

Tグループにおける集団と個の変化*

—— 参加者の気づきと学びを中心にして ——

津 村 俊 充 (南山短期大学教授)

I. はじめに

ロジャース(1968)は「集中的グループ体験は、おそらく、今世紀の、もっともすばらしい社会的発明である」と述べている。その集中的グループ体験では、一人ひとりの人間の存在を尊重し、“今ここ”での関係に生きる時、驚くほどエネルギーの集中が起こり、グループや一人の人間が想像を越えるほどの成長をとげることを発見したことからロジャースにそのことを言わせたのである。

この集中的グループ体験は、大きく二つの源流がある。一つは、ロジャースが、カウンセラー養成のためのグループアプローチとして開発した「ベーシック・エンカウンター・グループ(basic encounter group)」であり、もう一つは、グループダイナミックスや人間関係に関する学習に強調点をおいた、レヴィンらによって発見され展開されていった、「Tグループを中心としたラボラトリートレーニング」である。今日では、いずれの源流を汲む集中的グループ体験も広く世界各国に普及している。

我が国では、心理臨床家を中心にエンカウンター・グループの実践が行なわれ、さまざまなグループ体験の報告がされている(村山、野島 1977)。また、最近では、実習なども導入した構成的エンカウンター・グループといった名称で集中的グループ体験が実践されてもいる。(国分 1993)

一方、Tグループは、1950年代後半に日本に持ち込まれ、1970年代初めには感受性訓練(S Tとよばれた)として、企業を中心に人間関係訓練として展開

*Tグループを中心にしたラボラトリートレーニングは参加者の人たちとスタッフによって作り出されるものであります。本報告にあたり、人間関係研究センター主催の「人間関係トレーニング」に参加されたAグループ、Bグループの参加者の皆様方をはじめ、中堀先生、伊藤先生、樋田先生、そして事務局の牧さんに感謝の意を表します。

されていった。それは、組織で働く人々の態度変容をめざすものであり、トレーナーやプログラムの未熟さから十分な効果を上げることができなかった。それ以上に、体験者の中にはS Tアレルギーを起こしたり、非人間的なアプローチが話題になり社会的にもさまざまな問題を残すことになった。

筆者が、1985年から1986年にかけて1年間、米国に留学する機会を得て、Tグループの発祥の地ともいえるNTL(National Training Laboratories)主催のTグループとTグループ・トレーナー(教育者)養成のためのトレーニング・セミナーに参加することができた。NTLで行なわれているトレーニングはまさにTグループの源流となっているオリジナルなプログラムで展開されている。これは筆者にとっては驚きであるとともに、ここ南山短期大学人間関係科の必修科目として、また人間関係研究センターのセミナーとし実践してきている「Tグループ」への関心を再度高めてくれることになった。

南山短期大学におけるTグループは建学の精神でもある「人間の尊厳のために」を基本理念としてグループ体験・トレーニングを展開していつているがゆえに20年にわたって継続して来られたのだろう。

そのような実践の中において、津村・山口(1981)は、ギブ(Gibb,1963)の4つの懸念のモデルにもとづき、グループの成長・発達過程を診断するための尺度を作成し、その妥当性を検討するとともに、学生のTグループ発達に関する考察を行なっている。ギブは、基本的にTグループの発達過程を不確定性(uncertainty)に由来する不安の低減過程として考えている。そして、その不確定性は、受容(acceptance)、データの流動的表出(data-flow)、目標形成(goal-formation)、社会的統制(social control)の4領域に関する懸念としてあらわれると仮定し、それらの4つの懸念を低減するような働きかけが起こるとき、個人およびグループは変化し、成長すると考察している。

その後、津村(1983)は、(Bradford,1963)の学習動機と関連づけながら、ギブの4つの懸念の低減過程を分析し、社会的統制懸念-目標形成懸念-データの流動的表出懸念-受容懸念の順で低減していくと考察している。

また、社会人のTグループを中心にしたトレーニングにおいて、津村(1989a,1989b)は、津村・山口の研究で検討された20の懸念尺度からの4つの懸念を代表する尺度を抽出し、Tグループの発達過程を検討するとともに、学習者のパーソナリティの自己認知と発達過程との関連について検討を行なっている。それによると、懸念の低減傾向があまりみられないグループ、いわば信頼の風土を形成しそこねると、グループへの魅力度も低下し、パーソナリティの自己認知もネガティブな方向に変化させてしまう傾向があることが見出し出ている。一方、懸念が顕著に低減したグループ、すなわち相互信頼を形成することを体験したグループでは、グループへの魅力度は高くなり、パーソナリティの自己認知もポジティブな方向に変容することが起こっている。このことは、Tグループ内での相互作用過程のありようと個人の認知の変容とがかなり関連している

ことを示している。

集中的グループ体験をすることにより、より個人が充実した生き方をし、自ら自身をより肯定的に捉らえることができるようなトレーニングにするためには、セッションが進んでいく中でいかに相互作用が行なわれているか（プロセス）を観る目をトレーナーは養っていく必要があると考えている。

そのために、これまでの筆者の行なってきた研究に加えて、グループの変容過程を質的に捉らえることとその相互作用の中で学習者がどのようなことを学習しているのかを明確にする研究はとても意義のあるものである。

本研究報告の目的は、一つは南山短期大学研究センターで開催している「Tグループを中心にした人間関係トレーニング」の概要を紹介することと、もう一つはTグループにおけるグループの変容過程とそれにとまなう参加者の気づきと学びをできるかぎり記述することである。そして、筆者としては本研究をTグループを用いたラボラトリートレーニングの質的研究の第一歩としたいと考えている。

II. 事例研究

(1)開催時期と参加者

1992年、9月11日から16日（5泊6日）のほぼ1週間にわたり、南山短期大学人間関係研究センターが開催する研修のTグループ（人間関係トレーニング）として、参加者を募集し、合宿形式のTグループを中心にしたトレーニングが実施された。参加者は総数で20名であり、うち男性8名、女性12名であった。開催場所は、山梨県清里、財団法人キープ協会・清泉寮であった。

トレーナーは4名（男性3名、女性1名）、すべて南山短期大学人間関係科の専任教員であった。Tグループを中心にしたトレーニングでは、グループに入るスタッフを慣習的にトレーナーと呼ぶが、参加者の学習を促進するための働きをするという意味で、ファシリテーターと呼ぶこともある。そうしたスタッフの呼称をトレーナーとよぶのがふさわしいのか、ファシリテーターとよぶのが適切なのかといった呼称に関する論議は別の機会に譲りたい。

グループは2グループ構成された（表1参照）。グルーピングに際し、性、年齢、職業などの点から、できる限りグループ内の異質性とグループ間の同質性を配慮した。本論文では、筆者がトレーナーとして入ったBグループに関して報告を行なう。本文では、10人のメンバーをM-A～M-J、筆者をT-B、コトレーナーをT-Aと表記する。

表1 グループのメンバーの構成

A グループ		B グループ	
男	性：4名	男	性：4名
女	性：6名	女	性：6名
年	年齢：24～45歳	年	年齢：24～63歳
トレーナー	：2名	トレーナー	：2名

表2 全 日 程 表

人間関係研究センター
清里 1992.9.11~16

9/11 (金)	9/12 (土)	9/13 (日)	9/14 (月)	9/15 (火)	9/16 (水)
8:00	8:00	8:00	8:00	8:00	8:00
9:00	9:00	9:00	9:00	9:00	朝食 チェック・アウト
10:15 :30	10:15 :30	10:15 :30	10:15 :30	10:15 :30	10:15 :30
T 3 *よりかえり用紙記入	T 7 *よりかえり用紙記入	T 4 *よりかえり用紙記入	全体会4 「ひとりになる」 お茶 :30	T 13 *よりかえり用紙記入	記念撮影 全体会6 「こ・れ・か・ら」
11:00	11:00	11:00	11:00	11:00	11:00
休憩	休憩	休憩	休憩	休憩	閉会 アンケート
12:15 :30	12:15 :30	12:15 :30	12:15 :30	12:15 :30	12:00
T 4 *よりかえり用紙記入	T 8 *よりかえり用紙記入	T 5 *よりかえり用紙記入	T 10 *よりかえり用紙記入	T 14 *よりかえり用紙記入	12:00
13:00	13:00	13:00	13:00	13:00	13:00
受付	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食 バス出発
14:30	14:30	14:30	14:30	14:30	14:00
開会 全体会1 「私の恋」 :30 休けい	自由時間	自由時間	自由時間	自由時間	自由時間
15:00	15:00	15:00	15:00	15:00	15:00
全体会2 「グループで起きている ことを話し合う」	全体会3 「オブジェづくり」	全体会3 「オブジェづくり」	自由時間	全体会5-1 「ひとりになるって」	全体会5-1 「ひとりになるって」
16:10 :30	16:00	16:00	16:00	16:00	16:30
休けい	T 5 *よりかえり用紙記入	自由時間	T 11 *よりかえり用紙記入	T 11 *よりかえり用紙記入	16:30
17:00	17:15 :30	17:30 :45	17:30 :45	17:00	17:00
T 1 *よりかえり用紙記入	夕食	自由時間	夕食	お茶	お茶
18:00	18:00	18:00	18:00	18:00	18:00
休けい	休憩	夕食	夕食	全体会5-2 「グループで」	全体会5-2 「グループで」
19:00	19:15	19:15	19:15	19:15	19:15
夕食	夕食	夕食	夕食	夕食	夕食
20:00	20:45	20:45	20:45	20:45	20:45
T 2 *よりかえり用紙記入	T 6 *よりかえり用紙記入	T 9 *よりかえり用紙記入	T 12 *よりかえり用紙記入	T 12 *よりかえり用紙記入	全体会5-2 のつづき
21:00	21:00	21:00	21:00	21:00	21:15
夜のつどい 今日一日のことを思い 内なる声に聴くセッション :20 music “アターン・オ”	夜のつどい 詩・屋野野詩の鳴る道より 音楽：チャイコフスキー「四季」 :20 岸はたにて/秋の歌	夜のつどい 映画「IN A BOX」 音楽「INNER HARVEST By PUSHKAR」 :20	夜のつどい 「伝説の書」より 音楽：ブラームス チェロ協奏曲 本短調	夜のつどい 映画「FINE FEATHERS」 音楽：レノン 佐菜三雄奏 :30 へ長調より	夜のつどい 映画「FINE FEATHERS」 音楽：レノン 佐菜三雄奏 :30 へ長調より

気をつけて
帰ってね！
12/16(日)アロハ
でまたお会い
しましょう。

(2)プログラムの概要

Tグループを中心としたトレーニングにおける日程は、参加者の状況に適したプログラムづくりをするために、一日のセッションが終了後、トレーナーが毎夜スタッフミーティングを行ない作成していった。実施されたプログラムの概要は表2に示されている。

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、毎回表3に示している「ふりかえり用紙」を配付し、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計9項目から構成されている。

表3 トレーニングで用いた ふりかえり用紙

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ぼかして 言うことが多い	_____	何か言うときぼかさないう 言が多い
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、そのふりかえり用紙に書かれた内容のうち、問3、4、5は、次のセッションまでにトレーナーが集計をし、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、項目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なっている。また、問4の「今のセッションでのグループに影響を与えたのは」は、座席表に記載した名前の上に○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なっている。この影響関係を示した図は各セッションのグループの動きを記述する箇所に掲載する。

その他に、実習を中心にした全体会が6回行なわれている。第1回の全体会はトレーニングのオープニングであり、このトレーニングでの参加者の期待やねらいの明確化とメンバーやトレーナー間でのそれらの共有化を行なっている。その後で、スタッフからこのトレーニングのねらいやプログラムの構造などについての提示が行なわれた。全体会2～4に関しては、各セッションの記述の際に説明する。全体会5は、各Tグループセッションのふりかえりを行ない、それぞれのセッションおよびプログラムを通しての学びや気づきのわかちあいを行なっている。そして、全体会6では、研修を終えて、日常の生活に向かうための準備の時間として、プログラムが組まれたのである。

また、一日のプログラムの最後には、一人になってゆったりとし音楽に耳を傾けながら、一日の自分をふりかえり、自己との対話をするひとときとして、夜のつどいといった時間を20分程とっている。

(3)ギブの懸念の推移過程

ふりかえり用紙の問3の9つの尺度をもとにして、ギブの提唱する、受容懸念、データ流動懸念、目標形成懸念、社会的統制懸念の4つの懸念と魅力度の推移を分析してみた。懸念の算出において、受容懸念は問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を単純加算した。グループへの魅力度は項目9の得点をそのまま用いている。

それらの5つの指標の変化を示したのが、図1である。図1によると、全体的にTグループがスタートしたセッション1ではいずれの懸念も高いが、その他にセッション4とセッション10において、懸念の高まりが見られ、1～14セッションまでに2つの懸念の山をこのグループは乗り越えていることが理解できる。また、最終のセッション14では、セッション12よりいずれの懸念も高くなり、また新しい課題に向かって進もうとしていたことが推測される。

