

■ 特集「体験学習 50年の歩み」

ラボラトリー方式の体験学習の歴史

中村和彦

(南山大学人文学部心理人間学科)

杉山郁子

(南山大学大学院研修生)

植平修

(南山大学大学院)

1. はじめに

ラボラトリー方式の体験学習とは、「特別に設計された人と人との関わる場において、参加者自身の行動や関係性を素材にしながら、そこでの体験を通して人間関係を学ぶ方法」(中村, 2006)であり、「人間関係トレーニング(Human Relations Training)」と呼ばれることもある手法である。「特別に設計された人と人との関わる場」の構成度によって、「非構成的な体験(unstructured experience)」と「構成的な体験(structured experience)」とに大別できる。「非構成的な体験」とは、Tグループのように、ねらい、時間、場所、メンバーはあらかじめ決められているが、取り組む課題や話し合う内容はあらかじめ決められていない場での体験を指す。一方の「構成的な体験」とは、取り組む課題内容がファシリテーターによってあらかじめ設定されており、課題の構成度が高い実習やエクササイズなどを使った体験を指している。

ラボラトリー方式の体験学習が最初に実施されたのは1947年に米国においてであり、この方法にはすでに60年以上の長い歴史がある。また、日本における最初の本格的な実施は1958年であり、今年度(2008年度)が日本導入50周年である。本稿では、米国および日本におけるラボラトリー方式の体験学習の長い歴史を概観し、その歴史から得られる教訓を明らかにすることを目的とする¹。

¹ 本稿は日本体験学習研究会第10回記念大会における特別展示「年表：ラボラトリー方式の体験学習の歴史」(作成：中村和彦・植平修・杉山郁子)を基にして執筆された。なお、本稿を執筆するにあたり、長尾文雄氏(SMILE、HCL研究会)、中堀仁四郎氏(HIL研究会)西田真哉氏(SMILE)に多大なご協力を得た。また、添付資料の年表は稲葉久之氏(南山大学大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻)によってデジタル・データとして入力されたものである。ここに記して感謝を表したい。

2. ラボラトリー方式の体験学習の誕生

a. 誕生のきっかけ：コネチカット州でのワークショップ

ラボラトリー方式の体験学習が誕生するきっかけとなったのは、K.Lewinと彼の弟子たちによる、1946年に米国コネチカット州で実施されたワークショップであった。この出来事はBenne (1964)、Marrow (1969) によって詳細に記録されており、津村 (1992)、津村 (1996)、中村 (2007)、Highhouse (2002) もそのエピソードを紹介している。このワークショップは、マイノリティに対する人種差別問題の変革をめざして、Lewin他によってアクションリサーチとして企画され実施されたものであった (Lewin, 1946; Benne, 1964)。コネチカット州教育局の人種問題委員会が当時作成した公正雇用実施法を順守し促進する地域リーダーを養成する目的で、このワークショップは開催された。参加者は10名1組の3つの小グループに分かれ、各グループのリーダーとして、Lewinの弟子のBenne (当時コロンビア大学に所属)、Bradford (NEA：全米教育協会に所属)、Lippitt (Lewinと同じマサチューセッツ工科大学集団力学研究所に所属) があたった。小グループでは、メンバーが抱える現場の諸問題を分析し新たな行動を習得するために、グループ・ディスカッションやロールプレイ²が用いられた。各グループにはオブザーバー (社会心理学専攻の大学院生；後に対人関係の研究で有名となるDeutsch、他にはHorwitzとSeeman) が1名ずつ置かれた。

夕方にはLewinの発案で、オブザーバーが観察記録を報告し検討するために、Lewin、リーダー、オブザーバーによるスタッフ・ミーティングが開かれた。多くの参加者は自宅からの通いであったために夕方に帰宅したが、ワークショップの会場であった大学構内に宿泊していた参加者の中の3名³は夜の時間を持て余したこともあり、スタッフ・ミーティングに出席したいという希望を申し出た (Benne, 1964, 坂口・安藤訳p.113; Marrow, 1969)⁴。Marrowによると、スタッフの中には、自分たちの行動が議論される場に参加者自身が出席するのはよくないのではと心配する声も多かったという。しかし、民主的な風土を大切にしているLewinは、「研究者だけがデータを私有する理由はないし、訓練を受けているものにフィードバックすることが役立たないと考える根拠もないと主張し」 (Marrow, 望月・宇津木訳p.378)、参加者がスタッフ・ミーティングに

² Highhouse (2002, p.279) は、このワークショップや初期のNTLで用いられたロールプレイはMorenoの心理劇の影響を受けていたことを指摘している。

³ 中村 (2007, p.5) では、最初にスタッフ・ミーティングに参加したメンバーは2名と記載されているが、正しくは3名であり、ここで記して訂正したい。

⁴ Marrow (1969) の翻訳 (望月・宇津木, 1972) では、「残ったものは・・・フィードバック・ミーティングに参加するよう勧誘された」 (p.378) と訳され、研究スタッフが参加者を勧誘したことになっている。しかし、Marrowの原文では、参加者がミーティングへの出席を希望したと記載されている (p.212)。

出席することを受け入れたという。

スタッフ・ミーティングでオブザーバーが観察記録を報告した際に、出席した1名の参加者はその観察報告を正しくないと言い、もう1名の参加者はその報告を正しいと弁護した。これによって、リーダーとオブザーバーだけで分析されていたものが、参加者が入ることによって、より幅広く検討されるようになった。その後、この夕方のミーティングが他の参加者に口コミで広がり、最終日のスタッフ・ミーティングにはすべての参加者が出席し、討論が行われたとされている。この出来事は、参加者自身が自らの行動について分析し解釈することによって、自らの行動やグループプロセスについて深い洞察を得ることの発見になり、Lewinをはじめスタッフはこの方法が成人の再教育としてのトレーニングになると確信した。つまり、参加者自身がグループの中で起こっている「いま、ここ (here and now)」⁵の行動について、客観的にデータを収集し、防衛的にならずにデータを分析・考察することを通して、自分自身やグループについての非常に重要な学習となると考えたのである (Benne, 1964, 坂口・安藤訳p.114)。ちなみに、ここでいう客観的な「データ」とは、VTRの記録や質問紙調査による量的データのみでなく、自分自身や他者の反応などの、「いま、ここ」に起こっている事柄すべて (プロセス・データ) を指している。

b. 最初のラボラトリー・トレーニング実施

コネチカット州でのワークショップを運営したスタッフは、Bradford、Benne、Lippittを中心として、そこでの発見を具現化したトレーニングを実施すべく、計画を進めた。Marrowによると、Lewinが海軍研究所 (United States Office of Naval Research) の補助金を確保し、またBradfordは全米教育協会 (NEA) の財政的な後援を取り付けたという。そして1947年夏に、米国北部のメイン州ベセル (Bethel)⁶においてNational Training Laboratory for Group Development (略してNTL) が設立され、最初のラボラトリー・トレーニングが実施された。しかし、Lewinは残念ながら半年前の1947年2月11日に亡くなり、記念すべき最初のトレーニングに同席することはできなかった。

第1回のトレーニングの期間は3週間であった。このトレーニングの中核はBSTグループ (BSTはBasic Skill Trainingの略) と呼ばれた小グループであった。翌年の1948年には第2回のラボラトリー・トレーニングが開催され、その

⁵ Highhouse (2002) は、英国Tavistock研究所のW.R.BionやE.Tristらによるグループで、1940年代前半に「いま、ここ (here & now)」という言葉がスタッフによってすでに用いられていたことを指摘し、この概念が用いられるようになったのはTavistock研究所の影響であったことを示唆している。

⁶ メイン州ベセルは自然豊かな避暑地であり、文化的孤島 (cultural island) として適しているとの理由でLewinが選んだとされている (NTL Institute, 2009)。Highhouse (2002) は、Lewinらが所属するMIT (マサチューセッツ工科大学) があるボストンからベセルが比較的近く、交通コストが安くできるため、スタッフ (trainers) がベセルを選んだと記している。

後NTLによってラボラトリー・トレーニングが継続的に開催されていくことになる。

National Training Laboratory for Group Developmentという名称には、ラボラトリー方式の体験学習と呼ばれるようになった由来である、laboratoryという言葉が用いられていた。Bradford, Gibb & Benne (1964) は、「ラボラトリー」という名称について、「いたずらに選ばれたのではない」(三隅訳, p.3)と言及している。彼らは「トレーニング・ラボラトリー (training laboratory)」という言葉を用いており、この言葉は歴史的にも特に合宿形式のトレーニングにおいて用いられている。「トレーニング・ラボラトリー」とは、具体的には、たとえば1週間の合宿形式のトレーニングならば、その1週間のトレーニングの時間と空間全体を指しており、彼らはこれを「1つの仮住まいの共同体」として捉えた。「共同体」とは、彼ら曰く、すべての参加者の学習ニーズを満たすように作られたものであり、この共同体においてお互いの間に起こる出来事から学び、新しい行動様式を試み、自らの行動やグループについて学習し変容する、とした。まさに学習共同体 (learning community) としての、参加者自身が他者とのリアルでヒューマニスティックな関わりを試み、自らの行動を診断し、その体験から学習するという意味で「実験室 (laboratory)」⁷と命名されたと考えられる。

Benne (1964, 坂口・安藤訳p.117-119) によると、第1回のラボラトリーにおいて、以下のような学習がなされるための手段としてBSTグループが設計されたとしている。

1. 変革推進体 (change agent) として計画的な変革の輪郭をつかみ、変革推進体としての必要なスキルを得ること、グループ発達に関する指標や基準について学習すること、という体系的な概念を内在化すること。
2. (関係性やグループの) 診断技術や行動スキルの実習をすること。
3. 行動の内容が、個人レベル、対人レベル、グループ・レベルからグループ間レベルまで、「人間組織」のすべての領域をカバーすること。
4. ラボラトリーでの学習を現場に適用しようとするメンバーの計画を援助し、さらにメンバーが自分たちやその同僚たちの成長に援助を与えること。
5. メンバーが他者との関係において、またグループ全体の発達と関連させて、自分自身をより客観的に正確に把握できるようになること。
6. 民主主義的価値について理解を深めること。

⁷ 「実験室」という日本語は、実験者が実験対象者を(モルモットと使って)実験する場、という非人間的で利己的な語感があり、否定的なイメージがある。一方、laboratoryには、教育の場での「演習」や「実習」という意味もあり、日本語の「実験室」に比べてlaboratoryはより広い意味を包含している。

