

後だけでなく実習中に確認しておけば、不足時の対応がスムーズ。

- 充分だと思えます。一つだけ加えるとすると「10、巡回記録を作成する」の次あたりに「学生や施設からの問題（相談等）に対する緊急対応の体制をつくる」（学校）というような内容がもりこまれてるといいかもしれません。自分の大学では、最近、不可欠になっています。
- 実習終了時の利用者との関係離脱について（必要に応じた個別指導）。
- 問2と同様。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。
- 実習施設が日常業務でお忙しい中、実習生が提出した実習ノート（その時々疑問や質問を書いている場合もある）に、目を通したり、意見、所見を書いていただけない場合の先方へのお願いの方法に苦慮することがあり、それに対する対策、学生への指導方法等の妙案はないか。
- 内容的には特に書くことはありません。実習中に関しては、むしろ、こうした事柄の確認、指導等を「如何に成り立たせるか」が課題だと感じています。実習先の都合もあり、ココでの小項目にかかげられているような事柄のことごとくを確認したり指導する時間、場所、機会が必ずしも確保できないことがしばしばあります。それは、実習先の都合ばかりではなく、こちら側の課題もあります。また、方法論上の未整備もあります。小項目に並べるのは出来ませんが、現実にはどのように実行するのか…。私には自信がありません。
- 社会福祉の価値、倫理、スキルが（原理的なもの）が、実際の場面でどのように生かされているか。または、生かされていないか（反面教師としての教材の意義）を学生との討論を通じて確認する。そのためには中間点で2~3日間教室での授業をプログラムに組むと有効ではないか。

問5 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不適切なもの

- トラブルシューティングはリスクマネジメント問題事項としてまとめ小項目化すべきである。実務事項（連絡・伝達・手続き的項目）と教育的内容を明確に分節化すべきである。
- 4「実習生の実習姿勢（態度）」について。「実習生の利用者への対応」についての2項目に分けてはいかがでしょうか。

- 7の学校への要望は、9の中に含めた方が良くと思う。8の「適切なスーパービジョンの実施を指導者に要請する」という表現は、よくないのではないか。
- 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とあるが、あらかじめ場面設定などしない限り無理である。
- (実習の達成度について)、実習後に含まれる評価は目標や指針にもなるので、漠然とした達成度よりは評価項目に対しての達成度とした方がわかりやすいと思います。
- 2の中の4つ目の小項目は、2つ目の位置に移した方が良い。4の中の4つ目の小項目にある「…コミュニケーション場面などを…」は「…コミュニケーション場面などを」に訂正。6で「指導者からの評価や要望事項を実習生に伝達する」とあるので、7を「実習生の実習態度や課題の達成状況について、指導者から評価やコメントを得る」というような内容にしてはどうか。9の中の3つ目の小項目は、わざわざ設けなくても良いのでは。(その前の2項目があれば不要では)。
- 不適切とまでではないと思うが、項目9は事前指導の範囲ではないかと感じる。
- 項目が必ずすべきものか、できればすべきものかなのかわからないため、断定はできないが、例えば、4の4項目の「利用者とのコミュニケーション場面を観察する」というのは、利用者が望まない場合、場面もあるので必ずとはいえないと思われる。また、実施のときは「利用者の同意を受けた上で」などの配慮が必要ではないか。
- N09の「教育方針と方法を指導者に説明する」は不十分な表現である。今更説明ではないのではと思う。
- 問3と同様。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。

問6 実習後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

- 大変良いと思います。
- 「実習報告会の運営・実施」「実習報告書収録」の編集・刊行。
- (5)自己評価について。学生にとって将来福祉現場でやれるかどうか実習を通して確認することも大切である。評価する時、一人ひとりの到達度を絶対評価するのか、それとも現場で求められる専門性について相対評価するのか、評価の視点が曖昧に感じるところもある(具体的な項目についての評価方法についてはわかりません)。
- 4、実習報告会関連の内容が細かすぎる。6項目を3項目程度にできるのではないか。

- 「2、実習内容の確認」において、「聴く」のみのものが多い。自己覚知なり、援助技術習得に向けて、学生間および学生と教員間での話し合いによる指導が必要では？
- 実習報告会においても施設職員の参加を呼びかけた上での実習の評価及び今後の方向性を考える実習後スーパービジョンが必要だと思います。
- 実習巡回で得た学生や施設の情報を実習担当教員同士で、共通理解を図るため（次年度に活かすため）に打合せ等の場を持つ。
- 振り返りの個別スーパービジョンを含むことがわかりやすくしておいてほしい。
- 6の今後の方向性に含まれているのかもしれないが、実習生の福祉観や援助観の確立など、福祉専門職となっていく上での支援などがあってもよいのでは？（←自己評価に入っているのか？）。大学教育の中では不要なのかもしれないが、職能団体などの理解などはどうなのか。
- N04のところでは何か実習先との接点をもつ項目の工夫が必要か！
- 実習中、実習後、学生から得られた疑問やディレンマ経験（実践内容や実習指導内容についての）を必要に応じて、現場に返していく仕組み、フィードバックシステムも大切だと感じています。もちろん、良いフィードバックも。ミニマム・スタンダードか、それ以上かわかりません。
- 実習日誌の活用という項目がない。実習日誌を活用して、反省と今後を議論する場が必要。
- 実習終了後の施設との関係維持について（継続的なボランティア活動や研究フィールドとしての活用、卒業進路等）。
- 問2と同様。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。
- 6の「今後の方向性を明確化する」「今後の学習課題を確認する」に入りますが、学生が良い実習をし、施設・機関側も実習生を評価していただいた場合、実習終了後も、行事やイベントなどへの参加に声をかけていただくことがある。学生も喜んで行かせていただくが、そうした、その後のつながりが良い実習から発展して、学生の、将来への問題意識や動機づけに大いに役立つことから、その点についても、学習課題の中で触れるとよいと思う。
- 施設の方、学生、教員の実習後の三者面談があればよい。
- 実習受け入れ施設や機関と実習生と学校の担当教員との三者での評価会的なものが取

