

ミニレクチャー

# 人間関係トレーニングにおける 個と集団の変容モデル

津村俊充（南山短期大学教授）

グループ・アプローチによる人間関係トレーニングにおいて、学習者はどのように変化・成長していくのだろうか。人間の成長への変容モデルを知ることは、人間関係トレーニングに教育者としてたずさわる人々にとっても、また人間関係トレーニングに参加する人々にとっても有益であろう。以下に、新しい行動の獲得に向けての4つの代表的な変容モデルを紹介する。

## 1. レヴィンのモデル

レヴィン(1951)は場の理論(field theory)を提唱し、ある瞬間における個人の行動を規定する事実の総体を生活空間(life space)と呼び、その個人がどのような行動をとるかとならないかといった行動の場として生活空間を位置づけたのである。そして、個人や集団の変革過程を分析する中で、変化がある時生じてもその変化は元の状態に戻りやすく、なんらかの安定した新しい水準が存続するように計画されなければならないと考えた。そして、彼は個人がグループの中で学んだり変化したり、また集団が変化するプロセスに、“溶解作用(unfreezing)、移行もしくは移動(moving)、そして凍結作用(freezing)”と呼ばれる3つのステップを提案した。

人間関係トレーニングのグループの中では、ほとんどの参加者は長年身につけてきた比較的安定した行動スタイルによってグループやグループのメンバーに関わろうとする。例えば、ある参加者はリーダーはいかに行動すべきかなのか、グループはいかに動くべきかといったこれまでに学習している知識にもとづいて行動する。グループの初期には、あるメンバーは話題や司会者を決めて討論をしようと提案したり、グループの行き着く目標を設定しようとしたりする。しかし、その行動が他のメンバーに支持されなかったり、反応が乏しかったりすることから、彼は自分の行動に疑問を感じたり、グループの状況を再度吟味したりすることによって、自分のかかわり方への不安を感じはじめる。そこで、彼は“今ここ”で自分は何をしたいのか、また今のグループ状況の中で何が適切な行動なのかなどに気づき、これまでの行動スタイルとは異なった新しい行動を試みる必要を感じ、変革への欲求が高まっていくのである（溶解作用）。彼はこの状況にさまざまな方法で応答する。自分自身を開示したり、フィードバックを行ったり、新しい行動に挑戦してみたりして他者への関わりを試みようとする（移動）。そして、彼が試みた新しい行動のいくつかはグループのメンバーから承認を得て、強化され、再凍結が起り、新しい行動が自分自身のレパトリーの一部に取り込まれることになる（凍結作用）。グループが継続する限り、新しい問題に直面しながら、上述のプ

プロセスは繰り返され、新しい行動がより安定したものになったり、修正が加えられたりする。

レヴィンの場の理論は力学的なモデルとして、人間関係トレーニングのグループの中での個人の変化を説明するためには有益な準拠枠(framework)となっている。

## 2. ジェンキンスのモデル

ジェンキンス(Jenkins,1964)は、レヴィンの主張を受け継いでグループの中での学習プロセス、とりわけ新しい自己発見のプロセスについて4つの仮説を示している。

- (1) 個人は、グループ状況においてなんらかの基本的な安全(security)の感覚をもつ。
- (2) 個人は、不均衡(disequilibrium)の感覚を経験する。
- (3) 個人は、自分自身対する挑戦(challenge)として何が起っているのかを見ようとする。
- (4) その挑戦は、その個人が発見(discovery)のプロセスをスタートするために使われる。

個人が変化・成長するためには、まず最初に、個人の安全と不均衡の間に非常にデリケートなバランスが必要である。そして、ジェンキンスは、ならかの動揺なしに新しい行動の選択や変化は起らないが、その不均衡が大きくなりすぎると個人は変化に向けて行動を起こさなくなると考えている。

安全と不均衡の条件が学習者にとって耐えられる程度のバランス状態にあるならば、その個人はグループもしくはメンバーの誰かに新しい方法に関わってみたいと思うようになる。換言すれば、参加者が新しい行動を獲得するという事は、自己発見の挑戦によって引っ張られるのであって、第三者による外的な力によって押し出され強要されるものではないというのである。

ジェンキンスにとって、この自己発見が彼のモデルの中心的テーマである。このことは、人間関係トレーニングへの参加者に対しても、またトレーナーに対しても大切な視点を提供している。彼は、「本当の危険は、...、個人に何かを発見させようとする時であり、発見させようとして第三者が学習者が発見することは何かを教える(tell)ことである。そのことは学習者自身が発見することを否定することになる。」と述べている(ジェンキンス 1964)。彼の重要な主張は、人間関係トレーニングを通して新しい学習が起るプロセスと同様に、学習者が新しい学習内容の持ち主(ownership)になりえるかということである。このことは、特に、「教育することは教えることだ」という教育観をもつ教育者が耳を傾けるに値するものである。何故なら、人々は自分が発見することや発見すべきことを教えられた(told)時は、かれらの成功感を減少させることになったり、失敗を感じさせたり、時には恥かしささえ感じさせることになるかもしれないのである。たとえその発見が教育者からみて重要なものであろうとも、学習者自身が体験の中から見つけ出し解釈を行なわないかぎり自分のもの(own)とならないのであり、そのインパクトは薄まることになるのである。自らが学ぶ場として人間関係トレーニングに関わる人々にとって、再度何が学びとなるのかを考えてみる際の重要な留意点ともなる。

