■　実践報告

通い型Tグループを用いた リーダーシップトレーニングの実践報告

中　西　美　和
（大阪女学院大学）

要　旨

本研究では、2021年３月に実施した通い型Tグループの実践報告を行い、その特徴を概観することで、通い型Tグループの意義を検討し、通い型Tグループを実施するうえでの示唆を得ることを試みた。スタッフのふりかえり、スタッフミーティングでの発言より、今回実施した通い型Tグループの主な特徴として、欠席によるリタイアが生じやすいこと、プロセスレベルの関わりが生じるまでに時間がかかり、プロセスレベルの関わりが継続しにくいこと、日常の関係性に支えられることが多いこと、グループ外でケアされる機会が乏しいこと、一日ごとに体験を納めることを促す介入が必要であること、グループ外の様子から、グループでの体験や介入の影響を捉えることが難しいことなどが挙げられることがわかった。また、参加者のふりかえりからは、参加者はプログラムを通して、話すこと、他者との関わり、そして気持ちのやりとりなどに関する気づきや学びを得たと推察された。よって、通い型Tグループは、合宿型Tグループと同等で代替可能なものではないものの、通い型Tグループの特徴を考慮ながら、プログラムを構成して、介入を選択しながら実施すれば、Tグループのねらいに繋がる自分、他者、そしてグループへの気づきや学びが得られる可能性が示唆された。

キーワード

Tグループ、通い、リーダーシップトレーニング、共起ネットワーク図

１．はじめに

ブラッドフォードらは、教育における２つの技術革新として、Tグループ（T-group：Tはトレーニングの頭文字）と、トレーニング・ラボラトリ（training

laboratory）を挙げている（Bradford et al., 1964）。トレーニング・ラボラトリの中核部分をなすとされるTグループでは、参加者は、“今、ここ”で起こっていることを学習の素材とし、他者との関わり方や、グループメンバーのお互いの影響関係などに気づき、吟味し、新しい行動を試みることで、参加者個人と集団の変容を目指す。Tグループは、社会的な感受性の養成、コミュニケーションスキルの開発、リーダーシップトレーニング、組織開発などの様々な領域で応用されている。しかしながら、Tグループに参加することの負荷を鑑みて、その参加条件として、ある一定の社会経験と健康なメンタリティを備えていることが挙げられている。さらに、Tグループは、主に合宿形式で行われることが多い。その理由は、日常生活から離れてTグループに参加することが、前述の人間関係のプロセスへの気づきや、その体験からの学びを促進するための一助となるからである。すなわち、日常生活から離れることにより、日常生活での固定化した役割、地位、そして“～しなければならない”や“こうあるべき”などの、日頃の枠組みから解放されることで、参加者自身の本来の欲求や価値観に基づく他者への関わり方に目を向けることができ（津村, 2002）、さらにそれらを吟味し、新しい行動を試みるか否か、どのような行動を試みるかなどの選択が可能となる。よって、同じ学校に属する学生を対象としたTグループでは、特に、日常から離れるために合宿形式にすることの意味合いが大きいように思われる。日常的に関わりのある者同士で実施されるTグループでは、参加者は日常生活での自分の役割や在り方から離れることが難しく、本来の自分の欲求や価値観に基づき、いつもと違う他者への関わりを試みるためには、それなりの勇気が必要であると思われる。そのうえ、登校するという形で、通い慣れた学校内でTグループを実施するとしたら、より日常感が増し、参加者がいつもの自分の役割や在り方から自身を開放してくことは、さらに難しいように思われる。以上のような理由から、同じ学校に属する学生を対象としたTグループでは、参加者の気づきや、体験からの学びを促進するためにも、非日常という環境を提供することの重要性が共有され、合宿形式が選択されていると考えられる。実際に、南山大学でのTグループを中心とした人間関係トレーニング（津村, 2002）や、大阪女学院でのTグループを用いたリーダーシップトレーニング（中西, 2017）においても合宿形式で実施されている。

ところで、2020年１月以降、世界中でCOVID-19が猛威を振るい、我々の生活を一変させた。手指消毒、マスク着用、黙食が半ば強制され、人との接触が禁じられた。人間でありながら人間らしさを奪われるような生活が強いられた。筆者は、所属する大学のプログラムであるTグループを用いたリーダーシップトレーニング（以下、リートレと略す）のスタッフとして関わっているが、当然、COVID-19の煽りを受けた。リートレは、毎年３月中旬頃に実施されるプログラムである。しかし、2020年３月に実施予定であったリートレは、COVID-19の感染状況を鑑み、中止となった。さらに、2021年３月実施予定であったリー

