

研 究 ノ ー ト

Tグループを用いた人間関係トレーニングの教育実践

……（山口真人・津村俊充・星野欣生・中野清・中村和彦・森崎康宣）…127

Tグループを用いた人間関係トレーニングの教育実践

山 口 真 人 (南山短期大学教授)

津 村 俊 充 (南山短期大学教授)

星 野 欣 生 (南山短期大学教授)

中 野 清 (南山短期大学教授)

中 村 和 彦 (南山短期大学講師)

森 崎 康 宣 (わだちコンピュータハウス)

第一部 Tグループの理論と実際

『確かにTグループ合宿は“自分のやりたいこと”ができる場であった。あれほど何かをやる（時間もいっぱいあって）場はおそらくないであろうと思う。その場でどれだけ自分が精一杯生きられるかが問題であり、また今ここで精一杯生きることが、自分のためだけでなくどれだけみんなのためになるかを、つくづく感じさせられた。私はこの合宿を終えた時、初めて“人間関係科に入ってよかった”と叫ぶことができた。さあ、これからが私の人生だ!』

これはある学生が1年次の最後にまとめたレポートの中に書きつづっていた文章です。私たちの日常生活は様々な人間関係で織りなされています。その人間関係の網の目の中で「本音で言えたらなあ」とか「本当の気持ちが分からないからやりにくい」などと嘆息しながらも、信頼関係を作ることを夢見ているのが人間です。

しかし時には、その同じ人間が「みんなが本音を言い合ったらうまくいかなくなる」とか「気持ちなんかわかったって意味ないよ」などとも言ったりします。そこには、人間がもつ人間性の側面と役割や機能の側面とは矛盾して両立しないかのようにみる人間関係観があるといえるでしょう。はたして本当に両

第一部、第三部Fグループについて、および第四部を山口、第二部および第三部Gの理論とEグループについてを津村、第三部人間関係トレーニングで学ぶこととDグループについてを中野、第三部Cグループについてを星野、第三部Aグループについてを中村、第三部Bグループについてを森崎が責任執筆者としてまとめている。

立しないものでしょうか。日常でも「あの人は本音で話し合えるので仕事がしやすい」とか「気持ちがわかってもらえたのでもう自分の立場にはこだわらないよ」と感じる時もあるのですが、それはたまたま運が良かったからこういう関係になれたかと思っていて、心からの信頼関係を作り出す努力は無駄だと思っ
てあきらめることの方が多いのではないでしょうか。

Tグループ（Training Groupの略称、人間関係のトレーニングとか人間関係のラボラトリー・トレーニングという意味）とは、グループの中で他者やグループに何らかの形で働きかけることによって、人間関係を自分なりに深める過程を体験し、その結果を味わい、さらに自分の体験を通して人間関係の可能性を発見することを目的にしているのです。つまり、自分は他者とどのようなかわり方をしているのか、どのように信頼関係は深まるのか、どのようにグループは変化発達していくのか、私はどんな影響を人に与えたり、人から受けたりしているのか、などを徹底的に体験を通して学ぶということです。

人間関係を形成し深める過程とその結果とは、それが体験である以上苦しい時もあるればうれしい時もあり、甘い味のする時もあるれば苦い味のすることもあるでしょう。そこで得られた体験と、体験からの一般化は、単なる知識の上での学習ではなくて、全人格的な学習の成果として、学習者に大きな影響を与えるはずで

〔Tグループの特徴〕

Tグループという言葉は現在二通りに使われています。広義のTグループは「Tセッションを中心にした人間関係のラボラトリートレーニング」というグループアプローチの全体を意味しており、主催者によって『ヒューマンリレーションズ・ラブ』『人間関係トレーニング』などと呼ばれています。

狭義のTグループとは「Tセッション」の意味で、方法的な明確さをもった学習の場をさしています。Tセッションは、ラボラトリーのねらいに応じて他の形式のセッションと共にトレーニング全体のデザインの中に設定されます。

柳原(1986)はラボラトリートレーニングを「問題の本質と方法とを同時的・主体的・体験的に学習する方法である」と定義しています。これに従えばTグループとは、グループの中での“いまここ”の人間関係に気づき、それを主体的に生きる体験を通して、人間関係の本質は何か、自己とは他者とは人間とは何か、関わって生きるとはどういうことか、グループや組織とは何か、などの本質を見極めると同時に、自己理解や自己受容を深め、他者を共感的に理解し受容する能力を高め、葛藤の中で対話的に生きる態度を養い、グループ内に信頼関係を形成していく能力を磨く学習の場であるということが出来ます。

この学習は“人間尊重の社会”の形成にとって重要であり、参加者はその後の社会生活の中で、トレーニングで得た学びを生かしていくことが期待されています。そういう意味で自己成長志向的であると同時に社会変革志向的な学習

の場でもあります。

ラボラトリー、トレーニング、トレーナーなどという呼び名に違和感を感じる読者がいるかもしれません。ラボラトリー（実験室）と言うと、自分がそこでモルモットのように実験されるのではないか、自分が望んでもいないことをトレーナーにさせられるのではないかなどという不安が湧いてきます。しかし、Tグループでいうラボラトリーは「自分たちの手で、自分たちのグループの中や人間関係の中に起っている問題を明らかにして検討する場（現実吟味をする場）としての実験室」という意味であり、トレーニングという言葉は「自分たちの問題を自分たちの手で検討し解決してゆく主体性を自らの手で育てる」という意味で使われています。

〔価値の問題〕

我々が何事かを行う場合、そこに価値観や人間観が現れてきます。Tグループトレーニングを行う場合も同じで、我々がもっている価値観や人間観を明確にしておくことが、より良いトレーニングを行うために重要となります。

(1)人間の尊厳

人間の存在が等しく尊重されること、そのことは一人一人の感情や意志や生き方は決して犯されてはならず大切にされなければならないということです。それは独善的な人間の生き方を安易に許容することをいうのではなく、グループの中でお互いが関係の中に生きる主体としての生き方を探求することを通して実現される価値なのです。

そしてさらに、なにゆえ人間は尊厳されねばならないのかを自らに問う時、我々は人間を人間たらしめている存在、超越的存在に向かって開かれ、普遍的な愛の覚醒へと至ります。

(2)関係の中に生きる

我々の日常生活はさまざまな他者との関係から成り立っています。関係の中で他者と共同し、信頼関係を結び、愛し、育まれ、また逆に他者と敵対し、疑い、孤立し、傷つきます。そして我々は、真実他者とまっすぐに向かい合い、対話し、関わりをもつ時、はじめて自分が自分となり、他者が人格として自分の目の前に立ち現れる体験をします。お互いに異なるものとしての自他が存在して初めて共に生きることが可能になるのです。

我々は対人関係として、またグループとして“関係の中に生きる”可能性に向かって常に開かれていることを知っています。どんなに深い葛藤の時を過ごしても次の瞬間我々が新しい関係の世界に入り得る可能性をもっているということなのです。

(3)いまここに生きる

我々は限られた物理的時間の中で生きています。トレーニングは共同学習の場であり、共通の学習素材は物理的に共有している時間の中にしか存在しませ

ん。そういう意味で、方法的には始まりと終わりが明確に示された物理的時間の中での直接体験に目を向けることが重要となります。

それと同時に我々は主体的な時間を体験しています。それは“いまここ”での我々の存在の仕方の質と共に変容するものです。実存者として“いまここ”に生きている時には我々は生命のエネルギーに満ち、生き生きと、共感的に、感情豊に生きることができ、時間自体は豊かに充実していくものとして体験されるのです。

(4)現実吟味

体験学習の原理は、個人やグループがなんらかの問題に直面した時、その場で入手できる限りのデータを集め、それらを自らの手で検討して仮説化し、行動化しながら再びデータを集める、という現実吟味の循環過程です。それは自己を絶対化せず刻々変化する相対性の中で自己を問い直すことであり、曖昧なグループ状況の中で、自己開示とフィードバックとによって自己や関係や状況の客観的認識に取り組みながら、問題の主体的な探求者となることを意味しています。

〔トレーニングのデザイン〕

トレーニング全体のデザインは、設定された目標、日程、参加者の人数や欲求、スタッフの人数や能力などを考慮して、スタッフチームが話し合いながら作っていきます。多くの場合は1週間程度の宿泊研修の形をとります。研修場所は日常生活の場から離れた場所で、自然に囲まれた独立した宿舎が望まれます。このような環境を“文化的孤島”と呼び慣わしていますが、まったく見ず知らずの人間が集まり、相互作用を通して“いまここ”でのそのグループ固有の文化を創り出していくという一つの小宇宙の創造の体験なのです。それは明らかに非日常の世界に生きることですが、そこでの体験は現実であり、むしろ日常性を離れることによって普段は当たり前になってしまっている自分自身の、対人関係の、リーダーシップの、グループワークの日常性そのものを再吟味することが可能になるのです。

(1)目標

トレーニングの目標としては個人の人格的成長、対人関係能力の向上、人間尊重のグループワークや組織開発のスキルの向上などが挙げられます。しかし最近のラブでは個人の人格的成長や対人関係能力の向上がねらいの中心となってきています。

(2)全体の構造

表1はTグループを中心にした人間関係トレーニングの日程の一例であり、1995年6月に行われた南山短期大学人間関係科の選択必修科目「人間関係トレーニングC」のもので、大きくみると5泊6日のTグループトレーニングと1週間後の半日のフォローアップ学内授業から構成されています。トレー

表1 人間関係トレーニングC Tグループ合宿 全日程表

人トレ. C. T.御岳
1995.6.5(月)～6.10(土)

6月5日(月)	6月6日(火)	6月7日(水)	6月8日(木)	6月9日(金)	6月10日(土)
7:30 8:30 9:00	朝 食	朝 食	朝 食	朝 食	朝 食
短大出発	T 3 ふりかえり用紙記入	T 7 ふりかえり用紙記入	T 10 ふりかえり用紙記入	T 13 ふりかえり用紙記入	チェック・アウト 全体会(6) いま、わたし、これから
9:30 45	T 4 ふりかえり用紙記入	T 8 昼 食 13:15	全体会(4) 無言の探索 12:45 昼 食 14:00	T 14 ふりかえり用紙記入	閉 会 アンケート・写真撮影 11:30
14:00 45	自 由 全体会(2) 今グループの中で 起っていることは 16:00	全体会(3) オブジェづくり 17:00	T 11 ふりかえり用紙記入	全体会(5)-1 Tグループ 出来事の作成	
16:15 30	T 5 ふりかえり用紙記入	自 由	自 由	全体会(5)-2 一人になっての ふりかえり	
17:30 45	T 1 ふりかえり用紙記入	自 由	自 由	夕 食	
18:00	夕 食	夕 食	夕 食	夕 食	
19:15	T 2 ふりかえり用紙記入	T 9 ふりかえり用紙記入	T 12 ふりかえり用紙記入	全体会(5)-3 グループでの ふりかえり	
	夜のつどい 音楽「Manamalei」	夜のつどい 映画「MOSAIC」	夜のつどい 朗読「共にあること」	夜のつどい 映画「FINE FEATHERS」	

ニングの基本構造は、参加者とスタッフとがトレーニングの「ねらい」を共有化することで始まり、トレーニング体験の明確化（ふりかえり）と現場復帰のための準備で終わる、という形態をとっています。

Tセッション以外には全体会、夜の集い（瞑想）、自由時間、食事時間、睡眠時間などがトレーニングプログラムの中には含まれます。

全体会は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に気づくために実施するもので、開会や閉会、グループワークやコミュニケーションの実習、ノンバーバル・ムーブメントや自己表現などの実習、体験を一般化するための小講義、人間関係トレーニングでの学習を日常生活（現場）に転移しやすくするためのふりかえりなど、グループ状況に応じて適宜プログラムの中に組み入れます。

夜の集いは一日のプログラムの最後に設ける短い全体会で、詩や知恵のある言葉や音楽や短いコンセプトフィルムなどを味わいながら、一日の出来事や自分自身を静かに瞑想します。他者との対話に明け暮れるトレーニングの中で貴重な“ひとり”になる時間でもあります。

一般の社会人を対象にした南山短期大学人間関係研究センターのTグループを用いた人間関係トレーニングでは、フォローアップミーティングは3、4カ月後に再会し、トレーニングでの学びがその後の日常生活の中でどの様に生きているか又は生きていないか、また現在抱えている疑問や課題などをお互いにシェアしたりします。

学生の場合のフォローアップは、Tグループの1週間後に学内授業としてTグループの歴史や意味の講義と、学生からの質問に答える時間がもたれます。また、Tグループのトレーナーであった教員との個人面談および個人レポートによってもフォローアップが行われます。

(3) Tセッションの構造

トレーニングでの学びは、フィードバックと相互影響関係の体験を主体化することによって成立します。そのトレーニングの中心となるのがTセッションです。

Tセッションはそれぞれのグループ専用のグループ室で会合します。グループ室には人数分の椅子が丸く並べられており、自由に着席します。トレーナーは1回目のTセッションの開始時に「人間関係トレーニングのねらい」を確認した後、おおよそ次のような説明でグループを始めます。

『Tグループでは、場所と時間と人だけがあらかじめ決められています。このグループ室と日程表に示された時間と私たちです。しかしここで何をするかは何も決められておりません。一人一人が納得のいくように経過してください。その時にこの場で起こる事柄のすべてが学習の素材となるでしょう。』

私たちトレーナーは、皆さんを指導したり教えたりするいわゆるリーダーや教師ではありません。皆さんの学びのお役に立てるようにグループの一員とし

て働きたいと思っています。

セッションの中で起こる出来事は一回限りのもので後戻りはできません。それゆえ学びの素材とするためにすべてテープに録音しておきます。私たちのグループの共有の財産ですので、いつ聴き直しても結構です。しかしこの部屋から外へ持ち出したり、他のグループの人に聴かせることは避けて下さい。

また毎回のセッションの終了時に各人が「ふりかえり用紙」に自分の気づきを記録します。これもテープと同様に共有の財産としてグループ室に置きますが、トレーニングの終了時には各人に返却します。自分自身の記録として、またグループの中でオープンにならなかったさまざまなデータの存在を知るのに役に立つでしょう。

ということで、グループはすでに始まっております。』

メンバーにとって、グループ室の中で丸く座ることや時間を守ること、テープ録音やふりかえり用紙の記入などの枠組みは最初不自由に感じられますが、体験の深まりと共にむしろ枠組みのもつ意味が明瞭になり、枠組みの存在によって気づきや学びが深まることも体験するようになります。

(4)メンバー

本来成人のための教育が目的なので一般公募で行えますが、年齢や社会生活の経験年数などが参加の要件に入れられることもあります。主催者によってはパーソナリティテストなどを実施して、心理的なストレスがかかったときに注意をはらう必要があるかどうかを予めチェックする場合があります。

学生の場合は、いわゆる仲良しグループや過去の授業でのグループメンバーが同一グループに入らないように友人関係について配慮します。

Tグループのメンバー編成は、グループ内で性別、年齢、職業、宗教などの特性が多様になり、グループ間では大きな差が生じないように考慮して、主催者があらかじめ決めておきます。同姓の人が同じグループにならないような配慮も行います。

(5)トレーナー

Tグループのトレーナーというのは、グループやメンバーがプロセスから学習をしていく時に大きな影響力をもつ存在です。しかしいわゆるリーダーや教師のように率先して指導したり教えたりはしません。だからといって学習に対して受動的でも無責任でもありません。また、グループの成長と共にメンバーに認知されるトレーナーの影響が変化していくそのこと自体も学習の素材となります。

トレーナーには特別な資格はありません。しかしその人の価値観や人間観がトレーニングのそれと良く合っていること、一人一人のメンバーの中やグループの中に起こっていることに気づく感受性、メンバーの自主的な学習を妨げないようにトレーナー自身の気づきをフィードバックする能力、必要なときには

メンバーとまっすぐに向かい合える勇気と率直さ、人間に対する基本的な信頼感と開放性など、トレーナーとしてというだけでなくむしろ人間としての真に基本的な資質を備えていることが必要とされます。

なぜならばグループは成長するに従ってトレーナーを特別の人として扱うことを止めるからであり、一人の人間としてのトレーナーそのものが丸見えになってしまうからです。グループの中ではトレーナーといえども隠れ蓑は無いのです。

第二部 人間関係トレーニングのプログラムの開発と実践 記録

第二部では、実際に1995年6月に行われた人間関係科の学生のTグループを用いた人間関係トレーニングの様子を紹介します。

1. 開催時期と参加者

1995年6月5日～6月10日(5泊6日)のほぼ1週間にわたり、名古屋市民御岳休暇村を利用して合宿形式で「人間関係トレーニングC」という授業科目が開講された。この人間関係トレーニングCがTグループで、11月に同じくTグループ合宿として人間関係トレーニングDが毎年開講され、学生はそのうち1回は受講するようになっている。その他に、人間関係トレーニングAが入学時に学習共同体づくりをテーマとして、人間関係トレーニングBが卒業時に2年間のまとめとこれからをテーマとする合宿で、これら二つは必修科目である。

今回のTグループ参加学生数は、二年生のみ53名(うち、2回目参加者5名)であった。トレーナー(最近ではファシリテーターと呼ぶことも多くなってきているが)は、学内常勤教員スタッフ5名、学外非常勤スタッフ7名(うち、他大学からの客員研究員1名)合計12名が参加し、その他に、合宿運営の全体をサポートする事務局スタッフ1名と看護婦1名が参加した。

参加学生には、合宿までに一度学内授業が行われる。そこでは、合宿に関する一般的な考え方やTグループに関する簡単なオリエンテーションを行い、その他参加のための要領(持ち物や合宿先への行き方など)を説明し、学生たちの宿泊のための居室を決定する作業を行った。

その準備のために、1995年5月10日(水)14:50～16:00に学内において、事務局スタッフと専任教員による学内授業のためのスタッフミーティングが開かれ、おおまかな今回の合宿の枠組みと学内授業のプログラムの検討が行われた。

その際の主なアジェンダは、(1)参加学生の状況、(2)参加スタッフの確認、(3)合宿のねらい、(4)グループ数、(5)スタッフの行き方(プレ参加、学生乗車のバス引率者)、(6)学内授業(合宿一般について、Tグループについて、参加のしおりの説明、部屋割り、バス代の集め方)などでした。合宿のねらいに関しては、合宿開始前日の6月4日(日)に、現地に学外のスタッフを交えて集り、話し合い決定することにした。

学内授業の流れ：5月19日(金)

4:20	_____
	T合宿について(15分)
4:35	_____
	参加のしおり説明(10分)
4:45	_____
	部屋割り(20分)
5:05	_____
	バス代徴収：部屋ごと(10分)
5:15	_____

2. ねらいづくりを中心としたプレスタッフミーティング

6月4日午後8時より、学生を引率してくるスタッフを除き、全スタッフが参加して、Tグループを中心とした人間関係トレーニングの合宿を運営するためのスタッフミーティング行われた。合宿開催に先立って行われるミーティングのために、プレスタッフミーティング（プレスタミ）と呼ばれている。スタッフミーティングで討議に入る前に、討議しておく必要のあるアジェンダを挙げてから、適切と思われる順に討議を行っていった。そこでのアジェンダは、討議の順とは一致していないが、(1)学生の状況、(2)ねらい、(3)全体の見通し、(4)印刷物、(5)スタッフの組み合わせ、(6)グループ分け、(7)ふりかえり用紙、(8)スタッフの役割、(9)スタッフの出入りの確認、(10)夜のつどい（コミティ決定）、(11)グループ室のセッティング、(12)全体会会場準備、(13)スタッフペアの打ち合わせ、(14)初日の日程（スケジュール）、(15)学生の出迎え、(16)実習や教材の確認、(17)その他などがあった。