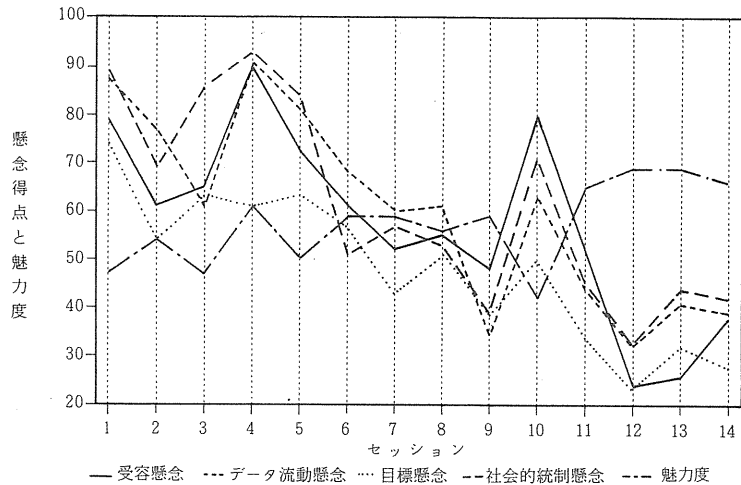


図1 懸念と魅力度の推移

4つの懸念の中で、特徴的なこととして、目標形成懸念が残りの3つの懸念よりも比較的低いといえる。このことは、このグループが全体的に今グループが取り組んでいることに関心を持ち、メンバーのグループへの参加意識は高かったものと思われる。

1つの懸念が高くなると残りの懸念も高くなるというように、いずれの懸念も増減の変化は同じような傾向をたどっている。このことは、測定尺度の独立性の問題もあるが、ギブが述べるように、4つの懸念は相互に影響し合っていることを示しているのだろう。しかし、セッション3ではデータ流動の懸念は低減しているが、残りの3つの懸念は増加しており、特に社会的統制懸念が高くなっている様子が見られる。このことは、お互いに影響し合っている実感が乏しく、特定のひととのやりとりや特定の人に依存していたいといった気持ちが強いセッションになったのだろうと推測できる。

また、魅力度の値は、セッション11まで上下の変動をしながら高くなっている。セッション12においても4つの懸念は低減しているものの、魅力度はそれほど高くなっていない。この懸念の変化と魅力度の変化とを併せて考えるならば、セッション11がグループの変化・成長にとって一つの節目になっていることが推測される。また、セッション3では、データ流動の懸念が減少するものの魅力度は低くなっており、このセッションへの不満足感を示していると考えられる。そして、セッション4では、受容懸念、データ流動懸念と社会的統制懸念が高まっているものの、わずかながらの目標形成懸念の現象が見られ、魅力度は逆に上昇していることは、興味深いものである。きっとセッション4では、何らかの葛藤場面とかグループの中での不安を感じさせる出来事が起こったのにも関わらず、グループのメンバーはそれに関心をもって取り組み、その葛藤や不安に向かっていく姿勢をもっていたと理解できる。

ギブのいうように、懸念の低減が信頼関係の風土を創り出しているとするならば、図1よりセッション6、セッション9、セッション12が信頼関係の深まりをそれぞれ体験するセッションになっているのではないだろうか。

そこで、以下に各Tグループセッションに焦点をあて、グループの動きと参加者の気づきや学びを記述しながら、上記に概観したギブの懸念の推移も検討してみることにする。

(4)グループの動きとメンバーの気づき・学びについて

本トレーニングは、開会からスタートし、全体会1と続き、その後でTグループセッション1が行なわれたのである。ここでは、プログラムの流れも簡単に説明しながら、各Tグループセッションの動きと参加者の気づき・学びを記述していくことを試みる。

第1日目

開 会

今回人間関係トレーニング（Tグループ）の責任者から、参加者を迎える挨拶に引き続き、宿泊期間中の生活の案内を行なった。

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メンバー間のねらいの共有化を行なった。

(1)私の旗づくり

- a.画用紙を5つの領域に分け、その一つに自分の名前を書く。
- b.残りの領域は、スタッフの指示にしたがって、文字もしくは絵で表現する。
 - ①今の気持ちを色や形で表現してみる
近くの3人とわかちあう
 - ②日常生活の中で自分の得意なことと苦手なことを2つずつ書く。
近くの別の3人とわかちあう
 - ③2回わかちあいの中で、自分のことについて気づいたことを書く。
近くの別の3人とわかちあう
 - ④このトレーニングにおいて、自分が取り組みたいことを書き出す。
全員でわかちあう

(2)ねらいの提示

スタッフから、このトレーニングのねらいの提示をした後、トレーニングの構造の説明を行なった。

ねらい

☆今、ここのかかわりの中で

- ・自分や他者のありように気づく
- ・グループの中でのお互いの影響関係に気づく

☆人とのより深いかかわりの中に自分を置いてみる

- ・
- ・

ねらいの文章の中の「・」には、自分で取り組んでみたいことを書き込むことで、参加者自身のねらいとスタッフから提示されたトレーニングのねらいとの統合をはかろうと試みた。

Tとは

トレーニング・グループの略称です。

Tでは、あらかじめ決まった話題はありません。
今ここで起こっている事柄を学習の素材にします。

全体会とは

全体会では、T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するセッションです。

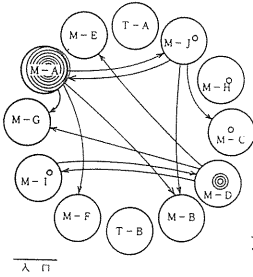
夜のつどい

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。

その後、グループメンバー表が参加者に渡され、Tグループセッションがスタートしたのである。

セッション 1



【グループの動き】

T-Bトレーナーが、「Tとは」のプリントを読みながらTグループのセッションの説明がされ、さらに自分たちの学習のためにテープ録音をすること、またメンバーが学習するための促進者としてトレーナーがいることを簡単に話し、セッションがスタートする。

一人のメンバー(M-D)から自己紹介をしようという提案があり、一巡する。T-Aトレーナーは、自己紹介の順番を飛ばされたことを指摘し、名前だけと言って自己紹介が終わる。M-Cさんが、参加メンバーの中に、未経験者がいるかどうか尋ね、手を上げる人や上げない人がいる。

もう一人のメンバー(M-A)から、企業人を育てることと自分自身を育てることとは矛盾していないかといった問いかけがなされ、一人のメンバーがそれに答える。

その間に、「トレーナーに質問してもいいのかどうか?」「本当に何もすることが決まっていないのか?」といった、疑問が出される。Tとは何をするとするか、トレーナーは何をするのかといった懸念が表出されている。

セッションの終わりごろには、最初に自己紹介をしようと言って、口火を切ったメンバー(M-D)から「時間なので、結論を出そう」という提案がされるが、時間切れで終わる。

自己紹介の時に少し話ただけで、後は全く沈黙の人がいたり、セッションの終わりに少しだけ声を出した人もいる。そうした手探り状態でセッション1がスタートしたのである。

図1より、セッション1は4つの懸念のうち社会的統制懸念やデータ流動懸念が比較的高い値を示している。自分たちが相互に影響し合っているというよりも特定の他者の影響を強く感じ、コミュニケーションも途切れ途切れで、自由に応答が行なえるような状態ではなかったのである。

4つの懸念の中では、目標形成懸念が比較的低く、セッションを通して、全体にここでのグループ体験で何かを学びとろうとする姿勢が強かったことを物語っているのではないだろうか。

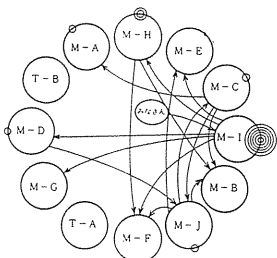
【気づいたこと・学んだこと】

○M-A 初めて会った人たちと新しい場を作っていこうとして、何かしなくちゃという気持ちに駆られている自分がいたことに気づいた。

○M-B 今考えればこんな状態でも少しづつ個性が出てきていたのだけど、その時は見えていなかった。最初、みんなの顔が恐く感じた。沈黙に耐えられなかった。何をすればいいのか、何が課題か、なにも課題はないのか、

どんなやり方をすればいいのかばかり考えていた。

- OM-C 自分のこのグループへの関わり方を再確認する。また、人に頼ろうとした自分を発見しました。
- OM-D この時、Tグループって何だろうって思っています。フィードバックすることについて、なんか暗い、イジイジした感じを連想していました。
- OM-E 自己紹介の時にT-A先生を飛ばしてしまったことで、いつものパターンだと思いました。不安とか気になっていることを、言葉に表して明確にしないまま、自分で勝手に判断してしまうところに、自己再認識して気がつきました。
- OM-F 苦痛を早く取って楽になりたいと思うが、誰がその役をとるのか、それともとらないのかを悩む。悩んだ結果、声を出す方を選ぶ人と、黙っている方を選ぶ人として、それはその人の自由。声を出す方を選んでくれた人に感謝。そういう人になりたいと思った。思ったら行動できる人って素晴らしい。
- OM-G 手探り状態での不安。初対面の人とのアプローチの難しさ。このグループが動き出すまでの勇気が必要だと気づいた。
- OM-H 私は、自発的に動かなければならないと言ったときに、自発的に動くという気持ちが湧くんだということを感じました。そしてグループの発進についてはやはり、M-Aさんが今回そういう役割をとったけれども、そういう役割を担う人が必要なんだなあということ学びました。
- OM-I その場の状況さえも掴めておらず、どのように学習すればいいのかもまったく自覚がなかった。インパクトが大きく感じられたのは、討議の中から自分はどのように感じることができているかを考えているというメンバーの発言があったときのようだ。
- OM-J すごく不自由で緊張している自分がいたということに気がついた。三度目の参加者ということで、初めての参加である他のメンバー全員と私はどうかかわっていきこうかという思いと悩みがあった。また、M-Aさんの感じるままに発言する姿がとても前向きに感じられた。



セッション 2

【グループの動き】

T-Bトレーナーから、ふりかえり用紙の説明が簡単にされる。

メンバーの数名から「全体会で書いた画用紙をはずしてきて、個人のねらいを話したらどうか?」、「近くの2、3人で話してみたらどうか?」、「雑談でもいいからやってみたら?」などの提案がされるが、「この雰囲気を楽しんでみ

たい」とか「私ももう少しこれでいいなと思う」などの意見が出され、提案は途切れる。何か和やかに過ごす方法はないかと模索するメンバーと今の緊張感をもう少し味わってほしいとするメンバーが存在している。

また、「外に出てもいいのか?」とか「ふりかえり用紙は今見たらいけないのか?」などとトレーナーに許可を求める行動もあらわれる。

その後ポツポツだが、自分の今までの経験を語り、それに1、2人の応答が続く。また、「自分の言うことが的外れでないかどうか心配だ」とか「真剣勝負は怖い」など、メンバーそれぞれが、今の不安や関心を語り始める。また、「自分の笑い(顔がニヤッとすること)について皆さんに聞いてみたい」といったフィードバックを求めるメンバーが現れる。グループ内のコミュニケーションとしては、それぞれの発言に1人か2人が応答すると途切れる状態である。ただ、発言量としては比較的多いセッションであり、そのことが図1に見られる4つの懸念の低減と魅力の増加に繋がっているのだろう。

トレーナーの介入としては、ここでやることはグループメンバーが自分自身の判断基準で進めていくことができることや、メンバーの発言から今ここでそれぞれが何に取り組もうとしているのかを明確にすることを援助することを心がけた。

【学んだこと・気づいたこと】

- M-A セッション中、髪をいじったり手をこすったり落ち着かない自分がいたことに気づいた。
- M-B 沈黙ってそんなに恐ろしくはないと思った。今ここで起こっていることを見るのだという気づきがあった。
- M-C 安易な方向に流れてしまう自分を発見した。
- M-D 事例を出すM-Iさんの言葉に説得力がある話し方の一つだと思った。素直に出すべきと思っていたが、自分で実行できないことに気づいた。
- M-E 何か話題を作ろうと一部のメンバーが口を開くが、なかなか他のメンバーが乗ってこない重苦しい雰囲気を感じた。会話が続かない。不安な気持ちや緊張感について素直に表現できる人に対して、羨ましいと思った。
- M-F 一つの言葉を発するには、一つの態度をとるには、また一つの表情を表すには必ずその理由がある。その理由に深く気づかないで、今まで言葉を、態度を、表情をしてきた自分に気づいた。
- M-G 心の中が消極的になったときなかなか輪の中に入りこめない自分がいた。
- M-H 停滞すると、誰か、特にM-Aさんが動かしてくれるという依存的な状態であったように思う。こういうときに、何もいわない勇気、例えば

T 1 のM-Jさん、依存されたけれども、私はどうしていいかわからない
と言う勇気が必要だと感じた。

OM-I 多くの発言の中によい影響を与えているものと、悪い影響を与えてい
るものとが同時的に行進しているようだ。もっと慎重に状況にあった言
葉を選ぶようにしたいと思った。

OM-J M-Cさんが発言をしたり、何かを提案されるたびに、私はどんどんグ
ループに対して不安になっていった。というのは、自分を出していいの
かな、受け入れてもらえるのかなあという思いが強くなっていった。そ
して、M-Dさんの笑顔がとても安心できる自分があるなあということ
に気がついた。また、不安で泣き出しそうな自分もいた。

