

- 有島武郎選訳「ホイットマン詩集——草の葉」〔岩波書店、一九三四年〕
- Emerson, R.W. *Essays First Series*, 1841. 酒本雅之訳「エマソン論文集」上・下〔岩波書店、一九七二年〕
- Emerson, R.W. *Self-Reliance in Essays First Series*, 1841. 伊東泰美子訳「自己信頼」〔海と月社、二〇〇九年〕
- 福井康之「人間関係が楽しくなる——エンカウンター・グループへの招待」〔新水社、一九九七年〕
- 福井康之「私と人間性心理学」日本人間性心理学会ニューズレター No.65 (二〇〇九年)
- 五島 茂・坂本慶一「ユートピア社会主義の思想家たち」(五島茂他編「世界の名著四二 オウエン・サン・シモン・フリーエ」〔中央公論社、一九八〇年〕)
- 猪木正道・勝田吉太郎「マナーキヌム思想とその現代的意義」(猪木正道他編「世界の名著四二 プルトドン・バクーニン・クロボトキ」〔中央公論社、一九六七年〕)
- 北村 巖「有島武郎論——二〇世紀に途絶した夢とその群像の物語」(相澤社、二〇〇七年)
- 松本重治「アメリカ民主主義思想の原型」(松本重治編「世界の名著四〇 フランクリン・ジェファソン・マディソン他・トクヴィル」〔中央公論社、一九七〇年〕)
- 森戸辰男「暹羅八十年」〔日本経済新聞社、一九七六年〕
- 尾形敏彦「エマソンとノーロウの研究」(風間書房、一九七二年)
- 大窪一志「甦れ、相互扶助」(クロボトキン著、大杉栄訳「新版相互扶助論」〔同時代社、二〇〇九年〕)
- Rogers, C.R. *Carl Rogers on Encounter Groups*. Harper & Row, 1970. 島瀬稔・島瀬直子訳「新版 エンカウンター・グループ——人間の信頼の原点を求めよ」〔龍元社、二〇〇七年〕
- 斎藤 真「アメリカの建国思想概説」(桑原武夫他編「世界思想叢書全集七 アメリカの建国思想」〔河出書房新社、一九六三年〕)
- Salt, H.S. *Life of Henry David Thoreau*. University of Illinois Press, 1993. 山口晃訳「ヘンリー・ソーロの暮らし」〔風行社、二〇〇一年〕
- 高山亮一「有島武郎の思想と文学——クロボトキンを中心に」〔明治書院、一九九三年〕
- Thoreau, H.D. *Civil Disobedience*, 1849. 飯田実訳「市民の反抗」〔岩波書店、一九九七年〕
- Thoreau, H.D. *Walden, or life in the woods*, 1854. 飯田実訳「森の生活」上・下〔岩波書店、一九九五年〕
- 辻井 喬「ドレープアの消滅」〔築英社、二〇〇〇年〕
- Whitman, W. *Leaves of Grass*, 1855-92. 酒本雅之他訳「草の葉」上・中・下〔岩波書店、一九六九—一九七一年〕
- Winter, M. *Ende eines Traums*——Blick zurück auf das utopische Zeitalter Europas. J.B. Metzlersche Verlags, 1993. 杉浦健之訳「夢の終焉」〔法政大学出版局、二〇〇七年〕

## 「グループなるもの」について——エンカウンター・グループについての一つの見方

下田節夫

小鳥が群れを成して空を飛ぶ光景には、以前から関心を覚えていました。特に群全体が飛ぶ向きを一斉にサツと変えるのを見るときなど、どうしてそのようなことが起きるのか、不思議に思っていました。それが最近、知人に教わったインターネットの記事で、「鳥の群れが一体となる仕組み」について書かれているのに触れて、そのような現象が研究の対象になっていくことを知りました。

