

## 体験学習による人間関係トレーニングの理論と実際

Tグループトレーニングを基礎とした体験学習の歴史的・人間学的考察

津村 俊 充 (南山短期大学教授)

中野 清 (南山短期大学教授)

### I. 体験学習の誕生と体験学習のステップについて

#### 1. 体験学習のはじまり

体験学習が誕生したきっかけは、1946年米国コネティカット州での教育訓練での出来事からである。社会心理学のグループダイナミクス研究の創始であるレビン (Levin, K.) らが教育局より依頼を受けて、偏見を取り除き人種問題をいかに解決していくかを、ソーシャルワーカーや教育関係者、企業人を集め、講義やロールプレイングやグループ討議を行いながら研修を進めていた時のことである。ベネ (1964) によると、グループ討議の時の参加者のやりとりの様子を報告し話し合っているスタッフミーティングに参加したいという参加者からの申し出があり、レビンはそれを了承したのである。そして、スタッフ (研究者や観察者) と参加者と一緒になってグループ・プロセス (グループの中で起きていること) を話し合ってみると、ずいぶん相互にズレがあることが分かり、参加者とスタッフがその時その場で感じていたことや心の動きなどのデータを率直に出し合っていくことで、真実のグループ・プロセスが明確になり、自分・他者やグループの理解を深めていったのである。

津村は、「I. 体験学習の誕生と体験学習のステップについて」と「II. 体験学習の基本的な枠組みについて」について執筆を担当している (日本能率協会マネジメントセンター発行「人材教育」1999年1月号と2月号に津村が連載した記事を加筆修正)。中野は、「III. Tグループによる人間関係トレーニング・プログラムの人間学的考察」 (南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」1995年第13号の論文を加筆修正) 担当している。

その後、米国におけるNTL(National Training Laboratory)が1947年からメイン州ベセルで開催する「Tグループ(Human Relations Laboratory)」へと発展し、社会的感受性とコミュニケーションスキルの開発やリーダーシップの理解と実践のためのトレーニング、組織開発(Organization Development)などへの応用として展開されている。それらの研修ではラボラトリー(laboratory)という言葉が使用され、体験学習のことをラボラトリーメソッドによるトレーニングと呼ばれることもある。ラボラトリーとは、自分たちの問題を自分たちの手で検討し解決していく主体に自らがなる場としての意味で用いられている。(詳細は、プレスタイム発行の『Creative Human Relations Vol. I』を参照)

ただ、1960年代から1970年にかけてのST(Sensitivity Training)ブームや、1980～1990年と広がり社会問題ともなっている自己啓発セミナーなどは、本来あるべき「体験から学ぶこと」との間に混同が起きていることをしばしば耳にすることがある。そこで、改めて本連載のチャンスをいただき、本来の「体験学習」についての基本的な考え方や教育実践について考えていきたいと思っている。(参考として、『現代のエスプリ1998/4「マインド・コントロール」と心理学』の「自己啓発セミナーとマインドコントロール-Tグループを用いた人間関係トレーニングと似ても非なるもの」をお読み下さい。)

## 2. 体験学習に根ざしているもの

体験学習の生まれは、一人一人を尊重しいかに民主的風土を創るかであった。それは、研修に参加した人々が研修を終えた後、職場に帰り、それぞれの場を変革していく力を育てようとしているのである。レビンらはchange agent(変革推進体)になることを期待し、トレーニングを行っているのである。体験学習のはじまりのエピソードの中にあるスタッフミーティングの現場に参加者からの参加の要望があればそれをOKしたことからも、レビンらの思想の中にあるオープンさや参加者一人ひとりの気持ちを大切に作る民主的風土を創り出そうとするトレーニングの実践を垣間見ることができるだろう。

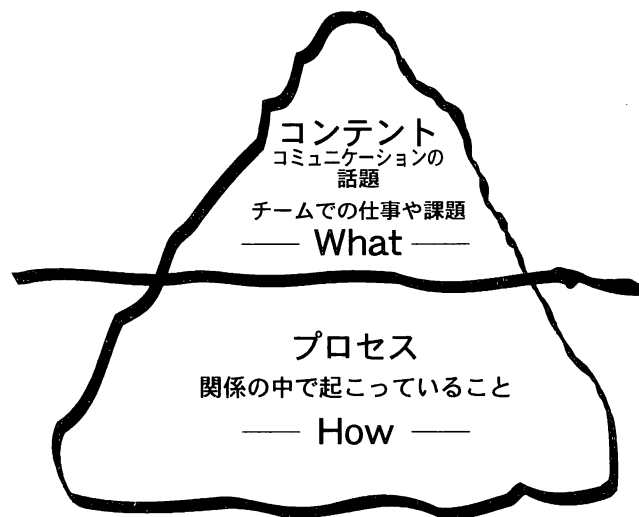
## 3. 体験学習を実践する鍵は「プロセスを生きる」こと

企業人として仕事を行っているときも、プライベートの生活においても、私たちは多くの人々と共に時間と空間を共有している。平たく言えば、いつも何らかの体験をしながら生きている。それらの体験を考えるときに、2つの視点がある。一つは、仕事内容であるとかコミュニケーションでの話題がそれにあたるものである。販売促進のための会議を行っているとか、いかに会社を活性化するかについて討議をしているとか、いかに人の話を大切に聴くかについて話し合っているとか、それらのことは議題とか話題として表に現れた事柄とし

