場を使用して下さい。
11. 事務局に若干の医療品を用意してあります。必要な時には申出下さい。病気、事故の場合は、まず事務局に連絡して下さい。
12. 必要品の購入について
  - 本館のフロントには、日用品がありますから入用の方はお求め下さい。（ハガキ、切手、石けん、タバコ他）
  - フロントは午前8時～午後8時まで開いております。
  - それ以外の品物については備え付の購入依頼用紙に記入の上、買物用紙入れにお入れ下さい。（購入依頼用紙は斎藤記念館二階にあります）代金は品物と引き換えにいただきます。（申込みは午前中をお願い致します。町への買物は毎日午後に行く予定です。）
13. 研修会中、各セッション開始、終了の時間はお知らせしませんので、各自時間をお守り下さい。
14. 部屋の鍵
  - 部屋から出られた際は鍵は必ずフロントにお預け下さい。
15. 消灯は午後10時半ですので御留意下さい。
16. 各階中央廊下に消火器がついております。非常ベルが鳴りましたら屋外に退去し、係員の指板に従って下さい。
17. その他お気付きの点がございましたら、ご遠慮なく生活係にお申出下さい。

18. 全ての連絡事項は齋藤記念館食堂にある掲示板を見て下さい。

生活係・保健係 坂口順治・久山康平・カウドレー・清水香久子・橋本 睦  
(各ラブとも、同様の生活上の諸注意が開会に於て配付されている)

#### 礼拝について

A) 会期中毎朝、キリスト教の礼拝が行なわれます。

礼拝時間は午前7時30分より30分以内

礼拝場所は特別の指示がない限り齋藤記念館一階会議室A

礼拝形式は毎朝の担当者の自由とし、奏楽者を必要とする場合は、担当者から適宜にご依頼下さい。

次の方々に、その朝の礼拝担当者になって頂きます。

6月27日(休) 田中 亮(カトリック中央協議会 司祭)

28日(金) 高島 靖(聖テモテ教会 副牧師)

29日(土) 川端由喜男(清瀬信愛 教会牧師)

7月 1日(日) 今成 庫一(戸塚ルーテル教会牧師)

2日(火) 山田 昭和(松厚教会牧師)

B) 日曜日の朝は10時からラブ全体の日曜礼拝が行われます。

礼拝係 法用 渉・パルモア・佐藤千敬・竹田 真

#### ラボラトリートレーニングの目的

「私たちは、日頃の生活からはなれて、この東山荘で新しい共同体の生活をします。私たちはこの生活に主体的に参加し、自分、他人、及びお互いの関係を体験的に理解する訓練をし、より創造的に生きることを目指します。」

#### Tグループ

このラボラトリートレーニングでのTグループは、約10名で構成される小グループです。各自は、このグループで、「今ここに」生きることによって、自己、他者、相互の関わり合いに気づき、より真実に生きる勇気を養う「対話」をします。

#### インタビュー

インタビューは、少人数で親しく話し合う機会をもつためにあります。体験しつつあるTグループのことを中心に話し合ってください。

次の表にしたがって所定の時間に自由な場所を選んでインタビューをして下さい。時間を厳守して下さい。

(番号はTグループ名簿の番号)

#### 図書係より

1. 研修会の期間中、適当と思われる時期に旧本館1階に図書室を開記し、若干の資料を展示しますから御自由にご利用下さい。
2. ただし、閲覧はその場所においてお願いします。持出しはご遠慮願います。

3. 参考書のリストは研修会終了までにお配りする予定です。

図書係 エルダー・坂口順治

#### リサーチ係より

研修会をより有意義にする資料を得るために、この研修会では調査研究を行います。そのために研修会の前後、及び中間の調査票の記入をお願いいたします。

よろしく御協力下さいますようお願い申し上げます。

リサーチ係 エルダー・吉村庄司・桜井 治・坂口順治

#### レクリエーションについて

東山荘には次のようなスポーツ用具があります。

ソフトボール・ゲートボール・バスケットボール・バレーボール・テニス・ピンポン

自由時間に適宜お楽しみ下さい。用具の貸出しは本館ロビーでしておりますのでお申し出下さい。返済も責任をもって下さい。

レクリエーション係 花房泉一・久山庫平・中畑仁四郎

#### P・M・R

グループ 回

氏 名

1. いまの下グループで、みんな(トレーナーも含む)に称賛される(プラスと思われる)ような行動(ことは、態度を含む)は何ですか。具体的にケ条書きして下さい。

グループ 回 グループ 回

2. いまのTグループでみんな(トレーナーも含む)に非難される(マイナスと思われる)ような行動(コトバ、態度を含む)は何ですか。

グループ 回 グループ 回

3. このグループの中であなたが「好ましいと思う人」は誰ですか。その人の番号を記入して下さい。何人あげてもかまいません)

グループ 回 グループ 回

4. このグループの中で、あなたが「好ましくないと思う人」は誰ですか。その人の番号を記入して下さい。

グループ 回 グループ 回

註、Tグループ後の反応票である。

#### P・M・R

質問A このグループの中で、誰の行動があなたに一番影響を与えたと思いますか。(肯定でも否定でも)

回答紙のあなたの名前の列(横列)A欄にその人の名前を番号で記入し、その理由となった行動を具体的に指摘して下さい。

質問B 誰の行動(あなたを含めて)がグループ全体に一番影響を与えたと思いますか。

回答用紙のあなたの列のB欄にその人の名前を番号で記入し、その理由となった行動

を具体的に指摘して下さい。

質問C グループの共通の目標に向って仕事をするのに、グループは十分に検討して仕事をしたと思いますか。1から10の間の数字でその度合を示して下さい。(10の方が高い)

質問D どの程度あなたは自由に自分を表現できたと感じますか。1から10の間で示して下さい。

PMR 紙

A	理由となった行動	B	理由となった行動	メンバー氏名	C	D
				1		
				2		
				3		
				4		
				5		
				6		
				7		

P・L・R グループ 氏名

A 1. このラボラトリトレーニングに参加し、自分に何か変化が生じると感じられますか。

それはどういう点について(または何故)ですか具体的に書いて下さい。

2. 同じようなトレーニングが催された場合出来れば参加したいと思われますか。

はい いいえ

3. ラボラトリトレーニングに参加することを他の人にすすめたいと思いますか。

はい いいえ

4. 今までにこのトレーニングと同種又は類似のトレーニングを受けられたことがありますか。

はい いいえ

はいの場合、具体的にどのようなものでしょう。

B 5. あなたにとって、このトレーニングで学んだ大切なものを三つあげて下さい。

6. あなたにとってこのトレーニングで学んだものは、今後役に立つと思いますか。

7. 次の各項目について卒直な御意見をお書き下さい。

A 全体会(人を見ること知ること)映画

B 全体会(協力過程)

C 全体会(聴くこと)



- D 全体会（映画パラブル）
  - E 全体会（グループへの参加）
  - F 研修期間中に配られた資料
  - G 毎日のスケジュール
  - H 礼拝
  - I 生活全般
8. ムーブメントについて御意見感想を述べて下さい。
  9. J I C E のラボラトリートレーニングを何によって知りましたか。
  10. その他このトレーニングについての卒直な御感想御意見をお述べ下さい。
- 註 ラボラトリート終了時の反応票である。P L R = Post Laboratory Reactan

### 1968年J I C E資料一覧

1. 成長の過程 Tグループ学習論紹介(1)
2. Tグループの成長発展過程
3. ラボラトリートレーニングの目標観について
4. ムーブメントの芸術について
5. ムーブメント, 無言動作( Non-verbal exercises )とTグループトレーニング
6. 無言動作( Non-verbal exercise )の実際
7. ラボラトリートでの学習過程( E I A G )とフィードバック
8. フィードバックのためのトレーニング技法
9. 恵みの方法としての人間, ルーエルハウ
10. 対話的人間( Dialogical Person )
11. 対人間コミュニケーション
12. リーダーシップ
13. 自己観念と心の四つの窓
14. C P S I ( 社会的対人相互作用の循環過程の理論 )
15. M I T
16. Q.S.E ( 準定常的平衡 ) 社会的変革のための分析
17. 変革とその過程—ラボラトリート学習の社会的意味について
18. 観察
19. 協力過程
20. 研修会で使用した礼拝式文
21. 参考文献表

