

臨床訓練導入教育として授業内で実施した グループ体験プログラムの検討

佐々木 裕子

Proposal for group experience as an introductory training program for a graduate course in counseling psychology

SASAKI, Hiroko

要旨

臨床訓練導入教育として週1回7週間の授業枠で行われたグループ体験プログラムの有効性を検討した。メンバー6名とファシリテーター1名で行われた12回のセッションについて、満足度(10点)とセッション振り返り得点(12項目6領域)からセッションの経時的変化を捉えた。その結果、グループ・プロセス論(野島, 2011)の「導入、展開、終結」の3段階からなるグループ発展プロセスが認められた。しかし、体験過程尊重尺度によるグループ体験の効果は半数にしか認められなかった。そこで、効果増加群と減少群でグループ・プロセスを比較した結果、減少群には3段階の発展プロセスが認められず、混乱したグループ体験となっていたことが示された。今後、さらにデータを蓄積し、質的データを分析することで、多様なメンバーに対しても効果的なグループ体験プログラムとなるよう改善していく必要性が考察された。

キーワード

グループ体験、グループ・プロセス、導入訓練、体験過程尊重尺度、セッション振り返り尺度

Abstract

We investigated the usefulness of a weekly group experience consisting of one preparatory and 12 group sessions over 7 days for a facilitator and 6 members, as an introductory training program for a graduate course in counseling psychology. The group process as chronological changes across the 12 sessions was examined in terms of the satisfaction rating (maximum 10 points) and the Group Experience Evaluation Points, consisting of 12 items categorized into 6 aspects. The 12 group sessions were found to comprise three developmental phases—initial, evolutionary, and final—that could be referenced to the group process theory of Nojima (2011). Although the group progressed, half of the participants considered it ineffective on the Focusing Manner Scale (FMS). The group process could not recognize the three developmental phases; participants with decreased FMS scores had confused experiences during the group sessions. It was discussed that we needed to collect more data and analyze qualitative materials to improve the availability of this group training to students with different personality traits.

Key words

group experience, group process, introductory training program, The Focusing Manner Scale, The Group Experience Evaluation Scale

1. 問題と目的

個人の人格の成長や自己発見・自己理解の促進と、他者との対人交流の改善を目指した心理的支援において、集団を対象としたグループ・アプローチが一定の効果を持つことは、多くの実践報告によって確かめられてきた(野島, 2000)。とりわけエンカウンター・グループは、治療的な目的としてだけでなく、教師や看護師といった対人援助職はもちろん、心理臨床家養成のための訓練としても継続的に用いられ続けている(斎藤, 1999; 小林, 2000; 野島, 2013; 水野, 2016)。

エンカウンター・グループには、グループメンバーの交流を促進して人間の成長や対人関係の活性化といった一定の効果的

課題(エクササイズやワーク)を段階的に構成した構成的エンカウンター・グループ(以下、SEG)と、グループを積極的に先導するリーダーは存在せず、代わりにグループの安全を保障し、メンバーの成長を促進する役割を担うファシリテーター(促進者)によって、課題が何も設定されない状態で行われる非構成的ベーシック・エンカウンター・グループ(以下、BEG)とがある。構造化されたSEGは、「枠組みがしっかり決まっているためメンバーの自発性は発揮されにくく学びは限定されるが、安全感は高まりやすい」(塩谷, 2012)とされ、一定の効果が安定して得られるメリットがある。一方、何ら構造化されていないBEGは、「自由度が高いためメンバーの自発性が発揮されや

すく、深い気づきが得られるメリットがあるが、自由という枠組みには強い不安やストレスを引き起こすデメリットもある」とされている(塩谷, 2012)。それぞれ一長一短はあるものの、どちらも多くの実践報告がなされている。

グループ体験の効果検証としては、既存の心理尺度や心理検査を用いて効果を確認した研究(斎藤, 1999; 鈴木・平山, 2017)や、心理的成長に焦点を当てた独自の効果測定尺度の開発も行われている(松浦・坂原・清水, 2005; 水野, 2013)。また、グループセッション中の体験をセッション後の振り返りから経時的に捉える試みも行われており(SEGに関しては、塩谷, 2012; 水野, 2014, BEGに関しては、平山, 1993; 松浦, 2012; 松浦・坂原, 2012; 松浦, 2015)、これらは、グループセッションを通して、メンバーがどのような心理的変化の過程をたどって成長していくのかを明らかにしようとしている。

