

Title	カウンセラーの訓練に関する一考察(II) : Group processの展開とその評価について
Author(s)	中田, 洋子
Editor(s)	
Citation	社会問題研究. 1980, 29(4), p.89-107
Issue Date	1980-03-01
URL	http://hdl.handle.net/10466/6934
Rights	

カウンセラー訓練における一考察 (II)

— Group process の展開とその評価について —

中 田 洋 子

1. まえがき
2. カウンセリング・セミナーの実状とその仮説
3. セミナーにおける Group process
4. Y-G 人格検査によるセミナーの評価
5. 結論と今後に残された問題

1. まえがき

Rogers, C.R., Gordon, T., Gibb, J.R. & L.M., Bennis, W.G. らが、T-group とか lab group—グループ・ダイナミックスの理論による—basic encounter group と呼ぶ一種のグループ・ワークや、人間関係、リーダーシップ、カウンセリング、教育、精神療法などの訓練のためのワーク・ショップにおいて、グループ・メンバーは、intensive な group experience を経験し、そこに“group process”が展開するとしている。(文献、②③④⑨⑩⑬)

こうしたグループ・ワークにおいて、リーダーとか facilitator は極度の自由を参加者に提供する。そのために極く初期は、いわゆる「混乱と欲求不満」を主とする過程(第1期)を参加メンバーは経験するというのである。たとえば長期間の沈黙が続いたり、表層的な会話や雑談が行われたりメンバーが自分の目的も知らないし、「かなりの期間、ここに坐っているが相互に知り合いも出来ない、などに示される過程が展開するというのである。

ついで、個人的な表現や自分自身を表現することに対する「抵抗」(第2期)に直面する。先の混乱期のなかにおいて、個人的な態度を部分的に表明する個

人もあるが、グループのメンバーの間には、こうした傾向に対して極度の ambivalent な反応が生ずる。たとえば、何時も親しい他人と接していた時のように、外面をとりつくり、物静かであろうか、それとも自分のままであり、自分の弱点や欠点を表現しようかと迷ったりする。また個人的な態度を部分的に表明する個人もあるが、それを快く思わない個人もいたり、自分自身を表明することの恐れや、グループに対する不信感が表明されたりする。しかし徐々に、恐る恐るではあるが、部分的に内的な世界が表明され始める。

かくして過程は第3段階に入る。この第3の段階で個人は「過去の感情、を記述し始める」というのである。グループに対する信頼や自分自身をあらわにすることや、現在の直接の感情の表現には不安があるが、職場でいかに欲求不満であるかなど、グループ場面以外の過去の感情の表明がなされる。

つぎに第4段階として「否定的な感情が表明される期間、がやってくる。今、ここ (here and now) の感情は他のグループ・メンバーやリーダーに対する否定的な感情の表明に始まる。たとえば独りで長くしゃべる人に対するいらいらした感情の表明やリーダーがグループをうまくリードしないことに対する攻撃 (文献. ⑩ p. 214) などである。これはその場面の自由さとグループへの信頼性を試すための手段であるからであり、また深い肯定的な感情は、否定的な感情表明よりも、遙かに困難で、危険であると思われるからであろう。たとえば、「私はあなたを愛する。といえ、もっとも恐ろしい拒否に出会うおそれがあるからであろう。

こうして過程は第5の段階に入る。この段階では、メンバーは「個人的で意味な内容を表現し、明らかにし、始める」という。

最初の混乱、個人的な表現への抵抗、外的な事象への話題の集中、批判と怒りの感情を通して、個人は自分がグループの中にいるということを感じ始め、自分の望むことが出来るし、否定的な感情を表現したとしても、受容され、理解されて、破滅的な結果を招来しないことから、自由が存在することを理解するようになる。すなわち信頼の風土がじょう成され始められたことになる。(文献. ⑥ chap. 10)

こうして個人は自分自身のより深い面を部分的にせよ表明する機会をもち、

その危険を冒すようになる。

ついで第6の段階に入り、グループのメンバー相互の直接的な感情が表現されるようになる。これはその場面のその瞬間における個人相互に対する卒直な感情の表明である。その感情は肯定的なものもあれば、否定的なものもある。たとえば、*「あなたの沈黙がこわい、」*とか *「あなたは私の冷たい母親を思い出させる、」*などである。

第7段階は、グループにおける治療能力 (healing capacity) の開発である。これは intensive な group 経験のもっとも重要な側面の1つである。すなわちグループのメンバーは他人の苦痛や苦悩に対して、自然にまた自発的に治療的働きかけを行うというのである。たとえば *「全員がとても温く思いやりのある心で接することが出来た、」* というように相互が個人の苦悩に対して援助的になってくる。