JICE第12回ラボラトリートレーニング日程(1969・5・14-5・20)東山荘

	5月14日(水)	15日(木)	16日(金)	17日(土)	18日(日)	19日(月)	20日(火)
8		礼拝	礼拝	礼拝		礼拝	礼拝
9		朝食	朝食	朝食		朝食	朝会
10		T <sub>3</sub>	インタビュー <sub>2</sub>	インタビュー <sub>3</sub>	朝食	T <sub>16</sub>	T <sub>19</sub>
11		インタビュー <sub>1</sub>	お茶	お茶	主日礼拝	お茶	お茶
12	受付	T <sub>4</sub>	T <sub>7</sub>	T <sub>11</sub>	記念撮影	T <sub>17</sub>	T <sub>20</sub>
1	開会				昼食		昼食
2	昼食	昼食	昼食	昼食		昼食	
3	T <sub>1</sub>	自由	全体会 <sub>4</sub>	T <sub>12</sub>	全体会 <sub>5</sub>	全体会 <sub>6-1</sub>	全体会 <sub>7</sub>
4	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	閉会PLR
5	全体会 <sub>1</sub>	全体会 <sub>3</sub>	T <sub>8</sub>		自由		
6	自由入浴	自由	自由	自由	T <sub>14</sub>	全体会 <sub>6-2</sub>	
7	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	
8	T <sub>2</sub>	T <sub>5</sub>	T <sub>9</sub>	T <sub>13</sub>	T <sub>15</sub>	T <sub>18</sub>	
9	全体会 <sub>2</sub>						
10	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	
11							

参加者 男26名 女9名 計35名

スタッフ 12名

Tグループ20回 (4グループ)

全体会 7回

全体会1 ノンバーバル実習「無言の体験」—他者との交わりを励ます。タッピング、スラッピングを中心とに行う。

全体会2 全体会-1と同じねらいで、「めかくし」

全体会3 コミュニケーション実習・対話を通じ相互理解を深めるために留意しなければならないことを学ぶ—— 3人一組が話し合い1人はそれを観察し、あとで3人で吟味する。

全体会4 ノンバーバル・無言の実習——信頼感を深めるために——。

全体会5 Tグループ対抗ソフトボール試合

全体会6 映画「12人の怒れる男たち」による、集団決定の実習

全体会7 「ラブ体験の整理」——現場への橋わたし——

配付された資料・JICE資料——1968年版——

## 歓迎の言葉

委員長 R.A.メリット

私たちは、それぞれの仕事や日常生活において、無意識のうちに習慣化された行動をとり、誤解や先入観にもとづく安易な判断を行うこともあります。

また、自己に捉われすぎて、自己の殻にとじこもったり、事実に則した適切な行動を起す勇気に欠け、そのまま見送ってしまうこともあります。

私たちは、この一週間の全てのプロセスを通して、ありのままの自己を認め、且つあらかずように努め、他者の心と動きとを適確に受けとめながら、相互に理解し合い、親愛感と信頼感の増し加わる中で、相互の援助関係のありようを学び、この場で形成される集団の共通の話題をみつけ、深まりゆく連帯意識を育て、そして、ここでの諸体験を生かして、爾後の現場における課題解決に有効に生かせるよう期待しております。

## スタッフ

メリット・R・A・久山庫平・井殿 闕・松本 勉・斉藤道雄・桜井 治・都留春夫・坂口順治  
・青柳 剛・緒方アリサ・河野裕道・田中 真

## 役割分担

委員長 メリット・R A

生活係 松本・河野

礼拝係 久山・斉藤・井殿

図書係 桜井・都留

リサーチ係 坂口・青柳・緒方

カウンセラー 都留

事務局 田中

## J I C Eラボラトリーの目標

(1969年)第12回・第13回J I C Eラボラトリートレーニング 案内パンフレットより  
ラボラトリーは：

共同体生活を通して

- ・対人関係における自己への洞察
- ・新しい効果的人間関係
- ・グループ生活の改善
- ・教会、団体、組織の諸活動における

効果的リーダーシップを主体的、体験的に学習する場です。

基礎トレーニングは：

センシティブィティ・トレーニング(感受性訓練)を主とする一週間の共同体生活を通して

- ・自己受容、他人理解
- ・対人関係のあり方
- ・グループ・プロセス

を体験的に学習し、より創造的に生きることをめざします。

フォローアップ・トレーニングは：

スキル・トレーニング(技能訓練)を主とする五日間の共同体生活を通して

- ・対人関係の感受性と行動力

- 現実の諸問題の診断
  - 問題解決の方策と現場への適用
- を学び、技能を身につけることを、めざします。

(その他の印刷物については、保存用Take-Home Kitになし)

**JICE第13回ラボラトリートレーニング日程(1969・9・3-9・9) 東山荘**

	9月3日(水)	4日(木)	5日(金)	6日(土)	7日(日)	8日(月)	9日(火)
8		礼拝	礼拝	礼拝		礼拝	
9		朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
10		T <sub>3</sub>	G <sub>4</sub>	T <sub>9</sub>	自由	T <sub>14</sub>	T <sub>17</sub>
11		お茶	お茶	お茶	礼拝	お茶	お茶
12	受付 礼拝	T <sub>4</sub>	T <sub>6</sub>	T <sub>10</sub>	記念撮影	T <sub>15</sub>	G-8
1	昼食	昼食	昼食	昼食	昼食	昼食	昼食
2	G <sub>1</sub>	G <sub>2</sub>	T <sub>7</sub>	G-5	G-6	G-7	G-9 閉会
3	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶		
4	T <sub>1</sub>	G <sub>3</sub>	自由	自由	T <sub>12</sub>		
5	自由	自由			自由	自由	
6	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	
7							
8	T <sub>2</sub>	T <sub>5</sub>	T <sub>8</sub>	T <sub>11</sub>	T <sub>13</sub>	T <sub>16</sub>	
9							
10							
11							

参加者 男44名 女16名 計60名

スタッフ 18名

Tグループ17回 (6グループ)

全体会(G) 9回

G-1 「とらわれた見方の認知」—映画「the eye of the Beholder」を見、途中でカット、結末を推測し、終りまでみる——

G-2 対人コミュニケーション相互理解—— 3人組、2人が討議、1人が観察を行う。討議の際リスニングゲームのルールを適用する。

G-3 POPOPO, (討議と観察), Tグループを半分にし、他のTグル

ープと組合せ、行う。

G-4 ノンバーバル実習

G-5 集団の意志決定の過程での各自のうごき、相互作用のプロセスを理解する。映画「パラブル」を見、グループで話しあい、あとでそのグループのプロセスをフィードバックする。

G-6 グループの創造活動

G-7 映画「12人の怒れる男たち」をみて、Tグループごとに、集団決定

G-8 Tグループ毎に集まる。

G-9 閉会

スタッフ（T）はトレーナー、（O）はオブザーバー

新井弘子(T)・エルダーW(T)・平木典子(T)・花房泉一(T)・今井蒸治(O)・川原謙三(O)・松平信久(事務局)・諸岡和房(O)・岡野嘉宏(O)・坂口順治(T)・佐藤千敬(T)・杉溪一言(O)・鈴木浩二(O)・鈴木光信(T)・都留春夫(T)・柳原 光(T)・吉田輝生(T)・吉村庄司(T)

#### 役割分担

委員長 柳原

生活係 平木・坂口

図書係 柳原

レクリエーション係 吉村・鈴木光

礼拝係 川原・今井・花房・諸岡・エルダー

タイムキーパー 花房・新井・佐藤

カウンセラー 杉溪・鈴木浩

リサーチ 坂口

#### 歓迎のこたば

多忙な日常の生活を離れ、貴重な日時を割いて、第13回JICEラボラトリートレーニングにご参加下さった皆さんを、スタッフ一同心から歓迎致します。

私たちは、ここに集まって一週間の共同体の体験をしようとしています。しかし、私たちはおそろく一人一人なりに、それぞれの期待と目標をもって参加しているのだと思います。それぞれの目標がどのように皆に共有化されて行くかは、この共同体での大切な課題となるでしょう。このようなプロセスの中で、ここに参加する一人一人が効果的な体験学習をするためには、それぞれが自身一勿論スタッフを含めて一をその渦中に投じて行く以外に道はないと思います。より多くの自己投入すればする程、得られる所も大きいのではないかと思います。

