
若手心理臨床家の指定大学院修了後の歩み
—変化・成長をめぐるPCAGIP法を通じた探索的検討—

Personal Curriculum of Junior Clinical Psychologists
after Graduation from Graduate School

—Exploratory Examination of Transformation/Change through PCAGIP Method—

石倉篤¹・清澤亜希子²・田中雄大³・原田祐奈⁴
堀川優依⁵・中田行重⁶

¹YMCA 学院高等学校 ² 追手門学院大学大学院 ³ 寝屋川市総合センター ⁴ 京都府スクールカウンセラー
⁵ 高田こども家庭相談センター ⁶ 関西大学臨床心理専門職大学院

Atsushi Ishikura

YMCA Gakuin High School

Akiko KIYOSAWA

Graduate School of Psychology, Otemon Gakuin University

Yuta TANAKA

Neyagawa City Office

Yuuna HARADA

Kyoto Prefectural School Counselor

Yui HORIKAWA

Nara Prefecture Takada Child Consultation Center

Yukishige NAKATA

Graduate School of Professional Clinical Psychology, Kansai University

◆要約◆

若手心理臨床家には専門的職業人としての発達の段階があるが（金沢・岩壁,2006）、彼らの変化・成長過程を明らかにすることで、彼らと指導する者にとって、変化・成長を促進することにつながる。変化・成長を促すものとして、スーパービジョンやケースカンファレンス以外に、

相互扶助的なものが求められる。そこで若手心理臨床家同士のグループを形成し、彼らの大学院修了後の変化についてPCAGIP法を用いて検討した。筆者らが調査対象者となりPCAGIP法を実施して、事例提供者の発言をKJ法によって検討した。その結果から、以下の5点が示唆された。第一に、職業観を形成する過程で、就職するまでは全般的な臨床場面に適応する準備をする一方で、就職した後は職場の特異性に適応していった。第二に、クライアントとの関わりを通して、一人の人間として自己開示していくことが増え、その意味を理解し、自己開示のタイミングや内容がより適切になっていった。第三に、自分の内面やクライアントとの関係性を理解するだけでなく、職場という組織・環境の中の自分とクライアントの位置を、多様な視点から理解するようになっていった。第四に、臨床家自身やクライアント自身の気持ちや考え、そして臨床家とクライアントとの関係性を、適度な距離をとりながら検討できるようになった。第五に、若手同士の関わりによって、相互扶助的な変化・成長が促された。

キーワード：若手心理臨床家、変化・成長、PCAGIP

Abstract

Going through developmental stages as professionals, junior clinical psychologists' process of growth is facilitated through examinations of their personal process of change and with input from their supervisors. In order to prompt change and transformation, they will need not only supervision and case conferences, but also mutual support. A group of junior clinical psychologists (including the authors) was examined using the PCAGIP method, focusing on their transformations and changes after graduation from graduate school. Participants' statements (self-cases) were examined using the KJ method. The findings were as follows: (1) these students prepare to become psychologists before graduation, but later adjust to the particulars of their work; (2) they increase their self-disclosures through their interactions with clients and understand the meanings of and achieve more appropriate timings and contents of self-disclosures; (3) they come to understand themselves and their relationships with clients from various points of view; (4) they become more able to examine the feelings and thoughts of themselves and their clients while keeping an appropriate distance; (5) personal relations among the junior participants prompted change and transformation based on mutual support.

Keywords: junior clinical psychologist; transformation/change; PCAGIP

I 問題と目的

若手心理臨床家の変化・成長の諸要素として、森本ら(2013)が示すように、大学院の授業や実習における担当ケース、そしてスーパーヴィジョン(以下SV)や、ケースカンファレンスを通じた学びがある。こうした学びを通し、自身の課題を見つめ直し、臨床実践に関する心構えや知識・技能を習得し、修了後に各々の臨床現場での実践を重ねることとなる。若手心理臨床家にとっては、修了後の実践の中でさまざま