このようにグループがどのようなプロセスを経てメンバー一人一人の人間の成長に結びついていくのかについては、グループを実践する上で非常に重要な視点である。村山・野島(1977)は、BEGの発展プロセスを7つの段階から説明している。段階Ⅰは「当惑・模索」が生じる時期で、段階Ⅱにおいて「グループの目的・同一性の模索」が始まる。段階Ⅲになると「否定的感情の表出」が生じ、グループがアグレッシブな雰囲気になるという(野島, 2011)。そして、それが収まるとグループがぐっとまとまる段階Ⅳの「相互信頼の発展」へと向かう。その後、段階Ⅴの「親密感の確立」が生じ、グループは安定した段階となるが、「ぬるま湯からもっと深い関わり、深い自己直面(野島, 2011)」が起きて、段階Ⅵの「深い相互作用と自己直面」となる。この段階Ⅴと段階Ⅵは、グループの時間が許す範囲内で、何度か繰り返されることでグループが深まっていくことになるとされている。そして、グループの終わり段階Ⅶで「終結段階」を迎えることになる。

野島(2011)は、この発展段階を大きく3つに分けたグループ・プロセス論を提唱している。これによると、グループは、最初の当惑・模索の状態から一定の信頼感や安全感が得られるところまでの「導入期」(段階Ⅰ～段階Ⅲ)(これは、飛行機の離陸段階にたとえられている)と、一定の親密感を保った中で深い相互作用や自己直面を繰り返す「展開期」(段階Ⅳ～段階Ⅵ)(飛行機が水平飛行に移った状態にたとえられる)、そして、グループが終わりを迎える「終結期」(段階Ⅶ)(飛行機が着陸態勢に入り、停止するまでにたとえられる)に分けられている。このプロセスは、必ずしもすべてのグループで同じように生じるわけではなく、グループがうまく離陸できず、水平飛行まで至らずに時間切れとなる「low development group」や、水平飛行までは至ったものの飛行距離が短いまま終わる「middle development group」、そして、安定した飛行距離が長く続いた「high development group」があるとされている(野島,

2011)。

こうしたグループの発展プロセスを実証的に捉え、効率よく「high development group」となるようなグループ体験プログラムが構築できれば、心理臨床家養成のための訓練において非常に有効であると考えられる。そこで本稿では、臨床訓練導入教育として行われた、BEGの実施内容を紹介し、顔見知りのメンバーが週1回という授業枠で体験するグループ体験プログラムの有効性を検討することで、訓練プログラムとしてのグループ体験の実施の仕方について検討したい。

2. 方法

(1) グループ構成

グループは、ファシリテーター1名(女性大学教員)とメンバー6名(学部卒業後そのまま大学院に進学した女子大学院修士課程1年次生)で行われた。グループ体験は、大学院入学年度の春学期に開講された臨床心理基礎実習の授業として、週1日2コマ(3時間)、全7日間実施された(グループセッションは、その内の6日間となる)。本データを発表するにあたり、参加メンバーにデータ公表の承諾の有無が授業評価や今後の教育に影響しないことを説明した上で、個人を特定しない形での公表について同意と署名を得た。

(2) グループ体験授業プログラムのスケジュール

グループ体験は、1日目の「グループ導入セッション」、2日目～7日目の「グループセッション」、7日目最後の「グループ振り返りセッション」の3段階からなる(Fig. 1グループ体験授業プログラムのスケジュール)。本研究では、独自に計画したグループ導入セッションのワークと、グループセッションと振り返りセッションで実施した振り返りシートの一連の手続きを「グループ体験プログラム」として提案する。

グループセッションは、1回50～60分で1日2セッション、合計12セッションを行った。最初のセッションでは、小野(1973)の翻訳によるジェンドリンの「グループのためのインストラクション」を参考に、“自分自身と対話しつつ、グループ・仲間との時間”にすることを説明した。また、守秘についての約束を伝えた。最後のセッションでは、グループ体験全体のまとめとなるように導入した。セッション中はお互いが見えるよう丸く座り、セッションごとにメンバーの場所が入れ替わるよう、ファシリテーターが異なる場所に最初に腰掛けるようにした。セッション終了後は、机に移動して振り返りシートに記入し、その後15分程度の休憩時間をとり、次のセッションへの切り替えができるようにした。

