

## はじめに

現在は施設処遇の専門性が強く求められている。しかしながら、それに十分に答えているとは言えない現状がある。その原因の一つに、施設処遇の中の「表現的サービス」<sup>(1)</sup>の探求が遅れていることがあると思う。この問題を解決していくために、筆者は、援助関係においては、C.R.Rogersの「クライアント中心療法(Client-centered therapy-CCT)、または、人間中心のアプローチ(Person-centered Approach-PCA)」が有効であると考え、二つの論文を書いた。一つは、PCAを成長促進的コミュニケーション理論と捉え、その施設での展開について考察し<sup>(2)</sup>、もう一つは、そのコミュニケーションスキルが利用者(特に子供)の社会性の育成にも応用できることを論じた<sup>(3)</sup>。本論は、さらにそのコミュニケーション理論、つまり、PCAをケアワーカーが身につけるためには、どうしたらよいかを考察し、試案を提供しようとするものである。

ところで、西光氏は「PCAの立場に立った人間尊重の社会福祉実践を推進するため」<sup>(4)</sup>に、現在日本に存在する訓練方法について紹介し、検討している<sup>(5)</sup>。すでにPCAは我が国に広く普及し、研修の機会が豊富に存在している。しかしながら、西光氏も指摘するように、それらの社会福祉界への導入は大きく立ち遅れている<sup>(6)</sup>。様々な理由は考えられるであろうが、施設職員の労働条件が厳しく、研修の機会が得られにくいというのもひとつの原因になっていると思われる。そこで、筆者は、それらの研修を施設内で展開できないかと考えてきた。今後、変化するかもしれないが、ここでは、その一応の到達点を述べてみたいと思っている。

なお、研修を行う人をファシリテーター(facilitater)、処遇職員を、ケアワーカー<sup>(7)</sup>、利用者をレジデント(resident)と呼ぶことにする。

## スタッフ研修についての基本的考え方と試案

### 1. 研修の目標

前論文の確認 まず、研修の目標、つまり、前論文で述べたスタッフが身につける

べき成長促進的態度条件とコミュニケーションスキルについて再確認しておく。

成長促進的態度条件とは、

1. ワーカーの「一致 (congruent)」、あるいは、「純粋性 (genuineness)」<sup>(8)</sup>
2. レジデントの「経験 (experience)」に対する「無条件の肯定的配慮 (unconditional positive regard)」<sup>(9)</sup>
3. レジデントの「経験 (experience)」に対する「共感的理解」 (empathic understanding) である<sup>(10)</sup>。

また、その態度をよりよくレジデントに伝達するためのスキルは、

1. 「アクティブ・リスニング (active listening)」<sup>(11)</sup>
2. 「私メッセージ (I message)」<sup>(12)</sup>
3. 「葛藤解決の話し合い (problem solving meeting)」<sup>(13)</sup>
4. 「参画的ミーティング」<sup>(14)</sup>

である。

重要な点　ここで、重要な点は、態度条件は3つに分解されているが、それらは一体のものであるという点である。そして、それらを統合する概念というのは「経験」、あるいは「体験過程」 (experiencing) であると思われる。どちらも確認しておく、  
「経験 (experience)」とは、

「『名詞と動詞の意味がある。』。名詞の場合、『有機体 (organism) の中で、起こっているもので、いつでも意識される可能性のある潜在的なすべてを指す』。

『感官的・内臓的経験』 (sensory and visceral experience) や『有機的経験』 (organic experience) とも表現されることもある。

動詞の場合、この経験を有機体が受け取ることである。つまり、『それらの感官的・内臓的経験を意識のレベルで正確に象徴化する』ということである。それは、『意識の上で経験する』 (to experience in awareness) という言葉で表現されることもある」<sup>(15)</sup>