り入れられればと思う。もしくは、学校での報告会時に一緒に聞いて頂く機会を取り入れる。

- 実習後スーパービジョンについても、実習前と同様に受け入れ配属先のスーパービジョン内容を十分に取り入れるべきと思われる。実習内容を確認する項に関し、「プログラム、体験内容」「印象に残った体験」「課題」「関係形成」等々の他、「私はこの実習で何を獲得したのだろうか」とする総括、知的な営みが大切だと思う。

問7 実習後スーパービジョンのミニマム・スタンダードの不適切なもの

- 「利用者や職員との関係形成で困難だった」という表現はよくない。「苦勞した」とか「努力した」の方がよいのではないか。
- 実習指導者による実習評価表を見せとあるが、見せることに反対する施設も多い。見せないで教員から可能な範囲で口頭で説明することに本校はしている。
- 「不適切」とは言い切れませんが、気になったことはあります。例えば、「実習内容を確認する」のところでは全て「個」（個人？）と「グ」（グループ？）の両方に○がついていますが、メンバーとの関係、語られる内容等によっては、グループで聴くことはできない、あるいはふさわしくない事柄もあると思います。場合によっては教員に対して個別に言うことすら好ましくない、あるいは適切ではない場合も。そうした場合への「配慮」や「対応」がないような気がしました。あまりに機械的に「ミニマム・スタンダード」が作られているように…。もう一つは、5の「実習の評価をする」で「実習テーマ、実習計画」の扱いが大変小さく感じました。確かに現実を反映しているとも感じるのですが、本来「評価」は目標や目的との関係で言われる事柄だと思っています。であるならば、「実習評価表」にあるような事柄は実習前に「学習」しておく、させておくべきで、それを踏まえた上での「実習テーマ」、「実習計画」があり、更に、それに呼応する形で「自己評価」、「評価」がなされるべきであろうと思います。それがまた「自己覚知」にもつながるものだと。今回の案ですと、今後ますます、結果的に「実習テーマ」や「実習計画書」が形だけのものになっていくような気がして、疑問に思いました。個人的には、今日に実習計画書のあり方そのものから見直さないといけないと思っていますが…。この点で言うと、「実習評価表」の中身が明示されておらず、「実習計画書」のあり方についても議論がないままであるのは、「ミニマム・スタンダード」という割には、いかがなものかと思いました。

- 特にわかりません。
- 問 3 と同様。必置や義務となれば吟味が必要だと思いましたが、「使い方」が重要になってくると思います。

問 8 実習前、実習中、実習後の各内容を通しまして、その他、気づいた点

- ミニマムとはいいながら、この内容を読ませていただくと、普段、できていないことも多く、実習指導に大変役立つ内容だと思います。
- この通りの指導ができれば本当に素晴らしいと思います。
- 他の大学、学校との（実習を通した）交流。例えば、実習報告会をオープンに開催するなど。
- 実務的処理事項とソーシャルワーク教育における実習教学事項との分節化が先行すべきである。
- 大項目、小項目のつながりが不十分なので、もっと整理した方がよい。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。
- 実習前の項目で希望実習先の件ですが、どこまで希望を受け入れるかについて、本学では、これまで試行錯誤しています。ここ 2 年間は 1 回は分野施設でもう 1 回は行政機関をと設定し、その中で希望をとっています。また、実習地域指定も限定（巡回旅費の関係で）し、実習先を選択するという状況です。ですから、必ずしも学生の希望に添っていないと思っています。検討課題です。
- 実習指導室体制とその役割、利用方法についてスーパービジョンの内容に加える必要があると考える。実習指導室を特に設けられていない学校もあるやに聞いているが、設置されている場合は、規定、運営方法についても別途調査していただきたい。
- 前述どおりなので特にありません。
- 小項目は細分化できると思うのですが、その方向で進めて頂けたらと思います。その際、倫理綱領や方法論と照らし合わせていただけたらいいと思います。
- 実習前～の 1 3 という教員組織内に向けた項目があるのであれば、「実習先の調整」といった実務的な項目があっても良いのでは。それは全体に関係する基本的なことかと思っています。
- 実習先によってプログラムは様々であり、この限りではない場合はどうするのかしっかりした検討が必要ではないか。

- 学生へのスーパービジョンの特徴について少し分かりかねない。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したからです。もちろん、必要でありすでに行っているのですが、できれば、スーパービジョンに力を入れた内容を願いたいです。
- その都度書いてきたので改めては無いのですが、「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、そもそも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…が気になりました。これらが明確でないところで「ミニマム・スタンダード」と言われても…という気がします。
- これだけ行う必要は認めるが、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と思う。
- 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ます。やや学生側に偏っているような感想です。実習スタート時点、さらに途中で、三者のスタンダードを満たすために調整したり、さらに言うところと契約を結ぶ必要はあると思います。
- 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。実習前は心構え、実習中は実習施設・事務所と全面的に依頼する。実習後の個々の成長と発達をしっかり受け止め、展望が持てるような実習後の指導が重要と考える。
- 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と思われる
- どの項目も押さえておかなければならないことだと思いますが、だからといってこのような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です。
- 実習先の実習指導者にこの案についてヒアリングを行ったのだろうか。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であると考えます。
- ソーシャルワーカー養成機関が質の高い教育、特に実習教育を実施するためには、実習先の協力なしでは実現が難しいように思われます。各実習先の諸事情も鑑みた上で、“これだけは是非達成させてほしい”といった実習先に向けてのプログラム内容に関するミニマム・スタンダードも今後、検討していくことができればと思っています（難しいとは思いますが…）。

