

# 大学生の自己理解および自己表現の促進を目的とした グループワークの効果に関する予備的検討

——芸術療法とキャリア発達支援の橋渡しをめざして——

安 立 奈 歩\*

A Preliminary Study of Assessment of Group Work Aimed at Developing  
Self-understanding and Self-expression among University Students  
—A Bridge Between Art Therapy and Career Development Support—

Naho ADACHI

## I. 問題と目的

少子化が進む一方、文部科学省による学校基本調査から算出された2014年度の大学進学率は53.4%と、依然として高い。多くの若者が大学へ進学し、その後多くが就職していく中で、大学教育におけるキャリア発達支援の質向上が重要視されている。文部科学省は1999年から現在に至るまで、勤労観・職業観の形成を中心に据えつつ、職業を遂行する能力の育成を含んだ、若者のキャリア形成を促すキャリア教育を政策的に推進してきた。大学においては、インターンシップ制度の充実や、講義科目の学びの位置づけを明確化することで学生の意識を高める、など充実した対応がなされつつある。

文部科学省の政策により、キャリア教育が「役に立っている」が8割以上（リクルートによる調査、2007）と、一定の成果を見ていることが推察される。しかし政策の意図とは裏腹に、若者の進路意識に対しては、「やりたいことがわからない」という不安、あるいは、やりたいことがあっても「それが実現できるかどうかわからない」不安を助長した一面がある（本田、2009）ことも同時に指摘されている。

臨床心理学はこれまで、キャリア発達支援に十分に貢献しているとは言い難かった。高校生のキャリア教育プログラムを開発している認知行動療法的アプローチからの実践的研究（高橋・石橋・石津・森田、2010）、職場におけるストレス研究など産業心理学領域の知見はあるが、中でも力動的な立場である精神分析的アプローチ、あるいは、イメージを用いた芸術療法的アプローチの貢献は、佐々木（2013）のような、オリジナルのアイデアを取り入れて試験的に取り組んできた前例はあるが、一般化された取り組みはほとんど見られない。力動的な立場の場合、内界を外界へとつなぐ志向性が弱くなりがち側面が、

---

\* 人間関係学部 心理学科

キャリア教育の方向性と相容れなかったことが一因であろう。

本学の心理学科を志向する学生は、明確な専門的職業的意識というよりは、自分について悩み考え、心のメカニズムについて学びたい、という、自己探究的なニーズを持って入学する人が多いと思われる。先述した本田（2009）のように、キャリア教育が若者の進路意識へのプレッシャーとして受け取られる一面があるとするならば、自己探求型の若者にとって、力動的なアプローチによる貢献は大きいと思われる。

本学部においては、設置から間もなくして採用された少人数制授業として、ケースメソッドおよび演習という授業形態をとって、現在100程度のカリキュラムを有した教育を展開している（西出・安立・加藤・杉藤・藤原・小倉，2008）。その中の一つの授業として、筆者は、ケースメソッドⅢという実習を担当し、芸術療法をベースにしたプログラム<sup>1)</sup>を組み、学生の自己理解と自己表現を目指している。

ケースメソッドⅢのプログラムの一部に焦点を当てて研究した安立（2010）は、表現療法の一つであるフィンガーペインティングと切り絵を大学生にグループで実施して特徴を検討したところ、内省が苦手な対象者にはイメージ体験のまとまりが不明瞭な者が散見されたり、グループ内で孤立しない無難な表現や緊張を緩和させる表現が重視され、笑顔や言葉数は多いが内面と表現とのつながりが見えにくい場合があることを報告した。また、講義時間を利用して本学部の学生を対象に回答の協力を求めた匿名制の質問紙調査（安立，2011）からは、内省が苦手な顔の使い分けをする場合に、自尊心の低下や孤独感の高まりが示され、自分の内面をうまく見つめることができないと器用に立ち回れるとは言えず、精神的な健康を保つのが難しいことが明らかになった。