トレも、合宿形式での実施は断念せざるを得なかった。我々スタッフは、何とかして２年連続リートレを中止することを避けたいと望み、新たな実施形式を模索する必要に迫られた。議論を尽くした結果、集中講義のように、リートレの期間中、大学に通いながらプログラムに参加し、１日のプログラム終了後は自宅に帰宅するという、通い型のTグループを用いたリーダーシップトレーニングを実施した。従来の合宿型Tグループとは異なる形であり、リスクや限界はあったものの、通い型Tグループにおいても参加者やスタッフの学ぶところは多く、その可能性を見出すことができた。そこで、本稿では、今回実施した通い型Tグループを用いたリーダーシップトレーニングについての実践報告を行い、その特徴をまとめることで、通い型Tグループの意義を検討し、今後の示唆を得ることを試みた。

２．2021年３月実施のリートレについて

２．１　プログラム

リートレは、新入生の大学生活のサポートや、学内行事のスタッフとして活躍するBig Sister（以下BSと記す）になるためのトレーニングとして位置づけられている。これまでは、２日間の通学による学内レクチャープログラムと、Tグループを実施する３泊４日の学外での合宿プログラムから構成されていた。2021年３月に実施した通い型プログラムでは、６日間、全て通学による学内実施であった。

レクチャープログラムとTグループプログラムの内容を、それぞれFigure1とFigure2に示した。レクチャープログラムでは、リートレの学内スタッフが中心となり、合宿への参加目的を意識化させる実習をいくつか行った。それに続くTグループプログラムは、レクチャープログラムの３日後から開始され、Figure2に示したように、全９回のTグループとそのふりかえりのセッション（Figure2中および以後の文中では、T1～T9と表記）、参加者全員で集まる全体会（Figure2中ではG1～G6と表記）、および集いから構成されていた。リートレでのTグループは、10名の参加者と１名のファシリテーターからなる小グループで、何もないところからグループが動いていく過程にかかわる中で、受容・共感、自分や他者への気づき、お互いの影響関係などを体験し、新しい行動を試みるというものであった。全体会は、Tグループとは異なる場面で自分や他者、グループの動きに気づくための実習や、全セッションのふりかえり、そしてリートレを通しての気づきや学びを記述する時間が含まれていた。集いは、１日の終わりの短い全体会であり、スタッフの提供する話や詩を、聖書朗読と共に味わいながら、参加者が１日をふりかえり、自らと対話するひとときとなることを願って設定した。なお、Tグループのメンバーおよびファシリテーターは、日常生活で関わり合いが少ないもの同士が同じグループとなるように分けられた。例年実施している合宿型Tグループプログラムとの主な違いは、

全体会のプログラム内容と順番が変更された点と、プログラムの総時間が短縮されたことに伴い、全体会が２セッション減り、休憩時間が少なくなった点であった。

第1日目 3/16

時間	プログラム
10:00	集合・点呼 スタッフ紹介
10:15	導入
10:30～12:20 10:50～11:10 11:15～11:35 11:40～12:00	おたがいを知ろう グループ毎で自己紹介 204 206 AB CD AC BD AD BC
12:20～13:25	昼食
13:25～13:40	学長メッセージ
13:40～16:35	1年間のふりかえり 私の作りたい人間関係
16:35	1分間スピーチについて 終了

第2日目 3/17

時間	プログラム
10:00	集合・点呼
10:15～11:15	1分間スピーチ（前半）
11:15～11:25	休憩
11:25～12:30	1分間スピーチ（後半）
12:30～13:30	昼食
13:30～14:30	リーダーシップの意義
14:30～15:00	伝達事項 役割分担と作業 集い ※集い係以外は204・206の復元作業
15:00～	役割別打ち合わせ 流れ解散

Figure1　レクチャープログラムの詳細（2021年3/16～17）

第1日目 3/20(土)	第2日目 3/21(日)	第3日目 3/22(月)	第4日目 3/23(火)
9:00 集合／点呼 9:15 オープニング 9:30 小講義『体験学習の学び方』	9:00 Session 5 T4	9:00 Session 9 T7	9:00 Session 13 G4『メディテーション』
10:30 Session 1 G1『ブロックモデル』	10:30 休憩	10:30 休憩	
	11:00 Session 6 T5	11:00 Session 10 T8	
12:30 昼食（お弁当&黙食）	12:30 昼食（お弁当&黙食）	12:30 昼食（お弁当&黙食）	12:00 昼食（お弁当&黙食）
13:30 Session 2 T1	13:30 Session 7 G2『いまの私とグループ』	13:30 Session 11 T9	13:00 Session 14 G5『ふりかえり-感想文』
14:30 休憩			14:00 Session 15 G6『BSへのお誘い』
15:00 Session 3 T2		15:00 休憩	15:00 クロージング
16:00 休憩	15:30 休憩	15:30 Session 12（各グループ室） G3『セッションのふりかえり』	15:30 解散
16:30 Session 4 T3	16:00 Session 8 T6	16:30 グループでシェアリング	スタッフミーティング
18:15 集い アナウンス	17:45 集い アナウンス	18:00 集い アナウンス	
19:00 解散	18:30 解散	19:00 解散	
夕食後 スタッフミーティング	夕食後 スタッフミーティング	夕食後 スタッフミーティング	

