

* 評価1の数－評価2の数－評価3の数

2) 自由記述欄に記された回答

アンケート調査用紙の最後に設けた「自由記述欄」には、11人中8人から回答が記されていた。それを列記したのが表7である。

表7 アンケート調査結果(2)－自由記述欄の回答－

1	全て評価項目としては適当と思われる。しかし、かなり高度なことを要求しているような気がして、消化不良にならないか心配。(全項目で「1：適当」と回答)
2	D、Eに関しては施設の現場自体が、それらの評価項目にまだまだ耐えられるものではない。しかし、次年度より現場の中でソーシャルワーク実践を抽出していき、分化させて全体的に底上げを行っていきたいと考えている。(全項目で「1：適当」と回答)
3	学生の質にもよると思うが、相談機関においては利用者との面接時、学生が自己評価できるほどの力量はないと思われる。他者評価に限っても良いと考える。(F-No.41、42、43、44、46を「3：不适当」と評価)
4	学問的な内容は、自分の学習の度合いや理解力から自ら判断できると思うが、社会的能力については自分が思っている常識とクライアントが考える常識との違いについて気づくことは難しく、自己満足の評価になる可能性があると思う。(A-No.1、2、3、4を「3：不适当」と回答) A-No.4の設問の「適切な状態」とは具体的にどのような状態なのかわかりにくいと思う。D、Eの内容については、実習指導の力量が問われていることを実感している。
5	C-No.17の冒頭に「必要に応じて」を加えた方が良い。F-No.43の「面接技術」は広範囲すぎて学生が判断しづらいのではないか。
6	A、C、E、Fにおいて、「自分で自分を評価する時に、「適切に」、「的確に」、「効果的に」という表現はいかがなものか。
7	「的確に」という場合に実習指導にあたる私自身がどのくらいまでを指すのかわからない。文言を変えた方が良いと思うが、適当な代案は思い浮かばない。
8	自己評価の文言としては、そのまま使うのにはほとんどのものに無理があると思う。一部の項目は自己評価ではなく、どちらかといえば第三者による評価の方が良いのではないか。(C-No.18、19、20、21を「3：不适当」と評価)

1の回答者は、「全て評価項目としては適当」としながらも「かなり高度な要求」という印象も述べており、ここで学生に求めているような水準の実習内容が実現しきれるかどうか率直な不安を示している。

2の回答者は、特にソーシャルワークそのものに関連するD、Eの領域について現場実践の方が対応できるレベルに達しておらず、「ソーシャルワーク実践」を意識したレベルアップを図っていく必要があるという認識を示している。

3の回答者は、相談援助の具体的な技能に関する評価項目を「3：不適當」とし、現実の学生には自己評価できるほどの力量が見込めないという見解を明らかにしているが、「評価」そのものが不要という受け止め方ではなく、それらについては「他者評価」が望ましいと述べており、8の回答者も同様の指摘をしている。

4の回答者も学生による「自己評価」という行為に適するかどうかという観点からの疑問を呈しており、「自己満足の評価」になる可能性を指摘しているほか、ソーシャルワーク関連のD、E領域について「実習指導者」側の力量が問われるとの認識を示し、こうした評価に対応できる現場での実習指導のあり方にも関心を向けている。

複数の評価項目の文中にある「適切な」「的確に」などの表現に対する疑問や指摘が3人の回答者（4、6、7）から寄せられており、「適切さ」や「的確さ」を示す具体的な判断基準の明確化が課題といえる。

5の回答者は、「面接技術」という概念がひとつの評価項目として学生に問うには大きすぎ、実習場面の中で学生がそれをとらえて自己評価するのは難しいのではないかと指摘している。

4) まとめ

「調査票案（Ver.3）」について、福祉施設・機関の現場で「社会福祉援助技術現場実習」の実習生を受け入れ、指導にあたる社会福祉士の立場から見た場合の意見を知るため、(社)日本社会福祉士会の「第1期現場実習指導者養成研修」受講者18名全員に対して郵送法によるアンケート調査を実施し、11名から有効回答を得た。

全評価項目に対して「1：適當」「2：一部不適當」「3：不適當」の3段階で評価を求めた結果、概ね「適當」との回答を得、「不適當」との回答はごくわずかであった。しかし、「適當」と「一部不適當」との間で回答が割れた項目も少なくはなく、特にA「基本的・社会的能力」に分類される項目でその傾向が目立った。