私たちの生活の現実、日常性と非日常性との交錯の中にあるという見方もできるでしょう。「日常生活」を共にするラボラトリでの共同体の全生活体験が私たちの学習の場であり、まさしく、この毎日の生活の中で、慣性的日常性が、非日常的出来事を通して、今一度問いなおされる事が起ってくると思います。日常性が非日常的に見なおされると同時に、非日常性が新しい日常性に定着することもあるでしょう。無批判的諸前提に立つ私たちの行動が根本的に見なおされる時に、変革への意欲と自立的自発的主体性確立への希望と努力が生まれてくることでしょう。

単なる日常的他人との関わり合いが、実際には、他者のみならず、自己をも、自己から疎外する

ことになっているのに気づくには、自己、他者、グループのそれぞれの相互作用の中で、関係の様態がうきばりにされる必要があるでしょう。私たちのトレーニングの出発点は、私たちの行動であっても、行動する自己の実存的存在の深みが、いつも、その中で問われて行くだらうと思います。

このトレーニングが、この一週間なり、フォローアップの第二部トレーニングによって完成するものであるとは考えられません。しかし私たち、今回はこの一週間、ここに東山荘での共同体での生活のあらゆるプロセスに、全面的に没入し、出来る限りの力を尽して、自己と他者の理解、関係の中にある自己への洞察、集団のあり方、および相互に援助的である学習過程 — どのように学ぶかについての再検討 — 共同体の社会集団、組織の実質的諸要素などを身をもって学んで行くことが出来るように願っています。

第13回ラボラトリー

委員長 柳原 光

### このラボラトリーの目標

第13回のスタッフは、ラボラトリー・トレーニングの目標について討議し、私たちなりの理解として、次のようにまとめてみました。御参考に供したいと思います。

1. 人間対人間の生きた関係の中で
  - (イ) 自分自身に気づき、気づかされて、ありのままの自分を受けいれるようになり、
  - (ロ) 他者をより深く理解し、ありのままの他者を受けいれるようになる。
2. 自からが自由に生きるのみならず、他者をも自由に生きられるようにする関係を持ち得るような自己の確立。
3. 個人間、集団内、集団間に働く諸要因やそれらの動きによりよく気づき、自分でなければできない役割、または自分にできる役割を、その動きの中で明確に把握し、そのような役割を自発的に果し得るようになる。
4. 集団や組織の中で、成員それぞれの自発性、創造性が十分に生かされるように機能し得るような人間となり、社会的変革のプロセスに責任をもって効果的に寄与し得る新しい自己の確立。
5. このラボラトリーの共同体での諸体験を統合し、一般化して、より自由に責任をとりつつも柔軟性のあるリーダーシップを発揮し得る変革推進体となる。

### 「Tグループ」<sup>※</sup>とは

きまった形式も課題もない10余名で構成されるグループです。この中で起ることが学習の素材となります。

自己、他者、グループの動きに気づき、ふだんは避けてしまうような場面でもそれに直面して動いてみる訓練の場です。

※Tグループ=Training Group(訓練集団)の略です。

### 「Gセッション」<sup>※</sup>とは

私たちは、この共同体 — Tグループばかりでなく — の中で、さまざまな体験をしますが、その諸体験を、いろいろな側面から一般化する機会をもちます。それが私たちの日常生活へのつながりになると思います。

このような時間をG(General全体的な、そしてGeneralizing一般化する)セッションと呼ぶことにします。

この時間の場所およびグループ分けはそのつど示されます。

JICE第14回ラボラトリトレーニング第1部日程表(1970・5・27-6・2) 東山荘

	5月27日(水)	28日(木)	29日(金)	30日(土)	31日(日)	6月1日(月)	2日(火)
8		礼拝	礼拝	礼拝		礼拝	礼拝
9		朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
10		T <sub>3</sub>	T <sub>7</sub>	T <sub>10</sub>	礼拝	T <sub>16</sub>	T <sub>18</sub>
11		お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶
12	受付	T <sub>4</sub>	G <sub>2</sub>	T <sub>11</sub>	G <sub>4</sub>	T <sub>17</sub>	T <sub>19</sub>
1	開会礼拝						
2	昼食	昼食	昼食	昼食 (記念撮影)	昼食	昼食	昼食
3	リサーチ	自由	T <sub>8</sub>	G <sub>3</sub>	T <sub>14</sub>	G-5	G-6
4	G-1	お茶	お茶	お茶	お茶		リサーチ
5	T <sub>1</sub>	T <sub>5</sub>	T <sub>9</sub>	T <sub>12</sub>	自由		閉会
6	自由	自由	自由	自由			
7	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	
8	T <sub>2</sub>	T <sub>6</sub>	自由	T <sub>13</sub>	T <sub>15</sub>	セッション	
9	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶		
10							
11							

参加者 男43名 女23名 計66名

スタッフ 計20名

Tグループ19回 (6グループ)

全体会G 6回

セッション 1回

G-1 「的あて」実習

G-2 ノンバーバル実習

G-3 グループ・プロセス

G-4 クリエイティビティ——グループの現状を表わす——

G-5 集団決定の実習, 映画「12人の怒れる男たち」による

G-6 まとめ

資料は, JICE-Bcon 資料-1970年-を配付している。

## スタッフ

### トレーナー

新井弘子・エルダーW・花房泉一・井 園 圃・川手正章・メリットR・内藤一郎・緒方アリス・  
岡野嘉宏・佐藤千敬・都留春夫・吉村庄司

### オブザーバー

平木典子・甲藤善彦・宮崎美千代・斎藤正子・鈴木浩二・山田昭和

### 事務局

荒巻恒子・中島 一

### おもな役割

委員長 エルダー

レクレーション 川手・佐藤・甲藤・中島

生活係 新井・吉村・荒巻・中島

図書係 メリット・都留

## 歓迎のことば

多忙な日常生活の中で、貴重な時間をさいて、第14回JICEラブ(ラボラトリー、トレーニング)にご参加下さった皆さんを、スタッフ一同心から歓迎いたします。

私達はここに集まって、一週間の共同体としての生活を体験しようとしていますが、皆さんはそれぞれいろんな不安・期待・好奇心などを持って来ておられると思います。「ここで何が起るのか?」「自分の学びたいものはどうしたら得られるのか」あるいは「このラボラトリー・トレーニングは本当に役に立つものなのか?」……いろいろな気持をお持ちでしょう。

私達スタッフにも不安があります。皆さんが一人残らず有意義なラブ体験をしていただくために、スタッフとして責任を感じております。確実にその成果を保証したいのですが、だれもそういう保証はできません。この第14回ラブが本当に有意義なものとなるためには、ここに参加している私達 — もちろんスタッフも含めて — がどれほど真実に自分自身を打込むかにかかっていると思います。

私達の社会は<変革する社会>であり、そこでの人間関係の在り方が、現在問われています。私達自身がその変革の推進者として、勇気をもって行動し、創造的に生きることが求められています。

ところで「自分のあり方はこれでいいのか。より自由なもっちがったかかわり合いをしたい」と思っても、それはなかなか困難です。また、自分と他人とのかかわり方は、習慣化され、どういふかかわり方をしているのか、それが他人にどういふ影響を与えているのかもわからなくなっています。

このラボラトリーは、私達の普段できないことを<こころみる場>です。あるがままの自分を出して、同じようにあるがままの自分を出してきた他者を受け入れ、その関係をとおして自分をより深く知ることができます。そして、必要ならば、新しい在り方<かかわり方>をためして、お互いを自由にする関係を持ちたいと思います。

こういう訓練は、自主的学習であり、協働学習であります。スタッフが何かを与えて皆さんはそれを受け入れるのではなく、自分自身のためと同時に、全体のために真実にかかわり合ってゆく過程のなかで学びます。それを望みながら、私達スタッフは、皆さんと一緒にここでの生活をしようと思います。さきほどスタッフに不安があると申しました。それは正直な気持です。しかし、また大きな期待を持っております。私達は、ここで最も柔軟性のある創造的なかかわり合いが出来るこ



