

〈論 文〉

問題解決療法プログラムによって形成された 対人的問題解決における意識

—大学生を対象とした「コミュニケーション心理学実習」における試み—

Consciousness in interpersonal problem solution formed by problem solving therapy
—Attempt at “Communication psychology practice” for university students—

本岡 寛子¹⁾・直井 愛里¹⁾・大対香奈子¹⁾・堀田 美保²⁾

MOTOOKA, Hiroko・NAOI, Airi・OTSUI, Kanako・HOTTA, Miho

I. 問 題

近年、グローバル化・IT化等による産業構造の変化に伴い、大学が育成する人材の重要性が増大していると共に、学生たちに期待される能力が変化していることが指摘されている（平野，2016）。

2011年から、文部科学省は、学生が自立して就職活動を行い、社会人としての基礎力を身につけられるよう、大学や短大の教育課程にキャリア教育を取り入れることを義務化している。特に、「コミュニケーション能力」や「マナー」といった基本的な能力の低下が指摘されている（文部科学省，2011）ことから、キャリア教育の一環として、「コミュニケーション能力」と「マナー」は必須スキルとして育成することが産業界から求められている（廣川ら，2016）。また、就職活動での選考においても、重視される能力は、日本経済団体連合会（2014）によると「コミュニケーション能力（82.8%）」が最も高く、これに続いて「主体性

（61.1%）」「チャレンジ精神（52.9%）」「協調性（48.2%）」であった。この現状を受けて、単に大学は、学生の就職を支援するだけでなく、生涯を通じた持続的な就労力の育成、豊かな人間形成と人生設計に資することを目的に教育すべきであるとされている（文部科学省中央教育審議会，2009）。

コミュニケーション能力等の社会人基礎力は、大学生生活への適応、就労後のメンタルヘルス不調予防にも重要な要因であり、多くの大学で社会人基礎力を高めるための取り組みが始まっている（増田ら，2013；西岡ら，2013；本岡・長見，2015）。特に、筆者は、大学生を対象に問題解決療法（D'Zurilla，1986）を基盤としたプログラムを展開しており、問題解決力を高め、不安や抑うつ等の否定的な情緒の低減に効果があることを実証している（e.g., 本岡，2010）。

しかし、問題解決療法プログラムを通して、学生たちにおいて、問題解決に対してどのような意識が形成されているのかについては検討されていない。

そこで、本稿では、2016年度から開始した、学部生を対象とした「コミュニケーション心理

¹⁾ 近畿大学総合社会学部 准教授

²⁾ 近畿大学総合社会学部 教授

Kindai University, Faculty of Applied Sociology

学実習」の授業の中で実施した問題解決療法プログラムを通して、学生が問題解決に対してどのようなことを意識するようになるのかを明らかにし、その要因を組み込んだ仮説モデルを生成し、今後のプログラムの発展に繋げることを目的とする。

Ⅱ. 方 法

対象者：心理学を専攻する大学生25名（男性6名，女性19名）。平均年齢19歳（範囲19～24歳）。

実施時期：2016年7月の授業4コマ（1コマ90分間）を使用して実施された。

実施場所：大学内の演習室。

授業の構成：「コミュニケーション心理学実習」の授業は15回から構成されており、第1回はオリエンテーション、第2～4回はチームビルディング、第5～7回はソーシャルスキル・トレーニング、第8～11回はアサーティブネス・トレーニング、第12～15回は問題解決療法で構成されていた。授業全体の学習目的として、①心理学の理論と日常生活の様々な体験や現象とを結びつける力、②自己や他者を理解する力、③心理学の理論的枠組みを用いて、良好なコミュニケーションについて考え、実践する力、④ストレスや気分の落ち込みに対処する力、を身につけることとした。

特に、問題解決療法では、D' Zurilla (1986)の問題解決モデルで提示されている問題解決の5つのコツ（問題の明解化、目標設定、問題解決策の創出と選択、行動目標の設定、実行と評価）について解説を行い、ワークを通して問題解決力を身につけることを目的とした。問題解決プログラムで用いたコツの詳細は、「不安と抑うつに対する問題解決療法」（明智・平井・本岡，2009）を参照して頂きたい。