て取り上げることができる。これをコンテンツ（内容）とよぶ。一方では、そうした表面に現れたコンテンツと共にいつもあることが起こっている。それは、図表1に示しているように、海に浮かぶ氷山のように描くこともできるだろう。それをプロセス（今そこで起こっていること）と呼ぶ。いわば、偏見をいかになくすかという話題（コンテンツ）で話していても、話し合っているやりとりの中には偏見に満ちたやりとりが起こっていること（プロセス）もありうるだろう。企業を活性化するためのミーティングを一生懸命やっても、実はそこで話し合っているメンバーが生き生きした発言ができない風土があるなら、正確に言うならそのプロセスに気づき、それを変革することを行わない（そこに起こっている体験から学ばない）なら、いかに素晴らしい討議の結論が出されようともそのミーティングは机上の空論の世界でしかない。

体験学習は、このプロセスを観る目を養い、そのプロセスに働きかける力、すなわちプロセスに生きる力を育てようとしているのである。

図表1 コンテンツとプロセス



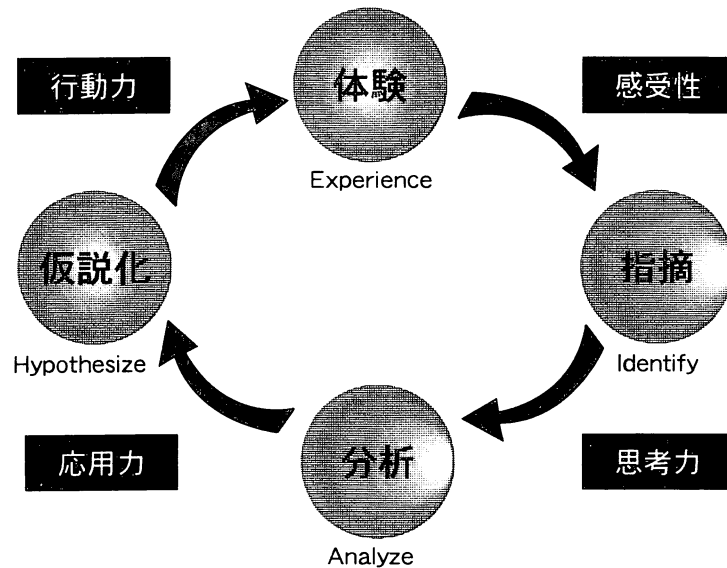
#### 4. 体験から学ぶステップ

体験から学ぶステップとして、次のようなサイクルを考えている。

##### ステップ1 体験すること

私たちの日常すべて何らかの体験をしている。一つは、職場での体験、家庭やプライベートな世界での体験があるだろう。もう一つは、教育研修の場では、教育スタッフが提供する実習(exercise)などによる学びのための体験がある。

図表2 体験学習の4つのステップ



### ステップ2 指摘すること：体験の内省と観察

体験から学ぶためには、このステップがとても重要である。つまり、体験したことをいかに内省し観察できるかということなのである。特に、何を話したかとかどんなことをしたかそしてどんな結果だったかといったコンテンツだけでなく、自分の中に、相手の中に、関係の中に、グループの中に、また組織の中に起こっていたこと、すなわちプロセスにどれほど「気づく」ことができるかが学びのとても大切なスタートなのである。どれだけ豊富にデータを集めることができるかということであるとも言えるだろう。時には、自分一人の気づきだけでなく共に体験したメンバーの気づきも共有しあうことが偏った視野に陥らないためにもとても大切になる。「指摘する」という言葉を使うと、ここがいけなかったとか、他者を批判するニュアンスで使われがちだが、本来は『identify』という言葉が用いられており、体験したことの中から私や他者の姿、関係やグループの様子を同定すること・見つけだすことを意味しているのである。

### ステップ3 分析する：一般化する

ステップ2で集められたデータに基づいて、学習者自身がどのような傾向を持っているのかなどを探ったり、なぜそのようなことが起こったのかといった分析を試み、自分、他者、グループの問題点を考察するステップである。時には、教育スタッフから分析のガイドラインとなるモデルや理論が小講義の形で提示されたり、時には特定のスキルやテーマに関連する小冊子などの資料が配付されたりする。

#### ステップ4 仮説化する

このステップでは、ステップ3で考察したことを活用して、次の機会または新しい場面で学習者自身が具体的に試みるための行動の仮説化を行うのである。この仮説化を通して自分の新しい行動を計画し、実験的に試みることによって学習者の行動レパートリーを広げ、自分の社会的スキルを習得することになる。

特に自分の実験的な試みを実行し、成功させるためにはできる限り具体的な行動計画を立てることが望まれる。また、このステップで仮説化した試行的行動を実践することが、ステップ1の新しい具体的な体験になり、その体験を指摘（内省・観察）し、分析・一般化し、仮説化、そして体験と再度繰り返す循環過程により学習者は成長していくのである。

### 5. 体験学習が生み出すもの

体験学習によるトレーニングは学び方を学ぶ学習でもあり、上記の学習の循環過程を研修期間中に身につけることによって、研修の場を離れても日常の体験の中から学んでいくことができるようになるのである。このことは、研修内容が参加型の研修であることより、自ら主体となって動き体験し学ぶ楽しさを味わうと共に、自らの力で学んでいくことができる学習への自立的な態度も育てることができるのである。

上述の体験学習のステップは、実は問題解決のステップでもある。すなわち、日常の仕事の場（体験）があり、そこに起こっている問題は何かを見つけ出し（指摘）、何故その問題が起こったのが原因を追究し（分析）、いかに改善すればいいのか解決策を引き出し（仮説化）、そしてその解決策を試みる（体験）といったプロセスを学ぶことなのである。体験学習による研修を行っていくことは、参加者に問題解決能力を身につけることを促進することでもある。この力は、今日の社会にあってとても重要な力ではないだろうか。さらに、それぞれのステップを動かす能力を□の中に記している。感受性、思考力、応用力、そして行動力は問題解決のための重要な四大能力をいえるだろう。

