

■ Article

## Tグループにおける他者との関わりを通じた在り方の変容の過程(2)

—体験過程が進展した参加者の語りのKJ法による検討—

石 倉 篤

(追手門学院大学大学院)

概要：近年日本において、Tグループにおける他者との関わりを通じた参加者の在り方の変容を理論的に研究したものは少ない。そして参加者の体験そのものを吟味する研究はほとんどない。そこで本研究は実際のTグループの参加者の発言から、他者との関わりを通じた参加者の在り方の変容を検討した。そのため①体験過程スケールを用いて体験過程が進展した参加者1名を選出し、②KJ法を用いてその参加者の発言を検討した。結果、その参加者にとってのTグループ体験は次のように一般化できた。Tグループでは日常の関係性と異なりとまどうことがある。一人ひとりが各自のねらいに取り組む過程で他のメンバーを魅力的に感じる。そのようなメンバーとグループをつくっていく想いを互いに汲み取る場で、ありのままの自分を自然と出している。その状態が「ともにある」ことだと気づく。このように参加者は他のメンバーとともにグループプロセスに向かい合い、各自が各自にとって必要な課題（ねらい）に取り組むという体験学習を行う。同時に参加者は他のメンバーと「ともにある」ことに気づいていく過程で、ありのままの自分を理解し、受容していく。こうしたTグループにおける体験学習と、体験過程の進展や在り方の変容は、同じ体験を説明する別の視点で、車の両輪のようなものと考えられた。

### 第I節 はじめに

#### (1) 問題

本研究はTグループ<sup>1</sup>（Tはトレーニングの略）体験によって体験過程が進展した参加者一名のセッション内の発言を取り上げ、そこに見出される他者との関わりを通じた在り方の変容を検討することを目的とする。尚、これまでのTグループ研究では、セッション中の発言から参加者の内面の移り変わりを検討するものはほとんどない。

近年の日本のTグループ研究は、Tグループの構造や効果、トレーナーのファシリテーション、体験学習を通じた学びの様式 (manner) を理解し説明する「アクション・リサーチ・モデル」<sup>2</sup>に焦点が当てられている (石倉, 2014)。本研究で明らかにしようとしている、個人内のプロセスが深まっていく過程、特に感情や感じといった「体験過程 (experiencing)」<sup>3</sup>の深まりはほとんど説明されてこなかった。Gendlin & Beede (1968) がエンカウンター・グループやTグループといった異なったアプローチでも同じ体験過程が含まれると述べているくらいである。

しかし、Tグループにおける体験過程を取り上げたものとして石倉 (2014) の研究がある。この研究は、「アクション・リサーチ・モデル」では説明し難い実存的出会いや予測し難い感情レベルのやり取りなどの体験の様式を説明する「臨床モデル」を検討することを目的としている。その検討の為に、他者との関わりを通して体験過程が進展する局面を「在り方」という概念を用いて検討している。石倉は「在り方」を「今ここで、世界の中で他者とともに在る様式」と捉え、三つの定義をしている。一つ目に在り方は、その人らしい受け止め方やふるまいなど、根本的な典型として捉えられるものである。二つ目に在り方は、胸がジーンとするなど、具体的な実感から捉えられるものである。在り方の捉え方は出来事や為すこと (Doing) のみに焦点を当ててのではない。在り方は出来事を体験している人間の感情や感じにも焦点を当てて捉えられるものである。三つ目に、在り方は感情や感じの流れである体験過程に気づき、体験過程が進展していく過程で生まれる今ここでの自分にとっての概念の意味や言

---

<sup>1</sup> Tグループの主な目的は、対人関係の学び方を学ぶことである。そのために、他者を尊重し、ともにあることを実現していく過程で、今ここで起きている出来事、内面の移り変わり、グループの動きなどについて自己開示し、他者からのフィードバックを受けることを繰り返す。参加者はこうしたグループの中で起こっているプロセスを学習の素材として、グループプロセス、リーダーシップ、自己理解、共感的理解、受容、人格的出会いなどについて体験から学んでいく。

Tグループは通常3泊～6泊ぐらいの合宿形式で行われる。日常生活から離れた場所である「文化的孤島」で行われることが多い。山口 (2005) によると、Tグループ全体のプログラムにはTセッション、全体会、夜のつどい、自由時間、食事時間、睡眠時間などが含まれている。Tセッションは10名前後の参加者と2名のトレーナーで構成される75分程度の時間で行われ、プログラムの中心となる。このセッションは特定の話題や進め方は決まっていない。トレーナーから参加者に話題や進め方が任せられる非構成的グループである。全体会は午後に入ることが多い。この全体会の時間で参加者はねらい (個人の目標) を考えたり、セッションをふりかえったり、体験をふりかえるためのモデルを学ぶ。またセッションとは異なる課題のある構成的な実習なども行う。一日のプログラム終了後には夜のつどいが行われ、一人になってみて一日をふりかえる (以上、山口, 2005)。

<sup>2</sup> 石倉 (2014) はEIAHE'モデル (星野, 2005) やKolb (1984) のモデルなどの体験学習のモデルは「アクション・リサーチ・モデル」と同じ流れに属すとしている。

<sup>3</sup> Gendlinは、体験過程について、自分が気づいていない (内省する以前の) 概念になる前の感情や感じから、それらの暗々裏 (implicit) の「感じられた意味 (felt sense)」に照合 (refer) することで推進する (carrying forward) 過程があると指摘してきた (Gendlin, 1964 池見・村瀬訳, 1999)。

葉から捉えられるものである。在り方は体験過程の進展とともに変化していくもので、石倉（2014）は参加者が自己の変容に気づくことができるものに絞って検討している。本研究でも在り方の定義を同じものとし、参加者の発言に現れる在り方の変容を検討する。

石倉（2014）は以下の三つの論考から参加者が自己の変容に気づくことができる様式を考えている。この様式はRogersのプロセスモデル（1958 西園訳, 1966）を元としている。次にGendlin（1981 村山・都留・村瀬訳, 1982）のフォーカシングの理論における変容の促進の過程について参照してできている。さらにセラピーではない日常的な場面での変容の仕方についての田中（2010）の考えを参考にできている。その上でTグループにおいて次の変容が起きていると仮説を立てている。

局面A「出来事中心のやりとり」は、社会にそれ相応に適合した人が自分の観念で考えてやりとりをする。局面B「自己直面ととり乱し」は、一人の人間が他者との関わりの中で、これまでの自分自身と今ここでの自分の本音とのギャップに直面し、自分とは一体何者なのか、こんな在り方で良いのかと戸惑い、変わりたいと強く思うととり乱しが起こる。局面C「自己理解」は、かつての自分を十分に理解した上でそこから離れ、実はこうなりたいと暗在的に思ってきた自分の在り方を理解し受け止める。局面D「同一化と公約」は、相手との関わりの中に没入し、同一化したありたい姿やそれを大事にしたいという公約をぶつけてゆく。局面E「他者からの受容」は、公約をぶつけた相手にありのままの自分を受容してもらいたいという思いが叶い、相手の言動から受け止めてもらえたという実感を得る。局面F「自己受容」は、これでいいのだと局面Cでこうありたいと思った自分を受容・統合し自己変容が起こり、自己肯定感が生まれる。局面G「出会い」は、すでに統合している相手と相互性を保ち対等に本音で語り合う出会いの瞬間を体験できる。この出会いによって自己充実感を体験することができる。（以上、石倉、2014）

