

平成14年度 厚生労働科学研究費補助金  
政策科学推進研究事業

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

社団法人日本社会福祉士養成校協会

平成15年3月

## 目次

---

はじめに	i
第1章 研究概要	1
1 研究の背景	1
2 研究の目的	1
3 研究方法・経過	2
第2章 社会福祉援助技術現場実習における学生のコンピテンシーに関する研究	5
1 コンピテンシーとは	5
2 コンピテンシーモデルを社会福祉援助技術現場実習に取り入れる意義	11
3 研究方法	12
4 コンピテンシー・ディクショナリーを作成するにあたって 使用したデータ概要	14
5 データの取りまとめ	16
6 取りまとめ結果の考察（コンピテンシー（案））	19
7 コンピテンシーに基づく評価モデル	20
8 コンピテンシー型評価モデルに期待される効果	21
9 次年度における課題とその方向性の提案	22
第2章資料 社会福祉援助技術現場実習における学生のコンピテンシー・ディクシ ョナリー素案	25
第2章補足資料1	31
第2章補足資料2	37
第2章補足資料3	41
第2章補足資料4	43
第3章 社会福祉援助技術現場実習における実習スーパービジョンに関する研究	47
1 実習スーパービジョンの概念整理	47
2 社会福祉士養成教育における実習カリキュラムとスーパービジョンをめぐる 課題	54
3 ルーテル学院大学 福山和女教授へのヒアリング内容	60
4 本研究班メンバーの教育機関における実習スーパービジョンの現状と課題	80
第4章 研究結果のまとめ	121
1 研究結果のまとめ	121
2 来年度の研究計画	124

---

## はじめに

本報告書は、厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業の配分を受け実施した「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」の初年度の研究結果をまとめたものである。

社会福祉士が国家資格となってから 10 年以上が経過し、社会福祉士養成教育を取り巻く背景も大きく変化している。特に近年、社会福祉士養成校の新設や改組転換が急増し、社会福祉士養成校の量的拡大は進んだ。しかしその実態は様々であり、社会福祉士養成教育の内容は未だ十分とはいえない状況にある。

社団法人日本社会福祉士養成校協会は、社会福祉士教育の向上を図るために平成 13 年 6 月に法人化が認められた法人である。本協会では、研究組織に実習委員会を置き、社会福祉援助技術現場実習の充実を協会全体で図ろうとしているところである。本協会の役割としても、社会福祉援助技術現場実習指導の質の向上と実習担当教員の養成的強化、実習前後の的確な学生評価等を行うことにより、社会福祉士養成教育の質を向上させることは、専門職教育として重要であると考えている。

本研究を実施するにあたっては、多くの方々のご協力を得た。研究協力者の先生方のお名前を下表にあげさせていただいた。心からお礼を申し上げます次第である。

本研究が、今後の社会福祉士養成教育のための一助となることができれば幸いである。

平成 15 年 3 月

社団法人日本社会福祉士養成校協会

主任研究者	米本 秀仁 (北星学園大学)
分担研究者 (五十音順)	川上 富雄 (日本社会事業学校)
	高橋 重宏 (日本社会事業大学)
	高山 直樹 (東洋大学)
	中島 修 (日本社会事業大学)
	藤林 慶子 (東洋大学)
	宮城 孝 (法政大学)

研究協力者一覧

敬称略・五十音順

池田 雅子	北星学園大学
石綿 二三代	上智大学
岡田 まり	立命館大学
北本 佳子	城西国際大学
酒本 知美	立教大学
杉本 豊和	法政大学
鈴木 摩郁	東洋大学
長澤 貴美子	新潟青陵大学
中谷 陽明	日本女子大学
西原 香保里	愛知みずほ大学
西原 留美子	東海大学
野島 靖子	立教大学
丸山 仁	新潟青陵大学
湯浅 典人	文京学院大学
横山 貴美子	日本社会事業大学

## 第1章 研究概要

### 1 研究の背景

社会福祉士が国家資格となってから10年以上が経過した。少子高齢社会の到来に伴い、国民全般を対象とする社会福祉を推進するため、これを担う社会福祉士の活動に期待が高まっており、そのサービスの質の確保が大きな課題となっている。近年、社会福祉士養成校の新設や改組転換が急増し、社会福祉士養成校の量的拡大は進んでいるが、その教育内容は各養成校や大学等にまかされている状況にあり、社会福祉士の専門職養成として教育システムは未だ十分とはいえない。国民の期待に応えた福祉専門職の養成は急務であり、とりわけ実践的能力の高い社会福祉士育成のためには、現場実践を通じて学ぶ社会福祉援助技術現場実習指導の教育内容の整理、教授法の標準化、教員の養成力の強化等に取り組むことが緊急の課題となっている。

社団法人日本社会福祉士養成校協会は、社会福祉士教育の向上を図るために平成13年6月に法人化が認められた。この目的を達成するために、社会福祉士養成校における社会福祉援助技術現場実習指導の教育内容および現場実習のあり方を研究し、社会福祉士養成教育内容のシラバスの検討や教授法開発を通じて、社会福祉専門職養成教育と社会福祉士の専門性の向上に寄与するものとする。

