

2011 年度共同研究報告書

実習先と共に構築するスーパービジョンと実習マネジメント に関する研究

蒲生俊宏・岸野靖子・黒川京子・岡崎利治・竹内幸子
添田正揮・川染智子・宮島清・添田雅宏

目 次

I	はじめに（蒲生俊宏・岸野靖子）	1
II	研究の概要（岸野靖子）	1
III	実習生アンケート調査結果	5
1	「実習指導を通じた学びと課題」 2009年度及び2010年度データ比較（岸野靖子）	5
2	2010年度の3大学比較（岸野靖子）	12
3	データからの解析（竹内幸子）	36
4	3大学の实習指導で役立ったこと	41
	1) 事前指導（黒川京子）	
	2) 巡回指導（川染智子）	
	3) 実習中の帰校指導（添田正揮）	
	4) 事後指導（添田正揮）	
IV	実習指導者の現状と課題	73
1	実習指導者との意見交換会から（蒲生俊宏）	73
2	実習指導者の印象に残った実習生 （うまくいった・困った・失敗した）の事例	77
	1) 実習指導の現状と課題（野嶋成美）	
	2) 実習指導者の印象に残った実習生—二つの事例—（増田耕太）	
3	実習先職員のヒアリング調査結果（岸野靖子）	88
V	養成校（6大学）の現状と課題（蒲生俊宏）	107
VI	おわりに（蒲生俊宏）	113

I. はじめに

少子高齢化が急激に進み、世界的経済危機や東北大震災の影響を受けて、失業者・ホームレス・うつ病や自殺者の急増が社会的な問題となる中で、即戦力となる実践力を有する社会福祉士の需要が福祉実践現場からますます高まってきているが、最近の学生の全国的動向として、福祉現場に就職しない学生が急速に増えてきている。一方、社会福祉士及び介護福祉士法の改正により、2009年4月から新カリキュラムが新たにスタートし、従来の体験型実習から専門職養成としてのソーシャルワーク実習の位置づけが明確化され、実習生へのスーパービジョンや実習マネジメントの必要性が叫ばれ、相談援助実習指導の枠組みが形作られてきているが、養成校も実習先の現状も試行錯誤の実態は否めない。

実習教育指導の実態調査については、平成13年度長寿・子育て・障害者基金福祉等基礎調査「社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのありかたに関する調査報告書」、平成14年度「社会福祉専門職による現場実習教育に関する研究」（厚生労働科学研究費補助金政策科学推進事業）があり、教員の立場から実習前後のスーパービジョン体制や学生の評価システムについて調査分析してきている。平成20年度老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業分）「介護保険分野における社会福祉士養成実習のモデル構築に関する研究」報告書では、介護保険分野における社会福祉士実習の課題としてケアワーク実習の域を出ていないことや、実習先指導職員の資質の向上が課題として提起されてきている。また、社団法人日本社会福祉会施設実習指導者研修委員会フォローアップ研究作業部会報告書「新制度のもとでの相談援助実習の質の向上に関する研究」（平成21年度社会福祉推進事業費補助金）では、養成校教員の資質向上が課題であることが指摘されてきている。新カリキュラムは、海外のソーシャルワーク教育をモデルとして構築されてきているが、日本の現状に即し、学生の実態に合わせた実習指導や、実習施設や機関の強みを活かした実習指導が求められていると考える。実習指導の枠組みは、実習生・実習先指導職員・利用者・養成校教員の4者関係から成り立つものであり、現状の実習指導の実態について、当事者である学生が目線から、実習指導のあり方、特にスーパービジョンやマネジメントのあり方を考察し、日本型ソーシャルワーク実習教育の基盤作りを模索していきたい。

本報告書は、2010～2011年度共同研究「実習先と共に構築するスーパービジョンと実習マネジメントに関する研究」で行われた研究に基づいている。本報告書作成にあたり、共同研究の企画、計画書作成、アンケート調査用紙の作成、分析結果の考察については、研究プロジェクトチームで行った。

II. 研究の概要

社会福祉士実習教育におけるスーパービジョンについては、前田¹・福山²・村井³・坪内⁴・植田⁵らによって、スーパービジョンの必要性和有効性が明らかにされ、方法としてのスーパービジョンに加えて過程としてのスーパービジョンの重要性が強調され、社会福祉士実習教育の枠組みが作られてきている。

植田⁶（2005）が対人援助におけるスーパービジョンとは、「対人援助を行う施設や機関において、スーパーバイザーによって行われる専門職としての援助者を養成する過程」であると定義している。そして、スーパービジョンに求められることは、援助者に対人援助の本質を伝えることであり、それが実践できるように援助者を支え、育成し、環境を整えていくことであるとして、その機能を支持的機能（援助者を支える必要性）、教育的機能（援助者を育てる必要性）、管理的機能（組織環境や援助者を管理する必要性）に整理している。植田は、特に支持的機能の意義について述べ、1つに不安をできるだけ解消できるように実習生を支えること、2つに、ジレンマ、抵抗、落ち込みなど様々な実習生の反応を意味づけ、その反応が、援助者としての成長の過程で生じるものであることを実習生に証明していくこと、3つに、さまざまな反応の結果として生じるバーンアウト（燃え尽き症候群）を予防できること、4つに、学生は実習を通して福祉の現場での適性を判断する場合があります、そのことを十分に留意して実習生

を支えることの必要性を説き、実習生の「気づき」を支えるスーパービジョンの重要性を強調し、支持的機能が教育的機能と管理的機能の基盤になるものであり、それこそが日本のソーシャルワークの歴史が細やかに培ってきた独自性であると提言している。また、加藤⁷ (2001) は「個人的課題」を抱えた学生に対する教育支援のあり方として、スーパービジョンの全過程において常に情緒的サポートを意識することが重要であると虐待体験や被害体験を持つ実習生の事例から明らかにし、加えて実習先・学生・教員三者で個人的課題を共有するという管理的機能も合わせて必要なことを強調している。

