

〈論文〉

社会福祉士養成教育における実習科目と 演習科目との連動を重視した コンピテンシー・モデル（福科大版）の検討

種 村 理太郎*, 小 口 将 典**, 柿 木 志津江**
清 原 舞*, 橋 本 有理子***, 中 島 裕***
得 津 慎 子****

An examination of a competency model that connects training subjects
with practice subjects, allowing students to become certified social workers

Ritaro Tanemura, Masanori Oguchi, Shizue Kakigi,
Mai Kiyohara, Yuriko Hashimoto, Yutaka Nakajima
and Shinko Tokutsu

要旨：本稿の目的は、社会福祉士養成教育における実習科目と演習科目との連動を重視したコンピテンシー・モデルについて検討することである。

その結果、「基本的学習能力」「社会的能力」「価値」「知識」「技能」「実践的能力」の6領域で構成されるコンピテンシー・モデルを設計した。さらに、「基本的学習能力」「社会的能力」「価値」「知識」「技能」の5領域には、「自己研鑽」を促進因子として設定した。

このモデルの特徴は、①必要最低レベルのコンピテンシーを重視していること、②実習科目と演習科目に共通したコンピテンシー評価項目を設定していること、③実習生・実習指導者・養成校教員の三者協働の視点を導入した多角的な評価が行いやすくなるためにイメージ図を作成していることである。今後の課題は、モデルの評価項目の有用性と領域間の関連性を検証することである。

Abstract : The purpose of this paper is the examination of a competency model (developed by Kansai University of Welfare Sciences) that connects training subjects with practice subjects in order for students to become certified social workers.

To achieve this, we designed a competency model composed of six classifications : “Basic learning ability,” “Social competence,” “Value,” “Knowledge,” “Skills,” and “Practical ability.” In addition, we set “Self improvement” as a promoting factor for five of the classifications in this model : “Basic learning ability,” “Social competence,” “Value,” “Knowl-

*関西福祉科学大学 社会福祉学部 助教

**関西福祉科学大学 社会福祉学部 講師

***関西福祉科学大学 社会福祉学部 准教授

****関西福祉科学大学 社会福祉学部 教授

edge,” and “Skills.”

The features of this model are : 1) the importance of threshold competency, 2) the setting of competency evaluation items that are common to the training subject and the practice subject, 3) the creation of a chart that affords the convenient performance of multilateral evaluations in which the point of view of a tripartite cooperation, consisting of the apprentices, trainers, and school teachers, is introduced.

A future task is to verify the usefulness of the evaluation items and the relevance of the classifications in this model.

Key words : コンピテンシー・モデル competency model 多角的評価 multilateral assessment
 相談援助演習 seminars on social work 相談援助実習 field studies on social work

I. 研究の背景と目的

わが国では、社会的な問題に対する社会福祉士の実践力が強く求められている中で、2007年に「社会福祉士及び介護福祉士法等の一部を改正する法律」が成立し、それまで運用していた社会福祉士の養成体系を再編成することとなった。具体的には、養成の教育カリキュラムが見直され、相談援助実習指導と相談援助実習（以下 実習科目）や相談援助演習（以下 演習科目）に関しても、担当教員の要件や実習指導者の資格要件などが示された。そのことにより、養成校と実習施設ともに実習教育における質の担保と標準化がより一層求められるようになった。

法改正を通して、社会福祉士養成教育の質の向上を目指していくなかで、実習生を送り出す側である養成校として、実習生自身の実習前準備の見極めの苦慮（渡辺 2013）¹⁾や実習に取り組むための実習生の意欲や能力が水準までに達していないなどのような実習生としての適格さの課題が指摘されている（川上 2012）²⁾。

このような状況下で、近年の社会福祉士養成教育では、実習生として必要な行動特性を見極める手法として、コンピテンシー（competency）に着目した評価方法が導入され始めている（添田 2009）³⁾。そのツールであるコンピテンシーシートは、実習前後の評価のために用

いるものとして考案され、実習生自身が自己評価するものとして考えられている。しかしながら、社会福祉士養成教育カリキュラムにおいて、実習生の具体的な実践技術にも関連する演習科目との連動までは想定されていない。

そこで本稿は、社会福祉士養成課程における実習科目と演習科目との連携のもと、実習生と実習指導者、養成校教員との三者協働による効果的な実習教育のシステム構築を目指すために、実習生のコンピテンシーの全体像の構想と各領域の項目について検討する。このことを検討することで養成校としての実習教育の到達点や実習科目の各段階の教育目標が実習指導者と共有でき、それぞれの立場からの実習指導方法も共有しやすくなると考えられる。また、実習生が在学中に経験する演習科目と実習科目の教育内容を包括することで、実習生の学修状況を可視化することにもつながる。

本稿では、文献研究によって社会福祉士養成教育におけるコンピテンシー領域と項目について整理し、実習教育におけるコンピテンシー評価の活用の有用性と課題について検討する。さらに得られた知見をもとに相談援助実習モデル（関西福祉科学大学社会福祉実習教育モデル研究会編 2014）⁴⁾に対応するコンピテンシー・モデルを作成していく。

