

#### 4) 実習のスーパービジョンの体制と内容について

まず、実習中のホームカミングは金曜日になっているから、一つは、教室の確保に苦勞する。定員が80名、それに編入生も加わると100名前後を17グループで、グループスーパービジョンを行っている。スーパーバイザーには、その領域の現場の方にもお願いしている。例えば、障害者福祉の領域は、今のところ20名程の希望者が入れば、大体7人ずつに分ける。7名より多い場合もある。

医療福祉領域については、私1人で行っている。但し、医療福祉領域の実習は、4年でしか行わないようにしている。その他4四年次で行う精神保健福祉、最近では、精神保健福祉は三年からやり出しているが。児童相談所、福祉事務所、乳児院と社会福祉協議会も4年次となっている。包括的なものを見るためには三年次では無理なので、3年次は受験資格の本当に基本的なところ。障害、高齢、児童、母子、婦人の五つの基礎的な実習として位置づけている。4年次のプラスアルファの実習は、自主実習という形にしている。2週間の集中実習と、残りの通い型の実習は、かなり意図を理解していただいた所をお願いしているということになる。自主実習についても、保険をかける必要があるので単位を認定することにしてはいるし、依頼も学長名で出すことにしている。このような実習教育の体制と内容は、前田ケイ先生や大谷律子先生が苦勞してなさってきたのを、私が引き継いだ結果のものである。

スーパービジョンの体制については、参考資料4のフローチャートに示してあるが、学生を実習に送り出す前と後に、実習指導者によるスーパーバイザー会議を領域ごとに必ず持つこととしている。大学に来ていただいて話し合うことにしている。そして学生の特質や、教育していただく内容を実習指導者の皆さんに理解してもらう。このスーパーバイザー会議は、現在、児童福祉領域は職員が少ないということで、会議に出席は無理と言うことで行っていないが、その他の領域は、全て事前のスーパーバイザー会議を行っている。私も実習委員長という立場で、全領域に出席している。これは、私が医療福祉領域でパイロットスタディを行って、学内の合意を行うのに苦勞はしたが、現在実施できている状況にある。

全体の調整と各領域の調整については、以前は毎月会議をしていたが、最近は安定してきたので、年5回程度行っている。今は、こういうことを知っておいて欲しいということがあれば、指導のスケジュールや内容も毎回変わることになる。例えば、虐待の問題が重要であれば、虐待に対してどう考えとか。人権擁護に関しては、倫理綱領は確実に二回

通してトレーニングするようにしている。各分野の独自性だけでなく、共通部分を重視するようにしている。全体の実習会議では、トラブルが起きたときの対応の仕方とかを話し合う。領域別では、教員が三名ずつくらい配置しているので、領域独自の内容は領域の単位で行っている。

参考資料5に示しているが、スーパーバイザー会議の時に、私が評価表をこのようにしたいということで、グリッドを作成した。これも学内で合意を得るのに時間がかかったが、スーパーバイザー会議で、「うちは『観察』と『理解』しかできませんけれどいいですか。」とおっしゃる。実習機関側が、「忙しいので、そんな『分析』なんかはやれません。」と。それと「理論化なんかとんでもありません。」というので、「結構です。『観察』と『理解』とそして『システム』は、どこからどこまでしていただけますか。」ということ話し合う。このように、このグリッドが大学側と実習機関・施設との実習教育に関する合意に基づく契約成立に有効となる。実習目標もこれに基づく。まじめな学生で、「観察」を良くしているけれども、よく何うと「理論化」までちゃんと指導していることもある。

それで、これは実習記録の評価にも使ってもらおうようにしている。だから、この学生さんは、実習の時の記録に、観察はこのシステムしかやってないものすごくご批判いただく。利用者の観察しかできないと。もっと組織の観察をしてもらいたいと向こうからおっしゃることがある。そうするとホームカミングの時に、「あなたもう少し見ていたでしょ？」と言うと、「見ていたけれど人間関係がひどいから言えなかった。」と学生が言うこともある。それは、実習先に言えないので、「申し訳ありませんね、しっかり見ていた様ですが、何か舌足らずなようで。」と報告する。そのような言い方をすると、学生は、視点は持っていたということを私達が明確に証明できる。

この、グリッドの目標設定は、まず学生に決めさせます。ニーズの所でどの辺までできそうなのか決めさせて、それからこちら側が判断します。その学生が、あまりにも高い目標なら、低めて「観察」と「理解」ができたなら良いので、これでやりなさいというように。その上で、それを相手方のスーパーバイザーの方に説明する。「すごく良くできるように見えるのですが、実はできないのです。このあたりまででしたらできそうだと思いますので、よろしく願いいたします。」スーパーバイザーから、「私もそのように思いました。」っておっしゃっていただく。学生が見学に行く時も、この段階を見てもらおうようにする。「この学生さんは・・・」とかおっしゃるので、「ご迷惑をおかけしますがよろしく願いします。」とかいうと、「じゃあ、ここまでしかしません。」とかおっしゃるところがあ

る。そして、その内容も全部話してもらおう。「こんなにたくさん書いてあるけれども、私どもではできません。だから、この1行分だけやりますけれどいいですか。」などとなり、「それで結構です。」という形でお願ひする。

このように、このグリッドを用いてその学生が自分のレベルをちゃんと認識するようにという形で、用いている。例えば、「この学生は、あまりできないと思っていましたけれど、記録もかなりできていましたよ。」とおっしゃる方もいる。そういう点からも、スーパーバイザー会議の内容が全然気まずい雰囲気にならない。