夜のつどい

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

今日の一日のことを想い

内なる声に聴く

♪音 楽 アダージオ

モーツアルト作曲ヴァイオリン協奏曲第3番ト単調より

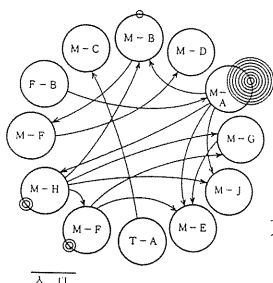
ヴァイオリン：アンネ＝ゾフィー・ムタ

ベルリン・フィルハーモニー管弦楽団

指揮：ヘルベルト・フォン・カラヤン

第2日目

セッション3



【グループの動き】

わずかな沈黙の後、メンバーの一人(M-H)が「おはようございます」と
大きな声で挨拶する。メンバーの3名が昨夜の十五夜のお月さんの話をし始め
る。特に、他のグループにいる全盲のメンバーとの昨夜のやりとりで心を打た
れたことを話す。そのことより、M-Fさんが「皆さんのように自分の心の動き
をつかめない」と語る。一人のメンバーから『『みなさん』という言葉を使っ
たが、誰のことなのか明確にしてほしい』とか他のメンバーからは「特定の人

に伝えることを恐れずにしたい」などとの発言がある。

また、口火を切っても、コミュニケーションが繋がらないことへの恐れの説明も起こる。一人の女性のメンバー（M-A）からあまり発言をしない女性のメンバー（M-B）へ「気になるので、もっと話してほしい」という発言がある。T-Bトレーナーから「何がどんなふうに気になるのか?」、「自分の中で起きていることや気持ちを語ってほしい」と介入するが、未解消のまま終わり、結局この二人の懸念は未解消のまま最後のセッションまで持ち越すことになる。それまでよく発言していたM-Hさんが、セッションの後半、特に女性二人の会話の間、発言がなくなり、最後に、「人の話を聞いていると自分の世界に入ることができ、楽である」という発言をする。発言の少なかった女性のメンバー（M-B）は「私のことを代弁してもらったようだ」と語り、このセッションが終わる。

これまでのセッションを通して見ると、メンバーはグループの中でのかわりについてよく考えている人たちであり、自分の中で内省して学ぶ姿勢が強く感じられた。介入の意図としては、一人のメンバーからの発言にもあるように「みなさん」から「個人」への関心が芽生えることを願って働きかけを行なっている。

図1に見える、データ流動懸念の低減は上述のように、メンバーそれぞれが今気になっていることを自由に発言できていることから理解できる。ただ、それに直接的に取り組むことはなく、メンバーの一人ひとりに触れていく不安が、受容懸念と目標形成懸念と社会的統制懸念の高まりに現れているのだろう。

【気づいたこと・学んだこと】

○M-A 私は何も書けませんでした。

○M-B 何か答えなくてはいけないと困ったけれど、私の存在を認められてうれしい。M-Hさんが考えをまとめて言ってくれることをすごいなと思っていて、自分はまとめるのが下手だと感じていた。感情を言葉に出して言うこと、伝えることが大切だと感じた。

○M-C 人に対して関心を向ける自分に気づく。それによって直接の関わりを避けているような感じがした。

○M-D 自分が勝手に作っている不安や恐れが自分自身の行動に大きく影響することを学んだ。セッションの中のコンピューターの例のようにコンピューターは早く処理をするけれどプリンターが遅いと記憶は休んでいるという、人間も同じで頭の中で考えたことを話したり弄したりする時間の中で、ズレによる真意を表せないことに気づかせてもらった。

○M-E 自分が黙っていたことに対してM-Gさんから言わないと分らないって言われて、もっと発言しないと自分を人に理解してもらえないという

のは頭ではわかっていたのですが、内心はちょっとムッとしてしまいました。自分が発言することによって、自分の緊張を軽減することはできらうと思うのですが、話さなかったことでメンバーとの関わりが薄くなってしまったかなと、今気がついています。

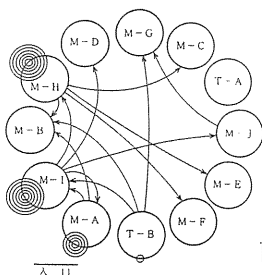
○M-F 今まで自分も話し合いの場で、人が自分の思っていることと同じことを言っていると私もそうだ、同感だという言葉で表現しないことがよくあった。話し合いをしている時、こういうことをしていることは他のメンバーに気を使わせているんだなあと思った。同じ意見の時でも、同感という言葉や態度で表現する必要があるなあと感じた。

○M-G まわりの状況や環境も含めて、それらにより感じ方も変化する。深く入ろうとしない自分がある。

○M-H 協力的にそして自由にTグループをすすめる力と、そこに小波をたてる力が織りなすことで、グループが醸成されていくということを学んだ。私はこれまで小波をたてることばかりやってきたと思っていたが、本当は無理に協力的になることよってのフラストレーションが爆発していたにすぎないことに気づいた。

○M-I 聞こうとすることがまずあって、次に言おうとすることを述べる、これが私の順序のようだ。その間にもその意味を確かめるという作業があるようだ。心に残る言葉とそうでない言葉は何故違うかを考えてみると、それが受け手の側の意味なのか、発言側の問題なのかによって、伝わり方に違いが生じてくる。

○M-J 話を自分から出さなくて、他の人の言葉を聴いてそれを自分と置き換えて考えていると、傍観者というのではないけれども、楽なんだなあということに、M-Hさんのおっしゃったことから気がついた。自分から出ていけないことを感じて、何故なんだろうと思ひながら、その不安や淋しさを出さないでいる自分に気づけた。



セッション 4

【グループの動き】

M-Cさんが自分のグループでの働きについて「スパイス的」であると表明し、前のセッションで自分の気持ちをとらえることができないと発言していたM-Fさんが、自分の心の中で起きていることをステップを踏んで伝えられないことを再度表明する。M-Hさんから励ましやアドバイスがなされる。そのアドバイスの中で、グループのメンバーは主役の人もいれば、脇役の人もいるとの発言がM-Iさんからなされる。数名のメンバーから、脇役発言に対して異議が出る。それは、「誰もが主役になりうる」とか「違和感を感じる」などという

発言である。M-Iさんはやりとりの中で混乱し、T-Bトレーナーから今起こっていること（どんなふうやりとりがなされているか）に関心を向けることとプロセスから学ぶことにより誰が主役か脇役であるかは問題なくなるのではないかといった介入がされる。M-Iさんは、「一晩考えてみたい」と発言したが、それをこの場から逃げていると感じたメンバーは、「今ここで考えてほしい」と食い下がる。

主役、脇役論についての激しい意見の交換とズレを経験し、目標形成懸念を除いて、他の3つの懸念は高くなっている。とにかく、メンバーは今グループで何について話し合っているかは明瞭であり関心をもっているが、そこで起こっているお互いのやりとりのズレからくる受容懸念や、数名のメンバーによる激しいやりとりからデータの流動懸念および社会的統制懸念の高まりが生まれているのではないだろうか。しかし、この話題を通して、このグループでの一人ひとりのあり方を吟味することが始まり、そのことへの関心の強さから魅力度が上昇していると考えられる。

トレーナーは、セッション中グループに主体的にかかわっていくことの重要性と話題から学ぶだけでなくプロセスに気づくことを通して学べるということ、つまり、そのプロセスの中で自分の他者とのかかわり方や他者を理解することが可能であることを示唆する介入を試みている。また、何人かのメンバーに対してはここで何に取り組みたいかといった目標を明確にする介入も試みている。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A 私はこれもちょっと書けませんでした。
- M-B みんなあまり話の中心になることを望んでいない。
- M-C M-Iさんの話をフォローして、話の一部分にとらわれないことへの大切さに気づく。また、人への関心のみに終始していた自分に嫌悪していると思った。
- M-D M-Iさんの主役と通行人Aの役割分担を交替でやっているについて、自分は通行人Aのままにいたいと思っていたことに気づいた。
- M-E M-Iさんの話、喩えを使って言ったということが、受け取る側がみんな三者三様に受け取ってしまい、混乱をしていた。また、その恐ろしさというのを感じました。言葉に表現する時に、できるだけ自分の真意を正確に伝えることの難しさを感じました。このグループ全体、お互いが理解できていないということに対するイライラやもどかしさをすごく感じてました。
- M-F あることをわかりやすくするために、何かにととえることがよくあるが、その何かについてのイメージはみんなが違うことがあるため、注意する必要があるということを感じた。心の動きを言葉で表現することは

訓練してできるようになったということを知り、訓練していない自分
はできないはずだ、でも訓練すればできるということもよくわかる。

- M-G ただ表面的にしか聞いていない自分、遠慮している自分がいてどう
もおかしいと思いながら、流れの中に身を委ねてしまう自分がある。
- M-H なんとかして事無きでいよう、ちぢまろうとしていたグループがちょっ
とした刺激で分裂するということを知った。その時、黙って我慢してし
まうとグループは進まないし気づきも生まれない。言葉は受け手がその
意味づけすることによって理解されるということを実感した。
- M-I もっと聞いてからということ、発言内容が理解でき納得できた時点で
発言するようにしたい。適切でない例示は言わないほうが、はるかにい
いのではないと思う。その場でもっとも適切だと信じられるまで発言しない
でおこう、通行人Aという言葉を使ったことで、そのように思った。
- M-J 少しグループの集中が深まったかなと思った。M-Iさんのお芝居の喩
え話で、すごく悲しくなってしまった自分がいた。M-Iさんのお芝居と
いう、あの言葉から一人一人がバラバラのグループであるように感じて、
自分が不安だったことの正体ははっきりとした。

全体会 2

“ペアード・インタビュー”

「体験学習とは」というテーマで（星野 1992 参照）、小講義がなされた後、
全員に下記のプリントが配られ、30分ほどグループメンバーが指定されたペ
アードで話し合う時間もたれた。

全体会 2 ペアード・インタビュー

「グループに起こっていることを話し合う」

ねらい：グループに起こっていることを捉ええる視点を広げる

手 順：①導 入

②下記の組み合わせによる2人組みで「グループに起こって
いること—プロセス—」をどう受け止めているか話し合う。

話し合う内容は、(1)何が話題であるか？

(2)メンバーの関係で気づいていることは？

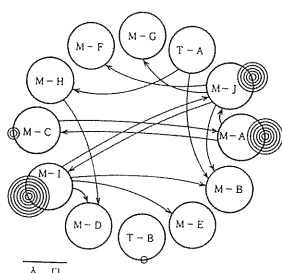
(3)グループの中に見られる今の特徴や傾向は？

場所は自由。ただし、2人だけでお過ごし下さい。

組み合わせ（ファイルにあるTグループメンバー表の最初から順に番号を付けて下さい。）

その番号に応じて、下記のペアを作って下さい。

1～6 2～7 3～8
4～9 5～10



λ □

セッション5

【グループの動き】

M-Dさんから「さきほどの全体会、ペアードインタビューの報告をしましょうか？」という提案がされるが、「しなくてもいい」とか「本当に聞きたいですか？」といったメンバーの発言で途切れる。さきほどの主役・脇役発言をしたメンバーM-Iさんから「すいませんでした。」との謝罪があるが、他のメンバーからその謝罪に対して「言ってほしくない」といった発言が出る。M-Iさんは、そうした謝罪の発言が自分にとってある種の人とかかわるときの安全弁になっているかも知れないといった内省がなされる。メンバーの一人M-Jさんからそのような言っているM-Iさんのことがわかるとの発言でかかわりが変化してくる。安全弁とは何かとかいった話題レベルの話に興味を示すメンバーもいるが、流れとしては今日の前にいるM-Iさんを理解するためのかかわりが生まれ、誠実に自分の発言をふりかえっているM-Iさんのことが「好きです」といった感情の表明もされるようになる。

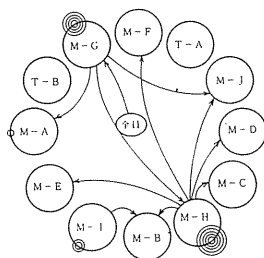
その後、M-Aさんから口火を切ることにに対する問いかけがM-Cさんになされるが、逆に「あなたはこのグループにどんなふうにかかわりたいのか？」と質問がされたり、「あなたに威圧感を感じている。」といったフィードバックがなされる。T-Bトレーナーの介入により、他のメンバーに自分の感じ方と同じ感じ方をしているかどうかを確認することをうながされ、一人ひとりにたずねてみるが、メンバーそれぞれ違った感じ方をしていることが明らかになる。この確認するやり方は、セッション6に引き継がれ、メンバー一人ひとりにたずねてみるといった規範の発生の起源にもなっている。

トレーナーの介入としては、コミュニケーションが成立すること、それはきちりと一人ひとりに伝えることができるように援助がなされた。また、メンバーの今ある感情を少しでも開示できるように努めた。また、いわばトレーナーが

