

研修内容、カリキュラムからみた研修効果視点の検討

研究分担者：相馬大祐 福井県立大学・看護福祉学部・准教授

研究分担者：鈴木敏彦 和泉短期大学・児童福祉学科・教授

要旨

令和2年度「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」にて実地教育従事者のコンピテンシー、そのコンピテンシーを伝達する実地教育従事者養成研修のカリキュラムと教材を開発した。本研究は令和2年度研究にて開発された実地教育従事者養成研修を実施し、その効果を把握すること、研修効果の視点を獲得することを目的とした。方法としては、実地教育従事者養成研修前後の受講者、地域の相談員に対する質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。あわせて、研修効果を測るため、実地教育従事者養成研修の協力者に対してもインタビュー調査を実施した。結果として、研修前後において、受講者の行動の変容がうかがえた。具体的には、実施した実地教育の内容、実地教育従事者のコンピテンシーの評価、謙虚なリーダーシップ尺度、スーパービジョンスキル評価指標にて、複数の項目において優位な差が認められた。また研修成果の視点として、インタビュー調査の結果を参考に考察した。

A.研究の背景と目的

令和2年度厚生労働行政推進調査事業費（厚生労働科学特別研究事業）「相談支援専門員に対する実地教育の実施方法及び実地教育に従事する指導者養成カリキュラム開発についての調査研究」（以下、令和2年度研究）では、実地教育に従事する相談支援専門員へのインタビュー調査によって実地教育従事者のコンピテンシーを開発し、それに基づく実地教育を実施した効果等の検証を行った。また効果の検証の結果、実地教育従事者を対象にしたコンピテンシーを修正し、そのコンピテンシーに基づく実地教育従事者養成研修のカリキュラム及び教材を開発した。本研究は令和2年度研究にて開発された実地教育従事者養成研修を実施し、その効果を把握することを目的とした。加えて、研修効果の視点を獲得することも目的となる。

なお、実地教育の定義については、令和元年度主任相談支援専門員養成研修「人材育成

の意義と必要性」の中で「実践知を養い熟達化するための実務・実践場面での取り組みについて、本研修では実地教育（OJT）と定義する」とされており、本研究でもこの定義を採用した（藤川 2019）。

B.方法

本研究の研究対象者は①実地教育従事者養成研修の受講者、②実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員、③実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者の3者となる。以降、研究退所者毎に研究方法について詳述したい。その前にまず、実施した実地教育従事者養成研修の概要について述べる。

1. 実地教育従事者養成研修の概要

令和2年度研究にて開発された実地教育従事者養成研修のカリキュラム及び教材を参考にして、2021（令和3）年8月～9月に実地

教育従事者養成研修を実施した。受講者については、①業務実施地域にて実地教育を実施している都道府県、②都道府県の人口規模、③令和2年度研究の協力体制等を考慮し、埼玉県、長野県、福井県の3県に限定して受講者を募集した。その結果、埼玉県8名、長野県10名、福井県12名、合計30名が受講した。

令和2年度研究によってカリキュラムの基本的構造は表2-1のとおり示されており、実地での研修は受講者ごと、フォローアップは都道府県ごとに実施した。一方、それ以外のプログラムは可能な限り合同にて実施した(表2-2)。合同の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染拡大の影響から、各都道府県にて分散して受講してもらい、インターネットの会議システムを使用して、それぞれの会場をつなぐ形式を採用した。

2. 実地教育従事者養成研修の受講者への研究

実地教育従事者養成研修の受講者を対象に質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。質問紙調査は実地教育従事者養成研修受講前と受講後と比較するため、研修前の8月と研修後の3月に実施した。インタビュー調査は都道府県ごとにグループ形式にて、研修後の12月から1月の間に実施した。加えて、研修効果として、研修前後に記入する振り返りシートの内容についても分析を行った。

3. 実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員への研究

実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員(以下、地域の相談員)に対しても質問紙調査及びインタビュー調査を実施した。質問紙調査は実地教育従事者養成研修の受講者に地域の相談員に対しメールにて配布を依頼し、回収は研究者にメールにて送付をする方法を取った。質問

紙調査は実地教育従事者養成研修の受講者と同様に、研修前と研修後に2回実施した。また、受講者の地域から実地教育を受けている相談員を選定し、協力を得られた10名を対象にインタビュー調査を実施した。

4. 実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者への研究

本研修を実施する上で、3県の受講者を取りまとめる研究協力者に対し、グループ形式にてインタビュー調査を実施した。

5. 倫理的配慮

本研究については、福井県立大学人権擁護・倫理委員会により承認され、実施した(受付番号2021005)。質問紙調査については、回答をもって同意とした。インタビュー調査は事前に個人名、事業所名等は記号化すること、調査については途中で中止できること等を説明し、同意を得て実施した。

C. 結果

1. 実地教育従事者養成研修の受講者への研究

実地教育従事者養成研修の効果を測定するため、受講者の振り返りシートの記入内容及び研修前後にて質問紙調査を実施した。以下、それぞれの結果を述べる。

(1) 振り返りシートの分析

振り返りシートはそれぞれの獲得目標において、10段階で10ができると設定し、研修の受講前と受講後に回答をえた。

結果として、全ての獲得目標について、得点の上昇がうかがえた。

(2) 研修受講前及び研修受講後の質問紙調査の結果

研究受講前の質問紙調査は30名の回答を得たが、分析可能な者は29名であった。一方、

研修受講後の質問紙調査は27名の回答を得た。結果として、研修受講前後で分析可能な回答を得た26名を分析対象とした。

① 実施した実地教育の内容

2021年4月～7月までの従事した実地教育の内容と2021年9月～2022年2月までに実施した実地教育について表2-7に示した。

両時期とも、地域の相談員への電話やメール等での相談への対応や会議等への同行が多い傾向にあった。

一方、研修前後での変化では「スーパービジョンの実施」について、フィッシャーの検定を行ったところ、有意差 ($p>.05$) が認められた。研修後にスーパービジョンを実施した者が増えたことは大きな変化と言えよう。

② 実地教育従事者のコンピテンシーへの評価

令和2年度研究で開発した実地教育従事者のコンピテンシーの回答を得た(1. 全くできない、2. あまりできない、3. どちらでもない、4. ややできる、5. とてもできる)。

この回答内容について、研修受講前後の変化を把握するためt検定を行った(表2-8)。結果として、「地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる」「地域の相談員が困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる」「地域の相談員が今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる」「意思決定支援を実践できる」「相談支援事業におけるリスクマネジメントについて説明できる」「コンサルテーションを行うことができる」「スーパービジョンを説明できる」「スーパーバイザーを行うことができる」について優位な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。

③ 謙虚なリーダーシップ尺度

謙虚なリーダーシップ尺度(熊谷2020)を

活用して、受講者自身の評価についての回答を得た(1. 全く同意しない、2. かなり同意しない、3. あまり同意しない、4. どちらでもない、5. やや同意する、6. かなり同意する、7. とても強く同意する)。