討議の最初は学生の状況の報告で、それは学内での現在の授業状況も踏まえて、参加する学生の全体傾向などを学外のスタッフに伝えたり質問を受けたりしながら、今回の合宿へ参加する学生についての理解を深めてもらっている。

そして、一番重要なアジェンダとしては、ねらいづくりがあげられる。それぞれ参加スタッフがどのような思いでこの合宿にのぞみ、どのようなことに取り組みもうとしているかをスタッフ間で了解しあいながら、今回の合宿のねらいを作っていくという作業を行った。このための時間はかなり要するが、1回1回の合宿を丁寧に、その時その場に集まったメンバーで、まさに手作りで作り上げていくためには、なくてはならない時間なのである。

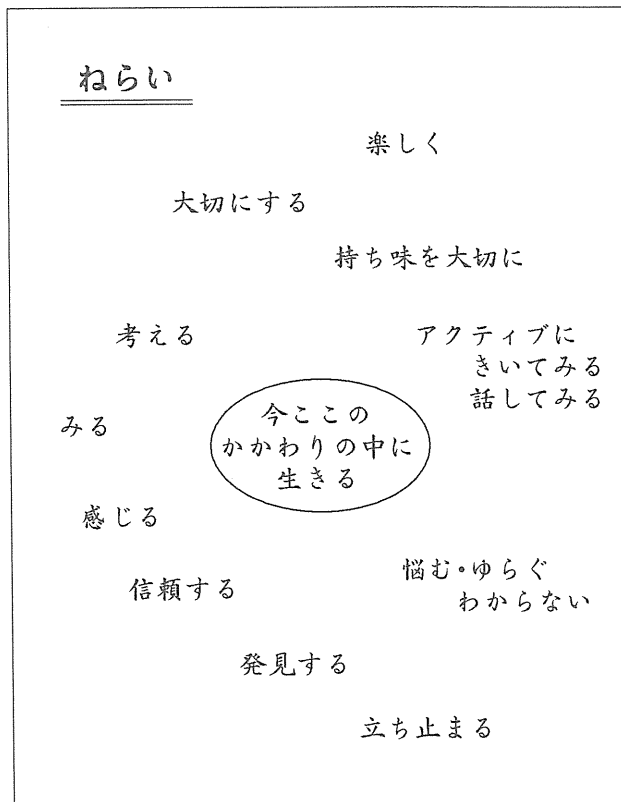
そこで、語られた一人ひとりの思いを列挙しておく、

- ・新緑の美しさ、自然の中で、自分を開くことができればいいなと思っています。大切にしている言葉は、「対話」です。
- ・素直な言葉を大切にしたい。飾らない言葉。目の前にいる人はお互いに信じあえるんだよという確認や一人ひとりがいっぱい他からをもっていることを確認したい。
- ・個人的にはゆっくりしたい。学生はTグループはこわいと思いつつも、何か変わりたいという期待がある。経験したことの一つひとつの意味を考えてくれるような場になればよいと思う。
- ・(1)ここで生きた人間関係を作り出し、それを体験する。(2)グループの中で生きることを通して、(3)あらゆることはくだらないのではないと思える。
- ・限られたメンバーと限られた時間の中で一人ひとりがかかわってみる体験をする。それを喜びとして感じられたらいい。
- ・きちんと人と向かい合うことを体験してほしい。
- ・率直に人と関わること。自分を大切に、自分を信頼する、相手を大切にする。
- ・悩む、ゆらぐ、わからない感じを大切にもってもらおう。そのような状態に立

ち止まってみる。

- 他者との関わりを通して、人との関わりを知る。
- 人間中心の教育での経験。疑問があるのに聞かない、聞いてみると「あ、そうか」と分かるのに。自分でアクティブに動いてみるとよい。
- 人と関わることは楽しいことであるのだ。煩わしいこと、しゃべらないこと、また切ったりするのはしんどい。生き生きとした可能性をもっていること。
- 関わりの中で新しい自分、他者に出会う。自己開示することによって、自己実現をする。その人その人の持ち味を大事にしてほしい。

以上のようなことを伝え合いながら、合宿全体のねらいづくりの話し合いに入っていた。そして、いくつかの案を出し合い、それらを何度も吟味することを行って、結果的には以下のようなねらいで今回の人間関係トレーニングを実施することになった。



その他に、スタッフの役割、全体の見通し（およそTグループが13～14回、全体会や夜のつどいの開催、また金曜日には、全セッションをふりかえる時間をもつことなど）、および初日のスケジュールを決定した。その日のミーティングは午前0時過ぎに終了となった。

次の日の朝、午前9時よりスタッフミーティングを開き、開会にかかわる全体会(1)のプログラム担当者から、原案が出され、それを吟味し、全体会にのぞむことになった。また、スタッフの組み合わせも決定し、昼食を挟んで、開会までの時間、スタッフペアの話し合いとグループ室のセッティングを行うことになった。

Tグループメンバーの組み合わせには、これまで比較的長く一緒にグループ体験をしているメンバーに関する情報（フィールドワークグループ、入学時の合宿グループ、プロセス論の授業グループ、居室、仲よしグループ、出身高校など）を考慮して、比較的未知に近いであろうと思われる学生で6グループを作った。スタッフは、各グループに2名ずつ入ることになった。各グループのメンバー数は、A～Dグループまでが9名、E、Fグループが8名であった。

3. Tグループ・セッションを中心にした合宿のプログラム

合宿の日程は、参加者の状況に適したプログラムづくりをするために、一日のプログラムが終了した後、毎夜スタッフミーティングを行い作成していった。実施されたプログラムは、前掲の表1に示されている。本学における人間関係トレーニングは、前述の合宿前の学内オリエンテーションと、Tグループを中心にした1週間の合宿、および合宿後の学内フォローアップのプログラムで構成されている。

今回の合宿では、Tグループ・セッションは14回実施された。各セッションが終わると、次頁に示されている「ふりかえり用紙」を毎回配布し、そのセッション中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15分ずつ設けている。問3の尺度は津村・山口(1981)が、ギブの4つの懸念を測定するために作成した尺度のうち、各懸念を代表する2項目とグループへの魅力を測定するための尺度の合計9項目から構成されている。

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ぼかして言うことが多い | _____ | 何か言うときぼかさなくて言うことが多い |
| 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

そして、セッション毎に書かれるふりかえり用紙の内容のうち、問3、問4、問5は、次のTグループ・セッションまでにスタッフが集計して、グループにフィードバックとして返している。集計方法は、問3の「今のグループの中でのあなたは」は、スケールの上に正の字を書いて単純集計を行っている。また、問4の「今のセッションでグループに影響を与えたのは」は、座席位置を記載した用紙の名前の箇所に○の数で示し、問5の「今のセッションでの私に影響を与えたのは」は、影響を与えた人から与えられたメンバーに矢印(→)を書き込むことによって集計を行っている。(津村, 1993参照)

第1日目

6月5日(月)	
9:45	短大出発
	昼食
14:00	チェックイン・名札表札づくり
45	全体会(1) ・開会 ・ねらいづくり
16:15	
30	T 1
17:30	ふりかえり用紙記入
45	
18:00	夕食
19:15	
	T 2
20:30	ふりかえり用紙記入
45	
50	夜のつどい
21:10	

受付：

学生は、午前9時30分に学校に集合し、9時45分に出発、バスが現地に到着したのが午後2時10分であった。受付では、参加者一人ひとりが名札を作り、居室ごとにキーを受け取り、居室のメンバー名を書いた表札づくりを行った。

開会：

今回の人間関係トレーニング合宿の責任者から、参加者を迎える挨拶とTグループ合宿に対する思いなどが話された。

全体会(1)：

・ねらいの明確化・共有化

開会に引き続き、以下のような手順でこのトレーニングで学ぶための各参加者のねらいの明確化やスタッフも含めたメンバー間のねらいの共有化の作業を行った。

・個人のねらいづくり

・ねらいの提示

スタッフから、前夜のプレスタッフミーティングで作成した、この人間関係トレーニングのねらいを提示した後、トレーニングの構造の説明を行った。

Tグループとは

トレーニング・グループの略です。

Tグループでは今ここで起こっていることを通して学びます。

全体会とは

全体会ではTグループとはちがった状況で、体験したことを一般化したり、新しい試みをします。

夜のつどい

共につどいその日一日を静かにふりかえるひとときです。

そして、最後にTグループのメンバー表が渡され、Tグループ毎に集って個人のねらいを発表した後、それを模造紙に貼って掲示した。

Tグループ・セッション：

第1日目は、夕食を挟んで、T1、T2の2回のセッションが行われた。

夜のつどい：

夜のつどいのプログラムとして、共につどい、音楽を聴きながら、今日一日の自分自身をゆったりとふりかえる時をもった。

夜のつどい（１）

五月のそよ風

春の歌

～メンデルスゾーン：無言歌集

Manamalei

～INNER HARVEST

スタッフミーティング：

第1日目のすべてのプログラムが終了した後、スタッフミーティングを行った。そのミーティングでは、学生の朝の集合から始まり、1日のプログラムが終わるまでの学生の状況や、開会から夜のつどいまでの各プログラムに関するふりかえりを行っている。それから、翌明日（第2日目）のプログラムの検討を行っている。第2日目のプログラムに関してもさまざまな意見が出されたが、合宿のスタートを切ったばかりということもあって、Tグループ・セッションをもちたいという意見、また、自由時間を入れたいといったこと、さらには、自分自身やグループの中で起こっていることに意識的に目を向けることができるようになる全体会をもちたいといった意見が出され、討議した結果、表に示されている第2日目のプログラムが作られた。

第 2 日目

6月6日(火)	
7:30	朝食
8:30	
9:00	
	T 3
10:15	ふりかえり用紙記入
30	
11:00	T 4
12:15	ふりかえり用紙記入
30	
	昼食
13:30	自由
15:15	全体会 (2)
16:00	T 5
17:15	ふりかえり用紙記入
30	
18:00	夕食
19:15	T 6
20:30	ふりかえり用紙記入
45	
50	
21:10	夜のつどい

午前中は、Tグループ・セッションをT3、T4と2回実施し、昼食後自由時間をとり、午後3時15分から45分ほどの短い全体会(2)を開いている。

全体会(2)：

タイトルは、「今 グループで起こっていることは」ということで、それぞれが参加しているTグループの中で起こっていることに気づくことをねらいに全体会(2)を行っている。この全体会(2)のねらいを説明しながら、「プロセスとコンテンツ」に関する小講義を行った。その後で、各Tグループごとにペアもしくはトリオを作り、これまでのセッションの体験の中で、「私と私の中で・・・、私と相手の中で・・・、グループの中で・・・」起こっていることについて気づいたことをお互いに話し合う時間を30分ほどとった。

全 体 会 (2)

「今グループで起っていることは」

ねらい。Tグループの中で起っていることに
気づく

- 手 順 1. 導入「プロセスとコンテンツ」
2. ペア, トリオ作り
8人グループ→2人×4
9人グループ→3人×3
3. ペアまたはトリオで話し合う。
場所は自由 [約30分]

……次のTグループは、午後4時から始まります……

起っていること

って何?

プロセス

わたしとわたしの中で、間で……

わたしとあいてとの間で……

グループの中で……

テキスト『人間関係トレーニング』11プロセス
とは何かも読んでみて下さい。

全体会(2)の後すぐに、T5を行い、夕食を挟んで、T6を行い、第2日目は
合計4回のTグループ・セッションを行った。

夜のつどい:

一日のプログラムの最後として、全員全体会室に集まり、音楽にしばらく耳
を傾け、その後で、屋野富弘さんの「速さがちがう時計」より1編の詩が朗読
され、またしばらく音楽を聴き、静かに一日をふりかえる時を過ごした。

夜のつどい（2）

はしゃいでいるとき
どこかでもう一人の私
泣いている
淋しいとき
どこかでもう一人の私
笑っている
逢いたいなあ
もう一人の私

星野 富弘
「速さのちがう時計」より

<音楽>

- AN ART OF TATSURO YAMASHITA
“山下達郎 作品集”
- June Lullaby “Music of Hikari Oe. 2”
- Dream 作曲 大江 光

スタッフミーティング：

全プログラム終了後、全スタッフが集まり、第2日目すべてのプログラムに関するふりかえりが行われた。各グループごとに、1日4セッションのTグループのたまかプロセス報告や、全体会(2)での学生の反応やTグループへの影響について、また夜のつどいの進行の仕方などに関する、フィードバックが行われた。

すべてのふりかえりが行われた後で、次の日（第3日目）のプログラムの検討を行っている。Tグループの状況によって、各参加者が学習するためのプログラムとして、全体会でどのような内容が適切かをめぐって、かなりの長い時間の討議を行った。結果としては、学生たちが室内で過ごすことが多く、少し外に出て、自然に触れる時間をもつといいのではないかと、また、体をもっと動かすプログラムが適切ではないかと、さらに、少しそれぞれのグループがグループを意識することができる、またはお互いに協力しあう体験ができるプログラムが適切であると最終的に判断し、屋外での「オブジェづくり」を行うこととした。

第3日目

6月7日(水)	
7:30	朝食
8:30	
9:00	T 7
10:15	
30	ふりかえり用紙記入
11:00	T 8
12:15	
30	ふりかえり用紙記入
13:15	昼食
17:00	全体会(3)
18:00	
18:00	自由
19:15	夕食
20:30	T 6
45	
50	ふりかえり用紙記入
21:10	夜のつどい

Tグループ・セッション：

午前中は、Tグループ・セッションをT7、T8と2回実施した。

全体会(3)：オブジェづくり

午後の暖かい間に体を動かそうということで、昼食後すぐに全体会3を行った。トレーニングも3日目ともなり、座ったままのTグループ・セッションがだいぶ続いているので、グループのメンバーが共に身体を動かし皆で汗を流がせるように、全体会3が計画された。グループ対抗にすることで、グループ間に軽い競争関係が起こることによって、各チーム内の相互作用の活性化をはかろうという意図も含まれていた。ねらいとしては、「グループで協力して、一つのものを作る過程でお互いを知る。」「Tグループとは違った状況の中で自分を試みる。」の二つが提示されて、以下に示される手順で「オブジェづくり」を行った。

全 体 会 (3)

「オブジェづくり」

ねらい。グループで協力して、一つのものを作る過程でお互いを知る。

- Tグループとは違った状況の中で、自分を試みる。

- 課 題
1. いろいろの素材を用いてオブジェを作る。このオブジェは、高さ・安定性・芸術性の基準で評価される。
 2. 出来あがった作品にはテーマがあること。テーマと作品の発表時間は2分間とする。

- 手 順
1. 導入・課題の説明 (10分)
 2. チームで何を作るかミーティング (5分)
 3. 材料集め (25分)
 4. オブジェづくり (30分)
 5. 発表の準備 (5分)
 6. 作品発表と審査発表 (30分)
 7. 後片づけ (10分)

Tグループ・セッション：

夕食後、Tグループ・セッション、T9を実施した。

夜のつどい：

第3日目の夜のつどいは、音楽をしばらく聴いた後で、[MOZAIC]という16mm映画を見て、その後また静かに音楽を聴き、今日一日の自分自身をふりかえったり、映画の中で観たことを考えてみる時間とした。

夜のつどい（3）

映画

MOSAIC
MOSAIQUE

16mm film

音楽 ・ 蒼の薫り 宮本文昭
・ Variations on the Kanon by
pachelbel george winston

スタッフミーティング：

スタッフミーティングの最初には、学生の健康状況が看護婦さんから報告され、合宿内での学生の心身共の状況を把握するように心がけている。

学生の状況の報告の後、夜のつどいに関するフィードバックが行われ、観た映画の感想として、スタッフ自身がグループの今の状況を映し出しているように観たといった報告がされたり、学生の反応などが話し合われた。その後、全体会(3)の進め方と学生の反応に関するふりかえりが行われている。そのふりかえりの中の一部を取り上げてみると、それほどすぐダイナミックな動きは無かったけれどもさまざまな材料を調達して、かなりグループごとに工夫した作品ができていたのではないかと、また、ロープなど少し材料を増やすことによってさらに大きなオブジェができたかもしれないとか、時間的には予定通りであったなど、さまざまな視点からの意見が出されている。

各Tグループごとに、第3日目の3セッション（T7、T8、T9）の大きな流れが報告され、次の日（第4日目）のプログラムが検討された。

この日も、グループ状況によってさまざまなアイデアが出されたが、基本的には言葉を用いた関わりがずっと続いてきているので、ノンバーバルによる関わりを体験する場をもちたいということで、全体会(4)として、「無言の探索」が採用された。ただ、これまでの経験によると「無言の探索」の体験の後のT

グループ・セッションは、その体験のふりかえりをするようになってしまいがちなので、午前の1回目のTグループ・セッションの後に全体会を取り入れることにした。

第4日目

6月6日(火)	
7:30	
8:30	朝食
9:00	
	T10
10:15	
30	ふりかえり用紙記入
50	
	全体会(4)
12:45	
	昼食
14:00	
	T11
15:15	
30	ふりかえり用紙記入
	自由
18:00	
	夕食
19:15	
	T6
20:30	
45	ふりかえり用紙記入
50	
21:10	夜のつどい

Tグループ・セッション：

Tグループ・セッションを朝1つ行い、その後で、全体会4を行った。

全体会(4)：無言の探索

全体会(4)のねらいとしては、「ことばを使わないで目かくしをして自然の中を探索をし、さまざまなものに出会う」ことと、目かくしをして探索する者と案内する者のペアでしばらくの時間過ごすことによって、「自分と相手とのかわりに気づく」ことを提示した。

全 体 会 (4)

『無言の探索』

ねらい：ことばを使わないで探索をし、さまざまなものに出会う
自分や相手とのかかわりに気づく

- 手 順：
1. 無言でペアをつくる
 2. 一人は目かくしをし、
もう一人は案内をし、
無言の探索に出かける
 3. 30分後にこの場にもどり、
役割を交代し、
再び30分の探索に出かける
 4. この場にもどり、無言のまま
ふりかえり用紙に記入する
 5. ペアで体験をわかちあう

『無言の探索』 ふりかえり

無言の探索をして出会ったこと
自分自身， パートナー， 2人のかかわり
など……
気づいたこと、感じたことを自由に。

①案内した時

②案内された時

③その他

実習の導入には少し丁寧な説明とウォーミングアップを行い、無言での体験をじっくりと味わえるようにした。また、共に過ごすペアは、これまでのTグループ・セッションを通して、もう少し近づきたいと思っている人、または少し距離があると思う人などメンバーにとって関心のある選択基準に基づいて、グループメンバーと顔を合わせて、無言でペアを作ってもらった。このペアを作る時間も、これまでの自分の関わりを考えたり、思い切って自分からの関わりに挑戦したりする時間になり、とても大切な時間であると考えている。

実習をした後、ふりかえり用紙に自分が体験したことを記入し、二人が書き終わったところで、それぞれの体験を今度は言葉で分かち合ってもらった。

Tグループ・セッション：

昼食後、Tグループ・セッション（T11）をすぐに行い、その後自由時間を十分にとり、夕食後にTグループセッション（T12）を行った。

夜のつどい：

この日の夜のつどいは、しばらく音楽を聴いた後で、カーム・クローネンバーグ・ムトウ著「共同と孤立に関する14章」より「共にあること」の1節が朗読され、その詩を聴いた後、しばらく音楽に耳を傾け、今日一日の自分自身を静かにふりかえった。

