

Tグループ Q & A

星野欣生（南山短期大学教授）

Aさん 「Tグループって何ですか。」

Bさん 「一言で説明するのが、なかなか難しいですね。とにかく、まず、体験してみることです。」

Tグループを体験した人（B）と、まだ、体験していない人（A）との間で、よくかわされる会話である。Tグループというのは、一言やふた言では、言いつくせないような、大きいもの、深く、広いものだからともいえるし、何か、漠然としていて、つかまえどころがないからともいえる。Tグループの実際や理論を説いた書物（後記参考文献参照）も、沢山あるが、読めば、すっきり分かるというものでもないようである。ここでは、私の体験をベースに、いくつかの質問にこたえる形で、出来るだけ具体的に、解説してみたい。

Q. Tグループって何を略したのですか。また、Tグループのすすめ方などの特徴を教えてください。

A. Tグループとは、トレーニング・グループ（Training group）の略で、一般的には、感受性訓練（sensitivity training）と言われてきましたが、最近では、そのようによばれることは、殆んどないようで、そのまま、Tグループと言ったり、人間関係トレーニングと言ったりしています。Tグループが、そのみで実施されることは少なく、多くの場合、ラボラトリー方式による人間関係トレーニングの核として、人間関係の実習や、小講義などとあわせて、実施されます。目的を同じくしながら、トレーニングのすすめ方や構造が、多少異なっているものに、エンカウンターグループがあり、混同されることがあるようです。

Tグループのすすめ方の上での特徴を、いくつか、挙げてみますと、

- (1) 基本的には、今の生活の場から、離れたところで、合宿の形式をとります。文化的孤島と言いますが、それは、日常の生活から離れて、いろいろなことに煩わされることなく、学習のみに打ち込もうという趣旨からです。でも、さまざまに変形されて、通いの形式をとったり、日常の生活をしながら、グループを続けていくような試みもなされています。
- (2) 原則的に言って、グループは、10人前後のメンバーと、2人のトレーナー、1人のオブザーバーで構成されます。例外的に、一人のトレーナーであったり、オブザーバーをおかないことがあります。なお、トレーナーは、グループのリーダーでも司会者でもありません。
- (3) グループには、あらかじめ、決められたテーマはなく、自由に話し合いがすすめられます。“今、ここ”で起こっていること（プロセスといいます）、つまり、今、その場で話し合っている時に（沈黙も含めて）、メンバーひとりひとりのこころやからだの中で、或いは、メンバーとトレーナー、メンバー相互の間で起こっていることやグループの中で起こっていることが、学習の素材となります。
- (4) 通常の研修会のように、あらかじめ決められたスケジュールはなく、メンバーやグループの状況に応じて、一日毎にスケジュールが提示されます。

Q. なぜ、Tグループをするのですか。その目的、効果を教えてください。

A. 参加する人が、ひとりひとり自分の目標をもって来るのですが、一般的に言って、その目的は（同時にそれは、効果でもあるのですが）、

- (1) 自分の今のありさまに、光をあててみる。価値感など自分が持っている枠組、他者とのかかわりよう、自分の言動がまわりに与える影響などなど、自己理解、自己洞察を深める。
- (2) 他者に光をあててみる。他者理解を深め、援助的な行動を試みる。
- (3) 自他の関係に光をあてる。自分と他者の間で起こるさまざまな事柄を通して、関係のありようを考え、新しい関係づくりを試みる。出会いの体験。
- (4) グループの中で起こっていることに光をあてる。グループの状況に応じて、柔軟な行動がとれるようにさまざまなことを試みしてみる。例えば、リーダーシップ行動、コミュニケーションのありよう、グループの目標、雰囲気などに関することである。

というようなことです。

そして、これらのことを通して、そこでの体験が、これからのその人の生き方に、影響を与えていくこととなります。

Q. Tグループは、どのようにして、始まり、広がっていったのですか。

A. 1947年、アメリカ合衆国メイン州ベセルで、始めて、Tグループが実施されました。その前年、1946年夏、コネティカット州ニューブリテン市の州立教育大学で、コネティカット州教育局人種問題委員会とマサチューセッツ工科大学集団力学研究所共催のワークショップ——公正雇用実施法の正しい理解とその順守を促進する地域社会のリーダー養成——が実施されました。参加者はソーシャルワーカー、教育関係者、産業界の人や一般市民で、3人のリーダーと2人の調査研究者が入りました。10人一組で、3グループがつけられたのですが、そこで行なわれたのは、勿論、Tグループではなく（“今、ここ” という視点はない）、メンバーが持ってきた現場の諸問題の分析が中心でした。

