

エンカウンター・グループ

滝沢 広忠*

Encounter Groups

Hirokata Takizawa : Faculty of Humanities, Sapporo Gakuin University

The purpose of encounter groups, according to Rogers, is to orient personal growth and to develop and improve interpersonal communication and relationships through an experiential process.

Groups typically consist of eight to fourteen participants, people of differing occupations, status, age and sex, along with one or two facilitators.

In the group, participants are allowed a great deal of freedom. The facilitator tries to keep attention focused on process and to keep interactions in the here-and-now. Often anxiety is experienced at the onset due to the lack of structure and direction. Little by little, a sense of genuine communication builds up and they find that they are accepted. Later, the group becomes more cohesive and feedback and confrontation are produced. Negative feelings can be expressed. And in this way, trust, warmth, and fondness grow. Participants often leave with a sense of intimacy and closeness which they may not have previously experienced in their lives. As a result of this experience, individuals alter their self-concept with the help of the encounter group's influence upon their lives.

キーワード

出会い encounter

個人の成長 personal growth

今, ここで here and now

対決 confrontation

* 札幌学院大学

I はじめに

エンカウンター・グループとは、人との出会いを意図して計画的につくられた会合のことである。人間関係が希薄化していくなかで、真の人間性を取り戻そうとする運動がアメリカの西海岸を中心に起こった。そこで様々なグループが生まれているが、これらを総称して集中的グループ経験 (Intensive Group Experiences) と呼んでいる。そのなかには、エンカウンター・グループのほか、Tグループ (Training-group)、感受性訓練 (Sensitivity Training, ST)、対人関係トレーニング (Inter-Personal Relationship Training, IPR) などがある。

ここではロジャーズの基本的エンカウンター・グループ (Basic Encounter Group) の考え方を中心に紹介する。

II 歴史と背景

1946年、レヴィンがコミュニティ・リーダーを対象にワークショップを開いた。それがTグループの始まりといわれている。その後、国際訓練ラボラトリー (National Training Laboratory, NTL) が実践を広め、Tグループは人間関係技法の訓練として、主として産業界を中心に発展していく。

1960年代に入ると、Tグループを単に対人関係の技術としてだけではなく、心理的成長の促進にも応用するようになった。それが人間性回復運動 (Human Potential Movement) と結びつき、カリフォルニアを中心に急速に広まっていく。そして様々な形態と目的をもったグループの活動が行われるようになり、成長センター (Growth Center) と呼ばれるワークショップを提供する職業まで生まれた。なかでもエサレン (Esalen Institute) は有名である。

この運動に概念的背景を与えた人物が、ロジャーズやマズローである。特にロジャーズは1964年、西部行動科学研究所 (Western Behavioral Sciences

Institute, WBSI)に移ってから、個人のカウンセリングよりグループ経験の発展に尽くすようになる。彼はエンカウンター・グループについて、「おそらくは20世紀後半に発明された最大の人間関係分野のアプローチであろう」と述べている。

わが国では1958年頃、人間関係の訓練のためのグループ・プログラムが作られている。エンカウンター・グループは1969年、ロジャーズのもとで学んだ島瀬稔らによって導入された。それは主として人間関係研究会の活動を通して広まっていった。

III 目 的

ロジャーズはエンカウンター・グループの目的として、「個人の成長、個人間のコミュニケーションおよび対人関係の発展と改善の促進」を強調している。

また都留春夫は、エンカウンター・グループや感受性訓練によって育てようとしているのは、「お互いに少しずつでも違うところに気づき、それを賞認 (appreciate) しあう感受性」と述べている。

このようにエンカウンター・グループは、グループ・プロセスを通して、真の人間関係を体験することを目指しているといってもよい。

IV 方 法

1. グループの構成

a. 構成員：1グループは7, 8～14名の参加者と、1～2名のファシリテーター（促進者）によって構成される。参加者は、職業・地位・年齢・性別など異質なほうがよい。

b. 時間と期間：原則として合宿形式で行う。日程としては、3泊4日くらいあったほうがよい。1回のセッションはだいたい3時間である。つまり食事

の時間をはさんで、午前・午後・夜それぞれ1回行うという形式が多い。

c. 場所：人里離れた研修所・国民宿舎などがよい(文化的孤島)。部屋は椅子に座るような会議室でもよいし、絨毯の部屋あるいは座蒲団を敷いた和室でもよい。

2. 実施方法

ファシリテーターが「これからグループを始めます」と簡単な言葉をかけて開始する場合が多い。ファシリテーターによっては、「これは私たちのグループである」「やりたいようにやるができる」「人との触れ合いができるかもしれない」などと不安を和らげる言葉で話しかけることもあるが、基本的にはあまり説明しない。