前田⁸ (1989) は、日本における実習生のスーパービジョンについては、管理的機能と支持的機能については、十分理解され、実行されているようであるが、教育的機能の部分については、改善の余地があると指摘し、実習生が体験したインシデントについての討議、ロールプレイなどを通して、受容、傾聴、援助関係、専門職の倫理などのソーシャルワーカーの基本的実践原理の必要性を説いている。

荒川⁹ (2003) らは、「社会福祉士実習におけるスーパービジョンの研究：スーパービジョンに対する学生の満足度に影響を与える要因」について、実習生のスーパービジョンに対する全体的満足度は、スーパーバイザーの支持的関わり、業務内容についての指導、スーパービジョンの頻度（スーパービジョンの頻度が高く、セッションが長いほど学生が肯定的にスーパービジョンを評価する）が優位な影響を与えているとの調査結果を見出してきている。

松崎¹⁰ (2004) らは、現場実習指導者は多忙な日常業務に加え、実習生への指導や受け入れに伴う実務を行っており、実習施設、養成教育機関ともに困難な課題を背負っている現状を踏まえ、巡回指導時のカンファレンスによって、実習生が実習の行き詰まりを打開して、利用者の立場にたって実習を展開する機会となった事例を振り返り、実習先と養成教育機関の連携の大切さを述べている。

窪田¹¹ (2007) らは、2005 年度報告書から、学生が実習から学んだ事項を整理し、それが「参与観察」と若干の援助技術の試行にとどまっていることを明らかにし、ソーシャルワークのスーパービジョンの意義について明確にしている。第一に、実習においても、現場実践においても、その施設・機関の目的、関連法制、必要な援助技術の理論と実践的な技法を学ぶことである。第2に、ソーシャルワークの仕事は、高度な個別化を必要とし、援助者側の無意識の偏見や利用者側の思い込み、相互の誤解もあり得る為、それぞれの事例について複数の視点やコンサルテーションが加えられることが望ましい。第3に、ソーシャルワークは他者の生活問題に踏み込んだ相談内容を特徴とし、日々の生活の苦闘、また人生における思いもかけない危機、複雑な家族関係、犯罪、生活崩壊といった過酷な出来事に遭遇することの多い職業であり、燃え尽き症候群の予防のためにも適切なスーパービジョンは重要である。第4にパーソナルな領域において個人人間関係を媒介として提供される援助をめぐって、その客観性と守秘義務とを保ちつつ、その目標到達と過程の公正さを第三者が見届ける仕組みが必要である。それを担保するものとして、記録と共にスーパービジョンのシステムが必要となる。窪田は、学生にとっての実習は、何よりも、利用者（クライアント）の前にはじめて一人で立つという体験であり、そこに大きな不安と当惑があることを指摘し、実習におけるスーパービジョンのプロセスは、「教える→ささえる→みとどける」という学生の意欲を育み、支持するスーパービジョンの必要性を強調している。そして、事前学習での小集団化の取り組みや実習学生へのスーパービジョンを行うツールとしてのコミュニケーション・シートの活用を示唆している。コミュニケーション・シートの活用は、実習学生が与えられたテーマについて話し、生活について考えるきっかけになり、短時間で要点を記述する力を得ることができる効果があると述べている。また、教員もコミュニケーション・シートを通じて学生一人一人について理解を深めるきっかけとなっていくことが示唆されている。

米本¹² (2008) は、社会福祉士実習指導者テキストにおいて、スーパーバイザー（実習指導者）とスーパーバイジー（実習生）双方に実習契約に基づいた相互関係があることを示している。スーパービジョンの機能は、スーパーバイザーは3つの機能（管理的機能・教育的機能・支持的機能）を果たす役割があり、一方スーパーバイジーは相談的機能（事前学習を前提にして自己の実習展開から得られる経験

を照合・確認し成果や疑問をスーパービジョンの素材としてスーパーバイザーに提供する義務)を果たす役割があることを示している。また米本は同テキストにてスーパービジョンの3つの機能について以下のように定義している。

- ① 管理的機能とは、実習生が入ることによって利用者に不利益を与えないように、また現場の組織が攪乱されないように組織ルールを徹底することで、利用者、現場、そして実習生を囲む秩序を維持することである。特に、実習現場の就業規則、専門職倫理、現場における種々の情報や利用者の接近・記録・開示・守秘のルールなどの徹底が必要である。
- ② 教育的機能とは、実習の展開において、実習指導者が実習生に対し、後継者としての専門性のミニマムを身につけるよう、価値・知識・技術の側面をアセスメントしつつ、その向上を図ることである。
- ③ 支持的機能とは、現場という未知の世界に入り不安と困惑、悩み等を抱える実習生に対して、実習指導者がサポートを提供し、実習生が実習展開を円滑に行えるように支援することである。

実習指導は、はじめに実習生のアセスメントが行われ、ついで「読ませる→話す→示す→させてみせる→問う」という順番で実習が進められ、最後にその結果を確認する「振り返る・まとめる」の段階に至り、それによって次の展開のアセスメントが行われる。実習スーパービジョンとは、「アセスメント」と「振り返る・まとめる」という部分が具体的には実習スーパービジョンに該当すると米本は述べている。

本研究では、社会福祉士実習生の学生の変容の実態を把握するために、2008年度から予備調査として実習後にアンケート調査して、その結果から質問項目を抽出して実習後アンケート用紙を作成し、2009年～2011年度3年間にわたり、実習生にアンケート調査を行った。また、2010年度においては、本校だけでなく、同じアンケート用紙にて、他大学2校についても協力いただき、最近の実習生の実態について把握し、学生数・指導体制や指導内容・実習先の状況などについて違いがあるが、学生の課題としては、ほぼ同様な結果が得られた。さらに、養成校教員にインタビュー調査と実習先指導職員にグループヒアリング調査を重ねる中で、実習教育におけるスーパービジョンやマネジメントのあり方について追究してきている。

本報告では、2009～2010年度の本校の実習生アンケート結果と三大学のアンケート結果比較について明らかにし、学生が求めるスーパービジョン像について明らかにする。また、2010年度に行った養成校のインタビュー調査によって、養成校教員のスーパービジョンの内容や実習マネジメントの体制について明らかにする。次に実習先指導者のグループヒアリング調査によって、実習指導者のスーパービジョンの内容を支持的機能・教育的機能・管理的機能についてそれぞれ分析して、今後の課題を明確にしながらか相談援助実習指導の新たな視座を構築していきたい。