こうしたモデルだが下記の通り、三つの課題がある。一つ目に、石倉は人間性心理学と田中（2010）のジェンダー論の文献から在り方の変容のモデルを考えている。またTグループの文献を用いて検討しているのは一部分の局面のみである。そのためTグループ独自の学びや変容に関する裏付けが弱い。二つ目に、他者との関わりを通じた在り方の変容のモデルとしている。しかし、グループの中で起こっている人と人との関係的過程を指す「プロセス」（津村、2005）の中でも、グループのプロセスが参加者個人に与える影響や、グループのプロセスからの学びが石倉（2014）では説明されていない。三つ目に、このモデルは理論的に導かれているが、その仮説に対して実際のTグループの逐語記録や感想などを用いた研究は石倉（2014）では行われていない。

## (2) 目的

そこで本研究の目的として、体験過程が進展したTグループ参加者のセッション中の発言から、Tグループにおける他者との関わりを通じた参加者の在り方の変容の局面を検討する。この検討によって「アクション・リサーチ・モデル」では説明し難い体験の様式を説明する「在り方」の変容モデルを構築する前段階とする。前段階とするのは、モデルを構築するためには複数のグループの複数の参加者の変容を捉える必要があるためである。

本研究では一事例のため多くの参加者に共通する傾向を明らかにすることができない。しかし、参加者一人を固有の存在として見ようとすることで（河合, 2001）、一名の参加者の複数の発言に共通する要素を発見し、一般的ないし典型的な局面を抽出することを目指す。

## (3) 方法

そのために本研究では以下の分析と考察を行う。

① 予備調査として体験過程スケール（Klein Mathieu, Gendlin, & Kiesler, 1970）（以下、EXPスケールと略す）を用いて、体験過程が進展した参加者を特定する。

このスケールは元々心理療法のクライエントの体験過程がその時そこでどのような様式であるかを測定する尺度である。EXPスケールは下記のような体験の様式を説明するものである。

1. 話し手と関連のない外的な出来事について語る。
2. 話の内容は話し手と関連があるが、話し手の感情は表明されない。知的あるいは行動的な自己描写。
3. 外的な出来事に対して話し手の感情が表明されるが、そこからさらに自分自身について述べることはしない。
4. 出来事に対する体験や感情が話の主題。自分の体験に注意を向け、ふくらませたり、深めていったりする。
5. 自分の抱えている問題に対して、問題や仮説を提起する。探索的、試行的、ためらいがちな話し方。
6. 自分自身の新しい感情や体験に新たに気づく。話し手は新しい自己の体験や感情の変化について話す。
7. 話し手の感情や内的過程についての気づきが広がっていく。

（久保田・池見, 1991）<sup>4</sup>

EXPスケールを用いる理由は以下の通りである。第一に、EXPスケールはRogersのプロセススケールとGendlinの体験過程の理論から考えられており、体験過程の進展を測定するスケールである。また、石倉（2014）は体験過程の進展が他者との関わりを通じた在り方の変容につながるとしている。第二に、このスケールはベーシックエンカウンターグループに適用されてきた（村山・

樋口, 1987; 坂中, 1998)。村山・樋口 (1987) はグループ・プロセスだけでなく個人の変化についても検討している。EXPスケールはTグループにはまだ適応されていないが、ベーシックエンカウンターグループはTグループと非構成的な集中的グループ体験という点で共通点があるため、EXPスケールを用いた研究を応用できると考えられる。

こうしたことからEXPスケールを本研究に用いることが有効と考えられる。本研究ではEXPスケールを用いて在り方の変容があった参加者を選定する。そのため本研究では初期から終結期にかけてEXPスケールの評定値が変化し、自分の今ここの実感を持ちつつ (EXP値4)、自分の抱えている問題を理解し、問題や仮説を提起する (EXP値5) 参加者に在り方の変容があると捉え、本研究の対象者とすることにした。

② ①で特定された参加者の1名の質問を除く発言をKJ法で検討し、Tグループの体験がどのようなものであったかを叙述する。詳細は後述する。

## 第Ⅱ節 予備調査 EXPスケールによる参加者の特定

### (1) 方法

#### 1. 対象

一般対象に募集された5泊6日のTグループ、1グループ。75分のセッションを13回行い、筆者は一般参加。参加者9名、トレーナー2名。

#### 2. 記録と倫理的配慮

Tグループ開始前に学習の素材として録音する目的で承諾を得た記録を用いた。Tグループ終了後、Tグループ実施団体の倫理審査で承認され、参加者の研究への承諾を得て、Tグループ主催団体の録音記録の貸し出しの承認を経て、お借りした。

#### 3. 評定素材の作成

坂中 (1998) のベーシックエンカウンターグループの研究方法を参考にし、参加者の発言を「自己開示」と「質問」に筆者が分け、「自己開示」についてのみ測定を行う。

---

<sup>4</sup> 例えば、Tグループのセッションの場合、(EXP値1) ここに来るまでの電車でこんなことがあったとか、(EXP値2) Tグループではトレーナーは参加者に評価する言葉を伝えるべきでないとか。(EXP値3) 他の参加者からグループを先に進めようとしてくれるが不愉快と言われ、自分が否定されているという認知とショックな感情に気づく。(EXP値4) すると体でゾーンと締めつけられるような感じやのどが苦しい感じが生まれてくる。その感じを味わっていると、帯のような幅で、がっかりと締め付けられた感じがし、(EXP値5) その感じ (felt sense) に対してびったりくる表現を探してみると、良いように思われたい、嫌われたくないといった自分の内面からの暗々裏メッセージに気づくかもしれない。(EXP値6) さらに嫌われたくないのだなど自分に言い聞かせていると (refer)、他のメンバーと上手くやっていきたいという自分の願いのようなものに至る (carrying forward) かもしれない。(EXP値7) ほかの組織やグループでもうまくやっていきたいなと想いがひろがる。

#### 4. 評価単位

スケール評価上の留意点として、発言単位は1メンバーが発言を始めてから終わるまでを1単位とする。雑談や簡単な相槌はカウントしない。

#### 5. 評価値の信頼性の検討

筆者（グループ経験12年）とTグループのトレーナー2名（グループ経験50年、25年の者）の合計3名で検討する。測定の前段階として、3名の評価者は①Gendlin（1962 筒井訳, 1993）を輪読し、評価訓練として測定法の基準として1970年版を要約し翻訳した文献（池見・田村・吉良・弓場・村山, 1986）を通読する。②訓練用素材として、9つの自己開示の発言をサンプリングしたものをを用いて評価する。③その結果を参照しながら、評価の問題点を検討する。④次にサンプリングした9つの発言を、独立で評価する。⑤評価値の信頼性を検証するため、評価者間の信頼係数をEBELの公式で数値化した結果、信頼性（rkk）は0.90であり、坂中（1998）の0.85と同等の数値であった。（個々の評価者の評価値の信頼性 $r_{11}$ =0.75、評価者全員の平均値の信頼性 $r_{kk}$ =0.90）

#### 6. 評価

筆者が全評価を行い、セッション毎の個人のEXP値を抽出し、最初の2セッション（初期）、最後の2セッション（終結期）の平均値の差が大きい参加者、かつEXP値5が多い参加者を1名抽出する。

