

テーマ「福祉専門職における、対人・専門職スキルとしての自己覚知の研修と評価についての整理」

石井 千麻 大妻女子大学人間関係学部人間福祉学科 8663

キーワード：自己覚知・専門職・スキル・評価

抄録

自己覚知とは、「自己の傾向について、自ら気づいていくこと」と定義され（日本社会福祉教育学校連盟：2015：188）、現在は広くソーシャルワークの分野で用いられている。この自己覚知は、ソーシャルワークを基盤とする介護福祉学の分野においても、対人援助に必要な職業的スキルとして取り上げられ、活用されてきた概念であるが、具体的な研修とその評価についての研究は少ない。そこで、これまでされてきた研究の文脈の中から、福祉職に必要な対人・援助職スキルに必要な自己覚知について、その具体的な研修評価に着目し、整理を行った。「自己覚知」のキーワードで2019年11月～12月の期間にCinii Articlesで検索した日本国内の論文137件のうち、選定基準に従い最終的に13件が該当した。これらの結果から、対象の研究は短期間でも効果が現れるようにマニュアル化を試みたり、スーパーバイザーが複数いなくても研修参加者同士でも評価ができるような方法を実施したりしていることが明らかになった。本研究の課題は、自己覚知という福祉職の質の向上に関する研修のため、短時間では促進されたかの結果が現れにくいことや、本来質の向上について意識の高い者が研修に参加している場合も考えられることである。そのため今後は日本だけでなく海外の文献レビューも行い、さらに縦断的研究を行うことでこれまでの取り組みを継続させていく必要があると考えられる。

研究の背景

自己覚知とは、「自己の傾向について、自ら気づいていくこと」と定義され（日本社会福祉教育学校連盟：2015：188）、現在は広くソーシャルワークの分野で用いられている。ソーシャル・グループ・ワークの原理について、コノプカは自己の意識的使用を挙げ、そのためには「対人関係に人間的温情と自然さを失わず、しかも自己についての知識と規律をもっていなければならない」と述べている（1978：229）。この自己覚知は、ソーシャルワークを基盤とする介護福祉学の分野においても、対人援助に必要な職業的スキルとして取り上げられ、それを推進するために介護福祉士養成課程でも科目として位置づけられている。また、自己覚知について、カデューションは、教育的スーパービジョンの中で「専門職としての自己の目的をもって、意識的に方向づけて活用する必要がある、その意味では自己覚知は必要条件である」と述べている（2016：165）。カデューションはさらに、「自己覚知の変容に有効なのは教育的スーパービジョンである」としている（2016：165）。このように、研修やスーパービジョンは、自己覚知の促進を促す手段であり、対人援助職に必要なスキルとして活用されてきた概念であるが、具体的な研修とその評価についての研究は少ない。

研究目的

これまでされてきた研究の文脈の中から、福祉職に必要な対人・援助職スキルに必要な自己覚知について、その具体的な研修と評価に着目し、整理する。

研究の視点および方法

福祉職に必要な対人・援助職スキルに必要な自己覚知のうち、実践の現場を持つ、対人・専門職として

のスキル向上に関しての具体的な研修と評価を取り上げ、Cinii Articles を用いて文献レビューを行う。

倫理的配慮

本研究が著作権の侵害に当たらないように、引用・参考文献名ならびに引用・参考文献カ所を明記した。

研究結果

「自己覚知」のキーワードで 2019 年 11 月～12 月の期間に Cinii Articles で検索した日本国内の論文(研究紀要も含む)137 件のうち、

- ①「自己覚知 専門職」では 18 件が該当した。年代は 1995 年～2019 年で、社会福祉学だけでなく、一般企業の女性管理職を対象とした、仕事に対する満足度に関する研究も含まれた。
- ②「自己覚知 評価」では 10 件が該当した。年代は 1997 年～2019 年で、研究対象は一般企業職員、言語聴覚士が含まれ、そのうちの 4 件は対象者自身により評価を行っていた。
- ③「自己覚知 スキル」では 3 件が該当した。年代は 2010 年～2017 年で、1 件は社会福祉学における自己覚知の定義の概念についての研究で、もう 1 件は社会福祉士・精神保健福祉士養成課程の学生ボランティアについての研究であった。他 1 件は看護学の心理尺度を用いた他者理解についての研究であった。