ローマ大学の理論物理学者の研究チームによると、「群れを成す」ムクドリ各個体の動きは、他のすべての個体と相互に影響を与え合っている。[すべての個体がまるで一つの同じネットワークに接続されているような状態にある]ということです。例えば「一羽が飛ぶ方向を変えると、他のすべての鳥がそれに従った」といいます。この現象は「スケールフリーな行動的相関」と呼ばれ、必ずしも「生物学の範疇には収まらない」もので、「ムクドリ」の群のパターンを記述した数式に最も近いものは、結晶の形成や雪崩の発生などを扱う「臨界」の研究分野に見られる」ということです。「臨界とは、系が転移を起こす瀬戸際にあり、転移がほぼ瞬時に起こり得る状態をいう」とのことです。そして、「ムクドリ」の群の最も驚くべき……特性は、ほぼ瞬時の速さで信号を処理している点で、「いかにしてこのような強い相関関係を実現しているのかは、依然として謎」であるといえます。

私はこれを読んで、直ぐに「エンカウンター・グループ」(以下、EG)を連想しました。EGでは、グループの

「各構成員の動きは、他のすべての構成員と相互に影響を与え合っていて」、その影響は「ほぼ瞬時の速さで」働くように思われるからです。

### 「グループなるもの」

グループの動きには、凄いいものがあります。いろいろなことが「瞬時に」起こり、いかんともし難い勢いをもって、流れてゆくもののように思われます。

いまは、話を簡単にするために、いわゆる「ジェネラルE.G.」を念頭に置いて考えることにします。グループの企画が知らされると、そこにさまざまなところから、メンバーたちが集まってきました。メンバーは、それぞれに、その時点でのテーマを抱えているでしょう。時期が異なれば、その内容も違ってくるかもしれません。また、そこで起きるメンバーたちの顔ぶれ・顔合わせは、それ以前にも以後にも、まず二度と起きない、唯一無二のものでしょう。そのようにして、そのグループでのメンバー相互の影響が準備され、それが、グループが始まると同時に動き始め、予定された終結点へと向かって、流れてゆくように思われます。

グループには、そのときのメンバーたちのテーマの、いわば「積分」のような形で、そのグループ特有のテーマが布置されてくるように思われます。それ自体は目に見えませんが、それが表に現れてくるのに触れると、「こんなことが起きるのか」という感動を覚えることがしばしばあります。私自身の乏しい経験から、二つの例を挙げると、ある大学の学生たちの集まりで、ほとんど全てのメンバーが、驚くべき率直さで、それぞれの家族について語った例や、八名のうち五名のメンバーが、相次いで身近な人の死について語った例があります。

どのグループも、そのようなテーマを、できるかぎり「生きようとする」のではないかと思われれます。そして、それを「生きる」ことができるほど、メンバーたちの満足感が高いものになるように思われます。逆にもし、そ

のようなテーマをグループが適切に生きることができないと——そのようなことが起きるのは、たいていの場合スタッフがそのテーマに開かれていなくなったり受け止めかねている場合だと思われれますが——、そのテーマは繰り返し頭をもたげてくるもののように思われます。平田にそのような例を挙げました。

そのような、深い必然性を帯びて、生きようと、また生きられようとしているものを、ここでは「グループなるもの」と呼んでみたいと思います。どのグループも、そのグループに特有の、一回限りの「グループなるもの」が生きられてゆくプロセスである、と捉えてみたいと思うのです。

また、グループがその「グループなるもの」を生きようとしているときに、スタッフはそこにどのようなにかかわるのかという点についても、考えてみたいと思います。

### メンバー一人ひとりの大切さ

右のように書くと、まるでグループという単位こそが大切であり、個々のメンバーはその一部として位置づけられるに過ぎない、と主張しているように伝わってしまうかもしれません。でもそれは私の本意ではありません。グループは瞬間瞬間に変化し、次に何が出てくるかはわかりません。右に書いたのは、そのようなもののいわば「母体」についてのイメージであり、それ自体は目に見えません。目に見え、また耳に聞こえるのは、メンバーたちの立ち居振る舞いであり、発言です。スタッフは、目の前に示されてくるそうしたメンバー一人ひとりの世界に、誠実に取り組む以外にありません。