教育方法としては、グループ討議やロールプレイングなどがとりいれられていたようです。一日のプログラムが終わった後、調査研究者の一人であるK・レヴィンの発案で、リーダーと調査研究者で、スタッフミーティングが行なわれました。そこでは、リーダーやメンバーの行動の分析や解釈、グループの発達過程などが話し合われました。そのスタッフミーティングにメンバーから出席の希望がだされ、そのミーティングを観察することになりました。その時、調査研究者のグループ状況についての報告をきいていたメンバーが、その内容に異議を唱えだし、そこにいた他のメンバーもそれを補足したりしました。結局は、リーダー、調査研究者、メンバー全員が、一堂に会して、3時間にも及ぶ討議になりました。その討議の中では、今、その場で話し合っている人たちの間で起こっていることにも焦点があたることになり、そのことから、その人自身の行動、メンバーの行動や集団行動について深い理解を得ることができたのです。そのことから、メンバーが、自身の行動やそれが周りにあたえる影響などについて、データを把握し、防衛的にならずに、それらのデータを考察することができるようになれば、自分自身、その他者への反応、他者の行動、集団の行動などについて、有意義な学習ができるのではないかと思われたのです。

それがヒントになって、翌1947年夏、メイン州、ベセルにおいて、前記ワークショップと同じトレーニングスタッフで、3週間のセッションがもたれた。BST (basic skills training) とよばれ、Tグループへと発展していったのです。1948年以降は、NTL (NEL・全米教育協会の一単位) が主催し、米国だけでなく、世界中に広まり、現在に至っています。今も、毎年、6月から8月にかけて、ベセルの小さな町は、世界中から集まってくる人たちで賑わっているようです。Tグループを核とした人間関係トレーニングをはじめ、ラポラトリー方式によるワークショップが、数たくさん開催されているからです。国際的な学習共同体がそこに形成されています。

(NTLは、現在は、NTL Institute for Applied Behavioral Science として、その本部をヴァージニア州にしている。)

Q. Tグループでは、プロセスから学ぶと言われますが、それは、どういうことですか。

A. プロセス (process) というのは、“～と～の間で起こっている事柄のこと”で、自分のこころやからだの中で、人と人との間で、グループの中で、グループとグループの間、組織の中でなど、人がからんでいるあらゆる社会状況の中にあることと言えます。コンテンツ (content 話題など) と対比するものです。日常生活は、どうしても、コンテンツ中心にすすんでいくために、プロセスは見逃されがちです。でも、いろいろな問題が起こるのは、プロセス、つまり、一諸に仕事 (コンテンツ) をしている人と人との間に起こるさまざまな事柄が原因になっているのではないのでしょうか。対人関係のスキルは、プロセスにかかわっていくスキルと言えます。プロセスがみえ、それに柔軟にかかわっていくことです。

プロセスから学ぶということは、どのようなことであれ、そこに起こっていることに目を向ける、いわば、しっかりとデータを集めることから始まります。例えば、Tグループの中で、沈黙が起こることが、しばしばあります。誰も言葉を発していませんが、そこには、さまざまなことが起こっています。自分の心の中で (例えば、不安で落ち着かず、沈黙を破りたいと思いつつも何もできない)、他者の心の中で (よくみていると、きょろきょろ周りを見ているのは、不安なのか)、メンバー相互の間で (視線が合って、うなづきあっている) などなど。普通は、気づかないのですが、よくみていると、人はさまざまな反応をしています。よくみることから始めて、その反応の意味することを、時に、相手に確かめながら、感じとっていくこと、そこに感受性を高めていくトレーニングの場があると言えます。このようなこと (沈黙する) は、日常生活でも、人が集まるとよく起こることです。でも、普段は、そこに全神経を集中して考えるわけにはいきません。Tグループでは、そのことのみ集中することができます。従って、そこから、さまざまな気づきをひきだすことができるのです。そして、そこでの気づきの体験は、そのまま、日常生活で、同じようなことに会った時に役立つこととなります。

Tグループの場には、その時その時に、さまざまなプロセスが現れます。その意味で、少々オーバーな言い方ですが、気づき、学びの素材が、無限にあるといってもよいのではないのでしょうか。