自由記述による回答から種々の意見や疑問が得られたが、評価項目における「適切な」「的確に」といった表現の不明確さや判断の難しさを指摘する意見、学生の自己評価よりも他者評価が相応しいとする意見などが複数の回答者から寄せられたほか、現場実践のレベル、特にソーシャルワーク実践や実習指導者側の力量がこうした実習生評価に見合った水準に達しているかどうかという問題意識をこのアンケート調査によって回答者自身に喚起したと思われる記述が複数見受けられた。

今回の調査では対象者がごく少数であったため、さらに多くの「実習指導に携わる社会福祉士」を対象とした量的調査を行い、多角的な意見の集約と量的把握を進めることが今後の課題といえるが、全国の社会福祉士で組織する（社）日本社会福祉士会では、過去に全会員の中から「社会福祉士資格取得後3年以上を経過し、社会福祉士養成の実習指定施設・機関で実習受け入れを中心的に担っている会員」865名を割り出し、「社会福祉援助技術現場実習の受入および実習指導の状況」に関する郵送調査を行い、372件の有効回答を得て現場での実習指導の実態を明らかにした実績もあるため、同会との連携、協力のもとにこうした研究を進展させることによって、実習先の実情を踏まえた実習コンピテンシーの明確化と自己評価様式の確立に資するものと期待される。4)

注

- 1) わが国には日本社会福祉士会の他に日本精神保健福祉士協会、日本医療社会事業協会、日本ソーシャルワーカー協会という全国規模のソーシャルワーカー団体があるが、1万人を超える会員で構成されているのは日本社会福祉士会のみである。(2003年12月現在)
- 2) 日本社会福祉士会では1999年度より、全会員に「生涯研修手帳」を配布し、そこに記録した自己の研修履歴を3年ごとにまとめて会の生涯研修センターに「共通研修課程修了申請書」を提出して修了証明書の交付を受け続けながら、各自の希望によって「成年後見人養成研修」や「現場実習指導者養成研修」などの「専門分野別研修課程」の研修が受講できるよう生涯研修制度を構築し、会員の研修活動を支援している。「(社)日本社会福祉士会生涯研修制度基本要綱」「(社)日本社会福祉士会生涯研修制度実施細則」参照。
- 3) 日本社会福祉士会では2000～2002年度の3ヵ年にわたって社会福祉・医療事業団(長寿社会福祉基金)からの助成を受け、実習指導者養成研究会を組織して現場の実習指導者を養成する研修プログラムを開発すべく、その基盤構築に取り組んだ。その成果をもとに企画され、2003年度から同会の「専門分野別研修課程」の一環として受講を希望する会員を対象に実施されるようになったのが「現場実習指導者養成研修」である。『実習指導者養成研修プログラム基盤構築事業2002年度研究事業報告書』(2003年3月、日本社会福祉士会実習指導者養成研究会)参照。
- 4) 日本社会福祉士会で組織的に取り組まれた現場実習関連の先行研究としては次の

2つが挙げられる。

・『日本社会福祉士会会員への社会福祉士援助技術現場実習の受入および実習指導の状況に関する調査報告書』

2001年4月、(社)日本社会福祉士会実習指導者養成研究会(委員長 熊坂 聡)、社会福祉・医療事業団(長寿社会福祉基)助成事業

・『社会福祉士実習受入組織における実習指導者の質の向上と経済的・地域的貢献に関する研究－平成14年度総合研究報告書－』2003年5月、(社)日本社会福祉士会質的実習指導研究会(委員長 横山豊治)、平成14年度厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業

第3章 実習スーパービジョンのミニマム・スタンダードに関する研究

(1) 研究の背景

近年、少子・高齢化の一層の進展や長引く経済不況、家族機能の脆弱化、地域社会の機能の変化などにもとない、わが国の社会福祉問題は、複雑・多様化の様相を示しているし、児童虐待などに見られるように生命に関わる深刻な問題が引き起こされている。

一方、2000年の介護保険の実施や社会福祉法の改称・改正に伴う社会福祉システムの転換により、社会福祉サービスは、これまでの行政による措置に基づく利用から、個の尊厳に基づき、自立生活を支援するという視点で提供されるよう大きく転換されている。

そのような中、国家資格として付与されている社会福祉士は、ソーシャルワーカーとして、実践現場において、いかにそのような問題に有効に対応していくかが、大きく問われているといっても過言ではない。

また、社会福祉士を養成する教育機関においては、近年養成校の新設や改組転換が急増し、社会福祉士養成校の量的拡大は進んでいるが、その教育内容は各養成校や大学等にまかされている状況にあり、社会福祉士の専門職養成としての教育システムは未だ十分とはいえない。

