

## ■ Articles

## インドにおけるラボラトリー・トレーニングの歴史と特徴

— Tグループを中心として —<sup>1</sup>

中村和彦

(南山大学人文学部心理人間学科)

## 1. はじめに

知識や概念の理解のためのトレーニングは講義形式で行われることが多いが、人間関係の改善や人間的成長のためのトレーニングは体験学習を用いて行われることが多い。「ラボラトリー・トレーニング」とは、体験学習を用いて実施され、人間関係（プロセス）のレベルに焦点をあて、個人や集団・組織の変容をめざすトレーニングである。また、「Tグループ」とは、課題が構成されていない状況において小集団で行われる、ラボラトリー・トレーニングの一種である。

体験学習による人間関係に焦点づけたトレーニングは、日本では「ラボラトリー・トレーニング」「ラボラトリー・メソッド」「人間関係の体験学習」「人間関係トレーニング (Human Relations Training)」などと呼ばれているが、トレーニングの方法を指す際の呼称は「ラボラトリー・メソッド」が妥当であろう (Benne ら, 1964; 津村・山口, 1992)。また、ラボラトリー・メソッドによって実施されるトレーニングが「ラボラトリー・トレーニング」と呼ばれてきた。Tグループは、アメリカ合衆国にて1940年代にK.Lewinらの尽力によって誕生した。その後アメリカ合衆国のNTL (National Training Laboratories、現NTL Institute of Applied Behavioral Science : 以下NTLと略す) を中心として、Tグループを核とするラボラトリー・トレーニングが発達してきた (Benne, 1964;

<sup>1</sup> 本論文を執筆するにあたり、インドの応用行動科学（組織行動学）研究およびラボラトリー・トレーニングの第一人者であり、筆者のインド留学中におけるスーパーバイザーである Dr.Udai Pareek 氏 (Indian Institute of Health Management Research) から多くの情報・アイディア・示唆を得た。ここに記して感謝します。

Highhouse, 2002)。

ラボラトリー・メソッドについて、Bradfordら（1964）は「学習方法は、参加者をして、特別に設計された環境状況のなかで、彼ら自身の行動と関係性を素材としながら診断し実験することができるように援助する方法である（邦訳：序文p.iii）」と述べている。つまり、ラボラトリー・メソッドの特徴は、トレーニングのために設計された状況（＝ラボラトリー）において、参加者が他者との関わりを体験し、その関わりを素材として試行的に学ぶという体験学習である、といえよう。ラボラトリー・メソッドによるトレーニングには様々なものが含まれるが、それらを大別すると、「非構成的（unstructured）」と「構成的（structured）」の2種類に分けられる（Jones & Pfeiffer, 1975; 津村・山口, 1992）。「構成的」とは、ファシリテーターによって設定された課題や実習を体験し、その後ふりかえるものである。一方、「非構成的」とは、セッション中の課題や話題があらかじめ設定されていない状況である。つまり、ファシリテーターはグループが取り組む課題を設定せず、グループが取り組む課題の内容・方法・課題に関する目標などがあらかじめ構成されていない状況からスタートする。このような「非構成的」な体験を中心としたトレーニングのためのグループが「Tグループ」である。

日本では、Tグループおよびラボラトリー・メソッドが1950年代に導入された。日本に導入された際には、九州大学を中心としたグループ・ダイナミクス理解と人間関係訓練を目的としたTグループの流れ（関, 1964）と、プロテスタント教会の教職者教育を主な目的とした「教会集団生活指導者研修会」としてスタートしたラボラトリー・トレーニングの流れ（中堀, 1984）があった。前者は1960年代に途絶えたが、後者の流れは立教大学キリスト教研究所（JICE）を中心とした活動によって生まれ、現在では南山大学（人間関係研究センター／人文学部心理人間学科／大学院人間文化研究科教育ファシリテーション専攻）が実践と研究の中心になっている（津村, 1996）。

ところで、日本ではあまり知られていないが、インドは日本以上にラボラトリー・トレーニングが盛んな国である。1950年代にTグループがインドに伝わり、1970年代以降はラボラトリー・トレーニングを実施するための組織であるISABS（Indian Society for Applied Behavioural Science：インド応用行動科学協会、「アイサップス」と呼ばれる；以下ISABSと略す）を中心に発展してきた。アメリカNTLとインドISABSの間には提携システムがあり、互いに交流を行っている。また、NTLのメンバーの国籍は、最も多いのが当然ながらアメリカ合衆国だが、次に多いのがインドである。Tグループを中心としたトレーニングのプログラム開催数はNTLが多いが、実施されたTグループ数・参加人数・ファシリテーター養成プログラムの充実度はISABSがNTLを上回っている。つまり、インドのTグループはアメリカNTLと肩を並べるほどの、Tグループが盛んな国といえよう。

本研究は、ISABSの歴史、システムと現状、Tグループのプログラムやファシリテーションの特徴について論述することにより、インドにおけるラボラトリー・トレーニング（特にTグループ）の特徴を日本に紹介することを第一の目的とする。また、日本のTグループを中心としたラボラトリー・トレーニングの特徴をインドのそれと比較することによって、日本のラボラトリー・トレーニングの特徴を考察することを第二の目的とする。

## 2. 導入：本研究における用語の整理

インドにおけるTグループの歴史および特徴を明らかにする前に、本研究において用いていくことになる、Tグループに関連する用語の整理を試みる。

Tグループの「T」はトレーニングを意味する。つまり、Tグループとは「トレーニング・グループ」という意味である。ところで、ラボラトリー・メソッドの中でも非構成的なアプローチの代表がTグループであると記した。この扱いについて、日本とインドでは若干の差がある。

現在の日本においては、Tグループは二つの意味で用いられている（山口, 1992）。狭義の意味としては、非構成的なグループ・セッションを指す。すなわち、小グループによる、課題があらかじめ設定されていない各セッションおよびそのグループをTグループと呼ぶ。一方、広義の意味としては、非構成的なグループを中心とした数日に渡るトレーニング・プログラムを指す。例えば、南山大学人間関係研究センターが主催する5泊6日のトレーニング・プログラム全体が「Tグループ」と呼ばれている。

インドでは、上記の呼称は区別されている。「Tグループ」という呼称は前者の意味で用いられ、後者は“Laboratory”と呼ばれる。つまり、非構成的なグループやそのセッションをTグループと呼び、トレーニング・プログラム全体は「ラボラトリー」と呼ばれる（短縮して「ラブ (Lab)」と呼ばれることが多い）。この場合、「Tグループ=非構成的な状況でのトレーニング・グループである」という定義は矛盾しない。現在のNTLも同様に非構成的なグループ・セッションとトレーニング・プログラム全体を区別しており、前者をTグループ、後者を“Human Interaction Laboratory”と呼んでいる。

ちなみに、中堀（1984）によると、日本に最初に導入された際、Tグループは非構成的なグループ・セッションを指していた。また、立教大学キリスト教教育研究所（JICE）において1968年以降に実施されたトレーニング・プログラムでは、非構成的なグループ・セッションをTグループと呼ばれ、トレーニング・プログラム全体を「ラボラトリー」という名称で呼ばれていた（中堀, 1985）。つまり、1970年代までのJICEによるトレーニングにおける「Tグループ」の定義はインドのISABSおよびアメリカNTLと同様であった。一方、南山短期大学人間関係科において1974年（第1期生）から実施された、Tグループ

を中心とした合宿授業は「Tグループ合宿」と呼ばれた（星野・山口，1984）。したがって、日本において、広義の意味（非構成的なグループを中心としたトレーニング・プログラム全体）として「Tグループ」という呼称が用いられるようになったのは、南山短期大学にてTグループが実施され始めた以降であると考えられる。

なお、Tグループやラボラトリー・メソッドに関連する用語を、本研究では以下のように整理し、用いていくこととする。

- Tグループ：比較的非構成的な状況でのグループ・セッション、および、そのグループ

「Tグループは、個人が学習者として参加する、比較的構造化されていない（unstructured）集団である（Bradford, 1964, 邦訳p.3）」

- ラボラトリー・メソッド：ラボラトリー方式を用いた、非構成的・構成的な体験の双方を含むトレーニング方法
- ラボラトリー・トレーニング：ラボラトリー・メソッドによって実施されるトレーニングの総称
- トレーニング・ラボラトリー：ラボラトリー・メソッドによってトレーニングが実施されている“場”や“学習共同体”
- S T（Sensitivity Training）：個人の感受性を高めることを主な目的とした、Tグループ状況を用いたトレーニング