グループにとって、メンバー一人ひとりの存在は、限りなく深く大きいものです。それは、あるグループのメンバーの一人が別のメンバーに置き換わったことを想像してみれば、よくわかります。もしそのようなことが生じたとすると、グループはまったく違うものになってしまうでしょう。あるいは、ときどき経験することですが、

いままでも居たメンバーが何らかの理由でグループを離れたときに、つい先ほどまでそのメンバーが座っていて今は空になった席が、齒の抜けた後のように、とても気になるものです。

私にとって何よりも大切なのは、一人ひとりのメンバーの世界であると思つています。それが十全に表現されているときはもちろん、必ずしも表現されていなくても、その存在には、絶えず気を惹かれてるように思います。メンバーの誰かから何かが表現されようとしているときに、全身でそれを感じていることがあります。それは、文字どおり「何よりも大切なもの」であると感ぜられます。

グループは、必ずしもいつもすべてのメンバーの世界を大切に受け止めることができるとは限りません。グループに「無意識の力動」(例えばBionのいう「基底的想定」など)が働いて、EG本来の目的である個々のメンバーを大切に導く道から逸れてしまうことは、決して稀ではありません。「スケープゴート」現象は、その一例です(そのような現象が、スタッフのあり方によって生じてしまうことも少なくないと思われまふ)。また、多くの人々の共感を呼びにくい世界を生きているメンバーについても、それが受け止められにくいことがあります。

そのような状況になつても、それについて敏感であり続け、どのメンバーの世界もグループから大切に受け止められるようになることを、心から願つてそこに居たいと思つています。言い方が極端になるかもしれませんが、「火が降つても槍が降つても」メンバー一人ひとりの世界を大切に受け止める私でありたい、と思つています。

POPの考え方に、「深層民主主義」というものがあるようです(森田など)。私の理解では、これは、グループや社会などで主流となつている文化(ドミナント・カルチャー)に包摂されない個々人の世界を尊重する、という姿勢を表したものでないかと思つています。それを尊重することは、延いてはドミナント・カルチャーにはない新しい可能性を生きる道にもつながる、という捉え方だと思つています。やはり一人ひとりの世界を最後まで大切にすることの意味は、大きいと思うのです。

グループでは、あるメンバーのテーマについて、多くのメンバーが参加して取り組むことを通して、そのプロセスが十分に展開し、それが一段落を迎えることがあります。心地よい達成感に満たされる、至福のひと時です。

そのようなとき、グループに来てよかつたときしみと思つています。ただ、そういうときでも、私などは、もしかしてこの雰囲気違和感を感じているメンバーが居るかもしれない、という懸念を抱かずに居られません。それが思い過ぎであることも多いでしょうが、万一のことを考えて、そのようなメンバーが居たら、いつでもそれを受け止める用意をしておきたいと思つています。スタッフの心は、休まるときがないのではないかと思つています。

### エンカウンター・グループのスタッフとは

これまでも多少触れましたが、ここでEGのスタッフのあり方について、書きたいと思つています。

いわゆる「非構成的」EGにおけるスタッフ(ファシリテーター)のあり方については、二つの視点から考察できるように思つています。一つは、スタッフも(参加費を支払つて参加する)メンバーも、グループの構成員としては、全く同等・対等である、とする視点です。私自身も、こうした見方を強調したことがありますし、強調したい気持ちもあります。「非構成的」EGの真髄は、メンバーたち自身が自己表現し、交流し、そうしてグループをつくっていくところにあると考えられます。決してスタッフ主導で進めるものではありません。そこには非常に深い意味があるので、勢い、スタッフも構成員の一員としてメンバーと同等・対等であることを、強調したくなります。