謙虚なリーダーシップ尺度についても研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-9)。その結果、「この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける」「この人物は、他人の助言に耳を傾ける」の2つの項目について優位な差が認められ、研修受講後の方が高い傾向にあった。

④ 心理的安全性に関する尺度

心理的安全性に関する尺度(熊谷2020)を活用して、行政機関や他の相談支援事業所も含めた地域に関する評価についての回答を得た(1. 全くあてはまらない、2. ほとんどあてはまらない、3. あまりあてはまらない、4. どちらともいえない、5. ややあてはまる、6. かなりあてはまる、7. 非常にあてはまる)。

次に、研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-10)。結果として、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

⑤ スーパービジョンスキル評価指標

最後に、スーパービジョンスキル評価指標(大谷・山口2019)を活用して、自身のスーパービジョンスキルについて、6段階で回答を得た(1. 行ったことがない、2. ほとんど行わない、3. あまり行わない、4. たまに行う、5. だいたい行う、6. いつも行う)。

研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-11)。結果として、「本事例を通してバイザーが気付くべきポイントを絞り込む」「バイザーも納得できるセッションテーマを確定し、共有する」「気付きを促すための問いを発信する」「バイザーの支援の傾向について指摘をする」「ふりかえりを促し、気付

かせるためのヒントを出す」「バイザーの気付きが不十分であれば、そのままにせずバイザーが言葉にして伝える」「バイザーの気付きの程度に合わせて、アプローチを変える」「次の機会があればバイザーが実践できるように、具体的な行動、対象を教える」「バイザーが提供可能なサポートを伝える」「バイザーの成長のため必要な今後の課題を、バイザーも納得できるように提示する」「バイザーの言語化を促し、対話を深める」「課題を保留したりあえて伝えないなど、バイザーの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ」「バイザーの成長のために必要な課題に直面化させる」の13項目について優位な差が認められ、研修後の方が高い数値が示された。

(3) インタビュー調査の結果

インタビュー調査は受講者の地域ごとに日程を設け、表2-1のカリキュラムの基本的構造に記載されているフォローアップを兼ね実施した(表2-12)。インタビュー調査の項目は事前に設定し、グループ形式での半構造化面接とした。質問項目は表2-13のとおりである。

① 実地教育従事者養成研修後に実施した実地教育の概要

実地教育従事者養成研修後に実施した実地教育については、新型コロナウイルス感染拡大の影響から思うように実施していない受講者がいる一方、新たな取り組みとして、グループスーパービジョン(以下、GSV)を定期的に開始した受講者が見られた。この他に新たな取り組みとしては、今まではストレングスモデルに基づくGSVを中心に行っていた地域において、スーパービジョンとは何かを学習する機会を設け、実地教育従事者養成研修にて行ったGSVの実施を試みていた。

② 業務実施地域の中で行う実地教育の効果

実施した実地教育の効果としては、まず地域の相談員へ助言や支援ができることがあげられた。これは、実地教育を通して、地域の相談員のアセスメントができることの効果でもあるという話があった。また、地域の相談員同士が集まることにより、横の連携の強化が図られているという話もあった。これらの結果として、地域の相談員の定着につながり、最終的には地域の総合的な支援力の向上になっていると話があった。この他の視点としては、実地教育従事者の支援の振り返りといった実地教育従事者自身への効果があげられた。

③ 業務実施地域の中で行う実地教育の課題

実地教育を行う上での課題としては、実地教育従事者自身の知識や技術、経験、言語力といったことがまずあげられた。この他の視点として、地域で実施する上での課題について、話があった。具体的には、地域への浸透、実地教育従事者の継続性、実地教育従事者が所属する組織の理解等があげられた。

④ 実地教育を行う上での悩みや聞きたいこと

実地教育従事者としての悩みや他の受講者へ聞きたいことについては、自身の視点の広げ方、自身への評価の把握といった自身のことについてと、他の実地教育従事者の不在、地域の福祉人材の不足といった地域のことについて指摘があった。

⑤ 実地教育従事者養成研修の効果的なプログラム

実施した実地教育従事者養成研修の効果的であったプログラムについては、スーパービジョンを実際に実施するだけでなく、準備と振り返りに分けて演習を行った2日目について評価するコメントが多かった。具体的には、準備期、実施期、振り返り期と分けて整理し

た構造についてとグループスーパービジョンのデモンストレーションについて評価する者が複数いた。この他に、実地での研修、フォローアップについての評価もあった。

⑥ 実地教育従事者養成研修の改善点

一方、改善点については、主任相談支援専門員養成研修の講義や演習内容と一部類似している点もあったため、その連動性についての意見があった。重複する点と相違点する点を明確にすることで、より良いカリキュラムになるのではないかといった意見であった。この内容と類似するものとして、主任相談支援専門員養成研修では、グループスーパービジョンを中心に扱うため、他のスーパービジョンの方法についても理解を促す必要性について指摘があった。また様式への変更点等についても発言があった。

⑦ 実地教育従事者のコンピテンシー

実地教育従事者のコンピテンシー（表2-18）については、実地教育を実施する中で活用したという話が複数あった。特に、態度・価値観に関しては具体的な記載から、注意を払って、実地教育に当たったという話があった。

2. 実地教育従事者養成研修の受講者による実地教育を受ける相談支援専門員への研究

(1) 研修受講前及び研修受講後の質問紙調査の結果

次に、受講者による実地教育を受ける相談支援専門員（以下、地域の相談員）への研究結果を述べる。地域の相談員への質問紙調査も受講者と同様に、研究前と研修後の2回実施し、その変化を把握する研究デザインで実施した。その結果、研修実施前は107名の回答を得たが、分析可能な者は102名であった。一方、研修実施後の質問紙調査は102名中66

名の回答を得た。結果として、研修受講前後の分析可能な66名を分析対象とした。

① 実施された実地教育の内容

2021年4月～7月までに受けた実地教育の内容と2021年9月～2022年2月までに受けた実地教育について表2-14に示した。

最も多かったのが、事例検討会の参加であり、次いでスーパービジョンであった。この点は受講者の相違がうかがえた。

また、研修実施前と研修実施後の変化を把握したが、大きな変化は確認できなかった。

② 相談支援専門員へのコンピテンシーへの評価

次に、相談支援専門員へのコンピテンシーへの評価を確認した。この項目については、実地教育従事者のコンピテンシーの内、実地教育従事者養成研修にて伝達しない項目を設定した。実地教育従事者の養成研修にて伝達しないと判断した理由としては、相談支援専門員の実践知として考えられ、様々な実践や研修の場で学ぶことができると判断されたためとされている(2020年度研究)。そのため、地域の相談員と実地教育従事者双方にとって共通のコンピテンシーと考えられたため、5段階で把握した(1. 全くできない、2. あまりできない、3. どちらでもない、4. ややできる、5. とてもできる)。