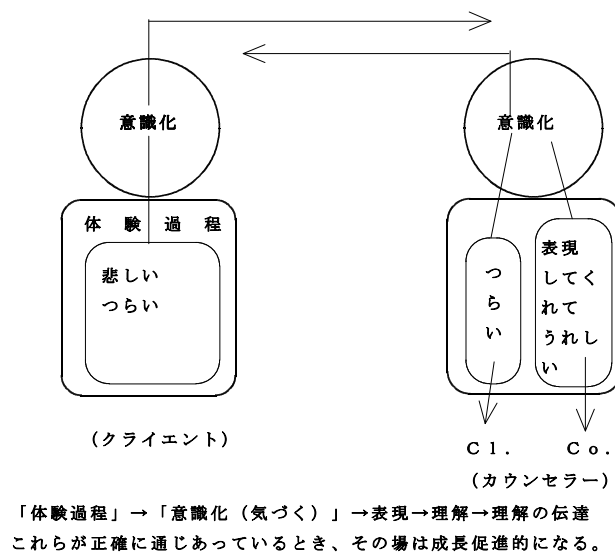
「体験過程 (experience)」とは、

「体験過程は具体的、身体的な感情の過程であり、それは心理学的及び人格の現象に関する基本を構成している」<sup>(16)</sup>

つまり、こういうことである。「経験 (experience)」とは、個人の体内に起きてい

る、怒りや悲しみや喜びといった感情や痛みや空腹などといったものを指している。そして、それを「経験する」という場合、それらの感覚を直接に感じ、意識の上で気づくということ指している。中でも「感情」(feeling)が大事である。さらに、「体験過程(experiencing)」とは、「体験(experience)」を一步押し進め、「過程(ing)」を重視している。有機体の中では、常にある感覚の流れが流れている。個人はその意味を発見するために、これに何度も何度も触れ(referent)、その意味を意味付けていくのである。セラピーが進んでいくと、最初は固定的でその流れに沿わないかたちで意味づけられるが、次第次第にその体験の流れを感じとるようになり、柔軟にそれに触れるようになってくるという意味である。

この観点から、態度条件を見てみると、それらは、すべて「体験過程」を中心に構成されていることがわかる。「純粹性」とは、ワーカーの方がこの「体験過程」に開かれていることを意味するし、「無条件の肯定的配慮」は、ワーカーがレジデントの「体験過程」つまり感情の流れを尊重することであるし、「共感的理解」とは、ワーカーがレジデントの「体験過程」(感情の流れ)をレジデントの側から理解しようとする態度である(図. 1)。



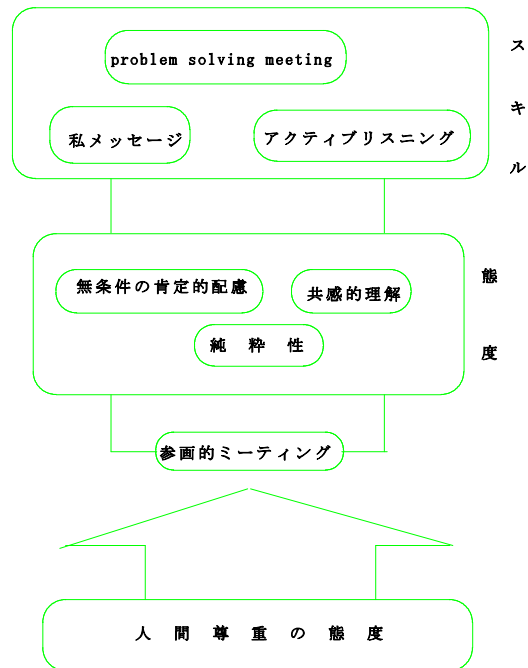
(図 1) 体験過程

また、スキルは、これらの態度をよりよく表す為のものであって態度と表裏一体の関係になっている。アクティブリスニングは、ワーカーの「無条件の肯定的配慮」と

「共感的理解」をよりよく表す為に、「私メッセージ」は、ワーカーの「純粋性」をよりよく伝える為に考え出されたコミュニケーションパターンである。つまり、スキルは、3条件がワーカーに身に付いていれば、自ずと生まれてくるものであり、逆に、このスキルを踏襲していれば、形に見えない3条件をより理解しやすくし、表しやすくするのである。まず、態度条件の学習があり、スキルの学習はそれに裏打ちされている必要がある。