- 施設によって実習が負担になっているところや、職員の技術の確認、研修になっている間頃もあるということを知っている。施設に対しての実習の位置づけを明確にできるのだろうか（特に老人系の施設では、介護福祉士やヘルパーの実習と社会福祉士の実習の違いについて、わからないことが多い）。
- それぞれの項目が重要であり、そのための指導が必要であるが、例えば一つの項目に関して、年々、時間を有するようになってきたと感じている。それぞれの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のかどうか。
- 社会福祉援助技術現場実習の固有性が不明確。社会福祉実習全般にあてはまる共通事項である。「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。教員として最低限度、当然行わなければならない業務であり、わざわざ「スーパービジョン」の内容として記すほどのものとは思えない。
- ここに含まれている項目は、すべて満たした実習を既に行っているもので、今さらという感じが強い。実習教育の質の向上には、ここから先が大切であり、そこに専門性が問われるのだと考える。特に事後指導について、内容が粗雑であり、参考にしない方がむしろ良いと思った。

問 9 実習スーパービジョンに関する教員への研修の必要性

1 必要である	3 5
2 必要ない	3
3 どちらともいえない	1 1
4 N. A	6
計	5 5
5 年以上対象教員なし	2

問 10 問 9 で「2 必要ない」「3 どちらともいえない」と答えた方にお尋ねします。

それはなぜですか。その理由をお書きください。

「3、どちらともいえない」

- 実習教員の認定、採用、経験、位置づけが曖昧なので、それ以前の対応や実習指導者、

実習巡回者の学内外での位置づけが先行されるべきだ。(現大学教員任用＝審査のあり方も含む)

- このミニマム・スタンダードの大項目と小項目は、その指導内容であり、文面から理解し認識することが可能であると思われます。その内容が教育指導方法や具体的な技術指導に係るものであれば、研修は必要であると考えます。但し、教員の実習現場における職務経験の有無や教員の専門領域等により、研修の要否が判断されると考えています。
- 実習担当教員間での話し合いが十分に行えれば必要ないと思うから。
- 研修の内容によると思われるため。
- 研修の目的・内容・方法等によっては担当教員の「持ち味」の発揮にマイナスとなりかねない。その意味でミニマム・スタンダードに基づく「個性的」な指導展開の重要性にも意を配りたい。
- 通常、スーパービジョンは複数の教員が担当しており、研修が必要な教員が必ずしも研修を受けるとは限らないため。もしも、本気でやるのなら、「誰が受けるか」も含めた検討が必要だと思います。
- 各大学で判断すべきであると考えます。
- 研修までする必要があるのか。

問 1 の活用する方法を思いつかないということと通じています。

- まず初めに、何故、問 9 で 2 と 3 の回答者だけにその理由を尋ねるのが疑問。これは 2 と 3 に答えることを躊躇させる作意があるのか、「必要」である「理由」は自明であるとしても言いたいのか、いずれにしても大変不愉快な設問でした。
さて、理由です。簡単なことです。研修の中身も分からずに答えようがないだけです。また、最初にも書いたように「実習スーパービジョン」の定義も私にはイマイチハッキリしません。また、「実習指導」の方がわかります。で、「全体的に言って、実習指導担当教員の力量アップが必要か？」という質問であれば、「どちらかと言えば、必要」が答えです。ただ、その為の方法はこれからまだ色々検討していく必要があるでしょう。少なくとも「研修」という用語で共通してイメージできるであろうようなもので一括りできるとは思えません。
- 問 1 に付した理由につき、実習スーパービジョンがさし示すものが不明なので何とも言えない。ただし、教員の特性として、支持的に関わることより、指導的、指示的に関わる傾向が強い。あるいは、チームティーチングが苦手、調整能力に欠ける、事務的な

処理をきらう、マニュアル的に押しつけられることへの反発が大きいなどがあげられると思う。それらが実習指導（スーパービジョン？）を行う上で弊害になるなら、研修は必要である。

- 実習担当教員の資質・能力等にばらつきがあり、本校にも研修を受けさせたい教員が数名混ざっている。しかし、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。必要などころに必要な研修というスタンスが望まれる。又、資質、能力が不足している者が担当教員になるという仕組み自体から変革しなければならないとも考える。これは研修、うんぬんの問題ではない。まず上層部が「力」のない「実績」のない者を、新設校に押しつける人事は止めるべきだ。研修数日で実習指導が担えるようになるという安易な考えも改めていただきたい。更に研修を全国規模で行うと想定して、何人かの研修講師の名が挙がっているようだが、その方々の資格や能力についても疑問がある。よって、②あるいは③と回答する。
- 各教員は、教育活動の才能を持っているはず。ミニマム・スタンダードは特別な研修を必要とする程の内容ではない。
- 現在のところ、担当教員間で十分な認識、検討されており、研修の必要はないと思われる（提案されているミニマム・スタンダード内容は十分理解され、実施されていると思われる）。