Ⅲ. 実習生アンケート調査結果

本調査の目的は、相談援助実習の学生の変容の実態を 2009 年度からアンケート調査した結果から分析し、相談援助におけるスーパービジョンや実習マネジメントのあり方を考察し、新たな視座を開発することである。具体的には、2009 年度～2010 年度の本校実習生のアンケート調査結果と 3 大学のアンケート結果の比較から、実習生の実習上生じるストレスや危機の実態と構造について明らかにする。次に養成校教員及び実習先指導職員のヒアリング調査結果を分析し、学生の実態を踏まえたスーパービジョンやマネジメントのあり方について明らかにし、新たなモデルを構築する。

実習生のアンケート調査及び養成校インタビュー調査・実習指導職員のヒアリング調査については、調査対象に協力依頼文書にて回答の強制を行っていないこと、プライバシーの遵守、得られたデータは本研究の目的のみに使用することを誓約し、同意書を作成している。

◆調査期日及び対象

- ・2009 年 12 月：A 大学（本校）実習生 有効回答 225 名（回収率 100%）
- ・2010 年 12 月：A 大学（本校）実習生 有効回答 131 名（回収率約 57%）
B 大学実習生：有効回答 51 名
C 大学実習生：有効回答 11 名

◆調査項目

- (1) 実習に入る前に不安はありましたか？
- (2) 実習期間を予定通りの日程・時間数で終えることができましたか？
- (3) 実習を行った際、このままでは実習は続けられないと思ったことはありましたか？それはどのようなことでしたか？特にどんなことが大変でしたか？その時誰に相談しましたか？問題は解決しましたか？
- (4) 実習巡回指導は役に立ちましたか？
- (5) 実習後に希望する実習の振り返りのプログラムを選んでください。
- (6) 実習指導（授業内容及び指導内容）の中で、何が役に立ちましたか？
- (7) 実習先職員または教員のアドバイスや対応で、実習や学習に対するモチベーションが高まった事例がありましたら、記入してください。
- (8) 実習指導についての意見・要望についてご記入ください。
- (9) 実習通じての学びと課題 45 項目（資料）

実習を通じての学びの感想について 31 項目（教員関係 7 項目、利用者関係 8 項目、指導職員関係 16 項目）及び自己の到達度 14 項目について、4 件法（4 とても思う・3 少し思う・2 あまり思わない・1 全く思わない）で尋ねた。

1. 「実習指導を通じての学びと課題」2009 年度及び 2010 年度データ比較

「実習を通じての学びと課題」の 45 項目の回答について、重み得点（とても思う＝2・少し思う＝1・あまり思わない＝-1・まったく思わない＝-2）をつけて数値化し、重みの合計（重み得点×回答件数の総和）の実習先 1 箇所目の平均点（未回答を除く、重み得点の平均点）にてレーダーチャートを作成し、2009 年度と 2010 年度のデータを比較した。

①教員関係

表 1 教員関係

		実習を通じて感じたこと(学びと課題)		2009年	2010年
係	教員	1	実習前の教員の事前学習指導は充分だった	0.68	1.13
	関	2	巡回時の指導教員はよく実習生の話を聞いてくれた	1.42	1.82

3	巡回時の指導教員のスーパービジョンは適切だった	1.15	1.49
4	実習先の指導教員と実習内容などの調整をしてくれた	0.76	1.19
5	実習記録の書き方についてよく指導してくれた	0.66	1.06
6	実習後の振り返りや実習報告書の作成について丁寧に指導してくれた	1.08	1.32
7	実習での不安や悩みについてなかなか相談できなかった	-0.73	-0.80