これらのことから、3つの態度条件と4つのスキルのうち「純粋性(genuineness)」が基本条件であると言える。つまり、ワーカーが自らの「体験過程」に開かれていることが基本条件なのである。以下の条件とスキルはこれが存在して始めて成り立つ。このことは、研修の目標を考える上で重要なポイントになる。研修の目標はまずここにあり、ワーカーが「体験過程」に開かれていくような場を設定することが大事になってくる。安全な雰囲気の中で、ワーカー自身が自らの気持ちを表現し、それが受け入れられていくようなミーティングが必要である。

さらに、大事な点に人間観の問題がある。PCAは、人間の成長力への信頼という人間観を基本においている。態度条件は、成長力がよりよく促進されていくのに必要な対人関係のあり方について明らかにされたものである<sup>(17)</sup>。これは、相関関係にあって、成長促進的態度は、成長力への信頼の程度と大きく関係している。だから、ワーカーが自らを信頼できていること(self-esteemが高い)が出発点になる。「体験過程」と関連させていえば、ワーカーが自らの体験過程にありのままに気づき、それに忠実であることが、自分を実現させることとつながっていると気づくことである<sup>(18)</sup>。ワーカーが、自分自身の自由の拡大や、創造性が拡大される体験を持ち、自分の中にそのような力が存在していることをリアルに気づくような体験を持つことである。そのためには、このワーカー研修そのものが人間信頼の人間観に基づいている必要がある。ファシリテーターは、自らの成長力、ワーカーの成長力を信頼し、各々の創造性に基づいた研修を行っていくことが大事である。以上のことを(図.2)に表してみた。



( 図 . 2 ) 人間観、態度、スキル

## 2 . 施設内で展開するにあたって検討すべきいくつかの事項

外部研修ではなく、施設内でこれらの研修を行っていく上で、検討しておくべきいくつかの点について述べる。

構成的グループか非構成的グループか スタッフの促進的態度を深める場として、従来から行なわれてきているものに、エンカウンターグループ、あるいは、グループ体験を中心としたカウンセリングワークショップがある。これには、プログラムから見て構成的なものとは非構成的なものとはあり、それぞれに利点と欠点がある<sup>(19)</sup>。

非構成的なアプローチはじっくりと成長促進的な態度を体得していくのには、最適な場である。これは、大抵は宿泊形式で行なわれ、日常生活から離れ、メンバーも知らない人どうしが集まって行なわれる。グループの方向はその時のメンバーによって作られていく。参画的にグループの構造を作っていく体験が得られるので、自由、創造性といった態度を学ぶには最適である。しかしながら、初期にメンバーの抵抗が大

きく、それを乗り越えた場合は、得るものがとても大きいですが、そうでない場合に、研修が中途半端になる可能性がある。日常生活から離れた宿泊形式なら、じっくりと取り組めるのでまたとない実りある体験となる場合が多い。しかし、日常業務の中の施設内での研修ミーティングでは、それが中途半端になる可能性が高い。さらに、研修メンバーは、日常で仕事を共にしている人である。その場合、集まったときに緊張感がかけたり、遠慮があったりして非構成だと深まりにくい。そのあたりを考えると、施設でのスタッフ研修は、どちらかという構造のあるグループの方がいいように思う。

