

3 実習報告書作成を支援する	実習報告書作成にあたっての視点、構成等を確認し助言する	○	○	実習生
	実習報告書の書き方について助言する	○	○	
	実習報告書の作成について個別指導を行う	○		
	実習報告書の作成の指導(添削)をする	○		
4 実習を通して学んだことを共有する機会を設ける	実習の振り返りのまとめとしての実習報告会を行う	○	○	実習生
	実習報告会に向けて発表テーマを決定する	○	○	
	実習報告会に向けて発表の準備をする	○	○	
	実習報告の仕方(プレゼンテーション)について説明する	○	○	
	実習報告の仕方(プレゼンテーション)の技術について助言を行なう	○	○	
	実習内容を次学年などに伝える機会を作る(例、報告会の公開、報告書の閲覧)	○	○	
5 実習の評価をする	実習生の自己評価の内容について助言する	○		実習生
	実習評価表を用いて、自己評価をさせる	○		
	実習指導者による評価内容を吟味する	○		
	実習指導者からの実習評価表を見せ、自己評価を踏まえて助言をする	○		
	実習テーマ、実習計画の達成度について話し合う	○	○	
	実習中に達成できなかった目標とその理由を確認する	○	○	
6 今後の方向性を明確化する	就職希望、仕事への適性など将来の展望について話し合う	○	○	実習生
	今後の学習課題を確認する	○	○	
	実習経験や報告会から芽生えた新たな問題意識を確認する	○	○	

### (3) 結果と考察

#### 1) 調査実施概要

- ①調査名 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調査
- ②調査目的 この調査は、社会福祉士の実習教育における実習スーパービジョンの検討のため、実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード（案）に対して広く意見を求めることを目的とする。
- ③調査設計
  - a) 調査対象 養成校において実習教育経験通算5年以上の教員
  - b) 発送先 社会福祉士養成校協会加盟の228校（個人加盟者含む）
  - c) 調査方法 郵送調査
  - d) 調査期間 平成16年2月1日(日)～2月20日(金)
- ④調査実施状況
  - 回収数 57名（有効回収数 55名）

#### 2) 調査結果

##### a) 実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード作成の意義について

ミニマム・スタンダードを作成することについては、賛成の意見が大半を占めた。「一定の共通尺度が必要なので賛成」「各大学、学校間の教育の差を解消するのに役立つ」「学習項目の流れを示すことにより、実習への取り組みが明確化される」「このミニマム・スタンダードを基に学内の関連教科の教員（理論・実技）との総合的な実習指導の取り組みが可能となる」「現在は個々の教員の資質に委ねられているような所が多く、まず教員間での共通認識を持つことが必要だと考えます」など、ミニマム・スタンダードを作成することについては賛成意見が多かった。

一方で、少数ではあるが反対派の意見としては、「各大学の独自性が失われる」「この項目だけしかやらなくなってしまう」「学生の個別性が見えにくくなる恐れがある」「各校の実習教育を統制するように活用されてはならない。また、マニュアル化も危険」「案が実習指導内容の列挙で終わっている」など、各養成校の独自性を疎外したり、スタンダードの活用方法について心配する意見がみられた。

#### b) 実習前スーパービジョンのミニマム・スタンダード（案）への意見

実習前、実習期間中、実習後を比べると実習前スーパービジョンへの意見が最も多かった。詳細については、資料編をご覧ください。追加する項目として特に多かった指摘は、「実習ノートの書き方を教える」「事前学習」「施設見学など事前訪問」「実習に向けての健康管理」「実習巡回が実習担当教員と異なる場合には、学生と事前に顔合わせをする」「前年度実習生からの経験談」などである。「社会的マナー」として、携帯電話の取り扱いを注意するなどの細かな指摘も見られ、実習生の現状を窺わせるものがあった。これらの指摘は、ミニマム・スタンダード（案）の中に既に盛り込まれている内容を指摘する意見も多くあったため、教育現場の中で日常的に重要と考えている項目を指摘している人も多くいたようである。その中で、「実習ノート（日誌）の書き方」に関する指摘は、実習ノートを十分に記入できない学生が増えてきているということが背景として指摘されている。また、多くの指摘が実習指導の一連の流れの中に、盛り込むべき項目として不足していると考えられるものを指摘する意見であった。

しかし、「社会的マナー」をミニマム・スタンダードに入れる是非がある一方で、実習期間中の生活の仕方（アルバイトなど）を事前指導する必要性が指摘されたり、学生の希望に添った実習配属先決定過程への批判、教員の事前訪問の必要性、スーパービジョン体制確立の指摘など、考え方が対立する部分も見られた。

#### c) 実習期間中スーパービジョンのミニマム・スタンダード（案）への意見

基本的には同意する意見が多かった。「実習巡回が挨拶だけに終わらないことがわかるようなスタンダードを作ってほしい」という同意の意見が印象的であった。教員間における実習巡回の意義の共通理解、実習先への挨拶だけに終わっている実習巡回の実態を改善したい意向が見え隠れする意見である。また、「実習日数、時間数の確認を実習期間中にもすべき」との指摘や「緊急時の対応体制の確立」などの指摘があった。注目すべき意見としては、ミニマム・スタンダードの「実務事項と教育的内容を明確化すべき」「内容は良いが、これらをどのように行うかの体制づくりが課題」などの指摘である。実習指導体制についてもミニマム・スタンダードに盛り込んでほしいという意見も見られた。