夜のつどい（4）

共にあること

共にあるということは、われわれのなかに、またわれわれの周囲に現実に存在するものを、見たり聞いたり、それに触れたり、味わったりすることだ。思考・感情・空想といった個人的能力を結集することだ。つまり、人格としての自己に面と向かうことである。

共にあるということは、ささやかなものに心を寄せることだ。

—— 一枚の草の葉、飛びまわる虫、ふくらみゆくつぼみ、巣立ったばかりの小鳥など。

共にあるということは、美しい旋律に耳傾けることでもあるがそれと同時に聞き馴れた音にも注意を向けることだ。

—— 吹きすさぶ風の声、軒端打つ雨の響き、道行く人の足音、幼な子のすすり泣き、工具のうなりなどに。

共にあるということは、彩色豊かな絵画に接することでもあるが、それと同時に、ありふれた物の姿に美を見いだすことだ。

—— バラの花の赤さ、思いにふける顔、新緑のみずみずしさ、優雅な裾さばきなどに。

共にあるということは、たがいに耳を傾けあうことだ。友情をもって接するとき、自分には役割があるという生き甲斐が感じられてくるのである。

共にあるということは、自己と他者の織りなす世界にかかわることだから、ひとり楽しむ想像の世界にかくれこんだりはしない。

むしろ、人びとの苦悩と努力に力を合わせるのだ。

共にあることの秘けつは、昨日と今日、今日と明日をつないでいる何げない出来事を、一つひとつしっかり生き抜けるようになることだ。

カーム・クローネンバーグ・ムトウ著
「共同と孤立に関する14章」

<Music>

L'esprit「Language of Touch」(導入)

ヘンデル ・オラトリオ「メサイア」第12曲バイファ
(朗読前)

モーツァルト ・バスーン協奏曲 変ロ長調 KV191
第2楽章 (朗読後)

スタッフミーティング：

まず、学生の状況の報告があって、それに続いて、夜のつどいに関するふりかえりが行われた。少し凝ってさまざまのところから声を発し朗読するといった工夫が施されていたが、学生の状況への配慮が足らなかったのではないかと
いった声もあった。しかし、読まれたメッセージの内容は良かったといった意見が出された。

全体会に関しては、ペアづくりに時間を要したグループがあったが実習への導入はゆったりしていて良かったとか、かなり集中度が高かったなどのフィードバックがなされた。

そして、各グループから、T10、T11、T12の3回のTグループ・セッションの報告がされ、翌日（第5日目）のプログラムと併せて、最終日（第6日目）のプログラムが検討された。

第5日目

6月9日（金）	
7:30	
8:30	朝食
9:00	
	T13
10:15	
30	ふりかえり用紙記入
11:00	
	T14
12:15	
30	ふりかえり用紙記入
	昼食
13:30	
14:00	
	全体会5-(1)
15:30	
45	全体会5-(2)
18:00	
	夕食
19:15	
	全体会5-(3)
21:20	
30	夜のつどい
22:00	

Tグループ・セッション：

午前中、T13、T14のTグループ・セッションがもたれた。

そして、昼食後、若干の休憩時間を入れて、全体会(5)「Tグループのふりかえり」が行われた。

全体会(5)

『Tグループのふりかえり』

ねらい：Tグループ全体を思い起こし、自分の学びや気づきを言語化する。

手順：全体提示（本館ホール）－20分－

①Tグループ出来事史の作成(グループ室)
グループで、各Tグループセッション
ごとの大まかな出来事を確認する。

－85分－

②一人になったのふりかえり(本館ホール)
一回ごとのTグループをふりかえり、
印象的なこと、自分が気づいたこと
学んだことを書き出す。

－120分－

③グループでのふりかえり(グループ室)
各個人にとって印象的な出来事、気
づいたこと、学んだことを分かち合う

－125分－

全体会5－(1)

全体会5では、まず全員全体会室に集まり、ねらいと手順の説明があり、その後、各グループ室にもどり、各Tグループセッションごとに「グループでの主な出来事」を発表しあい、記入用紙に書き出しながら、シェアを行った。この進め方は、グループによって若干の違いがあり、メンバー一人ひとりに報告してもらうことによってシェアするグループや、セッションごとに特定のメンバーに発表してもらったり、スタッフの記録を参考にして主な出来事を伝えメンバーが補足する形をとったグループなど、いろいろな試みがなされている。

T 回

★グループでの主な出来事

♥私にとって印象的であったこと

◆気づいたこと・学んだこと

全体会 5-(2)

T 1 4 までの主な出来事を書き出した後、午後 3 時 4 5 分に再度全員が全体会室に集まり、今度は一人になって、各セッションで「印象的であったこと」と「気づいたこと・学んだこと」を書き出す作業を行った。時間的には約 2 時間で、夕食の時間がきてもまだ最後まで書き終えなかった学生が数名いた。

全体会 5-(3)

夕食後、もう一度各グループ室に集まり、全体会 5-(2)で書き出したことをもとにしながら、各セッションでの出来事や学びを明確にするとともに、メンバーから質問があれば、スタッフがそれに答えていくことで、メンバーにとっての疑問の解消にも取り組んだ。また、ふりかえり用紙のギブの 4 つの懸念に基づいた項目に関しては、スタッフが集計を行い、グループごとに、受容懸念、データの流動的表出懸念、目標形成懸念、社会的統制懸念、そして魅力度の 5 つの尺度を折れ線グラフで示し、メンバーに配布し、グループの成長過程を理解するための資料とした。各グループでのふりかえり作業には 2 時間を予定していたが、いくつかのグループは、夜のつどい終了後も集まり、グループの変化・成長過程を話し合う時をもった。

夜のつどい：

最後の夜のつどいの時間として、映画「FINE FEATHERS」を観て、この1週間を顧みながら、心静かに音楽に耳を傾けた。

夜のつどい（5）

映画：Fine Feathers

音楽：Visiting ~An Invitation to
Windham Hill
僕の贈りもの ~An Art of
KAZUMASA ODA II

スタッフミーティング：

学生の状況の報告に続いて、各グループのT13、T14のセッションで起こっていたことを、特に最後のTグループ・セッションを中心に報告し、この合宿の終了後、大学に戻っての学内授業などで取り上げたり、配慮したらよいと思われることなどの報告があった。

その後、全体会5での各グループのふりかえりの進め方などに関する報告が行われた。各グループとも、時間的にはとても厳しかったことが報告された。また、夜のつどいに関するフィードバックも行われ、最初のアナウンスの声が届きにくかったとか、映画の最後には学生から自然と拍手が出たなどの、意見が出された。

ポスト・スタッフミーティング：

そして、学内外スタッフが一堂に会して話し合う最後の機会として、合宿全体に関するふりかえり（ポスト・スタッフミーティング）を行った。時間的制

約から、学外のスタッフの意見を中心に聞き、学内のスタッフは再度大学でふりかえりの時間をもつことにした。出された意見を順不同で列挙してみると、以下のようなものがあがった。

- ・人数はちょうどよかった。
- ・天気に恵まれた。
- ・学生が生活のルールをよく守っていたような気がした。そのことを思うと、お風呂の時間をもう少し遅くまで開放してあげてもいいのではないか。規則と実質を合わせればよかったのではないか。
- ・全体会 2、3、4 がいいタイミングで良かった。
- ・グループ室の間に 1 室づつ空室を取れたので、グループ間の影響がなかった。
- ・食事がおいしくて感謝します。
- ・全体会、外のプログラムなど変化があって、健康管理にも良かった。
- ・外の雰囲気は、例年の 6 月末よりは、開放的で、明るい森でした。2 週間早いよさかもしれない。
- ・夜のつどい、2 チーム制が良かった。
- ・学生のグルーピング：仲よしの人たちが同じグループに入っているというミスはなかった。知らないもの同志組んでいた。
- ・社会人の参加もあったが、彼女にとっても、他の学生にとっても良かった。学生の学びが大きかったのではないだろうか。
- ・全体的に、保健室でお世話になる学生が少なかった。
- ・事務局に対して：十分接待していただいて、ありがとうございます。など、さまざまな意見が出された。

第 6 日目

6月10日(土)	
7:30	朝食
8:30	チェックアウト
9:30	全体会(6)
10:30	閉会 アンケートと写真撮影
11:30	

全体会 6 「いま、わたし、これから」

最後の全体会として、この 1 週間の体験を日常生活につなぐ橋渡しの役割として、基本的に一人になって、1 週間の合宿の間の自分の学びを確認し、これからの生活へもどっていく私を思い描いて、自分へのメッセージを書き出すことを行った。

全 体 会 (6)

『いま、わたし、これから』

◆ねらい：一週間の自分の学びを確認し、これからの生活に向かう。

◆手 順：(1)一週間を過ごして、今
受け入れることができる私
受け入れるのがむづかしい私
を書き出す
(2)日常生活へもどってゆく私を想
いえがいて…

—。—。—。—

閉 会
アンケート
写真撮影

学内授業

1995年6月17日(土)9:00～12:10No.21教室
T合宿のファイルを持ってくること。

『いま、わたし、これから』

一週間を過ごしてきて、今

○受け入れられる私…

○受け入れるのがむづかしい私…

○日常生活へもどってゆく私を想いえ
がいて…

閉会

今回の人間関係トレーニングCの合宿責任者から閉会の言葉があり、外部スタッフから一言ずつ挨拶があり、最後に参加者とスタッフすべてに、ねぎらいの拍手をお互いにして、合宿を閉じた。

閉会后、参加者にとってのこのトレーニングの満足度や意味など、また利用施設などについての意見をアンケートの形式でたずねた。

そして、最後に参加者全員の集合写真を撮影し、本合宿のすべてのプログラムは終了した。

Tグループ合宿アンケート															
グループ、学生番号94 _____	氏名 _____														
1、このトレーニングであなたはどの程度満足しましたか。 (具体的に)	<table border="0"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td colspan="3">不満足</td><td colspan="4">満足</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	不満足			満足			
1	2	3	4	5	6	7									
不満足			満足												
2、このトレーニングはあなたにとってどの程度意味がありましたか。(具体的に)	<table border="0"><tr><td>1</td><td>2</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td colspan="3">全くなし</td><td colspan="4">大変あり</td></tr></table>	1	2	3	4	5	6	7	全くなし			大変あり			
1	2	3	4	5	6	7									
全くなし			大変あり												
3、全体のプログラムについて…															
<u>Tグループ</u>															
<u>全体会</u> (1)～(6)、閉会、今グループの中で起こっていることは、オブジェづくり、無言の探索、Tのふりかえり、閉会															
<u>夜のつどい</u>															
4、生活について (食事、施設、その他…)															
5、その他、ご自由にどうぞ…。															

4. フォローアップとしての学内授業のプログラム

合宿の1週間後の1995年6月17日(土)午前9時から12時にかけて、人間関係トレーニングのフォローアップの学内授業が行われた。学内授業のプログラムは、前半が「人間関係トレーニングに関する講義」と「学生の質問にスタッフが答えるQ&Aコーナー」の2つで構成された。

小講義「人間関係トレーニング再考」

9時から10時30分までの1コマは、合宿責任者から、「今一度人間関係トレーニングを考える」ということで、講義が行われた。その内容は第三部に掲載している。

質疑応答「Q&Aコーナー」

近くに座っている学生数名で、合宿から帰ってきて、1週間経った今、感じている疑問や、スタッフにたずねてみたいことを話し合っリストアップしてもらった。それをもとにして、一人のスタッフが進行役をつとめる形で、学生の質問に答えていった。

Q：スタッフは何を得るのですか？

A：自分の関わり方を学びます。例えば、自分の応答の仕方、相手への伝え方ということだけでも学ぶことはたくさんあります。

A：お金を得ます。リフレッシュされた自分を感じます。細切れの生活から今こだけの集中した生活が送れるので。

Q：何でいく前に導入がないのか？噂が飛交っているので…。

A：導入はやりましたよ。オリエンテーションをやったし、部屋ぎめなどやらなければいけないことをやりました。

A：だけど、あまりTグループについて講義をすると、Tグループに変な先入観で臨むことになってしまうかも知れません。

Q：導入をやった方が入りやすかったと思うのですけど？

A：導入をやったとしても同じだと思います。説明しても別の先入観が生まれるでしょう。

Q：なぜ？スタッフは各グループに2人なのですか？

A：一人で、グループの中で起こっていることを見ることのできる範囲は限られています。全体に目が届くためには二人は必要だと思います。人間関係科で実施するTグループには原則として2人のスタッフが入っています。他のところで行われている社会人のためのTグループの中には、一人のトレーナーでやっているところもありますが、本来は、オブザーバーもついて、3人のスタッフでやれると一番いいのです。プロセスの見間違いがあるといけないので、スタッフ同士で話し合います。二人がお互い同士見えるように座ることがあります。一方のトレーナーが、メンバーと関わっていると、回りが見えなくなることもあるので、もう一人のスタッフが全体がどういう状況で参加しているかを見ていることができます。

Q：どうして、御岳ですか？

A：前期は、清里だったということと、予約の都合で宿が決まりました。他には、全館貸切で利用可能で施設の利用が自由にできること、また自然環境が豊かであることなどが、宿泊施設を選択する時に大切になります。

Q：地元でもできるのではないかな？

A：言葉でいうと、文化的孤島といいますが、日常性から離れたところで過ごしてみることは、Tグループを実施する場合にはとても大切です。現実の生活に煩わされない環境の中で、学びを深める体験ができるのです。ただ、たまたま御岳、清里が選ばれているのですが。

Q：はじめてTに行くのと、2回目に行くのとは、行く感じとか意義とか違ってくるのですか？

A：（学生にたずねると）あんまり関係なかった。

A：意義は変わらないけど、いろいろ学べたことは間違いのないじゃないかな。行ってやることは、形式は一緒だけど、グループ・メンバーが変わるわけだから、学ぶことはいろいろ異なるかも知れません。

A：（学生にたずねると）私の場合は、日程などを知っているから、不安などがなかったです。

Q：社会人の人でTを受けたいという人はどんな人かな？

A：南山短大人間関係研究センターの場合は、個人参加が多いです。リーダーシップなどを発揮して動いてみたいと思った時に、やってきた人などもあります。かなり、思い切って参加して、人間関係についての集中的な学びをしたいという意識が高いと思います。

A：卒業生で社会人のTグループに出た人も結構います。例えば、もう2度とこんなTグループにくるものかと思っていたけど、卒業して未解消な部分が残っていて、あの時のもやもやを解消しようとして参加した人もいます。文句を言いながら、何かひかれるものがあったのだろうと思います。

Q：グループの人数はどうしてあの人数が適当なのかな？

A：不適切な感じがしましたか？一人ひとりが識別できる人数には限りがあります。あんまり少ないと、リソースが少なくなります。例えば、みんなが沈んでいる時には、動き出す人が必要になるように。いろいろな欲求やテンポの人がいるとよいでしょう。経験的には7、8人から10人ぐらい、スタッフを併せて10から12人までが適切な規模だと考えています。

Q：1年生と2年生と混じってやるのと、2年生だけではどう違いますか？後

期だと、楽しく終わった人は少ないけど、後期の方が夜遅く明け方まで語り合っているのを見たような気がするのですが…？

A：2年生だけだと、お互いに違和感がなくて、一人ひとりが仲間みたいな感じでおれるので、ゆとりみたいなものが感じられたかもしれません。全体がまとまっている感じの雰囲気があるかもしれませんね。後期は、2年生が少ないですね。同数いれば、違うかもしれないのですが、2年生には経験者と未経験者がいるし、2年生は1年生から先輩とよばれて、構えて防衛的になってしまうことも起こっているかも知れませんね。1年生と2年生と経験が違う人がいることは、私はむしろおもしろいと思います。2年生にとって、負担が多くなりますが、その事を意識しながらも、相手にトライしていくことは、意義があると思っています。

Q：2年生は、葛藤状態が多いのですか？

A：そのことから、違ったことが生まれてきて、学んでいけると思います。

A：2年生ばかりのTグループがやりにくいといったことはあります。緊張感があるけれども、1、2年生一緒にやるのは、こちらも飛び込みやすいです。

A：プログラム全体を考えると、50～60人の規模はいいなと思います。いろんなリソースがあっていい面と、人数が大きくなり過ぎることはちょっと大変だなと思うことがあります。50人規模のサイズがいいなと思います。

Q：トレーナーとして、失敗したことがありますか？

A：私自身として、あの時に、こういうふうに関わっていた方が、こうした方が良かったかなと思うことがあります。グループ全体としては、プロセスからどういうふうに学んでいけるかをはっきりすることがあればいいと思っています。終わった時の、気分の違いは確かにあります。

Q：なぜ、1つのセッションの時間が75分なのですか？

A：区切りがあることは大切です。集中できる時間にも限りがあるでしょう。午前中に2セッションを入れるためにしかたがないという事情もあります。ただ、90分だと、後半15分に密度の濃い展開が起こる可能性があるもので、私個人としては、90分が好きです。

A：精神分析のセッションで午前中ずっとセッションだと疲れます。3、4時間も続くと集中力が薄くなると考えられます。

Q：何故、プツンときるのですか？

A：1つのセッションで、はっきり時間が決められています。その時間をどう生きるか？人生途中で死ぬ時があるのと同じだと思うのです。もう10分

早く言い始めていけば、言えたのにとすることがあるかも知れません。でも、人生かぎりがあると思ってやった方がいいと思うし、そう考えれば、力が出し切れることもあるのじゃないですか。

Q：何故知らない者同士なのですか？また、仲間に戻るのですから、仲の良い子とグループを組んでもいいのではないですか？

A：自分の日常性を本当に変えようとしたら、確かに現実の日常性を変えていった方がよいかもかもしれません。しかし、日常的な関わりの中で、内側に葛藤を抱えている時、グループの中で装っていらなくなるでしょう。そのことは、とても苦しい時を過ごすこととなります。それをみんなが望んでいるとは思っていません。新しい自分をためしてみるために、まっさらなところでためしてみるためには、新しいグループを作った方が適切だろうと考えています。

A：全員が必修科目で、2年生全員が行っていた頃のことです。Tグループが終わると、夜になると、仲間とTグループをやっていて、朝のTでは寝ているということがありました。それは、とても危険なことです。トレーナーがいないところでやるものだから。プロセスが見える人がいること、止める人がいることは大切です。日常性の中ではすこしづつ変えていくことを考えた方がいいのじゃないでしょうか。

Q：「無言の探索」を何故あの時期に入れたのか、理由は？

A：前の晩に、スタッフミーティングを行います。そこで次の日の一日のプログラムを考えます。その時に全体会のプログラムも検討します。あの時は、他にもアイデアが出ていて、「無言の探索」と「グループの中の私」（グループの中での私を考え、外に出て、その私にふさわしいものを持ち帰り、模造紙をグループにたとえ、グループを表現してみる実習）の2つが候補に出ていました。あの時は、頭の中で考えているよりも、人に触れたり、外に出てみて何かと出会うことをしてみてもどうかということで、「無言の探索」をやることになりました。

Q：私たちはふりかえり用紙に書いたのですが、同じ用紙でもいいし、違うものでもいいから、スタッフもグループのメンバーの一員なのだから、私たちが見る機会がないから、そういうのがあってほしいなと思う。あればいいなと思うのですが？

A：グループが成熟してくると可能かもしれないと思います。初めの内は、先生が何を期待しているかがかなりの関心になっていて、スタッフへの依存を引き起こすことになるのではないのでしょうか。先生が何を期待しているのかということ、そこに探り始めることが生じるのではないかなと思います。

ます。

A：あれは、個人のデータですから、あれが一切読めないという状況を想定したことがないですか？人そのものに関心をもつことの契機にはなるでしょう。ただそれだけで解消されていることがあるとすれば、一長一短だと思うのです。あれはあくまでも言葉でのコミュニケーションをサポートする補助手段になっているのです。