な悩みや葛藤をもちつつ、大学院教育後もさらに専門的職業人としての発達の段階がある(金沢・岩壁, 2006)。しかし、心理臨床に関する大学院教育の研究はいくつかみられるものの、大学院修了以降の若手心理臨床家の成長・変化に関する研究はほとんど見当たらない。そうした研究の知見があれば、若手の臨床家にとっても、その指導をする立場の臨床家にとっても、成長を促進する一助になると思われる。そこで本研究では、大学院修了後の若手心理臨床家にどのような変化や成長があるのか、それを促進する

ために必要なものは何か、その諸要素について検討することとした。

ところで、前述の通り、若手心理臨床家の変化や成長を促進するものとして、SV やケースカンファレンスがある。若手心理臨床家にとってそれらにおける学びは極めて重要である。一方で、SV やケースカンファレンスは「[クライアントの利益のため]に「熱心な指導」が行われ、報告者が非常に傷つけられることがある(石倉ら,2015)」,との意見がある。こうした意見を鑑みると、SV やケースカンファレンスといった専門職としての資質向上をメインにしたアプローチだけでなく、それを補う方法論として、一方向の指導ではなく相互扶助的で、その人自身がエンパワーされ、ひいてはクライアントの利益になるようなアプローチも必要であると考えられる。

その具体的な手法として、PCAGIP 法がある。村山(2012,p12)はPCAGIP 法を「事例提供者が簡単な事前資料を提供し、ファシリテーターと参加者が安全な雰囲気の中で、その相互作用を通じて参加者の力を最大限に引き出し、参加者の知恵と経験から、事例提供者に役立つ新しい取り組みの方向や具体策のヒントを見だしていくプロセスを共にするグループ体験である」と述べている。筆者らは、PCAGIP 法を用いて、若手心理臨床家自身が「変わったと感ずること」について話題提供し、議論していくことで、その人自身がさらに変化・成長していく方向性に気づいていくことが可能と考えた。このようにPCAGIP 法を用いることで、PCAGIP 法そのものにより若手心理臨床家自身が変化し、成長していくヒントを得ることなど成長促進の効果が生まれる可能性がある。

こうした実践における意義がある一方で、PCAGIP 法を用いて事例提供者の「変わったと感ずること」に関して語られた逐語データを分析することで、若手心理臨床家の変化・成長の諸要素に関する知見を、研究上、得られるものと考えられる。これまでに若手心理臨床家の

変化・成長に関する質的なデータは十分ではない。研究者自らが調査対象者となることで、仮説を生成することが期待される。

以上より、本研究の目的として、若手心理臨床家同士のグループを形成し、若手心理臨床家自身の大学院修了後の実践の中で「変化したこと」についてPCAGIP 法を用いて、これまでどのような変化や成長があったかについて分析・検討する。

II 方法

1. 概要

研究対象者は、第1筆者から第5筆者である。この5名は国内のある一つの指定大学院修士課程修了者である。修士課程修了後4年目が4名、修了後2年目が1名であった。「修了後から今までの実践の中で、自分自身の変わったと思うこと、成長に思うこと」というテーマのもと、PCAGIP 法を2日間に分けて、各2回ずつ計4回実施した。実施時間は45～80分ほどであった。事例提供者は計4名であり、全員が修士課程終了後4年目であった。なお、1名はファシリテーター経験があり、残りの4名のうち2名はすでにPCAGIP 法に数回参加しており、残り2名はPCAGIP 法に初参加の者であった。それぞれ実施前にPCAGIP 法で話し合われたことの研究公表に関する同意を得た上で実施した。また、話題提供者および逐語における事例の特定ができないように、内容の本質を損なわない程度に改変を行った。事例提供者、ファシリテーターと書記は各回1名、参加者は各回2名ずつであった。

セッション終了後は、毎回全員がアンケートに自由記述にて感想を記入した。アンケートの質問項目は、①参加してみて若手心理臨床家の変化や成長について気づいたこと、②参加してみて感ずた変化や成長について、③PCAGIP 法についてどう感ずたかの3つを設定した。また、その後に事例提供者に対し、アンケートに書か

れた内容に関して、さらに詳細に聞き取るために15分程度の半構造化面接を行った。その後、逐語記録を作成し、事例提供者の発言のうち、「うん」や「いいえ」といった相槌以外を検討データとして抽出した。