問11 問9で「1 必要である」と答えた方にお尋ねします。それはどのような教員を対象にした研修がよいと考えますか。（複数回答）

- 1 実習助手 16
- 2 実習担当教員 24
- 3 実習巡回に関わるすべての教員 24
- 4 実習巡回に関わる実習担当以外の教員 5
- 5 その他 3
 - ・現場のインストラクター。
 - ・教科担当教員（援助技術論、介護技術）。
 - ・レベルを変えて理事者を含む1~4に必要。

問12 問9で「1 必要である」と答えた方にお尋ねします。

実習スーパービジョンに関する教員研修の内容について、どのような内容が必要であると考えていますか。自由にお書きください。

- 1、SSVのトレーニング（学生指導の視点に基づく講義とトレーニング）
 - 2、SVのトレーニング（スーパーバイザー・ファイジー体験双方）
 - 3、現場のインストラクターのSSVトレーニング
- ミニマム・スタンダードの内容を全面的に含める。と同時に、優先すべき内容を重点的に取りあげ、研修内容に採用する。
- 各施設の特徴。スーパーバイザー教育。カウンセリング方法など。
- さまざまな研修内容が考えられますが、「実習とは何か」「実習教育の意味と可能性」など本質的な議論、対話ができる研修があるとよいと考えます。
- スーパービジョンが実際にどのような形で展開されるのか、モデル的なケースをビデオで見せて頂いたり、ロールプレイングで体験できたら良いと思います。
- ケース学習（実習中の諸トラブルに関する）、実習前後指導内容、方法。
- 実習前の「実習への動機を高めるための教育プログラム」と実習後の「実習体験を実習生がどう自分のものにするのか」という内容で研修があれば参加したいです。
- 1、学生の未熟さを受け止め、学生に対してやる気を起こさせる指導方法の研修
 - 2、実習先の指導者に対して、学校側（実習先を含め）との信頼関係が得られるように教員の資質（人間性）を高める研修（具体的には未定）
- ・実習スーパービジョンに関するミニマム・スタンダードをしっかりと理解すること。
 - ・ミニマム・スタンダードの内容を養成カリキュラムの内容の関連、又ミニマム・スタンダードの内容を学生の進路との関連について考えさせること。
 - ・実習巡回は養成に関わる全ての教員が担当すべきである。
- 実習評価のあり方—実習先からの評価、実習生の自己評価、巡回時の評価、実習後の総合評価等考えられますが、それらから実習生個人評定の線引きをどのような基準でするのか検討課題です。実習先によっても評価に温度差があるように思われます。
- 特に、実習後の指導における実習での経験をどのように技術として身につけられるよう指導する方法。
- モチベーションを高める工夫、積極的でない学生の指導方法、問題のある学生への指導方法など。

- ②相手なら、研修というより情報支援。①、③ならミニマムの確認。
- ・実習先は新しい大学で選別できないので難しいが、「実習先にふさわしい施設等」を選ぶこと。その実習先と実習担当教員によって「担当」の指導の狙いや目標をつけ合わせてゆく作業が必要でしょう。そのため、実習は教科目であるので、担当教員の選任も相当の方が必要と思われる。
- 今回のミニмум・スタンダードの内容で十分である。
- 理論的な研修のみでなく、実習担当教員（学校）、学生、施設等の実習担当指導者としての役割を演じるロールプレイを活用した研修が必要であると思います。（学内だけでなく養成校協会としてもこの取り組みは必要だと考えます。
- アメリカのスーパービジョンを基本にした研修。
- 現場に実習指導者を招いて、受け入れ側の立場から日頃気づいていること、大学、学校側に望むことなどを聞かせてもらおうと良い。（各校で、事前学習等の一環として行っているかもしれないが・・・。）「研修」にとどまらず、社養協として組織的に実習スーパービジョンの充実に向けた取り組みを望む。例えば、「実習指導のできる専任教員」を学生数に対して十分な人数確保するより、制度的な措置を促し、実習指導体制を整えられる環境をつくるべき。また、受け入れ側の施設にも、実利的なインセンティブを何らかの形で用意できるような制度の確立もめざしてほしい。
- 教員、現場の実習指導者及び学生を入れた研修会、学生の評価希望について話を聞く。
- 基本的には、「教授法」および面接技法に代表される「対人援助技術」。その上で、各実習領域への基本的知識。
- 実習スーパービジョンの重要性の意識啓発。スーパービジョンの方法論。
- 現在の厚労省の基準で実習巡回担当の要件が定められているが、現実問題、基準を満たしていなくても学生の信頼関係をしっかり作っている教員でこの分野の勉強をした人間の場合、ミニмум・スタンダードを満たす指導は可能であると思う。よって、研修を修了したもの（巡回を含めた）実習指導ができる資格を与えるような研修になると良いと思う。
- 事例検討会演習など。経験年数に応じた研修体系が望ましいと考えます。（1~3年程度の教員、5年~10年程度の教員など）
- ケースメソッドを含む、時期に応じた合同会議が適当。
- 巡回指導教育に対するスーパービジョンについての研修。実習助手、担当教員対象のス

ーパービジョン（ロールプレイ）、効果的な事前、事後教員の方法。

- 各現場で一定程度の期間、各教員が個別に実習を行う。
- ただ講義を聞く形式ではなく、研修の効果測定は不可欠だと思います。
- 事例検討。
- 学生の理解。面接技法。
- 実習の意義・目的。実習生に対し、最低限指導すべきこと及びその方法。実習巡回の意義・目的。実習先との連携の方法。
- 知識を得るだけでなく、技術を習得することも必要なので、実習のようなものも必要と考える。
- 実習前の段階での学生との個別面接の重要性。実習先による実習生への評価と実習生による実習先への評価、自己評価にかなり開きがある場合の対応方法。実習後の段階で、今回の実習から得られた気づき等を踏まえて、今後の方向性を導いていくためのアプローチ方法。
- 社会福祉士として実習とは、どうあるべきかについての教員の意思統一をはかるため。
- 他学校での実習教育への取り組み等の意見交換をしながら、実習教育に携わる教員としての質を高めたい。実習受け入れ施設や機関との情報交換を行い、社会福祉士として必要な実習とは何か。また、そのために、必要な学校側の指導とは何かについて再度、確認を行いたい。

