

援助者養成の方法*

——集中的グループトレーニング（Tグループ）における学びを通して——

川 島 恵 美**

I はじめに：問題の所在と研究の目的

近年の社会福祉ニーズの多様化、複雑化、高度化に伴い、これらに対応する施策、サービスの多様化、またサービスの質の向上が求められている。こうした状況の中で、「福祉は人なり」という言葉が今までに増してますます具体的かつ重要な意味合いを持つようになってきた。福祉や介護を始めとする援助の実践場面において援助者が専門職性を高め、人間としての豊かさを増すことは急務である。社会福祉領域のみならず、心理や教育、保健医療などの分野においても同様な要請がなされている。

このことは、当然ながら援助者養成を行う教育機関における学生の教育にも影響を与えている。社会福祉の場合、社会福祉士養成を行うカリキュラムとして、社会福祉援助技術演習などの科目の中で、ソーシャルワーク実践の基礎的な知識・技術を学び、その上で現場における実習体験を積むことになっている。このプロセスにおいて、知識の獲得が目的となる内容と共に、“実践の学”であるが故に、体験的に習得することが望ましい内容（例えば、価値、態度、人間関係、コミュニケーション等）も多く含まれており、実際にこのような内容をどのように教えていくのかは担当者によって様々なとらえ方があり、試行錯誤を重ねながら実施されているのが現実である。しかしながら、いわば答えが一つとは決まっていなリアルな体験が基礎となって初めて、個々に異なるクライアントに向き合い、知識や技術を応用することが可能になるのであり、単に技術をマスターするだけでは、援助の方向を見失ったり、燃え尽き

につながったり、援助が援助者の自己満足に終わるような結果を招きかねない。

論者はこれまでに、体験学習、人間関係訓練という文脈で培われてきたラボラトリートレーニング、中でもTグループと言われる、集中的なグループトレーニングにかかわってきた。その体験を通じて、このトレーニングが援助者養成のもうひとつの方法として、つまり「知識の獲得」というよりも、「体験的に学ぶ」ための教育方法として機能するのではないかという予測を持ち、対人援助を志す学生向けのTグループ（ヒューマン・コミュニケーション・ラボラトリ、以下HCLと表記する）を実施してきた。従来Tグループは社会人を対象にしたものが殆どで、学生を対象に実施することは少ない。また通常Tグループのねらいは幅広く、今回のように「援助者養成」を目して実施されることも稀である。これまですでにHCLは3回実施され、この新しい試みの効果を検証する必要が生じている。

本研究では、まず援助者として必要な、身につけるべき基本的な要素について整理を行った。HCL3回の実施の結果として参加者の記述したふりかえり用紙、全てのセッションの録音テープ、ファシリテーター、オブザーバーの記録など膨大なデータが蓄積されているが、それら全てにあたる前の予備的な分析として、まず、2000年度に実施された第1回目のHCL（以下HCL2000と表記する）について参加者がトレーニングでの体験を通じて何を学んでいるのかを、アンケート用紙に記入された内容を分類することによって抽出した。それらと援助者として必要な要素とのすりあわせを行うことによって、援助者養成の方法としてのTグループの可能性と課題について述べる

*キーワード：援助者養成・学生・Tグループ

**関西学院大学社会学部専任講師

ものである。

Ⅱ 援助者養成とグループトレーニング

1. 援助者として必要な要素について

生活の中で誰かを助けたり、誰かに助けられたりということは日常的に起こることである。しかしながら、日常レベルでの援助において、「気の毒だから」とか「かわいそうだから」といったいわゆる同情や善意から発生した援助の場合、必ずしも本当に援助される側のニーズが満たされるとは限らない。本稿で言う援助活動とは、問題を持ち何らかの援助を求めている人と、援助的な人間関係を展開しながら問題解決をめざす活動を意図的に行うことを指す。また、職業として援助活動を行う援助専門職は当然ながら、例えばボランティアベースの立場であっても意図的に援助活動を行うという場合は援助者に含めて考えるものとする。

ソーシャルワーク実践においては、固有の価値、知識、技術がその実践の基盤となることは言うまでもない。従って援助者となるためには、この3つの要素をバランス良く身につけることが欠かせない。では、「身につける」とはどういうことであろうか。例えば「全ての人が平等で、価値ある存在で、尊厳を有していることを認め、尊重する」というものがソーシャルワーク固有の価値として存在すると「知っている」だけでは援助者にはなれない。ただ知っていることと、実際にその価値に即して知識を生かし、技術を用いて援助活動が行えることには大きな違いがある。つまり一人前の援助者となるためには、様々な援助活動の体験を経て統合的な実践へのステップを踏んでいく必要がある。ここでいう援助者として必要な要素とは、援助の対象となる人や個別の問題に対応するための知識や技術というレベルよりも、むしろ統合的な実践へのステップを踏んでいくための、いわゆる対人援助と呼ばれる活動全般に共通する基本的要素と考えられるものとして扱い、その視点に立って整理をした。