Sensitivity Trainingは、UCLA（カリフォルニア大学ロスアンゼルス校）でI.Weschler・F.Massarik・R.Tannennbaumらによって開発され、Western Training Laboratories（WTL）において発展した、感受性の訓練と個人の成長に焦点づけたトレーニングである。Benne（1964）はラボラトリー・トレーニングの「特別な類型」として位置づけている（邦訳p.165）。S Tはトレーニング・プログラム全体を指す言葉であると思われる。日本の産業界で1960年代後半から1970年代に実施されたTグループ・トレーニングが“S T”と呼ばれたのは、産業界向けにTグループ（S T）を先駆的に導入した産能短期大学が、UCLAのWeschlerやMassarikの影響を受けていたからであろう。例えば、産能短期大学は1963年にMassarikを招き、第1回センシティブティ・トレーニング講座を開催している（福本，1993）。一方、柳原（1985）によると、JICEはグループを強調するNTL（東海岸）を受け継いでいたとしている。

### 3. インドにおけるラボラトリー・トレーニングの歴史

インドに応用行動科学が最初に導入されたのは1950年代半ばとされている（Sinha,1982）。1957年にマイソールで行われた世界青年集会（World Assembly of Youth）のサポートによって、イギリスから来たRolf Lyntonが南インドのマイソールにAlokaを設立した。Rolf Lyntonはイギリス・タヴィストック流のグ

グループ（精神分析的グループ・アプローチ：中村，1998を参照）のトレーニングを受けた人物であり、スリランカで活動した後、インドを訪れた（インド滞在中、アメリカNTLのトレーニングも受け、NTLのメンバーになっている）。Alokaはサンスクリット語で“光”という意味であり、将来を担う人材のトレーニングを目的にして設立された。Rolf Lyntonは同年、12名の参加者に対して12週間にわたるリーダーシップ・トレーニングを行い、そのトレーニングの中に非構成的なグループ・セッションも含まれていた（Sinha, 1986, p16-17.）。

一方、同じ頃、北インドでもTグループが芽生え始めた。NTLメンバーであるMax Coleyは、1959年から1962年の間、インド教育省のコンサルタントとしてデリーに滞在した。彼は1960年に自分の家でTグループを中心としたトレーニングを実施し（Pareek, 2002）、この時にUdai Pareekは始めてTグループを体験した。その後彼はMax Coleyの薦めもあり、1961年に半年間アメリカ合衆国に留学し、NTLのトレーニングを受けた（彼がNTLのトレーニングを受けた最初のインド人であった；Sinha, 1986）。1962年には北インド・ウッター・プラデーシュ州のフェロゼプールにて、Max ColeyとUdai Pareekによって、インドで最初の本格的なTグループ（“Lグループ”と呼ばれた：L=“learning”）が実施されている（Singh & Johree, 2004, p.92）。

南インドのマイソールでは、Rolf LyntonがAlokaをベセルのようなセンターに発展させたいと考えていたが、その夢は実現せず、彼はAlokaを辞めた。そして彼は、フォード財団のコンサルタントとして1963年にSIET Institute（Small Industry Extension Training Institute：南インドのハイデラバードにあり、現NISIET）に移った。Rolf Lyntonと出会ったUdai Pareekは1964年にSIET Instituteに移った。彼らはSIET Instituteで1964年から体系的なラボラトリー・トレーニングを実施した。SIET Instituteでのトレーニングも“Lグループ”と呼ばれ、SIETは1960年代の間、Lグループによるトレーニング実施の中心機関となった（Pareek, 2002）。

また、1960年代、MIT（Massachusetts Institute of Technology）に所属していたDouglas McGregorとHoward Baumgartelは、IIM-C（Indian Institute of Management, Calcutta：インドのMBA修士課程として有名な機関）の客員教授として東インドのカルカッタ（現コルカタ）を訪れた。彼らは1964年以降、IIM-CにてTグループを含めたトレーニングを実施した（午前に理論的なセッション、午後にTグループという形態であった）。その後数年、IIM-CはNTLメンバーを客員教員として招聘してラボラトリー・トレーニングを実施した（Sinha, 1986, p.18）。また、IIM-Cは数名のインド人研究者をNTLに派遣し、Tグループによるトレーニングを体験する機会を与えた（Pareek, 2002）。

以上のように、1960年代後半は、南インドではSIET Instituteが、東インドではIIM-CがTグループ実践の中心機関になっていた。また、このような動きの中、インドにおいてTグループに関心を持つ人々が増えていった。1966年から



1968年までの間に、14名ものインドの人々がアメリカNTLに行き、トレーニングを受けた (Sinha, 1986, p.29)。トレーニングのスキルを高めた彼らは、1969年あたりから1970年代に、様々な企業にて組織開発を目的としたTグループを用いたラボラトリー・トレーニングを実施した (Sinha, 1986)。Tグループが根付き始めた時期に、産業界において社員教育のためのTグループが実施されたという動向は、アメリカ合衆国や日本と同様である。ただし、Tグループの隆盛によるトレーナー不足に対する対応はインドと日本で異なっていた (この違いについては6.考察にて議論する)。インドでは、質の高いファシリテーターを養成するため、また、ファシリテーターの倫理観と互いのフィードバック機能を維持するため、以下にあるような経緯で、1970年代にTグループのファシリテーター組織が設立された。

1966年、アメリカNTLのカンファレンス・センターにて、インドからやってきた5名が、インドにおいてNTLのような組織を作る可能性について議論を行った。この中の一人、Francis Menezesが1971年に、応用行動科学に関心を持つ人々に声をかけ、インドにてTグループを中心とした体験学習の実施およびファシリテーター養成団体を設立するための2日間の会議を開くことを提案した。プーネにて開催されたこの会議には19名が参加し、NTLメンバーであり過去にインドを訪れたことがあるFred Massarickもこの会議に参加するために訪印した。この2日間の会議で、組織の構想や目的について話し合いが行われ、会議の終了時にISABSという名称の団体を設立することが同意された。また、この会議には参加できなかったが応用行動科学の領域に著名な貢献がある人々 (Udai Pareekもその一人) も創立者として加入し、ISABSが誕生した。翌年の1972年、プーネにてISABSによる初めてのラボラトリー・トレーニングが開催された (ISABS設立の経緯はSinha, 1982を主に参照した)。

その後、ISABSは、毎年ラボラトリー・トレーニングを実施するとともに、Tグループのファシリテーター養成プログラム (PDP:Professional Development Programme) を実施することで新たなファシリテーターを養成している。2004年現在、ISABSのTグループ・ファシリテーター (PDPを修了したプロフェッショナル・メンバー) は約120名であり、地域イベントも含めると毎年十数件以上のTグループ・プログラムを開催している。

## 4. ISABSの現状

### 4-1. 組織の特徴および活動

ISABSはメンバーのボランティア精神によって運営されているNPO組織である。組織の目的 (表1) に明文化されているように、ISABSの設立目的には、応用行動科学のプロフェッショナルがそのスキルやノームを高めることや、新たにプロフェッショナルをめざす人々にトレーニングを提供することが掲げられている。つまり、ISABSは、Tグループを中心としたラボラトリー・トレー

ニングのファシリテーターとして、その専門性を維持し高めるために、そしてプロフェッショナルなファシリテーターの新たな養成のために設立されたと考えられる。

表 1. ISABS の設立目的

ISABS の主なる目的は、インドにおける応用行動科学の領域の教育、研究、開発を推進することである。

- ①体験学習に関する共通の関心をシェアする専門家の親和欲求を満たす機会を備えること
- ②応用行動科学の領域の概念的・認知的知見を高め、専門的なスキルをシェアし高めること
- ③教育、健康、地域、遅れた組織やスラム組織などの、公共の利益に関する未だに救済されていない領域について、専門的なサービスを高めること
- ④応用行動科学の領域に新たに加わろうとする人の専門性を高めるためのトレーニングと持続的な教育の機会を提供すること
- ⑤プロフェッショナルなノームを高め設定すること
- ⑥応用行動科学の領域の研究や出版に着手し、奨励すること

ISABSの組織は、プロフェッショナル会員（プロフェッショナルとして認められるためのプログラムである“PDP”を修了したメンバーでISABSのTグループを担当できる）、賛助会員（ISABSのトレーニングを過去に受けたことがある人で、年会費を納めるとメンバーになることができる）から構成されている。賛助会員には、メーリングリストによる情報とニュースレター“Here & Now”が送られる。

ISABSの組織を運営するために、図1にあるような執行部組織が構成されており、プロフェッショナル会員から各役割が選挙によって選出されている。ISABSはボランティア精神で運営されており、プロフェッショナル会員が各役割を携わる際もボランティアであり、無給である。