#### d) 実習後スーパービジョンのミニマム・スタンダード（案）への意見

ここでも基本的には同意する意見が多く見られた。その中で、いくつかの指摘を拾うと「実習ノートを活用する項目がない」「実習先からの評価表を学生に見せることを躊躇する」「実習体験を現場にフィードバックする必要性」「実習先、学生、教員の三者によるフ

ィードバックの必要性」などが指摘された。また、今回のミニマム・スタンダードは「実習後スーパービジョンの部分が手薄い」との指摘もあり、再検討すべき指摘であった。

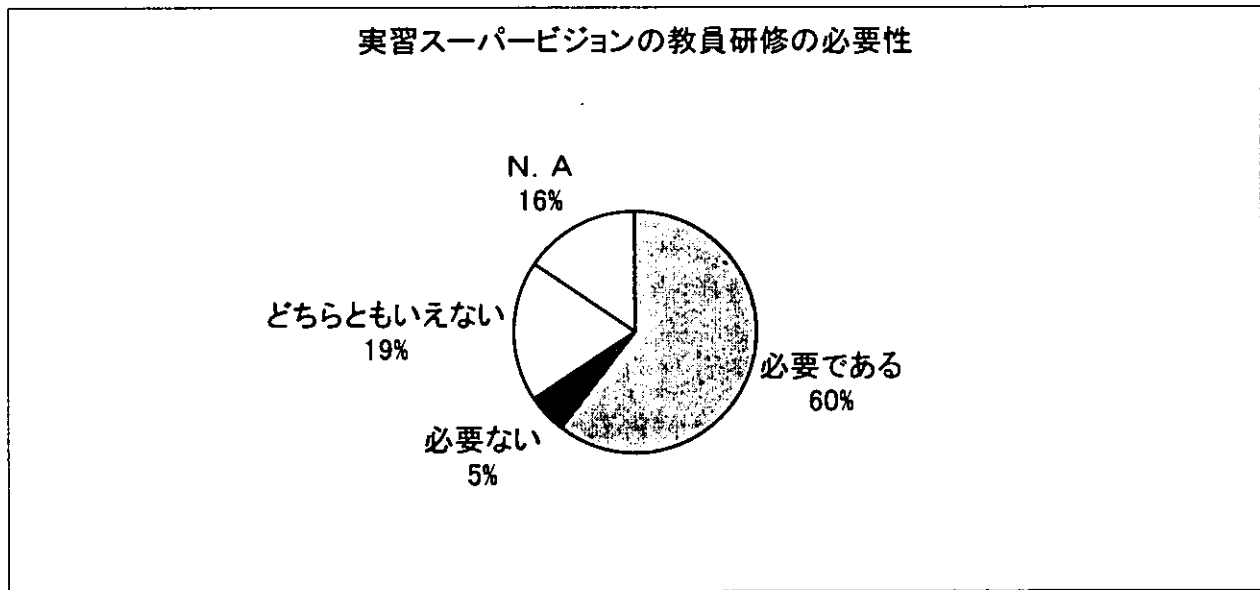
e) ミニマム・スタンダード（案）全体に対する意見

これまでの意見を以下のように整理した。詳細については、資料編を参照してほしいが、主に「ミニマム・スタンダードの位置づけ」に関する意見。もう一つは、「ミニマム・スタンダードの内容」に関する意見。そして、「その他」と大きく3つに整理されると考える。

主な項目	意見内容
ミニマム・スタンダードの位置づけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ミニマム・スタンダードとは何かという定義が見えてこない。</li> <li>・ ミニマム・スタンダードの内容は、実習教育全般を言っているような気がする。スーパービジョンに力を入れた内容を願いたい。</li> <li>・ ミニマム・スタンダードは、対象として、実習生、指導職員、教員（学校）の三者に求められるものだと考える。やや学生側に偏っている。</li> <li>・ 「実習前後の評価システムとしてのコンピテンシー」との関係、更に言えば、社会福祉援助技術現場実習の教育・指導する側の目的がどの程度ハッキリしているのか、またそれとの関係がどうなっているのかが気になった。</li> <li>・ どの項目も必要だが、スタンダードを作成する必要があるのかどうかについては疑問。</li> </ul>
ミニマム・スタンダードの内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大項目、小項目のつながりが不十分。</li> <li>・ 実務的処理事項と実習教学事項との分節化が先行すべき。</li> <li>・ 倫理綱領や方法論と照らしあわせてほしい。</li> <li>・ 全体的に実習後のフォローアップが軽視されている感がある。</li> <li>・ 実習の実施にあたってはカリキュラム上の「教育目標」および「評価基準」について受け入れ施設側との一定の共有が肝要。</li> <li>・ 各項目がどれくらいの時間を必要としているかなどおおまかな目安となるものがあるとよい。</li> <li>・ 社会福祉援助技術現場実習の固有性が不明確。</li> <li>・ 「対象欄」はバイジーで個々の教員がバイザーなのか？その場合、特に「教</li> </ul>