### (2) 結果

各セッションの各発言に対してEXPスケールによって発表者が評価した結果を表1に示した。下記の表の「-」は発言が無かったことを指す。評価平均値は各セッションのメンバーの発言につけられたEXP値の平均である。尚、各セッションの各メンバーの発言につけられたもっとも高いEXP値であるピーク値も抽出しているが、本稿では分析しないため掲載していない。XさんとYさんはトレーナーである。

このグループの参加者の中で、Dさんは初期の2セッションと終結期の2セッションのEXP値の差が最も大きかった。またDさんはEXP値5の発言がグループ内で最も多かった。そこで本研究ではDさんの発言から他者との関わりを通じた在り方の変容の過程を検討することとする。

表1 参加者別の評価平均値

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	全	初期 #1-#2	終結期 #12-#13	初期と終 結期の差
A	2.30	2.50	2.16	2.50	2.20	2.25	2.08	2.63	2.50	2.00	2.40	2.33	2.00	2.30	2.35	2.14	-0.21
B	2.45	3.09	2.09	2.25	2.75	2.65	2.00	2.54	2.25	3.00	2.28	2.50	2.00	2.53	2.76	2.40	-0.36
C	2.10	2.50	2.43	2.54	2.57	2.00	2.52	2.66	2.62	2.77	2.45	2.40	2.88	2.56	2.16	2.80	0.64
D	2.50	2.60	2.22	2.33	2.12	2.33	2.25	3.40	2.54	3.00	3.00	3.00	3.60	2.75	2.52	3.50	0.98
E	2.77	2.00	2.50	2.42	3.00	3.20	2.25	3.00	2.90	2.00	2.25	2.89	3.00	2.77	2.70	2.91	0.21
F	2.25	2.28	2.00	2.00	2.18	2.00	2.00	2.08	2.11	2.00	2.50	-	2.00	2.10	2.26	2.00	-0.26
G	2.61	2.00	2.33	2.41	2.00	2.20	2.25	2.20	2.00	2.00	2.25	2.55	2.60	2.40	2.53	2.56	0.03
H	2.18	2.33	3.25	2.80	2.00	2.60	2.50	3.00	4.00	3.28	-	4.00	2.75	2.74	2.21	3.00	0.79
I	2.37	2.50	2.25	2.57	2.21	2.30	2.25	2.20	2.33	2.00	2.00	2.20	2.00	2.26	2.42	2.12	-0.30
X	2.00	2.00	2.66	2.31	3.00	2.00	2.35	-	2.50	2.00	2.00	-	2.33	2.35	2.00	2.33	0.33
Y	2.00	2.00	2.50	2.20	2.00	2.60	2.75	2.00	2.12	4.00	-	-	3.30	2.57	2.00	3.30	1.30

### 第Ⅲ節 参加者の語りにみられるTグループ体験の検討

#### (1) 目的

Dさんの発言をKJ法を通して検討し、Tグループ体験がどのようなものかを検討する。KJ法を用いた理由として、本研究は実験的にTグループに介入してその結果を検討するものでない。また上述した予備調査のような、多人数の参加者の発言のデータからその傾向を掴むようなものでない。その代り1回しかない固有の事例から発想を得るものである。この点で、第I節(2)目的で述べた通り、参加者の固有の世界の中から一般的、ないし典型的な局面を抽出するためにKJ法が適切と筆者は考え、用いた。

#### (2) 検討方法

今回行ったKJ法の手法は川喜田(1967;1986;1997)を参照し、筆者は研修会に参加し指導を受けた。

本研究ではDさんの127の発言から表札をつくっていく間に2つの方法を取る。

##### 1. 探検ネット(個人花火)の実施

まずテーマを「TグループにおけるDさんの自己開示」とした。次に「個人花火」としてDさんの全127の発言を一つ一つのラベルとし、関連のある発言を近くに配置した。この方法は、KJ法では取材の方法の一つとされている。より簡易に、スピーディーに粗い理解ができるようつくられたものである。できあがった図解が花火のように見えるため「花火」と呼ばれている(以上、川喜田,1986)。「花火」に「個人」が付くのは一人で行ったためである。Dさんの発言の全体像を掴む上で有効と考えて取り入れた。

##### 2. 多段ピックアップ

Dさんの発言を一つずつ読んでいく。ひろいたいラベルに印をつける。ひろったラベルを数える。この作業を繰り返し、発言を絞り込んでいく。127の発言を24に絞り込んだ。この方法も取材の方法の一つとされ、様々な制約の中、価値が高いと思われるラベルを残す方法である(川喜田,1986)。筆者がこのようなデータ一つひとつを評価し選択する方法を用いる理由は以下の通りである。127の発言から数枚を一組にした表札をつくるよりも、二つの発言を一組とし、それらの関係性を丁寧に見ていったほうが表札づくりの精度をより高いものにできると考えた。また、在り方の変容の各局面からバランスよく発言を抽出することもできると判断したためである。

##### 3. KJ法1ラウンド

第一に、24の発言をプライバシーの保護に配慮しつつ短縮し、ラベルを作成した。第二に、グループ編成(ラベルを広げ、ラベルを集め、表札をつくる)を行った。第三に、ラベルやカードを配置し、まとまりごとに線をひき、まとまりを一言で表わすシンボルマークを転記し、ラベル間の関係を記入し、テ

マとKJ法4注記（時、所、データの出所、作成者）を記入し、図解化した。

### (3) 結果の概要

下記の図は図解化したものである。①と②のまとまりがあり、そこから最後の表札「I」でまとめられている。「1.」などの数字はDさんの発言であり、この図では省略している。

1段目の表札はアルファベットの小文字「a」からはじまる。2段目の表札はひらがなの「あ」からはじまる。3段目の表札はアルファベットの大文字「A」からはじまる。4段目の表札は数字の「①」からはじまる。最後の表札は「I」である。

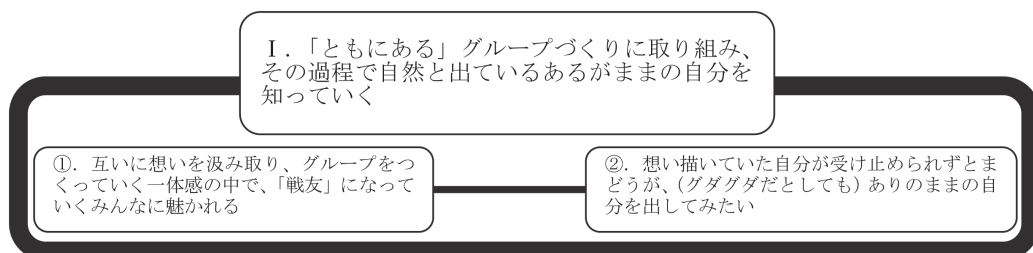
表札間の関係記号は「—」（関係が深い）のみとなった。全体像として、ここに至る終盤では下記の表札AとB、CとDが組み合わせられ、一つの表札となった。A”ともにある”とB”魅かれる”はグループへの想いに関してで、C”チャレンジ”とD”おそれととまどい”は自分のあり様への想いについてである。

※倫理的配慮：図解が叙述されたものをDさんにご確認いただき、論文にすることをご承諾いただいた。

最後の表札は、I（①、②）：「「ともにある」グループづくりに取り組み、その過程で自然と出ているあるがままの自分を知っていく」となった。DさんにとってのTグループ体験は次のように一般化できた。Tグループでは日常の関係性と異なりとまどうことがある。一人ひとりが各自のねらいに取り組む過程で他のメンバーを魅力的に感じる。そのようなメンバーとグループをつくっていく想いを互いに汲み取る場で、ありのままの自分を自然と出している。その状態が「ともにある」ことだと気づく。その過程であるがままの自分の理解が進み、自己受容へと向かったと捉えられた。

【1段目と「あ。」まで】（1）2014年11月2・3日（2）エバーフィールド新宿事務所（3）Dさん（4）Zインストラクター、筆者

【「あ。」以外の2段目以降】（1）2014年11月5日（2）筆者の自宅（3）Dさん（4）筆者





ともにある

①. 互いに想いを汲み取り、グループをつくっていく一体感の中で、「戦友」になっていくみんなに魅かれる

B. 一人ひとりでねらいに取り組む者同士が想いを汲み取り一体感は自然でうれしい

j. 目的や共通点がない話に慣れないが、バラバラな一人ひとりの課題に取り組み「集団」としてまとまって（強固な関係（「戦友」）になっていく）

140. 1137.

