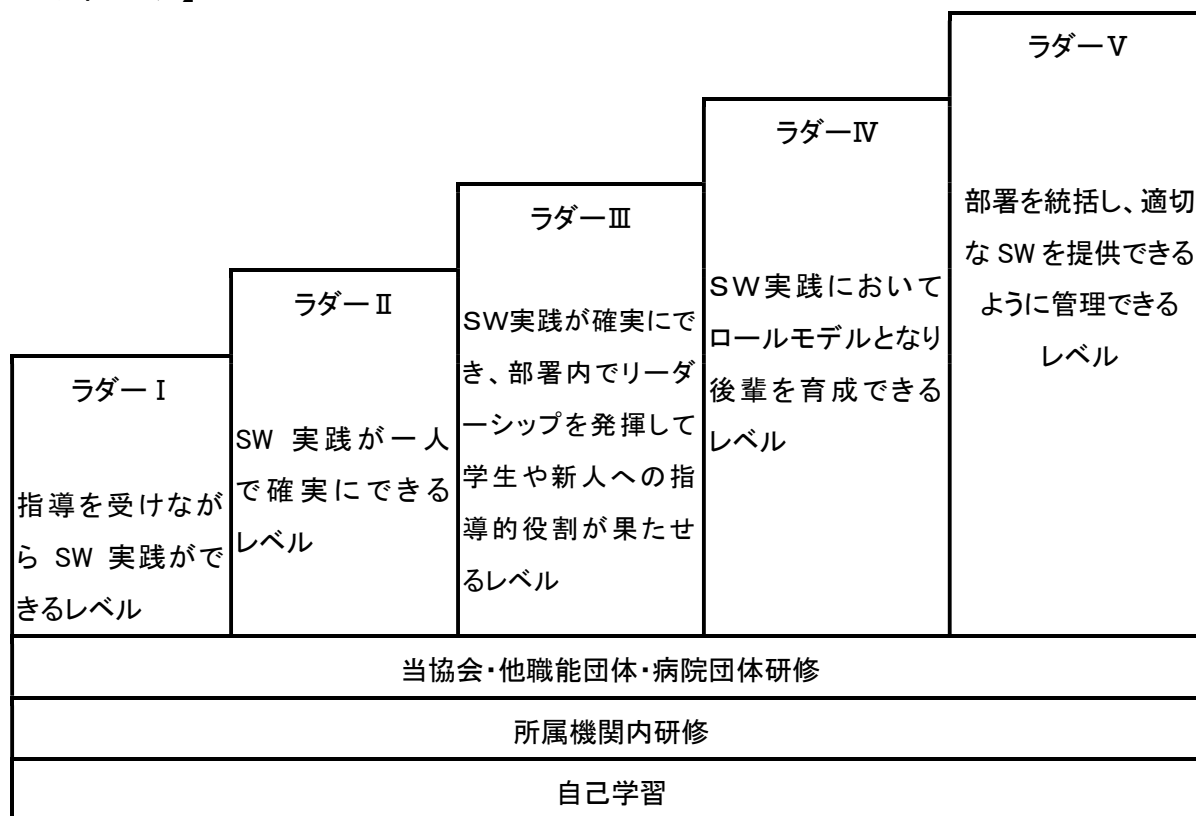


医療ソーシャルワーカー キャリアラダー・モデルの概要

【ねらい】

- ・このキャリアラダー・モデルは、5つのレベルの評価表・評価項目をもとに、到達段階・目標を設定し、当協会が目指すソーシャルワーカー養成を明らかにした。
- ・初任者からベテランワーカーまでラダーシステムに沿って、自己学習かつ適切な研修を選定するための指標として広く活用されることを期待する。
- ・このキャリアラダー・モデルを基にした、各所属機関または専門分野におけるクリニカルラダーの開発を次の目標としている。