研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-15)。結果として、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

③ 謙虚なリーダーシップ尺度

謙虚なリーダーシップ尺度(熊谷2020)を活用して、実地教育従事者である受講者に対する評価についての回答を得た(1. 全く同意しない、2. かなり同意しない、3. あまり同意しない、4. どちらでもない、5. やや同意する、6. かなり同意する、7. とても

強く同意する)。受講者と相違する点は、受講者は自分自身についての回答を求めたが、地域の相談員は自分自身ではなく、実地教育従事者である受講者への評価を求めた。そのため、地域によって該当する人物が異なることになった。

謙虚なリーダーシップ尺度についても研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-16)。その結果、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

④ 心理的安全性に関する尺度

受講者と同様に、心理的安全性に関する尺度(熊谷 2020)を活用して、行政機関や他の相談支援事業所も含めた地域に関する評価についての回答を得た(1. 全くあてはまらない、2. ほとんどあてはまらない、3. あまりあてはまらない、4. どちらともいえない、5. ややあてはまる、6. かなりあてはまる、7. 非常にあてはまる)。

研修受講前後の変化を把握するため、t検定を行った(表2-17)。結果として、研修受講前後での優位な差は認められなかった。

(2) インタビュー調査の結果

① インタビュー調査の概要

実地教育従事者養成研修の受講者の業務実施地域の相談員を対象にしたインタビュー調査を実施した。対象者は各受講者から紹介をしてもらい、10人に対して2022年3月に実施した。対象者10人の概要を表2-19に示す。インタビュー調査の項目は事前に設定し(表2-20)、全員インターネットの会議システムを活用して実施した。

② 地域で受けている実地教育の内容

実地教育の内容としては、実地教育従事者と地域の相談員との関係性において、若干異なる内容がみられた。まず、実地教育を受ける地域の相談員と別組織・法人に所属する実

地教育従事者による実地教育の内容としては、電話やメール等での相談、会議や面談等の同行、事業所巡回時での相談、スーパービジョン(グループスーパービジョン含む)、事例検討会、研修会等への参加があげられた。

一方、地域の相談員と同じ組織・法人に所属する実地教育従事者から受けている実地教育の内容としては、上記に加えて、職場内の定期的なミーティング等での相談があげられた。一方、事業所巡回時での相談は行われていなかった。

③ 実地教育の効果

地域の相談員は、受けている実地教育ごとに効果を感じていた。そこで、実地教育ごとに以下に詳細を述べる。

まず、電話やメール等での相談については、対応に苦慮するケースについて、今、相談できることに効果を感じているという話があった。一方、電話は相手の都合もあること、それほど緊急なケースではないことによって、電話やメール等で相談していないと話す相談員も確認された。また、地域課題と感じたものを共有するため、地域の他機関と協働するために電話やメール等で相談するといった話もあった。

会議や面談等の同行については、どのように会議や面談等で対応すればよいか分からない初任者に対して行われている場合と自身と別の視点を得ることや整理のために多問題ケースにおいて意図的に同行してもらっている場合があり、それぞれで異なる効果についての話があった。

事業所巡回時での相談については、主に地域の相談員と実地教育従事者が別法人に所属している場合に行われていた。相談内容としては、個別ケースの相談の場合もあるが、事業所運営や日頃の愚痴を話すこともあるということであった。個別ケースの相談については、他の相談員がいる場合には遠慮してもし

まうような質問等もできるという点が効果として語られた。また、事業所運営については、事業所毎に異なるため、加算の取り方や人員配置、人材確保、母体法人との関係等について相談できることについて効果を感じているということであった。

スーパービジョンについては、多くの相談員がグループスーパービジョン（以下、GSV）を受けていた。GSVの場合は事例提供する場合と事例提供しない場合で効果が異なる話を聞くことができた。まず、事例提供者の場合では、自身の思いつかないようなアイデアが出ること、自身やケースの振り返りの機会になること、視点が広がること等があげられた。事例提供しない場合は、自身にない専門性に気付き、学べること等があげられた。また、事例提供者としては自身の悩んでいる点について多数のアイデアが出てきて嬉しいといった発言や事例提供しない参加であっても、ワクワクする、楽しいといった発言があった。これらの結果として、相談員の離職への対応策としての効果を話す人もいた。

事例検討会については、GSVと比較しての語りが多かった。人数として、GSVよりも多くの相談員が参加することにより、横のつながりが形成できること、相談支援のプロセスや地域の資源が確認できることがあげられた。このような事例検討会は地域の協議会の相談支援事業所連絡会等で開催している地域が多かった。事業所連絡会では事例検討会の他に加算等の研修会や勉強会等が行われていた。

このほかに、定期的なミーティングについては、電話やメール等での相談と同様に、タイムリーな相談ができる点を効果としてあげている人が確認された。

④ 実地教育の課題

実地教育の課題についても実地教育ごとにまとめた。

電話やメール等での相談については、どこ

まで情報提供すればよいか悩む、相談相手への遠慮等があげられた。

会議や面談等の同行については、特に初任者を対象にした取り組みについての課題について聞くことができた。実施方法によって異なる内容ではあったが、1ケースで同行等が終わることへの不安感や同行する相談員が変わることで相談しづらさを感じたという話があった。

事業所巡回時での相談については、実施する実地教育従事者への配慮として、同じような相談が複数ある場合は、集合形式にするといった方法も活用して、負担を軽減してほしいといった話があった。一方、上記の話をした相談員も含め、多くの相談員は課題がないと話した。

スーパービジョン、特にGSVにおいてはファシリテーターと意思疎通ができておらず、自身の悩んでいる内容とは異なる内容で検討が行われたことがあげられた。またGSVを定期的実施できていない地域においては、その場だけで終わってしまい、実践に活かしていないという話があった。この他には業務が増えると定期的な参加が困難になるという話やスケジュール調整が困難という話があった。この他に個人情報についての配慮等の指摘もあった。

事例検討会については、GSVと比較して長時間になりやすい、多くの人を集めて実施するためコロナ禍では参加も難しいという意見があった。

定期的なミーティングについては、気軽に聞ける雰囲気ではないといった話もあり、相談できる機会をうかがっているという話があった。

⑤ 自身の実践への影響

多くの地域の相談員が実地教育を受け、自身の実践に影響を受けていると語っていた。

電話やメール等での相談では、自身の見え

ていない視点への気づきを得られる点があげられていた。

会議や面談等の同行では、個別の相談技法について参考になっている点や自身の苦手なことを認識することに役立ったという話があった。

事業所巡回時の相談では、年間計画作成等の方法を伝授され、実践に余裕が生まれ、ケースを断ることがなくなったこと、分からないことを連絡していいという体制づくり、実地教育従事者が母体法人に訪れることで、母体法人への理解の促進等があげられた。

