

24年に渡るグループ・スーパービジョンの実践研究 —その集団力動と学び—

Practical Research on 24 Years of Group Supervision: Group Dynamics and Learnings

板東 充彦
跡見学園女子大学
Michihiko Bando
Atomi University

金子 周平
九州大学
Shuhei Kaneko
Kyushu University

本山 智敬
福岡大学
Tomonori Motoyama
Fukuoka University

高松 真理
久留米大学
Mari Takamatsu
Kurume University

要 約

筆者らは20年以上に渡り、「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する」というコンセプトのグループ・スーパービジョン(GSV)としてA会を実践してきた。本研究では、3回のセッションを素材に「振り返り会」を設定し、A会の集団力動と学びへの寄与について考察することを目的とした。

テーマティック・アナリシス法による分析の結果、「テーマ1：A会で生じる集団力動」として以下の8個のコードが提示された。A.A会の価値観が共有されることで安心感が生まれる、B.全員でA会の構造を維持することで自由に振る舞える、C.個人の尊重を基盤とした配慮と応答、D.メンバーからのネガティブな反応が心配になるような自分の考えや気持ちも素直に伝えられる、E.専門知識や経験年数による優劣を競うのではなく仲間として応援し歓迎する、F.相互交流の促進と人柄の顕在化を通じたコミット感の高まり、G.情緒的な支えを得てエンパワメントされる、H.A会での体験を他の人に勧めたくなる。

また、「テーマ2：A会におけるグループ・アプローチの学び」として以下の4個のコードが提示された。A.A会での体験を通して心理臨床を学ぶことができる、B.リラックスしながらも集中して自己を振り返ることができる、C.率直なコメントから対応の指針を得られる、D.学びの動機づけが高まる。

本研究では、A会の特徴的な構造を踏まえて集団力動と学びを検討することで、GSVの実践を捉えて促進する一助とした。

【Key Words】グループ、スーパービジョン、事例検討、集団力動、テーマティック・アナリシス

I 問題と目的

1. 事例検討会とグループ・スーパービジョン

事例検討は対人援助職の教育及び研鑽に必須の方法論である。本邦では「事例検討会」や「カンファレンス」という用語で論じられることが多いが、それらの明確な定義はなされていない。たとえば、岩間(1999)は「対人援助の事例研究とは、ケースカンファレンスによって、当事者本人の理解を深め、そこを起点として対人援助の視座から今後の援助方針を導き出す力動的過程」として事例研究を説明している。これらの用語にも表れているように、事例検討会やカンファレンスでは主に、理解と援助の対象である事例(case)に焦点が当てられている。

他方、英語圏では“case conference”ではなく、group supervision(以下、GSV)の用語により研究が蓄積されている。

Rowell(2010)によれば、次のようにGSVを定義することできる。すなわち、GSVは下記の特徴をもつスーパービジョンである。(a)3人以上のsupervisee(以下、SVee)がいる。(b)主に進行を担うのはsupervisor(以下、SVor)の場合とSVeeの場合がある。(c)心理臨床場面あるいは組織管理上の課題を取り扱う。(d)SVee間の相互作用を活用する。

このようにGSVの方法論は多様であるが、Proctor(2008)やSteen(2012)は次の4つに類型化して捉えている。(a)権威型(authoritative)GSV:場の運営と責任はSVorが担い、参加者はSVeeの役割に徹するか、他者のスーパービジョンを観察す

る。(b)参加型(participative)GSV:SVorは場の運営と責任を担うとともに、SVeeが相互にスーパーバイズをすることを促す。(c)協力型(cooperative)GSV:SVorは場の責任を担うが、SVeeたちが進行し、GSVの方法論の改善提案も行う。(d)相互型(peer)GSV:特定のSVorはおらず、SVee全員が相互にスーパーバイズを行う。

本邦でGSVと言う場合、上記の類型(a)権威型GSVを連想しやすい。しかし、上記の通りGSV研究は参加者の成長と事例の検討を視野に収めており、SVorの存在に力点を置かないタイプも含んでいる。すなわち、本邦における事例検討とカンファレンスを包含してGSV研究が進んでいると捉えられる。従って本研究では、本邦における「事例検討会」研究に関する記述を除いてGSVの用語を用い、ここに本邦における事例検討会とケースカンファレンスを含意するものとする。

2. グループ・スーパービジョンにおける集団力動

GSVのSVorは、個人スーパービジョンで必要なスキルに加えてグループ・ファシリテーションの技術の修得が必要である。GSVでは集団力動が発生し、SVeeはその体験を通して対人援助技術を学ぶことができるからである。そしてこの点が、個人スーパービジョンと比較したときのGSVの有効性の一つである(Rowell, 2010)。

上述の類型では、(a)権威型GSVはその他と比べてもっとも集団力動への着目が弱い方法である。その他の類型(b)~(d)では様々な形で集団力動が発生し、GSVにおける活用の仕方も多様である。中でも、

GSVにおけるケース理解と学びに際して、「今、ここで」生じる個人内及び集団の力を積極的に用いる方法論がある。

バリントグループ(Balint groups)は、医療者-患者関係に困難を感じる医療従事者を主な対象として、精神分析の理論的背景をもとに行う事例検討の方法論である。医療者のバーンアウト予防の効果もあり、参加者は考えやアイデアのみならず、事例検討の過程で感じられる情緒的な反応への着目と表出を求められる(Roy et al., 2015; Lusting, 2016)。