問題解決療法プログラムの内容：

(1) 問題解決療法 第1回の目的と内容

目的

第1回の目的は、「問題の明確化」と「目標設定」の2つのコツを身につけることであった。

内容

はじめに、4～5名程度のグループで、問題の定義を「問題とは～な状態である」の表現になるように考えるよう求めた。このワークの意図は、我々が問題を明らかにしようとするとき、「現在、困っている状態」のみに焦点を当てていることへの気づきを促すことであった。

その後、D' Zurilla & Goldfried (1971)の問題の定義を提示した。彼らの定義によると、問題とは、「現在の状態 (What is)」のみを指すのではなく、Figure 1に示したように、「『そうありたいと思う状態 (What I want) / そうあるべき状態 (What should be)』と「現在の状態 (What is)」が不一致であり、効果的な解決策をとれない状態』と定義されている。

つまり、同じ状態であったとしても、その人の「『そうありたいと思う状態/そうあるべき状態』によって、問題の大きさが異なることを意味する。

その後、Figure 2のワークシートの左欄に、D' Zurilla & Goldfried (1971)の定義に基づいて、「現在の状態」と「どうなりたい・どうすべき」を記入するよう求めた。さらに、ワーク

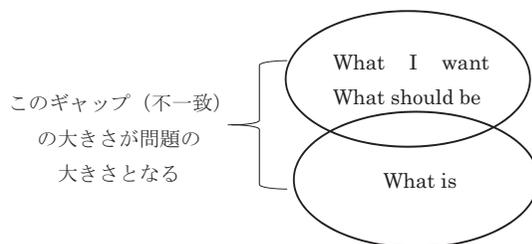


Figure 1 D' Zurilla & Goldfried (1971) の問題の定義

問題	目標	解決策
どうなりたい？どうすべき？	ギャップが小さくなった状態とは？	
現在の状態		
		SMART行動目標
結果：やってみてどうでしたか？ <input type="checkbox"/> 理想⇒現在 <input type="checkbox"/> 現在⇒理想		
よかったこと・良い影響		困難だったこと・悪い影響

Figure 2 問題解決療法ワークシート

シート中央欄にギャップが小さくなった状態を目標欄に記入するよう求めた。

例えば、問題は、「親が門限にうるさい（現在の状態）」と「門限を緩くしてほしい（どうなりたい）」のギャップであった場合、目標設定として「親が門限を緩くしてくれた状態」と記述する。

(2) 問題解決療法プログラム 第2回の目的と内容

目的

第2回の目的は、問題解決策の5つのコツのうち、「問題解決策の創出と選択」のコツを身につけることであった。

内容

自分自身の対人的問題に対する解決策をワークシートに記述するよう求めた。さらに、受講生全員で、「あなたは、山の麓にいます。頂上まで行きたいのですが、どのような方法が考えられますか？」という問いに対して、アイデアを順番に発言するよう求めた。

このワークの意図は、何も意識せずにアイデアの創出を行なうと、これまでの自分の経験によって形成された考え方の枠内でアイデアを出す傾向への気づきを促すことであった。

その後、問題解決策の創出する際のコツとして、「ブレインストーミング」について説明を行なった。ブレインとは「脳」、ストーミングとは「嵐」であり、考えを巡らせてアイデアを広げることを意味している。ブレインストーミングのルールとして、数のルール（できるだけたくさんアイデアを出す）、判断後回しのルール（その効果、価値、道徳的に受け入れられるかどうかの判断を後回しにする）、バラエティーのルール（解決策が抽象的であれば、具体的にすることでアイデアの幅を広げる）について説明を行なった。

その後、再度、ブレインストーミングの方法を使用して、山登りと個人の問題解決のアイデアを自分ひとりで、また、4～5人のグループで考えるよう求めた。

(3) 問題解決プログラム第3回の目的と内容

目的

第3回の目的は、問題解決策の5つのコツのうち、「行動目標の設定」のコツを身につけることであった。

内容

「行動目標の設定」のコツとして、「SMARTルール」について説明を行なった。SMARTの

Sは、「Specific：明確である」である。行動している自分の姿がイメージできるぐらい、行動を具体的に記述しておくのである。抽象的な行動は実行に結びつきにくいので、「コミュニケーションをとる」等の表現や、「仕事を進める」、「ちゃんとする」、「ダラダラしない」、「がんばる」、「気持ちを落ち着かせる」という抽象的な表現は避けるよう求めた。抽象的な表現になっている場合、「どのようなことができたならダラダラしなかったと思えるか？」等と再度、具体的に考えるまで考えてみるのが重要であることを伝えた。