（日本社会事業大学 中島 修）

資料 2

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

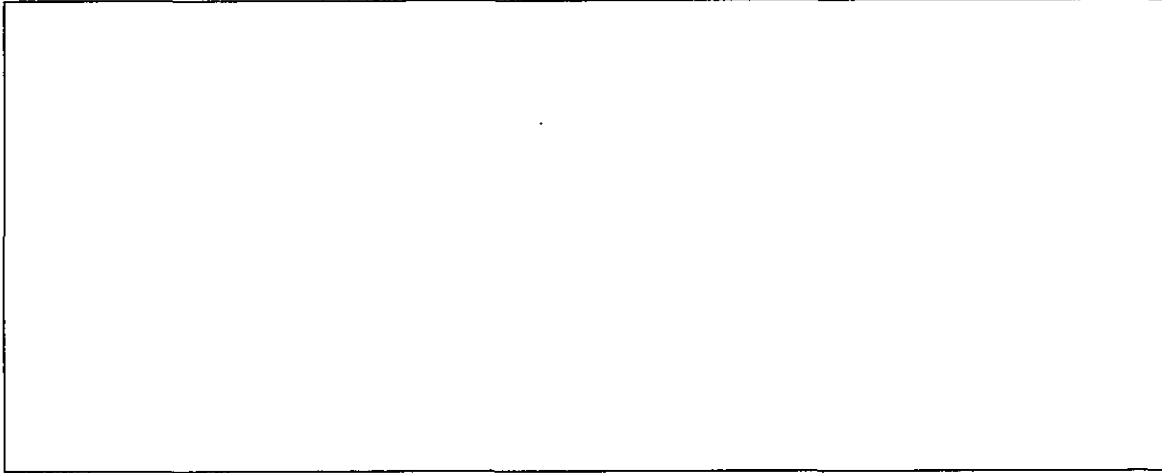
◎以下、実習スーパービジョンのミニマム・スタンダード案（別紙）をお読みいただいた上で、その内容についてお答えください。

問 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は意義があると考えますか。活用法などを踏まえご意見をお書きください。

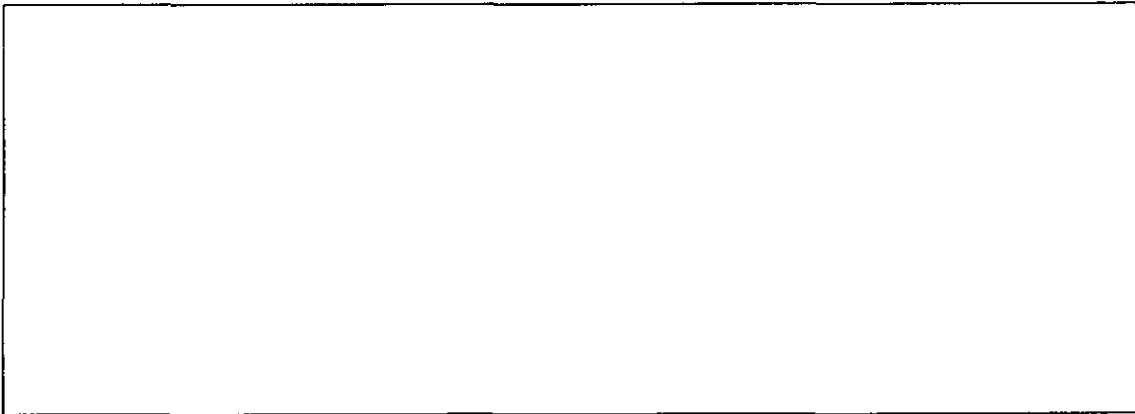
（例、実習教育課程の自己評価、第三者評価など）

問 2. 実習前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、足りないものがありましたらお書きください。

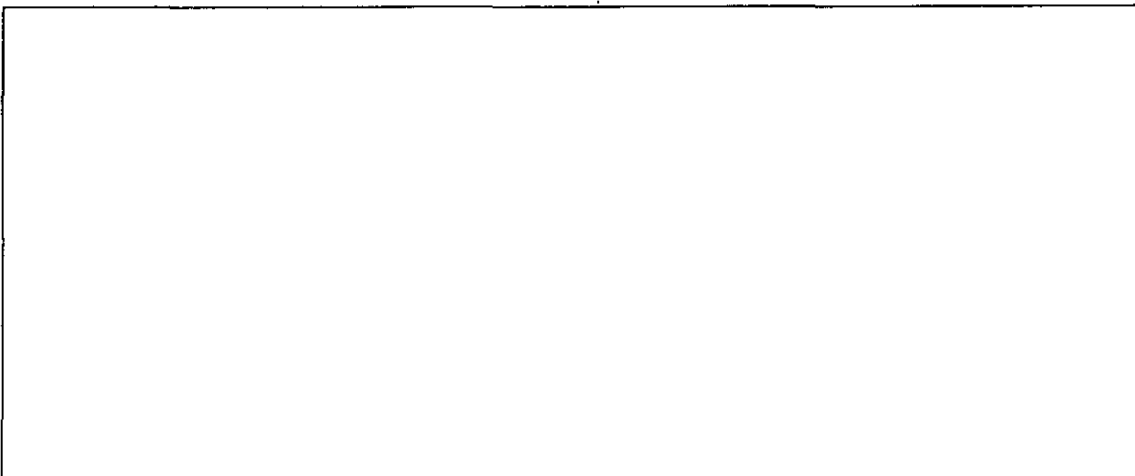
問 3. 実習前スーパービジョンのミニマム・スタンダードの内容について、不適切なものがありましたらお書きください。



