

イギリスのソーシャルワーカーの資格取得後 (Post-Qualifying) 教育

Post-Qualifying education in UK

大学院 GP リサーチ・アシスタント 河 口 尚 子

Naoko KAWAGUCHI

I. はじめに

日本の社会福祉関係の大学院は、大学数が増加した一方で、入学者数の定員割れが生じており、はたして従来どおりの研究者養成を主とした教育内容で、社会からのニーズに込えているのかということが問われている。文部科学省からも、研究者養成ではなく、実務家の専門的な能力を高めることを目的とした専門職大学院の構想が出されている。

イギリスにおいては 2007 年 9 月からソーシャルワーカー資格を取得後、実践家として働いているソーシャルワーカーを対象として大学院において学位も取得可能な資格取得後 (Post-Qualifying) 教育 (以下、新 PQ 教育) が始まっている。

そこで、実践現場の社会福祉専門職のニーズに合わせた大学院教育や、社会福祉における専門職大学院での教育プログラム開発の参考とするために、2008 年 3 月に新 PQ 教育についてイギリスで訪問調査を行った。

イギリスの新 PQ 教育の取り組みについて、「ソーシャルケア協議会 (General Social Care Council=GSCC)」やサウサンプトン (Southampton) 大学への訪問調査、社会サービス部ソーシャルワーカーへの聞き取り、GSCC から発行されている資料をもとにその概要を把握し、日本の実践現場の社会福祉専門職に対する卒後教育への示唆について考察したい。

II. 新 PQ 教育の制度の概要

「ソーシャルケア協議会 (GSCC)」を訪問し、ソーシャルワーク教育の認可に関する責任者と PQ 教育の認可に関する責任者の二人に話を伺った。それをもとに、新 PQ 教育の概要について述べる。

PQ (Post-Qualifying) 教育のはじまり

イギリスの資格取得後 (PQ) 教育は、ソーシャルワーカーの専門職としての能力 (Professional Competence) を高めるためのものとして、1991 年に開始された。その当時、ソーシャルワーク教育についての規定を行う組織は、現在の GSCC ではなく、その前身の「中央ソーシャルワーク教育研修協議会」(The Central Council for Education and Training in Social Work=CCETSW) であったが、CCETSW には研究者や利用者が入っておらず、ソーシャルワーク専門職だけで作られた。

従来の PQ 教育では、Post-qualifying Award in Social Work (PQSW) と PQSW 修了者に対する Advanced Award in Social Work (AASW) の 2 つのレベルの認定資格 (Awards) が設定された。PQSW は Part 1 (PQ 1) と Part 2 に分けられ、PQ1 は新人ソーシャルワーカー向けのものである。それらの認定資格 (Awards) に加え

てスペシャリティ毎に、精神保健（Mental Health Social Work Award=MHSWA）、児童保護（Child Care Award=CCA）、実習指導者（Practice Teaching Award=PTA）、ケアサービス調整（Regulation of Care Service Award=RCSA）の4つの専門分野の認定資格（Awards）が設定された。

従来の PQ 教育の課題

従来の PQ 教育は、ソーシャルワーカーの世界の外では、ほとんど認知されていなかった（Higham, 2006）。さらにソーシャルワーカーの間での認知度も低く、PQ1の次のステップに進んだり AASW まで進むソーシャルワーカーがほとんどいなかった（Higham, 2006）。また中途退学者の割合が高かった（金田, 2004）。

これらについて、GSCC の PQ 教育の認可の責任者によると、これまでの PQ 教育に関して、1. PQ 教育を受講するに当たって雇用者から仕事の量を調整するなどの支援がなかったこと、2. PQ 教育の修了に対する待遇面の向上などのインセンティブがなかったこと、3. 実践との適合性の問題があった（つまり雇用者や実践家のニーズと合っていない）とのことである。