### 6. 何故いま「体験学習」なのか

ここ数年、世界情勢が急激に変わり、日本社会の経済構造が問題化し、それぞれの企業体のさまざまなシステムを改革することを余儀なくされている時だろう。今、まさに安定の時期から変革の時期に来ている。こうした時代を乗り越えていくためには、どのような人材が求められているのだろうか。企業により微妙な違いはあるだろうが、きっと机の前にただ座りこれまでの経験だけで朗々と自分の論理をぶちあげるような頭でっかちの社員を育てようとはしていないであろうし、いわゆる知識偏重型の教育にどっぷりと浸かってしまって他

者と関わるのが難しい社員から脱皮して、いかに自立した人間として、目の前の人々と積極的に関わり、また今社会で起こっていることに目を向け、さらには将来起こるであろうことにも関心をもち、組織人としてチームプレイができると同時に自分自身の判断も適切にでき行動できる人材を育てようとしているのではないだろうか。それは、新入社員でも、中堅社員においても同じだろうと考えられる。まさに、自分自身から他者、大きくは社会情勢に至るまでの問題に関する情報を得る感受性、得られた情報を分析し原因を解明していく思考力、そして目の前の現実の問題に還元していく応用力と行動力が求められているのではなかろうか。このことは、体験学習が育てようとしている能力なのである。

これからは競争社会から共同社会へと転換を迫られていくものと思われる。それは、ネットワークといった言葉でも表現できるであろう。いかに共同社会を創り出すか、このことはまさに誰かに教えられるというよりも、一人ひとりが他者とつながる体験を実際にしながら、学びとっていく必要がある。

#### 体験学習一口メモ

スタッフとは：

体験学習を用いた教育・研修では、講師も事務局の人たちもすべてスタッフ(staff)と呼ぶ。体験学習における教育・研修では、教育に関わる人々は、何かを教えるというよりも参加者が学ぶことを促進する(facilitate)役割をもつ人間として位置づけ、スタッフという言葉を好んで用いている。時には学びを促進する人という意味でファシリテーターとよばれることもある。筆者は、ただ何かを指示したり教示したりする人としてのインストラクターという言葉は用いない。

スタッフは、教育・研修を支える人々すべての総称であり、講師はもちろんのこと、事務局の人々も同じようにスタッフとよんでいる。いわば、参加者が学習の主体になることはもちろんのこと、教育スタッフと事務局スタッフによって教育・研修は成り立っているのである。staffの語源にあるように、スタッフは研修参加者の学びの「つえ」になること、「支えになること」をめざしているのである。

## Ⅱ. 体験学習の基本的な枠組みについて

### 1. 体験学習がラボラトリーメソッドと言われる訳

体験学習によるトレーニングをラボラトリーメソッドによるトレーニングと本来はよばれている。この“ラボラトリー”という言葉、“実験室”と訳されると、第三者によって操作的に人間を操ってトレーニングをするようなイメージ、それは「誰かを実験にかける」、「参加者がモルモットになる」といったような響きがついてくるかもしれない。

本来は“ラボラトリー”とは「自分が自分のことをいろいろと試みる場」という意味で、あえて実験という言葉を使うなら、主体は参加者自身なのである。まったく研修という新しい教育環境にやってきて、そのときその場にいる人々とのコミュニケーションやグループワークなど、そこに生じた生の人間関係の体験を素材にして、自分が自分自身を深く見詰め直したり、他者との関係の持ち方を点検したり、新しい行動様式（たとえばリーダーシップとか聴く態度など）をグループの中で試したり、グループや組織の人間関係を変革するためのシミュレーションをしたりといったように、“ラボラトリー”は他者との関係の中での主体的に学習する場といえる。

通常の学習は、過去の誰かが獲得した知識を教育者から伝達されて、それを記憶する形式で学ぶことより「概念学習」あるいは「知的学習」とよばれる。しかし、ラボラトリーメソッドによる学習は、“いまここで”の自分の体験を他者と共に総合的に検討することによって変化・成長を生み出す学習方式から、「体験学習」あるいは「態度的学習」といわれるゆえである。

最近では、ラボラトリーメソッドによる学習というよりは、体験学習とよばれることが多くなっている。また、参加者自身の主体性を大切にすることをより表現できるようにと、トレーニングという言葉より「学習」とか「学ぶ」といった言葉が使われるようになってきており、また教育担当者のことを、学習を促進する人という意味で、「トレーナー」というよりは「ファシリテーター（学習促進者）」とよぶようになってきている。

### 2. 体験学習を構成する4つの要素

本来の体験学習（ラボラトリーメソッドによる学習）には、4つの構成要素が考えられている。それらは、①集中的なグループ体験、②構造化された実習とふりかえり、③小講義、④記入用紙・チェックリストなどのインストルメントである。