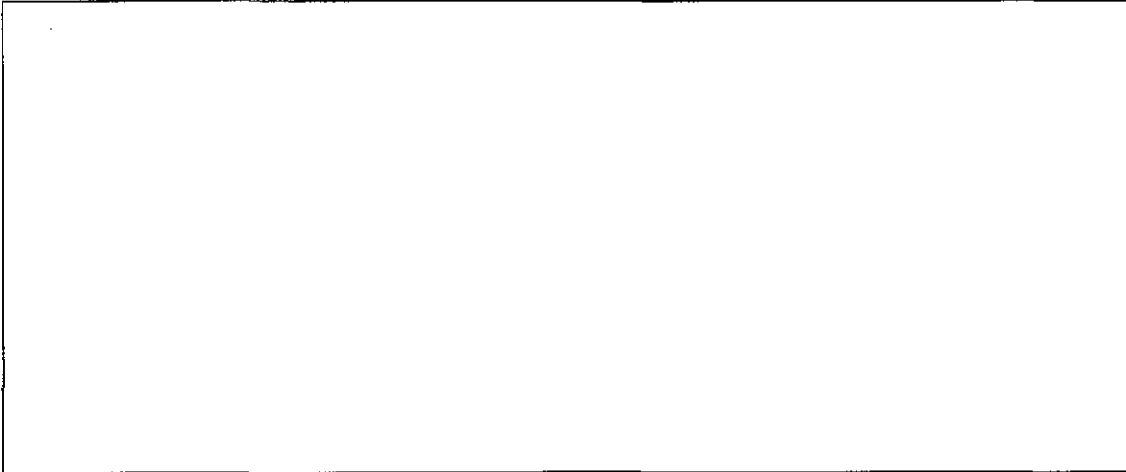
問 4. 実習中スーパービジョンのミニマム・スタンダードの内容について、足りないものがありましたらお書きください。



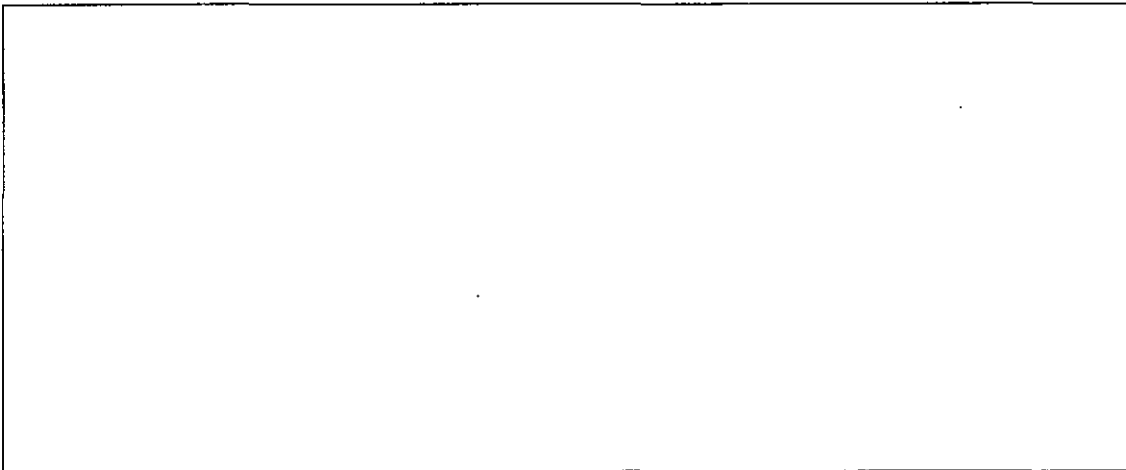
問 5. 実習中スーパービジョンのミニマム・スタンダードの内容について、不適切なものがありましたらお書きください。



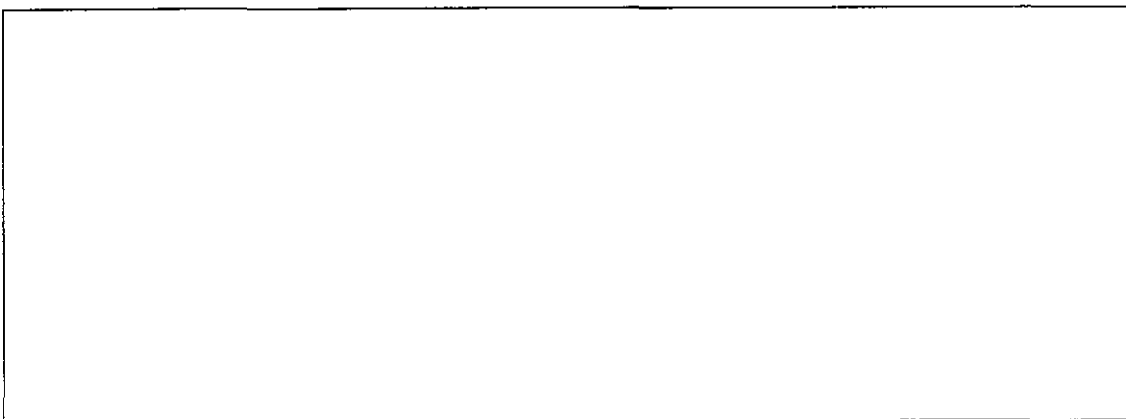
問6. 実習後スーパービジョンのミニマム・スタンダードの内容について、足りないものがありましたらお書きください。