言ったことが正解として扱われないように、直接的には伝えなかったがメンバー一人ひとりの感じ方を表明できるようにすることに心がけた。また、否定的発言がグループにとって障害となるものではないということも、つまり否定的発言が変化を促し気づきや学びを深める契機になることをメンバーが感じられるような働きかけを考えていた。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A 自分のからだでも言葉でも反応を示せば、他の人にも影響がある。
自分のことばかり追いかけて、他の人やグループが見えていない。
- M-B 自分がM-Iさんをきちんと見れていなかった。理解してあげられていなかった。
- M-C 人にもっていた関心を表面に出した自分に気づく。うまく伝えたい、ただどううまく伝えられないジレンマ、本当に言いたいのは威圧感じゃなかった。
- M-D 同じ謝ることで、人の取り方が違うことを感じた。相手の気持ちを考えた上で謝り方を変えたほうがよいと思った。
- M-E お互いに受け入れ合う過程のしんどさを感じました。
- M-F みんなで決めたこと、そこで起こったことはここにいる全員にとって大切な問題であるというふうに、いつも考えたい。だから謝ったりすると愉快ではないということ学んだ。意味深い言葉は、他の人を不安にさせたり、落ち着かなくさせたりするなあと感じた。
- M-G すごい感受性を目のあたりにしてショックを受け、改めて自分の感受性のなさを痛感した。
- M-H 葛藤が生まれたとき、それをあきらめないで解決していくことがとても大切。そしてそれはとても疲れる。私は普段相手の葛藤に気づいているのだろうか。プロセスを感覚的に捉えられる自分はあるが、理論的に文章化して捉えられない自分がある。これはみなの方かえり用紙を見て思いました。
- M-I 自分の感情をそのまま伝えることが、是非かを考えてみたい。
- M-J M-Iさんの中の自分の中で押さえずに、爆発させてしまったらどうなるかわからないという気持ちがわかるような気がした。自分の中にもそういった恐れがあるのだということに自覚した。M-Aさんの存在をすごく気にしている私があった。



セッション6

【グループの動き】

セッション5までのプロセスの中で、グループの中での自分自身のありよう

に関心をもつメンバー（M-H）から「私のことを聞きたい」と一人ひとりにたずねる。メンバーからは、「冷静な感じがする」、「今のままでいい」、「距離が遠い感じがする」、「期待することはない」など4名のメンバーからフィードバックが行なわれる。

その後、M-Hさん自身、日常の仕事の中での自分の人とかかわり方、また企業等でのトレーニングや教育の領域での仕事の悩み、また上司のようにならないといけないこと、またこのTグループに参加した同僚のように変化しなければならぬといった、自分がこれまで背負ってきた苦しみを話し、その荷物を下ろしてみることにより、もう一人の開放された自分を味わう。自分自身が自由になった感じにいるときに、話す言葉も標準語より、自分が育ったところの大阪弁で気楽に話せる実感をもつ。他のメンバーから今話している間に気づいたことなどが再度フィードバックされる。メンバーの一人（M-G）がたまたまM-Hにトレーニングを受けた経験をもち、このTグループが始まって「先生」という枠組みから逃れられずいたことを打ち明ける。M-Hさん本人からも背負っている荷物を下ろすと、楽になれた感じがするという表明がされ、M-Cさんからは「一人が変わることでグループも変わる」感じがするといったグループの変化に関する表明がされたり、M-Gさんからは「初めてかかわれた感じがする」といった自分自身の中で起こっている変化への実感が伝えられる。

すこし沈黙があり、残り4、5分ぐらいになったところで、M-Hさんから「こんな状態でいいのだろうか？対決もなくて。」といったグループへの問題提起がされ、M-Gさんからセッション4、5で話題の中心であったがこのセッションでは沈黙していたM-Iさんに「今M-Iさんは何を考えているのか？」といった働きかけがなされ、M-Iさん自身「前のセッションの私は何であったのか？」といった自分自身への疑問を話しセッションは終わる。

このセッションでは、比較的メンバー間のコミュニケーションは自由に行なわれ、トレーナーの介入はあまり行われなかった。メンバーからフィードバックが求められたときには、それに応えるように努めた。また、自分の行動を否定的にとってしまいがちなメンバーにはその行動がグループのメンバーにとっても大切であることを伝えた。

図1を見ると、セッション4で受容懸念、データ流動懸念、そして社会的統制懸念が全セッションを通して最も高い値を示しているが、セッション5を経て、このセッション6では、いずれの懸念もかなり低減してきている。特に、社会的統制懸念が顕著に低減し、メンバー相互に影響しあっている実感をもてるようになってきている。そのことが、グループへの魅力度を高める結果になっている。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A 他の人の様子、グループの状態などに気づかず、目の前のことにのみり込んでいる自分に気づいた。
- M-B 気づかなかった自分に気づくということは大きなショックがあるけれど、みんなであればいろんなことが見つかるものだ、人と人とのかかわり合いのすごさの発見。一人が変わることで、グループも変わる。それから、言わなくても苦しさは伝わってきてしまうものだと思った。
- M-C 自分のスタンスを見直すきっかけとなる。M-Iさんをフォローできない自分を知る。
- M-D 素直さの表現方法について、わかったと思ったが、後で間違いに気づいています。この時はわかったと思ったみたいです。
- M-E M-Hさんの変化を自分のことのように思い、喜びがあった。M-Hさんの行動に自分も見習いたいと思った。M-Iさんがひとり苦悩している様子がとても忍びなかった。
- M-F 人は一面だけで判断したり決めつけたりしてはならない、ということが今更ながらよくわかった。モヤモヤしていた思いも、言葉にしたら消えてしまったことから、案外言葉で表現してしまうと、問題がすんなり解決することも多いなあと感じた。
- M-G 初めてグループの一員になれたという実感があった。自分や相手に素直に正直になることが大切なんだということに気づいた。
- M-H 一メンバーでかかっているはずの自分だが、先生と見られていたとは思ってもいなかった。所長のいう講師様とはこのことか。トライしてみることによって、動きが生まれる。自分自身をまな板に乗せても大丈夫な自分がいる。
- M-I 私は特にはないのですが、ふりかえり用紙の下の方を見ましたら、T-B先生のお言葉で次のセッションからは少しかかわってみたいと思ったと書いています。
- M-J M-Hさんとのかかわりが、グループの中で起こったことによって、グループが暖かくなり、同時に私の中の不安も暖めてくれた。その時に自分の中の不安感が消えた。

夜のつどい

一日のセッション終了後、全員全体会室に集り、音楽にしばらく耳を傾け、その後で、星野富弘さんの詩が2つ朗読され、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。

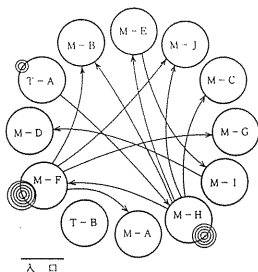
夜のつどい

風は見えない
だけど木に吹けば 緑の風になり
花に吹けば 花の風になる
今、私を 過ぎていった 風は
どんな風になったのだろう

正しいと思う 心の中に
揺れ動くものがある
今日 私は 私の顔を していただろうか

大きな鏡に
映すような気持ちで 目を閉じる
星野富弘「鈴の鳴る道」より

音楽：チャイコフスキー『四季』
妒ばたにて／秋の歌



第3日目

セッション7

【グループの動き】

昨日のセッションで、自分のことを話し、他のメンバーからフィードバックをもらったメンバーM-Hさんが、昨日の嬉しさを語ると同時に、少々調子に乗りすぎたのではないかといった後悔の念を話す。

そして、メンバーM-Fさんが、自分の能力が乏しいこと、声がよくなくて美しくないということ、また、上司との関係の中で気を使っている自分の弱さなど、しばらくの間自分の劣等感について自己開示をする。他のメンバーから、「いい声だよ」といった声がかげられたり、「セッション1での発言の様子から、何か話すことに抵抗があるのだなと思っていた」とか、多くのメンバーからM-Fさんを励まし支えよう、またM-Fさんの日常やっていることを肯定しようとする、それはある種の思いやりからの発言であるが、M-Fさん自身「だけど、私は、…できない」と受け入れることはなかなかできない。このことは、変わ

れるよとか、このようにしたらいいよといったアドバイスが、本人にとってさほど有効に機能しないことを示しているのであろう。

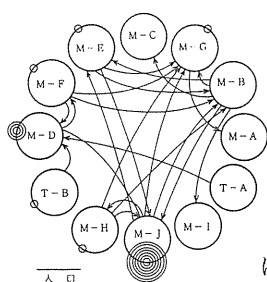
T-Bトレーナーからは、M-Fさんが今言っていることが了解できること、また、日常生活の中で駄目な人間として扱われていることに対する悔しさを確認する。そして、T-Aトレーナーからは、「そのレッテルを貼っているのは誰なのか?」といった問いかけがされ、M-Fさんは、人とかかわりの中で自分自身がレッテルを貼っていることにハッと気づく。その後、M-Hさんからもそのことが表明され、M-Fさんは自分自身をどれほど大切にしてきたのかを考えることになる。

トレーナーの介入として、自分を否定的に捉らえようとしているメンバーに、その見方は誰がしているのかといった問いかけが行なわれたが、本人自身が行っている自己概念の形成への自己認知の問題に目を向けることができるようにしたことは本人のありように気づくための大切なポイントになったようである。また、自分の劣等感を開示しているメンバーに対して、メンバーがアドバイスばかりする状況に陥りそうになるときに、その人のありのままを受け入れるようにする視点からの介入に心がけた。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A 私はM-Iさんをまっすぐに受けとめられていない自分に気づいた。
- M-B グループみんなで人にかかわり、その人の気持ちになってなんとかしてあげたいと思っていた。自分にもレッテルの件で思い当たる節がある。自分も自分にマイナスのレッテルを貼っている。また、貼ることを怖がっている自分がいる。
- M-C M-Fさんの話を聞きながら、自分がレッテルを、自分また相手に貼っていたのではないだろうか気づいた。また、M-Iさんの発言を聞きながら、やった！M-Iさんがんばれ！調子ええで！と、応援している自分に気づく。
- M-D 仕事をやれないからやらないのと、仕事ができるのにやらないのとの違いを聞き、仕事をやれるのにやらないと思ったほうが楽だと言われ、今まで自分は無理してやっていたのではないかと思った。
- M-E M-Fさんの話から、メンバーがお互いに思いやりやいたわりをもっていることが実感でき、暖かいものを感じた。
- M-F 自分の能力がないということを認めているところへ、更に誰かが能力がないというレッテルを貼っているように感じていたのだけど、それを貼っているのは自分ではないかとみなさんから気づかせてもらった。非常にそのことが納得できた。でも、これはショックであった。でも、ここまでわからせてもらえれば後は這い上がるだけだと思った。

- OM-G 共感はするが、深く受けとめられないことへのいらだちがある。
- OM-H 人に何かを本気で伝えようとするとき、相手に伝わってなければそれは本気ではないからだと偉そうに言っておきながら、伝えられなかった自分がいた。
- OM-I M-Fさんが自分を苦しめていることの状態が、自分で分かるにはどうすればよいかに困っていました。これは、私にもたくさんもっている要素であるということがわかりました。
- OM-J M-Hさんの客観的な、しかし相手のことをよく理解している発言で、混沌としていた自分の頭がはっきりとした。M-Fさんのレッテル発言というか、レッテルに関する言葉を聞いて、楽になるのは簡単だよと素直に感じた自分がいた。M-Gさんがグループの中に居やすくなったという発言をされたことを聞いて、安心感を覚えた自分がいた。



セッション 8

【グループの動き】

セッションルームに入ると、一人のメンバー (M-F) を除いて、他のメンバーはジュウタンの上に座り込んでいる。しばらくすると、M-Fさんもジュウタンに座り、T-A トレーナーとT-B トレーナーだけが、椅子に座っている状態になり、その後すぐにT-A トレーナーもジュウタンの上に座る。図1からもわかるようにいずれの懸念もセッション7で低減し、開放的な雰囲気やそうした新しい試みも行うことができるようになってきていたのだろう。

一人のメンバー (M-C) からT-B トレーナーから見下ろされている感じがして、怖い感じがするという発言がある。T-B トレーナーは「果たして、本当にそうなのだろうか？一度、それでは実験をしてみよう」と提案をする。そこで、T-B トレーナーが一人見下ろして怖いと言っていたメンバー (M-C) が椅子に座る。そして、すぐにT-B トレーナーはジュウタンに座る。すると、M-Cさんが自分一人が椅子に座っていることへの不安や他のメンバーから見上げられている恐怖感などが報告され、最初の感じとの違いに気づく。2、3人のメンバーも椅子に座ったり、ジュウタンに座ったりしながら実験を繰り返す。このことは、多数のメンバーによる圧力や一人であることへの不安感などメンバー間の影響関係を実験する興味深い試みであった。また、このことはトレーナーというある種の権威に対する挑戦的試みでもあり、また、椅子に座ってセッションをせねばならないといったメンバーのもつ規範を壊す働きもしたのではないだろうか。

一人のメンバー (M-D) から自分が背が高いことがすこし悩みになっているといった発言をきっかけにして、他の女性のメンバー (M-J) が自分も背が

高く、日常の仕事場で同僚の女性なら荷物を取るときにも他の人に手伝ってもらえるのに、自分は一人で頑張っていること、他の仕事に関しても一人で頑張らねばと思って苦しみながら頑張っていることを自己開示する。他のメンバーから、「今ここでは甘えてもいいよ」とか、「自分も職場で甘えられず、頑張ってしまう」とか、「自分の家族の中での関係の中で、やっと甘えることができるようになった」といった体験談とかさまざまな形で、そのメンバーに対してサポートする働きかけがなされ、M-Jさんは自分のことをわかってもらえる喜びを実感し、その嬉しさを表明する。