社会福祉士の養成カリキュラムにおいて、社会福祉援助技術現場実習は、学生が社会福祉援助技術についての知識、価値、技術を、その体験を通して体得する教育カリキュラムであり、社会福祉士養成におけるコアとなる科目である。

社会福祉援助技術現場実習について、厚生労働省の、「(通知)社会福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容並びに介護福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容について」が、平成11年11月11月付けで改定され、運用されている。しかし、例えば、社会福祉援助技術現場実習の目標の一つとして、「社会福祉援助技術現場実習の意義について理解させる」とあるように、かなりその内容は、抽象的である。また、「実習生に実習先で必要とされる専門援助技術の基礎について十分理解させる。」とあるが、その専門援助技術の内容は具体的に示されていない。

本スーパービジョン班では、昨年度は、①養成校におけるスーパービジョンのエキスパートへのヒアリング調査 ②分担研究者、研究協力者所属期間におけるシラバス、スーパービジョンの実施状況、課題等の分析、③スーパービジョンに関する国内外の文献サーベイ並びに文献収集を行うとともに、次年度以降の調査実施のための調査項目の検討を行っ

た。

そして、このような作業と今後の社会福祉援助技術現場実習の教育のあり方について活発な議論を通して、特に、社会福祉士の養成という目的に合致した実習教育のカリキュラムとスーパービジョンを含む一貫した教育内容と効果的な教育方法の最低水準を明らかにする必要があるとの結論を得ている。

2) 研究の目的

今年度は、これまで述べてきたように社会福祉援助技術現場実習の教育内容の質の保障をめざし、昨年度の研究成果を踏まえて、実習スーパービジョンのミニマム・スタンダードの内容について検討し、一応の案を作成すること、さらに本会の加盟校に属する教育機関で5年以上の社会福祉援助技術現場実習に携わっている教員に、その内容についてのアンケート調査を行い、その検証を行った。

このような実習スーパービジョンのミニマム・スタンダードを設定することの意義として、第一に、加盟校が自校の実習教育の内容を自己点検・評価し、その内容を改善する共通する指標として用いることがある。

当然、教育機関には独自の教育理念と方法を有するものであり、それを阻む理由はないと考える。しかし、社会福祉士という国家資格を得るための教育内容において、社会的な信頼に足る教育内容の最低の質を保障する努力を怠ることは、資格そのものの社会的な存在価値が次第に低くならざるを得ないと考えられる。これは、近年社会福祉士だけでなく、医療系の資格において顕著に問われていることを見てもわかることである。

また、第二には、教育機関側として実習スーパービジョンの内容を明らかにすることによって、実習を依頼する実習機関・施設との実習教育に関するあり方を検討するコミュニケーションがスムーズになることが考えられる。

各種の関係機関でこれまでに行われている調査結果のデータによると、残念ながら現在、社会福祉援助技術現場実習を、ソーシャルワークの実習として認識し、体系的な現場教育の方法を有している実習機関・施設は必ずしも多くないと言える。これは、わが国における実践現場におけるソーシャルワークの位置づけに基本的に関わることであるが、教育機関側としても、実習教育の内容を実習機関・施設に十分に伝えているかが問われる問題である。

このような実習スーパービジョンのミニマム・スタンダードが設定されることにより、教育機関側の教育内容が明確化され、それに対応した実習機関・施設側の教育内容と連動

しやすくなることが考えられる。

またこのような作業を通し、近い将来、日本社会福祉士養成校協会が社会福祉援助技術現場実習教育の内容についてのミニマム・スタンダードを設定し、社会福祉援助技術現場実習の教育・指導内容についての指標として共有化されることにより、実習教育の最低水準としての質の保証と向上が図れるようになることが望ましいと考える。

(法政大学 宮城 孝)

(2) 研究の目的・方法

1) 実習担当教員が行う実習スーパービジョン

昨年度は、養成校への既存調査や養成校のカリキュラム、実習指導の実態などを調べながら、実習スーパービジョンのあり方について検討を行った。それは、我が国において「実習スーパービジョン」そのものが定着していない状況にあり、「実習指導」という言葉を使うのか「実習スーパービジョン」という言葉を使うのかについても、我が国の実習教育の実態からすると意見が別れるところにあるからである。

