

社会福祉士養成課程における 模擬面接教材のルーブリック作成

坂本毅啓^{*1}, 佐藤貴之^{*1} 中原大介^{*2}

^{*1} 北九州市立大学 ^{*2} 福山平成大学

Creation of Rubric in Simulated Interview Material at Social Worker Training Course

Takeharu Sakamoto^{*1}, Takayuki Sato^{*1}, Daisuke Nakahara^{*2}

^{*1} The University of Kitakyushu, ^{*2} Fukuyama Heisei University

これまでに社会福祉士養成課程における相談援助演習の援助的コミュニケーションスキルを総合的に学ぶ模擬面接に焦点化し、その学びを支援する ICT を活用した教材の開発を行ってきた。しかし模擬面接で獲得すべき能力が曖昧であり、段階的にどのように獲得して行ったら良いのかが不明確であった。さらに模擬面接をピアレビューする際の基準が大雑把すぎるという課題があった。そこで本稿では模擬面接教材における獲得目標を段階的に示したルーブリックの作成プロセスとその結果について述べる。

キーワード: 形成的評価, 社会福祉士養成課程, ルーブリック, コミュニケーションスキル

1. はじめに

筆者らは、これまでに社会福祉士養成課程において、特にコミュニケーションスキルを獲得する演習に着目し、ICT を活用した教材の開発に取り組んできた(1)(2)(3)(4)(5)。そして今回、これまで取り組んできた教材の形成的評価を行い、演習教材を通して学生が獲得すべきコミュニケーションスキルについてルーブリックを作成し、それに基づいたピアレビューを実施できるように Moodle のモジュールの改良を行った。本稿では、形成的評価から導き出された改善点に対して、どのような改善を行ったのかを示しながら、どのようなルーブリックを作成したのかを述べる。

2. これまでに作成した教材とその効果

2.1 相談援助演習における模擬面接への着目

福祉の専門職である社会福祉士は、厚生労働省によって養成課程の教育内容が詳しく規定されている。その中で「相談援助演習」という科目は、通信教育課程においても必ず面接授業（スクーリング）が必須とな

っており、直接的対面を前提に、他者と関わりながら取り組む授業となっている。

そのねらいとしては、社会福祉士として求められる個別援助、集団援助、地域援助といった、クライアント（要支援者）に対して実際に援助を行う能力（スキル）を学内にて獲得することを目的としている。その中で我々が特に注目したのは、社会福祉士として必須の能力といえる援助的コミュニケーション能力の獲得である。

この援助的コミュニケーション能力の獲得は、言語的・非言語的コミュニケーションに関する演習、そしてそれらを総合的に使えるようになるために、模擬面接を実施し、それをピアレビューすることを通して能力の獲得を目指す。従来、この模擬面接におけるピアレビューについては、教室内で集団が見守る中心で、社会福祉士役（ワーカー役）と要支援者役（クライアント役）を演じて、ワークシートに記入しながら行ってきた。教育環境によっては、マジックミラーのある模擬面接室やビデオカメラによる録画機能を持つような「模擬面接室」が設定されている大学もある。

しかし、これらの従来の方法では①演じた際の自己の客観的観察ができない、②20名1クラスで実施した場合相当な回数（時間数）を要してしまう、といった課題があった。これを克服するためにビデオ録画した映像をDVD等で各自に配布するという手法もあるが、これは演習担当教員にとって多大な負担であった。そこで、効率的かつ効果的な教材を作成することを目指し、ICTを活用した教材の開発に取り組んできた。

2.2 ICTを活用した模擬面接ピアレビューの流れとその効果

ICTを活用した模擬面接の演習の流れは、図1のとおりである。これまでの研究で①自己をふりかえる視点、②他者を評価する視点、③第三者としてのメゾの視点の3つの視点を獲得できる効果があることが分かった(4)(5)。