北川（1998）は、援助者に求められる能力、心構えとして「援助を必要とする人は傷つきやすく弱い立場におかれていることが多いため、ワー

カーとの出会いの中で安全で脅かされることのない状況におかれていると感じ取れるように働きかけることが必要で、そのためには何よりもまず『自分自身の感情の存在を意識すること』即ち、自己に関する知識（knowledge of self）として『自己活用』と『自己覚知』の必要性について十分認識できていることが求められる」と述べている。つまり「ワーカーも生身の人間である以上、自分の語る言葉と自分の心が一致しないこともある。そのような『ズレ』の矯正に努めることが有能なワーカーになるための要件のひとつであり、そのために援助者自身の性格、特にその限界と短所について、また自分自身の育った文化について理解し、かつ洞察できるように努めることが求められる」と述べている。

栗田（1993）も同じく援助を展開する時の第一の道具は自分自身であり、「道具としての自己」をいかに有効に使うかが問題であり、効果的な援助のためには被援助者の特殊な要求にふさわしい即時の反応が必要で、それは援助者自身の自己理解の仕方、被援助者との関係認知のあり方によると言っている。

コミアーら（Comier & Comier, 1991）は、援助専門家に求められる基本姿勢として、①援助者の価値観をクライアントに押しつけないこと、②クライアントの権利尊重、秘密保持など援助専門家としての倫理観を守ること、③クライアントに近づきすぎず、距離をおきすぎず情緒的な客観性を保つという3点を挙げている。援助者の基本姿勢に関するこれら3つの要素は、すべて援助者の個人的な生き方や信条などと深く関わっており、援助者が自分の価値観を明確にしていること、クライアントの価値観がどこにあるのかを理解しようとする姿勢が援助に大きな違いをもたらす。従って、日常生活の中で自分の反応に注意を払い、どのような行動や考え方が受け入れやすい、また受け入れにくいかにということに気づく必要性が大切である（渡部、1999）。

スキルという点から見ると、ソーシャルワークにおける一番目のスキルとして関係形成のスキルが挙げられている。クライアントとの関係を築いていく上では、相手を理解しようと努める前に、まず自分の持つ価値観や考え方を知っておくこ

と、つまり自己覚知が必要であり、また様々な場面でのコミュニケーションスキルはその後の効果的な援助の展開に影響を与えるものである（藤井、2002）。

一方、アメリカを中心に開発されているカウンセラー養成の訓練プログラムは、援助者に必要とされる要素を、より具体的で体系的な行動のレベルに分割して習得する。代表的なプログラムとして、カーカフとトゥルーアックス（Carkhuff & Truax, 1965）の Human Resource Development: HRD）がある。このプログラムは共感、尊敬、純粋さ、具体性、自己開示、即時性、直面化の七つの行動を訓練するものとなっており、これら一つひとつの要素について理解し、実際に体験する過程を繰り返していく。またケーガン（Kegan, 1980）の対人関係想起法（Interpersonal Process Recall: IPR）では、最初の段階として優れたカウンセラーに共通する四つの要素を説明するビデオを観る。その要素とは、①クライアントの感情に注意を注ぐ、②注意深く聴く、そしてこちらがクライアントを理解しようとしていることを相手に伝えながらクライアントが伝えていることを十分に理解しようとする、③正直で率直である、④クライアントが自分自身について更に掘り下げていけるよう促し、カウンセリングプロセスにおいてアクティブな役割をとるというものである。訓練生は面接を録画したビデオを通じて自分の言動について想起しながら、その時々自分に起こっていた考え、感情、感覚などに気づき、人間関係における自分自身の感情についてより敏感になる。他にも類似したプログラムが数多く開発されているが、これらは構造化された訓練プログラムとして基礎的な対人コミュニケーションの仕方や、そこでの自分自身の行動や考え方に焦点を当てるところからステップアップしていくものであり、カウンセラー教育にとどまらず人間の成長や人間関係全般の改善にも有効な方法だとわれている（金沢、1998）。

援助者に必要な基本的要素ということではいくつかの考え方を挙げてきたが、それらを整理してみると、まず第一に、援助の道具としての「自分・自己」を理解するということが挙げられる。自分の性格、短所や長所、文化的背景、価値観、感情

や行動といったことまで、日常生活の中で意識を向け、自己覚知を行い、それらが援助場面でのどのように活用可能なのか、あるいは影響を与えるのか予測をしておく必要があるということであろう。次に援助関係形成および活用のための基本的コミュニケーションスキルを持つということがある。伝える、受けとめる、積極的にかかわりながら効果的な援助関係をつくりその関係を活用することはあらゆる援助活動の基本となる要素であろう。