参画的運営をどう進めるか とすると、ここで矛盾が生じる。施設内でワーカーの成長促進的態度条件、特に、自らの体験過程に開かれる為のミーティングは、構成的な場がよいが、そうすると、今度は、自由な場、参画的な場を体験するには妨げとなる。また、大抵のワーカーは、参画的な場をあまり体験していないので、初期にとっても抵抗があり、その点について考慮する必要もある。ここをどう乗り越えるかが課題である。現在、施設外にはPCAの立場にたった研修の場は沢山あるが、それが施設内に広まりにくい原因のひとつがここにあるのではないかとも思える。これは私にとっての課題でもあった。乗り越えるためのヒントを探しているときに出会ったのが、前述した「Play Mountain Place」の実践である<sup>(20)</sup>。この学校では、毎朝のミーティング(morning meeting)で子供達と先生とが一緒に一日のプランをそれぞれ参画的に作っているが、それをひとつの手順にまとめている(「参画的ミーティングの項参照」)。これによって、実に、スムーズにプラン作りが進んでいた。これを施設内研修、あるいは、レジデントとのミーティングに応用することで、参画的ミーティングがスムーズに行えると目を開かれる思いであった。実際、このミーティングは体験してみると、とても楽しい。

また、施設内研修では、いきなり参画的な場にせずに、最初はファシリテーターがリードする形で構成的に進め、慣れてきたところで、参画的な形に持っていくとよいように思う。もっとも、最初から参画的な場にし、それが抵抗なくすすめられるに越したことはないが・・・。

誰がファシリテーターになるか この研修のファシリテータを施設内の人が進める

のがよいか、外部の人が進めるのがよいかという問題である。これについては、やはり、外部の人が進めるのがよいように思う。ワーカーは、毎日、長時間、同じメンバーで顔を合わせて仕事をしている。お互いの見方が固定化してしまいがちである。また、職務関係で、関係が一定化してしまいがちでもある。その人達でミーティングを持った場合は、なかなか進みにくい点がある。その時に、1人でも外部の人間が入って研修を進めると、気分が変わり、ワーカーどうしても普段では気づかない面を発見することがある。特に、後述するようなフィーリングミーティングは、外部の人がファシリテーターをつとめるのがよい。ロールプレイについては、内部の人どうしでもいいかもしれない。もちろん、これは、厳密なものでもなく、施設内の人で適任者があり、研修がうまく進めばそれでよいし、ワーカーどうしが進めることで、かえって主体性が増すこともあるので柔軟に考えた方がいい点もある。どちらにしろ、外部のファシリテーターとして研究者の役割は、大きいと思う。

ところで、指導員の役割はどう考えればいいたろうか。当然のことかもしれないが、施設処遇において、指導員は処遇全体を決める重要な役割を担っている。指導員の与える影響は大きい。そういう意味で、指導員がまずこの成長促進的態度を身につけていることが必要であろう。そうすれば、レジデントへの処遇の面でも、ワーカーどうしのチームワーク作りの面でも、それらがより効果的に行われていくであろう。いくつかの施設の関心のある指導員が集まり、自主的な学習グループを作るといいかもしれない。

### 3. 試案

以上のような考察をもとに、施設内研修として4つのグループミーティングにまとめてみた<sup>(21)</sup>。どれも、知的な学習よりも体験的な学習が重視されている。いずれも、熟練したファシリテーターが必要で、その下で行われる必要がある。

フィーリングミーティング ファシリテーターの適切な援助の下にワーカーが日常抱いている様々の気持ちを安全な雰囲気の中で表出し、分かち合っていくミーティング。次のような手順で行うとよい。

#### 1. チェックイン

まず、ひとりずつ一通り聞いてほしいことを出し合っていく。今の気持ち、最近思

うこと、つらいこと、困っていること等特に制限はない。出していく順番は、ふた通り考えられる。普通のカウンセリングワークショップのように、言いたくなかった人から出していく場合と、順番を決めて出していく場合である。筆者の経験から言うと、日常生活を共にしている人の場合、緊張感がないので、順番を決める、つまり、場面設定をする方が、発言もしやすいし、深まりも生まれるようである。けれども、強制力をもって発言を促すことは、表面的な表出になりがちで、話したくないときは話さなくてもよい場であることを確認しておく必要はある。その時、ファシリテーターは、ワーカーの感情表出を妨げないように、共感的に応答していく。発言が終わったらその時点でさらに話したいかどうかを確認する。