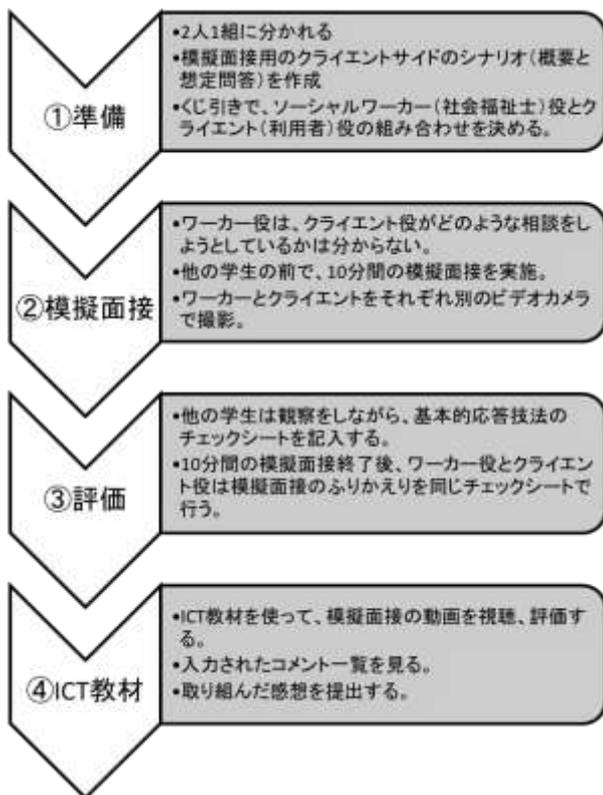


図1 学習全体の流れ

3. 模擬面接教材におけるルーブリックの作成

3.1 これまでに明らかとなった課題

これまでに開発した教材の形成的評価を行ったと

ころ、評価項目と評価基準が限定されており段階的習得及び発展的目標を学習者が分かりにくいという点が課題として浮き上がってきた。

模擬面接をピアレビューするにあたっての評価項目（開発したシステムの画面上ではチェック項目）について、当初のバージョンでは山辺(2003)を参考に、マイクロカウンセリングに基づく基本的応答技法のみに特化した内容であった(6)。さらに、もともと紙に記入するワークシートの書式から「○」か「×」の2つしか選択肢がなく、評価が大雑把であり、具体的にどうなれば「できている」と判断すれば良いのかが不明確であり、評価が行いにくい。模擬面接に取り組む前段階では、面接における基本形、面接における基本的応答技法について2コマ(90分×2回)の演習に取り組んでいる。しかしそれが、模擬面接において具体的にどの程度できれば良いのか、あるいはどのように段階的にできるようになれば良いのかがわかりにくく、評価する側も評価される側も到達度がわからないという課題があった。

3.2 模擬面接教材におけるルーブリックの作成

そこで2016年度の相談援助演習において、模擬面接における評価項目（評価観点）と評価基準について段階的に示したルーブリックを学生と教員で作成することとした。なお、管見の限りでは、模擬面接におけるコミュニケーションスキルについてこのようなルーブリックを作成した研究はないと思われる。

Dannelle D. Stevens & Antonia J. Levi (2014)によれば、ルーブリックとは「ある課題について、できるようになってもらいたい事柄を配置するための道具」であるとしている。そして、「ある課題をいくつかの構成要素に分け、その要素ごとに評価基準を満たすレベルについて詳細に説明したもので、様々な課題の評価に使うことができる」ものであると述べている。ルーブリックの作成方法としては、第1段階：振り返り、第2段階：リストの作成、第3段階：グループ分けと見出し付け、第4段階：表の作成の、以上4つの段階を踏むことが基本である(7)。

表 1 ルーブリック作成の各モデルにおける教員と学生の役割

ルーブリック作成モデル	第1段階 振り返り	第2段階 リスト作成	第3段階 グループ化と 見出し付け	第4段階 表の作成
1. 提示モデル	教員	教員	教員	教員、学生（質問する、自己の理解度を振り返る）
2. フィードバックモデル	教員	教員	教員	教員、学生（意見を出す）
3. 回収箱モデル	教員	教員、学生	教員、学生（学生の意見を分類する）	教員、学生（ルーブリックを完成させる）
4. ポスト・イットモデル	教員	学生	教員、学生（分類する作業をリードする）	教員、学生（ルーブリックを完成させる）
5. 4×4モデル	教員	学生	学生	学生

転載：Dannelle D. Stevens, Antonia J. Levi (2014), p. 42.

今回のルーブリックの作成に当たっては、Dannelle D. Stevens らの示した、教員と学生がルーブリックを作成する 5 つのモデル（表 1）を参考にした。

学生とともに作成したのは、「学生の課題への取り組みが、学生側の誤解や理解不足によって評価につながらないという事態を回避」でき、「学生にとっても有益である」という理由⁽⁹⁾と、段階的な評価基準の設定は、「ある程度理解してしまっている教員」では難しいという理由の 2 点があったからである。

これを踏まえて、図 2 のような流れでルーブリックを作成することとした。評価項目とその項目で求められる能力を教員が示し、それを「評価尺度 1（要再学習）」、「評価尺度 2（良）」、「評価尺度 3（優秀）」の 3 段階で学生が基準案を作成するとういことをした。表 1 のモデルで言うならば、「3. 回収箱モデル」に近い方法であると言える。