Figure2　通い型Tグループプログラムの詳細（2021年3/20～23）

２．２　参加者

募集時に学生には、具体的なリートレの内容は伝えず、BSになるためのトレーニングであることと、リートレの全プログラムに出席することが参加条件であることを伝えた。希望者が募集人数を超過したため、抽選により決定した、短大９名（同大学への編入学が決定している現２年生２名、現１年生７名）、大学51名（現２年生11名、現１年生40名）の計60名の学生が参加した。今回は、例年になく短大生が極端に少なかったことと、前年度のリートレが中止であったため、現２年生の参加者が多かったことが特徴的であった。

参加者60名のうち、Tグループプログラム１日目に２名（共に大学現１年生）、２日目に１名（大学現１年生）、３日目に１名（短大現１年生）の計４名のリタイア者が出た。従来リートレでは、原則として参加者には全日程の出席

を求め、欠席となった場合は、その参加者のプログラム継続参加の可否を、スタッフミーティングにて個別に検討するようにしている。本年度の通い型Tグループにおいては、原則に従いながら、さらにCOVID-19の感染拡大予防対策に準じた対応をとった。例えば、体調不良時は無理をせず欠席すること、発熱がある場合は欠席すること、プログラム途中で発熱があった時はすぐに帰宅することを、参加者に周知した。Tグループプログラム１日目にリタイアとなった２名は、体調不良（発熱なし）が理由であった。この２名からは、１日目のプログラム開始前に事務局に連絡が入り、体調が回復したら参加したいとの希望があったが、終日欠席であった。Tグループプログラム１日目プログラム終了後のスタッフミーティングにて、１日目を欠席した２名が属するグループのファシリテーターより、各グループの状況が報告され、２日目からの参加は難しいとの判断となり、リタイアが決定された。Tグループプログラム２日目にリタイアとなった１名も体調不良（発熱なし）が理由であった。２日目のプログラム開始前に当該学生より欠席の連絡が入った。２日目プログラム終了後のスタッフミーティングにて、当該学生の状況が共有され、当該学生の意向もあり、リタイアが決定された。３日目にリタイアとなった１名は、昼休み中に、グループメンバーの１名のみに、リタイアをする旨を告げて、スタッフには何の連絡もせずに帰宅するという形でのリタイアであった。３日目のプログラム終了後のスタッフミーティングにて、当該学生の状況が共有され、リタイアが決定された。さらに、当該学生への対応も検討され、事務局から当該学生に様子を伺う連絡を入れることが決定された。また、この学生に対しては、プログラム終了後に当該学生が属していたグループのファシリテーターより連絡をとり、メールによるやりとりでフォローを行なった。今回リタイアとなった４名に対しては、プログラム終了後に、プログラム責任者と対面での個別面接を行いフォローした。リタイヤした全ての学生が、リタイヤとなったことを彼女たちなりに納得した形でフォローを終えた。

２．３　リートレスタッフ

スタッフは、筆者を含めたTグループのファシリテーター６名（学内スタッフ３名、学外スタッフ３名）、事務局スタッフ１名、看護師１名、オブザーバー（学内スタッフ）１名から構成されていた。

３．今回実施した通い型Tグループの特徴について

３．１　今回実施した通い型Tグループに影響を与えたと考えられる諸要因

今回実施した通い型Tグループは、年齢も所属も異なる多種多様な人々を参加者とする集団での通い型Tグループではなく、比較的共通項の多い学生を参加者とする集団で実施したため、特殊なケースの報告と言えるかもしれない。そこで、今後も継続して通い型Tグループについて検討していく上で、考慮する必要があると思われる要因を、Figure3に示した。Figure3は、スタッフミー

ティングの中でのスタッフの発言、リートレ終了後に３名のスタッフから共有されたふりかえり、および学生の様子を観察して筆者が感じたことに基づき、今回実施の通い型Tグループに影響を与えたと考えられる要因を示したものである。