## 2. 深めのミーティング

一通り、発言し終えたら、さらに発言することを希望した人に発言していってもらう。ファシリテーターはアクティブリスニングで、より一層、丁寧に気持ちを中心に聞いていく。他のスタッフも発言を一緒に聞き、その場を共有する。

このミーティングは、何よりもまずワーカーの精神衛生の場になり、毎日の仕事の疲れを精神的に癒す場となる。また、スタッフ各々の深い感情をお互いが共有することで、相互理解が深まり、チームワークを高めていくことにもなる。同時に、それは、ワーカーが自らの「体験過程」に開かれていくことを促進する。つまり、促進的態条件の基本である「純粹性」を高めることである。さらに、それはワーカーの共感能力を高めていくことにもつながっていく。

コミュニケーション・ワークショップ フィーリングミーティングがどちらかというとうと、ワーカーの態度条件を高めていくことに焦点があるのに対し、このコミュニケーションワークは、スキルの学習に焦点が当たっている。次のような内容を持つ。

### 1. 「私メッセージ」<sup>(22)</sup>

まず、ワーカーに「私メッセージ」概念について説明する。やや不自然ではあるが、公式があるので、ワーカーにそれを紹介する。

あなたが・・・すると、

「私」は、こう感じます。



というのは・・・だからです。

次に、日常生活の中から自分がレジデントとの関係で困っている場面を出し、それを紙に書いて、公式を下に適切な私メッセージを考え、紙に書く。それをペアで検討し、さらに、全体の場に出し、全員で検討しあう。ロールプレイを行うとよい。

## 2. 「アクティブリスニング」<sup>(23)</sup>

これも、公式がある。概念を説明すると同時に、その公式を紹介する。

「あなたのお気持ちは・・・なんですね（違うでしょうか）」

この公式を頭に入れ、ワーカー間でこれを実行し、聞き合っていく。輪になって座り、順番に気持ちを表現し、それをこの公式に従って受けとめ、しっかりと聞いているかを確認しながら、気持ちを受けとめ合っていく<sup>(24)</sup>。また、15分間実際にカウンセリング場面を体験し、それをテープに記録、逐語録を作って全員で検討し合うという方法もある<sup>(25)</sup>。スキルの学習と同時に、アクティブリスニングをしたときに、自分の中でどんな感じがするのか、それを体験することにも意味がある。また、それらを通じて、ワーカーが、各々気持ちを共有し合っていく出会いの体験ともなる。

## 3. 「葛藤解決のミーティング」

「子供どうしの葛藤解決の話し合い(facilitation)」と「ワーカーと子供達との葛藤解決の話し合い(conflict resolution)」がある。下記のステップに従って、2人一組でロールプレイをしながら実習し、感想を述べ合う。

「子供どうしの葛藤解決の話し合い」

1. 順番を決め、それぞれの発言をしっかりと聞く（アクティブリスニング）。
2. それぞれの子供のすべての感情が表出し終るまで順番に聞く。
3. 解決のための話し合いの心準備ができたかどうか見る。
4. 対立点を調べる。
5. 解決策を出す。それを評価する。
6. 解決策についてそれぞれが同意できるかどうか見る。
7. このミーティングの間リミットを設定する。

暴力は止める。抱き抱えてもよい。ののしりあう言葉は止める。私メッセージで話すように促すなど

## 「ワーカーと子供達との葛藤解決の話合い」

### A 準備

1. 話合いに入る前に当事者以外の人にまず聞いてもらう。
2. 問題を持つ人との話合いの場を設ける。

### B. 葛藤解決の話合い

1. 私メッセージで自分の問題について話す。
2. 相手の反応をしっかりと聞く
3. 自分の気持ちについて持っている相手の問題点が話されたら、その問題点についてははっきりとさせる。
4. 解決策を出す。
5. 解決策についての合意を検討する。
6. 同意についてもう一度検討する。

