

【共同研究】

大学院の実習が公認心理師の コンピテンシー向上に与える影響 —修了生へのアンケートより—

小原 千郷* 小柴 孝子** 三浦 文子*** 須藤 明****

The Impact of Graduate School Internships on the Enhanced Competency of Certified Psychologists: Insights from Alumni Surveys

Chisato OBARA, Takako KOSHIBA, Fumiko MIURA, Akira SUTOH

Improving competency as a professional certified psychologist is a critically important issue. A detailed understanding of how graduate school internships contribute to the development of this competency is pivotal for future curriculum planning. This study aimed to elucidate the specific effects of internship experiences in graduate school on the competency of certified psychologists, as assessed by the students themselves.

A survey was conducted among graduates who completed the certified psychologist training curriculum at University A. The main survey questions centered on the overview of the internship and the self-evaluations of enhanced competency from both external and internal internships.

The competency that displayed the most significant improvement in both external and internal internships was “professionalism”. In addition, the enhancement of “interdisciplinary collaboration” and “cultural diversity” was notably higher in external internships than in internal ones. In contrast, the enhancement of “scientific knowledge and methods” was more pronounced in internal internships than in external ones. In both external and internal internships, foundational competencies displayed greater improvement than functional competencies.

Results confirmed that internships at the graduate level play a significant role in improving the competencies of certified psychologists. Their impact on the enhancement of foundational competencies is substantial. Based on these findings, there is a need for further refinement and reassessment of the quality and content of internships.

Keywords : competency, graduate school internships, certified psychologist, curriculum planning

コンピテンシー、大学院の実習、公認心理師、カリキュラム編成

* おばら ちさと 文教大学人間科学部臨床心理学科

** こしば たかこ 文教大学人間科学部臨床心理学科

*** みうら ふみこ 文教大学人間科学部臨床心理学科

**** すとう あきら 文教大学人間科学部臨床心理学科

問題と目的

公認心理師の養成において実習が果たす役割は大きく、実習カリキュラムの改善は重要な課題である。2022年には公認心理師法附則第5条に定められた対応、いわゆる「5年後の見直し」の方針案が出され、それに基づく様々な調査やカリキュラムの提言等がなされてきた。2022年には、公認心理師の有資格者や養成教員を対象に『公認心理師養成のコンピテンシー調査』が実施され⁽¹⁾、2023年には、一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟より「コンピテンシー・モデルに基づくカリキュラムの提言」示された⁽²⁾。いずれにおいても、「コンピテンシー」がキーワードとなっており、実習カリキュラムの改善においてもコンピテンシーの向上を目指すことが重要である。

コンピテンシーとは、高いパフォーマンスを発揮する人物に共通して見られる個人の能力や行動特性を指す^(3,4)。Rodolfaらは、心理専門職が実際に行う業務内容の質を高めるために必要となる資質や能力を「機能コンピテンシー」、それらの機能に共通の基盤となる資質や能力を「基盤コンピテンシー」として整理した^(4,5)。また、「コンピテンシー・モデルに基づくカリキュラムの提言」⁽²⁾においては、7つの基盤コンピテンシーと8つの機能コンピテンシーが示され、また、公認心理士を養成する上で特に重視されるコンピテンシーが「コアコンピテンシー」として示された(表1)。

これまでの研究で、公認心理師を養成する教員がコンピテンシーをどの程度重要と考え、また、大学課程及び大学院課程の修了時点でどの程度の修得水準を望んでいるかが明らかにされた⁽¹⁾。また、コンピテンシー・モデルに基づく教育プログラムの作成⁽⁶⁾や、学生の評価⁽⁷⁾についての検討がなされてきた。しかし、これらはいずれも公認心理師を養成する教員側の視点に立ったものであり、実際のコンピテンシーの向上を明らかにするには、実習カリキュラムを経験した学生自身の内的体験を知ることが有効であると考えられる。特に、公認心理師養成カリキュラムで求めら

れている保健医療、福祉、教育、司法・犯罪、産業・労働の5分野の学外施設における実習(以下、外部実習)と大学附属相談施設における実習(以下、内部実習)とのそれぞれが、どのコンピテンシーの向上に役立っているかを明らかにすることはカリキュラム改善のための重要な資料となると考えられる。

