

社会福祉施設における「育む」環境とは何か

－施設内実践での学びを中心に－

What is the environment to bring up in social welfare facilities?

Mainly on learning by the practice in facilities

熊谷 和史*1

抄 録

本論は、社会福祉施設において学ぶべき知識は個人と組織の循環の中にあることを提示した。この循環について知識変換モデルの4つのモード、「共同化」「表出化」「連結化」「内面化」を援用し、社会福祉学での人材育成や実践知などを言及している先行研究を結びつけて考察した。中でも、社会福祉施設での対人援助について、組織としての学びとは何かを考察した。

社会福祉施設では、利用者との個別的で流動的な中で、瞬間瞬間の判断を下し、援助をしている。そのため、援助者個々人が下した判断の正否は見だしにくい状況の中にある。しかしその判断や行動には組織を支える社会福祉理念や他の職員からの学びが根拠にある。施設は、話し合う共同の場の形成などを通じ実践知の形式知化の蓄積を意識すること。それが福祉施設の人材を育む環境であるといえる。

キーワード

社会福祉施設，実践知，知識変換

*1 NANE KUMAGAI Kazufumi
会員番号 6256
所 属 寿光園

I. はじめに

久しく、社会福祉施設従事者の人材の確保とともに質の向上（人材育成）が言われている。社会福祉の理念や価値（専門性）を施設の中でいかに教え、そして実践に結びつけるのか。あるいは、施設の中で従事者は何を学び、専門職として成長するのか。こうした専門性に適った「良い実践」への希求は古くて常に新しい問いである。

良い実践とは何かへの提言や理論・手法はさまざまある一方で、社会福祉における「理論と実践の乖離」もまた古くから言われている。それは外部研修に行きそこで講義を受ける分には説得力はあるけれど、施設現場では使えないという感覚に近い（空閑 2009）。

しかし、毎日、施設の中で繰り返される直接介助の判断や動作の中には、社会福祉として果たすべき枠組みや価値がある。それが故に、施設として仕事が成立していることに異論はないはずである。この判断の基準や根拠は通常「実践知」といわれる。しかし、実践知は通常個人の身体と密接に結びついており、なぜその時、その判断をしたのかを説明しようとするとは何か違うものになり、言語化することが難しい知識といわれる（須藤 2002）。言い換えると、実践知は、学校などで教授される明示的な知識（以下、形式知）とは違い、自らが実践の中で学ぶべきことを見いだしたり、他者から「コツ」として何気なく教えられたりして、経験とともに積み重ねていく知識であるといえる。しかし、先行研究では新人の施設現場へのリアリティ・ショックや2～3年後の「やりがい」の喪失などが原因で離職することがあることが指摘されている（大竹 2013, 深谷 2006）。それは、教える・学ぶべき実践知を「伝える」ことの難しさが、組織の中でいかに人を育む環境を作るべきかが課題になっているといえる。

先行研究では施設内でのOJTやスーパービジョンのノウハウや介護スキルやテクニクを提示しているものが多くある。しかし、こうした知識をそのまま使おうとしても実践ではその効果が実感できないことがある。本論は、こうした明示されている知識は施設実践の中で検証され、個人の実践知と連結する中で活用できるとの視点で、先行研究を吟味し、個人の実践知を育む環境としての組織のあり方を提示することを目的とする。

なお、社会福祉従事者には一口に言っても事務職を含め多様な職種がある。本論は、その中でも施設従事者数が多い直接利用者へ身体的な介助を行う従事者を念頭に論じていく。

II. 研究方法

本論は文献研究である。また、社会福祉における実践知を扱っている研究分野、特に、個人の持つ実践知をいかに組織として活かすのか、あるいは人材育成を論じているものを中心に収集した。収集方法は、2000年以降の先行研究を国立国会図書館検索システムから、「実践知」「暗黙知」「ナレッジ・マネジメント」「社会福祉（施設）」「専門性」「ベテラン（熟達）」「人材育成」「人材確保」などを組み合わせ、絞り込み検索した。また、『社会福祉学』などの学会誌、（短期）大学紀要の中でも、原著論文・レポート研究のカテゴリーにある文献を中心に抽出した。その上で、国立情報学研究所論文検索システム、秋田大学、東北福祉大学より紙媒体・電子媒体で収集した。また収集した文献の中