い. それぞれにがんばっている者同士の「ともにある」一体感  
は自然でうれしい

153.

b. 「ともにある」ため「する」のではなく、みんなが等しく「ある」状態であることが自然だなあ

143. 1192.

A. 意図をわかちあい合意していくグループづくりを一緒にするみんなに魅かれる

魅かれる

え. (これでいいよねと) 雰囲気で (調和しているかのよう  
に前提として) 進めるのではなく意図をききたいし、合意して  
いきたい

364. 632.

g. グループでのやりとりに「秩序がない」ところへはルール  
をはめたくなる。うまくいくとは限らないが、想いは共鳴  
しあう。(そしてグループを動かす)

153. 1036.

か. グループづくりに挑戦する想いに共鳴しあうこのグルー  
プは少しずつ進み、深くつながれる他者にとっても魅かれる

d. (自己開示とフィードバックの受容など) 深くつながれる  
他者そのものにごく興味がある

586. 1095.

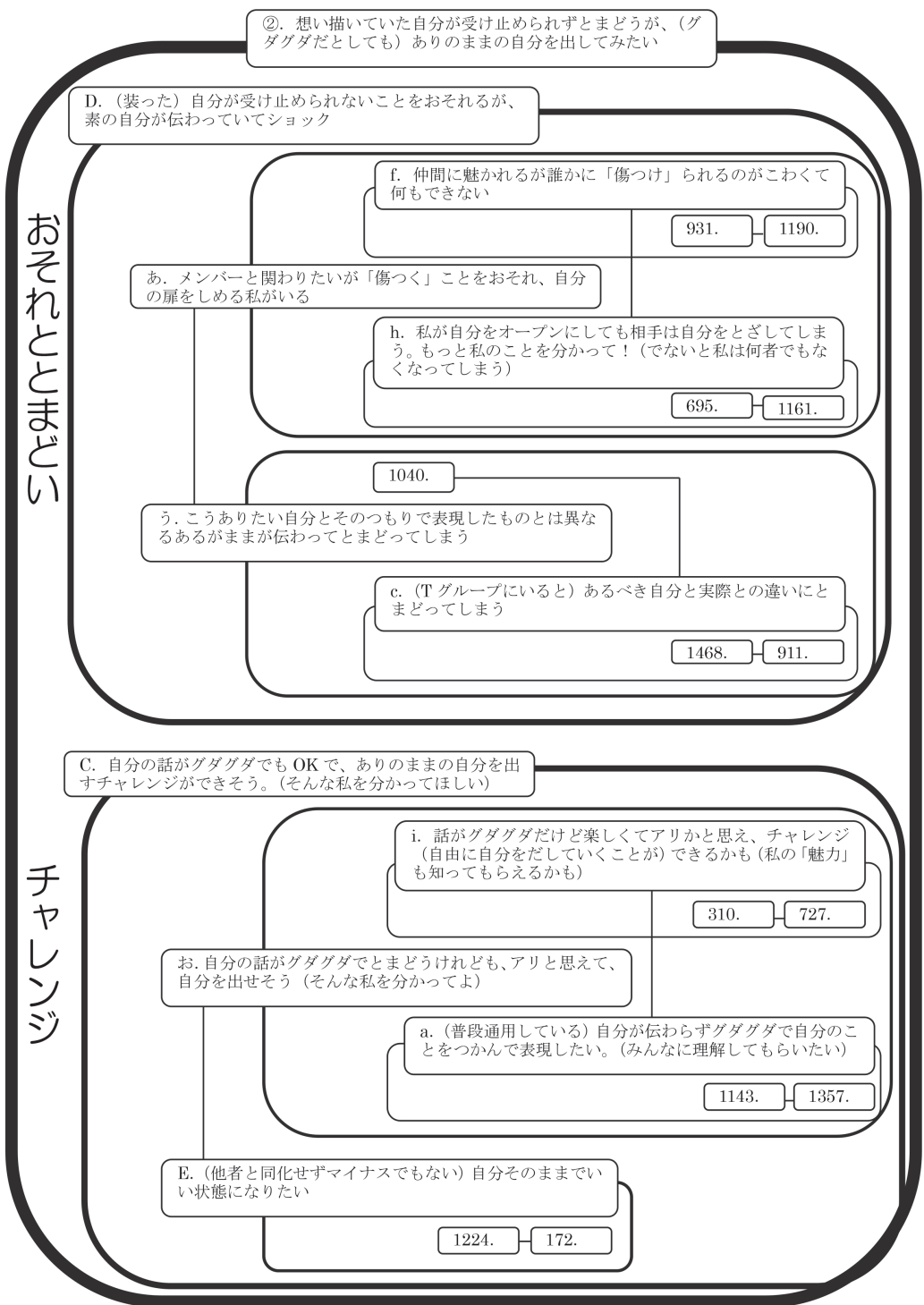


図1 全体像

## 第IV節 結果の概要

ここでは、主に一段目の表札を作成する際に筆者が得た発想を記述する。ここでは、一組の発言に対してどのような解釈がなされて、その解釈から得た概念がどのようなものかを記述する。記述する理由は、その概念が実際の発言に根差すものか、Tグループ全般に通じるものかを検討するためである。また、三段目の表札も、概念同士のまとまりから得た発想が重要と考え概要を記述する。

### (1) B “ともにある”

#### 1. j (140、1137) の詳細

**【表札】** 目的や共通点がない話に慣れないが、バラバラな一人ひとりの課題に取り組み「集団」としてまとまって（強固な関係（「戦友」）になっていく）

**【筆者の解釈】** 「140.」では、初回のセッションでグループで何を話し合うかを話し合うが、Dさんは「まとまらず各自が違う方向に行っているようだ。日常の会話とTセッションの会話は会話の目的の有無に違いがある。」と発言した。Tグループは会話の目的が無い分、話の内容や進め方がバラバラで、このままで大丈夫かなという不安がDさんにはあるのではないだろうか。しかし、「1137.」では、Dさんは「各自が試行錯誤をしている。そこにエネルギーが感じられる。（全体会でグループで表現アートに取り組んだ時）一人ひとりの取り組みにつながりを感じ、今は先に進みたいと感じない」と発言した。互いにささえあっていると感じたのではないだろうか。

