

Tグループの倫理

中 堀 仁四郎（南山短期大学教授）

はじめに

与えられたテーマは「Tグループの倫理」である。倫理ということ、この際、Tグループの実施にあたってのトレーナーの心構え、守らなければならない事柄と言った意味でとらえてみた。そして私が日頃トレーニングの実施に際して考えていることなどを述べさせていただいた。お断りしておきたいのは、今回は時間の都合で、テーマについて日頃考えていることをK Jラベルに書きだしたものを図式化し、それを文章化した段階で発表することにしたことである。そのため文章も断片的、内容に重複も多く、用語も統一していない。例えば「Tグループ」「ラボ」「ラボラトリー法」「ラボラトリー・トレーニング」「トレーニング」と言った用語が統一なく、時には同じような意味合いで用いられている。この点、おゆるしを頂きたい。

本文中、ローマ数字の下の実線で囲われたのが第4段階の「表札」である。太字の部分が第3段階の表札である。●印の後の下線がある部分が第2段階の表札である。そして、その下にあるのが、個々のラベルである。個々のラベルには適宜説明が加えられている場合もある。別表に図式化したものを付け加えたので参照頂きたい。また「Tグループ」の特徴、種類、考え方については本誌ミニレクチャーの欄にある山口真人氏の説明を参考にさせていただきたい。

I

ラボラトリー法本来の理念に従ってトレーニングを実施するように目指すのがTグループの倫理の大切な一面である。

ラボラトリー法は我が国で十分に理解されて発展しているとは必ずしも言えない。手法的にはグループを用いた種々のセミナーが盛んに行われているが、問題のあるものも多いときく。

● 人間関係のグループトレーニングや自己成長のセミナーがあちこちで行われるようになると、問題も起こり倫理基準が必要になる。

ラボラトリー運動がひろがり、色々の形に発展していくと、それにともない倫理規準が必要になる。アメリカでもラボラトリー・トレーニングのための倫理規準の必要性が言われだしたのは1960年代、Human Potential Movementが盛んになり、自己成長をうたったさまざまなプログラムが行われるようになったところである。我が国でも1960年の後半から所謂STやTグループが盛んになり、コンサルタント会社や企業内の人間関係管理教育に用いられるようになった。このころ、トレーニング中に自殺者がでたり、個人の尊厳をあやうくするような“しごき”的トレーニングが行われているということで、Tグループ・トレーニングに関係していた者があつまりトレーナーの資格問題や倫理について話合ったことがあった。不幸にして(?)それは続けて議論されることなく、その会はいつの間にか消滅した。産業界の訓練としてのSTやTグループの流行も1970年の半ばころには下火になり、倫理基準を必要とすることがなくなっただかに見えた。

● 最近、Tグループではないが問題のあるセミナーがあちこちで行われていると言うことである。

日本人間性心理学会、1989年11月15日付けのニュースレターには同年4月25日の朝日新聞(大阪)手紙欄のコピーが掲載されている。畠瀬 稔氏が『「セミナー」て何なの』4月13日朝日新聞(大阪)朝刊にのった投書にふれ、エンカウンター・グループの誤用を危惧し、心理学的成長の健全な発展を援助しようと言う立場からこの種の問題になんらかの社会的対応を考えたり、学会会員として守るべき倫理規準を考える必要があるのではないかと注意を喚起している。

最近では1990年1月31日付けの中日新聞の「生活けいざい」欄に“自己改造セミナーの急増”と題して同じセミナー問題が詳しく取上げられている。これは「自己開発(改造)セミナー」と呼ばれ、20~30代の男女の参加者が多く、一回最高30万円以上の受講料を払って数日間、集団で集中的に体験学習をするのが特徴であると言う。これに対して「息子が借金を重ねてまでセミナーにのめり込んでいる」と言った相談が消費生活センターに900件以上も寄せられていると言う。このセミナーで用いられている手法や用語などはTグループや自己成長ラボラトリー・トレーニングなどで用いられえるものとよく似ているようである。これらのセミナーが問題であるのは、費用が法外であること、それにねずみ講的な勧誘システムなどでも明かなように、金もうけを主な目当てにしているところにある。