また、体験型(experiential)GSVモデルは、対象関係論やゲシュタルト療法の理論的背景をもち、精神内界、対人関係及びシステム内プロセスに着目する方法論である。提示された事例及びGSVの場における情緒的体験が重なる(=パラレルプロセス)という前提のもとで「今、ここで」生じる情緒的反応を素材とし、事例発表者とGSV参加者たちの学びに寄与することを目指す(Rubel, 2015; Altfeld, 1999)。

このように事例検討におけるパラレルプロセスに着目する方法論は、GSVのプロセス志向モデルと呼ぶことができる(Rubel, 2015)。その場で展開される内的・外的プロセスへの着目と気づきが重視され、その過程における「SVeeが抱える不安」「凝集性」「承認とフィードバック」「情緒的な緊迫感」「自己開示」等の要素が検討されている(Hayes & Stefurak, 2010)。GSV体験の質的研究を行った Christensen & Kline(2000)では、GSVプロセス及び学習プロセスの多様性が指摘された。

3. 我が国の状況

本邦では、GSV研究が少ない一方で、「事例検討会」や「ケースカンファレンス」をタイトルに冠した研究の蓄積が見られる。上原(2020)や岩間(1999)では、事例検討会の方法論やSVorの留意点が丁寧に論じられている。渡部(2007)は上記の類型(d)にあたるSVorがない事例検討会の方法論を詳細に記述している。村山・中田(2012)はパーソン・センタード・アプローチの理念を基盤に参加者のエンパワメントを重視した「PCAGIP法」、中村ら(2021)は精神分析的な心理療法の事例検討会の方法論について、実際の検討の様子を提示しながら論じている。いずれも、本邦における対人関係や心理療法をめぐる文化的特徴に根差した実践及び研究である。

成田(2018)・田中ら(2012)・小谷野ら(2005)は、事例発表者や参加者の体験の言語化を図っている。宮本ら(1995)は、量的・質的両側面から事例検討会の集団力動を分析し、参加者の態度を「支持型」「査定型」「直面化型」「統合型」と類型化した。

板東ら(2020)、板東ら(2021)は、「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する」というコンセプトのもと、20年以上継続している事例検討会(以下、A会)の方法論を紹介・考察している。A会は参加者の体験を重視した構造により運営されており、プロセス志向GSVの一端を担っていると見えよう。また、5、6人からなる「コアメンバー」がリーダーと共に運営を担うユニークな方法論をもつ。

4. A会の概要

本研究では、A会を対象とし、その集

表1 A会のグループ設定

場所	Y大学→Z研究所→オンライン
リーダー	1名
コ・リーダー	1名(毎回, 主にコアメンバーから選定する)
コアメンバー	6名(マネージャー, 名簿係, チラシ係, 連絡係, 記録係, 会計係)
メンバー	公認心理師・臨床心理士を中心とした対人援助職及び臨床心理学を学ぶ大学院生。 年度更新制(X+24年度登録者37名。各セッションの参加者は10~20名ほど)
広報	Y大学内チラシ及び口コミで新規メンバーを募集
参加費	社会人1300円/学生800円(リーダーへの謝礼を含む。コアメンバーも支払う)

団力動と学びへの寄与を捉える。

A会はX年に、Y大学臨床心理学専攻大学院生がグループ・アプローチを学ぶための勉強会として始まった。X+1年にマネージャーが交代した際に方法を再検討し、「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する」会とし、その後はSVorを「リーダー」、参加者を「メンバー」と呼ぶことにした。X+6年、リーダーとマネージャーは、「なるべく多くの人たちとともにA会を作っていきたい」と考え、共に運営を担う者5名をメンバーから募り、後に「コアメンバー」として位置づけた。コロナ禍で一時中断されたが、X+21年にオンラインで再開して現在に至る。研究実施期間であるX+24年まで、コアメンバーは必要に応じて交代して累計13名が担い、A会は計116回開催された。

X+24年におけるA会のグループ設定は表1、A会のセッションの流れは表2の通りである。また、筆者ら4名は、A会のリーダー及びコアメンバー経験者である。

5. 本研究の目的

GSVの類型に照らすと、上記の構造を

表2 A会のセッションの流れ

19:00	参加者の近況報告&今の気分(25分)
19:25	グループ事例の検討(90分)
20:55	シェアリング(一人一言)(25分)
21:20	事務連絡(10分)
21:30	解散

もつA会は(b)参加型GSVと(c)協力型GSVの特徴を併せもっていると捉えられる。すなわち、リーダーと共に運営を担うコアメンバーの集団は協力型GSVの性質をもち、冒頭の「今の気分」やシェアリングの設定は参加型GSVにおける参与を求めていると言えよう。

本邦では、田中ら(2012)・宮本ら(1995)等により事例発表者や参加者体験の整理が進んでいるが、GSVを一つのグループとして捉えると、知見の蓄積はまだ途上にあると言える。A会は、多様なGSVの中の“一事例”である。本研究では、A会の特徴的な構造をふまえたGSVの集団力動、及び参加者の学びに及ぼす影響について考察することを目的とする。その省察を通して、GSVの有効性とグループの機能について検討したい。