7. メンバーが変革推進体としてより機能するために、他の人々に伝えるために必要な態度とスキルを体得すること。

以上のように、初期のラボラトリー・トレーニングから、変革推進体（change agent）を養成するという目的をトレーナーは明確に意識していた。変革の推進の過程として、独断的でトップダウン的な変革の推進ではなく、民主主義的価値をベースとして関係性やグループの成熟を促進する、援助関係による変革の推進が重視されていた⁸。Benneの記述からすると、変革推進体としての以下の過程を想定していたようである。まず、援助者として変革を推進すること、すなわち、他者が自らの問題を診断し、問題解決を計画し、試みていく過程を援助するために、対人関係の問題を明確化し、診断し、働きかける人間関係の基礎的スキルと諸概念を習得する必要があると考えた。また、グループの発達を推進すること、すなわち、グループをより民主的な状態に成熟させるために、グループの状況を正確に把握し、診断し、働きかけるスキルとグループ発達の理解を習得する必要があると考えた。初期には、グループ・レベルの概念の理解や、グループプロセスを正確に把握し診断する能力を学習することも重視されていたようである。また、組織や社会の変革を推進するという、Lewinの社会変革としてのアクションリサーチの思想が根本に流れていたと考えられる。

なお、BSTグループにおけるこれらの目標は過重であったことをトレーナーは数年後に認識するようになった。Tグループのセッションではグループ内で起こるプロセスに関心が向けられるようになり、BSTグループの中で扱われていた変革推進体の概念やスキル、現場に戻った後の組織やコミュニティの構造などは、1949年にはTグループ・セッションの中ではなく、後述する他のセッションで扱われるようになっていった（Benne, 1964, 坂口・安藤訳p.125）。

3. 米国での変遷：NTLとTグループのその後

a. NTLの変遷

初期のNTLはカーネギー財団からの助成を受けながら、試行的なトレーニング・プログラムを実験的に実施していった。その後、全米教育協会（NEA）によって運営される半独立的な機関となったようである⁹。1967年に全米教育協会（NEA）から独立し、NPOのメンバー制の組織として運営されるようになった。正式名称はNTL Institute for Applied Behavioral Science（略してNTL InstituteまたはNTL）となった。1960年代以降、NTLメンバーはラボラトリー・トレーニングの発展のみでなく、そこから派生した組織開発（organization

⁸ Bradford（1964）は、初期のラボラトリー・トレーナーたちが重視していた価値として、①科学に対する価値、②援助（助力）関係の価値、③民主主義に対する価値を挙げている（詳しくは中村, 2007を参照のこと）。

development：略してOD)の確立と発展にも寄与した。1967年には、NTLはNEAから完全に独立した。その後、1970年代にNTLは財政的な危機に見舞われたがそれを乗り越え、それ以降も引き続き公開講座 (public training) として、Tグループを用いたラボラトリー・トレーニング、組織開発のトレーニング、多様性トレーニングなどの体験学習を用いたトレーニング・プログラムを実施している。1981年からはアメリカン大学 (ワシントンD.C.) と共同で大学院修士プログラム (AU/NTL Master of Science in Organization Development) をスタートし、現在も継続されている。

b. Tグループの変遷

Benne (1964) によると、ラボラトリー・トレーニング誕生以降から1960年代前半までのTグループの歴史は、1949年から1955年までと、1956年から1960年代前半までに分けられると示唆している。前者はTグループと他のトレーニング技術を創造し実験的試みがなされた時期、後者はTグループをラボラトリー・トレーニングの中に再統合しようとした時期、と彼は意味づけた。

Benneによると、1949年のトレーニングには、従来の社会心理学者だけではなく、臨床心理学者や精神医学の専門家 (ロジャーズ派やフロイト派) もスタッフとして招かれた。その結果、当初の目的であった変革推進体の養成よりも、臨床的な指向が強まり、グループ内の対人的なプロセスにトレーナーの関心が向いたとされている。その後、1950年のトレーニングでは、午前中にTグループが実施され、午後にはAグループ (action group) という名称で変革の問題や方法論を学ぶセッションが組み込まれた。しかも、TグループとAグループは異なるトレーナーが担当していた。1951年以降にはスキル・グループ (skill group) という名前で実習に取り組むセッションがTグループとは別のトレーナーによって試みられた。このように1950年代の前半は、Tグループ以外のセッションが試行錯誤的に行われ、結果的にTグループと他のセッションが分化していた時期であった。

1956年以降は、ラボラトリー・トレーニングの中の、Tグループと他の構成要素が再統合された時期であった。Tグループをラボラトリーの中心と捉えよ

⁹ Bradford他 (1964, 三隅訳p.4) は、NTLは「全米教育協会 (NEA) の1単位である」と明記している。そのため、日本でもNTLが創設当初からNEAの一組織であったと紹介されることもあるが、実際には1947年の創設時、NTLは独立したグループであり、NEAはトレーニング実施の共催者であった。本稿の「NTLはNEAによって運営される半独立的な機関 (quasi-independent organization operating under the aegis of NEA) となった」という表現は、NTLのwebページで紹介されているものである (NTL Institute, 2009)。ちなみにNEAは米国の教員が自らの職能を高めるために組織された協会 (組合) であり、創設以降のある時期から、NTLはNEAからの資金援助を受けながら、教育研修を実践し研究するNEAの部門 (部会) のような役割として位置づけられていたと思われる。ちなみにHighhouse (2002) は、NEAがNTL代表のBradfordと他の1~2名のNTLスタッフの給与を支払っていたと指摘している。

うとする動きであり、スキル実習はTグループの学習を最適なものにするために用いられた (Benne, 1964, 坂口・安藤訳, p.145)。また、1950年代後半、アメリカ赤十字奉仕団、アメリカ聖公会、エッソ石油会社などに対して、NTLはラボラトリー・トレーニングを実施する支援をした。ちなみに、アメリカ聖公会での組織的な実施は1956年から始まったが、それを推進したのが1953年にNTLのTグループをベセルで受けた聖公会のDavid Hunterであった。彼はその後、日本へのTグループ導入に大きな貢献をしていくことになる。

1950年中盤からは、大学に所属するNTLメンバーが中心となり、大学のセンターが主催して、全米各地で地域ラボラトリーが実施された。1960年代には、大学教育や産業界においてラボラトリー・トレーニングが数多く実施されるようになり、また、1965年からNTLが発行を開始した研究雑誌Journal of Applied Behavioral Scienceには、1960年代後半にTグループの研究論文が数多く掲載された。

そのような中、ラボラトリー・トレーニングのバリエーションも生まれてきた。Benneはバリエーションとして、西海岸カリフォルニア州UCLAで開発されたWTL (Western Training Laboratory) でも用いられた感受性訓練 (Sensitivity Training) と、テキサス州の西南部人間関係トレーニング・ラボラトリー (Southwestern Training Laboratory) のBlakeとShepardによって開発された道具使用のTグループ (instrumented T Group) を挙げている。前者の感受性訓練は、UCLAのWeschler、Massarik、そしてTannenbaumによって開発されたものであり、正常者に対する治療として、グループプロセスの学習を強調せず、個人の感受性やパーソナリティを発達させることに主眼を置いたトレーニングであった。すなわち、この時期に、グループ・レベルにも重きを置く東海岸、個人レベルを重視する西海岸、という構図となった (Dimock, 1994)。UCLA経営学部を中心として発展した感受性訓練は、STという略称で、1960年代前半にMassarikによって日本の産業界に導入されることになる。

c. Tグループに対する批判

Highhouse (2002) は、1966年までに2万人以上の人々がラボラトリーのワークショップに参加したことを示唆しているほど、1950年代から1960年代にかけて米国におけるTグループは隆盛を極めた。Tグループの効果を実証する研究も行われ、その一例としてBunker (1965) は、NTLのトレーニングに参加した人々は、統制群と比較して、開放性、対人関係のスキル、プロセスに対する理解について持続的に高まっていたことを明らかにした。

一方で1960年代に入り、Tグループはいくつかの批判を受けた。ベセルで開催されたTグループは、職種や会社が異なる見知らぬ人々が同じグループとなって"文化的孤島"で学ぶ、ストレンジャー型Tグループであった。Highhouseは、Odiomeが1963年にC.Argyris (NTLのTグループ・トレーナーで後に組織学習論

で著名になる学者) と行ったディベートでのエピソードや、Odiomeの論文からの引用を紹介している。Odiomeは、Tグループでは専制的なマネジメントはよくないと仮定されているが、それはさまざまなリーダーがいる現実の世界とその仮定が一貫しないと批判した。異なる文化や価値観が残る現実の組織の中で、文化的孤島であるTグループでの学習を、そのまま活かすことの困難さを指摘したのである。亀田(1987)もこれを「移植のディレンマ」の問題とし、旧来からの組織制度・風土・権限などが制約となって、参加者がTグループで習得した新しい行動パターンを組織の中で実践していくことが困難となること、1960年代の終盤に産業界で理解されるようになったと指摘している。加えて、Katz & Kahn(1966)は、個人を変えることによって組織が変わるという仮説が誤っていると指摘し、個人に働きかけるアプローチには限界があり、組織構造の相互依存関係や役割関係を考慮する必要性を示唆した。そして1960年代後半から、同じ組織に所属する参加者でグループを構成する、ファミリー型Tグループが実施されるようになる。