ラボラトリー法によるトレーニングやTグループが健全に理解され、発展し

ていくためには、それに携わる者達によって、今、なんらかの倫理基準を考
えることが必要であるのかもしれない。

Tグループの倫理はその方法の本来目指すところを理解し、自分の良心に従
って行動しようとするところにある。

● 倫理とは、自分の内にある良心に絶えず従って行動しようとすることであり、
外から与えられた規則に形式的に従うことではない。

Tグループの倫理という場合、トレーニングの実施に際して自分の良心に従
て、自分の知識、技術を活用しようと努めることである。

● 倫理規準はそれが本来の目的から外れて用いられないように、一定の基準に
達しない技術の提供を禁止することを目的としている。

● Tグループでは、民主主義と人間尊重、集団と個人の実現を促進することが
その倫理の基本となる。そこでは、個々人の成長のための相互の援助のプロセ
スを作りだすことが目指されるべきである。

ラボラトリー・トレーニングがムーブメントとしていき動いていたときより
も、それが専門的職業的になってきた時に倫理規準が必要になるようだ。

● ラボラトリー・トレーニングが本来の目的からずれて、利潤追求のために用
いられる様になると問題をおこす。今の時代は大丈夫だろうか。

ラボラトリーはその始まりは社会の変革促進の担い手をを作り出すために開
発された。ところがそれが利益を追求する手立てとなったりしだしたときにト
レーニングの中で問題が生まれている。しごきのトレーニングの様な訓練も生
まれてきたのである。

ラボラトリー・トレーニングの実施には相当の費用がいる。普通の講座や研
修に比べて人件費も多くかかるし、宿泊施設などの準備も必要である。施しで
はないのであるから、開催者は正当な費用を請求すべきである。しかし、利潤
追求が第一の目的になってはならない。

金銭的利潤追求を表看板に掲げるようなことは、誰もしない。だから注意し
ていなくてはいけない。

● アメリカのNTLでは60年の初ころから倫理規準の必要性がいわれていた様
である。

1969年にはラボラトリー法の使用についてのパンフレットが作られている。
IAASSではアメリカ心理学会の倫理規準をもとにしてラボラトリー実践家の
ための倫理規準を発展させようとしていた。(その結果はどのようになったか
今のところ手元には資料がない)

アメリカ心理学会の倫理規準の前文では、個人の価値と尊厳の尊重、基本的
人権の保護の重視、人間行動や自他の理解のための知識の蓄積と活用による人
間の福祉の増進、救援を求める人や研究対象となる動物の福祉の保護、人間行

動に関する知識の向上・利用、人間の福祉に適う目的のみの技術の活用、第三者のこれらの技術の濫用を黙認しないこと、質問と情報伝達の自由の権利の要求、能力技術の客観性やクライアント・同僚・社会一般の利益に対する配慮の責任をおうことなどをあげている。そして、これらを達成するために、1)責任 2)能力 3)道徳的・法的基準 4)公的発言 5)秘密保持 6)依頼者の福祉 7)専門職間の関係 8)評価技法の利用 9)研究活動 の諸原則に従うと約束している。

(注) 心理学者のための倫理規準・事例集 アメリカ心理学会編 佐藤・栗栖訳 1982年 誠信書房 P.152参照

またアメリカ心理学会の専門部会によって「自己成長のためのグループの指導にあたっている心理学者のための指針」(1973年)が作られている。

- (1) 成長のためのグループを体験したいという希望は、全て参加者の自由意志によらねばならない。参加への強制は、いかなる形のものであっても避けられねばならない。
- (2) 全ての参加者には文書で以下の事柄を伝えねばならない。
 - ①グループの目的を明確にのべる
 - ②使われる技法の種類
 - ③指導者(又は指導者達)の受けた教育、訓練、経験
 - ④参加費ならびに付随する費用
 - ⑤参加費にグループ終了後のサービスの費用を含むか否かの明示
 - ⑥グループ体験の目標と用いられる技法
 - ⑦指導者又は参加者がそれぞれとるべき責任の性質とその重さの程度
 - ⑧秘密保持の問題
- (3) グループに入るまえに参加者には、グループの指導者が選考面接を行うこと。グループ経験が不相当と判断された参加者を除外するのは、指導者の責任である。面接が不可能な場合は、他の方法により同様な判断を行わねばならない。

選考面接の際に、またグループ開始前のある時期に、案内資料に述べてある契約条項について、指導者と参加者は話し合いの機会をもつこと。これは契約について、相互の理解を確かめるためである。

- (4) 成長のためのグループは、教育ならびに心理療法を目的として行うことが認められている。もし、教育が主目的であるときは、指導者は教育の専門家としての倫理的義務を負う。もし、目的が治療的なものときは、指導者は個人及び集団療法の専門家と同様の倫理的責任を負う。そしてその責任は、参加者と専門的にかかわった他の治療にもまたグループ開始ならびに終了後の相談にまで及ぶ。何れの場合でも、指導者の受けた教育・訓練及び経験は、これらの責任を果し得るのに相ふさわしいものでなければ