そもそもスーパービジョンは、管理的機能、教育的機能、支持的機能をもち、その形態としては、個別スーパービジョン、グループスーパービジョンとしてスーパーバイザーとスーパーバイジーの契約のもとに行われる。実習スーパービジョンが行われているアメリカでは、実習が長期間行われるため、実習スーパービジョンは養成校の教員ではなく、実習先の実習受入担当者（フィールドインストラクター）がスーパーバイザーとしてスーパーバイジーの実習生を実習期間中と実習後においても指導している。しかし、日本では、主に社会福祉士国家資格のための実習としての180時間実習がほとんどであり、4週間の集中実習や2週間ずつ2ヶ所で実習を行うなどの形態で実習が行われており、実習後のスーパービジョンについては実習先及び実習受入担当者との契約に含まれていないことが多い。そのため、実習後のスーパービジョンはほとんど養成校の実習担当教員が行っているのが実態である。このような実態を踏まえながら、今年度の研究は、次のような検討のもとに行われた。

これまで、養成校に対する実習教育に関する数量的な調査はいくつか行われている。類似した数量的な調査を行うことも可能であったが、調査結果が各養成校の教育体制の違いによってかなり左右されることが想定された。そのため、社会福祉士養成課程をもつ大学

に最低限共通の基準（ミニマム・スタンダード）を作成し、社会福祉士養成において重要な実習教育の質を担保していくことが必要であると考えたのである。また、先に述べたように「実習スーパービジョン」という言葉の理解やその実態においても、必ずしも共通したものができていないと研究会を構成したスーパービジョン班のメンバーは判断した。よって、以下のような方法で今年度は研究を進めることとした。

- ① 厚生労働省において「社会福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容並びに介護福祉士養成施設等における授業科目の目標及び内容について」（昭和 63 年 2 月 12 日 社庶第 26 号）に規定されている「社会福祉援助技術現場実習」「社会福祉援助技術現場実習指導」を踏まえつつ、養成校における実習担当教員による実習スーパービジョンの実習前・実習期間中・実習後の実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード（最低基準）の原案を作成する。
- ② 実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード案に基づき、養成校において「実習教育経験 5 年以上の教員」を対象に意見を求めるアンケート調査を行う。

2) 実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード（案）の作成

実習スーパービジョンのミニマム・スタンダードを作成するにあたっては、スーパービジョン班の研究メンバー全員で、教員が行うべき実習スーパービジョン全体の内容を主な現場実習関連テキストから抽出し、項目化した上で、実習前・実習期間中・実習後に分けてKJ法による整理を行った。それぞれ分担して作業を行い、最終的な整理は宮城と中島が担当した。以下、実習前・実習期間中・実習後の各担当ごとに報告することにしたい。

① 実習前実習スーパービジョン

担当：日本社会事業大学 中島 修

城西国際大学 北本佳子

1. 実習前の実習スーパービジョンの考え方

(1) 実習前の実習スーパービジョンの目的

実習は、実習先、実習生、養成校の三者が連携しなければ成立しないと言われている。実習スーパービジョンを考える場合、実習期間中、あるいは実習後の指導を考えがちであるが、実習生の状況を把握し、そのニーズと結びつけて実習先を決定し事前学習を進めるなど、実習に入る前にどのような準備を行うかということは、実習そのものの価値を高めていくために大変重要である。また、実習受け入れ先との連携を十分に図っておかなければ、実習内容を充実させることが難しいとともに、実習開始後のトラブルへも対応できないものになってしまう。

実習前におけるスーパービジョンの目的は、実習を行う前提として実習の意義を説明し、実習生のモチベーション（動機づけ）を高め、実習先の決定、事前学習、実習計画書の作成、事前訪問など、実習指導の一連の流れの中で実習生に対して管理的、教育的、支持的なスーパービジョンを行っていくことによって、実習生と教員の協働関係を構築し、実習生のコンピテンシーの向上をはかることである。

(2) 実習担当教員の役割

実習前の実習担当教員の役割は、「社会福祉士の資格を取得するために実習する」という段階から、社会福祉の専門職として何を学ぶのかを明確化し、実習生が具体的な学習目標、達成課題を明らかにできる段階へと支援することである。そのため、実習担当教員は実習生と個別、あるいはグループによるスーパービジョンが必要となる。特に、実習生が実習テーマを設定し、実習計画書を作成していく過程においては、個別面接を行い、実習生の悩みや不安を受け止めながら、実習課題を明確化していく手助けをしていくことが求められる。まさに、支持的、教育的な個別スーパービジョンが行われる必要がある。また、実習を始めるにあたって、社会的マナーや実習先の社会的な役割理解など事前学習を進めていくことは管理的、教育的なスーパービジョンが、主にグループスーパービジョンとして

行われることとなろう。このように、実習担当教員は実習生との信頼関係を構築するとともに、実習の意義を明確化し、実習生が養成校において身につけてきた社会福祉援助技術などの知識、技術と実習とが結びつくような支援を行っていくことが重要な役割となるのである。