これらの文献の中から、社会福祉学に基盤を持つ、社会福祉士・介護福祉士・精神保健福祉士または福祉専門職が対象のものを選定し、医療・看護職・保育士等は除外した。また、本研究では実践の現場を持つ、対人・専門職としてのスキル向上に関する研究に着目したため、福祉士養成課程に在籍する学生対象の研究についても除外した。最終的に 13 件が該当した。

	著者名	題名	対象	内容	研究方法	結果と課題
1	宮崎まさ 江・横山正 博・内田充 範	行政保健福祉職 の実践に基づい たスーパーバイ ズ研修の効果測 定に関する研 究：A 市高度保 健福祉専門職能 力育成研修会の 分析から	行政 福 祉 専 門 職	A 市のスー パービジョ ン研修会の 振り返りで、 研修成果の 個別の研修 受講者と研 究者相互評 価の過程を 通して、行動 変容、要因は 何かを明ら かにした。	研修、コン ピテンシ ー評価、レ ポート評 価	宮崎ら (2018:15) は、A 市の研修目的・目標が明確 だったことから、構造的・継続的に研修プログラムが 実施できたとし、研修担当者との連携により手厚い 研修サポートシステムを持てたと述べている。今後 の課題として行政と大学の連携によるスーパービジ ョン研修会のプログラム開発や、システムの構築を 挙げている。
2	大山博幸	短時間で介護職	介 護 職	エンプティ	研修、自己	大山 (2017:11, 12) は、受講者同士によるマニユア

		の気づきを促すワークシートの開発：エンプティチェアで利用者との対話を行うことによる自己覚知	員	チェアが、職員研修等の場で多数の介護職に短時間で適用・実施することが可能となることを検討した。	受容測定尺度、自由記述、87名	ルを使用したワークの実施であり、ゲシュタルト療法のワークの構造とは異なっているものの、受講者の関心や意義を持って、多様な自己覚知の獲得が示唆されたとしている。受講者個々の自己覚知の程度や準備状態を考慮せず実施したことや、自らの実践経験の振り返りが自己省察により促されるならば、今後はそれらの関連について明らかにすることが課題であるとしている。
3	大山博幸	介護職の自己覚知 (self-awareness) を促進する省察的学習 ～エンプティチェア・テクニックを活用したワークマニュアルの作成と評価～	介護職員 (介護福祉士)	現場職員の自己覚知を促進する省察的学習として、ワークマニュアルを作成し、介護福祉士資格を持つ現場介護職を対象に実施した。	研修、ゲシュタルト療法、ワークマニュアル	大山 (2014:86) は、自己概念の一つである自己受容に着目し、学習者が気づきを伴って得られた成長の一側面として位置づけ、ゲシュタルト療法によるワークマニュアルの実施を通して、自己覚知の促進が示唆されたと述べている。自己覚知獲得の過程は、専門職の経験値とは別の独自の学習過程であるとし、獲得後の自己覚知と社会福祉の専門的知見との関連性について明らかにすることが今後の課題であるとしている。
4	齋藤真木・福田 明	職場内における介護職員の新人研修に関する内容検討：プリセプターシップに関する調査と特別養護老人ホームの取り組み事例から	新人介護職員	介護職員の新人研修に着目し、研修を展開する際の示唆を得るため、次の3点の目的を設定した。第1と第2から得た内容に基づき、新人研修について「三次元構造」で整理した。	アンケート調査 (36名) 半構造化面接 (1名)	齋藤ら (2014:32, 34, 37, 39) は、介護職員の研修において、①プリセプターシップでの新人介護職員とプリセプターの実態把握・課題抽出を行う②実際に新人研修を行う施設での取組事例を紹介する①については、人材不足の中で取りあえずプリセプターを定める場合もあるため、双方の希望などが反映される必要があるという課題が抽出された。②B施設での取組事例は、新人研修を障害体験を含む「入職前研修」「応対マナー研修」「基礎研修」として紹介し、「三次元構造」に基づき整理を行った。人権尊重や倫理が伴った利用者への気づき、新人介護職員の背景をふまえた研修の内容、雇用管理と離職率の面から考えた研修について触れ、「三次元構造」は新人介護職員個々が状況に適した研修を選択し、段階的なキャリアアップを図れるとしている。これらの研修は組織の中での展開であり、新人職員からの声を参考