ならない。

- (5) 成長のためのグループは、人間の潜在能力の探究あるいはたしかな研究のために用いられる。したがって、これまでに無い刷新的な技法が用いられるかも知れない。その様な専門的探究は保護されかつ奨励されるべきであるが、一方参加者の幸福はもっと重要なものである。したがって、ある経験が明かに実験的なものであると認められる時は、指導者は、①用いる技法を十分に明示すること。②公的にグループ経験を始める前に、契約上の話合いの際に指導者及び参加者夫々の負うべき責任を詳細に記述すること③自分のえた結果を評価し公表すること、などを行なわれなければならない。

(注) アメリカ心理学会編 前掲書 P.111以下参照

アメリカ心理学会の「倫理規準」や「自己成長グループのための規準」「産業心理学における倫理的実践」は我々がトレーニング活動をしていくときに心掛けねばならないことを含んでいる。我々は自身の適当な倫理規準をもっていないので、これを参考にするといい。

II

Tグループは、個人の主体の確立、相互の尊重と成長、社会の変革形成を目指した、グループによる、対話的教育である。それゆえ、これを実施するものはこれらの目的に反すること、阻害するようなことを避けなければならない。

ラトリーの方法は科学的、対話的、社会的である

● Tグループが一つの考え方に支配されることは危険である。むしろ相違が創造をもたらすと考える。

Tグループの参加者には色々の背景、価値観、経歴、経験をもった人が集る。そこでの多様性は豊かな創造性につながる。Tグループは一つの主義や傾向で1色にぬり潰されるようになった時にはかえって問題であるだろう。価値観の違いは責められるべきではなく、創造をもたらすものである。Tグループの展開に際しても多様性、一人一人の違いが尊重されるべきである。ラボラトリー法は特定の体制・主義と同一化されるものではない。

● 科学性はラボラトリー法の中心である。結果を先取りしたり、ことを完全に行おうとしたり、始めからある方針にそって規制すると学びを狭めてしまう。

体験学習は問題に直面し、その事柄の中なら学ぶのである。実習がうまく進むように完全にお膳立てをしたり設定をしてしまうと失敗から学ぶ道を参加者から奪ってしまうことにもなる。トレーナーの価値観によってのみ規制しないことが必要である。これは倫理規準を作ると、規制を強めることにもなりかね

ないと言うことにも関係してくるので注意を要する点である。

● ラボラトリー法は人間の関係のための教育として、また人間的な効果的な社会システムへの変革のための方法として発展した。

ラボラトリー法はその始まりのきっかけは効果的な社会変革のための技能訓練であり、それが発展した。これはまた人間関係の訓練として発達した。その基本には民主的な社会の形成と個人の成長・実現をめざす哲学があった。

これは一つの再教育であり、対話的である。参加者が参与し、各々が自分の学びたいものを学ぶ主体的な学習である。トレーナー、スタッフが教え参加者が学ぶだけでなく、その関係は教え学ぶことが相互に起こる過程でもある。それゆえ、実験的（アクション・リサーチ的）であり、他者に対する共感的理解、肯定的関心、表現の率直さがトレーニングの主動的なノームとなることが目指されねばならない。

Tグループの学習は主体的実験的である。自分で直面し、行動し、情報を集め、検討し、改革するのである。

● Tグループでは一方的に押しついたり、強制したりはしない。自らの行動の妥当性は、試み、観察し検討して確かめられる。

グループのあり方、夫々の関わり方、コミュニケーションなどは今ここに起こっているものが問題にされる。観察し、検討し、妥当でないならば代替案を求めるのである。だから、トレーニングのなかで起こる逸脱行動と思われるものに対しても、如何にその行動が起こるかを考察するのであり、始めから禁止されることはさげねばならない。

● Tグループでは行動に制限を設定しない。自らが問題に直面し、テストし、改革するプロセスをへて学ぶのである。

Tグループでの学びは状況の中にある課題に直面し、それを解決しようとする。またこれは自己評価的変革的である。プロセスの中でテストし、自分で正し、新たにするのである。ある考え方、地位や身分でそれらが阻害されたり、その事実も問題にされないようなトレーニングの状況を作らないことが必要である。企業内訓練などでは上に述べた様なことが起こりうる危険性があるので注意を要する。Tグループの学習プロセスではあらゆる情報、体験を活用するのであり、そこに強みがあるし、それをことに心掛けるべきである。