### 2 研究の目的

少子高齢社会を迎え、国民の生活は多様化し、人々の福祉ニーズも様々に変化している。このような状況において、社会福祉専門職である社会福祉士の質を向上することは重要である。そして、社会福祉士の資質が向上し、その活動が国民の様々な生活問題に的確に対応できることによって、国民の福祉の向上にも寄与し、社会福祉士の質の向上は21世紀のわが国における重要な課題である。

本研究の目的は、社会福祉士養成校における社会福祉援助技術現場実習の教育内容の質的向上のための研究を行うことにより、実習前後のスーパービジョン体制や学生の評価システムについて調査・分析し、わが国の状況に合致した社会福祉士専門職養成の実習体制を検討して、新たなスーパービジョン・システム並びに学生評価システムを構築することにより、社会福祉専門職の質の向上を図ることである。社会福祉専門職は、今後益々その活躍が期待されている職種であり、本職種の質の向上を検討することを通じ

て、社会福祉関連制度の政策課題も明らかにしていくことを第二義的目的とする。

社会福祉が対人援助サービスを通じて国民の生存権や幸福追求権を保障するものであることから、社会福祉専門職の質を向上させるためには、早急に教育内容やシステムの整備が必要な分野となっていることから本研究の必要性は強調できるものである。また、本研究によって期待される成果としては、新卒の社会福祉士であっても、利用者のニーズに応えることができるスキルを身につけ、利用者によりよい社会福祉サービスを提供することができるようになり、社会福祉士教育の質が向上することにより、社会福祉士という専門職の理解が促進され、福祉専門職に関する国民への認知度も増し、福祉人材育成の必要性についての国民の理解が得られること等が考えられる。

### 3 研究方法・経過

本研究は、社団法人日本社会福祉士養成校協会における実習委員会等を中心に研究を行う。また社団法人日本社会福祉士会会員校教員を研究協力者として、社会福祉援助技術現場実習のあり方や学生評価についての研究を行った。

本研究は、学生の実習前後の評価システムとしてのコンピテンシーに関する研究を行うコンピテンシー班と学生への養成校教員が実施する実習スーパービジョン班の2班を構成して、研究を行った。

初年度は、コンピテンシー班では、①社会福祉援助技術実習における学生評価項目の検討、②実習指導者への BEI (Behavior Event Interview) 調査の実施、③学校担当者へのフォーカスグループ、ブレインストーミング調査の実施、④コンピテンシー調査票における項目素案の検討を行った。産業界においては、各企業ごとにコンピュータによってコンピテンシーを把握する事業が実際に行われ、評価基準として運用されていることから、これらのノウハウを活用して、コンピュータによる学生の実習評価作成のために、フォーカスグループ、ブレインストーミング等の手法を用いて、養成校教員の側から見た実習生の特性を抽出し、BEI (Behavior Event Interview) 調査によって、実習指導者からみた実習生の特性を抽出した。それらの項目から、実習生のコンピテンシー調査票素案を検討した。

スーパービジョン班では、①養成校におけるスーパービジョンのエキスパートへのヒアリング調査、②分担研究者、研究協力者所属機関におけるシラバス、スーパービジョンの実施状況、課題等のヒアリング、③スーパービジョンに関する国内外の文献サーベイ並びに文献収集を行うとともに、次年度以降の調査実施のための調査項目の検討を行った。

研究経過は、以下の通りである。

班会議等実施日	班会議等名称・内容
14. 5. 26	打ち合わせ会議
14. 6. 23	班会議
14. 8. 9	班会議
14. 9. 9	班会議
14. 9. 22	ブレインストーミング会議
14. 10. 9	スーパービジョン班・班会議
14. 11. 3	全体班会議（コンピテンシー班、スーパービジョン班会議含む）
14. 11. 24	スーパービジョン班・班会議
14. 12. 15	全体班会議（コンピテンシー班、スーパービジョン班会議含む）
15. 1. 11	スーパービジョン班・班会議
15. 2. 25	コンピテンシー班打ち合わせ会議
15. 2. 28	班会議
15. 3. 8	コンピテンシー班・班会議

本報告書では、コンピテンシー班、スーパービジョン班のそれぞれの内容について、次章以降で詳細を述べる。

## 第2章 社会福祉援助技術現場実習における学生のコンピテンシーに関する研究

### 1 コンピテンシーとは

コンピテンシーとは何かという概念整理を最初に行いたい。

コンピテンシーという言葉は、1970年代から発生した。米国ハーバード大学の心理学者マクレランドが“Testing for competence rather than intelligence”を発表し、産業心理学分野でコンピテンシーという概念を初めて提唱した。旧来の学問的適性テストや知識内容テスト、学校の成績や資格証明書は、職務上での業績や人生における成功を予測し得ないとし、従来の採用方法ではマイノリティや女性あるいは低い社会経済的階層出身者には不利をもたらすことが多いということから、職務上の業績を予測でき、さらに人種、性別、社会経済的要因の差によって不利をもたらすことのないコンピテンシーという変数を見つけるためにはどうしたらよいかということ考えたことから始まったものである。その後、マクレランドは米国国務省から「学歴、知能、一般的知識などによって選抜し、新採用した若手官僚を外交官として開発途上国等に派遣した場合に、帰国時に人により業績に差が出るが、それはなぜか、またどのように適切に事前に評価するか」についての研究依頼を受けた。その研究の結果、①学歴や知能などは、業績に関係がない、つまり有意ではないこと、②優れた業績者には、対人関係における共通した行動様式があること、これは例えば対人関係の感受性が優れているとか、人間性を尊重できるとか、人脈構築が速やかにできるなどの特性があることが研究結果として示した。そこで、その職務にあった能力とは何か、それを事前に評価するにはどうしたらよいかという研究から、コンピテンシーモデルは生まれた。