例えば、「ダラダラしない」は、「12時までに布団に入る」「11時以降はインターネットを触らない」「2時間以上テレビを見ない」のように表現しておくことの重要性について説明を行なった。

SMARTのMは、「Measurable：測定できる」である。実行できたか否かを確認できる表現になっている必要がある。

SMARTのAは、「Achievable：達成可能である」である。あれもこれもとすべきことを盛り沢山にしてしまうと実行できない可能性を高めるため、スケジュールや体調等を考慮して、6～8割程度、達成できる自信がある量や内容の行動目標にするよう求めた。

SMARTのRは、「Relevant：問題と関連している」である。達成可能な行動であっても、あまりにも容易であると、問題のギャップに意味のある変動をもたらさないことがある。ギャップに変動をもたらさずであろう行動目標を設定する必要がある場合を説明した。

SMARTのTは、「Timed：時間制限がある」である。1週間ぐらいの短いスパンで達成できる行動目標を立てることが重要である。「いつか」ではなく、「この1週間の間に何ができるか？」と考えることが大切であることを伝えた。SMARTルールに則った行動目標をワークシート右欄の解決策の下に記述するよう求めた。

(4) 問題解決プログラム第4回の目的と内容

目的

第4回の目的は、問題解決策の5つのコツのうち、「行動目標を実行した結果を評価するコツ」を身につけることであった。

内容

結果の評価のコツについて説明を行なった。行動目標を実行したことにより、実際に得られた結果を具体的に記述すること（どのような行動が、どれぐらいできたか?）、相手の反応（よかったこと・良い影響）、自分にとって、良かったこと・良い影響、困難だったこと、悪い影響について記述するよう求めた。

さらに、それらの評価を基に、問題のギャップに意味のある変動をもたらす方向性について再検討するよう求めた。

問題解決の1つの方向性は、「現在の状態」を「そうありたいと思う状態/そうあるべき状態」に近づける方向である。これを「理想追求型」と呼ぶ。例えば、バイト中に話しかけてくる同僚に「バイト中は、話すのはやめておこうか（そうありたいと思う状態/そうあるべき状態）」と伝えた結果、同僚の話しかけが減った（現在の状態）場合、今後も、「バイト中は話さない」状態を求めて行動すればいい。一方、何度伝えても、同僚からの話しかけが減らない（現在の状態）場合、相手に変化を求めないようにしたり、自分の在り方や対応の仕方を変えるという「そうありたいと思う状態/そうすべき状態」と「現在の状態」の折り合いをつける方向性の問題解決が必要な場合がある。例えば、「バイト中に話しかけてくる同僚とは少し距離をとる」といったような方向性である。このような、現在を受け入れる方向性を「現在受容型」と呼ぶ。

このように、どちらの方向性の問題解決が好ましいかを判断し、現在の自分と相手に適した「対人スタイル」を目標の欄に記述するよう求めた。

(5) 結果の処理

第1回～4回の授業の最後に、毎回、授業を通して気づいたこと、考えたことについて、ふりかえりシートに自由に記述するよう求めた。その記述の中から、第1回目は「問題を整理するとき・目標を設定するときに大切であると思うこと」、第2回目は「代替可能な解決策のアイデアを創出する際に大切であると思うこと」、第3回目は「実行可能性の高い行動目標を考えるために大切であると思うこと」、第4回目は「対人関係に関する問題解決に大切であると思うこと」に関する記述を抽出し、筆者と心理

学を専攻する大学院生1名でカテゴリー化を行なった。そして、各カテゴリーの回答率（回答者数/受講者数×100（%））を算出した。

Ⅲ. 結 果

(1) 問題の明確化/目標設定

問題の明確化と目標設定のワークを通して「問題を整理するとき・目標を設定するときに大切であると思うこと」に関する記述を抽出し、カテゴリー化を行なった（Table1）。その結果、「問題の細分化」が32%と最も多く、次