こうして第8段階の *「自己受容 (self acceptance) と変化、」* が生じ始める。この段階では、メンバー個人は自らの real な感情に直面し、自分自身を受け容れ、自分自身であることを学び始める。これは変化への基盤になる。個人は自分自身の感情に接近した時、堅いからをかぶる必要はなく、変化への素地が出来たことを意味する。

さらに進むと、第9段階の *「仮面の崩壊、」* と呼ばれる過程が展開する。防衛していることが空しく感じられ、グループのあらゆるメンバーは仮面や外面をとりつくろうことに耐えられなくなってくる。グループの一部のメンバーの自己の表現は、非常に明確なものとなり、より深いより基本的な出会い (basic encounter) の可能性が開かれてくる。こうしてグループは直観的、無意識的に目標に接近する。

第10の段階として *「個人は feed back を受け容れる、」* ようになる。すなわちこの自由に表現された相互交渉が行われるなかで、個人は他人からどう見られているかという多くの資料を速かに得ることが出来る。たとえば *「誰れにでも親切に振舞おうとしている人が、他人からは有難迷惑がられて怒りを買う、」* とか、*「いくぶん過度に他人の世話をやこうとしている人が、あるメンバーから「自分は母親を求めているのではない、」 などといわれたりする。またこうし*

た feed back は非常に暖かく、肯定的になされることもある。これらの否定的な、また肯定的な意味をもつ feed back は、次第に拡大し、グループの中の自己理解と出合い（encounter）のための重要で、かつ新しい経験の引き金になるものである。

ついで第11の`対決（confrontation）、の段階を迎える。10段階で feed back という用語が使用されたが、この用語では余りに弱過ぎる。メンバー相互が同じ地平に立って`対決（confrontation）する、といった方がよりぴったりする。こうした対決は肯定的な場合もあれば、しばしば決定的に否定的な場合もある。しかし否定的な対決も group process の終りには、相互が受容し合うようになり、完全ではないがずっと理解的になる。これが`対決、と呼ばれるものである。

こうして第12の段階の`基本的な出合い（basic encounter）、が獲得される。これは日常生活で習慣的に接している他人との関係より遙かに密接で、隔意のない接触である。これはこうした group experience のもっとも中心的な、深い変容を生じる一面である。メンバーは完全に`あなたと共に感じている、のである。

これが基本的な出合いである。Buber の言葉を借りれば、我一汝の関係（I thou relationship）がしばしば達成される。ほとんどの場合、参加者の眼は涙でうるんでいる。

このようにして`肯定的な感情の表現と隔意のない親密な関係、が得られてくる。これが第13の段階である。

group process が進行すれば不可避免的に感情が表現され、グループメンバーが相互の関係の中で、それが受容され、その結果、強よい隔意のない肯定的な感情が発生してくる。さらに暖かさやグループ・スピリットや信頼が肯定的な態度からだけでなく、肯定的な感情や否定的な感情の両者を`ふくんだ real なものから増加してくる。

ついで第14段階として`グループの中における行動の変化、が生じてくる。すなわち、個人はより自然にわざとらしくなく、より感情に満ちてくるとともに、相互に驚くほど思慮深く、援助的になってくるというのである。たとえ

ば、「私はより卒直で自発的になった。」「私はより一層自由に自分を表現出来る。」「私はより同情的で共感的で忍耐強よくなった。」「私はより自信もてるようになった。」「私の家族や友人や職場の同僚との間でより正直で、より卒直に好悪やその他の真実の感情を表明している。」「私は知らないことを知らないと容易に言えるようになった。」「私は他人をより一層助けたいと思うようになった。」「などである。また別の個人は「ワークショップ以来、両親と新しい関係をもてるようになった。つまり両親と自由に話しが出来るようになった。とくに父親との間ではそうである。」「自分がこの5年間母親との距離が遠かったが、母親とより密接な関係を持てるようになった。」「などと参加者は述べているのである。

しかしながら、Rogers はこうした intensive な experience にも、いくらかの欠陥を認めている。たしかに行動の変化は生ずるが、個人によってはそれが長期間継続しないことであるとし、またここでは詳述しないが intensive な group experience にも多少の危険が存在する——とくに psychotic な人に対して——ことも認めている。そのために Rogers は、この段階の変化については、より一層の研究と探究の必要なことを認めている。

以上は初めにも触れたように Rogers らのいうグループ・ワークの group process をいささか図式的ではあるが要約したものである。（文献、⑬）

いうまでもなく実際は、各段階がオーバーラップしたり、若干相前後したり、ある一部のメンバーはより高度な段階に、他の一部のメンバーはより低次の段階に止ったりするものであろう。

こうした group process は、船岡・中田が昭和38年から47年までにわたり、文部省、日本職業指導協会、大阪社会事業短期大学主催のもとにリーダーとして参加した、カウンセリング・セミナーの group process と比較的類似していると思われる。