スーパービジョン、特に GSV では、他のケースについても相談しやすくなったこと、アセスメントや事前情報等が不足していることや自身の傾向に関する気づきを得て、他のケースの対応に当たっていること等があげられた。

事例検討会についても GSV と同様に、その場での気づきを実践に活かしているという話があった。

⑥ 実地教育従事者に必要な力量

実地教育従事者に必要な力量について、表 2-18 を提示して、重要だと思う点、追加した方がよい項目等について確認した。

まず、重要だと思う点については全てと回答する者が多い傾向にあったが、なかでも、態度・価値観を指摘する者が多い傾向にあった。理由としては、まず共感する姿勢や相談員を理解する姿勢がないと、いくら伝達できる知識や技術があったとしても、うまく伝達できないのではないかといった発言があった。

一方、追加した方がよい項目については地域の中で人材育成の仕組みを構築していくことがあげられた。

多くの地域の相談員は実地教育従事者をモデル、目標と表現していた。このような実地教育従事者を養成していくことは相談員への支援、強いては障害当事者及びその家族への

支援につながると考えられる。

3. 実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者への研究

実地教育従事者養成研修を実施した地域の協力者に対して、2021 年 12 月 24 日にグループ形式のインタビュー調査を実施した。埼玉県、長野県、福井県の 3 名の協力者と分担研究者が参加し、2 時間のインタビュー調査であった。インタビュー調査においては、項目をあらかじめ 3 名の協力者に送付して実施した（表 2-21）。

(1) 研修プログラムの評価

① 効果的なプログラム

研修プログラムの中で効果的だと考えたものとしては、準備期、実施期、振り返り期の構造、実地での研修、フォローアップがあげられた。

② 改善が必要なプログラム

一方、改善の必要なプログラムとしては、主任相談支援専門員養成研修との連動について話があった。重複するプログラムもある中で、メリハリが必要であるという意見であった。また、個別スーパービジョンの要素を学ぶ機会、実地教育従事者と支援者との関係性の構築を学ぶ機会の必要性も指摘された。これは、主任相談支援専門員養成研修が GSV に重点が置かれているため、個別スーパービジョンや支援者との関係性構築についての学びの機会を提供する必要があるということであった。最後に、地域の実地教育として、スーパービジョンを実施していない受講生は GSV 等の見学等の機会があると良いという意見があった。

(2) 研修の効果

実地教育従事者養成研修の効果として、受講者自身と地域の 2 つに分類された。まず、

受講者自身の効果としては、支援者支援の姿勢の変化や画一的な実地教育からの変化、実地教育の目的の理解と共有化があげられた。次に、地域の変化としては、実地教育の体制づくりのきっかけとして有効であったという指摘があった。

(3) コンピテンシーの改善点

実地教育従事者のコンピテンシーについては、いくつか追加する点が指摘された。まず、障害福祉計画との連動によって、地域の実地教育の体制を整備していくことがあげられる。また、弱みを見せられること、困った経験、苦労した経験があること、学び合う姿勢を持つこと等があげられた。

D. 考察

1. 実地教育従事者養成研修の効果

実地教育従事者養成研修の効果として、受講者への質問紙調査及びインタビュー調査、地域の相談員への質問紙調査及びインタビュー調査、地域の協力者へのインタビュー調査を実施した。その結果、受講者への質問紙調査では実施した実地教育の内容、実地教育従事者のコンピテンシーの評価、謙虚なリーダーシップ尺度、スーパービジョンスキル評価指標の複数の項目において、研修受講前と比較して研修受講後の方が高い平均値であることが確認された。

一方、実地教育を受ける立場の地域の相談員への質問紙調査では研修受講前と研修受講後で優位な差は認められなかった。しかし、インタビュー調査において、受講者である実地教育従事者について、ある相談員は研修受講後の変化を「共感が増している」「意見を興味深く聞いてくれている」と話していた。

また、地域の協力者は実地教育従事者養成研修の効果として、受講者自身と地域の効果を指摘した。

このように8月に実施した研修ではあった

が、複数の調査において、効果を確認することができた。

2. 研修効果の視点

研修効果を考える際、研修転移研究の指摘が参考になると考える。研修転移とは、「研修の現場で学んだことが、仕事の現場で一般化され役立てられ、かつその効果が持続されること」と定義されている(中原 2014)。研修転移兼研究ではカークパトリックの「4レベル評価モデル」が有名である(関根・齊藤 2017)。レベル1は「反応」であり、受講者自身が感じたことを問うものと言える。レベル2は「学習」であり、研修後に受講者自身がどの程度知識が増え、技術が向上したかを測るものである。レベル3は「行動」であり、研修後に受講者自身の行動が以下に変化したのかを測るものである。レベル4は「成果」であり、離職率の低減、生産性の向上、品質の向上、無駄の削減、効率化、売上増加、費用削減、利益増加等があげられる。「4レベル評価モデル」に関する研究では、レベル1、2の学習は「Effective training (効果的な研修)」であるかを評価するものであり、レベル3、4こそが「Training effectiveness (研修の効果)」として評価されるべきものであるといった指摘が存在している(関根・齊藤 2017)。また、転移にあたってはレベル3の「行動」こそが重要であるという指摘も存在する(関根・齊藤 2017)。

これらの指摘を参考に本研究の結果を考察したい。受講者を対象にした研究では①振り返りシートの分析を行った。これは受講前と後での知識等の変化を把握するものであり、レベル2「学習」に位置づき、効果的な研修であったかを評価するものと言える。次に②質問紙調査の分析では、実施した実地教育の内容、実地教育従事者のコンピテンシーの評価、謙虚なリーダーシップ尺度、スーパービジョンスキル評価指標にて、複数の項目で研

修前後で優位な差が認められた。これらはレベル3「行動」における変化と言え、受講者自身の行動に何らかの変化が見られたと言える。特に研修後に新たな実地教育に取り組んだ者が複数いることから、本研修の効果として、行動変容が起きていると言うことができよう。一方、レベル4「成果」については、④インタビュー調査において、いくつかの視点が示唆された。具体的には、地域の相談員の支援の質の向上、地域の相談員の離職率の低減、チームアプローチの活性化、地域の支援力の向上があげられる。これらの地域は最終的に、支援対象となる障害当事者の生活の質の向上につながるとも言えるが、これらのレベル4「成果」については探索的に把握するにとどまった。本研究で検証することはできておらず、本研究の限界と言える。

E. 結論

実地教育従事者養成研修を実施し、研修前後の受講者、地域の相談員の変化を質問紙調査とインタビュー調査から把握した。結果として、受講者は実施する実地教育の内容等に変化が見られ、効果的な研修であったことがうかがえた。また研修効果の視点として、研修成果の具体的な項目は地域の相談員の支援の質の向上や離職率の低減といったことが考えられた。