その他にも、さまざまな質問が学生から寄せられたが、時間の都合で打ち切りざるを得なかった。

最後にレポートの課題を提示して、学内授業のフォローアップを終了した。

①Tグループの歴史と構造：参考図書などを読んだり、スタッフに聞いたりして、自分で情報・データを集めてみる。『人間関係トレーニング（ナカニシヤ出版）』の1章～10章までを読んで下さい。

参考図書は、レポートの最後に記載して下さい。

②自分への問いかけQ&A：皆さん自身の体験やもっているファイル（宝物の中から）、真珠の核になるようなもの、宝石でいうと原石を見つけ出して下さい。自分に問いかけて、自分の学びを確認するようなものにして下さい。

Q：

A：

Q：

A：

自分の中に探りながら、答えてみる。

枚数：特に、制限しない

締切：7月1日（土曜日）12：00まで 人関事務室内のBoxに提出

第三部 グループの発達と個人の学び

1. 人間関係トレーニングで学ぶということー学内フォローアップ授業からー

人間関係科での教育の原点としてTグループ・トレーニングを行っています。Tグループ・トレーニングは社会人を対象に行われてきましたし、現在でも行われています。高等教育の中でも、重要なものとしての位置づけで行われてきています。人間関係科の教育の原点に卒業するまでに触れて頂きたいと思っています。

Tグループ合宿では、さまざまな体験があったことと思います。社会人でやる場合、宿泊費込みで、10万円、20万円とかかります。そういった人たちには何かを学んでこなくてはという思いがあります。社会で暮している中で、仕事をこなしていく中で、家庭の中で、さまざまな問題を感じています。それを抱えながら、日本全国からやってきて、そこでグループが生まれ、集中的なグループ体験を過ごして、それぞれの職場に帰っていきます。そこでの出来事は、その場でのことでもあります。そこで体験したこと、気づいたこと、学んだことをどう活かすかは、それぞれの人に委ねられていくことになります。一生会わないかもしれない人がいます。そのことは、多少皆さんと違った部分であります。皆さんは、日常的に、親疎の差はあるにしても、こうやってしょっちゅう顔を会わせます。それゆえ、ある難しさがそこにあります。裸の自分を曝け出しても、他人の前だからいいか、そんな気楽な例はないかも知れません。旅の恥はかき捨てということはTグループの中で起こらないと思います。

人間関係科の教育の原点として、社会人を対象にして行われてきたことを授業として是非実現したいという願いでこのTグループの実践をしています。Tグループという構造において、学べるものがあるという確信があります。他の授業でできない素晴らしいものがあるのです。その素晴らしいものとは何でしょう。それを皆さん自身の中で探してもらいたいと思います。これは何か正解があって、創始者たちの意図は何かを見つけ出すという課題ではありません。人間関係科のいろんな授業を受けている皆さんが、人間関係科であなたは何を学んでいるのですか？といった問いを受けた時、ひとつの答え方としてTグループがあるでしょう。Tグループでは、真珠を作るなら、その核になるような体験をきっとしたのだらうと思っています。今気づいているかどうか分かりませんが、自分で見つけてみて下さい。自分で人間関係科で学んでいることと関連づけてみていってください。そんな作業を皆さんにして頂きたいと思っています。それは、これからの授業でやろうとしていることですし、卒業までに期待したいことでもあります。

私流に書き直しますと、

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皆さん自身が作り出していくのです。

「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す。

とともに＝with、この言葉が大事だと思います。共有化するということが、「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と思います。

(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ります。必ずグループになります。今回のように、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。10人、11人が一つのグループを作ります。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のです。かなりの時間ずっとグループで過ごすことになります。全体会の中で、あるいは夜のつどいでも、ちょっと一人になって下さいという提示がされたと思います。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でしょうか？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でしょうか？

輪になって座る。別に輪でなくてもいいのですが、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でしょうか？(ひとりの学生に尋ねる。「顔が見やすい」という答えが返ってくる。)
「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す。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でしょうか。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す。単純なことほど大事なのです。「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」ということです。人の前に否応もなくさらしているのです。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すから。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す。時には、やさしい目が、時には怖い目が向けられます。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す。それが、輪になって座ることのひとつの意味だろうと思います。

「輪」を考えてみると、丸ですね。日本語の場合は、平和の「和」を書くこ

とがあります。「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ます。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。それは僕だって願います。「和」を大切にしようと思います。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す。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」という言葉で語られていきます。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ります。その場、全体の印象から、自分以外のいろんな人からの影響を感じるということでしょう。その時便利な言葉が「みんな」です。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ります。仲良くできるといいなという、素朴な願いがあります。Tグループで、輪になると、一人ひとりが見えると言いましたが、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にあるのか、それを卒業するまでにあなたなりの結論を出して頂きたいと思っています。

ぼくの考えを言うと、輪になることは一つに結ばれていくことではないと思うのです。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」といったとき、全員が一つになる、「一体化」する志向が生まれてきます。それを作り出す方向に動きだそうとするのです。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、裏切者、仲間外れと意識されます。そこでの人とかかわっていく基準は、この人は仲間になれる人かどうかということで、選別が行われていきます。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僕は考えています。

最初に輪になった時からすでに、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、認知されていきます。そういう人を「仲間」と呼びたいのなら、それでもいいです。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のです。逆に、一人ひとりが分けられていくことなのです。一人ひとりが違うけれど、一緒に座っているということです。グループの初期の頃、特に、話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、うまく進むのにとあって、とりあえず、みんながその場にのれる話題を一生懸命探していこうとします。大切なことをしようとしているのだろうけど、それは、裏側から見ると、一人ひとりの違いを消していく作業をしていることになります。話しがとまらなければ、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、一人ひとりかど

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す。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す。これは時には、日常生活の中では、大切なことだと思います。そのことがもっているメリットとして、その場をもちあげること、その場が調和的にあって、ストレスを感じないこと、気分が高揚すること、などが考えられます。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ります。そういう仕組みをもっていると考えられます。

今ここにいる人とはなんだろう？ それを大事にしたいと思っています。グループの中にいるとき、いつまで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ります。メンバーから話題を向けられて、「関心がありません」などとということもあります。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ですが、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ります。Tグループの最初によく起こることです。

(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、投げかけたいと思います。輪になって座っています。お互い同士が、向き合っている関係が設定されています。しかし、かかわるとい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。視線を下に落とす。見えるけど、見ていないという事態があります。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す。他人の前で背中を見せて座っているような事態です。これが一つの沈黙の事態です。

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

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かかわっている、感激した出会いがあったりした時、その瞬間言葉が出ない時があります。しかし、そこには何かが動いているような沈黙があります。

(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すが、「対立」の時があり、「和解」の時があります。対立の時を経ないと私が私にならない。私が私になると、あなたと違う人間になるのです。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ります。それぞれ向き合ったものが、そのままで分れてしまうことになるかもしれません。向き合ったもの同士が、和

解に向うかもしれません。和解するということは、一体になるということではありません。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す。私と同じ趣味だから嬉しいというのと全然違います。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います。そういうことに会うことは少ないかもしれない。もし出会えたなら、幸運な方だろうと思います。

(6) 「涙する」とき

人と出会った時の涙。僕は、かなしい「涙」をTグループで経験したことはありませんが、出会った時に、すんと自分の中に入ってくる時があります。自分の中に違ったものが入ってきた時に、心が動くのです。異物が入ってくるから、替えさせられてしまう。前に話した葉っぱの傷のようなものと言えるでしょう。それが、勝手に涙として出てくるのです。かかわりあっている人どうしにも起こりますし、周りにいる何人かにも起こるでしょう。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す。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ど、それが私にとっての時間と空間にもなるのです。それが共有化していくことなのでしょう。それは、一体化することではないのです。私の中に何かが入ってきて、揺り動かされて、涙が出てくるのです。その二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す。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す。感動の涙。それはもちろん、喜びの時にも起こることです。

(7) 夜のつどいは

「祈りの時」だと思います。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す。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、何の気がねもせずに。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こと、自分を開いていくことができるのです。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す。一人になって、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があります。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、自分自身を受け入れることになります。私たちはそうするための時をもちました。自分を受け入れることは、今の私を見ようということとは違います。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入れられる自分を作ってみる

のです。自分自身を自分で受け入れることほど難しい課題はないと思うのです。それが、宗教でいう祈りだと思います。僕は、カトリックなのですが、ここでは神が癒すという言い方をします。癒すというのは、医者業であって自らが施す業ではありません。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す。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す。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います。人間として生きていくとき大切になるのです。

Tグループの時間と空間には、人間しかないのです。そこは人間を焦点化していく場です。普段は、話題とか仕事とかに関心を向けていますが、それらを取りさっていき仕掛けがTグループです。「非日常」的時空、特別であり、特異な空間であり、時間でもあります。でもそれは、「特殊な」時間と空間ではありません。そこでは、生きている生身の人間が生きているのです。それはリアリティそのものなのです。そこで体験したことは、現実起こったことなのです。これは特殊なケースなのだということで、ここで経験したことをさっと切り捨てないでほしいと切に思います。人間にはさまざまな「可能性」が潜んでいます。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す。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であったと思います。

Tグループで体験したことを新しい可能性を開くものとして、大事にしていてください。

2. 各グループの発達と個人の学び—ギブの懸念と魅力の推移の考察—

ギブの理論について、「人間関係トレーニング」(津村1992)から、解説をしておきます。

(1) ギブの理論

ギブ(1964)は、「人間は、自分自身および他の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」と考えています。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)から生れる恐怖や不信頼という防衛的な感情なのです。それぞれの人間がも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ます。そのためにTグループは重要な学習機能を果たすことになるのです。

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ます。

◎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す。グループ形成の初期に特に顕著にみられ、お互いの中に「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のです。通常集団では見せかけを装うことでもって、この懸念を隠しておこうとすることが多いのです。私たちは、子どもから大人になるにつれ“みせかけを装うこと”を身につけてしまいます。そのことが、みずからを見出したり、自己を受容したり、自分自身を信頼することを困難にしているのです。この懸念が強く、不信頼な関係の中では、メンバーは自分の公のイメージを固守しようとしたり、相手の態度を変えさせようとせまってみたり、忠告を与えようとしたり、感情や葛藤をいかに避けるかにエネルギーを注いだり、またこびへつらってみたりする行動が現れます。しかし、この懸念が表出され、グループの中で解消されると相互信頼が生れ、自他の受容が可能になります。

◎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、意思決定や行動選択をするとき特に顕著に現れます。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す。この懸念が強い時は、みずからの感情を否定したり、わざとらしいほどの丁寧さで話したり、他のメンバーの感情を害しないように極度に気遣ったり、表面的なお天気話に終始してしまいます。このことも私たちは社会化を通して、自分の中にあるデータをうまく隠すようになってしまっている結果であると考えられます。防衛的な人たちは、グループの中に流れているデータがあるがまに見ることが難しく、目の前にいる人に応答しようとするのを阻止するような壁をみずからの内に作り上げているのです。しかし、この懸念を解消すると、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のです。

◎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違いに基づく恐怖や不信頼に由来しています。通常の集団活動では、特定のリーダーや数名のメンバーが“中心人物”になり、彼らが説得的な方法で他者に目標を提供したり、または高圧的な姿勢で押しついたりしてしまいます。そして、他のメンバーはそれを義務感や忠誠心から本来自分自身のもの

のでない動機であっても、とにかくやらねばと思ったり頑張っているところを見せようと思ったり、またちゃんとした“模範的なメンバー”であるところを見せようと思ったりして、その活動に参加してしまうものです。それは、ただ“何かをするために”何かをするということになってしまいます。私たちは、働くために働くという習慣を身につけてしまっているのです。ただ、グループが動きはじめても、メンバーは仕事と関係のないことをやってみたり、こそこそ話をしたり、言葉尻をとらえて論争が始まったりといった消極的な抵抗が生れることがあります。しかし、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ゆきます。

◎社会的統制懸念(social control)

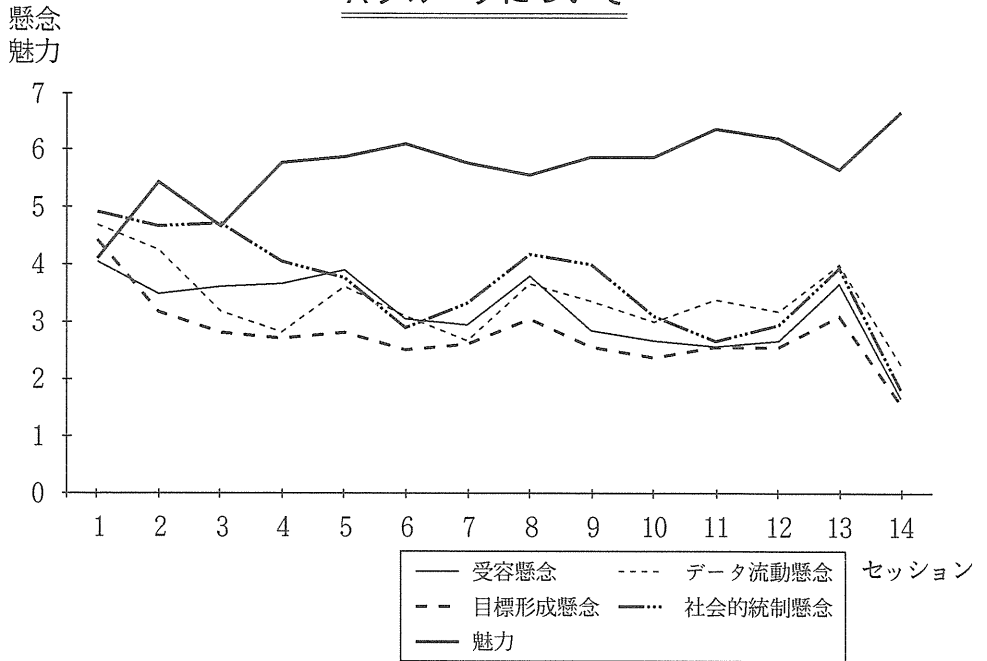
この懸念は、「誰かにたよりたい」「思ったとおりにできない」「規則にこだわってしまう」など、メンバー間の影響の及ぼし合いに関わる恐怖と不信頼から生れてきます。この社会的統制懸念が未解消のメンバーは、他のメンバーを統制するためにさまざまな説得的な手段を用いようとします。あるときは忠告を与えようとしたり、あるときは討論や議論などで論争的に話し合いを進めます。それも、討論のルールに基づいておこなってみたり、少数のメンバーで構成されるサブグループによっておこなうこともあります。この懸念が解消すると、役割の分配が自由におこなわれ、変更も容易になり、お互いが影響を及ぼし合いながら効果的に活動を展開することができるようになるのです。

(2) 各グループの懸念と魅力の推移の考察

上述のギブの理論をもとにして、津村・山口(1981)や津村(1989)は、4つの懸念を測定する尺度項目の検討を行うとともに、懸念の推移過程について分析を行っている。それらの検討に基づき、ふりかえり用紙の間3に、ギブの提唱する、受容懸念、データの流動的表出懸念、目標形成懸念、社会的統制懸念の4つの懸念と魅力度を計るための9つの項目を採用している。それら9つの尺度による懸念の推移過程の分析と魅力度の変化に関する分析を各グループ毎に試みてみたいと思う。懸念の算出において、受容懸念は間3の項目1と5を、データ流動懸念は項目2と6を、目標形成懸念は項目3と7を、社会的統制懸念は項目4と8を用いて単純平均値を算出している。また、グループへの魅力度は項目9の得点の単純平均値を用いている。

以下に、各グループ毎にそれぞれの4つの懸念の推移と魅力度の変化についての分析を、各グループに参加したスタッフが試みている。

Aグループについて



懸念と魅力の変化

《グラフから読み取れる全体的な傾向》

Aグループの懸念の特徴として、目標形成懸念が全体的に低く、社会的統制懸念が比較的に高いことが挙げられる。まず、目標形成懸念が低いのは、各メンバーがTに対する抵抗や拒否感をあまりもたず、まじめにTグループの場を考えようとしていたことの表れであろう。セッションの初期から、「グループってうまく決まっているよねー。ほとんど知らない人ばかり。」「隣の部屋がとばしてあるのは、隣の様子が気にならないようにするためかなー。うまく作ってあるよねー。」とTの構造を好意的に捉えていたり(T1)、「“Tやっている”ってどんなことなんだろう。」「今の気持ちを話そう。」(T2)、「雑談とTってどこが違うんだろう。」(T3)、などのようにTグループで学ぶことを探ろうとする動きが見られた。初期に見られる話題探し(雑談)は、このグループではT1の終盤(部屋にあるTVなどの話題)、T2の最初(鼻血の話題)、のみであり、there and thenの話題が非常に少ないグループであった。

一方、社会的統制懸念が特に初期に高かったのは、メンバー9名のうち5名は特にT2まではあまり喋らず、逆にT2の中である1人のメンバーが「他の人から期待されているのではないかと思ってしまって、話題作りをしてしまう」と語った程、このメンバーを中心にした数名が初期によく語っていたことの表れであろう。

このグループは、雑談が少なく、また自己開示セッションもなく、一人ひとりのデータはあまり共有化されていなかったことが全体的な特徴であった。また、メンバー対メンバーという対決や葛藤がなく（表面化されず）、比較的静かに進んでいったことも印象的であった。

《各セッションごとの状況と懸念の推移》

Aグループは、1) T1～T4、2) T5とT6、3) T7～T12、4) T13とT14、という4つの位相が考えられる。

1) T1～T4 『相手の気持ちを尋ねてもいいよね』

[T1] 50分ほど沈黙が続いた後、日頃の状態との比較が話題になり（いつもだったらもっと喋る、何かよそよそしい、など）、そして居室のTVの話題や冷蔵庫の音の話題が話された後、グループ分けやセッション室の割り振りの話に移行した。ほとんどがこのセッション室の中のことやこちらに来てからの話であり、there and thenの話題で盛り上がることはなかった。全く一言も喋らなかったメンバーも2名いた。

続く[T2]では、呼び名を紹介する中で、外部トレーナーがどんな人なのかを尋ね、トレーナーという存在に対して少し安心したりした。一つの話話が終わり沈黙したときに、「みんなが共通した話題があれば…」と語られ、それに対してあるメンバーが「今の気持ちを話そう」と提案するが、それは早すぎたか「こわー」と後ろに引くメンバーもいた。

第2日目の朝の[T3]では、昨日話の切り出しをよくしていたメンバーが口火を切る（「昨日の日記に何を書いたか」という問いかけ）。その話題が一段落した後、口火を切ったメンバーが、「義務感で話しているが、沈黙が嫌いだから仕方がない」と語る。続いて、話が上記のメンバーと他の2名のメンバー（計3名）で進んでいることの指摘があった。話しているメンバーは、「顔見て話されているから応えている」、「自分で自然に言っている」と反応したのに対して、あまり発言しないメンバーは「顔見られていないから“まあいいか”と思い、だんだん引いてしまう」「話が進んでいるところで入ると壊してしまおう」と語り、それに対して「そういう時こそ壊してほしい」と話しているメンバーから反応があり、あるメンバーだけが話しているという現状を何とか乗り越え、社会的統制懸念を低めていこうという動きが見られた。

続く[T4]では、あるメンバーから「みんなここで安心しているのかどうか聞きたい」と問いかけがあり、メンバー一人ひとりが席の順番に答えていき、一人ひとりの状態の確認がなされた。その中で「トレーナーは言いたいことを言っているのか」というトレーナーに対する懸念が表明された。トレーナーは時々首をひねったりするという指摘がされ、それに対してトレーナーから「そんな時は尋ねて、意識していないから」と反応があり、それに対してあるメン