なお倫理的配慮として、本研究の遂行は、関西福祉科学大学研究倫理委員会の承認を得てい

る (14-40)。

II. コンピテンシーとコンピテンシー・モデル

1. コンピテンシーとは

コンピテンシーは、人材の能力を推し量る概念として用いられているが、その定義については確定しておらず、日本でも共通した定義が見られないことが指摘されている (加藤 2011)⁵⁾。そもそもコンピテンシーの概念については、以前より心理学領域で用いられており、1973年に McClelland が発表した論文が契機となってビジネス領域での人材養成への応用が試みられるようになったと言われている (McClelland 1993)⁶⁾。その理由として、従来の学力テストや学校の成績を基にした人材評価では、職務上の業績などの予測ができないことや社会的な背景による不利を被ることなどが挙げられる (McClelland 1993)⁷⁾。初期のコンピテンシーの定義については、表 1 のように整理されている (武村 2014)⁸⁾。

加藤 (2011)⁹⁾は、これまでのアメリカや日本の状況を整理した上で、コンピテンシーを次のように再定義した。それは、「行動によって見極められる (知覚される) 動機、自己効力感、思考、スキル、知識などを含む総合的な能力の概念であり、高業績につながると予測されるもの」である。この定義から、コンピテンシ

ーは行動とその人の特性やパーソナリティを含めたものであり、人の内面に含まれている動機や特性を基盤とし、それによってスキルや知識が獲得され、最終的に行動として現れてくると理解されている。このことについては、これまでも図 1、2 のような構図的な整理によって提示されてきた (Spencer & Spencer 1993, Lucia, Lepsinger 1999)¹⁰⁾。

さらにコンピテンシーは、求めるレベルによってもその内容も異なってくる。Spencer & Spencer (1993)¹¹⁾は、コンピテンシーを次の 2 つに分類している。それは、①必要最低レベルのコンピテンシー、②卓越を峻別するコンピテンシーである。①は基本的なスキルを指し、②はその職種の平均以上の人材が有しているスキルなどを指している。このようにコンピテンシーにもその内容によってレベルが分けられている。

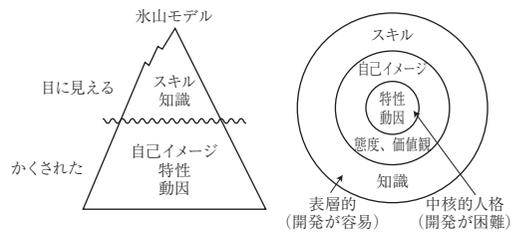


図 1 コンピテンシーの概念モデル図 (Spencer & Spencer 1993)

表 1 コンピテンシーについての定義 (武村 2014)

研究者	発表年	定義 (またはそれに準ずる記述)	含まれる要素
マクレランド McClelland, D. C.	1973 年	従来パーソナリティ変数と言われてきたもの	コミュニケーションスキル、忍耐、適切な目標設定、自己開発
マクラガン McLagan, P. A.	1980 年	効果的な職務業績の根底にある知識やスキル	知識、スキル、態度、知的戦略
ボヤチス Boyatzis, R. E.	1982 年	ある職務において、効果的かつ (もしくは) 卓越した業績という結果を生む人の根源的特性	動因、特性、自己イメージ、態度、価値観、知識、スキル
スペンサー・スペンサー Spencer, L. M. & Spencer, S. M.	1993 年	ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性	動因、特性、自己イメージ、知識、スキル

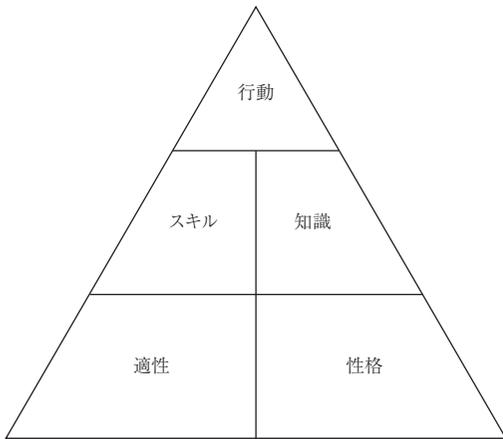


図 2 コンピテンシーピラミッド (Lucia, Lepsinger 1999)

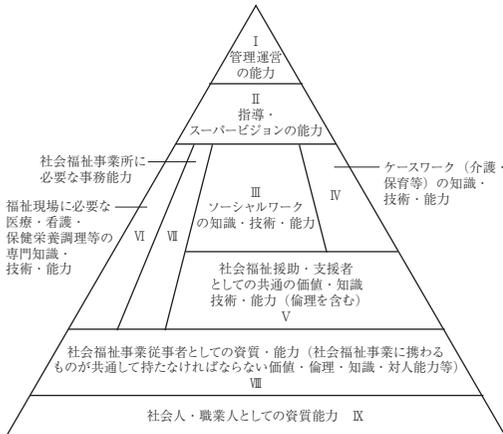


図 3 社会福祉従事者のコンピテンシー (山辺 2015)

山辺 (2015)¹²⁾も、社会福祉の領域における社会福祉従事者のコンピテンシーを提案し、コンピテンシーの質を考える際、①社会福祉事業従事者が共通して持たなければならない価値、倫理、知識、対人関係能力などのコンピテンシーと②質の高い社会福祉専門職が有しているコンピテンシーがあることを指摘している (図 3)。これらから考えた時に、社会福祉士養成教育では、卓越した社会福祉士の養成よりもむしろ、卒業後に社会福祉士として行動できるための必要最低レベルの技能の習得を目指している