他方、もう一つの視点から見ると、グループの同じ構成員と言つても、スタッフは(後に述べるように)グループの「構造」を担うものであるのに対し、メンバーはその「構造」の上で、あるいは中で、自分自身にとつて最大限意味のある体験をすることを目的として参加します。スタッフは、メンバーたちが意味のある体験をすることに對して「責任」を感じますが、メンバーはそのようなことに囚われる必要はありません。そういう意味では、両者は全く違つたと考えるのが適切でしょう。

とひとまず言ったものの、ことはそう簡単ではないようです。スタッフがメンバーたちに対して「責任」を感じるからといって、では「責任」がとれるのかと問われると、そうともいえません。スタッフがどんなに頑張つて、メンバーたちのために何かをしようとしても、それは所詮、一人のグループ構成員としての言動以上でも以下でもあり得ません。他方、メンバーが他のメンバーやスタッフに対して「責任」を感じることもありますし、実際援助的にかかわることも少なくありません。グループが進んで終盤になると、そのようなことは大いに生じ得るといえます。そこで、やはりスタッフもメンバーと対等であるという実感が、自然なものに思えてきます。なお、一つ忘れてならないのは、スタッフがスタッフであるということに伴って、メンバーから投げかけられる役割(サイコセラピーで「転移」と呼ばれるもの)があることです。スタッフだからこそできること、すべきことがあるとメンバーが思ったとしても、それは自然なことでしょう。スタッフ自身がそう思うことすら、あるでしょう。そして、そのような思いに乗って、スタッフの言動がメンバーたちに対して、実際に相当な影響を及ぼすことがあります。そう考えると、スタッフは、自分自身に投げかけられていること(それはまたメンバー個人によって相当の違いがあるでしょう)について、できるだけ的確に把握しておく必要があると思われる。

### グループの「構造」とそれを作ることにについて

ここで、グループの「構造」と言われるものについて、考えたいと思います。

そもそもグループが成立するのは、スタッフが「構造」を作ることによつてです。日時・場所・スタッフ構成・参加費・およそのスケジュールなど、いわばグループの行われる外枠を作ります。それらがグループの展開に大きな影響を及ぼすことは明らかでしょうが、それは一手に、スタッフに委ねられています。

その枠組みの中で、実際にグループが進行し始める際に、通常はスタッフによるオリエンテーションが行われ

ます。そこで何が示されるかは、スタッフの考え方によつて、相当の違いがあるようです。グループの始まりと終わり、メンバーの固定性・出入りの自由度、セッションのスケジュールとその意味の説明、秘密保持の約束の提案など、それらのうちのどれとどれについて、どの程度示すことになるか。その内容に違いはあっても、示すということを通して、陰に陽に、グループに対するスタッフの思いがメンバーに伝わることは間違いありません。そして、それがグループの展開に非常に大きな影響を及ぼすことも、見やすいところでしょう。

そのような「構造」作りとその提示は、専らスタッフが行うものです。その点で、メンバーとは決定的に違います。そこに、スタッフがグループに及ぼす計り知れない影響の基盤があると思います。私がメンバーとして参加したあるグループで、そこに作られていた「構造」について疑問を覚え、それを表明したことがあります。しかしそれは、その「構造」を変化させることにはつながりませんでした。それは、私の発言が、私という一人のメンバーの感じ方の表明として受け取られたからです。このときに私が経験したのは、メンバー側からの、スタッフとの違いにかかわる体験だったわけです。このように、「構造」にかかわる限り、スタッフとメンバーとの間には、決定的な違いがあります。

他方、作られた「構造」に支えられてプロセスが流れてゆくなかでは、スタッフの言動がメンバーに及ぼす影響は、右に書いたメンバーによる投げかけの問題を除けば、メンバー同士の影響と基本的に異なるものではありません。個人と個人が交わることは、双方に深い変化を生じさせる可能性があります。その点においては、スタッフとメンバーの差は基本的でないと思われま