模擬面接における評価項目としては、先の山辺（2003）を参考に面接におけるコミュニケーションの基本形（図 3 参照）と、基本形の中の一つである「反射する」をさらに掘り下げた基本的応答技法の各項目（表 2 参照）とした。

学生によるルーブリックの作成については 1 コマ（90 分）授業の中で、受講者 15 名の学生を 5 名 1 組の 3 グループに分け、演習のねらい、ルーブリックの説明をした上で、グループごとで作成に取り組んでもらった。グループで作成したルーブリックは授業終了

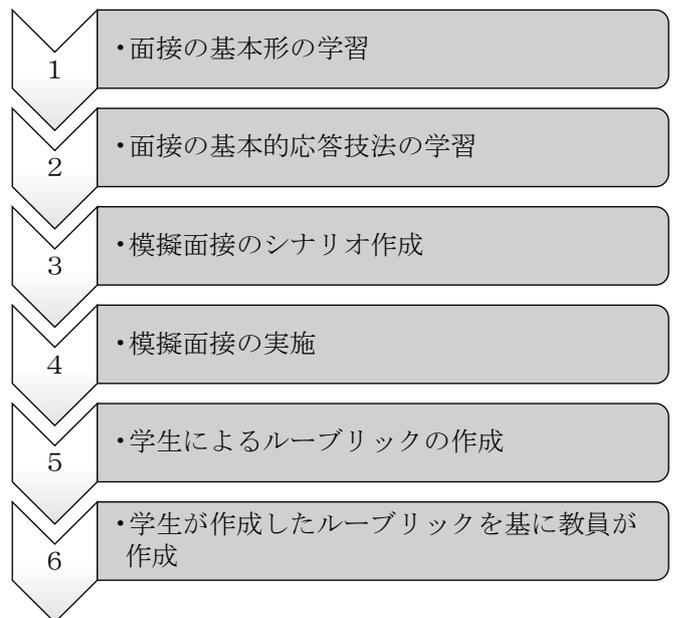


図 2 ルーブリック作成の流れ

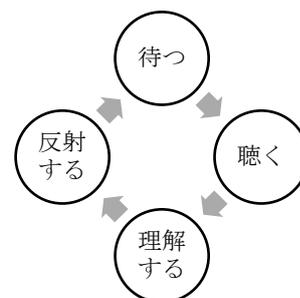


図 3 面接におけるコミュニケーションの基本形

転載：山辺（2003），P. 64. 一部筆者が改変。

<p>①内容の反射に関するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 単純な反射……クライアントの言葉をそのまま反射する。 ○ 言い換え……クライアントの言葉をワーカーの言葉で言い換えて、反射する。 ○ 要約……クライアントが語ったことを要約して反射する。 ○ 明確化……クライアントが語ったことを明確にして示す。
<p>②内容の反射に関するもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 感情の反射……クライアントが語った感情をそのまま反射する。 ○ 感情の受容……クライアントが語った感情を受け入れて反射する。 ○ 感情の明確化……クライアントが語った感情を明確に示す。
<p>③適切な質問</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 開いた質問……質問に答えることによって多くのことが語れるような質問をする。 ○ 閉じた質問……はい、いいえ、あるいは答えが一言でいえるような質問をする。 ○ 状況に即した質問……面接の流れに合致した質問ができる。 ○ 避けるべき質問の認識……面接の支障となるような避けるべき質問が認識できる。
<p>④情緒的な指示</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 情緒的な指示の提示……クライアントを支えるメッセージを伝える。クライアントの健康さや強さを認めるメッセージを伝える。
<p>⑤直接的なメッセージの伝達</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ I (アイ) メッセージ……「私は」で始まる直接的な主観的なメッセージを伝える。メッセージを一般化するのではなく、一人の人間としてのワーカーの思いを直接的に伝える。