と考えられる。養成校では、実習生のコンピテンシーとしての学修状況を押し量るのが必要とされていると理解することができる。

2. コンピテンシー・モデル

コンピテンシーを具体的に測定や評価をしようとする際、コンピテンシー・モデルに基づいた評価尺度を用いることがある。コンピテンシー・モデルとは、「組織内での役割を効果的に遂行するために必要な知識、スキル、特性の組み合わせ」であり (Lucia, Lepsinger 1999)¹³⁾、それは複数のコンピテンシー領域によって構成されている。高橋 (2009)¹⁴⁾によれば、例えば Boyatzis によるコンピテンシー・モデルでは 6 領域 21 項目、Spencer & Spencer によるコンピテンシー・ディクショナリーでは 6 領域 20 項目で表しており、その設定される領域と要素の数は、それぞれのモデルによって異なり、この他にも多様なコンピテンシー・モデルが作られていると述べている。また、コンピテンシー・モデルは、関係する業務からデータを収集し、暫定的なコンピテンシー・モデルの開発を行い、そのモデルの適合性の検証を行っていく (Lucia, Lepsinger 1999)¹⁵⁾。

このように多様な側面を有しているコンピテンシー・モデルであるが、具体的な適用範囲の設定として、谷内 (2001)¹⁶⁾によれば、コンピテンシー・モデルの導入や展開を考える際、職種別のコンピテンシー・モデルを設定していくことが望ましいと述べている。このことから、本稿の対象である社会福祉士という職種に限定して検討していくこともその一つの方法であるといえる。

3. 社会福祉士養成教育へのコンピテンシー・モデル活用の課題

わが国の社会福祉士養成教育において、相談援助実習は、これまでの講義や相談援助演習で身につけたものを現場実践で実際に応用していくものであると指摘されているように (植戸

2011)¹⁷⁾、実習と演習や講義との関係は深いことは明らかである。コンピテンシーを活用した取り組みでは、定期的に評価を実施することで、学生の変化を確認できることが報告されている（池田 2005）¹⁸⁾。また、各養成校の教育内容に対応した独自のコンピテンシー項目の検討が行われている（藤田ら 2008）¹⁹⁾。しかし、実習科目と演習科目の連動を考慮した評価項目としては検討されておらず、演習科目で得た知識や経験などの教育成果を実習科目にどのように反映されているのかを評価することができない課題が残されている。

続いて、コンピテンシー項目や領域がそれぞれの研究で提案されている。池田（2005）²⁰⁾は、①実習に臨む自己の理解、②実習に必要な技術の側面、③実習に必要な知識の側面の3領域82項目を設定している。また日本社会福祉士養成校協会で提案されているコンピテンシー・シート（添田 2009）²¹⁾では、①基本的・社会的な能力、②実習準備態勢、③実習計画並びに実習計画の実行等、④ソーシャルワークコンピテンシー、⑤ソーシャルワーク実践プロセス、⑥書く・話す・聴く・観察する技能の6領域46項目を挙げている。さらに、日本社会福祉士養成校協会で作成されたコンピテンシーシートを独自で改良したシートも見られる（兵庫県社会福祉士会 2011）²²⁾。

これらは、コンピテンシー項目の内容や領域をそれぞれ提示しているが、領域間の関連性については説明されていない。その一方で藤田ら（2008）²³⁾は、図のようにコンピテンシー領域間の関連性を提示している。この図4では、「A 基本的社会的な能力」、「B 基本的学習能力」を基盤におき、「C 関心・意欲・態度」が築かれ、その上で「D 知識・理解」、「E 技術」が身につき、「F 実践」が可能となるイメージと理解することができる。この領域間の関連が意識されることで、学生自身の学修成果の全体を把握することが可能となり、継続的な評価の基盤となりえるといえる。しかし、この領域設定におい

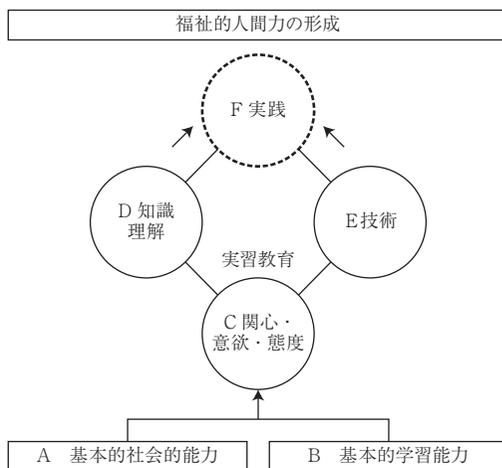


図4 山口県立大学のコンピテンシー評価の概念図（藤田ら 2008）

て、社会福祉士が有する「価値」「知識」「スキル」（福島 2014）²⁴⁾と比較した場合、「価値」が位置づけられておらず、「基本的・社会的な能力」に組み込まれた形となっている。

これまで関西福祉科学大学の社会福祉実習教育モデル研究会では、表2の「ソーシャルワーク実践の柱（福科大モデル）」による実習生の学習内容を提示してきた（関西福祉科学大学社会福祉実習教育モデル研究会編 2014）²⁵⁾。これは、実習指導者が実習生への指導を行う際に、自身の業務を整理し、指導内容を検討する指針として活用されることを目的としたものである。このモデルでは、①自己覚知、②倫理観の向上を独立した項目で設定しており、関西福祉科学大学の実習教育において「価値」「倫理」に関する項目を重視していることが分かる。このことから、関西福祉科学大学の実習教育に対応したコンピテンシー・モデルでは、「価値・倫理」を独立した項目として設定する必要があるといえる。

表 2 ソーシャルワーク実践の柱 (福科大モデル)