安立（2010，2011）の結果を踏まえ、学生の自己理解および自己表現の重要性を認識し、実践してきたものの、ケースメソッドⅢにおける筆者のこれまでの実践および研究は、芸術療法をベースとした対象者自身の自己理解とその特徴の把握に限定され、キャリア意識の把握やキャリア発達支援の視点が十分ではなかった。今後ケースメソッドⅢにおいて、芸術療法をベースとした自己理解と自己表現を継続していくことは重要と考えるが、さらに、キャリア発達支援とのつながりを目指してプログラムへと追加・修正する必要性も感じている。

その予備的検討として、実習終了時にアンケート調査を行ったため、結果の整理をもとに、芸術療法とキャリア発達支援を橋渡しするようなプログラムの検討を行いたい。また、予備的検討を行った上で、授業の成果検証にとってより有効な調査の立案についても、あわせて検討したい。

## Ⅱ. 方 法

### (1) 研究協力者

A 大学人間関係学部心理学科に在籍し、筆者が担当するケースメソッドⅢを受講する計18名（平均年齢21.11歳，SD0.76）。そのうち、3年生は12名であり、4年生は6名であった。

大学生の自己理解および自己表現の促進を目的としたグループワークの効果に関する予備的検討

## (2) 自己理解および自己表現の促進を目的としたグループワークの実践

ケースメソッドⅢは、X年9月からX+1年1月にかけて、全15回行われた。18名は3つのグループに分けられ、グループもしくはグループ内でのペア体験を、表1に挙げたテーマと内容で実施した。

表1 ケースメソッドⅢの実習概要

回数・テーマ	内容
1. オリエンテーション・自己紹介・グループ分け	
2. キャリア発達を見つめる描画のワーク	佐々木（2005）によって考案された「自己紹介のワーク」および「MDCSM」を実施。実施後に、数名に発表してもらう。終了後、用紙の裏に感想を書いてもらう。
3. 五感と身体を用いた他者理解のワーク	筆者が京都大学大学院在学中に東山紘久教授の集中講義で実際に体験した内容（未公開のため内容公表は避ける）。最後に振り返り用紙に記入してもらう。
4. 身体を用いた信頼関係を確かめるワーク	藤原（2003）によって考案された「からだ体験モードによる実習」を行う。実施後にディスカッションし、最後に振り返り用紙に記入してもらう。
5. 無意識との対話のワーク	岡田（2006：2009）をもとに、誘導覚醒夢法を用いたワークを実施。何が起こっていたかをペアで話し合い、終了後、振り返り用紙に記入してもらう。
6. 書道による表現のワーク	通常の筆・用紙より大きいサイズで個人およびグループで思うままに書いてもらう。作品をみながら話し合ってもらふ。
7. 対人スキルを発揮するグループワーク	星野・津村（2001）による「パスはまってくれない」をグループごとに実施。グループで起こっていたことについてディスカッションする。
8. 粘土を用いた表現	樋口・岡田（2000）によって発展した、集団で行う心理療法であるファンタジーグループのプログラムの一部を3セッションに分けて実施。実施後に、ディスカッションおよび振り返り用紙の記入を行う。
9. グループフィンガーペインティング	
10. 切り絵	
11. 内なる子ども性との対話	Kannerによって考案された3つの願い（山中，1978），心の天気（土江，2008）を実施。
12. 描画を用いた内面の模索のワーク	ACD（Alternate Cartoon Drawing）（青山，2000），MSSM（交々ぐるぐる描き投影・物語統合法）（山中，1999）を実施。
13. 価値分析を通したキャリア発達を見つめるワーク	宮城まり子（未公刊）により考案されたワークシートを用いて実施。
14. 話を聴くロールプレイ	池見（1995）によるフォーカシング技法をもとにした傾聴の実践。
15. 体験発表あるいは企画	自己理解・表現に関連するテーマで学生に授業を企画してもらい、実践。その他、授業期間中に実習時間外を使ってペアになり、別室にて箱庭体験を実施し、レポート作成。