もう一つ重要なのは、資料6にあるように実習指導規定を作っているが、その規定が示している内容である。学生が怠慢であることは、大学が責任を負いますということで、例えばそちらで、遅刻をする人を、遅刻をしないように導くとかそういうことはやめて下さいとしている。そういう負担はかけたくないの、大学側がそれに対する教育的な保証をする。そのようなことを言っておくと、実習指導者側は、楽だと言う。指導者が、自分の指導の仕方によって遅刻しているのだと思われる。実はそうではなくて、「その学生の特徴があるので、そうしたら実習を中止までさせていただくことになるかもしれません。」と話す。そうすると案外トラブルは少なくなる。心身症の学生もかなり増えてきているので、その意味でもちゃんと最初に言うようにしている。「病名は開示できないけれども、この傾向があるように見受けられます。」ということは話すようにしている。学生の概要についてはかなりの説明をしておくこととしている。

私の考えでは、実習体制というのは組織体制であって、個人の契約ではないというので、資料7に示したように、学校の体制と実習側の、現場側の体制が契約を結ぶのであって、個人の指導者と指導者の契約ではないと考えられる。それを明確に提示しますので、お互いに、「うちは人材がないのでそちらのご要望には応えられません。」という方もいらっしゃる。「それであれば、こちらもお願ひするのは申し訳ないので、お断りして下さい。」ということもある。それで、スーパーバイザー会議の時に、実習施設の指導者が、「このように行いますが、よろしいでしょうか。」と向こうも話す。そういうことも全部お互いに話し合っただけで契約を結ぶ必要があると考える。

スーパーバイザー会議の一回目はこれからお願ひすることを中心に行う。指導内容までの契約が入って、二回目は終了時にやる。その場合は、評価と今後の課題に引きつけて行う。だから時には、スーパーバイザー会議が5名の時もあるし、多くなったら15施設ぐらいくてくださることもある。大体の内容を理解していただいているので、一回目に出席

して二回目に欠席されてもそれほどトラブルは発生しない。

先ほどの図に示したように、演習を通して、私は実習生が実習教育のシステムそのものの理解をしておかないといけないということを徹底して指導します。個人の立場ではいけない。例えばバイトでいけませんでしたということを書いてはいけない。体制と体制の間に自分があるのだということ。それから実習とは、実習する機関・施設の体制に入るのだという認識を植えつけるのに前期のほとんどを主体としている。

それで、図にあるように、学生が個人から大学へ行くと学生になり、実習施設・機関に行くと実習生になる。その時に、個人では実習生にはならないということを説明する。だからホームカミングが必要となる。また、大学側としては、基本的に現場の指導に干渉はしない、できないということになる。学生にも、学校側が施設に対して貢献できる事は少ないので、あなたの貢献が重要であるということをお話す。スーパーバイザー会議でも、面接を含めてソーシャルワーク的な関わりはできないということをお話することになっている。むしろ基本的なコミュニケーションの所でしっかり鍛えてもらう方がよいと考えている。学部では、社会人として振舞うときに人間理解ができるように、そこを徹底的に教育することを目標にしている。しかし、大学院では、社会人がほとんどですからもう一度見直しになるし、専門家としての養成になるので、かなり厳しい内容になる。

また、学部の4年生にスーパービジョンの講義を必ず入れるようにしている。スーパービジョンを実習の時に受けているので、4年生でスーパービジョンの重要性を再度認識できるようにするために行っている。それで、最初の図（参考資料1）のように4年間で人間理解が一応完了するというシステムにしている。

大学で、スーパービジョンの意義や内容はかなり教えていると思うが、現場では、忙しさもあって、教育機能が十分に発揮されにくい状況にある。実習で、学生はわりと無意識に見ている状況がある。そこで、グリッドを使って、観察したことの中から、専門性が何かなかったか探させる。そして、いわゆる理論化の方向に持っていかせる。そして、スーパービジョンの重要性をしっかり認識させて現場に出すと、施設に入って苦しいときにスーパービジョンを受ける必要性がわかるようになる。

## 5) 実習教育の課題について

今後の課題の一つに、評価のあり方がある。現在は、オリジナルでないものを利用して

いるが、実習生の人格について評価する傾向が強すぎるように思うし、利用者との関わりができていないとか、できていないとかの内容があるが、それは、例えば、面接のことを指しているのか、朝の挨拶なのかというようなことがわかりにくい。その点で言えば、前のグリッドで示した組織についてはどのくらい理解したか。分析ができていかなどという点からの評価項目にした方が良いかと思う。例えば、積極性といった場合、ただ積極的に質問することが積極性かという疑問に思う。場所やタイミングをわきまえず質問する傾向の強い場合でも、積極性が5というのはおかしいと考える。

評価の問題は、社会福祉がこれまでに積んできた中での困難な課題に関連しているかと思う。ソーシャルワーカーが個別ニーズに独自性で対応してきて、一般化させた知識の背景を十分に提示できえなかったと言えるかと思う。その知識の普遍化の作業が問われていると言えよう。ルーテル学院大学でも、前の世代の先生方が苦勞して実習教育を確立してきたが、教員の人数が増えたことによって、その知識の背景の枠組みや一般化の作業をしないと、伝承できないということで、これまで述べてきたような作業をしてきた。

第二の問題として、実習費の問題がある。実習費が高い施設がでると、2施設に行かせているので、影響が大きくなってしまふ。実習に関しては、大学としては相当の赤字で、定員が少ないのでかなりの負担になってしまう。