(3)実習スーパービジョンの方法

実習担当教員の役割においても述べたように、実習スーパービジョンは、実習生の状況と必要性に応じて、グループあるいは個別の形式で行われる。第一に、オリエンテーションを開催し、実習の意義や基本的な事項の説明、モチベーションを高めていく過程においては、グループスーパービジョンの方法が執られよう。また、現場職員や前年度履修生の話を聞いたり、事前学習を同じ種別の実習先へ行く実習生同士でグループ学習を行うなどグループで行った方が効果的なスーパービジョンが可能な場合である。第二に、前述したように実習生が実習テーマを設定し、実習計画書を作成していく過程において、個別面接を行い、実習生の悩みや不安を受け止めながら、実習課題を明確化していく手助けをしていくことが求められる。ここでは個別スーパービジョンが行われる。このように、実習生の状況に応じて、個別、グループの形式を用いて、管理的、教育的、支持的な機能を発揮することが求められる。よって、実習前の実習スーパービジョンでは、実習指導の中に定期的な個別指導とグループ指導の機会を位置づけ、実習生との信頼関係構築に留意することが求められるのである。

2. ミニмум・スタンダード策定のプロセス

以上のような考え方にたち、実習前に個別、あるいはグループ形式で教員が行うべきスーパービジョン（一部手続的なものも含まれる）の内容をミニмум・スタンダードとしてまとめた。

具体的な策定作業は、

- I. 主要な現場実習関係テキストからの抽出
- II. 本研究スーパービジョン班メンバーによるKJ整理
- III. 類似項目の整理～実習期間中実習スーパービジョンのミニмум・スタンダード～
- IV. 養成校実習担当者へのアンケート

という手順を踏み、その有効性・正当性を高めているところである。

3. 実習前の実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード

以上のような作業を経て整理したものが以下の表である。表中の「個」は個別指導、「グ」はグループ指導を示している。

ミニマム・スタンダード（案）の作成は、あくまで最低基準を示すものであって、各大学の自由度を束縛するものではない。社会福祉士養成の実習教育として、最低限度の内容を確保するために考えたものである。ミニマム・スタンダードの内容に上乘せして、多様で効果的な実習スーパービジョンを実習生に提供して欲しいと考えている。実習生の状況に応じて、個別、グループの形式を用いて、管理的、教育的、支持的な機能を発揮することが求められる。実習生のモチベーションを高め、実習計画書の作成から事前学習などの過程において、効果的な実習教育が行われることを目指しているものである。

実習前実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード

大項目	小項目	個	グ	対象
1 実習へのモチベーションを高めるための一連の教育プログラムを設定する。	実習の手引き等によって、実習に関する一連の教育プログラムを理解させる。		○	実習生
	実習のモチベーションを高めるために実習経験者、実習指導者などの話を聴かせ、実習の意義・内容について理解させる。		○	
	事前の見学・体験実習等を通して実習についての理解を図る。		○	
2 オリエンテーションを実施する。	社会福祉士の意義・役割について理解させる。		○	実習生
	実習の意義と目的について考えるように促す。		○	
	実習教育の内容の全体像と進め方を理解させる。		○	
	学生のおかれた立場と果たすべき役割を理解させる。		○	
	実習指導体制について説明し理解させる。		○	
	今後の実習に望む姿勢を理解させる。		○	
	実習中の事故・緊急時に備えて保険などの説明をする。			

3	必要書類を適切に記述させ提出させる。	履歴書(個人票)など実習に必要な書類を適切に記入させ、提出させる。	○		実習生
4	学生の権利の保障の内容と手段を明確化する。	配属先によって実習が可能な範囲について明らかにし、学生に理解させる。		○	実習生
		実習を通して被ると考えられるトラブルや不利益について十分な対応の措置を保障する。		○	
5	学生の希望を聞きながら関心と実習先が適切に結びつくように支援する。	アンケートを配布し、希望実習先を確認する。		○	実習生
		個別面接を行い、学生の希望実習先と学生の関心との関係を確認する。		○	
6	事前訪問を実施させる。	事前訪問の意義・方法について説明する。		○	実習生
		事前訪問の結果・成果について確認する。		○	
7	社会的マナーを確認する。	服装や言葉づかいについて確認する。		○	実習生
		挨拶や時間厳守を確認する。		○	
		遅刻、欠席などの場合の実習先や教員への連絡方法を確認する。		○	
		その他の配属実習に当たっての注意事項を説明する。		○	
8	効果的な事前学習の方法と内容を理解させ、実施させる。	実習における自らの実習目標と達成課題を明らかにさせる。		○	実習生
		事前学習において専門職としての倫理と価値について学習させる。		○ ○	
		実習先の運営組織や法制度、地域特性などを学習させる。		○ ○	
		実習先の利用者の特性などについて学習させる。		○ ○	
		実習先に関する参考文献を提示する。		○ ○	
		事前・事後学習のためのグループ学習を行わせる。		○	