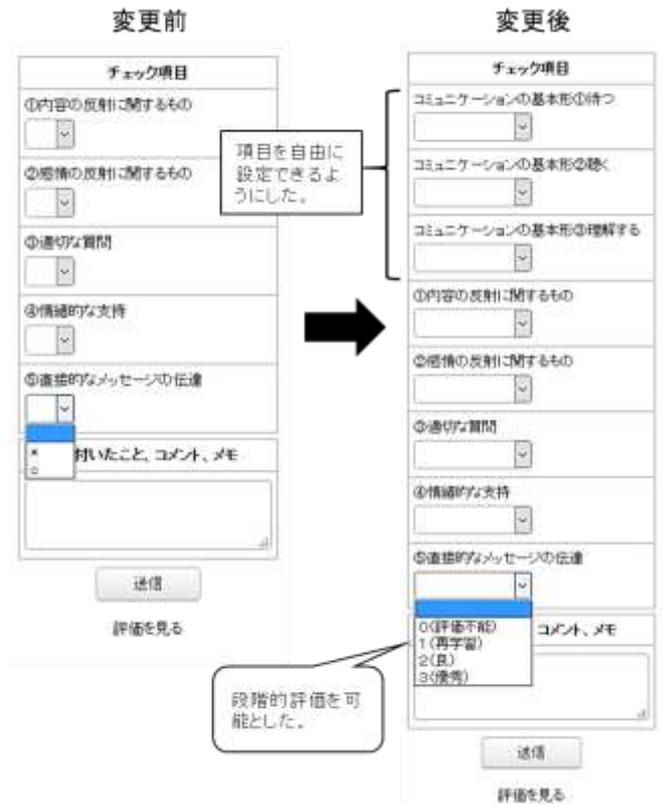


図 4 評価項目におけるルーブリックの反映

後に提出してもらい、それを基に教員が評価項目ごとに評価基準を作成した。なお、教員が作成した段階で「評価尺度 0 (評価不能)」を追加した。これはピアレビューする模擬面接の動画の中で、その項目に該当するシーンが含まれていなかった場合にどうすれば良いのかという学生からの質問から追加した。なお、このような基準の設定については、福祉施設等で実施する相談援助実習の評価でよく使用されている⁶⁾。

作成したルーブリックは最後に示す参考資料の通りである。このルーブリックに基づき、Moodle のモジュールを図 4 のように変更を加えた。

4. おわりに

今後は、このルーブリックを活用しながら、学生の能動的な学びを促し、コミュニケーションスキルが獲得できるのか、さらには 2014 年度と 2015 年度に古いバージョンで行った際の学生コメントとの比較分析などを行い、その教育効果についての分析を進めていきたい。

表 2 面接における基本的応答技法
 転載：山辺 (2003), P. 68.

謝辞

本研究は JSPS 科研費 26330403 の助成を受けたものである。

参 考 文 献

- (1) 坂本毅啓, 佐藤貴之: “介護職員等実務者研修におけるシリアスゲーム活用の検討”, 教育システム情報学会研究報告, Vol.27, No.4, pp.34-37 (2012)
- (2) 佐藤貴之, 坂本毅啓: “福祉専門職教育における情報技術を用いたシステム導入の検討”, 教育システム情報学会研究報告, Vol.28, No.1, pp.74-79 (2013)
- (3) 佐藤貴之, 坂本毅啓: “社会福祉士養成における模擬面接をより効果的に行うための教材の設計”, 教育システム情報学会研究報告, Vol.28, No.5, pp.107-114 (2014)
- (4) 坂本毅啓, 佐藤貴之: “スマートフォンによるコミュニケーションスキル獲得を目指した教材の開発 ～社会福祉士養成教育における模擬面接での活用とその学習効果～”, 教育システム情報学会研究報告, Vol.29, No.4, pp.49-54 (2014)
- (5) 坂本毅啓, 佐藤貴之, 中原大介: “福祉専門教育における情報技術を活用した教育プログラムの開発とその効果”, 地域ケアリング, Vol.18, No.13, pp.52-53 (2016)
- (6) 山辺朗子: “ワークブック社会福祉援助技術演習② 個人とのソーシャルワーク”, ミネルヴァ書房, 京都 (2003)
- (7) Dannelle D. Stevens, Antonia J. Levi (原著), 佐藤浩章, 井上敏憲, 俣野秀典(翻訳): “大学教員のためのルーブリック評価”, 玉川大学出版部, 東京, (2014)
- (8) 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, 東京 (2009) 実習評価に関して「経験していない」を「E」と判断するという内容は, 初版 P.290～P.302 に掲載されている. 第2版では削除されている.