セッションの終わりに、一人のメンバー（M-D）から日頃の夫婦関係についての悩みが話され、T-Bトレーナーから、ここで何に取り組もうとしているのかという問いかけがあり、時間切れとなる。

M-Jさんに対する働きかけは、女性のメンバーからの発言が多く、男性のメンバーは今ここで取り組んでいることに入り込めないでいる状態であった。

グループの取り組むこととして、特定のメンバーが自分の悩みを告白し、それをともに考え、わかちあい支えあうことが一つの規範になっているように見られた。今後のセッションにおいては、そのようなグループの状況を理解することを含めて、トレーナーの介入としてグループのプロセスに焦点を当てることも必要であろうと考えた。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A このセッションでのことは女性のみの抱えている問題であり、しかもやや傷をなめあうような方向で話が出ているなあと、一般化し分析して、その場に共に生きていない自分がいた。自分にとっても切実な問題のはずなのに。
- M-B M-Jさんの痛みを通じてみんな自分の痛みを確認できた。悲しいときには誰かに側にいてほしいものだ。痛みや何かを皆に言うことで、囲いがどんどん低くなり自分が分ってもらえる。この場はいろいろトライする場、できる場であるということが分った。自分も、自分がやらなければと頑張るって我慢しているということがよくある、そうした甘えられない自分に気づいた。
- M-C 大きな葛藤が自分自身の中で生まれているのを知った。M-Jさんの誰もやってくれないからという言葉聞いた後、私の頭は真っ白になり、自分のことを思いっきりふりかえっていた。
- M-D 全員がかかわった時、エネルギーが上がってくるのがよくわかり、そのことを学んだ。それから、この時に個人的な、うちの奴の話をしました。うちの奴から逃げてるのに気づいた。
- M-E 何気ない話題から人の意識に入り込んでいる問題が浮かび上がってく

ることに気がついた。甘えることが下手な自分を再確認できた。今回の目的のひとつだったという実感があった。

- M-F M-Jさんが、本当につらいのは、重い物をもったり、高いところの物をとったりすることではなく、そのことを評価されなかったり、認められなかったりすることではないか、そして、他の人が共にやろうとしてくれない淋しさなのではないかと思った。一緒にやると気軽に話しかけられる、自分自身とそのことを気軽に受け取ってくれる同僚関係が作れるといいなあと思った。
- M-G かかわりより自分への反省ばかりをしている自分がいた。よく聴き、よく見、相手の気持ちを感じるためには、体力・精神共に安定していないと感じた。
- M-H 昨日、大阪弁で話してもよいと皆から言われ、自分を許してから気が楽になった。大阪弁で話すことはアイデンティティにつながっているかもしれないと思った。発言が率直になってきた。M-Jさんがかわいいなと思った。
- M-I 皆の発言から、疎外感や孤独感を味わうことに対する苦しみと悲しさを感じました。老人としての将来の自分の姿が見えたようである。本当に、やっぱりそういう淋しい気持ちがある。もうじき俺も、俺がつらくなるなあっていうことを、本当に痛切に感じました。
- M-J 自分がいつ言おう、いつ口火を切ろうかとずっとタイミングを見ていたけれども、出たい時には出られるんだ、その時が来たんだと思った。自分の不安を出せてスッキリした。そして、自由にふるまえる私があった。自分の心の中の淋しい気持ちがグループの中ではっきりわかって、落ち着いていた。M-Eさん、M-Bさん、女性の方の共感の涙が嬉しかった。あとM-Hさんに近づいてきてもらって、受けとめられているということを実感した。そして、この私でいいんだという感じがして嬉しかった。

全体会 3

“オブジェづくり”

トレーニングも3日目ともなり、椅子に座ったままのTグループセッションがだいぶ続いたので、グループのメンバーと一緒に身体を動かし皆で汗を流そうということで、この全体会3が計画された。グループ対抗ということで、少しグループ間に競争関係が起ることによって、各チーム内の相互作用の活性化をはかろうとするものであった。

全体会 3
「オブジェづくり」

ねらい：外に出て、皆で汗を流す

課題：グループでオブジェをつくり、発表する。
このオブジェには、テーマが有ること。
作品は独創性、美しさ、安定性の3つの基準で
評価される。

手順：導入

1 準備段階 (40分)

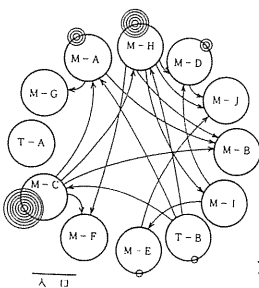
テーマは何にするか、どのようなものを作るか、
どのような材料を集めるか、などの相談をし、制作に
かかる準備をする。材料は、この間に収集しておく。

2 制作段階 (20分)

集めた材料を用いて、オブジェを作る。(この段階
では、もはや材料を取りに行くことはできない)

3 発表 各チーム持ち時間は5分とする。

4 審査 2名の審査員により審査 講評 表彰



セッション9

【グループの動き】

全体会「オブジェづくり」の後のセッションで、M-Dさんが「全体会よかったですね」と口火が切られ、M-Cさんから「全体会のふりかえりをしませんか？」と提案がされ、一人ひとりに確認後、全体会で気づいたことのわかちあいが始まる。M-Aさんが、あまりグループに入れなくて、一人で行動していたことを何人かのメンバーは気づいていたとの報告があった。特に、M-Cさんはそのことに気づき、M-Aさんが持ってきた材料をぜひオブジェづくりの素材として入れたかったと発言する。その時の、気持ちをM-Aさんは語り、M-Cさん

がその時の気持ちを話し再度グループに入ってきてほしいということを伝えるが、M-Aさんは自分の思いを伝えるばかりで、M-Cさんの思いをあまり受け取れず、T-Bトレーナーからどのように今のM-Cさんのメッセージを受け取っているかとの介入がある。そして、M-AさんはあらためてM-Cさんの思いを受け取り、相手の自分へ関心をもってきていることの喜びをかみしめる。

また、オブジェづくりで中心的な役割を果たしていたメンバーのM-Hさんから、自分が仕事を完成させることばかりに関心が向き、他のメンバーの動きに対する気づきが乏しかったこと、それは他のメンバーの他者に対する配慮ある行動について話を聞けば聞くほど、自分自身が周りを見ることができていなかったことをふりかえる発言がある。メンバーのM-Hさんは教育担当者として、完璧な人間を目指していたがゆえに、このことがかなり自分自身のあり方を見直す出来事になったようである。

全体会のオブジェづくりの様子をVTRにとり、その様子を全体会の後の自由時間にメンバーが見たことより、上述のフィードバックも盛んに行われたのであろう。また、そのVTRに映ったトレーナーの様子から、トレーナーがメンバーのことを見守ってくれているのがよく分ったなどの発言があり、トレーナーを一人のメンバーとして、受け入れる発言が多くメンバーからなされた。

介入の視点としては、相手の伝えたい思いをきっちり受け取ることや、全体的にオブジェづくりの反省会になりそうになるところを、今ここで起こっていることにも焦点を当てながら、メンバーのありように関するフィードバックを行うことも心がけた。

また、図1に示されているように、4つの懸念ともそれまでのセッションの中でもっとも低い値を示しており、メンバーがお互いに近づきわかりあえたと感じられ、いわゆる暖かいハネムーン現象が見られたのである。ともすれば、たくさんの方に気づけてよかったといった感じになってしまいそうになるところ、これからまだ気づいたことを新しく試みる時が残されていることも示唆する介入を行なっている。

【気づいたこと・学んだこと】

OM-A 自分が何をどう相手に伝えたいかということばかりに集中し、人のメッセージを真っすぐに受け取ることを全く考えていなかった自分がいたことに気づいた。

OM-B M-Hさんを慰めたいが何もできなかった。うまく伝えられなかった。人の優しさ、その優しさを人が受け入れられるときの喜び、人のことでもこんなにも嬉しいことなのかと思った。自分はM-Cさんのように、そこまであったかく包んであげることができていなかった。声をかけるとか、行動するとかが大切だと思った。相手に伝わらなくては仕方がない

んだなあと思った。

- M-C M-Hさんは自分のもってないものを、また自分が欲しいと思っているものをたくさんもっていることに気づく。あいまいな自分の行動や言葉が、いかに伝わらないか、だからもっと明確な意志の伝え方が必要だと感じる。
- M-D 一生懸命やることの大切さ、全体への気配りの大切さ、良きにつけ悪きにつけ、人に影響を与えるのは、最善を尽くしている人であったと気づいた。
- M-E オブジェを創っているときは、本当に楽しかったが、Tでのふりかえりで、自分がいかに自己満足で他の人に気配りをしていなかったか、かかわろうとしていなかったかを思い知らされ愕然とした。自分のそういうイヤな面に気がついてからは、自分の問題に目が向いていて、他の人たちの話に共感することができなかった。
- M-F 今までのM-Hさんで既に驚いているのに、更に自分のありように気づいていることに驚きであった。教育担当する人が、完璧に何でもできる人であるなら、教育を受ける人にとっては近寄りがたい存在になってしまうと思う。できないから教育を受けるのであって、努力してもそのようになれないと思うほど完璧な人なら学ぶ気が半減するような気がした。むしろ、力も大いにもっているが、欠点もある人の方が、教育を受ける人にとって希望の星になれるというように自分は学びとった。
- M-G 自分の能力のなさを実感した。
- M-H T-B先生の、完璧だと思っている教育担当者は怖いという発言に対して、私は、神経症的に自分のあるべき姿を、理想を追い求めているだけなのだろうか。M-Iさんへのかかわり方に、自分のいやらしさを見た。慰めてくれる皆の気持ちは嬉しいが、それに応えられない自分がいた。
- M-I 見えていない自分がはっきり見えたときの苦しみは大変なものであると思う。M-Hさんの自分についての厳しい見つめ方から、もう一度自分をTのメンバーとして見なおすことができた。
- M-J M-Hさんはいつも本当に頑張っているんだなあをつくづく実感した。M-Cさんの気遣いに自分が見守られていたんだなということに気づけた。大切な人だったんだなあと思った。M-Dさんがティッシュを差し出してきて、目があって、すごく嬉しかった。あったかい毛布にくるんでもらえたような感じがして、もっとこの人と関わりたいなあと思った。

夜のつどい

全員全体会室に集まり、音楽を聴きながら静かなときを過ごし、その後映画「IN A BOX」を観る。そして、もう一度音楽に耳を傾けながら、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に心を想いやってみる時間とした。

夜のつどい

映画

I N A B O X

音楽：INNER HARVEST

By Pushkar

第3日目

全体会4

“ひとりになる”

本トレーニングも3日目に入るところで、これまでの自分のグループへの参加はどのようなものであったかをふりかえり、これからのグループセッションに一人ひとりがどのように取り組むのかを考える時間として1時間ほど設定した。

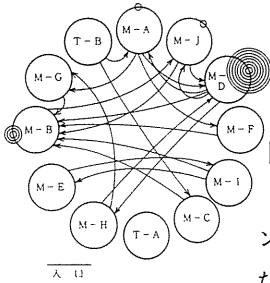
全体会4

「ひとりになる」

ねらい：ひとりになって、今まで自分がどのように参加してきたか、いま自分はどこにいるか、自分は何をしたいのかなど、思いめぐらし、今の自分を受けとめ、主体的に自覚的に、この研修の残る機会を活かす。

手 順：外に出て、1時間を全く一人になって過ごす。

(思いついたことはメモしてもいい)



【グループの動き】

このセッションは、これまでのセッションであまり発言をしていなかったメンバーのM-Bさんが、「自分の中には何かモヤモヤしたものがあ。それが何なのかよく分らないが、哀しさや淋しさを感じている。何か私について気づいたことがあったら、教えてほしい」との発言で始まる。他のメンバーから、M-Bさんの今の思いを確認したり、今までのセッションの間で気づいたことのフィードバックが行われる。また、一人のメンバーからは、「今そのことを言ってくれたことでM-Bさんがよくわかる」といったメッセージも送られる。

M-Dさんが家庭の中での夫婦関係の問題について語る。それは、奥さんとの対話が成立しないこと、自分自身が奥さんに向い合えないことなどを伝える。そのことを伝えながら、本人も分っているようなのだが、グループの中でメンバーが何か話しかけてくるとニコニコと応答してしまい、相手の問いかけに向い合えないのである。そこで、業をにやした女性のメンバーがM-Dさんの前に飛び出し、対話を求めるがうまく成立しない。トレーナーからも「奥さんに誰がにているか？」と問いかけ、その人との対話を試みてもらおうとするが、外見はこのグループのM-Aさんだけど、性格はもう一つのグループのB-Xさんであると答える。その反応を聞いて、あるメンバーからセッション外でのM-Dさんの行動の仕方について、また本人からもセッション外での自分の行動について、発言が広がる。この応答を見ていた他のメンバーからもフワフワしている感じだとか、幾つかのフィードバックがなされる。一方、発言の少なかったメンバー（M-E）にも今の状況をどのように見ていたかをたずねてみると、M-Dさんをサポートする意見が出される。

そして、本人から、「T-Aトレーナーか、M-Fさんに何かいい方法を教えてもらいたい」との助け舟を求めたところ、それまで一生懸命かかわっていた女性のメンバー（M-A）が、「M-Fさんと話しても、方法論だけ、やめなM-Dさん」と大きな声で発言。このことは、自分の行動をどうしても過小評価してしまいがちなM-Fさんにとってはとても衝撃的な発言で、その後畏縮してしまい、発言も小さくなってしま。う。