本稿においては、Rogers らの group process と、このセミナーの group process を比較検討して、その process を明らかにすると共に、これらの両者の間に同様のもしくは類似の process が展開しているとすれば、セミナーの参加メンバーそれぞれのなかに、何らかの内的変化が生じているものと仮定

される。そこでこの変化を今回は pre—post test 法によって、Y—G 人格検査で捉えようとしたものである。

2. カウンセリング・セミナーの実状とその仮説

これらのカウンセリング、セミナーは、参加者全員が7泊8日合宿し、一部にカウンセリングの原理、人格論、ガイダンス論、職業指導論、各3時間計12時間の講義が組み込まれていた。その他、カウンセリングに関する講義の録音、（たとえばカウンセリングの実践的諸問題、演者 Rogers など）カウンセリングの紹介のスライド、カウンセリングの実際の録音テープなど多数の資料（一部に参加者自身が提供したものもあった）が準備されていた。

セミナーの主要な目標としては、1. カウンセラーとしての基本的な態度を参加者が身につけること、たとえば、a. 人間の可能性を信頼すること。b. 人間のあらゆる問題、あらゆる在り方、あらゆる表現をより受容し尊重出来ること。c. 人間の所有している苦悩、悲しみ、不安など人間の問題により深く関心を持つこと。d. 人間の苦痛、悲哀、喜びなどカウンセリング場面におけるクライアントの感情の流れをより共感できることなどである。

2. 参加者がカウンセラーとしての成長に純粋に動機付けられること。すなわちカウンセリングの学習がカウンセラーの自己実現の過程を強化すること。

3. カウンセリングの理論および技術の修得の3点があげられるであろう。

セミナーの場面構成として、参加者は参加場面のなかで、リーダーから人間として、尊重され、極度の感情表現の自由が保証されていた。その場面設定として、1. セミナーの基本的な運営は、参加者の自発的かつ自由な意志にゆだねられていること。——ただし講義の日程は変更できない。2. リーダーはある程度の睡眠時間を除いて、参加者が希望すれば自由に話し合いの時間を持つこと。3. 研究資料、その他学習に必要な資料、備品は自由に使用出来ること。また参加者のあらゆる要求、希望、不満などは遠慮なく申し出ること、事情の許す限り、それを受け容れる用意のあることなどであった。

こうした方法に関する仮説として、1. 参加者がリーダーから尊重され、共

感された許容的なふんい気にさらされた時、すなわち部分的にせよカウンセリングを体験出来た時、カウンセラーとしての基本的態度を認識し、その成長に動機付けられるであろう。2. こうした体験を通して参加メンバーは、自己防衛を最小限ならしめ、カウンセリングの背景にある人間観、理論、技法など、学習すべき資料を歪めたり、抵抗することなく効果的に学習するであろう。一筆者はカウンセリングの背景にある人間観、理論、技法などが学習者の人間観と抵触して、カウンセリングの学習に、学習者が抵抗を引きおこすのをしばしば観察したことがある。3. カウンセリングの理論がセミナー場面で具体的な技法として示されている時、理論がより一層明確化され、理論の理解が容易になるばかりでなく、技法の理論的根拠が常に明らかにされていることを意味し、理論と技法とが非連続的な抽象性に陥ることを防止するであろう。

3. セミナーにおける Group process ⁽¹⁾

こうした場面構成ないし場面設定が行われてのセミナーは、初めに述べたような Rogers らのいう純粋な T-group や lab group, basic encounter group とは若干目的を異にするが、いわゆる group process とも呼べる過程の展開が観察された。

セミナーにおける自由討議の初期は、沈黙を主体とした混乱期とも呼べる展開であり、参加者は introject されたフォーマルな価値体系で行動しようとする受動的な態度をとった段階であった。参加者は一般の講習会におけるように、主催者側やリーダーの詳細な場面設定や提案、講義といったものを期待し、それを待つという受動的な態度であった。しかしながら、すでに触れたように、セミナーの運営の主体は参加者にゆだねられていることを始めとする最大限度の自由は、参加者に不安を与え、リーダーに対する否定的な感情の表明が始まった。たとえば「自分は初心者であるから何か教えて貰わない」と思考のキッカケがつかめない、「カウンセリングのアウト・ラインを説明せよ」、「運営の基本的なものは主催者で立案しておくべきだ」、「採決をとって会合を進めるべきだ」などの発言に示されるものであった。⁽⁵⁾

この過程で Rogers らのこのような、参加メンバー相互の否定的な感情や肯定的な感情の表明もなされたが、参加者の発言は主として、リーダーや主催者側に対する強い否定的な感情の表明に関するものであった。これはリーダーの技法もさることながら、カウンセリング・セミナーというカウンセリング学習の場という場面的特性によるものと考えられる。