### (3) 事後の振り返りの実施

授業の14回目に、次の調査を実施した。

- ① 年齢と学年の記入
- ② 就職活動の状況に関する把握：現在の就職活動の状況について，“すでに就職先が決定した”“大学院進学が決定した”“就職活動中”“就職活動を開始していない”“大学院志望”“その他”で回答を求めた。
- ③ 就職確信度およびその職業に就きたい程度の測定：就職あるいは進学が決定していない者のみを対象に、卒業後もっとも就職したいと思う職業名を一つだけ書いてもらい、その職業（仕事）に卒業後、実際に就職している確率は何の程度であると思うかという「就職確信度（若林・後藤・鹿内，1983）」を尋ねた。若林ら（1983）は0%から100%の11点尺度（10%きざみ）で問うているが、回答者の負担軽減のため、今回は，“非常にそう”“そう”“あまりそうでない”“そうでない”の4件法で尋ねた。加えて、その職業（仕事）にどの程度就職したいと思うかについても，“非常にそう”“そう”“どちらかといえばそう”“どちらでもよい”の4件法で尋ねた。
- ④ 場面別にみる自己表現の実態についての自己評価：実習後に自分を振り返ってみて、社会性を求められる場面において受講生自身がどのように振る舞うかを想定してもらい、以下の方法で尋ねた。Big Five 短縮版（並川・谷・脇田・熊谷・中根・野口，2012）29項目を用いて、次の3つの場面それぞれにおいて，“全くあてはまらない”から“かなりあてはまる”の5件法で回答してもらった。並川らは7件法を採用しているが、回答者の負担軽減のために5件法へと変更して用いた。
  - (i) 場面1：家族や友人など親しい人と過ごす時
  - (ii) 場面2：アルバイトや就職活動の面接の場で実際の自分のふるまいを振り返ったり予測したりした場合
  - (iii) 場面3：本実習を受講し自分を見つめた結果、就職先でどのような自分を活かそうかを予測した場合

Big Five は、表2の通り、「外向性」「誠実性」「情緒不安定性」「開放性」「調和性」の5因子から成る。邦訳版 Big Five 尺度（和田，1996）は60項目と項目数が多く、場面毎に評価してもらうには短縮版が適切であると判断した。これらの性格特性は、「Personality とは、演劇で使われる「仮面」を意味するラテン語の〈ペルソナ〉がもとになっており、具体的な生活の場で表面に現れてきたものという意味合いが強（坂田，2000）」い、と考えられているため、場面毎に変化するものとして評価に用いることとした。また、本研

表2 Big Five 短縮版の項目一覧（\*は逆転項目）

下位尺度名	項目内容
外向性	無口な（*），社交的，話好き，外向的，陽気な
誠実性	いい加減な（*），ルーズな（*），成り行きまかせ（*），怠惰な（*） 計画性のある，軽率な（*），几帳面な
情緒不安定性	不安になりやすい，心配性，弱気になる，緊張しやすい，憂鬱な
開放性	多才の，進歩的，独創的な，頭の回転の速い，興味の広い，好奇心が強い
調和性	短気（*），怒りっぽい（*），温和な，寛大な，自己中心的（*），親切的な

大学生の自己理解および自己表現の促進を目的としたグループワークの効果に関する予備的検討

究では、昨今の青年が場面毎で顔を使い分ける心性を有している（安立，2011）という観点も含んだ調査と位置づけた。

場面1の「家族や友人など親しい人と過ごす時（以下、親しい人場面、と表記）」とは、普段のありのままの自分の性格が反映されているものと見なし、基準となる指標と考える。場面2の「アルバイトや就職活動の面接の場で実際の自分のふるまいを振り返ったり予測したりした場合（以下、就職面接場面、と表記）」とは、就労につながる面接場面において自分の社会性をどの程度発揮できそうかどうかの効力感を反映していると思なすこととする。場面3の「本実習を受講し自分を見つめた結果、就職先でどのような自分を活かそうかを予測した場合（以下、就労想定場面、と表記）」とは、就労先における将来的な自己表現の可能性についての自己効力感を反映していると思なすこととする。