パーが「そうか、自分から言うのを待つのではなく、聞けばいいんだ」と語り、相手の気持ちや状態を尋ねてもいいんだという雰囲気が出てきた。

2) T5・T6 『一人ひとりがどういたかが分かってすっきりした!』

[T5] セッションのスタート時に、「一人について他のメンバーがその人の印象を伝え、誤解があったら自分でそれを伝えよう」という提案がなされた。それに対して前半あまり語らなかつた一人のメンバーが「自分で言う自分は自分でわかっている自分であって、本当の自分でないから、あまり意味がないんじゃない。」と反応した。しばらくこの件についてのやりとりがなされたが、だんだんやりとりが複雑になっていき、提案に対して反応したメンバーが「あんなこと言わなければよかった。後悔している。」と泣き出してしまふ。これ以降、沈黙がちになり、言葉を選びながらの少ないやりとりになっていき、データ流動懸念が高まった。

続く[T6]では、前半は相づちについての話題がポツリと語られるが、ほとんど沈黙がちであり、前のセッションのことが気掛かりだが、すぐにその話題に入りにくそうな雰囲気を感じられた。50分を過ぎたあたりで、「T5のこと、みんな考えていないのかなー」とあるメンバーから直接前のセッションについての問いかけがなされた。「考えていた、気になっていた」という反応がなされ、それぞれのメンバーがT5の時にどのように見ていたかの確認がなされていった(感じていたメンバーから、第三者的に眺めていたというメンバーまで、それぞれのあり方が表明されていった)。それぞれのメンバーがどのようにT5を過ごしていたかが共有化でき、また、「第三者的に眺めていた」という否定的な反応も伝えることができる雰囲気になってきており、これがデータ流動懸念、受容懸念等が低まってきたことに表れているのであろう。同時にグループに対する魅力も若干上がっていた。

3) T7～T12 『あなたを感じたい』

[T7] T6でそれぞれの状態を言えたり聞けたりしてすっきりした、という反応がいくつか出された。しかし、2人のメンバーから“すっきりしていない”という反応も出され、違った状態でも言い出しやすい、データ流動懸念が低い雰囲気が示唆された。それに続いて、あるメンバーが自分のことを語り始めたが、トレーナーから「自分のことを考えて語るのではなくて、まず目の前の人の気持ちを抱いてみて。」と介入がなされ、このメンバーに焦点が当たっていった。

続く[T8]では、T7でフィードバックをもらった学生から「感じるこの意味が分からない」と問いかけがなされ、トレーナーや数名のメンバーが感じるこの意味を伝えていった。「感じるとは?」というテーマで少し一般論的な話が展開され、3人ほどついてきていないメンバーも存在していた。セッションの残り時間が少なくなり、話が一段落したところで、2人のメンバーから同時に「気になっている人がいる」と表明される。その一人が気になってい

ることを語り始めると、もう一人のメンバーが「4人のメンバーで話が進んでいって私はどんどん言えなくなっていく。」と涙し、時間となり終了する。「4人のメンバーで話が進む」ということに象徴されるように社会的統制懸念が再び高まった。

午後からの全体会（オブジェ作り）では、Tのセッションとは全く違う状況の中でメンバー全員がダイナミックに動き、和気あいあいとした雰囲気を通じた。

次の[T9]では、最初に沈黙が45分程続いた。全体会で盛り上がった関係を壊したくない、T8で涙した一人のメンバーの苦しさはどうなったのか気になるが触れることができない、など各メンバーの動きを固くする懸念が高い状態に思えた。その後、あるメンバーから「第一印象が知りたい」との問いかけがあり、数名のメンバーがフィードバックをしたり、翌朝の[T10]から[T11]にかけて「人関にどうして入ってきたか？」というテーマのもとでそれぞれが語ったり…という形でセッションが進んでいった。

T9～T10にかけては、さまざまなメンバーが自分のことを語ったため社会的統制懸念は下がったが、他の懸念は横ばい状態で、魅力度も変化がなく、淡々と進んでいったセッションであった。[T11]において、「人関にどうして入ってきたか」という話の途中で、あるメンバーから「この話をしながら気になるメンバーがいる」と、T8で涙を流したメンバーに対して働きかけがなされた。それに対して、そのメンバーは「言いたいことがあっても言えない。人を傷つけそうで…。自分はキツイ言い方をしてしまう。」と語り、それに対して他のメンバーから「以前のセッションでははっきり言ってしまったが、わかってもらえたり、はっきり言ってほしい。」と応援する言葉かけがなされた。また、トレーナーの方から「言うのも言わないのもどちらもつらいんだね。山アラシのようだね。」と言うと、他のメンバーが「いいことを聞いた。今日は私の誕生日なので誕生日プレゼントだと思おう。」と言い、みんなが拍手し祝福して明るく軽やかな雰囲気になった。社会的統制懸念以外は低くはなっていないが、この際の明るくまとまった雰囲気がグループへの魅力度を高めたと思われる。

続く[T12]では、人関のことを親からどう思われているか、ファイルの絵のことなど、大笑いをしながらハイテンションで話が進む。一区切りついでから、これまでほとんど自分のことを語らなかったあるメンバーから「みんなの時間を使ってしまいそうで言い出しにくい」と表明がなされ、何人かのメンバーから勇気を出して伝えてほしいと助言がなされた。このように一人一人が順々に登場し、「言い出しにくさ」「伝えにくさ」を表明していき、他のメンバーは「言いにくくても伝えていこうよ」と助言をしていく流れがあったが、実際にその内容が表明されることはほとんどなかったように思われる。

4) T13・T14 『それぞれの本音が聞けてよかった』

T 1 2の後、深夜に数名のメンバーがセッション室で語り合い、深みにはまりすぎてパニックになってしまったり、泣き出してしまったりということが起きた。次の朝の最初の[T 1 3]では、重い空気の沈黙で始まり、沈黙しながら泣き出すメンバーもいた。昨夜のことを知っているメンバーはそれに触れられず、知らないメンバーは何が起きているのか全くわからない…という状況で50分ほど沈黙が続いた。泣いているメンバーはかなり苦しそうで、また、他のメンバーもこのままでは硬直して誰も動くに動けないだろうとトレーナーは判断し、泣いているメンバーとともにセッション室を退出した。

続く[T 1 4]では、メンバー全員が再び揃ってスタートした。数人のメンバーが気になっていること、今の状態をポツリと語るが、残された時間の少なさからか、やりとりがあまり続かず、全体に元気がない雰囲気であった。そこで、トレーナーから“気持ちを枕に見立ててノンバーバルで伝えあってみよう”と提案したが、あるメンバーから「私は今グループにはいない。そんな気持ちにはなれない。」と直接に表明があった。それを聞いた他のメンバーから本音を聞けてうれしいという反応がなされ、グループ全員が一つになることが大切なのではなく、一人一人が違い、それを伝えあい、感じ合うことが大切なんだ…ということを実感して終了した。

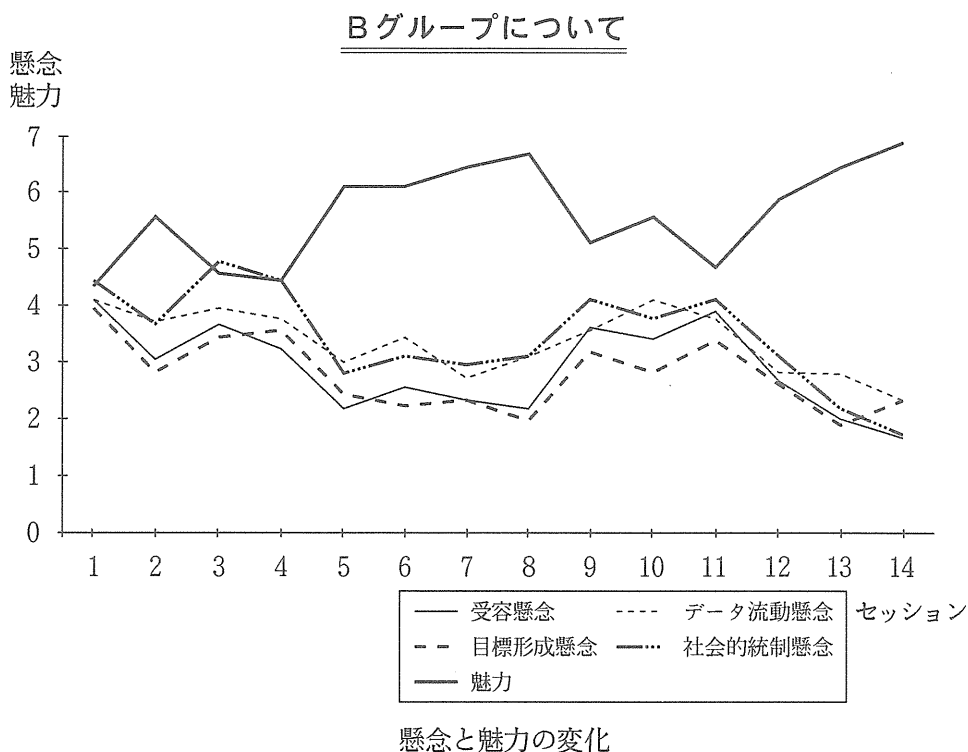
《魅力との関係》

セッション2では、トレーナーの存在に少し安心できたり、“Tをやっている”ということが少しわかったりして受容懸念や目標形成懸念が大きく下がり、グループに対する魅力が上がったと思われる。ところが、T 3では懸念はいずれも高まっていないのに対して魅力度は下がっていた。これは、「本音で気持ちを話そう」というメンバーに対して、「まだそんなに早くついていけない、まだ怖い」というメンバーも存在しており、そのギャップによる影響であろうと思われる。T 4では、“今ここで”安心できているかどうか、一人ひとりについて初めて確認でき、それぞれの違いを感じることができたことにより、社会的統制懸念も下がり、一人ひとりのデータも流れだして、魅力度が上がったと思われる。

ところがT 5では、一人のメンバーが涙を見せるという場面があった。そのメンバーは多くを語らないため、他のメンバーはどうしてそうなったかを理解できず、特にデータ流動懸念が高まっている。この場面では何とかしようと思っていたメンバーや少し距離をおいて見ていたメンバーが存在していたが、前者にとってはこれからグループが取り組んでいく課題が明瞭になった出来事でもあり、その結果グループへの魅力度が下がらなかったと思われる。そして、T 6でT 5での一人ひとりの様子が明らかになり、非常にすっきりした状態でセッションを終えることができ、懸念も低まり魅力度も第1のピークとなった。

T 7では、再び一人のメンバーにスポットライトが当たり、社会的統制懸念が高まり、グループへの魅力度は若干下がり始めた。そして、T 8ではすべての懸念が上昇し、魅力度は下がっている。その後、T 11の明るく軽やかな雰囲気になるまで、懸念はゆっくり下がり、魅力度はゆっくりと上昇をしていた。この間、劇的に懸念が下がったり、魅力度が上がったたりしていないのは、グループ内の大きな葛藤や懸念をクリアできたわけではなく、淡々とセッションが進んでいった表れであろう。

T 13は、全てのメンバーが何が生じていたかを共有できていないところでの沈黙が続き、全ての懸念が上昇している。同時にグループに対する魅力度もかなり下がっていた。しかし、T 14の最後の15分のやりとり（グループにいないという表明）によって、全ての懸念が下がり、魅力度も高まったという結果となっている。



《グラフから読み取れる全体的な傾向》

全体的に受容懸念と目標形成懸念が低く、データ流動懸念と社会的統制懸念とが高いことが指摘される。前者については、初期のセッションでグループへ

の不安や期待が多くメンバーの間で共有されたプロセスに続いて、互いに関心をもち合える話題、門限のこと、第一印象、苦手な人、中学や高校のときの人間関係といった共通するところの多い経験を全員が話したり、視線を高くしていられる時間をもてたことによるものと考えられ、後半のグループの展開を可能にすることにつながった。

一方、話題提供者や話し合いの流れをつくるメンバーの影響を認知していたこと、そして、感情面をはじめとして、話されるテーマをめぐって自分がことばをかけられないままに過ぎていく時間を強く意識するメンバーがいたことによってデータ流動懸念と社会的統制懸念とが高い結果として表われたのだろう。最終日の2つのセッションでは、グループのプロセスに満足しながらも、なかなか自らは関われないでいたメンバーに、他のメンバーが働きかけて全員が話し合える土俵に上がることができた。グループとしては懸念を解消するように動きえたが、ふりかえりなどからはサポートを受けたメンバーにとっては発言することを自己課題として向き合うことになったと知られており、最終日でも相対的にはデータ流動懸念が高い状態で終わっている。

受容懸念と同じ傾向の変動を示しているの社会的統制懸念であり、セッションが進むにつれて両者の開きが小さくなる様子もみられた。

大きな流れとして、次のような4つの位相が考えられる。Tグループという場をめぐって語られ、また沈黙も味わったT4まで続いて、興味ある話題を語りつなぎながら個人も紹介していたT8までの平坦なステージがあった。そして、それまでの時間のままでは終わりにたくない気持ちをバネにして、T9からT12では今ここでの関わりが実現された。T13とT14では、伝えたいことが込められた気持ちと一緒に理解され、共有されていく快いフィードバックが重ねられた。

《各セッションごとの状況と懸念の推移》

Bグループの取り組みから、懸念と魅力にみられた変化をあとづけると次のような経緯としてまとめられる。

全体的な傾向としてみられた受容懸念と目標形成懸念が比較的低いこと、また、この受容懸念と目標形成懸念が相対的に他の2つの懸念よりは低いことは、第1日目からみられた。第1日目、初回のT1では、Tグループの場で何を話すのか、どんな関わりになるのかを確かめようと気がかりなこと、感じることを伝えたり、話題を提示してみる中に恐れや窮屈さ、緊張感が流れていた。T2では、沈黙が苦手といていたメンバーから「話題提供します」と就職活動をめぐってすべてのメンバーが発言し、話題が重ねられた。同じ目線で話せたこと、分かりやすいこと、こうした話からその人が分かることもあるといった気づきが語られ、2年生だけの等質グループであることを基に、話している、

聞いてもらえている感覚があったようだ。また、このセッションでの沈黙がT1での感覚とは違っていることも確かめられた。これらがT2での懸念の低減要因であろう。同時に「話題が意味もなく続いていく」とみている3回目の参加者と彼女の動きに気づいているメンバーがいた。

第2日目、T3とT4では複数回参加のメンバーの期待と不安がきっかけに懸念の高まりをみせたが、T4の終了時には一応の解消をみたセッションであった。T3の冒頭約20分の沈黙があった後で、彼女が「ここでのことを思っていない人があるのは寂しい」、T4では涙も流して「3回目の私がいながらグループが進まないことがプレッシャー」と話した。こうした発言は、Tグループって何だろうと再び困惑を強く意識したメンバーと、自分たちのペースでグループを進めようと応じられる人たちに分かれた。

この後者の人たちが支えた雰囲気によって、T5以降、自分たちの関心事をグループの中で実現していく。第3日目午前中のT8までは、具体的には先にも示したような興味のある話題を多くのメンバーで語り合うことになる。そうする中で、少しずつフィードバックが伝えられたり、一言二言ならことばにして気持ちが交わせる動き、傷になっている過去の体験を軽く紹介し合ったり、ことば数の少ないメンバーがしばらく発言したり、支持的な関わりややさしさを感じさせるようにもなった。最後にはトレーナーの恋愛経験も聞き出した。その一方で、「楽しいけれど居心地が悪い」と感じるメンバーがいたり、個人のありように関心を向け合うような関わり、話し合いは薄いような印象があったが、そうした気がかりに焦点が当たることはなく過ぎていた。T3、T4での葛藤を話題の展開とそれによる雰囲気作りで克服しようと取り組んでいたといえよう。その結果、セッション時間を楽しくも感じられ、懸念を低減し、いくらかの起伏がありながらもT8まで同じくらいの懸念の低さを保っている。魅力度の上昇としても表われたが、T8の最後には「このままでよいのかと気になりながらも夢中になってしまう」と表明するメンバーも現われた。

第3日目の夜、T9では、毎セッションの集計用紙（個人のふりかえり記録の集約）に注意が向けられたことをきっかけに、影響関係とは何だろう、もっと関わってみたいけれど、どうしたらよいのか、自分をうまく伝えられないといった関心が高くなった。関わりへの意欲が示され、疑問や意見が交わされた。しかし、そこで展開されている関わりを積み重ねていけばよいことには気づきえず懸念が高くなる。「このセッション、さっぱり分からない」との声もあった。

第4日目になりT10は約20分の沈黙から始まった。トレーナーの関わりが続いて、「Tする気ある？」と真剣なまなざしでの問いかけでメンバーの発言が一巡した。グループの中での関わり方をめぐって、2人が涙ながらに「このグループがイヤ。きれいごとばかりで、気持ちに伝えてくれない」「そうやってグループに入って来ない！ そんなあなたがイヤ」「そうやって欲しかった」と、人と人が向き合う姿をみせた。こうした関わりができたことはグループ

に感じる魅力を上げ、懸念を下げる方向に働くであろうが、一方で、自分には同じようにできないこと、何のためにここにいるのかと自問するメンバーもいて、平均値からみる懸念は減少していない。

T11も冒頭に沈黙があるが、無言の探索をした全体会の後のセッションであった影響か、緊張感のない、やわらかな雰囲気印象的であった。T10で向き合った2人の間に他方の気持ちを察することができそうな関わりが起きたり、分からないでいた人やことがらへの疑問を投げかけたりする中で、互いの変化や自身のとらわれに気づくことができた。より近くに歩み寄る関わりが続き、トレーナーがメンバーと同じように参加していることも確かめられて進んだが、このセッションの後半に、これまで関わり方の薄かった1人のメンバーへの働きかけと彼女の混乱、関わりを拒むような宣言をしたことから大きな気がかりを残した。

T9からT11では懸念の高い状態が続き、メンバーには負担が大きい時間だったろうが、その内容は、具体的に強い動きの感情を伴う関係が生まれており、このグループが成長しようとしているセッションだといえよう。

長い自由時間と夕食をはさんだ後のT12は、先ほどのセッションでグループに気持ちを残したメンバーを他のメンバーが理解しようとした。自らが解決すべきテーマに取り組める力を確かめ、他者を知ることによって自身も変化することを実現し、そのプロセスをことばにすることもできた。グループ全体としては取り組みが進むが、数人のメンバーは自身のことばで関わることができずに“乗り遅れそう”な印象を与えていた。

最終日T13では、T12までの自身を振り返ったり、自身の人間関係の持ち方を語る発言が続く。「話題になる本人を前にして話すのは迫力がある」との感想も聞かれるほど伝える力をもつ発言であった。こうした関わりの中において「あと1回のT、何とか発言したい vs このままでいたい」と書き残すようなメンバーたちをT13では、明るいノリで話し合える土俵に全員を上げてしまうグループであった。「気にしてもらえることのうれしさ」「自分がすっきりすると他者にもそうあってほしいと欲がでる。私は居場所を見つけた」といった感覚がもてるまでのグループ・プロセスを歩んだ。