Q. Tグループには、到達しなければならぬ結末があるのでしょうか。

A. 結論からいいますと、それは、ありません。グループの行く末は、誰も分かりません。よく、トレーナーは、結論を持っているのではないかと疑われますが、トレーナーにもわからないというのが真実です。分かりようがないと

言ったらよいでしょう。言いかえれば、私は、グループがどのように、或いは、どのような状態で終わってもよいと考えています。私は、これまでに、たくさんTグループを体験してきましたが、その終わり方は、一つとして、同じものがありません。しかし、そこには、必ず、プロセスがあります。先にも言ったように、プロセスから学ぶということならば、結末は関係ないと言えます。どのようなプロセスに光をあてるのかということが問題となります。トレーナーの大事は仕事がそこにあります。プロセスから学ぶのを援助していく役割を持っているからです。私は、自身、Tグループをメンバーとして体験した時に、ある感動的な結末を期待して行ったのですが、終わった時点では、怒り、不満以外の何もありませんでした。しかし、その後、既に、Tグループを体験していた人たちの、私へのていねいな、そして、冷静なフォローが、私の体験の中に、プロセスの宝の山が隠されていることを気づかせてくれたのです。即ち、プロセスを丹念に掘り起こすことによって、また、日常生活の中で起こったことが、火つけ役になって、自分、他者、グループについて、沢山のことを学ぶことができ、今に至るまで、Tグループの勉強を続けることになったと言えます。それぞれのグループの姿が、そこに現れてくるのであって、それは、とりも直さず、そのグループをつくっている人たちが作りだしたものです。どこに到達しようとも、そこから学ぶことができることは、間違いありません。Tグループは、オープン・エンド（Open End）であると言われる。終わったところが、そのまま、始まりになるということでしょうか。

Q. Tグループは、夢の世界なのでしょうか。実生活とはどのようにかかわっているのですか。

A. Tグループでの体験は、特別な世界で起こったもので、現実的ではないと感じる人がいます。それは、一定期間、日常生活を遮断した形で、トレーニングが行なわれるところから出てくるようです。日常的なものを排除することで、プロセスに気付きやすくなるという考えから、そのように設定されています。非日常の場がそこにあるといえます。でも、そこに起こっている事柄は、決して、非現実的ではありません。グループをつくっている人たちの間で起こっていることは、そこに人が生きている限り、現実そのものであると言ってよいでしょう。純粹な形で、自分の姿がそこに浮かびあがってくるのです。特に、自分自身、全く思いもしなかった自分の姿がみえることから、防衛的になって、それは、ほんとうの（現実の）自分ではないと主張することもあります。でも、それは、日常生活では、自分が気づいていなかっただけで、むしろ、そのような姿が、まわりにさまざまな影響を与えていたかもしれません。そのことに気づくことは、実生活にもどったときに、そのまま、役立つのではないのでしょうか。また、Tグループは、いろいろなことを試行することができる場です。日

常生活では、やりたくても、失敗や周囲の目を怖れて、実行できないことが、よくありますが、ここでは、思い切って試みることができます。失敗しても構わない、失敗の影響は少ないし、そこからお互いに学ぶことができるからです。そのような約束（契約）がトレーニングの始めにされるのが普通です。試みたことが、効果的であった場合、その人の自信につながっていきます。日常生活の場で、類似したことが起こった時、そのまま行動に移せるかもしれません。このようにみえてくると、夢の世界がそこにある訳ではないのです。

Q. Tグループは、万能薬なのでしょうか。

A. Tグループの体験者の中に、Tグループは、自己啓発、対人関係などのトレーニングとしては、最上のものであるとする人がいますが、私は、必ずしも、そうは思っていません。自己や他者を知り、人とほんとうの関係をつくり、グループ・スキルなどを体得するための一つの非常に有効な教育方法であることは間違いありませんが、他にも、有効な方法が、たくさんあります。人により、適、不適があるようにも思えます。適、不適がどこで分かれるのか、私には分かりませんが、少なくとも、いやがる人を強制的に、連れていくものではないと思います。何らかの動機があり、あるいは、少なくとも、関心をもっていることが、学びを促進させるためには必要だし、また、自分の意思で、トレーニングに参加することを、意思決定する機会（選択する機会）があることは、最低の条件ではないかと思います。それでも、対人関係の仕事に専門とする人、組織やグループのリーダー、教育関係者、人間関係の学習をしている人などは、ぜひ、体験されることをすすめたいと思います。