人同士の関わりでは、感じていることが率直に表明される(PCAで言われる「一致・透明性・genuineness」の度合いが高い)ほど、それが相互の関係に及ぼす影響は深いと考えられます。スタッフの場合、そこに更に右に述べた「投げかけ」にかかわる要因が作用してくるので、その表現が率直であることには、非常に大きな意味があります。私自身もともと率直であることを心がけたいと思っていますが、スタッフであるときには、尚更です。スタッフの思いが、その作る「構造」にも反映・表現されることは、右に述べました。とするならば、それに

ついでできるだけ自覚的でありたいと思います。特に、グループの本質にかかわるセッションの意味について、そう思います。そして、スタッフの思いがそこにある限り、それを率直にメンバーに伝えることが、誠実であると思います。そう考えて、私はオリエンテーションで、「セッションは、そこに参加する（スタッフも含めた）全員の意思ができるだけ反映されるような時間に行きたい」と述べ提案しています。これは、私にとって、グループへの思いを比較的適切に表す言葉です。今のところこのような表現で問題は起きていないようです。

グループの実践においては、セッションが始まるまでの「構造」作りこそ、スタッフのエネルギーの注ぎどころです。自分たちがどのようなグループを目指しているのかを把握して、その実現に最も相応しい「構造」を作ります。また、それに伴う思いを、必要に応じてメンバーに伝えます。その上で、そのような「構造」に支えられてセッションが始まったら、その後は、ときに「構造」を維持することが必要となる場合を除いて、一人の構成員として、誠実にグループに参加します。そうして、メンバーたちと一緒にグループを作ってゆきます。

先に書いた「グループなるもの」の観点でいえば、スタッフも「グループなるもの」を生きる以外にありませぬ。グループの構成員は、それぞれに自分を表現し、人の話に耳を傾け、そうしながら、そのつど自分自身のために動くものと思いを凝らし、そしてそれらが相互に影響し合って、グループのプロセスが進みます。そうして「グループなるもの」が生きられてゆきます。そうしたお互いのやりとりと流れにあつては、スタッフもメンバーも、グループの構成員として何の違いもなく、そのプロセスに参加するのだと考えられます。

### スタッフとしてすること

とはいうものの、グループにスタッフとして参加する限り、やはりある種の気持や姿勢がそれに伴うことも、

また自然なことであると思います。例えば、セッションが始まると、沈黙がかなり長く続くことがあります。グループの運営がメンバーに委ねられているからといって、それがすぐに形になって現れることは難しいからです。そのような沈黙にあつても、またメンバーたちが次第に発言し始め、やりとりが進んでゆくにしたがつても、そこにスタッフとして参加している限り、私の頭は忙しく働きます。そのときに、個々のメンバーがどのような状態にあるかについて、仮説を思い描きます。グループがいまどのような状態にあるかについても、仮説を思い描きます。そうした内的な作業は、私のなかで絶え間なく生じます。

しかし、そうして思い描いた仮説を言葉にして出すことは、ほとんどありません。元来私は相当お節介なようで、人が困っているのではないかと思うと、直ぐに何かしないと落ち着かなくなりがちです。しかし、スタッフとして参加したグループで、そのような思いに駆られて発言したときには、必ずといっていいほど後悔します。ちよつと考えればわかることなのですが、そういう思いに駆られると、何か私に人に影響を及ぼすことができるかのような錯覚に陥ってしまいます。しかし、右に書いたように、スタッフであっても、一構成員として以上のことはできないものです。そんな私の発言は、得てしてメンバーの世界をきちんと理解していかなかったり、「何かしなれば」という思いが先走るばかりなので、相手に伝わらなかつたりして、グループの流れをギクシャクさせるのが、関の山です。その結果、メンバーたちの貴重な時間を奪ってしまったたり、その間に私でなく誰か他の人が発言していれば、そちらのほうが遥かに意味があつただろうと思わざるを得ないことがほとんどです。そのような経験をこれまで何度もしてきて、いま私は、私が小賢しく何かをしようとするよりも、グループのなかから出てくるもののほうが遥かに適切である、と思うようになっていきます。

