

Tグループ

山口 真人（南山短期大学助教授）

教育の革新として生まれたTグループは、神経症や精神病の治療を目的としてはいない。Tグループを心理臨床の領域のなかで位置づけるならば、それは個と集団とを統合するためのセラピー、実存的対話者として生きるためのセラピーといいかえることができるだろう。社会によく適応しているがゆえに、人間本来の感受性や人間関係能力の鈍磨している現代人、組織の非人間化によって自己疎外の危機に直面している組織人、教育や医療や宗教など人間に対する深い理解と関わりとが不可欠な場にいるためにさらに感受性を育てる必要に迫られている人々にとっての学習成長の場となる。なぜならばこれらの人々にとって感受性や人間関係能力が重要であることは知的には自明のことであり、ときとすると自分は十分できていると感じてさえいることが多く、そういう自分自身を現実吟味にかけ、まさに体験的な学習の場となるからなのである。

我一汝の関係のなかに生きようとしても、いつのまにか我一その関係に落ちてしまう人間、そういう意味でエゴイスティックで欠陥だらけの存在であるわれわれ人間が、Tグループのなかでの与えられた時間と空間のなかで必死に生きようとするときに体験するエネルギーの集中と他者との直面は、“いまここ”での他者との関係のなかにしか本当に生きる場はないということへの悟りを促し、仮想的に設定している自己の限界に閉じ込められた世界を超越して、関係の世界に生きることを学ぶ場となるのである。

I Tグループの特徴

Tグループという言葉は現在2通りに使われている。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

セッションズ・ラブ」「IPRトレーニング」「人間関係トレーニング」などと呼ばれている。

狭義のTグループとは「Tセッション」の意味で、方法的な明確さを持った学習の場をさしている。Tセッションは、ラボラトリーのねらいに応じて、ほかの形式のセッションと共にトレーニングの全体のデザインのなかに設定される。

ラボラトリートレーニングは「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」であるという²⁾。これに従えば、Tグループ・トレーニングとは、グループのなかでの“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、葛藤のなか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技能を磨く学習の場であるということが出来る。

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なか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る。そういう意味で自己成長志向的であると同時に、社会変革志向的でもあるのである。

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ない。ラボラトリー（実験室）という、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くる。しかし、Tグループでいうラボラトリーは「自分の手で、グループのなかや人間関係のなかに起こ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、トレーニングは「自分たちの問題を自分たちの手で検討し解決していく主体に自らがなる」という意味で使われているのである。

1 価値の問題

われわれが何ごとかを行う場合、そこに価値観や人間観が現われてくる。グループアプローチを行う場合も同じで、われわれが持っている価値観や人間観を明確にしておくことが重要である。

(1) 人間の尊厳

人間の存在が等しく尊重されること、つまりひとりひとりの感情や意志や生きかたは決して侵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ある。それは独善的な人間の生きかたを安易に許容することをいうのではなく、グループのなかでお互いが関係のなかに生きる主体としての生きかたを探索することを通して実現される価値である。

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とき、われわれ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るのである。

(2) 関係のなかに生きる

われわれ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る。関係のなかで他者と共同し、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、傷つく。そしてわれわれは、真実他者とまっすぐに向かい合い、対話し、関わりを持つとき、はじめて自分が自分となり他者が人格としての目の前に立ち現れる体験をする。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ある。

われわれは対人関係として、またグループとして“関係のなかに生きる”可能性に向かって常に開かれていることを知っている。どんなに深い葛藤のときを過ごしても次の瞬間われわれが新しい関係の世界に入り得る可能性を持っているということである。

(3) いまここに生きる

われわれは限られた物理的時間のなかで生きている。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なかになし存在しない。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なかでの直接体験に目を向けることが重要となる。

それと同時に、われわれは主体的な時間を体験している。それは“いまここ”でのわれわれの存在の仕方の質と共に変容するものである。実存者として“いまここ”に生きるときに、われわれは生命のエネルギーに満ち、生き生きと、共感的に、感情豊かに生きることができ、時間は流れ広がり深まっていくものとして体験されるのである¹⁾。