本研究の目的は、公認心理師カリキュラム導入後の大学院修了生に対するアンケート調査を通じて、公認心理師養成の大学院教育における外部実習及び内部実習の経験が、院生のコンピテンシーの主観的な向上に与えた影響を明らかにすることである。また、実習の実態やそれに費やした労力、及び実習カリキュラム向上のための卒業生の意見を聴取し、改善点を明らかにすることも副次的な目的とする。

方法

(1) 研究対象者

2021年3月～2023年3月に首都圏私立A大学大学院を公認心理師受験に必要な単位を取得し修了した32名のうち、研究に同意した者である。

(2) 調査方法

WEB上での匿名アンケートを実施した。リクルートは卒業生のメーリングリスト等を通じて行い、調査の趣旨を記した依頼文書を送信し、調査に同意した者に調査フォームへの回答を求めた。尚、本研究は文教大学人間科学部・人間科学研究科研究倫理審査委員会の承認を受けた(承認番号:令和5年度7号)。

(3) 調査項目

調査項目は下記であった。

- i) 卒業年度と公認心理師資格取得の状況
- ii) 外部実習の内容と分野、実習とその準備に費やした時間

外部実習の主要な5分野(保健医療、福祉、教育、司法・犯罪、産業・労働)のうち最も長時間実習を行った分野を聴取した。また実習ノートに基づき、実際に実習先で外部実習を行った時間と

表1 公認心理師のコンピテンシー

	コア	コンピテンシー	定義
基盤 コンピテンシー	○	プロフェッショナリズム (Professionalism)	心理専門職としての価値観や倫理、責任感を有し、現場にふさわしい立ち振る舞いができる。心理専門職としてのアイデンティティを持ち、被援助者の心の健康のために、誠実かつ一貫した姿勢を保つことができる。
	○	反省的実践 (Reflective Practice)	他者に対する自分の影響を認識し、自分の内的体験への気づきを深める。自らの臨床活動を他メンバーと振り返り内省する。効果的な支援ができるように、自らの心身の健康を充分に振り返り適切なセルフケアを行える。
	○	科学的知識と方法 (Scientific Knowledge and Methods)	研究や科学的方法から得られた知見やデータ分析の手法、その他心理学の理解を深め、その知見を尊重する。科学アプローチの重要性を認識し、その妥当性や限界を理解し、実践において適切に活用できる。
	○	相談関係 (Relationships)	個人やグループ、コミュニティと効果的で適切な関係を作ることができる。フィードバックを適切に伝え、また受け取る。効果的な場面で、効果的な対人・感情スキルを用い、言語・非言語双方での効果的なコミュニケーションをとることができる。
	○	文化的ダイバーシティ (Individual and Cultural Diversity)	多様な価値観、文化的背景、特徴を持った人々に配慮し公正な行動ができる。自分の価値観が、年齢、ジェンダー、民族などの多様な要因により形成され、それが支援に影響を与えることを認識する。
		倫理・法的基準と政策 (Ethical Legal Standards and Policy)	倫理的考え方や法に関する知識を実務で活用できる。研究、実践、発表などの機会に、適切に倫理的基準を遵守できる。実務を社会的政策と連携して行うことができる。
	○	多職種協働 (Collaboration/Interdisciplinary systems)	関連する専門分野を尊重し理解を深め、他専門職と効果的に協働作業を行える。多職種チームの一員として専門性の違いを尊重しかつ自らの専門性を発揮できる。
機能 コンピテンシー	○	心理的アセスメント (Assessment/Diagnosis/ Conceptualization)	個人、グループ、コミュニティについて心理的アセスメントを行い、心理面に関する理解とニーズ把握を行うことができる。心理的アセスメントツールを熟知し、適切なバッテリーを組み、適切な方法で実施し、その結果をフィードバックできる。
	○	心理支援 (Intervention)	要支援者を理解しニーズ把握して支援計画を立て、要支援者にあわせて柔軟に調整した上で、効果的な支援を行うことができる。また支援結果を評価し支援計画を再検討できる。
	○	コンサルテーション (Consultation)	要支援者の関係者に対して、そのニーズを把握した上で、専門的な立場から助言や支援を適切に行うことができる。
	○	心の健康教育 (Mental Health Education / Enlightenment)	心の健康の保持増進に寄与する情報提供や啓発、心理教育等を行い、心の健康を保ちより高めることができる力を身につけることを促進する。
	○	研究と評価 (Research/Evaluation)	心理学に関連した研究に方法を理解し実施することができる。科学によって得られた知見の有用性と限界を自覚している。心理支援の結果を適切に評価することができる。
		スーパーヴィジョン・教育 (Supervision/Teaching)	効果的な方法で専門的知識やスキルを教え、その効果を客観的に評価できる。スーパーヴァイザーの方法を熟知し、スーパーヴァイザーの職業的発達の段階を把握し、適切な研修目標に基づいた教育を行える。
		管理・運営 (Management / Administration)	組織やサービス、事業の管理と運営に適切に関与できる。チーム支援の方法を熟知し、必要に応じてリーダーシップを取り、調整役を担える。支援のための組織作りに主体的に取り組める。
	アドボカシー (Advocacy)	社会や制度、政策等にインパクトのある行動を起こし、個人やグループ、組織、社会システムの変化を促進することができる。人々の幸せを阻害する障壁を認識し、それらを改善するための方略を作成し、効果的に実施できる。	