から引用で多く取り上げられている原典については 2000 年以前のものも参考にしている。

社会福祉施設の範囲は対象や目的によって多様にある。しかし、文献収集過程で介護保険施設を対象とした文献が多くなった。できるだけ広範に論じていくが、本論では施設従事者とは主に高齢者を対象にした介護従事者を指している。さらに、組織としての人材のあり方や環境を論じる場合、財務や人事管理等の視点もあるが、本論は、実践知などを軸に論じるため、対人援助場面での人材育成のあり方を主題にする。

本論の主題である「育む」とは何かについて、近い言葉に「育てる」があるが、大人が子どもを育てるといった人が人を教え導く意味合いが強いが、「育む」は子どもの夢を育む教育といった大切に守り、大きくする場と言う意味合いがある。社会福祉としての専門職のアイデンティティ獲得には、実践の中から自立的に学び、経験を通じて自らを成長させるといった内発的に育つ側面と新人と熟練者が互いに触発しながら徹底的に支えながら学びの機会を提供することによって成長する側面がある(北川 2012)。それは一方的に熟練者が新人を教え導く(育てる)ことではなく、お互いが学び合える場が新人も熟練者も専門職としての成長を「育む」ことになるという意味で論じる。

なお本論は日本社会福祉学会が定める研究倫理指針、文献研究であることから特に先行業績引用について遵守する。

Ⅲ. 結果

1. 実践知における組織と個人

「実践知」とは、個人の主観的な経験やコツであり、身体と深く結びついているため、説明や言語化が難しい「知」とであるとされる。その一方で、客観的に文字や数字などで明示・説明できる、汎用性の高い知として「形式知」がある(熊谷 2011)¹⁾。実践知を最初に提唱したマイケルポラニー(Micheal Polanyi)は、実践知と形式知の絶え間ない循環こそが新たな創造性を生み出すと論じた(Polanyi =2003)。そして、個人の豊かな実践知を組織に活かし、発展させるのかについて、野中・竹内(1996)が「組織的知識創造論」を提唱し、現在は「ナレッジ・マネジメント」などとして広く経営学など議論されている。中でも、実践知と形式知あるいは個人と組織の循環を野中・竹中(1996)が「知識変換」としてモデル化している。このモデルは、「共同化」「表出化」「連結化」「内面化」という4つのモード(位相)によって説明される。

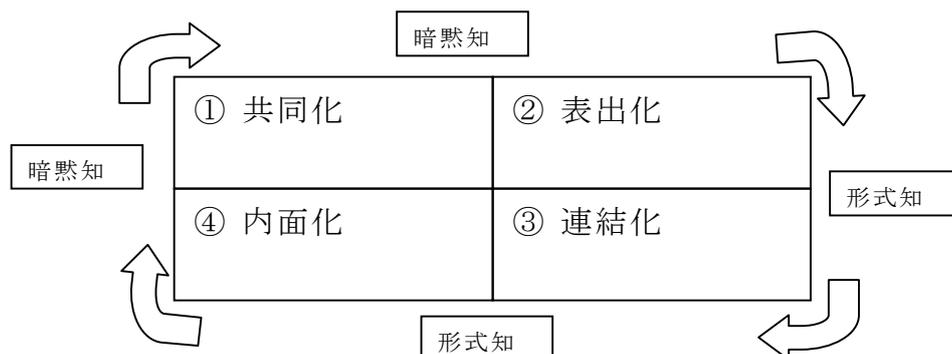


図 1 知識変換モデルの4つのモード (資料:野中・竹内(1996:93))