さらに一番大きな問題は、基本的に本人の自主性にまかせた学習の方法であったため、これだけのモジュールを取ったら、これだけのポイントがつくなどといった学習に階層性がなく、体系化されていなかった事だと認識しているとのことである。

新 PQ 教育の経緯

新しい PQ 教育のプログラムも、ソーシャルワーク改革の一環として行われている。2003年に開始されたソーシャルワーク資格教育の新カリキュラムによる卒業生が出てきたため、その人たちの資格取得後のステップを作るという意味で、2007年から PQ 教育も刷新することになった。

新しい PQ 教育の一番の特徴は、大学の学位（University Awards）として認定されることである。なぜ大学の学位としてかということ、第1点として大学という教育機関そのものが質の確保（Quality Assurance）の仕組みをもっていること、第2点としては社会での認知度を高める意味がある。ソーシャルワークに関わりのない人でも、Post-graduate Diploma や MA という大学の学位であれば知っているからである。

新たな PQ 教育の要点としては以下の3点とのことである。

1. 大学の責任（Responsibilities）によるコースの提供で客観性を確保する。
2. 地域の労働力、事業者との連携をもつ。
3. 利用者・介護者の視点を入れる。

新 PQ 教育の3つのレベル

新 PQ 教育では3つのレベルと5つのスペシャリティ（専門分野）での単位（Awards）を設定している。

1. スペシャリスト・レベル（Specialist Level）

スペシャリストとしての基本的な専門能力を高めるもの。資格を取得して間もないソーシャルワーカーの能力を高めるもので、アカデミックなレベルとしては Graduate Diploma（准修士）を想定している。

2. ハイヤー・スペシャリスト・レベル

（Higher・Specialist Level）

複雑な判断や、社会的支援の調整やリスク管理に関する高いレベルの責任を果たすために必要とされる知識や技術に焦点を当てる。アカデミックなレベルとしては Postgraduate Diploma（修士論文を含まない修士課程の修了）を想定している。

3. アドバンスド・レベル（Advanced Level）

専門家としてのリーダーシップやサービスの改善に必要とされる知識やスキルに焦点を当てている。マネジメントという形のリーダーシップだけではなく、高度な実践技術のプロモーション・広報も含む。アカデミックなレベルとしては、Full MA（修士論文を含んだ修士課程の修了）を想定している。

現在の最終レベルは MA であるが、将来的には PhD も検討しているとのことであった。

5つのスペシャリティ（専門分野）

現在のところ、以下の5つのスペシャリティ（専門分野）で認定資格（Awards）を設定している。

1. 成人へのソーシャルワーク
(Social work with adults)
2. 子ども・若者およびその家族・介護者
(Children and young people, their families and carers)
3. リーダーシップ & マネージメント
(Leadership and management)
4. 精神保健サービスのソーシャルワーク
(Social work in mental health services)
5. 実習教育 (Practice education)

PQ教育のコースは、全ての分野に適用可能なジェネリックなソーシャルワークと、専門分野別のスペシフィックなソーシャルワークの要件の両方を満たさなければならない。

GSCCのPQ教育の担当者によると、この5つのスペシャリティ（専門分野）は暫定的なもので、社会のニーズの変化に柔軟に対応できるよう、モジュールの開発は簡便な形を考えている。

例えば里親委託・養子縁組（Fostering & Adoption）についての認定資格（Awards）や、成人サービスに関して身体障害・知的障害・認知症などの全てを網羅した認定資格（Awards）を作るということもできるが、今ある認定資格（Awards）のそれぞれの一部を受講するということもできる。テロなどの被害や災害などの緊急時の支援は新しい分野であるが、まだ関わっているソーシャルワーカーは少数なので、認定資格（Awards）を作るよりは、一つのモジュールとして提供するような形になる。