**【解釈から得た発想】** Tセッションでは課題が決まっていない分、各自のねらいにそれぞれが取り組むことになる。その各自のねらいに対して具体的に何をするのかは最初明確でなく参加者は手探りで取り組む。そのため本人には十分分かっていない上に、周りはさらにその人が何をしようとしているのかが分からない。そのような分からなさの中で参加者は不安に思ったり、耐えることに重たさを感じていると考えられる。全体会での表現アートは、各自がまず自分の表現に取り組み、次に各自の表現を持ち寄ったものを合わせてグループの表現をつくっていく。この課題に取り組むことで、参加者はTセッションでの各自のねらいと取り組みがグループのねらいと取り組みに重なっているとイメージできると考えられる。また一緒に取り組んで、グループ終了後各自の場所でそれぞれががんばるという「戦友」のイメージを参加者は実感すると考えられる。

#### 2. b (143、1192) の詳細

**【表札】** 「ともにある」ため「する」のではなく、みんなが等しく「在る」状態であることが自然だなあ」

**【筆者の解釈】** Dさんは「「ともにある」グループを実現して、体感したい」と発言したが、そこに向けて操作したくなる自分にも気づいているようだ。実はDさんは「ともにある」ためには何かを「為す」のではないと考えているのではないだろうか。そして「セッションが進み、誰かに何かをしてもらっているわけではないが、グループのみんなに自分が大切にされている感じが高い」と

Dさんが発言するなど、「ともにある」を体感していると思われる。

**【解釈から得た発想】** Tセッションはメンバーが「ともにある」ために何かをともに「する」のではなく、ともに「在る」ことに気づいていく過程ではないだろうか。メンバーがTグループに参加しようと思った段階から、あるいはセッション1の前の全体会で個人のねらいを考える「エントリー」の段階から、「ともにある」関係性が生まれているのではないだろうか。そこでは参加者は何もしなくても「ともにある」のである。そのことを「自然」と実感するのもかもしれない。また頭で理解するのもなく、言語化するのもなく、「在る」状態であることに気づくと考えられる。

### 3. Bの概要

日常の会話で身についた進め方がTセッションでは通用しない。また、グループ全体のねらいと各自のねらいが、今このグループで取り組んでいることとどう結びつくのかが分からずDさんは不安になった。参加者は各自のねらいに取り組み、Dさんはバラバラだと感じた。次第に参加者は各自の意図を伝え合うようになるが、うまくいかない。しかし、グループを何とかしようというその場での足踏みが、全体のねらいにつながっているなあとDさんは実感し、抽象的だったねらいと今のあり様のつながりを理解した。そのようなグループの人間関係の過程（プロセス）とねらいがつながっている状態の「自然」さこそが「ともにある」ということなのだなあとDさんは気づいたと捉えた。そこから「B. 一人ひとりでねらいに取り組む者同士が想いを汲み取る一体感はうれしい」とした。

## (2) A “魅かれる”

### 1. g (153、1036) の詳細

**【表札】** グループでのやりとりに「秩序がない」ところへはルールをはめたくなる。うまくいくとは限らないが、想いは共鳴しあう。(そしてグループを動かす)

**【筆者の解釈】** 初回セッションの「153.」では、Dさんはグループ初期の混沌としたセッションで、「動揺や苦痛を感じる場に対して居心地よくなりたく、特にねらいがあったわけではなく自己紹介をしようと口火を切った」と発言した。「1036.」に関して、Bさんは会話がかみあって進んでいかないことに苦痛のようなものを感じて、進め方を提案したのかもしれない。両者とも、グループの上手いかなさに嫌な感じを持ち、不安になり、途方に暮れているのかもしれない。そんなBさんの提案にトレーナーのYさんはBさんの提案の意図を訊ねた。Yさんはグループで共有しようとしたと思われる。

**【解釈から得た発想】** Tセッションでは、日常のように過ぎて行かないグループプロセスに不全感や苦痛が起きると考えられる。そこから解放されるため参加者からの何らかの提案や行動が生まれると考えられる。そうした提案ややり取

りに対して意図を示すことがよいのではないかという考えが参加者に共有されることがある。しかし、意図を持って提案してもグループの流れをうまく進展させられるわけではなかった。だが、実はそうしたグループプロセスやグループを進展させることへの想いにメンバー同士は共鳴しあい、徐々にグループを動かしていくと考えられる。

## 2. d (1095、586) の詳細

**【表札】** (自己開示とフィードバックの受容など) 深くつながれる他者そのものに興味がある

**【筆者の解釈】** 「1095.」で、Dさんは「Cさんが見事に自分の想いを他者に伝えている。それがトレーニングの効果と聞き、自分にも可能性があるが、できないかと思う」と発言した。一方で「586.」で、Dさんは「部下に踏み込めないIさんにも近さを感じていて、自分も他者に簡単に踏み込めない」と発言した。Dさんは自分が他者を分かっていないと感じ取りつつ、他者のことが分からない自分に自信がなく他者に踏み込めないのかもしれない。また、Dさんは踏み込まれたくない人がいると発言している。そこには他者の見方で自分を理解されたくない思いもDさんにはあるかもしれない。

Cさんは他者に自己開示し、他者からフィードバックを受けて受容している。Cさんはある参加者にとってショックなことを言い、そのことでCさんは自身の悩みに直面したかもしれない。そのように自己開示とフィードバックの受容は簡単にできないが、Cさんはその実現に取り組んでいるとDさんは考えたようだ。だからこそDさんはCさんのような関係性を築きたいと思い、その関係性が自分の問題と考えたのではないか。

**【解釈から得た発想】** この二つの発言は、他者にどう関わっていくのか、どうつながっていくのかという論点だと考えられる。他者に対して自分の想いを伝えていく時、相手は踏み込まれることになる。自分が相手の立場だったら踏み込まれてつらいだろうと思うと、踏み込むことが簡単にはできないかもしれない。また、自分が踏み込んだ結果相手からフィードバックを受け、自分はそれに対応することになる。時にはフィードバックを受け入れることができず、なおざりにすることもあるだろう。また自分が相手を傷つけたと思ってショックを受けることもあるだろう。しかし、こうした自己開示とフィードバックの受容に取り組む仲間を見て、その仲間やそのやりとりに魅力を感じる事もあると考えられた。

## 3. え (364、632) の詳細 (※この表札は二段目)

**【表札】** (これでいいよねと) 雰囲気で (調和しているかのように前提として) 進めるのではなく、意図をききたいし、合意していきたい

**【筆者の解釈】** 「364.」で、Dさんは「グループの進め方が合意されるまで話されておらず、雰囲気できまっている。だから互いの意図や想いを伝え合う場が必要なと思う」と発言した。話の内容や進め方に合意がなくてうまくいかな

いことや、「これでいいよね」と互いに様子を伺うことに嫌だなという想いがDさんにはあるようだ。その上で「632.」で、Dさんは「意図は表明して合意しあいたい、表明した意図に対してみんなにつきあってもらいたい」と発言した。一人ひとりが考えていることを全員で共有し、大切にしていこうグループプロセスを大切にしたい想いがDさんに生まれたと解釈した。

**【解釈から得た発想】** グループを進める際、その意図を出して合意をすることが有効な場合があり、合意のためには他者の意見が必要である。Dさんは指摘していないが、全員の合意を得てグループを進めることで、グループについて来られない人や、排除される人を出さない効果もある。また、そのように一人ひとりを大切にするのは多数決ではない「人間の尊厳」を守っていく民主主義的なグループのあり様とも言えよう。