F. 研究発表

相馬大・鈴木敏彦「相談支援専門員に対する実地教育従事者のコンピテンシーに関する研究」第56回日本発達障害学会研究大会。

G. 知的財産権の出願・登録状況

特になし

文献

藤川雄一（2019）「人材育成の意義と必要性」令和元年度主任相談支援専門員養成研修資

料(https://www.normanet.ne.jp/~ww100006/syunin_soudan.html、2021/5/28)
熊谷晋一郎（2020）「当事者研究の導入が障害のある社員の創造性に与える影響に関する研究」2019-2020年度E S R I 国際共同研究（WG2）中間報告会資料
中原淳（2014）『研修開発入門』ダイヤモンド社。
大谷京子・山口みほ（2019）『スーパービジョンのはじめ方』ミネルヴァ書房
小澤温（2018）『相談支援従事者研修のプログラム開発と評価に関する研究 平成29年度 総括研究報告書』厚生労働科学研究費補助金障害者対策総合研究事業。
関根雅泰・齊藤光弘（2017）「第13章 研修転移」中原淳編『人材開発研究大全』東京大学出版社。

表2-1 カリキュラムの基本的構造

プログラム	具体的内容	伝達方法
研修の全体像、実地教育に関する講義	<ul style="list-style-type: none"> ・ 研修の目的、構造、教育方法 ・ 研修の目的の明確化 ・ 主任相談支援専門員の役割と人材育成 ・ 実地教育における価値観・態度 ・ 実地教育の知識・技術 	講義、演習
講義と演習①	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地に向けての講義と演習 ・ スーパービジョンの準備 ・ スーパービジョンの実際 ・ スーパービジョンの振り返り 	講義、演習
実地での研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ スーパービジョンの準備段階の経験 ・ グループスーパービジョンの経験 ・ スーパービジョンの振り返りの経験 	実地
講義と演習②	<ul style="list-style-type: none"> ・ 実地での経験の振り返り ・ 実地教育プロセスの理解 ・ 共に学び合う地域づくり 	講義、演習
フォローアップ	<ul style="list-style-type: none"> ・ その後のスーパービジョンの取り組みの共有 	実地

表2-2 実地教育従事者養成研修の日程

	日程		時間（目安）	方法
第1回	8月8日(日) 終日	全地域	6時間30分	講義、演習
第2回	8月17日(火)午後	埼玉	4時間30分	講義、演習
	8月29日(日)午後	長野、福井		
第2回と第3回の間の期間 実地での研修				実習
第3回	9月24日(金)午後	全地域	4時間30分	講義、演習
第3回終了後 フォローアップ		地域毎に実施	1時間程度	演習

表2-3 振り返りシート第1回午前

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	実地教育従事者養成研修の目的及び構造について説明できる。	3.43	6.57	191%
②	実地教育従事者養成研修を受講する目標を設定できる。	3.63	6.73	185%
③	障害者相談支援事業における主任相談支援専門員創設の経緯を説明できる。	3.87	6.87	178%
④	基幹相談支援センターと主任相談支援専門員の役割と責務について説明できる。	4.57	7.00	153%
⑤	主任相談支援専門員に求められている地域づくりについて説明できる。	4.57	6.90	151%
⑥	相談支援専門員の人材育成の意義、必要性及びその実施体系のあり方について理解する。	4.47	6.53	146%

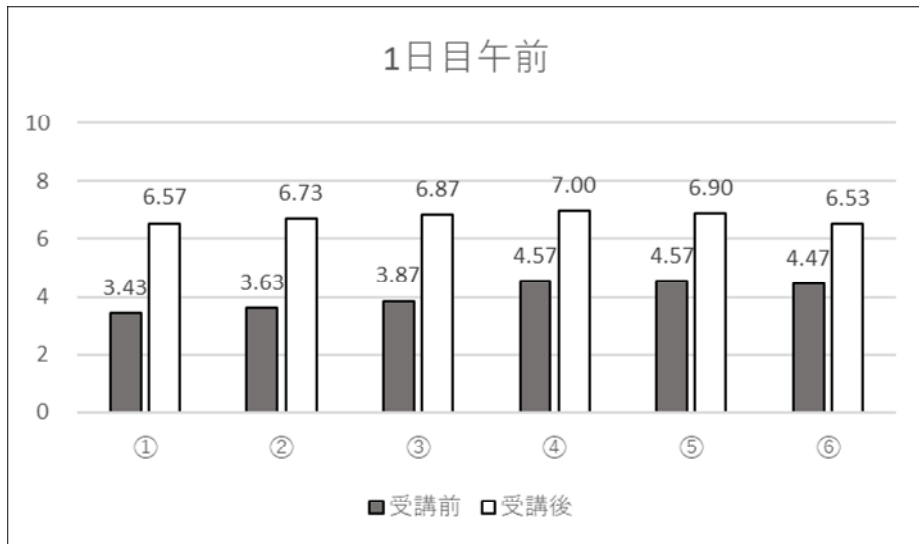


図2-1 振り返りシート第1回午前

表2-4 振り返りシート第1回午後

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	主任相談支援専門員による地域での人材育成の技術と実践方法について理解する。	4.13	6.73	163%
②	サービス等利用計画の評価に関する方法について理解する。	4.63	7.17	155%
③	スーパービジョンの基本的な考え方について説明できる。	4.60	6.50	141%
④	スーパービジョンの種類とその特徴について説明できる。	4.30	6.40	149%
⑤	スーパービジョンの種類による展開の特徴が説明できる。	3.97	6.03	152%
⑥	グループスーパービジョンの特徴について説明できる。	4.77	6.63	139%
⑦	グループスーパービジョンの展開について説明できる。	4.73	6.27	132%
⑧	実地教育における態度・価値について説明できる。	3.73	6.70	180%