II 方法

1. 振り返り会の実施

定例のA会セッションにおける体験を素材とする。予め3回のセッションを指定し、下記の手順で「振り返り会」を実施する。

- 1) オンラインにて、セッションの1～2週間後に振り返り会(1回2時間)を設定する。
- 2) A会メンバーに対して事前に研究の趣旨と方法を説明し、同意を得られた者37名(男性13名・女性24名)を研究協力者とする。
- 3) 研究者らを含めた研究協力者は、下記いずれかの方法により任意で研究に参加する。①振り返り会に参加する。②Googleフォームによりセッション参加体験を研究者に伝える。
- 4) 研究代表者が進行を担う。収集された「セッション参加体験」を冒頭で共有した後、A会の当該セッションにおける集団力動と学びに関するフリー・ディスカッションを行う。
- 5) 振り返り会のディスカッションを録画し、これをもとに逐語録を作成する。
- 6) ①振り返り会の逐語録、②セッション参加体験をデータとし、テーマティック・アナリシス法(土屋, 2016。以下, TA)により分析を行う。データ分析後、振り返り会参加者と結果を共有する。
- 7) 以上を1クールとし、X+23年12月、X+24年4～5月、7～8月の計3クール実施する。

2. 分析の手続き

TAによる分析の手続きは以下の通りである。

1) 研究代表者による分析

- ①振り返り会の逐語録を1行ごとにナンバリングをする。
- ②研究の目的に沿って「テーマ1：A会で生じる集団力動」「テーマ2：A会におけるグループ・アプローチの学び」を予め設定し、これらに該当するデータを選定しながら第1回コーディングを行う。
- ③第1回コーディング結果をもとに抽象度を高め、第2回コーディングを行う。
- ④第2回コーディング結果をテーマ1とテーマ2それぞれに該当するものに分け、他の項目との異同を確認しながら第3回、第4回コーディングを行う。
- ⑤第4回コーディング結果をもとに各項目を照合させて整理を行い、第5回コーディングを行う。その過程でテーマの修正を検討する。
- ⑥各コードの概要と定義を記述する。
- ⑦各コードを互いに照合し、調整を行って第6回コーディングを行う。
- ⑧各コードの具体例を選定する。

2) 研究者らによる合議

- ①共同研究者らはそれぞれ逐語録を熟読し、質的に知見を整理する。
- ②研究代表者が実施した分析結果と共同研究者らが整理した知見を共有し、分析結果の調整を行い、第1回分析結果を作成する。

3) 総合的分析

- ①第1回と同様に、第2回振り返り会を実施して分析を行い、第1回分析結果

と照合する。

- ②研究者らの合議により、必要に応じて新しいコードの創出あるいは調整を行い、第2回分析結果を提示する。
- ③第2回と同様、第3回振り返り会の実施、データの分析及び研究者による合議を行い、第3回分析結果(=最終分析結果)を提示する。

3. 倫理的配慮

研究協力者には、事前に書面と口頭により研究の趣旨と方法を説明し、Googleフォームにより同意を得た。第3回振り返り会の1ヶ月後まで、同意はいつでも撤回することができる。同意を得られた者を研究参加者とし、同意を得られない者のセッション内集団力動は分析対象としない。本研究は、跡見学園女子大学研究倫理審査委員会において研究実施の承認を得た(倫教22-002)。

4. 本研究の方法論

本研究では、研究者らが所属しているGSVを素材としてディスカッションに参加し、分析を行った。特徴的な方法論をもち、かつ20年以上の歴史があるA会の固有性に鑑み、アクションリサーチ研究が重視する「ローカルな状況に浸って、経験から生じる文脈固有の知識を生み出す」(Coghlan & Brannick, 2014/2021, p4)ことを重視した。すなわち、実証的研究に至るプロセスの初期段階にある探索的研究として本研究を位置づけ、研究者らが予備知識として所有しているA会の歴史的・文化的知識を踏まえて議論及び分析する方法論を採用した。当事者性の高い質的研究法は

検討の途上にあるが、現象学的アプローチ(Wertz, 2005)、対話的エスノグラフィ(沖潮, 2013)、当事者研究(中井・丸田, 2022)等で有効性は確認されている。

TAでは、研究者らの合議により結果を提示することで客観性の担保を図った。また、本研究の目的に照らして予め2つのテーマを設定したうえで、データから帰納的にコードを作成した。分析の過程でテーマの修正を検討するため、TAのハイブリッドアプローチ(土屋, 2016)と捉えられる。

III 結果

1. 研究協力者

本研究で対象とした3クルールのA会セッション参加者、「参加体験」提出者、振り返り会参加者の概要は表3の通りであった。各回の振り返り会参加者は、研究者4名と事例発表者1名に加え、参加希望したメンバーであり、実人数は計11名であった。振り返り会参加者のA会参加歴は、当該セッションの開催時点で3年未満が4名、3年以上10年未満が1名、10年以上が6名であった。

2. コーディング結果

逐語録のナンバリングを行った結果、第1回で995個、第2回で1,063個、第3回で1,020個の語りが得られた。本研究の目的に沿ってTA法による分析を進めたが、予め設定した2つのテーマは修正されなかった。2つのテーマそれぞれにおいて、最終的に使用された語りの数は次の通りであった。第1回のテーマ1の語りは194個、テーマ2の語りは35個。第2回のテーマ1

表3 研究協力者

	第1回	第2回	第3回
A会セッション 参加者	19名 (男性7名, 女性12名)	18名 (男性8名, 女性10名)	19名 (男性6名, 女性13名)
「参加体験」提出者	8名(男性3名・ 女性4名・不明1名)	12名(男性4名・ 女性6名・不明2名)	9名 (男性1名・女性8名)
振り返り会参加者	6名 (男性4名・女性2名)	8名 (男性6名・女性2名)	6名 (男性4名・女性2名)