マクレランドは先の論文以外にも「competence, not IQ」という著書を出し、その後コンピテンシーモデルの基礎を築いたボヤティスが1982年に「competent manager」を出すなどして、コンピテンシーに関する多くの研究書が出され、それが産業界に活用されるようになった。

コンピテンシーモデルは、1993年にはスペンサーによる「competency at work」のような実用書によって普及し、現在では企業の枠を越えて汎用化されるようになっている。欧米ではコンピテンシーに関する様々な本が出され、その中にはCD-ROMによって、個別の企業に合ったコンピテンシーモデルを簡単に作成できるソフトをつけたものもある。



また、わが国においても、コンピテンシーモデルは企業において多く取り入れられている。多くの企業が、新たな人事方法として、適切な人材を適切な部署に配置すること、適切に社員を評価すること等を目的として、コンピテンシーモデルを採用している。厚生労働省労働政策審議会職業能力開発分科会の「エンプロイアビリティの判断基準等に関する調査研究報告書」においては、労働市場価値を含んだ終業能力をエンプロイアビリティとし、報告書の中でコンピテンシーについても触れている。その中で、コンピテンシーの定義は不明確であるとしつつも、高業績者の行動特性または労働市場において評価される行動特性として位置づけている。

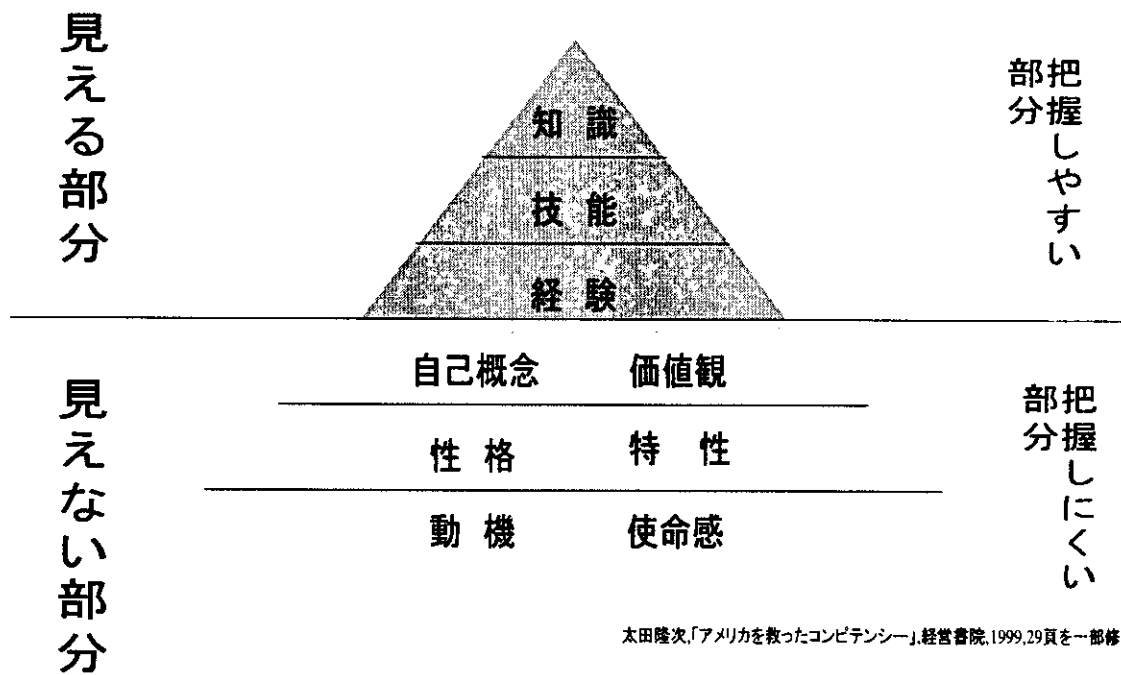
ここで、いくつかのコンピテンシーの定義を見ていきたい。先にも述べたコンピテンシーモデルの基礎を築いたボヤティスは、個人に内在している特性という部分に着目し、「職務コンピテンシーとはその中でも、動機や特性、スキル、セルフイメージの局面、社会的役割、一体としての知識で活用されているもの」と定義している。また、スペンサーは、「コンピテンシーとは、ある職務や状況において、効果的ないし優れたパフォーマンスを評価するのに関連した因果関係のある個人の内在的特質をいう」としており、アーサー・アンダーセン社のヒューマンキャピタルサービスの定義は、「特定の職務や状況下において、成果に結びつけることのできる個人の行動様式や特性」である。つまり、コンピテンシーとは、知識やスキルというだけではなく、その人の内的な部分も含めた特性をいうものであると整理することが可能である。

