

## NTLにおける 最近のラボラトリー・トレーニング

津 村 俊 充（南山短期大学助教授）

私がアメリカ留学に出かけたのは2年ほど前の1985年の夏である。UCSB（カルフォルニア大学サンタバーバラ校）のジョージブラウン先生のもとで合流教育の研究をされてこられた人間関係研究センター研究所主任の山口真人氏の薦めもあって、UMASS（マサチューセッツ大学アムハースト校）のジェラルド・ウェインシュタイン先生のもとで、ヒューマンスティック・エデュケーションの研究をすることが主たる目的であった。

もう一つの留学の目的はNTL（National Training Laboratories）におけるラボラトリー・トレーニングへの参加であった。NTLはTグループ発祥の地であり、現在でも“HUMAN INTERACTION LABORATORY”というタイトルでTグループを用いた研修が開かれ、各国から参加者が集まり国際的な人間関係トレーニングの組織となっている。また、基礎的な研修としてのTグループを用いたワークショップにとどまらず、多くのユニークなワークショップが開かれている。例えば、私が参加したラボラトリー教育のための教育者養成のワークショップが8月4日から17日まで2週間行なわれたが、その間に10にわたるワークショップが開かれている。（表1参照）

私が参加したのはNTLのプログラムの中のコア・プログラムと言われる“HUMAN INTERACTION LABORATORY（Tグループ）”とラボラトリー教育を実践するための教育者・トレーナーを養成するための“TRAINING PROGRAM IN LABORATORY EDUCATION（以下TPLEと略）”であった。NTLにおいて“TPLE”といったアドバンスド・コースに参加する

注：本原稿は1988年1月15日、スマイル（聖マーガレット生涯教育研究所）主催による講演会において「最近のアメリカ研修情報－NTL体験談－」のテーマで著者が講演した内容に加筆・修正したものである。今回の講演の機会を与えて頂いたスマイル研究所所長西田真也氏はじめスタッフ・参加者の皆様に厚く感謝致します。

表1 1986年8月4日～17日までに開かれたNTLプログラム

Dates	Program	Location
4-9	Communication Workshop	Bethel, ME
4-9	Futuring: Visioning, Planning and Implementing	Bethel, ME
4-10	Human Interaction	Bethel, ME
4-10	Beyond Conflict: Managing the Dynamics of Difference	Bethel, ME
4-10	Re-Thinking and Planning for Organizational Change	Bethel, ME
4-15	Training Program in Laboratory Education (TPLE)	Bethel, ME
4-17	Leadership for Development	Bethel, ME
11-16	Positive Power and Influence	Bethel, ME
11-16	Developing Your Staff: How to Improve Morale, Motivation, and Productivity	Bethel, ME
11-17	NLP: New Choices in Training	Bethel, ME
11-17	Human Interaction	Bethel, ME

ためにはTグループに参加していることが必須条件とされている。

私自身日本ではTグループに参加しているし、またトレーナーとしての仕事もしているので、いわゆるTグループだけでは面白くないと思い、“スキーをともなうTグループ (T-GROUP WITH SKI)”に参加してきた。アクティビティをともなったTグループはこのほかに“Tグループとテニス”(フロリダ州)があったが、時期的な理由からコロラド州で開かれた“Tグループとスキー”に参加することにした。

“Tグループとスキー”のプログラムと夏に参加したTPLEのプログラムを紹介することを通して、NTLにおける最近のラボラトリー・トレーニングの実際とそれらの研修から私が気づいたことを幾つか報告したい。

#### \*HUMAN INTERACTION LABORATORY (Tグループ)

スケジュール(表2)に従いながら、NTLのTグループについて話を進めることにする。このプログラムは6泊7日で構成されている。全体的に見ると、私が日本で経験しているTグループと違うのはかなりレクチャーの時間があるということと、実習が含まれておらず午後とはにかくスキーの時間であり、ただ夕食前に全体会のセッションがとられていることである。それとオープニングの時にすでに研修のスケジュールが提示され、参加者はプログラムの大体の枠組みを知ることができる。

表2 Human Interaction Laboratory (T-group with ski) の日程表

March8-14, 1986 Colorado.