Table 1 問題を整理・目標を設定するときに大切であると思うことに関するカテゴリー（%）

①問題の細分化：大きな問題を細分化して、1つにしぼること 記述例：・ 沢山ある問題の中から1つを選ぶ ・ 1つの問題を取り上げたつもりが、そこからどんどん枝分かれしていき、結局不満がいくつもあることに気づいた ・ 問題点や目標をしぼって考えることで、筋道が考えやすくなる ・ 問題を一気に解決しようとする、新たな問題に直面する可能性があり、逆効果	32%
②理想の明確化：自分の理想を明確にすること 記述例：・ いつも悩みごとや問題について考えるとき、「私をもっと～だったら」と考えていたが、「今、私はどうしたいのか、何をすべきなのか」について考えることは大切 ・ 自分の問題に対する認識は曖昧で、自分がどうありたいかを考えることで解決すべき問題がみえてくる ・ 一番問題にしていたことが、本当はその問題の中に、もっと自分がしたいものが隠れていたことに気づくと、すべきことも変わる	28%
③自他尊重：自分と相手の考えの両方を尊重すること 記述例：・ 私が思っている「～するべきだ」という考えは私にとっては当たり前のことであっても、相手にとっては違うことへの気づき ・ 自分の固定概念を相手にも求めることは何の問題解決にもならない ・ 相手との間の常識の違いへの気づき	24%
④問題の客観化：問題を人に話したり、紙に書いたりして客観化すること 記述例：・ 人に話したり（言語化）、紙に書いたり（視覚化）することで、問題が明確になる ・ 自分が今こうしたいと思うことを文字におこしたりして意識化することで、自分の気持ちを再認識した。	16%
⑤視点の変化：現在を理想に近づけたり、理想と現在の折り合いをつけて、理想と現実のギャップを埋める方向性を考えること 記述例：・ 問題を理想とギャップに当てはめて、1つ1つ向きあっていく ・ 今の状態と自分の理想的な状態を冷静に考えることが大切	16%
⑥メタ認知：問題解決のコツを知っていること 記述例：・ 問題解決療法は、自分が問題だと感じるものが起こったとき、解決に向かう1つの手助けとなる ・ 対処の仕方を知っていることで、今までより楽に問題解決できる気がする	8%

に「理想の明確化」が28%、「自他尊重」が24%、「問題の客観化」と「視点の変化」がそれぞれ16%、「メタ認知」が8%であった。

このことから、問題を整理する際には、問題を細分化して1つにしぼることが大切であるという意識が最も形成され、次に自分の理想を明確にすること、また自分だけでなく相手の考えも尊重することが大切であるとの意識の芽生えが見られた。また、少数ではあったが、問題を客観化することや、現在の状態を理想に近づけるだけでなく、理想と現在の折り合いをつけること、問題の定義等の問題解決の整理方法を知っていること自体が重要であるとの意識が見られた。

(2) 解決策の創出と選択

解決策の創出のワークを通して「代替可能な解決策を創出する際に大切であると思うこと」

の記述を抜きだしてカテゴリー化を行なった結果 (Table2), 「非常識的アイデア」が68%, 「他者意見の受容」が67%であった。「判断延期」が24%, 「3つのルール」が20%, 「ワークの雰囲気」が12%, 「アイデアの具体性」が4%であった。

この結果から、代替可能な解決策を創出するためには、解決策の良し悪しを判断せずに、自分の考えの枠を超えて、アイデアを出すこと、自分だけでなく、他者の意見を受け入れること、ワークが楽しい雰囲気であること等が大切であるという意識が見られた。

さらに、コツの提示前は、問題解決策の数の平均が2.17個であったのに対して、提示後は9.67個に増加していたことから、意識の変化は実際の解決策を増加させると考えられる。

Table 2 代替可能な解決策を創出する際に大切であると思うことに関するカテゴリー (%)