米国と英国ではコンピテンシーのとらえ方が若干異なる場合がある。コンピテンシー概念はまだ明確ではないことは厚生労働省の報告書にも述べられていたが、英国と米国の様々な用語の相違、例えばケースマネジメントとケアマネジメント、マネジドケアとインテグレイテドケアのように、コンピテンシーも同様に、両国においてその文化的背景の相違等から概念理解が異なっているのである。米国では、コンピテンシーとして好業績社の行動、特性の明確化として使用される場合が多いのに対し、英国ではコンピテンスとして使われる場合も多く、ミニマムレベルの基準の明確化を指す場合がある。英国では、このコンピテンスの上に2階建てで米国と同様に高業績者の特性を指すコンピテンシーを置いている。日本ではコンピテンシーという概念は輸入されたものであり、従来はなかった概念である。わが国では、職能資格制度の歴史からは産業分野においては平均基準の明確化というとらえ方が一般的であった。

図1は、コンピテンシーを表すのによく使用される氷山モデルである。コンピテンシー

をどのように捉えるかにより、また研究者等によって、モデル内で使用される用語は異なるが、人の外から見る部分と見えない部分、その両方を把握していこうとすることがコンピテンシーの特徴であるということは共通している。

図 1 コンピテンシーにおける冰山モデル



太田隆次、「アメリカを救ったコンピテンシー」、経営書院、1999、29頁を一部修正

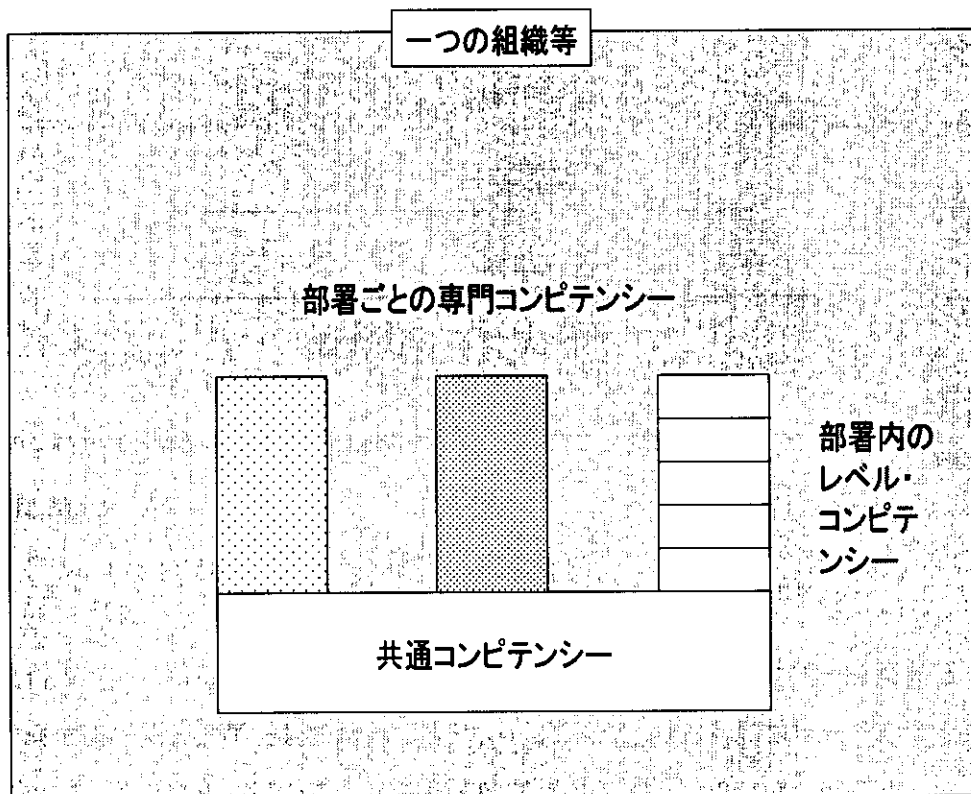
資料作成：藤林慶子

コンピテンシーにおける冰山モデルはマクレランドの提唱であるが、人間の行動には、目に見える部分と目に見えない部分があり、行動の基本には、動機とか、何かを成し遂げたいとか、どうなりたいという根元的な欲求があるという仮説を提唱した。これらの目に見えない部分が、目に見える部分の影響を与えて、いわゆる高業績を生み出す元となるのである。

コンピテンシーには、上記以外にも深さと広さというものがある。例えば、同じ仕事をしていても、課長と係長、部長、非役職者では業務内容が異なる。また、同じ企業であっても、総務と営業、企画では業務内容が異なる。これが、深さと広さである。コンピテンシーはこれらの業務内容が異なっても、一つの企業として適切なコンピテンシーを把握し、企業に必要な人材としての共通のコンピテンシー部分と部署ごとのコンピテンシー、または同じ部署においても、レベルに応じたコンピテンシーが設定できることが一つの特徴である。