	3月8日(土)	3月9日(日)	3月10日(月)	3月11日(火)	3月12日(水)	3月13日(木)	3月14日(金)
朝		Jhohari W.	Perception	Type of Diversity among People	T-group	Group Development	T-group
		T-group	T-group	T-group			
昼		Ski	Ski	Ski	Free	Ski	
		Short Lecture -Feedback- giving feature	Meyers-Briggs Type Indicator sharing	Short Lecture -Conflict- sharing			Shrt Lecture -Intimacy- sharing
	Opening						
夜	T-group	T-group	T-group	T-group	T-group	T-group	Ending

第一日目 全員集合し、オープニングで始まる。これは日本で開かれる研修とあまり変わらない。施設の利用の仕方などの生活案内、スタッフ紹介、ねらいの提示などが行なわれる。今回の研修ではカンザス大学の研究協力が要請され、6ページからなる質問紙に多くの参加者は答えた。そして夕食後、1回目のTグループが開かれた。

第二日目 朝一番に「Johari Window」の小講義があり、その後3人ぐらいでその講義について討議してから2回目のTグループに入っていく。

表2にあるように午後からはすべてスキーの時間である。ただ、スキーの時間はすべて自由時間というのではなく、どんなふうにごくスタッフから指示があり、その時間は小グループでスキーに出かけ、一緒に過ごすことが最低のルールとなる。グルーピングはスタッフが予め決めるのではなく、参加者で自由に作るように指示される。

グルーピングと午後のスキーで起こった興味深い出来事を一つ述べておきたい。女性もいれば、男性もいるし、アメリカ人、カナダ人、イギリス人をはじめいろいろな国の人たちがいて、グループを自由に作れとなると、どこでもそうかも知れないが、積極的なメンバーが現れ、ある種のリーダーシップを発揮し出す。そこでスキーの能力別に分けようということになり、ゲレンデのコース・マップを見ながら、自分の能力を自己診断しながら大きく初心者グループ、中級者グループ、上級者グループと分かれて、最後にそれぞれ3人組を作った。そして、ゲレンデに行って滑り出してみると先ほど「俺はスキーが得意だ。」なんて言っていた人がへっぴり腰でコースを滑っている。私なんかは「年に1度か2度はスキーに行くが、たいしたことはない。」なんて言って初級と中級の間のグループに入って滑っていると他のメンバーから「おまえ、えらい上手いな。グループを変われ。」と言ってくる。その時感じたことは、欧米人は自分をいかにセールスするかが重要であり、自己評価する場合自分の能力をより高く見積ってしまう傾向、いわゆるオーバー・エスティメイトする傾向があるということである。そして、日本人である私はいかに東洋人らしく自分の能力を謙虚にアンダー・エスティメイトしているのである。こうした自己認知のズレもスキーというお互いに目に見えて能力が認知できるアクティビティを行なうからこそそれが明確になるのであって、このようなアクティビティ導入の一つの意味を見いだせた思いがした。

スキーから帰ると風呂（男も女も水着をつけて一緒に入っているのだが）とかサウナに入り、リラックスして全員が5時頃集まってきて全体会が始まる。そこでは、スキーのことやTグループのことを話題にしたミーティングが持たれる。3月9日の全体会ではまず最初に「フィードバック」という小講義があり、その後で一緒にスキーを過ごした3人組でそれぞれのメンバーがスキーをやって

いて気づいたことをお互いにフィードバックし合う。スキーをやった解放感がこの全体会にも残り、お互いに自由な雰囲気のもとでシェアリングが行なわれた。

第三日目 朝の全体会では「知覚 (perception) と判断 (judgement)」についてスライドを見ながら小講義があった。そこでは、いわゆる知覚心理学で取り上げられる曖昧な図形をスライドで見せ、推測しているもの・判断しているものを整理しながら、コミュニケーションにおける障害要因がリストアップされる。小講義の後、今までのTグループの中でどんなことが起こっていたかを近くの3人組で話し合う。その時に、自分達のコミュニケーションに注目して、相手が話していることがジャッジメント (判断) したり、結論に飛んだりするとストップをかけ、事実は何かをおさえるようにする。それからもう一度発言をやり直す試みを行なった。このようにして自分が見ていることと判断していることを識別したり、自分のコミュニケーションの特徴を探ろうとするのである。