新PQ教育のコースの基準や要件の一例として、リーダーシップ & マネージメントのコースの設定の要件（framework）を132ページ資料5で紹介する。

新PQ教育コースの設置状況

現在のところ、52の大学で209のコースがGSCCの認定を受けている。内訳は以下の通りである。

Ⅲ. 新PQ教育のための要件

新たなPQ教育の基準

新PQ教育について、GSCC（2005a）が発行している基準 "Post-qualifying framework for social work education and training" から、より具体的な内容のみてみる。（ソーシャルワーク教育、研修における資格取得後の基準）

<PQ教育の目的>

- ・有資格ソーシャルワーカーのニーズにこたえる教育、地方自治体の人材確保・育成を補完

<PQ教育の理念>

- ・サービス利用者や介護者が全ての側面で参画すること

<PQ教育の要件>

- ・関連性、効率的で効果的
- ・実践家にとって有意義で理解できる
- ・アクセス可能（学位のない有資格ソーシャルワーカーに対しても）
- ・ソーシャルワークの全国職業基準（NOS）や大学教育の単位互換とリンクしている
(PQ教育を大学の単位として認定)

- 実践能力のアセスメントに焦点
- 国の質の水準を維持
- PQ教育の成果が、サービスの質や利用者や介護者の体験に反映されること。
- 新しく資格を取ったソーシャルワーカーにとって、PQ教育がスペシャリストとしての体系的な発展をする機会を提供するものになる必要がある。
- 経験のあるソーシャルワーカーにとっては、自分たちが獲得しているものを認識し、認証をうける機会を提供する。また新たなタイプの教育を受けることで、キャリアへの挑戦の機会となる。

PQ教育のプログラム作成過程

- 地域の計画との連携
- サービス利用者や介護者の参加

研修ニーズは利用者や介護者の声や経験から導き出されるようにする。プログラムのデザインやプログラムの実施についても研修、評価、コースの企画への参加が含まれる。利用者や介護者が貢献できるような支援をシステムに組み込む。
- インタープロフェッショナルリズム

インタープロフェッショナル・エデュケーションを促進するように設計。共同学習を中心。

新 PQ教育の構造

新 PQ教育については、各レベル・スペシャリティごとに達成すべき基準・要件が設定されている。前提として、ソーシャルワーク資格教育で求められる基準・要件である「ソーシャルワーク全国職業基準（National Occupational Standards for Social Work）」および GSCC の「ソーシャルケア従事者・雇用者の行動規範（Code of Practice）」を満たしている必要がある。

また新 PQ教育では実践は職場で行われることを前提にしているので、GSCC の「職場におけるアセスメントについてのガイダンス（Guidance on the assessment of practice in the workplace）」の基準も満たしている必要がある。

職場におけるアセスメントについてのガイダンス

以下は「Guidance on the assessment of practice in the work place」（職場におけるアセスメントについてのガイダンス）を抄訳したものである。

アセスメント者は

- 実践能力を発揮する機会を提供すること
- 実践における学習や専門能力を高めること
- アセスメントを管理すること

表1 新 PQ教育コースの設置状況

レベル	スペシャリティ	スペシャリスト	ハイヤー・スペシャリスト	アドバンスド	合計
成人		45	6	5	56
子ども・若者および家族・介護者		67	11	10	88
リーダーシップとマネージメント		—	9	7	16
精神保健		23	4	3	30
実習教育		—	11	8	19
合計		135	41	33	209

(GSCC 訪問時に提供された GSCC のデータによる)

A に関して

- 物理的に学習ができて、評価する能力を示すことができる環境作りに責任をもつ。
- 実践能力を出すことができるように必要な資源や利用者・介護者を含む全ての人との調整を行う。
- 学習者・職場の上司・同僚や他の専門職、利用者・介護者との協力をしながら、学習や評価の活動について計画をする。
- これらの人にフィードバックを行う。
- 労働環境、学習環境、資源が適切であるかをモニターする。
- その組織が学習組織として発展することに貢献する。