何か私にできることがあるというように思いに駆られてではなく、ひとつの思いをしばらく心のなかに置いておき、「それでもやはりどうしても言いたい」ということが自分のなかで確かめられたうえで発言するときには、それは伝わることが多いように思います。たとえばあるメンバーがとても大切なことを表現したのに、それがどうもグループには受け止められていないようだと感じるときには、タイミングを見計らった上でそれを言うこと

には、意味があるように思われます。

スタッフとして発言することに意味があると思われる場合が、もう少しあるように思います。一つは、グループの場面——つまり皆が共有しているところ——で、他のメンバーとのやりとりによって傷ついたように見えるメンバーがあつた場合、そのことが取り上げられずに長い時間が過ぎてしまつて見えるように見えるときです。そういうときには、事態がそのように見えて気がかかつている、ということ伝えてみるとよいかもしれません。もう一つは、メンバーの非言語的な表出が気にかかる場合です。それを多くのメンバーたちも気にしているように見えて、でも取り上げられずに過ぎてしまつて見えるように見えるときです。そのような気がかりを表明してみることに、意味があるように思われます。

さて、ここまで書いてきたような「小賢しい」発言でもなく、また「これは是非伝えたい」と思つてした発言でもなく、しかしどうも私の発言に意味があつたように思われる経験が二回あります。一つは、私がかんり不安定な気持でスタッフとして参加した、あるグループでのことです。私は、メンバーのなかの一人にかなり依存していました。そのためでしょう、そのメンバーは負担を感じ、すつきりしない気持でおられたようでした。それが、グループがあと十数分で終わるといふ時になつて、急に私は、グループにおけるスタッフの意味について——つまりここで書いていふようなことについて——、思わず、ワツと発言しました。すると、そのメンバーも発言し、それを通してそれまで感じておられた負担がスツと軽くなつていったようでした。そのような時間を経て、そのグループは、メンバー全員で作つたといふかなり確かな感覚をもつて、終わつたように感じられました。もう一つは、グループの中盤で、他のスタッフが私についての印象を語りながら、私の発言を促したことがありました。このときも私は、思い浮かぶままに、私がどのような思いでスタッフとしてそのグループに参加したかを、かなり饒舌に語りました。それを経て、グループの雰囲気は少し変わったかもしれないと思つた。私にとって特に印象的だったのは、そのグループにメンバーとして参加していた一人の若い臨床家の方が、グループ終了後しばらくして、私にスーパーヴィジョンを依頼してこられたことでした。そのような一種の「出会い」が生まれた

きっかけは、どうも私のあの発言にあつたように思われるのです。

この二回の発言は、いずれも、思わず、私自身のなかから湧いてくるものに従つてしたものでした。そして、そこには何か深いものが現れていたように思われます。いま私は、その発言は、初めに書いた「グループなるもの」に促されたものではないか、と考えたくなつていきます。

ロジャーズは晩年、「私が、グループのファシリテーターあるいはセラピストとして……私の内なる、直観的な自己に最も近くにあるとき、私の内にある未知なるものに触れているとき、……私のすることは何であれ、豊かな癒しにあふれているように見える。……このような経験は、それを引き起こそうとしても、できることではない。私がリラククスできていて、私の超越的な核に近くあるとき、合理的には根拠付けることのできない、そして私の思考プロセスとは全く縁のない仕方、私は振舞うようである。それにもかかわらず、この不思議な行動は……正しいものであることが分かる。……そのような瞬間、私と相手との関係は、それ自体を超え、何かより大きなものの一助となる」と述べています。

ロジャーズの述べていることはまた違うかもしれませんが、ここでいう「グループなるもの」には、やはり何か深い知恵が含まれているように思われます。私たちがEGという実践にかかわるのは、そのようなものに触れたいからに他ならないのではないかと、という気がします。私たちがスタッフとして、自分たちの力で何かをしようとするのではなく、メンバーの主体性を最大限に尊重して臨むのは、「グループなるもの」への深い信頼があるからこそではないでしょうか。私には、そう思われてなりません。