2. 分析方法

先述の通り、これまでの研究において、修了後の若手心理臨床家の変化・成長の諸要素についての議論は十分になされていない。そのため、既存の一般化された心理臨床家の在り方や行為に関する理論ではなく、仮説生成的な発想によるアプローチが必要である。そして今回は、4名という複数人の体験における発言同士の関係の深さ、順序、グループの相互の力動などの複雑な関係性を捉える必要がある。その分析手法としては、フィールドワークによる情報収集と実態把握に有効とされるKJ法(川喜田,1986;1997)が適当であると考えられ、今回はKJ法を用いた検討を行うこととした。

本研究では事例提供者の発言から、上述したように相槌以外の発言一つずつを一つのラベルとした。具体的には以下の手順を踏み、検討を行った。

(1) 探検ネット

第一に「探検ネット」を行った。この方法は、KJ法では取材法の一つとされており、より簡易にテーマに関する全体像を理解ができるよう作られたものである(川喜田,1986)。まず、作成した逐語記録を一発言ごとに一つずつ切り取ってラベル化し、テーマを「若手心理臨床家の変化・成長」と決めて中心に書いた。次に、関連のあると思われるラベル同士を近くに配置していき、おおよそのカテゴリー群を作成した。

(2) 多段ピックアップ

第二に、検討するラベルを抽出する「多段ピックアップ」を行った。これは膨大な数のラベルを効率的に検討できるよう、より内容を含んだ価値の高いラベルのみをバランスよく残していく方法である(川喜田,1986)。石倉(2018a)

が多段ピックアップにて絞り込む数を5分の1程度にしていることから、本研究においても、各参加者の発言数を絞り込む目標値(目安)を各自のラベル数の5分の1程度とした。研究実施者3名にて、再度一つずつのラベルを読みかえし、関連のあるラベルを代表すると判断したラベルに印をつけてラベル数を絞り込んだ。この作業を、目標のラベル数になるまで繰り返し行い、関連のあるラベル群を代表するラベルを選出した。133あったラベルを最終的に40に絞り込み、それについて検討を行った。

(3) KJ法1ラウンド

第三に、4名の変化・成長を検討して概念化する目的で、「KJ法1ラウンド」を行った。これはラベルのグループ編成(ラベル上げ、ラベル集め、表札づくり)を行う工程である。先述の工程と同様に、研究実施者3名が行った。ラベル上げとラベル集めの後、3名が1段目の表札について議論し、KJ法の講習を受けた者1名が1つの表札(アイデア)に統合していくという作成手順を踏み、2段目、3段目の表札を作り、図解化を行った。

III 結果と考察

1. それぞれのまとめ(鳥)の概要

分析結果を図解化したものをFigure1に示す。「①36」などの数字は、各ラベルに振った通し番号である。ひらがなの表札名「あ」～「ち」が1段目の表札である。アルファベットの小文字「a」～「e」が2段目の表札である。一番上の表札が3段目の表札である。以下、各表札の内容について述べ、考察をしていく。

(1) 職業観の形成

修了後にさまざまな臨床現場に勤めていく中で、現場に応じた職業観の形成に関する表札が抽出された。表札「う」では、心理臨床家という職業人としての自分と、私生活における自分との境界やバランスのとれなさに対する戸惑いが抽出されている。また臨床現場により、時に

様々な臨床現場やクライアントとの中で、理想と現実をすり合わせながら自己開示したり、その場所・人と自分の立ち位置を意識した関わりしていきながら、葛藤しつつも落ち着いていられるようになる。その過程の中で各々の職業観を形成していく。こうしたことを省察し語り合うこと自体も成長につながると理解する。