### III. 結果と考察

#### 1 就職状況および就職確信度等の分析

##### (1) 就職活動の状況およびもっともなりたい職業

就職活動の状況について表3にまとめた。4年生は受講者6名中5名がすでに進路が決定している状況であり、3年生はその他（留学希望）の受講生1名除く11名が、就職活動を開始しているか、大学院進学希望の見通しを持っていた。

なお、この調査は、新卒採用の会社説明会の解禁が12月から3月に、選考開始は4月から8月へと後ろ倒しとなった2015年度以前のものであるため、3年生の冬においてすでに就職活動をしている、という背景がある。

表3 就職活動の状況 (N=18)

学年	就職先決定	大学院進学先決定	就活中	就活未開始	大学院志望	その他	総計
3	—	—	9	0	2	1	12
4	4	1	1	0	0	0	6

進路が決定していない3年生12名全てと4年生1名の計13名について、もっともつきたい職業を、表4にまとめた。学部・学科の性質上、明確な職業名ではなく、「人と関わる仕事」といった抽象的なカテゴリーの記述も見られた。

表4 もっともつきたい職業（自由記述）(N=13, 括弧内は人数)

地元の企業 (1), 事務員 (2), 旅行業 (2), 金融 (2), 食品会社の商品開発 (1)
人と関わる仕事 (1), 臨床心理士 (2), カウンセラー (1), 未記入 (1)

##### (2) 就職確信度およびその職業に就きたい度合いの分析

続いて、進路が決定していない13名の就職確信度に関する度数の分布を集計した（図1）。

サンプル数が少ないため一般化はできないが、資格取得を一義的とする学部とは異なるためか、確信度が「非常にそう」と回答した学生はいなかった。回答は「そう（3点）」が8名（61.5%）, 「あまりそうではない（2点）」が5名（38.5%）で、「そうでない」と

回答した学生はいなかった。「そう」と回答した学生は全体の61.5%と6割を超えたが、「あまりそうではない」が38.5%もいたという結果について、考える必要があるだろう。

表3を見る限り、本学の特徴と関連させて想定すれば、就職可能な範疇の職業がほとんどである。それにもかかわらず、

「あまりそうでない」と回答した学生については、その根拠が、適性など能力の問題なのか、休暇や所得など仕事固有の特徴による難しさなのか、学生の漠然とした不安なのか、この結果だけでは判断できない。

短大生を対象とした若松・後藤・鹿内(1983)の研究によると、「人文系では、他の系に比べて全般的に職業レディネスが低」く、「レディネスとは無関係に全般的に確信度が低い」ことが明らかにされている。若林らは希望職業と確信度の関連をみた上で「人文系では要求水準、あるいは達成動機が高いために確信度が高くなっている」との見解を述べている。しかしながら、今回の場合、希望職業がさほど困難であるとは考えがたいものが多かったため、学生側の能力や漠然とした不安の課題が大きいのではないかと推察される。したがって実習では、就職確信度が高まるよう、自己理解を深めるだけでなく、自信をつけられる支援を追加していき、その効果測定もやっていく必要がある、と考えられる。

次に、もっとも希望する職業に就きたい度合いについての度数を集計したものが図2である。回答は「非常にそう(4点)」が7名(53.8%),「そう(3点)」が6名(46.2%)であり、「どちらかといえばそう」「どちらでもよい」と回答した学生はいなかった。本学部は、人間の心理について学びたいなどの動機で入学する学生が多く、入学時にやりたい仕事をはっきり決まっていない場合も多々ある。しかしながら、少ないサンプルではあるが、本調査の結果からは、希望する仕事に就きたい思いは強いことが浮き彫りになった。この思いは、目的意識を持って就職活動をしていく動機になる。就きたい仕事そのものが表3にみる通り漠然として