【ラダーのイメージ】



※ソーシャルワーカーのスタンダードモデルは、ラダーⅢレベル相当とする(実践、教育、研究、管理、理論すべての項目が平均してⅢレベルであることが望ましい)。

項目のレベルに差異がある場合は、自己学習や研修参加などによりレベルアップを図るよう各自取り組むものとする。

【レベルの構成】

レベル	内容
1	キャリア形成の土台作りを丁寧に行うことができる
2	自律心を持ってキャリア形成できる
3	所属機関、職能、地域において、ソーシャルワーカーがオールマイティな存在として示すことができる
4	模範的なモデルとして誰からも目標とされる
5	培った知識・技術を基に社会全般へ還元できる

【キャリアラダー・モデルの活用例】

1. ラダーレベルの設定

ラダーをセルフチェックし、自己のレベルの設定を行います。

なお、このラダーレベルは、経験年数によって決めるものではなく、ラダー項目ごとにご自身の能力が到達しているか否かで判断します。

※一人職場などで評価者がいない場合は、セルフチェックのうえ、可能な範囲で(主観的な評価になる可能性もあるが)自己にてラダーレベルの設定を行います。

2. 評価用シートの作成 ラダーレベルが決まると、評価用シートを使用して、年度到達目標と取り組み内容を立案します。評価者と一緒に立案する、または、立案内容を評価者へ提出して内容を確認しておきましょう。

※一人職場などで評価者がいない場合でも同様に立案してみます。

3. 前項で立案した自己の目標と取り組み内容に沿って、自己研鑽に励みます。当協会、院内外、他職能団体の研修にも積極的に受講し、実践に役立て、能力開発に取り組みましょう。

4. 年度末評価 各自「項目ごとにラダーレベルを設定した評価表」を使用して、①自己評価、②他者評価、③合議のうえ、次年度の目標を立案するようにしましょう。ラダーレベルの昇降の評価も合わせて行います。

※一人職場などで評価者がいない場合は、自己の目標と取り組み内容について振り返り、各自設定したラダーレベル毎の評価表を、再評価し、次年度の目標を立案していきましょう。

●ラダー/評価表・解釈・行動目標作成にあたっての参考文献

- 南彩子・武田加代子著『ソーシャルワーク専門職性自己評価』相川書房，2004.
- 久保紘章・副田あけみ編著『ソーシャルワークの実践モデルー心理社会的アプローチからナラティブまで』川島書店，2005.
- 川村隆彦『ソーシャルワーカーの力量を高める理論・アプローチ』中央法規，2011.
- ルイーズ，C. ジョンソン・ステファン，J. ヤンカ著，山辺朗子・岩間伸之訳『ジェネラリスト・ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房，2004.
- 山辺朗子著『ジェネラリスト・ソーシャルワークの基盤と展開 総合的包括的な支援の確立に向けて』ミネルヴァ書房，2011.
- チャールズ，A. ラップ・リチャード，J. ゴスチャ著，田中英樹監訳『ストレングスモデル』金剛出版，2014.
- 岡本民夫監修 平塚良子・小山隆・加藤博史編集『ソーシャルワークの理論と実践ーその循環的発展を目指してー』中央法規，2016.
- 空閑浩人編著『ソーシャルワーク』ミネルヴァ書房，2015.
- フレデリック，G. リーマー著，秋山智久監訳『ソーシャルワークの価値と倫理』中央法規，2001.
- 北川清一・佐藤豊道編『ソーシャルワークの研究方法 実践の科学化と理論化を目指して』相川書房，2010.
- 福山和女編著『ソーシャルワークのスーパービジョン』ミネルヴァ書房，2005.
- アルフレッド，カデューシン・ダニエル，ハークネス共著，福山和女監修，萬歳芙美子・荻野ひろみ監訳『スーパービジョン イン ソーシャルワーク第5版』中央法規，2016.
- 米村美奈著『臨床ソーシャルワークの援助方法論 人間学的視点からのアプローチ』（株）みらい，2006.
- 横山登志子著『M-GTA ソーシャルワーク感覚』弘文堂，2008.
- 奥川幸子著『身体知と言語』中央法規，2007.
- 日本医療社会福祉協会『医療ソーシャルワーカー倫理綱領』，2007年制定版