全体会の後、Tグループに分かれて行く。Tグループの中で起こることは非常に個別的であり、またある意味では日本の中で起きることとさほど違わないと言えそうだ。紙面の関係上、Tグループの各セッションについての言及は割愛させて頂く。

この日はスキーから帰ると、全体会場に集まり、「Meyersbriggs Type Indicator」の質問紙に答える作業が行なわれた。これは人間の心の働きには物事を意識する作用としての“知覚”と知覚したものに対して結論を下す“判断”の二つがあり、さらには“感覚”による知覚と“直感”による知覚、“思考”を用いる判断と“感情”による判断があることを仮定しており、さらにユングによるところの“内向性”と“外向性”の概念が取り入れられた質問項目から構成されている。それら4つの次元ごとの得点が算出され、各自の特徴 (タイプ) を診断し、諸状況への適性を考えていこうとして考案されたものである。質問紙は回収され、スタッフによって集計されて明朝その結果がメンバーに渡される。この質問紙は朝の全体会のセッションと関連しており、一日のプログラムの焦点づけが明確である。

インベントリーにチェックが終わると、またスキーのグループごとに集まり、スタッフから今日のスキーでは「滑るコースを誰が決めたのか?」(意志決定)「誰がグループにどんな貢献をしたか?」(影響関係)などのふりかえりの視点が提示され、シェアリングを行なう。3時間ほどの長い時間を共に過ごすことによりたくさんのデータをお互いに指摘し合うことができる。

第四日目 朝のセッションは、「人々の間にどんな違い (diversity) があるか?」というテーマでブレインストーミングを行ない、30余りの違いのリス

トを作った。次にそれぞれのメンバーがそのリストの中から自分にとって意味のある10項目を取り出し、High EmotionなものからLow Emotconなもの順に一つのスケール上に並べる作業をし、隣のメンバーとそれを分かち合った。その後で、人種と性に関する意見についての標準化されたインベントリーに答え、自分で集計することで、自分の偏見（人種、男女、性への好みなど）について検討する時間をとった。

そしてTグループ、午後のスキーを終えて、全体会に集まって来ると、「葛藤（conflicts）」に関する小講義が行なわれた。特に、その講義ではグループ間に発生する葛藤について述べられ、さらにはその葛藤を処理する際に生まれる結果に焦点が当てられた。処理の仕方として、戦争に代表されるようなどちらかが勝つか負けるかといった結果が明瞭に現われるものと、両者が少しずつ歩み寄って傷み分けに終わる妥協と両者が勝者となりうる問題解決が提示され、講義されたことについてメンバー間で話し合う時間が持たれた。このことはTグループも4日目になるとグループ内でメンバー間の葛藤が顕著に現われたり、またグループ間の違いも生まれることに対する配慮と考えられ、そうした問題の解決にあたっての指針となることをねらっているのではないかと私は推測した。

第五日目 朝と夜に一度づつTグループが持たれただけで、後は自由時間となった。最初提示されたスケジュールが変更になったのは前日とこの日の日程ぐらいである。変更する場合でも、変更に関して全体会で全メンバーに意向を尋ねて、最終的には多くの人たちの意見を参考にしてスケジュール変更が行なわれたことも興味深かった。

第六日目 朝は集団発達（group development）の小講義がされた。発達の過程に関しては、私の拙訳の「グループ：その誕生から死までのサイクル」を参考にして頂きたい。小講義終了後、それぞれ異なるグループのメンバーから構成される3人組を作り、自分たちのグループはどのステージにいるかを話し合う時間がとられた。

そして、Tグループ、スキーと続き、午後の全体会では「親密になること（intimacy）」について話された。これはTグループが終わりに近づきメンバー間の関係が親密になってきていることと、明日このTグループが終わりメンバーが分かれて行くことを前提としてこのセッションが持たれたようである。それは関係が深まることで何を得るのか、また分かるとメンバーは目の前から物理的に消えることになるが各メンバーの内には何が残されるのかが話の中心であった。

第七日目（最終日） 朝1時間15分くらいの短いTグループの時間が持た

れた。最後のエンディングは比較的シンプルな形で進められたように思われる。帰って行くにあたってのいくつかの注意事項がスタッフから話され、それをスタッフがスキットによって少し大げさに、コミカルに演じてくれて分かりやすいものであった。そして最後は全員の中から何かメンバーに伝えたいことがある人が話すという形で終わり、お互いに挨拶と握手とハグキングをして分かれて行った。