端的に、①共同化では組織内での現場感覚としての実践勘などを蓄積する。②表出化によって個々人の実践知（暗黙知）を文字や言葉など形式知として伝達する。③既存の形式知同士が連結され新しい知識を創出する。④そして、新しい取り組みを行う中でそれぞれの実践知に新たな知見が積み重なる、あるいは経験と省察を通じて内面化し暗黙知に変換する循環である（野中・竹内 1996）。本論はこのモデルを援用し、社会福祉分野での実践知をめぐる議論を以下の1～3に整理して概説する。

1. 前提として社会福祉施設において個人の実践知はいかに形成されるか。ケア行為に内在する実践知。また実践知が積み重なり、熟達化するとは何か。
2. 実践現場でベテランが新人に仕事の意味や自らの実践知を教える（共同化→表出化）について。
3. 組織の中がそれぞれの持つ実践知をどのように活かし（表出→連結）、個人も含め組織が発展するのか（内面化）である。

社会福祉分野での先行研究では、このうちのどれかに焦点を絞った論考が多い。本論は、できるだけ多面的に実践知を捉えながら、組織が人材を育むとは何かへと考察を進めていく。

2. 個人の実践知形成と成長（内面化）

自転車の操作の仕方を一つ一つ説明しても人はすぐに乗れるわけではない。操作手順と共に実際に体を使って反復練習し試行錯誤の末、乗れるようになる。このように実践知は身体と密接に結びついている。あるいは、医師が病状を一瞬で見立てるときも、それまでの多様な膨大な症例や治療を通じて獲得される（ポラニー1966）。このように実践知とは経験やそれまでの知識の総体であり、ベテランとは実践知の積み重ねによってその行為や職業において熟達した者とされる。

社会福祉従事者の熟達化（成長）とは何かについて、熊谷(2011)が、ベナーの職業人としての成長段階には「初心者」「新人」「中堅」「達人」のレベルがあることを参考に整理している。まず、初学者や新人は仕事の手続き的知識（例えば、書類のそろえ方、電話のつなぎ方など）を蓄積することで定型的な仕事であれば早く正確に自動化されたスキルをもって実行することを目指していく（飯田2013）。しかし、定型的な仕事であればそれでよいが、対人援助のように流動的で柔軟な対応が求められる場面では、新人はその状況の局面（例えばオムツ介助ならオムツ介助）のみに着目してしまい、隠されたニーズを把握できず、関わりが一辺倒になる傾向にある（福田2013）。中堅以上になると、それまでの経験則から場面や状況の全体を直感的に把握し、次に起こるべきことが予測でき、正確な問題領域に的を絞ることが出来ると言われる（熊谷2010）²⁾。この全体性や問題領域への適切な関わりができるかどうかはその職業で必要とされる実践知が背後にあるといえる。

また、熟達者が蓄積したコツや経験はどのように形成され実践されているのかを知ることは「社会福祉」としての適切な振る舞い方とは何かの示唆を与えてくれる。例えば、鈴木(2009)は、認知症ケアについて、ベテラン介護職員からインタビューをし、日々の実践での「判断」や「技術」について質的研究によって明らかにしている。それによると認知症ケアを行う介護職員は、個人個人の症状の理解やその人の生活歴、あるいは性格を加

味した上で、その人らしくとか、尊厳を守るといった価値に基づいてケアを志向する。その一方で、そのケア行為は「その時、その人、という即断的な状況に置いては、科学的根拠によって具体的なケア方法として説明困難なもどかしさを感じている」（鈴木2009：41）と実践知をそのまま外部に向けて語ることの困難さが明らかになっている。その意味で、実践知はあくまでも個別的なケア関係によって形成される。このケア関係は間主観的であり、利用者と介護者との不断のコミュニケーションによって介護員の経験として折り重なり生成される（熊谷2009）³⁾。そのため、その瞬間・瞬間の判断を後で振り返ることで言語化は可能な場合があるが、そのときの行為を説明し尽くすことが困難であるともいえる。それでもベテランとは単なる慣れとは違い、経験を実践知として蓄積し、臨機応変に見えながらも適切な援助が行える者といえる。