2. Tグループトレーニングについて

1) Tグループとは何か

Tグループとは、ラボラトリ・メソッドによる教育の中心的な学習の場である。ラボラトリとは実験室という意味であるが、そこはアクション・リサーチのフィールドそのもので、参加者自身が実験的に学習を行いながら集団と個人の変容をめざすコミュニティである（津村、2002）。

具体的には、特定の課題や話題を与えられた討議などを行う研修とは異なり、グループ課題や特定の手続きなどがあらかじめ決められていない小グループの中で、“今・ここ”で起こっていることを学習の素材として、参加者自身の他者とのかわり方やグループメンバーのお互いの影響関係などを吟味していく学習の場である。トレーニングの全体的な枠組みとしては、Tグループセッションとそこでのふりかえりを中心として、参加者全員で集まる全体会、夜の集い、最後にトレーニング全体のふりかえりという形で構成されている。

Tグループのセッションとは8～10名程度の参加者とファシリテーターからなる小グループで、何もないところからグループが動いていく過程にかかわる中で、受容・共感、自分や他者への気づき、お互いの影響関係などを体験し、新しい行動を試みるというものである。全体会とは、Tグループの状況とは異なる場面で自分や他者、グループの動きに気づくための実習をしたり、自分が体験していることを考察したり一般化するために小講義などが行われる場である。夜の集いは一日の最後に設けられた短い全体会で、静かな音楽やスタッフが朗読する詩や文章などを味わいつつ、一人になってその日一日の自分をふりかえるための時間である。そして最後に全てのセッション

ンをふりかえり、そこでの学びを明確にし、それらを日常生活へ転移するための時間が設定されている。更に3～6ヶ月後にフォローアップセッションが設けられることもあり、トレーニング後の日常生活を経た自分の体験や気づきを分かちあう機会となる。

山口 (1989) は、Tグループによるトレーニングを「グループ内での“今ここ”の人間関係に気づき、それを主体的に生きる体験を通して、人間関係の本質は何か、自己とは他者とは人間とは何か、かかわって生きるとはどういうことか、グループや組織とは何か、などの本質を見極めると同時に、自己理解や自己受容を深め、他者を共感的に理解し受容する能力を高め、葛藤の中で対話的に生きる態度を養い、グループ内に信頼関係を形成していく能力を磨く学習の場である」と表現しているが、集中的なグループ体験から幅広いスキルを学び、より深い人間関係能力を高めることを目指しているといえる。このようなグループアプローチは、社会的な感受性の養成、コミュニケーションスキルの開発、リーダーシップトレーニング、組織開発など様々な領域への応用として展開されてきたが、前節で述べたような援助者として身につけることが望まれる要素、特に援助者として「自己を活用する」時の基礎となる自己覚知、自己受容、自己の感情のコントロール、対人コミュニケーションスキル全てに関連した内容が含まれており、実際に看護師、カウンセラー、ソーシャルワーカーや教師といった対人援助職者が多数参加している。

しかし一方で、Tグループによるトレーニングに参加するということは、日常的な生活では意識せずに、あるいは触れないで過ごしている状況に直面したり、自分の思わぬ感情や他者からの予期せぬアプローチに戸惑う等、様々な負荷がかかるということも事実である。こうしたトレーニングの中での体験を、日常での学びへと発展させていくためには、ある程度の人間関係や社会体験があり、日常の体験とトレーニングでの体験を結びつけることができる健康なメンタリティが必要であるということ、すでにパーソナリティが確立している人同士がかかわることによって学習効果が得られるという考え方により、従来Tグループへ

の参加には、「社会体験3年以上」という条件が設けられ、成人教育として実施されることが殆どであった (坂口、1990)。明確に対象を学生として実施されているのは、唯一、南山短期大学人間関係科 (現在は南山大学の改組に伴い人文学部心理人間学科になっている) で1973年の創立以来の歴史があるTグループ合宿である。当初この合宿は必修だったが、Tグループへの参加が“強いられる体験”とならないために、途中から選択科目へと変更されている (星野、1990)。

なお、1960年代のアメリカにおけるヒューマン・ポテンシャル・ムーブメントの流れに乗って発展してきたエンカウンター・グループという集中的グループ体験の方法がある。この方法は学校の授業として、また企業等の研修としても実施されている。一見似ている両アプローチは、実際に相互に影響を与え合って発展してきた経緯もある。しかし、トレーニングのねらいとするところや展開方法は異なるものであり、ここでは別個のものとする。Tグループとエンカウンター・グループの比較とその違いによる効果等については別の機会に論じたい。

2) HCL 実施の経緯

ところで論者およびHCLと一緒に実施しているメンバーは、いずれも大学教員やボランティア団体等のサポートメンバーとして日常的に大学生たちに接する機会を持っている。授業や学生対象のトレーニングとして、Tグループそのものではないが、Tグループ的な要素を含むラボラトリー方式の体験学習プログラムを実施して手応えを感じたり、中にはこのような集中的なグループトレーニングに参加したいというニーズのある者もいた。また、例えばボランティア活動などの様々な状況で人とかかわるときに、もっと適切なコミュニケーションスキルを持っていた方がいいのではないかと思える状況に遭遇することも度々あった。そうした経験から、従来の社会人向けトレーニングの実施方法に工夫を加えて「学生向け」のTグループを行うことに意味があるのではないかと考えた。