B に関して

- 学習者の期待する成果を明らかにし、効果的な職場関係を作る。
- 個人の特別なニーズや学習スタイルを考慮する。
- メンター、コーチ、モデル、教育、スーパーヴィジョンの役割について同意を得る。

C に関して

- アセスメントの設計、計画、実行について学習者と合意を得る。
- アセスメントは十分な情報提供を行い、根拠に基づき明確に学習者に説明される。
- 能力の評価は学習者を直接観察することによる。
- 学習者が自己評価・利用者・介護者によるフィードバックを受けることを奨励する。
- 学習者に適時の・誠実・建設的なフィードバックを行う。
- どうしたら改善するのかを明らかにする。
- アセスメントは基準に則って文書化する。
- アセスメントに関する不服の手続きは同意された形に則って行われる。

IV. 大学における新 PQ 教育のプログラムの実際

サウサンプトン大学の PQ 教育

サウサンプトン大学で新たな PQ 教育のコースについて、PQ 教育の担当教員をはじめとする教授陣から話を伺った。PQ 教育の本質は、全ての組織が学習する環境 (Learning Environment) を提供するということである。

大学の単位認定コースとして PQ 教育を実施していくのは、多くの労力が必要である。実習教育 (Practice Learning) は、その実習先 (Placement) の質が問われるし、常に難しい。この南イングランド地域では、複数の大学で PQ 教育プログラムの開発を分担しており、ポーツマス (Portsmouth) 大学は、「子ども・若者および家族・介護者 (Children and young people, their families and carers)」のプログラム開発を担当し、サウサンプトン・ソレント大学 (Southampton Solent University) は「成人 (Adults)」を担当し、サウサンプトン大学 (Southampton University) は「実習教育 (Practice Education)」と「リーダーシップとマネジメント (Leadership & Management)」のプログラム開発を担当している。

PQ 教育プログラムの内容

「実習教育 (Practice Education)」, 「リーダーシップとマネジメント (Leadership & Management)」のスペシャリティ (専門分野) に関して、ハイヤー・スペシャリストおよびアドバンスドの認定資格を取得するコースである。

両スペシャリティのコースとも Postgraduate Diploma を取得するコースは、パート・タイムで 2 年 (フル・タイムでは 1 年) の期間で、全部で 8 単位を取得する。2 年間で、1 単位につき 1 週間の授業を受ける。8 単位のうち、2 単位は共通科目で 6 単位は専門科目となっている。MA を取得するには、さらに半年間かかり、Postgraduate Diploma のコースに加え、論文を提出する。また Postgraduate Certificate として、専門科目のうち 4 単位を取得するコースも設定されている。スペシャリティ (専門分野) が「リーダーシップとマネーメン

ト」の Postgraduate Certificate に関しては遠隔教育でも取得可能になっている。

共通科目

1. リフレクティブな実践 (Reflective Practice)
2. 協力的に働くこと (Collaborative Working)

マネージメントとリーダーシップ (Management and Leadership) の専門科目

1. マネージメントとリーダーシップ入門
(Introduction to Management and Leadership)
2. 組織とは：価値と文化
(Organisations: Values and Culture)
3. 人材管理や資源の活用
(Managing People, Using Resources)
4. 戦略的なマネージメントとマーケティング
(Strategic Management and Marketing)
5. リスクを管理し、変革を管理すること
(Managing Risk, Managing Change)
6. リサーチと評価 (Research and Evaluation)