さらに、社会福祉士の専門性について言えば、レベルの設定をしないといけないと考える。実習指導に関して言えば、職能集団が実習指導者を設置して、教育機関側が学問的に妥協線を出すということではないかと思う。その点で、実践現場で指導できるものと、学校で供給できるものを明確に分けた方がよいかと思う。指導のレベルをどの範囲に設定するのかということを、特に学校連盟、社会福祉士養成校協会は学問上最低限のレベルを規定しないといけないと考える。その点では、現場の実践では、100%できるというのは無理で、6割は活かされていると見方が重要で、その事を認めていくことが必要ではないかと思う。1人の人間として関わりを持てる能力とか、専門性以外にもそういうものを%の中に入れていくことが必要で、専門性と人間性が別になっている。対人援助には、人間性を活用するので、その点も含めて理論的に構築することが、大学の役割ではないかと思う。

(法政大学 宮城 孝)

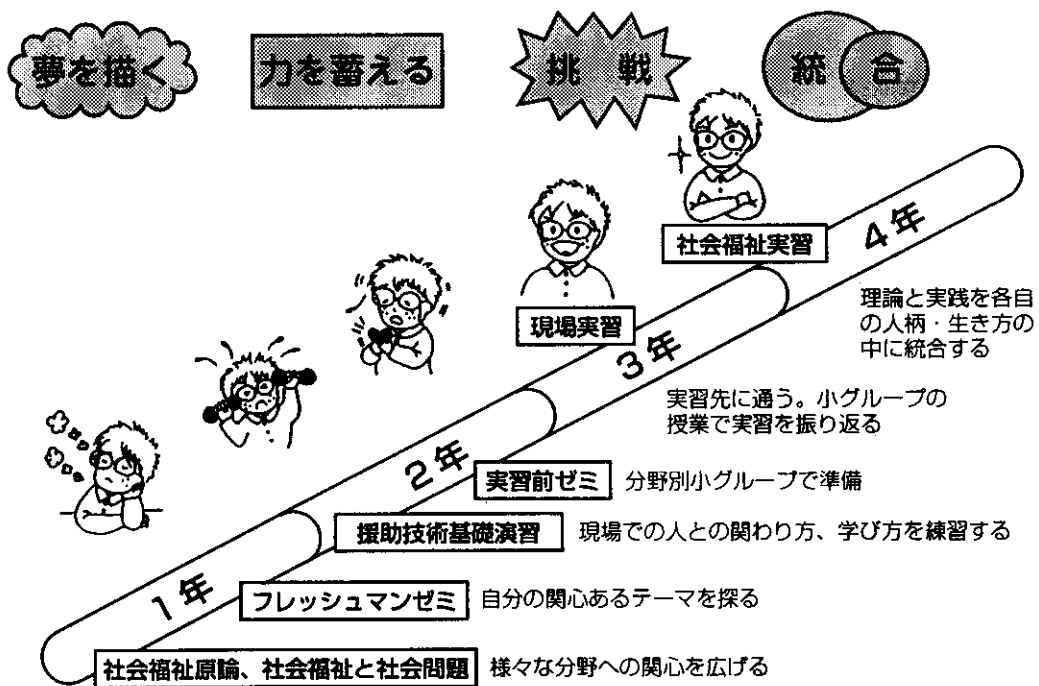
<参考文献>

- 1 (社)日本医療社会事業協会監修福山和女責任編集「保健医療ソーシャルワーク実習」  
川島書店、2002
- 2 ルーテル学院大学「実習の手引き」1998
- 3 ルーテル学院大学「ターミナルケアとグリーフワーク」1998
- 4 ルーテル学院大学「2001年度実習報告集」2002

## 第2部 現場での実習に備えて

現場での実習を通して実習生のプロ意識を育てることをめざして、大学では実習準備教育、指導工程、指導規定などの整備に努めている。それぞれについて詳しく紹介したい。

(図-1)



2002年度 [社会福祉援助技術演習 (前期・金曜2限) 授業予定]

1	4月19日	2~4年次の実習の枠組み	前ゼミの枠組み (年間の流れ、課題、評価方法) 3~4年次現場実習の枠組み (種類と単位、年間の流れ、実習先種類) 課題 個別の「実習科目履修計画書」仮提出、実習システム、手引き配布	福山
2	26日	実習の意義と目的 (1)	模擬実習場面を見せ、そこから何が学べるかを検討 分野別の説明	福山他
3	5月10日	実習システムの理解	スーパービジョン、大学と施設の分担・指導体制、実習生の責任と限界	福山
4	17日	実習生の倫理と人権 (1)	人権の尊重、プライバイシーの尊厳、守秘義務	西原
5	24日	実習生の倫理と人権 (2)		西原
6	31日		記録の書き方、希望分野アンケート	福島
7	6月7日	実習にいくことは	生活施設に入ることの意味とは配慮、関わり行動の練習	福山
8	14日		自己覚知のエクササイズ	福山
9	21日	実習から得られるもの	実習報告書を読んで	福山
10	28日	実習の意義と目的 (2)	自分の実習目的を説明する練習(グループ担当の教員に自分の動機を説明)	福山
11	7月5日	学習成果の確認	実習手引きによる学習の成果の確認	福山
12	12日	分野別学習		福山
13	19日	分野別学習		福山



2003年度 [社会福祉援助技術演習II(水曜1.3限)・社会福祉援助技術現場実習(金曜4.5限)授業予定]