参加者は、このような否定的感情の表現を通して、戸まどい、焦燥感、緊張、不安も表明したのである。これは Rogers らのいうように、自己に直面したり、自己を表現することへの恐怖と抵抗の表現でもあったと思われる。また焦燥感やその場面での無意味さの表明は、参加者の内的世界に存在している自己実現の衝動や、Frankle, V. 船岡、中田らがいうような存在の意味の衝動の implicit で無意識的な表現でもあろう。(文献. ⑥⑦⑫)

こうした否定的な発言や沈黙や焦燥感が、リーダーから受容され尊重されるにつれて、introject された価値体系の崩壊とそれからの解放の過程が始まる。

たとえば「沈黙の中にも自分の烈しい動きを感じず。」「沈黙は決して静止ではない。」「カウンセリングの定義などの概念を設定すると、却ってそれに捕われてしまう。」「このままのふんい気を経験したい。」「車に乗ってみたが、手が振えうまく運転出来ず驚いた。」「酒を飲んでも酔いもしないし、自分がバラバラになり転がっている感じ。」「などの表明が続いた。この introject された価値体系の崩壊は、受動的な学習態度から、自発的で積極的な学習への変換の素地となるものである。

こうした段階は Rogers らのいう第3段階から第5段階に相当するものと思われる。つまり参加者は、その場面の自由と受容的なふんい気を経験し始めたことになる。そして参加者各自は、自分自身のより深い感情の探索と表明を始めるようになる。

たとえば、「自己を見つめていく姿に、言葉で表わされない奇妙なものを感じた。」「気付いていない自分が次第に明らかになっていくような感じ。」「沈黙は言葉なき自己探索であることを実感。」「自己をつぶさに見つめ洗心された。」「自分の思考が内面へと進み出せば、あの場面ではどうすることも出来ず、ついとことんまで考え尽した時、自己の世界が一変した。」「自己を深く

内省し、人生の意義を考えることが出来た。⁽⁶⁾

こうした参加者の自己探索が可能であるのは、その場面の自由と受容的なふんい気を参加者が体験しているからであり、参加者の自己防衛の減少と自己受容の増大を示している。それと同時に real な自己の姿や自己の感情の発見の過程において、参加者は自らの real な感情のなかに、他人への思いやりや共感への感情とその能力 (capacity) の存在することを、また自己実現の衝動や存在への意味の志向性のあることを明確化し、やがては参加者相互が防衛のない隔意なきふれ合いを経験することになる。つまり Rogers らのいうグループにおける治療能力 (healing capacity) の開発が行われ、第12段階でいう基本的な出会い (basic encounter) の獲得の可能性が開かれたことを意味する。

たとえば「自分の思っていることが何んのわざわざもなく発言出来るふんい気。」「まったく安全な気分で最後まで思うことがいえた。」「自由なふんい気、自己の殻を破って心の拡がりを得て気分爽快。」「会合を通して人間尊重が重視され、どこまでも信じられ大切にされている自分を意識した時、両手をあげ、大声をあげたくなるほど自由の感情がよみがえり体に力が入る気持。」「全員がわがままな姿を出しながら、いつの間にか人間本来のものに目覚めさせられてくることのすばらしさを体験。」「全員がとても思いやりのある心で接することが出来た。」「未知のものが短期間で打ちとけた。」「全員がいつの間にか一体になって考え、自他の区別なく変化する機会になっている。人間存在の真の姿のまま、それが互にたまらない親しみを感じつつ、赤裸々な自己を投げ出しながら変っていくことに不思議な気さえする。」「人格が個別化する時は、人間が本当に結びつき得ることを身をもって体験。」

以上の発言や記録は Rogers らのいう「基本的な出会い」(basic encounter) と第13段階の「肯定的な感情の表現と隔意のない親密な関係」の構成が窺われるであろう。しかもこの肯定的な感情の表現と隔意なき親密な関係は、既に触れたように、個人の肯定的、または、否定的な側面に関しても、またその両者の感情が表明された場合にも可能になるようである。それは先述した記録にもあるように「全員がわがままな姿を出しながら……」とか「人間存在の真の姿のまま、それが互にたまらない親しみを感じつつ、赤裸々な自己を投げ

出しながら変っていくこと……、などに示されている。

かくして参加者は real な自己や自らの感情を見める時、人間の在り方が肯定的であっても、否定的であっても、その存在に暖かさ、思いやり、共感を感じずる能力（capacity）や情動の存在することを意識化し、自らの自己実現の衝動や存在意味への志向性を明確化する。このことを通して自らの人間観を変容し、カウンセリングの本質的な基盤である人間観を抵抗なく受け容れていくことになる。

またこのために、受動的な学習態度から自発的で積極的な学習態度への転換はもちろんのこと、カウンセリングの学習やカウンセラーとしての成長が仮説で述べた如く、参加者の自己実現の過程と一致してくるのである。

