

平成27年度大学コンソーシアムとちぎ「大学を超えた共同研究支援事業」報告書

所 属 機 関 名	作新学院大学
団体・グループ等名	Human Science and Development 研究会
研究代表者名 (所属部署)	田所 摂寿 (人間文化学部)
研究連携担当者名及び連絡先	毎澤典子 (NPO法人 栃木県カウンセリング協会 副理事長) 松本浩二 (関東学院中学高等学校 専任カウンセラー) 大門美保 (守谷市子ども療育教室 指導員)
研究連携校名	関東学院大学
関連自治体・経済団体等名	NPO法人 栃木県カウンセリング協会

1. 研究事業名	カウンセラー養成における効果的なトレーニング方法の研究 —カウンセリング研修3年目以降の中級者へのトレーニングプログラムの開発—
2. 実施年度	平成27年度
3. 研究成果等	【研究の方法】 ① 対象：研修3年修了者13名(男性4名，女性9名：平均51.5歳，SD=7.51)。 ② 研修プログラム：1年間で2時間×16回＝32時間の演習を行った。内容はロールプレイやスーパービジョンなど実践形式の内容のプログラムが組まれている。 ③ 評価および分析方法：作成した「カウンセリングスキル評価尺度」を研修前、研修後の2回実施、その変化について統計学的に検討を行った。加えて、研修プログラム終了後に自由記述による質問紙調査を行い、内容をテキスト化し計量テキスト分析による質的検討を行った。 【研究の成果】 (1) カウンセリング評価尺度による変化 (表1) ① 研修前後で t 検定(対応のある t 検定)を行ったところ、「CIが表現したことを簡潔、正確、明確に言い換えた」で研修前に比べて研修後の方が得点有意確率1%水準で低くなるという結果が得られた。この結果の解釈は難しいが、一つには本尺度は「自己評価尺度」であり、研修を積み上げることに困って、よりできない自分に気づいた結果と解釈することもできる。一方でこれは「自己評価尺度」の限界を示す結果でもあり、スキル評価においては「客観評価尺度」が重要であると考えられる。 ② その他の項目では、「行動を起こすことで起こりうる問題をリストアップし、その行動に対してCIが責任を持ち能動的に取り組むという合意を得た」が5%水準で有意差がみられ、「CoとCIの間で決めたことに対して、その行動を完了させるまでのスケジュールを具体的にした」に有意傾向がみられた。3年間の研修を積み上げることにより、より高度なスキルについて自己評価が上がることを示された。

表1 カウンセリング評価尺度による変化(上段が研修前、下段が研修後)

No	項目	3年間	t値
1	時折意図的に視線を外しながら、Clを見つめた	2.17 2.42	.821 ^{n.s.}
2	リラックスした姿勢で、うなずきやしぐさを使って話を促した	3.67 3.58	-.321 ^{n.s.}
3	重要な感情や事柄の言葉を繰り返し、中心テーマにClが焦点を当てられるようにした	3.00 2.75	-.897 ^{n.s.}
4	Clを気遣い、Clに合わせた声のトーンであった	3.42 3.00	-1.603 ^{n.s.}
5	Clが話し続けられるように、オープンクエスチョンを意識して行った	2.58 2.58	.000 ^{n.s.}
6	Clが表現したことを簡潔、正確、明確に言い換えた	<u>2.83</u> <u>2.33</u>	<u>-3.317**</u>
7	その話題に関して、Clが話していたことの概要をまとめた	3.08 2.92	-1.483 ^{n.s.}
8	Clが直面している問題の内容や感情を簡潔に述べた	2.75 2.58	-1.000 ^{n.s.}
9	Clがあいまいな一般例を話すとき、どのようなことを想定しているのか具体例を尋ねた	2.75 2.83	.290 ^{n.s.}
10	Clの強みや能力に関して、質問やくり返しを行った。Clの体験を肯定的に言い換えた	2.17 2.50	1.000 ^{n.s.}