## むすび

ここに書いてきたことは、私にとって、北極星のような位置にあるという気がします。どこまでそのように意

識していたかは、そのときどきで異なっていたと思いますが、これまで私は、ほぼ一貫して、その方向に向かって歩いてきた気がします。でも、そこに到達するなどということは、決してないでしょう。

メンバーの方たちが苦しい思いをされることにつながるようなことをしてしまったり、私自身が苦しい思いになったりしたことは、数ありますが、それについて考え、姿勢を整え直すときに、この方向がブレることはなかったと思います。その方向に照らしながら、少しずつ新しいことに開かれてきたと感じています。

これからも、当面、この方向で、ものを考えてゆければ、と思っていますが、とんでもない思い違いをしているかも知れません。忌憚のないご批判をいただければありがたいと思います。

#### 引用・参考文献

- (1) インターネット記事 <http://wiredvision.jp/news/201006/201006223.html> (二〇一〇年)
- (2) 島瀬直子「ジェネラル・エンカウンター・グループ」村山正治編『エンカウンター・グループ』(福村出版、一九七七年)二三四頁
- (3) 下田節夫「グループと私」山形大学保健管理センター『第5回人間関係を考える合宿セミナー報告書』(一九八〇年)九一四頁
- (4) 下田節夫「グループの力を信頼して」伊藤義美編『パーソンセンタード・エンカウンターグループ』(ナカニシヤ出版、二〇〇五年)八三―一〇三頁
- (5) 下田節夫「グループの懐」『神奈川大学心理・教育研究論集』第16号(一九九七年)一八五―二〇〇頁
- (6) Bon, W.R.1961. 対馬忠訳『グループ・アプローチ』(サイマル出版会、一九七三年)
- (7) 桑原香苗「ワールドワーク」(a)藤見幸雄、諸富祥彦編『プロセス指向心理学入門』(春秋社、二〇〇一年)一四九頁
- (8) 下田節夫「エンカウンター・グループにおける「リーダーシップの分散」の実現を目指して」『松井紀和先生還暦記念論文集』(一九〇年)二二五―二三四頁
- (9) Rogers, C.W. Client-centered therapy. In: Kutash, I.L. & Wolf, A.(eds.) *Psychotherapist's Casebook*. Jossey-Bass, 1986 p. 198-199.

## エンカウンター・グループ再考

水野行範

はじめて、エンカウンター・グループ(以下、EG)に参加したのは、高校教諭に採用された一九七八年の五月の連休、二十七歳の時です。それから三十年以上、EGに関わり続けています。自分自身の体験をもとに、EGについて再考していきたいと思っています。

### 通信制高校でのエンカウンターグループ

二十五年間の全日制高校勤務を経て、教育相談で少しは役に立てるかなと通信制に赴任して八年になります。かつて通信制高校に通う生徒さんは、仕事や病気で毎日通学できない人たちが中心でした。現在、中心を占めるのは、過去、小中高校で挫折経験を持った生徒さんたちです。二千名を超える生徒さんたちの半数ほどは、不登校の経験者です。精神科や心療内科への通院歴のある生徒さんも百名を超えます。生徒も教師もひとりの個人的な人間として尊重されることがない、現在の息詰まるような学校体制を見ていると、まっとうに生きのびるために、生徒さんたちは不登校になったり、通信制を選んだりしている気がします。

## 編者紹介

### 伊藤義美 (いとう・よしみ)

名古屋大学大学院教育学研究科博士(後期)課程満了、博士(教育心理学)、現在、名古屋大学大学院環境学研究科心理学講座教授、同大学情報文化学部社会システム情報学科心理システム系教授。

### 高松 里 (たかまつ・さとし)

九州大学大学院教育学研究科博士後期課程単位取得満期退学、九州大学留学生センター准教授。

### 村久保雅孝 (むらくぼ・まさたか)

筑波大学大学院教育研究科修了、東京都中野区教育センター、同練馬区総合教育センター、富山県総合教育センター、名古屋音楽大学、佐賀医科大学を経て、現在は佐賀大学医学部(佐賀大学との合併)准教授。

## パーソンセンタード・ アプローチの挑戦

——現代を生きるエンカウンターの実際

2011年3月20日 第1版第1刷発行

編者.....