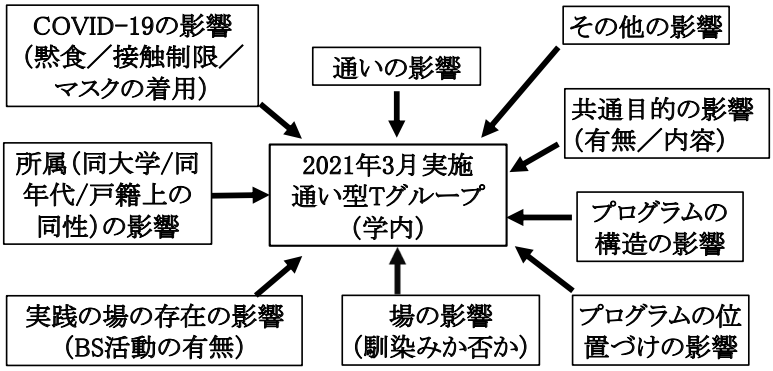

Figure3　今回実施した通い型Tグループに影響を与えたと考えられる諸要因

今回は、宿泊を共にしない形で大学に通うということの影響の他に、COVID-19の影響も大きかったと考えられる。参加者たちには、手指消毒と検温の徹底、セッション内外を問わず、全プログラム期間中はマスクの着用を義務づけ、セッション外では可能な限り他者との会話や接触を避けること、食事は対面にならずに隣り合って着席し、一人で黙食すること、帰宅時に寄り道をしないようにと指示をした。表情を観察することの妨げとなるマスク着用や、他者との接触の制限により、他者との関わりは量的にも減少し、質的にも平時とは異なるものであったと思われる。そして、COVID-19の感染拡大予防の観点からも、全体会では身体接触や物品共有を伴わない課題を実施した。また、今回実施した通い型Tグループは、リーダーシップトレーニングという学内プログラムであったため、比較的均質な参加者集団であったと言える。同じ大学に所属する同年代の女性（戸籍上）が、BSになるという共通目的のもとプログラムに参加し、プログラム後はBS活動を行うという実践の場が用意されていた。さらに、プログラム実施場所は、通い慣れた大学であり、人も場所も馴染みになっている程度が高い。よって、今回実施した通い型Tグループは、特殊ケースと言えるのかもしれない。しかしながら、通い型Tグループに通底するような要素もまた含まれている可能性も否めない。そこで、今回実施した通い型Tグループの特殊性を示した上で、その特徴をまとめ考察することを試みた。本実践報告をまとめるにあたり、スタッフに対しては、スタッフミーティングでの発言を研究に使用することへの同意を口頭で得た。また、参加者に対しては、リートレ終了後に、研究の概要、個人情報の取り扱い、学会等で研究結果を公表する旨の説明を行い、ふりかえりなどを研究に使用することの同意を書面にて得た。

３．２　スタッフから観た今回実施の通い型Tグループの特徴とその考察

スタッフミーティングの中でのスタッフの発言や、リートレ終了後に３名のスタッフから共有されたふりかえりより、今回実施した通い型Tグループの特徴について言及していると思われたものをピックアップしTable1にまとめた。Table1より、参加者の特徴は、「プログラム参加への姿勢や態度に関すること」、「Tグループでの体験に関すること」、および「プログラム中のセルフコントロールに関すること」に現れていると考えられた。

Table1　スタッフのふりかえりをもとにして分類した今回実施の通い型Tグループの特徴

参加者の特徴	
プログラム参加への姿勢や態度に関すること	・日常がセッションに入り込みやすく、自分やグループに集中しにくい ・プログラム途中での欠席によるリタイアが生じやすい
Tグループでの体験に関すること	・グループの凝集性が高まるまでに時間がかかる ・プロセスレベルの関わりが生じるまでに時間がかかり、その関わりが持続しにくい（終盤のセッションでもゲームをすることがあった）
プログラム中のセルフコントロールに関すること	・日常生活にあるサポート源（家族など）を利用しやすい ・プログラム全体を通して、日常性に頼る動きが生じやすい（日常で繋がりのある他者との関係性に助けを求める、慣れた場所に行き安心を求めるなど） ・他のTグループ・メンバーと関わるチャンスが少ない ・『グループのことはグループで』というルールが守られやすい ・プログラム外の関わりの中で、ケアされるチャンスが少ない（自分でなんとかしなければならない、1人で悩む者も多い） ・休憩場所の確保が難しく気分転換がしにくい
スタッフの特徴	
スタッフの介入や参加者の観察や把握に関するもの	・学内教員は職場にいるため、日常業務が入り込みやすく、プログラムに集中しにくい。日常に時間が割かれ、スタッフ間の密なコミュニケーションがとりにくい。 ・その日のプログラム終了後、自宅に帰ることを念頭において、1日をスパンとした働きかけへの意識が強くなる ・毎日その日の終わりに、日常に戻るための作業が行われる ・参加者全員の様子をとらえることが難しい ・メンバーがグループ以外の人たちとどのように関わっているのかを観察することが難しい ・今ここへの介入が一人一人にどのような影響を及ぼしているか十分目配りできない（食事、睡眠などの生活面に及ぼしている影響は把握しにくい）

「プログラム参加への姿勢や態度に関すること」として、今回実施した通い型Tグループでは、日常がセッションに入り込みやすい、そしてプログラム途中での欠席によるリタイアが生じやすいという特徴が指摘された。今回は通い慣れた大学での実施であったため、日常の場で日常とは違う非日常的活動を行うことや、日常と非日常を切り換えることに、多大なエネルギーが必要であったと推察される。今回は、プログラム途中での体調不良による欠席のために、リタイヤとなった学生が３名いた。これまでの筆者の経験では、合宿型Tグルー

