

## 大学院教育改革の課題

—— イギリスの現地調査からの示唆 ——

The challenges for postgraduate education reform

—— Implication from the UK's experiences ——

日本福祉大学大学院社会福祉学研究科長 近藤克則

Katsunori KONDO

日本福祉大学大学院社会福祉学研究科は、2007～2009年度の大学院教育改革プログラム（文部科学省、通称「大学院GP」）に採択され『高度な専門性を備えた福祉現場の人材養成—日本全国・地域の人材養成拠点大学へのチャレンジ』に取り組んでいる。その一環として、イギリスのソーシャルワーカーを養成する大学院（Lancaster 大学、Southampton 大学）と、ソーシャルワーカーの登録・教育・訓練を所轄する公的組織（General Social Care Council, GSCC, <http://www.gsc.org.uk/Home/>）を対象とする現地調査（2008年3月10日～3月20日）を行った。この二つの大学院の調査には、ロンドンでソーシャルワーカーとして働く矢嶋真希さんに同行してもらった。矢嶋さんは、日本福祉大学を卒業後、日本社会事業大学大学院を修了し、さらにイギリスに渡り Southampton 大学大学院でソーシャルワーカー教育を受けたという経歴の持ち主である。日英両方の大学院教育を経験し、イギリスのソーシャルワーカーの現実を知っており、他では得られない情報を数多く教えていただいた。

本論では、今回の（矢嶋氏からの情報を含む）調査から得た情報と示唆を踏まえて、本学大学院が今後取り組むべき教育改革の課題を考えたい。なおイギリスの二つの大学院と GSCC で得た具体的な情報は、本紀要に掲載されている河口報告に譲る。

イギリスでの調査で、まず感じたのは、学費が実質免除されていることをはじめ、大学院が置かれている社会環境の違いの大きさであった。しかし、違いが大きいことは、学ぶべきことがないことを意味しない。複雑化するニーズに対応するため、より高度な専門性が求められていることなど、共通する課題も多い。その課題を克服すべく、イギリスで取り組まれていることから、学ぶべきことも見えてきた。

そこで、小論では、まず、日英の大学院が置かれている状況の違いを確認する。次に、日英に共通する背景や課題とイギリスから学べることを述べる。その上で、本学が取り組むべき課題を考える。今後の論議のたたき台とする目的で、いくつか私案も示したい。

### 日英の大学院が置かれている環境・条件の違い

日本とイギリスでは、①ソーシャルワーカーの就業条件・状況も違えば、②ソーシャルワーカー養成大学院進学へのインセンティブ、③ソーシャルワーカー教育にも違いがあり、その背景には④国による教育・職業訓練への取り組みの違いもある。それらは相互に絡み合っているが、ここでは、この4つに分けて記述する。

### 1. ソーシャルワーカーの就業条件・状況の違い

イギリスのソーシャルワーカーは、地方自治体に雇われている公務員である。経験者が公務員を退職してNPO（民間非営利組織）などで、相談業務などソーシャルワーカーに相当する業務にあたっている者はいるが、「ソーシャルワーカー」は、2003年から名称独占となっているという。日本と異なり、近隣に子世帯が暮らしていたとしても、認知症高齢者が徘徊して事故を起こした場合、その責任は家族でなく、地方自治体が問われる実態がある。そのため自治体にとってソーシャルワーカーの必要性は高い。一方で、その仕事はいろいろな意味で大変で、3年程度で退職する人が多く、常に求人が出ている状態だという。そのため欠員補充が必要だと国も地方自治体も認識しており、次に述べるようなインセンティブとその財源を用意している。

これは日本の実情とはかなり異なる。日本では、福祉職の就職先として、公務員希望者は多くとも、実際に採用される者はきわめて限られている。また、イギリスのようなソーシャルワーカー養成のための公的な財政支援はない。

### 2. ソーシャルワーカー養成大学院進学へのインセンティブ

ソーシャルワーカーの欠員補充のために大学院教育が不可欠な存在であるため、次のような大学院進学へのインセンティブがある。まず、院生の学費は、国がGSCCを通じて支給する奨学金によってまかなえるので、実質免除されている。また、大学院修了後は、地方公務員としての就職には困らないため、手に職がつく良い機会と見なされている。すでに公務員である者にとって、大学院を出ることは、給与への手当加算やキャリアアップにつながる。Practice assessor（実習先で院生を評価する人）にも、自治体によってその額は異なるが、実習生一人につき750ポンド（1ポンド140～210円として約10万～15万円）の報酬が出ているなど、ソーシャルワーカー養成に公的な財政支援が行われている。