## Tグループに参加して思ったこと

### ☆トレーナー・スタンツについて

今から思うと、私が日本でトレーナーとしてTグループに参加するときはかなりトレーナーであることを意識し過ぎていたように思う。例えば、Tグループが始まる頃にはあまり参加者とグループの時間外には意識的に話さなかったり、食事の時でも少し離れてとるとかがあったように思われる。いわば自分のTグループとトレーナーのイメージがあって、それに合わせて動いていたのではないかと自分のトレーニングの中でのあり方を考えることができた。Tグループの時間以外でも親しく話をしたいのに無理に距離を取ったりして、自分を窮屈にさせていたのだらうと思い始めている。それはNTLのこのプログラムに参加して自分のTグループのトレーナーと出会い、余計にそういう思いが強くなった。彼は日系2世の人だったのだが、私がうらやましく思うくらい非常に自由に行動している。セッションの合間にもたびたび声をかけてくれたり、初日の夕食の時にも「どこから来たのか?」、「アメリカでは何をしているのか?」などと話しかけてくれる。「私にはうらやましく見えるほど自由ですね。」と話しかけると、自分もリラックスして自由にいられるようになるまでずいぶん大きな壁にぶつかったことを教えてくれた。また彼によるとそうした型にはまった不自由さは教師の立場にある人に特に多いとも話してくれた。

それ以来、トレーニングの場で、また教育の場で自由にいられることが私の大きな課題になったのである。それはとりもなおさず、自分はトレーナーだ、先生だという意識よりも一緒に学んでいくという態度を養っていく必要性を強く感じさせてくれた。それが次に参加した“TPLE”の課題ともなり、自負ではあるが幾分達成できた気持ちでアメリカから帰国することができたのである。まだまだ私の課題は残されているが、このことは私にとって大きな収穫になっている。

### ☆スキーというアクティビティについて

最近では多くの企業の研修の中でオリエンテーリングなどの活動が取り入れられているが、日本でもスキーでなくてもいいから何かアクティビティをとも

なうTグループを試みてみたいと思っている。研修開催中のスタッフミーティングで細かくどんな実習を使おうかなどと考えずに、そのアクティビティを生かした人間関係トレーニングができるのではないかと考えているからである。その利点はたくさんあると思うが、スタッフ側から言えば、スタッフが実習のための準備・ミーティングに時間をさく必要はなくなり、またそのアクティビティにスタッフも参加しメンバーと一緒に過ごす時間が多く持てるのではないか。このことはメンバー・メンバー間の関係はもちろんのこと、メンバー・スタッフ間の関係の促進にもなるだろう。

また、なんらかのアクティビティに参加することでメンバー同士が全く違った状況での出会いが生まれ、個人とグループに対する気づきを広げていくことができるのではないかと考えている。そしてそれを深める場としてTグループが展開していくのではないだろうか。

実際に、Tグループの中で、「お前あの時（例えば、スキーの時）親切にあれこれ言ってくれたのに、グループでは何にも言ってくれないではないか！どうなってるのか？」とか、「お前はTグループの中ではみんなのことについて偉そうに言って、スキーに行くとなりで勝手に滑ってるではないか。」などといろんな場面でのデータを出しながら、グループが進展していくようである。

#### ☆セオリーセッションの導入

前述したように小講義とそのシェアリングを組み入れたプログラムはかなりメンバーにとって有効に働いていたようである。ぜひこうしたプログラムもTグループを用いた人間関係トレーニングで実現したいと考えている。

#### ☆その他気づいたこと

N T Lにおいても企業から派遣されてやって来ているメンバーはどうも問題があるようだ。とにかくスキーをやって楽しんで帰ればよいといった態度で参加しているものだから。日本でもN T Lでもこれは同じようである。いかに参加へのモチベーションが大切かあらためて考えることができた。

もう一つ驚いたことは、養育時の文化的背景のもつ影響の強さである。私のグループに日系3世の方がメンバーでいた。その人はアメリカで生まれ、英語はぺらぺらで、日常の会話をしている限りでは他のアメリカ人と何等変わらないのだが、Tグループの中に入るとこれが非常に日本人的で、シャイで、あまり話さず、相手の意見を聞くことに終始する。セッション外で彼と話してて分かったのだが、彼はアメリカ文化の中で育ちながらも、実際は日本人のおばあちゃんにしっかりと日本の沈黙の文化、耐える文化等を教わっていたわけである。そういうのを目の当たりにして育てるということはその子が置かれている物理的な環境もさることながらより誰と関わりながら成長するかが大きな影響力を持っているのだなとつくづく思った。