米国で実施されたファミリー型Tグループについて、Highhouseは失敗例と成功例を紹介している。彼によると、失敗例の要因として、ファミリー型Tグループではメンバーが現場に戻った後も顔を合わせることによるリスク、日常の関係性が持ち込まれることによる抵抗やストレス、訓練がなされていないトレーナーによる実施、などを挙げている。一方で成功例として、外部コンサルタントとしてODの専門家が関わり、リーダーシップ・プログラムとしてTグループを実施したTRWシステムズを挙げている。Tグループのメンバーは異なる層の人々で、直属の上司とは同じグループにならないように構成された。正直に、内臓レベル(from the gut)でわかちあうTグループの実施によって、組織の問題解決に対しても直接的で正直になっていく影響があったとされている。

d. 実習集の出版と構成的な体験の独立

合宿制のラボラトリー・トレーニングでは、非構成的な体験であるTグループのセッションと、スキルなどの習得を目的とした実習を用いた構成的な体験のセッション、そして理論セッションが組み合わされて実施されていた。1960年代終盤になると、NTLで用いられてきた構成的な実習が掲載された実習ハンドブックがPfeiffer & Jones(1969)によって初めて出版された。実習集の販売は利益になることもあって、それ以降継続的に、Pfeiffer社やUniversity Associates社を中心に多くの実習集が発行されている。実習集の発行は、トレーニングに割ける時間に合わせたプログラムを選んで実施できる便利さ、トレーニング技術を持たない人でも実習集を参照するだけで実施できる手軽さが追い風となり(Dimock, 1994)、1970年代以降、企業内で実施される短時間のファミリー・トレーニングなどで多く用いられるようになっていった。

e. トレーニングからODへ

OD（組織開発；Organization Developmentの略）は、Tグループでトレーナー経験を積んでいたNTLメンバーが、Tグループ経験で培ったグループ援助の態度とスキル（たとえば、プロセスへの感受性、グループ状況の診断と介入など）を応用して、企業のon the jobの状況で役員同士や職場のチーム・ビルディングを行ったことが始まりとされている。個の変化によって組織を変革しようとする、トレーニングを主体としたアプローチには限界があると考え、チームや組織の変革をめざして、チーム・レベルや組織レベルのシステムにも働きかけていくODのアプローチを試みた。NTLメンバーは、アクションリサーチのモデルをベースとして、ODのパイオニアとして1960年代にODの理論や手法の基礎固めに貢献した¹⁰、まさにODのパイオニアであった。1967年からはNTLはODを学ぶトレーニングを実施してその普及に努め、それは現在も継続されている。NTLを中心としたODの発展とその普及によって、1970年代には、ラボラトリー・トレーニングによる変革から、ODによるアプローチへ移行していった。また、1968年にはOD実践家によってOD Networkが設立され、専門家のネットワーク作りと専門性の向上のために機能していった。

ODはその後も、ストラテジック変革、チーム機能強化、TQM（Total Quality Management）などの多様な手法を取り入れて発展し拡大することになる（中村，2007）。1990年代に入るとAI（Appreciative Inquiry; Cooperrider, 2005）によるポジティブ・アプローチ、組織や地域の全体システムを扱うミーティングであるFuture Search（Weisbord & Janoff, 1995）などのような、新たなパラダイムによるアプローチも発展している。ODに特化した専門家の協会であるOD Networkは現在、米国とカナダに46の地域支部を抱える大きな協会となり、積極的な活動が継続されている。加えて米国には、トレーニングや人材開発（HRD）も含めた領域をカバーする協会として、約7万人名の会員を擁するASTD（American Society of Training and Development）が存在しており、年次大会にはHRDやODの関係者が世界中から集っている（2008年の大会は約1万人が参加した）。

ここまでは米国でのラボラトリー方式の体験学習誕生以降の歴史を概観してきた。ラボラトリー・トレーニングの誕生から隆盛へ、その後、構成的な体験の実習が独立して用いられるようになり、組織の変革はODに移行していく、という大きな流れがあった。ここからはラボラトリー方式の体験学習の日本へ

¹⁰ 1960年代まではNTLメンバーであり著名な組織心理学者だった人々は、夏になると避暑を兼ねてベセルに集まり数週間を過ごしたという。毎日一定の時間帯に最新の理論を発表する場があり、誰かが新しい理論や知見を発表し、それについて議論することを通して、ともに学び合っていたそうである。このような風土や学習コミュニティの存在もODの理論や手法の発展に大きな影響を及ぼしたと考えられる。

の導入と、その後の変遷について検討していく。

4. 日本への導入

津村（1996）は、1950年代後半に日本にTグループが導入されたのは、グループ・ダイナミックス研究の流れをくむ九州大学、水原他による名古屋大学、そして基督教の流れによる研修会であったと指摘している。本稿では、九州大学での導入および基督教教育の流れによる導入について以下に記述していく。

a. 九州大学での導入

1949年には文部省の主催により、第3回教育長等講習会（IFEL）が東北、東京、京都、九州の4か所で開かれることになっていた。各会場には米国から講師団が派遣され、この中の1名がグループ・ダイナミックスの専門家であるW.L.Leedzであった（平塚, 1951）。彼は九州大学を訪れ、IFELで行われたグループ・ダイナミックス研究としての実験グループを指導した。大藪（1951）の記録によると、参加者27名（初等教育6名、中等教育6名、教育長9名、大学教授5名：三隅二不二を含む）は3つのグループに分けられ、1つのグループが討論をするプロセスを2つのグループが観察するというセッションなどが行われた。セッションを開始する前にLeedzは参加者に対して、自他の成長を忘れないこと、個性を尊重しお互いに協力すること、を指導したという。そして、話し合うテーマをメンバーで決めるというグループ討論が行われた後、観察グループから観察報告がなされた。この実験グループはTグループとはいえないが、民主的な風土が重視され、話し合うテーマがあらかじめ決められていないという点はTグループと共通していた。3ヶ月にわたった講習会の閉会式前日には日本グループ・ダイナミックス学会が結成された。

後の日本のグループ・ダイナミックス研究を牽引していくことになる三隅は、文部省の派遣によって1957年にNTLのラボラトリー・トレーニングに参加するために渡米した。1958年には関計夫もNTLのトレーニングに参加している。そして、1958年8月には文部省と集団力学研究会の共催で、九州大学において10日間のTグループが開催された。関（1962）によると、このTグループはNTL方式とはかなり違ったものであったという。1961年に三隅は再度渡米し、NTLのトレーニングに参加した。また1961年11月には、集団力学研修会の一環として13日間のTグループが九州大学教育学部で開催された（その詳しい記録は関, 1962を参照のこと）。その後1960年代後半まで、九州大学では三隅や関が中心となってTグループが実施されていたようである。

九州大学でのTグループはその後実施されなくなったが、三隅はLewinの発想を受け継ぎ、組織開発やリーダーシップに関するアクションリサーチを実践していった。また、彼が1967年に設立した集団力学研究所では、構成的な体験

を取り入れたリーダーシップ・トレーニングや対人関係トレーニングのプログラムが開発され、現在も実践されている。

b. キリスト教教育の流れ

NTLで実施されていたトレーニングに米国聖公会が関心を示し、聖職者のトレーニングとして導入していったのは前述した通りである。第14回基督教教育世界大会が1958年に日本で開催されることになり、その一行事として、米国聖公会教育局の支援により、1958年7月21日から11泊12日の日程で、Tグループを用いた本格的なラボラトリー・トレーニングが開催された（中堀, 1984）。中堀によれば、このトレーニングの名称は第1回教会集団生活指導者研修会（Laboratory on the Church and Group Life）であり、山梨県清里の清泉寮で行われた。トレーナーは米国聖公会とカナダの合同教会から派遣された10名で、David Hunterも含まれていた。参加者は日本のプロテスタント教会の教職者、教師、宣教師で英語が話せる35名であり、トレーニングは英語で実施された。午前中にTグループ・セッションが行われ、午後や夜にはセオリー・セッションや実習を中心としたP（プラクティス）グループが行われた。この時のプログラムは米国聖公会教育局が実施していたLaboratory on Church and Group Lifeのプログラムとほぼ同様であったと中堀は推測している。米国聖公会は1948年よりNTLのトレーニングに数名の参加者を毎年送り、1950年代にはNTLと共同で組織内のラボラトリー・トレーニングを実施していた（Bradford, 1974）ことから、日本で行われた第1回のラボラトリー・トレーニングはNTLの直系であった。

中堀によると、その後、第2回教会集団生活指導者研修会が1960年に米国聖公会から4名のスタッフを招いて、第1回研修会の参加者で研究会を続けていた日本人がスタッフとなり実施された。これらの研修会の成功を土台として、この種の運動を日本で推進する組織として、1962年4月に立教大学キリスト教教育研究所（JICE: Japan Institute of Christian Education）が設立された。1962年9月に御殿場東山荘にて行われた第3回研修会は、初めて日本人スタッフだけによって実施された。その後JICEによって、1963年からは「教会生活研修会」という名称で、1968年からは「JICEラボラトリー・トレーニング」という名称で、トレーニングが毎年実施されている。当初12日間で実施されていたラボラトリーは、1967年からは7日間で実施されるようになった。また、1969年には沖縄で、1970年には北海道で初めてのラボラトリー・トレーニングが開催された。加えて、1969年にはJICE・ODラボラトリーが開催された。このように1960年代終盤から1970年代前半にかけて、JICEの活動は非常に活発で、日本におけるラボラトリー・トレーニングの中心として機能していた。

5. 日本におけるTグループ隆盛期とその後

1960年代からのJICEのラボラトリー・トレーニングが活発になるのに並行して、米国でのTグループの隆盛を聞きつけた産業界が、企業研修にTグループを導入した。産業界に導入されたトレーニングはST（感受性訓練：Sensitivity Training）と呼ばれ、1960年代後半から1970年代前半にかけてSTブームが起こった。

ラボラトリー・トレーニングの研究と実践の中核となっていたJICEのスタッフは、その後いくつかの組織に分かれていき、そのノウハウが他の組織に伝承されていくこととなる。以下では、1960年代後半から1970年代に起こった出来事を概観していく。

a. 1960年代中盤から産業界

1963年、産業能率短期大学は、UCLAのMassarikを日本に招聘し、第1回ST講座を御殿場にて開催した。STとは、前述したようにUCLAを中心として発展した、個人の感受性を高めることを目的とした、Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングのバリエーションである。このSTは、米国で成果を上げている最新のトレーニング方法であるという触れ込みと、新たなトレーニング方法を模索していた当時の日本企業のニーズとが合致し、1960年代後半に日本の産業界で急速に広まった。STは産業能率短期大学や、ビジネスコンサルタント、日本心理技術センターなどが実施するとともに、STブームに乗って新たに設立された研修会社もST実施に参入していった。特に新興の研修会社では、トレーナーとしての教育を受けていない人材がトレーナーとしてSTを実施することもあった。企業のニーズに対して、トレーナーの養成や倫理教育が後手に回り、その後STは社会問題に発展していく。STのその後の動向は8-a.にて後述する。

b. JICEから南山短期大学人間関係科へ

南山学園の教育理念である「人間の尊厳のために」を具現化する新学科設立を模索していた南山短期大学のスタッフは、ラボラトリー方式の体験学習を中心とする人間関係科を設立することをめざして、1971年に当時のJICE所長柳原光他に相談をもちかけた（星野, 1985; 家田・山田・蛭田, 1998）。その後、ラボラトリー方式の体験学習を中心とした教育カリキュラムが計画され、その前例のないカリキュラムが文部省の審査を通ることは難しいと言われながらも、関係者の努力によって文部省から認可を得て、1973年4月に南山短期大学人間関係科としてスタートを切った。初代学科長にはJICE所員のリチャード・メリットが就任した。柳原は非常勤講師として人間関係概論を担当した。また、JICE所員の中堀仁四郎は1982年より人間関係科の専任教員となった。南山短期大学