(3) グループ体験プログラムとして実施したワーク

① グループ体験レディネスの促進

ベーシック・エンカウンターグループ体験を実施するにあたり、グループ体験についてのイメージを形成し、各自が何を

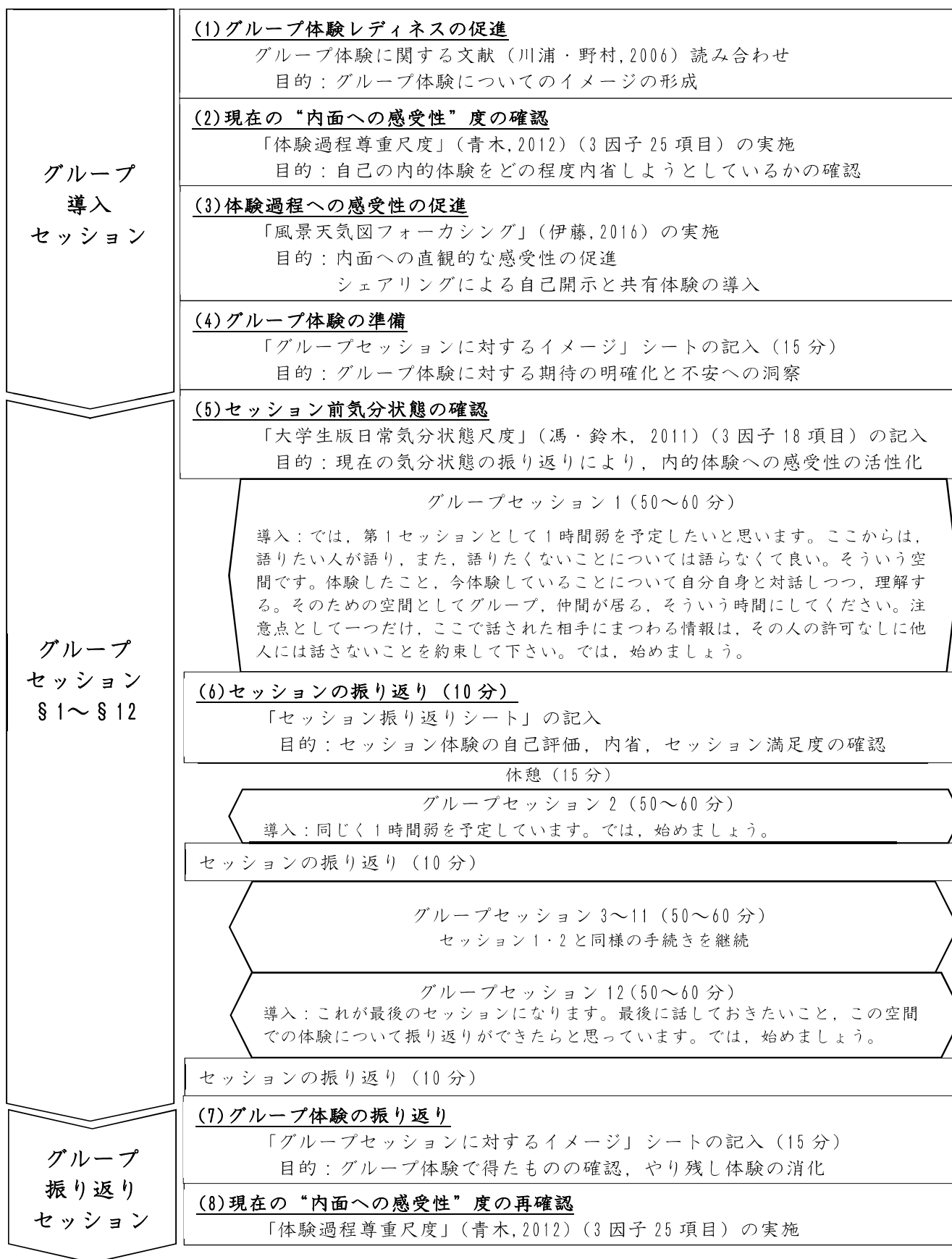


Fig. 1 グループ体験授業プログラムのスケジュール

目標にグループを行うのかを考えてもらう目的で、川浦・野村(2006)の「Tグループ体験を通しての自己理解—“語り”に見る自己変容の軌跡」論文の「1. グループ・アプローチにおけるTグループの位置づけ」の章を参加者全員で読み、ディスカッションを行った。本論文を取り上げたのは、グループ体験によってどのような効果が期待されるのかが取り上げられており、中でも自己理解や自己洞察といった参加者の内面理解が詳しく述べられているためである。

②現在の“内面への感受性”度の確認

自己の体験過程を振り返る体験がどの程度できているかといった、現在の内面への感受性度を確認する目的で青木(2012)の作成した「体験過程尊重尺度The Focusing Manner Scale: FMS)を実施した。この尺度は、第1因子「体験価値を受容し行動する態度」(以下、「過程受容」因子)、第2因子「体験過程に注意を向けようとする態度」(以下、「過程注意」因子)、第3因子「問題との距離を取る態度」(以下、「過程距離」因子)の3因子から成り、全25項目4件法の尺度である。本尺度は、グループ体験の効果を測定するためだけではなく、回答することによって、自己の内面に注意が向けられることを目的としていた。

③体験過程への感受性の促進

フォーカシングの体験について理解を深め、自己の体験過程への感受性を促進することを目的に、伊藤(2016)が提案する「セルフヘルプ技法としての風景天気図フォーカシング」を実施した。「心の風景天気図とのワーク」のワークシートを用いて描画と振り返りを記入した後、全員が円形になって自分の作品について体験のシェアリングを行った。