### ①集中的なグループ体験

対話を中心として行われる集中的な小グループ体験はTグループと呼ばれ、ラボラトリーメソッドによるトレーニングの最も中心的な学習の場である。TグループのTというのはトレーニング (training) の頭文字をとったもので、Tグループではグループの課題や特定の話題はあらかじめ決められておらず、自分が「いまここで」体験していることを自由に話し合いながら数日から1週間、ときには数週間継続的に会合を開くのが特徴である。通常、Tグループを用いた学習は合宿形式で、自然環境に恵まれた場所で行われる。そこは文化的孤島とよばれ、日常生活の枠を取り外して自分と他者との試行的な関わりを実現し、より深い相互理解と信頼関係を探究するための安全なラボラトリーを創ろうとするのである。こうしたTグループによる学習には、教育観としての「人間の尊厳—一人ひとりが異なる存在であり、一人ひとりの感情や意志や生き方が大切にされること—」を基本的にもち、さらに「いまここでの関係の中に主体的に学習者と共に生き、学ぶためのスキルを十分に身につけた」教育者によって実践される必要がある。これはかなり高度な教育スキルを要求されるものであり、過去の日本でのST (センシティビティ・トレーニング) などと称して参加者に心理的なダメージを与えるような不幸な出来事が起こったことも、こうした教育観・人間観と教育スキルの欠如が大きかったのかも知れない。(津村、1996、「日本人の人間関係トレーニング」福村出版『対人関係の心理学』長田雅喜編、津村、1998、自己啓発セミナーとマインド・コントロール—Tグループを用いた人間関係トレーニングと似ても非なるもの— 安藤清志・西田公昭編集『「マインドコントロール」と心理学』現代のエスプリ、至文堂)

### ②構造化された実習とふりかえり

Tグループはあらかじめ定められた手続に従って仕事をする集団ではないという点から「構造化されていないグループ体験」と呼ばれることもある。一方、学ぶためのねらいをより明確にし、スタッフの方から、特定の体験を行いそこから学ぶようにプログラムされたものを「構造化したグループ体験」とよばれる。一般に、その構造化した体験を行うことを「実習」とよび、実習体験とその後体験をふりかえるプログラムとが一つのセットとして行われる。

実習というのは、対人関係や集団活動のプロセスを体験しやすいように工夫された課題 (構造化された状況) に取り組むことによって、自分や他者の感情などの動きやグループの動きを体験したり、新しい行動を試みたりする実験の場であったり、自分の対人関係スキルを練習する場であったりする。

一つの実習は「体験」と「ふりかえり」とから構成され、ふりかえりが適切に行われないとその実習は単なるリクレーションゲームのようなもので終わってしまう可能性を含んでいる。この実習体験とふりかえりによる学習も、教育スタッフの関わり方のスキルがとても重要になる。(実習集としては、津村・



星野による「Creative Human Relations Vol.I〜VIII」がプレスタイム（03-3796-2851）から発行されており、参照されると良い。

### ③小講義

小講義は、体験からの学びを参加者が広げたり深めたりして一般化することを促進する機能をもっている。つまり自分や他者の行動を理解したりグループや組織行動を理解するための認知的モデルを提供することによって、研修での気づきをその場限りに終わらせず、研修後の日常生活の中へ学びを転移させやすくする働きもある。しかし、講義があまり先行しすぎると、学習者が自分の体験から発見し学ぶというラボラトリーメソッド本来の教育機能がそなわれる可能性がある。また、教育スタッフがもっている価値観や考え方の押しつけになってしまう可能性もあるので、小講義としていつ、いかなるものを行うかも十分な吟味が必要である。

### ④記入用紙・チェックリストなどのインストルメント

ここで述べる記入用紙やチェックリストとは、他人を検査するためのテストやチェックリストを指していない。あくまでも、学習者である参加者が自分自身や自分の所属するグループの状態を知るための道具を意味している。この種の道具には、理論的な枠組みと客観的な測定方法の明確な質問紙もあるし、一方主観的な気づきを自由に書き留めるためのふりかえり用紙なども含まれている。

これらの記入用紙は、質問項目に答えることによって、自分自身やグループについての視野を広げることができる。また、その結果を自分自身の経験と照らし合わせて考えることにより、新しい行動の可能性を探っていくことができたり、新しい試みを実際に試してみるヒントを得ることもできるだろう。その他に理論やモデルを紹介する際に、それらの概念を理解しやすくする補助的道具としても利用できる。

元来、ラボラトリーメソッドによるトレーニングのプログラムはこれら4つの要素を適切にプログラミングしながら実践されるものなのである。（本来の人間関係トレーニングに関心をもたれている方は、南山短期大学人間関係研究センター(052-832-6214)が開催するTグループトレーニングに参加されることをお勧めする。）

## 4. グループの成長と個人の成長

### (1)ギブの4つの懸念モデルから

ギブ(1964)は、「人間は、自分自身および他人をよりよく受容するようにな

ることを通して成長することを学ぶ」と考えている。その受容することの障害になっているのが、人々が生活する文化に浸透している防衛的な風土(defensive climate)から生まれる恐怖や不信頼という防衛的な感情なのである。それぞれの人間も持っている恐怖や不信頼をどのように低減させていき、いかに相互信頼の風土を作り上げることができるかを学ぶことによって、個人の成長をはかることができると考えている。Tグループや実習などによる体験学習は重要なこうした学習機能を果たすことになる。

ギブは私たちのさまざまな社会的な相互作用の中に、他者との関係の中での恐怖や不信頼に由来する4つの懸念(concern)があると仮定している。

#### ① 受容懸念(acceptance)

自分自身や他者をグループのメンバーとして認めることができるかどうかに関わる懸念である。グループ形成の初期に特に顕著にみられ、お互いの間に“何者であるか”“自分はこのグループにふさわしいか”などといった恐怖と不信頼が存在している。通常の集団では見せかけを装うことで、この懸念を隠しておこうとすることが多い。グループの中でこの懸念が解消されると相互信頼が生まれ、自他の受容が可能になる。