3. 施設現場の実践の中で熟達者が実践知を伝えること（共同化・表出）

熟達者の技術・技能はマニュアルや言語化されない経験に裏打ちされたコツがあり、その技術力が組織を支えてきた。しかし、産業の流動化によって非正規雇用が増え、ベテランの大量退職も重なり、こうした熟達者の技能が伝承されず、組織・企業の競争力が低下する産業界の危機感がある（西澤 2007）。社会福祉施設でも同様に人材育成面で、熟達者が新人にいかに関わりながら自分が積み重ねてきた実践知を伝えていくかは課題となっている。2での熟達者がどのように実践知を日々の実践で活かしているかの探索的研究や職業人としての成長段階は、福祉施設で「働く姿勢」を知る手がかりになる。しかし、実践の中での学びとは何か。熟達者は新人に何を伝えているのかを知らなければ、自身の学びや成長が実感できないと考える。

施設実践はルーティンとして決まりきった日課のように映る（熊谷 2011）。そのため従事者はその時の思考や判断を取り立てて意識することなく、やり過ごしてしまうことが多く、熟達すればする程、それはより自動的に行為をするようになる。そのため、新人から見て熟達者の行為は当たり前のように見える。また熟達者から新人を見て、なぜ新人は自分と同じようにできないのか、あるいは自分の行為をどう伝えて良いのか分からないという事態に陥る。

社会福祉の近接領域である看護学や教育学では、実践現場では、様々な理論や価値判断が「状況」の中に埋め込まれており、自らがその状況の文脈を読み取り、理論と実践を繋げることを「状況的学習」として提唱している（高橋 2011, 2012）⁴⁾。社会福祉など対人援助の場合、実践知は、自分（職員）の頭の中で完結するものではなく、実践の状況的全体の中で、利用者と連動しながら両者の交渉によって展開、あるいは再生産される（藤田 2008）。その意味で、状況的学習とは、それまで無自覚であった行為を振り返り、「状況の中に参加している自分」への問いかけ（省察）を通じて、そのつど「学び」に気づいていくことである（香川 2011）。もちろん、新人はその「気づく」ポイントは分からない。熟達者は、その状況の中で一緒に参加しながら「気づき」を促すことが状況的学習では重要であることが提唱されている（藤田 2008）⁵⁾。それは熟達者が持つ実践知を状況の中で新人と共有し「共同化」すること。そして、時に言葉や具体的な根拠を示すといった「表出化」をその都度行う作業といえる。この熟達者による適切なサポートやアドバイスこそが、新人にとっての学びであり、それを手がかりに、内発的な動機付けになり、

結果「やりがい」につながることを示されている（呉 2013）。

施設現場はその意味で「理論と実践の結合の場」（石田 2006）であり、施設現場では「より実践的な職業能力や技能の習熟が入職後の実務経験の中で為されることは必要である」（石田 2006：112）といえる。しかし、原田（2013）は介護事業所での職場内 OJT において新人は介助の際、手の位置や抱え方など、経験のない人は覚えられないし、意味が分からないことを明らかにしている。よっていくら学校などで理論などを学んできても、利用者の名前を覚えるところからはじまり、入浴介助であれば、お湯の入れ方、温度の見方、衣類の収容場所など小さな決まり事を一つ一つ覚えていく。こうして実際仕事に携わりながら、できる範囲で徐々に覚えていくことを正統的周辺参加という。その後、その利用者にとっての適切なお湯の温度や体の使い方などを覚えていく。熟達化は、その意味で、雑用から始まり、その雑用が仕事全体によって必要なことだと気づくことから始まると言える（横田 2007）。しかし、新人が施設現場に入った際、組織の規範や仕事の進め方が分からない。あるいは利用者との関係形成の困難さを実感するなど、こんなはずではなかったと現実と期待とのギャップ、いわゆるリアリティ・ショックに遭遇し、心理的な落ち込みを経験することがある（深谷 2006）。その意味で、この正統的周辺参加によって組織へのコミットメントしていき、最終的には十全的参加することで、その組織の中でアイデンティティを獲得していくプロセスがあること（竹内 2011）。それは組織で働くとは何かの示唆を与えている。