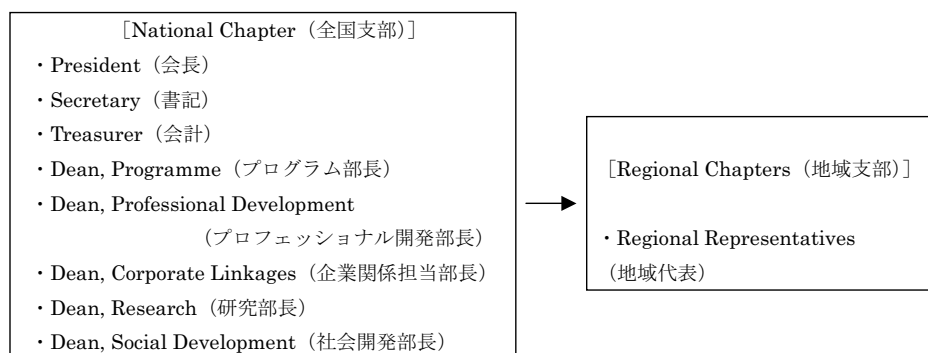


図 1. ISABS の組織図

また、ISABSの組織には、図1に示したように、国レベルと地域レベルがある。国レベルでは表 2 に示した活動を行っている。

国レベルでのTグループによるラボラトリー・トレーニングは、サマー・イベントおよびウィンター・イベントという名称で、5月と11月（2004年は12月）に実施される。それぞれのイベントは2週間に渡って開催され、5泊6日のラボラトリー・トレーニングが2回（第1週および第2週）行われる。

表 2. ISABS の国レベルでの活動

①トレーニング・プログラムの実施	(Tグループによるラボラトリー・トレーニング実施)
②プロフェッショナル開発の実施	(ファシリテーター養成プログラム:PDPの実施)
③研究の実施	(研究会の開催、研究奨励など)
④社会開発	(組織開発、コミュニティ開発、教育などへの貢献)
⑤出版	(ニューズレターHere & Now の年4回発行、書籍の発行)

また、現在ISABSには9つの地域支部がある。地域支部では、各地域でのTグループによるラボラトリー・トレーニングの実施、およびセミナーやミーティングなどが開催されている。

#### 4-2. ISABSのファシリテーター養成

ISABSが設立された目的の一つは、インドにおけるTグループの実施のために、プロフェッショナルなファシリテーターを養成することであった。この目的はファシリテーター養成プログラムに具現化されている。ISABSのファシリテーター養成プログラムはPDP (Professional Development Programme) と呼ばれ、このプログラムを修了しファシリテーター (=ISABSのプロフェッショナル・メンバー) になるまでに通常5年間が必要とされている。

Tグループのファシリテーターになるためには、図2に示したように、以下のステップを順に踏むことが必要である。①BLHPへの参加、②ALHPへの参加、③phase-A (2週間のTグループ・トレーニング) への参加と課題の提出、④phase-B (2週間のファシリテーター・トレーニング) への参加と課題の提出、⑤インターンシップ (5回以上のコ・ファシリテーター体験とそのレポートの提出)、⑥コ・ファシリテーター体験を含めた15回以上のラボラトリー体験、である。①から⑤のステップを踏み、⑥の基準をクリアすることで、Tグループのファシリテーターとして承認され、ISABSのプロフェッショナル・メンバーとなることができる。ISABSのプロフェッショナル・メンバーになれば、ISABSが主催するラボラトリー・トレーニングのファシリテーターになれる、というシステムとなっている。

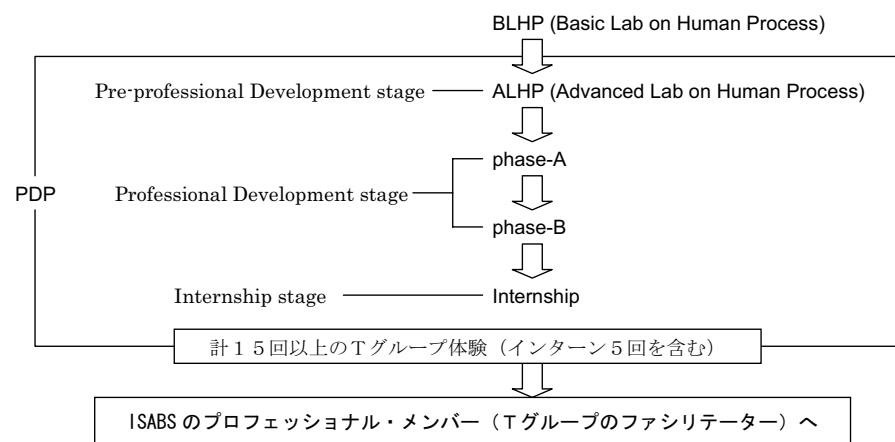


図 2. ISABS のファシリテーター養成プログラム (PDP)



ISABSのこのファシリテーター養成プログラムは、時間も費用も必要であり、非常にハードでハードルが高い。また、Tグループのファシリテーターになったからといって収入が保証されているわけではない。特にISABSに関連する活動については、ISABSがボランティア組織であるため、無報酬である<sup>2</sup>。にもかかわらず、多くの人々がISABSのプロフェッショナル・メンバーになることをめざしている。その動機は、①自己探求とプロセスの探求の旅（journey）を続けることで自己実現をめざすこと、②ISABSのプロフェッショナル・メンバーであることが、企業の人材開発部などにおいてステータスとなること、がベースとなっている。

## 5. ISABSのTグループ

### 5-1. プログラムの特徴

ISABSによるTグループの特徴を明らかにするために、筆者が参加した2004年ウィンター・イベント（第1週：2004年11月30日～12月5日、第2週：2004年12月7日～12日）のプログラムを検討していく（全日程は表3を参照）。なお、通常のISABSのナショナル・イベントでは、3日目の夕方に1セッション（16:30～18:30）が加わり、グループセッションが計17セッションとなることを除いて、時間枠は基本的に表3と同様である<sup>3</sup>。

表3. ISABSによるTグループのスケジュール（2004年度ウィンター・イベント）

	火曜日	水曜日	木曜日	金曜日	土曜日	日曜日
	7:30 8:30	朝食	朝食	朝食	朝食	朝食
		S1	S5	S8	S12	S16
	10:30 11:00	休憩	休憩	休憩	休憩	チェックアウト
		S2	S6	S9	S13	ふりかえり
	13:00 14:00	昼食	昼食	昼食	昼食	コミュニティ・セッション3
		S3	S7	S10	S14	昼食
	16:00 16:30	休憩	自由	休憩	休憩	15:00 解散
		S4		S11	S15	
	18:30	自由	自由	自由	自由	
19:30	夕食	夕食	夕食	夕食		
21:00	コミュニティ・セッション1		コミュニティ・セッション2		パーティ	
23:00						

<sup>2</sup> ISABSが実施するラボラトリー・トレーニングのファシリテーターをした場合、交通費と滞在費が支給されるのみで謝礼は支払われない。

<sup>3</sup> 今回のウィンター・イベントの第1週には、当初は3日目の第4セッション目も予定されていた。ところが、今回は観光地であるアグラで実施されており、参加者から「タージマハールに行く時間がほしい」というリクエストがあり、3日目の夕方のセッションがキャンセルとなり自由時間となった。

## 1) 会場

ナショナル・イベントは比較的高級なホテルで実施される。なお、地域イベントはナショナル・イベントに比べると格安のホテルで実施されている。開催場所は、ナショナル・イベントは、2004年夏がジャイプール、2004年冬がアグラであり、場所を変えて実施しているようであった。2004年度における両イベント（ジャイプールとアグラ）の会場は市内のホテルであり、自然豊かな環境ではなかった。自然の要因ではなく、観光的な場所とホテルの高級感を中心に会場が選ばれているように思われた。

## 2) プログラムおよびグループ数・参加者数・ファシリテーター数

第1週と第2週のグループ数、メンバー数、ファシリテーター数を表4に示した。BLHPは初めてISABSのTグループに参加する人を対象にしたプログラムである。また、ALHPは、過去に一度以上ISABSのTグループを体験したことがある人を対象にしたプログラムである。BLHPとALHPは、参加者のTグループ体験の有無以外は、時間・構造・プログラムについて全く違いがないとされている<sup>4</sup>。

表4. 2004年度ウィンター・イベントの規模（グループ数/参加者数/ファシリテーター数）

時期	トレーニング・プログラム名	グループ数	参加者数	ファシリテーター数	コ・ファシリテーター数
第1週	BLHP (Basic Lab on Human Process)	6グループ	58名	6名	1名
	ALHP (Advanced Lab on Human Process)	2グループ	13名	2名	2名
第2週	BLHP (Basic Lab of Human Process)	4グループ	39名	4名	4名
	ALHP (Advanced Lab on Human Process)	1グループ	8名	1名	0名
	Special Lab (Enhancing Leadership Competencies through Management of Motivation)	1グループ	15名	2名	—
2週連続	phase-A (Professional Development Programme)	1グループ	8名	各週1名	各週1名
合計		15グループ	141名	17名	9名

なお、phase-Aは2週連続で実施される、ファシリテーター養成のためのプログラムであり、事前にBLHPとALHPへの参加体験が必須とされる。第1週と第2週でファシリテーターが交代するが、メンバーや時間枠は同じである。プログラムは完全に非構成的であり、2週間連続のTグループと捉えてよい。

また、Special Labは、“Enhancing Leadership Competencies through Management of Motivation”という名称のリーダーシップ・トレーニングであった。プログラムは、前半が非構成的なグループ、中盤以降は課題が比較的構成化された実習やインベントリーを用いたワークから構成されていた。最初の2日間で非構成的なグループを体験し、プロセスに対する感受性やお互いの関係