とを信じて、この体験に自分の一週間の存在をかけていきたいと思います。

第14回 J I C E ラブ第1部 委員長 W・エルダー

「Tグループ」とは

Training Group の略です。

場所とメンバー（10人前後）は決まっていますが、形式も話題も自由です。いま、このグループの中で起っていることが体験的な学習の素材となります。自分を新たに発見し、他者とグループの動きに気づき、かかわりの中で創造的に生きようとする場です。

「G」とは

General（全体）およびGeneralize（一般化する）の略です。

Tグループとは異なり、他のグループのメンバーとも接触する中で学習をします。

ここでの共同体の体験の一般化（普通化・理論化）もします。

J I C E - Bcon 資料一覧

1. 自己理解への手がかり — 自己観念
2. 対人関係の中での自己理解への手がかり — 心の四つの窓
3. グループの中での自己理解とグループ変革への手がかり — 社会的対人相互作用の循環過程
4. 聴き方、尋ね方
5. 対人間コミュニケーション
6. 対話の人間
7. フィードバック、附：フィードバック技法
8. グループと組織における感情の問題、附：「かくされた議題」、新しいメンバーの不安
9. ムーブメント、無言動作（Non-verbal exercise）とTグループトレーニング、無言動作の実際例
10. 集団基準と集団圧力
11. Q・S・E. 社会的変革のための分析
12. グループ・プロセス
13. グループの機能と観察
14. リーダーシップ
15. 協力過程
16. 組織体変革のために — ラボラトリー学習の社会的意味について
17. ラボラトリーの学習過程
18. Tグループ学習理論
19. ゼネラリストの基礎訓練Tグループ法
20. ラボラトリートレーニングの目標観について
21. ロール・プレイング
22. 参考文献表

JICE第15回ラボラトリートレーニング第1部日程表

(1970・8・21-8・27) 洞爺簡易保険保寮センター

	8月21日(金)	22日(土)	23日(日)	24日(月)	25日(火)	26日(水)	27日(木)
8		礼拝		礼拝	礼拝	礼拝	
9		朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
10		インタビュー	日曜礼拝	T <sub>9</sub>	T <sub>13</sub>	T <sub>16</sub>	T <sub>18</sub>
11		T <sub>3</sub>					お茶
12		T <sub>4</sub>	自由	T <sub>10</sub>	G <sub>5</sub>	T <sub>17</sub>	閉会礼拝 リサーチ
1	受付	昼食	昼食	昼食		昼食	昼食
2	閉会礼拝 お知らせ リサーチ	G <sub>2</sub>	G <sub>3</sub>	G <sub>4</sub>		G <sub>6</sub>	
3	G <sub>1</sub>	お茶	お茶	お茶			
4	T <sub>1</sub>	T <sub>5</sub>	T <sub>7</sub>	T <sub>11</sub>	T <sub>14</sub>	(野夕) 夕食	
5	自由	自由	自由	自由	自由		
6	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食		
7			インタビュー	インタビュー	T <sub>15</sub>	G <sub>6</sub>	
8	T <sub>2</sub>	T <sub>6</sub>	T <sub>8</sub>	T <sub>12</sub>			
9	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶		
10							
11							

参加者 男36名 女17名 計53名

スタッフ 計17名

Tグループ18回 (5グループ)

全体会G 7回

- G<sub>1</sub> 的あて実習
- G<sub>2</sub> プロセス・データ・コンテンツ
- G<sub>3</sub> ノンバーバル実習
- G<sub>4</sub> POPOPO, (討議と観察)
- G<sub>5</sub> バスにて向洞爺に行く, そこでクリエイティビティ
- G<sub>6</sub> 集団決定・映画「12人の怒れる男たち」による。
- G<sub>7</sub> まとめ

配付された資料, JICE-Bcon 資料

## スタッフ役割分担

委員長 柳原 光

### トレーナー

新井弘子・平木典子・川原謙三・R・Aメリット・諸岡和房・緒方美知子(アリサ)・佐藤千敬  
・山本文雄・柳原 光・吉村庄司

### オブザーバー

石川和夫・中山月夫・小貫嗣夫・矢島信一・R・バーカー

事務局 青柳 剛・内藤静子

礼拝 川原・メリット・石川・山・小貫・矢島・バーカー

生活 青柳・内藤・中山・

レクリエーション 緒方・メリット・矢島

カウンセラー 山本・平木

### 歓迎のことば

第13回ラブの歓迎のことばとほぼ同じである。

### 第15回ラブの目標

第13回ラブと同じ。

### Gセッションとは

参加者全員の共同学習の場です。(General Session)。ここではラボラトリー全体の方向をきぐり、Tグループ、その他ラボラトリー全体の体験を指摘、分析し、一般化します。

(Generalize)。

これによって、各の体験を共有し、総合してラボラトリー全体の進展に寄与しようとするものです。

### Tグループ(Training Group)とは

きまった課題も形式もない10人前後の小グループです。いまこのグループの中でおこっていることから素材として私たちが、自分自身・他者・グループを知り、新しいかかわりかたをこころみ、より主体的に生きようとする訓練の場です。

### P M R

グループ T 回  
氏名

1) あなたはいまのTグループにどの程度参加できたと思いますか。

参加できなかつた	できなかつた	参加できた	どちらでもない	参加できたという	かなり参加できた	非常に参加できた

2) グループの他の人たちはどの程度参加できたと思いますか。

全 参加 でき な か つ た	で は き と な ん ど か つ た 加	参 加 で き な か つ た	ど ち ら と も 云 え な い	参 加 で き ら か と い う と	か な り 参 加 で き た	非 常 に 参 加 で き た
-----------------------------------	---	--------------------------------------	---	--	--------------------------------------	--------------------------------------

II 1) 今のTグループで誰の言動があなたに一番エイキョウを与えたと思いますか。

(  
だれの  
(

2) 誰の言動(あなたを含め)がグループ全体にエイキョウを与えたと思いますか。

誰の  
どんな言動(

P・L・R

グループ

I 場所・生活について

- 1) 場所
- 2) 会場
- 3) 居室
- 4) Gの部屋
- 5) Tの部屋
- 6) 食事
- 7) その他設備に就て

II プログラムについて

- 1) Tグループ
- 2) Gセッション
- 3) 礼拝
- 4) 自由
- 5) リサーチ
- 6) その他

III ラブ全体について

IV 今後の北海道ラブについて

- 1) 開催の希望 有 無
- 2) 参加しやすい時期
- 3) その他の意見

JICE第16回ラボラトリトレーニング第1部日程表(1970・11・14-11・20)清泉寮

	11月14日(出)	15日(回)	16日(月)	17日(火)	18日(水)	19日(木)	20日(金)
8		7:45 礼拝	礼拝	礼拝	礼拝	礼拝	
9		朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
10		T <sub>2</sub>	T <sub>5</sub>	T <sub>8</sub>	T <sub>10</sub>	T <sub>13</sub>	T <sub>15</sub>
11		お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶
12		T <sub>3</sub>	T <sub>6</sub>	インターT <sub>1</sub>	T <sub>11</sub>	T <sub>14</sub>	T <sub>16</sub>
1		昼食	昼食	昼食	昼食	昼食	昼食
2		インタビュー <sub>1</sub>	インタビュー <sub>2</sub>				G-6
3	受付 閉会オリエンテーション	自由 お茶	自由 お茶	インターT <sub>2</sub> お茶	自由 お茶	G-5 お茶	リサーチ・閉会
4				インタビュー <sub>3</sub>			
5	G-1	T <sub>4</sub>	G-3	自由	G-4	↓	
6		自由	自由		自由		
7	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	
8	T <sub>1</sub>	G-2 礼拝	T <sub>7</sub>	T <sub>9</sub>	T <sub>12</sub>	↓ 自由	
9	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	
10							
11							

参加者 男30名 女13名 計43名

スタッフ 計12名

Tグループ16回 (4グループ)

インターT1回

全体会G 6回

G-1 アッセンブリーゲーム

G-2 礼拝(日曜日の礼拝)

G-3 傾聴, ①寸劇・監督者と部下のコミュニケーション ②話し合いと観察 ③聴き方, 尋ね方—3人—組, 質問する人, 答える人, 観察する人をきめ, 5分間実習討議, あと3人で話し合い。