No	項目	3年間	t値
11	ClもしくはCo自身の「今—ここで」の感情、言語的・非言語的な表現を理解し、Clに伝えた	2.42 2.50	.432 ^{n.s.}
12	問題状況における行為、考え方、振る舞いについて、よくみられるパターンをみつけ、Clに伝えた	1.83 1.83	.000 ^{n.s.}
13	問題に直面した時に語られる内容と実際の態度・行動に違いがあること、周囲からどのようにみられるかについて、Coは言葉を選びながらClに直面させた	1.67 1.75	.364 ^{n.s.}
14	Clが言った言葉の裏に隠された、表現されない意味や信念、価値体系をフィードバックした	2.00 2.25	1.000 ^{n.s.}
15	変化をするのか、しないのかについてCl自身が明確に決断するように促した	1.58 1.83	1.149 ^{n.s.}
16	決断をすることで生じるであろう感情や行動について整理した	2.00 1.75	-1.393 ^{n.s.}
17	カウンセリングの最終目標や、望まれる個人の成長について、具体的に定めた	1.58 2.00	1.449 ^{n.s.}
18	行動を起こすことで起こりうる問題をリストアップし、その行動に対してClが責任を持ち能動的に取り組むという合意を得た	<u>1.50</u> <u>2.80</u>	<u>3.023*</u>
19	CoとClの間で決めたことに対して、その行動を完了させるまでのスケジュールを具体的に示した	<u>1.42</u> <u>1.92</u>	<u>1.915†</u>
20	理論的に一貫した変化を生み出すための介入戦略(転移感情解釈、スケーリング、ミラクルクエスチョンなど)を使用し、Clが目標を捉えるように促した	1.58 1.92	1.483 ^{n.s.}

(2)自由記述による質的検討

- ① 設問①「トレーニングを受けて明らかとなった自分のくせや弱点は何ですか」では、「アセスメント」や「カウンセリングの方向性」に焦点が当てられるようになる。焦点が当てられた内容での回答の特徴が見られた。3年目にもなると、自分のカウンセラーとしての特徴を明確に把握しており、それを正確に表現するようになる。また、信頼関係だけでなくアセスメントやカウンセリングの方向性を考えるために、客観的であり冷静に判断していくことが求められるようになる。
- ② 設問②「カウンセラートレーニングを通じて、カウンセラーにとって必要なものは何だと思いますか」であるが、これもトレーニングの焦点の当て方の違いによりトレーニーの反応は異なってくる。カウンセラーとしての態度が

	多く挙げられていた。これは単純にスキルの問題ではなく、カウンセラーとしてクライアントとどのように向かい合うのかといったRogers(1959)による中核3条件に代表されるような、態度もしくは人間観に関係してくるものであると考えられる。 ③ 設問③「カウンセラーが偏見や先入観を持つことについてどのように考えますか」であるが、研修3年目になると是か非の問題ではなく、そのようなものとどのように向かい合い、クライアントや自分を受け入れていくのかといった、前項同様の人間観の問題と捉えるようになると解釈できる。
4. 今後の課題及び発展性	【今後の課題】 ① カウンセラーの成長を評価するものとして、自己評価といった手段には限界がある。トレーニングの効果を測定するためには自己評価だけではなく客観的な他者評価が必要である。 ② カウンセリングの質を高めることを考える時には、「スキル」だけに焦点を当てることには大きな意味はないのではないか。「スキル」だけの習得は今回の研究から、より実践的なトレーニングを行うプログラムの中ではあまり重要視されない。それは、スキル習得だけでカウンセリングが上手くいくわけではなく、カウンセラーは絶えず臨機応変に対応できる「態度」が求められているからである。これらの態度を養成していくプログラムが非常に重要であることが明らかになった。これは具体的なスキルと表現できないものであり、態度・姿勢・人間観といったもので表現した方が適切であると考えられる。 ③ そこで本研究の発展形として「カウンセリングコンピテンス(counseling competences)」という概念を発展させるに至った。カウンセラーを教育するためのプログラムの基本概念としてカウンセリングコンピテンスを中心にまとめてみると、次の3つの要因にまとめることができる。①素質そして経験(senses)、②態度・姿勢・人間観（哲学）(attitudes)、③スキル(skills)、である。①に関してはその個人が元々持っている臨床家としてのセンスであり、そして学習や臨床の経験を積み上げていくことである。素質に関しては教育というよりも開発という意味合いが強い。②と③については、知識の学習に加えて、カウンセラーとしての考え方、クライアントの捉え方などを教育し、それを基盤にスキルを教育するという意味である。 ④ 今後「カウンセリングコンピテンス」概念を測定する尺度を開発し、自己評価、他者評価の両面から検討していくことが求められる。