	員」「実習先」「指導者」「学校」となっている項目の小項目の表現に違和感がある。
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習指導室体制とその役割、利用方法の追加。</li> <li>・ 実習先のプログラムがスタンダードに対応していない場合の対応の検討。</li> <li>・ 必要性は認めるが、特に実習前にこの多き項目をこなすのに実習前時間が足りない。</li> <li>・ 実習指導は養成校教員のみで行うものではないため、実習先の実習指導者から意見を聞くことも必要。</li> </ul>

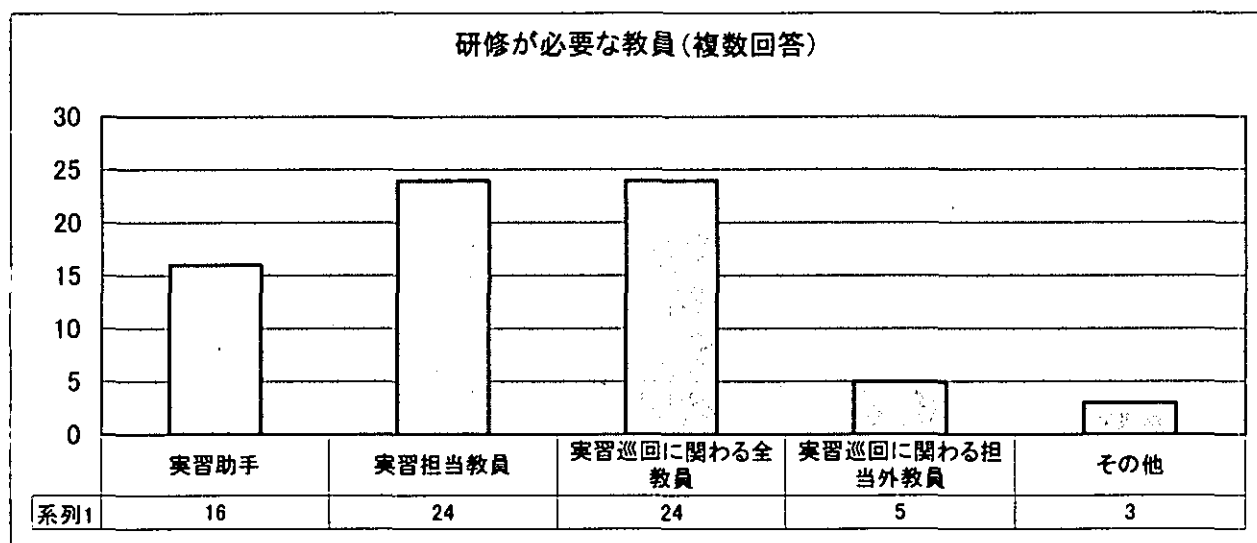
(f) 実習スーパービジョンに関する教員への研修について



実習スーパービジョンに関する教員への研修の必要性を聞いたところ、「必要である」が35名(60%)と答え、「必要ない」が3名(5%)、「どちらともいえない」が11名(19%)、「N. A」が9名(16%)であった。研修の必要性を指摘した回答は、6割に止まった。「どちらともいえない」、「N. A」を合わせると35%になることも気になるところである。

「必要ない」「どちらともいえない」と回答した方に理由を聞いたところ、「各大学で判

断すべきである」「研修の内容による」「担当教員間で十分な認識、検討されており研修の必要はない」「介護の教員に行ったような、一律全員にという研修方法は乱暴すぎて容認できない」などが主な理由として挙げられた。



研修が「必要である」と回答した方に、その研修が必要な教員について複数回答にて聞いたところ、「実習担当教員」と「実習巡回に関わるすべての教員」が各24、「実習助手」が16、「実習巡回に関わる実習担当以外の教員」が5、「その他」が3であった。当初、実習スーパービジョンに関しては、実習助手など実習教育経験の少ない人向けの研修を求めていると考えたが、調査結果としては実習担当教員への実習スーパービジョン研修が必要であるという指摘が明らかとなった。

研修が「必要である」と回答した方に、その研修内容を聞いたところ、「自分自身が実習スーパービジョンのスキルを高めたいとする視点」から考えられたものと「教員として学んでほしい内容を指摘している視点」の二つに視点が大きく分かれた。これは、研修対象を「実習担当教員」とするか、「実習巡回に関わるすべての教員」にするかによって異なってくるのかもしれない。

#### (4) 考察

今回の調査で明らかとなった点は、次の点である。

- ① 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ことについては、実習教育の質を担保する上で実習担当教員から高く評価されている。
- ② ミニマム・スタンダードを作成することで、各大学の自由度を束縛するなどの影響が出ないかを気にしている意見が一部見られる。
- ③ 実習スーパービジョン研修を必要とする意向は比較的高い。

以上、3点が明らかとなった。ミニマム・スタンダードへの反響は、予想以上に高かったと考える。それだけ、養成校における実習教育の質の確保が求められているのではないだろうか。日本社会福祉士会を中心に、現場の実習指導者養成が進められている。実習先において、研修を受けた実習指導者が社会福祉士養成のために適切な実習プログラムを組む体制を整えようと努力している。一方、養成側校としては、現在の大学院教育において、必ずしも実習指導として実習スーパービジョンを行うことができる教育者養成を十分行っていない現状があるのではないだろうか。研究者養成の視点から大学院のカリキュラムが構成されている。大学院を修了した若手の研究者が実習助手として大学に勤務し、実習指導を担当する時に、実習スーパービジョンの機能を果たすことができているのかを検証していかなければならないであろう。実習スーパービジョン研修のあり方も今後の検討課題である。