G-4 ノンバーバル実習・めかくし

G-5 コンセンサスによる集団決定, 10ケの言葉の中で最も大切と思う順にならべる——そしてグループによって決定する。

G-6 ラブの体験の一般化

インターTは「グループ間の相互影響・相互援助を体験的に学ぶ」というねらいで2つのTグループの相互観察を行う。

配付された資料, JICE-Bcon 資料

## スタッフ役割分担

委員長 吉 村 庄 司

### トレーナー

坂井 徹・佐藤千敬・吉村庄司・R・Aメリット・山田昭和・長尾光雄・鈴木光信

### オブザーバー

星野欣生・岡本和子・佐藤 徹

事務局 荒巻恒子・藤岡俊子

礼拝 メリット・坂井・山田

生活 荒巻・藤岡・岡本・佐藤(徹)

リクレーション メリット・佐藤(徹)・鈴木

リサーチ 星野・長尾・佐藤(千)

## 歓迎のことは

第16回JICEラブ 委員長 吉村庄司

ようこそいらっしゃいました。第16回JICEラブにご参加下さった皆さんをスタッフ一同心から歓迎いたします。

わたしたちは、ここに何しに来たのでしょうか。(スタッフミーティングにおけるブレイン・ストーミングより)

- 日常生活を離れて
- 正直になるため
- 積極的フィードバックをすることを覚えるため、
- 己を知るため
- 共同生活、協働学習
- 人とのかかわりを体験するため
- 主体的に行動する。
- 相手の学習を助けるため
- 自分の学習を助けられるため
- 固定・先入概念を打破するため
- 自己防衛心を少なくする
- 問題解決能力を高めるため、
- 自分のフィリングを卒直に表現するため、
- 感じる人間になる。○ありのままの自分になる
- 他と共に生きる
- 人間とは何かを知るため
- リスニングがよくできる、
- リスク・テイキング、
- 他者の受容、
- コミュニケーションがよりよくできる。○洞察力を深めるため、
- ノンバーバル(無言)行動に対して敏感になるため、
- グループとは何かを知る。○今、ここに生きる、
- 頭と心とからだの静養、
- 相互理解を高める、
- グループ観察の能力、
- 人間に対する信頼をおぼえる。○ユングレーエントになる(欲求と行動の一致、
- オープンになる、
- 他者に受容される体験、
- きれいごとをやめる、
- リーダーシップ
- メンバーシップ
- 変革推進体になる。○新しい行動を試みる勇気を感じる
- リアルになる
- バイタリティを養う
- 人間改善のよろこびを味わう
- 自由になる、自由にする
- グループの成長過程の体験
- 愛と正義
- 自由・平等・博愛
- 和気あいあい
- 自然のなかに生きる
- 創造と破壊
- 葛藤・反目・対決・一致
- ? ○沈黙のつらさ、すばらしさ
- ユーマ
- 息ぬき
- 表現をよりよくする
- シェアリング(わかち合い)の体験
- 少数派体験、多数派体験
- 極限状況
- いろいろ
- 一切の虚飾を捨てたままの人間同志のつきあい
- 忍耐力の鍛練
- グループと個人、コンセンサス(メンバー全員の支持と合意)
- /?
- 感受性
- 柔軟性
- 対話
- がたがたになる
- 体験しないとわからない
- 人間の素晴らしさを!

さあ、それではご一語にやりましょう。このラブが必ずや、皆様のお役に立つことを信じています。

## T ( Training Group Session ) とは

きまった場所と時間に、10数名のグループで学習する場です。

## G ( General Session ) とは

全員で体験学習を促進する場です。

JICE第17回ヒューマンリレーションズ・ラブ日程(1971・6・16-6・22) 清泉寮

	6月16日(水)	17日(木)	18日(金)	19日(土)	20日(日)	21日(月)	22日(火)
8		礼拝 朝食	礼拝 朝食	礼拝 朝食		礼拝 朝食	礼拝 朝食
9					朝食		
10		T <sub>2</sub>	T <sub>4</sub>	T <sub>7</sub>	主日礼拝	T <sub>13</sub>	G <sub>6</sub> お茶
11		お茶	お茶	お茶		お茶	G-7
12		T <sub>3</sub>	SG T <sub>5</sub>	T <sub>8</sub>	自由	T <sub>14</sub>	昼食
1		昼食	昼食	昼食	昼食	昼食	
2			インタビュー <sub>2</sub>	G <sub>3</sub>	T <sub>10</sub>	G <sub>5</sub>	
3	受付		自由	インタビュー <sub>3</sub>	お茶		
4	G <sub>1</sub> 開会	お茶	お茶	お茶			
5		インター-T <sub>2</sub>	G <sub>2</sub>	自由	T <sub>11</sub>	お茶 リフレクション	
6	自由	インタビュー <sub>1</sub>			自由		
7	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	
8	T <sub>1</sub>	自由 お茶	T <sub>6</sub>	T <sub>9</sub>	G-4 T <sub>12</sub>	コミュニティ アワー	
9	お茶		お茶	お茶			
10							
11							

参加者 男24名 女8名 計32名

スタッフ 計10名

Tグループ14回 (4グループ)

インター-T1回

全体会G 7回

G<sub>1</sub> 開会

G<sub>2</sub> 協力ゲーム—— 実習後、お互いに相手についてみたこと、感じたことを書き、相手にわたす——

G<sub>3</sub> ノンバーバル—— 実習、“きく”“みる”“ふれる”最後は目かくし

G<sub>4</sub> 映画, To see or not to see

G<sub>5</sub> アッセンブリーゲーム(組立てゲーム)

G<sub>6</sub> 現場適用—関心領域別で話し合っている。

G<sub>7</sub> ラブ学習の一般化

配付された資料, JICE-Bcon 資料

## スタッフの役割

委員長 吉村庄司

トレーナー 石川和夫・岡野嘉宏・岡本和子・久山庫平・花房泉一・R・Aメリット・宮崎美千代  
・吉村庄司

事務局 中堀仁四郎・村越訓明

生活係 岡本和子・中堀仁四郎・村越訓明

## 歓迎のことば

ご多用の日程の中から、1週間もの貴重な時間をさき、それぞれの重なる業務をおいて、第17回JICEヒューマン・リレーション，ラボラトリーにご参加下さったみなさんを、スタッフ一同心から歓迎いたします。

ここに集ったわたしたちは—もちろんスタッフを含めて—各人・それぞれの目標・期待・欲求・不安などを感じているのではないのでしょうか。

今ここでしばらく間、ひとりになって今の私はどういう気持か？—たとえば何のためにこのラブに参加したのか、何を期待しているのか、今どういう感じをもっているのか、などについて考えてみて下さい。

スタッフとしては第17回ヒューマンリレーションズ・ラブを、次のようなものと考えております。

グループ体験を通して、人間を理解し、交わり—関係の中に生きようとする「対話」の訓練です。

このようなトレーニングのねらいは、次のようなものです。

### ラブのねらい

- 人間対人間の生きた関係の中で……自分自身をより深くより広く理解する。他者があるがままに受入れ理解する。集団の成員相互の関係を理解する。
- みずからが自由に生きるのみならず、他者も自由に生きられるような関係をもつ。
- 個人間、集団内、集団間のさまざまな動きの中で、自分でなければならない役割、自分のすべき役割を明確に把握し、自発的主体的に行動する。
- 集団や組織の中で真の機能的なリーダーシップを発揮し、組織変革の創造的推進体となることをめざす。

このようなトレーニングのねらいを達成するために、ラボラトリー方式をとるわけです。

ラボラトリー方式とは、人間行動の諸側面が浮き彫りにされる状況のなかで、人間が人間自身について理解を深めるための主体的体験学習の場を設定することにあります。参加者自身のその場での行動が、学習の基本素材になり、種々のリソースが機能的に活用されることによって、実験的な学習の場となります。

ひとつのラボラトリーにもさまざまな要素が組み合わされています。たとえば

- 直接体験を得る
- 相互にデータを指摘する
- フィードバックをし合う
- おたがいに分析しあう



- 新しい行動をこころみる
- 種々の実習をする
- 一般化または理論化する

とくにラボラトリー訓練の学習の基礎的要素としてTグループ、Gセッションなどがあげられます。

参加者もスタッフも一緒になって、お互いどうしの関わり合いを通して、各自のもつ不安、期待、目標、生き方 — 言わば人間としてのあり方 — を検討し、明確化し、共有化していく過程に、(各自が)自己を投入していきたいと思います。そのことによって、その中で、「人間関係」の状態で気づいていくことができると思います。