#### 4. Aの概要

権威やルールがないグループで参加者は「秩序」を築こうと手探りしていた。日常の集団ではこれでいいよねと調和したかのようにになっているが、Tグループでは通用しないことを悟ったと考えられる。そこからグループを進める際合意をとろうとした。そうしたグループへの想いに互いに共鳴し、グループを動かすエネルギーになっていったと考えられる。また自己開示とフィードバックの受容に取り組む仲間を見て、その仲間やそのやりとりに魅力を感じる。こうしたところから「A. 意図をわかちあい合意していくグループづくりを一緒にするみんなに魅かれる」とした。

### (3) D “おそれととまどい”

#### 1. f (931、1190) の詳細

**【表札】** 仲間に魅かれるが誰かに「傷つけ」られるのがこわくて何もできない

**【筆者の解釈】** 「931.」では、グループで外を散策する全体会の時、Dさんはメンバーと一緒にいこうと声をかけられなかった。そのためDさんは「他者から拒絶されるのが嫌で、他者に声をかけてねと言えないし、一緒にいこうと他者を誘えない。何だか寂しい」と日常生活の体験を重ねて発言した。「1190.」で、Dさんは「自分が寂しがり屋で、かまってもらいたい、わかってもらいたい、でも傷つきたくないから近づきたくない」と発言した。

Dさんは他者に魅力を感じつつも、他者との関係から傷つくことをおそれているのではないだろうか。その結果、「仲間」にあこがれるが、仲間の誰かに受容されずに傷つくのがこわくて、何もできないのかもしれない。Tグループでは日常のような役割がないため不安定であいまいな関係になるということもあり、他者に何かをしてほしいと思い、他者から大切にされたいと思っているのではないだろうか。

**【解釈から得た発想】** Tグループでは日常生活での役割や関係性がなくなる。その結果、今まで他者から提供されてきた配慮や声かけや理解がなされなくな

る場合がある。そういったものが提供されないときに、当たり前になっていたことが実はグループの規範やルールや経験によってつくられてきたことに気づく。それがTグループでは無くなり空白になる分、その空白を埋めてほしいと思う参加者もいるかもしれない。そして参加者は空白を埋めるのが自分たちなのだと思われ、グループの規範やルールをつくっていくと考えられる。

## 2. h (695、1161) の詳細

**【表札】** 私が自分をオープンにしても相手は自分を閉ざしてしまう。もっと私のことを分かって！（でないと私は何者でもなくなってしまう）

**【筆者の解釈】** 「695.」で、Dさんは「私はBさんのことをこれだけ分かっているのに、Bさんは自分の事を見ていて自分の中に壁をつくっている。私に関わろうとした時、私のことは分かろうとしてくれるかな」と発言した。Bさんが分かってくれるのかはDさんは疑問を持っているが、Bさんに分かしてほしいし気にかけてほしいという思いがあるのではないかと。「1161.」で、Dさんは「自分の心の扉を開けた時に相手の心の扉がしまっていたら、傷つくのではないかとおそれるようなものを発言した。」

**【解釈から得た発想】** Tグループに限らず日常生活では表面上のことはできるし、拒絶されて立ち直れなくなったことはないという方はいると思われる。しかし、そのような方にも、自分のことを相手は受け止めてくれるだろうか、私という存在を認めてくれるかという不安はあるかもしれない。Tグループでは周りの参加者やトレーナーは初対面の人が多く、受容されるかという不安感が高まりやすい。そのような時他者がその人自身のことに向き合っていれば、私は受け入れてもらえないと思うと思われる。だからこそ私のことを分かってほしいと思うと考えられる。また他者に分かってもらえたと私が実感するから、私がこういう人間で、こうして存在しているのだと思うことがあると思われる。ただ、こう考える方にとっては、他者が私を分かってくれなければ、私は何者でもなくなってしまうことになると思われた。

## 3. c (911、1468) の詳細

**【表札】** (Tグループにいます) あるべき自分と実際の違いにとまどってしまう

**【筆者の解釈】** 「911.」で、Dさんは「自分の背景が知られていないのに、ありのままの自分が出て、それが見られている」と発言した。ありのままの自分とは全く違う自分になりたいが、まずはかけ離れていることを受け止めて先に進みたいと思ったのではないだろうか。「1468.」で、Dさんは他の参加者にトレーナーがネガティブなフィードバックを伝えたことを受けて、「トレーナーに言わせるのでなく自分が言えよかった」と発言した。この時Dさんはできると思ってきたことが実際にはできていなかったことに向き合ったのかもしれない。

**【解釈から得た発想】** Tグループに関わらず、「私」のことを理解する際、私とはこういうものだと考えている「自己概念」と、私が行動していることや感じていることといった「体験」の二つの観点から理解することができる (Rogers,

1951 保坂・諸富・末武訳, 2005)。Rogersは「自己概念」と「体験」が一致することの重要性を述べている。Tグループでは属性などの情報が少なく、他者に対する思い込みが日常より少ない分、私のあるがままの「体験」が他者に見られると考えられる。その「体験」をメンバーからフィードバックされると、こうなっていると定式化して思っていた私（自己概念）とは違うのだ、理想としていた姿（「理想自己（ideal self）」的な自己概念（Rogers, 1959 島瀬他訳, 1967）とも違うのだと実際の自分に直面することになる。直面した際動揺やとまどいが生まれるかもしれない。

その結果、（理想自己的な自己概念に近づけたいため）自分の行動を変えようという思いが高まると考えられた。この過程は「アクション・リサーチ・モデル」で説明できると考えられる。あるいは自分にこんなところがあるのだなあと実際の体験にある自分らしさを自己概念として受容する。この過程は体験過程の理論で説明できると考えられる。

#### 4. う（c、1040）の詳細（※この表札は二段目）

**【表札】** こうありたい自分とそのつもりで表現したものは異なるありのまま  
が伝わってとまどってしまう

**【筆者の解釈】** 上述した通り、「c.」では、Dさんは自己概念と体験の違いに直面した。「1040.」で、Dさんは「自分がこういう「つもり」でやったのにと、自分の意図とは異なるものが伝わっていることがあった」と発言した。Dさんは自分のことが相手にこう伝わっているだろうと想像しているものと、実際に伝わっているもののずれにもどかしさやとまどいを感じているのではないだろうか。自分の想いを言葉で伝えようとしても、ぴったりくる言葉が見つからず、うまく表現できないのかもしれない。

**【解釈から得た発想】** Tグループに関わらず、自分が伝えようとしているものを言葉にするのは難しいと思われる。それは概念だけでなく、概念になる前の感情や感じも込めて言葉で表現しようとしているからだ。感情や感じを言葉にするには時間がかかるし、うまくできないこともあると思われる。Tグループでは、課題がない分、プロセス（人間関係の過程）を言葉にできているのかなと確かめたり、自分が何を言いたいのだろうと感じて、言葉にしたりする時間と場が参加者に提供されている。そのため、自分の想いが上手く伝わっていないと実感することも多くなると考えられる。

#### 5. Dの概要

Dさんは自分がこうありたいと思っている自分を表明したが、一方の他者はあるがままのDさんを受容した。そのことが受け入れ難く、実際にショックなことがあったかと思われる。またこうありたい自分のことを理解してもらえないことがあるために、他者は自分のことを分かってくれないという思いがDさんに湧いてきたと考えられる。そこから「D.（装った）自分が受け止められないことをおそれるが、素の自分が伝わっていてショック」とした。