人間関係科では、ほとんどの専門科目でラボラトリー方式の体験学習が用いられ、合宿授業として行われたTグループは必修授業として位置づけられた。第3期生まではJICEスタッフを中心とした学外トレーナーがグループを担当し、第4期生以降は原則として学外トレーナーと人間関係科の専任教員とがペアになり、JICEスタッフから人間関係科が学ぶ形で実施された（星野・山口, 1984）。その後、人間関係科の専任教員はTグループのトレーナーとしての力を着実に付けていった。1980年代以降は、学外トレーナーとしてJICEスタッフ以外にも、後述するSMILEのスタッフや、人間関係研究センターでTグループを学んだ人々が招かれ、人間関係科の専任教員とペアを組んでTグループを担当した。

人間関係科開設から3年後の1977年9月には南山短期大学人間関係研究センターが設立された。その設立の目的は、人間や人間関係に関する学際的・行動科学的な研究と教育を推進すること、および、地域社会における開かれた大学としての機能を果たすために、ラボラトリー方式の体験学習の研究会や研修会を開催すること、などであった。同年より、構成的な体験を中心とした「人間関係講座」（8回の通い講座）が毎年開催されるとともに、他機関の研究者またはセンター研究員による研究会が継続的に実施された。1984年からはラボラトリー方式の体験学習に関する研究成果の刊行を目的に、研究紀要「人間関係」を毎年発行してきた。1987年からは同センター主催のTグループ（5泊6日）を毎年開催し、加えて、1992年からはTグループのトレーナー・トレーニングも継続的に開催している。

c. JICEからSMILEへ

1980年代に入り、JICEの組織も諸事情により少しずつ変更されてきた。それに伴いTグループ活動の継続を懸念し、関西に活動の拠点をおくTグループのトレーナー、ウィリアム・エルダー、長尾文雄、西田真哉、川喜田好恵、他が中心となって、聖マーガレット生涯学習研究所（St. Margaret Institute of Life Education）を1982年4月に設立した。SMILEは、設立の理念を「人間関係訓練、カウンセリング、教会教育、組織開発、リーダーシップ訓練、環境教育、生涯教育の領域において、研究、実践を行い、社会教育に貢献すること」としている。設立年には、柳原光を招いて「日本におけるラボラトリー方式による教育」の開所記念講演会と「子育て講演会」「聖書研究ワークショップ」を行い、翌年から、「ヒューマン・リレーションズ・ラブ（Tグループ）」「ファシリテーター・トレーニング」「TA（交流分析）」「アサーション・トレーニング」などを加えていった。その後90年代からは、環境教育の分野にも力を注ぎ、環境教育プログラムの開発や、セミナー、ワークショップの受託なども、Tグループの実施やトレーナー育成とともに中心事業となっており、現在に続いている。

d. JICEからHIL研究会へ

1980年代に元JICE所員で当時南山短期大学人間関係科の専任教員であった中堀仁四郎によって、「北海道いのちの電話」の相談員訓練としてTグループ・トレーニングが数回行われた。そのトレーニングをもとにして、一般参加者が参加できるように1990年に第1回北海道H.I.L. (Human Interaction Laboratory) が開催された。その後、北海道では毎年夏に開催され、2008年には19回目のトレーニングが実施されている。また、2001年から山梨(清里)において、2002年からは沖縄(与那原)において、HIL研究会(代表:中堀仁四郎)が主催者となって継続的にTグループが開催されている。加えて、HIL研究会としては2003年から、オブザーバー経験者やトレーナー経験者が自らの体験を吟味し、自己研鑽に取り組む場としての「研究会」を毎年開催している。

d. IPRトレーニング

IPRトレーニングとはInter-Personal-Relationshipの頭文字をとって命名されたトレーニングで(早坂, 1979)、1970年に早坂泰次郎(当時立教大学教授)が都留春夫、坂口順治他とともに「本物のSTをやる」べく実施したのが始まりである。北林(2008)によると、1962年JICEが主催するラボラトリー・トレーニングにコンサルタント(オブザーバー)として参加した早坂は、Tグループの計り知れない可能性を予感しつつも、当時のスタッフの行動などに疑問と不満を持ち、自らST(IPRの名称は2回目以降使用)を実施したとされている。現在は早坂の思想を受け継いだ「日本IPR研究会」(代表:高橋照子)が年数回の公開トレーニング(Tグループ)や社会人ゼミ(研究会)を実施している。

e. トレーナーの相互研鑽の場としてのJLTA

1962年にJICEが設立されて10余年後の1976年に、JICE所長の柳原がそれまでJICEに関わってきた人々に呼びかけ、JICEフェローズが設立された。JICEフェローズは、年1回研究会を開催し、実習作りや新しい学習方法の紹介をするなど、自己研鑽の場となっていた。1980年代に入るとJICEの組織変更により、JICEフェローズの存在も見直されることになった。1985年3月には、JICEフェローズの志を受け継ぐものとして中堀仁四郎、齋藤道雄、長尾文雄らが中心となり、ラボラトリー・トレーナーの会(Laboratory-Trainers Association)が設立され、浜名湖において設立総会が行なわれた。その後の1996年には日本ラボラトリー・トレーナーの会(Japan Laboratory-Trainers Association; 略してJLTA)と名称変更された。JLTAは、その目的を会員相互の研鑽と情報交換、親睦としており、会員は、ラボラトリー方式の体験学習に関心があり、トレーナーとしての自己成長を望み、研鑽を積む意志がある者としている。活動は、毎年一度の研究会・総会の開催を中心に、Tグループの歴史の編纂や小冊子の発行など行い、Tグループの継承を担っている。現在、会員数は約90名を数え、日本

におけるトレーナーの相互研鑽や相互協力の場としての役割を果たしている。

f. 自己啓発セミナーの流行

1990年代には、実習を用いた自己啓発セミナーが流行し、社会問題となった。自己啓発セミナー（Large Group Awareness Trainings）の歴史の概略は以下のようであった（福本, 1999; 小久保, 2009）。米国でのTグループやRogersのベシック・エンカウンター・グループ、そしてゲシュタルト療法や交流分析などの影響のもと、1962年にエサレン研究所が開設され、その後、米国西海岸でヒューマン・ポテンシャル・ムーブメントが起こった。これらの流れの中で用いられた実習や心理療法的技法をヒントに、1960年代後半に米国にてセミナーとして始まり、1970年代の米国でLifespringやestが設立された。Lifespringの設立者の一人が日本に渡り、ライフダイナミックスというセミナーを1970年中盤にスタートした。そこからさまざまなセミナー主催団体が派生し、1990年代に入ると非常に多くのセミナーが実施された。その後、高額な受講料やトレーナーの操作的関わり（マインド・コントロール）、参加者に知人を勧誘させることが問題になり、下火になっていった。しかし、現在でもいくつかの会社が活動を継続している。

g. ファシリテーターの相互研鑽の場：日本体験学習研究会全国大会

自己啓発セミナーは、実習を用いたセミナーが社会問題化した極端な例であるが、それは氷山の一角であり、日本の中ではいろいろな領域においてさまざまな形態で、構成的な実習を用いた研修が行われている。そのファシリテーションのありようや教育観、アプローチの方法もさまざまであろう。そこで、体験学習のファシリテーションについて、そのアプローチの異同も含めてフィードバックを行うことを通して相互研鑽を行うとともに、全国規模のネットワーク作りをめざして、星野欣生と津村俊充が中心となり、1999年に第1回日本体験学習研究会全国大会が南山短期大学で開催された。翌年からは会場が南山大学となり、全国から150名以上の参加者が集う大会が毎年開催されている。また、2007年には日本体験学習研究会関東大会が立教大学において開催された。

6. 大学教育での変遷

本稿ではこれまで、米国におけるラボラトリー方式の体験学習の歴史と、日本における導入後50年の歴史を検討してきた。以下では、歴史的に若干後戻りすることになるが、いくつかの領域における変遷について検討していくこととする。まずは大学教育における変遷を見ていく。

a. 南山短期大学人間関係科から南山大学へ

1973年に開設された南山短期大学人間関係科では、学生に対して必修授業と

してTグループを実施し、同科が南山大学に移行する2000年まで、毎年100名以上に対してTグループを用いたラボラトリー・トレーニングを28年にわたり実践してきた。南山短期大学では、同科卒業生約2800名と人間関係研究センター主催のTグループ受講生約250名の合計3000名以上を対象にTグループを実施したことになり、これは日本の一組織が実施した最大規模であると考えられる。

また、南山短期大学人間関係科では、学内授業でも構成的な体験としての実習型のラボラトリー方式の体験学習が用いられた。それらの授業では、毎回の授業後に教員が集まってスタッフ・ミーティングを行い、授業をふりかえり、次回の授業を創るというチーム・ティーチングで行われていた。そのため、さまざまな実習が開発されるとともに、教員のファシリテーション観やスキルがチーム・ティーチングによって相互に高められていった。

2000年4月、南山短期大学人間関係科は南山大学文学部教育学科とともに、南山大学人文学部心理人間学科に発展することになり、多くの教員も同科に移行した。同時に人間関係研究センターも南山大学に移行した。心理人間学科では、Tグループは選択科目となったが存続して実施されており、加えてラボラトリー方式の体験学習を用いた実習型の授業も引き続き実践されている。2004年からは大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻（修士課程）が開設され、社会人大学院生が体験学習のファシリテーションについて学ぶとともに研究を行っている。南山大学人間関係研究センターもラボラトリー方式の体験学習を核とした社会人講座の実施と研究の推進を行うとともに、研究紀要「人間関係研究」を毎年発行している。加えて、2006年からはNTL Instituteとのパートナーシップを結び、交流を行っている。

b. さまざまな大学・短期大学での教育実践

南山短期大学および南山大学以外でも、大学教育においてラボラトリー方式の体験学習が導入された機関がある。名古屋聖霊短期大学生活学科人間関係コースは1991年4月に開設され、人間性教育を専門とする河津雄介や、南山短期大学人間関係科の卒業生である大塚弥生・中尾陽子（現：南山大学所属）によって、ラボラトリー方式の体験学習を用いたさまざまな授業が2005年3月まで展開された。