一方、あまりにもこのように人に面と向かえないM-Dさんの行動に対して、T-Bトレーナーは強い口調で「何に今取り組みたいのか？」「今自分はどのようにしているのかを考えてみる」と介入するが、M-Dさん自身も身がかがめ小さくなるばかりで、応答がなくなり、時間切れとなる。

介入としては、最初のM-Bさんの行動には、まず自分からグループの中に飛び込んできてくれたことを大切にするようなサポート的な発言を行っている。一方、M-Dさんに対しては、とにかく今ここでグループのメンバーの誰か一

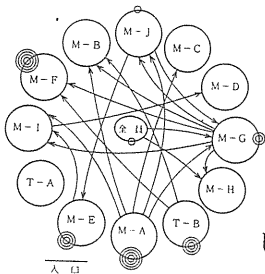
人と向い合って対話が成立することを願って、介入を試みている。しかし、突然起きたM-Fさんに対する発言に対して、M-Fさんのことが気になりながらも声もかけられず、このセッションを終わることになる。

図1からみると、セッション10は今まで低減していた懸念が再度高くなっていることが示されている。受容懸念、データ流動懸念、目標形成懸念の順で高いが、目標形成懸念は相対的に低く、まさに今ここで何に取り組んでいるかといった理解の深さとか今取り組もうとしていることへの参加の実感と比較的強いことが理解される。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A この時は、なにも気づいたこと・学んだことがありません。
- M-B その時、告白すればかかわったことになると思われているのではないかと、それは何か違うのではないかと、言いたくないと少し思っていた。皆が人のために一生懸命かかわってくれるのは嬉しい。このグループの中でなら、何でも言えそうな気がする。その優しさで優しくなれる自分がいる。自分から何かをしなくては進まないんだなあと思った。
- M-C M-Aさんの素直さと、危険な所を見て、自分にそういうところはないかとふりかえてみた。M-Dさんに対する、ホットなつながりっていうんですか、なんか関係をここで強く感じた。
- M-D まな板の上に乗ってしまった。痛感しています。冷めていく自分が、よくわかった。学びより後悔が先に出た。
- M-E 前日の気づきから、もっとグループの中でのかかわりをよく見ようと思ったが、かえて自分のかかわっている実感が薄らいでいたことに気がついた。観察するのではなく、自分が中に入らないといけないと思った。M-Dさんについては、内心イライラしている一方、彼の気持ちをフォローする発言をした。皆から責められているように感じると、助けてあげたくなる自分の性格なのか、共感をしようとする職業意識が出てしまった。
- M-F 物事を言うときはそれを聞く人のこともよく考えて下さいと思った。思わぬところで、人を傷つけることになることもあるということ学ばせていただきました。
- M-G M-Aさんの行動に驚き・啞然とした。でも、心から発した言葉が他の人を傷つけることもあるんだとわかった。
- M-H M-Dさんに対して、分析するだけではかかわりとは言えない。M-Dさんの煮え切らない態度について分析をしかけてしまった。そして、M-Dさんの心を冷えさせた。物事に対して両方の見方があるのがグループのよさで、バランスをとるのに必要である。これはM-Eさんのフォローについてです。M-Fさんへの対応をしなかった自分に気づいていた。

- M-I このトレーニングの手法の、厳しさを実感した。全員に心配の気持ちが大きく伝わったようだ。私もM-Fさんも、これは自由時間の散歩の時ですが、私はM-Fさんを一人にさせまいと散歩中できるだけ接近するようにしていた。M-Eさんの大きい感情に流されない発言に感動した。M-Dさんに対する苦しみの共感が、M-Eさんだけにあったように感じた。
- M-J とても疲れていたM-Hさんを、その時今は休ませてあげたいと思った。M-Dさんが隣のグループのB-Xさんが家内に似ているとおっしゃった時に、私ではダメなんだと言われたように感じ、昔のことも思い出して、とても淋しくなった。と同時に、夜の時間のM-Dさんの姿が、何故かよくわかった。それと、自分の殻に閉じこもってしまったM-Dさんに対して、淋しさを感じ、無力感で悲しくなった。本当に受け入れたいと思って伸ばした手をかわされたことが、押しつけとか怒りでなくて、本当にただただ悲しかった。



セッション11

【グループの動き】

T-Bトレーナーが、さきほどのセッションの後で、自分が考えたり感じたりしていたことを伝える。それは、M-Dさんを追い詰めてしまったことと、M-Aさんの発言でM-Fさんが駄目と言われたと思い自分自身を否定してしまっているのではないかなどと思いをめぐらし自由時間に苦しんでいたことである。M-Fさんのことに触れることができなかったことへの気持ちと謝罪であった。また、M-Aさんも自分の発言の本意を伝えるとともに、ごめんなさいということ伝える。M-Hさんが、セッション10とこのセッションとの間にあった長い休憩の時間にM-Fさんと一緒にいることによって「人を援助することで、自分を癒していることを実感した」との発言があった。M-Fさん本人からも、先のセッションのことも受け入れるとともに、M-Hさんをはじめ多くのメンバーに助けられたことを伝える。

M-Iさんをはじめ数名のメンバーは、T-Bトレーナーが自分の気持ちを語ったことからトレーナーとしてだけでなく人間として、メンバーとして嬉しい思いがしたと話す。

M-JさんはM-Dさんにかかわっても逃げるような感じで満たされない思いが残っていることを正直に伝える。また発言があまり多くなかったM-Eさんが、自分が出せなかったこと、それをメンバーが待っていてくれた優しさにありがと伝える。

M-Gさんは、人とかかわりが煩わしいと今まで思っていたことを話すと、他のメンバーがセッション外でも初めて自分にコーヒーを入れてくれたりサー

ビスをしてくれたことが嬉しかったと語る。そして、全体会4「ひとりになる」の時に、昨日のオブジェづくりの場所に行き、その時一人涙しながら書き留めた詩を他のメンバーの要請もあり、朗読してくれる。

また、M-Aさんがこれまでのセッションの中での気づきや今まで人を怖がったり、人と異なることを怖がっていたことを語り、今からが私のスタートであることを話してくれる。他のメンバーからもあたたかいフィードバックが返される。

このセッションでは、トレーナーとしての介入というよりも、一人の人間T-Bとして自分の中に起こっていたことを伝えるのに終始した。

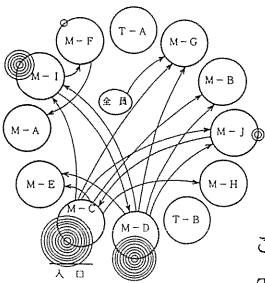
図1によると、懸念はセッション9の値とほとんど変わらないが、グループの親密さ、信頼関係の深さは質的にかなり異なっている。そして、このことがグループに対する魅力度を極度に高める結果に繋がったのであろう。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A この回も特に書けませんでした。
- M-B 人と人がいるから悩んだりもするけれど、楽しくなったり嬉しくなったり救われたりするんだと思った。やっぱり人間って、素敵でいいなと思った。
- M-C 自分の心のなかに大きな問題があることに気づく。けれど、それは何かわからない、考えてみたい。
- M-D 怒っている人が、一番気にかけてくれると学びました。前のセッションで3人が怒ってましたけど、3人のうち一番厳しく、特に一番怒りの強かった、T-B先生が一番気にかけてくれたことを学びました。
- M-E T-B先生とM-Aさんの謝罪を聞いて、心を打たれた。自分もそれほど正直になりたいと思った。M-Jさんに、Tの場で、ありがとうって言ったこと、時間はかかったけれども、自分からやれたことに自信をもちたい。自分をもっと素直に表現できるようになりたいと思った。
- M-F T-B先生が長いフリータイムの間中、悩んでいて下さったことが、とても嬉しくて感動した。皆のかかわりあいをもって、人の痛みをわかってもらえるということはとても嬉しいことだと思った。職業柄、こういうことがよくあり、よい学びとなった。
- M-G グループが居心地よいと感じていた。正直になれば皆に受けとめてもらえると思う。マイクが気にならなくなっていた。
- M-H M-Fさんがレッテルを貼り続けている。私もレッテルを貼りながら、怒りという形で表現している自分がいた。援助することで援助されてるっていうことを実感した。
- M-I 全体的に、大きい感動の渦がまいていたように感じた。これが感じる

ことなのかと感じた。

○M-J 受けとめてもらえなかった自分の心をもて余して、淋しいと言った時に、M-Eさんが私に昨日は嬉しかったと言ってくれて、それで私の中の淋しさが軽くなった。こういう形で淋しさが埋まることもあったんだな、言ってみて良かったなと思った。中盤あたりから、M-Fさんのお話を聴いていたときに、Tグループ以外の時の、自分のあり方について考えさせられた。そして、自分をすごく規制していたこと、グループの中に生きることを大切にしたいという気持ちからグループの中でしか受け入れようとしていない私がいたことに気づいた。私の受容には規制がついていた。それは、グループ・プロセスを大切にすることでは必要だったかもしれないけれども、M-Dさんの中の本当のしんどさが全くわかっていなかった。M-Dさんのグループの中では出せないという苦しさに気づけなかった。そのことを気づいたときに、私はすごい要求をつきつけていたんだなあと思った。



セッション12

【グループの動き】

M-HさんがM-Fさんへの思いからセッション外でも援助する行動をとったことを前のセッションで聞いたことから、M-Jさん自身、自分がTグループはTグループの中だけだとして固い枠組みに縛られて動いていたことを話してくれる。そのことへM-Hさんは自分の行動はただ自分の中から生まれたことなので、プロセスを共有化するためにはTグループの中でのかかわりが必要であることを述べる。

また、メンバーに対して配慮しながら動いていたM-Cさんが自分の職業が宗教関係の仕事であることを開示し、そのことを隠してきたことへの苦しみを語る。そして、その職業を伝えることでメンバーに偏見をもたれないか心配していたということも話す。多くのメンバーからは、ポジティブなフィードバックが返される。その中で、そのことを正直に語ってくれたこと、またこのグループのメンバーに丁寧に気を配りながら動いてくれたことに対して、M-Iさんが「ありがとうございます」と伝える。それを聴いて、以前のセッションまで人と対面することを恐れていたM-Dさんが「私は本当にM-Iさんのように心の底からありがとうございますと言ったことがあるだろうか。」と今までの人とのかかわりかたへの深い洞察が行なわれ、今までの自分のありように対する動揺とそのことに今触れている喜びを語り、最後に「ありがとうございます」とM-Iさんはじめメンバーにお礼を言う。他のメンバーからは暖かいまなざしと励ましのメッセージが送られ、拍手が起こった。

図1にみられるように、セッション12における懸念は、全セッションを通して最も低い値を示しており、グループの中に生まれた信頼関係の深さを数量的にも推察することができる。また、魅力度においても最も高い値を示している。

トレーナーの役割は、メンバー相互のコミュニケーションの成立に向けての働きとか、今ここでの真実のかかわりを実現するための働きなどたくさんあるが、このセッションではグループ・メンバーが相互にそのような働きを取り合いながら進められていた。

【気づいたこと・学んだこと】

OM-A この回も駄目です。

OM-B 人のかかわりの連鎖反応。何がきっかけかはわからないけれども、突然開けてしまうことってあるのだなあと感じた。自分からオープンにすること、自分から何かをすることって大切だと思った。それからM-Iさんがわかった。ありがとうが特に嬉しかった。素直に受け入れられた。

OM-C 同じようなことなんですけども、自分の話の中でM-Iさんがかかわり、そしてM-Dさんに伝わったことによってありがとうの言葉が出た。非常に嬉しい。そして、ここまで自分の職業の事を言わなかったことが良かったかなということも思った。

OM-D 私は、ありがとうという言葉についてうわべの言葉と真意を見分けられなかったことが勉強になりました。逆に自分の言っていることについてもよく伝わるまで話さなくてはいけないんだということも学ばさせて頂きました。

OM-E M-Cさんの話から、M-Iさんが発言されたことでM-Dさんの心に突き刺さったこと。人間関係の不思議さに驚いた。M-DさんがM-Iさんを父親と重ねあわせていた気づきが凄いと思った。

OM-F M-Dさんの自ら掴んだヒントはとても貴重なのではないかと思います。百の言葉より、もっと意味が深いと思った。私もこのことから、両親や奥さんとうまくいくのではないかなあと強く感じた。自分も心からありがとうございますという言葉かけたことがなかったように感じたので、私もこれからやってみたい。

OM-G 人がかかわろうということは素晴らしいことなんだと感じました。

OM-H M-Dさんの発言から、私は宗教心を自分自身もちあわせていないけれども、裏を返すと、事実とか現象しか信じられない自分がいるのではないかなあと感じた。そして秘密を別に告白しなくてもいいんだと感じた。

OM-I いろいろなことに気配りをしてくれているM-Aさんの素晴らしさを感じていた。

OM-J M-Dさんの言葉に感動した。同時に自分が無理強いをしていたんだな

と思った。それと、頭を下げることのできるM-Iさんの凄さ、心の広さを感じた。それで、頭を下げるということの意味が心にきた。それから、男の人が泣けないということを知り、同情している。