4. 組織としての発展と個人の実践知の深化（連結化→内面化）

施設従事者が組織の求める知識や技能を習得し、正統的周邊的参加から十全的参加を果たしても、組織自体が発展的な取り組みの視点が欠ければ結果として衰退に陥ると言われる（竹内 2011）。知識変換のモデルでは、組織成員が持つ実践知を形式知としていったん表出し「情報」として共有し、それらを連結する中で新しい「知識」を創造するプロセスが提示されている。この組織成員同士の持つ知識を連結化するプロセスについて、経営学などでは、IT やデータベースによる情報のネットワーク化が提唱されている（西郡 2007）⁶⁾。例えば、大塚（2012）はビッグデータ時代では、熟達者の行為や判断をデータベースとして多角的に分析できるようになっていることや組織外の知識も共有できることを展望している。社会福祉学では、施設内のデータ活用というよりも、異業種や異事業所とのネットワークとして使用される傾向にある。例えば、吉野ら（2002）は在宅ケアを同じデータベースを利用することで、その都度関わった保健・医療・福祉が記載することで情報を一元化できること。そのことで、包括的で一貫性のある在宅ケアが行われ、また職種間の一体性を生み、連携を深める効果があったと提示している。

この情報の共有化や連結化を広くとらえると、社会福祉では、個別的なケースを他職種、他組織、他職域がそれぞれの意見を「表出」することで当事者の生活を多面的に捉え、その意見を集約（連結化）し、新しい取り組みを見いだす（北本・岩崎 2012）といった事例研究の中に多く見いだすことが出来る。そう考えると施設内で行われる事例検討もまた連結化のプロセスの中にあるといえる。

ただここで注意するのが、何のために知識変換モデルを組織の中で使うかである。大塚（2012）は、システムを作ることを自己目的化してはいけないことを強調している。そし

て情報から意味を見いだすことは人間の仕事であり、連結化した知識を活用するためには「学習する組織」を作ることであると論じる。その上で、学習する力が身に付かないのであれば、データや情報は単にゴミの中からゴミしか生み出さない結果になると論じる。それは単に事例検討が定例化し、ただの確認になってはいけないことを意味する。この学び合える場の重要性について斎藤(2010, 2011)の一連の研究から、自らの実践知を高めるためには共通して①実践の手本になるモデルや支援者にたくさん出会うことが出来るのか、②モデルを参考に「試みる」ことが許される環境か、③そうした試みを振り返り、言語化する機会が保障されるかが良質な実践知の形成がされると論じている。逆に言うと、官僚制や閉鎖性が強く、状況の圧力によって虐待などが頻発する組織にあっては、一人一人の意見(表出化)が出来にくく、もちろん連結化は困難であるといえる(空閑 2001)。このように連結化とは、それぞれ個人が培っている実践知が形式知として表出されたものを皆で共有しながら、一人ではたどり着かない認識を広げ、個人にも新たな知見をもたらす(内面化)といった循環の中で、組織と個人が成長するといえる。

IV. 考察

1. 知識変換モデルによる社会福祉施設における学びのあり方

知識変換のモデルに沿って、社会福祉施設を中心に、人材育成あるいは熟達者の実践知について論じている先行文献を結びつけた。施設における学びは、前提として利用者と援助者との「相互作用」から生み出される。この相互作用は、常に流動的な「状況」の中にあり、援助者はその状況から「気づき」と「学び」を見いだしていくことで実践知を積み重ねていく。しかし、新人はこの状況の中で何に気づけばよいのかが分からない。新人は、熟達者と一緒に仕事をする中で、熟達者から言葉や姿勢を見て段階的に学んでいく。その上で、毎日の施設実践での試行錯誤や工夫などを話し合い、新しい取り組みを模索する。話し合える場の保証こそが、実践知を育むことであるといえる。その意味で、知識変換のモデルが提示する共同化・表出化・連結化・内面化の循環を意識することは、組織としての学びの場とは何かについての示唆を与えてくれるといえる。このことを以下の1～3として提示する。