<p>(1) 人の抱えている思いを理解する</p> <p>①観察力・洞察力 (コミュニケーションなどを通して観察し、抱えている思いの本質を見通す)</p> <p>②面接技術 (傾聴・受容・共感)</p> <p>(2) 人・地域・社会のニーズを理解する</p> <p>①観察力・洞察力</p> <p>②情報収集力 (面接やインタビュー、記録、資料などから情報を収集する)</p> <p>③面接技術</p> <p>④アセスメント力 (人・地域・社会の置かれている状況を分析する)</p> <p>⑤記録技術 (収集した情報や状況の分析を記録する)</p> <p>(3) 人・地域・社会の問題を解決する</p> <p>①連携力・調整力 (関係部署・関連施設・関連機関との連携及び調整)</p> <p>②発信力 (問題解決に向けた説明や提案を行う)</p> <p>③プランニング力 (援助計画の作成・記録技術)</p> <p>④社会資源の活用・提案 (社会資源の把握と実践 (実践までの過程を含む)、不足している社会資源を抽出する)</p> <p>⑤支援力 (自立支援・自己決定の理念をもとに人や地域を支援する)</p> <p>⑥面接技術</p> <p>⑦広報力 (専門職の存在や企画内容の啓発に関してさまざまなツールを活用する、会合等の資料を作成する)</p> <p>(4) 専門職の専門性を発揮する</p> <p>①自己覚知</p> <p>②倫理観の向上 (実践場面のなかで倫理観を検討・分析・提案する)</p> <p>③ストレスマネジメント力 (ストレスの原因、解消法、環境改善の重要性を把握する)</p> <p>④リーダーシップ力 (一連の流れのなかでの理想的な組織・チームのあり方について考察する)</p> <p>⑤研修プログラムの実施 (実施までの過程や体験も含む)・評価</p> <p>⑥専門職を養成する (実習指導や専門職育成を展開する)</p> <p>(追加事項)</p> <p>※「(3) 人・地域・社会の問題を解決する」の柱においては、可能ならば、</p> <p>⑧モニタリング力 (援助計画実施後の援助内容を確認する)</p> <p>⑨効果測定の実施 (援助実践の効果を測定する) も検討にいられてよい</p>
--

Ⅲ. 実習生の専門性に着目した コンピテンシー・モデルの検討

1. 実習生の専門性の体得を目指したコンピテンシー・モデル

関西福祉科学大学の実習教育に対応したコンピテンシー・モデルを検討するにあたり、これまでの先行研究と実習教育モデル (福科大モデル) を参考にし、「基本的学習能力」「社会的能力」「価値」「知識」「技能」「実践的能力」6 領域を設定した。さらに領域の関連性を踏まえ

て、図 5 のように暫定のコンピテンシー・モデルのイメージ図も作成した。その中で「実践的能力」は「価値」「知識」「技能」を「自己研鑽」して高めていくことによって体得されるものとし、3 領域の質の向上を促す要因として「自己研鑽」という段階を組み込んだ。

(1) 「基本的学習能力」「社会的能力」

経済産業省 (2006)²⁶⁾によると、社会人としての基礎的な能力として、読み書きといった「基礎学力」、公共心や基本的なマナーといった「人間性、基本的な生活習慣」、仕事に必要な

「専門知識」というものを活用できるものとして、「社会人基礎力」を養っていくことの重要性が指摘されており、社会人になる前の学生にとっても基盤を成す能力であるといえる。安井ら（2011）²⁷⁾の項目においても「書類作成・情報処理」が組み込まれており、藤田ら（2008）²⁸⁾のコンピテンシー項目の検討においても「基本的社会的能力」と「基本的学習能力」が設定されている。さらに日本社会福祉士養成校協会が提示しているコンピテンシーシート（添田2009）²⁹⁾でも「書く・話す・聴く・観察する技能」と「基本的・社会的能力」の領域を設定している。また、日英米の学部ソーシャルワーク

教育の比較においても、学生の教養力の習得や基礎学力の向上の必要性が指摘されている（小林2012）³⁰⁾。

以上のことから社会福祉士養成教育における基礎的な能力が重要視されており、本稿においてもこれらの研究成果を援用して、専門職養成の基礎的な部分としてこの2つの領域を設定することとした。イメージ図では、キーワードとして「耕す」を挙げている。