の語りは144個, テーマ2の語りは41個。第3回のテーマ1の語りは82個, テーマ2の語りは43個。総合的分析を経て最終的に抽出されたテーマとコードは表4の通りである。

以下, テーマ1とテーマ2それぞれで得られたコードと定義を示し, 振り返り会参加者の語りを抜粋しながらそれらの概要を記す。「参加体験」の記述及び振り返り会における語りを“ ”で示し, 逐語録の該当箇所を^{上付き文字}で示す。

1) テーマ1：A会で生じる集団力動

A. A会の価値観が共有されることで安心感が生まれる

定義：A会が大事にする価値観がメンバー間で共有されることで安心感が生まれている。

A会では当初より「グループ体験をしながら, グループ事例を検討する」というコンセプトを掲げており, そこに含まれる価値観の“コアな部分”は現在に至るまで変わっていない²⁻⁸⁶⁷。たとえば, リーダーがセッションの冒頭に「発表者が一番得をする会だ」と伝えること, “悪意や下心があるような発言(※批判的コメント)を許さない空気感”があり, それが生じる場合には誰かが制止することが推測できること²⁻¹⁰³⁶, “(ちょっとした声かけなど)さりげ

ないところに揺るぎない信念, 大事にしているものがある”¹⁻⁹¹⁸ことなどである。

これらの価値観やモラルは一貫して保たれているため, 初めてのメンバーにも伝わりやすく¹⁻⁶²¹, セッション前後の談笑や空気感から“最初の10分くらいで伝わる印象”¹⁻⁵⁹⁹。リーダーとメンバー全員で日常生活場面とは異なる価値観が共有されていて, A会は“リフレッシュできる場”としても機能している¹⁻¹⁰⁵。

B. 全員でA会の構造を維持することで自由に振る舞える

定義：全員でA会の構造を大事に維持していくことで, 自由な振る舞いが可能となっている。

A会では構造が明確に作られている。リーダー・コリーダー・発表者が事前に打合せをすること, 冒頭で全員が「今の気分」を話し, 後半のシェアリングでも全員が一言ずつ話すことなどである。リーダーの進行によりセッションの流れが全員で共有されるのは“優しい構造”であり²⁻⁶⁶⁵, “構造化されているのはA会の強み”である²⁻⁶⁵⁴。他方で, “場合によってはそれを柔軟に変化させていくことが重要である”とも認識されている¹⁻²⁷。

すなわち, A会の構造を守ることと, “自由さもすごく大事にしている”¹⁻⁸³⁹ことが両

表4 「A会の集団力動と学び」のテーマとコード

コード	定義	概要
テーマ1：A会で生じる集団力動		
A	A会の価値観が共有されることで安心感が生まれる	A会が大事にする価値観がメンバー間で共有されることで安心感が生まれている。
B	全員でA会の構造を維持することで自由に振る舞える	全員でA会の構造を大事に維持していくことで、自由に振る舞うことが可能となっている。
C	個人の尊重を基盤とした配慮と応答	新メンバーへの気遣いと一人一人の発言への応答が丁寧になされ、個人が尊重されている。
D	メンバーからのネガティブな反応が心配になるような自分の考えや気持ちも素直に伝えられる	どのような反応が来るかについて不安が生じたとしても、互いの信頼感を基盤に、事例発表や率直なコメント、ネガティブな気持ちの表出を行うことができる。
E	専門知識や経験年数による優劣を競うのではなく仲間として応援し歓迎する	専門知識や経験年数による優劣を競うのではなく、仲間として応援しあう関係性であり、新たなメンバーを歓迎する。
F	相互交流の促進と人柄の顕在化を通じたコミット感の高まり	相互交流が活発に行われ、お互いの人柄がよく分かることで、各自のコミット感が高まっている。
G	情緒的な支えを得てエンパワメントされる	A会の仲間たちから情緒的な支えを得てエンパワメントされる。
H	A会での体験を他の人に勧めたくなる	A会でのメンバーや発表者としての体験を他の人にも伝え、勧めたくなる。
テーマ2：A会におけるグループ・アプローチの学び		
A	A会での体験を通して心理臨床を学ぶことができる	A会においても、良い体験ばかりが得られるわけではない。ネガティブなことも体験されるが、それらに対する心理臨床的な配慮がある。時間の経過とともに自由度が増してグループ体験も実感され、これらの体験から心理臨床を学ぶことができる。
B	リラックスしながらも集中して自己を振り返ることができる	リラックス感と同時に適度な集中力を保つことで、この場での情緒的反応を踏まえて自身の経験を振り返り、自分の実践と関連づけながら学ぶことができる。
C	率直なコメントから対応の指針を得られる	率直なコメントを伝え合うことで実践的な対応の指針を得ることができる。
D	学びの動機づけが高まる	発表と議論に興味を抱き、発表者の学びが促進されるのを目の当たりにして、学びの動機づけが高まる。

立している。上記のように A 会の構造は“入れ子状”になっており¹⁻²⁵⁴，“みんなが平等に語れる時間があることで一人ずつが話しやすく”なり²⁻⁷⁵⁴，事例検討の時間を自由に振る舞えることが確認された。

そして，このような A 会の場を維持するような動きをそれぞれのメンバーが取るようになる¹⁻⁹²⁹。発表の形式は自由とされているが，発表者も事前に事例についてよく検討し，準備を整えて A 会に臨む¹⁻⁸²²。