9 実習計画書を作成させる。	実習計画書作成のための説明をする。		○	実習生
	実習計画書作成について個別指導を行う。	○		
	実習テーマの決まらない学生について支援をする。	○		
10 実習で用いられる援助技術や倫理について実習生に再確認させる。	実習先で活用する援助技術の実際について説明する。	○	○	実習生
	実習先で用いられる援助技術の活用についてグループで考えさせる。	○	○	
	守秘義務の必要性について理解させる。	○	○	
	社会福祉専門職の倫理綱領を理解し実習において遵守できるようにさせる。	○	○	
11 学生の不安などを受け止める場などを保障する。	学生との個別面接の場を設け、学生の期待や不安を受け止める。	○		実習生
	グループで学生同士が実習への期待や不安について話し合える場を設ける。		○	
12 実習先との事前の適切な情報交換ができるようにする。	学生に実習先の担当者と事前に連絡を取るよう説明する。	○	○	実習生
	事前訪問を行い、事前学習のために実習先の資料などを事前にもらうよう説明する。		○	
13 教育組織内で実習に関する教育目的、運営方法について合意形成をする。	担当教員による実習の運営に関する定期的な会議を開催する。		○	教員
	実習の手引きを作成し、教員間の共通理解を図る。		○	
	評価表の活用方法や評価の仕方について教員間で共通理解を図る。		○	
	実習が困難になった学生への対応などについて共通理解を図る。		○	
14 実習の評価について意義・内容について理解させる。	実習先の評価、自己評価の意義と内容について説明する。	○	○	実習生
	自己評価表の書き方や活用方法について説明する。		○	

15	教員による実習巡回の意義と内容を理解させる。	実習巡回について説明する。		○	実習生
		実習担当教員と巡回教員が異なる場合は、学生と巡回教員との顔合わせを事前に行う。	○	○	
16	実習先との適切な情報交換、調整を行う。	学校での実習目標及び指導内容について実習指導者に文書等において伝達する。			実習先
		プログラムや指導方法に関する学校側の要望を文書等によって指導者に伝達する。			
		実習生の履歴書、実習計画書を送付する。			
		実習の評価方法について伝達する。			

② 実習期間中の実習スーパービジョン

担当：川崎医療福祉大学 川上 富雄

愛知みずほ大学 西原香保里

1. 実習期間中の実習スーパービジョンの考え方

(1) 実習期間中の実習スーパービジョンの目的

実習期間中におけるスーパービジョンの目的は、実習生の学習を促進し、実習に期待される成果の達成を支援することである。そのために実習生との面談などを通して様子を把握し、人間関係や実習プログラムの調整などをおこなって学習の環境を整える。また、実習指導者との面談などを通して実習の目的や方法について共通理解を図り、実習指導に関する助言を得ながら協働関係を築くことである。

(2) 実習担当教員の役割

実習期間中の実習担当教員の役割は、大きく分けて二つある。一つは巡回訪問指導などによって実習生にスーパービジョンをおこなうことであり、もう一つは実習中の事故・トラブル・実習生からの SOS 等への危機対応である。後者は、実習期間を通しておこなわれ

るもので、実習生に対しては「いざというときの拠り所」のような意味をもつとともに、実習施設に対して実習生を送り出す側としての責任ともいうことができる。

(3)実習スーパービジョンの方法

実習期間中のスーパービジョンは巡回訪問のほかに、次のような方法も挙げることができる。その一つは、ITを活用した毎日の実習記録のチェックと指導である。毎日実習生からメール送付されてくる実習記録を読み、それに対する教員のコメントを返信するという日々の双方向的な関わりである。また、週一回程度帰校日制を設けてグループスーパービジョンや個別スーパービジョンを行うという方法もすでに取り組みられている。いずれにしてもスーパービジョンの目的や実習担当教員の役割に沿い、効果的な方法をとることが重要である。

2. ミニマム・スタンダード策定のプロセス

以上のような考え方のたち、巡回訪問時の指導場面と帰校日の指導場面を前提として、教員が行うべきスーパービジョン（一部手続的なものも含まれる）の内容をミニマム・スタンダードとしてまとめた。