#### ② データの流動的表出懸念(data-flow)

この懸念は、コミュニケーションに関連する懸念で、意志決定や行動選択をするとき、特に顕著に現れる。これは、“何を感じているのか”“こんなことを言ってよいか”などのようにメンバーのものの見方、感じ方、態度などをコミュニケーションする際の恐怖や不信頼に由来するものである。懸念が解消すると、より適切なデータの収集と表出に基づいて行動できるようになる。

#### ③ 目標形成懸念(goal formation)

この懸念は、生産性に関連しており、“グループが今やっていることがわからない”とか“やらされている感じがする”など個人やグループに内在する活動への動機の差異に基づく恐怖や不信頼に由来している。この懸念が解消されると、個々のメンバーがもつ本来の動機に基づいて行動し、課題への取り組みが主体的創造的になっていくのである。

#### ④ 社会的統制懸念(social control)

この懸念は、“誰かにたよりたい”“思った通りにできない”“規則にこだわってしまう”など、メンバー間の影響の及ぼしあいに関わる恐怖と不信頼から生まれてくる。この社会的統制懸念が未解消のメンバーは、他のメンバーを統制するために忠告を与えたり論争したりといったさまざまな説得的な手段を用いようとする。この懸念が解消すると、お互いが影響を及ぼし合いながら効果的に活動を展開することができるようになる。

ギブは、集団活動の中でこれらの4つの懸念は、受容懸念→データの流動的

表出懸念→目標形成懸念→統制懸念の順序で発生し低減すると考えている。ただ、この基本的なヒエラルキーもそれぞれの懸念で同時的にかつ相互依存的に発展していくものであるから、4つの懸念の低減が相互に働き合ってグループは成長していくと考えている。そして、ギブはこうしたグループの成長とあわせて、メンバー一人ひとりの成長があると考えている。

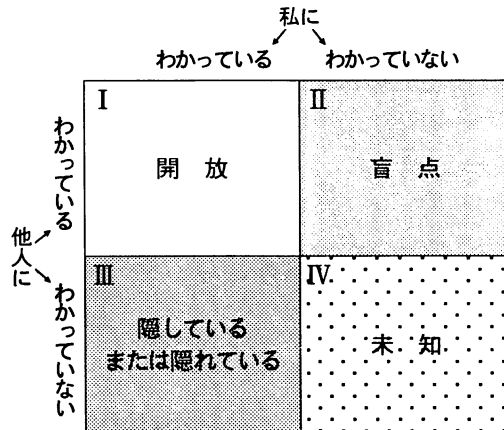
## (2) ジョハリの心の4つの窓モデルから

私たちは、対人関係の中で、コミュニケーションをしながら、自分のことや他者のことなどに気づきながら学んでいく。自分や他の人たちをよりよく知ろうとする活動を、対人関係のプロセスとして図解しているのが“ジョハリの窓”である。

### ◎4つの窓

図に見られるように、「私にわかっている (known, 知られている)、または、わかっていない (unknown, 知られていない)」と、「他人にわかっている、または、わかっていない」という2軸によって作り出される4つの領域を、“他者との関係の中での私”として考えている。

ジョハリの窓



#### ①開放の領域(I)

この領域は、“私に分かっている私”と、“他人にも分かっている私”で構成される私である。すなわち、お互いにオープンな領域で防衛する必要もない“自由に活動のできる領域”といえる。

#### ②盲点の領域(II)

この領域は、“私にはわからない私”でありながら“相手には分かっている私”であり、他者からはスケスケに見える盲点の自分である。自分ではまったく気づいていない癖や行動や感情の表出の仕方などを相手が知っている状況はこの領域にあたる。

### ③隠している領域(Ⅲ)

この領域は、“私には分かっている”が、“他人にはわからない私”の領域であり、自分としては避けて通りたかったり、知らせたくなかったりして、“隠している領域”といってもよい。他者からすれば“隠れている領域”ともいえる。

### ④未知の領域(Ⅳ)

この領域は、“私にも”“他人にもわかっていない私”であり、いわば“未知”の領域である。この領域には、無意識の動機やニーズなどが含まれていたり、これから開発され成長するであろう可能性が潜んでいる領域ともいえる。

### ◎関係の変革プロセス

二者関係やグループが成熟し・成長するとは、開放の領域(Ⅰ)を広げていくことであると解釈することができる。このモデルは、どのようにすれば関係が成熟したり、グループが成長していくのかを明瞭に示してくれている。すなわち、開放の領域(Ⅰ)を広げていくには2つの働きが考えられる。

開放の領域を広げていく  
2つの働き

I 開放	フィードバック	II 盲点
自己開示	発見	
III 隠している または隠れている		IV 未知

#### a. 自己開示

自己開示とは、自分にはわかっているが、相手には“隠しているか、または隠れている私”についての情報を提供することである。それは、私の考え、意見、感情、動機、欲求、自己概念など、自分についての知識を相手に率直にあるがままに伝えることによって、Ⅰの領域がⅡの領域へと拡大し、開放の領域が大きくなるのである。ただし、自己開示とは、何かをすべてさらけ出さないといけないというよりは、dis-closureという語源にあるように、閉じて(close)しまわない(dis)ということが大切なのであり、どれだけ現在進行中の関係の中で真実を伝え合えるかということと関連している。すなわち、防衛的風土が少しずつ解消されれば、自己開示が起りやすいし、自己開示が起ることで防衛的風土から信頼風土へと次第に変革が生まれる循環過程が考えられる。