	評価観点	評価尺度3 (優秀)	評価尺度2 (良)	評価尺度1 (要再学習)	評価尺度0 (評価不能)
コミュニケーションの基本形	① 待つ……クライアントが語りだすのを待つ。待つ姿勢を保ち、非言語的にクライアントが語りだすのを支える。クライアントが語り出すのが困難な場合は、適切な語りかけをして、語り出すのを促す。	●クライアントが語り出しやすいような和やか・安心できる雰囲気を出し、語り出すのが困難な場面では適切な語りかけをして、クライアントが語り出すのを促す。	●クライアントが語り出すのを待つことができ、非言語的にクライアントが語り出せるように支援する姿勢がある。	●クライアントが語り出すのを待たず、話を中断したり遮り、急かしたりする。あるいは、ワーカーが自分の話を長くしたり、ワーカーに落ち着きがない。	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。
	② 聴く……傾聴する。クライアントの述べる事に集中して聴く。非言語的にも傾聴していることを表す。また、適切な質問や促しも用いて(能動的傾聴)、クライアントがより多くのことを語れるように聴く。	●クライアントの述べることを集中して聴くことができる。視線・表情・態度からクライアントの意思を読み取る。適切な質問や促しを用いて、クライアントからよ	●クライアントが多くのことを語れるように聴く。述べていることに集中して聴き、非言語的にも傾聴していることが表れている。	●ワーカーの視線が合っていない等、述べていることに集中して聴けていない。あるいは、クライアントの述べることを聞こうとせず、自分の意見を優先して話す。	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。
	③ 理解する……クライアントの語ることをいくつかのレベルで理解する。それは、言語的理解～クライアントの述べることを表面的に言語的に理解する。共感的理解～クライアントの感情を共感的に理解する、メタファー(クライアントの	●言語的に理解でき、クライアントの感情的に理解できる。言葉の背景を考え、真のメッセージを理解できる。	●クライアントの述べることを表面的に理解し、感情を共感的に理解することができる。	●クライアントの語る内容を理解できていない。クライアントの伝えようとしていることを、反対に理解している。	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。
面接における基本的応答技法	① 内容の反射に関する 単純な反射……クライアントの言葉をそのまま言い換え……クライアントの言葉をワーカーの言葉で言い換えて、要約……クライアントが語ったことを要約し明確化……クライアントが語ったことを明確にして示す。	●単純な反射と言い換え・要約を通して、内奥を明確化してクライアントに返すことができる。	●単純な反射と、言い換え・要約ができる。	●無反応。あるいはクライアントの意図に反する言い換え・反射をした場合に、修正することなくそのまま話を進める。	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。
	② 感情の反射に関する 感情の反射……クライアントが語った感情をそのまま反射する。 感情の受容……クライアントが語った感情を受け入れて反射する。 感情の明確化……クライアントが語った感情を明確に示す。	●反射や受容などを通して、クライアントの感情を明確化し、クライアントに返すことができる。	●クライアントの感情を反射・受容しながら、話を進めることができる。	●無反応。あるいはクライアントの抱える感情に反する言い換え・反射をした場合に、修正されることなくそのまま話を進める。	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。
	③ 適切な質問 開いた質問……質問に答えることによって多くのことが語れるよう 閉じた質問……はい、いいえ、あるいは答えが一言でいえるような状況に即した質問……面接の流れに合致した質問ができる。 避けるべき質問の認識……面接の支障となるような避けるべき質問	●開いた質問と閉じた質問を使い分け、それに応じて展開ができていく。状況に即した質問と避けるべき質問の認識ができる。	●開いた質問と閉じた質問、避けるべき質問を意識して面接することができる。	●適切な質問ができておらず、避けるべき質問の認識ができない。質問内容が面接の流れに合致していない。	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。
	④ 情緒的な支持 情緒的な支持の提示……クライアントを支えるメッセージを伝える。クライアントの健康さや強さを認める	●クライアントに寄り添いながら、「私は」で始まる直接的・主観的なメッセージを用いて、ひとりの人間としてのワーカーの想いを伝える	●クライアントを支えようとしているメッセージを伝えることができる。	●情緒的な支持の提示ができていない。あるいはクライアントを卑下したようなメッセージを伝えている。	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。
	⑤ 直接的なメッセージ I (アイ) メッセージ……「私は」で始まる直接的・主観的なメッセージを伝える。メッセージを一般化するのではなく、一人の人間としてのワーカーの思	●クライアントに寄り添いながら、「私は」で始まる直接的・主観的なメッセージを用いて、ひとりの人間としてのワーカーの想いを伝える	●ワーカーの想いを直接的に伝えようとする意識が見受けられ、そのようなメッセージを伝えることができる。	●受容的姿勢が見られず、他人事のようなメッセージを伝えており、曖昧な言葉で濁したりする。あるいはメッセージが一般化しており、ワー	●視聴した映像の中に、評価観点に合致する映像がなかった。

注：評価観点(評価項目)については山辺(2003)を基に作成した。