1	4月16日(水)	全体指導(1限)	観察訓練	福山
2		全体指導(3限)	院内感染の問題と対応策(講師の都合により15:00~16:30)	蓮村幸允(愛全園)
	18日(金)	分野別指導(4・5限)		各グループ
3	23日(水)	全体指導(1限)	理解のためのキーポイント	福山
4		全体指導(3限)	実習における性教育について	浅井春夫(立教大学)
	25日(金)	分野別指導(4・5限)		各グループ
5	30日(水)	全体指導(1限)	観察したものを伝える訓練	福山
6		全体指導(3限)	時間的な広がり理解する(年表づくり、ライフリズム・グラフ)	加藤
	5月2日(金)	分野別指導(4・5限)		各グループ
7	7日(水)	全体指導(1限)	家族関係を図示する(ジェノグラフ)	加藤
8		全体指導(3限)	家族と周囲の関係を図示する(エコマップ)	加藤
	9日(金)	分野別指導(4・5限)		各グループ
	12日~24日		集中実習	

2002年度 [実習前ゼミ (後期・金曜4限) 授業予定]

1	9月20日	分野別学習：夏休みの課題		
2	27日	分野別指導		
3	10月4日	分野別指導		
4	11日	分野別指導		
5	18日	分野別指導		
6	25日	分野別指導		
7	11月8日	分野別指導		
8	15日	分野別指導		
9	29日	分野別指導		
10	12月6日	分野別指導		
11	13日	分野別指導		
12	1月10日	分野別指導		
13	17日	分野別指導		

\*3年生からの現場実習報告各グループごとに設定

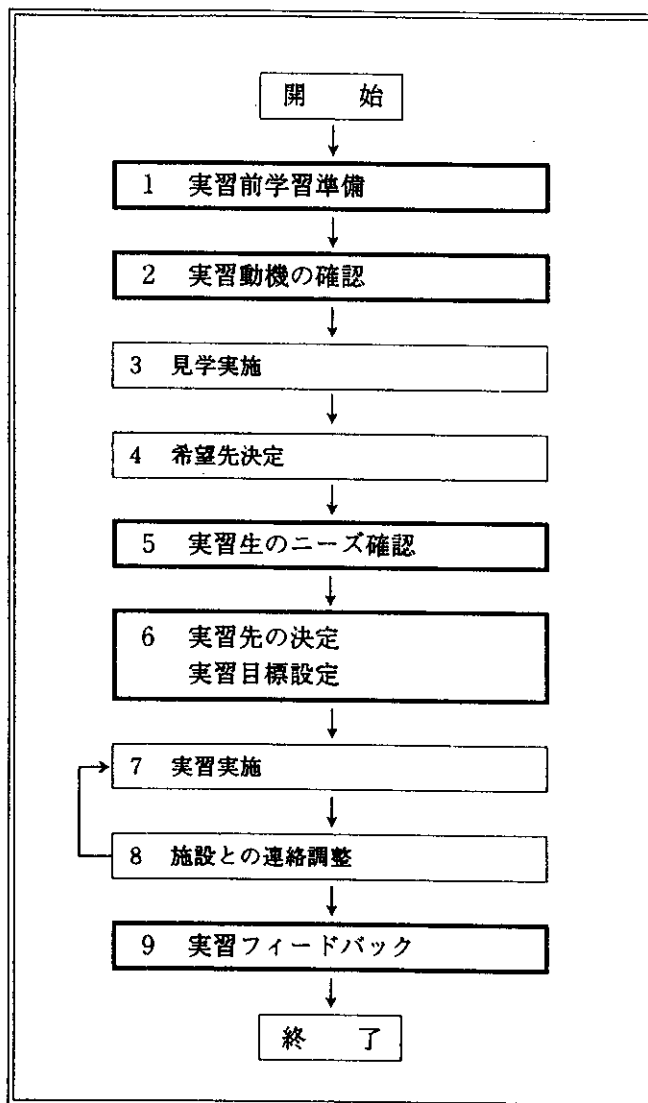
2001年度「ターミナルケアとグリーフワーク」授業日程

2001年度授業日程案

月 日		内 容	講 師	所 属
1	9月26日	喪失とソーシャルワーク体験	福山 和女	ルーテル学院大学
2	9月26日	日本における現状と課題～福祉現場にみる諸問題～	蓮村 幸允	愛全園 医師
3	10月10日	ホスピスにおけるソーシャルワーク	磯崎千枝子	上尾甕生病院 ホスピス・コーディネーター
4	10月10日	スピリチュアル・ケア	白井 幸子	ルーテル学院大学
5	10月24日	医学的諸問題及び事例	有賀 悦子	東京女子医科大学病院
6	10月24日	患者の知る権利と告知	有賀 悦子	東京女子医科大学病院
7	11月14日	サポートグループの実際	幡山 久美子	生と死を考える会
8	11月14日	死を迎える子どもと、その家族	キヤリン・ダリー	愛の家・カトリック修道会リトリール会
	11月14日	死を迎える子どもと、その家族	幸島 静枝	
9	11月21日	芸術表現と芸術療法	シェリル大久保	クリエイティブハウス
10	11月21日	芸術表現と芸術療法	シェリル大久保	クリエイティブハウス
11	12月12日	死別体験者のたどるプロセス	石井千賀子	ルーテル学院大学
12	12月12日	死別を体験した子ども達	西田 正弘	あしなが育英会
13	1月16日	老人福祉施設における実践	石川 久展	ルーテル学院大学
14	1月16日	まとめ	福山 和女	ルーテル学院大学