<sup>4</sup> ISABSのファシリテーターによると、ALHPでは、全参加者が既にTグループを体験しているため、比較的初期のセッションでthere & thenの話題からhere & nowのプロセスにシフトしやすいとのことであった。それ以外は、トレーニングの目的や介入方法について、BLHPとALHPの差はほとんどないとのことである。

性を高める工夫がなされていた。

BLHPへの参加者の多くは会社や組織からの派遣であった。グルーピングの際には、同じ会社・組織・家庭から来た人を別のグループにすること、男女比を均等にする、が基準になっていた。ただし、年齢に関する基準や、居室が同じ人は同じグループにしない、という配慮はなされていなかった（その結果、居室もグループも同じというメンバーが存在していた）。

各グループのファシリテーターは基本的に1名であった。また、一部のグループには、PDPのインターンであるコ・ファシリテーターが1名ついた。ISABSのファシリテーターによると、理想的にはファシリテーターは2名がよいと考えているが、交通費・ホテルの滞在費が高くなることや、ホテルの部屋数に限りがあってファシリテーターの居室が確保できないこと、という問題によって、1グループにつきファシリテーターを1名にしているとのことであった。

### 3) トレーニングの目的

初日のチェックインの際に配布されたトレーニングの目的（和訳）を表5に示した（原文は資料1参照のこと）。

表5. 2004年ウィンター・イベントのBLHPのトレーニング目的（原文は資料1を参照）

BASIC LAB ON HUMAN PROCESS (BLHP)の目的
・自分自身の行動パターンに気づく
・自分自身の行動が他者に与える影響を知る
・他者の行動が自分自身に及ぼす影響を知る
・相互の満足度がより高まるように、対人的な関わりにおける有効性を高める
・より効果的で意味深く存在するために自分自身の潜在性を見い出す

BLHPのトレーニング目標（表5）には、①自分自身に気づくこと（自己洞察）、②影響関係に気づくこと（プロセスへの感受性）、③より効果的な関わり方やあり方を探ること（自己探求）、などの要素が挙げられている。一方、グループ・レベルのプロセス（グループ・ダイナミクス）への気づきと理解に関する目標は含まれていない。このことから、BLHPは主に個人の成長をめざしたトレーニングであるといえよう。

### 4) プログラムの内容

Tグループのセッションは、ホテルの1室の周囲にベッドのマットレスを置き、マットレスの上に座って実施された（図3参照）。ISABSによるトレーニング・ラボラトリーの中でイスが用いられることはほとんどなく、リラックスした自由な姿勢をとることが許容されている環境であった。

Tグループのセッションはファシリテーターによる導入によってスタートした。あらかじめ決められた課題や話題がないこと、今ここに起きることから学んでいくトレーニングであること、ファシリテーターは課題を提供しないこと、メンバーの助けになるようにファシリテーターは動くこと、が2～3分ほどでファシリテーターによって話された。



図3 (Tグループ・ルームの写真)

Tグループ・セッション終了時にて、日本で実施されているような各セッションのふりかえり用紙記入は実施されなかった<sup>5</sup>。セッション終了の区切り（自由時間となるタイミング）は参加者に任されていた。また、グループ状況によっては、セッション時間がファシリテーターによって延長されることも数回あり、時間の枠組みは比較的柔軟であった。

コミュニティ・セッションは3回実施された。全てのコミュニティ・セッションについて、Tグループのメンバーで関わる場面はなかった。コミュニティ・セッションの概略を以下に示す。

#### コミュニティ・セッション1 [1日目夜に実施：2時間]

お互いに知り合う実習、各自のねらいのシェア、グループ・メンバーの発表、などが行われた。トレーニングのねらいに関する説明はなかったが、チェックイン時に配布された資料の中に、ねらいが書かれた用紙が挿入されていた。

#### コミュニティ・セッション2 [3日目に実施：2時間]

ノンバーバルによる身体動作によって過去の3日間を体感した後、6名のメンバーでその体験のシェアを行った。次に、シェアされた内容について、グループでノンバーバルのドラマ化（パントマイム）を行い、それをコミュニティに対して発表する、という実習が行われた。また、3日目には、体験学習の学び

<sup>5</sup> 各Tグループ・セッション後のふりかえり用紙記入は、NTLでも実施されておらず、日本独自の形態であろう。日本への導入当初（1950年代から1960年代）でも、各セッション後のふりかえり用紙記入は実施されていなかった。中堀（1985）の記録を参照したところ、JICEの時代に、リサーチを目的としてトレーニング後に実施されたPMRが、1970年に行われたJICE第15回ラボラトリー・トレーニングにおいて各セッション終了時に毎回記録されるようになったようである。その後、リサーチの機能から、学習者の学びとプロセスの共有化のために用いられるふりかえり用紙として機能するよう変容した、と筆者は推察している。

方や、個人の成長やグループに関する諸理論について記述されている冊子がメンバーに配布された。

#### コミュニティ・セッション3 [最終日に実施：1時間]

トレーニングによる学びの言語化とシェア、3ヵ月後の自分に手紙を書く、などの実習が行われた。

コミュニティ・セッションは合計5時間と短く、ISABSによるラボラトリー・トレーニングは基本的に非構成的なグループ体験が中心であるといえる。学び方や理論に関するレクチャーや、場面を変えて同じグループ・メンバーで取り組む構成的な実習はほとんど実施されなかった<sup>6</sup>。学び方や理論に関しては、冊子等で配布することにより、関心のあるメンバーが自ら読んで学べばよい、というスタンスであると感じた。理論セッションを実施しない要因として、トレーニング目標にグループ・レベルの理解を含めていないことが背景にあると考えられる。トレーニング目標に掲げられていた、自分自身の行動や影響関係への気づきは、感情への焦点づけ・シェアリング・フィードバックといった体験的データによって学ぶことが可能であると考えられているのであろう。

### 5-2. ファシリテーションの特徴

ISABSのファシリテーションの特徴を一般的に記述するのは非常に困難である。2004年度ウィンター・イベントで筆者は3名のファシリテーションを参加観察した。3名とも基本的な態度や介入視点は同じであるが、アプローチや関わり方は異なっていた。また、ISABSをよく知る複数名（ファシリテーターを含む）に尋ねたところ、彼らの多くは「ISABSのファシリテーターの具体的な介入方法については個人差が大きい」と回答していた。したがって、一般論として客観的にISABSのファシリテーションの特徴を記述し得ないことを前提として、筆者の参加観察による主観的データに基づくISABSのファシリテーターの介入態度および方法を以下に記述する。

#### 1) 共通点

ISABSによるラボラトリー・トレーニングの目標は日本のそれと共通している要素が多いように、ファシリテーションの方法も共通している部分が多かった。ファシリテーターの介入によって、①今ここの関わりに目を向けること、②その体験をふりかえること、③気持ちのレベルをシェアすること、④フィードバックをお互いに受けること、⑤自分の行動に対するオーナーシップを高めること、⑥行動のオプション（選択肢）を増やしていくこと、などのメッセー

<sup>6</sup> 2004年のサマー・イベントに参加した2名のNTLメンバーが、ISABSが発行するニュースレター（"Here & Now"）に寄稿した文面からも、ISABSのTグループがNTLのそれと比べて非構成的な体験が中心であると感じられたことがわかる。寄稿文の一部（和訳）は資料2として添付した。



ジがメンバーに伝えられていた。

## 2) 介入の強さ・直接性

ファシリテーターの存在や介入に対して、インドにおけるTグループでは、メンバーはファシリテーターに対する懸念が基本的に低いと感じた。例えば、Tグループ・セッションが開始し、初期のセッションにおいて、メンバーは自分自身の仕事の話などthere & thenの会話を続けた。その際、メンバーはファシリテーターの存在をほとんど気にしていないように思えた。また、比較的強い介入（例えば、「私は“今ここ”のこと以外には興味がない」など）に対しても、メンバーがその介入に懸念を感じ、メンバー自身の言動をコントロールしている様子は少なかった（例えば、「ここではhere & nowの話をして、there & thenの話はしてはいけない」とメンバーが自ら言動をコントロールするなど）は少なかった。つまり、メンバーはかなり自由であり、精神的に強く、懸念が基本的に低い、と感じられた。

そのためか、ファシリテーターの介入は時に強く、直接的であるように思われた。例えば、ファシリテーターが介入する際の、疑問文（質問による介入：中村, 2003a）と肯定文（ファシリテーター自身の見方・感じ方・推測を伝えていく介入）の割合は、日本に比べてインドでは疑問文がより少なく、肯定文がより多いように感じられた。