(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とき、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ある。それは自己を絶対化せず刻々変化する相対性のなかで自己を問い直すことであり、曖昧なグループ状況のなかで、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る。

2 トレーニングのデザイン

トレーニングのデザインは、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く。

多くの場合は1週間程度の宿泊研修の形をとる。研修場所は日常生活の場か

ら離れた所で、自然に囲まれた独立した宿舎が望ましい。このような環境を“文化的孤島”と呼び慣らわしているが、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、ひとつの小宇宙の創造の体験である。それは明らかに非日常の世界に生きることであるが、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あたりまえ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ある。

(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、グループワークのスキルの向上などがあげられる。しかし最近のラブでは、個人の人格の成長や対人関係能力の向上が目標の中心となってきた。

(2) 全体の構造

表1はラブの日程の一例であり、1988年8月に行なわれた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のものである。大きくみると、5泊6日のTグループトレーニングと4カ月後の1日フォローアップミーティングから構成されている。トレー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と現場復帰のための準備で終わる、という形態を取る。

Tセッション以外にはGセッション（全体会）、夜の集い、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なかには含まれる。

GセッションはTグループとは違った状況のなか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、ラブ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なかに入れられる。

夜の集いは1日のプログラムの最後に設ける短い全体会で、詩や祈りや音楽や短いコンセプトフィルムなどによって、1日の出来事や自分自身を静かに瞑想する。他者との対話に明け暮れるラブのなかで、貴重な“ひとり”になる時間でもある。

フォローアップミーティングは3、4カ月後に再会し、ラブでの学びがその後の日常生活のなかでどのように生きているか、または生きていないか、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する。

(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する。そのトレーニングの中心となるのがTセッションである。

表 1

Tグループ全日程※

第 1 日	第 2 日	第 3 日	第 4 日	第 5 日	第 6 日	フォローアップ ミーティング
9:00	朝 食	朝 食	朝 食	朝 食	朝 食	集 合
10:20 10:30 11:00	T ₂ ふりかえり用紙記入 休 憩	T ₆ ふりかえり用紙記入 休 憩	T ₉ ふりかえり用紙記入 休 憩	G ₅ 「無言の探索」 ブラインドウォーク	G ₆ 「いま、そして これから」 旗づくり	「Tグループの 体験と生活」 1.個人でメモ 2.全体でわかちあひ
12:20 12:30	T ₃ ふりかえり用紙記入 昼 食	T ₇ ふりかえり用紙記入 昼 食	T ₁₀ ふりかえり用紙記入 昼 食	T ₁₂ ふりかえり用紙記入 昼 食	閉 会	「Tグループとは」 1.疑問点を出す 2.小講義
13:30	G ₂ 「聴く、見る」 コミュニケーション実習 休 憩	自 由	G ₄ 「私の器」 陶芸による創作表現	T ₁₃ ふりかえり用紙記入 休 憩	解 散	解 散
15:00	受 付 開 会 G ₁ 「研修の入口で」 ねらいの共有化	G ₃ 「無言の集団作業」 ハナブサ フィギュアズ	自 由	G ₆ 「Tグループの ふりかえり」 ↓ 1.個人で	解 散	解 散
18:00	夕 食	夕 食	自 由	夕 食	夕 食	
19:30	T ₁	T ₈	T ₁₁	↓ 2.グループで 夜の集い コミュニティ・ アワー		
21:00 21:15 21:30	ふりかえり用紙 夜のつどい	ふりかえり用紙記入 夜の集い	ふりかえり用紙記入 夜の集い	コミュニティ・ アワー		

※

南山短期大学人間関係研究
センター主催 1988年度人
間関係トレーニング
場所：瀬戸、名古屋聖霊学
園セミナーハウス
日時：1988.8.20～25
フォローアップミーティン
グは1988.12.11、南山短期
大学で実施

Tセッションではグループ室に人数分の椅子が丸く並べられており、自由に着席する、トレーナーは通常2名。1回目のTセッションの開始時に「ラブのねらい」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る。

「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。ひとりひとりが納得のいくように過ごしてください。そのとき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た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。