伊藤義美・高松 里・村久保雅孝

発行者.....

矢部敬一

発行所.....

株式会社 創元社

<http://www.sogensha.co.jp/>

本社 〒541-0047 大阪市中央区淡路町4-3-6

Tel.06-6231-9010 Fax.06-6233-3111

東京支店 〒162-0825 東京都新宿区神楽坂4-3 榎瓦塔ビル

Tel.03-3269-1051

印刷所.....

亜細亜印刷 株式会社

©2011 Printed in Japan

ISBN978-4-422-11506-1 C3011

〈検印廃止〉落丁・乱丁のときはお取り替えます。

JCOPY (®)出版者著作権管理機構 委託出版物)

本書の無断複写は著作権法上での例外を除き禁られています。複写される場合は、そのつど事前に、®出版者著作権管理機構(電話 03-3513-6969、FAX03-3513-6979、e-mail: info@jcopy.or.jp)の許諾を得てください。

## 著者紹介〔本書掲載順〕

島瀬 稔 (はたせ・みのる) 京都大学大学院教育学研究科博士課程修了、教育学博士(京都大学)、京都女子大学教授、武庫川女子大学大学院臨床教育学研究科教授を経て、現在、関西人間関係研究センター代表。京都女子大学名誉教授。

島瀬直子 (はたせ・なおこ) 京都大学大学院教育学研究科博士課程満期退学、滋賀大学助教授、関西大学教授を経て、現在、関西人間関係研究センター主任研究員。

増田 實 (ますだ・みのる) 東京教育大学大学院教育学研究科修了、栃木県教育研究所員(相談部相談員)、東京家政大学大学院教授、筑波大学大学院講師(非常勤)、東京成徳大学大学院特任教授などを経て、現在、カウンセリングルーム・みなど 主宰。

広瀬寛子 (ひろせ・ひろこ) 東京大学大学院医学系研究科保健学専攻博士課程修了、博士(保健学)、現在、戸田中央総合病院看護カウンセリング室室長。

坂中正義 (さかなか・まさよし) 九州大学大学院教育学研究科博士後期課程(教育心理学専攻)中退、現在、福岡教育大学教育学部教授。

山田俊介 (やまだ・しゅんすけ) 広島大学大学院教育学研究科博士課程後期(教育心理学専攻)中退、現在、香川大学教育学部教授。

福井康之 (ふくい・やすゆき) 京都大学大学院教育学研究科教育方法学専攻博士課程退学、博士(教育学)、愛媛大学教育学部教授、鳴門教育大学大学院教授、兵庫教育大学大学院連合学校教育学研究科教授、神戸女子大学大学院文学研究科教授、仁愛大学大学院人間学研究科教授、人間環境大学非常勤講師を経て、現在、著述業。

下田節夫 (しもだ・もとお) 東京大学教育学研究科修士課程修了、東京大学学生相談所を経て、現在、神奈川大学生相談室・人間科学部教授。

水野行範 (みずの・ゆきのり) 武庫川女子大学大学院臨床教育学研究科博士課程修了、現在、大阪府立桃谷高校通信制課程教諭、羽衣国際大学非常勤講師。

大島利伸 (おおしま としのぶ) 名古屋大学大学院環境学研究科博士課程(後期課程)社会環境学専攻単位取得退学、小学校教諭、現在、名古屋市立六郷北小学校。

永原伸彦 (ながはら・のぶひこ) 國學院大学大学院修士課程修了、現在、(財)茨城カウンセリングセンター理事(カウンセラー)、茨城キリスト教大学、茨城大学非常勤講師。