また、セッションの中盤以降、ファシリテーターの介入は比較的早いように思われた。例えば、メンバーの会話が日常の一般論にシフトした際に、「今どこに行っているの?」と比較的早めに介入していた。また、表情がさえないメンバーに対して、他のメンバーがそのメンバーに声をかけるよりも早く、ファシリテーターが「今どう感じている?」と関わっていくことが多かった。これもインドの参加者の特徴に起因することかもしれない。基本的にインドの人々は聞くことよりも話すことの方が勝っていると思われる（グループの中では、一人の発言者が話す時間が長く、発言者と発言者の間の沈黙がほとんどなく、話題がすぐに移り変わるように思われた。このような参加者の特徴がファシリテーターに影響し、（メンバーがTグループでの学び方を学んだ後は）プロセスに目を向けるために比較的早めにファシリテーターが介入しているように思われた。

## 3) “人”として存在すること

ISBASのファシリテーターの多くが表明していた言葉が、「“人”としてそのままグループに存在する」というものであった。実際、セッション中も、ファシリテーターがその人らしく自由にふるまっており、それがセッションの初期からそうであったように思われた（例えば、ファシリテーターが横に寝そべりたい時は横になる、果物等を食べたくなったら食べる、気持ちが動いた時はそれを正直に表明する、など）。また、セッション中に、「自分自身はプロフェッショナルなファシリテーターとしてよりも、一人の人間としてここに存在し、

感じ、学んでいる」と明言したファシリテーターもいた。役割としてではなく“一人の人”としてあるがままにグループに存在することが重視されているように感じられた。

#### 4) タヴィストック流グループ・アプローチの影響

インドはイギリスとの関係が強い。ISABSも、アメリカNTLの影響のみではなく、イギリスのタヴィストック研究所を中心とした精神分析的グループ・アプローチ (Bion, 1952) の影響も受けているとされている。例えば、先に述べたように、インドにおける初期のグループ・アプローチ (Lグループ) には、タヴィストックで学んだRolf Lyntonが大きな影響を与えている。また、ISABSの複数のメンバーが、インドのTグループはタヴィストックの影響も受けていると語っていた。加えて、Sinha (1986) も、タヴィストックの研究者 (Ken RiceやEric Millerら) がインドに多大な影響を及ぼしたことを付記している (p. 38)。

筆者が体験したISABSによるTグループの中でも、タヴィストックの影響と推察される介入をしていたファシリテーターが複数存在していた。例えば、あるファシリテーターは、グループ全体について「闘争-逃避」「ペアリング」というBion (1952) の理論を使いながら説明を行っていた。また、別のファシリテーターは、グループが個人に及ぼしている影響について、無意識のレベルの解釈を、ファシリテーターが参加者に伝えていた場面があった<sup>7</sup>。

なお、同じく非構成的なグループである、Rogers (1970) のベーシック・エンカウンター・グループについて、ISABSの複数のファシリテーターに尋ねたところ、「インドではエンカウンター・グループはメジャーではない」という回答や、エンカウンター・グループ自体を知らないという回答を得た。インドではRogers流のエンカウンター・グループがさほど普及していないようである。

## 6. インドと日本の比較および考察

### 6-1. 歴史的側面

日本のTグループには不幸な歴史がある。1960年代中盤から1970年代に産業界にて実施された“ST (感受性訓練)”において、人を操作しようとするトレーニングが実施されていた (福本, 1993)。この時期、多くの企業からSTに対する需要があったのに対して、質の高いTグループのトレーナーが不足し、適切で十分なトレーニングを受けていないトレーナーもSTを実施していた。民間研修会社によって人間尊重のトレーニングとは正反対の研修が行われた結果、STは社会的な問題になった。当時、立教大学キリスト教教育研究所のT

<sup>7</sup> タヴィストック流のアプローチでは、グループ全体に対する焦点づけが強調される一方、ISABSによるBLHPでは前述したように個人レベルの目標が中心である。この矛盾の考察は今後の課題とする。

グループ・トレーナーを中心に、トレーナーの資格問題や倫理について話し合いがもたれたようである。しかし、1970年代以降、産業界におけるTグループの実施数は極端に減少し、資格問題や倫理について話し合う会も自然消滅した(中堀, 1989)。この時期に人を操作しようとするトレーニングが行われた背景には、日本においてTグループが隆盛になる前に、Tグループのトレーナーに関する資格や倫理の規定がなく、またトレーナー同士の相互研鑽の機会も少なく、トレーナー養成プログラムなどを設立しようとする動きも全国的にならなかったことが影響していたと思われる。

もちろん、1960年代の高度経済成長期にあった日本の産業界で、多くの企業が社員教育としてSTを一斉に導入し、企業側の需要が爆発的に増大したのに対して、トレーナーの組織化(資格規定や倫理規定の設定)や質の高いトレーナーの供給が追いつかなかったという要因もあろう。また、当時の企業側が劇的な効果があるトレーニングを研修会社に求め、研修会社も参加者を変えようとしたことも、操作的なトレーニングが実施された背景にある。本来、ラボラトリー・トレーニングは参加者が自らを成長させる学習方法であり、第三者が人を変えようとするものではない。つまり、トレーニングの倫理観が全トレーナーに共有されておらず、トレーニングの倫理よりも利潤を追求しようとした研修会社やトレーナーが存在していたために、企業側の“社員を変えてほしい”という要請に安易に応えたSTが実施されたと考えられる。

ところがインドでは、産業界にTグループが展開され始めた時期に、ISABSも設立され、ISABSがファシリテーター養成とトレーニングの倫理観に大きな肯定的な影響を与えてきた。Tグループが産業界に広がりつつある時期に、全国的なファシリテーターの組織が設立されたかどうか、その後の両国におけるTグループの発展の方向性に影響を与えたと考えられる。

1970年代以降、日本ではSTが産業界で下火になり、1976年に設立された南山短期大学人間関係科において最も多くのTグループが実施されてきた。つまり、教育の分野においてTグループが発展してきたことになる。多感な時期の学生が参加者であり、しかも必修授業であったため、トレーニング参加に動機づけが低い参加者も多かった。このことが、ていねいな介入を大切に、学習者中心のファシリテーションが発達してきた要因になったと思われる。

ファシリテーションの態度や方法がやわらかくていねいであった一方、日本のTグループは大学教育の分野で発達してきたため、産業界とのリンクが弱まっていったと考えられる。産業界とのリンクが弱まったのは、南山短期大学人間関係科でのTグループ・トレーナーが企業等の現場組織を研究するaction researchの実践家としてではなく、学生の成長をファシリテートする教育者として生きることを重視したことによると思われる。例えば、柳原(1985)は、「一発勝負的な企業のトレーニングではなく一社でもよいからトレーニングをフォロー・アップして組織開発へと展開したかったが、結局身を結ばなかつ

た。・・・(中略)・・・本当の教育の場に、われわれの経験と知識が活用できるようになったのを喜び、ラボラトリー・トレーニングを、本来の教育方法として位置づけるようになる」と述べている。日本のTグループが牧師教育として導入され、「人間に関わる牧師の生き方(柳原, 1985)」が重視されたように、立教大学キリスト教教育研究所の時代から日本のTグループのトレーナー観には「人間的教師像」が常に存在していたと思われる。インドでは応用行動科学を専門とする研究者がTグループを学び、action researchを目的とした組織開発を常に志向したが、日本では応用行動科学の研究者としてのアイデンティティよりも、教育者としてのアイデンティティの方が強かったと考えられる。

また、日本の企業のトレーニング需要にも要因がある。日本の企業における人材開発、特に人間関係や感受性のトレーニングが基本的にon-the-jobで行われ、(特にバブル期以降)企業は応用行動科学のトレーニングに社員を派遣することが少なくなったことも一因であろう。つまり、企業側の需要も少なく、Tグループ・トレーナー側の供給(や欲求)も少なかった、と解釈できる。

一方、インドでは、on-the-job trainingによって部下の人間関係能力を育む風土がなく、企業は人間関係や感受性のトレーニングを応用行動科学に求め続けた。企業の人材開発部には応用行動科学をベースとするトレーニング担当のファシリテーターが所属していることが多い。また、ISABSのプロフェッショナル・メンバーの多くが企業の人材開発部に所属している。ISABSは応用行動科学のトレーニングを実施する組織として産業界に認知され、企業もISABSが実施するトレーニングに社員を送り続けている。インドの企業側の需要と、ISABS側の供給が一致した結果、ISABSのTグループに多くの企業が社員を送っているという現状になっていると思われる。

## 6-2. プログラムの構造について

### 1) 時間の構造化

インドのTグループは日本のTグループに比べて、より非構成的であるといえよう。まず、時間についてであるが、インドの人々は日本に比べて時間を守るという規範が弱い。そのため、スタート時にメンバーが集合する時刻が遅れることが多い。また、セッションの終了時もあいまいであり、グループの状況によっては延長されることもある。時間の枠組みに関して日本のTグループはより構造化されており、インドのTグループはよりあいまいである。

最初のコミュニティ・セッション(日本における全体会1)において、日本では、①トレーニング目的を配布し明示すること、②Tグループや全体会などの場の説明を行うこと、③日程表を配布すること、④生活の案内やグループメンバー表を印刷物として渡すこと、などが行われる。インドでは、①トレーニング目的はチェックイン時に配布、②Tグループやコミュニティ・セッションの説明は一切なし、③日程表は配布されず、基本的に毎日同じスケジュール、