これを図示すると図2のようになる。ここでは仮に共通コンピテンシー、専門コンピテンシー、レベルコンピテンシーとした。

図2 コンピテンシーの広さと深さ



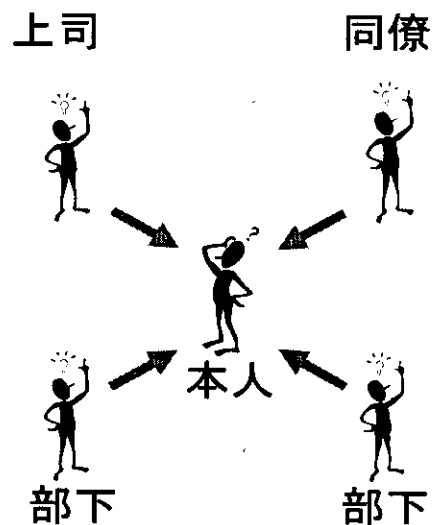
資料作成: 藤林慶子

また、他者との接し方、倫理観等の人としての成熟度を表すプライマリー・コンピテンシーという概念を提唱している場合もある<sup>1</sup>。この概念は全てのコンピテンシー関係書籍・論文に記載されているわけではなく、普遍的共通概念となっていないが、社会福祉援助技術現場実習にコンピテンシーモデルを適用する場合には重要な概念となろう。

また、コンピテンシーモデルでは、360° フィードバックというものがある（図3）。原則的にはコンピテンシーは自己評価であり、例えば、インターネットで学生の就職のためのコンピテンシーを測るホームページがあるが、自分で自分のコンピテンシーに関する項目に答え総合的な判定をコンピュータがするというようになっている。しかし、人によっては自己評価が低い場合や高い場合などがあり、その人が自分自身を適切に捉えられていない場合もある。そこで、上司や同僚、部下などからもその本人のコンピテンシーを測ってもらい、つまり同じ質問に対して、その人はどのような行動をしているかを第三者が答え、自分の行動が他者からどのように評価されているかを知り、自分の評価がどうなのかを判断する材料にすることになる。

図3 コンピテンシーにおける360° フィードバック

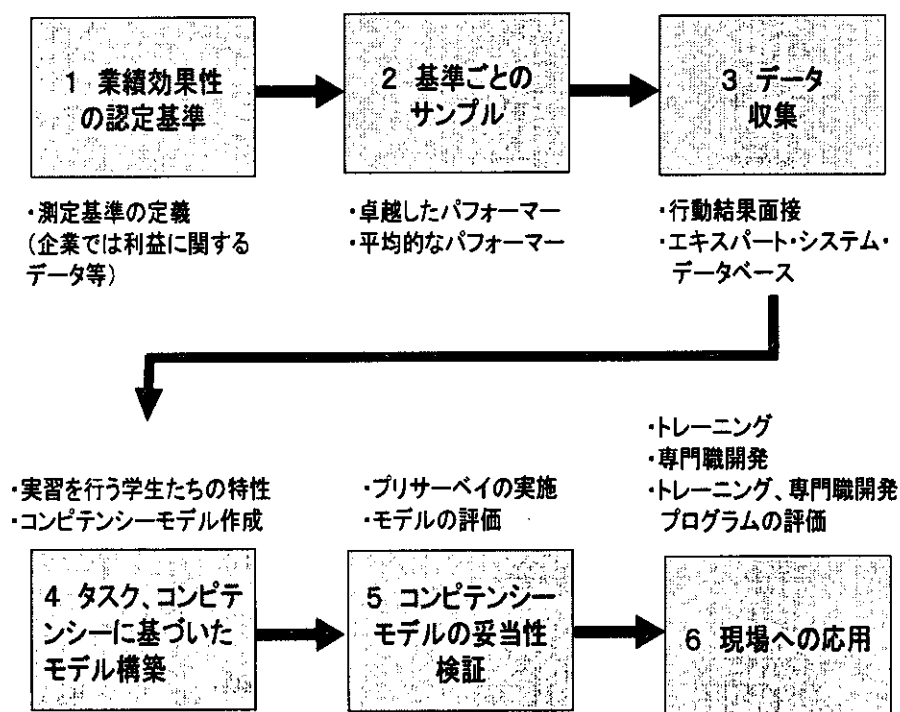
★ 360° フィードバックとは、本人が自分のコンピテンシーを確認するだけでなく、その評価が適切かどうかを、上司、部下、同僚という各方面からの評価を受けることによって、自分自身の評価を省みるとともに、自分への他者からの評価を確認する。



資料作成：藤林慶子

次にコンピテンシーモデル作成のための研究デザインを見てみたい。図4にあるように、詳細な研究デザインは、まず専門家パネル等による専門家の意見収集を行うことから始まる。つまり最も求められ、重要な成果測定尺度を決め、そこで卓越したパフォーマーを選ぶ基準を作成する。卓越したパフォーマーとは、高業績を上げている社員を普通は指す。その後、選ばれたパフォーマーに対して、BEI (behavioral event interview)、行動結果面接というのを行う。その結果からコンピテンシー・ディクショナリーという項目作成を行い、それが適当かどうか、妥当かどうかの検証を行って、現場への適用となる。