夜のつどい

聖書の伝導の書1節を朗読し、そのことばに耳を傾け、しばらくの間音楽を聴いた。

夜のつどい

天が下のすべての事には季節があり、
すべてのわざには時がある。
生るるに時があり、死ぬるに時があり、
植えるに時があり、植えたものを抜くに時があり、
殺すに時があり、いやすに時があり、
こわすに時があり、建てるに時があり、
泣くに時があり、笑うに時があり、
悲しむに時があり、踊るに時があり、
石を投げるに時があり、石を集めるに時があり、
抱くに時があり、抱くことをやめるに時があり、
捜すに時があり、失うに時があり、
保つに時があり、捨てるに時があり、
裂くに時があり、縫うに時があり、
黙るに時があり、語るに時があり、
愛するに時があり、憎むに時があり、
戦うに時があり、和らぐに時がある。
働く者はその労することにより、なんの益を得るか。
わたしは神が人の子らに与えて、ほねおらせられる仕事を見た。
神のなされることは皆その時にかなって美しい。神はまた人の
心に永遠を思ふ思いを授けられた。それでもなお、人は神のな
されるわざを初めから終りまで見きわめることはできない。

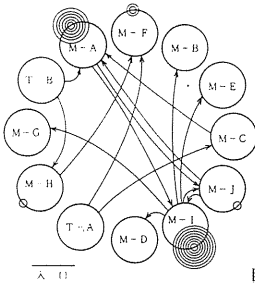
伝導の書 第三章より

音楽：ブラームス

チェロ協奏曲 ホ短調より

第5日目

セッション13



【グループの動き】

M-Aさんが食事の量を減らしたことを話す。そして、M-Fさんが看護婦経験から食事のことをM-Aさんに教えてあげる。否定的なレッテルを自分自身に貼っていることが話題になっていたM-Fさん自身から、「他人のことは言えるんです」と発言。他のメンバーは、M-Fさんのこれまでのセッションを通しての変化について関心をもっており、何人かのメンバーからこれまでの自分の苦しかった経験や励ましのメッセージが送られる。T-Aトレーナーからも自分自身のレッテルの貼り方の苦い経験の話もする。また、レッテルの貼り方の話にもなる。

M-Iさんは、自分のこれまでのセッションの中での涙の説明をする。それは、〈怒り〉→〈苦しみ〉→〈悲しみ〉→〈感謝〉→〈喜び〉であったことを話す。そして、自分は「満月になりたくない。三日月でいたい。」と言ったことに対して、これまでのM-Iさんの発言からM-Aさんにとって満月の輝きがあると言う。M-Aさんの発言の仕方が独り言みたいに感じていた一人のメンバー（M-J）からもっと直接的に伝えるようにと励ましがあがり、一生懸命自分の思いをM-Aさんは伝える。自分の発言や行動をどうしても謙虚な形でしか、受け取れないM-IさんがT-Bトレーナーの援助もともない、M-Aさんからのフィードバックをそのまま受け取る経験をする。このことは、ポジティブなフィードバックを割り引いてしか受け取れなかったM-Iさんが自分自身のすばらしさをそのまま受容することであり、周りからは新しいレッテルをM-Iさんが貼ることができたことと喜びの声が上がった。また、そのことを一生懸命伝えたM-Aさんにとって自分の思いを伝えることができた喜びを味わうことができたのである。

このセッションは、メンバーがそれぞれの違いを認め大切にしながらも、自分の思いをしっかり伝え、より深いかかわりをもとうとしていたと考えられる。このセッションでは、トレーナーは、メンバーとともにいることやメンバーの思いが直接伝わるができるように援助することを心がけている。

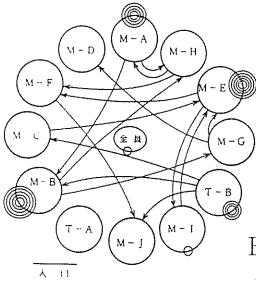
図1によると、セッション12での懸念よりはすこし高い値が示されており、上述のプロセスの記述とメンバーの気づきや学びから、メンバーが相互に新しいかかわりを求めてグループが動き始めていることを示しているのではないだろうか。

【気づいたこと・学んだこと】

○M-A M-JさんにM-Iさんに届けてと言われたとき、その事を怖がっている

自分がいることに気づいた。人とかかわっても嬉しい結果になることもあるということがわかった。

- M-B 人の気持ちを受け入れることが大切だと思った。自分をオープンにすることも大切だ。人はマイナスのレッテルを貼ってしまいがちだけど、それよりプラスのレッテルを貼ったり、プラスのレッテルをポケットに入れてしまわないことが大切なのだと感じた。
- M-C 素直に人が感じられ、その出来事を自らにフィードバックさせている自分に気づいた。
- M-D 素直に言うことの大切さがわかっているのに、居心地のいい場所にいたために、素直さを隠してしまうということに気づいた。
- M-E あったかい感じはあったが、みんな疲れている様子だった。
- M-F 人に本当に何か伝えるときは、多弁だったり言葉を飾ったりすることより、心とからだと目をしっかり向けていることがとても重要だと思った。人にプラスのレッテルをもらったら、そのまま受けとってみよう。そうすれば自分も少し変われるような気がした。
- M-G 人とかかわれるということを実感として気づき、しかしながら現実に戻ったらすぐ忘れてしまいそうな自分を感じる。
- M-H M-Iさんの三日月でいたいという言葉に、私はそのままM-Iさんを三日月のまま受け止めてあげればいいのではないかと思った。その後三日月ばかりでいたら満月の自分に気づかないというM-Aさんの言葉で新しい考え方を見出した。
- M-I ここで涙の議論をしていますけれども。涙には怒り、苦しみ、悲しさ、感謝、喜びの五つを体験し、これが一日であり、一年であり一生でもあるようだ。また、人間として当り前の事だということを自分にここで言い聞かせております。ありがとうございました。
- M-J 年長者の方への尊敬という言葉が素直に思えた自分がいた。私の中の厳しさに気づかされた。それはM-Aさんに目を上げてと言った時なんですけれども。ちゃんとしなくちゃいけない。ちゃんと伝えなきゃいけないということが一番大切になっていて、それを思ったときには、その人の痛みというのは二番目になってしまっている自分に気がついた。自分がこのグループの中で段々と自由になれてきていて、安心感を感じていた。それと、自分の戒めや規範を取り除いてあげても、私は私でやっていけるし、その事を愛せるということに気づいた。



【グループの動き】

比較的発言が少なかったM-EさんにM-Hさんが声をかけ、それに対してM-Eさんは「自分がどんなふうに映っていたのか？私は人からもらうばかりで与えていない」という発言をして、2・3人からM-Eさんにフィードバックが行われる。T-Bトレーナーから今話してみたい人がいるか問いかけがあり、M-Iさんに自分のこのTグループの中で父親的存在であったことを伝え、M-Iさん自身もそのことを嬉しく思っていることを伝え合う。

T-Bトレーナーからセッションを通してあまり発言がなかったメンバーのM-Bさんに「今どのようにしていますか？」と声をかける。M-Bさんは「自分がどんなふうに見られているかが気になっている」ことを伝え、そして自分が気になっていることのもう一つとしてM-Aさんのことが話される。その後、M-AさんとM-Bさんとの対話が続き、メンバーがその対話の成立のためにさまざまな働きかけを行う。特に、M-Fさんの「何が気になっているのか？」とか抽象的な話になるときに「比喻でなく具体的なことで話して！」と積極的な働きかけを行ったことが印象的であった。トレーナーも二人の対話、分りあえること、出会いをめざして働きかけるが、時間切れで終わってしまう。

【気づいたこと・学んだこと】

- M-A 他の方はM-Eさんの存在をずいぶん気にしていたようだったのに、私にはまったくそういう事がなかったということに気づいた。どうしてなんだろうと思う。人とかわるという一般的な意味じゃなくて、具体的なM-Bさんという一人の人にかかわることを恐れている自分いることに気がついた。
- M-B 言ってみて初めて自分のもやもやがわかった。試してみるものだと感じた。あれこれ思い悩むより、言ってみて良かったと思うことが多いものだ。それはわかっていたけれどできないことって多いんだと思う。人間の感性でなんとなく感じてしまうものって何なんだろう。
- M-C 改めて自分のかかわり方を考える時であった。TはT以外の何ものでもなく、TはTであると。そして1+1=2でなく3、4、5じゃないかなと思った。それは最後のT-Bトレーナーの言葉から感じたんです。T-Bさん、T-Aさんと呼ばせて頂きます。T-Bさん、T-Aさん、そして、みんなと出会えてよかったと思った。
- M-D Tについて誤解をしていた。素直な気持ち、人には剥したくないレッテルがあり、そのレッテルが居心地の良さになっていると聞いたことより、自分の考えを押し通さないことに努力する方がいいと思った。もっと素直な気持ちを表せるスキルを磨きたいと感じました。

- OM-E 自分から勇気を出して行動を起こさないと人との深いかかわりはできないことを学び、そのチャンスを与えてくれたことを凄く感謝している。
- OM-F 話し合いの場で声を出して話さない人に対し、他の人は結構エネルギーを使うことになるのだなあということに気がついた。M-BさんとM-Aさんは時間切れだったんだけどあれで充分近づいていると思った。所詮人間は同じ者ではないので、同じ考えにはならないし、同じ行動もとらない。ありのままを理解できているのであればそれでよいのではないか。私にはハッピーエンドに見えた。
- OM-G トレーナーから何が見える？と聞かれたとき、見えていない自分が歯がゆかった。後は家族や同僚とももっと深くかかわれたらいいと思った。
- OM-H なんらかの形でスッキリしたいと白黒つけてきた自分が、いつの間にかグレーの状態も身につけているという自分がいた。コントロールしたわけでもないのに激しい感情の起伏を感じなかった。ハッピーエンドで終わらなかったことがTグループは皆の心の中に生き続けるということを実感した。そして今からが始まりだと思った。
- OM-I このTグループで感じることにはまだ私の理解できていない深さがあることを感じられた。そして、今ここでのTと、家に帰ったTと自分の成長のためのTを感じた。
- OM-J みんなへの感謝の気持ちで一杯になった。私が口にしなくても誰かが気づいているという安心感があり、いい意味で黙っていられた。それはM-BさんにT-B先生が気になっているんだよと言ったときの事と、M-Fさんが日本料理を食べに行ってそこでどうのこうのという喩えが出たときに、そういう喩えじゃなくて本質で話してみたらとおっしゃったときにそういう感じをもった。Tっていいなと思った。M-BさんとM-Aさんは中途しまいになったと思っているのかもしれないけれども、二人がここでかかわろうと歩んでいたことはしっかり見えていました。私はここから帰っても自分の所で一生懸命生きられるだろうという思いをもった。と同時に、でもグループの終わりの寂しさも感じた。

全体会 5

“Tグループのふりかえり”

5日間のトレーニングで、各参加者が体験し、そこで気づいたり、学んだりしたものを明確化することを目的に全体会5を行った。そこでの作業は次頁表に示されているように、2ステップに分けている。第1ステップは、ひとりになって自分が書いたふりかえり用紙を読み返しながら、印象的であった出来事

とあわせて、気づきと学びを書き出していく作業を2時間30分ほどかけて行った。第2ステップとして、夕食をはさんで、各グループに分かれ、そのメモを元にしながらか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それぞれの体験の定着化をはかろうとした。また、ふりかえり用紙のギブの4つの懸念にもとづいた項目に関して集計を行ない、図1のグラフをメンバーに提示し、グループの成長過程を理解するための資料とした。このグループでふりかえる作業にほぼ3時間ほどをかけた。本論文の各セッション後のメンバーの気づいたこと・学んだことはその時に話されたことにもとづいて記述されている。

全体会5

「Tグループのふりかえり」

ねらい：Tグループで体験したこと、気づいたこと、学んだことを明確化する。

手順：I 個人でふりかえる

一人になってT-1からT-14までをふりかえり、印象的な出来事、気づいたこと、学んだことを書き出す。
(その際、全体会との関連もふりかえり、記入することがあれば書き出す)

II グループでふりかえる

Iで書き出したものをつかって、グループで各Tセッションをふりかえる

夜のつどい

最後の夜のつどいの時間として、映画「FINE FEATHERS」を観賞し、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

映画

FINE FEATHERS

第6日目

全体会6

“こ・れ・か・ら”

最後の全体会として、この一週間の体験を日常生活に繋ぐ橋渡しの役割として、他のグループのメンバーとペアーになり、自分の体験を言語化してみることにした。

また、2ヵ月後の自分に宛てて手紙を書くことによって、日常の自分を思い起すことと、この体験をした自分がその日常での自分にメッセージを送り、このトレーニングでの体験の意味づけを別の視点から行なおうとした。

全体会6

「こ・れ・か・ら」

ねらい：これからのことを考える

手 順：Ⅰ 他のグループメンバーとの二人組みで、「私にとってこの体験は何であったか」ということで話し合う。

(20分)

Ⅱ 自分への手紙(50分)

(この手紙は、本年11月末に各自のもとに届きます)