また、大阪女学院大学・短期大学は、SMILEの研究員であるウィリアム・エルダーがかつて学長を務め、SMILEの長尾文雄が非常勤講師をしていた影響で、ラボラトリー方式の体験学習が導入されている。なかでも同短期大学開設以来、ビックシスター（新入生をサポートするピアカウンセラー）の養成を目的とする「リーダーシップ・トレーニング」は、ラボラトリー方式の体験学習が中心の合宿形式で行われていた。1994年からは、Tグループ・トレーナー経験者をスタッフとして招き、小グループ・セッションを中心とした3泊4日の合宿形式に変更され、現在に至るまでその形式で継続されている。そこでは、Tグルー

プと同様に「今ここ」で起こっていることを学習の素材にして、自分自身への気づき、他者への気づき、グループへの気づきを深めていく学習が実践されている。

一つの大学が実施主体とならない形態で、大学生を対象としたTグループを用いたラボラトリー・トレーニングを開催する試みもなされている。2000年9月に、長尾文雄、川島恵美、山本智也によって、対人援助職をめざす学生とボランティア活動に携わる学生を対象に、ヒューマン・コミュニケーション・ラボラトリー（HCL）が開催された。これは、兵庫県西宮市に拠点を置く、非営利活動法人ブレンヒューマニティー（1999年法人認可）の学生ボランティアのスキルアップを目的として、Tグループの学習構造に準拠し、3泊4日の合宿形式で毎年9月に六甲山YMCAを会場にして実施されている。初回は、ブレンヒューマニティーで活動する学生が大半を占めたが、その後、同団体の学生が所属する大学を中心に関西圏の大学に広がり、山梨県立看護大学、南山大学など、口コミで関西圏以外の大学からも参加するようになり、大学院生や30歳前後の社会人学生も参加している。すでにその参加者の中からは、南山大学やSMILEのTグループやトレーナー・トレーニングに参加し、オブザーバーやトレーナー体験を重ねて、HCLのスタッフチームに加わる者も育っている。2007年からは、主催団体を、前述の3名を中心に設立したHCL研究会とし、ブレンヒューマニティー、SMILEを共催として活動を継続している。

7. 学校教育での変遷

小中学校などの学校教育では、構成的グループ・エンカウンター（SGE）や社会的スキル・トレーニング（SST）が1990年代から導入されてきた。一方、成人教育の手法として発展してきたラボラトリー方式の体験学習は、1つの教育プログラムが90分～3時間は必要であり、そのままの形態では小中学校の教育に導入することが難しかった。以下ではラボラトリー方式の体験学習が小中学校の教育に導入された2つの流れを紹介する。

a. グループワーク・トレーニング（GWT）の流れ

JICEのラボラトリー・トレーニングを受けた坂野公信が中心となって、レクリエーションの分野でGWT（グループワーク・トレーニング）という名称を用いて構成的な体験の実習を体系化し、「グループワーク・トレーニング」（GWT研究会、1976）を出版した。内容的にはレクリエーションリーダー養成プログラム（技法）としての色彩が強いものであった。その後、GWTはレクリエーションの分野だけでなく企業教育、看護教育、社会教育分野でも活用されるようになった。1989年には坂野の指導のもと、小中学校の教員を中心とした横浜市学校GWT研究会が「学校グループワーク・トレーニング」を出版し、学校教育に広く活用されるようになった。その後、同研究会は1994年に続編を

出版した（横浜市学校GWT研究会，1994）。また、1996年には日本学校グループワーク・トレーニング研究会に名称変更し、普及活動を続けるとともに、2003年に3つめの実習集（日本学校GWT研究会，2003）を出版した。

b. 文部科学省のプロジェクト

小中学生の対人関係力の低下が指摘されている昨今の状況において、小中学校の教員にとって、児童生徒の対人関係力を高めることは重要な課題である。そのような時代背景に対応すべく、ラボラトリー方式の体験学習を小中学校の教育現場に導入する試みは、文部科学省によって採択された2つのプロジェクトで実施された。2005～2006年度の南山大学教員養成GP（正式名：平成17・18年度文部科学省「大学・大学院における教員養成推進プログラム」）として実施された、「豊かで潤いのある学びを育むためにーラボラトリー方式の体験学習を通じた豊かな人間関係構築を目指してー」と、2007～2008年度の南山大学教育推進GP（正式名：平成19・20年度文部科学省「専門職大学院等教育推進プログラム」）として実施された、「教え学びあう 教育現場間の連携づくりーラボラトリー方式の体験学習を核とした2つの連携プロジェクトー」である。

先に行われた教員養成GPでは、愛知県を中心とした小中学校12校の教員に対して、ラボラトリー方式の体験学習のワークショップを実施し、そこで学んだ教員が学校現場で実習を用いた授業を行うプロジェクトが実施された（津村他，2008）。また、教育推進GPで実施された全国プロジェクトでは、国立青少年教育振興機構の施設である全国の国立青少年自然の家や国立青少年交流の家のスタッフ（企画専門職）に対してラボラトリー方式の体験学習（構成的な体験の実習）のファシリテーター・トレーニングが実施された。そこでの学びを活かして、各施設のスタッフが教員対象の研修会（2泊3日～3泊4日）を2008年夏に実施した。全国11施設で実施された研修会の参加者数は300名以上であり、大規模なプロジェクトとなった。

8. 産業界での変遷

a. STとその後

産業界に1960年代半ばに導入されたST（感受性訓練）は、5-a.で前述したように急速に広がった。非構成的な体験であるTグループの場は、非構成的であるがゆえにさまざまな状況が起こりうるため、トレーナーとしてのあり方や、繊細な感受性と高度なスキルが求められる。しかし、当時の爆発的な需要に応えるために、新米トレーナーはSTの参加者体験をした直後に教育を全く受けずにトレーナーとしてグループを担当することも多々あったという（福本，1993）。このような、トレーナーとしての教育やトレーニングの倫理観が欠如した結果、一部でしごきにも似たようなトレーニングが実施されてしまった。たとえば、トレーナーが参加者に心理的なプレッシャーを与えたり、感情を揺

さぶるなどの操作的な関わり方がなされていたという。また、一部の行き過ぎたトレーナーは暴力までも容認し、研修中に自殺者が出るという悲惨な出来事が起きてしまった。加えて1978年には、参加者に対して暴力をふるっていたトレーナーが逮捕されるという事件も起きた。STがこのように、本来のTグループやラボラトリー・トレーニングとは全く意を異にする研修に変容してしまったことによって、1970年代の終わりにはSTブームが終焉を迎えることになる。

b. ファミリー型Tグループの実施とその後の実習の普及

産業界における教育研修で用いられるラボラトリー方式の体験学習は、見知らぬ同士が同じグループになるストレンジャー型から、同じ会社の同じ部署のメンバーを対象に実施するファミリー・トレーニングに移行していった（幸田, 1972）。組織内でTグループが実践された例や効果の実証研究としては、組織開発（OD）として位置づけられた実践（小林, 1971; 1975; 1976）や、同一組織内の第一線監督者が変革推進体となることを目的に行われた実践（西川, 1971）などがある。西川の取り組みは、週1回（1回4時間、そのうちTグループは2時間）を10回に分散させて実施するというものであった。

ところで、Tグループのトレーナーには高度なスキルと経験が必要なため、専門のトレーナーでないと実施は難しい。外部の専門家に委託をするには経費がかかることや、ラボラトリー方式の構成的な体験の実習を掲載したCreative O.D.（柳原, 1976など）の実習集が発売されることによる、実習のノウハウの普及によって、Tグループを伴わずに実習だけが用いられるトレーニングが行われるようになった。たとえば多田（1977）は、東京電気において、構成的な体験のセッションを組み合わせた3～4日間のファミリー・トレーニングが全社展開された事例を報告している。他にも多くの企業で、構成的な体験の実習を用いて、社内で短期間（半日や1日、長くても数日間）のプログラムとして実施されるファミリー・トレーニングが主流となっていった。この動向は、構成的な体験の実習が独立して“単品”として用いられるようになったことを意味する。すなわち、1970年代前半までは、非構成的な体験としてのTグループと、構成的な体験としての実習が組み合わせられ、統合される形で合宿制のラボラトリー・トレーニングの中で実施されてきた。ところが1970年代後半以降は、合宿制のラボラトリー・トレーニングから構成的な体験である実習が抜けだして、独立して用いられるようになったのである。カード型の問題解決実習などの代表的な実習は、企業の人事部の研修担当者や研修会社のトレーナーに教材として受け継がれるようになり、やがてそれらの実習がラボラトリー方式の体験学習の歴史の上に開発され、発展してきたものであることも知られなくなっていった。¹¹

c. STからODへ

3-e.にて前述したように、米国において1970年以降、ラボラトリー・トレーニングから組織開発（OD）にシフトしていったが、日本においてもSTブームの次にODブームと呼ばれる時代が1970年代に到来した。ラボラトリー・トレーニングやファミリー・トレーニングもODの重要な一形態であるが（幸田, 1972; 小林, 1971）、トレーニング以外の取り組みもODとして実施された。たとえば、組織診断とフィードバック、チーム・ビルディング、マネジリアル・グリッド（Blake & Mouton, 1969）、対決会議、小集団活動、などであった（幸田, 1972; 梅澤, 1977）。小集団活動は1980年代も活発に行われたが、ODの名のもとで行われる諸活動は徐々に下火になり、1990年代のバブル経済崩壊以降は「OD」や「組織開発」という言葉は用いられることが少なくなった。代わって、制度や構造の変革をも含む「組織変革」という言葉が用いられるようになり、そのアプローチも経営危機を脱するための短期的・大規模な改革が中心になっていった（亀田, 1987）。組織文化や人間関係といったソフトな側面に投資する組織開発のアプローチは1990年代のバブル経済崩壊以降下火となり、制度や組織構造といったハードな側面に対して経済効率を高めるためのアプローチが増えていくことになる。その一方で1990年後半以降、組織のソフトな側面に対して働きかける方法として、コーチングやファシリテーションなどが単独の手法として日本に紹介されていく¹²。