問7. 実習後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、不適切なものがありましたらお書きください。



問8. 実習前、実習中、実習後の各内容を通しまして、その他お気づきの点などございましたらお書きください。



問 9. 実習スーパービジョンに関する教員への研修は必要だと思いますか。

- 1 必要である 2 必要ない 3 どちらともいえない

問 10. 問 9 で「2 必要ない」「3 どちらともいえない」と答えた方にお尋ねします。

それは、なぜですか。その理由をお書きください。

問 11. 問 9 で「1 必要である」と答えた方にお尋ねします。それはどのような教員を対象にした研修がよいと考えますか。当てはまるもの全てに○をつけてください。また、最も必要と思われるもの 1 つに◎をつけてください（複数回答）。

- 1 実習助手 2 実習担当教員 3 実習巡回に関わるすべての教員
4 実習巡回に関わる実習担当以外の教員 5 その他（ ）

問 12. 問 9 で「1 必要である」と答えた方にお尋ねします。実習スーパービジョンに関する教員研修の内容について、どのような内容が必要であると考えますか。自由にお書きください。

以上で終わりです。ご協力ありがとうございました。

資料3

I. 現場実習関係テキストに示された実習中スーパービジョン

<p>(1)岡田・柏女・深谷・藤林編『社会福祉基礎シリーズ⑰社会福祉援助技術現場実習』有斐閣 2002</p>	<p>巡回訪問とは「実習中に担当教員が実習先の機関・施設において実施するスーパービジョンをさすとらえることが可能である。実習中に遭遇するさまざまな問題点、実習計画の変更等に学生だけでは対応できない場合に、また学生が適切に実習を行うためにも、担当教員がスーパービジョンを実施し、学生がより効果的な実習を行えるように援助する行為である。」(p.149-157)</p> <p>巡回訪問の内容は「施設長等の管理者への挨拶も巡回の中に含まれる場合が多い」「実習指導者と会い、学生の実習における問題等を確認し、今後の実習継続に向けてよりよい体制をつくること、そして学生の実習状況について実習先の担当者と確認することである。」(同 p.153)</p> <p>巡回訪問の方法としては「教員と担当者の二者面接」「教員と学生の二者面接」「教員と担当者と学生の三者面接」を挙げている。(同 p.153-154)</p> <p>●「教員と担当者の二者面接」では、「学生の実習への取り組み方、実習内容、学生のモチベーション、記録の書き方、マナー等の社会性、社会福祉実践者としての適性などが話し合われる。実習指導者からの学生や学校に対する要望等もこの場で話し合われる。実習指導者が学生に伝えにくいことをこの場で話し合い、担当教員から伝えてもらうようにする場合もある。巡回指導後の実習内容や指導方針の変更等について話し合う場合もある。</p> <p>●「教員と学生の二者面接」では、「①実習先の概要理解の確認、②利用者の状況把握・問題分析の確認、③地域状況と施設・機関からの働きかけの理解確認、④施設の管理状況の理解確認、⑤利用者への接し方の確認、⑥実習ノートの書き方、⑦職員との関係、等</p> <p>●「教員と担当者と学生の三者面接」では、①実習生と指導者の関係(本音で話せる関係か)、等</p>
<p>(2)福山・米本編著『社会福祉士養成テキストブック⑤社会福祉援助技術現場実習指導・</p>	<p>実習中の指導教員の役割を「第1に、実習生が「困っていること」の解決策を自ら考え行動することができるよう支えることである。第2に、実習生が一つひとつの実習体験を多面的にとらえるよう促すことである。これは、実習後の学習にも引き継がれていく。そして第3に配属施設・機関との実習契約に関して変更が必要な時、あるいは事故が起きた場合に、実習指導職員との協議の上、その対応策を考えることである。」(p.153)とした上で、巡回訪問</p>

<p>現場実習』ミネルヴァ書房 2002</p>	<p>の方法として「教員と担当者の二者面接」「教員と学生の二者面接」「教員と担当者と学生の三者面接」の三方法を挙げている。(pp.154-155)</p> <p>●「教員と担当者の二者面接」では、①実習生の様子の把握、②実習に取り組む姿勢の把握、③学内指導の教員との捉え方の違いについて考える、④学校の指導方針や記録の書き方について伝達、⑤評価の方法について伝達、⑥実習生の実習課題や以降のプログラムについて再確認、等</p> <p>●「教員と学生の二者面接」では、①困っていることの確認、②その対応策の検討(自己整理の手助け)、③今後の実習課題・内容の確認、④担当者に直接言いにくいことの聴取、等</p> <p>●「教員と担当者と学生の三者面接」では、①各二者面談で話された内容の双方への伝達・共有化、②捉え方に違いがある場合その原因追及等橋渡し。③担当者からのプラス評価を実習生に伝達し強化、④改善点についても伝達、⑤プログラム修正等の協議、等</p>
<p>(3)岡本・小池・竹内・宮崎・山本編集『三訂福祉実習ハンドブック』中央法規 2003</p>	<p>「大学の実習指導教員による各実習生への指導は、実習期間中に実習施設を訪問し指導を行うか、あるいは大学によっては実習期間の中間点で、学生が大学に帰り、実習指導教員の指導を受けるかのほうで行われる。いずれの方法をとっても、教員からの指導は目の前で生じる事柄への指導ではなく、学生の整備した実習記録や、それに基づく学生の報告に基づいてなされる。</p> <p>したがって、その指導での視点は、学生の計画した実習の進捗度、大学で学んだことをどのように福祉現場で実践できているのか、またそのときの問題点の有無、あるいは学生が施設の指導者からの指導をどの程度理解し実行に移しているのか、学生が広範の実習を効果的に、また実りあるものとしていくためにはどのような援助が必要なのかの確認と指導が中心となる。</p> <p>時として、学生の思いが施設に、また施設の思いが学生に十分伝わっていないことが原因で、実習がうまく進んでいないことがある。このような場合の調整も、実習指導教員の訪問指導中に行われることがある。」(p.210)</p>
<p>(4)米本・牧野田・川廷・平塚編『社会福祉選書⑩社会福祉援助技術</p>	<p>「巡回指導は、有効な実習をするために欠くことができない。その第一の役割は、実習指導者より学生の実習の進行状況や実習態度について聞くことである。一般的には巡回指導教員が施設・期間を訪問し、まず、実習指導者から学生の実習態度、学習課題の達成度、健康状態を聞き、学生の実習の様子を知る。次に、学生と面接をする。これが第二の</p>