1. 個人に内在する実践知とは何かについて、本論は認知症ケアの一例に取り上げた。しかし、行為や援助行為(アセスメントなど)に内在する専門性やスキルを論究している学説や研究は多様にある。その形式知を自身の実践の中で内面化のプロセスと捉えることは、理論と実践のまさに橋渡しである。それを、他者と共有、共同化へと繋げることで自らの実践に見通しが持つことが出来る。
2. OJT やスーパービジョン、外部研修などで学んでくるテクニックやノウハウをどう施設内での実践に活かすべきなのか。知識変換モデルの視点で捉えると、OJT やスーパービジョンの場は、自身の持つ実践知(言語化されていない身体化したテクニックやノウハウなど)を状況の場に置いて共同化し、言語などの形式知として表出化へのプロセスと考えることができる。また、熟練と新人では仕事への関わり方が全く違う。この認識に立って、状況の中で何を伝えるのかを自身の中

で OJT やスーパービジョンの知識を再解釈することで、施設現場での学びとは何かがより深く理解できるといえる。

3. 他の組織や異職種との連携やチームワークによるアプローチや事例検討による適切な関わり方についている研究は多様にある。これらを表出化と連結化そして内面化へと循環する創造的プロセスとする文脈で読み替えることで、他者による取り組みが、自身への問いとして受け取ることが出来る。

2. より良い実践を志向するということ

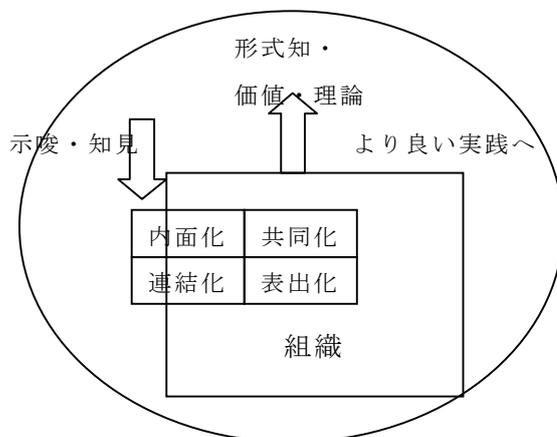


図 2 知識変換モデルと組織の関係 (資料：筆者作成)

最後に、社会福祉施設で良い実践を目指すとは何かについて若干考察を加える。本来、良い実践とは何かを問うことは、社会福祉の価値や専門性とは何かを問うことであり、本論の範囲を大きく逸脱する。そのため、これまでの考察の範囲で確認する程度とする。福祉施設における実践知とは、援助者側の頭の中で完結することではなく、利用者と援助者の流動的な状況の中で、その瞬間・瞬間に仮説を立てて、利用者との相互作用の中で実践を生成しているといえる(平塚 2011:66)。その意味で、常に援助者は利用者から学び、自身の援助価値観が常に問われている状況にあるといえる。また熟達者は、その人の性格やそのときの感情を含めて、その利用者を総体的に捉え、臨機応変に対応している。その意味で、福祉施設の実践知とはその瞬間は二度と来ないという「一回生」と利用者へのまなざしは常に「個別性」から出発し「いかなる状況下になっても、的確な支援を可能にする態度と行為を裏付ける(実践知)を「人間の尊厳」に求めるべき」(北川 2014:56)とする価値が根底にあるといえる。

知識変換のモデルを適用し、循環させることは単にシステムを回すことではないことはすでに論じたが、ともすればいつの間にかシステムを維持することが目的になってしまう(例えば定例会に無理矢理事例を作る。マニュアルのためのマニュアル作り...)。しかし、システムを価値実現のために具体的な取り組みとは何かと試行錯誤をして、学習していく手段であることとして使うこと。それが組織として社会福祉施設が援助者を「育む」環境にあるといえる。