週1回の割合で、アクティブリスニングに1回、私メッセージに1回、葛藤解決のミーティングに2回をあてるとよい。説明も含めて5回のシリーズにするとよい。

ロールプレイ ワーカーは日常生活の中で、レジデントと常に対応しているわけだが、その中で困難な場面にぶつかることが多々ある。それをこの場で再現してみる。レジデント役、ワーカー役に別れる。レジデント役はその困難なレジデントを持つワーカーが行うといろいろな気づくことがある。他のワーカーは、それを鑑賞している。時間は普通15分が適当である。ロールプレイが終了したら、それぞれ感じたことを述べ合う。厳密なものではないが、レジデント役、ワーカー役、鑑賞者の順番で発言していくのが普通よいようである。この時、対応の善し悪しといった観点で見ると、その時に起きてくる感情に焦点を当て、それを共有し合う方がよいようである。実際、普段隠れている様々な感情が沸き起こってくる。対応の善し悪しは、それを出し合う中で、当事者の中で自ずと見えてくる。

参画的ミーティング 日課、ルール、行事など集団生活上で大事な点を話し合いによって参画的に作り上げていくためのミーティングである。図．4のような項目を黒板に書き、発言したいことがある人は、あらかじめサインをしておく。サインが終わったら「困っていること」から順番に発言していく。発言内容を検討し、必要なものは実行していく。

	困っていること	やりたいこと	分かち合い
サイン	山下	鈴木 佐藤	松本

( 図 3 ) 参画的ミーティング

公式を見ていると非常に単純であるが、経験してみると、参画的な雰囲気体験でき、なかなか面白い。一度サインしているので、発言の機会が平等にあり、忘れられることはない。主催する方も自分中心にならなくて済む。ビジュアルなのもいい。

何よりも、ファシリテーターは、この公式を使ってスタッフ研修ミーティングを行うとよい。参画的ミーティングを身につけようと思ったら、まず、ワーカー自身が体験してやる必要がある。研修ミーティングそのものも参画的になり、効果も上がる。一石二鳥である。その中で、ファシリテーターは上述したような自らの研修プランを出し、ワーカーは自分たちのプランを出していく。

慣れてきたら、実際の施設内の日課のあり方、行事のあり方について検討する。そして、この参画的ミーティングを実際の処遇に応用してやることを提案する。応用してみたら、その結果をこの研修会にフィードバックして検討する。

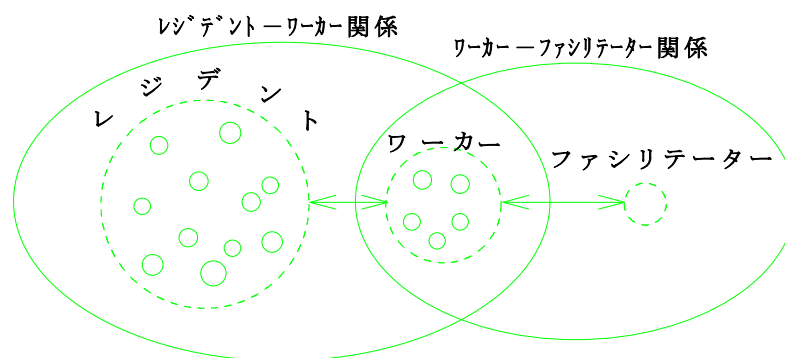
各ミーティングの組み合わせ方 これらのミーティングを週1回、2時間ぐらいで進めるのが理想である。順番としては、まず、集中的に5回のコミュニケーションワークショップを行い、基本的スキルについて理解をする。その後、ロールプレイを中心に基本的スキルを体でおぼえていく。その際、毎ミーティングのはじめにチェック

インを行うと、ワーカーの感情が表出されてよい。慣れてきたら、フィーリングミーティングを入れていく。ここでの研修内容が、日常の処遇にすぐにフィードバックでき、レジデントの変化がリアルに身を持って体験できるのが施設内研修の特徴である。ファシリテーターもワーカーも馴染んできたら、参画的運営に移る。参画的ミーティングを実際に行ってみるのである。ここまで、来ると、毎回の研修ミーティングは参画的ミーティングから始めるとよい。ファシリテーターはリーダーから、文字どおりのファシリテーターとしての役割に移行し、自由な雰囲気が育ってくる。