④グループセッションに対するイメージの明確化

坂中(2018)を参考にして作成した「グループセッションに対するイメージ」に自由記述を求めた。記入してもらった項目は、「パーソンセンタード・アプローチをどのようなものだと理解していますか」、「パーソンセンタード・アプローチに基づいたグループ体験で、どんな体験ができますか」、「グループ体験でどんな体験をしたいですか」、「グループ体験を始めるにあたり、自分の中にどんな感情があるかを言葉にしてみてください」、「その感情の中で最も大きい感情を次の文章の()に入れ、自分自身に共感して下さい。あなたは今、グループ体験をすることに対して、()と感じているのですね」、以上の5項目であった。これにより、グループ体験に対する期待を明確にしてもらうのと同時に、抱えている不安も洞察してもらうことを目的とした。

⑤セッション前気分状態の確認

セッションは全12回、6日間で行ったが、セッションを開始する前にその日の自らのコンディション、特に気分状態を確認してもらうために、「大学生版日常気分状態尺度」(馮・鈴木、

2011)(3因子18項目)に記入してもらった。この尺度は、第1因子「充実感」、第2因子「無力感・倦怠感」、第3因子「不安・心配」からなっている。現在の気分について振り返ることで、セッションを開始するにあたり、内的体験への感受性を高めてもらうことを目的とした。

⑥セッションの振り返り

50分程度のセッション終了後に、毎回「セッション振り返りシート」への記入を求めた。シートには、水野(2013)のSGE体験評価尺度30項目(各因子5項目6因子)から、顔見知りの授業で行うエンカウンターとして違和感のない項目を各因子(「信頼感形成」「自己発見」「自己表出」「違和感」「他者受容」「自己受容」)から2項目ずつ計12項目採用(Tab. 1 セッション振り返り項目)し、「非常にあてはまる」(5点)から「全くあてはまらない」(1点)の5件法で回答を求めた。回答は「セッション振り返り得点」として6領域それぞれの合計点を算出した。

さらに、「セッションで体験したこと、感じたこと、自分自身について気づいたことを自由に書いて下さい」「このセッションでやり残したことがあれば書いて下さい」の2項目について自由記述で記入を求めた。最後に「このセッションの満足度を直観的に数値にするとしたら何点ですか。10満点で評価して下さい」として「セッション満足度」を評定してもらった。

⑦グループ体験の振り返り

最終セッションの終了後は、「セッションの振り返りシート」に追加して、「グループセッションに対するイメージ」シートにも記入してもらった。記入してもらったのは、「グループ体験を振り返り、今パーソンセンタード・アプローチをどう理解していますか」、「グループ体験で、どんな体験ができましたか」、「グループ体験を振り返って、今、自分の中にどのような感情があるか言葉にしてみてください」の3項目であった。これにより、グループ体験で得たものを確認し、未消化な体験につい

Tab. 1 セッション振り返り項目

「信頼感形成」領域
4. みんなとの(心理的な)距離が近くなったように感じた。
10. みんなに受け入れてもらえたという感じがした。
「自己発見」領域
1. 自分自身について新たな発見があった。
6. 自分の行動や感じ方の癖に気づいた。
「自己表出」領域
2. 不快な気持ちも表現することができた。
8. 他の人と考えが違っていても、自分の意見が言えた。
「違和感」領域
3. 自分のことを話すのに戸惑いがあった。
11. 自分ひとりだけが取り残されているように感じた。
「他者受容」領域
5. 他の人の話を聞いて共感できた。
9. 自分と違う考え方を聞いても受け入れることができた。
「自己受容」領域
7. 自分はこれで良いと思えるようになった。
12. 自分自身に対して満足できるようになった。

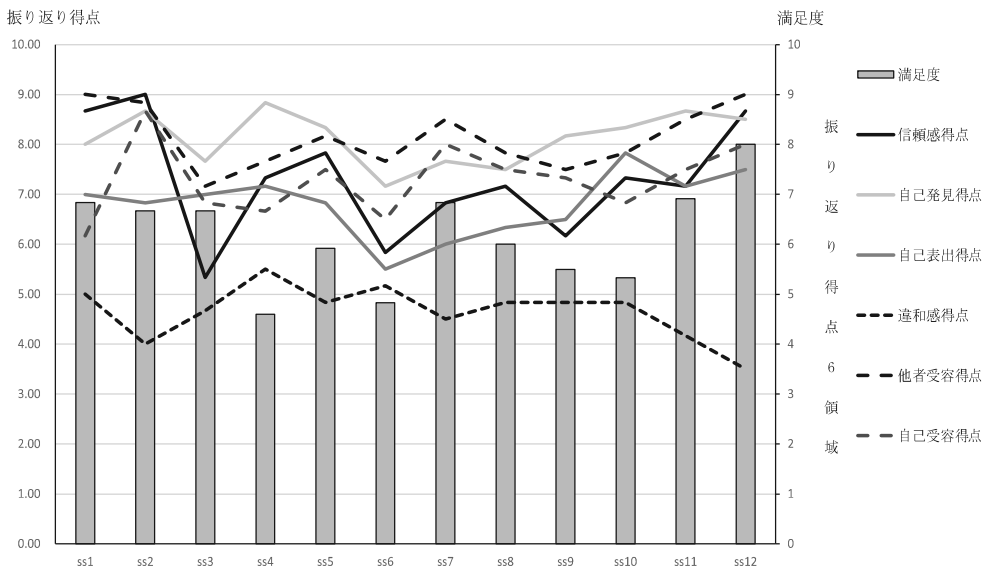


Fig. 2 セッション満足度と振り返り得点のセッション推移

て言語化することで折り合いをつけてもらうことを目的とした。

⑧現在の“内面への感受性”度の再確認

グループ体験によって内面への感受性に変化が生じているかどうかを確認する目的で、青木 (2012) の「体験過程尊重尺度 (The Focusing Manner Scale)」を再度実施した。