職業観の形成

a：公私の境界があいまいになったり、様々な領域や職種の中で自分の役割に戸惑うが、その臨床現場ごとに必要な関わりを通し、自分の中の職業観を作っていく。

う：私的な自分と心理職である自分の、公私の境目が定まらずに戸惑う。

い：自分の職業は一つの役割でなく、場に応じた「自分自身」だと自覚する。やがて自分の弱さを見つめ、人間の尊厳のために成長し続けることを宣言する。

く：一人のクライアントに、複数の肩書を持った支援者として関わり、自分の役割が分からず戸惑う。

立ち位置の意識と肯定

c：勤務場所やクライアントの周辺を意識できるようになり、その立ち位置により関わりを変えていくようになる。その道程の中で、自分の立ち位置を肯定する。

あ：何ともしがたい環境において苦しさを味わうが、クライアントや環境を認め、その関係性の中で自分が認められることで、自己を肯定する。

き：勤務場所によって変わる「立ち位置」を意識し、それぞれ違いがあるが、そこに応じた関わりを自然にできるようになる。

け：クライアントが自立し、自分の所から離れていくことが理想的だと思いつつ、「今」のクライアントを支えようとする。

②7

自己開示をし始める

b：他職種との連携やクライアントとの関係において、理想とのギャップに戸惑い、葛藤しつつも、自分自身を出すことを考える。

こ：多職種と連携していく中で、固定化・理想化された心理職像ではなく、本来の自分を開示していくことの大事さにも気づく。

お：クライアントとの関係において、戸惑いしつつも生身の人間として、自分の個性を出すことも必要ではないかと考える。

落ち着いて構える

d：クライアントを理解しきれない不安や、変化のペースに焦ったり、ゆっくり構えていることが怠慢と懐疑的になりつつも、クライアントのペースに合わせ待つことの必要性を考え始める。

ち：クライアントを理解しきれないことに不安や不全感を抱きつつ、クライアントと関わる。クライアント自身の自己理解する力を信じて託し始める。

た：クライアントそれぞれの変化のペースがあることに気づき始め、待つことも大事なこともしれないと考えだす。

え：余分な介入をしていた頃と比べると、自分が待つことが怠けているように懐疑的に感じながらも、焦らず、落ち着いて構えるようになる。

①36

①23

横の繋がりによる支え

e：PCAGIPCにより省察が深まり、自己理解へとつながり、話すこと自体も成長となると理解する。メンバーから受け入れられることで自己受容も促進される。

か：自分の実践や職業アイデンティティを場に出してふりかえり、そこでの語り合いを通して、自己を受け止めることも成長かも考える。もっと話したいと思うようになる。

②191

②210

Figure1 若手心理臨床家の変化・成長の諸要素

クライアント（被支援者）の生活場面と面接場面を行き来したり、多くの事務作業をこなしたり、心理業務のイメージにそぐわないことをする場面もある。「い」「く」では、そうした場面に対する戸惑いが抽出されるとともに、それでも『自分なりに自分として現場ごとに必要なことをする』というような肯定的な感覚も出ていくことが述べられている。

以上から、大学院時代の均一な教育のもと、ある種の固定化された職業観を持っており、働き始めには実際の多様な現場や職業に関するギャップや戸惑いを感じるが多かった。しかし、次第に各々自分なりの理想と実際、あるいは公私の折り合いをつけ、職業観を統合していく過程があることが示唆された。

伊藤・山崎（1986）は、教育社会学の文脈において、専門職に就く専門家（教員）は、専門職に就くまで、その専門職へととなっていく「予期的社会化（職業への社会化）を進めると述べている。一方で、その専門職に就いた後、その専門職として適応していく職業的社会化があると述べている。心理臨床家になっていく文脈においても、予期的社会化では、周りの心理臨床家や事例論文に出てくる臨床家をモデルにしたり、様々な教えを受けて強化されたりすると考えられる。その過程で、自分自身の理想とする臨床家をイメージするようになる。そのイメージは、一般的な臨床家像なのかもしれない。しかし、一旦職場に入ると、その時そこで求められる臨床家に変化していくと推察される。この過程では、その職場という社会に適応する「社会化」が求められている。経験年数4年目では、理想的な職業像と自分に求められる言動とのギャップを埋めている過程にある点で、職業的社会化が進んでいる状態である。