#### 4. ファシリテーターとワーカーの関係は、レジデントとワーカー関係のモデル

ここで、この研修ミーティングの位置について確認しておきたいと思う。

C.R.Rogersは、スーパービジョンについて、「形を変えた治療面接である」といっている。ワーカーはクライアントという問題を持ってスーパーバイザーと接するのである。だから、スーパービジョンにおいては、スーパーバイザーがカウンセラーの声に耳を傾け、共にカウンセラーの感情を探ることが大事になる<sup>(26)</sup>。スーパーバイザーの関わりは、カウンセラーとクライアントとの関わりの連続線上にあるわけで、スーパーバイザーとの促進的関わりをカウンセラーが体験することで、クライアントとの促進的関わりを体で憶えていくのである(図.4)。



(図.4) レジデント-ワーカー、ワーカー-ファシリテーター関係<sup>(27)</sup>

これは、この研修ミーティングにおいてもまったく同様である。ファシリテーター

はワーカーに対してPCAの態度とスキルを持って接することが必要になってくる。人間の成長力への信頼を基礎に、自らの体験過程に開かれ（「純粹性」）、ワーカーの体験過程を尊重し（「無条件の肯定的配慮」）、ワーカーの体験過程を「共感的に理解する」ことが大事になってくる。ワーカーは、日々の生活やレジデントとの関わりの中で様々な感情を持つ。肯定的な時もあるだろうが、否定的な時もある。しんどくなったり、怒ったり、絶望したり、イライラしたり、疲れたりするのである。そのワーカーの感情についていき、敏感な聞き手になることが必要である。また、ファシリテーターの方も否定的な感情を持つこともある。戸惑ったり、イライラしたり、焦ったり、腹が立ったりする事さえもある。時には、ファシリテーターの方からそのような感情を自分のものとして素直に表現することもある。もちろん、肯定的な感情を表現することもある。このような、真実で、尊重性のあるワーカーとの関わりが大事になるのだ。これが、レジデントとの関わりモデルになるのである。また、研修ミーティングをできるだけ参画的なもの、つまり、ワーカー中心のものにしていく必要もある。ワーカー - ファシリテーター関係は、ワーカー - レジデント関係のモデルであり、その体験によって、自由になり、レジデントへの尊重的な関わりを体でおぼえていく。

#### おわりに - 今後の課題 -

##### 1．実践的研究の必要性

施設処遇においてワーカーの成長促進的態度を高めるための研修のあり方について考察し、試案について述べた。これらは、施設処遇の専門性を高める上で有効であると思われる。しかしながら、これらは実践され、検討されていく必要がある。これについては、現在、実践中であるので、いずれ報告したいと思っている。

##### 2．対象者理解

本論は、援助関係について述べたが、表現的サービスのもう一つの側面<sup>(28)</sup>、つまり、レジデントの理解（対象者理解）のあり方についても考察する必要があると思っている。特に、力動的発生的観点からレジデントを理解することは、処遇をさらに高めるために大事な側面をもっている<sup>(29)</sup>。それらについては、今後の課題である。

### 3. 養成課程のプログラムについて

今回は現場での研修について述べたが、教育機関の養成課程のプログラムについても検討し、実践していく必要がある。特に、我が国においては、対人援助分野での実践的な教育については、きわめて不十分であると思われるので、早急に取り組む必要がある。これらについても今後の課題である。

---

(1)黒川氏は、ケアを二つに分けて考えている。一つは、手段的サービスで、もう一つは表現的サービスである。前者は、制度や建物やおむつ交換、シーツ交換といった物理的なサービスで、後者は、利用者の心に共感したり、尊重的に関わったりするサービス、つまり利用者の心理・社会的欲求に応えるサービスである。