9. 歴史からの教訓

ラボラトリー方式の体験学習の歴史をこれまで概観してきた。この波乱万丈な歴史から得られる教訓を以下に考察する。

a. 反面教師としてのST

STブームの時代のトレーナーの問題点は、その教育観や価値観、そして倫理観であろう。ラボラトリー方式の体験学習は「学習者中心の教育」といわれている（山口・楠本, 2003）。本来は学習者が自ら学習目標をもち、それを試み、その体験をもとにして自ら発見し洞察する過程が重要とされている。変化は学習者自身の意志で起こるものであり、トレーナーが学習者を“変える”のでは決してなく、学習者が“変わる”のをトレーナーが援助するのである。

¹¹ 企業内研修としては、実習を用いたファミリー・トレーニングは1980年代まで実施されていたようであり、現在も制度などが残っている企業がある。また、小規模の研修会社において、当時から現在まで、社内で実習教材がノウハウとして引き継がれ、現在も実習として使用されているところは多いが、それらの実習の出典や、それらがラボラトリー方式の体験学習と呼ばれていることはあまり知られていない。

¹² コーチングやファシリテーションの諸手法も、米国ではODの歴史の上に発展したものであるが、日本に導入される際にはベースとなるODの考え方や価値観が骨抜きになり、体系的に紹介されないのが残念である（中村, 2007）。

STブーム時代のいきすぎたトレーナーは、学習者を“変える”操作的な関わりを行っていた。

STの時代には高圧的で権威的であり、自分自身の見方を絶対視するトレーナーもいた。これらの態度を、ラボラトリー方式の体験学習が誕生した当初のトレーナーがもっていた科学的で民主的な価値観（本稿2-b.参照）を基準として、Lewinの態度を考察してみる。コネチカット州のワークショップの夜、スタッフ・ミーティングの際に参加者が出席し、オブザーバーの報告に対して異議を唱えた際に、Lewinは「出所のちがうデータがどう処理され、どうまとめられるかを楽しみながら、積極的な探究者の役割を果たしていた」（Marrow, 1969, 望月・宇津木訳p.378）という。研究者やトレーナーという専門家であることを理由に権威的になるわけではなく、参加者の声を尊重し耳を傾けるLewinの態度はまさに民主的であったと考えられる。また、異なる感じ方や捉え方を自らの主観で歪めるのではなく、積極的に探究をしていた姿は、それらの事実から正面から向き合うという意味で科学的で客観的な態度である。ST時代のトレーナーは、自らの見方や感じ方、関わり方を絶対視する権威的な態度があり、それはラボラトリー方式の体験学習の歴史に根づく価値とは正反対である。

Tグループにおいて、または、実習形式の教育プログラムの最後に行う全体でのわかちあいにおいて、参加者が（または参加者間で）異なる見方や感じ方、学びを表明することが多々ある。そのような場合に、異なる捉え方や感じ方（データ）をわかちあい、探求し、そこからともに学ぶことを大切にする態度はトレーナー／ファシリテーターにとって非常に重要であろう。

b. トレーニングからODへの移行

米国でも日本でも、ストレンジャー型Tグループからファミリー・トレーニングへ、そして組織開発（OD）へ、という変遷があった。日本はこれらのノウハウをすべて米国から輸入していたため、同じような動向が生じたのは当然であろう。Katz & Kahnが指摘したように、部署や組織レベルのシステムに働きかけるためには、個人レベルにアプローチするだけでなく、グループやグループ間レベル、組織レベルというさまざまなシステムのレベルの現状を把握し、診断し、計画的に介入を行う必要がある。それが可能となるべく発展したのがODの理論と手法であった。ラボラトリー方式の体験学習は基本的にはトレーニングであり、個人レベルの学習を主に促進する。個人レベルを超えた、グループや組織レベルの変革を目的とする場合は、ラボラトリー方式の体験学習を用いた個人への働きかけとともに、変革をめざすシステムのレベルに対するアプローチと組み合わせ、統合的で体系的に働きかけていく必要がある（中村他, 2006; 中村, 2007）。

ちなみに、3-e.にて前述したように、米国でのODは現在も発展し続けているが、日本におけるODは風前の灯火である。中村（2007）が指摘しているよう

に、米国ではNTLや他の機関、そしてODの大学院がOD専門家の教育を担ってきた。一方で日本では、特に1990年代以降ODに関心をもつ研究者が少なくなり、またODを教育する機関が皆無であったため、専門家が養成されなかったこともOD衰退の一因であると考えられる。2000年代に入り、いわゆる“ソフト系”と呼ばれる、組織風土やチーム・ビルディング、ワークモチベーションなどの人的要因に働きかけるコンサルティングが日本でも増えている（柴田, 1998; ピープルフォーカス・コンサルティング, 2005; 高橋他, 2008）。このような傾向の中、ODに関する教育機会が増えるとともに相互研鑽のネットワークが作られることが今後の大きな課題である。

ところで、ストレンジャー型Tグループは、米国ではNTLが、日本でも南山大学人間関係研究センターやHIL研究会、SMILEが現在でも継続して実施している。NTLの方が日本に比べて企業や組織から派遣されて参加する人々の割合が高いようであるが、どちらも学習者の主たるニーズは自己成長であると考えられる。個人レベルのシステムにアプローチする手法として、ストレンジャー型Tグループの意義は大きいといえる。

c. 構成的な体験が主流となることの意味

実習などの構成的な体験が1970年代以降主流になった影響で、Tグループなどの非構成的なグループ体験をもたないファシリテーターが多くなっている。構成的な体験と非構成的な体験の違いの1つは、取り組む課題の質の違いであろう。構成的な体験では、課題を通して他のメンバーと関わることになり、課題の内容によって自分自身のあり方や欲求レベル、防衛の仕方などの基底的なパーソナリティをある程度隠すことが可能である。ふりかえりでは、課題の進め方や目標の共有化などのタスク・プロセス（Reddy, 1994）にも焦点が当たり、テクニカルなレベルのみでふりかえりを進めることもできてしまう。一方、Tグループでは「いまここ」のお互いの中で起こっていることに焦点が当たり、自分自身と他者、自分自身とグループとの関係性（Reddyがいうメンテナンス・プロセス）が直接取り扱われることになる。すなわち、自分自身のあり方や他者との関わり方に直接光が当たることになる。ファシリテーターが構成的な実習を実施する場合でも、ファシリテーターと学習者との間には「いまここ」のプロセスが生じている。ラボラトリー方式の体験学習の初期のトレーナーが期待していた「援助関係」（本稿2-b.参照）がファシリテーターと学習者との間に築かれるためには、ファシリテーターが学習者との間に起こっているプロセスに気づく感受性や、働きかける態度やスキル、そしてファシリテーター自身がプロセスから学ぼうとする態度が重要となる。それらの感受性や態度を学ぶために、Tグループ体験はファシリテーターにとって大きな意味があると考えられる。

d. 現代社会における変革推進体 (change agent)

企業では最近、心の病やうつになる社員が増えているという（社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所, 2006）。同報告書は、個人で仕事をする機会が増え、社内でのコミュニケーションや助け合いが減っているとの調査結果を示し、それらが心の病が増加する要因となっていることを示唆している。1980年代までは日本企業の強みはチーム力であるとされてきたが、成果主義の導入、人員削減による多忙化、ITなどの技術革新による分業化とコミュニケーション手段の変化、社員の価値観の変化（企業に対するコミットメントの低下とプライベートの重視）などの要因によって、社内でのコミュニケーションや協働体制、チーム力が低下してきていると考えられる。

企業である限り、利益を出して業績が上がることを最終的にめざすのは当然のことである。その際に、利益経営者やマネージャーが成果や業績のみを求めると、人間関係のプロセスの側面でさまざまな弊害を生むことになる。かつてODの基礎を築いたMcGregor (1960) は対立的な経営手法としてX理論とY理論を提唱した。また、Marshak (2005) は組織の変革における価値として、経済的な価値に基づくものと、ヒューマニスティックな価値に基づくものを大別した（前者がchange management、後者がODである；中村, 2007, p.14を参照）。昨今の経営者や管理者の多くは、経済的な価値を重視し利潤追求を第一とし、X理論に立脚して社員を管理・統制することが非常に多いと考えられる。そのような傾向がある今の時代に、Y理論に立脚してヒューマニスティックな価値をベースとした組織風土に変革していくことが、心の病の防止、社員のモチベーション向上や協働的な組織文化の創造につながっていくと考えられる。社内のメンタルヘルス上の問題を防止し、より健康的な組織になっていくためには、ヒューマニスティックな価値をもちながら、プロセスに気づき、プロセスに働きかける変革推進体が必要である。そして、ラボラトリー方式の体験学習は歴史的にそのような変革推進体の育成をめざしてきたのであり、人間関係が希薄化する状況の中、組織内の信頼関係や協力関係を築いていく組織変革体がさらに必要とされている。

組織で働く社会人を中心に考察を進めてきたが、若年層にとってもラボラトリー方式の体験学習の今日的意義は大きい。対人関係やコミュニケーションの力が低下していると指摘されている若年層にとって、他者と直接的で深く関わる機会はますます少なくなっていくと思われる。小中学校において、ラボラトリー方式の体験学習や、他のさまざまな手法（協同学習、構成的グループ・エンカウンター、社会的スキル・トレーニングなど）を通して、他者とプロセスをわかちあい、コミュニケーションのスキルを高めることをめざした教育実践を行っていく必要がある。これまでは人間関係は生活体験を通して自然に身に付けるものであると考えられてきたが、授業の中で人間関係を学びスキルを身に付けることが必要な時代が到来している。そのためには7-b.にて紹介したプ

プロジェクトでの実践のように、変革推進体として教師がラボラトリー方式の体験学習を学び、プロセスに気づき働きかけることができるファシリテーションの力を付けることが重要であろう。