## 3. ロジャースのモデル

クライアント中心療法を提唱しているロジャース(1958,1961)によって示された変化のモデルは人間関係トレーニングにおける人間の変容を考えるために有用であろう。そのモデルは、心理療法におけるクライアントの変化を理解する方法として考え出されたものであり、グループの中での個人の成長に当てはめて考えることもできる。彼は、人間はある固定した状態あるいはホメオスタシス(homeostasis)から、変化によって別の新しい固定した状態へ移動するのではないと主張している。彼は、変化のプロセスとして固定性(fixity)から可変性(changingness)へ、固定的構造から流動性へ、停滞から過程へといったような連続体(continuum)を仮定している。

このモデルは、自分の感情を認められなかったり所有感がなかったりする状態から“今ここ”での感情により気づくようになること、そして過去の出来事よりも今の出来事の中で自分自身の経験していることを解釈できるようになることを意味している。“新しい感情経験”に学習者が開かれていくことはロジャースの非指示療法のスタイルと密接に結びついており、その変容モデルは次の7つのステージを仮定している。

《第1段階》

感情や個人的意味づけに自分で気づいていなくて、それが自分のものになっていない。ケリー(Kelly, G.A., 1955)の述べる個人的構成概念(personal constructs)が極端に固い。自分自身の中に問題を認識もしていないし、知覚していない。変ろうとする願望をもっていない。

《第2段階》

自分が十分に受け入れられていると感じられるようになると、象徴的な表現(symbolic expression)がわずかに解放され流動してくる。感情が表出されるかもしれないが、それを感情として、または自分のものとして認めない。また、矛盾を表現することがあるが、ほとんどそれを矛盾として感じていない。体験の仕方は過去の構造に束縛されている。

《第3段階》

第2段階で少しの解放と流動が妨げられないで受容されたと感じると、さらに象徴的な表現が解放され流動する。客体としての自己についての表現がより自由に流動するようになる。感情の受容(acceptance of feelings)はきわめてわずかで、過去の経験として語られる。経験の中に矛盾を認めることができる。

《第4段階》

個人がより理解され、受け入れられていると思うと、構成概念の漸進的な解放と感情のより自由な流動が起る。“非現在の(not-now-present)”強い感情を述べ、時には感情が現在のものとして語られることもある。問題についての自分の責任の感じがり、動揺する。感情のレベルでわずかながらでも人との関係をもとうとし、自らの危険をおかしてみることがある。

《第5段階》

感情は“今ここ”でのものとして自由に表現され、生まれ出る感情に対して驚きと恐れがある。自己の感情が自分のものだという気持ちを持ち、“ほんとうの自分(real me)”でいたいという願望が増加する。個人的構成概念の再吟味がなされ、自分の中で自由な対話が起り、内的コミュニケーション(internal communication)が改善される。

《第6段階》

固着化して、押しとどめていた感情が“今ここ”で体験される。その感情は十分結末まで流れ出し、その感情があるがまま受容されるようになる。そして、客体としての自己が消失する傾向にあり、まさに“今ここ”での関係の中で生き生きと生きることができるようになる。

《第7段階》

治療的な状況だけでなく、それ以外の場面においても、新しい感情が瞬時性と豊富さをもって体験される。変化する感情を自分のものとして実感して受け入れることができ、自分の中で起こることに対して基本的な信頼をもつことができる。個人的構成概念は暫定的に再形成されるが、それは固執したものではない。そして、新しい自分のあり方を効果的に選択するという体験が起こる。変化するプロセスの中で十分に生きている実感をもつことができる。

上述のロジャースの個人の変容過程は、客体として固着化した自己の状態から始まり、連続線上の最終目標は、人々が自由にいられることと自分自身をあるがままに感じられるようになることであるといえるだろう。グループの状況として見るならば、目の前にいる個人を受容したり、理解したり、認めたりする自由なコミュニケーションが行われる風土が生まれているのである。換言すれば、ロジャースによれば、基本的には人々は成長への欲求をもっているため、適切な心理的な風土が生まれると、個人の変化成長は容易に起こりうるのである。そして、それが自然(natural)であるとロジャースは述べている(Rogers, 1970)。

#### 4. ハンプデン - ターナーのモデル

ハンプデン - ターナー(Hampden-Turner,1966)は学習や成長過程を示す循環モデルを提唱している。その循環モデルにとって大切な要素は以下のようなものである。