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ほしいと考えている。調査結果から、このミニマム・スタンダード（案）に対する評価は、実習指導内容の羅列ではなく、スーパービジョンとしてより内容を整理してほしいという意見が出されていた。この点については、今後の研究課題であろう。実習指導内容を踏まえながら、いかに共通認識が得られるような実習スーパービジョンの内容を位置づけていくかが課題である。

今年度の研究では、実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード（案）を作成し、実習教育経験5年以上の教員に意見を聴くことができた。この評価を参考にしながら、更

に精度の高いミニマム・スタンダードづくりに取り組んでいく必要がある。今後は、コンピテンシーとの関係も整理し、コンピテンシーに対応した実習スーパービジョンのあり方も検討されることが求められると考える。

(日本社会事業大学 中島 修)



## 資料

### 資料 1 実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード調査結果

#### 問 1 実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード作成の意義について

○自分の経験のみを頼りに、実習し同等を実施してきた者にとっては、そういう内容のものを作って頂くことは、指導の確認となり有難いです。

活用するとすれば、実習の手引き（学生用、実習施設用）作成の参考にしたり、実習指導担当以外の教員の研修に使える。

○一定の共通尺度ができるので、良いのではないのでしょうか？

○これまでに、ここまで詳細に組み立てられたものはなかったもので、授業を進める上で、大変有効だと思います。

○各大学、学校間の教育の差を解消するのに役立つと思う。

○大変意義があると思います。この部分では介護教育に遅れをとっていたので、早急に整備が必要と思っていました。

○必要。実習教育課程の検討・実施・評価。

○意義があると考えます。

1. SSV（スチューデント・スーパー・ビジョン）の国内標準化に寄与する。
2. SSVを適切に実施するために、教員の側のSV研究とスーパーヴァイザー・ヴァイジー体験の必要性が求められ、SVの裾野が拡大し、方法的知見の増大が見込まれる。作成にあたって留意すべきは、実習教育は当該国の制度枠組みに規定されざるを得ず、ソーシャルワーカー教育の国際標準に照らして国制度のバイアスが大きい。必ずしも順当とは言えない制度的未分化を固定化しないものである必要がある。

○①ミニマム・スタンダードがあることで有意義と思われることは、事前・実習指導・事後のそれぞれの指導項目が実施できたかチェックできる点にある。

②ミニマム・スタンダードがあることで、マイナスと考えられる点は、準拠していれば良いという方向に流れたり、独自性が失われることが心配である。

○意義があると思う。

<理由>

社会福祉士資格者が現場において、社会福祉職としての専門性が問われながらも、位置づけが弱い為、社会的認知度が低い。又、必置要件となっていない現状である。これからのことを踏まえソーシャルワーカーの役割を明確にし、専門性を持った社会福祉士を養成するにはミニマム・スタンダードを作成することが大切である。活用法としては、ソーシャルワーカーの倫理用要領についてソーシャルワーカーの専門性が学べたか否か評価していく。(※自己評価については絶対評価にするか相対評価にするか、評価が曖昧な部分がある。)

- 作成することは意義がある。活用法については、教員、実習指導職員、学生、利用者各四者にとってありかたが異なるので、その整理が必要である。
- 意義は充分ある。
  - ・ 教員の実習生指導の観点として有効である。
  - ・ 教員の実習生指導の自己点検・評価に役立つ
  - ・ 記録として残すことにより、指導の第三者評価にもなり、又指導の効果も確認できる。
- 過日から実習の重要性を考え、かなり細かなマニュアルもでき、次に指導を含め実習 SV の指針とのことであるが、基本的には現在実習先、つまり福祉施設等の受け入れ、その指導が課題であり中には実習に出て現場の忙しさ（モノ・心の両面）からワーカーになりたくないとの思いも学生から出始めている。実習 SV 体制進展のためにも、現場の底上げが第一。
- 意義があります。学習項目の流れを示すことにより、実習への取り組みが明確化され、実習への不安が軽減され意欲も出ると思われる。
- 各教員間の教育内容の統一などの点で意義があると思う。
- 枠組みを作成する上で有益であると思う。細部にわたらないよう配慮すべきである。
- スタンダードを作ることは意味がると思います。ただ、ミニマムとするかどうかは意味が分かれる気がします。大学の判断によって意図的に項目をスキップするようなことはありうるのではないかと思います。
- 結構な事だが、現場（教員）が使いやすいものにすることが必要ですが、今回の形はシンプルでよい。
- 実習教育課程についての指導内容の標準化。
- 意義があると考えます。活用法は各養成校の理解と判断に委ねられていると思いますが、学校連盟等でこのことが共有化されれば、全校での統一的な取り組みが可能となると考