V. おわりに及び今後の課題

社会福祉施設や介護保険分野での人材確保が困難になっている状況を反映し、いかに人材を確保し、育成するのかという視点での研究の蓄積はみられていた。しかし、これまで先行研究では、施設現場の実務の中で、職員同士がいかに学び、仕事を伝え、組織の中で成長するのかは、必ずしも多く論じられてはきていなかった。また、社会福祉分野においては、実践知を軸に取り上げる先行研究も少なく、今回、知識変換のモデルを援用しながら整理し、やや広い視点で論じることができた。しかし、取り上げた状況的学習論や実践論やチームアプローチの方法論は多岐にわたり、本論が取り上げたのはそのほんの一部にすぎず、紹介程度にとどまっている。今後はこれらの文献をより渉猟し理解を深めていくことを課題としたい。

また今回は、組織として援助者を「育む」環境とは何かを主眼に置いて論じた。しかし、人は育む環境になくとも勝手に「育つ」こともある。あるいは育む環境にあっても育たない場合もある。これは内発的な個人的動機や「資質」に関わることが指摘されている（飯田 2013）⁷⁾。いずれにしろ育む環境を考察した以上は育つとは何かは避けて通れない問いであり、これらのことについて今後研究を進めていきたい。

注

- 1) 実践知は他にも、経験知、身体知、暗黙知、臨床の知などとも言われる。形式知も理論知などと言われる。それぞれの言葉には異なる意味が存在するが、本論では、実践知は論理的に説明が困難であるがある行動を支える意味、あるいは概念とする。
- 2) ベナーの職業上の成長段階は教師や看護師の分野で論じられる傾向があり、社会福祉の実践共同体は多様で拡散しており、必ずしも当てはまらないとも言われている。見立て・予測に基づいた関わり、振り返りを軸にした調査の蓄積がある。
- 3) 熊谷は、実際のケア過程は援助者が常に働きかけるだけではなく、利用者からの応答によっても行われる、援助者が受動的な場合もあり、その関係は相互浸透的であること。それは、言葉にできないコミュニケーションが錯綜していることを論じている。
- 4) 高橋は、大学病院で10年以上働く看護師から新人から中堅に至るまでのエピソードを聞き取り、臨床上での実践力形成についてM-GTAでカテゴライズしている。学びの段階はまずは常識的な挨拶から、一つ一つの機器の習熟から始まることなどを明らかにしている。
- 5) 社会福祉士の現場実習での学生と指導者の会話、入浴介助見学後の振り返りの一部を抜き出し、スクリプト分析している。状況に埋め込まれた知識を何気ない会話の中から見出し、学びや気づきを得られることを一例として明示している。
- 6) 西郡は組織的知的創造論をベースに主に共有とネットワークのあり方について概説している。特にソフトウェアとしてのパソコンや携帯端末の活用法について提言している。
- 7) 飯田は内面的資質が小さいからといって成長しないわけではなく、外部的資質にある学びによって対人援助としての資質が磨かれるが、それでも自らのライフイベントへの気づきや捉え方といった内面的資質によって対人援助に違いが出ることを論じている。