閉 会

・おわりに一言ずつ

・アンケート

Ⅲ. 考察とまとめ

(1) グループの発達過程

A. グループの動きの記述的データより

図1の懸念の変化過程を見ると、セッション1～2、セッション3～9、セッション10～12とセッション13～14の4つの位相に分けることができる。しかし、各セッションの動きと参加者の気づき・学びの記述を行なってみると、セッション3～9をセッション3～6とセッション7～9の2つのサブ位相として考えることができる。

第Ⅰ位相

セッション1……自己紹介とここで取り扱う話題探し

あいまいな状況への戸惑い

セッション2……いかにこのグループで過ごすかの模索の続き

メンバーの今までの経験と今ここでの気持ちの

わずかな開示

第Ⅱ位相

セッション3……特定の人によるものだが、発言の少ない人への働きかけとコミュニケーションをするときの気持ちの点検

セッション4……“主役・脇役”発言より、ここでのメンバーのありようの検討の始まり意見の違い、ぶつかりあい

セッション5……メンバーの中から感情の表明があり、メンバー一人ひとりに関心が向き始める

セッション6……メンバーの一人が、今のグループの中での自分のありようについてのフィードバックを求めることが起こる

第Ⅲ位相

セッション7……前のセッションでフィードバックを受けたことの嬉しさの感情表明に続き他のメンバーの自己開示とそれに対する積極的な応答が生まれる

セッション8……グループ内での新しい試みとメンバーの日頃の悩みの自己開示とそれに対する応答

セッション9……自分のグループ内での自分の存在の再検討と自他の受容メンバーがトレーナーを一メンバーとして受け入れる

第Ⅳ位相

セッション10……日頃の人とのかかわりに問題を感じていたメンバーに対して、今ここで人と向い合うことが実現できるように援助的に取り組む

セッション11……前のセッションのかかわりをめぐって、トレーナーも含

めて、メンバーそれぞれのかかわりを再吟味する

セッション12……今ここで存在している自分が気になっていることの開示
それに対する暖かいサポート。セッション10でメンバー
の関心の中心であった人の人とかかわるときの自分のあ
り方への深い洞察と直接的なかかわりの実現

第V位相

セッション13……これまでのセッションで体験やメンバーの働きかけが、
今自分の中でどのようにあるかをメンバー相互に吟味

セッション14……比較的発言の少なかったメンバーの直接的働きかけと他
のメンバーの受容
新たに、お互いに気になっている二人の対話が起るが、
時間切れで終わる

各位相に対するラベルづけは、本報では行なわず、もう少し記述的データの
収集と併せて、別の機会に相互作用過程の変容モデルの検討を行ないたいと考
えている。その際には、津村（1990）のグループの変容モデルの検討や、村山・
野島（1977）の提唱するグループの発展段階仮説などは、有効な手がかりになる
だろう。

B.ギブの4つの懸念と魅力度の変化より

初期の頃に、メンバー相互のコミュニケーションの問題が点検されたことによ
って、セッション3に見られるように受容懸念・データ流動の懸念が相対的
に低くなっている。しかし、セッション3では社会的統制懸念は高い状態にあ
り、セッション5から6において個々のメンバーに対してフィードバックを行
なうことを通して、相互に影響しあっているといった実感がもてるようになって
いることが、興味深いところである。セッション4では、懸念が高くなって
いるにもかかわらず魅力度は高くなり、懸念がすこし低減傾向を示したセッシ
ョン5ではかえって魅力度は低くなっていることが、このグループの一つの特徴
ではないだろうか。このことは、全体にこのグループは、目標形成懸念が低い
グループであり、さまざまな葛藤の中においてもそれぞれのメンバーは目的意識
をもってグループセッションに取り組もうとしており、そのことに対して魅力
度に変化している。図1を見る限り、魅力度の変化と負の相関を示しているの
は、目標形成懸念であり、それは目標形成懸念の低減が自分自身のグループへ
の魅力と強い関連をもったグループであることを物語っている。

その後、セッション7から9にかけて、さらにそれまでの懸念の低減状態を
基盤にして、いわばセッション6までの信頼の風土をもとにして、グループは
進展していくことになる。

そして、セッション10でグループとして新しい段階に入り、グループのメ

ンバーは懸念低減に向けて歩んでいる。このことは、グループの動きの記述からも明瞭であり、図1のように懸念を数量的に図示することにより視覚的にこのことを了解することができる。ただ、その時にも魅力度の変化はセッション11で極端に高くなり、セッション12において懸念が低減していくものそれほど高くなっていない。このことは、その後のセッションの魅力度に関して、測定尺度のシーリング効果があるものの、なだらかな変化にとどまっていることも興味深い。

懸念の推移と魅力度の変化を追うことで、グループの成長過程を理解することができるが、今後さらに詳しくこの両者の関係を検討していく必要があるだろう。

(2) 参加者の気づき・学び

事例の報告の中で記述しているように、参加者の気づき・学びの豊富さに今更ながら驚く。そこには、日常の自分自身のありようの吟味が行なわれ、自分の人とのかかわりの特徴から、今ここで起こっていることへの気づきの深さ、自他の中に今起こっていることを受容、そして人々とともに生きる喜びなど多くのものを、参加者自らの手で掴み、学んでいっていることがよく理解できる。

どのような種類の気づき・学びが起こるかは、さらに多くのデータを収集し記述することによって分析を試みたいと考えている。

南山短期大学人間関係研究センターの人間関係トレーニングでは、毎回トレーニング終了後3ヵ月ほど経ってから、フォローアップミーティングを行なっている。それは、集中的グループ体験で気づき、学んだことが現場でどのように活かされたり、どのような問題にぶつかっていたりしているかを、トレーニングを受けた仲間（スタッフも含め）と一緒にわかちあう時をもっているのである。それは、再会を喜び、その再会において学びをさらに一般化しながら、再度現場に戻り学習を活かすための再決断をする場になったりする。

今回のTグループ・フォローアップミーティングは1992年12月6日（日）午前10:00から午後3:00まで実施された。表4は、フォローアップミーティングの際のプログラムが示されている。その時、トレーニング経験がその後どのように自分に影響を与えているかをメンバーそれぞれが書き出し、グループで整理したものを附表に示している。書き出した項目は総数で115項目である。

それによると、5泊6日の合宿での学びは着実に日常生活にいきていることが理解できる。Tグループ体験の中でのモヤモヤとした気持ちが少し残っている人がいたり、せっかくTグループに参加したのにその学びが日常生活で即実践できないはがゆさを感じている人もいるが、Tグループの多くの気づきや学びは、ポジティブな方向に活かされているようである。それらを幾つか列挙すると、以下のようなものがある。

表4 フォローアップミーティングのプログラム

<u>Tグループ フォローアップ</u>	
1992年12月6日	
ねらい：再会を楽しむ	
Tグループの学びの再確認	
職場に帰ってみて、気づいたことをお互いにわかちあう	
10:00	<hr/> 再会・あいさつ 導入 実習「協力ゲーム」
11:40	<hr/> 職場に帰って、気づいたことをKJカードに記入
12:00	<hr/> <div style="text-align: center;">昼 食</div> <hr/>
13:00	<hr/> グループで <ul style="list-style-type: none"> ① Tグループでの学びの再確認 ② ①のわかちあいをしながらまとめる。 ③ 全体でわかちあい
15:00	<hr/>

- (1) 対人関係の中で起こっていること、特にコミュニケーション・プロセスの中で、自分の聴くこと・話すことへのありように焦点を当てることができるようになっていること。
- (2) 日常の中で、人々と真剣にかかわろうとすることができるようになった自信。
- (3) しっかりと自分と向きあえるようになったこと。
- (4) 周囲の人々に対してやさしさを表現できるようになっていること。
- (5) ありのままの自分であること、自分自身をそのまま受け入れるようになっていること。それが、他者との関係でコミュニケーションをスムーズにできるようになったり、人に頼ることができるようになっていること。
- (6) Tグループによるトレーニングへの関心をはじめ、いろいろなことに興味が広がっていること。

その他にも、たくさんのもを上げることができるだろう。また、参加者の方々が書き出した細項目まで見てみると、Tグループ体験が日常の生活の中で実にさまざまな状況の中で生きづいていることが理解できる。

IV. おわりに

今回は南山短期大学人間関係研究センターの開催するTグループを中心とした人間関係トレーニングを読者の方に理解して頂くことを一つの目的として本論文をまとめることにした。そのために、筆者がトレーナーとして参加した1992年9月の人間関係トレーニングのプログラムの流れにそって、Tグループセッションにおけるグループの動きと参加者の気づき・学びをできる限り記述することを試みた。今後さらに、このようなTグループを中心としたトレーニング過程を記述することを継続していくことで、グループプロセスの理解と参加者の学びをより理解し、Tグループによるトレーニングを充実させていくことができるのではないだろうか。また、こうした研究は、トレーナーの介入がいかんにかグループプロセスに影響しているかといった問題に言及していくことによって、トレーナーとしての視点を広げたり、トレーナーの介入のためのスキル開発にとって重要な示唆を提供し得ると考えている。

最後になりましたが、1992年秋に清里にてBグループのメンバーと出会ったことを嬉しく思うと同時に、今回の資料提供に協力して頂いたことを心より感謝致します。今回のこの報告が参加者の皆様方にとっても、再度Tグループ体験を思い起し、学びの再確認のお役に立つことができたなら幸いです。

引用文献

- Bradford, L.P. 1964 Membership and the Learning Process. In L.P. Bradford, J.R.Gibb, & K.D.Benne,(eds.), T-group theory and laboratory method, John Wiley & Sond, 190-215. [佐々木 薫訳 1971 メンバーシップと学習過程 三隅二不二監訳 感受性訓練 日本生産性本部]
- 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.
- 国分 康孝 1993 構成的エンカウンター・グループ 誠信書房
- 村山 正治・野島 一彦 1977 エンカウンター・グループ・プロセスの発展段階 九州大学教育学部紀要(教育心理学部門), 21(2), 77-84.
- Rogers,C.R. "Interpersonal Relationships: U.S.A.2000", Journal of Applied

Behavioral Science, 1968,4,No.3.

- 津村 俊充 1983 Tグループの発達過程に関する研究(Ⅱ)－Bradfordの学習動機とGibbの懸念について－ 南山短期大学紀要, 11, 57-80.
- 津村 俊充 1989a Tグループにおける集団発達の診断尺度の検討－ギブの懸念解消過程モデルを基礎として－ 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 1989b Tグループにおけるパーソナリティ認知の変容 日本心理学会第53回大会論文集 p.221.
- 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.

きもち

どこかからぼわっときもちがわいてきた
すきとおっていたむねのなかを
だれかがぬりつぶしたみたい
みんながこうていをはしりまわっているのに

ぼくのこころはじっとしている
きもちのあとからことばがついてきた
ことばはなにかいった
ぼくはちがうちがうとおもった
どしんとぼくのせなかにぶつかった
きもちのいろがぼっとかわった

こころがぼくよりさきに
こうちゃんをはしっておいかけた
ことばはおいてけぼりだ
もうことばはきもちにおいつけない
ぼくはこうちゃんにたいあたりした
ふたりともじめんにころがった
あぶらかだぶらあ！

附表 Tグル

ここにオムかいて キラッキ

人の意見や動機を分析してしまっている
感情・イントネーション・しぐさなどを敏感に感じるようになった
一人ではない
Tの中でメンバーとやり合った
寂かなくなった

私は、気さく
非常に敏感になっていた
感受性豊かな自分を見
ようになった
いている

今に生きる...

ちよとの淋しさ

Tグループを思い出すことのない自分がある (時つた)

Tグループの後の感情

自立感と淋しさ

Tに来るまでTの事はTの事と、切り離して一般化する事で楽まなかつた

淋しさとTに逃げていない満足

"今ここ" に一生懸命生きている自分

ありのままの自分

自分をありのまま受け止める様になった

気持ちとそのまま伝える様になった

人と気軽にスキンシップできる様になった

上司とのコミュニケーションがよくなった (人と人でききあえる)

弱くなった 頼れる様になった

表現

切にすることのできる自分

いよいよ...
いよいよ...

心が安定している (不安が少ない)
人と話せる機会が多くなった
以前にはなかったグループとつきあうようになった
楽しみやすさが増してきた
人から相談を受けることが多くなった
部下と話す時間が長くなった
人があまり怒らなくなった

気が晴然になりその時々のおもひの気持ちは変化がよくわかるようになった
体験学習の開催時に参加者の気持ちはよくわかるようになった
人から何か言われたり、してもらった時に、感謝の気持ちをきちんと表現するようになった
今までちょっと遠慮していた人とぐんと親しくなれた
気づいたことを発信することで感謝のつながりが多くなった
自分から何気なく話しかけることができる
会社で、あい間あいの私話が多くなった

ある男性"K"の
変化

おだやかな顔

明るくなった

ペースがスローになった

気づくこと
わかること

気づくことと、わかることは違うようだ

私が気づくことは相手にとって何の意味があるのか

わかることのできる事が違う

何か意見があっても、言わないままにしておくことがあるが、意識はしている (言うべきかどうか)

ひきずっている
自分

職場での状況把握

"その場"への全人の仕方を事務局として考えるようになった

"その場"の中で自分がかかわるか、というのを冷静に見つめられる自分

T自体でのモヤモヤ

TグループでのTグループのわかりがここに集たら出てきてしまった

まだTでなかった事の理由がわからない わかりたい (※)

Bグループ