3. ファシリテーターの機能

参加者が模索しながら自発的にグループを形成し、偽りのない自己を表明できるよう促すのがファシリテーターの役割である。具体的に次のようなことを心がけている。

①個人にとってグループの風土が心理的に安全であるように願う。

②グループをそのまま受け入れることが究極的には報いが大きいと考え、グループを無理に深めようとはしない。

③積極的に参加していてもそうでなくても、そのまま彼(女)自身を受け入れる。

④個人が伝えようとする正しい意味を理解しようとするのが、グループにおいて重要と考える。

⑤自分の内部で起こる感情・言葉・衝動・空想を信頼し、それを表明したいときは自分の感情に従って動く。

⑥個人あるいはグループに対して感じていることを表明し、対決したりフィードバックする。

⑦自分の日頃の生活で何かに悩んでいるとしたならば、そのことをグループ

のなかで表明するのをいとわない。

⑧自発的にロール・プレイ（役割演技）、身体接触、心理劇などを使いたいという気持ちになったときは行ってもよいが、計画的な演習は避ける。

⑨グループ・プロセスの注釈は極力控える。

⑩非常に重要な状況がグループ内で生じたときは、グループ・メンバーを信頼する。

⑪できるかぎり自発的な体の動きとともに自分を表現する。

なおファシリテーターはグループを促進していく役割を担っているが、最終的にはグループ・メンバーの1人になっていくのが望ましいとされている。

V プロセス

村山・野島（1977）は、エンカウンター・グループのプロセスについて、以下のような7つの発展段階を明らかにしている。

段階Ⅰ：当惑・模索

テーマのない話し合いに初参加のメンバーは困惑し、しばしば沈黙が起こる。やがてグループへの期待や不安を表明、自己紹介の提案が出されたり、雑談が始まる。その一方で、ファシリテーターやグループ経験者から何か手がかりをつかもうとする。どうしたらよいのかわからず、あせりの気持ちも高まってくる。ファシリテーターはこの試行錯誤的な行動に対してほとんど介入しないのが普通である。

段階Ⅱ：グループの目的・同一性の模索

あたりさわりのないような話（「あのとき、あそこで」）が続き、話題は拡散する。おつき合的に応答しているだけで、本気で話しているという感じはしない。リーダー的な人、引っ込み思案な人、といったようにメンバーの行動様式の特徴が見えてくる。ファシリテーターは、場つなぎ的になっていることをフィードバックしたりする。

段階Ⅲ：否定的感情の表明

「これでいいのか？」という不満がつのり、おしゃべりな人や気になる人を批判したりする。ファシリテーターに対しても非難、攻撃が起こる。このような否定的な感情が出てくるなかで、お互いに本音の気持ちをぶつけ合い、緊張感が高まってくる。

段階Ⅳ：相互信頼の発展

1人1人にスポットが当てられるようになり、自分の過去や現在直面している問題について語られるようになる。真実に徹するほど受容される。お互いにどんな人か知りたがり、ファシリテーターも自分自身を問題にすることもある。信頼感・安心感・親密感が出始める。

段階Ⅴ：親密感の確立

冗談やユーモアもみられるようになり、緊張が緩んでくる。グループとしてまとまり、何をすることも自然にグループ・メンバーと一緒に行動することが多くなる。

段階Ⅵ：深い相互関係と自己直面

「今、ここで」に基づいた率直な自己表明、正直な他者への応答、フィードバック、対決などが起こる。深い相互信頼感が増し、厳しいなかにも許容的・受容的な感じが強まってくる。

最終段階

最終セッションに入ると、グループを終結するための動きが起こる。段階Ⅳ以上に展開したグループは、心地よい雰囲気のなかで連帯感を強く感じながら別れの時を迎える。それに対して段階Ⅳまで展開しなかったグループは、不満足、不燃焼感、物足りなさが表現され、中途半端な後味の悪い雰囲気のなかで終わりの時を迎える。

Ⅵ 適用範囲

教育者、医療・福祉関係者など人間関係にかかわる職種の人が多く参加しているようである。企業の研修として、あるいは大学の学生相談室などで主催し

ているところもある。基本的には誰が参加してもよい（ただし、精神疾患が疑われる場合、排除はしないが参加するにあたって医師などの理解が必要なこともある）。

ロジャーズは晩年、人種問題や国際緊張を緩和するため、外交官などを対象としたエンカウンター・グループを試みようとしていた。

VII 問題点

受容的な雰囲気の中で自分の気持ちを探求し、グループ・メンバーから様々なフィードバックを受けることで、自分自身の自己概念を変えていく。それが日常生活にも影響を与えるわけであるが、参加者がすべてそのような経験をすることはかぎらない。以下のような問題を残すこともある。

- ①行動の変化が起こっても、それが持続しない人もいる。
- ②参加者が自分の深い問題を出し、それが十分解決されないまま終わることがある。そのため心理的損傷を残す人もいる。
- ③参加者のプライバシーが守られないことがある。
- ④非日常的な体験であるだけに、日常生活に戻った場合、そのギャップのためにトラブルを起こすことがある（職場の人間関係、夫婦の葛藤、男女の恋愛関係など）。
- ⑤参加経験者が初めて参加する人の自発性を阻止したり、窮屈にしたりすることがある。

エンカウンター・グループでは、グループで落ちこぼれた者は見捨てていかれる傾向がある。それも個人の自由であり責任でもある。といっても、実際にはファシリテーターのかかわり方いかんによってグループは大きく左右される。ファシリテーターになるための必要な条件・資格といったものは特にないが、単に参加経験が豊富であればよいというものではない。心理臨床的な素養、人間観が問われる。

参考文献

- 1) 畠瀬稔：エンカウンター・グループと心理的成長，創元社，1990.
 - 2) コーチン, S. J. (村瀬孝雄監訳)：現代臨床心理学，弘文堂，1980.
 - 3) マン, J. (小野修監訳)：真実の自己をとりもどすまで——エンカウンター・グループの週末，黎明書房，1976.
 - 4) 村山正治編：講座心理療法第7巻 エンカウンター・グループ，福村出版，1977.
 - 5) 日本・精神技術研究所：出会いへの道——あるエンカウンター・グループの記録——(VTR)，1977.
 - 6) 野島一彦：エンカウンター・グループ，教育と医学，24，1976.
 - 7) ロジャーズ, C. (畠瀬稔・畠瀬直子訳)：エンカウンター・グループ，ダイヤモンド社，1973.
 - 8) 都留春夫：「出会い」の心理学，講談社，1987.
-