るため、実習では、キャリア発達上の学生の目的意識の把握とそれに見合う支援を提供できるようなプログラムが必要であろう。

以上の結果から示唆されることを考慮し、以下のようなプログラムの修正が考えられた。

第一に、表1の第2回「キャリア発達を見つめる描画の

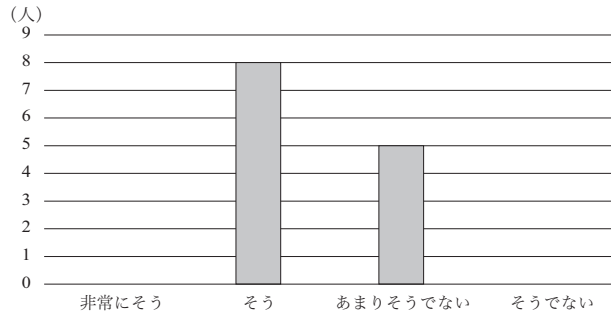


図1 就職確信度 (N=13)

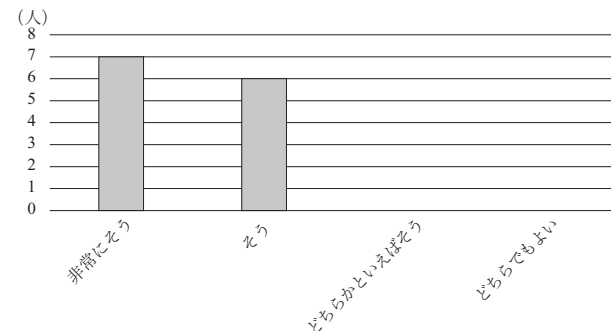


図2 その職業につきたい度合い (N=13)



大学生の自己理解および自己表現の促進を目的としたグループワークの効果に関する予備的検討

ワーク」、第13回「価値分析を通したキャリア発達を見つめるワーク」との関連で、職業への興味・適性を把握するワークを併設し、受講生にマッチした職業の理解を深め、自信をつけてもらうこと、そのためにどんな資質を発揮することが必要かについての実践的な話をしていくことの追加を、具体化したいと考えた。第二に、15回目の「学生企画」は学生主体で運営してもらっているが、より主体的に動けるよう、早めにアナウンスをし、事前に活動する時期を長くとれるようにすることを具体化したいと考えた。第三に、筆者の他の講義では実践しているが、実際の就労者をゲストとして招き、講義ではなく実習の中で体験的に学んでもらう機会を提供することを具体化したいと考えた。

## 2 3場面ごとにみる Big Five 短縮版尺度の5つの下位尺度得点とその比較

受講者18名全員について、想定した3つの場合毎（親しい人場面/就職面接場面/就労想定場面）の自己評定である、Big Five 尺度短縮版の5つの下位因子得点を、逆転項目を修正加算した上で算出した。

表5 場面毎にみる Big Five 短縮版下位因子得点の平均点と分散分析結果（ ）内は標準偏差

Big Five 短縮版 下位因子名	親しい人 場面	就職面接 場面	就労想定 場面	F 値	多重比較結果
外向性	3.92(0.83)	3.46(1.17)	4.03(4.03)	3.06	就職面接場面<就労想定場面 +
誠実性	2.96(0.70)	4.21(0.57)	4.06(0.51)	37.96	親しい人場面<就職面接場面・就労想定場面 **
情緒不安定	2.12(0.88)	3.44(0.78)	2.23(0.51)	18.62	親しい人場面・就労想定場面<就職面接場面 **
開放性	3.42(0.66)	3.07(0.89)	3.60(0.60)	4.93	就職面接場面<就労想定場面 *
調和性	3.71(0.68)	4.18(0.50)	4.31(0.39)	10.59	親しい人場面<就職面接場面・就労想定場面 **

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , +  $p < .10$

3つの場面を込みにして、18名×3場面で、のべ54名分のデータと見なし、下位因子毎に $\alpha$ 係数を算出した。その結果、「外向性」因子の $\alpha$ 係数が0.88,「誠実性」因子の $\alpha$ 係数が0.83,「情緒不安定」因子の $\alpha$ 係数が0.83,「開放性」因子の $\alpha$ 係数が0.76,「調和性」因子の $\alpha$ 係数が0.68であった。「調和性」の $\alpha$ 係数がやや低かったものの、サンプル数の少なさも影響していることも考慮し、ほぼ信頼性を満たしていると思われ、このまま分析を進めることとした。