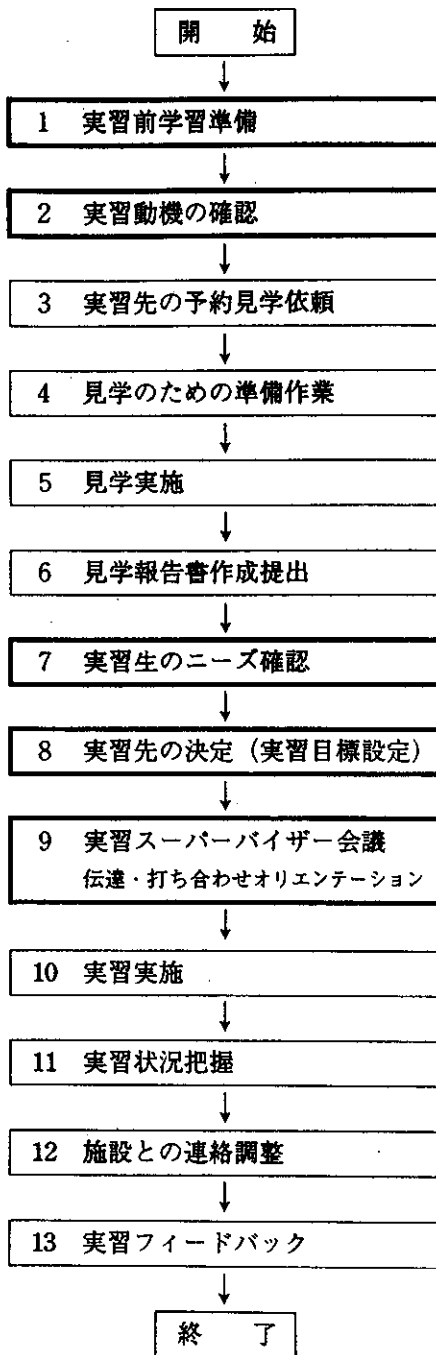
(表-1)

### 実習システム (基本)



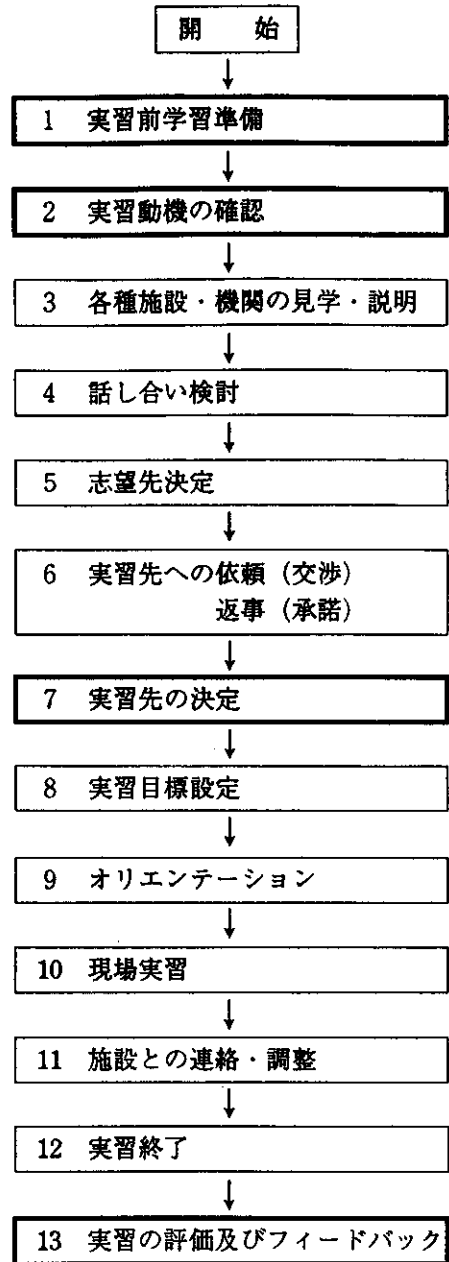
(表-2)

(医療分野)