(2) 自己開示し始める

クライアントとの関わりや職場内の多職種との連携過程において、少しずつ『素の自分』が出始める過程とその葛藤に関する表札が抽出されている。

「こ」は大学院時代は面接の実習指導を受けることはあったが、他職種連携は現場が初めてであり、個別支援だけでなく面接場面の外での関わりをし始め、その中で固定的な心理職像ではなく、自分自身の個性が出始めたという変化が語られている。また、「お」では、クライアントとの生身の関係においても、スタンダードな臨床家の振る舞いではなく、自身の個性を出すことについて、戸惑い葛藤しつつも自己開示が時に必要ではないかと考え始める内容が語られている。

以上より、大学院時代に臨床家の理想像やスタンダードについて学んできた一方で、実際他職種連携やクライアントとの関わりの中に自己開示の必要性を吟味し始める過程があることが示唆された。それは知識だけでなく、時に自分自身を活用して実践を行う術を模索していくという意味で必要な変化であると考えられる。自己開示によって、クライアントに明かしてこなかった臨床家自身の気持ちや考え、あるいは、それらの隠してきたものがクライアントに伝わり、臨床家は再度クライアントから認識され、理解される。そして、その自己開示がクライアントに与える意味を臨床家は考えるようになるのである。例えば、クライアントが臨床家を無機質な、機械的な対応を取る人だと想ってきた場合、臨床家の自己開示を発端に、臨床家を人間味のある一人の人間として理解する可能性がある。ときには、このように自分も自己開示していいのだと思い、クライアントの自己開示が増える場合もあると思われる。あるいは、臨床家に対して、「今のように言ってもらえてよかった。」とフィードバックをするやりとりも想定される。このような過程で、臨床家による自己開示のタイミングや内容がより適切になっていくのである。

(3) 立ち位置の意識と肯定

職場環境や、職場ごとに変わる自身の立ち位置を意識し、それぞれのクライアントとの関係の中で、ひとまず自分の立ち位置を肯定しながら

ら実践に臨むような内容の表札が抽出された。「き」では、それぞれの職場において求められる立ち位置を意識するようになり、多少関わりの違いはある中で、自然と場に応じた役割に合わせていくことができるようになっていく過程が語られている。「け」は、心理職からの支援が必要ない状況がクライアントにとって一番の理想だと語りつつも、そうなるために心理的支援が今は必要だと考え、実践に臨んでいる。「あ」も実践において、なんともしがたい状況の苦しさを味わいつつも、クライアントに今必要な関わりを継続した中で返ってきたものから、現状の自分を肯定できたという内容を語っている。

いずれも、状況や考えはさまざまであるが、「その環境の中のクライアント」というように視野が広がり、その場所・場面での必要に応じた関わりの中で自身の立ち位置を肯定しているという点で共通している。これらは、若手心理臨床家にとって、クライアント個人だけでなく、集団や環境の中に居る臨床家自身とクライアントを考えることで自分の今の立ち位置はこれでいいと思えることに繋がる過程があると考えられる。

(4) 落ち着いて構える

実践をしていく中で、うまくクライアントを理解できないことがあったり、臨床経験の少ない若手臨床家は、クライアントの変化をゆっくりと待てず焦りを感じてしまったりすることがある。しかし、少しずつ経験を積むことで、ケースに対して落ち着いて構えるようになっていく過程が表札として抽出された。とくに「え」や「ち」はクライアントを理解しきれない不安を抱え、クライアントの変化を焦らずに待つことが怠慢ではないかと懐疑的になりつつ、一旦現状を肯定し、落ち着いて構えていようとする姿勢が語られている。

ケースに関して、わからないことや困ったことをSVで検討していくことは前提であるが、「今、ここ」のクライアントを前に落ち着いて構え、クライアントに合わせていくことも実践場

面では重要なことと考えられる。若手心理臨床家は前述の葛藤を抱えながらも、ケースに対する落ち着いた心構えを会得していく過程があることが示唆された。

吉良(2002)は、「主体感覚(体験に伴う自律性の感覚)」について、自分にとっての問題に対して適度な距離を取れると、問題となる体験に対処できる感覚や自由度が増大すると述べている。自分と問題との距離が開きすぎると問題を対処する気力が下がったり、対処そのものが難しくなったりする。一方で、問題との距離が近すぎると、問題に圧倒され、何が問題なのかを把握できず、対処そのものができなくなると述べている。