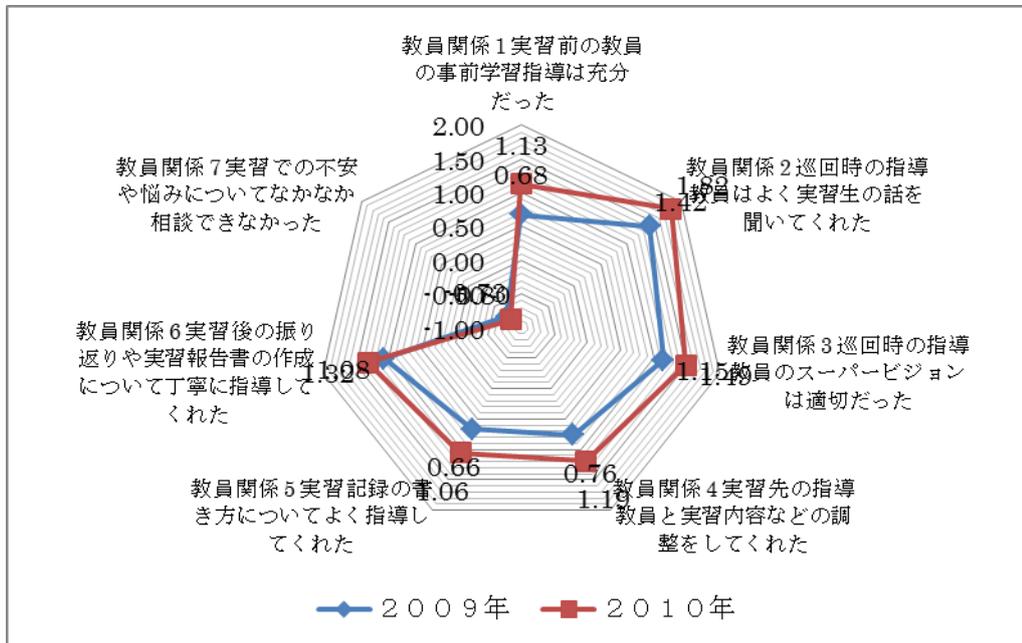


図1 教員関係 2009年度及び2010年度データ比較

教員関係では、2008年度の実習生のアンケート及び実習先施設・機関の指導職員との実習報告会後の反省会を踏まえて、1 事前学習指導、2 巡回指導時の実習生の話の傾聴、3 巡回指導時のスーパービジョン、4. 実習内容の調整、5. 実習記録の書き方の指導、6. 実習後の振り返りや実習報告書の作成、7 実習での不安や悩みの相談についてなどの項目を作成した。7項目中6項目が、0.24～0.45点アップし、全体的に一回り実習指導の内容が向上してきている。特に巡回時の実習生の話の傾聴については、1.82と高い得点を示し、実習生が初めての实習現場で、利用者や職員と向き合うという不安と困惑の環境にあることを担当教員がよく理解し、実習生の話をよく聴き、心を支えると共に、実習内容の調整など適切なスーパービジョンに積極的に努力し、1.49に上昇してきていることが示されている。また、記録が書けない、考察が深められない実習生の急増に向けて、巡回指導時に記録の確認をして、基本的な実習記録の書き方や多角的視点からの考察の深め方などについて具体的に指導を行って、0.4アップし1.06に上昇し、実習報告書の作成の指導についても0.24向上し、1.32になってきている。事前学習の指導については、実習先の基礎的な専門知識の低下や職員との関係悪化、実習生のコミュニケーション力の低下が課題となり、前期実習指導の時間数を増やし、事例に基づいた討議やロールプレイングの活用が学生の主体的学習のモチベーションを高めたようで、0.45アップし、1.13に上昇した。総体的にいうと、事前学習指導、実習内容の調整、記録の書き方については、まだまだ平均点は低く、学生一人一人の個別の状況に合わせた丁寧な指導が必要であることが伺える。また、巡回時の指導教員の実習生への話の傾聴はよくできているが、一方で不安や悩みについてなかなか相談できなかった学生も依然存在しており、実習前から、実習生との信頼関係形成に努め、本音で相談できる関係形成を教員が意識的に取り組んでおく必要があることが示唆された。

②利用者関係

利用者関係についての平均点の差については、2010年度は「利用者とのコミュニケーションが取れた」が1.14 (-0.1)、「利用者との信頼関係が構築できた」0.41 (-0.16)、利用者と家族の関係・利用者の家族が抱える課題が理解できた」0.35 (-0.02)、「利用者に積極的な関われなかった」-0.38 (-0.09) がやや低下してきている。利用者関係で上昇しているのは、「利用者とのニーズ把握から個別支援計画の作成につなげることができた」0.32 (+0.05)、「利用者との関係形成について社会福祉士としての遣り甲斐を実感できた」0.84 (+0.16)、「利用者の抱える生活課題について強いストレスを受けた」-0.99 (+0.42)、「利用者の暴力や暴言等の対応が困難だった」-1.12 (+0.42) だった。社会福祉士としての遣り甲斐が実感できた実習生は、2009年に比べればやや増えてきているが、総体的には平均点は0.84と低く、実数としては、「とても思う41名(約32%)、少し思う61名(約47%)」であり、否定的な評価である「あまり思わない19名(約15%)、全く思わない8名(約6%)」である。全体として、実習生の利用者への関わりの積極性や信頼関係の構築の平均点が低く、その背景としてコミュニケーション能力の低下が推測された。また、利用者のニーズ把握の弱さや、利用者と家族の関係、利用者の家族が抱える課題についての理解が弱いことが示された。

表2 利用者関係

実習を通じて感じたこと(学びと課題)		2009年	2010年
利用者関係	8 利用者とのコミュニケーションが取れた	1.24	1.14
	9 利用者との信頼関係が構築できた	0.57	0.41
	10 利用者とのニーズ把握から個別支援計画作成につなげることができた	-0.37	-0.32
	11 利用者と家族の関係、利用者の家族が抱える課題が理解できた	0.37	0.35
	12 利用者との関係形成について社会福祉士としての遣り甲斐を実感できた	0.68	0.84
	13 利用者に積極的に関われなかった	-0.47	-0.38
	14 利用者が抱える生活課題(例えばDV・虐待・死など)について強いストレスを受けた。	-0.57	-0.99
	15 利用者の暴力や暴言などの対応(ボディタッチなども含む)が困難だった	-0.70	-1.12