III

Tグループ・トレーナーは、一人のかけがえのない人間としての自分自身と参加者を知り、尊重し、それに相応しい方法を用いるようにいつも心掛けるべきである

トレーナーは自分のいる立場や行動、傾向や特性に気づく能力が必要である。また協働の能力が必要である。

● トレーニングの中では、トレーナーは自分が“権力”をもつ立場にいることに気づいているべきである。トレーニングは協働の学習であるのだから。

Tグループの学習プロセスは、そこにいるものの相互協働的なものである。お互いの責任、参加がどのようになっているか了解されていなければならない。

トレーニングの中でトレーナーの権力だけが大きく響くようなことは避けられねばならない。参加者や主催者の価値観、文化によっては、その様な傾向が、知らず知らずのうちにその様なことが起こってしまっていることがある。トレーニングの目的がその様な風土の変革であることもある。“権力”の問題がどのようになっているかに気づいていなければならない；プロセスとコンテンツ。

そのTグループがいつも相対化されるような構造のもとで用いられるといい。そのためには健全なフィードバック・システムを作っていくことである。

● トレーナーは専門家として自分の能力に自信を持っていることが大切だが、その限界をも弁えているべきである。

トレーナーは自分の能力以外のことに関しては、適切な助けを他者から得ることに素直でなくてはならない。自分の“守備範囲”のことを忘れてつい経験からそれを越えてしまうことがある。例えば、興奮して眠れない参加者に手持ちの鎮静剤を安易に与えてしまうようなことは避けねばならない。

トレーニングの宣伝に際しては、目的、予想される効果、そこで用いられる方法などについては専門家に相応しく正確に伝わるように配慮しなければならない。（自己成長グループの指導にあたる心理学者のための指針を参照）

ラボラトリー・トレーニングの実施には期間中は勿論のこと、事前、事後に参加者・実施者のためにすべきことが沢山ある。

● 事前に参加者からできるだけ情報を得てトレーニングの具体的な立案をし、また参加者の健康や適応性をチェックできることが望ましい

参加希望がどの様な人達であるか、これまでの経験、現在の身体的な状況など、参加者についての情報をできるだけ得ることが望ましい。

精神的にも人は一人一人傷つき易さが違っている。参加決定に当って、なんらかの形で極度に傷つきやすくなっている人をチェックすることが望ましい。JICEでは以前TPIテストがそのために用いられていた。また募集に際しても健康な者のトレーニングであることがうたわれた。

● トレーニングの実施者は参加者にトレーニングの目的、効果、主として用いられる手法、費用、などについて了解を得ておくべきである

参加者はあくまで自主的に参加を決めるべきである。そのためにも目的、効果、用いる主な方法、スタッフ、場所、費用、期間、その他の条件を事前に参加者に伝えておくことが大切である。

トレーニングの始めに目標や条件について参加者との間で、もう一度契約を明確にし、それを皆が了解することが必要である。

到達できない目標や教育効果を伝える過剰宣伝は絶対に避けなければならない。

事前に“参加のしおり”などで参加者との間でコミュニケーションをしておくには前述のような意味があるのである。

● トレーニングの開催にあたっては使用する会場の状態、そこに至る交通機関、また緊急の場合の病院等の手配をしておくこと。

● トレーニングのあとも、参加者と連絡のチャンネルを保ち、フォローアップのプログラムをもったり、アフターケアを必要とする人には十分な対応をするシステムをもっておくことも大切である。

トレーナーは参加者一人一人を大切にし、配慮をし、トレーニングを計画し、効果的に進めるためにひろい範囲の諸能力をもっていなければならない。

● ラボラトリー・トレーニングを計画し、実施するトレーナーには次のような領域での能力が要求される。

診断の能力：

システムの視点で、人、グループ、組織をとらえる能力。自己感覚を失うことなく自己中心的な苦境からぬけ出す能力。情報収集の能力。フィードバックの方法を知っていること。感情や見方を一つの事実として見る能力。データの種類やそのレベルを見分ける視点。システム自身が診断することを助ける能力。診断そのものよりも、アクション・リサーチで協働する能力など。