次に、被験者内要因での1要因の分散分析（反復測定）を行った（表5）。

もっとも本来の自分が表現されていると考えられる「親しい人場面」を基準として、「就職面接場面」および「就労想定場面」との間にどのような相違があるのかに着目し、結果をみていくこととする。

まず、「外向性」得点については、「就職面接場面」より「就労想定場面」のほうが有意に高い傾向にあった。「就職面接場面」とは当該の仕事をさせてもらえるかを評価される場であり、緊張を強いられる状況であるが、「就職面接場面」が、「親しい人場面」との間では有意差が見られず、「就労想定場面」との間のみで有意傾向が見られたという結果については、注目に値するであろう。なぜならば、「親しい人場面」においては、緊張を強いられる「就職面接場面」と差が見られないほどの「外向性」の発揮であるにもかかわらず、「就労想定場面」においてはより意識的に「外向性」を発揮しようと自覚している、

と考えられるためである。

職種にもよるものの、職場の対人関係を円滑にするために、笑顔で他者と関わり、雑談をしようとするなどの姿勢は大前提となる。この姿勢が重要ということを実感している受講生が多いことが浮き彫りになった。

「開放性」得点についても同様に、「就職面接場面」において、「親しい人場面」との間では有意差が見られず、「就労想定場面」との間のみで有意に低くなるという差が見られた。このことは、就労先では好奇心旺盛で頭の回転を速くしようという心がけようという認識が反映されているのと同時に、逆に「就職面接場面」では頭の回転が鈍ったり、好奇心が損なわれたりする傾向にあることも示唆している、と思われる。「親しい人場面」では頭の回転や好奇心という観点では自然体で振る舞っても支障がないであろうが、「就職面接場面」で、「親しい人場面」と同程度の「開放性」という結果については、上記の「外向性」とは異なり、「就職面接場面」での萎縮傾向が推察されるところである。

これを裏づける結果が「情緒不安定」得点の結果であろう。「情緒不安定」については、「就職面接場面」において、「親しい人場面」および「就労想定場面」よりも有意に得点が高い、という結果であった。情緒的に安定して就労できるであろうという自己評定結果については好ましい半面、「就職面接場面」を自分らしく乗り越えられるための補助的ツールとなる実習プログラムの必要性が感じられた。

「誠実性」「調和性」得点の2つについては、「親しい人場面」よりも「就職面接場面」および「就労想定場面」において有意に得点が高い、という結果であった。「親しい人場面」ではリラックスしているため、几帳面さが減じられ、無理をして相手に合わせようとせずふるまっているのに対し、「就職面接場面」および「就労想定場面」といった社会性が必要とされる場では、より誠実であろうとし、周囲に気を遣って調和を重んじようとする姿勢が明らかになった。

以上の結果から示唆されることを考慮し、考えられるプログラムの修正としては、次のようになるであろう。すなわち、受講者の社会性や実力が就労想定場面では発揮できそうと感じているが、就職面接場面では萎縮傾向にあるため、緊張を強いられる場面での精神面の強さが求められることになる。実習で、体験の振り返りをしてもらっているが、自己報告の機会を増やすことにより、経験値を上げることを実現化したいと考えた。

最後に、実習の効果測定に関する質問紙の改良も必要である。プログラムを再検討する際、アクティブラーニングという観点からも考えてみるのができたであろう。

文部科学省（2012）は、キャリア教育の一環として、若者の能力を育成するため大学教育のあり方について答申を示し、「教員と学生が意思疎通を図りつつ、一緒になって切磋琢磨し、相互に刺激を与えながら知的に成長する場を創り、学生が主体的に問題を発見し解を見だしていく能動的学修（アクティブラーニング）」の必要性を指摘している。具体的には、個々の学生の認知的、倫理的、社会的能力を引き出し、それを鍛える「ディスカッションやディベートといった双方向の講義、演習、実験、実習や実技等を中心とした授業」への転換によって、「学生の主体的な学修を促す質の高い学士課程教育を進める」ことが急務である、と述べられている。西出・増井・加藤・森本（2015）は、本学心理学科で継続的に行ってきた心理学実験実習が、アクティブラーニングという観点から見直すと十分に遂行されており、その効果を実証的に示すために実験実習の事前事後に調査を