《魅力との関係》

このグループが示す4つの懸念のうち特徴的なものは、発言の寡多、とりわけ言葉少なになる時間やその背景にある感情の動きを反映したとみられるデータ流動懸念であった。

その変化を魅力度との関連でみると、T6、T10でデータ流動懸念が高くなるが、魅力度は上がっている点が指摘される。

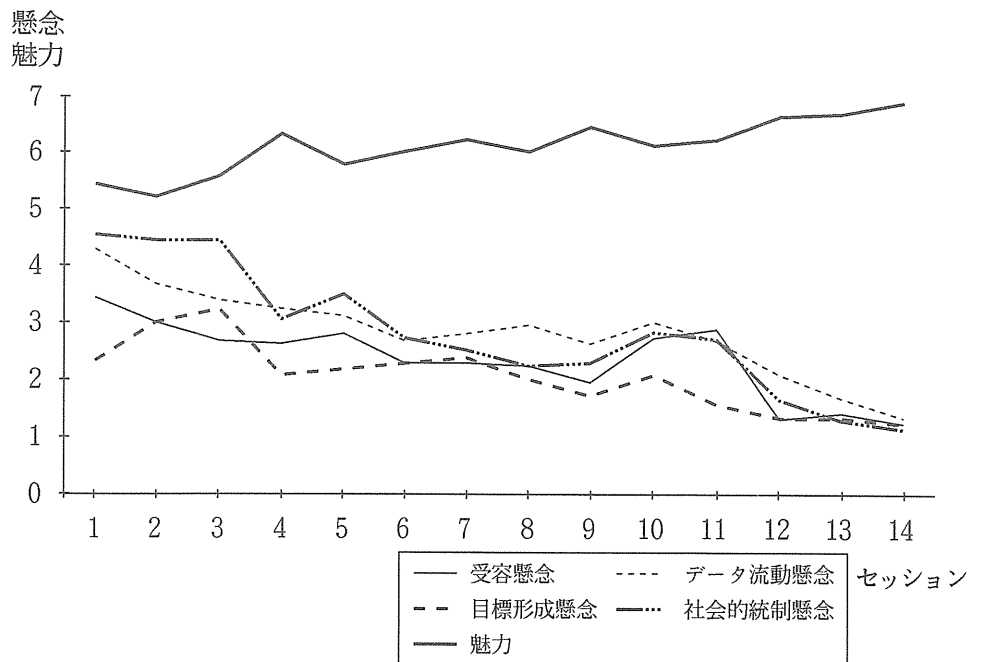
特に、T6では、そのほかに社会的統制懸念、受容懸念も高くなるが、魅力

度は維持されるかわずかばかり上昇している。このことは、次のような話題と底流するプロセスが別々にあったことから説明したい。すでにみたように、T 5からT 8まででは、グループの緊張からいったんは抜け出して、関心のあることがらを楽しく話していた。しかし、話題の多くはグループの場の出来事ではなく、また話す人たちの内面にまで触れるものではなく、取り組み切れていない感覚がメンバーにあった。中でもT 6では、トレーナーもメンバーを大切にしようとおそれをもって発言していたと振り返られていたような語られることのないプロセスがあったといえそうである。

また、T 10では、真摯な関わりの姿を目の当たりにした感動と、発言することによって参加できていない自分を強く意識するメンバーがいたことを反映している。こうした課題意識をもつ様子は、毎セッションのふりかえりや最終レポートなどに「ことばにすることはむずかしい」旨の記述が散見されたこととつながるような印象を与えた。

グループ・プロセスや感情を数多く、そして、なめらかにことばにすることができるメンバーはいなかったが、しかし、すべてのメンバーが一度はことばにできていたことは確かであるし、それを支えるように関わってもいた。

Cグループについて



懸念と魅力の変化

《グラフから読み取れる全体的な傾向》

Tグループのスタート時点では、グループへの魅力度は比較的に高い(5.4)が、懸念については、目標形成懸念を除いて他の懸念は高い値を示している。しかし、T1で、メンバーの一人が互いに知り合いたいという欲求を表明したことから、一つの規範が出来上がり、there and thenの話題は殆ど出ることなく、here and nowに入りやすかったのではないかと思う。全体を通して、Tグループの場で起こっていることに焦点があたっていたグループである。グループの成熟度を示す懸念の変化をみると、スタートの時点でかなり高かった懸念は、グループが始まると低減していくが、2日目のT5で高くなる。プロセスに目がいくようになってきたが、同時に、お互いにかかわれない不自由さを感じ始めたところである。その後、随時、自己開示をつづけながら、この場では、自然のままの自分でいればいいのだと、お互いのかかわりの中で納得できたところで、懸念はどんどん低減していく。しかし、3日目のT10とT11で、懸念は再び高くなる。これは、一層深いレベルでのかかわりへの挑戦が始まったからである。ゆっくりと時間をかけながら、自分たちのペースで、助け合いながら、自己開示とフィードバックを繰り返していく中で、出会いを体験していった。そして、終盤のT12以降は、懸念は急速に低減し、グループとしての一体感を味わいながらも、それぞれの内面には一抹の不安も抱きながら、グループを終わった。

《各セッションごとの状況と懸念の推移》

第1日目(T1~T2)

いきなりメンバーの一人が現われず、メンバーが呼びにいくと、お茶を飲んでいて時間がきているのに気づかなかったということで、8分遅れてスタートする始末。そのことをとがめる者もなく、何となくのんびりムードで始まったが、終わってみると、このグループを象徴するような出来事であった。

【T1】 一人がTグループのスタートの一般的な傾向を、経験者から聞いてきたので、ありきたりようにはしたくないと最初に発言。そして、このグループのメンバーについて、お互いにどれ位知っているか、話したいと提案する。それについて全員が発言するが、型通りの順番でなく、話したい人が順次話していく。ここで型にはまらないで自由にやってみようといった規範ができたと思われる。明るい雰囲気であったが、同時にお互いにもっと深く知り合いたいという気持ちも表明された。

【T2】 「友人談義」に終始する。それぞれの友人関係について、自分は相手に合わせてしまう、或いは合わさないとというようなことを話しながら、それぞれの友人関係の特徴のようなものが出てくる(全員が話した訳ではないが)。

お互いに、話し手の方を向いて聞き合っているが、後半になって、今我々は何をしようとしているのか見えなくなる。そのことを皆が納得して終わる。懸念の変化から言えば、低かった目標懸念が増加する（何をするのか分からなくなる）が、スタートの時に高かった他の懸念は、メンバーのことが少し分かってきて、一安心というところからか、低減あるいは横這いの状態である。

第2日目（T3～T6）

懸念は、一日全体としては、低減－増加－低減の波をとりながら、全体としては、第1日目よりは低減している。グループの中でお互いに受容しあえる実感を持ち始め、目標もそれぞれなりに明確になりつつあるが、グループとして共有化するところまで至っていない。

【T3】 一人がT2で話さなかった人のことが気になると言い始め、3人に順次尋ねていく。いまここにいるメンバーの個々に、関心を具体的に向け始める。個々に話せなかった理由を正直に述べる中で（自己開示の入り口）、話づらかった一人に対して、ここでの昨日からの変化をポジティブにフィードバックしたりする。しかし、話し手と聞き手との間で話が噛み合わなくなっていく。そのような指摘もあったが、状況としては、人の話は聞いているが、関心の中心は自分にあり、相手に没入しないでいると言ってよいだろう。

【T4】 部屋に入ると、一人ひとりの前にお茶がサービスされている。さっそく皆でいただくが、このことは、Tグループの中でお茶を飲んでもいいのだ、つまりここには何をしてもいい自由があるという共通の理解を生み出すことになった。そして、グループは、なかなか話せないメンバーの一人にかかわっていく。ぼつりぼつりではあるが、その人がいまここでの気持ちやこれまでのことを話しだす。ゆれ動き悩みながら動いている自分をオープンにしていく。感情表出も充分に。グループの全員が受けとめられた訳ではなかったが、安心感が流れる。また、気になると問いかけられたが、はっきりとパスと言ったメンバーもいて、NOということも保証されていることを確認しあう。このような中で、懸念全体が低減し、特に統制、データ流動の懸念がぐっと低減する。お互いの動き方が少し見えてきたというところか。

【T5】 この場で発言している人に対して、その人が話している内容に関心があるか、或いは、いまここにいるその人に関心があるかというようなことが、これまでのこのグループの中での発言や、いまここでの発言（いまの自分の気持ちを話している）をめぐって話し合われる。そのような中で、グループは、コンテンツだけでなくプロセスにも関心を向け始める。感情表出などプロセスに目を向けるという場面に入ってきて、グループにとまどいや緊張感が漂い始める。その中で、データ流動の懸念は低減するが、他の懸念は増加し始める。

【T6】 気になる存在としてトレーナーが取り上げられる。メンバー一人ひとりがトレーナーにフィードバックする。それまで殆ど発言しなかった人も。

それに応じて、トレーナーも自分の今ここでの気持ちなどをありのままに伝える。グループとしては、これからどうしようかという不安をもちながらも、全員が安心した雰囲気が終わる。目標懸念を除いて、他の懸念は、急速に低減し、T1以来最も低い値になっている。トレーナー（権威）に対する不安が解消したことも一つの要因であろう。

第3日目（T7～T9）

懸念の変化は、一日全体としてみると、データ流動が一旦増加するが、一日の終わりには、他の懸念と同様低減している。これは、リーダー的な動きをしていたメンバーについての懸念が解消（本人もまわりも）していく中で、一人ひとりが自由に振る舞うようになっていった過程を物語っている。

【T7】 2～3人が今の自分の様子を話す、対話の形にならず一人語りになってしまう。何をしたいのか、何をグループに求めているのかが不明確のまま時間が過ぎていく。Tグループはこれでいいのだと自分に言いかけ、自然にこの場におれることを確認しあいながら、次に何が起こってくるのかに対する不安がいっぱいになる。目標懸念を中心にやや増加傾向になる。

【T8】 それまで終始グループをリードしてきたメンバーの一人が、ここでの自分が不自由になっていること、つまり、他のメンバーに圧力を与えていないか等を話す。それに対してメンバーからは、むしろ助けになっているなどのフィードバックがあったり、一人ひとり“自分は自分でよいのだ”という発言をめぐって話がすすむ。人の動きを見ていると羨ましくなったりするが、自分なりのやり方で、ここにおればいいのだということで、凡そのところで共通理解がなされて終わる。データ流動懸念が少々増加するが、他は低減している。

【T9】 全体会「オブジェづくり」（チーム活動）の後のTであり、その活動の中での個々の動きについて、その時の感想も交えながら相互にフィードバックし合う。発言を求めたり求められたりしながら、気持ちを自由に述べていく。発言を求められても言わされているという感じはしない、むしろ、よいきっかけになったと言う人も。でも、やっぱり、求められる前に、自分から言ってほしいという期待も述べられる。特に、全体会の場でリーダー的に振る舞っていた一人に対しても、それぞれが気づいたことを伝えていく。ここでは、統制懸念は横這いであるが、他は、さらに低減しており、T1以来の最低値になっている。グループの中に若干ではあるが、リーダー的な存在の人に頼っている実感があるからだと思われる。

第4日目（T10～T12）

懸念としては、増加しつづけ、この日の最後のTグループで、急速に低減することになる。グループとしては、もがき苦しんだ一日であった。自発的に発言できなかった人に、一人のメンバーが向き合っていく。対決していったこと

に、グループ全体が、それぞれのやり方がかかわっていったことで、自己開示とフィードバックが繰り返され、共感し合えるようになる。

【T 1 0】 グループの中で自発的に発言していない人に強い関心が向けられる。あるメンバーが、みんなという表現をしていて、メンバーを特定して名指しすることができないことが話題になり、その人にストレートにかかわっていく。しかし、この場で起こっていることを取り上げているのだが、やりとりは、終始コンテンツレベルのものになってしまい、なかなか理解しあえない不自由さを感じながら時間が経過していく。ここでは、全部の懸念が増加している。T 9では、グループとして一応の一体感のようなものを感じていたのだが、相互の関心のレベルが高くなっていく中で、さらに深いところで気になる人が表面化してきた訳である。しかし、なかなか深めていくことができず、不安感が増大してくる。すべての懸念の値がT 6によく似たところになっている。これは、逆戻りした訳ではなく、質的には違ったレベルの問題が浮上してきたものであると考えてよいだろう。

【T 1 1】 この間に全体会「無言の探索」があったのだが、そのことについては、少しふれただけで、前回の問題がつづく。そして、メンバーの助けなどもあって、一人のメンバーが、自発的になかなか発言できない人に、正面から向き合っていくことになる。迫れば迫る程、その人は固くなり防衛的になっていくが、気持ちは強く揺れ動いていることが見えてくる。スタッフの介入もあって、混乱していることを口に出し、これ程自分のことを思ってもらったのは初めてであることを告げる。そこでの動きにメンバーは皆かかわっていたので、グループもほっとするが、それまでの緊張感は解けず、目標懸念を除いて他の懸念は、横這い状態である。何か解決の兆しは感じているのだが、明確になっていない状態である。

【T 1 2】 T 1 1で中心となって動いていたメンバーが発熱のため、欠席する中でT 1 1でのテーマがつづく。グループって何だろうという一人のメンバーの問いかけから、一人ひとりが今の自分の思いを語っていく。自己開示しながら自己受容がすすんでいく中で、そこにいる人をそのまま受け入れる関係が、反応し合っていくことで実現されていく（他者受容）。その中で、T 1 1で防衛的であったメンバーも、今までは、一旦頭の中で文章にしないと見えなかったのだが、今は思ったことを素直に話せるし、それの方がずっと楽であることを皆に伝え、その喜びの気持ちを共に味わう。ここで、すべての懸念が急速に低減していく。一人が欠席していたが、メンバー相互の信頼感は深くなり、グループとしての一体感を共有化できたと思われる。

第5日目（T 1 3～T 1 4）

前日の最後のTグループで低減していた懸念は、そのままの状態を持続して終わる。お互いに安心してこの場におれることを、実感として伝え合う。

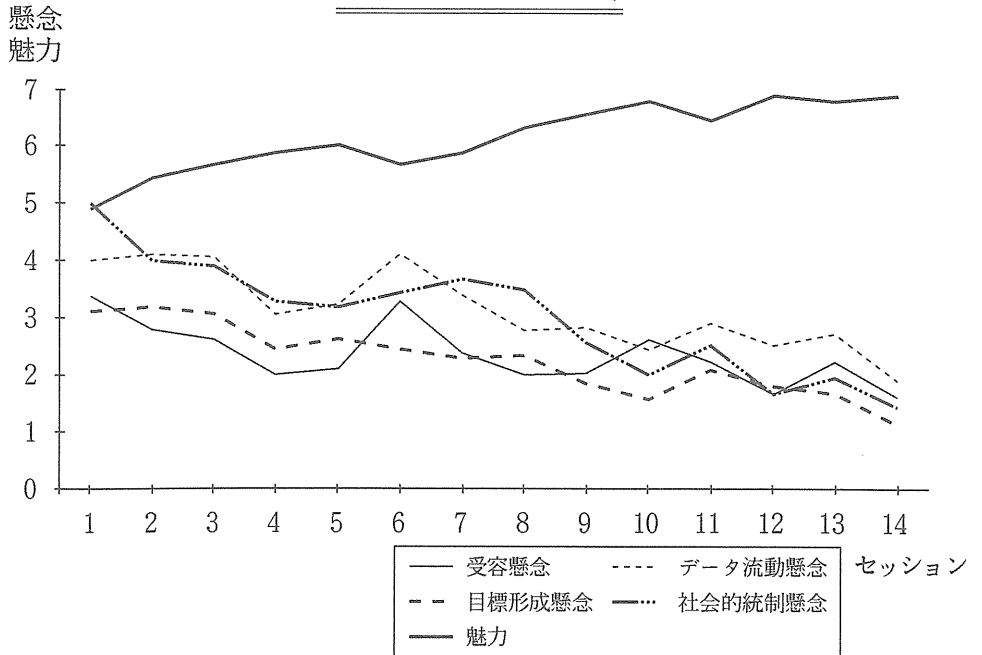
【T 1 3】 お互いに今気になっている人にかかわっていく中で、一人が欠席していたT 1 2のことについて、欠席していた人に伝え始める。それぞれがその時の気持ちを、今の気持ちにもふれながら、あたかもふりかえりをしているように話がつづく。欠席していた人も気持ちが楽になり、全員がそこにいることを楽しんでいるような雰囲気である。ここでは、全部の懸念が低減ないしは横這い状態にある。全体に、グループの中の懸念が非常に低くなっており、信頼関係が深くなってきていることがうかがえる。

【T 1 4】 それぞれが今この場において、感じたり思ったりしていることやTグループの中での自分のことなどについて、自由に語り、それに丁寧に応答しながら時間を過ごす。メンバーの中には、もっと関係を深めていきたいという欲求や自分のことをもっと知りたいという欲求も残されていたと思われるが時間がきて終了する。ここでは、一人ひとりがいろいろな思いを残しながら、グループが一つの仕事をなし終えたような実感をもちえたことからと思われるが、すべての懸念が低減している。

《魅力との関係》

グループに対する魅力度は、最初からかなり高かった（5.4）が、Tグループがすすむにつれて、全体としては、大きく下がることなく、増していつている。T5で、プロセスに深い関心をもちはじめた時に、不安感から魅力度は下がるが、再び上昇をはじめ。その後は、多少の上下の動きはあるものの、小さいもので、グループの中で対決場面があった時でも、魅力度は増している。最終的には、お互いに、自分たちのグループに、高い魅力を感じて終わっている。

Dグループについて



懸念と魅力の変化

《グラフから読み取れる全体的な傾向》

全体的に、初期の頃から魅力度は一貫して高く、受容懸念と目標形成懸念の低い傾向が現れ、全セッションを通して、その傾向は変わらない。また社会的統制懸念が最も大きな低減値を示している。これらの傾向は、グループの構成員の11名の内、多くのメンバーにとって異年齢層にある3名（いずれも40歳代の、男女各一名のトレーナーと社会人入学をした主婦）のうち女性二人が、学生にとってやさしい母親を思わせる言動で、グループ全体に安心できる雰囲気を作り出していたためと思われる。学生メンバー間も全体として大きな違和感を感じるメンバーがいないことを感じていたように思われる。当初より「安心していられるグループ」と表現することができよう。

受容懸念とデータ流動懸念とが比較的類似の変動傾向を示していることも、上記の要因が反映しているのではないかと考えられる。

《各セッションごとの状況と懸念の推移》

大きな流れとして、1) T1～T5、2) T6～T8、3) T9～T12、4) T13～T14、の4つの位相が考えられる。

1) T1～T5『親しげな語らい』

T1では、15分ほどの沈黙があった後、メンバーの一人から「沈黙のままだともったいないね」と呼びかけがあり、話が始まる。自己紹介がてら呼び名を確認して一巡する。発言に大きな片寄りはなく、自然な調子でゆっくりと進んでゆく。年上のメンバーの正直な発言に対し、「XXさん、好きだな」と一人が言うと何人もが、同感の意を表明する。T2では、話題をさがしながら今関心が向いている就職の話に移ってゆく。デザイナーになりたい、フリーターをする、宗教を勉強したい、など各々の個人的な希望が表明され、まじめな語りの中にも各人の違いが感じられる。T3とT4では、これまで発言の少ないトレーナー2人とあるメンバーに注目がゆき、話し出したメンバーの元気な声と表情のない普段の様子とのイメージギャップが多くのメンバーから指摘される。T5は、ちょっと一休み気分の軽やかな沈黙と、メンバーそれぞれの学校での様子と今ここでの様子の違いなど、その人の今ここでの感情に踏み込まぬ分、親しげな語りがつづく。こうして懸念全体が低減し、グループへの魅力度はゆるやかに高まっている。