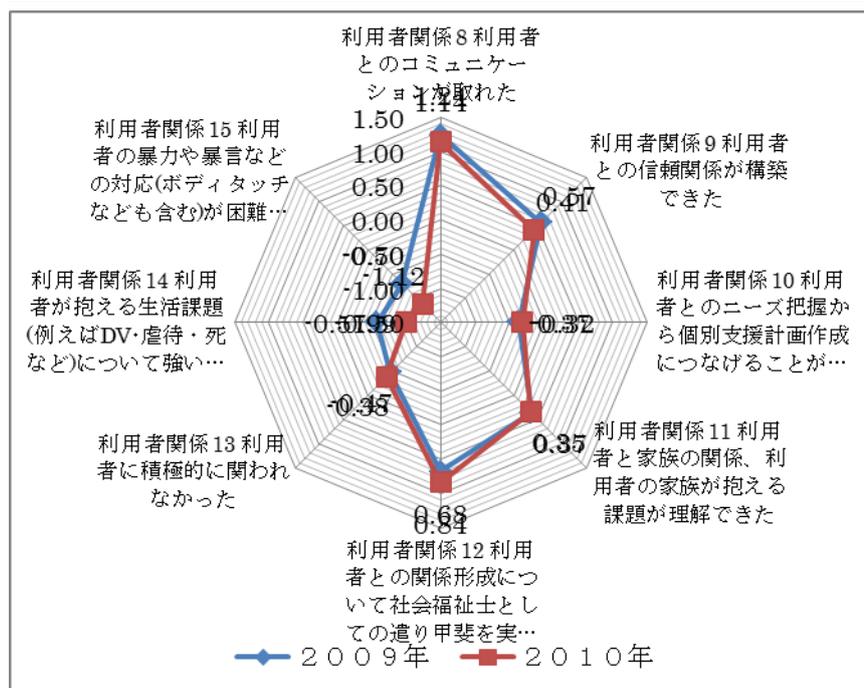


図2 利用者関係 2009年度及び2010年度データ比較

③指導職員関係

実習先の指導職員関係については、全体的に平均点が高くレーダーチャートが外側に大きく開いている。「相談業務の実際や社会福祉士の役割について良く理解できた」0.81 (+0.1)、「実習先の指導職員は定期的に振り返りをしてくれた」1.09 (+0.17)、「実習先の指導職員は実習ノートに良くコメントしてくれた」1.32 (+0.05)、「実習先の実習生の受け入れ体制が良かった」1.02 (+0.01)、「実習先の多職種連携などのチームアプローチについて学ぶことができた」0.91 (+0.11)、実習先における連携やネットワーキングの意義について理解できた」0.81 (+0.04)、「実習先で自分の居場所がなかった」-0.84 (+0.23)、「指導職員は多忙でなかなか指導してくれなかった」-0.66 (+0.13)、「実習先の職員に一方的に否定されてやる気を失った」-1.46 (+0.13)、「実習先の職員の態度や利用者の対応について問題があると感じた」-0.91 (+0.32)と2009年に比べてやや上昇している。新制度に移行する過程で、実習指導者講習会が義務化され、指導職員の意識が変わり、実習内容として、相談員業務がしっかり位置づけられ、多職種連携のチームアプローチやネットワーキングについての学びが高まってきていることが明確になった。また、指導職員が定期的に振り返りをし、実習ノートに良くコメントしてもらうことで適切なスーパービジョンが実施され、社会福祉士の役割の理解につながっていることが示された。さらに、実習生の心理的サポートとしての居場所の確保、厳しい指導としての一方的否定がやや改善され、否定的評価の実数は「とても思う3名(2%)、少し思う12名(9%)、あまり思わない23名(18%)、全く思わない93名(71%)」となってきている。また、指導職員は、多忙な相談業務の過程にありながらも実習生の指導に心を砕いている様子が実習記録の丁寧なコメントに表われていた。

指導職員関係でやや低下してきているのは、「実習内容がケアワーク中心だった」-0.13 (-0.03)、「実習先の指導職員との関係形成は良好だった」1.13 (-0.05)、「実習中、実習先の指導職員によく報告・連絡・相談ができた」0.85 (-0.01)、「実習先の経営・サービスの管理運営の実際について学ぶことができた」0.20 (-0.24)、「実習先の職場の雰囲気は良かった」1.38 (-0.01)、「実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、社会資源の活用・調整・開発などの重要性が理解できた」0.70 (-0.12)という項目だった。

表3 指導職員関係

実習を通じて感じたこと(学びと課題)		2009年	2010年
指導職員関係	16 相談援助業務の実際や社会福祉士の役割についてよく理解できた	0.71	0.81
	17 実習内容がケアワーク中心だった	-0.16	-0.13
	18 実習先の指導職員との関係形成は良好だった	1.18	1.13
	19 実習中、実習先の指導職員によく報告・連絡・相談ができた	0.86	0.85
	20 実習先の指導職員は定期的に振り返りをしてくれた	0.92	1.09
	21 実習先の指導職員は実習ノートによくコメントをしてくれた	1.27	1.32
	22 実習先の職場の職員の雰囲気は良かった	1.39	1.38
	23 実習先の実習生の受入体制(机・椅子・休憩場所などの物理的環境)が良かった	1.01	1.02
	24 実習先の多職種連携などのチームアプローチについて学ぶことができた	0.80	0.91
	25 実習先の経営・サービスの管理運営の実際について学ぶことができた	0.44	0.20
	26 実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、社会資源の活用・調整・開発などの重要性が理解できた	0.82	0.70
	27 実習先における地域における連携やネットワーキングの意義について理解できた	0.77	0.81
	28 実習先で自分の居場所(心理的な意味で)がなかった	-0.61	-0.84

29	指導職員は多忙でなかなか指導してくれなかった	-0.53	-0.66
30	実習先の職員に一方的に否定されてやる気を失った	-1.33	-1.46
31	実習先の職員の態度や利用者への対応について問題があると感じた	-0.59	-0.91