一方、日本では、大学院修了後に、職場内外でキャリアアップした例は多いが、学費は院生の自己負担であり、大学院を修了したからと言って、給与に修士号所持者向けの手当がつく職場は多くない。かつ国や自治体による実習などへの財政的な支援もない。

### 3. ソーシャルワーカー教育の違い

イギリスではソーシャルワーク（社会福祉）を学ぶ学部は、大学院よりも後から作られた歴史があるという。ソーシャルワーク学部ができるまでは、学部卒の若い未熟（immature）な者にはソーシャルワーカーは務まらないと見なされていたようだ。今は、欠員補充のためか、学部でもソーシャルワーカー教育がされている。見学して驚いたのは、学部生と大学院生（他学部出身者が多い）とが、同じ授業を受け、一緒に討論に参加しており、レポートなどの課題も同じだということである。ただし、単位認定ために求められるアカデミックな水準は異なるのだという。つまり、同じレポートでも、学部生ならAだが、院生ならCという判定があり得る。実際には、レポートの回数や枚数、求められる質が異なるそうで、履修者向けの概要に、その評価基準も示されていた。

見学したイギリスの大学院修士課程は、研究者養成でなくソーシャルワーカーという実践者を養成するための機関であった。そのことはかつてはソーシャルワーク学部出身者は皆無で、他学部出身者ばかりであったことからわかる。つまりソーシャルワークを初めて学ぶ者を対象とし、ソーシャルワーカーとして地方自治体で働く専門職を養成するという明確な目標の下に大学院教育プログラムは組まれていた歴史を持つからである。国（GSCC）も、2カ所で合計200日に及ぶ実習を義務づけている。そこではクライアントを担当して実務を経験する。これは日本の社会人向けの夜間大学院とは異なり、奨学金をもらってフルタイムの院生として学んでいるからできることである。また、そこで指導にあたるのは、研究者である大学院の教員ではなく、現場のソーシャルワーカーから選ばれた者である。なお、修了できない（drop out）者が占める割合は、5～10%程度という。

研究志向がある者は、ソーシャルワーカー養成大学院でなく、社会学や障害学、犯罪学などの修士課程に進学する。ソーシャルワーク研究者養成は博士課程で行われる。一大学での取り組みを超えて、全英のソーシャルワーク系大学院が共同開催しているセミナーなどもある。博士課程入学者のうち、博士号を取得できる者の割合は、およそ5割程度とのことであった。

これは以下のような点で、日本あるいは本学の大学院と異なっている。日本では、伝統的に大学院教育の重点は、研究者養成に置かれてきた。社会人向けの夜間大学院の開設など、高度専門職業人養成も教育目標として掲げられてきたが、実習は義務づけられていないだけでなく、実際のプログラムの中で割かれる時間もきわめて少なかった。大学院で教育指導にあたる教員の中に、ソーシャルワーカー経験を持つ者はいても、その割合は多くない。院生もイギリスのように「自治体のソーシャルワーカー」など一つの進路をイメージして入ってくるわけではなく、実際の修了後の進路も多様である。

#### 4. 国・社会における教育・職業訓練への取り組みの違い

イギリスには、国レベルで、大学（院）修了要件やいろいろな職業に求められる技能の水準（National Occupational Standards, NOS）の言語化や、それらの質を担保するための取り組みが様々になされている。その背景には、EU 統合により、大学卒業者に対し与えられる学士号を持つ者の「学士力」の標準化や、大学の単位互換に向けた動きが生まれたこともある。そのため、教育目標の言語化や教育プログラムの認証、学生の学習到達度に関する評価など、標準化に向けた努力がなされている。