えます。この取り組みは実習教育の質の向上をはかるためには必要であると考えます。

- あると考えます。このミニマム・スタンダードを基に学内の関連教科の教員（理論・実技）との総合的な実習指導の取り組みが可能となる。実習先（施設）との連携した実習指導が期待できる。
- 実習は教育機関、施設機関、学生の3者の共通ゴール設定が重要です。共有する部分を現在よりも多くしてゆくために必要であり、意義があることと考えます。
- 意義があると考えます。特に単なる「実習指導」ではなく「実習スーパーヴィジョン」として意識的に実施したり、実施してないかどうかのチェックをしたりするのは意義深いと思います。
- 複数の教員が実習を担当するときは特に重要である。
- 教育プログラム作成のときの参考となる。評価への活用については疑問。
- 意義は大きいと思います。複数で実習巡回を担当する場合のスーパーヴィジョンの成果は、現在は個々の教員の資質に委ねられているような所が多く、まず教員間での共通認識を持つことが必要だと考えます。その上で、自己評価を行うことが教員の技術の向上にもつながっていくと思います。さらに、看護等、他分野に比べ、福祉の実習巡回は意義・目的・その他技術を含め、まだまだ不十分な点が多く、全体のレベルアップのためにも必要だと考えます。
- 大いに意義があります。学生への実習指導において、どのようなところが不十分だったのか、不十分だった点について今後どうしたら良いのかを個人で、または実習担当（巡回教員も含む）教員同士で検討することができるからです。また、検討する際に明文化されたものがないよりは、あった方がやり易くなるからです。実習担当（巡回担当のみでも）になりたての教員にとっては、なおのこと心強いツールとなると考えられます。
- 実習に関しては複数の教員で担当するので、このようなミニマム・スタンダードがあると共通のコンセンサスをとることができると思います。活用法は実習教育の評価として活用できると思います。また、学生に提示することによって、実習の課題が明確になると思います。
- 意義あると思う。
- ・実習教育を行う全ての学校の実習学生の質の保障とさらなる向上をめざすためには、必要だと思う。
  - ・ミニマム・スタンダードに従った実習教育がどの位行うことができたか自己評価の基

準となると思う。

・第三者評価も必要であるが、どのような人間になるか難しいと思う。(単に実習教育・行政・施設経験者ということだけでは不十分であるから)

○「ミニマム」という考え方や「スタンダード」という考え方が適切かどうかは少々疑問ですが、なんらかの「ガイドライン」とか「勘定項目」の整理は少なくとも二つの面で意義があると思います。一つは、そのようなものを作っていくプロセス自体が、実習の中身を検討することになるから。二番目には個々の養成校における実習指導の質の向上・担保につながると思うから。ただし、ガイドラインや勘定項目としてみると、大項目の構成が気になります。示されている大項目は、個人的には中項目だと思います。また前後の項目との整合性、区分けも必要で、整理しなおしていく必要があると思いました。更に、小項目の部分は「例示」なのか、本当に「ミニマム・スタンダード」と考えているのか分かりませんでした。もし、後者であるとすれば違和感を感じるものもありました。この点は問3のところでもまた述べます。

○あると考えます。担当教員の理解にもばらつきがあり、教員向け、担当外の教員向け、理事会向け、外部への説明と水準担保などでの意味が大きい。

○意義があると思う。

○現在、厚労省からの教育内容に関するガイドラインがあるが、実習教育については各大学、各教員による差がかなりあると考えられる。「社会福祉士」という同じ国家試験を受験する資格基準として、そのばらつきが許容範囲内であるためにも、また社会福祉士教育のレベルアップのためにも意義があると考えます。

○複数の教員で担当する場合、クラスによる指導にばらつきがあり、「一定ふまえない項目」があると、基本的には「共通項」があり、実習教育においては欠かせないものと考えている。また、単独の学校のみならず養成校に求められる質を保てることと、また次の段階へのステップとして検討できる材料となる。

○自己覚知、自己評価させるのによい。

○スタンダード作成の意義はあると考えます。実習の教育課程は他の講義科目と比べて、個別指導や施設との連携など、大変手間がかかります。しかし学内では「なぜ実習ばかり？」(実習ばかりやりすぎではないか…)というように理解が得られない場合が多いのではないかと思います。このようなスタンダードができることで「実習」という科目が、学部や学科内で、正しく認知されると考えます。同時に自己評価や第三者評価の基準と

しても活用できて助かります。

- 意義はあると思う。ただし、(案)のような細かいものでなく、ごく簡単でわかりやすく、現場と共有されたものが望ましい。(案)については、研究者・教育者の一方的な期待、自己満足のようなものとして受けとめられる。
- スーパービジョンのミニマム・スタンダードの作成により受け入れ施設毎による指導内容の標準化と質の確保が保障されることの意義は大きい。
- 万能ではないと思いますが、一定の意義はあると思います。自己点検・評価・反省の基準として参考にするのはもちろんですが、具体的に項目の中から実施されていないものを見つけて、最大限取り入れさせていただきたいです。
- 各大学に一任すればよいことではないかと思います。スーパービジョンは非常に大切ですが、だからといってスタンダードを作成することは「これさえもっておけばいい」ということにもなりかねないと思います。いくらミニマムとはいっても、つくってしまうとその域を出なくなることも考えられますし、各大学の独自性が損なわれることにもなりかねません。
- 意義があると考えます。私共の大学でも350～60人が現場実習を履修しますので、教員担当者も15～6名おり、このようなミニマム・スタンダードは必要で、学生への指導の内容・水準を確保することができる。
- 一定の質を保つためには必要だと思うが、個々の学生の置かれている状況はその場によって極めて個別性が高いものであり、スタンダードを作成することで、その個別性が見えにくくなる恐れがある。
- 意義があると思います。
- 作成することに対しては意義はあると思います。私どもの大学に関しては、活用する方法を思いつきません。
- 意義があると考えます。養成校の教員として、最低限度指導すべきことを提示されると、指導上参考になることもあるかと思われる。この案にある項目は、ほとんど実施しているが、このように改めて項目化されたものを見ることで、指導内容の整理もできると思われる。
- 意義がある。自己評価によりスーパービジョン実践の質を維持するツールとなる。
- 意義があると考えますが、問8にも書かせていただきましたように、実習先におけるプログラム内容のミニマム・スタンダードも今後、検討の余地があるといえるのではない