実習教育 (Practice Education) の専門科目

1. 教育と評価のメソッド—理論と実践
(Teaching and Assessment Methods—Theory and Practice)
2. 実習教育の機会を管理し広げること
(Managing and Developing Practice Learning Opportunities)
3. 実習教育におけるリーダーシップ & マネージメント
(Leadership and Management in Practice Education)
4. 実習教育における今日の政策面の発展
(Contemporary Policy Development in Practice Education)
5. 専門職の実践におけるリサーチ・メソッド
(Research Methods in Professional Practice)
6. 以下の他の専門科目から一つ選択
 - マネージメントとリーダーシップ入門
(Introduction to Management and Leadership)
 - 組織とは：価値と文化
(Organisations: Values and Culture)
 - 人材管理や資源の活用
(Managing People, Using Resources)
 - 戦略的なマネージメントとマーケティング
(Strategic Management and Marketing)
 - リスクを管理し、変革を管理すること
(Managing Risk, Managing Change)
 - 多職種連携実践と専門職へのカウンセリングの将来 (Inter-disciplinary Practice and the Future of Professional Counseling)

実習教育 (Practice Education) については 2007 年 9 月から開始し、10 人がハイヤー・スペシャリストのプロ

グラムを受講しており、そのうち6人はアドバンスのプログラムも続けて受講する予定である。全員が職場からの派遣である。マネージメントとリーダーシップ (Management & Leadership) についてはGSCCの認可を待っている段階である。入学要件については、原則としてソーシャルワーク資格の保持者となっているが、ソーシャルワーク資格をもっていなくても、現に業務としてソーシャルケアの人材育成に携わっていたり、マネージャーとしての役割を担っていたりする場合には柔軟に対応するとなっており、現任者の研修の要素が強い。

鍵となる実習評価者 (Practice Assessor) の養成

PQ教育のための実習評価者 (Practice Assessor) は、資格教育とは違う要件を考えている。PQ教育の経験や一定の実践経験があり、シニア・レベルの実践家やチーム・マネージャーやチーム・リーダー等ある程度の管理的な地位に就いている人が行うようにする。プログラムの対象者をミドル・レベルのマネージャーと想定すると、その人たちより上位の、シニア・マネージャー・レベルの人たちにPQ教育の実習評価者になってもらうためにワークショップを行ってきたところである。PQ教育を実施していくために多くの事を開発している。

ハンプシャー自治体のPQ教育を支援する部門では、サウサンプトン大学と協力している。現在のところ、外部の実習評価者 (Practice Assessor) を雇用している。どういう人たちかといえば、シニア・マネージャーの経験があり、大学のポストに移っても実践 (Practice) の機会がほしい人たちである。

この第一期の実習教育 (Practice Education) のPQ教育の卒業生は将来のこのプログラムの実習評価者 (Practice Assessor) になるだろう。実習教育 (Practice Education) はMAまで用意されているが、ソーシャルワーカーから求められるレベルはさまざまである。ソーシャルワーク資格をMAで取った人は、二つ目のMAは重複になってしまうので、その次の段階が欲しい。また雇用者は必ずしもMAを望んでいないので、継続教育 (Continuing Education) として行っている。そのあたりに困難を抱えている。実習教育 (Practice Education) の分野で実習教師としてのキャリアを積みたい人もいるので、新しいPQ教育がよいキャリア・パスを提供できると考えている。PQ教育は、修士 (MA) レベルであるが、実践 (Practice) ベースの博士 (PhD) 課程の必要性も出てくるだろうとのことであった。