<p>現場実習』 建帛社 2002</p>	<p>役割である。時間は予め実習指導者と巡回指導教員で実習のプログラムを損なわない範囲で設定する。学生は、まず、実習の様子を話し、健康状態や困っていることがあれば伝える。次に、教員は実習指導者から聞いた内容を伝えるが、学生がどのように評価されているか良い面を先に伝え、次に、改善、努力した方がよいといわれたことを伝える。</p> <p>学生が先に実習の様子を話すか、教員が実習指導者から聞いたことを先に話すかは、学生の実習状況やその学生によっても異なる。教員が最も効果的である方法を選んで行われる。時間的制約や学生のプログラムとの関係もあるので十分な時間が得られないことも多いが、学生は自ら率直に実習の感想を述べ、困っていることを相談する機会であることを認識してほしい。」</p>
<p>(5) 日本社会事業学校連盟・全国社会福祉協議会編『新・社会福祉施設現場実習指導マニュアル』 全国社会福祉協議会 1996</p>	<p>「●2訪問指導の内容、方法</p> <p>具体的には以下の諸点にまとめることができるだろう。</p> <p>①実習担当者と教員との二者面接</p> <p>実習生の実習状況の確認と今後の方針について</p> <p>事前に、学校側と実習内容について打ち合わせは行っているが、実習生の個性や実習への意欲、知識等により、実習の展開内容はまったく異なる。実習生の現在までの実習態度、実習内容、また将来の援助者としての実習生が抱える課題について、教員に具体的に伝えるとともに、教員からも実習生の指導に関する種々の必要な情報の提供を求める。</p> <p>さらに実習生の個性を生かした今後の実習方針を教員(学校側の教育プログラム意図、実習達成課題を伝えるものとして)と協議し、具体的なプログラムを検討する。なお教員との協議内容については後で述べる教員、実習生、実習担当者との三者面談において、学生に必要程度伝えることが求められる。</p> <p>②実習生と教員との二者面談</p> <p>・実習状況の確認</p> <p>実習担当者のみ実習生の実習課題達成状況音実習生の実習課題達成感は異なることがある。教員は実習生との面談を通じて、実習生の実習課題達成状況、実習内容、今後の課題について聴き、必要な情報を提供—不足する知識の補い、実習姿勢の再確認、記録方法の指導等—し、さらに教育の目から見た実習生の課題を伝えることが求められる。また、実習生の希望をくみ取りつつ、今後の実習への「取り組み方」をまとめる。</p>

実習担当者は、教員から学生の実習のとらえ方、希望等必要な情報を提供されることで今後の実習プログラムに生かすことができる。

・実習生への「癒し」

実習生は、実習により学校で学んだ知識と実際にそれを活用する際の乖離、施設・機関での利用者や職員との人間関係を取り結ぶことへの緊張感、自己に対する悩みが生じる等、さまざまな緊張や不安にさらされることがある。学生としての「日常」から一社会人としての役割を担わざるを得ないのである。そうした実習生にとって、これまでの「日常」の一部であった教員の訪れは、実習生の実習での疲れや緊張を癒し、明日への意欲を高める機能を果たすだろう。

また教員との面談において、実習生は実習担当者には告げられなかった実習で商事や疑問や「思い」を明かすかもしれない。実習担当者は教員を媒介に実習生の「胸の内」を聴き、今後、実習生と接していくための指針を得ることができるだろう。

③実習担当者、実習生、教員との三者面談

①での面談の後、三者面談を行うと効果的だろう。実習担当者と実習生の実習に対する「とらえ方」の確認、実習担当者による実習生の実習態度の評価、その他必要な情報の提供を教員を媒介に行う。教員の存在が実習生－実習担当者の二者で話し合うときよりも、緊張や遠慮から生じる「話しづらさ」が和らぐ。特に実習生にとって、教員が背後にいるという安心感から自身の感情を率直に述べられるだろう。

またこの場で最終的に今後の実習方針および内容について、実習生と実習施設・機関の希望に合致するよう討議する。

●3留意点

①訪問指導の順序として、上記①→②→③が適しているだろう。ただし状況に応じて柔軟に対応することが望まれる。

②上記の内容を果たすには、教員、実習担当者共に、訪問指導に際し、十分な時間を確保しておく必要がある。

③また上記の内容を充分に行うためには、教員と実習担当者、教員と実習生との間にそれぞれ、事前に十分な信頼関係を築いておく必要がある。」(pp.238-240)