その際に、学生ならば誰でもということではなく、いわゆる「癒し」や「自分探し」のためだけに他者とかわるという方向に流れることがない

ようにしたいと考えた。そこで、学生なりに社会的な体験があること、またそれなりに明確なねらいや指向性のある参加者に絞るスクリーニングとして「対人援助活動を志す学生」という枠組みを設定し、心理、教育、福祉、医学、看護等を専攻している、またはボランティアベースで対人援助にかかわっている者を対象とした。このように、実施方法の変更と参加枠組みの限定という2方向

表1 HCL2000参加者の属性等

実施日時	2000年8月28日～31日（3泊4日）、 フォローアップ同年12月23日		
参加者属性	16人（8人×2グループ）		
	専攻	心理2人、教育3人、社会福祉3人、ボランティア活動8人	
	男女別	男性7人、女性9人	
	学年	1回生2人、2回生1人、3回生3人、4回生8人、新卒1人、修士課程1年1人（10大学（院））	

表2 HCL2000スケジュール

第1日目	第2日目	第3日目	第4日目
	7:30 朝食	7:30 朝食	7:30 朝食
	8:30 T2	8:30 T6	9:00 全体会5 「グループでのふりかえり」
	10:00 休憩	10:00 休憩	
	10:30 T3	10:30 T7	
	12:00 昼食	12:00 昼食	12:00 昼食
13:00 受付 13:30 オリエンテーション	13:00 自由	13:00 自由	13:00 全体会6 「現場に向かって」
14:00 全体会1 「ねらいづくり」	14:00 全体会3 「今の自分とグループ」	14:00 全体会4 「無言の散策」	14:30 閉会
	15:00 休憩		15:00 解散
15:30 休憩	15:30 T4	15:30 休憩	
16:00 全体会2 「ブロックモデル」		16:00 T8	
17:30 休憩	17:30 休憩	17:30 休憩	
18:00 夕食	18:00 夕食	18:00 夕食	
19:00 T1	19:00 T5	19:00 T9	
20:30 夕の集い 21:00	20:30 夕の集い 21:00	20:30 夕の集い 21:00	

T1～T9：Tセッションのこと、数字は回数を示す。

からの工夫を加えて始まったのがHCLである。

3) HCLの概要

既に述べたように、HCLは特に「学生を対象にする」ということで社会人向けの従来のTグループとは異なる点がある。HCLの特徴としてあげられることは、第一に、対人援助活動を志す学生を対象としていること、第二に学生向けではあるが、例えば前述の南山大学のような特定の大学のカリキュラムとしての枠組みで実施されるわけではない。第三に、全く自発的でオープンな参加形態をとっている。この2点を言い代えれば、参加者は全員学生ではあるが、いつも過ごしている同じ学校の学生同士というわけではなく、異なる大学、様々な年齢のグループを体験することになる。ちなみに表1はHCL2000に参加した学生の属性などを表したものである。この中で新卒一人とあるのは、前年度に大学は卒業しているが就職浪人中だった男子学生である。

表2はHCL2000のスケジュールである。通常社会人向けのトレーニングは5泊6日ともう少し期間が長い。HCLは3泊4日で、日数およびセッション数を少なくすることで全体的な負荷の軽減を図っている。メンタルな意味での負荷と同時に、合宿形式であることから、学生を対象とする場合、経済的な負荷の軽減も考慮する必要がある。またそれぞれのTグループにつくファシリテーターも、通常は二人であることが多いがHCLは一人である。8～9人程度の学生のグループにファシリテーターとして大人が二人も入ると、恐らくメンバーへの影響は大きく、先生一学生という日常的な規範が生じやすくなるのではないかという懸念によるものである。ただし、トレーニング全体の構成に関しては、グループごとのセッション（Tセッション）を中心に、全員が集まる全体会、夕の集い、最後のグループごとのふりかえり、現場に向けたセッションなど、回数と期間が短くなっているだけで従来のトレーニングと変わっていない。

Ⅲ HCL 2000 の参加者が学んだこと

1. トレーニング終了時およびフォローアップ時の記入用紙分類の手続き

Tグループのような体験学習の概念を基礎としたトレーニングでは、一人ひとりのメンバーが、体験の中で「自分は何をしたか、しなかったか?」「自分は何を感じたか、考えたか?」という外的および内的な反応をふりかえって記述し、それらの気づきをフィードバックし合うためにふりかえり用紙を記入する。Tグループでは、メンバーは各セッションが終わるたびに同じフォームのふりかえり用紙を記入し、それはグループメンバーの間で共有される。また最終日に、そのふりかえり用紙をもとに、全てのセッションでの体験をふりかえって記述する。従って、Tグループにおいて参加者がどのような体験をしているかを詳細に調べるためには、それら全ての記録の内容分析を行う必要がある。