わたしたちは、お互いに影響し合いながら、この一週間の共同生活をするのでしよう。どのような「関係」の場にも、自分が他人に影響を与え、他人が自分に影響するという相互作用の過程(プロセス)があります。

その人間の関係としてのプロセスの中であって、わたしはどのように(How to)行動すべきかという観点からだけではなく、何故(Why)わたしは、あなたは、またグループはどのような行動をするのかという基本的な観点から見直され、その場の状況の中で理解しなおしてゆく必要があると思います。

わたしたちは、それぞれの職業、機能的な役割をもった者として、また人間としての自分を理解したいと願っています。しかし、他者なしでは本当の自分を理解することは困難です。自己理解と他者理解の間には高い相関関係があります。できるだけ努力して、自由かつ責任ある主体同志の相互援助関係の体験を通して、感情意志、行動、知識を含んだ全人的な学習過程へとすすみたいと思います。

ここでのわたしたちの学習が、有益かつ有意義なものであるためには、わたしたちすべてが、ここでの「協力的」過程の中に自己をでき得るかぎり投入し、「今ここに」主体的に生きてみる努力をする以外に道がないと思います。しんげんに今の「関係」の中に生きてみる時、各人それぞれなりの収穫が多く、また多様なものであり得るでしょう。

現代日本の社会的組織は、変革に迫られています。組織の変革を実現するためにも、わたしたちががまず変革推進体となることが要請されています。しかし、その場合、変革推進者自身が、対人、グループ、対組織の諸関係の中で効果的に動き得る洞察とスキルが必要です。ここでの生活の中で得られる洞察とスキルを、変革推進者としてどのように現場に適用するかは、個人々の問題であると共に、第17回JICEラボの運営方針にかかわることです。

すでに申し上げたこのラボのねらいおよび、個人々の目標を、わたしたち自身の自主的「生涯教育」の目標との関係においてながめてゆきたいと思います。ここでのトレーニングが、その出発点となることを期待したいと思います。

さあそれでは、お互いに頑張っていこうではありませんか。

第17回ヒューマンリレーションズクラブ 委員長 吉 村 庄 司

#### 「Tグループ」とは

トレーニング・グループ(Traing Group: 訓練グループ)の略です。それは、きまった課題も形式もない10人前後のグループです。いまこのグループの中でおこっている事柄が、学習の素材

となります。私たちが、自分及び、他者、グループの動きに気づき、新しいかかわり方を主体的に  
 ところみる場です。

「Gセッション」とは

ゼネラル・セッション (General Session 全体会) の略です。わたしたち全員の共同学習の場  
 づす。

礼拝について

○礼拝は会期中下記のように行われます。

毎朝 8:00, センター 2階ハンターホール

○但し 6月20日(日)の主日礼拝の時と所は追って知らせます。

**JICE第18回ヒューマンリレーションズ・ラブ日程(1971・7・21-7・27)清泉寮**

	7月21日(水)	22日(木)	23日(金)	24日(土)	25日(日)	26日(月)	27日(火)	
8	7:45	礼拝	礼拝	礼拝		礼拝		
9		朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	
10		T <sub>2</sub>	T <sub>4</sub>	T <sub>8</sub>	自由	G-3	チェックアウト	
11		お茶	お茶	お茶		自由	お茶	G-5 閉会
12		T <sub>3</sub>	T <sub>5</sub>	リフレクション 1		自由	T <sub>13</sub>	昼食
1		昼食	昼食		昼食	昼食	昼食	
2		インタビュー <sub>1</sub>	自由	自由	自由	G <sub>2</sub>	写真	
3		受付				自由	自由	自由
4		開会 G-1	お茶	お茶	T <sub>9</sub>	お茶	お茶	
5		自由	インター-T <sub>1</sub>	T <sub>6</sub>	自由	T <sub>11</sub>	リフレクション <sub>2</sub>	
6	自由	自由	インタビュー <sub>2</sub>	自由		自由	自由	
7	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食		
8	T <sub>1</sub>	インター-T <sub>2</sub>	T <sub>7</sub>	T <sub>10</sub>	主日礼拝	コミュニティア ワー		
9	お茶	お茶	お茶	お茶			お茶	
10					お茶			
11								

参加者 男28名 女16名 計44名

スタッフ 計10名

Tグループ14回 (4グループ)

全体会G 5回

リフレクション2回

コミュニティアワー1回

G-1 開会, 的あて実習

G-2 ノンバーバル実習・めかくし

G-3 協ゲーム

G-4 映画、*「To see or not to see」* Note on Triangleについて話し合う

G-5 ラブ学習と現場適応

リフレクション I では、今までのグループのプロセスをふりかえり表現する。

配付された資料, J I C E - Bcon 資料

委員長 R. A.メリット

トレーナー 新井弘子・斎藤道雄・菅生勇男・龍岡資明・中畑仁四郎・矢島信一・吉村庄司・

R. A.メリット

事務局 藤岡俊子・松田 修

あ い さ つ

R. A.メリット

このよき場所で一週間の共同生活を共に出来ることを感謝し、第18回ラブにご参加下さった皆さんをスタッフ一同心から歓迎いたします。(スタッフ紹介)

この一週間に対する私個人の希望を申しあげたい。それはある格言を拝借していますと、「一隅を照らす人」になりたいと云うことです。今日人間存在の根源にかえって、人間を問う時代、この時こそ正しい関わり合いが必要なのです。その関わり合いが成立されるための諸状況を再び把握したい。私がこのような訓練実施にたずさわっているものとして、どのように振舞うべきか不安を感じています。うまくやりおおせようと過度に思い込んだり、自分の手の中にかいとうまくおきめていかに固執しようとする自意識を持っているのではないかと反省しています。かつて、この山に研修会のために来ると、それぞれの研修会に参加された方々のおかげで、かかる高慢な態度が縮少されることをしばしば経験しています。どうか今度も皆さんの助けを得て、高慢のない振舞いをしたいとねがっています。一言で申しますと、「助けられる主体」でもって私自身が参加しようとしています。

(このあと体験学習理論E I A Hの説明、それに次いで、グループによる体験実習「的あて」を行い、実際に体験学習のプロセスをふんでみることを行っている)

### 第18回ラブのねらい

- 人間対人間の生きた関係の中で……

自分自身をより深く、より広く理解する。

他者があるがままに受け入れ理解する。

集団の成員相互の関係を理解する。

- みづからが自由に生きるのみならず、他者をも自由に生きられるような関係をもつ。
- 個人間、集団内、集団間のさまざまな動きの中で、自分でなければできない役割、自分のすべき役割を明確に把握し、自発的主体的に行動する。
- 集団や組織の中で真の機能的なリーダーシップを発揮し、組織改革の創造的推進体となることをめざす。

このねらいによるトレーニングの土俵に参与する上で各個人に、次のような要求がかかってくると思います。

- a) 積極的, 実験的にコミットすること。
- b) 自己を開き, 感情を表出すること。
- c) よく聴き合うこと
- d) 人間の尊重 ( Unconditional Positive Concern )
- e) 対決の勇気

このような要求よりして, 「この場」から逃げないでしかも自由に参与する。

#### Tグループとは

第17回ラブと同じ

#### Gセッションとは

第17回ラブと同じ

#### インタビューについて








インタビューの時間は, 下記の組合せによる2人または3人で, 自分たちのラブの中で起っていることについて話し合います。

話し合いの場所は自由です。





組み合わせ(省略)

### 18回ラブトレーナー用PMR




#### I グループの雰囲気

- 1 かたい  やわらかい
- 2 オープン  クローズ
- 3 活発  不活発
- 4 積極的  消極的
- 5 受容的  拒否的
- 6 参画  不参画
- 7 明るい  暗い

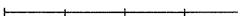
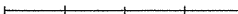
#### II コミュニケーション