引用文献

- Benne, K. D. (1964). History of the T-group in the laboratory setting. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne (Eds.) *T-group theory & laboratory method*. chapter 4. New York: John Wiley & Sons, pp.80-135. (坂口順治・安藤延男(訳) (1971). ラボラトリーにおけるTグループの歴史 三隅二不二(監訳) *感受性訓練—Tグループの理論と方法—* 第4章 日本生産性本部 pp.111-179.)
- Blake, R. R., & Mouton, J.S. (1969). *Building a dynamic corporation through grid organization development*. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company. (高橋達男・広田寿亮(訳) (1972). *グリッド方式による組織づくり* 産業能率短期大学出版部)
- Bradford, L. P. (1974). *National Training Laboratories: It's history 1947-1970*. NTL Institute for Applied Behavioral Science.
- Bradford, L. P., Gibb, J. R., & Benne, K. D. (1964). Two educational innovations. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne *T-group theory & laboratory method*. chapter 1. New York: John Wiley & Sons, Inc., pp.1-14. (坂口順治・安藤延男(訳) (1971). 教育における2つの技術革新 三隅二不二(監訳) *感受性訓練—Tグループの理論と方法—* 第1章 日本生産性本部 pp.1-19.)
- Bunker, D. R. (1965). Individual application of laboratory training. *Journal of Applied Behavioral Science*, 1, 131-148.
- Cooperrider, D. L., & Whitney, D. K. (2005). *Appreciative inquiry: A positive revolution in change*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers. (市瀬博基訳 (2006). *AI「最高の瞬間」を引き出す組織開発—未来志向の“問いかけ”が会社を救う—* PHPエディターズグループ)
- Dimock, H. G. (1994). Thirty years of human service education and training: One perspective. In W. Pfeiffer (Ed.) *Pfeiffer & company library*, vol.17, San Diego, CA: Pfeiffer & Company, pp.97-115. (原典: Dimock, H. G. (1984). Thirty years of human service education and training in Canada: One perspective. *Canadian Journal of Community Mental Health*, 3, 15-41.)
- 福本博文 (1993). *心をあやつる男たち* 文藝春秋
- GWT研究会(編) (1976). *グループワーク・トレーニング* 日本レクリエーション協会
- 早坂泰次郎 (1979). *人間関係の心理学* 講談社現代新書

- Highhouse, S. (2002). A history of the T-group and its early applications in management development. *Group Dynamics: Theory, Research and Practice*, 6, 277-290.
- 平塚益徳 (1951). まえがき 日本グループ・ダイナミックス学会 (編) グループダイナミックスの研究—民主教育と集団力学—第1集 理想社 pp.1-4.
- 星野欣生 (1985). 南山短期大学人間関係科の教育の概観—10年の歴史と展望—人間関係 (南山短期大学人間関係研究センター紀要), 2・3, 39-46.
- 星野欣生・山口真人 (1984). 高等教育におけるTグループの実践 人間関係 (南山短期大学人間関係研究センター紀要), 1, 36-76.
- 亀田速穂 (1987). 組織開発と組織変革 経営研究 (大阪市立大学経営研究会), 37(5・6), 89-105.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley & Sons.
- 北林才知 (2008). 「グループ」の発見とその展開—「ST」から「IPR」トレーニングへ— 畠中宗一 (編) 対人関係トレーニング—IPRトレーニングのすすめ—現代のエスプリ495 至文社 pp.52-53.
- 小林幸一郎 (1971). 組織開発とTグループ訓練 組織科学, 5, 52-63.
- 小林幸一郎 (1975). Tグループによる個人の行動変化と組織変化の階層序列的分化 東洋大学社会学部紀要, 11・12, 159-171.
- 小林幸一郎 (1976). Tグループの組織開発過程フェーズ変化に与える諸影響 東洋大学社会学部紀要, 13, 21-32.
- 小久保温 (2009). 自己啓発セミナーの歴史 自己セミナーに関する情報 <<http://www.dma.aoba.sendai.jp/~acchan/Seminar/history.html>> (アクセス日 2009年2月11日)
- 幸田一男 (1972). 組織開発の理論と実践 産業能率短期大学出版部
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of Social Issue*, 2, 34-46. (訳参照：アクション・リサーチと少数者の諸問題 レヴィン (著) 末永俊郎 (訳) (1954). 社会的葛藤の解決—グループ・ダイナミックス論文集— 第13章 創元新社 pp.269-290.)
- Marrow, A. J. (1969). *The practical theorist: The life and work of Kurt Lewin*. New York: Basic Books. (望月衛・宇津木保 (訳) (1972). クルト・レヴィン 誠信書房)
- Marshak, R. J. (2005). Contemporary challenges to the philosophy and practice of organization development. In D. L. Bradford & W. W. Burke (Eds.) *Reinventing organization development: New approaches to change in organizations*. chapter 3. San Francisco, CA: Pfeiffer, pp.19-42.
- McGregor, D. (1960). *The human side of enterprise*. New York: McGraw-Hill.

- (高橋達男訳 (1966). *企業の人的側面* 産業能率短期大学)
- 中堀仁四郎 (1984). JICEラボラトリー・トレーニングの変遷(その1) 人間関係(南山短期大学人間関係研究センター紀要), 1, 11-35.
- 中村和彦 (2006). Tグループを用いたラボラトリー・トレーニングの構造に関する比較研究—日本・米国・インドにおけるプログラムの相違について—人間関係研究(南山大学人間関係研究センター紀要), 5, 123-139.
- 中村和彦 (2007). 組織開発(OD)とは何か? 人間関係研究(南山大学人間関係研究センター紀要), 6, 1-29.
- 中村和彦・Dilder, A. K.・村上いずみ・長谷部幸子 (2006). バングラデシュ医療プロジェクトにおける人間関係トレーニングの効果に関する考察—トレーニングから組織開発(OD)への枠組み変換の必要性—人間関係研究(南山大学人間関係研究センター紀要), 5, 101-122.
- 家田足穂・山田泰広・蛭田庸代(編) (1998). 南山短期大学三十年史 南山短期大学
- 日本学校GWT研究会(編) (2003). 友だちっていいな自分っていいな—学校グループワーク・トレーニング3— 遊戯社
- 西川一廉 (1971). Tグループ・トレーニングによる変革体集団の構造的変化—その追跡的研究— 組織科学, 5, 64-73.
- NTL Institute (2009). About NTL: History over 60 years of success. *NTL Institute for Applied Behavioral Science* 公式サイト
<<http://www.ntl.org/inner.asp?id=178&category=2>> (アクセス日2009年2月8日)
- 大藺泉一郎 (1951). グループ・ダイナミックスの実験記録—九州大学第3回IFELにおける実験報告 日本グループ・ダイナミックス学会(編) グループダイナミックスの研究—民主教育と集団力学—第1集 第7章第1節 理想社 pp.159-181.
- Pfeiffer, J. W., & Jones, J. E. (1969). *A handbook of structured experiences for human relations training, Vol. I* San Diego, CA: Pfeiffer & Company.
- ピープルフォーカス・コンサルティング (2005). 組織開発ハンドブック—組織を健全かつ強固にする4つの視点— 東洋経済新聞社
- Reddy, W. B. (1994). *Intervention skills: Process consultation for small group and teams*. San Francisco, CA: Jossey-Bass / Pfeiffer.
- 関計夫 (1962). Tグループの研究 日本グループ・ダイナミックス学会(編) グループダイナミックスの研究—集団力学とカウンセリング—第6集 第3章 理想社 pp.147-250.
- 柴田昌治 (1998). なぜ会社は変わらないのか—危機突破の企業風土改革— 日本経済新聞社
- 社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所 (2006). 2006年度版産業人メンタルヘルス白書 社会経済生産性本部

- 多田徹佑 (1977). ファミリーゲーム・トレーニングの展開による職場の小集団活動 梅澤正 (編) 日本型組織開発－その展開と事例－ 第Ⅱ部第3章ダイヤモンド社 pp.137-157.
- 高橋克徳・河合太介・永田稔・渡部幹 (2008). 不機嫌な職場－なぜ社員同士で協力できないのか－ 講談社
- 津村俊充 (1992). ラボラトリー・メソッドの誕生と構成要素 津村俊充・山口真人 (編) 人間関係トレーニング－私を育てる教育への人間学的アプローチ－ 第2章 ナカニシヤ出版 pp.11-15.
- 津村俊充 (1996). 日本人の人間関係トレーニング 長田雅喜 (編) 対人関係の社会心理学 第8章第2節 福村出版 pp.232-241.
- 津村俊充・中村和彦・浦上昌則・楠本和彦・川浦佐知子・中尾陽子・大塚弥生・石田裕久 (2008). 小中学校における人間関係づくりをめざしたアクションリサーチ－ラボラトリー方式の体験学習を用いた教育実践の試みとその評価－人間関係研究 (南山大学人間関係研究センター紀要), 7, 26-53.
- 梅澤正 (編) (1977). 日本型組織開発－その展開と事例－ ダイヤモンド社
- Weisbord, M.R., & Janoff, S. (1995). *Future Search: An action guide to finding common ground in organizations and communities*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- 山口真人・楠本和彦 (2003). 学校教育への人間関係トレーニングの応用－人間性教育・教科教育・学校活動・教師の共同・学校カウンセリング－ 人間関係研究 (南山大学人間関係研究センター紀要), 2, 31-82.
- 柳原光 (1976). *Creative O.D.－人間のための組織開発シリーズ－ 第Ⅰ巻* プレスタイム
- 横浜市学校GWT研究会 (編) (1989). 学校グループワーク・トレーニング 遊戯社
- 横浜市学校GWT研究会 (編) (1994). 協力すれば何かが変わる－続・学校グループワーク・トレーニング－ 遊戯社