でしょうか。(実現は難しいと思いますが…)

- 意義があるといえる。施設により実習内容が大きく異なっていると巡回指導に行って感じる。実習教育過程のスタンダードを作成し、学生と施設に示すことは、これからの実習教育に必要である。
- 意義があると思う。実習生自身が実習へのモチベーションを高めていくためにも、一連の項目があると、わかりやすいし、教員間の意思統一としてや、また実習受け入れ施設や機関においても実習教育のアウトラインを示すものとなる。事前に実習受け入れ施設や機関と実習生についての情報を共有するものとなればよいのではないだろうか。
- ミニмум・スタンダード作成の意義は、実習スーパービジョンにおける均質化ということにあらう。しかし、これはあくまでもミニмум・スタンダードであって、各養成校独自の積極的な工夫、取り組みが必要となる。その意味において、自己評価、点検に有益であると思われる。
- ミニмум・スタンダードを作成することにより、それが「マキシмум」のような使われ方をする危険（その内容さえやっていたら良い）が、少なからずあると思う。実習は、その専門家が行うという前提がないところでは、雑多な教員が実習担当になることを追認し、形だけミニмумを満たしておけば良いということになりかねない。専門性の軽視について改めること。もし、スタンダードを作成したとしても、それをどう実行させているかということの議論が必要になると思う。
- 意義あると思います。しかし、あくまでミニмум・スタンダードであって、これによって各校の実習教育を統制するように活用されてはならない。また、マニュアル化も危険である。
- 学内における教員間格差や学校間格差を是正し、ソーシャルワーク教育全体の向上を図るために、実習指導内容のミニмум・スタンダードを明確にしていく取り組みは必要である。ただし、「案」においては、「スーパービジョン」のミニмумとなっているが、内容は「実習指導内容」の列記であり、「実習スーパービジョンのミニмум・スタンダード」が何をさすのかがよくわからない。「スーパービジョン」のとらえ方も人それぞれ解釈が違うのではないか。実習担当教員のコンピテンシーという意味合いなのか。いずれにしても意図が不明確なので、意義のある、なしは判断しがたい。

## 問2 実習前スーパービジョンの内容について足りないもの

- 実習簿（実習日誌）等の記録の指導もあると良いと思います。
- 前年度の実習生との交流。
- 社会的マナーの箇所で、電話マナーはいかがでしょうか。
  - 例 最近はケータイで連絡をとる学生が急増している為。
- 実習事前学習体験の導入。
- 「リスクマネジメントの手法について理解させる」の中に保険等のセキュリティを含める。学生の権利もこの中に小項目をセットする。
- 1の項目において、実習生自身の内発的な動機の発見について必要ではないでしょうか。
- （6）項目の小項目について追加。事前訪問で実習計画書案作成にあたり、実習中自分のテーマに沿った実習ができるのか否かの話し合いを大切にする。（双方で実習テーマについて確認作業をする）
  - （16）の項目の小項目に追加。問題等を抱えた学生が実習する時の配慮について。長期の実習の場合、問題等を抱えた学生に対し、実習指導者に学生の情報を伝え、実習が実施できるように理解してもらうように指導者に伝達する。
- あまりにも細かくマニュアル化してしまっていて、かえって逆効果とならぬよう、研究の進展、実績づくりに追われて、本当に何が大切か。今、何をおさえるべきかわからなくならないよう留意してスタンダードづくりをすべきかと思う。尚、現在でもこのスタンダードはほぼ実施してきている。
- 事前学習の記録と整理（ファイルに）。
- 実習先の立場を忘れ、自己中心的に理解（4）に陥り易いので小項目の内容を追加する必要がある。「実習先が与える先方への不利益にも責任を負う」ことについての意味づけ（含む 教員自身の理解も大切）。
- 1. 利用者の人権尊重。
  - 2. 実習生による対人、対物に関して損害を与え場合の対応。
  - 3. 携帯電話の持ち込みと取り扱い。
    - 持ち込んだことにより、以下に見られるような事故が発生した。
    - 1) 学生が利用者に番号を教えたことにより、実習後利用者が施設を無断外出し、学生の自宅を訪問。
    - 2) 学生が利用者に貸したことにより、利用者が外部の仲間と連絡をとり、無断外出した。