入込み、コントラクトを発展させるなかでの能力：

問題のさ中にあっても理性的に生き行動する能力。その世界のものでありながら同時に、その中に取込まれてしまわない。システムの中と外に同時にいる能力。周辺にいる創造的なメンバーになる能力。自分の強さを検証する能力。相手の強さを検証するのを助ける能力。どの契約が可能かまた役立つかわかる能力。価値のない契約を断る能力。適切な時にその関わりから身を引く能力。契約違反に対して柔軟であること。新しい契約を作りだすのに創造的であること。契約のなかの隠れたまま触れられない部分を明かにする能力等。

企画の能力：

いろいろの状況での経験をもっていること；いくつかの異なったデザインでの経験、夫々のデザインの限界についての知識。不完全な計画にも我慢し、そのシステムが自分のデザインを作りだすことを許し、またそれに協力する能力。クライアントが今あるところから始める能力。突然の、また偶然のデザインを許容し、励ます能力。クライアントの独自の要求や今ある状況に適したデザインをする創造性。

介入の能力：

筋道が不明確のときにも前進的でありリスクをとる能力。不明確に対処する能力。失敗や間違いを受け入れ、それを学習の機会にかえる能力。自分の介入を皆の見方や、分析、フィードバックの前に曝す能力。クライアントを成長させ、運動を生み出すために、幾つかのスタイル、道具、道筋を用いるための役割の柔軟性。よるこんで、待ち、きき、クライアントに大きな、主な仕事をさせる能力。喜んで他者に介入の成功、功績をあたえ、他のリスクをとることを促進する能力。敵意、転移、逆転移の的になる能力。これらのプロセスについての個人的感情を扱う能力。自分の操作する傾向、支配する傾向についての洞察。相互作用のなかで自分に与えられる反応を理解する能力。傾向についての洞察。中心的な人物になる役割を受け入れる能力。その役割を創造的に用いるスキル。隠れた依存に対する感受性、援助関係の色々な段階での自分自身に、他者を依存させる自分の感情を処理する能力等。

倫理的な判断を下す能力：

自分自身の価値、罪悪感、倫理的ディレンマを操縦する能力。自分の他者に対する評価の扱い方、どのようにシェアするか、すなわち生かし得る様な方法でそれらをどのようにデータシステムに入れるかを知っていること。自身の価値観がどのように自分の行動、判断、選択に影響をしているかについての洞察。自分自身の権力への欲求を認め知ること、そしてこれらが如何に自分の行動に影響し、他者に対してどの様な結果となるかを認める能力等。

継続性の能力；継続的なサポートと終結における能力：

適切に関係を終結し、そこにある依存や罪悪感や悲しみを処理する能力。学んだことを後で生かすことを助けるスキルと経験。クライアントと適切な継続的關係を作る能力。適当なフォローアップの援助をする能力と用意のあること。

チーム作りの能力：

仲間で一緒に働く時、相互依存の關係で自律的であるスキル。チームで働くときに必要な役割に対する感受性。チームのなかで必要とされている役割を果たす用意のあること。相互依存しているシステムを扱い、半専門家、ボランティア、専門家等をチームのメンバーとして同僚として働くことを許容する広い考え方をもつこと。問題解決のために幅の広い人たちとともに働く用意と能力等からなる。

以上はラボラトリー・教育の実施者に求められる能力としてR・リップット達の言っていることであるが、Tグループ・トレーナーが参考にし、身につけるように努めるべき能力・スキルである。

(注) Ronald. Lippitt et al. The professionalization of laboratory practice : THE LABORATORY METHOD OF CHANGING AND LEARNING. edited by Ronald. Lippitt et al. p.475. SSB.

Tグループ・トレーナーは自分の資質を豊かに育てるための相互研鑽をすることが必要である。またTグループ・トレーナーを養成する機関とシステムが出来ることが望まれる。

Tグループ・トレーナーは自尊の心を持ち、他者にきき、自他を生かす能力を養うことに心掛けるべきである

● トレーニングを行なう際に自分自身を受容し、充されていないと認めなければならない。

トレーナーは自己内の葛藤や満たされない欲求、問題の感情に気づいており、それを扱うことが出来なければならない。また自分がユニークな存在であることを知ってそれを大切にしなければならない。自分がOKであり、相手がOKであるという境地に立っていることである。そうでないと、他者を受け入れることが出来なかったり、罪悪感や挫折感を背負い込んだり、特定の人にしがみついたり、権力欲に支配されたりして事実が見えなくなったり、リスクをとることが出来なくなることがある。トレーナーが参加者と特別な関係を求めるような介入をしていて気づかずにいることなどもこの様な時におこる。