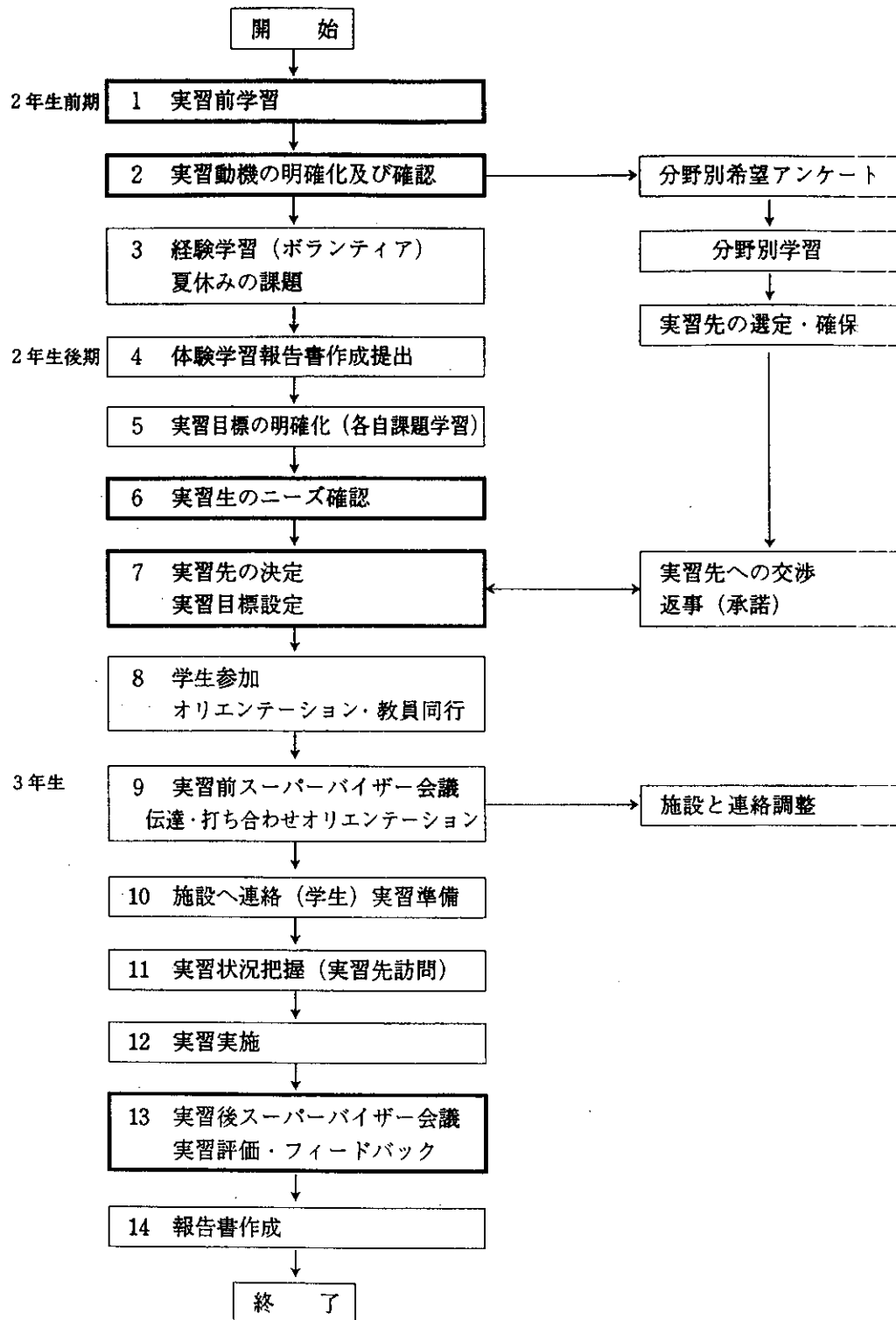
(表-3)

(精神保健分野)



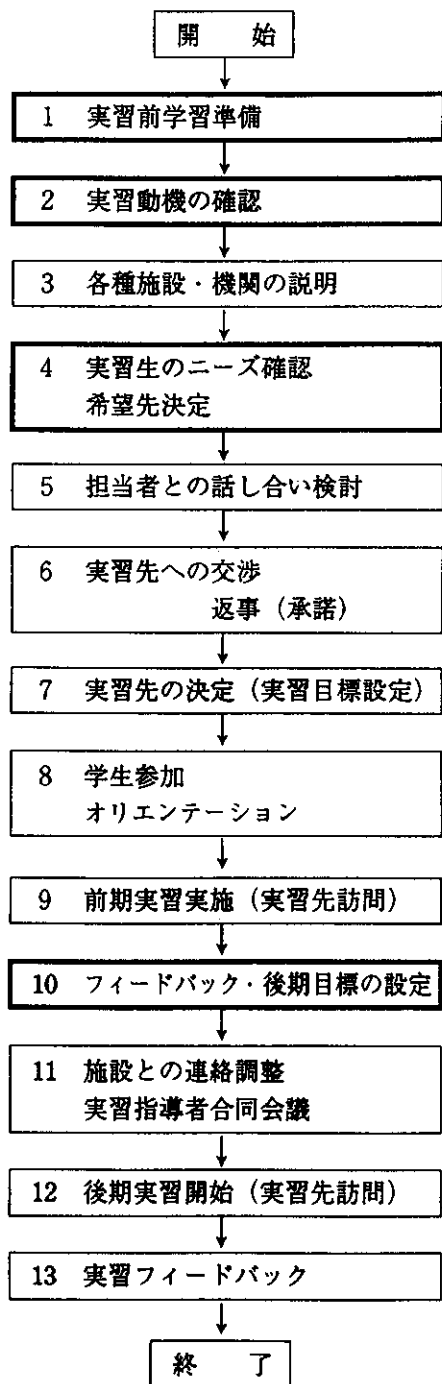
(表-5)

(高齢者分野)



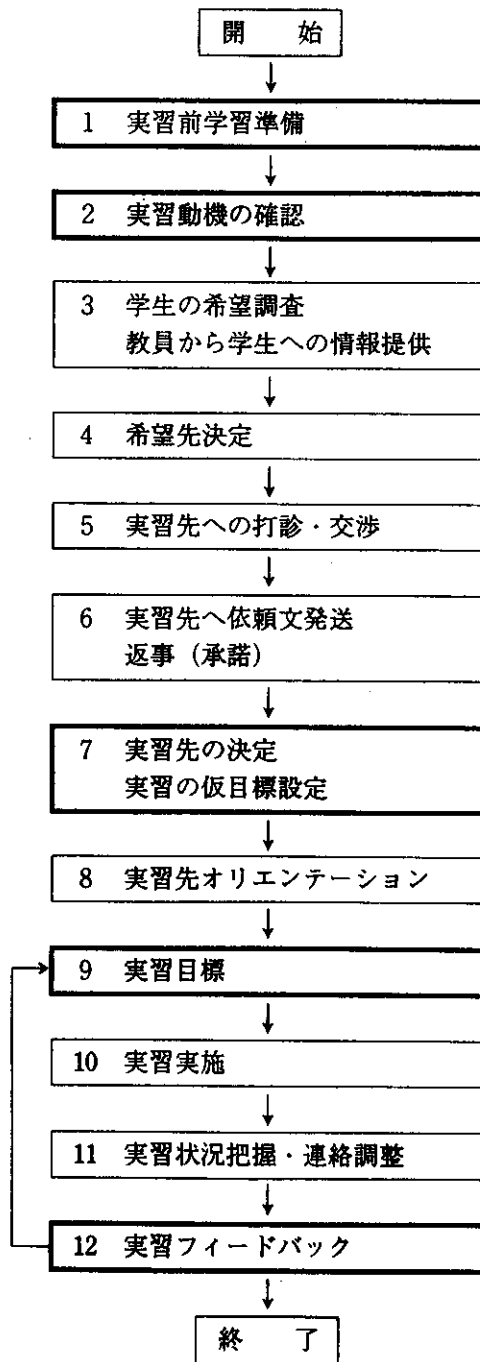
(表-4)