参考文献

- 藤田徹(2008)「社会福祉援助技術現場実習における実習生の「状況に埋め込まれた学習」」
『岩手県立大学社会福祉学部紀要』11(1), 45-54.
- 原田聖子(2013)「介護事業所におけるリーダー育成のOJTの基本要因」『大妻女子大学人間関係部紀要』15, 41-49.
- 平塚良子(2011)「ソーシャルワークの実践観」『ソーシャルワーク研究』144, 60-67, 相川書房.
- 深谷美枝(2006)「社会福祉施設(機関)職員の「悩み」研究にみる初期キャリア形成過程としての課題」『明治学院大学社会学・社会福祉学研究』122, 207-231.
- 福田俊子(2013)「『素人性』によって生成される実践」『聖隷クリストファー大学社会福祉学部紀要』13, 1-13.
- 向日恒喜(2007)「ナレッジ・マネジメントとソーシャル・キャピタル」『中京経営研究』17(1・2), 113-126.
- 飯田昭人(2013)「対人援助職者の資質に関する一試論(第2報)内面的資質および外面的資質についての考察」『人間福祉研究』16, 83-88.
- 石田健太郎(2006)「ホームヘルプ労働の教育制度と相互行為場面についての考察—実践の中で『熟達者になる』ことを学習する」『福祉社会学研究』3, 105-127.
- 香川秀太(2011)「実践知と形式知, 単一状況と複数状況, 分析と介入, そして質と量との越境的対話」『質的心理学フォーラム』3, 62-72.
- 北川清一(2012)「社会福祉系大学などにおける実習体験の意義を問い直す」『社会福祉研究』115, 40-48, 鉄道弘済会.
- 北川清一(2014)「社会福祉の大儀を身体化する方略—「かかわる」営為の再検証」『ソーシャルワーク研究』157, 56-64, 相川書房.
- 北本佳子・岩崎香(2012)「ソーシャルワークにおけるコンサルテーションに関する探索的研究 第2報」『鴨台社会福祉学論集』19, 23-30.
- 空閑浩人(2001)「組織・集団における『状況の圧力』と援助者の弱さ」『社会福祉学』42(1), 44-53.
- 空閑浩人(2009)「ソーシャルワークの基本スキルの向上と現任研修—OJTの視点から」『ソーシャルワーク研究』35(1), 21-27, 相川書房.
- 熊谷和史(2009)「福祉施設利用者と援助者のケアにおける関係性についての一考察」『東北の社会福祉研究』5, 49-61.
- 熊谷和史(2010)「社会福祉実践の専門性とは何か—日常性を手がかりに」『東北の社会福祉研究』7, 5-19.
- 呉世雄(2013)「介護施設における組織管理要因が職員の職務満足およびサービスの自己評価に及ぼす影響」『社会福祉学』53(4), 109-122.
- 西郡晃雅(2007)「組織的知識創造を支援する情報技術の現状と展望」『大阪成蹊大学現代経営情報学部研究紀要』5(1), 1-12.
- 野中郁次郎・竹内弘高(1996)『知的創造企業』東洋経済新報社.

- 大竹恵子 (2013) 「介護労働者の早期離職に関わる要因 -リアリティ・ショックの視点から」『同志社政策科学研究』15(1), 151-162.
- 大塚篤(2012)「ビックデータ時代の知識共有」『情報の科学と技術』62(7), 302-307.
- Polanyi, M(1966) *The Tacit Dimension.*, London., Routledge & Kegan Paul Ltd. (=2003, マイケルポラニー 高橋勇夫訳『暗黙知の次元』筑摩学芸文庫).
- 斎藤征人(2010)「社会福祉士の「実践知」形成過程に関する仮説的研究」『帯広大谷短期大学』47, 31-44.
- 斎藤征人(2011)「高齢者福祉実践者の「実践知」形成過程に関する仮説的研究」『帯広大谷短期大学』48, 55-68.
- 須藤八千代 (2002) 「ソーシャルワークの経験」尾崎新 編『現場の力』誠信書房, 29-37.
- 菅谷克行・上野恵美子(2009)「熟達技術の伝承支援に向けて-漆塗りの上塗り行程の分析」『人文コミュニケーション学科論集』7, 219-232, 茨城大学人文学部.
- 鈴木俊文(2009)「認知症ケアにおける介護職員の暗黙知による判断の分析(1)-ケアプロセスにみられる機能的構造」『静岡県立大学短期大学部研究紀要』23, 33-44.
- 高橋満(2011)「看護の力をどのように育むのか(1)」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』60(1), 143-168.
- 高橋満(2012)「看護の力をどのように育むのか(2)」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』60(2), 99-124.
- 竹内一真(2011)「専門家の技能に関する先行研究と現在の動向-ポスト正統的周辺参加論における「教え手」の位相」『京都大学大学院教育学科紀要』57, 407-419.
- 横田恵子 (2007) 「解放のソーシャルワーク」世界思想社.
- 吉野純子・小関祐二・飯村富子ら (2002) 「在宅ケア情報共有システム活用における保健・医療・福祉連携の試み」『日本赤十字広島看護大学紀要』2, 45-54.