Q. トレーナー（スタッフ）は何をするのですか。また、どのようにして、養成されるのですか。

A. Tグループでは、トレーナーと言いますが、私にとっては、何かをトレーニングをする人というイメージではありません。エンカウンターグループで言うように、ファシリテーターと言った方がぴったりするように思います。というのも、グループの中で、トレーナーは、リーダーでもないし、教える人でもありません。メンバーの気づきが、その人にとって豊かであるように、援助していく人、促進していく人です。促進といっても、気づかせようとするのでなく、その人が、自分の意思、力で気づくようにはたらきかけていくことです。そのためには、いつも、メンバーから離れることなく、メンバーとともに歩んでいく人であると言えます。気持ちの上でという意味ですが、グループはメンバーの総意で動くものであって、トレーナーの意思で動かす、方向性をあたえるものであってはならないことを、トレーナーは肝に銘じていなければ

なりません。トレーナーは何もしてくれないけれど、そこにいてくれるだけで、安心して何でもできると、メンバーから思われるような存在になれないのかと、私は思っています。

トレーナーには、主体性、プロセスを観る能力、柔軟な行動力、決断と勇気、正確で豊かな反応、共感性（相手の立場に立つ）、介入のスキル、開放性、親密性、楽天性などが備わっていることが望ましいと思いますが、そうはいかないのも現実です。そうでない自分を意識するところから、ともに学ぶものとして、そこに存在できるのではないのでしょうか。

トレーナーの養成については、今のところ、確かな制度や、仕組みはありませんが、J I C E、S M I L E、南山短大人間関係科において開催される人間関係トレーニング（Tグループ）にオブザーバーとして参加することで、トレーニングをうけ、次いで、トレーナーとして参加することで、先輩トレーナーから学んでいっています。また、そのかわり、これらの団体が主催する、トレーナートレーニングに参加して、学習を重ねています。N T Lでのトレーナートレーニング（一定の推薦が必要）にでかける人もいます。トレーナー相互の研鑽のために、L T A（ラボラトリー・トレーナーの会）が結成され（会員数、約80名）、毎年1～2回、合宿で研究・研修会を実施しています。

Q. Tグループのスケジュールは、どのようにつくられるのですか。

A. Tグループのトレーニングでは、あらかじめ、メンバーにスケジュールが示されません。スケジュールが、前以て決まっていなからです。トレーナーとして、大体の見通しは、持っていますが、スケジュールとして、示す程明確なものではありません。通常、スケジュールは、その日のスケジュールが終わってから、トレーナーが全員集まって、スタッフミーティングをもち（かなり長時間になる）、そこで、翌日ののが決められます。それは、その日が終わった時点で、メンバーやグループの状況、その日のトレーニングのすすみ具合などを、スタッフ全員で、共有化した上で、その今の状況に、最も、フィットしたスケジュールを提供したいと思うからです。そして、スケジュールは、当日の朝食時に渡されます。今、ここで起こっていることを学習の素材にしていく、Tグループだからこそと言えます。でも、最近のN T Lでは、長年の経験の積み重ねから、そのように出来るのだと思いますが、トレーニングが始まる前、全体の導入の時に、トレーニング全体のスケジュールが示されているようです。私の経験では、それは、大変ラフなもので、毎日、午前中と夜は、Tグループのセッションがあり、午後は全体会と自由時間になっているといったものです。そのような簡単なものでも事前に示されることで、メンバーとしては、気分的に随分楽になったり、自分なりの心構えが出来たりするようです。ただし、随時、変更があるだろうことは、強調されています。私見としては、ラフなスケ

ジュールが、トレーニングの導入時に示されるのがよいと思っています。

Q. Tグループで、大切にされている考え方は何でしょうか。

A. さまざまな視点から、挙げることができますが、ここでは、3つ挙げてみます。

(1) 個の尊重

ずっと以前のことですが、Tグループは、全体主義につながるのではないかと質問されたことがあります。その趣旨は、参加者を、グループの圧力で、一定の方向にもっていかようとしているのではないかといったことだったように覚えています。私は、即座に否定しましたが、それは、全く逆で、かなり徹底した個人主義に、つながっているのではないかと思っています。真に、グループとして存在するためには、グループを構成しているメンバーひとりひとりが、異なった存在として、受けいられていることが必要です。グループの中で、個が確立していることです。Tグループを、グループの成長過程という点からみれば、そのように、グループを成熟させることも、ひとつの目標となりますが、その過程で、グループと個の関係は、たえず、問いかけられていきます。ひとりひとりが尊重されることから、安心して、グループの中におれることとなり、同時に、個の確立がなされていくこととなります。グループの成長と個人の成長は、相互に、からまりながら、すすんでいくようです。