## b. フィードバック

フィードバックとは、“私がどんな影響を与えていたり、認知されているかを他の人から知らせてもらう働き”である。自分の行動は相手にさまざまな影響を与えているが、それをすべて自らの力で気づくことは困難である。また、自分の行動をいつも鏡に映し出すように見ることは難しいものである。そこで、他者に見えていること、他者に与えた影響について教えてもらうことによって、Iの領域はIIの領域へと拡がり、IIの盲点は狭くなる。

このモデルは、発案者の2人の名前を合成して、【Joe (Joseph) + Hari (Harry) = Johari】ジョハリの窓とよんでいる。この図式を用いることによって、対人関係の発達やグループの成熟プロセスを理解するための明快な枠組みとして有効であろう。と同時に、体験学習を行う際に、参加者に自己開示とフィードバックを通して学ぼうとする意図を理解してもらうためにも有効であろう。

### 体験学習一口メモ

フィードバックとは：

フィードバックという用語は、元来、自動制御回路などの電子工学の分野で用いられているものである。人間関係トレーニングにおいては、フィードバックとは、人間関係の中で一特に、“いまここで”の人間関係において一人の行動が他者にどのような影響を及ぼしているかに関する情報を提供したり、受け取ったりする情報の相互交換のプロセスである。

フィードバックと称して、スタッフや参加者から辛辣なメッセージや厳しい評価を与えることがフィードバックであると勘違いしているトレーニングを見受けることがある。時には、親切心からそのことを行っていることがあるが、そのフィードバックの提供の仕方では参加者には大きな心の傷となることがあることを心得ておく必要がある。

体験学習では一人ひとりを異なる大切な存在と認め、“共に生き、共に成長する”ことを目標としている。フィードバックとは個人やグループが成長するためになされるものであり、またお互いの関係をより深めるために行われるものであること、そのためには心から他者を愛する気持ちから生まれるフィードバックが行われることが大切になる。当然、評価的なメッセージではなく、記述的なメッセージであること、そして、良いか悪いかの評価はフィードバックを受ける人が判断できるような配慮は必要であろう。



各Tグループ・セッション後には、毎回、図2に示した「ふりかえり用紙」が配布され、そのセッションのなかのグループと自分自身をふりかえり、気づいたことを記述する時間を設けている。Tグループ・セッション以外には、全体会セッション、夜のつどい（瞑想）、自由時間、食事時間、睡眠時間などが確保できるようにトレーニング・プログラムが組まれることになる。

全体会セッションは、Tグループとは違った状況の中での自他の関わりやグループの動きなどに気づくための体験をしたり、Tグループのなかで体験したことを一般化したりするためのセッションである。そのために、コミュニケーション、グループワーク、ノンバーバル・ムーブメントや自己表現などの実習を行ったり、体験を一般化するために小講義を行ったりする。また、トレーニングにおける体験をふりかえるためにも全体会が設けられ、参加者の学びを明確にするとともに、その学びが現場（日常生活）に転移しやすくなるようなプログラムが実施されている。

ふりかえり用紙		
	_____ グループ	T _____ 回 氏名 _____
1	今のセッションでの私を何かにたとえると	_____ ようだ
2	今のセッションでのグループを形容詞であらわすと	_____
3	今のグループの中でのあなたは、	
(1)	不安でたまらない	_____ 安心していられる
(2)	自分の意見や感情を隠さずに言うことが多い	_____ 自分の意見や感情を隠して 言わないことがある
(3)	グループが今取り組んでいることに関心がない	_____ グループが今取り組んでいる ことに関心がある
(4)	おたがいに頼り頼られていると感じている	_____ 誰かに頼っていたい気持ち のみが強い
(5)	自分の感情や行動が大切にされていると感じている	_____ 自分の感情や行動が無視され ることが多い
(6)	何か言うとき曖昧にばかり言うことが多い	_____ 何か言うときはっきりと 言うことが多い
(7)	グループに参加している実感が強い	_____ グループに参加している実 感が弱い
(8)	特定の人の影響のみが強いと感じている	_____ お互いに影響し合っている 実感がある
(9)	グループに全く魅力を感じない	_____ グループに非常に魅力を感じ る
4	今のセッションでのグループに影響を与えたのは(肯定的でも、否定的でも) 誰の： _____ どのような言動や態度が： _____ どのような影響を： _____	
5	今のセッションでの私に影響を与えたのは(肯定的でも、否定的でも) 誰の： _____ どのような言動や態度が： _____ どのような影響を： _____	
6	今のこのグループの中で気になる人、気になることは (肯定的でも、否定的でも自分との関係を含めて、具体的に)	
7	その他 自由に	

図 11-3 トレーニングで用いたふりかえり用紙





## 2. 「今ここのかかわりの中に生きる」ということばそのものについて

キーワードが、たくさんある。「今ここ」、「かかわり」、「生きる」、一つ一つが大事でそれがひとつつながりになっていくのである。Tグループ・セッションのことを中心的なイメージとして記述してみたい。

私流に書き直すと、

ねらい：他者とともにひとつの時間と空間を生み出し、共有化する。そのプロセスそのものを体験していく。このプロセスそのものは実際に参加者自身が作り出していくのである。

「ひとつの時間と空間」が「今ここ」。今という時間、ここという空間。メンバー、トレーナーを含めて、すべてのメンバーで構成されている時間と空間である。

とともに＝with、この言葉が大事なのである。共有化するということ、「とともに」の前置詞、何か動いて一緒にいるというだけではなくつまり物理的な条件だけでなく、かかわりが必然的に生じてきて、いかに全体がともにある時間・空間として共有化されていくかが課題になる。