※コンピテンシーの日本語訳及び定義は一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟による「公認心理師養成のコンピテンシー調査」(2023)より引用。「コア」に○があるものは、同連盟「コンピテンシー・モデルに基づくカリキュラムの提言」(2023)にてコアコンピテンシーとされたもの。

その準備に費やした時間数の記入を求めた。

iii) 外部実習及び内部実習におけるコンピテンシーの向上の自己評価

自己のコンピテンシーが外部実習及と内部実習において、それぞれどのくらい向上したかを、1 = 「まったく向上しなかった」、2 = 「わずかに向上した」、3 = 「ある程度向上した」、4 = 「かなり向上した」、5 = 「非常に向上した」の5件法で尋ねた。コンピテンシーに関しては、一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟による「公認心理師養成のコンピテンシー調査」⁽²⁾と同様の定義を採用し、各コンピテンシーと表1にある定義を示して回答を求めた。

結果

(1) 回答者の属性と実習概要

研究対象者32名中16名(50%)より回答を得た。回答者の卒業年は、2020年7名、2021年4名、2022年5名であり、全員が公認心理師の資格を取得していた。学外実習における正規の実習時間は322.4±52.4時間、正規の実習時間外で実習に関わ

る作業(実習ノートの記載、心理検査の所見作成等)に費やした時間は30.3±27.7時間であった。一番長時間実習を行った実習先の分野は、保健医療分野が12名、教育分野が4名であった。

(2) 外部実習・内部実習におけるコンピテンシーの向上

外部実習・内部実習それぞれのコンピテンシーの向上得点の平均値を算出したところ(表2)、外部実習については大きく向上した順に、「プロフェッショナルリズム」(3.6±0.9点)、「多職種協働」(3.6±0.8点)、「文化的ダイバーシティ」(3.5±1.0点)であった。同様に、内部実習においては、「プロフェッショナルリズム」(平均3.7±0.9点)、「反省的实践」(3.6±0.9点)、「相談関係」(3.6±1.0点)の順となった。外部実習と内部実習の両方で、向上が少なかった下位3項目は一致しており、少ない順から「アドボカシー」(外部1.4±0.6、内部1.6±0.8)、「スーパービジョン・教育」(外部1.6±1.1、内部1.8±1.2)、「管理・運営」(外部1.6±0.1、内部1.9±1.0)であった。