ここから、若手心理臨床家においても、主体感覚が賦活化することで、目の前の相手や、自他が抱える問題や環境に対して適度な距離を取ることができるようになると考えられる。その結果、自分の感じ、感情、自己概念に向き合っており、吟味して、どうしたいのかを理解するようになると推察される。

(5) 横の繋がりによる支え

今回は成長や変化に関する話題提供のもとPCAGIP法を行っていたが、その中で話題とは無関係にPCAGIP法で語り合う意味についての発言も多数みられ、表札として抽出されている。今回の参加メンバーは全員が経験年数5年未満の者であり、ピアグループに近いものであった。互いの実践に関することを省察し、共有する中で、自己理解が進み、メンバーから受け止められることで自己肯定感の向上に繋がるようなことが語られている。

これらはPCAGIP法という安全な環境のもと、実践を振り返り、話し合うことそのものにも変化や成長の可能性があることを示唆するものと考えられる。村山(2012)はPCAGIP法を通して、事例提供者が自身の事例を扱っていく力をつけると述べている。今回の事例提供者においても、PCAGIP法体験が職場において事例をよりよく扱っていくうえでの起点となっていると

思われる。また同様に、ピアグループに近いものであったことも、こうした支えを実感することの助であった可能性もあり、SV やケースカンファレンスとは異なった効果をもっていた可能性もある。村山（2012）は、PCAGIP 法を用いたグループを一つのコミュニティとみなしている。そして、そのコミュニティのメンバーは事例を探求するパートナーとなるとも述べている。本研究でのグループも一つのコミュニティとなり、教える—教えられるという上下関係ではなく、対等な関係におけるパートナーとなったと考えられる。

IV 終わりに

大学院修了後4年目の若手心理臨床家の変化・成長の要素として、考察では5点挙げた。第一に、大学院を修了するまでの予期的社会化を通して、心理臨床家の候補生は心理臨床家として働いていく為の、そして生きていく為の準備をしている。さらに職業に就くことで、その組織の一員となっていく為の職業的社会化が進む。その過程で、若手心理臨床家は、今、この職場で働いているという、「組織への一体化（伊藤・山崎,1986）」が進み、アイデンティティを形成していくと考えられる。

第二に、若手心理臨床家はクライアントに対して、自己開示をすることが増えてくる。その自己開示を通して、クライアントとの関係における「真実の自己（Rogers,1959）」を理解して、表現できるようになると考えられる。その表現を通して、若手心理臨床家は、在りたい自分で在ることができ、真実の自己と「理想自己（Rogers,1959）」が一致する体験が増える場合がある。

第三に、大学院時代はクライアントの内面に焦点を当てるなど一つの「関係的過程：プロセス（津村,2005）」に目を向けることが多い場合がある。しかし、関係的過程に目を向けるようになっていく若手心理臨床家は、自分の内面とい

った一つの次元だけでなく、クライアントとの関係とその環境など、複数のこと・複数の次元に対して、同時に目を向けるようになると考えられる。

第四に、若手心理臨床家は、初任の頃は問題・課題に圧倒される可能性がある。しかし、やがて自身の職場での問題・課題と適度な距離を保って、解決しようと努力をする。適度な距離を保つことで、その問題・課題を一人で抱え込まず、関係者と共有できるようになると考えられる。

第五に、今回のグループのような対等な関係性を形成することで、より事例を扱う力が増すと考えられる。多様性のあるメンバーが集まった場合、事例の検討とともに、対等な関係づくりを進めていくことが必要であると考えられる。本研究では、若手心理臨床家同士のPCAGIP法のデータを分析することで、若手の臨床家の変化や成長の諸要素に関する知見とPCAGIP法そのものの効果に関する知見をいくつか提供した。しかし、同時に課題も複数考えられる。