● 専門家は問題を狭く見てしまうことがある。自分のものの見方の傾向を知っていることや他の人にきくことやそのアイディアや能力を活用することが望ましい

トレーニングは協働の学習である。トレーニングも単数のスタッフで行なうより複数で計画・実施されることが望ましい。一人であると視野も狭くなり、利用できるリソースが少なくなる。

複数スタッフで行なうことはスタッフと参加者間の協働の効果を倍増させることにつながる。

生き生きとしたトレーニングを行なうには、確りしたトレーナーの訓練養成機関が必要である

● 新しい要素があり、試みをする気質があると、スタッフチームは生き生きとする

同じようなトレーニングを同じスタッフ・メンバーで繰り返していると、進め方が慢性化し、トレーニングが生命力を失うことがある。スタッフ・チームには新しい要素があり、新しいことを試みていく気質があると、進行のプロセスはぎくしゃくするようになるが、トレーニングが生き生きとしてくるように思えることがある。

専門家は過去の経験にあぐらをかいてしまっていることがある。その様な時に経験の浅いスタッフの質問や発想が新しいことを発見することがある。また

質問に答えていくうちに、互に状況や手順を確認し理解を深めることが出来ることがある。

経験をつんだスタッフは経験の浅いスタッフと共に働くことで知識をわかち合ったり、価値観を検討しリフレッシュできる。また経験のあさいスタッフはトレーニング現場やスタッフミーティングで学んでいく。トレーニングとそ
なかでのスタッフの協働体制はスタッフの養成訓練のチャンスである。

Tグループの参加者が多くなり、トレーニングの開催が多くなるとトレーナーの養成のチャンスも増える。現在は必ずしもそういうふうにはなっていない。

● Tグループのトレーナーには知識や自分なりのスキルが必要である。それは一朝一夕には身につくものではない。

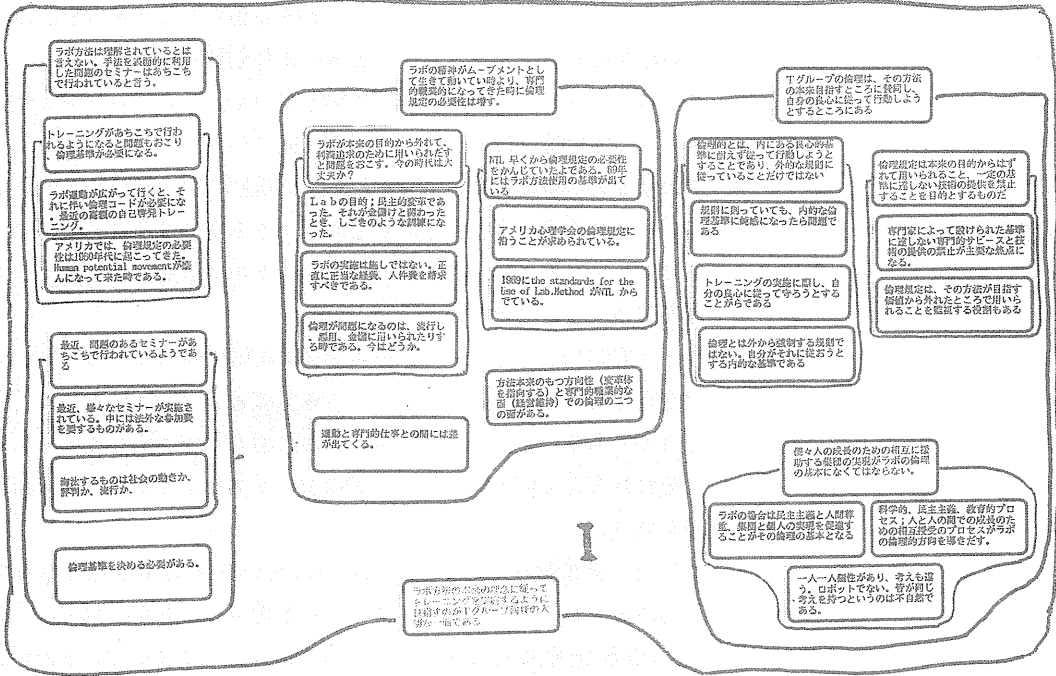
研修会に1、2度参加し、直ちにトレーニングが実施出来るように思い、その様な真似事を行なおうとする人がいる。グループによる実習等はすぐに活用できそうに思うのである。しかしトレーニングの計画・実施は決してそんなものではない。それは1、2度のトレーニングにスタッフとして参加しても無理であろうと思われる。