その膨大な資料の分析に先立ち、本研究は予備的な段階として、HCL2000全てのセッションが終わった時点で配布した終了時アンケート、および

約四ヶ月後のフォローアップセッションで配布したワークシートの内容の分析を行った。ワークショップや講習など、特に参加体験型で実施された場合、そのプログラムの終了直後は一種の「研修ハイ」とでも言える状態になっていることが多く、その時点での評価は概ね肯定的なものになることが多い。そこで、フォローアップ時点の資料を用いることによって、一定時間が経過した後にはどのような影響があるのかの検討が可能になると考えた。

終了時アンケートでは、自由記述として「あなたが気づいたこと、学んだこと、今後役立つと思うこと」の欄に記入された内容を、フォローアップ時のワークシートでは、「HCL後自分の行動、視点、態度、考え方、生き方などに影響を与えたこと、変化したこと、しなかったこと」の欄に記入された内容について一項目一件としてカード化し分析した。カード化に際して、一つの文章の中に明らかに意味の異なる内容があれば、それぞれ別のものとして分けた。カードの分類は、まず、論者、論者とは別のグループのファシリテーター、オブザーバーの三者で大きなカテゴリーの分類を行い、更に論者がカード一枚ずつを検討し細かい分類を行った。

2. 結果と考察

1) HCL 終了時のアンケート分類結果について

終了時アンケートは16人全員分回収され件数は73件となり、内容別に大きく4カテゴリー、そのうち2つのカテゴリーについてそれぞれ3種類および2種類の下位項目に分類された（表3）。

全体の63%（46件）を占める最も大きいカテゴリーは、「コミュニケーション」にかかわるものである。これは、様々なレベルでの対人的な交流、相互作用とそれにかかわる感情や行動に関する内容のものである。その中で最も多かった項目が、「感情の交流・交換を軸にしたコミュニケーションへの気づき」である。例えば、自分の気持ちを伝えたり、相手の気持ちを知ることの意味やその実感、表面に現れる言葉の背後にあるものへの感受性などについての記述が含まれる。その次に多かった項目は、「自己開示やフィードバックについての気づき」である。ここには、自分自身

表3 トレーニング終了時のアンケートから

分類カテゴリー名	件数(%)	記述内容例
1. コミュニケーション	46(63.0)	
1-1 感情の交流・交換を軸にしたコミュニケーションへの気づき	18(24.7)	感情を伝える、相手の感情を知ることから全てが始まると実感・気持の大切さ、ストレートの良さ・感情をぶつけてくれてうれしかった・自分の気持ちを相手に伝える難しさ・言葉のみに頼らず、その場の気持を大切にすることも重要
1-2 自己開示やフィードバックについての気づき	16(21.9)	相手に対して自分がどう考え、感じているかを話すことが大切だと思った・自分のことを見るには他人の力が必要・自分の持っているものを出した時にちゃんと帰ってくるものなんだと感じた
1-3 他者とのかかわり方への気づき	12(16.4)	早合点せずそれぞれの歩調を尊重しないと本音は出ない・一生懸命考えてその人を見ようとするのが大切・エゴイズムに陥らない程度に、嫌われることを恐れずに、相手と付き合う、例え嫌われても関係をあきらめない
2. 自己理解・自己受容	14(19.2)	
2-1 新たな自分への気づき	8(11.0)	自分が良いと思っているだけでなく、回りもそれを良い点として認めてくれた・自分はそんなにデジタル人間じゃない・気持のぶれている自分に気づき、それを自分の個性と認める・ここ数年自分が取り組んで来たことは確実に私をかせてきた
2-2 あるがままの自分を容認する	6(8.2)	自分自身のやり方、考え方、接し方に自信が持てた・素直でいいということ・他者の期待通りにしなくてもいいこと・背伸びする必要はない
3. 信頼すること・されること	7(9.6)	人は気づくことも、変わることもできる・信じて頼ってみることで、気持がすごく良くなったり安心できたりすることを強く感じた・別に頼りにしていなくても自然に頼っているものだな
4. 価値の多様性への気づき	6(8.2)	人は自分と違うことがあるという認識を持つこと・いろんな考え方が有ること・様々な人の心に鋭くなれた・自分のものさし、基準が明確じゃなかった
合 計	73(100)	

をオープンにしたり、人からフィードバックを受けるなど他者との相互作用に関して気づいた様々な記述が含まれる。三番目の項目は、「他者とのかかわり方への気づき」であり、これは他者に対してどのようにかかわっていきたいか、どうかかわったらいのかという自分の行動に関する気づきが含まれる。