セッションのなかで起こる出来事は1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。しかし部屋の外へ持ち出ししたり、ほかのグループの人には聴かせないでください。

また毎回のT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、ラブの終了時には各人に返却されます。自分自身の記録として、またグループのなかでオープンにならなかつ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。

「それでは皆さんで自由に始めてください」

メンバーにとって、グループ室のなか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るが、体験の深まりと共にむしろ枠組みの持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る。

(4) メンバー

成人のための教育が目的なので一般公募であるが、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る。主催者によってはパーソナリティ・インベントリーを実施して、心理的なストレスがかかったときに注意をほらう必要があるかどうかをあらかじめ検討する場合もある。

Tグループのメンバー編成は、性別、年齢、職業、宗教などの特性がグループ内で多様になり、グループ間では大きな差が生じないように考慮する。同姓の人が同じグループにならないように配慮も行なう。

(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ときに影響力の大きな存在である。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ない。だからといって学習に対して受動的でも無責任でもない。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体験自体も学習の一部となる。

トレーナーには特別な資格はない。しかしその人や価値観や人間観がトレーニングのそれとよく合っていること、ひとりひとりのメンバーのなかや、グループのなか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、むしろ人間としての真の基本的な資質を備えていることが必要とされる。

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、1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ある。隠れ蓑はないのである。

II わが国における実践や文献の概観

1 実践

Tグループは1947年にアメリカで始められ、1950年代の半ばには日本人もNTL (National Training Laboratories) のプログラムにメンバーとして参加し始めている。

1958年には世界キリスト教協議会が主催して、第1回教会集団生活指導者研修会 (Laboratory on the Church and Group Life) が山梨県の清里で開催された。トレーナーはアメリカおよびカナダから参加し、約2週間の日程で英語で行なわれた。これが日本での本格的なTグループの最初のものといっていよう。「共同体形成の体験学習とリーダーとしての感受性訓練」を従来の講義形式でなく体験学習として行なったこの研修会のインパクトは大きく、その影響を受けて立教大学キリスト教教育研究所 (JICE) が設立されるに至り、日本でのTグループやラボラトリー教育の実践が本格的に始まった。

一方、九州大学教育学部では、文部省の委託を受けて1961年から「集団力学・カウンセリング研修会」の一部としてTグループを実施し、社会心理学的な評価研究を続けたが、現象が複雑で実験社会心理学的な数量的研究になじまないことから独自のリーダーシップ研究へと移行していった。

産業界でも1960年代から変革志向の組織観や体験学習方式による管理者研修が注目を集め始めた。コンサルタント会社などがTグループあるいはSTと名づけた研修を行ない、Tグループのなかにしばしば生起する強烈な集団凝集性を企業内教育訓練に利用するなど、ブームのようにさえた。しかしそこには、人間観や教育観の欠如から、ときには非人間的な人間操作が横行して問題となり、70年代の半ばには安易な流行はおさまった。

現在、公開のTグループを実施している研究機関は以下のところである。

- ・立教大学キリスト教教育研究所 (JICE) は、キリスト教教育のなかでのTグループの位置を明確にするための理論化と方法論を探っている。

- 立教大学社会福祉研究室は、I P R研究会を作り現象学的人間学の立場からTグループの原理と方法論の明確化を試みている。
- 南山短期大学人間関係研究センターは、日本初のラボラトリーメソッドによる教育プログラムを展開する実験的な大学として生まれた南山短期大学人間関係科の付属研究所であり、多彩なスタッフ陣を擁し、Tグループをはじめ自己啓発や人間性教育のためのワークショップを実施している。
- 聖マーガレット生涯教育研究所（SMILE）は、1983年大阪に開設され、J I C EのTグループを継承しながら、夫婦のためのワークショップなど新しいプログラムの開発などを行っている。