具体的な策定作業は、

- I. 主要な現場実習関係テキストからの抽出
- II. 本研究スーパービジョン班メンバーによるBSおよびKJ整理
- III. 類似項目の整理～実習期間中実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード～
- IV. 養成校実習担当者へのアンケート

という手順を踏み、その有効性・正当性を高めているところである。

3. 実習期間中の実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード

以上のような作業を経て整理したものが以下の表である。表中の「個」は、個別指導、「グ」はグループ指導を示している、小項目で示した内容をおこなうために個別指導が望ましいものには「個」に○、グループで実施することも有効であると考えられるものは両方に○をつけてある。

具体的なスーパービジョン行為（小項目）から抽出された大項目は、実習スーパービジョンとして養成校教員の必須かつ共通の取り組み（ミニマム・スタンダード）としていく

必要があると考えられる。ただし、大項目に掲げられている目的を達成するための具体的方法は、小項目に挙げられている方法に限定されるものではなく、すでに多様な方法が試みられていると思われる。

「10 巡回記録を作成する」は、スーパービジョンの内容を記録するためのものであるが、事前学習や事後学習を一貫したものと考え、とくに複数の教員が実習指導にあたる場合に情報を共有するものとして重要である。

なお、巡回訪問指導をはじめとする実習中のスーパービジョンは、実習前・実習後との一連の流れの中に位置づくものである。教員と実習生との間にスーパービジョンが行える関係が作られていることが前提となることはいうまでもない。

実習期間中スーパービジョンのミニマム・スタンダード

	大項目	小項目	個	グ	対象
1	実習生の健康状態や不安を確認する	実習生の心身の状態について確認する	○		実習生
		実習生に気掛かりなこと、困りごと等について確認する	○	○	
		実習生の不安等の気持ちを受け止める	○	○	
2	実習生の学習状況・実習プログラムを確認する	実習生の実習先に関する理解について確認する	○		実習生
		実習生に実習計画の達成度を確認する	○		
		実習生に自己覚知が深められているか確認する	○		
		実習生に実習プログラム・内容について確認する	○	○	
3	実習日誌の内容を確認し指導する	ノートの記入状況および内容を確認する	○		実習生
		ノートでの指導者からの指導内容を確認する	○		
		実習内容・学んだことを適切に記録化できるよう指導する	○	○	

4	実習生の行動を確認する	職員・利用者との関係形成に関する問題の有無を確認する	○		実習生
		実習目標・テーマ・課題に照らし合わせてプログラム上の体験事項を確認する	○	○	
		実習中にあった具体的トラブル・口頭で受けた指導等を確認する	○		
		実習生と利用者とのコミュニケーション場面などを観察する	○		
5	実習生の実習内容に対する評価を確認する	実習生に実習指導プログラムへの満足度を確認する	○		実習生
		指導者の指導方法に対する実習生の満足度を確認する	○		
		指導者への要望事項等を確認する	○		
6	巡回指導後の進め方について確認する	テーマ変更・追加等があるか確認する	○		実習生
		実習生と今後の実習のあり方・取り組み方について話し合う	○		
		実習生を励まし、行動の仕方について助言する	○	○	
		指導者からの評価や要望事項を実習生に伝達する	○		
7	実習指導者から実習生の実習内容を確認する	巡回で指導者から学校への要望を聞く	○		指導者
		実習生の態度・マナー等に関する意見・要望を指導者に聞く	○		
		実習の達成度について指導者から助言をいただく	○		
8	教員による巡回指導内容を指導者に伝える	必要に応じて実習生の要望事項や悩みを指導者に伝達する	○		指導者
		必要に応じて実習内容（プログラム）の調整を指導者に依頼する	○		
		適切なスーパービジョンの実施を指導者に要請する	○		

9	学校側の教育方針と方法を指導者に説明する	巡回等によりプログラムや指導方法について指導者と調整する	○		指導者
			○		
		学校の実習目標および評価方法について指導者に確認する	○		
		実習指導者と実習指導のあり方について話し合う	○		
10	巡回記録を作成する	実習巡回指導の内容について記録を作成する	○		学校