外部実習・内部実習におけるコンピテンシー向

表2 コンピテンシーの平均得点及び内部実習と外部実習での差のt検定

コンピテンシー	外部実習		内部実習		t値
	M	SD	M	SD	
プロフェッショナルリズム	3.6	0.9	3.7	0.9	0.81
反省的实践	3.4	1.0	3.6	0.9	1.38
科学的知識と方法	2.7	0.8	2.9	0.7	2.24 *
相談関係	3.3	1.0	3.6	1.0	1.17
文化的ダイバーシティ	3.5	1.0	2.9	0.9	2.33 *
倫理・法的基準と政策	3.3	1.2	3.4	1.0	0.90
多職種協働	3.6	0.8	2.1	0.6	6.71 ***
心理的アセスメント	3.3	1.1	3.5	1.1	0.82
心理支援	2.9	1.1	2.9	1.0	0.00
コンサルテーション	2.4	1.3	2.3	1.3	0.56
心の健康教育	2.2	1.0	2.4	0.7	1.17
研究と評価	1.9	0.9	1.9	0.6	0.27
スーパービジョン・教育	1.6	1.1	1.8	1.2	1.86
管理・運営	1.6	1.0	1.9	1.0	1.07
アドボカシー	1.4	0.6	1.6	0.8	0.81

*p<.05 ***p<.0001

表中の数値はコンピテンシーの向上得点。下記の基準で回答を求めたものである。

- 1 = 「まったく向上しなかった」
- 2 = 「わずかに向上した」
- 3 = 「ある程度向上した」
- 4 = 「かなり向上した」
- 5 = 「非常に向上した」

上の差を確認するために、それぞれのコンピテンシーの向上得点について対応のある t 検定を実施した(表2)。外部実習の方が内部実習より向上得点有意に大きかった項目は「多職種協働」(t(15)=6.71, p<0.001)、「文化的ダイバーシティ」(t(15)=2.33, p<0.05)であり、内部実習の方が有意に大きかった項目は、「科学的知識と方法」(t(15)=2.24, p<0.05)であった。

それぞれのコンピテンシーについて、個人の外部実習と内部実習の向上得点を平均して総合得点を算出した。それを先行研究で示されたコンピテンシーの性質(基盤コンピテンシー、機能コンピテンシー、コアコンピテンシー)とともに表3に示した。また、基盤コンピテンシーと機能コンピテンシーでの向上の差を確認するために、それぞれのコンピテンシーの平均値について対応

のある t 検定を実施した(表4)。外部実習(t(15)=6.65, p<0.001)、内部実習(t(15)=5.94, p<0.001)、総合得点(t(15)=6.78, p<0.001)ともに基盤コンピテンシーで大きく向上していた。

(3) 大学院生活で費やした労力

大学院の総労力(大学院のカリキュラム・学習に関連する労力)に占める実習・講義等の割合の平均値を図1に示した。費やした労力が大きかった順に「外部実習」(27.9±7.5%)、「研究活動」(23.2±11.7%)、「内部実習」(19.3±9.2%)、「講義」(13.9±5.3%)、「カンファレンスやスーパーヴィジョン」(13.4±3.6%)、「その他のこと」(2.4±3.2%)であった。

振り返って多くの労力を費やしたかったこと(複数回答)は回答数が多い順に、「内部実習」と

表3 コンピテンシーの性質と向上の総合得点

コンピテンシー	基盤/機能	コア	M	SD
プロフェッショナリズム	基盤	○	3.6	0.9
反省的实践		○	3.5	0.9
科学的知識と方法		○	2.8	0.7
相談関係		○	3.4	1.0
文化的ダイバーシティ		○	3.2	0.9
倫理・法的基準と政策			3.3	1.1
多職種協働		○	2.8	0.7
心理的アセスメント	機能	○	3.4	1.1
心理支援		○	2.9	1.1
コンサルテーション		○	2.3	1.3
心の健康教育		○	2.3	0.9
研究と評価		○	1.9	0.8
スーパーヴィジョン・教育			1.7	1.1
管理・運営			1.8	1.0
アドボカシー			1.5	0.7

コア：コンピテンシー・モデルに基づくカリキュラムの提言(2023)で示されたコアコンピテンシー数値は外部実習と内部実習の向上得点を平均した総合得点

表4 基盤/機能コンピテンシーでの向上得点の差の t 検定

	基盤		機能		t値
	M	SD	M	SD	
外部実習の向上得点	3.3	0.7	2.2	0.7	6.65 ***
内部実習の向上得点	3.2	0.6	2.3	0.6	5.94 ***
総合得点	3.3	0.6	2.1	0.6	6.78 ***