- 1. 実習に向けての健康管理の促進。アルバイトや不規則な生活をしないで、体調を健全に保持することも必要である。
- 2. 実習中のトラブル発生時の対応やリスクマネジメントに関することも必要であると考えます。
- 大項目 10 の「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」の部分で、援助技術や倫理の他に「介護技術」の実際についての技術的再確認が必要だと考えます。
- 実習先で活用する「援助技術の実際」について。高齢者施設では生活相談員の仕事内容差異が多くて、介護実習になる場合が多いのが現状です。又児童施設では「援助技術は使えない」という声で沈黙しています。「援助技術」のスタンダードを欧米の教育を参考にするなりして、普及させて欲しいと思います。
- 「実習日誌（ノート）の記入方法を理解させる」という項目が”実習前”の段階にあった方が良いでしょう。
- 事前訪問前の実習先決定のための学生の事前学習。
- 現行の養成方法に実習時間の差異があることを付け加えてはどうか（一般養成の通信課程の場合は 90 時間であり、通学課程の場合は 180 時間である）。学生（実習生）対象はもちろんのこと、施設にも伝えるべきではないか。
- 施設見学に関する項目を追加してほしい。
- 1、実際に現場で働いている社会福祉士の話をお聴き「社会福祉士」についての理解を深める。
- 2、記録（実習日誌）の書き方についての講義および練習。
- 3、実習巡回の内容が実習担当教員によって異なる場合があるので、事前に共通理解の場を持つ。
- 小項目について述べていると大変ですので、大項目についてのみ書きます。全体的には大きな問題は感じませんでしたが、私が実際にやっている中では、もう一つ「実習中の生活について」といった項目を作った方がよいと感じました。11 の「学生の不安など…」に吸収するには少し無理がある（ボリュームが大きい）と感じたためです。また、7「社会的マナー…」にも一部含まれますが、「マナー」の問題とは考えにくい内容だと感じるためです。具体的には、アルバイトを続けながら困難である（だから、できればやめるようにと。ただ、経済的な事情などでそうもいかない学生がいますので、



注意が必要です)、養成校(の教員)との連絡方法(私は、携帯電話・携帯メールを使うようにしていますが、携帯を持っていない学生、携帯の電波の届かない実習施設などがあります)、他校学生・同級生との関係のとり方、実習先の職員との人間関係のとり方、宿泊実習の場合の対応、通勤実習の際の手続き及び留意事項などなどが課題として挙げられます。そして、これらは実習前に少なくとも触れておくことは必要です。

- これでよい。
- 大枠としては、十分であると考えます。このミニマム・スタンダードにどのレベルまでの内容を入れるべきかにもよりますが、例えば、視聴覚教材の活用やボランティア活動への参加を促すこと、施設見学などの項目が入ってもよいのではないかと思います。(厚労省のガイドラインには入っている)。また実習費等、実習に関わる費用についてはどこに入るのか。
- 事前指導として、学校(指導教員)と学生(実習生)との指導内容と関係は明確にされつつあるが、NO8と9については実習先との関係も(巻き込んだ計画が望ましい)入れるべきではないか—これはNO16の「文書等で指導者に伝達する」と関係してくる。
- これでよいかと思えます。
- 足りない項目はないと思います。しかし、対象のところが、全て「実習生」(一部、教員)となっていますが、指導者に対する説明もスーパービジョン体制づくりのために重要ではないでしょうか。例、1、現場実習の意義や方法について説明し、理解してもらおう(説明会)。2、学生の実習計画書について助言してもらおう。3、実習プログラムの作成。4、実習指導体制づくり(役割分担、他職員への理解と協力を得る)。
- 1、当該地域(都道府県、市区町村)における福祉・施設に関する最近の現場状況の把握。2、先行学年生の実習経験のフィードバック。
- 項目ではないですが、実施具体例や実践方法の例示があれば、より実践での活用範囲が広がると思います。
- かなり、充分、列挙されていると思います。
- 大項目「オリエンテーションを実施する」で、“何故、その実習先を希望したのか?”という動機を各実習生に確認させ、グループディスカッションを行ってもらおう。その他、実習日誌の書き方を種別単位で各実習生に説明する。但し、実習先で独自の指導が入れば、そちらを優先することも伝える。

- 学生の知識や学習不足を見極め、指導にいかしたいので教員対象スーパービジョンがあれば良い。
- 1、実習日誌等を記入する上での記入の仕方についてや文章表現について（日誌を欠けない学生が増えてきているため）。また、記録物（ケース記録）などの見方について。2、利用者理解について、グループでの話しあいやロールプレイなどを通じて行う。
- 実習依頼時、事前訪問時などに、配属先の考える指導内容や受け入れ条件（事前学習の内容）等についても整理、確認し、養成校側と受け入れ配属先両方のスーパービジョン内容であればよいと思われる。
- 問 3 と関係しますが、見学実習はあまり意味があるとは思えません。それよりも、多様な対象との幅広いふれあい体験が大切だと考えます。ボランティア体験を正課としていく方向性はいかがでしょうか。

### 問3 実習前スーパービジョンの内容について不適切なもの

- 「学生に○○させる」という文章は、できれば「学生が○○する」と表現したほうがよい。問7、問8も同じ。
- 「社会福祉士」は「ソーシャルワーカー乃至国内制度にもとづく『社会福祉士』とすべきであろう。「社会的マナー」を実習教育（ソーシャルワーク教育）の特化された項目として立てることは妥当ではない。他の基礎演習、基礎実習等に組み込むべきであろう。“実習先の利用者の「特性」について”という「特性」は生物学的、心理主義的病理決定論に傾く、「実習先の利用者に関する知識」等に言いかえるべきである。
- 不十分と思われる項目。11、会話づくりの方法を入れる。13、実習先と養成校との「実習目的等」に関する理解を深めるための“教員の事前訪問”が必要である」
- 15、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だけでなく、教員同士で学生に関する個人票記載内容、実習目標、課題などを話し合っておく必要がある。
- 12項目（実習先との事前の情報交換）は、6（事前訪問の実施）の前に設定した方がよい。4は、10の前後に置いた方がよい。4の第2項目は「実習先でのトラブルや人権侵害を受けた場合の対応措置について説明する」というような文章にした方がよい。7は、6の前に置いた方がよい。13の教育旨の項目は途中に入れず、最初か最後に移した方がよい。