3. 結果

(1) セッション満足度と振り返り得点のセッション推移

各回のセッション満足度 (10点満点) とセッション振り返り6領域得点 (各領域2~10点) について、セッションごとに平均値を算出した (Fig. 2 セッション満足度と振り返り得点のセッション推移)。本研究では人数が少ないことから、統計的な検定はせず、経時的な得点変化を検討するのみとした。

まず満足度をみると、セッション1 (以下、§1) から§3までは、7点弱でほぼ横ばいであったが、§4で4.60点と大きく低下して最低点となった。一方で、セッション振り返り得点の「信頼感形成」得点 (以下「信頼感」得点) は、§3で最低点の5.33となっており、§4ではむしろ7.33と回復している。しかも§4では、「自己発見」得点が8.83と最高点となり、「他者受容」と「自己受容」得点も同じような推移で§3でいったん下降した後§4で持ち直している。

その後、§5から§9までは、満足度及びセッション振り返り得点が、どちらもほぼ同じタイミングで得点の上下を繰り返した後、§10からは「違和感」得点以外の領域得点がどれもほぼ上昇していき、満足度も最後の§12で最高点の8.00点となっている。これと反比例する形で「違和感」得点が§12で最低点の3.50となっている。

全体として、「他者受容」と「自己受容」得点は、セッション満足度と似た推移で変化しており、この推移と類似の経過を

示しながらも、やや極端な得点となって推移しているのが「信頼感」得点である。「違和感」得点は、他の振り返り得点とは異なり、セッションを通してそれほど大きく上下しないものの、最後の方でグループの信頼感が増すことで一挙に下降している。このように今回測定したセッション振り返り得点と満足度は、どちらもほぼ類似した得点変化を示しており、両者はセッションの推移を適切に反映していたといえるだろう。

(2) 体験過程尊重尺度による

グループ体験効果の確認

グループ体験の効果を“自己の内面への感受性”である体験過程尊重尺度 (以下、FMS) によって捉えたところ、FMS合計点及び下位尺度得点のいずれの平均値もグループ実施後の得点が高くなっていった。しかしながら、メンバー一人一人のグループ実施前後のFMS得点差を確認した結果、得点が増加したメンバーが3名 (FMS増加群)、減少したメンバーが3名 (FMS減少群) であった (Tab. 2 体験過程尊重尺度FMS増加群 (3名) と減少群 (3名) のグループ実施前後の平均得点)。

FMS増加群は、FMS合計点及び下位尺度得点全てにおいて平均値が増加しており、特に第2因子「過程注意 (体験過程に注意を向けようとする態度) は6.33点も高くなっていった。反対に減少群は、全てにおいて平均値が減少しており、第2因子は2.00点も減少していた。ただし、第3因子「過程距離 (問題との距離を取る態度)」に関しては、実施後の得点が両群で同じ得点になっており、両群のメンバーが自己の内的体験から適度に間をおいて眺めることができるようになっていたと考えられる。減少群は、グループ実施前のFMS得点が総じて高いこと

Tab. 2 体験過程尊重尺度FMS増加群 (3名) と減少群 (3名) のグループ実施前後の平均得点

FMS尺度因子	実施前			実施後		
	全体 (SD)	増加群 (SD)	減少群 (SD)	全体 (SD)	増加群 (SD)	減少群 (SD)
過程受容	16.17 (2.56)	17.33 (2.31)	15.00 (2.65)	16.50 (2.51)	18.33 (.58)	14.67 (2.31)
過程注意	20.67 (4.03)	18.67 (3.51)	22.67 (4.04)	22.83 (3.76)	25.00 (1.00)	20.67 (4.51)
過程距離	9.50 (1.87)	8.67 (2.08)	10.33 (1.53)	9.67 (1.03)	9.67 (1.15)	9.67 (1.15)
全体	46.33 (6.02)	44.67 (7.37)	48.00 (5.29)	49.00 (5.93)	53.00 (1.73)	45.00 (6.08)

から、自己の内面への感受性とは異なる過剰な自己内省を行うメンバーだった可能性があり、グループ体験によってその内省の仕方に何らかの変化が生じたとも考えられる。とはいえ、グループ実施前のFMS得点の明らかな違いを考えると、FMS増加群と減少群は質的に異なるメンバーであったといえよう。