## 3. グループになることーひとりになること

Tグループはグループになる。必ずグループになる。例えば、8人または9人のメンバーとトレーナーが2人という構成で、10人、11人が一つのグループを作ることになる。グループを作るということは、必然的に設定されて、メンバーもあらかじめ決められている。かなりの時間ずっとグループで過ごすことになる。全体会の中で、あるいは夜のつどいでも、「ちょっと1人になってください」という提示がされることがある。グループになっている時間と空間、ひとりになっている時間と空間、どんな関係があるのだろうか？何故、グループ体験することにひとりにならないといけないのだろうか？

輪になって座る。別に輪でなくてもいいのだが、やっぱり輪にならないとTグループにならない。では、一体Tグループでは何故輪になるのだろうか？「輪になるというのは」「一人ひとりが見える」という装置、ひとりひとりが必然的におかれるのである。関係というのは、かかわりというのは、どこか分からないところからやってくるのだろうか。でもそうやって、輪になって、お互いが向き合っていて、そこに誰がいるのかが見えることが大切なのである。単純なことほど大事なのである。「見える」ということは、輪になることによって「人の前に身をさらす」「人の前にある」ということである。人の前に否応もなくさらしているのである。顔も身も。「私が誰かを見ている」とき、同時

に「私は誰かから見られている」そういう関係を相関的に含むわけである。そうやって、私は輪になることによって、ひとを見ることとともに見られる関係の中に放り込まれるのである。時には、やさしい目が、時には怖い目が向けられる。また、時には暖かい視線が。そうしたかかわりが最低限生じるわけである。それが、輪になって座ることのひとつの意味だろうと思う。

「輪」を考えてみると、まるである。日本語の場合は、平和の「和」を書くことがある。「和をもってとおとしとなす」と聖徳太子が十七条の憲法の冒頭でいっている。メンバーが決まって、座って、何をしようとするのか？一つの考え方としては、ご縁でこう集まってきて、「みんなで仲良くできたらいいな」と思う方向がある。それは私も願っている。「和」を大切にしようとしている。確かに、平和の和、調和の和を大切にしようということがグループに働いているのである。このグループのメンバーとして、和をつくるためにメンバーは「みんな」という言葉で語っていく。ふりかえり用紙の中の、このセッションで誰から影響を受けましたかには、「みんな」と書かれていることがよくある。その場、全体の印象から、自分以外のいろいろな人からの影響を感じるということだろう。その時便利な言葉が「みんな」である。みんながどういう状態になったらいいのか？「仲良くなれたらいいな」と。この言葉が必ず書かれるというわけではないけれど、最初の志向としては確かにある。仲良くできるという、素朴な願いがある。Tグループで、輪になると、一人ひとりが見えると言ったが、それとみんなが見えることと、仲良くなることとどういう関係があるのか、それを参加者なりに結論を出してほしいと考えている。

私の考えを言うと、輪になることは一つには結ばれていくことではないと思う。ところが誰という個人の名前が出てこなくて、「みんな」とか「仲良く」と言ったとき全員が一つになる、「一体化」する志向が生まれてくる。それを作らず方向に動き出そうとするのである。その場が赤になったら、そのメンバーが赤くなる。赤くない人がひとりでもいるとしたら、一体感が失われていくので、困る。その人は裏切り者、仲間外れと意識される。そこでの人とかかわっていく基準は、この人は仲良くなれる人かどうかということで、選別が行われていく。今言った、あなたと私が、何か一つのものに、「集約化」していくことと、同じ時間と空間を「共有化」することとは同じことではないと私は考えている。

最初に輪になったときからすでに、この人、一人ひとり、11人なら、11人それぞれがくっきり分けられて、認知されていく。そういう人々を「仲間」と呼びたいのなら、それでもいいのである。大事なことは輪になって座るのは、調和とか仲良くなることをめざしていくことではない。逆に、一人ひとりが分けられていくことなのである。一人ひとりが違えけれど、一緒に座っているということである。グループの初期の頃、特に、話しにのってこない人がいな

ければ、「トレーナーがいなければ、うまく進むのに」と思って、とりあえず、みんながその場にのれる話題を一生懸命さがしているこうとする。大切なことをしようとしていく作業をしていることになる。話がまとまらなければ、また対立もなければ、うまくいっていると思う。そうすることによって、一人ひとりがどういう人なのか？ どういう人と今かかわっているのかが、消えていってしまうのである。一人ひとりの違いを消していく作業になってしまうわけである。これは時には、日常生活の中では、大切なことだと思う。そのことがもっているメリットとしてその場を盛りあげること、その場が調和的であって、ストレスを感じないこと、気分が高揚すること、などが考えられる。デメリットとしては、目の前にいて、話しているにも関わらず、一人ひとりが見えなくなってしまうことがある。そういう仕組みをもっていると考えられる。

今ここにいる人とはなんだろうか？ それを大事にしたいと思っている。グループの中にいる時いつまでもこの話は続くのだろうか？とイライラしたり、どうしたら、メンバーに関心が向くのだろうか？とまどうことが多々ある。メンバーから話題を向けられて、「関心がありません」などということもある。そのことは、話題にではなく人に関心を向けようとしているのだが、このことばをきっかけに場が白けてしまうということになる。Tグループの最初によく起こることである。

#### 4. 「沈黙」の時。みんなが黙り込んでしまうのは、どういうことなのか？

そのことは、何をしめしているのか？ それを問題として、投げかけたいと思っている。輪になって座っている。お互い同士が、向き合っている関係が設定されている。しかし、かかわるということが生じていかない。出来事が起きてこない。かかわりを生み出して、時間と空間を共有化することが生起してこない。目線を下に落とす。見えるけど、見ていないという事態がある。極言的にいえば、お互い同士が、後ろ向きで座っているような事態なのである。他人の前で背中を見せて座っているような事態である。これが一つの沈黙の事態である。