***p<.0001

基盤：基盤コンピテンシー。数値は該当する7つのコンピテンシーの平均値。

機能：機能コンピテンシー。数値は該当する8つのコンピテンシーの平均値。

総合得点：外部実習と内部実習の向上得点の平均値

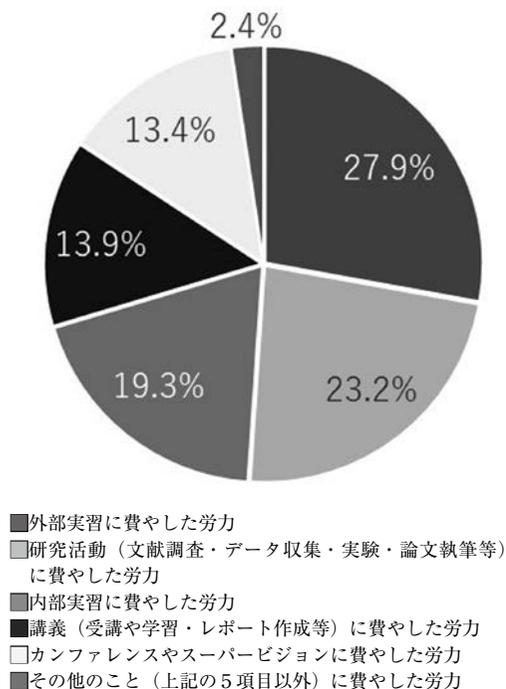


図1 大学院の総労力に占める実習等の割合

「カンファレンスやスーパービジョン」と「研究活動」が6名、「外部実習」が5名、「講義」が2名、「その他」が1名であった。無回答が3名であった。尚、外部実習と回答したものはすべて2021年3月卒業の者であった。

(4) 実習改善のための自由記述

実習の改善のための自由記述で3名以上が言及した項目は主に下記であった。1. 外部実習の負担の重さ(時間の長さ、準備等が実習時間に含まれないこと、物理的距離等)とそれに伴う他の活動の制限、2. 実習ノートの記入に関する改善点(簡略化、内容改善の要望等)、3. コロナ禍での実習制限の残念さ

考察

(1) コンピテンシーについて

本研究の結果から、大学院生が実習による自身のコンピテンシーの向上についてどのように評価

しているかが明らかとなった。外部実習・内部実習でともに向上したコンピテンシーと、向上に差のあるコンピテンシーが存在した。

外部・内部実習の両方において最も向上したと評価されたコンピテンシーは「プロフェッショナルリズム」であった。プロフェッショナルリズムは、基盤コンピテンシーの筆頭として挙げられ、心理専門職としてのアイデンティティや責任感を持ち被援助者に対して誠実かつ一貫した姿勢を保つことができることであり、専門職としてのまさに根本の部分である。内部実習も外部実習も被援助者に直に接し、臨床家からの指導を受けながら被援助者の支援を行う実践の場である。これは座学では経験しえないことであり大学院における実習が必須であるとされる理由でもあろう。他に外部実習・内部実習ともに向上が大きかった(向上得点3点以上)コンピテンシーは「反省的实践」、「心理的アセスメント」「倫理・法的基準と政策」でありこれらは内部と外部の向上で有意な差が見られなかった。

外部実習と内部実習で向上に差のあったコンピテンシーを考察するにはA大学における外部実習及び内部実習の内容を考慮に入れる必要があるだろう。大学院の実習では、主要5分野(保健医療分野、教育分野、福祉分野、産業・労働分野、司法・犯罪分野)のうち、医療機関を必須として3分野以上で実習を行うことが求められているが、A大学における学外実習は主に保健医療分野及び教育分野において担当ケースを含む長時間の実習を実施しており、研究協力者が一番長時間実習を行った実習先の分野は保健医療分野が12名、教育分野が4名であった。また、外部施設において 322.4 ± 52.4 時間、前後の学習に 30.3 ± 27.7 時間を費やしており外部実習時間が多いのが特徴であった。内部実習は地域に開かれた大学附属の臨床相談施設におけるケース担当や陪席であり、それに伴う個人スーパービジョン、グループスーパービジョン、ケース検討会に出席する。その中で、外部実習の方が内部より大きく向上したコンピテンシーは、「多職種協働」と「文化的ダイバーシティ」であった。内部実習においては、基本的に心理職及びカウンセリングを求める被援助