④印刷物は（理論が掲載された冊子を除いて）一切なし、というように異なっていた。これも、日本のTグループがていねいであるといえるが、逆に言えば日本の参加者はある程度構造化されないと不安が高い、という要因が影響して上記のようなスタイルになった可能性もある。なお、日程表の作成と配布については、日本におけるTグループを用いたラボラトリーは毎日スケジュールが変わること、毎日変化するスケジュールの中で時間を守ってほしいというファシリテーター側のニーズがあること、が影響しているとも考えられる。

## 2) 全体会における構造化

ISABSによるTグループのトレーニング・ラボラトリーにおいて理論的枠組みを提供しないことも、非構成的である一つの側面である。資料2に示したように、ISABSのTグループではNTLのそれに比べて、コミュニティ・セッションにおいて理論的枠組みが提示されることが少ないことが示唆される。もちろん、インドではトレーニングの目的や文献はトレーニング中に配布され、関心がある参加者のみが読む形になっており、参加者の主体性に任されているといえよう。日本のTグループにおいて理論的枠組みが提供されている程度はどうか。南山大学が主催するTグループでは、全体会においてコンテンツとプロセスの小講義が行われることもあり、ISABSのコミュニティ・セッションで理論的枠組みが全く提供されないことに比べれば、日本の方が理論的枠組みを提供して学びの構造化を行っていることになる。しかし、ISABSの参加者で配布されたリーディングを読んだ参加者と比較すると、日本のTグループ・ラボラトリーでは理論的枠組みをプログラム中に提供していないことになる。現在の日本におけるTグループ・ラボラトリーの特徴は、学びを参加者が一般化したり構造化したりするために、理論を提供する小講義を用いるのではなく、他の方法を意図的に用いていること、であるといえよう。柳原（1985）も、ラボラトリーも回を重ねるに従って全体会の中で提示される理論の数が少なくなっていったことを示唆している。小講義による構造化ではなく、参加者が自らの体験から学ぶことができるステップをプログラムとして準備し、学びを一般化していく手助けを全体会の中で実施していることが、日本のTグループにおける構造化であろう。例えば、5日目から6日目にかけてTグループ全体のふりかえりを全体会で実施しているプログラムがこれに該当する。体験学習のステップ（EIAHE'：中村，2004）を参加者自身によって循環させていくこと、つまり、体験学習のオーナーシップは参加者にあるという“学習者中心の教育観”が日本では重視されている影響であろうと思われる。

日本の全体会のもう一つの特徴は、2日目から4日目にかけて実施されることが多い、Tグループのメンバーによる構成的な体験があることである。これらの実習は、Tグループとは異なる状況において、メンバーと関わる中でメンバー間の相互作用を体験するとともに、お互いにより深く知り合うこと、相互フィードバックを試みること、などが目的とされる。この構成的な実習の中で、



非構成的な状況でもがいていたメンバーが、生き生きと活動しグループ状況が変化することが多い。一方、ISABSでは、Tグループと同じメンバーによる構成的な体験は一切ない。グループメンバーとの相互作用はあくまでも非構成的な状況において行われる。

日本のTグループ・ラボラトリーの全体会において構成的なグループワークが実施され、グループ・メンバーとの相互作用が構造化されるのは、参加者に対するある意味“過保護”的な場の設定といえるかもしれない。この傾向は、日本にTグループが導入された際に、非構成的なグループ・セッションと構成的なグループ・セッションの回数がほぼ同じぐらいであり、ラボラトリー・トレーニングで構成的な実習が行われることが一般的であったこと（構成的なセッションの回数が減少する歴史であったこと）も影響していると思われる。すなわち、非構成的な状況と構成的な状況が同等に配置されていることが、日本への導入時の“標準”であった訳である。

また、南山短期大学において学生に対するTグループを実施する中で、非構成的なセッションのみではストレスフルで、グループ状況が行き詰ることに對するファシリテーターの配慮が背景にあり、構成的なグループワークが設定される傾向が続いたと推察される。

日本では、全体会の中で構成的な実習をした後にふりかえり用紙に記入し、それを項目順にシェアすることによってふりかえりを行うことが多い。ところが、インドでは、構成的な実習の後にふりかえり用紙に記入してシェアをする、という手続きをとらないことが多かった。ISABSのイベントの第2週（Special Lab）にて筆者はいくつかの構成的な実習を体験したが、いずれも実習後にふりかえり用紙を記入せず、気づいたことをメンバーは自由にシェアした。この体験から、日本の構成的な実習の際に用いられるふりかえりの方法（ふりかえり用紙に記入し、記入したことを順にシェアするという方法）が非常に“構造化”されていると感じた。特に、日本で用いられるふりかえり用紙で、全員のメンバー名とそれぞれに対するフィードバックを記入し、全員にフィードバックする（フィードバックを受ける）という形態は、アメリカの実習集であるPfeiffer & Library (Pfeiffer, 1994)でもあまり見られない<sup>8</sup>。日本では、消極的であまり話そうとしない参加者にも均等の機会を与えるため、また、できる限り多くのデータを公表するため、ふりかえり用紙を活用した構造化されたふりかえりを行っているのであろう。一方、インドでは、ふりかえりの方法に関する

<sup>8</sup> 「誰がどのような影響を与えたか」という影響関係を尋ねる項目はPfeiffer & Libraryのふりかえり用紙にも掲載されている。しかし、メンバー全員の名前とフィードバックを書く項目が備わったものは少ない。また、ISABSでは、最終日に全メンバーに対して一言を紙片に書き、それを渡すという構造化されたフィードバックがあったが、最終日の最終セッションであったこと、一言にとどめること、など全員に対して書きやすい（労力が少なく済む）構造であった。

る綿密な構造化はあまりなされていない。それは、インドはオーラル文化であり、読むことや書くことが苦手であるという特徴も影響しているだろう (Pareek, 2002)。加えて、インドにおける参加者の“あいまいで非構造の状況を生きる強さ” (あいまいさに対する耐性の高さ; Pareek, 2004)、それと裏腹のある種の感受性の低さとルーズさ、が背景にあるように思われた。

### 6-3. グループの動きとファシリテーション

#### 1) グループの動き

インドと日本のTグループにおけるグループの動きの相違点を記述することは難しい。Tグループは各グループが固有の特徴を持っており、筆者が体験した2グループからインドにおけるTグループの特徴を記述することは非常に主観的な作業となるからである。しかし、日本のTグループの特徴を明らかにするためにも、主観的なデータに基づくことを前提として、筆者の参加観察による両Tグループの文化的差異を以下に考察していく。Tグループにおけるメンバーの動きの相違点を表6に示した (なお、日本のTグループについては、社会人対象と学生対象とではグループの動きが異なるため、社会人対象のTグループを想定した)。

表6. インドと日本のTグループにおけるメンバーの動きの相違点 (筆者の観察による)

	インドでのTグループ	日本でのTグループ
話者が交代する際の間	短い	時に長い間
話題のシフト	多い・早い	中盤から少なくなる
沈黙	少ない	多い
コミュニケーションのスタイル	主張的 (assertive)	応答的 (responsive)
他のメンバーに及ぼす影響	あまり気にしない →気にするように変化	気にする
メンバーの他のメンバーに対する態度	受容的 (多様性を受け入れるという意味で)	共感的 時に過度に配慮的
一部のメンバーがやりとりしている際に、他の一部のメンバーによる関心が低い状況	関心が低いメンバーに対する話者の懸念は低い (話が続く)	関心が低いメンバーに対する話者の懸念は高い
コンテンツへの関心	一般論の議論好きに由来	課題志向性に由来
学び方 (目標) が共有された後のやりとり	比較的自由	比較的目標に一致したやりとり
神経症的なメンバー (自己評価が低く、他者との関わりが消極的なメンバー) の存在	非常に少ない	グループに数名あり
身体接触による関わりやサポート	多い	少ない

表6に示した傾向を概略すると、インドのTグループでは、メンバー聴くことよりも話すことが優勢であり、比較的自由なやりとりがなされ、様々な懸念が低く、自分とは異なる価値観の他者を受け入れようとするが、深くは理解しようとしなないなど関係の薄さ (他者の感情に対する関心の低さや鈍感さ) があること、などが特徴的であるように感じられた。特に、Gibb (1964) による「データ流動懸念 (concern for data flow)」 「目標形成懸念 (concern for goal

formation)」「社会的統制懸念 (concern for social control)」が比較的低いように思われた。これらの懸念の低さが、Tグループの中での関わりの自由さに影響しているのであろう。一方、日本のTグループでは、メンバーは比較的応答的であり、他者に対して“空気を読む”配慮があるが、懸念が比較的高いように感じられた。