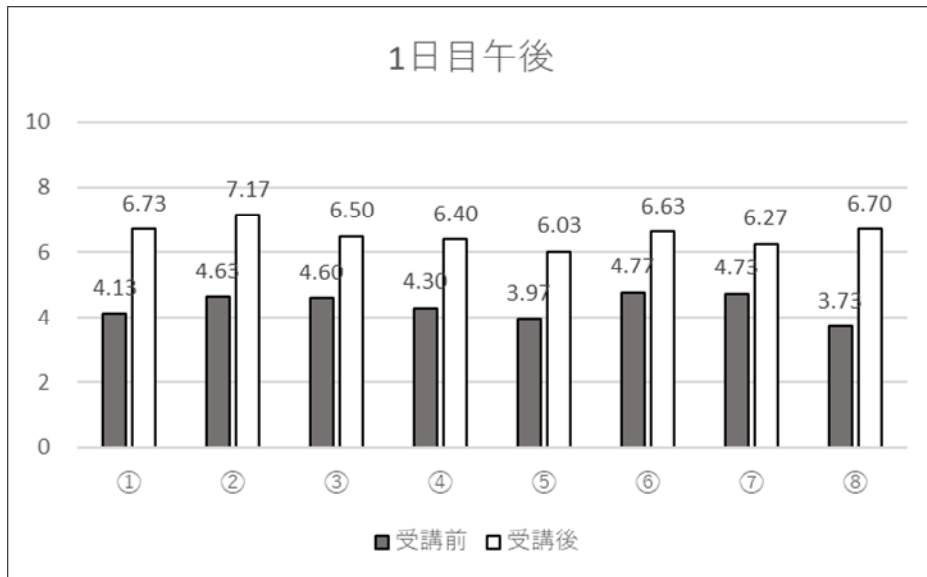


図2-2 振り返りシート第1回午後

表2-5 振り返りシート第2回

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	スーパービジョンの準備として、スーパーバイザーへのアセスメント場面におけるスーパーバイザーに必要な知識と技術を説明できる。	3.86	6.62	171%
②	スーパービジョンを実際に行う場面でのスーパーバイザーとして必要な知識と技術を説明できる。	4.00	6.52	163%
③	スーパービジョンの振り返り場面でのスーパーバイザーとして必要な知識と技術を説明できる。	3.59	6.17	172%
④	実地での研修について、自身の目標について、説明できる。	3.59	6.86	191%

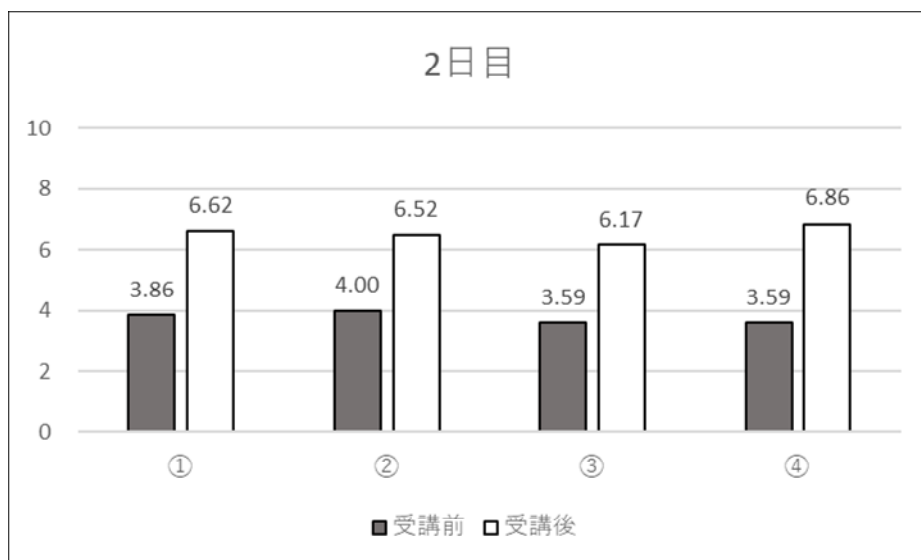


図2-3 振り返りシート第2回

表2-6 振り返りシート第3回

	獲得目標	受講前	受講後	上昇率
①	スーパービジョンの準備を行った経験を省察し、気づきを言語化できる。	4.97	7.31	147%
②	スーパービジョンを実際に行った経験を省察し、気づきを言語化できる。	5.03	7.21	143%
③	スーパービジョンの振り返りを行った経験を省察し、気づきを言語化できる。	4.34	6.69	154%
④	今後の自身の目標を設定することができる。	4.79	6.86	143%

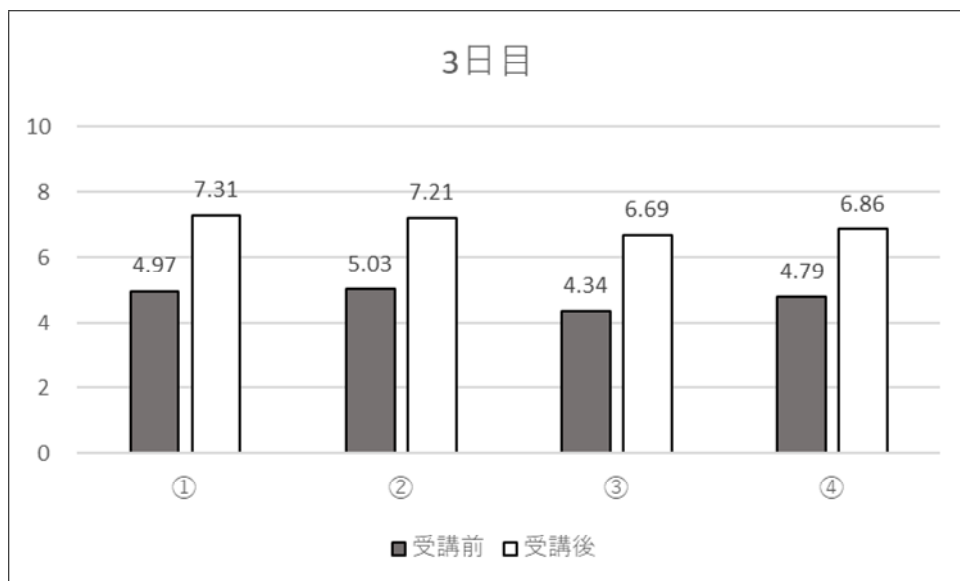


図2-4 振り返りシート第3回

表2-7 受講前後の現地教育の実施内容（受講者）

	受講前 (2021年4月～7月)		受講後 (2021年9月～2022年2月)	
	回答者数	%	回答者数	%
電話やメール等の相談への対応	20	76.9	21	80.8
会議や面談等への同行	19	73.1	20	76.9
事業所へ訪問しての相談	13	50.0	15	57.7
スーパービジョンの実施*	17	65.4	25	96.2
事例検討会の開催	10	38.5	11	42.3
研修会の開催	12	46.2	15	57.7
その他	2	7.7	6	23.1

*p<.05

表2-8 現地教育従事者のコンピテンシーの評価の研修受講前後の比較（受講者）

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる	4.24	0.597	4.40	0.500	-1.281
地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる	4.34	0.485	4.46	0.508	-1.000
地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる	4.07	0.796	4.42	0.577	-2.560*
地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる	3.76	0.815	3.96	0.720	-1.000
地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる	3.73	0.919	4.00	0.565	-1.494
地域の相談員が困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる	3.80	0.849	4.23	0.587	-2.101*
地域の相談員が今、困っていることを理解して話を聞く姿勢を持つことができる	3.88	0.951	4.38	0.571	-2.236*
意思決定支援を実践できる	3.46	0.859	3.92	0.560	-3.333**
フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.42	0.757	3.61	0.697	-1.154
協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる	2.84	0.880	3.00	0.938	-1.280
地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.44	0.820	3.60	0.645	-1.072
地域の相談支援体制における主要な機関について把握している	4.11	0.711	4.30	0.549	-1.309
地域の人口や資源数等を把握している	3.73	0.919	3.84	0.880	-.721
相談支援事業に関する人事管理、経営管理について説明できる	2.76	1.142	2.92	1.163	-.891
相談支援事業におけるリスクマネジメントについて説明できる	2.91	1.017	3.50	0.978	-2.807*
コンサルテーションを行うことができる	2.66	1.167	3.12	1.153	-3.114**
スーパービジョンを説明できる	3.42	0.856	3.92	0.560	-3.348**
スーパーバイザーを行うことができる	3.00	1.019	3.53	0.859	-3.384**
地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる	3.12	0.781	3.48	0.822	-1.809
地域の相談員の相談内容について、進捗の確認ができる	2.96	0.978	3.40	1.000	-1.901
地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる	3.16	0.898	3.52	0.714	-1.984
地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる	3.04	1.206	3.20	1.080	-.641
ファシリテーションを行うことができる	3.53	1.103	3.84	0.924	-1.873
人材育成に関する研修等の企画ができる	3.32	1.107	3.60	1.040	-1.769