C. 個人の尊重を基盤とした配慮と応答

定義：新メンバーへの気遣いと一人一人の発言への応答が丁寧になされ，個人が尊重されている。

A 会の新メンバーは，既存メンバーの紹介による。大学教員が誘った自分の学生に対してだけではなく，誘った知人全員に対して，A 会の居心地を気遣う¹⁻⁸⁹⁵。また随所に，若い人や新メンバーに対する配慮がある。たとえば，冒頭の自己紹介に対しても一人一人へ丁寧に応答するので，“応答する人とならない人がいるみたいなことは全然ない”²⁻³²²。そのため，“初めて参加したときも，長く参加しているメンバーとの温度感が変わらない”感じを受ける²⁻³¹⁷。

A 会の構造にも表れているが，各個人が大事にされているように感じられる¹⁻⁵⁶⁸。“一人一人の話を全部拾ってくれる”¹⁻⁵⁹³，つまり“コアメンバーを中心とした誰かが必ず反応してくれる。私が発した言葉は絶対宙ぶらりんにはならないという安心感”¹⁻⁵⁰⁸を抱くことができる。全ての個人が尊重されながら場が進行していくことが確認された。

D. メンバーからのネガティブな反応が心配になるような自分の考えや気持ちも素直に伝えられる

定義：どのような反応が来るかについて不安が生じたとしても，互いの信頼感を基盤に，事例発表や率直なコメント，ネガティブな気持ちの表出を行うことができる。

セッション冒頭で「今の気分」を話すことにより，この場における率直な気持ちを表出することができる。自分の気持ちを話すことで，“自分がその場にいるみたいな感じになるし，聞いている人の反応で，聞いてもらえている・共感してもらえている”と感じられる¹⁻³³¹。

“事例検討に出すということはそこに何らかの迷いがある”ということで，事例発表者は通常，不安を抱いて発表に臨む¹⁻⁷¹⁹。しかし A 会では，事例発表の準備を“完璧に仕上げて，…格好つけなきゃいけない，ということはない”¹⁻⁷⁹⁰。A 会に対する安心感があり，“なんかもう聞いてほしいからお願い”と¹⁻⁴⁶⁹，迷いがあるままで GSV に臨むことができる。発表に際してはメンバーからの反応を想像して不安になるが，話し始めると当初の想像と違い，楽になっていくことに驚く場合もある²⁻⁶²⁹。

メンバーもまた，批判的コメントだと受け取られるかもしれない発言をするときに“どう受け取られるかな。大丈夫かな”と不安になることがある¹⁻⁹⁵³。しかし，場への信頼感と共に，不安以上に興味・関心が先立ち，発言したくなる雰囲気がある²⁻⁸⁴⁷。相互に触発されたものが表現できる場となっていて³⁻⁷⁰⁰，シェアリングの時間は特に，各メンバーが感じたことを率直に

語る様子が見られる³⁻³⁸¹。

一方、運営する側には“委ねてもらっていいよ”という感覚がある¹⁻⁹¹⁴。

E. 専門知識や経験年数による優劣を競うのではなく仲間として応援し歓迎する

定義：専門知識や経験年数による優劣を競うのではなく、仲間として応援しあう関係性であり、新たなメンバーを歓迎する。

リーダーが責任をもってセッションを進行していることはメンバーによく伝わっている²⁻⁹⁵⁸。事例検討を通じて、A会では知識の優劣を競う力動が起こらない。セッションの最後にリーダーがコメントを言うことは定例だが、それは“後に正解が控えている”，つまり個々のメンバーの発言が評価されるような性格のものではない³⁻⁶¹⁸。古参のメンバーが“正解的なことを言う”のでもなく³⁻⁶²³，その意味でリーダーもメンバーも対等な立場で事例検討が展開する³⁻⁶¹⁵。そのため、話題提供するときを抱くことの多い（議論の）ディフェンスをしなきゃという構えが壊されていく感じがある³⁻⁵⁰⁵。

A会に参加すると“ウェルカム感がすごく”¹⁻⁴⁹²，共に臨床実践に取り組み，学び合う仲間として受け入れられているように感じられる。従って，A会で事例発表をすると仲間たちから“エールを送って”¹⁻¹⁹⁶もらえる印象があり，臨床現場において一人でリーダーを担当することからくる孤立感が和らぐ¹⁻²⁰²。

F. 相互交流の促進と人柄の顕在化を通じたコミット感の高まり

定義：相互交流が活発に行われ，お互いの人柄がよく分かることで，各自のコ

ミット感が高まっている。

事例発表者との事前打合せで“爆笑している”こともあり¹⁻²⁴⁶，セッション中のやり取りでもメンバーたちの“キャラが立って”いて¹⁻³⁷⁹，人柄がよく分かる。事務的な連絡の場面でさえ発言者のキャラが表に出る。互いの“その人らしさ”が見えると，“安心感が増して，のっぺらぼうじゃなくなる”¹⁻³⁵³。そのため，“生々しいグループ”¹⁻⁵²⁹というか，乾燥した感じではなく”なり臨床現場に近い感覚を体験できる。

従って，コメントは表面的な“通り一遍”²⁻⁸¹⁹のことは言わず，本当に聞きたくなったことを聞き，…自分のリアリティでもって語り伝えておきたくなったことを伝えられる”²⁻⁸¹⁹。事例の内容のみならず，発表者自身の能力やその人の良さを含めたフィードバックがなされる¹⁻⁵³⁵。

対面で行っていた時代には，任意で持ち寄った菓子をセッション前に配布する時間や，セッション後に事例検討の振り返りや情報交換をする時間に自然発生的な相互交流があり，人柄の顕在化とコミット感の高まりに一層寄与していた。