この差が生じている文化的背景として、日常の状況におけるインドと日本との間の多様性の違いおよびあいまいさに対する耐性の違いが挙げられよう。Hofstede (1980) は、あいまいさに対する耐性と類似する概念である「不確実さの回避 (Uncertainty Avoidance)」に関する国際比較を行っている。その結果、インドにおける不確実さの回避得点が40点 (39ヶ国中33位) であったのに対して、日本のそれは92点 (39ヶ国中4位) であった。彼の研究から、インド人が日本人に比べて、不確実な状況を回避しようとはせず、あいまいさに対する耐性が高いといえる。インドは人種・言語・宗教・習慣・食生活・階層といった多様性があり (Pareek, 2002)、異なる価値観に対する受容性が高く、あいまいさに対する耐性が高い (Pareek, 2004)。また、インド人は自己愛的であり (Pareek, 2004)、基本的に自己評価が高いと思われる。この多様性と自己中心性の文化の中では、“不満や不快感を感じている人は自らが主張する”という主張的な行動が標準であり、“空気を読んで相手の気持ちを察する”という行動は非常に少ない (過度な配慮となる)<sup>9</sup>。

一方、日本では、類似性とある程度共通の規範がある状況の中で生きている。日常生活の中で、様々な状況における規範はある程度共有化されており、その意味で日常の状況がインドよりも“構造化”されている。その場で何を求められているかを探り、場の適切性に基づいて行動する傾向がインドよりも強いと考えられる。また、他者に悪影響を及ぼすことは不適切であり、他者志向的な行動傾向をとりやすい。つまり、適切さに対する懸念と、他者に対する影響への感受性の高さが、ある意味神経症的ではあるが、Tグループにおいて他者やグループを配慮し、感受性豊かで応答的・共感的な関わりにつながっていると思われた。

## 2) ファシリテーションの共通点と相違点

Tグループへのファシリテーションは、“今ここ”に焦点を当てること、感情レベルに焦点づけすること、(ファシリテーターを含めた)メンバー間のシェアリングとフィードバックを重視すること、などが共通していた。

<sup>9</sup> Pareek (2002) やSinha (1990) の指摘によると、インドでは内集団 (家族、親戚、友人など) の人に対する態度と、外集団の人に対する態度とが非常に異なるとされている。内集団の人々に対しては温かく、愛情深く、サポートティブであり、依存的であるとしている。内集団においては、例えば食事の状況が典型的であるが、“過度の配慮”的行動 (手厚いサービス) がなされる。一方、外集団の人々に対しては無頓着で信頼感が低く、非共感的で冷たいようである。

筆者の体験から感じた相違点としては、日本の（特に南山大学で行われている）Tグループ・トレーナーが、介入する際に、介入の選択肢をより綿密に考えているように思われたことである。インドでは日本に比べて介入のタイミングが早く、時に大胆であり、介入の選択肢を精緻する前に介入しているように感じた。理由としては、先に述べたように、インドでは話者の交代が早く、その間が短いことにより、ファシリテーターが即座に介入する必要があることも一因として考えられる。また、日本におけるTグループ・トレーナーが“学習者中心の教育観”を高度に重視していることも大きな要因であると考えられる。

また、インドのファシリテーターがグループ・プロセスに関する精神分析的な解釈を時に用いるのに対して、日本のTグループ・トレーナーは解釈をできる限り避ける、という違いも存在している。この違いが生じている理由として、インドはイギリス・タヴィストック流の精神分析的グループ・アプローチの影響を受けており、ファシリテーターによる解釈もある程度容認されているのに対して、日本ではタヴィストックの影響を受けていないことがまず挙げられる。また、日本のトレーナーが重視している“学習者中心の教育観”からすると、トレーナーが解釈を行うことは参加者に対してトレーナーが権威者になっていく可能性や、学習者が自ら発見し学ぶ過程を阻害する可能性があり、解釈を避ける傾向があると思われる。

ところで、一人の人間としてそのままグループに存在することを重視する“人間としてのファシリテーター観”と、介入の選択肢を複数持ちながら最も効果的な選択肢を判断して介入することを重視する“学習者中心のファシリテーター観”を両立することは非常に高度であると考えられる。前者はホットな感情機能、センスや“勘”、自己内プロセスに対する感受性をベースとした関わりであり、後者はクールな知的機能、計算された“知性”、対人間プロセスのモニター機能が必要とされる関わりであろう。先に述べたように、インドは日本に比べると前者が重視され、後者についてはあまり慎重ではないように感じられた。一方、日本は後者に対する配慮がインドに比べて重視されているように思われた。この違いは、①日本の過去における“学習者中心ではない”トレーニングが行われた歴史に対する反省が影響している、③短大生や大学生という敏感な学習者を対象にトレーニングが行われてきた経験が影響している、と考えられる。

“人間としてのファシリテーター観”と“学習者中心のファシリテーター観”は、それぞれが対立する態度であるかのごとく記述したが、本来は統合されるべき態度であろう。“人間としてのファシリテーター観”には2種類のレベルが存在していると思われる。ファシリテーター自身の中で生じている感情に気づき、それに従うという“正直さ (honesty, simplicity)”のレベルと、自分の中に生じている様々なプロセスに気づき、それを吟味しながら存在するという“鋭敏さ (sensitivity, sensitization)”のレベルである。genuineでホリスティッ



クな“人間としてのファシリテーター”とは、前者の態度のような、自分の中に生じている感情に気づいて、それに一致するように行動することを意味していない。むしろ、一人の人として、自分の中に起こっている感情のみでなく、相手の中に生じている感情への共感（共感できていないことへのモニターも含めて）、自分がしたいと感じている行動、行動を実行することによる影響など、自分自身の中で起こっている多様なプロセスを感じる態度である。そして、感情と知性を含めた“人”全体の中で起こっていることをベースとしながら、主体的に行動を選択していく姿を意味するのであろう。このことは当然ながら高度であり、エネルギーが必要とされることである。

### 3) スタッフ・ミーティング

ISABSによるTグループ・ラボラトリーにおいて、1日のプログラムが終了した後に実施されるファシリテーターのミーティングは、1日約45分～1時間とのことであった。内容は、グループ状況の概要のシェアリング、翌日の予定の確認、であった。また、同じグループのファシリテーターとコ・ファシリテーターの打ち合わせは適宜されているようであったが、セッション後に綿密に話し合っている様子はなかった<sup>10</sup>。日本では、毎日のプログラム終了後のスタッフ・ミーティングが2時間以上、ファシリテーター同士の打ち合わせも毎回のセッション後に綿密に行われており、ファシリテーター観の話し合いは日本が確実に長く綿密に行われている。ただし、日本のスタッフ・ミーティングが長いのは、インドのTグループが毎日比較的同じスケジュールで運営されるのに対して、日本のそれは翌日の全体会を含めたプログラミングの検討のために時間が必要とされることも一因であると思われる。

日本におけるTグループ・ラボラトリーの特徴の一つは、トレーナー同士の話し合いの長さや綿密さであろう。ISABSは充実したファシリテーター養成プログラムを持つ一方、ファシリテーターの個人差が大きいと言われる現状があるのは、プロフェッショナルなファシリテーターとして認定された後に、他者からフィードバックを受ける機会が減ることが一因になっていると思われる。ファシリテーターが1名体制であることが多いこと、2名体制であっても一方は経験の少ないコ・ファシリテーターであり経験豊かなファシリテーターにフィードバックをすることが難しいこと、スタッフ・ミーティングの時間が比較的に短いこと、などによって、インドでは日本に比べてファシリテーターへのフィードバックの機会が少なくなっていると推察される。

---

<sup>10</sup> インドにはお茶（tea break）の習慣があり、セッションとセッションの間には30分のtea breakが設定されていた（昼食時は1時間）。tea break中はファシリテーターも参加者とともにtea breakの会場でお茶と会話を楽しんでおり、ファシリテーターとコ・ファシリテーターが綿密に話し合っている状況は少ないように思われた。



## 7. 今後の課題

インドと日本のTグループにおけるファシリテーターの態度および介入には、多くの共通点と、いくつかの相違点があることが参加観察により明らかになった。また、ファシリテーターの態度および介入の違いは、歴史的背景とメンバーの動きの違いによる文化的背景によると推察された。ただし、今回のデータは筆者の参加観察による主観的なものである。今後は、インベントリー等を用いることにより、より客観的に両者のファシリテーター観および介入方法の違いを明らかにすることが可能である。

また、アメリカNTLが行っているTグループとの比較も可能である。3カ国で行われているTグループを比較検討することにより、日本のTグループの特徴をより位置づけることができる。

さらに、日本のTグループの活動が国際的にあまり知られていない、という現状がある。今後の大きな課題の一つとして、同じ活動を行っているインド (ISABS) やアメリカ合衆国 (NTL) に、日本のラボラトリー・メソッド (特にTグループ) の特徴を伝えていくことがある。そのためには、日本のラボラトリー・トレーニングに関する研究を英文で主要ジャーナル (Journal of Applied Behavioral Science等) に公表していくことが必要であろう。まずは、Tグループによるラボラトリー・トレーニングの、日本-インド-アメリカ合衆国の比較について、英文にて公表していくことは非常に意味があると考えられる。