V. 職場における新PQ教育の実際

自治体の社会サービス部において成人を専門として働いているソーシャルワーカーにPQ教育について伺った。2007年の9月からスペシャリスト・レベルの成人 (Adults) の新PQ教育を受けている。職場からの派遣であり、PQ教育の費用に関しても職場が負担し、授業を受けている時間も勤務扱いである。職場では、約3分の1のソーシャルワーカーがPQ教育の受講経験があるとのことである。受講している教育コースでは、「PQ強化・コース (Consolidation Course)」「PQセントラル・モジュール (Central Module)」「PQ他者をイネーブル(できるように)するためのモジュール (Enabling Others Module)」といったモジュールがある。最初の「PQ強化・モジュール」では、第1の課題は、5回のセミナーを受ける。大学の教員が職場に出向いてセミナーをしてもらえるとのことである。第2の課題は、自己評価 (Self Evaluation) (1,500ワード)、第3の課題は、省察的 (リフレクティブ) なケース研究 (Reflective Case Study) (2,500ワード) であり、これを書くために休暇がもらえるとのことであった。第4の課題としては上司・同僚からの審査と報告を提出する。次の「PQセントラル・モジュール」では、「成人期・発達・移行」や「法・理論・ポリシー・多職種による意思決定 (Inter-Professional decision making)」といった必修の科目や、「創造的かつ革新的なユーザー・家族参加」といった選択科目を大学に通って受講し、調査を行い、ポートフォリオを提出する。ポートフォリオは筆記課題や、現場審査員による2度のオブザベーション (観察)、ケースファイルや文書の審査、現場審査員によるレポート等が含まれる。実務能力 (Competence) を実践現場でのスキルで証明するものである。3つ目の「PQ他者をイネーブル(できるように)するためのモジュール」では、学生や同僚の実践指導、実習生の指導および審査について学ぶということである。主にソーシャルワーク資格教育の実習生の100日実習を実習評価者 (Practice Assessor) として指導する。職場のバックアップの下でPQ教育を受講しており、新しいPQ教育において「職場を教育やキャリア発達の場にする。」という位置づけが明確

になっている。

VI. まとめ

新 PQ 教育は、雇用者（多くは自治体）からの派遣が基本であり、費用も雇用者から出て、研修を受けている間も勤務時間での扱いとなっている。PQ プログラムの作成過程においても雇用者（自治体）を関与させ、自治体の実務経験者の中から実習評価者の育成しようとしているなど、雇用者（自治体）を巻き込んだ取り組みとなっている。つまり、個人のスキル向上、キャリア・パスの設定の面だけではなく、雇用者（自治体）自体を学ぶ組織（Learning Organisation）にしようとする試みであるという印象を強く受けた。

日本においては大学院で学ぶ実務家の多くが自己研鑽のために自らの費用と時間を使ってきており、雇用者が職員を派遣させるということは、ほとんど行われていない。さらには、専門職としての資格取得やスキル・アップが、職場でのキャリア・アップにはつながっていない。大きく状況に違いがある。

新 PQ 教育は始まったばかりで修了者も出ていないため、まだ何らかの評価を行える時期ではないが、社会的認知の向上のために大学の学位としたこと、教育内容に階層性を持たせ学んだことが無駄にならず積み重ねられるのは、大きな改善点である。日本において必要なのは、福祉従事者が職場において学ぶことができ、スキル・アップができる環境を整えるということが、実践の質の向上につながるという視点である。また専門職として資格取得やスキル・アップが、確実に職場でのキャリア・アップにつながる仕組みを作る必要がある。

なお、今回のイギリスへの訪問調査では、ロンドン在住のソーシャルワーカー矢嶋真希氏にお世話になった。深く感謝を申し上げたい。

（かわぐち なおこ：名古屋女子大学家政学部生活福祉学科専任講師）

文献

- 金田知子 (2004) 「イギリスのソーシャルワーク教育の展開とその新たな動向」(ソーシャルワーク研究 Vol. 30 NO. 2)
- Higham, P. (2006) "Post-qualifying Social Work Education: flagships for social work reform or sinking ships?" Paper for Crossing Boundaries: Personal, Professional, Political 8th UK Joint Social Work Education Conference. Homerton College, Cambridge University, Wednesday, 12 July - Friday 14 July, 2006
- GSCC (2002) "Guidance on the assessment of practice in the work place"
- GSCC (2005a) "Post-qualifying framework for social work education and training"
- GSCC (2005b) "Specialist standards and requirements for post-qualifying social work education and training: Leadership and management"
- Skills for Care (2006) "Leadership and Management: a strategy for the social care workforce"
- GSCC (2007) "Social Work Education in England: delivering quality, recognizing success"