“グループ”は生きており、そこにいるものに何かを学ばせる力をもっており、スキルのあるトレーナーがいなくても何かを学ぶことも起こり得る。このことが最近の流行の自己成長セミナーを蔓延らせることになっているのかもしれない。

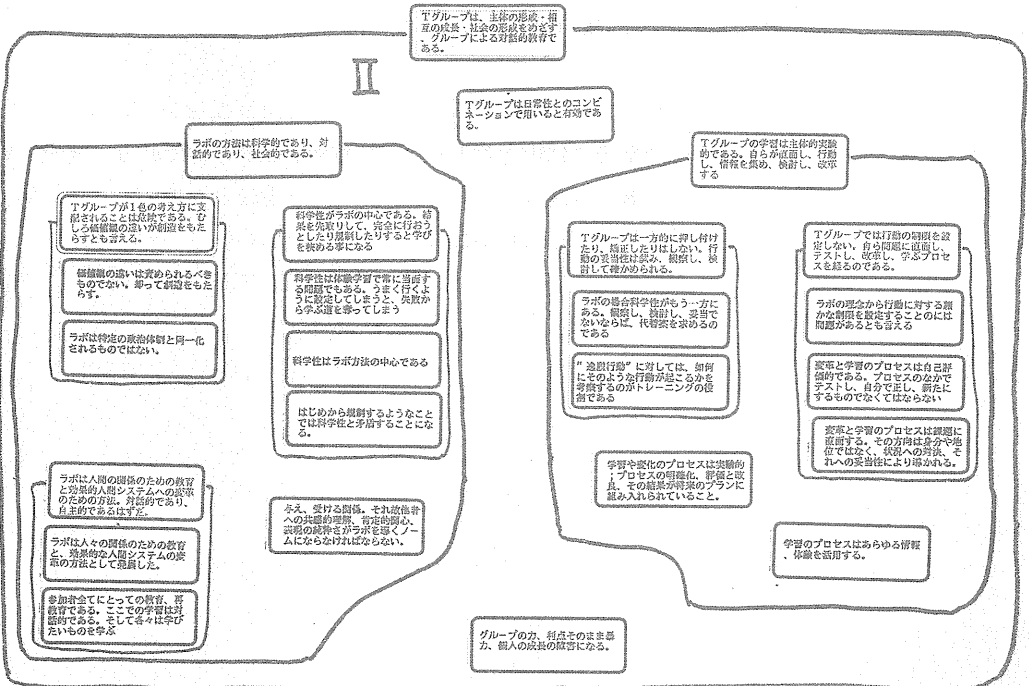
ラボラトリー・トレーニングの実施者になるためには相当広い範囲のスキル、知識と経験が必要なのである。