						にすることが今後の課題であるとしている。
5	工藤雄行・ 大沼由香・ 峯尾武巳	介護支援専門員 が行う事例検討 会の期待と課題	介護支 援専門 員	介護支援専 門員へのア ンケートを 通して、事例 検討会への 期待や課題 を明らかに する。	自記式質 問紙調査、 集合調査 法、76名、 質的内容 分析	工藤ら(2014:62)は、事例検討会に参加する介護支 援専門員の期待と課題を明らかにするためにアンケ ート調査を行った。その結果、アセスメント力、自己 覚知についての効果への期待の割合が高く、事例提 供者はまとめる力、書く力を得ることへの期待が高 いことが明らかにされた。事例検討参加者は、興味のある ケースのみの対処法への学びや話を聴くだけにな ることなく、事例検討会の一員としての自覚を持 ち、岩間が提言する主体的姿勢や内省的視点を心が けて臨む必要性を述べている。課題は調査対象者が 特定の地域に限られており、今後は研究の結果を検 証していく必要があることとしている。
6	河内正広	中堅職員のため の教育研修プロ グラム 対人関係 強化・感性向上編 (第10回・最終 回)「自己覚知= 己の過去と今を 知る」プログラム レシピ 講座参加 者の意識と感想 (アンケート結 果)	介護職 員	「自己覚知 =己の過去 と今を知る」 プログラム レシピ参加 者の意識と 感想を紹介 した。	アンケ ート調査	河内(2012:77)は、講座参加者のアンケートから、 自己覚知に関する研修は、自分の内面を見つめると いう辛い作業のため評価が低く、また、短時間の研修 では効果が得られにくいという結果を得た。さらに、 業務に役立つかという評価も低かった。現場の職員 は自己の内面を見つめるような研修よりすぐに役立 つ内容を欲していることを明らかにした。実施のため には泊まり込みで2~3日間集中し、職員の成長段 階で繰り返し行うことで内面に集中し、自己覚知が 深化するとしている。
7	河内正広	中堅職員のため の教育研修プロ グラム 対人関係 強化・感性向上編 (第9回)自己覚 知=己の過去と 今を知るプログ ラムレシピ	介護職 員	「自己覚知 =己の過去 と今を知る」 をテーマに、 4つの課題 を対人関係 強化・感性向 上の目的で 行った。	研修	河内(2012:62)は、中堅介護職員を対象に、交流分 析を用いたエゴグラム、危機と悩みの自分史(ライフ ラインチャート)、簡易内観、シェアリングを実施す る研修の具体的な方法を提示した。また、参考資料と して、エリクソンの心理的社会的課題を使用した。
8	大山博幸	福祉援助者の自 己覚知を支援す るリフレクティ	福祉援 助者	援助者の自 己覚知(気づ き)を促す具	自己リフ レクショ ン、対話リ	大山(2010:225)は、3名の対象のうちA氏につい てのR・Aを詳細に考察した。その結果大山(2010: 231)は、R・Aが自己覚知を得るために有効な手段