GSCC についても、設置された目的の一つに、「ソーシャルワーカーが満たすべき水準（standards）を設定すること」と明示されている。また、GSCC はソーシャルワーカー資格取得後の卒後（post qualifying, PQ）教育の質向上にも責任を負っている。PQ は、現在開発途上のものであるが、ソーシャルワーカーの卒後研修のコースとして現在までに5つが示されている。5つのコースそれぞれについて身につけるべき要件や教育プログラムの要件が示され、それを満たす大学院のプログラムを認定する準備も進められている。

その5つのコースの1つとして、「リーダーシップ／マネジメント」がある。さらに、リーダーシップやマネジメントについては NOS に対応する形で産業界も関わって表1のような generic standards を Management Standards Centre が発表している。また、これらの見直しもされているようである。

一方、日本でも「学士力」が話題に上り、社会福祉士の国家試験の見直しなどが行われ、日本学術会議から高度なソーシャルワーカー専門職のあり方についての提言などがされている。しかし、国際競争力まで意識した職業政策全体に対する国のイニシアティブや業界も巻き込んだ形での取り組み、ソーシャルワーカーやマネジメントについての言語化や標準化などは、イギリスの方が進んでいる印象を受けた。

表1 Agreed Generic Standards for Leadership and management  
(Management Standards Centre, 2004)

1. 自己啓発. 職員の能力開発
2. 指示を出す
3. 変革を促進する
4. チームで仕事をする
5. 資源を活用する
6. 結果を出す

[http://www.management-standards.org/home\\_1.aspx?id=10:1916](http://www.management-standards.org/home_1.aspx?id=10:1916)

#### 日英に共通する課題とイギリスから学ぶべきこと

日英では、歴史も社会の仕組みも違い、それらを反映して大学院教育の目標も中身も大きく異なっていた。しかし、少なくとも共通する課題を3つあげることができる。

第1に、複雑化、多様化する現場のニーズに対応できる人材養成への期待が高まっていることである。それは社会人を対象にし、能力向上を図る高度専門職業人を養成する大学院教育への期待と言い換えることもできる。

第2に、大学院教育や専門職の質の保証や向上が、課題となっていることである。

第3に、リーダーシップやマネジメント、そして、その能力を持つ者を養成する重要性が認識され取り組みが始

まっていることである。

ここでは、この3つ——①高度専門職業人養成教育、②大学院教育や専門職の質の保証と向上、③リーダーシップやマネジメント教育の3点について、イギリスの取り組みから学べることをまとめた。

### 1. 高度専門職業人養成教育

その第1は、高度専門職業人養成と研究者養成とは、やはり異なるプログラムが必要なことである。先行事例から批判的に学ぶこと、分析力、仮説・検証力、論理的に考える力、話す力、書く力など、両者に共通して求められる力が多い。しかし、現場で通用する実践力のある高度専門職業人を養成するのであれば、その現場実務・実践を経験できる実習を含む教育プログラム、実務に即して実践的なアドバイスをくれる現場での指導者が必要である。そのような指導者は、院生が目指す将来の目標となるロールモデルともなる。繰り返すが、イギリスの大学院教育には、自治体で働くソーシャルワーカー養成という明確な目標があり、200日に及ぶ実習（しかも見学ではなくクライアントも担当する）と、現場で指導に当たる（研究者ではない）指導者がいる。本学でも、高度専門職業人を養成するコースには、それに相応しいプログラムを開発することが望まれる。

### 2. 大学院教育や専門職の質の保証と向上

イギリスでは大学院教育や専門職の質マネジメントのために、大学院や国、GSCCなどが協力して、①教育目標の明示、②プロセス、③能力獲得状況の評価をし、継続的にそれぞれの改善を図っている。そこから学べることは多い。

①教育目標の明示で言えば、例えば、GSCCのPQ（post qualifying）の5つのコース毎に必要な要件（requirements）が明示されている。表2は、この5つのコースの1つである「リーダーシップ／マネジメント」における要素を示したものである。学ぼうとする者に、何を学ばなければいけないのか目標や課題が明示されていることは、教育の効果を上げるためにも有効であろう。②プロセスで言えば、200日の実習と現場指導者に象徴されるような、能力開発の場と経験、フィードバックプロセスの保証である。③能力獲得状況の評価については、Practice assessor（実習先で院生を評価する人）による評価が行われている。その評価基準の検討や評価者のための研修も行われていると言う。