#### (4) C "チャレンジ"

##### 1. i (310、727) の詳細

**【表札】** 話がグダグダだけど楽しくてアリかと思え、チャレンジ（自由に自分を出していくことが）できるかも。（私の「魅力」も知ってもらえるかも）

**【筆者の解釈】**「310.」で、Dさんは「グループの話の進め方やテーマが決まりかかっても変わるが、各自の考えを共有したい」と発言した。「727.」で、Dさんは「進め方やテーマについて試行錯誤している。一人ひとりの想いや意図の自己開示からこうした進め方もあるんだな。グループプロセスの話をしたし、そこで自分を出すチャレンジをしたい」と発言した。Dさんは「Tグループ」の魅力や、「私たち」の魅力がどんなものかを考え、失敗や後戻りができる実験に挑戦するようなグループ観を持っているのではないだろうか。そのため話があっちこっちにいつてグダグダで分からなくても、それが面白いと感じられるのかもしれない。Dさんはそのような場では自分の自然な魅力が出て他社から受容されると期待しているのかもしれない。

**【解釈から得た発想】** Tセッションが進むにつれて、参加者はセッションを実験の場（ラボラトリー）として、自らの体験を実験にかける事にチャレンジしていく。それはTグループでの学びというものが1回のセッションで終わるものでなく、試行錯誤しながら体験を重ねていくものだと思える。そのような場で、試行した自分らしさが実って、魅力的な自分として他者に伝わるかなという思いも増すと思われる。

##### 2. a (1357、1143) の詳細

**【表札】**（普段通用している）自分が伝わらずグダグダで、自分のことをつかんで表現したい。（みんなに理解してもらいたい）

**【筆者の解釈】**「1357.」で、Dさんは動揺していることや自信がないが自信をつけたいということ発言した。他者にさらけ出している自分と間を置いたり、表出している自分を受容しなくてはと感じたりしていると思われる。「1143.」で、Dさんは「自分自身が分からず、分かっていない自分をみんなに理解してもらえず、傷つくことがあるが、自分を分かりたい」と発言した。Dさんは、他メンバーとのやり取りから、普段の自分らしさが通用しなくて、グダグダだと感じて動揺する。Dさんは自分とはこうだと思ってきた自分とは違う実際の自分を、あるがままの自分として本音でどう思っているのかを見つめようとしはじめていると思われた。

**【解釈から得た発想】** Tグループの中で自分とは何者だろう、どうなっているのだろうという問いは多くの参加者ももつと思われる。その自分を説明する時に、日常生活での役割はほとんど意味をなさない。これまで自分はこうだと理解してきた自分らしさというものを一旦失っている状態で、自分らしさをつかんでいく作業を行うことになる。その作業は簡単にできるわけではなく、グダグダな状態の場合もある。そのさなかに自分を表現しようとしても、漠然とした

言葉で表現するしかなく、うまく伝わらないこともあると考えられる。

### 3. e (172、1224) の詳細

**【表札】** (他者と同化せずマイナスでもない) 自分そのままでもいい状態になりたい  
**【筆者の解釈】** 「172.」で、Dさんは「自分に刷り込まれた太鼓持ち的なやりとりはやる必要はないが、様子を見たい」と発言した。「1224.」で、他メンバーからDさんはそれほど困っていないように見えると言われ、Dさんは「つらいと感じている自分のマイナスイメージを見つめて、自分を発見していきたい」と発言した。メンバーと比較するとマイナスイメージかもしれないが、Dさんはその素の自分を理解していこうとし始めたと思われた。

**【解釈から得た発想】** Tグループ体験は自分の在り方を見つめる体験ではないだろうか。自分の在り方は、数えられるとすればいろんな側面があるが、1つの全体である。その在り方を否定すれば自分はなくなる。また、参加者が他者の在り方を取り入れようとしても、自分の在り方と取り換えることはできず、取り入れることは難しい。だからこそ自分を否定するのではなく、他者と同じであろうとせず、そのままの状態でもいい、「これでいいのだ」と自分を理解し、受容することを、参加者は求めるようになると考えられた。

### 4. Cの概要

自分はこうであるという概念的な自分は、実際のあるがままの参加者の特性や体験を指していることが一方であり、もう一方で実体のない自分の場合もあると考えられる。その実体のない自分の場合、他者はその自分を知ることはできず、受容してくれない。そのため、自分の実際の体験にある自分を知り、それを概念的に「自分らしさ」として理解し始める。そのようなあるがままの自分を出していくのがTグループであり、自分を出すチャレンジをしたいと参加者が思うようになってゆくと考えられた。そこから「C.自分の話がグダグダでもOKで、ありのままの自分を出すチャレンジができそう。(そんな私を分かっ

#### (5) 考察

ここではDさんの発言から表札を作成していく過程で得た発想を、石倉(2014)の他者との関わりを通じた在り方の変容のモデルなどを参考にしつつ、まとめたものを述べる。〈〉内は石倉(2014)のモデルの局面のタイトルである。

Tセッションでは仕事を取り払い、グループの目的やルールがない状態になる(山口, 1999)。そこでは普段のグループの進め方のルールや、人間関係の調整の仕方も通用しない。だからこそ、Tセッションとは関係のない話や自己紹介など(〈出来事中心のやりとり〉)を参加者がやろうとしても違和感があり、居心地悪い。

セッションが進む過程で、今ここでのグループやありのままの自分が他者に知られることになる。参加者はそのような自分に気づき、とまどう(〈自己直

面ととり乱し>)。

この間グループプロセスとして、全員で取り組む課題がないため、自分も含めて、各自が一人ひとりの課題に取り組む。その取り組みをする意図は他者に分からないため、参加者はなぜそのようなことをするのだろうという疑問が生まれる。また参加者は時にグループの展開についていくことができないとまどう。そこで参加者はグループを進める方法の提案の意図を共有することで新しいルールができるのではないかと考えて共有する。それでもうまく行かないことが多いが、徐々にグループを進展するエネルギーが湧いてきて力動となる。そのように取り組むメンバーに魅かれ、グループにまとまりが生まれる。

このようなグループプロセスの流れに乗りながら、参加者は自分の中でこうありたいと思っている自己像に気づく。そしてこうありたい・こうだと自己理解した自己概念を伝える。(Dさんの場合、自分がメンバーから受け止めてもらえるか、分かってもらえるかというおそれがあった。)

ただし、どんな自分でも受容されるのでない。参加者がこうありたいと思っていたとしても、実際に自分が体現している在り方のみが受容される。そして相手が受け止めてくれないと自分が自分であるという確信を持ってないと思った場合、自分は自分だけでは成り立たないという相互性に参加者は気づく。

そして自分の中でなりたくないが、なってしまう自分でも、他者から受容されている。その自分の体験から気づいた自分らしさを自己受容する。

このように、参加者は実体のない自分をめぐってやりとりをするのでなく、実はありのままにいることに、そしてありのままに他者と「ともにある」状態にチャレンジしている。そして、参加者は何かを「する」のでなく、ともに「在る」時、実存的なく出会い>が生まれる。だからこそダダメダメな自分はマイナスでなく、OKなのであろう。

以上の示唆を得た。しかし、この叙述はDさん一人のTグループ体験をまとめたもので、他の参加者のTグループ体験にも共通するとはまだいえない。

## 第V節 終わりに

本研究は、Tグループにおける他者との関わりを通した参加者の在り方がどのように変容していくのかを明らかにすることが目的である。そのために体験過程スケールを用いて体験過程が進展した参加者を選出し、その参加者の発言をKJ法によって検討した。