それと同時に Rogers らがいうように「グループの中における行動の変化、が生じているのが観察されるであろう。

またつぎの記録は以上のことをより明確に物語っているであろう。たとえば、「人間の可能性の偉大さに気付いた。」「これまで忘れられていた人間尊重がいかに大切かを実感。」「カウンセリングの方法が全くすばらしく、その価値を実感。」「人間生命の絶対的な尊重、成長力、生命力の偉大さを信ずることが出来た。」「人間の成長力を頭だけでなく腹の底から信ずることが出来るようになった。」「自分自身の人格転換の経験を通して、人間の可能性が信じられるようになった。」「今まで自分の問題が何か他人の問題のように小さく見えてきた。」「自分が人格転換した。」「自分の古い殻が破れた時、嬉しくて庭（金剛峯寺⁽⁸⁾）に坐って声をたてて泣いた。教師をやめてスタンド・マンでもよいからなろうと思っていた自分に、やれるという確信が出来た。カウンセラー養成の講習会だが、それどころじゃなくて自分が救われた。」「涼みかたがた勉強にと思って上った高野山が、自分の一生で最高の感激と、何か生まれ変わったようなすがすがしさ……人格の変容を痛感し、人間とカウンセリングのすばらしさに感激……。」「疲れを忘れ、時間を忘れての学習、こんなことは生まれて初めて。」「夜中の寝言に「カウンセリング有難うございます」を聞いた時は、まったくの驚きで、笑えぬエピソードであり生涯忘れることが出来ない。」「カウンセリング・教育、私という人間を本当につきつめ体験的に検

証できた。、全体討議で感情移入的に理解され、カカウンセリングが自らの体内に滲透する感じがした。

4. Y—G 人格検査によるセミナーの評価

セミナーにおいて Rogers らのいう group process と類似の group process が展開し、また参加者の多くは、人格転換という表現で、自らの内的変化を訴えている。これらの内的変化やセミナー場面での行動の変化は、人格検査によっても望ましい適応への変化として捉えられよう。

そこでこれらの変化を pre—post test 法によって Y—G 検査で捉えようとした。つまりセミナー開始直前に Y—G 検査を実施し、セミナー終了直後に再実施し、その相異を比較検討した。

検査対象はセミナー参加者の内 2 名の途中退会者をのぞいた 54 名である。

Fig. 1 は Y—G による pre—post test の被験者 54 名の平均曲線を示している。

Fig. 1 によればその平均曲線は pre—test においては、典型的な A (Average) type であり、post test においては、典型的な D (Director) type に変化している。

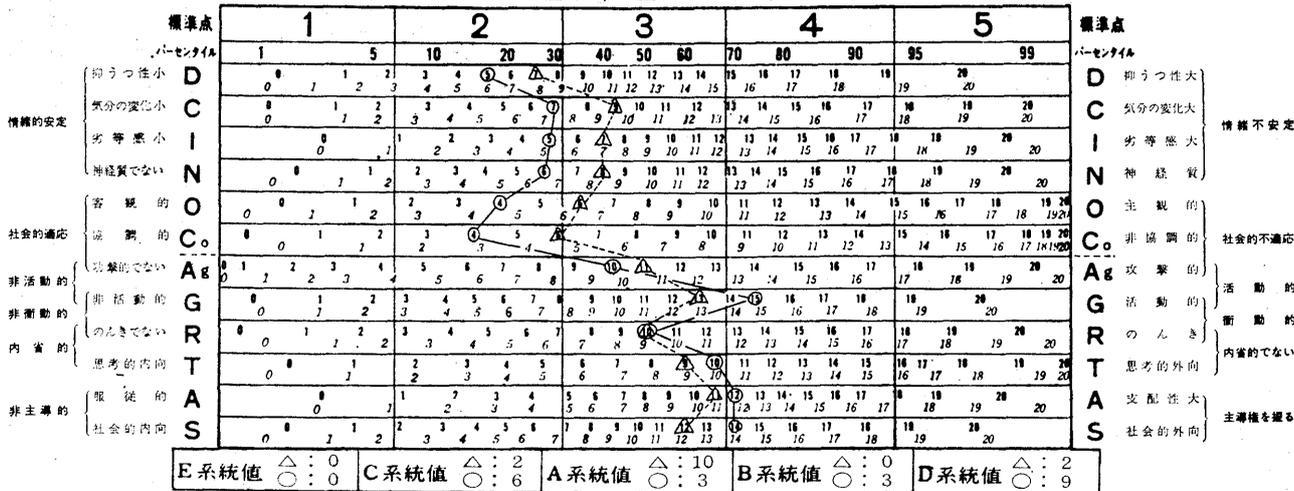
この検査では無作為に選出された被験者集団の場合、平均曲線が A type、つまり Average type になる筈である。これはこの検査の統計操作からして、統計的必然といえるであろう。しかし pre—test では典型的な A type といえながら、やや「右下り型、——D type に近い——の傾向を示しているのは、被験者が無作為に抽出された集団というよりも、やや情緒的にも安定した社会的適応の所有者であったからかもしれない。