### 3. リーダーシップやマネジメント教育

教育すべき人材、開発すべき能力の一つとして、リーダーシップやマネジメントを明確に位置づけていることが印象的であった。ソーシャルワーク特有の知識や技術が要求されるとしても、それに加えてリーダーシップやマネジメント自体の専門性を認めている。しかも、この複雑で総合的なものを、言語化する努力を続けている。GSCCがPQのリーダーシップとマネジメントを教育する大学院プログラムとして認証する時に求める要件（requirement）3の中に掲げられている教育内容を表2に示す。

表2 認証するための要件（Requirement）3

- 
- 人材の能力開発
  - ケアの質のマネジメント
  - 多職種連携チーム Inter Professional Teams
  - 研究やエビデンスの活用
  - リスクマネジメント
  - リーダーシップとマネジメントの知識と技能の応用
- 

GSCC : G\_PQLMS\_V1\_NOV 05 の p11 から要約して抜粋

## 本学が取り組むべき課題

イギリス現地調査で得られた示唆を踏まえ、本学大学院が今後取り組むべき課題を4つ——①人材養成目標・獲得すべき能力目標の確認と共有、②目標を達成できるプログラムの開発、③獲得された能力の評価、④これらのプロセスの継続的な改善——にまとめたい。

### 1. 人材養成目標・獲得すべき能力目標の確認と共有

日本の大学院が取り組んできた伝統的な研究者養成という目標とそのためのプログラムについては、いま大学院教育を担当している多くの教員が自ら院生の立場で経験している。そのため、あえて討論し言語化しなくても共有されているものは多い。しかし、文部科学省が大学院教育改革プログラムを通じて推進しようとし、本学が大学院GPでチャレンジしようとしている（広義の）福祉分野における高度専門職業人養成は、誰も見たことがない新しいものである。したがって論議の蓄積と言語化、その共有が必要である。

これに関わるものにも、具体的には3つの課題がある。

第1に、「養成すべきはマネジメントができる人材」という共通目標の確認と共有である。全員が「自治体のソーシャルワーカー」を目指しているイギリスとは異なり、本学大学院生たちの目標・進路は多様である。例えば新設される医療・福祉マネジメント研究科で言えば、想定される修了生の具体的な人材像として、医療ソーシャルワーカーやコミュニティ・ソーシャルワーカー、精神保健ソーシャルワーカー、医療機関や社会福祉法人などの経営幹部などがあげられる。新研究科では、これらを目指す院生たちに、「サービス」「地域」「臨床」「福祉経営」の4つのクラスを受け皿とする多様な履修モデルを示すことが必要である。しかし、一つの研究科であるからには、クラスの違いを超えて、共通する人材養成目標を確認しておく必要がある。すでに新研究科の教育目標が「医療・福祉現場に求められる幅広い専門知識と、高度なマネジメント能力を持つ人材養成」「利用者の多様なニーズに応える医療・福祉サービスと経営上の課題の両方のマネジメントを担える人材養成」にあると、開設準備室では明文化した。今後、「医療・福祉分野のマネジャー＝マネジメントができる高度専門職の養成」が共通目標であることを、開設準備室のメンバーでなかった教員も含め全体で共有する必要がある。

第2に、「医療・福祉分野のマネジャー＝マネジメントができる高度専門職」が、獲得すべき能力の具体化と言語化である。「マネジャーの養成」という目標は、いわばミッションレベルの抽象度の高いものである。それを具体化した時「どのような能力を獲得させるべきか」についての開設準備室での論議を踏まえて作ったのが開設時のカリキュラムである。ただし、限られた準備時間の中で、どちらかと言えば能力と言うより学ぶべき教科・知識は何かの方に重点があり、各教科の中で学ぶべき内容については現時点では各担当教員任せの印象が否めない。教育効果を高めるためには、「どのような能力を身につけるべきなのか」を、一部の教員の意見としてではなく、大学院研究科の教員集団として練り上げ、院生たちに明示することが必要である。

イギリスのGCSSが開発しているソーシャルワーカー資格取得後の研修（PQ）コースに5つあること、その1つが「リーダーシップ／マネジメント」であること、そこで求められる要件が示されていることは、すでに紹介した。それら（表1、表2）を参考に、少し手を加えて、今後の論議に向けた、私案をたたき台として表3に示す。今後は、少なくともこの程度には具体的な獲得すべき目標について、論議を重ね共有していくことが第2の課題と