- 社会的マナー指導などの項はスーパービジョン以上。まさに重要性として第一義事項。
- 細かいことを書いている時間的・精神的余裕もないので大項目に関連して2点だけ。まず、5の「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」という点です。小項目を見てもはっきりしないのですが、基本的には、学生の希望—関心—実習先がつながるように…というように読めました。しかし、これが本当に必要なのでしょうか？ 個人的には、これがつながる必要性は必ずしもないと思っています。もちろん、つながってもいいのですが、つなげることがゴールにならねばならない…とすると違和感を感じます。基本的に、学部レベルの現場実習はジェネリックなソーシャルワーク（というよりも、それこそミニマム・ソーシャルワークという言葉があるかどうか知りませんが、共通の・コアの部分の・基本的な…という修飾語があてはまるようなソーシャルワーク）を学び、確認する場だと考えています。ですから、先に示した3がつながることは必ずしも必要ないと思うのです。実際、当大学のような地理的条件では単純な意味でつなげることはいかなり困難です。更に、経験的にも、希望—関心とは異なった、つまり当該学生にとっては「不本意な実習先」にあって、でもい、結果的に大変学ぶことが多く、かつ興味も湧く…ということはしばしば見られることです。ただ、だからと言って、希望などを考えずに機械的に割り振れば良いということを行っているのではなく、ここで重要なことは、むしろ、学生の希望を聞きながら、学生の「自己覚知」を深めるための支援をする…ではないかと思うのです。実習先を何故そのような方向に希望するのか、何故、そうした実習先や分野に興味を抱くのか…に留意しながら事前学習を進めていく、進めてもらうということが必要だと思うのです。今回の案では、このあたりが不明確だと感じました。二番目に、7の「社会的マナーを確認する」です。これも個人的には良く分かりません。「マナー」が不要だとか言うことではなく、この場合も、何故、挨拶や言葉遣いが大切なのかなどの理解や洞察を深めながらでなければ、単なる「恫喝」や「形」だけの学習になります。更には、学生の持っている「常識」と実習先の職員が要求する「常識」や「マナー」とズレが生じた場合に、一般的には単なる「抑圧」としか受け止めないまま過ごしてしまいかねません。私の経験では、服装やマナーなどは施設、地域による差が大きくあります。あってあたりまえです。これらは動き、変化していくものです。そのダイナミズムの理解が十分になれば、この課題は抑圧的な教育となりますし、その反映として学生達自身も抑圧者となりかねません。そういう意味でも大変注意する必要がある事柄だと思いますし、だからこそこ

の種のガイドラインやスタンダードづくりでは慎重にしたいと思っています。

- 個がグループの指導形式の差が大きく、個別スーパービジョンの意味と負担が大きいだけに、この運用区分を明確にしておいてほしいと思います。
- 不適切ということではないが、8の4項目の「利用者の特性」という点は、単に「特性」ということばでくくられるだけでなく、「利用者のかかえる問題や特性」のようにした方がよりよいのではないかと思う。
- 項目が多すぎます。1、実習の意義と目的及び個々の意義と目的・目標。2、ソーシャル・マナー。3、健康管理の意義について。基本は、この程度でよいと思います。
- 必置や義務となれば吟味が必要だと思いますが、「使い方」が重要になってくると思います。
- 「オリエンテーション」に「保険の説明」とあるが、これを実習先に対して行うにしても、実習生に行う必要があるかどうか疑問である。
- 特になし（内容的にはミニマムとして妥当であろう）。
- 1. 見学実習。2 「実習を通して被る不利益」があると説明するのはいかがなものか。もしそのような場面があるなら、その時リアルタイムで解決した方がよいと思う。

#### 問4 実習中スーパービジョンのミニマム・スタンダードの内容で足りないもの

- 実習目的等の乖離（学生と実習先）についての調整は、その時点で行う（巡回等で気づいたら）。（8?）、9。学生、指導者。
- 実習施設・機関をよく知るために可能な範囲でボランティア活動に参加。
- 施設側⇔学校側、学校側⇔実習生、施設側⇔実習生との内容については問題ございませんが、施設側、学校側、実習生と3者でのスーパービジョンのミニマム・スタンダードの研究が今後必要だと思います。
- 実習時間に問題があるため（少なすぎる）、指導者へのスタンダード部分に「援助技術」等、大学で学んだ知識や技術に対する振り返りと反省が含まれていないでしょうか？
- 実習後に実習日数、実習期間を確認することになっていますが、実習中も進行状況（日数、時間数）の確認をしたほうがよいと思います。
- なし。（単なるあいさつでないことが分かるように）
- どこかの項目に含まれているのかもしれないが、実習生の出勤状況（遅刻、早退、欠勤など）の確認、実習時間（180時間）に達するか）の確認などが必要ではないか。→事