しかし post—test においては、先にも触れたように典型的な D type に変化しており、平均曲線からすると著しい情緒の安定性や社会的適応性の改善が見られる。

Y—G の 12 の性格特性について見れば、セミナーの参加者は全体として、抑うつ性 (D: Depression)、気分の変化度 (C: Cyclic tendency)、劣等感 (I:

Fig 1

Y-G 性格検査プロフィール



注：△……はpre-test ○——はpost-test

Inferiority feeling) 神経質 (N: Nervousness) が何れも減少し、情緒の安定性の増加が認められる。

また客観性 (O: Objectivity)、協調的 (C: Cooperativeness) の著しい増加と攻撃的 (Ag: lack of Agreeableness) の減少が見られ、社会的適応の改善が観察される。一般的活動性 (G: General activity) は増加し、のんきさ (R: Rhythymia) においては変化なく、思考的外向 (T: Thinking extraversion)、支配性 (A: Ascendance)、社会的外向 (S: Social extraversion) においては増加する傾向が窺われる。これらの結果は被験者がより活動的で、支配的で、外向的な傾向を強めたものと解される。

とくに抑うつ性 (D) が著しく少くなり、協調性 (Co)、客観性 (O) が高くなっているのは、セミナーにおける参加者の自由の経験の結果、個人の解放と感情の自由な表現および参加者相互の隔意なき触れ合い、個人の自己および外界に対する real な認知の増加の結果を示したものと解釈される。

以上12項目の人格特性において pre-test に比べて post-test において、応答素点が増加した人数と減少した人数を X^2 検定で検定した結果、前記した如くのんきさ (R) をのぞいて、ほとんどが $P < 0.01$ レベルで有意の差が見られた。

Table 1

df = 1

性格特性	D	C	I	N	O	Co
X^2	18.1818	22.5106	11.6360	39.9810	26.5957	27.7777
P	$P < 0.01$					
性格特性	Ag	G	R	T	A	S
X^2	17.6097	29.7551	0.1666	13.2067	6.2608	28.1666
P	$P < 0.01$	$P < 0.01$	有意差なし	$P < 0.01$	$P < 0.02$	$P < 0.01$

Table 1 は各12項目の X^2 の値を示したものである。

Post test においては平均曲線が典型的な D type に変化したのであるが、辻岡は D type の特徴として次のように述べている。`D type (右下がり型)

は情緒安定、社会的には適応的または平均、活動的積極的外向的で、いわば性格の良い面が外部にあらわれやすい型で、このタイプの人は万事について良好な調和的、適応的、安定な行動をとり、一般に管理職として成功する人々は、この型を示している人が多い。すなわち優れた管理者（Director）のタイプであるからD型と名付ける。心理的な表現で言えば、安定積極型である。——中略——職場では、下級、中級職員としても成績は良好で、販売成績、勤務の安定、定着性共に良いセールスマンである。、（文献、⑤）さらに辻岡は、Y-Gが質問紙法であるために、反応歪曲の問題をとりあげている。つまり「自分を人に良く見せかけようとして、意識的にうそをつくことである。Y-Gはこの反応歪曲の影響はまぬがれない。反応の歪曲が特に強く出るとプロフィールはD型になりやすく、本当のD型が偽りのD型かは区別しにくくなる、と述べている。（文献、⑤）

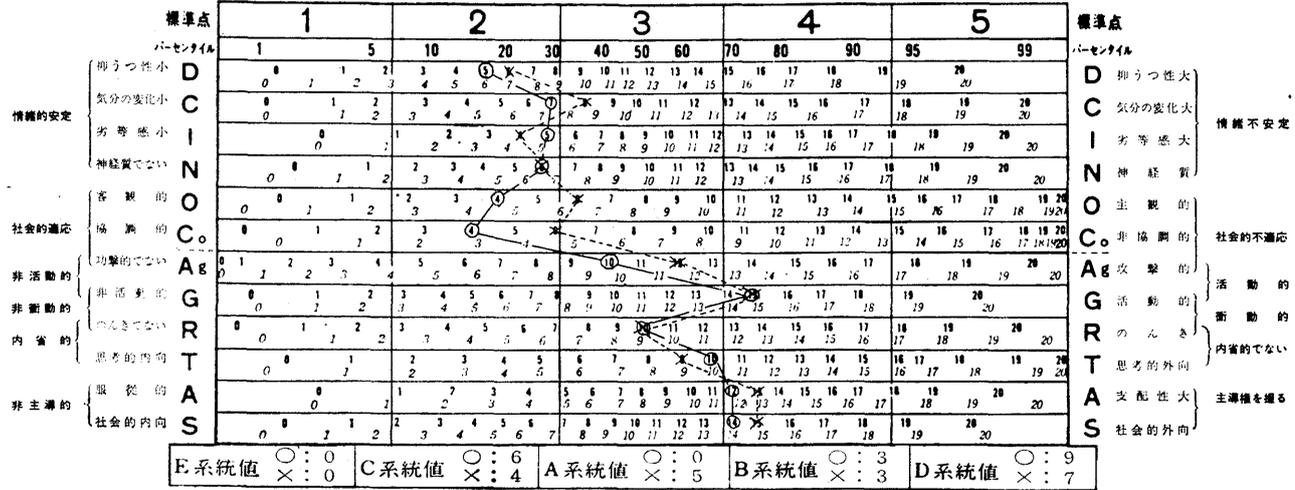
これはY-Gにおける test situation が重要な意味をもっていることをも示していよう。すなわち意識的な偽りの反応を避けるべく、出来得る限り test situation が構成されなければならないことを意味している。