①非常識的アイデア：今までの自分の枠を超えた、在り得ない、少し変わったアイデアをだしてみること	68%
記述例：・ 在り得ない、普通考えないものを考えてみる ・ 少し変わった解答を考える ・ 固定観念とか、今までの経験にとらわれずに、実現不可能なことでも案を出していくのが大切	
②他者意見の受容：他者の意見を聞いてみること	67%
記述例：・ 一人で抱え込まず、周りの意見や解決策を聞いてみる ・ 何かヒントを得るために、周りの人と話してみる ・ 人に相談すると、自分の価値観と異なる人から違う意見を聞くことができる	
③判断延期：アイデアの良し悪しの判断を延期してどんだんアイデアを出すこと	24%
記述例：・ アイデアを出すのと、取捨選択を別にすることで、選択の幅が広がり、自由に選ぶことができる ・ 「判断抜きで」と考える ・ 判断後回しを意識しないと、無意識に案を却下してしまう	
④3つのルール：ブレインストーミングの3つのルールを使うこと	20%
記述例：・ ブレインストーミングを使うと、次々にアイデアが浮かぶ ・ ブレインストーミングの技法を使うことで、頭が柔らかく、ポジティブ思考になったような気分になる ・ ブレインストーミングで解決策を考えるのは時間がかかるが、最も適当なものが見つかる	
⑤ワークの雰囲気：ワークの雰囲気が良いこと	12%
記述例 ・ そのアイデアを考えている時間が楽しい ・ 作業がワクワクして楽しい	
⑥アイデアの具体性：アイデアを抽象的ではなく、具体的に考えること	4%
記述例：・ 具体的に考える	

(3) 行動目標の設定

行動目標の設定のワークを通して、「実行可能性の高い行動目標の設定に大切であると思うこと」に関する記述を抜きだしてカテゴリー化を行った (Table3)。

その結果、「行動の具体性」が32%、「行動の細分化」と「SMARTルール」がそれぞれ16%、「他者配慮」が8%であった。このことから、行動を細分化して具体的に考えることが大切との意識が最も形成されているといえる。

Table 3 実行可能性の高い行動目標の設定に大切であることに関するカテゴリー (%)

①行動の具体性：抽象的（曖昧）な行動ではなく、具体的に考えること 記述例：・ 曖昧な行動ではなく、具体的に考える ・ 具体的な行動を設定すると、行動に移しやすい ・ チャレンジすることを具体的にして、スケジュール帳に書く	32%
②行動の細分化：実行する行動を達成できる小さなものにしたたり、1つにしぼること 記述例：・ 実行できるレベルの解決策を1つ決めて、実行してみる ・ たくさんのレパトリーの中から選ぶことによって、自分ができそうなものが明確になる ・ 計画通りに実行するのが難しいのは、どれぐらいやるのか等を想像できていないからだと思いついた	16%
③SMARTルール：SMARTルールを使用すること 記述例：・ SMARTルールに当てはめることで実行しやすくなる ・ SMARTルールを使って計画を立てること、目指すべき目標の本質がみえる	16%
④他者配慮：自分だけでなく、相手を配慮した行動を考えること 記述例：・ 相手を傷つけていないかを考える ・ 相手の性格を改善してほしいとなると相手の個性を変えてしまう恐れがある	8%

Table 4 対人関係に関する問題解決に大切であると思うことに関するカテゴリー (%)

①問題解決の循環：対人関係の問題は、一度で解決できるものでなく、結果を受けて、もう一度、問題は何か、自分がどうしたいかを考え、別の解決策を考えてみる等、繰り返し関わることで関係が構築されていくものと考えること 記述例：・ 目標達成道のりは単純ではなく、小さな目標を設定し、SMART行動を実践し、もう一度、スタートラインに立って、改善した方法で実践するというように、何度も繰り返すことが必要 ・ 問題解決は、ぐるぐる回して使っていくもの	40%
②スモールステップへの評価：多少よくない結果があっても、小さなことでも良いから、良かったことに目を向けること 記述例：・ 1つ1つ少しずつ良い方向に動いていけると、もやもやが晴れる ・ マイナスがあっても、プラスがマイナスを上回っていれば良いと考えることで、相手に対して嫌な気持ちにならずに済む	24%
③理想と現実の折り合い：自分の理想に近づけるだけでなく、多少、妥協すること 記述例：・ 完璧な状態は難しいので、少しのあきらめは重要 ・ 現在を理想に近づけることだけでなく、現実との折り合いをつけて受け入れることも必要	20%
④多様な価値観の尊重：自分と相手の価値観は異なることに気づき、自他の価値観を尊重すること 記述例：・ 自分の行動や主張ばかりを伝えるのではなく、相手の価値観や行動を受け入れる ・ 相手がすべて悪いと思いがちだが、その人を全否定するのは、自分にとっても相手にとっても気持ちよくない	12%
⑤スキル獲得：コミュニケーション・スキルを獲得すること 記述例：会話の仕方がわかり、コミュニケーションをとるようになった	12%