*p<.05 **p<.01

表2-9 謙虚なリーダーシップ尺度の研修受講前後の比較 (受講者)

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める	4.79	1.020	4.91	0.829	-.617
この人物は、何かのやり方が分からないとき、そのことを認める	5.76	1.031	5.84	0.731	-.386
この人物は、自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める	6.07	0.976	6.38	0.897	-1.443
この人物は、他人の長所に注意が向く	5.53	1.066	5.84	0.731	-1.617
この人物は、他人の長所を認める	5.76	0.862	5.96	0.720	-1.224
この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す	5.88	0.816	6.11	0.816	-1.364
この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする	5.73	0.827	5.92	0.844	-1.044
この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける	5.88	0.711	6.26	0.724	-3.077**
この人物は、他人の助言に耳を傾ける	5.76	0.815	6.19	0.693	-2.518*

* $p<.05$ ** $p<.01$

表2-10 心理的安全性の研修受講前後の比較 (受講者)

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
このチームミスをする時、しばしば白い目で見られる。	2.00	1.179	2.00	1.215	.000
このチームのメンバーは、問題や困難について問題提起することができる。	5.12	1.092	5.20	1.322	-.319
このチームのメンバーは、時として、自分と異なるという理由で他者を拒絶することがある。	2.40	1.322	2.40	1.384	.000
このチームでは、リスクを取っても安全だ。	4.54	1.020	4.62	1.013	-.440
このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ。	2.28	1.242	2.12	1.394	.517
このチームでは、私の努力をわざと無駄にしようと振り舞うメンバーはいない。	6.56	0.650	6.40	1.119	.641
このチームのメンバーと一緒に仕事をする時、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている。	5.28	1.100	5.68	0.988	-1.789

表2-11 スーパービジョンスキル評価指標の受講前後の比較（受講者）

	受講前		受講後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
バイジールの提出した事例の内容とバイジールの支援の中身を把握する	5.31	0.646	5.50	0.597	-1.073
バイジールのソーシャルワーカーとしての能力をアセスメントする	4.72	1.074	4.88	1.022	-.589
本事例を通してバイジールが気付くべきポイントを絞り込む	4.45	1.276	4.95	1.050	-2.517*
バイジールも納得できるセッションテーマを確定し、共有する	3.92	1.455	4.84	1.167	-2.564*
結果にかかわらず、バイジールのがんばりを肯定的に評価する	5.18	0.732	5.54	0.670	-1.789
バイジールのできていることを言語化し承認する	5.09	0.700	5.38	0.497	-1.549
気づきを促すための問いを発信する	4.18	1.180	4.86	0.888	-3.215**
バイジールの支援の傾向について指摘をする	2.94	1.311	3.57	1.261	-2.272*
ふりかえりを促し、気付かせるためのヒントを出す	3.40	1.429	4.35	1.039	-3.442**
バイジールの気づきが不十分であれば、そのままにせずバイザーが言葉にして伝える	3.55	1.468	4.45	0.944	-3.943**
バイジールの気づきの程度に合わせて、アプローチを変える	3.55	1.431	4.50	1.000	-3.866**
バイジールが実践できていないソーシャルワーカーの役割を教える	3.36	1.422	3.73	1.240	-1.933
次の機会があればバイジールが実践できるように、具体的な行動、対象を教える	3.66	1.328	4.38	1.036	-3.424**
次の実践に今回のセッションの成果を活かせるようカブける	4.00	1.077	3.90	1.518	-.677
バイザーが提供可能なサポートを伝える	3.90	1.518	4.75	0.966	-2.429*
バイジールの成長のため必要な今後の課題を、バイジールも納得できるように提示する	3.44	1.423	4.05	1.258	-2.829*
バイジールがセッションテーマについてどの程度理解できたか把握する	3.84	1.974	4.42	1.169	-1.769
セッションの終結に向けて、「今回のポイント」、「今後何をすべきか」、「バイジールが成長するための課題」をまとめる	3.27	1.406	3.55	1.789	-.736
バイジールの言語化を促し、対話を深める	3.84	1.500	4.63	1.065	-3.336**
課題を保留したりあえて伝えないなど、バイジールの気づきのペースに合わせてタイミングを待つ	3.11	1.367	4.27	1.601	-5.024**
バイジールの成長のために必要な課題に直面化させる	2.60	1.313	3.20	1.399	-2.565*

表2-12 インタビュー調査の概要（受講者）

	埼玉会場	長野会場	福井会場
日程	12月8日	1月21日	11月26日
方法	遠隔	遠隔	対面
1つのグループの人数	8人	10人	6人

表2-13 受講者へのインタビュー調査の項目

研修後、行った業務実施地域での実地教育について教えてください。	
<input type="checkbox"/>	地域の相談員による電話やメール等の相談への対応
<input type="checkbox"/>	地域の相談員が行う会議や面談等への同行
<input type="checkbox"/>	委託・特定相談支援事業所に訪問して相談を受ける
<input type="checkbox"/>	スーパービジョン（グループスーパービジョン含む）の実施
<input type="checkbox"/>	事例検討会の開催
<input type="checkbox"/>	研修会の開催
<input type="checkbox"/>	法定研修（初任、現任）の実地教育の実施
<input type="checkbox"/>	その他（)
1. 上記にチェックの入った実地教育について、概要を教えてください。	
2. 業務実施地域の中で行う実地教育の効果について、教えてください。	
3. 業務実施地域の中で行う実地教育の課題について、教えてください。	
4. 実地教育を行う上での悩みや他の方に聞きたいことがあったら、教えてください。	
5. 8月～9月に行った研修で効果的なプログラム、効果的でなかったプログラムについて、教えてください。	
6. 実地教育従事者のコンピテンシーの過不足について、教えてください。	