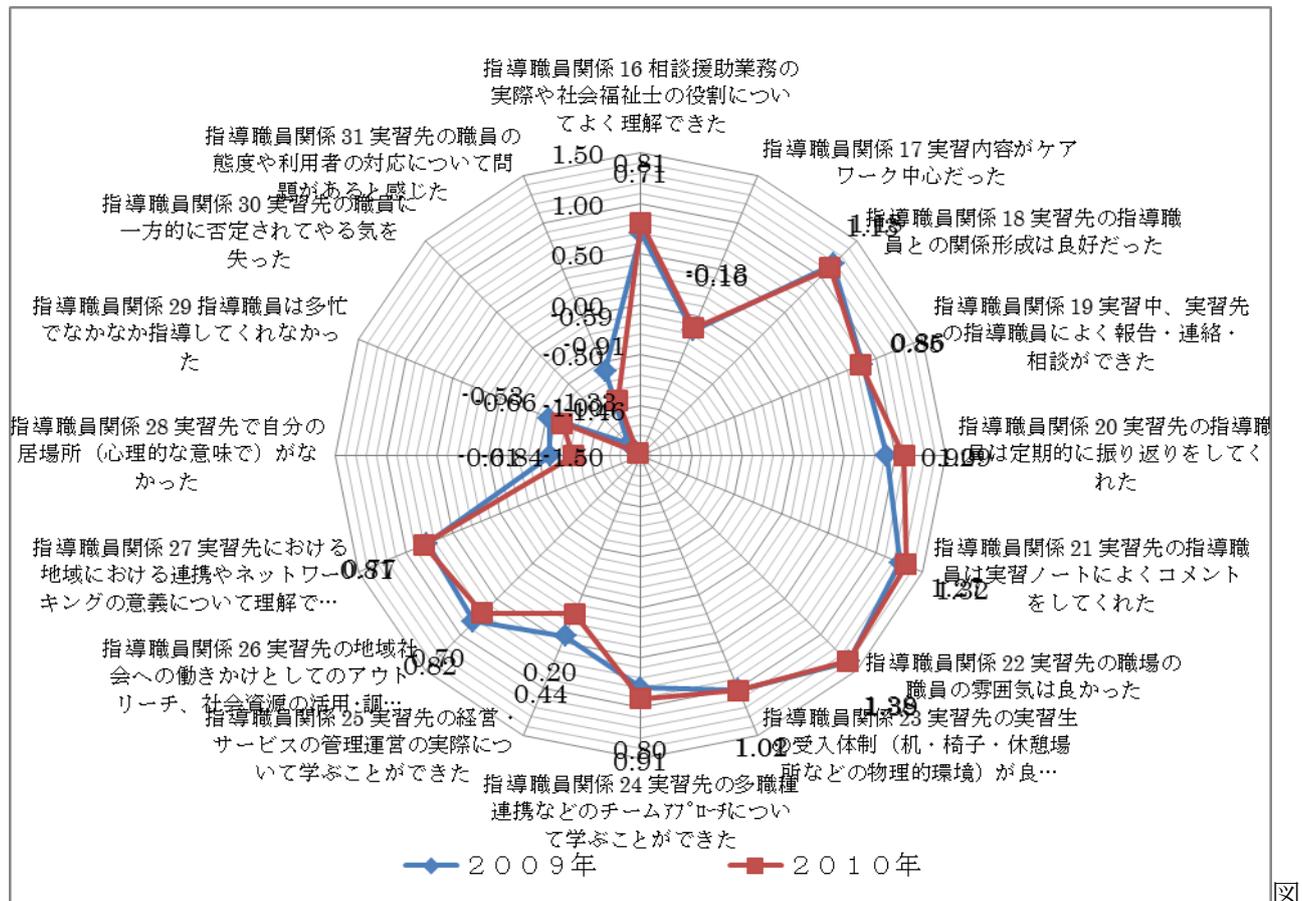


図3 指導職員関係 2009年度及び2010年度データ比較

指導職員関係でやや低下してきているのは、「実習内容がケアワーク中心だった」-0.13 (-0.03)、「実習先の指導職員との関係形成は良好だった」1.13 (-0.05)、「実習中、実習先の指導職員によく報告・連絡・相談ができた」0.85 (-0.01)、「実習先の経営・サービスの管理運営の実際について学ぶことができた」0.20 (-0.24)、「実習先の職場の雰囲気は良かった」1.38 (-0.01)、「実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、社会資源の活用・調整・開発などの重要性が理解できた」0.70 (-0.12) という項目だった。「実習内容がケアワーク中心だった」についての実数は、「とても思う 21名 (16%)、少し思う 39名 (30%)、あまり思わない 40名 (31%)、全く思わない 29名 (23%)」であり、ケアワーク中心の実習内容は「とても思う・少し思う」を合わせると 46% であり、依然多いことが明らかになった。しかし、ケアワーク中心であったとしてもアウトリーチや社会資源の活用・調整・開発、運営管理などの理解が深まれば、社会福祉士の専門性の理解が深まることが期待できる。また、「実習先の指導職員との関係形成が良好だった」の実数は「とても思う 52名 (40%)、少し思う 62名 (48%)、あまり思わない 13名 (10%)、全く思わない 3名 (2%)」だった。指導職員との関係形成で否定的な印象を持っているのは、「あまり思わない、全く思わない」の約 12% であり、指導職員への報告・連絡・相談ができた実数「とても思う 45名 (34%)、少し思う 57名 (44%)、あまり思わない 22名 (17%)、全く思わない 7名 (5%)」の否定的評価をした「あまり思わない、全く思わない」22% の実習生の存在を考えると、実習生の主体性の問題が大いに影響していることが推測された。

④自己の到達度

自己の到達度については、否定的な質問項目があり、多少見にくいレーダーチャートになっているが、2010年度は全体にやや上昇し外側に開く結果となった。2010年度平均点が上昇したのは、「実習中健康管理がしっかりできた」1.24 (+0.15)、「実習中は精神的に安定してた」0.52 (+0.05)、「実習中はストレスを感じて心身の不調が続いた」-0.94 (+0.26)、「実習ノートを書くのがとても負担だった」0.70 (+0.45)、「実習を通じて社会福祉現場への魅力を感じる事ができた」1.11 (+0.01)、福祉現場の給料など待遇・労働環境の悪さを感じて嫌になった」-0.6 (+0.26)、実習後。社会福祉士として将来働く意欲がわいた」0.83 (+0.07) という結果だった。

表 4 自己の到達度

実習を通じて感じたこと(学びと課題)		2009年	2010年
自己の到達度	32 実習中健康管理がしっかりできた	1.09	1.24
	33 実習中は精神的に安定してた	0.47	0.52
	34 実習中はストレスを感じて心身の不調が続いた	-0.68	-0.94
	35 実習ノートの記録は考察を深めて記録できた	0.45	0.37
	36 実習ノートを書くのがとても負担だった	1.15	0.70
	37 実習後、事後学習で他学生と多角的に振り返り学習での学びを共有できた	0.95	0.93
	38 実習を通じて友達や仲間の大切さを実感することができた	1.20	1.31
	39 実習を通じ社会福祉士の価値や倫理を学ぶことができた	1.04	0.97
	40 自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった	0.88	0.81
	41 実習を通じて社会福祉現場への魅力を感じる事ができた	1.10	1.11
	42 福祉現場の給料など待遇・労働環境の悪さを感じて嫌になった	-0.34	-0.60
	43 実習後、理想の社会福祉士をイメージできた	0.41	0.41
	44 実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた	0.76	0.83
	45 実習を通じ、専門性や人間性を高めることができた	1.08	1.00