表3 新研究科の院生が獲得すべき能力（近藤私案）

- 
1. リーダーシップとマネジメントの知識と技能の応用
  2. 自己啓発と人材の能力開発の方法論の知識と応用
  3. ケアの質マネジメント（リスクマネジメントを含む）の知識と応用
  4. 福祉経営に関する最低限の知識と応用
  5. 多職種連携チーム Inter Professional Teams に関する知識と応用
  6. 先行実践や研究で得られている実践やエビデンスの批判的吟味と活用
  7. 客観的事実や根拠を踏まえ、自分の意見を述べることができる口頭での表現力・文章作成能力
-



考える。

第3の課題は、人材養成目標・獲得すべき能力の目標について、医療・福祉現場とも協議することである。研究者養成プログラムであれば、修了生を将来の同僚として受け入れる大学・大学院の教員だけで論議できるかもしれない。しかし、高度専門職業人を必要としているのは、大学院ではなく医療・福祉の現場である。とすれば、大学院に院生を送り出す側、そして修了生を受け入れる側でもある医療・福祉現場の人たちこそ、どのような人材が求められているのか、その人材が獲得すべき能力は何かについて、最も知っている人たちである。これについては、すでに2008年の10月など、大学院GP公開フォーラムなどの場を通じて、論議を始めている。また、今後は提携社会福祉法人などが、このような協議の相手となることを期待している。

## 2. 目標を達成できるプログラムの開発

目標は掲げるためだけでなく、それを達成するためにある。目標達成のために、必要な資源を開発し、それらを組み立てたプログラムにしなければならない。

まず理論や知識を語れる教員や講義については、従来からの蓄積が活用できる。しかし、知識や理論は重要だが、「知っている」「分かっている」だけではマネジメントはできない。だから教員による講義の量と質をいくら充実させてもそれだけでは不十分である。つまり表3に示した「獲得すべき能力」のうち、知識の提供については準備されていると言えるが、「応用」の側面について、いっそうの工夫が必要と思われる。その中身として、表4のようなものが考えられる。

「自分でできる」レベルに至るためには、「真似してやってみる」「（ポジティブとネガティブ両方の）フィードバックを受ける」「やり方を変えてやってみる」などのプロセスが必要である。研究者養成プログラムにおける研究計画書や論文の添削指導は、まさにこのプロセスであった。表3に示したマネジャーをめざす院生が獲得すべき能力のうち、6と7については、従来の蓄積が活用できそうである。しかし、それ以外の能力についても、「やってみてフィードバックを受け、やり方を変えてやってみる」、そんな経験ができるプログラムを開発することが必要であろう。

イギリスと異なり、仕事を続けながら、夜間や週末に大学院に通う院生が多い実情を考えると、大学院で行う実習や演習を増やすのにも限度がある。そのため仕事をしている院生の現場での実践が、「やりっ放しの経験」に留まらぬよう、自らの実践を振り返って記述・報告してもらい、それに対するフィードバックをして、やり方を変えてやってみてもらい、その成果を再び報告してもらうような機会を工夫することが考えられる。それがうまくできれば、現場が実践的な教育的・自己啓発的な経験の場になる潜在的な可能性を秘めている。

## 3. 獲得された能力の評価

教育成果は、院生たちがどのような力を獲得したかで評価される。評価をするためには、教育・獲得目標が、評価可能な程度に具体的な形や基準として表現されなければならない。従来の修士学位請求論文と面接試験には、10

表4 高度専門職業人（マネジャー）育成のための資源とプログラムの開発

---

<資源>
1. 理論や知識を提供する教員・講義
2. 演習の拡充（ケースメソッド演習・スーパービジョン）
3. マネジメントにおける分析や意思決定を学ぶケースメソッドのためのケース教材
4. ロールモデルとなる高度専門職業人である実務家教員
5. 同僚（peer）や実務家の参加する研究会
<プログラム>
6. 教育目標
7. カリキュラム体系・スケジュール
8. 所属するクラス（フィードバックをしてくれる同僚 [peer] からなる小集団の形成）
9. 院生に求める課題とその評価基準
10. これらについて記述したシラバス
11. 節目毎のオリエンテーション