プで同プログラムを実施した際にも、今回と同様に、体調不良によってプログラムを部分的に欠席する学生は珍しくはなかった。しかし、そのような学生は、宿泊施設内に設置した保健室で休養し（長くとも半日程度）、プログラムに戻っていくケースが大半であり、合宿型Tグループにおいては、体調不良による欠席が原因でリタイアとなるケースはほとんどなかった。合宿型Tグループでは、プログラム会場に向かうための準備やその移動にかかる時間がないため、体調が改善すればすぐにプログラムに参加することが可能である。一方、通い型Tグループでは、体調が回復したとしても、そこからプログラム会場に向かうための準備を整え、会場に到着するまでに時間を要する。合宿型Tグループでは半日の欠席で足りたことも、通い型Tグループでは、終日欠席するしかなく、やむを得ずリタイアとなるケースも想定される。今回体調不良によってリタイアとなった者の中には、このような理由による者もいたのではないかと考えられる。また今回は、セッションの途中で帰宅してリタイアとなった参加者が1名いた。スタッフに連絡をせずに帰宅してリタイアするケースは、少なくとも筆者がリートレに関わってから初めての体験であった。おそらく、当該学生にとっては、リタイアを決意するだけの負荷のかかる体験があったと思われる。さらに、今回の通い型Tグループでは、物理的に帰りたくなったらいつでも帰ることが出来る実施場所であったため、参加者は帰宅という形でリタイアするという選択肢を有し、このような形でのリタイアに繋がったと推測された。以上のような特徴より、通い型Tグループでは、体調不良者は長時間の欠席となりやすいことを想定し、プログラムへの参加継続の可否基準を考慮しておく必要があると思われる。そして、通い慣れた場所で、さらに送迎の必要のないような場所での実施となると、参加者は、プログラム途中での帰宅を選択することもあり得る。よって、参加者の心身の安全を守るためにも、プログラム途中で帰宅したくなったら、必ずスタッフに一声かけるようにと意識的にアナウンスしておくことも重要と思われる。

「Tグループ内での体験に関すること」として、今回実施した通い型Tグループでは、グループの凝集性が高まるまでに時間がかかるという特徴が指摘された。またグループメンバーが、今ここで感じていることや考えていることを開示したり、関わりの中でグループメンバーから受けた影響について語るなどの、プロセスレベルの関わりが生じるまでにも時間がかかり、プロセスレベルの関わりが生じてもそれが持続しにくいという特徴が指摘された。終盤のセッションであっても、プロセスレベルの関わりで関係を深化させるのではなく、楽しい雰囲気にするためにゲームを行うことが複数のグループに観られたのも、今回実施した通い型Tグループの特徴であった。これは、普段の大学生活では表面的に関わり、楽しく過ごしている場で、普段は見せないその人の感情や本音を伝え合い、聴き合うという非日常的なプロセスレベルの関わりが行われていることのバランスをとるためだったのかもしれない。日常の馴染みの場で生じ

る非日常性をホールドするための方略、あるいは、いつもの場では、いつものように居たいという一種のホメオスタシスが機能したようにも考えられる。また、今回実施した通い型Tグループ内での体験の特徴は、場の影響に寄るところが大きいように思われるが、今回はCOVID-19の感染拡大防止のため、プログラム中のマスク着用を求めた。それによって、相手の表情が読みとりにくい状況で、コミュニケーションが行われたことも、プロセスレベルのやりとりの生じ方に影響を与えたと考えられる。さらに、通い型プログラムの構成上、休憩時間も場所も十分でなかったこともあり、休憩中に楽しく騒いでエネルギーの発散と補充を行うことがうまく出来ずに、それがグループに持ち込まれたのかもしれない。以上のような特徴より、慣れた場所での通い型Tグループでは、ファシリテーターは、日常の中で非日常的活動を行うことの意味を考えながら、参加者やグループの動きを観る視点が必要であると思われる。また、通い型Tグループを実施する際には、時間的制限がある中でも、休憩時間が十分に確保できるプログラム構成が重要であるように思われる。

「プログラム中のセルフコントロールに関すること」として、今回実施した通い型Tグループでは、1日のプログラムが終わると日常生活の場に戻るため、日常生活にあるサポート源（家族など）を利用しやすく、また今回は通い慣れた学校という場での実施であったため、プログラム全体を通して、日常性に頼る動きが生じやすい（日常で繋がりのある他者との関係性に助けを求める、慣れた場所に行き安心を求めるなど）ことが考えられた。今回はCOVID-19の感染拡大防止のため、食事も黙食や孤食を求めたため、他のTグループメンバーと関わるチャンスが少なく、プログラム終了後も寄り道をせずに帰宅することとを求めたため、「グループのことはグループで扱う」というルールがよく守られていた。その反面、プログラム外の関わりの中で、ケアされるチャンスが少なく、自分でなんとかしなければならず、1人で悩む者も多かった。また今回は、大学内であったため、横になって身体を休めたり、一人になって静かに過ごしたりする休憩場所の確保も難しく、気分も転換しにくかったことが指摘された。以上のような特徴より、通い型Tグループでは、通いであるがゆえの負担を鑑みた参加者のフォローやサポートのあり方について、考えておく必要があると思われる。