行ったところ、受講生が問いを立てる後期授業の事後において有意に高い習得度が得られたことが明らかになり、アクティブラーニングの成果が検証された。

筆者の担当するケースメソッドⅢは、上述した心理学実験実習のように心理学科で習熟が期待される心理統計や論文制作などのコアな学修とは質的に異なり、自己表現や集団の力動の理解を目指す体験的学修にあたる。安立・小倉・加藤・杉藤・西出・藤原（2008）は教員に調査を行い、教員のねらいと学生の捉える成果について検証したところ、4つの異なるタイプのクラスターが見出され、それぞれにおいて異なる意義が実証されている。学術的な知の体験学修のみならず、こうした体験実習科目の効果についても詳細なチェックリストに基づいた実証が望まれるところである。

#### IV. まとめと今後の課題

本稿は、本学科で筆者が担当するケースメソッドⅢを、芸術療法をベースとした受講者の自己理解・自己表現というねらいから、それらのねらいをベースとしながらも、キャリア発達支援とのつながりを目指したねらいへと追加・修正する見直しを持ちながら行った、予備的検討である。

サンプルが少ないものの、実習を終えた受講生の実感として、就職確信度は6割強あるものの3割程度の受講生は確信が持てていないこと、また、希望する職種に就きたい気持ちは強いものの、職種を絞り込むことは難しく、漠然としていることが明らかになった。これらの結果より、自己理解を深めるだけでなく自信をつけられる支援の追加とその効果測定、キャリア発達上の学生の目的意識の把握とそれに見合う支援を提供が今後の課題と考え、実習における具体的なプログラム修正の方向性をめぐって考察した。

次に、どのような自分を、親しい人あるいは社会性発揮場面で呈示していくかについて、結果から、「外向性」と「開放性」については、「就職面接場面」より「就労想定場面」のほうが有意に高い、もしくはその傾向にあったことから、就労場面で意識的に社会性を発揮しようとする志向性が見えるのと同時に、就職面接場面で堅くなり自分らしさが十分機能しなくなる傾向があることが示唆された。「情緒不安定」についても「就職面接場面」が有意に高いことから、「就職面接場面」を自分らしく乗り越えられるための補助的ツールとなる実習プログラムの追加の必要性が示唆されたため、この点についても、実習における具体的なプログラム修正の方向性をめぐって論じた。

サンプルの少なさによる偏りも考えられるため、継続的な調査が必要であること、また、実習終了時（事後）のみに調査を行い、事前調査が実施できなかったことを解消するため、事前事後に調査を実施し、比較検討することによって、実習自体の効果測定という視点でも検討することが、今後の課題である。また、調査内容についても、西出ら（2015）のように、アクティブラーニングの観点から評価していく調査も考えられ、その際、どのプログラムがどのように効果的であったかといった検証も必要であろう。

今回はBig Five短縮版を用いて、親しい人という場面と、社会性を求められる場面とで比較することにより実習の効果測定を試みたが、場面ごとの比較という方略は、いわばペルソナの測定になっている。社会性の教育的促進を考えるにあたって、ペルソナの変化のみをキャリア発達上の支援を測ってしまっているのか、全人的なキャリア発達支援とは何

か、という根本的な問題が残された。プログラム修正においても、いわゆるキャリア支援のみに傾倒すると、筆者の専門領域である、イメージを用いた心理療法などの技法を用いたダイナミックな実習との解離が否めない。両者のバランスに留意が必要である。

また、今回は学生の主観的な実感を問うたのみである。本質的な効果の検証のためには、調査対象者の就職状況を追跡調査する必要があるだろう。事例研究として、研究協力者に半構造化面接を行い、実習内容が自身のキャリア発達にどの程度寄与したかを探索的に評価する研究も今後考える必要がある。