(2)「価値」「知識」「技能」

これらの3領域は、社会福祉士養成教育の専門的な部分に該当する。このコンピテンシーでの表し方については「知識・理解」と「技術」

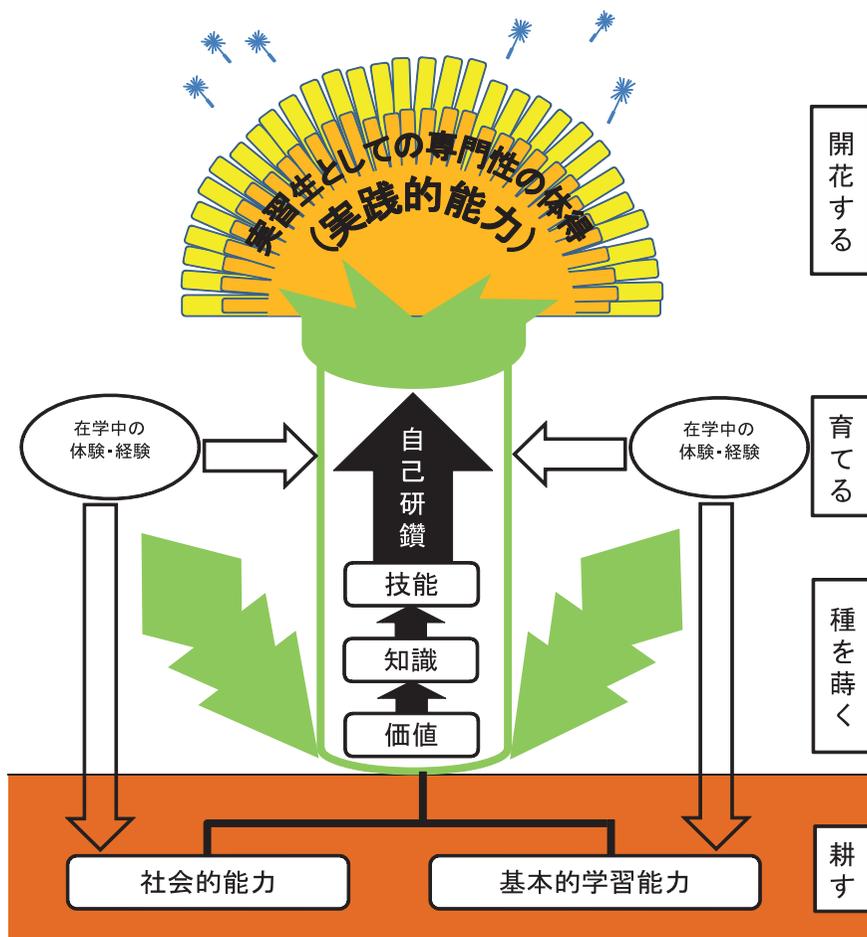


図5 コンピテンシー・モデルの概念イメージ図（福科大版）（著者ら作成）

(藤田ら 2008)³¹⁾、「現場実習で必要な技術」と「現場実習で必要な知識」(池田 2005)³²⁾、「専門職としての課題 (4 領域)」(安井 2011)³³⁾など様々である。このことから社会福祉士が有する要素として理解されている「価値」「知識」「スキル」(福島 2014)³⁴⁾を援用し、価値を基礎に置き、その上に「知識」と「技能」が形作られ、その後自己研鑽によって発達していく様子を表した。イメージ図では、キーワードとして専門的な力量を高めて成長していく視点から「種を蒔く」を挙げている。

(3) 「自己研鑽」

この部分は、コンピテンシー領域とは異なり、先の「価値」「知識」「技能」の向上を促進させるものとして「自己研鑽」を位置づけた。これは、演習科目や実習科目やその他の授業によってもたらされるだけでなく、実習生自身が日常生活において経験する事柄も含めており、在学中経験する全ての事柄を想定している。そして、これらの経験は、「基本的学習能力」「社

会的能力」「価値」「知識」「技能」の各領域への取り組みの契機にもなりうると考えられる。イメージ図では、キーワードとして「育てる」を挙げている。

(4) 「実践的能力」

この領域は、学生が実習を通して体験したことから現場での実践方法について身に付けることを示したものである。先行研究では、「実践」(藤田 2008)³⁵⁾、日本社会福祉士養成校協会のコンピテンシーシートでは「ソーシャルワークコンピテンシー」と「ソーシャルワーク実践プロセス」(添田 2009)³⁶⁾と表記されている。その他の研究では、先の「知識」や「技能」に関連する項目に含まれており、区別されていない場合もあった。

本モデルにおいては、基礎的な能力を基盤に専門的な知識を身に付けて、その上で実践的な能力を発揮していく過程を想定しているため、「実践的能力」の領域を設定した。さらに、この領域の項目が実施できるようになることで、

表 3 演習科目と実習科目の教育内容のねらい

科目名	教育内容
	ねらい
相談援助演習	相談援助の知識と技術に係る他の科目との関連性も視野に入れつつ、社会福祉士に求められる相談援助に係る知識と技術について、次に掲げる方法を用いて、実践的に習得するとともに、専門的援助技術として概念化し理論化し体系立てていくことができる能力を涵養する。 ①総合的かつ包括的な援助及び地域福祉の基盤整備と開発に係る具体的な相談援助事例を体系的にとりあげること。 ②個別指導並びに集団指導を通して、具体的な援助場面を想定した実技指導（ロールプレイング等）を中心とする演習形態により行うこと。
相談援助実習指導	①相談援助実習の意義について理解する。 ②相談援助実習に係る個別指導並びに集団指導を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ実際に理解し実践的な技術等を体得する。 ③社会福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する。 ④具体的な体験や援助活動を、専門的援助技術として概念化し理論化し体系立てていくことができる能力を涵養する。
相談援助実習	①相談援助実習を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ実際に理解し実践的な技術等を体得する。 ②社会福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する。 ③関連分野の専門職との連携のあり方及びその具体的内容を実践的に理解する。

在学中の学生としてのコンピテンシーの到達目標である「実習生としての専門性」が体得された状態を示している。イメージ図では、キーワードとして「開花する」を挙げている。

2. コンピテンシー領域ごとのコンピテンシー評価項目の検討

各領域を検討する際に、先行研究のコンピテンシー評価項目を参考にして、検討したため、項目の重複や表現方法について検討を行った。具体的には、別表のように学生に求められているコンピテンシーについてより理解しやすいように77項目のコンピテンシー評価項目を挙げた。さらにそれぞれの項目が実習科目や演習科目のどの部分に該当するかを確認するために、各科目の厚生労働省からの科目内容とそれに基づいて作成されている関西福祉科学大学のシラバスを比較した。厚生労働省が示している各科目の教育内容のねらいは、次の表3のとおりである。

また、科目ごとの内容と比較した結果は別表で示しているとおり、77項目は実習および演習の科目のいずれかと関連があることが確認できた。このことから我々が提示した項目の内容は、科目の教育内容を反映しているといえる。