Table1より、スタッフの特徴は、「スタッフの介入や参加者の観察や把握に関すること」として現れていると考えられた。今回実施した通い型Tグループでは、学内の教員でもあるスタッフは、職場にいるため日常業務が入り込むことでプログラムに集中しにくくなり、日常に時間が割かれることがあるため、スタッフ間の密なコミュニケーションがとりにくいことが指摘された。またスタッフは、参加者が自宅に帰ることを念頭において、1日をスパンとした働きかけへの意識が強かった。例えば、セッション中グループ内で葛藤や対決が生じた場合、その日のうちにそれらが解決するか、あるいは解決に至らない時に

は、少なくともメンバーが、その葛藤や対決を抱えながら日常に戻れる形にして１日を閉じることが求められる。さらにスタッフは、参加者と生活を共にしないため、メンバーのグループ外での他者との関わりや生活の様子を観察する機会が少なく、スタッフの介入やグループの動きが、どのようにメンバーに影響を及ぼしているのかを考えるための手がかりが乏しいことが指摘された。以上のような特徴より、通い型Tグループでは、参加者やグループの状況に応じて、1日の終わり方を工夫すること、スタッフ同士が意識してコミュニケーションをとり、参加者の情報を共有しあうこと、またスタッフ同士でサポートし合うことがより重要であると思われる。

３．３　参加者のふりかえりから観た今回実施した通い型Tグループの特徴とその考察

Figure2中の「G5ふりかえり－感想文」は、リートレ全体を通しての感想を記述する時間であった。そこでは、「感想文」というタイトルと罫線が印刷された用紙を参加者に配布した後、スタッフから、リートレで気づいたこと、学んだことなどを自由に書くことと、感想文の用紙は回収するため氏名を書くことを伝え、50分程度の記入時間を設けた。

この時間に記述されたリートレのふりかえりに対して、筆者の担当したグループメンバー８名が得た気づきや学びの全体像を把握するために、KHCoder3（樋口2014, 2021）を用いて共起ネットワーク図を描き分析を行った。共起ネットワーク図とは、テキストマイニングの分析方法の一つであり、語と語のつながり関係、段落または文における語の出現パターンの類似性をもとに、文中におけるそれらの語のつながり関係をネットワーク図として可視化したものである。強い共起関係ほど太い線で、出現回数の多い語句ほど大きい円で表示される（樋口, 2014）。共起ネットワーク図の作成手順は以下の通りであった。全文に出現した語の出現頻度を確認したところ、別の言葉で同じ内容を表現していると思われるものがあったため、語の統一を行った。「リートレ」と「リーダーシップトレーニング」を「リーダーシップトレーニング」へ統一、「先生」と「中西先生」を「先生」へ統一、そして「子」と「人」を「人」へ統一した。また、「リーダーシップトレーニング」、「人間関係」はそれぞれ一語として抽出するように設定した。そして、共起ネットワーク図を描く上で使用される語句のうち、出現頻度が０である品詞を除き、必要と考えた６品詞（名詞、サ変名詞、形容動詞、動詞、形容詞、副詞）を対象に、５回以上出現し、１文（句点から句点まで）の中で共起している71語のみを抽出した。次に、描写する共起関係（edge）の選択を上位60に指定し、モジュラリティによるサブグラフ検出を行なった。その結果、描かれた共起ネットワーク図をFigure4に示した。Figure4中に示された数値は、共起の程度（Jaccard係数）を表し、共起が強いほど数値が高くなる。なお本稿では、全てのサブグラフを分析するのではなく、頻度の多い語を含むサブグラフや分析者が特徴的だと判断したサブグラフを中

心に検討していくこととした。以下、参加者が記述したふりかえりの一部を引用しながら、サブグラフを検討していくが、文章表現としては不適切と思われる表現であっても、できる限り原文のまま引用することとした。

「自分」、「思う」、「言う」、「話す」、「考える」、「帰る」、「決める」、「良い」、「参加」、などが共起の線で結ばれているサブグラフ02について、それらの語がどのような文脈で使用されているのかを調べた。「自分」、「思う」、「言う」、「話す」については、「帰りたい、行きたくないなど思ったことがなく、次は何が話せるだろう、自分の言いたいことが正直に言えるのかな…（以下同様に…は略を示す）」、「自分のことを表現する大切さを改めて知ったなと思いました」、「自分のことを話すのが…」、「私たちを信頼してくれているからこそ勇気を出して言ってくれた…」、「どうぞご自由に」とだけ言われた瞬間…」など、自分が思ったこと、話したこと、言ったこと、他者が言ったこと、他者から言われたことなどを表現するために使用されていた。「話す」、「考える」については、「話さなくても別に無理して話すことは全然ないと考えていました。」など、話すことに対する自分の考えを述べるために使用されていた。「帰る」、「決める」については、「その人が決めたことだし本人が納得して帰ったことだから…」など、実際にグループメンバーの一人がプログラムの途中で帰ってしまった（リタイアした）ことに関する文脈で使用されていた。「良い」、「参加」については、「今回のリーダーシップトレーニングに参加して本当に良かったと思っている。」など、リートレ参加が良い体験となったことを表現するため使用されていた。つまり、サブグラフ02より、参加者のふりかえりには、自分の体験（思う、言う、話す、考える）が記述されていたことがわかった。