G. 情緒的な支えを得てエンパワメントされる

定義：A会の仲間たちから情緒的な支えを得てエンパワメントされる。

A会の仲間たちから“後ろ盾”を得られることで¹⁻¹⁹²，“みんな味方みたいな感じがして，…私強いかも”と感じられ¹⁻²⁰⁶，情緒的な支えとエンパワメントを受ける¹⁻¹⁸⁰。事例発表のときだけではなく，メンバーとしても“（こんなグループを）私もやってみたい，こんなことができるんだ，という希望や期待も湧く”経験を得られる

¹⁻¹²⁷。A会への参加を通じて心理支援のエネルギーを得ることができる³⁻²²⁸。

H. A会での体験を他の人に勧めたくなる
定義：A会でのメンバーや発表者としての体験を他の人にも伝え、勧めたくなる。

A会での事例発表を体験すると、新規メンバーに対して、“(発表しても)悪いことが起きない”ので、“まだ分からないかもしれないけど(発表を)体験してみませんかと言いたくなる”³⁻⁷²³。“発表者ならではの醍醐味”を他の人にも体験してほしいと思う³⁻⁷³⁰。たとえば、近所の居酒屋や美味しいパンを人に紹介したくなるように、A会の外部の人たちにも体験を勧めたくなり、体験が連鎖していく³⁻⁷⁴⁹。

2) テーマ2：A会におけるグループ・アプローチの学び

A. A会での体験を通して心理臨床を学ぶことができる

定義：A会における様々な関わりや体験が心理臨床の学びになる。

A会において、「グループ体験をしながら、グループ事例を検討する」というコンセプトは体現されている。たとえば、“最初に参加したときの緊張感、そこから受け入れてもらえる感じ、参加する中での自分の体験の仕方の変化”などを実際に体験できる場になっている¹⁻⁵⁴⁰。オンライン開催に移行した後、画面上では自己紹介の順番が分からなくなった。そのときにリーダーが予めメンバーたちに順番を伝えるのは、“いつ自分が当たるか分からないのはちょっと心配だろう”という臨床的配慮である¹⁻⁶⁴⁰。事例発表をするときやコメントをするときの不安感やそれへの対処なども

体験され、臨床現場と類似した場で体験的な学びが得られる¹⁻⁵²⁷。

B. リラックスしながらも集中して自己を振り返ることができる

定義：リラックス感と同時に適度な集中力を保つことで、この場での情緒的反応を踏まえて自身の経験を振り返り、自分の実践と関連づけながら学ぶことができる。

セッションの進行につれて、“日中の慌ただしさを引きずって少し落ち着かない気分であったのが次第に落ち着いていき、じっくりと聞いて考えるモードになる”¹⁻¹⁰⁸。セッション後半にかけて落ち着いてくると、“頭の中で聞いてみたいことが浮かんだり、こうかな、ああなるほどなど、想いや考えが刺激されたりするのは毎回ある”³⁻⁹⁰。“じっくりと自分の思いを馳せたりする時間がある”³⁻⁵³⁶。“視界が広く明るくなり、日常や職場に戻ったときに見える景色が明るく広がっている感覚がある”³⁻⁶⁸。

他方で、A会の構造により必ず発言を求められるという緊張感がある。すなわち、“リラックス感・落ち着いている感じと、緊張感・集中している感じがベストなバランスで整えられ”ていると思われる³⁻⁸⁴⁶。集中と自由を同時に得て、自己への振り返り及び発言が促進される。

C. 率直なコメントから対応の指針を得られる

定義：率直なコメントを伝え合うことで実践的な対応の指針を得ることができる。

A会では率直なコメントが多い。後半、特にシェアリングの時間は“素朴なところから出てきた意見が多いので、…(発表す

ると)お土産をたくさん持って帰れるような感覚”がある²⁻⁷⁹⁰。“「貴重な印象の話を聞けてとても良かったです。明日からまた頑張ろうと思います」みたいな、「ちゃんと聞いてたの?」(と思われるようなコメントが)全然なく…, みんなどんどん話し始める。最後の振り返りの盛り上がり方がすごい”²⁻⁸⁰¹。

発表者は特に、具体的な今後の指針を得られるだけでなく、発表を終えたら“本当に一番得をしたみないな感じがあり、贅沢な場”だと感じる¹⁻¹⁷⁷。

D. 学びの動機づけが高まる

定義：発表と議論に興味を抱き、発表者の学びが促進されるのを目の当たりにして学びの動機づけが高まる。

事例発表を聞いて議論に参加していると、事例と発表者に興味を抱き、“勇気づけられ、私も発表してみたい”という気になることがある¹⁻²¹⁸。その基盤には“自分が今度発表したら大切にしてもらえそうだ”という感覚がある¹⁻⁵⁹⁸。支援の対象者たちに対して“きちんと頑張りたい、支援になることをしたい、それができる人間になりたいという方向の思いをすごく触発される”³⁻⁵²⁴。A会の仲間と共に学んでいきたいという思いも触発され¹⁻⁶⁹⁷、総じて学びへの動機づけが高まる。

IV 考察

A会の経緯と特徴的な構造を踏まえて上述のテーマとコードを総括的に捉え、A会の集団力動と学びに及ぼす影響について考察する。下記の()内の数字はテーマ、アルファベットはコードを示す。

1. A会の集団力動と学びへの寄与

歴史を持つ全てのグループと同様、現在のA会も20年以上の経過の中で形作られてきたものである。ただし、グループのコンセプトは設立当初から一貫している。具体的には、1人のリーダーとマネージャーが初期段階から現在まで継続してA会の運営に携わっていることと、X+6年から設定されたコアメンバー制度の安定感が影響していると考えられる。