そこで、FMS増加群と減少群の2群に分け、グループ体験に両群で違いがあるかを検討した。まず、FMS増加群のセッション満足度とセッション振り返り得点の推移を確認した結果、既に述べたグループ全体のセッション推移とほぼ類似した変化となっていることが示された (Fig. 3 FMS増加群のセッション満足度と振り返り得点のセッション推移)。全体として、「違和感」領域を除く5領域は、セッションごとに大きく得点が上下するものの、5領域がほぼまとまって推移し、最後の方のセッションでは、満足度が上昇するのに伴い、5領域が一様に上昇して終わっている。セッション体験が、ほぼ一貫した体験内容であったことが指摘できる。

一方、FMS減少群のセッション満足度とセッション振り返り

り得点の推移を確認したところ、それぞれの領域得点が相反する形で推移しており、全体のセッション推移と全く異なった経過となっていた (Fig. 4 FMS減少群のセッション満足度と振り返り得点のセッション推移)。セッション満足度と「信頼感」得点のみでも、増加群のように両者の得点変化に一貫性がなく、満足度は上昇しても「信頼感」が必ずしも高くなっていない。それでも最後の§12では、満足度が最高点となり、「信頼感」が上昇して「違和感」得点が最低点となっているものの、「自己発見」と「自己表出」は、むしろ下降して終わっている。こうしたことから、FMS減少群のメンバーは、セッション体験に一貫性がなく、満足度は高くても「信頼感」や「自己表出」はできていなかったり、逆に「自己発見」は高くても満足度は低かったりしている。このように、FMS減少群のセッション体験 (セッション振り返り項目で捉えられる体験) に一貫性がなく、ポジティブな体験とネガティブな体験が混在した状態であったことが指摘される。

4. 考察

(1) グループ発展プロセスによる検討

臨床訓練導入教育として行われた今回の全12回のグループセッションについて、セッション満足度と振り返り得点の推移を野島 (2011) の3段階のグループ・プロセス論から検討すると、次のように考えることが可能である。まず、§3で「信頼感」得点が最低となった後、§4でセッション満足度が最低となる一方、「自己発見」得点が最高となるなど、§3~4でグループが大きく展開したことが推測できる。つまり、§1~4までが「最初の当惑・模索の状態から一定の信頼感や安全感が得られるところまでの『導入期』」(野島, 2011) であったといえないであろうか。メンバーは、開始直後の当惑・模索から§3で「信頼感」が崩壊し、§4で新たな自己発見をすることで、ようやく一定の安全感を得ることができたのだと考えられる。

その後、信頼感が回復した§5からは、満足度もセッション振り返り得点も上下を繰り返しており、「一定の親密感を保った中で深い相互作用や自己直面を繰り返す『展開期』」に移ったと考えられる。そして、§10からはグループに対する不信感である違和感が徐々に下降し、安心