(障害分野)



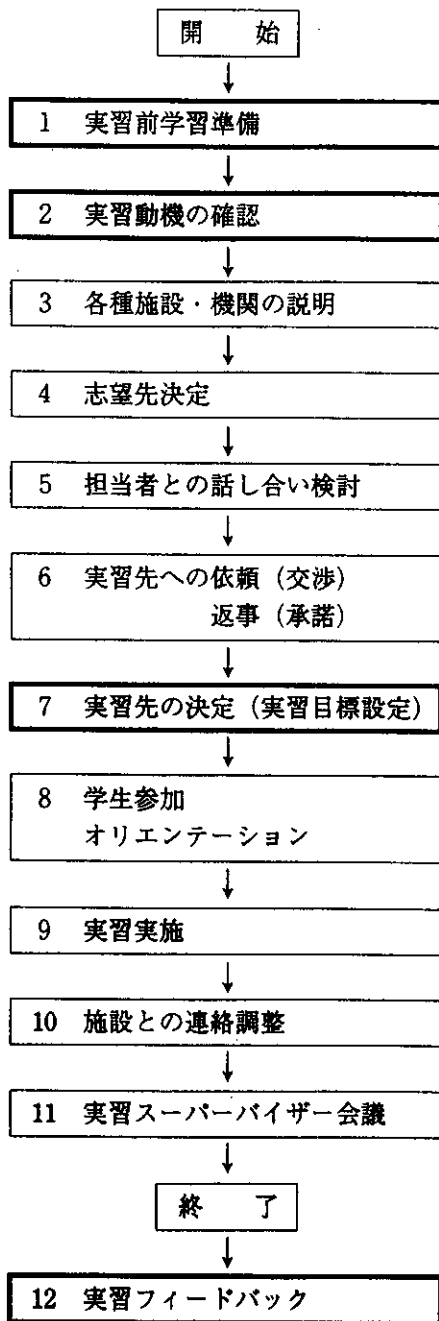
(表-6)

(児童分野)



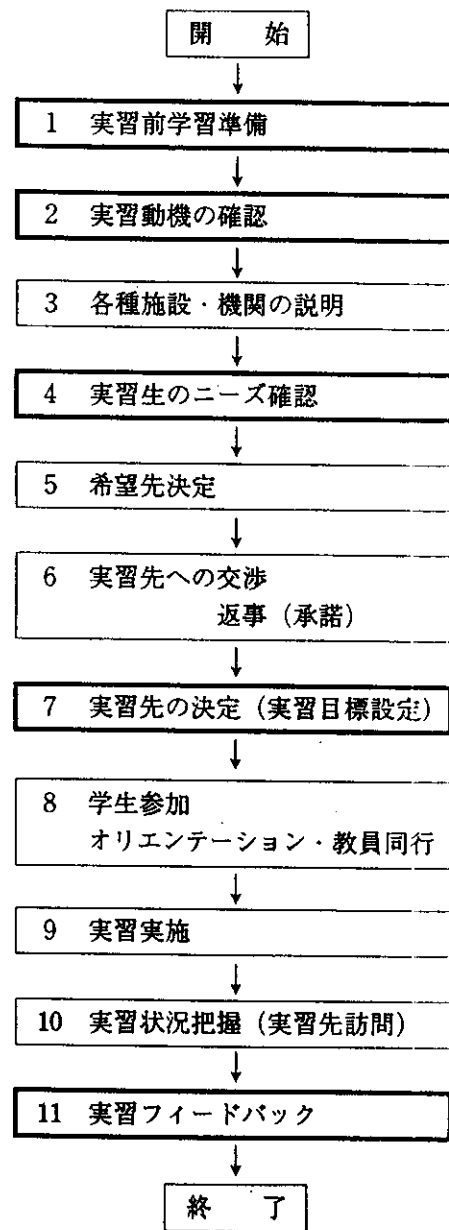
(表-7)

(母子・婦人保護分野)



(表-8)

(社会福祉協議会・福祉事務所分野)





## 実 習 指 導 規 定

現場実習を実施するにあたり、本学では現場施設・機関の実習指導者向けに実習規定を作成している。実習生を送る側としての本学の責任を明確にしたものである（資料1を参照）。