IV. まとめと課題

社会福祉士などの社会福祉の専門職が対応する課題がより多様化するなかで、さらにその専門性が社会的に要請されている。今回の新カリキュラムへの移行は、学修した科目全体の知識、技能を基盤とし、これらを総合的に実践する応用力として養うなかで、現場実践における理論と実践との関係に習熟させることを目的としているといえよう。しかし、その一方で近年では生活スキルの乏しい学生や、文章を書くことを苦手とする学生、人間関係に問題を抱えているなど学生の多様化が進んでいることも事実であり、きめ細やかな指導・教育が求められる現状があるが、本来実習は、学生自身が実習目

標を明確にする作業のなかで、事前の準備と主体的に取り組むことが求められているのである。

本稿は、このような状況のなかで、より効果的・効率的な実習指導の模索として、養成校教員と実習生と実習指導者に共通した評価体制を確立し、実習生の能力に応じた学修のあり方を検討するものである。

本稿において提示してきたコンピテンシー・モデルを作成するにあたり、コンピテンシーの到達目標の設定方法として、必要最低レベルのコンピテンシーの考え方を重視した。そのことにより、実習先の教育目標と養成校の教育目標の到達点である実習教育のミニマムスタンダードの共有を図ることが容易になると予測できる。さらに先行研究からも、実習指導過程における学修段階に応じた評価の実施の必要性が明らかとなり、実習科目と演習科目間の教育成果を包括した実習教育の内容が求められている。そのことから、実習科目と演習科目に横断する形で、コンピテンシー評価項目を設定しており、在学中の学修状況との関連を強化するために実習教育への実習科目と演習科目の教育成果の連動を図ろうとしている。さらに、実習の事前、事中、事後の学生の習熟や変化を可視化し、それを支える指導者、養成校教員、実習生の三者協働で評価することによってその変化はさらに大きなものとなる。そのために実習生・実習指導者・養成校教員の三者協働の視点を導入した多角的な評価が行いやすいように、コンピテンシー・モデルのイメージ図も作成した。養成教育における実習教育の過程を視覚化することで、三者間での目標の共有がより一層具体的なイメージのもとで合意しやすくするためである。この評価方法は、コンピテンシーの自己評価と第三者による評価を比較し自己評価を省みるという360°フィードバック（日本社会福祉士養成校協会2003）³⁷⁾とも関連しており、コンピテンシー評価に適した方法ともいえる。

松本（2001）³⁸⁾は「言語化する・しない」と

いった表面的な現象のみに注意を奪われることなく、個々の学生の内部で起こっている「成熟」に目を向け、それをその学生なりの方法(やり方)で深めていけるよう、指導・支持していくことが重要と指摘している。そのためにも、実習の事前・事中・事後の学習のなかで、学生をどう変えていくのか(他律的な変化)よりも、「どのような機会を与えられると変わる可能性を持っているのか」(自律的な変化)を考えなくてはならない。その機会に学生が出会い、活かせる環境をいかにして作っていかねばならない。本研究によるコンピテンシーシートの活用は大きな意味をもっているのではないだろうか。

最後に、本稿で述べてきたコンピテンシー・モデルはあくまでも暫定版である。その内容の妥当性については検証されていないことが課題である。今後、このコンピテンシー・モデルに基づく自己評価のデータ分析を行うことでモデル内のコンピテンシー項目の有用性や領域間の関連性を検証することが必要である。現状の学生に対応したコンピテンシーシートの開発に向けてさらに研究を進めていきたい。

付記

本研究の一部は「実習生の学修過程の一貫性に着目したコンピテンシー・モデルの検討-相談援助実習と相談援助演習との連動を踏まえて-」というテーマで、日本社会福祉学会第63回秋季大会(久留米大学)において報告した(共同研究者:橋本有理子,小口将典,柿木志津江,清原舞,中島裕,得津慎子)。

本研究は、平成27年度関西福祉科学大学共同研究(一般公募)より助成を受けて行われたものである。

引用文献

- 1) 渡辺 央「相談援助実習の実習前評価についての実態」『研究紀要』20、2013年、165-172頁
- 2) 川上富雄「社会福祉士制度改正後の相談援助実習の課題と展望」『駒澤大学文学部研究紀要』70、2012年、137-167頁
- 3) 添田正揮「第8章 実習指導方法論・IV-実