二番目のカテゴリーは「自己理解・自己受容」で全体の19.2%（14件）であった。このカテゴリーも、「新たな自分への気づき」という内容と、「あるがままの自分を容認する」という内容の2項目に別れた。前者については、項目名の通り、これまでの自分とは異なる自分自身の発見や変化についての記述であり、後者は、今のまま、あるがままの自分を認め受け入れていくという内容である。三番目のカテゴリーは「信頼すること・されること」で全体の9.6%（7件）である。

これは他者に対する様々な信頼感に関する記述であり、頼ったり頼られたりすることの実感や、信頼関係の醸成に関連する記述が含まれる。最後のカテゴリーは三番目のものと比べ件数で1件少ない6件であるが（全体の8.2%）、「価値の多様性への気づき」である。人によって考え方や価値観などがそれぞれに違っていることへの気づきや実感、そのことによる影響などについて記述されている。

この分類を見ると、対人コミュニケーションに関連した内容が最も多くなっているが、やはり、HCL2000の中で彼らが最も意識して活発に行っていたことが、他者との様々なコミュニケーションだったということが言えるであろう。日常生活の状況とは異なるTグループの中で、メンバーやファシリテーターからのフィードバックを受けつつ、新しいコミュニケーションのとり方にチャレ

ンジし、またチャレンジする他のメンバーをモデルにする機会も多い。そうした行動や、観察、それらに基づいた考察、気づき、洞察などを通じて、自分や他者に対する発見が生まれ、対人関係に関する多くのことを実感を伴って学ぶ機会になっていたことが伺える。

2) フォローアップ時のワークシート分類結果について

次に、HCL2000実施から約4ヶ月後に行われたフォローアップセッションの時に記入されたワークシートの分類結果について述べる。フォローアップ時のものは、人数は同じく16人全員で、用紙のスペース的にも終了時アンケートとそれほど変わらなかったものの件数は少し減って58件であった(表4)。こちらは、大きく5つのカテゴ

リーに別れた。一番多かったのが「生活や行動上の変化」である(31.1%、18件)。これは、コミュニケーションに限らず、実際に様々な行動そのものや行動する時の動機や状況に変化が生じたというものである。次に多かったのが「自分から相手へ伝えることの変化」で(24.1%、14件)、自分の方から他者に対して、考えや思い、感情などを伝えるようになったとか伝え方に変化が現れたという内容である。三番目は「自分の感情の扱いに関する変化」というもので(20.7%、12件)、人前で泣くなど自分や他者の感情表現に対する容認、感情を客観的に捉えコントロールできるようになった等の変化である。四番目は二番目のカテゴリーのものとベクトルが逆となる「相手を受けとめることの変化」である(17.2%、10

表4 フォローアップ時のワークシートから

分類カテゴリー名	件数(%)	記述内容例
1. 生活や行動上の変化	18(31.1)	チャレンジする、試みる度胸がついた・行動力がついた、頭だけで理解してもものわりの良いことをいうのがかなり減った・気楽に物事をとらえるようになった・自分への甘えが減った・その時々楽しい時間や充実した時間を今まで以上に「楽しい」と感じることができるようになった・異性に対する緊張感をあまり意識しなくなり、男女とも同じ距離で感じられるようになった・グループでの話し合いが大嫌いだっただのに好きになった・メディテーションをするようになった
2. 自分から相手へ伝えることの変化	14(24.1)	自分の思ったこと、感じたこと、考えを以前より伝えるようになった・自分の思っていること、気持ちを言いたがる自分がいることに気づくようになった・以前は相手がどう反応するか考えて言うのをためらっていたことを言ってみたらそれがきっかけになってもっと深い関係になれるとわかった・友達から自分の気持ちをストレートに表現するようになったねと言われた・素直に甘えられるようになった・頼ることの心地よさを知った
3. 自分の感情の扱いに関する変化	12(20.7)	感情を受け入れられるようになった・気持ちに素直になれた・自分の感覚に自信が持てるようになった・人前で泣くことを恥かしいと思わなくなった・自分の感情を探りコントロールしようとするようになった・感情で行動することがふえた・すぐ話しすぎるため感情的な発言が多くなった
4. 相手を受けとめることの変化	10(17.2)	人の話の聴き方がかわった・言葉だけで判断せずノンバーバルなことに注目するようになった・人の感情により視点がいくようになった・相手が何を考えて行っているのかに関心のほとんどを向けるようになった・人を信じたいのに信じられないという状況から、信じられるようになるまで待とう、無理矢理信じる必要はないんだと思えるようになった・その人のマイナスをプラスに見ようとする・自分にとって辛いことを言われるけど素直に受け取れるようになった気がする
5. 自己肯定・自己理解に関する変化	4(6.9)	自分の回りに張り巡らせていた壁が取り払われた・頑張らない自分を肯定できるようになった・自分についての発言が増えた・自分が持っているいろいろな部分について、責めたり悩んだりせず自分の持っている全ての部分を「認める」ことができるようになった
合 計	58(100)	