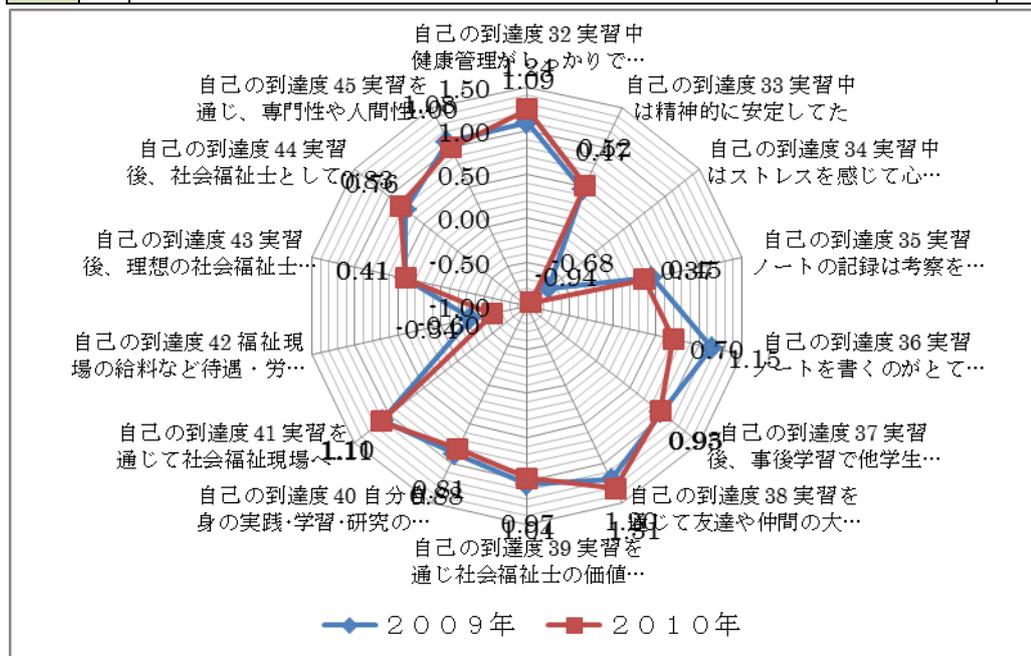


図 4 自己の到達度 2009年度及び2010年度データ比較

2009年度より顕著に平均点が上昇したのは、記録を書くことについての負担感が低下してきていることであり、事前学習で記録の書き方の指導に重点を置いたことや、巡回指導での具体的な指導

が効果をもたらしていると考えられる。「実習中ストレスを感じて心身の不調が続いた」実習生の実数は、「とても思う 6 名 (5%)、少し思う 22 名 (17%)、あまり思わない 49 名 (37%)、全く思わない 54 名 (41%)」で、心身の不調が続いた大変だった学生(「とても思う・少し思う」)は 22% である。「実習後将来社会福祉士として働く意欲がわいた」学生の実数は、「とても思う 38 名 (29%)、少し思う 64 名 (49%)、あまり思わない 27 名 (21%)、全く思わない 2 名 (1%)」である。肯定的評価をした学生はよいが、否定的評価をした「あまり思わない、全く思わない」22%存在することが、かなり深刻な問題であるといえる。「実習を通じて社会福祉現場への魅力を感じることができた」の項目の実数は、「とても思う 55 名 (42%)、少し思う 58 名 (44%)、あまり思わない 14 名 (11%)、全く思わない 4 名 (3%)」であり、「あまり思わない、全く思わない」の否定的評価をした学生は、全体の 14% であり、実習での魅力と働く意欲とは、すぐに直結しないことが伺えた。

2010 年度やや低下してきているのは、「実習ノートの記録は考察を深めて記録できた」0.37 (-0.08)、「実習後事後学習で他学生と多角的に振り返り学習での学びを共有できた」0.93 (-0.02)、「実習を通じ社会福祉の価値や倫理を学ぶことができた」0.97 (-0.07)、「自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった」0.81 (-0.07) であった。2010 年度は、実習前事前学習の授業時間を増やした為に、実習後の振り返りの授業時間が少なくなり、学びの共有が低下したと考えられる。そして社会福祉の価値や倫理の理解・自己覚知などの個別指導の充実が課題であると考えられる。

2. 2010年度の三大学比較

1) 三大学の特徴

A大学：社会福祉の単科大学。学生数多く、実習生全員が社会福祉士資格取得を目指している。実習先は、卒業生の指導者が多く、実習指導に熱心であり、大変協力的である。

B大学：地域福祉を基盤として意欲的な実習指導を展開。地方でもあり、実習施設が遠隔地に散在し、連携がなかなか難しい。

C大学：少人数制教育をめざし、アットホームな雰囲気。実習先職員との連携が良く、実習先の指導内容も充実している。

大学名	教員体制	学生数(定員)	実習期間	形態	配属実習先	実習時期
A大	専任7名・非常勤7名	230名	180時間	集中・分散	1カ所+2カ所	8～10月
B大	専任16名	60名	180時間以上(概ね24日間)	集中	1カ所	8～9月 夏休み
C大	専任10名	60名	180時間	集中	1カ所+2カ所	8～9月 夏休み

2) 三大学の比較

1) 教員関係三大学の比較

「実習を通じての学びと課題」の45項目の回答について、重み得点（とても思う＝2・少し思う＝1・あまり思わない＝-1・まったく思わない＝-2）をつけて数値化し、重みの合計（重み得点×回答件数の総和）の平均点（未回答を除く、重み得点の平均点）にて3大学のレーダーチャートを作成し、実習生の傾向を比較した。

表5 教員関係

実習を通じて感じたこと(学びと課題)		A大学	B大学	C大学
教員関係	1 実習前の職員の事前学習指導は充分だった	1.13	0.22	1.09
	2 巡回時の指導教員はよく実習生の話を聞いてくれた	1.82	1.00	1.55
	3 巡回時の指導教員のスーパービジョンは適切だった	1.49	0.56	1.45
	4 実習先の指導職員と実習内容などの調整してくれた	1.19	0.44	1.18
	5 実習記録の書き方についてよく指導してくれた	1.06	-0.02	0.82
	6 実習後の振り返りや実習報告書の作成について丁寧に指導してくれた	1.32	0.12	0.36
	7 実習での不安や悩みについてなかなか相談できなかった	-0.80	0.00	0.18