添付資料 年表:ラボラトリー方式の体験学習の歴史

日本体験学習研究会第10回記念大会にて展示した年表に加筆
 作成者: 中村和彦・植平修・杉山郁子 データ入力: 稲葉久之

	世界におけるラボラトリー方式の体験学習と関連領域の出来事 (米国を中心に)	世界の動向	日本におけるラボラトリー方式の体験学習と関連領域の出来事	日本の動向
1945	44 ASTD(American Association of Training and Development)創設 46 ロジャーズがベーシック・エンカウンター・グループを開催(1947にも) 46 レヴィンらがコネチカット州でワークショップを開催 47 メイン州ベセルにて3週間のBST(Basic Skills Training)が実施される NTL(National Training Laboratory for Group Development)がスタート 47-48 アメリカ聖公会がNTLのトレーニングに人を派遣し、関与していく	45 第二次世界大戦が終結 国際連合が発足		41 日本軍、真珠湾攻撃、太平洋戦争の始まり 45 原子爆弾投下、日本無条件降伏 46 日本国憲法公布 47 教育基本法・学校教育法を公布 47 学制改革(旧学制から新学制へ) 48 この頃、米国より経験主義教育の導入
1950	53 聖公会デビット・ハンターNTLに参加 WTL(Western Training Laboratory)が中心となり、西海岸でTグループ(ST)を実施(70年で活動停止)	49 NATO創設	49 リーズ氏を招き、九州大学にて教育指導者や研究者を中心としたグループ・ダイナミクス研究としての実験グループが実施される(IFEL: 第三回教育長等講習会) 閉会式の前日に日本グループ・ダイナミクス学会が結成	49 湯川秀樹氏、ノーベル物理学賞 50 この頃、「はいまわる経験主義」と批判 50 デミング博士来日 51 対日講和条約、日米安保条約調印 51 デミング賞の受賞が始まる 53 テレビ放送 開始
1955	56 聖公会デビット・ハンター、教会とNTL共同のトレーナー・プログラム開始 東海岸: グループダイナミックを中心としたTグループ 後のUCLAを中心とした、個人の感受性アプローチするST(Sensitivity Training)へ	53 朝鮮戦争勃発	57 三隅二不二 NTLの研修に参加 58 関計夫 NTLの研修に参加 58 九州大学にてTグループ開催(文部省共催)10日間 58 第1回教会集団生活指導者研修会(清里にて11泊12日)開催 トレーナーはアメリカ・カナダの聖公会から、参加者は英語ができる日本人の教会関係者35名(トレーニングは英語で実施された) トレーナーにはデビット・ハンターも含まれていた	56 国際連合に加盟
1960	マクレガーがチーム・ビルディングのコンサルティングを始める(OD: Organization Development: 組織開発の始まり)	61 ソ連が有人宇宙飛行に成功 ベトナム戦争	60 第2回教会集団生活指導者研修会 開催 名古屋大学にて水原泰介が大学生を対象にトレーニングを開催 61 九州大学(三隅二不二)にてグループダイナミクス研修会開催(13日間のTグループ) →その後、数年は毎年実施される 61 三隅 2回目のNTLトレーニング参加 62 4月: 立教大学キリスト教教育研究所(JICE)設立 9月: JICE日本人スタッフによる最初のラボラトリー、東山荘にて産能短大の招きにより、UCLAのフレッド・マサリック来日。 ST講座を開催	60 安保騒動
1965	62 エサレン研究所設立 UCLAでTグループが正式の科目に 64 ブラッドフォード他が“T group theory and laboratory method.”を出版 65 NTLの論文ジャーナル(Journal of Applied Behavioral Science)刊行が始まる Tグループの多くの論文が掲載される 67 NEA(全米教育協会)からNTLが完全に独立。 正式名称: NTL Institute for Applied Behavioral Science 67 NTLがODのトレーニングを初めて実施	63 キング牧師が有名な演説を行う 64 米国で公民権法が制定	62 4月: 立教大学キリスト教教育研究所(JICE)設立 9月: JICE日本人スタッフによる最初のラボラトリー、東山荘にて産能短大の招きにより、UCLAのフレッド・マサリック来日。 ST講座を開催 67 集団力学研究所設立 68 JICE、これまでの教会生活研修会という名称から「JICE ラボラトリー・トレーニング」へと改称 69 畠瀬稔他がロジャーズのもとに留学してベーシック・エンカウンターグループを学ぶ 70 人間関係研究会 発足 70 日本IPR(Inter-Personal Relationship)研究会 創設 71 「感受性訓練」(翻訳)出版 72 産能短大「ODシリーズ」出版(米国のODの翻訳本) 「組織開発の理論と実践」出版	63 板倉聖宣が仮設実験授業を提唱 64 東京オリンピック開催・東海道新幹線開業 64 トヨタ自動車が日本で初めて乗用車を生産 65 朝永振一郎氏 ノーベル物理学賞 65 前年までの輸入超過から輸出超過へ 66 日本の人口が1億人を超える
1970	68 OD Network(米国における組織開発専門家の会)が設立される 69 最初の本格的な“構成的な体験”の実習ハンドブックが出版される “A Handbook of Structured Experience for Human Relations training.” 71 インドのTグループ・トレーナーの協会 ISABS: Indian Society for Applied Behavioral Science スタート 72 構成的な体験の実習集 年次号の出版開始 “The Annual Handbook for Group Facilitators.”(Jones & Pfeiffer編集)	67 欧州共同体 発足 ベトナム戦争への反戦運動 ヒッピー・ムーブメント 69 アポロ11号が月面着陸	67 集団力学研究所設立 68 JICE、これまでの教会生活研修会という名称から「JICE ラボラトリー・トレーニング」へと改称 69 畠瀬稔他がロジャーズのもとに留学してベーシック・エンカウンターグループを学ぶ 70 人間関係研究会 発足 70 日本IPR(Inter-Personal Relationship)研究会 創設 71 「感受性訓練」(翻訳)出版 72 産能短大「ODシリーズ」出版(米国のODの翻訳本) 「組織開発の理論と実践」出版	68 川端康成氏 ノーベル文学賞 69 大学紛争・東大の安田講堂封鎖 70 大阪万国博覧会 72 田中首相が訪中、上野動物園にパンダ

NTLメンバーがTグループの価値や態度をODに活かしていく

これを本格的なラボラトリーとすると、2008年で50周年

コンサルティング会社や新しい研修会社がSTを実施
↓
STの増加とともに
・訓練されていないトレーナー
・トレーニングの倫理の欠如
・しごきのような研修
などによってSTが社会問題に

産業界でST(感受性訓練)の増加
↓
産業界でSTブーム衰退へ

1975		73 米軍がベトナムから撤兵	73 南山短期大学 人間関係科設置 73 組織学会の機関紙「組織科学」の特集として「組織開発」がテーマになる	O D (組 織 開 発) が ブ ー ム	73 第一次オイルショック 73 江崎玲於奈氏 ノーベル物理学賞 74 佐藤栄作氏 ノーベル平和賞
		75 ビルゲイツ他がMicrosoft社設立	74 リクルート社がRODシステム(組織活性化プログラム)を発表 76 実習集「C.O.D.」第1巻発行 「グループワークトレーニング」発行 77 南山短期大学 人間関係研究センター設立 78 「日本型組織開発—その展開と事例」出版		75 子安美知子を「ミュンヘンの小学生」を発行し、日本でシュタイナー教育が話題になる 78 愛知県緒川小学校がオープンスクール導入 78 日中平和友好条約 調印 79 日本電気がパーソナルコンピューターを発売 79 大学共通一次試験 開始 80 プラザ合意によりバブル景気へ 81 福井謙一氏 ノーベル化学賞
1980	81 NTLがアメリカン大学と共同で大学院修士プログラムをスタート AU/NTL Masters of Science in Organization Development	81 スペースシャトル打ち上げ 82 フォークランド紛争	82 聖マーガレット生涯教育研究所(SMILE)設立(W.エルダー、西田、長尾、川喜田 他による) 83 SMILE 第一回ヒューマン・リレーションラブ実施		81 福井謙一氏 ノーベル化学賞
			84 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」発行(創刊号) 85 人間関係研究会機関紙「ENCOUNTER」発行		83 東京ディズニーランド 誕生
1985	87 クーパーライダーがAIという用語を初めて発表 87 ネイヴィスがゲシュタルト流組織開発の本「Organizational Consulting」を出版	88 米国で商用インターネット始まる	88 横浜市で学校GWT研究会 結成		84 臨時教育審議会設置 86 男女雇用機会均等法がスタート 87 国鉄がJR各社に民営化
		89 天安門事件	89 「学校グループワークトレーニング」出版		
1990		90 東西ドイツ統一 91 湾岸戦争	90 第1回北海道ヒューマンインターアクション・ラボラトリー開催(北海道H.I.L.) 92 「人間関係トレーニング(初版)」出版		90 大学入試センター試験に変更される 92 学校週休2日制の導入 92 この頃、バブル経済の崩壊 92 毛利衛氏 スペースシャトルで宇宙へ 94 大江健三郎氏 ノーベル文学賞 94 向井千秋氏 日本人初の女性宇宙飛行 95 阪神・淡路大震災
		94 実習集Pfeiffer & Company Library(全27巻)が出版される	96 「C.H.R.(クリエイティブ・ヒューマン・リレーションズ)」出版		
1995	95 ブラウンとアイザックスがワールド・カフェを提唱 95 ワイスボードとジャノフが「フューチャーサーチ初版」を出版 96 バンカー他が「Large Group Interventions」を出版 97 ハリソン・オーエンが「オープン・スペース・テクノロジー」を出版		99 第1回日本体験学習研究会全国大会 南山短期大学にて開催 00 南山大学人文学部心理人間学学科設置 00 南山大学人間関係研究センター設立 00 大学生対象のHCL(ヒューマン・コミュニケーション・ラブ)スタート 01 第1回山梨ヒューマンインターアクション・ラボラトリー(山梨HIL)開催 02 第1回沖縄ヒューマンインターアクション・ラボラトリー(沖縄HIL)開催		97 京都議定書 98 長野冬季オリンピック
		99 欧州連合でユーロが導入	01 9・11同時多発テロが発生		00 白川英樹氏 ノーベル化学賞 01 野依良浩氏 ノーベル化学賞 02 小柴昌俊氏 ノーベル物理学賞 02 田中耕一氏 ノーベル化学賞 02 総合的な学習が導入される
2000		03 イラク戦争が勃発	03 「ファシリテーター・トレーニング」出版 03 「人間関係づくりトレーニング」(星野欣生)出版 04 南山大学大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻設置 05 文科省 教員養成GPの実施('06まで) 06 弘前学院大学の授業に体験学習の導入(4月から~船木) 07 文科省 教育推進GPの実施('08まで) 07 「職場の人間関係づくりトレーニング」(星野欣生)発行 08 第10回日本体験学習研究会全国大会		
					05 個人情報保護法の施行 06 教育基本法の改革
2005					08 南部陽一郎氏、小林誠氏、益川敏氏 ノーベル物理学賞 08 下村脩氏 ノーベル化学賞