(4) 結果の評価

結果の評価のワークを通して「対人関係に関する問題解決に大切であると思うこと」に関する記述を抜きだしてカテゴリー化を行なった結果 (Table4), 「問題解決の循環」が40%, 「スモールステップへの評価」が24%, 「理想と現実の折り合い」が20%, 「多様な価値観の尊重」と「スキル獲得」がそれぞれ12%であった。

つまり, 対人関係の問題は, 1度で完全に解決されるものではなく, 自他を尊重しながら折り合いをつけ, 少しずつ良い方向へ変化するという意識が形成されていると考えられる。

IV. 考 察

以上の結果から, 「問題の明確化/目標設定」「解決策の創出と選択」「SMARTな行動目標の設定」「実行と結果の評価」の問題解決力に影響を及ぼしている要因 (意識) についてまとめ, 仮説モデルを提案する。

(1) 「問題の明確化/目標設定」に影響を及ぼす意識要因 (Figure 3)

対人的問題に直面した際, 問題が不明瞭で, 何から手を付けたらよいか分からず, 心理的苦痛を感じることがあるだろう。しかし, 問題解決療法プログラムを通して, 直面している対人的問題を細分化 (問題の細分化) して, 今, 自分と相手が何を求めているのかを明らかにしよ

うとする姿勢 (理想の明確化・自他尊重) は, 問題解決への糸口を見つけてくれる助けとなると考えられる。

(2) 「解決策の創出と選択」に影響を及ぼす意識要因 (Figure 4)

目標に近づくための代替可能な解決策を創出する際, これまでの自分の経験だけで判断するとアイデアが制限されることがある。しかし, 問題解決療法プログラムにおいて, これまでうまくいかなかった方法や非常識と思われる解決策も, とりあえずリストに加えてみること (非常識的アイデア・判断延期), 他者からの意見も受容しようと意識すること (他者意見の受容) によって, 解決策のレパートリーが広がるといえる。実際に, プレーンストーミング提示前より後のほうが, 解決策の数が4倍ほどに増加していることから, 自分の考え方の枠を超える助けとなる意識であるといえよう。

(3) 「SMARTな行動目標の設定」に影響を及ぼす意識要因 (Figure 5)

創出した解決策を, 実行に移す際, 抽象的で大きすぎる解決策は実行に結びつきにくい。実行できる行動目標を設定する際には, 行動を実行可能なレベルまで小さく具体的にしよう意識すること (行動の具体性/細分化), またSMARTルール, 「S: 明確」「M: 測定可能」「A: 達成可能」「R: 問題と関連」「T: 時間制限」を意識すること (SMARTルール) は, 実



Figure 3 問題の明確化と目標設定に影響を及ぼす意識要因の仮説モデル



Figure 4 解決策の創出に影響を及ぼす意識要因の仮説モデル



Figure 5 「SMARTな行動目標の設定」に影響を及ぼす意識要因の仮説モデル

行に結びつきやすい行動目標の設定を容易にしてくれるといえる。

(4) 「実行と結果の評価」に影響を及ぼす意識要因 (Figure 6)

対人的問題は、すぐに自分が思っている理想の状態に近づけることが難しい。対相手の問題であるが故に、自分だけの問題よりも相手との相互作用を繰り返しながら、徐々に問題を解決していくことから、問題解決に時間がかかること（問題解決の循環）、小さな良い変化にも注意を向けること（スモールステップへの評価）、さらに、自分の理想に近づけるだけでなく、相手の思いを尊重して、現実と理想に折り合いをつけること（折り合い）が、対人的問題に伴う心理的苦痛の緩和に役立つのではないだろうか。

以上の仮説モデルをD' Zurilla (1986) の問題解決モデルに沿って、整理したものが、

Figure7である。問題解決の各段階において、意識づけを高めることで、問題解決プロセスが効果的に循環するのではないかと考えている。

(5) 今後の展望

本研究結果から、問題解決療法プログラムは、大学生の対人的問題解決を促す意識を形成するのに有用であるといえる。この意識が、実際の問題解決行動を変容させ、対人不安や対人ストレスの低減に繋がっているかについては、今後、さらなる検討が必要がある。