		ブ・アプローチに関する事例研究		体的手法の一つである学習支援ツールとしてリフレクティブ・アプローチを提案する。	フレクシ ョン、3名 1時間半× 4回	であり、さらに事例を重ねることで一般化していくのではないかとし、この研究を現場の援助者のスーパービジョンの具体的方法として提案している。
9	中野陽子	知的障害者を支援するソーシャルワーカーの研修課題に関する研究--経験年数による差異に焦点を当てて	ソーシャルワーカー	22人の知的障害者支援のソーシャルワーカーを対象に、研修を通じて身につけるべき価値、知識、技術の内容を明らかにし、経験年数別の研修課題の習得の必要性を考察した。	KJ法、22名	中野(2010:129, 130, 132)は、KJ法により、対象者は、価値に関しては利用者の人生をトータルで見る、人と環境との交互作用に関するもの、専門職としてのアイデンティティの確立についての視点が不足していると述べている。また、知識については、知的障害者福祉の歴史や理念法等、障害の構造的理解、医学的知識、技術については社会調査法等の関連援助技術や各種療法、コミュニケーション等についての学びが少ないとしている。職員が経験年数別に習得できるような研修体制やスーパービジョン体制、プリセプターシップを課題にあげ、習得状況の評価や効果測定についての検討も必要であるとしている。
10	秦 康宏	社会福祉従事者における自己覚知と専門職意識の生成プロセスの関係	社会福祉従事者(社会福祉士、介護支援専門員、社会福祉施設職員)	社会福祉従事者の自己覚知と専門性の自覚に関する基礎的な示唆を得ることを目的にした。	フォーカスグループインタビュー、郵送質問紙調査、2322名	秦(2009:46, 47, 48, 53, 56)は、社会福祉士2名、介護支援専門員2名、介護福祉士2名に2時間のグループインタビューを行い、自己覚知仮説モデルを作成した。その後2322名を対象に郵送による質問紙調査を実施し、その結果社会福祉従事者には自己覚知が必要な概念であることが示された。課題は、自己覚知促進の因子を明らかにすること、自己覚知のメリットとデメリットを明らかにすること、社会福祉従事者の成長意識をどうとらえていくかということ、自己覚知と経験値・実践値との関連の構造化が可能かという点である。
11	大山博幸	援助場面での「わたし」を対象とする自己リフレク	援助者	援助者自らの実践を振り返り、気づ	演習	大山(2006:138)は、自己リフレクションを自己覚知を目的とし、援助者の学習ツールとして利用した。その結果から、自己覚知は一人で行うには限界があ

		ション研究 – 自己覚知概念との関連とその方法論的立場–		きを促す方法として、自己リフレクションの提案と方法論の提示、援助場面を対象としたリフレクション記述を報告する。		り、「どうしても気づきにくい側面、深まりにくい側面、一方的な解釈となっている側面があり、それらは他者やグループを通じた振り返りにより促進されるものもある」としている。今後の可能性として、グループ・スーパービジョンやピア・スーパービジョンを具体的な方法として提案している。
12	窪田暁子・吉川さおり	援助専門職の現任訓練における若干の工夫：「4コマ匿名紙上意見交換法」とその利用	福祉事務所・新任査察指導員	福祉事務所における新任査察指導員研修において、スーパービジョンの研修の一環として行ったワークシートの分析を行う。	研修 213名	窪田ら（1997：43）は、研修後に「4コマ匿名紙上意見交換法」を用い、自己覚知の導入として「それぞれが自己と仕事との関わりを情緒を含めて自由に表現し、共有化し、その過程を通して概念化と個別化を体験する機会」を設けた。窪田ら（1997：56）は、ソーシャルワーカーの研修は勤務の根拠法制や手続きを強調しがちであったが、今後は仕事と自分の関係を客観化・概念化し、共有していくことが自己覚知の概念の実体化につながるとしている。
13	村田久行	福祉・看護領域で価値をどのように教えるか?: 発問形式による「自己覚知」教育	対人援助職（看護婦・ホームヘルパー）	対人援助の専門職に必要な「自己覚知」を学習者自身による発問ですすめる教育プログラムを開発、看護婦・ホームヘルパーを対象として実施し問いに答える。	研修	村田（1995：34）は、看護師・ホームヘルパーを含む「ターミナルケア研究会」のメンバーを対象に研修を実施した。その結果、援助者自身の自己覚知のプロセスはクライアントの自己覚知の促進に応用でき、また援助者のスーパービジョンの素材にも使用できると述べている。教育プログラムの内容がどこまで有効であったかが今後の課題であるとしている。