図 4 コンピテンシーモデルの研究デザイン



資料作成: 藤林慶子

作成されたコンピテンシー・ディクショナリーからコンピテンシーモデルが構築され、

コンピテンシーモデルの信頼性、妥当性についての検証を行い、その結果から再度コンピテンシーモデルを再構築し、最終的に現場への応用となる。

## 2 コンピテンシーモデルを社会福祉援助技術現場実習に取り入れる意義

カナダのトロント大学大学院においては、ソーシャルワーク教育のコンピテンシーモデルによる実習評価が行われている。そしてこのCBE (Competency Based Education) は日本実践理論学会のソーシャルワーク研究会 (代表 高橋重宏日本社会事業大学教授) において翻訳され、同学会で報告されている。トロント大学大学院の「ソーシャルワーク実践のコンピテンシーに関する実習評価項目」は、①その対象が博士課程前期学生であり、実習レベルがわが国の学部・短大・専門学校レベルとは異なること、②ソーシャルワーク教育自体が異なること、③わが国の場合、社会福祉援助技術現場実習で依頼をしても、現場において実際に行われるのは介護実習であったり、ただ講義だけに終わったり、同席面接ができなかったりという状況があり、カナダとは実習内容が異なること、などからわが国の社会福祉援助技術現場実習にはそのままでは使用できない項目が多いと考える。

そこで、わが国の社会福祉援助技術現場実習の状況にあったコンピテンシーモデルとは何か、わが国の実習教育の状況にあったコンピテンシーモデルを作成できるかどうか等を模索する必要がある。

トロント大学大学院における実習評価項目は、いくつかの大項目が設定され、大項目にはミクロ、メゾ、マクロという設定がなされており、それぞれの小項目について回答するという方式になっている。何々ができるという表記ではなく、何々をするという表記になっていることがコンピテンシーの特徴でもある。CBEの評価尺度は5段階尺度で、実習指導者によって実習生とともにその実習についての評価を確認する。トロント大学修士課程では、長期に渡る実習を行うため、実習途中では行っていない項目も生じるので、評価なしという項目もある。しかし最終的には、ソーシャルワーク実習における学生のすべてのコンピテンシー要素を評価できる状態になる必要があるとされている。

トロント大学の実習評価項目の特徴は、①長期的な実習であり、大学院レベルのソーシャルワーカーに必須であるコンピテンシーを表しているということ、②北米の特徴として人種差別主義のソーシャルワーカー実践、文化的差異に対する気づきや先住民族や文化の多様性に関わる問題への対応について触れていることがあげられる。そして、現場実習指導者の役割、実習生が学ぶべき事柄として、①差別及び被害を受けている人々の特殊な問

題について、学生の知識を増やす、②クライアントへの直接援助、コミュニティワーク、施策またはリサーチを通して、そうした差別に対抗するのに必要な初歩的なコンピテンシーの拾得を援助することを目指している。また先にも述べたように、実習の局面をマクロ、メゾ、ミクロで捉えていることは大きな特徴の一つである。そして、現場の実習指導者には、学生がこれらのコンピテンシーを修得できるように実習プログラムを作成することが求められている。

重ねて述べるが、わが国にこのトロント大学方式をそのまま使用するには、多くの問題がある。ソーシャルワーク研究会において、学生50人に対して、このCBE調査項目で使用されている用語がわかるかどうかについてのアンケートを行った結果、知っていて当然であると思われる用語について「意味がわからない、聞いたことがない」とする回答が多くあった。つまり、CBEをそのまま使用するには、わが国の実習学生の知識レベルそのものがカナダと異なるために、問題があるということになる。そしてそれはそのままわが国のソーシャルワーク教育の問題でもあろう。

また、①CBEで使用されている評価尺度の「技能」という用語自体が、何をもって技能というのかが理解しにくい、②マクロ、メゾ、ミクロが必ずしも教育されているとはいえないし、実習の現場においても意識されているとはいえないこと、③実習形態素のものがわが国の場合は実習生が行う面接はほとんどない。そのような状況でソーシャルワーカーとしてのコンピテンシーをはかれるかどうかは難しいといえる。しかし他方で、CBEの項目を見ていくと、介護実習の最終階目の実習では、ソーシャルワーク実習よりも回答できる項目が多いように思われる。なぜそのようなことが起こるのかがここでは詳細な検討は行わないが、介護実習の方が最終段階ではソーシャルワーク実習よりもクライアントとの個別の関係性がもてる実習となるために、CBEの項目に沿った実習を行えるということになるとも考えられよう。

### 3 研究方法

今年度、コンピテンシーについての研究を行うにあたっては、以下の方法に従って実施した。

一般企業等におけるコンピテンシーモデル作成の場合は、高業績者にその行動特性をヒアリングすることから始まるが、社会福祉援助技術の場合、何をもって高業績とするか、何をもって平均業績とするかの基準が不明確であり、学生自身が行動特性として自覚して