---

項目の評価基準が院生たちにも示されており、それをクリアできることが目標とされてきた。それは、表3に示した6と7の能力の評価基準であったと言えるだろう。今後は、表3に示した全ての能力について、それぞれを具体化した行動目標として明文化することが課題となる。

表3の「1. リーダーシップとマネジメントの知識と技能の応用」の一要素である問題解決と「5. 多職種連携チーム Inter Professional Teams に関する知識と応用」における例（私案）を表5に示す。イギリスに学ぶと、このような評価基準を明示し、それぞれの基準毎に院生の獲得した能力の到達度を評価してフィードバックする取り組みが望まれる。

イギリスでは評価についても試行錯誤をしながら、評価者の研修なども行い、評価の質向上を目指していた。適正で、評価を受けた者が納得でき、エンパワメントされるような評価ができるよう、評価基準や評価方法についても開発と改善が課題となる。

信頼性と妥当性の高い評価は、大学院が「どのような力をつけた者に修士号を与えているのか」という社会に対する説明責任を果たすためにも重要である。

#### 4. これらのプロセスの継続的な改善

このような、教育目標・獲得目標、プログラム、評価に至るプロセスは、時代と共に求められるものも変わり発展していく。したがって、教育実践や修了生、現場からのフィードバックを得て、一連のプロセス、基準・方法などは、見直され改善を図られるべきである。

マネジメント世界で、このような Continuous Quality Improvement (CQI)が必要であることは常識とも言える。医療・福祉マネジメント研究科が、マネジメントを研究・教育する場であろうとするならば、自ら CQI を実践して見せなければならないだろう。

表5 評価基準となる行動目標の例（近藤私案）

<p>「1. リーダーシップとマネジメントの知識と技能の応用」における問題解決の行動目標</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・保健医療福祉領域におけるミクロ・メゾレベルの先駆的なマネジメント実践事例に基づき、問題解決におけるリーダーシップやマネジメントの機能と重要性を説明することができる</li><li>・直面したケースにおいて、問題解決のために集めるべき情報を5つ以上あげ、優先順位を示すことができる</li><li>・得られた情報を元に状況を判断し、問題解決のための戦略を複数あげることができる。</li><li>・それぞれの戦略について、強みと弱み、リスク、倫理上の配慮をもとに、優先順位と避けるべきことを述べることができる</li></ul> <p>「5. 多職種連携チーム Inter Professional Teams に関する知識と応用」における行動目標</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・背景の異なる専門職で構成されるチームで、ゴールを共有し討論を進められる</li><li>・専門の異なる職種に対しても、自分の意見の妥当性を説明できる</li><li>・専門性の違いなどに基づく意見の違いを認め、多様な見方を共有できる</li><li>・意見の異なる専門職で構成される集団の意見・論点をまとめることができる</li></ul>
---

## まとめ

イギリス調査のはじめの段階では、日英における違いの大きさに驚き、正直に言えば「あまり参考になるものはないのでは？」と、やや暗い気持ちになった。環境の違いが大きいため、具体的なレベルで、日本ですぐに導入・参考にできるようなものが見いだせなかったからである。しかし、調査を続け、その後も考え続けてみると、より抽象度の高いレベルでみれば参考になる点、本学大学院が今後取り組むべき課題がいろいろ見えてきた。それは、教育目標を確認し、それに相応しいプログラムを開発し、その成果を評価すること。さらに目標もプログラムも評価方法も改善を重ねる必要である。それらは、まさにマネジメントの基本であり、Continuous Quality Improvement (CQI)そのものであった。

それを日本でも実現するには、大学院教育を担当する教員集団 (Faculty) と院生はもちろん、修了生や現場など、多くの関係者との共同作業と合意形成が必要である。さらには、大学院の高度専門職業人養成プログラムの認

証，達成度の第三者による評価などについては，他大学院や専門職団体との共同作業も必要になる。

どのような人材養成が求められているのか，教育目標・行動目標の論議一つを考えても，相応の時間も努力も必要である。まずは，関係者の中で，共同作業を始めることの必要性を共有することがその前提になる。小論が，その前提作りに多少とも役立つことを期待している。

(こんどう かつのり：社会福祉学部教授)