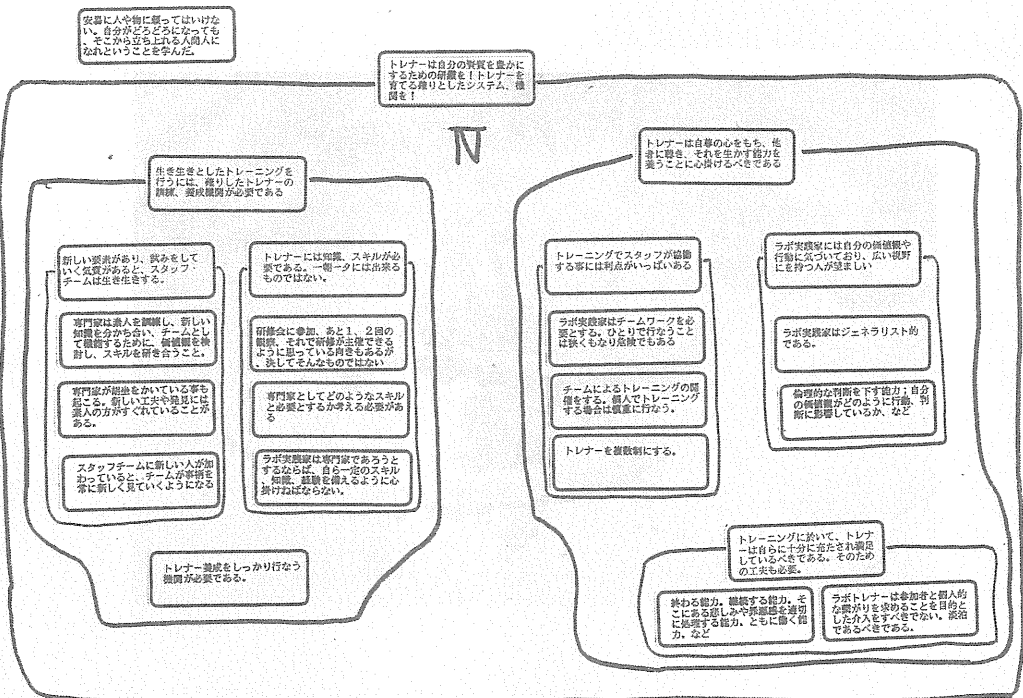
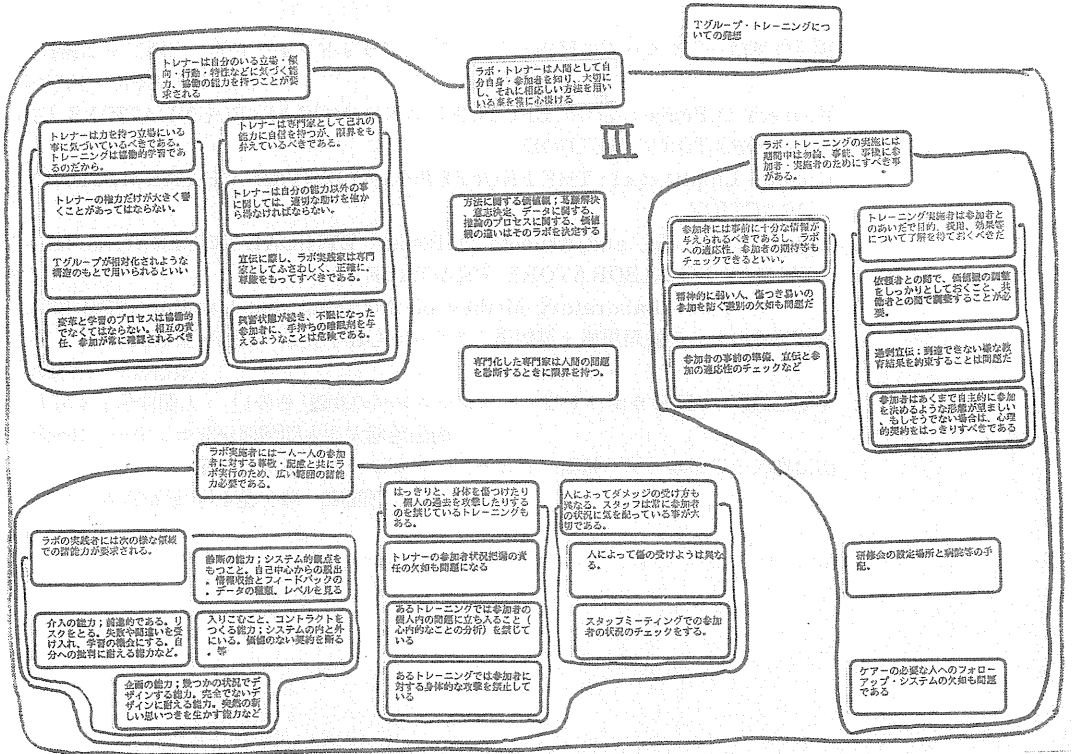
トレーナーになるには相当のスキル、知識と経験が必要である。健全なTグループの発展には確りとしたトレーナー養成のシステムと機関が必要である。資格の認定も必要であるのかもしれない。

I グループの倫理



- * 1990年 2月
- * 中野 七太郎
- * 前山隆夫人間関係科





参考書及び文献

- 感受性訓練—Tグループの理論と方法 L.P.ブラッドフォード他 三隅二不二監訳
日本生産性本部 1971年
- Kenneth D.Benne: CONCEPTUAL AND MORAL FOUNDATIONS OF
LABORATORY METHOD
- Ronald .Lippitt et al: THE PROFESSIONALIZATION OF LABORATORY
PRACTICE
- Robert Luke, Jr., and Kenneth D. Benne: ETHICAL ISSUES AND DIL-
EMMAS IN LABORATORY PRACTICE
: The Laboratory Method of Changing and learning .SBB.1975.
- 心理学者のための倫理規準・事例集 アメリカ心理学会編 佐藤・栗栖訳
誠信書房 1982年
- 中堀仁四郎: JICE ラボラトリー・トレーニングの変遷(その1)「人間関係」Vol I
南山短期大学人間関係研究センター 1984年
- 山口真人: Tグループ 特集—グループ・アプローチの現状と課題—
心理臨床 第2巻4号 星和書店 1989年