2) T6～T8『トレーナーも怖くない』

第2日目の最後の夜のT6では、受容懸念とデータ流動懸念が高くなっている。雑談でワイワイと盛りあがる中で、トレーナーのひとりが「イライラしてきた」と感情表出の言動と自ら語り出すことへのおすすめがあり、メンバーのひとりから今の自分を知ってもらいたい旨の表明がある。メンバーの多くからすればトレーナーの意図への疑念が生じ、つづくT7では、これまで比較的積極的に発言してきたメンバーとトレーナーとの間で真意を確認し、関係を修復するところみが行われる。その中で「Tらしくなってきたね」との発言も生まれる。T8では、異年齢のメンバーから「今ここで一個の人間として出会ってほしいと願いながら、若者たちとの間に線を引いている私がいる」との発言があり、そのストレートな発言は好感をもって迎えらる。その趣旨をトレーナーのひとりが解説を加えたため、多くのメンバーは考え込んでしまう。受容懸念の低減と、社会的統制懸念の増加はこうしたことの反映と考えられる。

3) T9～T12『フィードバックを下さい』

第3日目の午後行われた全体会「オブジェづくり」はトレーナーをも巻き込んだ作業となったため、グループの凝集性が一気に高まった感がある。その夜のT7は、全体会での互いの様子をフィードバックしながら快活な雰囲気となる。表情が活き活きとして、一人ひとりの持ち味が確認される。後半で、メンバーのひとりが全員にフィードバックを求めると、全員がそれに応じて言葉をかけてゆく。より深いかかわりを求めての動きがここから始まったように思われる。その結果として、T10はフィードバックを求めたメンバー個人にグ

グループ全体の関心が集約され、このメンバーに「存在感が増した」ことが伝えられると、当人が思わず涙することになる。ここでは受容懸念だけが高くなっているが、それはこの出来事と関連することのように思われる。T11、T12は、別のひとりのメンバーが自分へのフィードバックを求めるところから、同様のプロセスが生じる。T11で魅力度が若干低下し、懸念が増加するのは、T11ではこの一連の出来事が問題提起された状態であったためであり、T12でこの課題が完了したため懸念の低減が生じたと思われる。

4) T13～T14『自己開示とフィードバック』

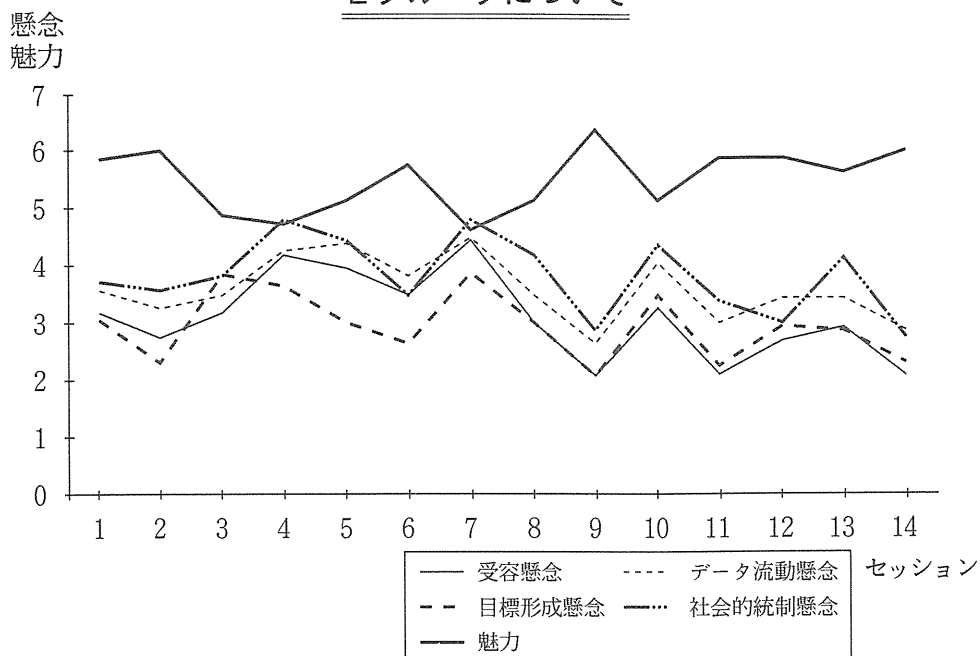
最終日のT13は、終始積極的に動いてきたメンバーの自己開示（なぜ自分はクールに人とかかわるようになったのか。中学時代の出来事と、現在のサビシイ気持ちの表明）を他のメンバーたちが聴きとってゆくセッションで、懸念は若干増加するが、魅力度は非常に高い水準のままである。最後のT14は、これまでフィードバックを受けていなかった3人へ、Tセッション全体を通しての、印象の変化を伝え合い、「みんなが私を見てくれてウレシイ」と涙する人、「たぬきの置物」と返されて満足げにうなづく人など、なごやかな笑顔と満足感をもって終わる。受容懸念を除き他の3つの懸念はいずれも底値を示し、魅力度は最高値に達している。

《魅力との関係》

T5でわずかであるが、懸念が高くなるにも関わらず、魅力度は上昇している。とりあえずの安心できるメンバーのグループであるとの確認がT4までに終わり、安心感と期待感をもつグループへの魅力は感じるが、他方で、さてここで何をするのか、まだ不明の状態、データ流動懸念と目標形成懸念が若干増加しているものと思われる。

魅力度が低減する、2つのポイント。T6では、トレーナーのイライラの表明とその真意の計りがたさが、T11では、注目されたメンバーへのアプローチが充分に行われていないことが要因と考えられる。いずれも懸念の増加と魅力度の低下が相関的に現れていると言えるであろう。

Eグループについて



懸念と魅力の変化

《グラフから読み取れる全体的な傾向》

Eグループは、セッションのスタート時（T1）において、魅力度が高く、4つの懸念ともかなり低い状態である。グループとしては、いずれのメンバーも、今関心があることー就職のこと、アルバイトのこと、趣味のこと、料理のことなどーをとにかくとどまることなく話をしたセッションであった。T2にもこの傾向は引き続いていくが、そうした活発な話し合いを通して、知らなかったメンバーのことが、少しわかったとか、私はそうは思わないといった自分を主張することができるメンバーであったことが、初期からの懸念の低い値に影響を与えているのであろう。

全体的に、Eグループでは、目標形成懸念と受容懸念が他の2つの懸念よりも低い。このことは、T2に代表されるように、話題としては、今関心のあることは何か、海外旅行の話題など(there and then)の話をしながらも、関心事は自分の人との関わり方であったり、グループの中に起っていることやスタッフ自身のことに関心があるといった発言があって、グループの中で人のかかわりについて学んでいこうとする姿勢は、メンバーのかかりの人たちがもっていたことを反映しているのではないかと思われる。

《各セッションごとの状況と懸念の推移》

比較の変動が激しいグループであることを示す結果が出ている。全体的には、1日、1日高い懸念から始まる傾向があり、それぞれ4日間で1つ1つの新しい問題を抱えながら、それらを解消していくといったグループであったと言えるだろう。このグループはセッションの初めは特に沈黙でスタートする傾向が強いグループであったことも付記しておく。

T1からT3にかけては、さほど懸念に関して変動が少ないが、T3において、目標形成懸念が高くなっている。T3では、いずれのメンバーもとにかく沈黙を作らないように、話を続かせるように努力することに終始したセッションといえるだろう。ただ、その話題の中にも、日ごろの自分の生き方についての問題が出され、充実感をもって生きようと思うが、充実感をもてずに毎日を経過してしまっていることなど、比較的真面目に自分の日常を顧みるセッションであったのが印象的である。しかし、そのセッションにおいて、今取り組んでいることに強い実感をもっているかと言えば、さほどでもなくただ話をしていたといった感じが、目標形成懸念の高まりに影響しているのではないだろうか。

第2日目を除いて、朝一番のセッションで懸念が高くその一日の数セッションで懸念を低減するような傾向がある。特に、第2日目からの懸念の動向を追いながら、各セッションの流れを見てみることにする。

T4からT6までの懸念の低減過程の解釈を試みるならば、以下のようなグループの動きが考えられる。

T4での懸念の高まりは、社会的統制懸念、データ流動懸念の高まりに示されるように、話題は「友達づくり」に関するものであったが、そのやり取りの中で、「みんな」という表現を巡って、グループのメンバー一人ひとりに声をかけること、目の前にいるメンバーとの関係に焦点をあてたときの不自由さがその懸念の高まりと関連しているように思われる。

T5では、全体会2「今グループで起こっていることは：ペアード・インタビュー」の影響を受け、その全体会で話し合ったことをシェアしながら、グループ状況の診断を行い、その中でTグループ経験者のグループの中での不自由さを打ち明け、そのことへの応答の乏しさが、今この場で起こっていることとして浮き彫りになった。

そして、T6で、何人かのメンバーから、これまでのセッションの中での自分の行動に対するやりきれない思いや、一方では、経験者に対するフィードバックが行われることを通して、メンバーそれぞれの気持ちの開示が行われた。自分の気持ちを伝えたり、他者の気持ちを受け取ったり、またどうしようもないやりきれない思いのメンバーと共にいること、共に揺れ動く気持ちを実感することができたことで、懸念の低減と併せて、グループへの魅力の高まりが見ら

れたのだろう。

T7では、三日目の朝を迎えて沈黙でスタートした。そして、15分ぐらいの沈黙の後、一人のメンバーから沈黙のとき何を考えていたかと問いかげがなされ、全メンバーが答える。その時、グループのメンバーへの関心よりは、外の景色とか自分の世界に閉じこもっていたことが報告され、その頑張っていたメンバーがここから帰りたいと思うほどの自分の寂しさについて話すことになる。他のメンバーが、自分の気持ちを含めて声をかけると同時に、そのメンバーは自分の人との関わり方、具体的には「自分はみんなにいい顔をしたと思っている自分」について、新しい洞察を行うことになる。また、そのことが他のメンバーそれぞれに自分自身の日ごろの関わり方を問い直すことにもなっていたのである。

T8では、一人ひとりがそれぞれのメンバーにとってどのような存在なのかといったことが、話題になり改めて相互の関係を見直すと同時に、相互にフィードバックが行われ始める。

そして、全体会3でのグループ活動としての「オブジェづくり」を行い、その後のT9において、オブジェづくりでチームで一つのことを目指して体を動かすことができた喜びや解放感を言葉を通して交換しあうセッションになった。また、気がかりなメンバーへの働きかけも行われるようになり、少しずつメンバーへの直接的な働きかけが生まれてきたセッションである。こうしたT7からT9までの一連のグループの動きが懸念の低減と魅力の高まりに影響を与えていると考えられる。

T10では、前のセッションで話題になっていたメンバーで、これまで口火を切ったことのないメンバーから、昨夜考えたこと、そして今口火を切ろうと思いついて試みていることなどが話される。そして、そのことへのフィードバックがなされると同時に、他のメンバーからこのグループに対する思い—暖かい感じだが、批判がない、当たり障りのないグループなど—が述べられ、現状のグループ診断に関する発言がなされ、メンバーはこれから取り組む課題を模索する方向に進み始める。そのことが、懸念の高まりとして見られるのだろう。

そして、全体会4「無言の探索」の後、T11において、初期のころはこのTグループで何か得られるのだろうかかと疑問を投げかけていたが、その後のセッションでいろいろ発見し新しい試みを挑戦してきたメンバーから、もう一歩前に出ることの大切さ、自分から飛び出してみるものの大切さとそれができたときの喜びなどを伝えることで、他のメンバーが今までのセッションの中でのありようを再吟味し、さらに一歩踏み出すことを決意したセッションになった。

T12では、再度日ごろの友達関係についての話をしながらも、自分たちメンバー間の関係に焦点をあてて、より深いフィードバックが行われるようになる。親友論という一般論を語りながらも、今ここでの関係にも焦点づけ、さら

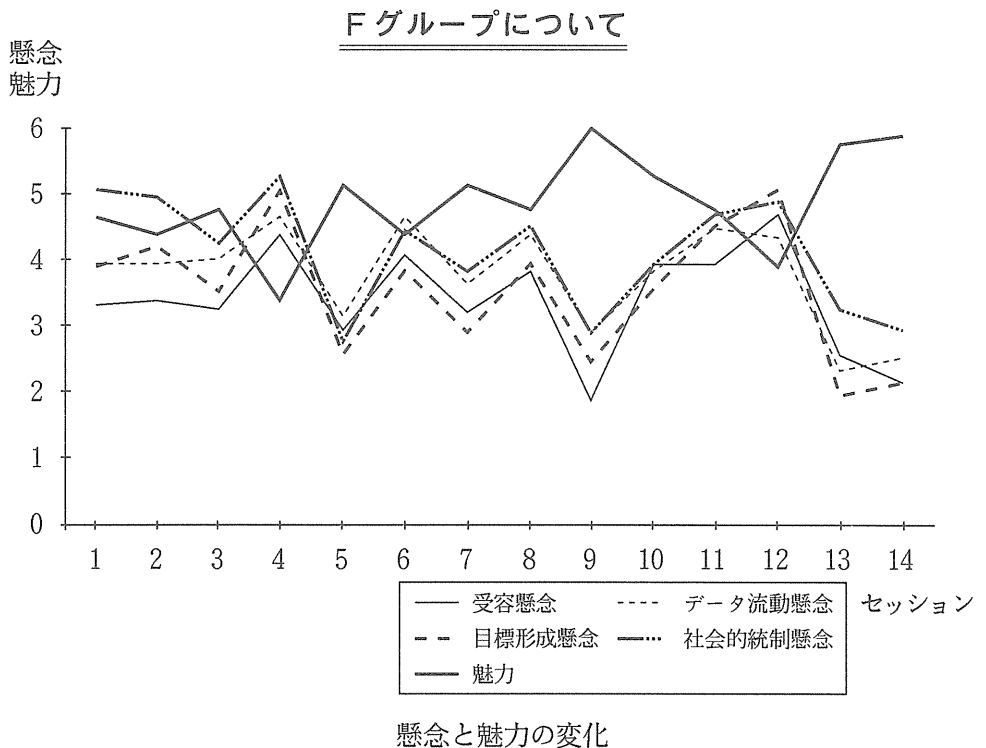
にはこのセッションが終わった後も意識した、その後の学校での関係にも触れながら、セッションは進んでいった。

T13では、後2回であるTグループセッションを意識しながら、今気になるメンバーへの働きかけを行い、T14と引き続いて、それぞれのグループの中での変化を巡っての自己開示とフィードバックが行われた。そして、最後は、沈黙の中で、静かにそれぞれのメンバーが「今ここに共にいること」を実感しながら、セッションを終わることになる。

《魅力との関係》

初期のころから、このグループは魅力度は高い傾向を示している。とりわけ、T9においては、前述したように、グループ内にあった懸念の解消に取り組んだことと、全体会3での「オブジェづくり」がチームづくりにも強い影響を与え、魅力度の上昇を示したと思われる。

T4では、今ここで取り組むことへの実感とか関心に関する目標形成懸念の現象が若干見られるが、他の懸念の高まりと相応して魅力度は少し下がる結果になっている。



《グラフから読み取れる全体的な傾向》

一日目のT1とT2は社会的統制懸念が高く受容懸念が低い状態から始まり、大きな変動なく過ごしている。

二日目朝のT3は社会的統制懸念と目標形成懸念が前日に比べて低い状態から始まり、T4で急に懸念が増加し魅力も下がるが、T5で懸念は急減少を示して魅力も増加する。その日の最後のT6では再び懸念が増加し、魅力が下がっている。

三日目はT7からT8にかけて懸念の増加が見られるが、T9で懸念は大きく減少して、グループへの魅力もこのグループで最高に高まり、一つのピーク体験をしている。

一夜明けた四日目のT10からT12にかけて次第に懸念が増加し、魅力が下がってくる。グループは大きな課題に直面しているようである。

五日目はTセッションの最終日であり、終末努力もあってか前日高まってきた懸念をT13で大きく低減させ、魅力も急上昇した。最後のT14はそのままさらに懸念を低減させて、魅力もさらに上昇してTセッションを終わっている。

4種類の懸念はセッションが進むに従って平行に変動するようになり、個々の懸念の変化の傾向には明確な違いが見られなくなっていった。全体を通して社会的統制の懸念が高い傾向が見られた。

《各セッションごとの状況と懸念の推移》

T1：少々戸惑いのあと、自己紹介の一巡から始まり、話題は転々とする。Tさんが話題リーダーのようになり、初回から、自分と父親との否定的な関係について自己開示をする。これをきっかけにメンバーは自分と父親との関係や自分の不安などを順に話す、話は流れて行く。統制懸念が高いのは、このTさんの存在が、特定の人の影響力の強さとして反映したのではないだろうか。

T2：T1に続き、Tさんが自分と父親とのことを話し始める。KさんがTさんの話の聞き役となり、やり取りが続く。このセッションの半分以上はこの二人の間で話が進む。その後Tさんが司会のような立場になってメンバーの話を引き出して行くが、とにかく何か話していなければ不安という感じ。同じパターンの話し合いがどこまでも続く。

T3：一夜開けた第二日。Kさんが「ここでしゃべっている自分が不安でたまらない。みんなは一体どう思っているの？」と正直に打ち明ける。これに対して、これまで発言の少なかったメンバー数人が自分の気持ちを話し、お互いの

気持ちが知り合えて緊張がほぐれる。そして「スタッフがいると話にくい」とスタッフの存在にも問いかけがあり、「スタッフだが同時にグループの一員としてかかわりたい」との応答に少し安心し、その後リラックスした雰囲気になる。最後に「もっとみんなのことが知りたい」という感じで終わる。統制懸念や目標形成懸念が減少し、魅力が増えている。

T4：始めにしばらく沈黙があるが、やはりTさんが口火を切って恋愛論を始め、Kさんが応じて話しは次第に抽象的な議論になっていく。40分近く続いて他のメンバーがついていけなくなる。スタッフからの指摘でTさんは「自分が話題を提供しなければ沈黙が生まれると思い、ずっとしゃべり続けていた」と胸の中を語る。もう一人のスタッフの「Tさんの気持ちが伝わってきた」という言葉にTさんは泣く。スタッフの指摘によって、自分のしてきたことが否定されたように感じたようだ。この回終盤になって一気に緊張が高まり、四つの懸念すべてが増大し、魅力が最も減少している。

T5：T4でスタッフがグループの状況を指摘したことが、Tさんにとっては自分のやっていることが否定されたように感じてショックだったことを巡って、KさんがスタッフにTさんを擁護する発言をする。そのことをきっかけにしてこれまで発言の少なかったMさん、Sさん、Nさんが自分の気持ちをメンバーに伝える。このようにお互いが内面を伝えることによってお互いにもっと話そうという流れになり、座っている輪を小さくしようという提案が実行されるが、Tさんは動かない。メンバーはTグループの目的などに話題を移すが、スタッフがTさんにかかわり、気持ちを聴く。Tさんが「今は話したくないけど、みんなの話は全部聞いているから」と発言して、グループにはホッとした空気が流れ、懸念が低減したことが感じ取れた。

T6：Yさんが人間関係科を受験した理由を質問。この種の話レベルの話にはグループはあまり活発には反応しなくなってきている。メンバーはTさんも含めて順番に発言する。その中でSさんは「自分は話し下手だ」と否定的な自己象を話す。それに対してスタッフが「このグループの中で見ていて、言いたいことはちゃんと表現している」とフィードバックすると涙ぐみ、他のメンバーも少しSさんにフィードバックする。グループメンバーは否定的な表現をするメンバーにかかわるのを怖れているように見える。この怖れが懸念の上昇となっているのであろう。

T7：三日目の朝。しばらくの沈黙のあと、Kさんが昨夜見た夢の話してから、授業のフィールドワーク体験の話へと展開する。何人かのメンバーが自分と障害児との触れ合いやフィールドワークでの感動についての話をし、みんな真剣