もう一つ、言葉をだらだらしゃべっていなくても、楽しい語らいの後での、ほんわかとした沈黙もある。「この沈黙はちょっと違いますね。」と言われることがある。緊張の沈黙と、午後のうたたねのようなけだるい沈黙がある。

またさらに人とかかわりが生まれてくると、音声としては出てこないけど、何かしっかりと相手と関わっている、感激した出会いがあったりした時、その瞬間言葉が出てこない時がある。しかし、そこには何か動いているような沈黙がある。

## 5. 「対立」の時、「和解」の時

Tグループの中では、細かく話せないのが残念であるが、「対立」の時があり、「和解」の時がある。対立の時を経ないと私が私にならないのである。私が私になると、あなたと違う人間になるのである。それぞれが違うということになると、それぞれが相対立するということになる。それぞれ向き合ったものが、そのままで分かれてしまうことになるかも知れない。向き合ったもの同士が、和解に向かうかも知れない。和解するということは、一体になるということはない。違いというものを残したままで、私でないあなたがそこにいることが嬉しいという感覚である。私と同じ趣味だから嬉しいというのと全然違う。そのような出来事に、もし出会えたなら、人生の中で、素晴らしいことだと思う。そういうことに会うことは少ないかも知れない。もし出会えたなら、幸運な方だろうと思う。

## 6. 「涙する」とき

人と出会ったときの涙。私は、かなしい「涙」をTグループで経験したことはないが、出会った時に、すんと自分の中に入ってくる時がある。自分の中に違ったものが入ってきた時に、心が動くのである。異物が入ってくるから、替えさせられてしまう。葉っぱの傷のようなものと言える。それが、勝手に涙として出てくるのである。かかわりあっている当人どうしにも起こるし、周りにはいる何人かにも起こるのだろう。涙する。横にいる人も涙する。「もらい泣き」。Tグループをやっているとき、隠そうとすることがあるけど、トレーナーも涙するのである。自分が直接かかわっているわけではないある特定の人どうしの関係なのだけれど、それが私にとっての時間と空間になる。それが共有化していくことなのであろう。それは、一体化することではないのである。私の中に何かが入ってきて、揺り動かされて、涙が出てくるのである。その2人が起こしたかかわり、そのかかわりに、私自身もやっぱり参加しているのである。それが、メンバーとして、参加することの非常に大きなかかわりのあり方である。感動の涙。それはもちろん、喜びの時にも起こることである。

## 7. 夜のつどいは

「祈りの時」だと思う。ひとりになることの、大事な意味は、自分自身に戻っていくことである。それは、人との関係を断ち切るとか、何かの願い事をするというよりは、祈りというのは、ただ自分が無防備な状態になること、ひとりになるということ、何の気がねもせず。いろいろ張り巡らしていたアンテナをそっと引っ込めて、そうすることによって、自分からは何の壁も作らない。

そうすることによって、何が生まれるかという、自分を開いていくことができるのである。開いていくことで、何かを受け入れていくことができるのである。1人になって、ゆったりと過ごすことができると、日常の中で、切り捨てていたことがずっと入ってくることもある。特定の局面でかかわっていなかった他の人をずっと受け容れる。それは、自分自身を受け容れることになる。私たちはそうするための時をもつ。自分を受け容れることは、今の私を見てもよいうということとは違うのである。傷があったとしても、傷んでいたとしても、そういう私のあるがままをずっと受け容れられる自分を作ってみるのである。自分自身を自分で受け容れることほど難しい課題はないと思う。それが、宗教でいう祈りだと思う。私は、カトリックなのであるが、そこでは神が癒すという言い方をする。癒すというのは、医者業であって自らが施す業ではない。傷に苦しむ時があるかぎり、また傷の癒しの時が必要なのである。私たちにできることは、あるがままの自分を認め、傷の癒される時を迎える準備をすることである。その準備が、自分に戻るとき一人になるときであり、自分のバリアをはずしていけるような時をもつことが大切だと思う。人間として生きていくとき大切になるのである。

Tグループの時間と空間には、人間しかいないのである。そこは人間を焦点化していく場である。普段は、話題とか仕事とかに関心を向けているがそれらを取りさって行く仕掛けがTグループである。「非日常」的時空、特別であり、特異な空間であり、時間である。でもそれは、「特殊な」時間と空間ではないのである。そこでは、生きている生身の人間が生きているのである。それはリアリティそのものなのである。そこで体験したことは、現実には起こったことなのである。これは特殊なケースなのだということであって、ここで経験したことをさっと切り捨てないでほしいと願っている。人間にはさまざまな「可能性」が潜んでいる。ここで他者とともに過ごした時間と空間は、これからも広がっていく、人間の可能性を教えてくれるのである。あの時、あの場所があなたの可能性を教えてくれた時間と空間なのである。

## 参考文献

津村 俊充・山口 真人編 1992

人間関係トレーニングー私を育てる教育への人間学的アプローチー  
南山短期大学人間関係科監修 ナカニシヤ出版.

津村 俊充・星野 欣生監修 1996

クリエイティブ・ヒューマン・リレーションズ I～Ⅷ巻 プレスタイム

津村俊充 1996

日本人の人間関係トレーニング 長田雅喜編 対人関係の心理学 福村出版

津村俊充 1998

自己啓発セミナーとマインド・コントロール-Tグループを用いた  
人間関係トレーニングと似ても非なるものー現代のエスプリ  
「マインドコントロール」と心理学 至文堂