(2) 非操作ということ

Tグループの中で、時に、トレーナーとメンバーの間で、或いは、メンバー相互の間で、相手を、自分の思うようにひっぱっていかうとすることがあります。それは、多くの場合、善意で、意識せずになされるようです。教育の場面で、教師が、指導の名の下に、生徒を、一定の方向にひっぱっていくのに似ています。しかし、トレーナー（メンバーも）は、相手が、自分の意思、力で、気づきを深めてくのを援助するのであって、決して、無理に気づかせようとするわけではありません。自からが自からを動機づけしたときに、学びは深くなり、真に、その人のものとなると言えます。いかなる理由であれ、人が人を操作するようなことは絶対にあってはなりません。Tグループの中には、そのような誘惑が絶対に無いとは言えないだけに、充分意識されねばならないと思います。

(3) 共存ということ

ひとつのグループの中で、トレーナーも含めて、メンバーがお互いにどれ程、共におれるかということです。共にあるということは、自分・他者それぞれの主体性を認めることから始まります。自分をすてて、相手と同調することではありません。相互依存（interdependent）の関係とってよいでしょ

う。そのことは、Tグループでの学習が、相互援助関係の中で、進んでいくことにつながっています。誰かが誰かに教えるのではなく、お互いに助け合いながら、お互いの気づきを深めていく過程がTグループであり、そのまま、グループの成長過程でもあります。その場に、共にいないと、ほんとうの援助はできないと思います。

Q. Tグループは、現代社会にどのような意味をもっているのでしょうか。

A. 現代の社会は、モノ中心の社会といえます。モノ中心が、人の生活にさまざまなかげを投げかけています。人と人の関係は、非常に希薄になっています。表面的になっています。ある人は、ずいぶん大勢の人とおつきあっていますが、心の中は、いつも、ひとりぼっちです。ほんとうにつきあうことが、少なくなっています。また、人と人とのつながりが、あたかも、物とかかわっているような、モノ的かかわりになっていることも否めません。学校では、教師は、ものさしで物を測るように、生徒を成績一辺倒で、序列化しています。カード社会は、一枚のカードで人を支配しています。さらに、合理化の波は、人を、機能・役割中心にもっていかようとしています。そのこと自体を否定するわけではありませんが、無意識のうちに、どんどん、人が片隅に追いやられるような結果になってはいないでしょうか。ヒト中心の社会の復活が望まれます。

Tグループは、ヒト中心の学習共同体です。そこにいる人を、こころや感情をもった人として、あるがままに、受けいれていくことが、主要テーマになっています。分析的、評価的でなく、共感的に人を理解しようとしています。家庭、学校、企業、地域など、私たちの社会は、人と人とのつながりがベースになっていることは言うまでもありません。それ故にこそ、人がモノ視されることから人を守っていかねばなりません。Tグループが、その核である、ラボラトリー方式は、社会の変革を主たるテーマにしています。それは、モノ社会から、人間を回復させることです。人間中心の社会をとりもどすことです。Tグループは、単なる教育訓練ではないと私は思っています。それは、現代社会に、人間をとりもどす大きいムーブメントであると思います。

Q. Tグループについて、参考となる文献などを教えてください。

A. 関係のありそうなものを、いくつか、挙げてみましょう。

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編 三隅二不二監訳 日本生産性本部 1971

Tグループの実際—人間と組織の変革 I—

シャイン／ベニス 伊東博訳編

岩崎学術出版社 1969

Tグループの理論—人間と組織の変革II—

- | | | | |
|--------------------------|--------|---------|------|
| シャイン／ベニス | 古屋健治他訳 | 岩崎学術出版社 | 1969 |
| エンカウンター・グループ | | | |
| カール・ロジャース | 畠瀬稔他訳 | ダイヤモンド社 | 1973 |
| 感受性訓練 | 関計夫 | 誠信書房 | 1965 |
| 自己探究と人間回復—カウンセリングとTグループ— | | | |
| | 水島恵一 | 大日本図書 | 1973 |
| 人間関係の心理学 | 早坂泰次郎 | 講談社現代新書 | 1979 |
| 人間関係学 | 早坂泰次郎 | 同文書院 | 1987 |