上記のような研究課題とともに、ラボラトリー・トレーニングを国際協力の場面において実践する際 (中村, 2003b等) にも、本研究の知見を応用していくことが可能である。考察にて述べたように、インドと日本とでは、人々のパーソナリティや他者との関わり方に文化的な差があり、ラボラトリー・トレーニングの形態も文化に順応する形で発達してきている。本研究では、日本のラボラトリー・トレーニングは、日本人の特徴に合わせて比較的構造化されていることを示唆した。今後、インド・パキスタン・バングラデシュ等の南アジアで実施する際には、この文化差を考慮に入れながらラボラトリー・トレーニングを進めていくことが可能である。例えば、実習中の構造化の程度 (配布する資料やふりかえり用紙の形態、フィードバックの進め方) や、ファシリテーターによる介入の強さなどについて、日本における“学習者中心のファシリテーター観”をベースとした方法が標準になるのではなく、現地の文化や人間関係の特徴を通してその方法が育まれていくことが重要である。ラボラトリー・トレーニングの根本的な本質は共通であるが、具体的な実施方法には文化的な背景によって育まれた違いがあり、この“共通性の中の相違性”を捉えていくことが今後必要であろう。

南山大学人間関係研究センターのスタッフによる国際協力の分野におけるラ

ボラトリー・メソッドの導入は、これまでは構成的な体験を中心としたトレーニングに限られてきた（中村, 2003b）。構成的なトレーニングには構造化された方法やツールが必要であり、この構造化の程度には文化差が影響する。にも関わらず、現地のファシリテーターは“方法”を学ぶことに関心が向きやすいという問題があった。一方、非構成的な状況であるTグループは、方法がシンプルであり、プロセスについて最も学ぶことができる場である。今後、国際協力においてラボラトリー・メソッドを導入する（特にファシリテーター養成を実施する）際には、ラボラトリー・トレーニングのベースとなる考え方や学び方を伝えるために、これまで会話能力の問題から比較的避けてきたTグループ状況を、より積極的に採り入れていく必要があると考える。

※本研究は、2004年度（平成16年度）南山大学パツへ研究奨励金 I -A- II（特定研究助成）、および、平成16年度国際医療協力研究委託事業「住民の主体的な行動変容をもたらす健康増進プログラムの開発に関する研究」の補助を受けて行われた。

## 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*. New York: John Wiley & Sons, Inc., Pp.80-135. (坂口順治・安藤延男訳 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 1971 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.)
- Benne, K. D., Bradford, L. P., & Lippit, R. 1964 The Laboratory Method. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne (Eds.) *T-Group Theory & Laboratory Method*. New York: John Wiley & Sons, Inc., Pp.15-44. (石田梅男・田崎敏昭訳 ラボラトリー法 三隅二不二監訳 1971 感受性訓練—Tグループの理論と方法, 第2章 日本生産性本部, Pp.21-60.)
- Bion, W. R. 1952 *Experience in group*. Tavistock Publications. (対馬忠訳 グループ・アプローチ サイマル出版会)
- Bradford, L. P. 1964 Two Educational Innovations. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne (Eds.) *T-Group Theory & Laboratory Method*. New York: John Wiley & Sons, Inc., Pp.1-14. (三隅二不二訳 教育における技術革新 三隅二不二監訳 1971 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.)
- Bradford, L. P., Gibb, J. R., & Benne, K. D. (Eds.) 1964 *T-Group Theory & Laboratory Method*. New York: John Wiley & Sons, Inc. (三隅二不二監訳 1971 感受性訓練—Tグループの理論と方法—, 日本生産性本部)

- 福本博文 1993 心をあやつる男たち 文春文庫
- Gibb, J. R. 1964 Climate for Trust Formation. In L. P. Bradford, J. R. Gibb, & K. D. Benne (Eds.) *T-Group Theory & Laboratory Method*. New York: John Wiley & Sons, Inc., Pp.279-309. (柳原光訳 信頼形成のための風土 三隅二不二監訳 1971 感受性訓練－Tグループの理論と方法－, 第10章, 日本生産性本部, Pp.367-408.)
- Highhouse, S. 2002 A History of the T-Group and Its Early Applications in Management Development. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice*, 6(4), 277-290.
- Hofstede, G. 1980 *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- 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.
- Jones, J. E. & Pfeiffer, J. W. 1975 Introduction to the structured experiences section. In J. E. Jones & J. W. Pfeiffer (Eds.) *The 1975 Annual Handbook for Group Facilitators*. San Diego, CA: University Associates, Pp.3-5.
- 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.
- 中堀仁四郎 1985 JICEラボラトリー・トレーニングの変遷 (その2) 人間関係 (南山短期大学人間関係研究センター紀要), 2・3, 217-268.
- 中堀仁四郎 1989 Tグループの倫理 人間関係 (南山短期大学人間関係研究センター紀要), 7, 35-48.
- 中村和彦 1998 非構成的なグループ・アプローチの歴史的・理論的背景に関する検討－Tグループ、エンカウンター・グループ、精神分析的集団精神療法を中心に－ 人間関係 (南山短期大学人間関係研究センター紀要), 15, 72-98.
- 中村和彦 2003a グループ・ファシリテーターの働き 津村俊充・石田裕久 (編) *ファシリテーター・トレーニング－自己実現を促す教育ファシリテーションへのアプローチ－*, 第25章, ナカニシヤ出版, Pp.111-115.
- 中村和彦 2003b パキスタンにおける人間関係トレーニングの実践とその考察 (第4報)－最終評価及び評価方法の考察－ 人間関係研究 (南山大学人間関係研究センター紀要), 2, 150-165.
- 中村和彦 2004 EIAHE'モデルの体験学習機能尺度作成の試み アカデミア (南山大学人文・社会科学編), 79, 87-121.
- Pareek, U. 2002 *Effective Organisations: Beyond Management to Institution Building*. Oxford & IBH Publishing: New Delhi.
- Pareek, U. 2004 *Understanding Organizational Behaviour*. New Delhi: Oxford University Press.

- Rogers, C. R. 1970 *Carl Rogers on Encounter Groups*. New York: Harper & Row. (畠瀬稔・畠瀬直子訳 1982 エンカウンター・グループー人間信頼の原点を求めてー 創元社)
- 関計夫 1964 感受性訓練 誠信書房
- Singh, N. P., & Johree, R. (Eds.) 2004 *Repositioning ISABS: Facing Challenges Ahead*. ISABS: New Delhi.
- Sinha, D. P. 1982 Institutional Building: ISABS Experience. *ISABS Journal*, Vol.7 (In ISABS (Ed.) 2002 *Bricks of Foundation: Insight & Experiences*. ISABS: New Delhi, Pp.173-201.)
- Sinha, D. P. 1986 *T-Group, Team Building & Organisation Development*. ISABS: New Dehli.
- Sinha, Jai, B. P. 1990 *Work Culture in the Indian Context*. New Delhi: Sage Publications India.
- 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・山口真人 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ー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
- 山口真人 1992 Tグループとは 津村俊充・山口真人(編) 人間関係トレーニングー私を育てる教育への人間学的アプローチ, 第3章, ナカニシヤ出版 Pp.16-20.
- 柳原光 1985 “人間関係訓練による” 体験学習ートレーニングから学習へー人間関係 (南山短期大学人間関係研究センター紀要), 2・3号合併号, 64-82.

資料 1.

---

2004 年ウインター・イベントの BLHP のトレーニング目的 (原文)

BASIC LAB ON HUMAN PROCESS (BLHP)

OBJECTIVES

- become aware of their own patterns of behaviour
  - know the impact of their behaviour on others
  - know the impact of others' behaviour on themselves
  - improve their effectiveness in interpersonal interactions to derive greater mutual satisfaction from them.
  - discover their potential to live more effectively and meaningfully.
- 

資料 2.

---

ISABS の 2004 年サマー・イベントに参加した NTL メンバー 2 名からの感想 (一部)

NTL uses more community sessions to explain concepts and models. The ISABS emphasis on T-group certainly works since the participants get immersed in the here and now.

NTL は概念やモデルを説明するコミュニティ・セッションをもっと用いています。ISABS は、参加者が今ここに“どっぷりとつかう”ことができるように、T グループを中心的なワークとして強調しているようです。

I am concerned that there is no conceptual input at all during the week. I think some theory sessions are important to help participants make sense of group dynamics and of their learnings. The three community sessions, from my perspective, were fun, and not helpful in the groups' understanding of their experience.

私は (トレーニングの) 週の間、概念の説明がなかったことが気になっています。私は、参加者がグループ・ダイナミクスを理解したり、自分について学ぶことを手助けするために、いくつかの理論セッションは重要だと考えています。私から見方からすると、3 回のコミュニティ・セッションはとても楽しめましたが、参加者が体験しているグループの理解には役立たなかったように思えました。

(ISABS ニュースレター “Here & Now” 2004 年 6 月号より)