「グループ」、「セッション」、「メンバー」、「話」、「聞く」、「辛い」、「伝える」、「先生」、「感謝」などが共起の線で結ばれているサブグラフ01について、それらの語がどのような文脈で記述されているのかを調べた。「グループ」、「メンバー」、「話」、「聞く」、「辛い」については、「他のメンバーの話を聞いてみんなそれぞれ辛い思いをしながらも頑張ってこの４日間を通した…」、「グループのメンバーの辛い話を聞いて…」など、グループのメンバーが辛い内容の話をしたことや、リートレ自体が辛いプログラムだったことを表現するために使用されていた。「グループ」、「セッション」、「伝える」については、「最初の２個のセッションはグループセッションだった。１回目のセッションで、前日の振り返りを読んだ感想を率直に伝えたけども…」など、グループセッションでそれぞれの思いや考えを伝えたことを表現するために使用されていた。「グループ」、「メンバー」、「先生」、「感謝」については、「先生には本当に感謝してます。もちろんグループのメンバーにも感謝しているし…」など、グループのメンバーやグループファシリテーターであった先生に対する感謝を表現するために使用されていた。つまり、サブグラフ01より、参加者のふりかえりには、グループメンバーとの関わり（話を聞く、伝える）が記述されていたことがわかった。

「気持ち」や「相手」などが共起の線で結ばれているサブグラフ04について、それらの語がどのような文脈で記述されているのかを調べた。「特に自分の気持ちと相手の気持ちがコミュニケーションの上で大事だということを体験を通して学べて財産になりました。」、「今まで関わろうとしなかった人たちの思いや気持ちを聞き…」、「自分のことをあまり話したくないという気持ちもすごくわかりました。」など、参加者のふりかえりには、気持ちのやりとりについて記述されていたことが、サブグラフ04よりわかった。

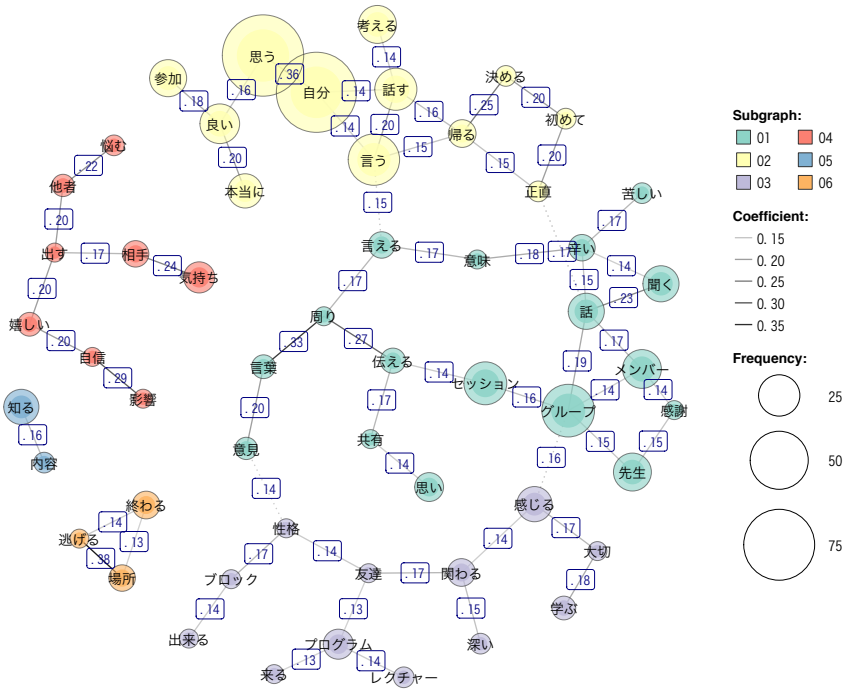

Figure4　参加者のふりかえりから得られた共起ネットワーク

以上より、参加者のふりかえりからわかることは、参加者はプログラムを通して、話すこと、他者との関わり、そして気持ちのやりとりなどに関する気づきや学びを得たと推察される。川島(2003)は、若者を対象とした合宿型Tグループの経験を通して、参加者は、「感情の交流・好感を軸にしたコミュニケーションへの気づき」、「自己開示やフィードバックについての気づき」、「他者とのかかわり方への気づき」などの気づきや学びを得たことを報告している。また中西（2017）は、今回と同様に学内リーダーシップトレーニングという位置づけで実施された過去の合宿型Tグループにおいて、「気持ちを伝えること、受けとることへの気づき」、「言葉による他者との関わりへの気づき」、「自己受容と自己への気づき」が得られたことを報告している。よって、今回の通い型Tグループにおいても、合宿型Tグループと類似したものが得られたと考えられる。Tグループは、合宿型で実施することがスタンダードであるが、十分ではない