## \*TRAINING PROGRAM IN LABORATORY EDUCATION (TPLE)

このプログラムはラボラトリー教育のトレーナー養成のためのもので、過去にベーシック・トレーニングに参加して、なんらかの自分のフィールドを持った12人のメンバーが世界各地から集まっていた。今回はアメリカはもちろんのこと、カナダ、アイルランド、インド、コスタリカ、そして日本の6カ国からである。

表3に示されているように、2週間のTPLEのプログラムが行なわれた。日本で現在行なわれている実習の開発、ラボラトリーの教育実践を中心にした、通称“T of T”と呼ばれているものとTグループのトレーナー養成のための“T of T”とがミックスされたようなプログラムである。

スケジュールを概観しながら、そのプログラムを説明する。

この研修においても最初は大枠が記された日程表がメンバーに渡される。それには午前の初めのセオリーセッションでは何がテーマになるかまで書かれているし、実習を開発してお互いにそれを試みる時間とトレーナーの役割を交代しながら、トレーナーのスキルを学んでいくT-O-Tの時間が予め設定されている。

当日ベッセルで始まる7つのプログラムの全参加者200～300人くらいが体育館に集まり開会式を行なった後、TPLEのグループ室に帰り、スタッフからTPLEのオリエンテーションを受ける。そこではこのコースのねらいが詳しく話される。

夜のセッションでは「セルフ・アセスメント」として、この一年間のライフラインを模造紙に図で示し、それを説明しながら自己紹介を行なった。そして、このラブへの期待の共有化が次の朝のセッションまでかけて行なわれた。

プログラムの流れを大まかに説明すると、毎朝セオリーセッションが持たれる。朝9:00から9:45までの45分間しかないが、30分くらいの小講義に続いていつも質疑の時間が持たれ、中身の濃いものになっていく。各セッションのテーマは表3に記されている。

午前10時以降の時間帯で、P-1、P-2というように示されているのが、プラクティス・セッションで、メンバーが各テーマのもとで開発した実習を提示・実践し、その後クリティークを受けるセッションである。最初に自分たちがいま関心があるテーマをブレインストーミングでリストアップし、4人グループを作り、そのグループの関心事に従って表3に記されたテーマを選択し教育計画が立てられ実践が行なわれた。

T-1、T-2などと記されたT-O-Tのセッションは10回行なわれた。表3の各T-O-Tセッションに名前が記されているように二人が一組になり、

表3 Training Program in Laboratory Education (TPLE) の日程表

August 4-15, 1986, Bethel, ME.

Time	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday	Saturday	Sunday	Monday	Tuesday	Wednesday	Thursday	Friday
8:00 8:45			BREAFAST									
9:00		Theory I Lab Design	Theory II Lab Start-ups	Theory III Trainer Interventions	Theory IV Group Development			Theory V Transfer of Skills	Theory VI Lab Education in other Settings	Theory VII Lab Endings	Theory VIII Lab Administration	Final T Group
9:45			COFFEE									
10:00		TPLE Organization Design Groups	Lab Module Design Time	T-O-T T Group Michelle & Peter	Inter-ventions			Diagnosis of Group Development	Power and Authority	Gender	Working with Differences	TPLE Final Session
12:00				T-3	P-2			P-4	P-6	P-8	P-9	
12:45			LUNCH									
1:00-3:00 3:30-4:30	Registration	Preparation for Trainer-Trainer Groups	Group Decision Making	T-O-T T Group Pat & Allison	Team Building			Power and Authority	Conflict	Endings		
3:00		Free Time	Free Time	Free Time	Free Time			P-5	P-7	T-9	P-10	
4:45-5:45	TPLE Orientation	Free Time	Free Time	Free Time	Free Time			Free Time	Free Time	Free Time	Free Time	
6:00 6:30			DINNER									
7:00	Self Assessment Lab Expectations	Trainer-Trainer T Group David	T-O-T T Group Karen & Gwynneth	Free Time	T-O-T T Group John & Toshi			T-O-T T Group Michelle & Peter	T-O-T T Group Karen & Gwynneth	FREE EVENING	T-O-T T Group Allison & Pat	
10:30		T-1	T-2		T-5			T-6	T-7	T-8	T-10	