いるかどうかという問題点がある。そのために、学生へのヒアリングではなく、学生を評価する側からのヒアリングを行うことによって、社会福祉援助技術現場実習の学生の高業績、平均業績を項目として抽出することとした。

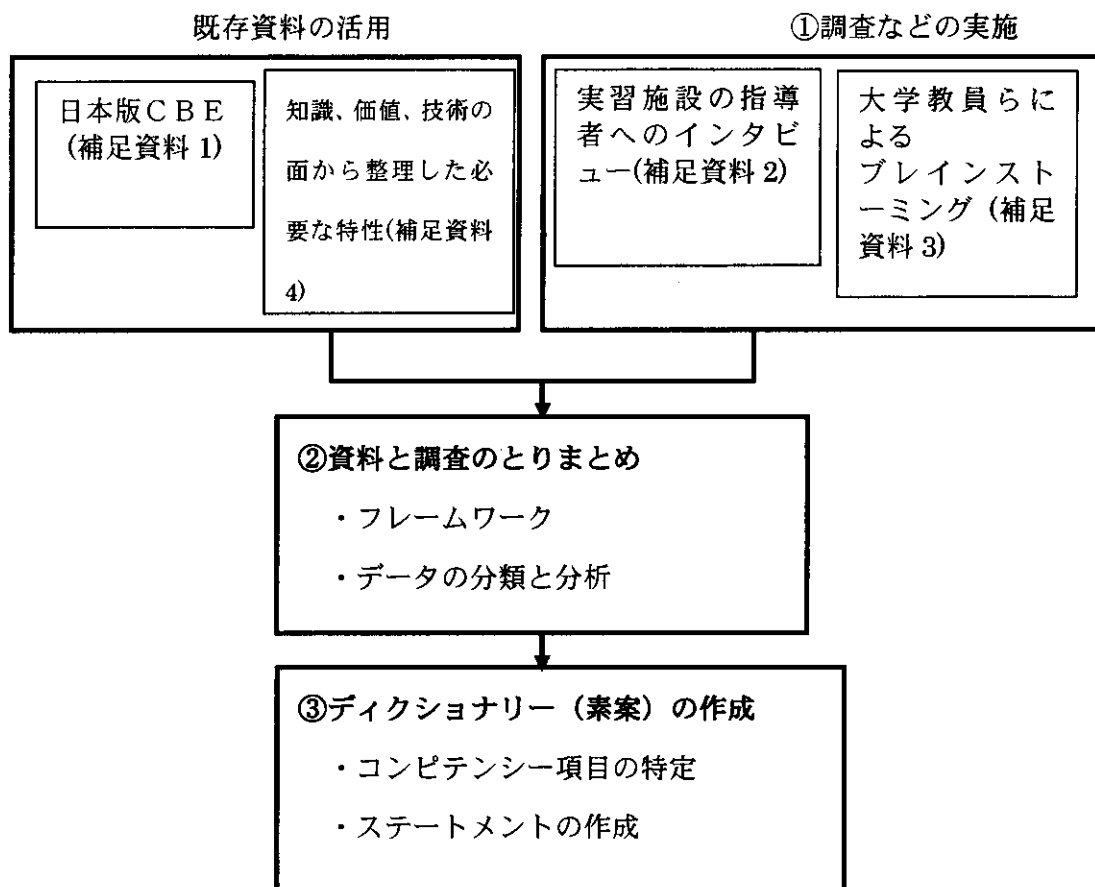
そこで、①社会福祉士養成校所属の実習担当教員・助手等によるフォーカスグループを実施し、フォーカスグループにおいて、養成校側が捉える高業績学生の特性項目を抽出した。次に、②社会福祉士養成校所属の実習担当教員・助手等によるブレインストーミングにおいて、社団法人社会福祉士会が作成した施設種別ごとの実習プログラム項目から知識、技術、価値の3区分に当てはまる具体的項目をKJ法で列挙した。また、③社会福祉士養成校所属の実習担当教員・助手によるブレインストーミングにおいて、カナダのトロント大学のCBEをわが国に適用する場合に適用可能な項目、不可能な項目を検討し、項目の表現を変更するなど、日本版の養成校学生に対するCBE項目を作成した。

フォーカスグループにおいて、高業績の学生だけではなく、学生の評価を適切にできる実習指導者とはどのような特性を有しているかを具体的な項目として抽出した。この項目に沿って、何人かの実習指導者にBEI (Behavioral Event Interview) 調査を実施し、具体的な実習現場における高業績学生の行動特性のヒアリング調査を行った。

上記①から④で得られたデータをもとに、コンピテンシー・ディクショナリーの素案を作成した。



図 5 第1年度目における作業内容とそのフロー



#### 4 コンピテンシー・ディクショナリーを作成するにあたって使用したデータ概要

次に示すデータ（資料、調査結果）を用いて、5以降に示す手順にしたがい、実習生に必要なコンピテンシー項目の特定を行った。

- 1) カナダのトロント大学におけるソーシャルワーカーのコンピテンシー事例（補足資料1）：社会福祉士に必要なコンピテンシーとして、トロント大学の大学院生レベルを対象に整理したものを翻訳した資料
- 2) 施設実習指導者に対するBEI調査（7施設）（補足資料2）のフォーカスグループの結果からあがってきたBEI調査実施のための実習指導者の条件を満足する7施設の実習指導者に対して、実習生のコンピテンシー項目を明らかにするためのインタビュー調査を実施した記録