件)。人の話の聴き方の変化、他者への関心や受け止め方の変化が含まれる。そして最後が「自己肯定・自己理解に関する変化」で(6.9%、4件)、自分自身や自分の行動などに対する肯定、見方の変化などが挙げられている。なお、ここでの質問は、「…変化したこと、あるいは変化しなかったこと」とあり、ほとんどの参加者が変化したことを挙げているが、変化していないこととして9件の項目が挙がっていた(表5)。しかしながら変化していないことがネガティブな意味ではなく、むしろ変化していない現状の自分を肯定できるようになったという意味の3件の記述は、場合によっては5番目のカテゴリーに入れることも可能ではないかと考えられる。

この分類を見てみると、三番目のカテゴリー「自分の感情の扱いに関する変化」は前節の表3の1-1「感情交流・交換を軸にしたコミュニケーションへの気づき」や内容的に共通している。また二番目と四番目のカテゴリーは、同じく1-2の「自己開示やフィードバックについての気づき」と似ている。このように考えると、トレーニング直後と4ヶ月後、どちらにも「コミュニケーション」、「相互作用」、「感情表出」、「自己理解・自己肯定」の要素が挙がっている。またフォローアップ時には、「行動レベルの変化」、「試行すること」が加わり、トレーニングを通じて学んだことが参加者たちに影響を与え、日常生活の中での何らかの行動の変化となって現れていたのではないかと考えられる。

3) 援助者に必要とされる要素と HCL2000での学び

援助者に必要な基本的要素としては、援助の道具としての「自分・自己」を理解することおよび

援助関係の形成と活用のための基本的コミュニケーションスキルを持つことが挙げられるが、この2点に関して、HCL2000の参加者の学びと照らし合わせてみたい。

彼(女)らは、Tグループという極めて密度の濃い対人関係の場で、具体的な人とのかかわり方について、実際に自分が話したり、感じたり、考えたり、行動したりという実体験を通じて試行錯誤を繰り返すことになる。そのプロセスの中では、様々なコミュニケーションが行われ、それらについてメンバーやファシリテーターによるフィードバックが行われる。例えば、自分の言ったことが相手にちゃんと伝わらなければ、その相手から「伝わってこない」とか「何を言いたいのかわからない」などとはっきり言われるような場面は多々ある。また、その逆に自分では気づいていない強みや、人に与えているプラスの影響について指摘され思わぬ発見をすることもある。つまり、Tグループの中ではコミュニケーションと言っても、日常における社会的なかわりというよりは、相手も自分も尊重する相互理解や共感に基づく真剣なかわりであり、こうした経験は、援助者と被援助者が同じ目の高さで援助関係を取り結ぶ、対人援助におけるコミュニケーションを体験する良い機会となる。また多くのフィードバックを受けることにより、自分のコミュニケーションの特徴が明確になり、より良いコミュニケーションを目指していろいろなチャレンジの機会が与えられることにもなる。終了時およびフォローアップ時の分類カテゴリーの中で、コミュニケーションに関する内容が群を抜いて多かったことは、それだけインパクトが強かったことを意味すると思われる。

表5 変化しなかったこと

- ・泣くこと
- ・一夜漬けの性格
- ・都合の悪い話しには耳をふさいでいる
- ・大きな変化はなかった?むしろ今までの自分を肯定できた
- ・自分の本質の部分、変わらない部分はかわらないもので、自分は本当におもしろい奴だと思えるようになった
- ・HCLの影響のみで変化したと断言できることは少ない気がする
- ・マイペースなところ
- ・他者と比較されてダメージを受けない
- ・全体的にはあまりかわらない・でも良い方向にすすんでいる

次に「自分・自己」を理解するという要素も、多くの参加者が、新たな自分を発見したり、あるがままの自分を受け入れる体験について記述しており、カテゴリー分類の結果としてははっきり現れている。自分を理解するためには、自分一人で自分のことを思いめぐらすだけでは難しく、むしろ他者とかかわらなければトータルな自分を理解することはできない。その意味ではコミュニケーションということと自己理解ということは表裏一体であるとも言える。他者とのコミュニケーションが活発で真実なものなら、それを通じて得られる自分や他者に対する理解は深いものになるだろう。

こうしてみると、Tグループトレーニングという方法によって、援助者として必要な基本的な要素を身につけることは十分可能であると考えられる。しかしながら、ほんの4日間の体験で十分というわけではないし、短期間でパーソナリティや行動ががらりと変わるわけではない（もし激変するようなことがあれば逆にトレーニングが恣意的・強制的なものである可能性もある）。少し言い方を変えてみると、学生時代にTグループを体験することによって、その後援助者になるための専門的な教育や訓練を受けて行く中で、自分のあり方や人とかかわり方を意識することの大切さを認識でき、そのことが具体的な行動として実践しやすくなる、という意味で援助者養成の基本を作ることに貢献できるのではないだろうか。