トレーナーのロールをとってトレーニングを行なった。

トレーニングの手順としては、T-O-Tのセッションが始まる5～10分前にトレーナーのロールをとる二人がスタッフ二人と面接をする。その時には今のグループの状況を簡単に記述することと、それぞれがどんなふうにグループに介入したいかを伝えることが要請される。いわば、自分がどんなふうにそのグループで過ごすか宣誓してからグループに入っていくわけである。そして45分のTグループがあり、10分ほど休憩をとる。その時トレーナー・ロールをとっている二人はTグループを観察していたスタッフからコーチングを受ける。その間にスタッフはロールをとっている人を励ましたり、厳しいフィードバックを返したりする。それ以外のメンバーは10分のコーチング・タイムはコーヒブレイクで、そして休憩後、Tグループが再開する。

後半の45分のTグループが終了すると、スタッフも加わり14人（途中病気のためベッセルを離れ、13人になったが）今の介入はどうだったかといったフィードバックの時間が持たれる。フィードバックを行っているとTグループの状況が生まれることがあるので、スタッフは出てきたデータを整理しながら、かなりスタッフペースでこのクリティークの時間を運営する。

## TPLEに参加して思ったこと

### ☆セオリー・セッションについて

前述のTグループでもそうだが、セオリー・セッションがしっかりプログラム化されていることが一番にあげられる。日本で感じていたことは、体験すること、すなわちTグループの時間がプログラムのほとんどの時間を占有し、参加者の概念化の時間があまりとられないことである。必ずしもレクチャーをすることが概念化につながるとは言えないかも知れないが、体験したことと理論との融合をかなり意識して行なっていることは確かであり注目に値すると思われる。日本ではともすればレクチャーすることがTグループの展開の阻害要因として考える傾向がスタッフの中にありはしないだろうか。これが今日でのTグループとエンカウンターグループを一般に識別し難いものとしてきている要因であると言うのは言い過ぎだろうか。私は学びの概念化、もしくは言語化を助けるためのセオリーセッションはこれからのTグループにとって重要なプログラムだと考えている。集団のプロセスを学ぶ方法としてTグループが開発された原点にもう一度立ち戻りそのことの必要性を考えてみたいと思っている。このことはスタッフ自身がより詳細にグループのプロセスの言語化、一般化ができる力量を身につけていく学習・研究を今後さらに必要としている。

### ☆スタッフからの評価について

全プログラムが終了する前日の endings の時間に二人のスタッフとの10分から20分くらいの面接の時間があつた。その時間は、スタッフからのフィードバックが返される時間であり、メンバーを讀えたり、注文をつけたりして、評価がきっちりとされる。この TPLE のプログラムの中で疑問に思つたり、スタッフの動きについて気がついたことを、またこのプログラムの中で自分のトレーナーとしてのあり方を自由に尋ねることもできる。これはすべてのメンバーにとって大切なことで、意味のある時間になつたようである。またスタッフがラボラトリー教育の実践家として優秀と認めたメンバーに対しては NTL のフェローになるための特別プログラムである TAP (Trainer Apprentice Program) への参加をスタッフから促される。

#### ☆メンバーからの評価

全プログラムが終了すると、4 ページからなる “Program Evaluation Form” がメンバーに渡され、NTL の事務処理、手続き、組織などについての評価や、一方ではプログラムに関してもいくつかの細項目にわたりチェックするように求められる。また、プログラムがどんな効果があつたかと併せて、それぞれのスタッフはあなたにとってどうであつたか？ 一人一人のスタッフはスキル・能力はあつたか？ 概念化を助けてくれたか？ などのフィードバックをすることが求められる。各参加者がどんなふうにつけているかは別問題として、ここまでダイレクトにスタッフを評価することは私にとって驚きであつた。