者以外と関わることは乏しいが、外部実習では少なくとも3分野において、様々な職種や多くの異なる被援助者に関わることになる。外部実習の主要な目的の一つは他職種との連携や地域支援を経験することであり、他職種連携に関わるコンピテンシーが向上していることが確認されたことは大きな成果であると考えられる。一方、科学的知識と方法については、内部実習の方で外部より有意に大きく向上していた。その理由としては、A大学では内部実習では多様な専門性を持つ教員からスーパーヴィジョンを受ける機会が保証されており、臨床実践を科学的な知識と結び付け、仮説を検証しながら臨床を実践したことが関係している可能性があるだろう。

なお、本研究は「コンピテンシー・モデルに基づくカリキュラムの提言」⁽²⁾に示されたような実習の改善や充実に生かすためのものであるため、それに基づいた考察が必要であろう。表2示した通り、提言の中で養成上、特に重視されるコンピテンシーは「コアコンピテンシー」として示されている。そして、本研究において向上得点が低かった「スーパーヴィジョン・教育」「管理・運営」「アドボカシー」はコアコンピテンシーに含まれていないことがわかる。また、基盤コンピテンシーと機能コンピテンシーに関しては、外部実習、内部実習ともに、基盤コンピテンシーの方が有意に大きく向上していた。個々のコンピテンシーについても、基盤コンピテンシーに含まれる項目の総合得点はすべて2.8点以上あるが、機能コンピテンシーについては、3点以上は心理アセスメントだけであり、さほど大きな向上は見られない項目が多かった。大学院教育における実習は基本的に公認心理師の基盤コンピテンシーを大きく向上させるものであり、機能コンピテンシーについては他の授業でカバーする必要がある可能性が示唆された。

(2) 実習カリキュラムの課題と改善点

本調査ではA大学の大学院生の労力の使い方と、実習の改善への要望についても聴取した。ここからは、修士課程の2年間において、外部実習に27.9%、内部実習に19.3%、合計で47.3%と約半

分に近い労力を実習に費やしたことがわかる。さらに、心理実践実習に含まれるカンファレンスやスーパーヴィジョンを合わせると労力は6割を超え、相対的に研究活動や講義に費やす労力が少なくなっていた。6名が研究に、2名が講義により労力を使いたかったと回答しており、自由回答においても「必要な時間より多い時間設定が為されているのに加えて実習後に実習ノートも記入しなければならない、実習以外の研究活動や自分の勉強に使う時間が消費された」「時期によっては週3でそれぞれの実習場所に行くこともあり、授業のレポート等重なってしまうとしんどさを感じた」等の外部実習の負担の重への言及が多かった。

ただし、新型コロナウイルスの影響で実習の縮小が起こった2021年の卒業生では実習の労力はより小さくなっており、より多くの労力を実習やスーパーヴィジョンに割きたかったという要望が多かった。そして、要望についてもコロナ禍で実習ができなかったことへの残念さが主に延べられていた。このことから、大学院生にとって現場での実習ができないことは大きな損失であり、その機会を保障することの大切さが明らかとなった。

本研究の期間は、新たな実習カリキュラムについて試行錯誤をしていた時期であり、またコロナ禍での実習中止に備えて多めの実習時間設定したことで実習時間が必要時間より多くなっていた。また実習ノートを記入する時間等、前後の準備時間を実習時間に含めておらず、それも学生にとっての負担となっていた。今後は、2023年に示された実習時間の指針に基づき学生の負担を軽減する取り組みが必要だと考えられた。修士レベルの専門教育において、コンピテンシー・モデルに基づいたプログラムやカリキュラムを推奨、評価する機運は高まっており^(1, 8, 9)、実習をカリキュラムの中に効果的に位置づける取り組みが求められている。

(3) 本研究の限界と今後の課題

本研究は首都圏にある1私大のみで、公認心理師養成カリキュラムができたばかりの時期に行われた研究である。コンピテンシーの向上や実習への要望はその実習内容に大きく依存すると考えら