- 1 全体的  かたより
- 2 互によくきく  きかない
- 3 感情表現気づいている  気づいていない
- 4 プロセス気づいている  気づいていない

#### III トレーナーとメンバー

- 1 トレーナーへの依存 高い  低い
- 2 // 攻撃 ある  ない
- 3 トレーナーの指示的行動 指示的  非指示的

#### IV ペアリングあるいはサブグループができていないか。

- 1 ペアリング ある  ない
- 2 サブグループ ある  ない

#### V グループの関心事は

#### VI その他

JICE第19回ヒューマンリレーションズ・ラブ日程(1971・8・4-8・10)清泉寮

	8月4日(水)	5日(木)	6日(金)	7日(土)	8日(日)	9日(月)	10日(火)
8		礼拝	礼拝	礼拝		礼拝	
9		朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
10		T <sub>3</sub>	G-3	G-4	T <sub>12</sub>	G-7	チェックアウト G <sub>8</sub>
11		お茶 G <sub>2</sub>	お茶	お茶	お茶	お茶	閉会 昼食
12		T <sub>14</sub>	T-7	T <sub>10</sub>	自由	↓	
1		昼食	昼食	昼食	昼食	昼食	
2	受付 開会 お茶	インタビュー-1	インタビュー-2	T <sub>11</sub>	G-5	↓	
3		自由	T <sub>8</sub>	お茶	お茶	お茶	
4		G-1	お茶	お茶			
5		T <sub>1</sub>	T <sub>5</sub>	自由	T <sub>13</sub>	つどい 準備	
6		自由	自由		夕食	夕食	
7		夕食	夕食	夕食	夕食 礼拝	夕食	
8		T <sub>2</sub>	T <sub>6</sub>	T <sub>9</sub>	リフレクション (1)	G-6	つどい (キャンプファイヤー)
9		お茶	お茶	お茶	展示 お茶	お茶	
10						お茶 エキストラショー 映画	
11							

参加者 男32名 女17名 計49名

スタッフ 計14名

Tグループ13回 (5グループ)

全体会G 8回

つどい 1回

リフレクション1回

G-1 開会に引続き、映画、「Not on Triangle」をみて印象を2人-4人で話し合い。

G-2 ノンバーバル実習-感情表現の糸口をつくる。2人での無言動作のあと「あなたはだれか」なにが気になるか。

G-3 コミュニケーション実習-3人組で行う-

G-4 集団作業-協力ゲーム

G-5 ノンバーバル実習-戸外で行う。1人から除々に2人・3人グループでの体験としていく。

G-6 グループメンバーの機能-Tグループを2分し、POPOを行う。話題「明日のつどいをどうするか」

G-7 集団作業・「アッセンブリーゲーム」-グループ内、グループ間の感受

性を高めるー

G-8 このラボラトリー体験の一般化のころみ、現場適用の糸口。

リフレクシオン材料を用いてグループを表わす。クリエイティビティ、あとで展示。

つどい 全員によるキャンプファイヤー。

配付された資料, J I C E - Beacon 資料

### スタッフの役割

委員長 中堀仁四郎

トレーナー 平木典子・星野欣生・伊藤文雄・三輪富士雄・諸岡和房・中堀仁四郎・中山月夫・  
斎藤正子・佐藤千敬・山本文雄

オブザーバー R. A・メリット・緒方アリサ・吉村庄司

事務局 星野欣生・荒巻恒子・吉村庄司

生活係 伊藤文雄・三輪富士雄・緒方アリサ

### 委員長あいさつ

中 堀 仁四郎

皆さんよくいらっしゃいました。このすばらしい自然の中で一緒に一週間をすごすことの出来ることを感謝し、スタッフ一同、心より皆様を歓迎いたします。(スタッフ紹介)

私たちは今様々な思いのうちにここに集っているのではないのでしょうか。それはこれからの1週間のトレーニングに対する期待であり、又不安であるかもしれません。「もっと自分自身を知りたい」「他人を理解するものになりたい」「コミュニケーションの出来る人になりたい」等々、それぞれなんらかのねがいをもって来られたことでしょう。

ところでJ I C E ヒューマンリレーションズ・ラブのねらっているものは次のように云うことが出来ます。

- ◆自分自身をより深くより広く理解する。
- ◆他者があるがままうけいれて理解する。
- ◆集団の成員相互の関係を理解する。
- ◆みずからが自由に生きるのみならず他者をも自由に生きられるような関係をもつ。
- ◆個人間、集団内、集団間のさまざまな動きの中で、自分でなければできない役割、自分のすべき役割を明確に把握し、自発的主体的に行動する。
- ◆集団や組織の中で、真の機能的なリーダーシップを発揮し、組織変革の創造的推進体となることを目指す。( J I C E ラブ, 案内文より)

上のような「ねらい」を達成するために、ラボラトリー方式がとられるわけです。これがラボラトリー(実験室)と呼ばれる理由としては次のようなことがあげられるでしょう。

- ・体験を通して学ぶ、即ち、行うこと、参加することによって学ぶ。
- ・そこで起こっていることの中で、お互いが見たこと、感じたことを分ち合い、フィードバックし合う。
- ・新しい行動(あり方)をこころみる。

また、次のようなことも言うことができるでしょう。即ち、このラボラトリーでの学習の素材は、“今ここ”にいる私たちであり、そこに起こっていることからである。そして、その素材を通して学習する主体も私たちである、と。私たちお互いが全人的にかかわっていくことを通してそこに起こることを体験し、お互いが助け手となりあって学習していく場がラボラトリーであります。

このラボラトリーでの学習をしようとするものに求められている姿勢について私なりに思っていることを簡単にのべて終りたいと思います。

- オープンであること — 自己を開き、他者を自からのうちに招き入れる。
- 気持、感情を表出すること。
- 他者に聴こうとすること。
- 相互の信頼
- 問題とたち向う勇氣、対決の姿勢、

そして最も基本的なもの、他から強制されるのではなく、各人があくまで自由な主体的なものとして参加することでないかと思えます。

それでは皆さん、ご一緒に、積極的な姿勢をもって、このトレーニングに入っていこうではありませんか。

#### このラブのねらい

第17回ラブと同じ

#### Tとは

トレーニング・グループの略です。

きまった場所と時間に、10数名のグループで学習する場です。

#### Gとは

ゼネラル・セッションの略です。

全員で体験学習を促進する場です。

#### 反 応 票

( Tグループ用 )

グループ

氏 名

回 数

1. あなたは今のグループでどの程度、自由にふるまうことができましたか。

自由 |-----| 不自由  
( )

2. あなたは今のグループに起こったこと どの程度興味をもちましたか。

大変もった |-----| 全くもたなかった  
( )

3. あなたは今のグループのうごきにどの程度貢献できましたか。

貢献できた |-----| できなかった  
( )

4. その他

JICE 第20回ヒューマンリレーションズ・ラブ日程(1971・9・15-9・21)北海道小樽

	9月15日(水)	16日(木)	17日(金)	18日(土)	19日(日)	20日(月)	21日(火)
8		礼拝	礼拝	礼拝		礼拝	
9		朝食	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
10		T <sub>2</sub>	T <sub>4</sub>	G-4 T <sub>7</sub>	主日礼拝 写真	T <sub>12</sub>	G-8
11		お茶	お茶	お茶	お茶	お茶	お茶
12		T <sub>3</sub>	G-3	T <sub>8</sub>	T <sub>10</sub>	T <sub>13</sub>	G-9 閉会 昼食
1		昼食	昼食	昼食	昼食	昼食	
2		G-2	T <sub>5</sub>	G-5	T <sub>11</sub>	T <sub>14</sub>	
3	受付 お茶	↓ お茶	お茶	お茶	お茶	自由	
4	オリエンテーション	お茶					
5	G-1	G-2	自由	自由	自由	G-7	
6	自由	自由	インタビュー	インタビュー			
7	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	
8	T <sub>1</sub>	G-2	T <sub>6</sub>	T <sub>9</sub>	G-6	G-7	
9	お茶	お茶	お茶	映画 <sub>1</sub>	映画 <sub>2</sub>	映画 <sub>3</sub>	
10							
11							

参加者 男25名 女4名 計29名

スタッフ 計10名

Tグループ14回 (3グループ)

全体会G 9回

映画 3回

- G<sub>1</sub> オリエンテーションに続き、的あて実習
- G<sub>2</sub> 集団間の相互援助、Tグループの相互観察、従来(インターT)といわれたもの
- G<sub>3</sub> 対人コミュニケーションにおけるたずね、こたえる技能、(実習)
- G<sub>4</sub> 心の四つの窓(ジョハリの窓の小講義)
- G<sub>5</sub> 集団作業-協力ゲーム
- G<sub>6</sub> 目かくし探険
- G<sub>7</sub> 集団作業-アッセンブリー・ゲーム
- G<sub>8</sub> } ラブ学習と現場適用
- G<sub>9</sub> }

映画, 1. Note on Triangle.                    2. モザイク  
3. To see or not to see.