以上、予備的段階ではあるが、芸術療法とキャリア発達支援の橋渡しを考える第一歩として本稿を位置づけ、今後のプログラムおよび効果測定材料の精緻化を試みていきたい、と考えている。

〈付記〉 趣旨に同意していただき、アンケートに協力してくださった受講生みなさまに感謝致します。

## 注

- 1) 厳密には、イメージを用いたユング派の芸術療法以外にも、人間性心理学派の技法、精神的な技法や、その他、流派に囚われない心理療法の技法も含めながら実践している。

## 引用文献

- 安立奈歩 (2010)：フィンガーペインティング・切り絵にみる現代青年の表現生成過程. 日本箱庭療法学会発表論文集, 82.
- 安立奈歩 (2011)：青年期の境界例心性に関する再検討—解離の視点を導入して—, 椋山女学園大学研究論集 (人文科学篇), 42, 95-105.
- 青山正紀 (2000)：言語表現の少ない思春期女性との心理療法 箱庭と交互描きマンガの適用. 箱庭療法学研究, 13(1), 29-44.
- 樋口和彦・岡田康伸 (2000)：ファンタジーグループ入門. 創元社.
- 本田由紀 (2009)：教育の職業的意義. ちくま新書.
- 星野欣生・津村俊充 (2001)：バスは待ってくれない. 人間関係トレーニング・マニュアル集, 203. プレスタタイム.
- 藤原勝紀 (2003)：からだ体験モードで学ぶカウンセリング. ナカニシヤ出版.
- 池見陽 (1995)：心のメッセージを聴く. 講談社現代新書.
- 文部科学省 (2012)：新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて (答申) —生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ—. [http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048\\_1.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf)
- 並川努・谷伊織・脇田貴文・熊谷龍一・中根愛・野口裕之 (2012)：Big Five 尺度短縮版の開発と信頼性と妥当性の検討. 心理学研究, 83(2), 91-99.
- 西出弓枝・安立奈歩・加藤容子・杉藤重信・藤原直子・小倉祥子 (2008)：ケースメソッド・演習授業のねらいや授業方法に関する教員の意識. 椋山女学園大学人間関係学研究, 7, 75-92.
- 西出弓枝・増井透・加藤容子・森本文子 (2015)：アクティブラーニングにおける学生の授業への取り組み, 習得への期待, 習得度—心理学実験実習における事前・事後調査の比較検討—.

大学生の自己理解および自己表現の促進を目的としたグループワークの効果に関する予備的検討

- 梶山女学園大学研究論集（社会科学篇），46，25-34.
- 岡田珠江（2006）：心理カウンセリングにおける誘導覚醒夢法の有効性，三重大学教育学部紀要，57，145-152.
- 岡田珠江（2009）：覚醒夢を用いた子どものイメージ療法，創元社.
- リクルート（2009.2）：キャリアガイダンス No. 25.
- 坂田浩之（2000）：それでも私は私である，氏原寛・松島恭子・千原雅代編，はじめての心理学，第6章，139-163.
- 佐々木由利子（2005）：キャリアを視野に入れた描画グループワーク，日本学生相談学界大23回大会発表論文集，58.
- 佐々木由利子（2013）：生き方を求めるグループワークとカウンセリング 進路選択・自己表現・女性のキャリアライフ，文芸社.
- 高橋美保・石橋太加志・石津和子・森田慎一郎（2010）：高校生を対象としたキャリア教育の課題—失業に焦点をあてたキャリア教育の有効性の検討から—，東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化センター年報，76-78.
- 土江正司（2008）：こころの天気を感じてごらん—子どもと親と先生に贈るフォーカシングと「甘え」の本—，コスモスライブラリー.
- 山中康裕（1999）：心理臨床と表現療法，金剛出版.
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子（1983）：職業レディネスと職業選択の構造—保育系，看護系，人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連—，名古屋大学教育学部紀要，30，63-98.