①対象者の属性

研修の対象者の属性は、介護職員 5 件、行政福祉専門職 2 件、福祉援助者・対人援助職 4 件、介護支援専門員 1 件、ソーシャルワーカーが 1 件であった。

②対象の人数

研修対象の人数について、少人数の場合、また多い場合は 200 名以上の対象者へ研修を行い、介入後の変化を評価している。少人数で行えるものとしては、大山（2010：225）が用いたりフレクシオンアプローチがある。これは、3 名の対象者に焦点を当て、自己覚知をえるために対話リフレクシオンを実施し、詳細な考察を試みたものである。

一方で、200 名以上の参加者がいたのは、窪田ら（1997：43）の 4 コマ匿名紙上意見交換法である。これは、自己覚知の導入として「それぞれが自己と仕事との関わりを情緒を含めて自由に表現し、共有化し、その過程を通して概念化と個別化を体験する機会」を設けたものである。

③研修の実施期間

研修の実施期間については、継続的な研修実施後の変化をみたものと、短時間での研修の変化をみたものがある。継続的な研修を実施したのは、宮崎ら（2018：15）のスーパービジョン研修会である。これは、A 市においての 1 年 8 ヶ月に渡る高度保健福祉専門職能力育成研修会実施後の振り返りで評価を行ったものであるが、A 市の研修目的・目標が明確だったために構造的・継続的な研修プログラムが実施出来たとしている。

他方で、短時間での研修を実施したのは、大山（2017：11）である。これは、ゲシュタルト療法によるワークマニュアルの構造とは異なっているものの、受講者の関心や意義を持って職員研修が短時間で適用・実施することが可能となるとしている。

④研修内容

研修の内容については、宮崎ら（2018：113, 114, 115）のスーパービジョン研修や、齋藤ら（2014：37, 38）の新人介護職員対象の研修のように自己覚知の促進そのものを目的としていないものと、大山（2014：78, 79）（2010：224, 225）の行った研修のように、自己覚知そのものを促す研修としてワークマニュアルや学習ツールを用いているものがある。

宮崎ら（2018：15）は、11 回に渡るスーパーバイズ研修の効果測定において、受講者の行動変容や要因を明らかにしようとした。前半はスーパービジョンの具体的な研修であり、後半では地域アセスメントとして事例検討を行っている。齋藤ら（2014：39）は、B 施設の取組事例を、新人研修を障害体験を含む「入職前研修」「対応マナー研修」「基礎研修」として「三次元構造」に基づき整理を行った。それにより「三次元構造」は新人介護職員個々が状況に適した研修を選択し、段階的なキャリアアップを図れるとしている。

大山（2014：78, 79）のワークマニュアルを用いた研修は、エンプティチュア・テクニクを元にワークシートを作成、参加者は 2 人 1 組になって椅子を利用し、気になる利用者になり自身の気持ちや利用者の理解を深めるというものである。