#### ☆ジェンダー問題

前述の T グループでも扱われたが、ジェンダー問題特に女性の問題、女性に対する差別の問題はセッションを通じてよく論議された。ウーマン・リブが叫ばれたアメリカをしてまだ女性の差別の問題は多く山積みされているようである。ところが、T グループの中でメンバーの女性の一人の驚く発言を耳にした。その話を要約すると、「私は以前主人に縛られ非常に窮屈な思いをしていましたが、主人との話合いがいろいろでき、また新しい職場を得て今は大変自由に生きられるようになった。ところが、女性とは何かといったアイデンティティがなくなってしまつて非常に苦しんでいる。」ということであつた。私は日本の保守的な男女関係について話しながら、人間とは何かといったところで男性も同じように苦しんでいるのではないかと答えたのだが、あらためて役割を取りさつたときの自分とは何かを考え直さねばならないことを痛感した。良い悪いは別として、特に日本の社会規範がアメリカナイズされ、変容していつ時にかかなり重大な問題が私たちに突きつけられるのではないだろうかといった予感がしている。

## スマイル講演の質疑応答の中から

★アメリカにいる間にこうしたグループの体験だけでなく、そのほかに何か新しい動きを耳にされましたか？

何か新しい動きが始まっているというよなことは私が接していた人々からはあまり聞かなかった。上述の話の中にも出てきたが、私は一時の教科中心の教育に反対すると言ったらいいのか、ヒューマンポテンシャル・ムーブメントの運動から今はずいぶん変わってきているのではないかという気がする。あの時はからだに気づき、心の内的なことに気づき潜在している内的な可能性を解放しようとし、アクティブな側面を大切に、認知的なアプローチを避けようとした動きがあったのではないだろうか。今では逆にそれだけでいいのだろうかといった疑問がいくつかの所で生まれてきている。

その一つとして、私が留学していたマサチューセッツ大学のジェラルド・ウェインシュタインはTグループまでも否定する形で、より構造化したプログラムの必要性を主張し実践している。彼は自分なりの自己の経験認識の発達理論を提唱し、体験学習をより細かいステップに区切ったトランペットセオリーを用いて、知的な作業と情動的な体験のバランスを取る新しい試みをしている。私自身昨年秋に南山短期大学人間関係研究センターで「セルフ・サイエンス」というタイトルでコースを開講し、参加者からは好評を得ている。

★プログラムの中に人種とか男女の問題などを含めて「違い (diversity)」のことを多くを取り上げているみたいですが、何故扱われているのですか？

こういうトレーニング以外の場面においても、アメリカでは結構何が違うかということが論議される。自分が他者と何が違うかを明確にする作業というのは、自分のアイデンティティを探し出していくためにとても重要な働きをしているのではないかと思っている。日本的にあの子と一緒によかったというように他者の考え行動を自分の規準におくのではなく、あいつとはここが違うんだということで自分とは何かを確立しようとしている。そうして自己肯定をして、セルフエスティームを高めていっているのではないだろうか。また、実際にいろいろな違いが目に見えるわけだから、黒人・白人などはまさにそうだが、その問題を避けて通るわけにはいかないのも事実である。

## 参考文献

Bradford, L. P., J. R. Gibb & K. D. Benne (Eds.) 1964 Tgroup theory and laboratory method. New York : John Wiley and Sons. [感受性訓練

三隅二不二監訳 1971 日本生産性本部]

Benne, K. D., L. P. Bradford, J. R. Gibb & R. O. Lippitt (Eds.) 1975 The laboratory method of changing and learning. Science and Behavior Books, Inc.

Luft, J. 1982 The johari window : A graphic model of awareness in interpersonal relations. In L. Porter & B. Johr (Eds.), Reading book : For Human Relations Training, NTL Institute.

Myers, I. B. 1980 Gifts differing consulting. Psychologists Press Inc.

[人間のタイプと適性 大沢武志・木原武一共訳 1982 日本リクルートセンター]

Walton, R. E. 1982 How to choose between strategies of conflict and collaboration. In L. Porter & B. Johr (Eds.), Reading book : For Human Relations Training, NTL Institute.

Weber, R. C. 1982 The group : A cycle from birth to death. In L. Porter & B. Johr (Eds.), Reading book : For human relations training, NTL Institute. [グループ：その誕生から死までのサイクル 津村俊充訳 1986 南山短期大学人間関係研究センター紀要 Vol. 4, 130-136.]

Weinstein, G. & M. D. Fantini 1970 Toward humanistic education. Praeger Publishers, Inc.