表2-14 受講前後の受け実地教育の内容（地域の相談員）

	研修前 (2021年4月～7月)		研修後 (2021年9月～2022年2月)	
	回答者数	%	回答者数	%
電話やメール等の相談への対応	30	45.5	28	42.4
会議や面談等への同行	24	36.4	23	34.8
事業所へ訪問しての相談	17	25.8	18	27.3
スーパービジョンの実施	37	56.1	39	59.1
事例検討会の開催	47	71.2	40	60.6
研修会の開催	31	47.0	31	47.0
その他	5	7.6	6	9.1

表2-15 相談支援専門員のコンピテンシーへの評価の受講前後の比較（地域の相談員）

	研修前		研修後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
意思決定支援を実践できる	3.43	0.706	3.49	0.812	-0.664
フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.36	0.870	3.42	0.785	-0.574
協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる	2.48	1.112	2.55	1.185	-0.541
地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる	3.44	0.798	3.38	0.831	.753
地域の相談支援体制における主要な機関について把握している	3.93	0.609	3.86	0.768	.897
地域の人口や資源数等を把握している	3.07	1.012	3.28	0.983	-1.894
相談支援事業に関する人事管理、経営管理について説明できる	2.61	1.127	2.66	1.092	-0.574
相談支援事業におけるリスクマネジメントについて説明できる	2.76	0.855	2.90	0.945	-1.638
コンサルテーションを行うことができる	2.42	1.148	2.50	1.150	-0.778

表2-16 謙虚なリーダーシップ尺度の受講前後の比較（地域の相談員）

	研修前		研修後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
この人物は、批判的な内容であっても、フィードバックを積極的に求める	4.98	1.074	4.84	1.374	.790
この人物は、何かのやり方が分からないとき、そのことを認める	5.50	0.977	5.60	1.058	-.830
この人物は、自分よりも他人の方が多くの知識やスキルを持っているとき、そのことを認める	5.66	1.076	5.69	1.021	-.244
この人物は、他人の長所に注意が向く	5.57	1.024	5.78	1.034	-1.690
この人物は、他人の長所を認める	5.76	0.889	5.81	0.982	-.375
この人物は、他人の特異な貢献に対して感謝を示す	5.68	0.947	5.82	0.888	-1.134
この人物は、他人から意欲的に学ぼうとする	5.80	1.051	5.76	1.008	.265
この人物は、他人のアイデアに耳を傾ける	5.86	0.963	5.81	1.016	.369
この人物は、他人の助言に耳を傾ける	5.84	0.987	5.77	1.140	.475

表2-17 心理的安全性に関する尺度の受講前後の比較（地域の相談員）

	研修前		研修後		t 値
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	
このチームミスをする時、しばしば白い目で見られる。	2.10	1.040	2.17	1.162	-.541
このチームのメンバーは、問題や困難について問題提起することができる。	5.17	0.984	5.21	0.983	-.349
このチームのメンバーは、時として、自分と異なるという理由で他者を拒絶することがある。	2.37	1.327	2.26	1.250	.775
このチームでは、リスクを取っても安全だ。	4.42	0.855	4.25	1.092	.897
このチームでは、他のメンバーに助けを求めることは困難だ。	2.20	1.157	2.39	1.398	-1.217
このチームでは、私の努力をわざわざ無駄にしようと振り舞うメンバーはいない。	5.60	1.641	5.53	1.711	.273
このチームのメンバーと一緒に仕事をする時、私ならではのスキルや才能が価値を認められ、生かされている。	4.80	0.970	4.78	1.121	.113

表2—18 実地教育従事者のコンピテンシー

カテゴリー	サブカテゴリー	具体的な行動の例
態度・価値観	地域の相談員を尊重する	・地域の相談員に対して、敬意を持った姿勢で接することができる
		・地域の相談員に対して、共感する姿勢を持つことができる
	地域の相談員の状況を理解する	・地域の相談員の業務量を理解する姿勢を持つことができる
		・地域の相談員の所属する法人や事業所の視点を含めて理解する姿勢を持つことができる
	メンターとしての役割を意識する	・地域の相談員の経歴を理解する姿勢を持つことができる
		・困ったことを相談できる関係性の構築を意識できる
知識・技術	マイクロ・メゾ・マクロの相談支援の知識と技術	・意思決定支援を実践できる
		・フォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・協議会等を活用して、社会資源の開発等ができる
	地域の特性の知識	・地域のフォーマル、インフォーマルな資源を活用できる
		・地域の相談支援体制における主要な機関について把握している
		・地域の人口や資源数等を把握している
	事業所運営の知識	・人事管理、経営管理の知識がある
		・相談支援事業におけるリスクマネジメントに関する知識がある
	スーパービジョンの知識と技術	・コンサルテーションを行うことができる
		・スーパービジョンの知識がある
	個別での対応の知識と技術	・スーパーバイザー、スーパーバイジーの経験がある
		・地域の相談員の状況や能力に応じたフィードバックを行うことができる
集団での対応の知識と技術	・進捗のモニタリングができる	
	・地域の相談員の課題や特性をアセスメントできる	
	・地域の相談員の特性や課題を把握する機会を設けることができる	
人材育成の研修の企画	・ファンリテーションを行うことができる	
	・人材育成に関する研修等の企画ができる	

表2—19 インタビュー調査の対象者（地域の相談員）

ID	福祉職 従事年数	相談支援 従事年数	社会福祉・介護 福祉の大学等で の教育の有無	上司、同僚 の人数	受講者との関係
2-A	10	4	あり	1	他法人の事業所
2-B	7	1		複数	同一法人の事業所
2-C	10	2		0	他法人の事業所
2-D	12	4	あり	1	同一法人の事業所
2-E	15	15		1	他法人の事業所
2-F	10	1	あり	7	同一法人の事業所
2-G	4	1		1	他法人の事業所
2-H	19	6	あり	1	他法人の事業所
2-I	12	4	あり	2	同一法人の事業所
2-J	20	8		1	他法人の事業所

表2—20 インタビュー調査の項目（地域の相談員）

1. 地域でどのような実地教育を受けているか、お教え下さい。
 2. 実地教育を受ける中で、効果を感じる場面がありましたら、お教え下さい。
 3. 実地教育を受ける上で課題と感じていることをお教え下さい。
 4. 実地教育を受けた後、相談支援の実践の中で変わったこと、変えようと思ったことがありましたら、教えてください。
 5. 実地教育に従事する相談支援専門員にはどのような力が必要だと思いますか。
- ⇒ 添付の実地教育従事者のコンピテンシーも参考にしてください。

表2—21 インタビュー調査の項目（研修協力者）

1. 実地教育従事者養成研修の必要な準備についての気づきを教えてください。
2. 実地教育従事者養成研修のプログラムの変更点についての気づきを教えてください。
3. 実地教育従事者養成研修を行った中での地域の変化について、お教えください。
4. 今後、地域で実地教育従事者養成研修を行っていく上でその他必要な改善点についてお教え下さい。