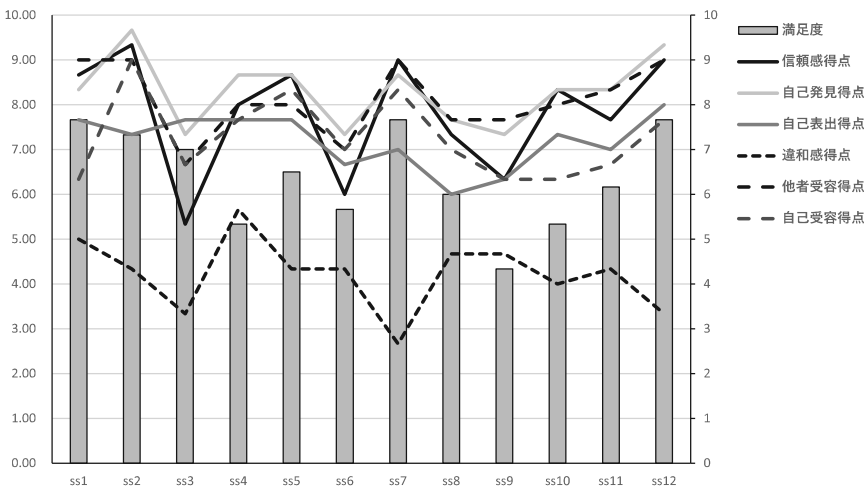


Fig. 3 FMS増加群のセッション満足度と振り返り得点のセッション推移

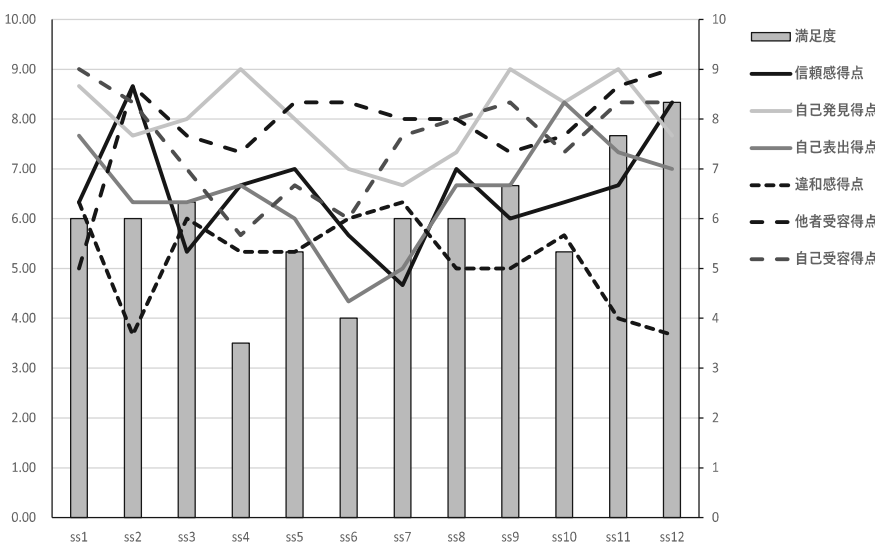


Fig. 4 FMS減少群のセッション満足度と振り返り得点のセッション推移

感や受容感がほぼ順調に上昇していることから、「グループが終わりを迎える『終結期』」となっていたと考えられる。こうしたセッションの推移をみると、「安定した飛行距離が長く続いた『high development group』」（野島, 2011）とはいえないまでも、一定のグループの発展がみられたグループ・プロセスであったといえるのではなかろうか。したがって、授業という制限（週1回6日間、全12回セッション）のあるグループ体験ではあったが、今回のグループ体験プログラムによるグループ訓練の実施は、一定のグループとしての展開や発展が生じていたと考えられる。

(2) 体験過程尊重尺度による効果測定

グループ体験の効果を“内面への感受性”（自己の体験過程を振り返る体験がどの程度できているか）から捉えることとし、グループ前後で体験過程尊重尺度得点が増加した群と減少した群で、グループ体験に違いがあるかどうかを検討した。その結果、増加群はグループ全体の発展プロセスと類似した一定の推移が認められ、3段階から成るグループ・プロセスの発展が生じていたと考えられた。実施後の体験過程尊重尺度得点も、「体験過程に注意を向けようとする態度」因子の得点が大きく増加しており、グループという守られた空間の中で、自己との対話を深め、他者に自己開示し、他者の体験を自己の体験と照らし合わせて再び自己との対話を深めていくという体験が、一定のレベルまで達成できていたと推測される。

一方、減少群にはグループの発展プロセスが認められず、グループ体験もポジティブな体験とネガティブな体験が混乱していたことが示された。また、グループへの抵抗感も強く、グループへの信頼をなかなか形成できず、自己発見や自己表現を満足感として体験することができていなかった。そのため、減少群にとっては、グループ体験が内面への感受性を高めるような体験とはならなかったと考えられる。

このように、すべてのメンバーが同じように発展的なグループ・プロセスを体験できていたわけではなく、メンバー一人一人のパーソナリティ傾向が、グループ体験に大きな影響を与えた可能性が考えられる。これは、野島（1983）がグループの個人過程として「主体的・創造的探索」や「開放的態度形成」「自己理解・受容」など6種類の個人的体験プロセスを提唱し、「6つ（6種類）の個人過程をどのように経験するかは、かなりの個人差がある」としていることにも共通すると考えられる。

今回は、個別の自由記述によるセッションの振り返りについて検討していない。こうした個人過程の違いを捉える視点から、さらに詳しく個人のグループ・プロセスを確認することで、グループの発展プロセスがメンバーの体験の深まりとどのように関連しているのか等、詳細に検討していくことが可能になると考えられる。今後は、そうした検討を踏まえて、メンバーのパーソナリティ特徴に合わせた導入セッションプログラムの開発も

必要であろう。

(3) 臨床訓練導入教育としてのグループ体験プログラム

今回行ったグループ体験プログラムは、顔見知りのメンバーによる週1回の授業として実施された。そのため、グループセッション開始前の導入セッションとして、本研究で提案するグループ体験プログラムでは、日ごろの友人関係からグループでの自己開示関係へと移行できるよう「風景天気図フォーカシング」が計画された。また、1週間の間が空くことから、セッション開始前に内的体験にアクセスするウォーミングアップとなるよう「セッション前気分状態の確認」が行われた。このように、本研究で取り上げたセッション満足度と振り返り項目、体験過程尊重尺度だけでなく、データとして扱わなかったセッション以外のプログラム内容も自己の内的体験を活性化する上で役立つものとなっていたと考えられる。本研究では、これらのデータを取り上げていないため、今後こうした質的データについても詳細な検討が必要である。