2 文献

Tグループに関する日本でのリサーチペーパーや単行本は残念ながらあまり多くとはいえない。

啓蒙書としては、早坂泰次郎『人間関係の心理学』講談社現代新書（1979）が読みやすい。少し古くなるが、水島恵一著『自己探求と人間回復—カウンセリングとTグループ』大日本図等（1973）は、Tグループだけでなくカウンセリングや芸術療法などを含む広い視野からの展望が得られる。関計夫著『感受性訓練』誠信書房（1965）は、Tグループの実践が翻訳的であった時期における日本人の手になる最初の概説書であり、Tグループにかける初期の意気込みが感じられる。

専門書では、早坂泰次郎著『人間関係学』同文書院（1987）がTグループの原理を現象学的に意味づけており、グループアプローチの理論化に対して大きな貢献をしている。

雑誌論文では、日本人間性心理学会の機関誌である『人間性心理学研究』第3号（1985）がグループアプローチを特集している。

研究紀要では、立教大学キリスト教教育研究所紀要、立教大学社会福祉研究所紀要、南山短期大学人間関係研究センター紀要など、実際にTグループを実践している研究所の紀要に、Tグループ関連の論文が多く掲載される。

研究会では、臨床的グループ・アプローチ研究会や日本グループ・アプローチ研究会がシンポジウムなどを企画し、その記録を刊行している。

翻訳書としては、すでに古典となっている1964年に発行されたブラッドフォード・ギップ・ベネ編『感受性訓練—Yグループの理論と方法』日本生産性本部（1971）をあげておきたい。アメリカのTグループの発展期の集大成として、いまなお刺激的な論文を数多く含んでいる。

Ⅲ 訓練・養成の実際（現状）

Tグループのトレーナーの養成はいずれの研究機関でもおおむね次のような順序を踏んで行なわれているようである。

1. Tグループにメンバーとして参加する。
2. トレーナー・トレーニングにメンバーとして参加する。
3. オブザーバーそしてTグループのスタッフに加わる。
4. トレーナーとしてベテラントレーナーと組んでグループに入る。

1、2は誰でも参加自由だが、3、4は主催者からの依頼を得て実現するものであり、そこにはベテラントレーナーの選別の目が働いている。

基本的な選別の基準は「I 1 価値の問題」で示したTグループの価値観をどの程度体得しているかによって決まると思われる。介入の技術的な問題は、経験と共にその人らしさとして解決されていくと考えられる。

それらの体験学習と平行して、Tグループやトレーニングに関する概念学習も必要になる。そのためには文献講読、スタッフミーティングへの参加やベテラントレーナーとのディスカッション、自分の体験の分析や言語化などが、自分自身のトレーニングスタイルをつくりだしていくのに有効である。

南山短期大学人間関係科では聴講生や、研究生や客員研究員の受け入れを行っており、人間学、人格論や対話論、自己探求や自己分析、ボディワークや自己表現、グループダイナミクスや組織論、人間性教育や人間関係トレーニングなどの授業に加えて、1週間単位のTグループや自己啓発ワークショップの合宿などの授業への参加やスタッフチームへの参加の機会が開かれている。

おわりに

ロジャースはグループアプローチを「今世紀の最も将来性ある社会的発明」と評したが、人間はグループアプローチの発明以前の遠い昔から、仕事のためにグループの力を利用してきた。ところがグループアプローチはグループからその“仕事”を取り去ってしまったのである。そしてそこに発見したものは人間の実存のエネルギーであった。“いまここ”の関係に生きるとき、すばらしいエネルギーの集中が起こること、そのとき人間やグループが想像を越えるような変化成長を遂げるということを発見したのである。それがグループアプローチの発明だったのである。

しかしその後のグループアプローチの研究や実践は遅れている。1対1の人間関係に比べて桁外れに複雑な現象であることが、取り組む人を少なくしているからであろう。研究面でも実践面でも、もっと多くの人にグループアプローチを開放すること、そして現象の本質を捉える理論化が現在求められているとあってよい。

文 献

- 1) 山本一恵：「いまここ」の意味とその記述に関する一研究，人間性心理学研究 3；71, 1985.
- 2) 柳原 光：「人間関係訓練」による体験学習—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 2・3 合併号，p. 64-82, 1986.

(「心理臨床」第 2 巻第 4 号 星和書店 1989年12月所収)