- (1) 各学習者の能力(competence)は、自分自身の認知とアイデンティティの明確さと自尊感情の程度からなる。
- (2) 学習者は自らの置かれた環境にこの能力を投資する。時々その投資は、その人の能力以上のリスクをおわなければならないことがある。
- (3) そのリスクは自己と他者との間に新しい橋を築くための努力であり、そのリスクに対してポジティブなフィードバックを受け取る程度によってこの橋の築かれ方が異なってくる。もしそのリスクが第三者によってネガティブな評価を受けるならば、葛藤状態がさらに深刻になる。
- (4) ただ、そのフィードバックの性質がどのようなものであれ、学習者は自分の認知やアイデンティティや自尊感情を修正することになり、そのプロセスは循環過程として機能する。

その循環過程に従えば、学習は促進する方向あるいは後退する方向へと螺旋的な進み方をするのである。前者の場合、学習者が投資をしたことが成功すると、より投資をする方向へとリスクをおかすことが増加するし、後者の場合、よりリスクをおかさないうに行動が防衛的になる。ハンプデン - ターナーは、結論として、「一連の投資が成功すること(もしくは投資が不成功に終わることがあまり怖くないものとして理解できること)は、循環過程のすべてのステップにおいて循環過程それ自身をさらに強める方向に向かわせるだろう。認知はよりパワフルになり、より高い能力は経験されるだろうし、より強い自己確認(self-confirmation)に至る。」(ハンプデン - ターナー 1966)

この循環のモデルは、グループ学習の状況の中においても観察することができる。グループが親密さや暖かさを共有する方向で動いている時は、メンバーはより生き生きしてくるだろう。例えば、あるメンバーが今のグループ状況は慣れ合い的な雰囲気であり、表面的な関わりだけですませていると感じている時、そのことを言おうか言わないでおこうか迷いながらも、結局自分が見ているグループ状況を語り、メンバー相互のもう少し深い関わりを求めていることを伝えたとしよう。その時、同じことを感じていたというメンバーが現れたり、思い切って伝えた勇気を賞賛してくれたりして彼の行動が受け入れられる体験が起ると、彼の自尊感情を高めることになるだろう。そのことは彼自身の能力を確かなものとして感じたり、自分自身をグループに投資することに対してさらなる勇気を与えることになる。

また、彼の行動は他のグループメンバーにも影響を与えるのである。彼の行動によって、彼はグループの他のメンバーに対して投資をすることやリスクをおかすことの正当化と励ましを行ったことになるのである。結果として、彼はそのグループのノームを変化させることになる。それは他のメンバーが自分自身の学習の欲求を満たすように行動することができるのだと思えるようになることでもある。

こうした循環過程に関しては、リップット(Lippitt,R.1982)も「社会的相互作用の循環過程」として自己概念の変化や固着化について説明を試みている(津村、1992)。

#### 文 献

- Hampden-Turner,C. 1966 An Existential "Learning Theory" and the Integration of T-Group Research. The Journal of Applied Behavioral Science, 2(4),367-386.
- 星野 欣生 1992 組織内研修と体験学習 南山短期大学人間関係科監修 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 - ナカニシヤ出版、p.32-35.

- Jenkins,D.H. 1964 Excerpts from a Letter. Human Relations Training News, 6(1),2-3.
- Kelly, G.A. 1955 The Psychology of Personal Constructs. Vol.1.,New York:Norton.
- Lewin,K. 1951 Field Theory in Social Science. New York:Harper. [猪股左登留訳 1956 社会科学における場の理論 誠信書房]
- Lippitt,R. 1982 The Circular Process of Social Interaction. In L.Porter, & B.Mohr,(Eds.), Readingbook For Human Relations Training. National Training Laboratories.
- Rogers,C.R. 1958 A process conception of psychotherapy. American Psychologist, 13,142-149. [伊東博編訳 1966 サイコセラピの過程概念 サイコセラピの過程 岩崎学術出版 P.141-183.]
- Rogers,C.R. 1961 The Process Equation of Psychotherapy. American Journal of Psychotherapy, 15,22-45. [伊東博編訳 1966 サイコセラピの過程方程式 サイコセラピの過程 岩崎学術出版 P.247-277.]
- Rogers,C.R. 1970 Carl Rogers on Encounter Groups. Harper & Row. [畠瀬稔・畠瀬直子訳 1973 エンカウンター・グループ ダイヤモンド社]
- 津村 俊充 1990 ラボラトリー教育におけるプログラミングについての考察 - Tグループを中心にした教育実践に向けて - 南山短期大学人間関係研究センター紀要「人間関係」、7,p.67-78.
- 津村 俊充 1992a 社会的相互作用の循環過程 - 役割の固着化と成長への脱出 - 南山短期大学人間関係科監修 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 - ナカニシヤ出版、p.62-65.
- 津村 俊充 1992b 人間関係トレーニングの立場から 日本グループダイナミクス学会第40回大会論文集 p.3.
- 山口 真人 1985 グループ・ファシリテーターの養成をめぐる：Tグループを中心にした人間関係訓練の場合 日本グループ・アプローチ研究会資料、1, p.11-12.

(原岡一馬編『人間の社会的形成と変容』ナカニシヤ出版 1993 一部所収)