また、全体のグループ・プロセスを概観すると、一定のグループ発展プロセスが認められており、臨床訓練導入教育として自己の内的体験に対する感受性を鍛えるプログラムとなっていたと考えられる。しかしながら、メンバーのパーソナリティ特性によっては、グループ体験を効果的に経験できない可能性も指摘された。今回は6名という限られた人数での結果であり、統計的な検定も行っていないため、こうした違いについて実証的なエビデンスとはいえないものである。したがって、今後さらにデータを蓄積し、統計的な検証を行っていくとともに、質的に異なるメンバーに対しても効果的なグループ体験となるような導入プログラムを提案していくことが求められよう。

付記

本研究にあたり、データの公表を快諾頂いた大学院生に心より感謝いたします。授業という決められた枠内でのグループ体験でしたが、全員が率直に取り組んでくれました。ありがとうございました。

引用文献

- 青木剛（2012）. FMS ver.ajの妥当性と信頼性の検討. 臨床心理専門職大学院紀要, 2, 33-41.
- 川浦佐知子・野村さほと（2006）. Tグループ体験を通しての自己理解-“語り”に見る自己受容の軌跡- 人間関係研究, 5, 67-100.
- 小林哲郎（2000）. グループ・アプローチとしてのグループ体験合宿 京都大学カウンセリングセンター紀要, 29, 1-10.
- 平山栄治（1993）. エンカウンター・グループにおける参加者の個人過程測定尺度の作成とその検討 心理学研究, 63, 419-424.
- 伊藤義美（2016）. セルフヘルプ技法としての風景天気図フォーカシング（VOMF）について 人間と環境, 7, 10-21.
- 馮晶・鈴木平（2011）. 大学生版日常気分状態尺度作成の試み 心理学研究（健康心理学専攻・臨床心理学専攻）, 1, 38-45.
- 松浦光和（2012）. Basic Encounter Group経験の効果についての実証的な研究 宮城学院女子大学研究論文集, 114, 1-7.
- 松浦光和（2015）. Basic Encounter Groupにおける「自己認知」「グループ認知」の変化の研究 宮城学院女子大学研究論文集, 121, 45-54.

- 松浦光和・坂原明 (2012). Basic Encounter Group参加者の所感の分類
宮城学院女子大学研究論文集, 114, 9-24.
- 松浦光和・坂原明・清水幹夫 (2005). ベーシック・エンカウンター・グループの効果を測定する尺度の作成-3名のファシリテーターの経験に基づいて- 仙台白百合女子大学紀要, 9, 39-52.
- 水野邦夫 (2013). 構成的グループ・エンカウンターにおける体験の測定
帝塚山大学心理学部紀要, 2, 41-56.
- 水野邦夫 (2014). 構成的グループ・エンカウンターにおける感情体験が人間的成長に及ぼす影響-継続・研修型の問題点に対する改善のための提言を含めて- 帝塚山大学心理学部紀要, 3, 57-66.
- 水野邦夫 (2016). 単発・研修型による構成的グループ・エンカウターのプロセスに関する研究-感情的変化と心理的成長感をもとに- 帝塚山大学心理学部紀要, 5, 11-18.
- 村山正治・野島一彦 (1977). エンカウンターグループ・プロセスの発展段階
九州大学教育学部紀要教育心理学部門, 21, 77-84.
- 野島一彦 (1983). エンカウンター・グループにおける個人課程-概念化の試み- 福岡大学人文論叢, 15, 34-54.
- 野島一彦 (2000). 日本におけるエンカウンター・グループの実践と研究の展開: 1970-1999 九州大学心理学研究, 1, 11-19.
- 野島一彦 (2011). 第1章 グループ・プロセスをみる際の基本的視点 野島一彦 (監修) グループ臨床家を育てる (pp35-49) 創元社.
- 野島一彦 (2013). 大学院におけるエンカウンター・グループ・ファシリテーター養成プログラム 跡見学園女子大学文学部臨床心理学紀要, 1, 43-51.
- 小野修 (1973). 体験グループ-グループのためのインストラクション-人間関係研究会 [Gendlin, E. T. & Beede, J. (1968). *Experiential Groups; Instructions for Groups*. George M. Gazda(Ed.) *Innovation to Group Psychotherapy*. Charles C Thomas.]
- 斎藤義浩 (1999). 大学生・看護学生に対する構成的グループ・エンカウターの効果とその効果を予測する要因について 東京成徳大学研究紀要, 6, 155-164.
- 坂中正義 (2018). 初学者向けパーソンセンタード・アプローチ・ワークショップの試み-自身との対話をベースとした中核3条件と傾聴の体験的理解をめざして- 南山大学人間関係研究センター紀要「人間関係研究」, 17, 24-54.
- 塩谷隼平 (2012). 構成的グループ・アプローチにおけるグループ・プロセスの発展段階 東洋学園大学紀要, 20, 13-22.
- 鈴木研司・平山栄治 (2017). ロールシャッハ・テストから見たエンカウンター・グループ効果に関する事例研究 心理臨床学研究, 34, 592-603.