## スタッフの役割

委員長 吉村庄司

トレーナー 青柳 剛・W・エルダー・中畑仁四郎・中山月夫・矢島信一・吉村庄司

オブザーバー 藤井八郎・飯沢 忠・山下 博

事務局 石川和夫・星野優子

生活係 石川和夫・矢島信一・星野優子

## 歓迎のことば

ご多用の日程の中から、1週間もの貴重な時間をさき、それぞれの重要な業務をおき、第20回 J I C E ヒューマンリレーションズ・ラボラトリーにご参加下さった皆さんをスタッフ一同心から歓迎いたします。

ここに集ったわたしたちは — もちろんスタッフを含めて — 各人それぞれなりの目標、期待、欲求、不安、などを感じているのではないのでしょうか。

すでに皆さんがこのラブについて多少の知識をお持ちでありましょう。パンフレットにはつぎのような文章があったことを今一度、思い起していただきましょう。

「グループ体験を通して人間を理解し、交わり — 関係 — の中に生きようとする「対話」の訓練です」

- ・人間対人間の生きた関係の中で……

自分自身をより深くより広く理解する。

他者があるがままに受入れ理解する。

集団の成員相互の関係を理解する。

- ・みずからが自由に生きるのみならず他者も自由に生きられるような関係をもつ。
- ・個人間、集団内、集団間のさまざまな動きの中で、自分でなければできない役割、自分のなすべき役割を明確に把握し、自発的主体的に行動する。
- ・集団や組織の中で真の機能的なリーダーシップを発揮し、組織変革の創造的推進体となることを目指す。

以上のようなラブのねらいでしたが、今回の第20回 J I C E ラブのスタッフ一同は自分たちお期待、欲求などから、つぎのようなねらいを 定してみました。

### 第20回 J I C E ラブのねらい

- ・人間対人間の生きた関係の中で、自分自身を理解し受容するとともに、他者をも理解し受容する。
- ・個人間、集団内のさまざまな動きの中で、今何がおこっており、何が必要かに気づく。
- ・集団内、集団間の問題点を見だし、相互援助関係にいたる可能性を求める。
- ・自分が出来る役割を明確に把握し、新しい行動を試み集団や組織の中でより適切な状況をつくりだす人間となることを目指す。

さて、今ここにお集まりの皆さんは如何でしょうか、今私はどういう気持ちでしょうか？……

たとえば何のためにこのラブに参加したのか、何を期待しているのか、今どういう感じをもって いるのか、などについて、しばらくの間、ひとりになってお考え下さい。……

適当にノートなどにメモしてみて下さい。

参加者のみなさんのこのラブに対する個人的なねらいと、スタッフが期待しているねらいが、より効果的に達成されるためにこの訓練はラボラトリー方式をとるわけです。

このラボラトリーとは、

人間行動の諸側面が浮き彫りにされる状況の中で、人間が人間自身について理解を深めるための主体的体験学習の場を設定することにあります。

このプログラムの特色として、「Tグループ」「Gセッション」などがあげられます。（「Tグループ」とは、「Gセッション」とは、説明）

参加者もスタッフも一緒になって、お互いどうしの関わり合いを通して、各自のもつ不安、期待、目標、態度、生き方 — いわば人間としてのあり方 — を検討し、明確化し、共有化していく過程に各自が自己を投入していきたいと思います。そのことによって、その中で「人間関係」の態度に気づいていくことができると思います。

わたしたちは、お互いに影響し合いながらこの一週間の共同生活をするのでしよう。

どのような「関係」の場にも、自分が他人に影響を与え、他人が自分に影響するという相互作用の過程（プロセス）があります。

その人間関係としてのプロセスの中にあって、わたしは、どのように（How to）行動すべきかという観点からだけではなく、何故（Why）わたしは、あなたは、またグループはその行動をするのかという基本的な観点から見直され、その場の状況の中で理解しなおしてゆく必要があると思います。

わたしたちは、それぞれの職業、機能的な役割をもった者として、また人間としての自分を理解したいと願っています。しかし、他者なしでは本当の自分を理解することは困難です。自己理解と他者理解の間には高い相関関係があります。それは相互責任と相互依存の関係にあると思います。

できるだけ努力して、自由かつ責任ある主体同志の相互援助関係の体験を通して、感情、意志、行動、知識を含んだ全人的な学習過程へとすすみたいと思います。

ここでのわたしたちの学習が有益かつ有意義なものであるためには、わたしたちすべてがここでの「協力的」過程の中に自己をでき得るかぎり投入し、「今ここ」に主体的に生きてみる努力をする以外に道がないと思います。真剣に今の「関係」の中に生きてみる時、各人それぞれなりの収穫が多く、また多様なものであり得るでしょう。

ドル・ショックに見舞われた日本、急激に変化する国際状況の中に生きるわたしたちは、また、現代日本の社会的組織は変革に迫られています。組織の変革を実現するためにも、わたしたちがまず変革推進体となることが要請されています。

しかしその場合、変革推進者自身が、対人、グループ、対組織の諸関係の中で効果的に働き得る洞察とスキルが必要です。ここでの生活で得られる洞察とスキルを変革推進者としてどのように現場に適用するかは個々人の問題であると共に、第20回JICEラブの運営方針にかかわることです。

すでに申し上げたこのラブのねらい、および個々人の目標をわたしたち自身の自主的「生涯教育」の目標との関係においてながめてゆきたいと思います。

ここでのトレーニングが、その出発点となることを期待したいと思います。

きあ、それではお互いに頑張っていこのではありませんか。

第20回JICEヒューマンリレーションズ・ラブ 委員長 吉村庄司

#### Tグループとは

トレーニング・グループの略です。

それは、きまった課題も形式もない10人前後のグループです。いま、このグループの中でおこっていることがらが、学習の素材となり、自分及び他者・グループの動きに気づき新しいかかわり

方を主体的に試みる場です。

### Gセッションとは

ゼネラル・セッション（全体会）の略です。全員で体験学習を明確化し促進する場です。

### PMR（参加者用）

	グループ	T	回	氏名
I グループの雰囲気				
1)	やわらかい	-----		かたい
2)	オープン	-----		クローズ
3)	活発	-----		不活発
4)	積極的	-----		消極的
5)	受容的	-----		拒否的
6)	あたたかい	-----		つめたい
7)	明るい	-----		くらい
II コミュニケーション				
1)	全体的	-----		かたより
2)	互いによくきく	-----		聞かない
3)	感情表現に気づいている	-----		気づかない
4)	プロセスに気づいている	-----		気づかない
III その他				

### PMR

（トレーナー用記入用紙）

JICE第20回ラブ

グループ	T	回	記入者名
I グループの雰囲気			
(1)	かたい	-----	やわらかい
(2)	オープン	-----	クローズ
(3)	活発	-----	不活発
(4)	積極的	-----	消極的
(5)	受容的	-----	拒否的
(6)	参画	-----	不参画
(7)	明るい	-----	暗い
II コミュニケーション			
(1)	全体的	-----	かたより
(2)	お互いによく聞く	-----	聞かない
(3)	感情表現に気づいている	-----	気づいてない
(4)	プロセスに気づいている	-----	気づいていない

Ⅲ トレーナーとメンバー

- (1) トレーナーへの依存 高い |-----| 低い
- (2) トレーナーへの攻撃 ある |-----| ない
- (3) トレーナーの指示的な行動  
指示的 |-----| 非指示的
- (4) トレーナーの権威行動  
権威的 |-----| 非権威的

Ⅳ ペアリングあるいはサブグループはあるか

- (1) ペアリング ある |-----| ない
- (2) サブグループ ある |-----| ない

Ⅴ グループの関心事は

Ⅵ その他