本研究でDさんは、メンバーとともにグループプロセスに向かい合い、各自が各自にとって必要な課題(ねらい)に取り組むという体験学習を行った。同時にメンバーと「ともにある」ことに気づいていく過程で、自分に気づき変容していった。Tグループにおける体験学習と、体験過程の進展や在り方の変容は、同じ体験を説明する別の視点で、車の両輪のようなものと思われる。片方だけではTグループ体験を説明できないと考えられる。これまでのTグループ

ではグループプロセスの学びを主軸に体験を捉えられてきたかもしれないが、体験からの学びと、在り方の変容（体験過程の進展）との相互作用を理解し、説明することが必要と考えられる。

今後の課題として、こうした示唆をもとに石倉（2014）のモデルを再構築することが必要である<sup>5</sup>。そのためには、Dさんと同様に体験過程が進展した他のグループの参加者と、体験過程があまり進展しなかった参加者との比較を通して、Tグループにおいて体験過程が進展することの様相を捉える必要がある。

## 謝辞

本研究にご協力いただいた参加者とトレーナーの方々、特にDさんに感謝いたします。また研究をご指導してくださった南山大学の楠本和彦先生・坂中正義先生、追手門学院大学の永野浩二先生、エバーフィールドのインストラクターである永野篤先生に感謝いたします。

---

<sup>5</sup> 石倉（2014）のモデルと比較すると、相違点は以下の三点である。第一に、石倉（2014）は、参加者が自分はこうありたいと思っている自分がまるごと受容される、と考えている。しかし他者から受容されるのは、こうありたいけども実体のない自分らしさでなく、実体のあるあるがままの自分であった。第二に、石倉（2014）は自分がこれでいいと思えばそれでよいとなとしていた。しかし自分らしく在るのは相手がいるからであり、他者との関係がなければ自分で在れないということである。第三に、石倉（2014）は、参加者が他者の特性を同一化できるとしている。しかし他者の特性や価値観を取り込んで自分に活かされるのは自分に既に内在化されている特性で、そうでないものは自己内で同一化できないし、他者からも同一化されないことがDさんの発言から示唆された。

その他には、石倉（2014）のモデルを、個人とグループでの取り組みとの関係について、さらに補足する点であった。第一に、グループをつくりながら自分の在り方に気づいていく点である。あるがままの自分を気づくのは、自分の中で考えるだけでは不十分で、他者との関わりに出ている素の自分に気づく時である。第二に、その自分が出るためには、このグループなら自分を出せると思える「ともにある」状態に在るという気づきが必要である。第三に、その気づきを得るためには、各自がそれぞれのねらいにむけてグループに働きかけ、そのグループへの想いによって、集団が動き始めることと、メンバーに対して魅力を感じる必要がある。

以上の点は十分に考察できておらず、別の論考で詳述したい。

## 参考文献

- Gendlin, E.T. (1962). *Experiencing and the Creation of Meaning: A Philosophical and Psychological Approach to the Subjective*. Free Press of Glencoe.
- (ジェンドリン, E.T. 筒井健雄 (訳) (1993). *体験過程と意味の創造*. ぶっく東京.)
- Gendlin, E.T. (1964). *A Theory of Personality Change*. Worchel, P. & Byrne, D. (ed.) *Personality Change*. New York: John Wiley, 100-148.
- (ジェンドリン, E. (1999). *人格変化の一理論*. ジェンドリン, E. 池見陽 池見陽・村瀬孝雄 (訳). *セラピープロセスの小さな一歩 フォーカシングからの人間理解* 金剛出版 165-231.)
- Gendlin, E. & Beede, J. (1968). *Experiential Groups Instructions for Groups*. Gazda, G., *Innovation to Group Psychotherapy*. Charles C Thomas, 190-206.
- Gendlin, E. T. (1981). *Focusing second edition*. New York: Bantam Books.
- (ジェンドリン, E. T. 村山正治・都留春夫・村瀬孝雄 (訳). (1982). *フォーカシング* 福村出版.)
- 星野欣生 (2005). *体験から学ぶということ——体験学習の循環過程——*. 津村俊充・山口真人 (編) *人間関係トレーニング [第2版] 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 1-6.
- 池見陽・田村隆一・吉良安之・弓場七重・村山正治 (1986). *体験過程とその評定: EXPスケール評定マニュアル作成の試み* *人間性心理学研究* 4, 50-64.
- 石倉篤 (2014). *Tグループにおける他者との関わりを通じた在り方の変容の過程 (1)* *人間関係研究*, 13, 209 - 229.
- 河合隼雄 (2001). *事例研究の意義* *臨床心理学* 1, 1, 4-9.
- 川喜田二郎 (1967). *発想法* 中央公論新社.
- 川喜田二郎 (1986). *KJ法—混沌をして語らしめる* 中央公論社.
- 川喜田二郎 (1997). *KJ法入門コーステキスト 4.0* KJ法本部・川喜田研究所.
- Klein, M. H., Mathieu, P. L., Gendlin, E., & Kiesler, D. (1970). *The Experiencing Scale: A Research and Training Manual*. University of Wisconsin.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. Prentice Hall, Inc..
- 久保田進也・池見陽 (1991). *体験過程の評定と単発面接における諸変数の研究* *人間性心理学研究* 9, 53-66.
- 村山正治・樋口昌巳 (1987). *体験過程の促進からみたエンカウンターグループ——体験過程スケールによるエンカウンターグループ過程の分析——*. *人間性心理学研究* 5, 88-98.
- Rogers, C.R. (1951). *Client-Centered Therapy: Its Current Practice*,

- Implications, and Theory Houghton Mifflin Company.  
(保坂亨・諸富祥彦・末武康弘(訳)(2005)クライアント中心療法 岩崎学  
術出版社)
- Rogers, C.R. (1958) . A process conception of psychotherapy, Amer.  
Psychologist, 13, 142-149.
- (ロージャズ 西園寺二郎(訳)(1966) . 第7章 サイコセラピイの過程概念  
伊東博(編訳) サイコセラピイの過程 ロージャズ全集4 岩崎学術出版  
社 141-184.)
- Rogers, C.R. (1959) . A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal  
Relationships, as developed in the Client-Centered Framework. Koch., S (ed.),  
*Psychology; A Study of a Science, Vol. III. Formulation of the Person and the Social  
Context.* New York: McGraw-Hill, 184-256.
- (ロージャズ 畠瀬稔・阿部八郎・村山正治・西園寺二郎・酒井汀・鎌幹八郎・  
西村州衛男・二橋茂樹・藤本文朗(訳) 第5章 クライアント中心療法の立  
場から発展したセラピイ, パースナリティおよび対人関係の理論 伊藤博(編  
訳) パースナリティ理論 ロージャズ全集8. 岩崎学術出版社 165-278.)
- 坂中正義(1998) . 体験過程の視点からみたエンカウンター・グループでの相  
互作用——その測定の試み—— 人間性心理学研究 16 (2) 146 - 158.
- 田中美津(2010) . いのちの女たちへ—とり乱しウーマン・リブ論 新装改訂  
版 パンドラ・現代書館.
- 津村俊充(2005) . プロセスとは何か. 津村俊充・山口真人(編) 人間関係ト  
レーニング [第2版] 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42-44.
- 山口真人(1999) . Tグループ 現代のエスプリ 385, 32-40.
- 山口真人(2005) . Tグループとは. 津村俊充・山口真人(編) 人間関係トレ  
ーニング [第2版] 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  
12-16.