にせよ、通い型での実施であっても、Tグループのねらいに繋がる自己への気づき、他者への気づき、グループへの気づきが得られる可能性が示唆された。

４．まとめ

COVID-19の影響を受け、2021年３月に通い型Tグループを実施した。通い型Tグループの実施は珍しく、またこのプログラムを担ったスタッフにとっては、タフでチャレンジングなミッションであった。今回のプログラムは、通いなれた学内という場で、同じ属性で、同じ目標を持つ集団で行われたものであり、通い型Tグループの中でも特殊なケースと思われる。しかし、それでも今回の実践を形にしておく意義があると考え、本稿では、スタッフと参加者の両視点から、今回実施した通い型Tグループの特徴をまとめることで、その意義を検討し、通い型Tグループを実施する上での示唆を得ることを試みた。

今回実施した通い型Tグループの特徴から考えられたことは、通い型Tグループでは、１）体調不良者は長時間の欠席となりやすいことを想定し、プログラム継続可否の基準を考慮しておくこと、２）参加者の心身の安全を守るためにも、プログラム途中の帰宅に関するアナウンスを意識的にしておくこと、３）ファシリテーターは、日常の中で非日常的活動を行うことの意味を考えながら、参加者やグループの動きを観る視点が必要であること、４）時間的制限がある中でも、休憩時間が十分に確保できるプログラム構成をすること、５）参加者やグループの状況に応じて、１日の終わり方を工夫すること、６）参加者のフォローやサポートのあり方を考慮しておくこと、７）スタッフ同士が意識してコミュニケーションをとり情報を共有しあうこと、８）スタッフ同士でサポートし合うこと、などが重要であると考えられた。

また、今回の参加者のふりかえりの分析より、通い型Tグループであっても、参加者は話を聞き伝えること、他者と関わること、そして気持ちをやりとりすることなどに関する気づきや学びを得たことが示唆された。これらは、Tグループがねらいとする自分、他者、そしてグループへの気づきや学びに繋がっているように思われる。また、通い型Tグループでは、スタッフにかかる負担もさることながら、参加者にかかる負担も大きかったと思われた。それでも参加者は、使えるサポート資源を活用し、セルフコントロールをしながら、プログラムを全うしようとしていた。今回実施したような通い型Tグループであっても、Tグループのねらいに繋がる気づきや学びが得られることが示唆されたのは、参加者がBSになるという目標を持ち、さらにBSになるという共通目標を持つ仲間と共にプログラムと向き合っていたことが、支えとなっていたのではだろうか。

今回の報告では、スタッフミーティングでの記録、スタッフのふりかえり、そして参加者のふりかえりから、今回実施した通い型Tグループの特徴をまとめた。しかし、これらの中には現れていないことも、多分にあると思われる。

例えば、通いであるからこそ、気持ちの切り替えが出来る、自宅に帰ることで安心と安らぎを得ることが出来るなどである。また、今回の報告では、今回実施した通い型Tグループの特徴が、どのような要因の影響を受けて出現したのかは明らかにできていない。引き続き、通い型Tグループの可能性と限界を探るために、さらなる検討が必要である。

Covid-19をはじめ、新たな感染症との戦いも想定されている中、今後も通い型Tグループを実施せざるを得ない可能性は十分に考えられる。通い型Tグループは、合宿型Tグループと同等で代替可能ではないものの、本研究で得られた示唆が、通い型Tグループを担うスタッフと参加者にとって、役立つものになれば幸いである。

５．引用文献

Bradford, L. P., Gibb, J. R., & Benne, K.D.（1964）. Two Educational Innovations. In L. P.Bradford, J. R. Gibb, & K.D. Benne（Eds.）, *T-group theory and laboratory method*. John Wiley & Sons. pp.1-14.（三隅二十二訳 （1971）.「教育における２つの技術革新」 三隅二十二訳 『感受性訓練』 日本生産性本部 pp.1-19.

樋口耕一 （2014）.『社会調査のための計量テキスト分析－内容分析の継承と発展を目指して』 ナカニシヤ出版

樋口耕一 （2021）.『KH Coder自動設定ソフトウェア（Mac用3.Beta.03i）』（2021年10月22日取得） https://khcoder.stores.jp

川島恵美 （2003）.「援助者養成の方法－集中的グループトレーニング（Tグループ）における学びを通して－」『関西学院大学社会学部紀要』 **95**, 133-143.

中西美和 （2017）.「Tグループを用いたリーダーシップトレーニング－参加学生は何を掴んだか－」『大阪女学院大学紀要』 13, pp.17-30.

津村俊充 （2002）.「Tグループを中心としたトレーニング・ラボラトリ」 伊藤義美（編）『ヒューマニスティック・グループ・アプローチ』 ナカニシヤ出版 第６章, 79-98.