IV 今後の課題

本研究は、Tグループトレーニング参加者の記述をデータとして分類を行ってはいいるが、データの収集、分類をTグループ・トレーニングの実施者が行っており、分類上のバイアスの影響は否めない。また今回使用したデータ以外にも細かい記録があり、それらの分析と今回の分類の関係性を押さえないければ確実な結論は出せない。今回の研究は実験研究としては研究法上様々な問題が指摘されるものであり、今後はトレーニングの中で得られた様々なデータをどのように扱うかということも含め、より精度と信頼性の高い研究デザインを工夫する必要がある。当然ながら参加者から

得られるデータのみならず、グループの媒介変数としてのファシリテーターのかかわり方も同時に分析する必要もあるだろう。また何を学んだかという内容と共に、「体験的に学ぶ」とはどのように学ぶことなのかを明確にしなければならない。これからも援助者養成という目的を持って実施するならば、その部分に特化したトレーニング方法を開発、また効果測定の方法を工夫する必要があるだろう。そして半年後のフォローアップのみならず、実際に援助職者となった参加者に対する長期のフォローアップということも視野に入れなければならないだろう。

引用・および参考文献

- Carkhuff, R.R., & Trux, C.B. (1965). Training in counseling and psychotherapy: An evaluation of an integrated didactic and experiential approach., *Journal of Counseling Psychology*, 29, pp333-336
- Comier, W.H. & Comier, L.S., (1991). *Interviewing Strategies for Helpers.*, Brooks/Cole, CA
- Egan, G. (1998) 『熟練カウンセラーをめざすカウンセリング・テキスト』(鳴澤寶・飯田栄, 訳). 創元社
- 藤井美和 (2002). 「第2章 ソーシャルワーク実習の前提となる価値・知識・技術」. 岡田まり・柏女霊峰・深谷美枝・藤林慶子編. 『ソーシャルワーク実習』. 有斐閣. pp34-70
- 星野欣生 (1990). 「南山短期大学人間関係学科でのTグループの動向」. 『人間関係』. 7. 南山短期大学人間関係研究センター. p.173
- 金沢吉展 (1998). 『カウンセラー 専門家としての条件』. 誠信書房. pp31-32
- Kagan, N. (1980). Influencing human interaction—Eighteen years with IPR. In A.K.Hess (Ed.), *Psychotherapy supervision: Theory, research and practice* (pp262-283). New York: Wiley.
- Kagan, N. I., Kagan, H. (1990). IPR-A validated model for the 1990s and beyond. *The counseling Psychologist*, 18, pp436-440
- 北川清一 (1998). 「第3章 社会福祉援助活動を支える基礎知識」. 山崎美貴子・北川清一編著. 『社会福祉援助活動 転換期における専門職のあり方を問う』. 岩崎学術出版社. pp48-49
- 栗田喜勝 (1993). 「第1章 対人援助とは」. 井上肇監修. 野口勝巳・飯塚雄一・栗田喜勝編. 『対人援助の基礎と実際』. ミネルヴァ書房. p.17
- 村田久行 (1998). 『改訂増補 ケアの思想と対人援助 終末期医療と福祉の現場から』. 川島書店

- 野村 豊子・北島 英治・田中 尚・福島 廣子 (2000).
『ソーシャルワーク・入門』, 有斐閣アルマ
- 坂口 順治 (1990). 「体験学習とキリスト教教育」.
『人間関係』, 7. 南山短期大学人間関係研究センター. p.17
- 高橋 順一・渡辺 文夫・大淵 憲一 編著 (1998). 『人間科学研究法ハンドブック』, ナカニシヤ出版.
- 津村 俊充 (2002). 「第6章 Tグループを中心としたトレーニング・ラボラトリー」, 伊藤 義美 編.
『ヒューマニスティック・グループ・アプローチ』, ナカニシヤ出版. pp.79-98
- 渡部 律子 (1999). 『高齢者援助における相談面接の理論と実際』, 医師薬出版. pp.13-14
- 山口 真人 (1989). 「Tグループ」, 『心理臨床』, 2. pp 289-294

A Training Method for People Who Help Others:

What did the students learn from the training group?

ABSTRACT

The purpose of this paper is to present common basic attributes of effective and skilled helpers, and to consider whether “Training group” (T-group) has possibilities as a training method for helpers. Many researchers report that basic attributes of effective helpers are self-consciousness, as well as basic communication skills to create rapport with those they are helping. The contents of two questionnaires were analyzed, one completed right after T-group training for students ended, the other filled out 4 months after the training. The analysis showed that members learned basic communication skills and became more conscious of him/herself. As a result, I conclude that T-group for students has many possibilities as a training method for helpers. However, Other kinds of data gathered from T-group participants need to be studied further for accuracy.

Key words: Training for helpers, college & university students, Training group