れ、本研究の結果の一般化についてはそこに十分注意を払う必要がある。

実習内容とコンピテンシー向上の関係をより明確にするためには、より多様なカリキュラムの大学を対象とした調査を実施することが必要であろう。また、本研究は、コンピテンシーの向上を学生の自己評価の視点から明らかにしたものであるが、実際のコンピテンシーの向上を確認するためには学生の自己評価だけではなく、教員や実習指導者等の他者からみたコンピテンシーの向上の評価についても検討する必要があるだろう。

結論

大学院の実習は公認心理師のコンピテンシー向上において重要な役割を果たしており、特に基盤コンピテンシーの向上に寄与していることが明らかとなった。今後のカリキュラム改善に向けて、これらの結果を基に実習の質や内容の見直しが必要であると考えられる。

謝辞

本研究に協力くださいましたA大学大学院修了生の皆様に心より感謝申し上げます。また、「公認心理師養成のコンピテンシー調査」の調査項目の利用をご許可いただきました「公認心理師のコンピテンシー検討ワーキンググループ」の皆様にも深謝申し上げます。

参考文献

1. 一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟 (2023). 公認心理師養成カリキュラム検討委員会報告書 コンピテンシー・モデルに基づくカリキュラムの提言.
2. 一般社団法人日本公認心理師養成機関連盟 (2023). 「公認心理師養成のコンピテンシー調査」報告書.
3. Fouad, N.A., Grus, C.L. & Hatcher, R.L. et al. (2009) Competency benchmarks: A model for understanding and measuring competence in professional psychology across training levels. *Training and Education in Professional Psychology*, 3, 5-26.
4. 岩壁茂 (2018) 公認心理師の職責⑥自己課題発見・解決能力. 公認心理師現任者講習テキスト 2018 年度版, 金剛出版
5. Rodolfa, E., Bent, R., Eisman, E., P. et al. (2005). A Cube Model for Competency Development: Implications for Psychology Educators and Regulators. *Professional Psychology: Research and Practice*, 36(4), 347-354
6. 稲垣綾子, 石田 航, 尹 成秀, 元永拓郎 (2021). 心理専門職養成におけるマイルストーンとコンピテンシー: 大学院初期教育プログラムの作成過程における検討. *帝京大学心理学紀要*, 25, 31-52.
7. 元永拓 (2022). 心理専門職養成に資する評価 —公認心理師の大学(学部)及び大学院での教育—*帝京大学心理学紀要*, 26, 13-27.
8. Doran, J. M., Meyerson, D. A., & El-Ghoroury, N. H. (2014). Promoting a higher quality graduate training experience: A student perspective on the HSPEC Blueprint for Health Service Psychology Education and Training. *Training and Education in Professional Psychology*, 8(1), 12-17
9. Botanov, Y., Bertagnolli, A., Cooper, L. D. et al. (2023). Scientific competence and health service psychology master's training: An outline for an applied methodology course. *Training and Education in Professional Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/tep0000461>

[抄録]

問題と目的：公認心理師の専門職としてのコンピテンシーの向上は極めて重要な課題である。

大学院の実習がそのコンピテンシーの形成にどのように寄与するのかを詳しく理解することが、今後のカリキュラム編成の鍵となる。本研究は、大学院における実習の経験が公認心理師のコンピテンシーに具体的にどのような影響を持つのか、学生自身の評価を通じて明らかにすることを目的とした。

方法：A大学の公認心理師養成カリキュラムの修了生を対象に、実習経験とコンピテンシーの関連性についてのアンケート調査を実施した。主な質問項目は実習概要、外部実習及び内部実習によるコンピテンシー向上の自己評価であった。

結果：外部実習及び内部実習の両方で、最も大きく向上したコンピテンシーは「プロフェッショナルリズム」であった。また、外部実習においては「多職種協働」と「文化的ダイバーシティ」の向上が、内部実習よりも有意に高かった。逆に、内部実習において「科学的知識と方法」の向上が、外部実習よりも顕著であった。外部実習・内部実習ともに基盤コンピテンシーの方が機能コンピテンシーより向上が大きかった。

結論：大学院の実習は、公認心理師のコンピテンシー向上において重要な役割を果たしていることが確認された。特に基盤コンピテンシーの向上におけるその影響は大きい。これらの結果をもとに、実習の質や内容のさらなる改善・見直しが求められる。