- 習教育評価」社団法人日本社会福祉士養成校協会編『相談援助実習指導・現場実習教員テキスト』中央法規出版、2009年、235-272頁
- 4) 関西福祉科学大学社会福祉実習モデル研究会編『相談援助実習ハンドブック』ミネルヴァ書房、2014年
- 5) 加藤恭子「第1章 日米におけるコンピテンシー概念の生成と混乱」『産業経営プロジェクト報告書』34-2、2011年、1-23頁
- 6) デイビット・C・マクレランド「第1章 序に代えて」LYLE M. SPENCER and SIGNE M. SPENCER『COMPETENCE AT WORK』Jhon Wiley & Sons, Inc, 1993(=梅津祐良,成田攻,横山哲夫訳『コンピテンシー・マネジメントの展開』生産性出版、2001年、3-10頁)
- 7) 前掲6)
- 8) 武村雪絵編『看護管理に活かすコンピテンシー』メヂカルフレンド社、2014年
- 9) 前掲5)
- 10) LYLE M. SPENCER and SIGNE M. SPENCER『COMPETENCE AT WORK』Jhon Wiley & Sons, Inc, 1993(=梅津祐良,成田攻,横山哲夫訳『コンピテンシー・マネジメントの展開』生産性出版、2001年), Anntoinette D. Lucia and Richard Lepsinger『The Art and Science of Competency Models』Jossey-Bass, 1999(=遠藤仁訳『実戦コンピテンシーモデル』日経BP社、2002年)
- 11) LYLE M. SPENCER and SIGNE M. SPENCER『COMPETENCE AT WORK』Jhon Wiley & Sons, Inc, 1993(=梅津祐良,成田攻,横山哲夫訳『コンピテンシー・マネジメントの展開』生産性出版、2001年)
- 12) 山辺朗子『ジェネラリスト・ソーシャルワークにもとづく社会福祉のスーパービジョン』ミネルヴァ書房、2015年
- 13) Anntoinette D. Lucia and Richard Lepsinger『The Art and Science of Competency Models』Jossey-Bass, 1999(=遠藤仁訳『実戦コンピテンシーモデル』日経BP社、2002年)
- 14) 高橋潔「第1章コンピテンシー概念の効用と限界」山口裕幸編『コンピテンシーとチームマネジメントの心理学』朝倉書店、2009年、1-20頁
- 15) 前掲13)
- 16) 谷内篤博「新しい能力主義としてのコンピテンシーモデルの妥当性と信頼性」『経営論集』11(1)2001年、49-62頁

- 17) 植戸綾子「第2章ソーシャルワーク実習の目的と内容 第2節ソーシャルワーク実習の内容」兵庫県社会福祉士会監修 高間満・相澤譲治編著『ソーシャルワーク実習』久美出版、2011年、28-38頁
- 18) 池田雅子「社会福祉実習教育における学生の自己コンピテンシー・アセスメントの活用について：コンピテンシー評価結果の分析を通して」『北星学園大学社会福祉学部北星論集』42、2005年、49-65頁
- 19) 藤田久美、山本佳代子、青木邦男「社会福祉教育におけるコンピテンシー評価項目の検討」『山口県立大学社会福祉学部紀要』14、2008年、65-78頁
- 20) 前掲18)
- 21) 前掲3)
- 22) 兵庫県社会福祉士会監修 高間満・相澤譲治編著『ソーシャルワーク実習』久美出版、2011年
- 23) 前掲19)
- 24) 福島喜代子「第2章 相談援助の定義と構成要素」社会福祉士養成講座編集委員会編『新・社会福祉士養成講座6 相談援助の基盤と専門職 第2版』中央法規出版、2014年、20-41頁
- 25) 前掲4)
- 26) 経済産業省「社会人基礎力に関する研究会－「中間取りまとめ」－」2006年、<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukanhon.pdf>（参照：2015.6.16）
- 27) 安井理夫、小柴住まゆ子、田崎慎太郎「児童福祉分野のソーシャルワーカーに求められる専門性と人間性：社養協版実習指導ガイドラインの批判的検討」『同朋大学論叢』95、2011年、47-64頁
- 28) 前掲19)
- 29) 前掲3)
- 30) 小林哲也「ソーシャルワーク教育における実習生の資質に関する国際比較－イギリス・アメリカ・日本のソーシャルワーカーに至る過程から－」『人間関係学研究』14、2012年、71-83頁
- 31) 前掲19)
- 32) 前掲18)
- 33) 前掲27)
- 34) 前掲24)
- 35) 前掲19)
- 36) 前掲3)
- 37) 社団法人日本社会福祉士養成校協会「社会福祉士専門職教育における現場実習教育に関する研究 平成14年度総括・分担研究報告書」2003年、http://www.jascs.jp/researchpaper/h14sw_practice_report.pdf（参照：2015.5.5）
- 38) 松本すみ子「実習スーパービジョンにおけるリンケージ概念の応用」『精神保健福祉士』32(1) 精神保健福祉士協会、2001年、13-17頁