また、先述したように、今回は、コミュニケーション心理学実習の一環として実施されたため、他のプログラムで習得したスキルが、有効に働いた可能性がある。よって、今後、他のプログラムとの関係・位置づけ等についても検討を加え、15回の実習形式での授業全体の効果の検討が期待される。



Figure 6 「実行と結果の評価」に影響を及ぼす意識要因の仮説モデル

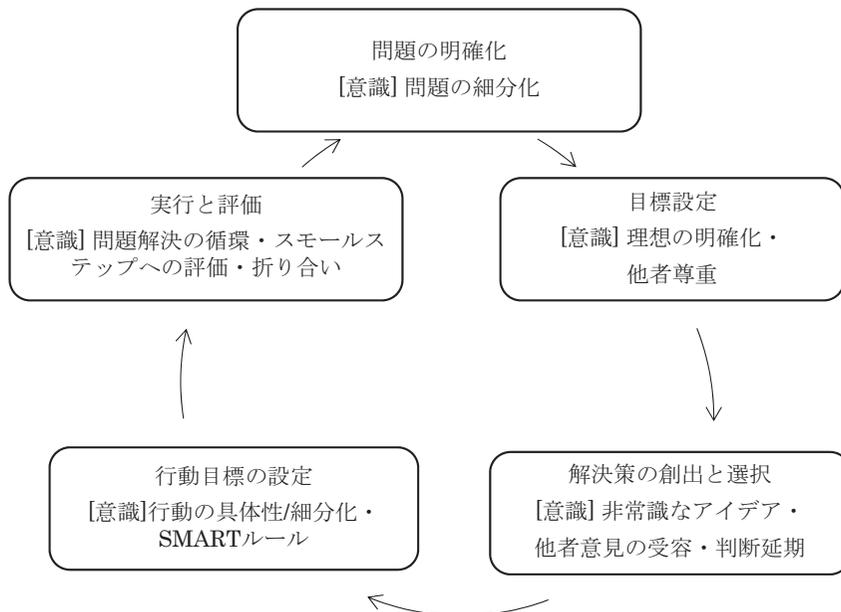


Figure 7 D'Zurilla (1986) の問題解決モデルに沿った意識の流れ

引用文献

- 明智龍男・平井啓・本岡寛子(2009). 不安と抑うつに対する問題解決療法 金剛出版
- D' Zurilla, T. J.(1986). *Problem-solving therapy: A social competence approach to treatment*. Chichester, England: Wiley.
- D' Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R.(1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, **78**, 107-126.
- 平野美保(2016). 大学生におけるキャリア教育の実践と課題 —アクティブラーニングによるコミュニケーションスキルの育成—, *職業とキャリアの教育学*, **21**, 95-107.
- 廣川佳子・大嶋玲未・宮崎弦太・芳賀繁(2016). 大学生の社会人基礎力における因子不変性の検討. *Rikkyo Psychological Research*, **58**, 1-11.
- 増田香織・西岡敏子・松岡一美・植田賢・本岡寛子(2013). 学生相談室による集団問題解決療法プログラム実施の試み① 日本学生相談学会第31回 口頭発表
- 本岡寛子(2010). 大学生を対象とした集団問題解決療法プログラムの作成の試み. 総合福祉科学研究, 創刊号, 57-64.
- 本岡寛子・長見まき子(2015). メンタルヘルス不調予防のためのキャリア教育プログラムの開発 日本心理臨床学会第34回秋季大会 ポスター発表
- 文部科学省(2009). キャリアガイダンス(社会的・職業的自立に関する指導等)の法令上の明確化について http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/027/siryo/attach/1288087.htm (2017年3月31日)
- 文部科学省(2011). 中央教育審議会答申 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2011/02/01/1301878_1_1.pdf (2017年3月31日)
- 日本経済団体連合会(2014). 新卒採用(2013年4月入社対象)に関するアンケート調査結果の概要 <http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/001.html> (2017年3月31日)
- 西岡敏子・増田香織・松岡一美・植田賢・本岡寛子(2013). 学生相談室による集団問題解決療法プログラム実施の試み② 日本学生相談学会第31回 口頭発表