いずれにしても、「個人を大事にする・尊重する」(1-C)、「新規メンバーを仲間として迎え入れ、応援する」(1-E)、「構造を守ることを通じて自由を得る」(1-B)というA会の価値観は、リーダーと古参メンバーを中心に継続的に共有されており、それらはセッション中の振舞いに現れている。そしてそれは談笑、時に爆笑を伴うような楽しさをも含んでおり、新規メンバーにもすぐ伝わるものである(1-A)。

セッションの冒頭に全員が「今の気分」を話すのは、「今、ここ」の体験にフォーカスし、仮面ではないリアルな自分に立ち返る手がかりを与えてくれる。特に新規メンバーは、初期の不安が和らぐのに時間がかかるが、セッションの後半に進むにつれて徐々にこのプロセスが進んで行くようだ。従って、“最後の振り返りの盛り上がり方がすごい”²⁻⁸⁰¹という状況になる(2-C)。事例発表者もコメントを言う者も不安と無縁ではいられないが、場への信頼感を支えに学びへの興味が勝り、率直な発言をするメンバーが増える(1-D)。このプロセスの中でメンバーたちの“その人らしさ”¹⁻³⁵³が顕現し、親しさ・安心感・興味が増す(1-F)。これらが好循環を形成し、活発で

有意義な事例検討に必須の「率直な発言」が増えていく。発表者は“格好をつける”必要はなく¹⁻⁷⁹⁰、メンバーは“自分の感じたこと”³⁻³⁸¹を言う(1-D)。すなわち自由を味わうのであり、A会での体験とディスカッションを通じて“視界が広く”³⁻⁶⁸なる(2-B)。

本研究の結果は以上のように総括することができよう。本研究を通して、A会の方法論と運営の留意点(板東ら, 2020)、コアメンバーの体験と機能(板東ら, 2021)に加え、集団力動を踏まえた学びへの寄与を確認することができた。

GSVの目的は、対人援助職のスキルを高めることである。もちろん前述の(a)権威型GSVのように参加者がSVorの指導を受ける方法も有効である。対してA会は(b)参加型GSVと(c)協力型GSVのブレンド型と捉えられるが、「コミット感の高まりによる緊張感と自由・リラックス感のベスト・ミックス」(2-B)、「仲間からのエンパワメントを得てエネルギーと学びの動機づけが高まる」(1-G, 2-D)、「自分の体験を他者に勧めることで充実した学びの連鎖を生む」(2-D)という点が、GSVにおける集団力動を十分に生かした学びのシステムを形成していると言える。

心身の体験及び対人関係の両面について、A会には臨床現場に近いリアルさがある(2-A)。グループの展開及び体験は予測できるものではなく、そのために集団を扱う臨床家は特に、常に“I feel”と記述できるような、自身の体験に開かれた状態であることが求められよう(Altfeld, 1999)。A会は、パラレルプロセスが展開されやすい場となっていることで、この体

験に寄与するであろう。

2. 本研究の意義と限界

本研究は、A会の特徴的な構造をふまえて、グループ体験を重視するGSVで生じる集団力動と学びへの寄与を明らかにする試みである。筆者ら4名が研究者と対象者の二重の役割を負うことで現象自体へのアプローチを可能にしたが、この方法論による研究上の限界として次の諸点を指摘できる。①A会に対して肯定的感情をもつ者がメンバーとしてA会及び本研究に積極的に参加している可能性。②研究者がA会の古参メンバーであることにより研究協力が本音を表明しづらくなった可能性。③分析作業の偏り。匿名の参加体験フォームの設定や、新規メンバーらとの振り返り、複数の視点による分析作業等により研究方法のデメリットの軽減を図ったが、批判的・客観的検討には限界が残った。

A会の実践は、バリエーショングループ(Roy et al., 2015; Lusting, 2016)や体験型GSVモデル(Rubel, 2015; Altfeld, 1999)と比べると、「今、ここで」生じる情緒的体験(逆転移を含む)を積極的に指摘する方法論とは異なる。その点では相対的に侵襲性は低く、受け身的に参加する余地も残されているが、冒頭に各自が「今の気分」に触れてメンバーらの個性が顕現する構造により、自分の体験を通じて事例の体験を把握する回路は常に開かれていると言える。

A会に(b)参加型GSVと(c)協力型GSVの特徴が同居して機能している点も注目に値する。コアメンバーが形成する層と新規メンバーらからなる層は、“長く参加しているメンバーとの温度差が変わらない”²⁻³¹⁷

と表現されているように、分断ではなく平等性が担保されており、ここにも学びを促進する力動が発生していると思われる。しかし、本研究ではこれらの層の比較と体験の連動については考察できなかったため、今後の課題としたい。

精神看護領域のGSVにおける発表者の体験として、「事例提供者への受容と共感を示す発言」「参加者との意見交流」「解釈の異なる発言」等(小谷野ら, 2005), 「事例提供にあたっての負担や緊張感」「期待する答えが得られないことによる落胆」等(田中ら, 2012)の категория が提示されている。Hayes & Stefurak(2010)は、GSVプロセスで生じることとして「Sveeが抱える不安」「凝集性」「承認とフィードバック」「自己開示」等の諸点を指摘し、論じている。これらの一部は、本研究の分析で提示されたコードと重複するものである。

その中で、本研究の意義は第一に、集団力動として「人柄の顕在化」や「他の人に勧めたくなること」、学びへの寄与として「集中と自由の同居」等の新しい視点を提示できたことにある。第二に、A会の特徴的な構造を踏まえ、GSVの“一事例”として詳細に検討できたことである。“一事例”には普遍性が宿る。今後は、事例のオリジナリティを捉えると共に批判的・客観的視点の獲得を図り、学びの場を構成する普遍性の探求を続けることを課題としたい。

COI：本論文に関して、開示すべき利益相反事項はない

謝辞

本研究に快くご協力くださったA会メ

ンバーの皆さまに心より感謝申し上げます。

文献

Altfeld, D. A. (1999). An Experiential group model for psychotherapy supervision. *Internal journal of group psychotherapy, 49(2)*, 237-254.