別表 コンピテンシー項目と演習科目・実習科目の教育内容との関連

カテゴリ	項目番号	項目	S W I	演 習 I	S W II	演 習 II	S W III	S W IV	演 習 III
基本的学習能力	1	指導を受ける際に、情報収集や基礎知識の確認などの準備を身につけるための努力ができる	○	○	○	○	○	○	○
	2	学習や自主活動の進め方を自分自身の判断で決定できる	○	○	○	○	○	○	○
	3	講義や会話等のポイントを記録できる	○	○	○	○	○	○	○
	4	事実と自分の意見を区別して記録できる	○	○	○	○	○	○	○
	5	自分の意見を整理し、言葉で表現できる	○	○	○	○	○	○	○
	6	社会の問題に関心をもつことができる	○	○	○	○	○	○	○
	7	現状から問題を発見できる	○	○	○	○	○	○	○
	8	問題意識をもって学習にのぞむことができる	○	○	○	○	○	○	○
	9	文献や資料を収集するために図書館等を活用できる	○	○	○	○	○	○	○
	10	社会福祉問題に関する文献・資料等を集めることができる	○	○	○	○	○	○	○
	11	自分の関心や学習課題を深め、より高い研究課題に結びつけることができる	○	○	○	○	○	○	○
	12	自分の関心領域を明らかにするために行動できる	○	○	○	○	○	○	○
	13	自分の関心や課題にそった自主的活動（サークル、ボランティア、地域活動）を行うことができる	○	○	○	○	○	○	○
社会的能力	14	プレゼンテーションを的確にすることができる	○	○	○	○	○	○	○
	15	時間厳守で行動できる	○	○	○	○	○	○	○
	16	自分の性格を理解できる	○	○	○	○	○	○	○
	17	自分の行動傾向を理解できる	○	○	○	○	○	○	○
	18	自分のストレスを解消できる	○	○	○	○	○	○	○
	19	心身ともに適切な状態を維持できる	○	○	○	○	○	○	○
	20	困難な状況に耐えることができる	○	○	○	○	○	○	○
	21	自分を変革していくために努力できる	○	○	○	○	○	○	○
	22	自分の行動に責任をもつことができる	○	○	○	○	○	○	○
	23	同じ失敗を繰り返さず行動できる	○	○	○	○	○	○	○
	24	自分が他者に与える影響を理解できる	○	○	○	○	○	○	○
	25	相手の状況を汲んで行動できる	○	○	○	○	○	○	○
	26	誰とでも協調性をもって接することができる	○	○	○	○	○	○	○
	27	周囲の人と円滑な人間関係を築くことができる	○	○	○	○	○	○	○
28	適切な（相手・場面・時に応じた）身なりができる	○	○	○	○	○	○	○	
29	適切な（相手・場面・時に応じた）あいさつができる	○	○	○	○	○	○	○	
30	適切な（相手・場面・時に応じた）自己紹介ができる	○	○	○	○	○	○	○	
31	適切な（相手・場面・時に応じた）文章のやりとりができる	○	○	○	○	○	○	○	
32	適切な（相手・場面・時に応じた）話し方ができる	○	○	○	○	○	○	○	
33	様々な体験を自分なりに受け止めることができる	○	○	○	○	○	○	○	
34	様々な体験を自らの行動につなげることができる	○	○	○	○	○	○	○	

種村理太郎他：社会福祉士養成教育における実習科目と演習科目との連動を重視したコンピテンシー・モデルの検討

価値	35	利用者の人権尊重の具体的方法（権利擁護、苦情解決）を説明できる			○		○	○	○
	36	ソーシャルワーカーとしての価値観や行動の基準を身につけるための努力ができる	○	○	○	○	○	○	○
	37	支援やサービスの意義は個々の利用者によって異なることを説明できる	○	○	○	○	○	○	○
	38	受けとめにくい利用者の言動・話題・行動・状況・場面などに、自分なりに向き合うことができる	○	○	○	○	○	○	○
	39	利用者の人間性や尊厳を重視した関わりを追求することができる	○	○	○	○	○	○	○
	40	利用者が追求している生き方や自己実現の方向性について考えることができる				○	○	○	○
	41	その人らしい生活に必要な支援の意義について考えることができる	○	○	○	○	○	○	○
	42	支援が利用者の人間形成や成長、自己実現にもたらす意味を考えることができる				○	○	○	○
知識	43	社会全体のニーズと社会問題を説明できる			○	○	○	○	○
	44	ソーシャルワークの専門性を説明できる	○	○	○		○	○	○
	45	ソーシャルワーク実践とケアワーク実践、保育実践等との違いを説明できる			○		○	○	○
	46	他職種とその役割・業務を説明できる			○		○	○	○
	47	チームアプローチの方法を説明できる			○	○		○	○
	48	社会福祉施設・機関の制度的成り立ちを説明できる	○	○			○	○	○
	49	社会福祉施設・機関に関する統計的情報を説明できる	○	○					
	50	社会福祉施設・機関における社会福祉専門職の担う職務を説明できる	○	○			○	○	○
	51	社会福祉施設・機関での援助に必要な知識を説明できる	○	○			○	○	○
	52	社会福祉施設・機関での実践方法（相談援助・ケアマネジメント・介護・保育・ネットワークワーキングなど）を説明できる					○	○	○
	53	実習でかかわる施設・機関・地域・団体等の課題を説明できる	○	○			○	○	○
54	実習でかかわる制度上の課題や問題点を説明できる			○			○	○	
55	支援の根拠となる法律について説明できる			○	○		○	○	
56	実習でかかわる地域の特性（歴史、文化、人口動態、社会資源、住民福祉活動など）を説明できる		○	○	○	○	○	○	
57	実習でかかわる社会資源の状況（インフォーマルなものを含む）について説明できる			○	○	○	○	○	
58	ニーズとは何かを説明できる		○	○	○	○	○	○	
技能	59	面接において人の話を傾聴することができる		○	○				
	60	面接において感情を的確に返すことができる		○	○				
	61	面接において要約の技法を使うことができる		○	○				
	62	面接において質問を的確にすることができる		○	○				
	63	利用者のニーズをアセスメントできる				○			○
	64	利用者の家族のニーズをアセスメントできる				○			○
	65	ケースに関する事実を客観的・主観的の両側面からとらえることができる				○	○	○	○
66	アセスメントに基づいた援助計画を作成できる				○	○	○	○	
実践的能力	67	守秘義務を守ることができる	○	○	○	○	○	○	○
	68	倫理的な行動をとることができる	○	○	○	○	○	○	○
	69	自己覚知に向けて努力できる	○	○	○	○	○	○	○
	70	利用者を的確に観察できる						○	○
	71	個々の利用者に応じた援助を実践できる						○	○
	72	専門的な立場から自分の援助（支援）を振り返ることができる						○	○
	73	自分の実践結果を適切に評価できる						○	○
	74	ソーシャルワークに関する理論を用いて実践できる							○
	75	グループ理論に基づいた専門職としての役割を果たすことができる						○	○
	76	援助計画に基づいて実践できる							○
	77	地域の福祉課題に応じて企画・立案できる							○