③ 実習後の実習スーパービジョン

担当：文京学院大学 湯浅典人
立命館大学 岡田まり

1. 実習後の実習スーパービジョンの考え方

(1) 実習後の実習スーパービジョンの目的

実習後の実習スーパービジョンの目的は「実習の内容を振り返ることによって、実習生が実習経験を整理し、実習を評価し、今後の学習課題を明確にすることを支援し促進することである。実習経験を整理し、実習を評価するためには、ポイントが明確にされていることが重要である。そのポイントは、実習の制度的な理解とソーシャルワーク実践の理解の2つに集約できる。（福山和女・米本秀仁編著『社会福祉援助技術現場実習指導・現場実習』ミネルヴァ書房、2002年、p.172-175）ソーシャルワーク実践の理解には、クライアント理解、職種理解、実践技術や価値の理解、自己理解（自己覚知）が含まれる。

(2) 実習担当教員の役割

実習担当教員の役割は、実習内容について語り見直す機会を確保することやグループでの建設的な話し合いを促進することである。実習が終了したあとに、教員は実習生に対して「実習日数・実習時間を確認」し、「実習内容を確認する」。そのための場面としては、グループの演習や個別の面接がある。それらと平行して、実習報告書の作成を支援する。

グループのなかで書き方を説明したあとは、個別の指導や添削が中心になる。教員は、実習経験を振り返り、情報や知識を共有するための機会として、実習報告会を開催する。

実習時間の最低基準が180時間以上と相対的に限られているために、実習生の実習先は1か所もしくは2か所であり、分野も限られたものとなる。実習生に他の実習経験や福祉領域での活動経験がない場合は、実習先での経験を基準とし一般化してしまう危険性がある。そこで、グループでの実習経験の話し合いや実習報告会などの機会を通して、他の同種別の施設のサービス内容や、他の種別・分野での実践の様子を知ることが重要になる。そのような機会を通して、自らの経験を客観視し、相対化することが可能となる。

教員は最終的に、実習先の評価、実習生の自己評価、学生の学校での学習態度などを総合的に判断して、成績をつけることになる。

(3) スーパービジョンの方法

スーパービジョンは、状況と必要性に応じて、グループあるいは個別の形式で行われる。実習を評価するさいには、実習先からの評価も考慮にいれつつ、実習生と教員が個別に話し合うことが中心となる。本研究班は、実習生による自己評価の意義を重視した。実習生は実習先の評価表（白紙）を用いて、自己評価を行う。なぜそのような評価をしたのか、理由を書き添える。そして自己評価と実習先からの評価を比較検討する。ある評価項目については、自己評価と実習先の評価とが、大きく違っているかもしれない。そのような違いをめぐって、実習生と教員が話し合うことになる。実習生があまりにも厳しく自己を評価し、実習先からの高い評価を受け入れて自信につなげていくことができていないかもしれない。また、実習指導者と実習生の認識にずれが生じたままであったかもしれない、などのことが明らかになる。

実習の評価をめぐって率直に話し合い、学生が教員からの指導を自らの成長のために活用するためには、実習生と教員とのあいだに信頼関係が築かれていることが、その前提条件であり、基礎である。

2. ミニмум・スタンダード策定のプロセス

以上のような考え方にたち、教員が行うべきスーパービジョンの内容をミニмум・スタンダードとしてまとめた。

具体的な策定作業は、

- I. 主要な現場実習関係テキストからの抽出
- II. 本研究スーパービジョン班メンバーによる KJ 法を用いた整理
- III. 類似項目の整理
- IV. 養成校実習担当者へのアンケート

という手順を踏み、その有効性・正当性を高めているところである。

3. 実習後の実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード

以上のような作業を経て整理したものが以下の表である。表中の「個」は個別指導、「グ」はグループ指導を示している。

実習生による評価表を用いた自己評価は、すべての学校で行われているわけではないと推測される。このような自己評価が「ミニマム」であるかどうかについては意見が分かれるところかもしれない。養成校実習担当者へのアンケートの実施によって、この点に関する意見をまとめ、ミニマム・スタンダードの項目としての適切性を更に検討する予定である。

実習後スーパービジョンのミニマム・スタンダード

	大項目	小項目	個	グ	対象
1	実習日数・実習時間を確認する	実習日数・実習時間が規定を満たしているかを確認する	○		実習生
		実習期間中の出勤状況を確認する	○		
		実習先に礼状を出したかどうかを確認する	○		
2	実習内容を確認する	実習内容(プログラムおよび詳細な体験内容)を確認する	○	○	実習生
		実習中に印象に残ったできごと・体験等を聴く	○	○	
		学びや価値の揺らぎ、自分の適性などの感想を聴く	○	○	
		実習生が抱える課題について話し合う	○	○	
		実習中に利用者や職員との関係形成等で困難だったことを聴く	○	○	
		実習中の困難やトラブルの有無等を聴く	○	○	