板東充彦・松元知美・足立友理・藤井君子・本山智敬・高松真理(2020). グループ体験をしながらグループ事例を検討する会(G-G法)の考察—リーダーとコアメンバーからなるプリングループ構造— 跡見学園女子大学心理学部紀要第2号, 37-49.

板東充彦・本山智敬・松元知美・早瀬由紀・森昭子・金子周平・田中勝則・高松真理(2021). 事例検討会における「コアメンバー」の体験と機能—“ナラティブ・グループ”における議論を通して— 跡見学園女子大学心理学部紀要第3号, 55-70.

Christensen, T. M., & Kline, W. B. (2000). A qualitative investigation on the process of group supervision with group counselors. *Journal for specialists in group work, 25(4)*, 376-393.

Coghlan, D., & Brannick, T. (2014). *Doing Action Research in Your Own Organization. (4th ed.)* London: Sage. 永田素彦・高瀬進・川村尚也(監訳)(2021). 実践アクションリサーチ—自分自身の組織を変える—. 碩学社.

Hayes, R., & Stefurak, J. T. (2010). Group Work Supervision. In Ladany, N., & Bradley, L. J. (Eds.). *Counselor supervision. (4th ed.)* Routledge, 215-214.

- 岩間伸之(1999). 援助を深める事例研究の方法 [第2版] ー対人援助のためのケースカンファレンスー. ミネルヴァ書房.
- 小谷野康子・日下和代・熊地美枝・高濱圭子・板山稔・宮本真巳(2005). 精神看護領域の事例検討会における事例提供という体験の構造. 日本精神保健看護学会誌, 14(1), 53-62.
- Lusting, M. (2016). Balint groups: an Australasian perspective for psychiatrists. *Australasian Psychiatry*, 24(1), 30-33.
- 宮本真巳・小宮敬子・広瀬寛子・山村礎・武井麻子(1995). 精神看護における継続教育の方法論に関する研究ー事例検討会の分析からー. 日本精神保健看護学会誌, 4(1), 1-12.
- 村山正治・中田行重(編著)(2012). 新しい事例検討法 PCAGIP入門ーパーソン・センタード・アプローチの視点からー. 創元社.
- 中井好男・丸田健太郎(2022). 音声日本語社会を生きるろう者家族の生きづらさー見えないマイノリティによる当事者研究ー. *質的心理学研究*, 21, 91-109.
- 中村留貴子・岩倉拓・菊池恭子・北村麻紀子・小尻与志乃(編著)(2021). 事例検討会のすすめー皆のところで考える心理療法ー. 岩崎学術出版社.
- 成田善弘(監修)渡邊素子・北島智子・佐竹一予・徳富里江(編著)(2018). 事例検討会から学ぶーケースカンファレンスをつくる5つのエッセンスー. 金剛出版.
- 沖潮(原田)満里子(2013). 対話的な自己エスノグラフィ. *質的心理学研究*, 12(1), 157-175.
- Proctor, B. (2008). *Group Supervision: A Guide to Creative Practice. (2nd ed.)* London: Sage.
- Rowell, P. C. (2010). Group Supervision of Individual Counseling. In Ladany, N., & Bradley, L. J. (Eds.). *Counselor supervision. (4th ed.)* Routledge, pp.197-214.
- Roy, K. V., Vanheule, S., & Inslegers, R. (2015). Research on Balint groups: a literature review. *Patient education and counseling*, 98, 685-694.
- Rubel, D. (2015). Introduction to Section 2: Model-based interventions in group supervision of groups. In Luke, M., & Goodrich, K. M. (Eds.). *Group experts share their favorite activities for supervision: Vol. One. Kindle edition.* Association for Specialists in Group Work.
- Steen, L. (2012). Formats of supervision. In: Fleming, I., & Steen, L. *Supervision and clinical psychology: Theory, practice and perspectives. (2nd ed.)* Routledge, pp.159-183.
- 田中浩二・長山豊・大江真人・吉野暁和・谷本千恵・長田恭子・河村一海・長谷川雅美(2012). 事例検討会における事例提供者の体験ーより効果的な事例検討会のあり方についてー. 看護実践学会誌, 24(1), 41-49.
- 土屋雅子(2016). テーマティック・アナリシス法ーインタビューデータ分析のためのコーディングの基礎ー. ナカニシヤ出版.

上原久(2020). 見立てを深めるための事例
検 討 会. NextPublishing Authors
Press.

渡部律子(編著)(2007). 基礎から学ぶ 気
づきの事例検討会—スーパーバイザー
がいなくても実践力は高められる—.

中央法規.

Wertz, F. J. (2005). Phenomenological
research methods for counseling psy-
chology. *Journal of counseling
psychology*, 52(2), 167-177.