- (1) 実習現場での実習指導については、現場の実習担当者に委ねることの確認を得る。  
実習生ひとり一人に適した実習計画やプログラムを作成してくださること、また、実習内容のレベルを設定し、どの程度までの達成を目指してくださること、そして実習生個人の取り組み姿勢などへのご指導などをすべてその担当者をお願いする。
- (2) 実習期間中も大学での学習指導を受けるように学生に義務づける。  
現場での学習をより意味づけるためにも理論との結びつきを学習させ、指導にあたる。
- (3) 実習中の学生に対する責任を確認する。  
実習生個人に関することは大学が責任を負う。特に、実習生の実習態度、遅刻や無断欠勤、他の職員とのトラブルなどは、大学が実習生に指導し、その解決にあたる。そのためそのような事が発生した場合には、即、大学にご連絡くださることをお願いしたい。
- (4) 実習記録については、所定の記録用紙は準備しているが、記録の仕方や内容の記述に関しては現場の担当者に指導を頂くようお願いしたい。これは、実習生にとっては、情報に関する守秘義務の遂行という点からも貴重な訓練となると考えられる。

この規定は  
高齢者の一部及び医療分野のみ使用

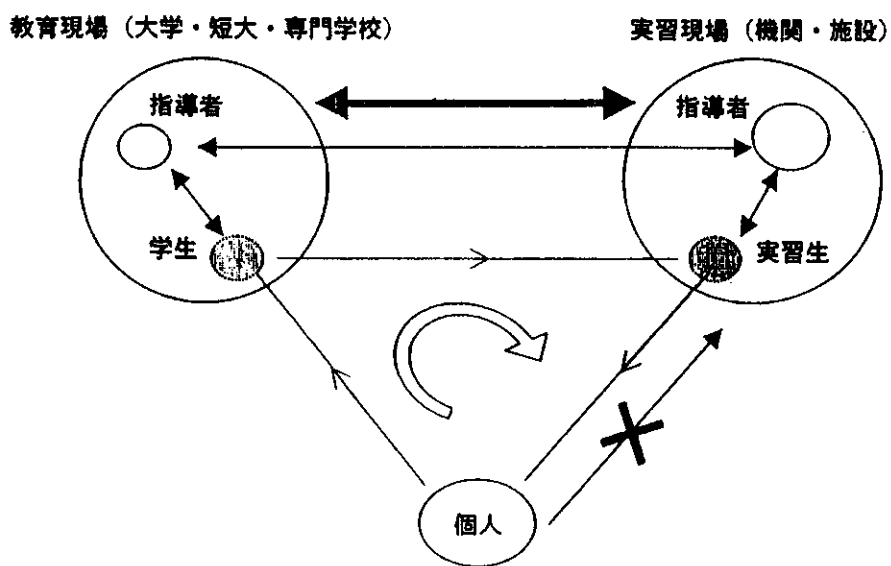


図4 実習教育システム

#### 4 本研究班メンバーの教育機関における実習スーパービジョンの現状と課題

##### 実習スーパービジョンの現状と課題

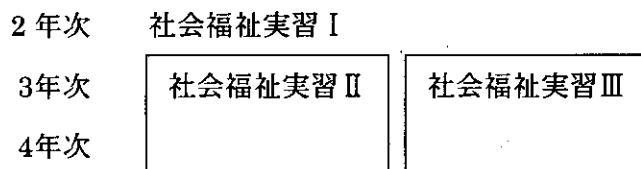
愛知みずほ大学 西原香保里

「実習スーパービジョン」は、狭義には学生の配属実習を通じた学習が適切に進められるようスーパーバイザーとしての実習指導者がおこなうものと考えられるが、ここでは大学担当教員が事前学習・巡回指導・事後学習を通しておこなう助言や指導と考え、本学の現状と課題を報告する。

##### 1. 社会福祉実習の流れ

本学では、社会福祉実習を下図のように展開している。

##### ◆図 社会福祉実習の流れ



「社会福祉実習Ⅰ」および「社会福祉実習Ⅱ」は、指定科目の「実習指導」に該当する。配属実習および巡回指導を含んだ「社会福祉実習Ⅲ」は、3年次と4年次でそれぞれ90時間ずつおこない、原則として実習施設は同一とし、指導教員も2年間継続する。

このような社会福祉実習の展開には、次のようなねらいがある。

①学生の人的成長や専門知識等に関する学習の深まりにあわせ、社会福祉実習における学びを、発展的なストーリーをもったものとして展開させる。

②指導教員を一貫させることで、学生自身の資質、能力、個性、意欲、学習状況などの把握を容易にし、事前学習・巡回指導・事後学習のそれぞれにおける指導に個別性と的確性をもたせる。

③実習施設を継続させることで、学生と実習指導者の互いの理解を深め、実習計画の作成や指導内容に効果を上げる。

## 2. 実習スーパービジョンの現状

ここでは、社会福祉実習Ⅱおよび社会福祉実習Ⅲの展開を中心に、展開にあわせた実習スーパービジョンの内容を報告する。

### (1) 社会福祉実習の展開とスーパービジョン

社会福祉実習Ⅱおよび社会福祉実習Ⅲは、ともに2年間にわたって展開される。その過程と内容は、次の通りである。

2年次	社会福祉実習Ⅰ	
履修選考		
	社会福祉実習Ⅱ	社会福祉実習Ⅲ
3年次	事前学習 〈実習施設の決定〉 〈実習計画書の作成〉 〈実習に必要な学習〉	配属実習 90時間 〈巡回指導〉
	事後学習 〈配属実習の評価〉 〈学習課題の明確化〉	
4年次	事前学習 〈実習計画書の作成〉 〈実習に必要な学習〉	配属実習 90時間 〈巡回指導〉
	事後学習 〈配属実習の評価〉 〈学習の総括〉 〈学習課題の明確化〉	