また、大山（2010：224, 228）は、学習支援ツールとして、実践者の実践場面を抽出したりフレクテ

イブ・アプローチを用い、樹形図により得られた自己覚知の内実を明らかにしようと試みている。

⑤研修の実施時期

研修を職員入職後のいつの時点で行うかについては、特徴的な比較として、新人研修の一貫として位置づけているものと、中堅職員などに実施するものがある。新人研修の一貫として位置づけているのは、齋藤ら（2014：37）による新人研修を行う施設での取組事例である。これは、新人職員が働く上での基本や知識、主体的に考える力を身につけ、さらに早期離職防止などの雇用管理の側面を合わせ持つものである。

他方、中堅職員などに実施するものを取り上げているのは河内（2012：77）である。「自己覚知＝己の過去と今を知る」プログラムを職員の研修段階で中堅職員以上に実施し、ケア経験の進化により完成が高まり、自己覚知が深化することを明らかにしている。

⑥研修の評価方法

評価については、大山（2014：82）、秦（2009：49, 50, 51）のように心理尺度を用いて自己覚知の評価をするものと、宮崎ら（2018：120, 121）や中野（2010：123）のようにインタビューやKJ法により研修の質を評価するものがある。

これらの多くは、自己覚知が深化するプロセスやスーパービジョンの方法と体制について着目した研究であった。

一方で、齋藤ら（2014：36, 37, 38, 39）のインタビューのように、新人研修の一環の結果として自己覚知が促され、そこからさらに職員の雇用管理や離職率の低下につながる可能性を示唆した研究も見られた。

考察

これらの研修で共通して言えるのは、まず自己をとらえるために、内面を見つめる（河内：2012：72）、内省的視点を持つ（工藤ら：2014：62）、振り返りや自己省察（大山：2017：7）（大山：2006：132, 133）を行う作業を行っていることである。カデュージン（2016：163）が「自己覚知は、自己を注目、調査、考察の対象とする自己内省の訓練によって深められる」としているように、これらは自己覚知の促進のためには必要な過程である。また、自己省察について、廣澤ら（2017：210）は「自己を多様な視点から客観的に眺める能力や、自己を振り返って葛藤したり悩んだりする能力」と位置づけている。さらに、「多様な視点の中には『他者の視点』も含まれており、他者の視点から自己を眺めることや自己と他者を結びつけて考えること」としている。これらを踏まえると、自己省察という作業は、あくまでも他者の視点を意識した客観的なものであり、また葛藤や悩みも含むため、河内（2012：77）が自己覚知に関する研究を「自分の内面を見つめるという辛い作業」としているように、意識的に行うべきもので安易に行えるものではないと考えられる。

次に、気づきを得る（齋藤ら：2014：39）（大山：2006：138）が、その際に大山（2006：138）は、自己覚知は一人で行うには限界があり「どうしても気づきにくい側面、深まりにくい側面、一方的な解釈となっている側面があり、それらは他者やグループを通した振り返りにより促されるものもある」としている。その場合、自己覚知の深化のために、グループ・スーパービジョン、ピア・スーパービジョンを

手段として取り入れる提案をしている。ワーカー自身の理解について、塩村（日本社会福祉教育学校連盟：2015：189）は「スーパーバイザー側の『気づき』が、たとえ自身の仕事上の失敗などの辛いことであっても、スーパーバイザーの支えがあって安心して探索でき、その結果、初めて有効な気づきとなる」としているが、スーパーバイザーの支えがあることで、ひとりよがりではない、偏らないものの見方が出来るようになると考えられる。

これらの研修の特徴としては、短期間でも効果が現れる方法を試みていること、特別な方法を用いなくても実施出来るように一般化を試みていること、マニュアル化を行い、自己覚知が比較的容易に促進できるような方法を考えていることが挙げられる。また、スーパーバイザーが複数いなくても、研修参加者同士で評価が出来るような方法を実施している。

一方で、専門職スキルとしての自己覚知を継続的に向上させるためには縦断的研究が望まれるが、対象者が大人数の場合は実施が容易ではないと考えられる。また、本来自己覚知促進についての意欲が高い者が研修に参加している場合も考えられる。