しかしながら、すでに触れたように「思うことが何んのわざわざいもなく発言出来るふんい気、まったく安全な気分で最後まで思うことがいえた。、全員がわがままな姿を出しながら、いつの間にか人間本来のものに目覚めさせられる……。、人間存在の真の姿のまま、それが互にたまらない親しみを感じつつ、赤裸々な自己を投げ出しながら変っていく……。、全員がとても温かく思いやりのある心で接することが出来た。、などの印象がもたらされるような、セミナーで構成されたふんい気の中での検査は、test situation としては最上のものであり、辻岡がいうような「意識的にうそをつくことで生じた偽りの D type、は最少限にくい止められたと思われる。

なお辻岡がA級セールスマンと呼ぶ、売り上げだけでなく、管理能力、指導性、人事考課などを参考に将来会社の管理者の候補として、ミシン会社4500名の従業員の中から選ばれた人達の平均曲線を示しているが（文献、⑤ p. 75）それとセミナーの参加者の post-test の平均曲線を比較したのが Fig. 2 である。

Fig 2

Y-G 性格検査プロフィール



注：○——はpost-test ×……はA級セールスマン

カウンセラー訓練における一考察 (中田)

これらの平均曲線は比較的類似している。とくにG、R、T、A、S、においてはほとんど一致している。むしろD、C、O、Co、などにおいては post-test の結果がより優れている傾向が見出され、セミナーで獲得されたふんい気が自由と解放と協調性とさらに real な認知の開発をうながしたということが出来よう。

5. 結論と今後に残された問題

すでに述べたように、セミナー参加者は intensive な group experience を経験し、いわゆる group process を展開せしめ、参加者の訴えからすれば人格転換と呼ばれる内的経験をしたと思われる。

またこれらの変化はY-Gによっても、かなり顕著な D type への変化として捉えられたということが出来よう。平均曲線が D type に変化したということは、カウンセラーとしての望ましい性格特性が D type すなわち Director type であるとも考えられるが、これについては今後の研究が望まれる。

何れにしてもこのセミナーはカウンセラー訓練の一つの試みであり、船岡も指摘するように「こうした訓練計画がカウンセラー訓練の最上の方法であるか否かの解答は、本研究から得られるものではない。これらの検証は、他の考慮し得るさまざまな方法を実施し、その比較検討なども必要であろう。(文献 ⑥)

しかしながら client-centered therapy における therapist の訓練計画では、こうした learner-centered な訓練計画、すでに触れた basic encounter group などの訓練も多く行われているし、また analyst の訓練においても、教育分析が重視されていることから見て、本セミナーはカウンセラー訓練として、また重要な意味をもつものと言って差し支えないであろう。

いうまでもなく、本セミナーは、カウンセラー訓練の一過程を示すに過ぎないものである。⁽⁹⁾ 本来的にカウンセラーの訓練や成長は、人間の自我の成長や発達と等しく、容易に限界や unit の示されるものではない。しかもこの種のセミナーは、筆者が関係しただけでも3泊4日、5泊6日など様々の期間で行われている——本セミナーは7泊8日——このことは未だこうしたセミナーに適

当な unit が見出されていないことを示している。

さらにすでに触れたように Rogers は「グループの中において行動の変化は生ずるが、個人によってはそれが長期間継続しないこともあることを認めている。(文献⑬)

このことからして、セミナー参加者におけるこうした intensive な経験とセミナーにおける行動の変化が、参加者の現実の生活にどのように適応され、一般化されていくか、またこの変化や転換が、どれほど継続され発展されていくかは、なお今後の研究にまたねばならない。これらは精神分析学でいういわゆる transference cure の一種ではないかともいえるのである。⁽¹⁰⁾ また psychotherapy の過程で生ずる transference cure が Y—G にどのような反応として表現されるかの研究は未だ見当らない。こうした見地からセミナーにおける group experience の評価については、長期にわたる follow up study が今後必要とされる。