インタビューを行った施設は、次の7件である。

施設の種類	対象件数
児童擁護施設	1
母子生活支援施設	2
特別擁護老人ホーム	3
軽費老人ホーム	1

- 3) フォーカスグループ (FG) による結果 (補足資料3): 社会福祉士養成校協会所属教員等によるフォーカスグループを行い、良い実習指導者と良い学生のイメージから項目抽出した資料
- 4) 知識、価値、技術の面から整理した必要な特性 (補足資料4): (社) 日本社会福祉士会において作成された実習指導者のプログラム項目から、社会福祉士養成校協会所属教員が知識、技術、価値の3項目にKJ法によって抽出し再分類し、その後体系的に整理した資料

各データの特徴を表1に示す。

表1 使用データの特徴

資料	特徴
1) 補足資料1 日本版CBE	<ul style="list-style-type: none"> <li>体系的に整理されている</li> <li>修士クラスの内容であり、内容的にレベルが高い</li> </ul>
2) 補足資料2 BEI調査結果	<ul style="list-style-type: none"> <li>実際の行動に基づいているため、記述が具体的である</li> <li>場面やインタビュー先が偏っているため、回答に漏れが発生する可能性が高い</li> </ul>
3) 補足資料3 FGによる項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>意見の出し合いのため、回答が網羅的である</li> <li>具体性に欠けている</li> </ul>
4) 補足資料4 知識、価値、技術の面から整理した必要な特性	<ul style="list-style-type: none"> <li>技術や知識の項目が整理されている</li> <li>行動能力的な項目が不足している</li> </ul>

## 5 データの取りまとめ

### (1) フレームワークの決定（補足資料1）

補足資料1の枠組みを基に、実習生に必要な能力を次のようなフレームワークに整理した。

表2 社会福祉士の実習生に必要な能力の分類（案）

I 社会福祉士になる実習生として必要な基本的能力
A) 社会福祉士として必要な基本的特性
B) 実習機関に行く者（実習生）として必要な基本的特性
II 実習の活動場面において必要な能力
C) 問題認識：問題に対し、様々な情報を収集し、影響因子などの認識に必要な特性
D) 計画：問題に対し、解決するための資源やアプローチの作成に必要な特性
E) 実行：目標や計画した内容の遂行において必要な特性
F) 評価：実行結果を踏まえ、次の改善に向けた行動を起すのに必要な特性
III 実習生として最低限必要なコミュニケーションに関する能力
G) 書く技能：書くことで相手に伝える能力
H) 話す技術：相手（クライアント）とのやりとりの中で、聞いたり話したりする能力

### (2) 実態に基づいた高業績者（良い実習生）データの整理

- ① B E Iの結果（補足資料2）が最も高業績者型コンピテンシーに近いものであり、これをコンピテンシーの第一候補とする。ただし、文章的な表現が多いため、複数のコンピテンシー要素が含まれている場合には、文章を分割し、複数のコンピテンシー項目を抽出する。
- ② 次に、抽出したコンピテンシー項目を（1）で定義したフレームに整理する。
- ③ B E Iの結果のみでは、コンピテンシー項目に偏りがでることが考えられるため、フォーカスグループのデータ（補足資料3）を追加することで補充を行う。
- ④ さらに、知識や技術的な項目に関しては、補足資料4を用いて追加する。その際、コンピテンシー項目（行動能力）とスキル項目は区別し、知識や特殊な技術については、別途整理する。

⑤ コンピテンシー項目として整理した文章を集約し、その行動を端的に表す単語（特性名）に置き換える。

⑥ 選定された特性の重み付けは、各特性に対し、重複する意見の多いものを重要度が高いとする。

①から⑥の流れにしたがって、ブレインストーミングやインタビュー調査から得られた回答をA)～H)のフレームワークに整理した。(資料1)

### (3) ディスカッションによる修正

資料1の結果を基に、特性の過不足などに対し、調査協力者等との意見交換会を通して修正を図った。このディスカッションの視点は、次の3点であった。

・フレームワーク ・データの分類と分析 ・行動への落とし込み

これらの手順を踏まえ、フレームに整理し、特性に落とし込んだものが、資料1である。

さらに、資料1からA)～H)の各行動場面において必要となるコンピテンシー(案)を、重要度も考慮しつつ整理したものが下表3である。(No.1から4は、多くの場面において必要という結果になっており、最も基本的な特性として扱っている。)

表3 既存資料および調査結果から抽出したコンピテンシー(案)

No	コンピテンシー(案)	定義(案)**)	A	C	D	E	F	H	重要度
			基本	問題認識	計画	実行	評価	話す技術	
1	目的志向	社会に役立つことをするという目的によって意欲を駆り立てられる意欲	3		2				5
2	協働志向	意思決定に際して、他人と協働する能力				1		2	3