に聞き入る。Yさんが「自分には感動的なフィールドワーク体験がない。駅で障害者の人がパンを売っているが、気になってもパンを買えない自分がいる」と話す。Kさんも「自分も同じ」と話す。Tさんが「今度二人で勇気を出してパンを買えるといいね」と伝えてみんながにっこりしたところで終了。フィールドワークという共通の体験を話す中でお互いに励まし合ったり、見直したりしながら、お互いの体験を今一度学び直したセッションで、懸念は低く魅力は高くなっている。

T 8 : T 7に続いてフィールドワークの話題になるが、今度はただだとコンテンツレベルで話が続く。メンバーからの問いかけをきっかけにして、スタッフがTグループでは人やプロセスに目向けることの重要性を話す。その後、スタッフがTさんを気遣っていることを伝え、Tさんが「うれしい」と表現。KさんがSさんに昨夜から気になっているとかかわりを求め、Sさんは「自分のことを気にしてくれる人がいて、うれしい」と照れながら自分の気持ちを表現して終了。自分の中にある関心を素直に他者へ伝えることの喜び、自分の思いが伝わった時のうれしさを実感できたセッション。T 8ぐらいから自分の中の「うれしい」とか「ありがとう」といった素直な感情表現が自然に使われるようになっていく。

T 9 : 「オブジェ作り」の全体会の後のセッション。オブジェの発表を行ったSさんとIさんに「とても良かった」と暖かいフィードバックがある。二人とも「うれしい」とニコニコする。全体に暖かい雰囲気広がる。その後しばらくやさしい気分の沈黙。Sさんが「何をしたらいいのかわからない」と発言。スタッフが「人を見ていて心の中に動くものがある。それを大切に」と応答。スタッフがMさんの表情が気になると声をかける。メンバーの顔が上がり、言葉だけでなく、目を見て気持ちが伝わってくるような経験も起こる。とてもなごやかで親密な雰囲気。受容懸念がこれまでで最も低くなり、非常に受容的な雰囲気を味わう。メンバー同志のやり取りが自然になされるようになった。

T 1 0 : 四日目の朝。これまで話題提供をしてきたメンバーが失速ぎみで静かになり、とりとめのない話題が15分ほど続く。ほとんど発言のないNさんにスタッフが声をかけたことから、SさんがNさんにフィードバック。Nさんが「自分のことを気にかけてくれる人がいてうれしい」と喜びの気持ちで涙する。それを見てKさんは「赤ちゃんが生まれてくる瞬間を見たよう」と形容する。表情の固いMさんが「自分は醒めている。他人に合わせている自分が苦痛」と自己開示すると、Sさんも「醒めてる自分が嫌、もう自分のことはいい」と発言。メンバーは辛い本音を聞いて、昨夜の心地良さから一転、奈落の底に突き落とされたような感じになる。懸念が高くなる。

T11：沈黙でスタート。みんな下を向いている。スタッフがSさんに「他人の話をきれいごとだと思ってしまうの？」とかかわりを求める。SさんだけでなくMさんやYさんも「きれいごととを感じる」と述べる。Kさんは「自分は決してきれいごとを言っていない。このTグループという場に期待している」と表明するが、はっきりした応答はなく、グループは座礁してしまったような気分、懸念は更に高くなる。

T12：開始から15分の沈黙。スタッフがSさんに向かって気がかりを表明し、やり取りが生まれ、気持ちのレベルでの交流が起こる。その後、Yさんは、この場が何をすところか分からないし、Tグループは不自由だからセッション外で満ちそうとしている、と発言する。スタッフはやはりこの場で頑張ってみるように励ますが、時間切れになる。目標形成懸念が最も高くなり、何をしたらこの状況を抜け出せるのかわからず、奈落の底を這っているような状態でこの日を終わる。

T13：五日目、Tグループとしては最後の日の朝。消極的なかわり方をしているSさんとMさんに対して、夜中に一生懸命考えたというYさんが「この場をどう思っているのか」と本音で問いかける。Kさんも「話さない子はずるい」と怒りを表わす。この緊迫したやりとりに全員が顔を上げて加わる。Sさんは「心臓がバクバクする」と自分を表現しながら「自分も言おうと思っている」と弁解するが、Yさんは「本当に言おうと思っているとは思えない」と応酬。それに対してSさんは必死になって自分の気持ちをYさんに伝え、Tさんに対してもしっかりと直面できた。これらはメンバーにとって大きな懸念解消に向けての取り組みであり、グループは本音のかかわりの場へと大きく変化した。魅力も急上昇している。その中でも統制懸念が比較的高いのは、Yさんの働きが特定の人の影響として反映しているのではないかと考えられる。

T14：最終セッション。T13の続きを受けて、これまであまり話さなかったIさんへの働きかけが起こる。さらに、否定的な発言の多いMさんに対して「結構周囲の人たちに影響を与えているよ」とスタッフからフィードバックする。Mさんは「無理しない自分が好きで、T13が一番参加できた。自分から動く必要性も感じている」と発言。次にグループに大きな影響を与えたYさんの昨日からの行動に焦点が当たり、Yさんは考えすぎて動けなかったのだが、土壇場でみんなの中に飛び込んでいったことが今のグループに影響を与えたという話になるが、Yさんは自分でもまだよく説明できないと言う。残りの時間でTさんに対してスタッフやSさんが受容的な気持ちを伝えたり、全員が一巡りTグループに対する感想を述べたところで終了した。懸念の低減は更に進んだ。

T 1 2 が終わってから T グループと自分自身について必死で考えた Y さんの T 1 3 での勇気ある働きかけによって、グループメンバーは一気に懸念の解消に取り組み、正直なコミュニケーションを通して、お互いの存在をありのままに受容することや、今ここで起こっていることに主体的に取り組むことを可能にしていったといえる。

第四部 人間関係トレーニングによる教育を充実させるための課題

山口(1981)は人間関係科通信5号に、当時実施していたTグループ合宿の報告をおこなった。人間関係科としての最初のTグループの報告であり、そのまとめとして、以下のような問題点と今後の課題を挙げた。

- (1) 必修であるということで、学生の学習動機が低くなる。
- (2) 上級生からの情報が「悪い噂」となって流れて不安感を高め、参加動機を低めている。
- (3) 青年期で自我形成が十分でないのでストレスの強さには十分な注意が必要である。神経症などの既往症のチェックなども必要かもしれないが、むしろ学生向きのTグループの進め方を検討することが必要である。
- (4) 社会人のTグループではメンバー間の異質性が明瞭であり、異質な個人間での共感や受容を通して個の独自性の了解が深まるのに対して、お互いの類似性の高い学生の場合は「みんな一緒」といった心理的な一体感を好み、独自性の了解よりも異質性の同化へと進みがちなこと、この時、スタッフの不用意な発言などがスタッフと学生との葛藤に発展し、学生間の微妙な異質性を消し去って表面的な一体感を生じさせる傾向があること、を知って介入する必要がある。
- (5) スタッフへの依存傾向が強いのも学生の特徴で、依存性が「頑張ってみる」といった行動化を促す場合と、「何か言って欲しい」といった行動化を阻害する場合がある。
- (6) Tグループ体験を生活場面に生かしやすくするために、合宿後半の全体会を工夫する必要がある。

これらの課題を指摘して既に15年が過ぎた現在、私たちはそのいくつをクリアしてきたのであろうか。

(1) に関しては、1972年の開学以来必修科目であったTグループを、完全な選択科目として1985年度より1988年度まで実施した。選択する学生が非常に少なくなるかと心配したが、結果は8割程度の学生はTグループに参加して卒業し、さらに2回・3回と参加する積極的な学生もいた。また噂なども減少したようであった。1989年度からは再度必修に戻したが、参加時期や参加回数が自由に選べる選択必修という取り扱いにして、1年生と2年生とが混在するTグループも実現した。確かにグループ内の多様性は高まったが、やはり参加しなければならない義務感が生まれてくるのは避けられないようであった。結果として選択制は確かに参加者を主体的・積極的にしようであるが、不参加の選択が表面的動機に基づいて行われる可能性がある。

(2) の「噂」に関しては選択制の影響で以前よりは減少しているが、依然と

して残っている。木村(1989)は噂に関して「Tグループ体験の中に、実際起こったことでなくても学生の心の中にこういう例えで伝えるとびったりする思いが残っているのではないか」と解釈しているが、体験者自身はむしろ自分が参加前に噂に惑わされたことを残念に思っていると言い、体験者が噂を信じたり流したりするというよりも、不安の高い未体験者が根拠の無い情報源になっているようである。噂の性質として、センセーショナルであるほど話題性があり、不安の高い未参加者に伝搬するものと考えられる。

(3) に関しては、神経症や精神病などの特別なチェックは行っていないが、学科の特性上体験的な授業が多く、学校生活を見ていると注意を要する学生は浮かび上がってきており、担当のTグループスタッフはあまりストレスフルにならないようにファシリテーションするように注意しており、特に深刻な問題になった事例はない。学生相談室からの情報では、Tグループ後に一過性の不安定感を訴える学生が来たことがあるという程度で、あとは友人関係の悩みの相談が少し増えるということであった。確かに最近のスタッフは、感受性の豊かな学生とのTグループ体験を通して、個の尊厳を大切に非常な純粋でデリケートな介入のあり方を学んできたといえる。

(4) に関しては、人間関係科のTグループでも初期の頃は、パワーあふれる外部スタッフやエネルギーのある学生も多く、スタッフと学生グループとの激しい対決場面も多く見られ、それはそれで真実のかかわり合いであるがゆえの多くの感動的な体験を生み出していた。しかしここでの学生の体験をみると、みんな力で力を合わせて権威に挑戦し、対決の結果として相互受容へと進むという団体行動のプロセスだけで終わってしまうことも多かった。

この事への反省は人間関係観、グループ観、トレーニング観などを明確化し、それを実現するための介入の研究をうながした。最近のTグループでは、学生が目の前にいる一人ひとりの違いや存在に触れ、了解や対決を通して相互受容へと向かうことができるように、学生相互への関心が生まれるのを待ったり、学生の自主的な働きかけや主体的な動きが生まれるまで待つというスタンスが取られるようになり、学生間の関係に焦点を当てるような介入に変化してきている。この違いはTグループが終わった後の学生の言葉に現れており、以前は「ひとつになった」とか「みんな同じだね」という声が多かったが、最近では「ほんとに一人ひとり違うね」という声が多く聞かれるようになったことでも分かる。

(5) に関しては、権威への依存は権威への反発と表裏一体であり(4)の問題と同根であるが、最近では反発より依存の方が多くなっているように思う。いずれも克服されることによって成長につながるのであるが、依存に対してはスタッフの方も権威となることによって迎合してしまうことになりやすいので依然として注意が必要に思う。「わかりやすく」「ていねいに」といった配慮の裏の落とし穴を、見逃さないようにしたい。

(6) に関しては、最近は学習を日常生活へもってかえる準備として、最終日の前日の午前中にはTグループを終了し、翌日の昼の解散まで丸一日分の時間をかけて各自のTグループ体験を整理し、言語化する「Tグループ全体のふりかえり」というプログラムを入れている。これはプロセスから学ぶという体験学習のステップからも大切なことで、最近のラボラトリーのデザインとして定着している。

以上見てきたように、この15年間にかなり課題に応える努力をしてきたといえる。そこで、最近感じているいくつかの問題を提示してみたい。

1. 新たな共生（共に生きる）のイメージに向かって

以前のTグループの問題点として「一人ひとりが消えて、みんな一緒という一体感にひたる」という問題点を挙げていたが、最近のTグループでは「一人ひとりが独自の存在として明確になる」というトレーニングは確立してきたように思う。これからの課題は、一人ひとりが明確でありながらさらにお互いが共に一つの世界を創り出す、共に生きるという明確な体験ができるかどうかであろう。

Tグループは一つの小さな閉じた宇宙であり、人間社会の縮図になっていると考えてみると、つまり、トレーニングの変遷を社会の変動と対比するとおもしろいことが見えてくる。私達の社会は大雑把に見ると「前近代的共同体の崩壊」から「近代個我の確立によるネットワーク社会」に変化してきている。そして現在、これからの「新しい共生社会」の模索が行われようとしているように見える。つまりトレーニングの変遷で見れば、「みんな一緒という一体感を求めるトレーニング」が崩壊して「一人ひとりが違っていながら繋がっていることを実感するトレーニング」が実現してきたが、これからの課題は「違いの明確化を通して繋がり、さらに一つの全体としての充実に至るトレーニング」が模索される必要があるということなのではないだろうか。イメージで考えると、みんな一緒というときのグループは「輪」のイメージで表されることが多いが、これから模索するグループのイメージは、いろいろな色や大きさの点が集まりながら全体として一つの絵になっている「新聞写真」あるいは、いろいろな器官が集まって密接に関連しあいながら生きている一つの「生命体」・「有機体」といったものであろうか。

このようなグループ体験のトレーニングがどのようなものになるかを探ることが、今後の課題の一つではないだろうか。

2. 学生にとって楽しいTグループ、元気の出るTグループは可能か

一つの部屋の中で、お互いに知らないもの同志が、丸く座って、話し合う、というTグループの基本的な構造は、非常に純粹で原理的であるが、かなり非

日常的で、特に学生の日常生活では考えられない文化的特質がある。

状況自体が非常にストレスフルである。丸く椅子を並べただけのグループ室の様子は異様である。きちんと丸く輪になるのは形式的で硬い雰囲気であり、さらに、身を隠すバリアーの役目を果たす「机」を自分の前に置かずに、人と人とが向かい合うという状況は、かなりのストレスになる。絶えず人の前に身をさらしている、見られているというストレスである。

無気味に沈黙を守る外部トレーナーに加えて顔見知りの先生も、学校とは違って特に親切でもなければ指示もしないで、話題にも乗ってこない。メンバーもほとんど知っている人がいなくて、どのように振る舞えば自分が受け入れてもらえるのかが分からない。このように日常的関係を持ち込むことが拒まれていくということ自体が、異質な存在との関係自体がストレスフルである。

お互いのコミュニケーションは、その不十分さの当然の結果として、さまざまな誤解や葛藤が生まれてくる。このような誤解や葛藤は、たとえその後には了解や和解が訪れるとしても、その最中は非常な苦痛を伴う。言いたいことが言えない、誤解されて腹が立つ、もう話したくないなど、コミュニケーションに対する不信頼がストレスになる。

通常私たちがグループを作る時は、そこに仕事や話題や目的がある。それらを手がかりにしてコミュニケーションし、知り合い、関係を深める。その「仕事」や「話題」が与えられていないということは、全てがそこに集まったメンバーに委ねられていて、グループが形成される最初のプロセスを体験できる貴重な期間なのである。しかし参加の目的が曖昧で依存性の高い学生にとっては、自由度の高い状況もグループの初期を学習する貴重な時間も、混沌と不安の源になる。自分なりに目標が明確になり、やることははっきりするまでの苦しくてもがいている状況は、自分が試されているような感じや、モルモットにされているような嫌な感じになるのである。

人間関係は認知体験や感情体験、言語活動や身体活動など、統合的で全人的な出来事であるが、現在のTグループの方法には限定が多い。長く座っているとお尻が痛くなったり、外に出たくなったり、動きたくなる。言葉を使うことや発言することに対する得手不得手がある。とにかく長くじっとしているだけでも辛いし、発言ができないのも辛い。こういう苦痛の問題をどう考えたいのであろうか。スケジュールの組み方や全体会の内容や自由時間の設定などでも工夫はしてきているが、本質的には部屋の中で話し合うパターンが中心であることに変わりはない。実習を中心にしてTグループを実施したこともあるが、グループ体験の深まりがなかった経験をもっている。

これらのストレスはトレーニングにとって重要なものなのだろうか、あるいは不可避なものなのだろうか。医学の領域では「痛み体験」に対する生体の反応が治癒を遅らせるという研究結果から、痛みをできるだけ少なくする治療が

試みられているそうである。人間関係の領域ではどうであろうか。もっとストレスの少ない、心地よいトレーニングはできないものだろうか。うれしい体験があってもその前に辛い体験があることを考えると、Tグループには行きたくないという声も多い。現実への直面も、それがどれほど正しいことでも、受け入れるのが苦痛になってしまえば現実を避けるようになってしまうだろう。どうしたら人とかかわることの楽しさや、おもしろさや、心地好さを体験できるか。苦痛を伴わずに実現する方法はないものだろうか。Tグループが楽しい、元気のでる体験になるには、どのような変革が必要なのだろうか。

3. 体験学習におけるの分析型の学習と創造型の学習

体験学習のステップはE I A H（体験－指摘－分析－仮説化）の循環過程として定式化しているが、これは経験科学の方法といってよい。こういった分析型の学習と、ある時突然気づきが生まれる、あるいはある時突然自分が変わる、あるいは葛藤関係にあった人同志が突然互いの心に触れて出会う、などの創造型の学習とは異なるように思う。

確かに、E I A Hのステップを踏んで、原因を探求し、変革目標を立て、自分の行動変容に取り組むことは、プロセスから学ぶ方法として大切であり、Tグループそのものの中で取り組む課題でもあるし、フォローアッププログラムでの課題でもあるといってもよいだろう。

しかし同時に、自己への深い集中や、他者とのかかわりへの集中の結果として起こる体験も、重要な学習体験になる。しかしこれらは、関係や自分や状況を冷静に分析し、変革目標を立て、実行するというリアな経験科学の方法によって実現できるというものではなくて、むしろそういう意図的な試みがすべて徒労に終わったと思われる時に、突然創造されるような体験であり、そこには体験の不連続性がある。それは体験することによって何かが変わるということであり、体験すること自体に価値があり意味がある学習なのである。このような創造過程に基づく学習に対して、私たちはいま適切な学習モデルをもちあわせていないのである。

【引用文献】

- Benne, K.D. 1964 History of the T-group in the Laboratory setting. In L.P. Bradford, J.R. Gibb, & K.D. Benne,(Eds.), T-group theory and laboratory method, John Wiley & Sons, 80-135. [坂口順治・安藤延男訳 1971 ラボラトリにおけるTグループの歴史 三隅二不二監訳 感受性訓練 日本生産性本部 111-179.]
- Gibb, J.R. 1964 Climate for trust formation. In L.P. Bradford, J.R. Gibb, & K.D. Benne,(Eds.), T-group theory and laboratory method, 279-309, John Wiley & Sons. (柳原光訳 1971 信頼関係形成のための

- 風土 三隅二不二監訳 感受性訓練 日本生産性本部 367-408.
- 星野 欣生・津村 俊充 1996 人間関係トレーニング概論 クリエイティブ・
ヒューマン・リレーションズ 第1巻 プレスタイム
- 木村 晴子 1989 Tグループに関する2つの考察 南山短期大学人間関係研
究センター紀要『人間関係』第7号
- 津村 俊充・山口 真人 1981 Tグループの発達過程に関する研究 南山短
期大学紀要, 9, 81-102.
- 津村 俊充 1989 Tグループにおける集団発達の診断尺度の検討ーギブの懸
念解消過程モデルを基礎としてー 日本グループダイナミクス学会第37
回大会論文集 p.145-146.
- 津村 俊充・山口 真人 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 1993 Tグループにおける集団と個の変化ー参加者の気づきと学
びを中心にしてー南山短期大学人間関係研究センター紀要『人間関係』10,
39-88.
- 山口 真人 1981 対話とグループ形成の総合実習ーTグループ合宿 南山短
期大学人間関係科『人間関係科通信』5, 2-5
- 柳原 光 1986 “人間関係訓練”による体験学習ートレーニングから学習へ
南山短期大学人間関係研究センター紀要『人間関係』2・3, 64-82.