1つ目に、PCAGIP法の中で語られた内容は、ピアグループに近かったためか、比較的ポジティブな側面が多く、ネガティブな側面が扱われることは少なかった。ネガティブな側面をすることも、臨床家の成長にとって重要なことであると思われる。今回のような指導的立場の者を含まないPCAGIP法は、あくまでSVやケースカンファレンスと相補的な形で実施されることが有用であると考えられる。

2つ目に、対象者は経験年数5年未満というくくりではあるものの、実質的に修了後4年目の者にデータが偏っていたことや、対象者が4人と比較的少なかったことである。修了後の年数に幅を持たせることや多くのデータを集めることで、更に多くの知見を得ることができる可能性や、年数ごとの過程についても検討できる可能性が考えられた。

3つ目に、今回のPCAGIP法は全セッションを同一メンバーにて実施したことである。実際に、話す内容についてセッションを重ねると

に違うベクトルに向かっていく傾向もみられた。これが単発での参加者がいた場合にどのようになっていたか、あるいは同一メンバーでのセッションという影響についても検討がなれられていない。

4つ目に、今回は、研究者が調査対象者を兼ねたが、研究上の信頼性を高めるためには、研究者と調査対象者を分ける必要がある。

5つ目に、問題と目的でPCAGIP法を通じた変化・成長があると述べたが、PCAGIP法を通じた効果を検討するためには、PCAGIP法を通してどのような気づきがあり、学びがあったのか。そして、自身の課題をどう捉え、それが日々の実践にどのように影響するのかを検討する必要がある。

今後はこうした課題を鑑みつつ、PCAGIP法の実施、若手心理臨床家の変化・成長の諸要素についての検討が必要である。

謝 辞

本稿は日本人間性心理学会第37回大会で口頭発表した際の配布資料を論文化したものです。座長の香川大学の山田俊介先生、フロアの先生方に感謝いたします。

参考文献

- 石倉篤・田中雄大・堀川優衣・山本幸代・永野浩二 (2015)：傾聴トレーニングの実践報告—ゆるやかな構造の中から生まれた自主的な学び— 追手門学院大学地域支援心理研究センター附属心のクリニック紀要. 11, 42-56.
- 石倉篤 (2018a)：Tグループにおける個人プロセスのフェーズ—自己探求が深まりフェルトシフトを体験した参加者の事例の検討— 人間性心理学研究. 35(2), 183-195.
- 石倉篤 (2018b)：Tグループの参加者の自己探求に関するモデルの提示—反省的思考理論と体験過程理論を採用して— 関西大学審査学位論文.
- 伊藤敬・山崎準二 (1986)：教職の予期的社会化に関する調査研究 I. 静岡大学教育学部研究報告. 人文・社会科学篇. 37, 117-127.
- 金沢吉展・岩壁茂 (2006)：心理臨床家としての発達、および、職業的ストレスへの対処について：文献研究 明治学院大学心理学部附属研究所紀要. 4, 57-73.
- 川喜田二郎 (1986)：KJ法—混沌をして語らしめる. 中央公論社.
- 川喜田二郎 (1997)：KJ法入門コーステキスト 4.0. KJ法本部・川喜田研究所.
- 吉良安之 (2002)：主体感覚とその賦活化—体験過程療法からの出発と展開— 九州大学出版会.
- 森本麻穂・井上美鈴・古田雅明・下平憲子・加藤佑昌 (2013)：心理臨床との出会い. 乾吉佑編. 心理臨床家の成長. 金剛出版. 11-33.
- 村山正治 (2012)：PCAGIP法とは何か. 村山正治・中田行重編. 新しい事例検討法 PCAGIP 入門 パーソン・センタード・アプローチの視点から. 創元社. 12-21.
- Rogers, C. (1959)：A Theory of Therapy, Personality, and Interpersonal Relationships, as developed in the Client-Centered Framework. In Koch, S (Ed.), Psychology; A Study of a Science, Vol. III. Formulation of the Person and the Social Context. New York:McGraw-Hill, 184-256.
- 津村俊充 (2005)：プロセスとは何か. 津村俊充・山口真人 (編) 人間関係トレーニング [第2版] 私を育てる教育への人間学的アプローチ. ナカニシヤ出版. 42-44.