また、セミナーでの変化や体験が長期間継続しないまでも、本セミナー参加者のほとんどが強烈な体験をしたことは事実であり、その体験が参加者の人生にいかなる意義を持っていたかも、今後探究されなければならない重要な課題であろう。

しかしながら、本セミナーの参加者の多くが、各地で、現在なお、カウンセリングを実践したり、またカウンセリング研究会などを organize して活躍しているという多くの私信を筆者らが受信していること。また本セミナーではないが他の5泊6日の同様のセミナーに参加した吾勝は、第1信としてセミナー終了後2ヶ月後に、第2信として2年後に私信という形でセミナーの leader にその後の自己の経過を送り、現在それが「宗教とカウンセリング」という文献に「カウンセリングの経験」として公刊されていることなどを付記しておきたい。(献①)

注(1) この概念について文献⑤および第2回日本臨床心理学会、1966、で報告したものである。

(2) 詳細は文献⑤ p. 78~p. 79 を参照されたい。

(3) 理論がセミナーのリーダーの手法によって、具体的に示されていることは、理論

- の operational な definition を意味し、理論を明確化し、その理解を容易ならしめる。
- (4) この group process は、昭和40年に行われた文部省、日本職業指導協会、大阪社会事業短期大学主催のカウンセリング・セミナーのものである。
 - (5) これらの発言はセミナーの録音記録または記録から抜すいされたものである。
 - (6) セミナーの終了直後に、1、セミナー期間中の経験、2、その価値の可否、3、講義の時間の内容の可否、4、合宿の可否、5、セミナーの問題点の5項目を自由記述法、記名自由の質問紙法にもとづく調査を行った。この記録はその応答から得られたものである。
 - (7) 注(5)および注(6)に示した記録、応答から得られたものである。
 - (8) このセミナーは高野山で全員合宿という形態で行われた。
 - (9) 船岡は「カウンセリング・セミナーが、カウンセラーとしての成長の一過程に過ぎないのである。」と述べている。(文献⑥ P. 87)
 - (10) 適切な positive transference が生じた場合、しばしば transference cure という一時的な現象が生ずる。これについては複雑な論議を呼ぶので、稿を改めたいと思う。

文 献

- ① 吾勝常晃 カウンセリングの経験、真宗カウンセリング研究会編、宗教とカウンセリング 永田文昌堂 1970.
- ② Bennis, W.G. Benne, K.D. & Chin, R. (Eds.) The planning of change. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1961.
- ③ Bennis, W.G. Schein, E.H. Berlew, D.E. & Steele, F.I. (Eds.) Interpersonal dynamics. Home-wood, Ill. : Dorsey, 1964.
- ④ Bradford, L., Gibb, J.R. & Bennis, K.D. (Eds.) T-group theory and laboratory method. New York : Wiley, 1964.
- ⑤ 船岡三郎 カウンセラーの訓練に関する一考察、社会問題研究、第16巻第1・2合併号、1966.
- ⑥ 船岡三郎 カウンセリングの原理、豊中市立教育研究所、1967.
- ⑦ フランクル著、霜山徳爾訳、神経症、みすず書房、1972.
- ⑧ Gibb, J.R. : Climate for trust formation. In Bradford, L. Gibb, J.R. & Benne, K.D. (Eds.) T-group theory and laboratory method. New York : Wiley, 1964.
- ⑨ Gibb, J.R. & L.M. Humanistic elements in group Growth. In James F.T. Bugental (Ed.) Challenges of humanistic psychology. New York : McGraw Hill, 1967.
- ⑩ Gordon, T. Group-centered leadership. Boston : Houghton Mifflin. 1955.

- ⑪ Hall, G.F. A participant experience in a basic encounter group, (Mimeographed) Western Behavioral Sciences Institute, 1965.
- ⑫ 中田洋子 職業に関する個人の意味づけの過程について、社会問題研究、第23巻第1・2合併号、1973.
- ⑬ Rogers, C.R. The process of the basic encounter group In James F.T. Bugental (Ed.) Challenges of humanistic psychology. New York: McGraw-Hill, 1967.
- ⑭ Rogers, C.R. & Coulson, W.R. (Eds.) Freedom to learn-Studies of person. Columbus: Merrill, C.E., 1969.
- ⑮ 辻岡美延 新性格検査法、Y-G性格検査実施応用研究手引、竹井機器工業、1967.

A Consideration on Counselor Training

—Development of Group Process and it's evaluation—

Yôko Nakata

In counseling seminar sponsored by the Ministry of Education and Ôsaka College of Social Work etc., the participant members not only learned the theory and technique of counseling but also showed intensive experiencing process in group counseling.

And then, these changing processes were described in this paper and measured by Y—G personality test through pre-post test method. As the result, we found that the improvements were statistically significant differences in the following factors ; emotinal stability, social adaptability, activity and leadership.