今後の課題

本研究の限界は、文献レビューの対象が日本国内の研究に限られていることである。今後は引き続き海外の文献レビューを行い、さらにこれまでの自己覚知を深める取り組みを継続していくためにも、縦断的に研究を行っていく必要があるのではないかと考えられる。

参考文献

- アルフレッド・カデューシン・ダニエル・ハークネス（2016）『スーパービジョン イン ソーシャルワーク 第5版』中央法規，163，165.
- 秦 康宏（2009）「社会福祉従事者における自己覚知と専門職意識の生成プロセスの関係」『大阪城南女子短期大学研究紀要』44，45-56.
- 廣澤愛子・大西将史・岸 俊行（2017）「自己中心性尺度の作成——『他者への共感不全』と『自己内省の困難さ』に焦点を当てて」『福井大学教育・人文社会系部門紀要』2，207-223.
- ジセラ・コノプカ 前田ケイ訳（1978）『ソーシャル・グループ・ワーク 援助の課程 第6版』全国社会福祉協議会，229.
- 窪田暁子・吉川かおり（1997）「援助専門職の現任訓練における若干の工夫——『4コマ匿名紙上意見交換法』とその利用」『東洋大学児童相談研究』16，43-57.
- 河内正広（2012）「中堅職員のための教育研修プログラム 対人関係強化・感性向上編(第9回)自己覚知=己の過去と今を知るプログラムレシピ」『介護人材 Q&A』（産労総合研究所）9（93），62-73.
- 河内正広（2012）「中堅職員のための教育研修プログラム 対人関係強化・感性向上編(第10回・最終回)『自己覚知=己の過去と今を知る』プログラムレシピ 講座参加者の意識と感想(アンケート結果)」『介護人材 Q&A』（産労総合研究所）9（94），72-77.
- 工藤雄行・大沼由香・峯尾武巳（2014）「介護支援専門員が行う事例検討会の期待と課題」『弘前医療福祉大学短期大学部紀要』2（1），59-64.
- 中野陽子（2010）「知的障害者を支援するソーシャルワーカーの研修課題に関する研究——経験年数による差異に焦点を当てて」『田園調布学園大学紀要』5，117-135.

- 日本社会福祉教育学校連盟 (2015)『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規, 188, 189.
- 宮崎まさ江・横山正博・内田充範 (2018)「行政保健福祉職の実践に基づいたスーパーバイズ研修の効果測定に関する研究——A 市高度保健福祉専門職能力育成研修会の分析から」『山口県立大学学術情報』11, 111-126.
- 村田久行 (1996)「福祉・看護領域で価値をどのように教えるか?——発問形式による『自己覚知』教育」『東海大学健康科学部』1, 25-36.
- 大山博幸 (2006)「援助場面での『わたし』を対象とする自己リフレクション研究——自己覚知概念との関連とその方法論的立場」『十文字学園女子大学人間生活学部紀要』4, 129-140.
- 大山博幸 (2010)「福祉援助者の自己覚知を支援するリフレクティブ・アプローチに関する事例研究」『十文字学園女子大学人間生活学部紀要』8, 221-232.
- 大山博幸 (2014)「介護職の自己覚知(self-awareness)を促進する省察的学習——エンプティチェア・テクニックを活用したワークマニュアルの作成と評価」『十文字学園女子大学人間生活学部紀要』12, 75-87.
- 大山博幸 (2017)「短時間で介護職の気づきを促すワークシートの開発——エンプティチェアで利用者との対話を行うことによる自己覚知」『ゲシュタルト療法研究』7, 3-12.
- 齋藤真木・福田 明 (2014)「職場内における介護職員の新人研修に関する内容検討——プリセプターシップに関する調査と特別養護老人ホームの取り組み事例から」『松本短期大学研究紀要』23, 31-42.