黒川昭登『現代介護福祉論－ケアワークの専門性－』誠信書房 1989. P.15

さらに、表現的サービスは、対象者理解と援助関係（コミュニケーション）の側面に分けて考えられる。

(2)拙稿「施設処遇における成長促進的援助関係に関する考察 - 双方向コミュニケーションの重要性 - 」『龍谷大学大学院研究紀要』創刊号 1993

(3)拙稿「養護施設における児童の社会性の育成に関する一考察 - 双方向コミュニケーションスキルの有効性 - 」『地域総合研究』第5号 1995

(4)西光義 敬「人間尊重の社会福祉実践 - Person-centered Approachをめぐって - 」龍谷大学社会学部研究紀要第75号 1994 p.87

(5) (2) p.87-88

(6) (2) p.87

(7)英語では!care giver"が広く使われているようであるが、日本では!care worker"の方が広く使われているのでそれに統一することにした。

(8)伊藤博 編訳『パーソナリティ理論』（ロジャーズ全集8巻）p.198

(Rogers,C.R.:Personality,and Interpersonal Relationships,as developed in the Client Centered Framework. 1959.) (註(2)p.62-63)

(9) (8) p.202 (註(2)p.62-63)

(10) (8) p.207 (註(2)p.62-63)

(11)Gordon,T:"P.E.T. Parent Effectiveness Training 1975. p.49-56 (註(2)p.70)

(12) ( 1 ) p.115-117 ( 註 ( 2 ) p.72 )

(13) ( 3 ) p.74-77

(14) ( 3 ) p.77-78

(15) 伊藤博編訳 『パーソナリティ理論』 ( ロジャーズ全集 8 巻 ) p.184-185

(Rogers,C.R.:Personality,and Interpersonal Relationships,as developed in the Client Centered Framework. 1959. p.197-198)

(16) ユー・ジーン・ジント・リン著 村瀬孝雄訳 『体験過程と心理療法』 1966.ナツメ社

(Gendlin,Eugene:A Theory of Personality Change. "Personality Change") p.90 ( 原著p.52 )

(17) C.R.ロジャーズ著 島瀬稔・島瀬直子訳 『人間の潜在力 - 個人尊重のアプローチ - 』

(Carl Rogers on personal power,Inner strength and its revolutionary impact.Rogers,C.R. 1978 Constable)

(18) Rogers.C.R. 村山正治編訳 「十分に機能している人間」 『人間論』ロジャーズ全集 1 2 巻 p.61-86

(19) 島瀬 稔 『エンカウンターグループと心理的成長』 創元社 1990 p.37

表 1 .グループアプローチの類似点と差異点

(20) 拙稿 「教育における人間中心のアプローチをもとめて - プレイ・マウンテン・プレイス校に学ぶ - 」 『人間中心の教育』 8 号 1991

(21) 筆者の滞在したPMPで行われているスタッフ訓練の方法を全面的に参考にしている。

(22) P.E.T.は独自の訓練方法を持っている。筆者の寡聞により重複しているかもしれないが、ここでは、PMPが行っている練習方法を参考に述べている。

(23) この練習方法については、PMPの訓練法よりも、我が国のカウンセリング訓練の方法の方が蓄積が多いと思われるのでこちらを取り入れた。

(24) 西光義 徹 『暮らしの中のカウンセリング』 有斐閣 p.220 「フィードバックゲーム」

(25) 岸田博氏の開発した「ミニカウンセリング」岸田 博 『来談者中心カウンセリング私論』 道和書院 1990

(26) Levant R.F and Shlien J.(ed.):Client-centered Therapy and the Person-centered Approach,1984 p.283

(27) 黒川昭登 『スーパービジョンの理論と実際』 誠信書房 1992 p.58 図 1 を参考に作

成した。

(28) 註(1) 参照

(29) 黒川昭登 『現代介護福祉論』 誠信書房 1989

黒川昭登 『福祉はいかにあるべきか』 誠信書房 1983 p.216-220