教員関係では、A大学が外側に位置し、「巡回時の指導教員はよく実習生の話を聞いてくれた」1.82、「実習記録の書き方についてよく指導してくれた」1.06、「実習後の振り返りや実習報告書の作成について丁寧に指導してくれた」1.32、「実習での不安や悩みについてなかなか相談できなかった」-0.82と平均点が高かった。C大学は、「巡回時の指導教員はよく実習生の話を聞いてくれた」1.55、「実習記録の書き方についてよく指導してくれた」0.82、「実習後の振り返りや実習報告書の作成について丁寧に指導してくれた」0.36とやや下側に位置し、「実習での不安や悩みについてなかなか相談できなかった」0.18と平均点が高かった。B大学は、5年目の新設校であり、全体に内側に位置し、事前学習の充実、巡回時のスーパービジョンや実習内容の調整、記録の指導、実習後の振り返りと実習報告書の作成の指導、実習についての不安や悩みの把握について課題があることが把握できた。

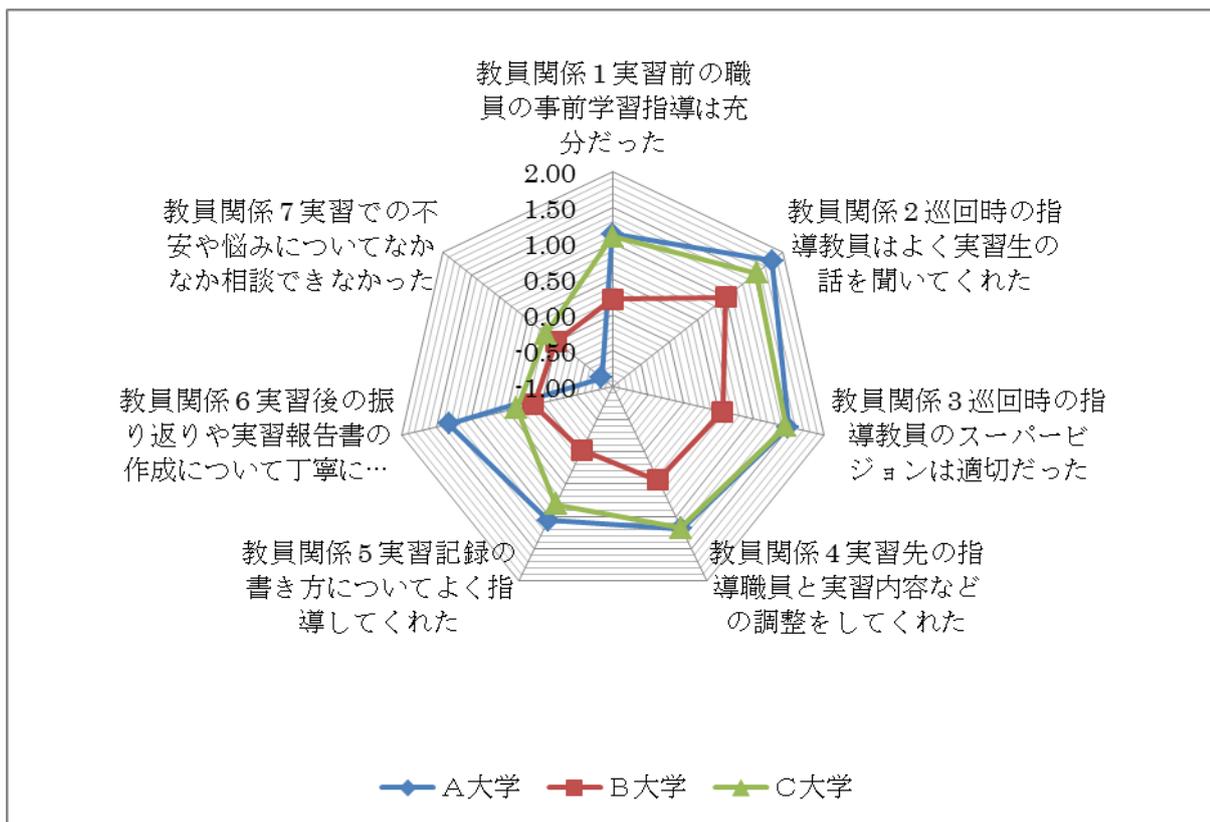


図5 教員関係三大学比較

3) 利用者関係三大学比較

利用者関係では、C大学が大きく外側に位置し、次にA大学、一番内側にC大学位置している。A大学とB大学の曲線の形は、ほぼ同じで、「利用者とのニーズ把握から個別支援計画作成につなげることができた」A大学-0.32・B大学-0.39、「利用者と家族の関係、利用者の家族が抱える課題が理解できた」A大学0.4・B大学0.12、「利用者が抱える生活課題について強いストレスを受けた」A大学-0.90・B大学-0.88、「利用者の暴力や暴言等の対応が困難だった」A大学-1.13・B大学-0.90だった。つまり、ニーズ把握・個別支援計画の作成、家族関係の理解については、いずれも弱く、利用者の暴言や暴力、生活課題のストレスについては、あまり感じずに実習をこなすことができたことが伺える。C大学では、「利用者とのニーズ把握から個別支援計画作成につなげることができた」0.64、「利用者と家族の関係、利用者の家族が抱える課題が理解できた」0.91、「利用者が抱える生活課題について強いストレスを受けた」0.09、「利用者の暴力や暴言等の対応が困難だった」-0.64の数値も他の2校に比べて高いことが特徴である。「利用者との関係形成について社会福祉の遣り甲斐が実感できた」については、A・C大学共に0.91である。

表 6 利用者関係

実習を通じて感じたこと(学びと課題)		A大学	B大学	C大学
8	利用者とのコミュニケーションが取れた	1.09	1.06	1.09
9	利用者との信頼関係が構築できた	0.43	0.21	0.36
10	利用者とのニーズ把握から個別支援計画作成につなげることができた	-0.32	-0.39	0.64
11	利用者と家族の関係、利用者の家族が抱える課題が理解できた	0.40	0.12	0.91
12	利用者との関係形成について社会福祉士としての遣り甲斐を実感できた	0.91	0.51	0.91
13	利用者に積極的に関われなかった	-0.33	-0.23	-0.45
14	利用者が抱える生活課題(例えばDV・虐待・死など)について強いストレスを受けた。	-0.90	-0.88	0.09
15	利用者の暴力や暴言などの対応(ボディタッチなども含む)が困難だった	-1.13	-0.90	-0.64

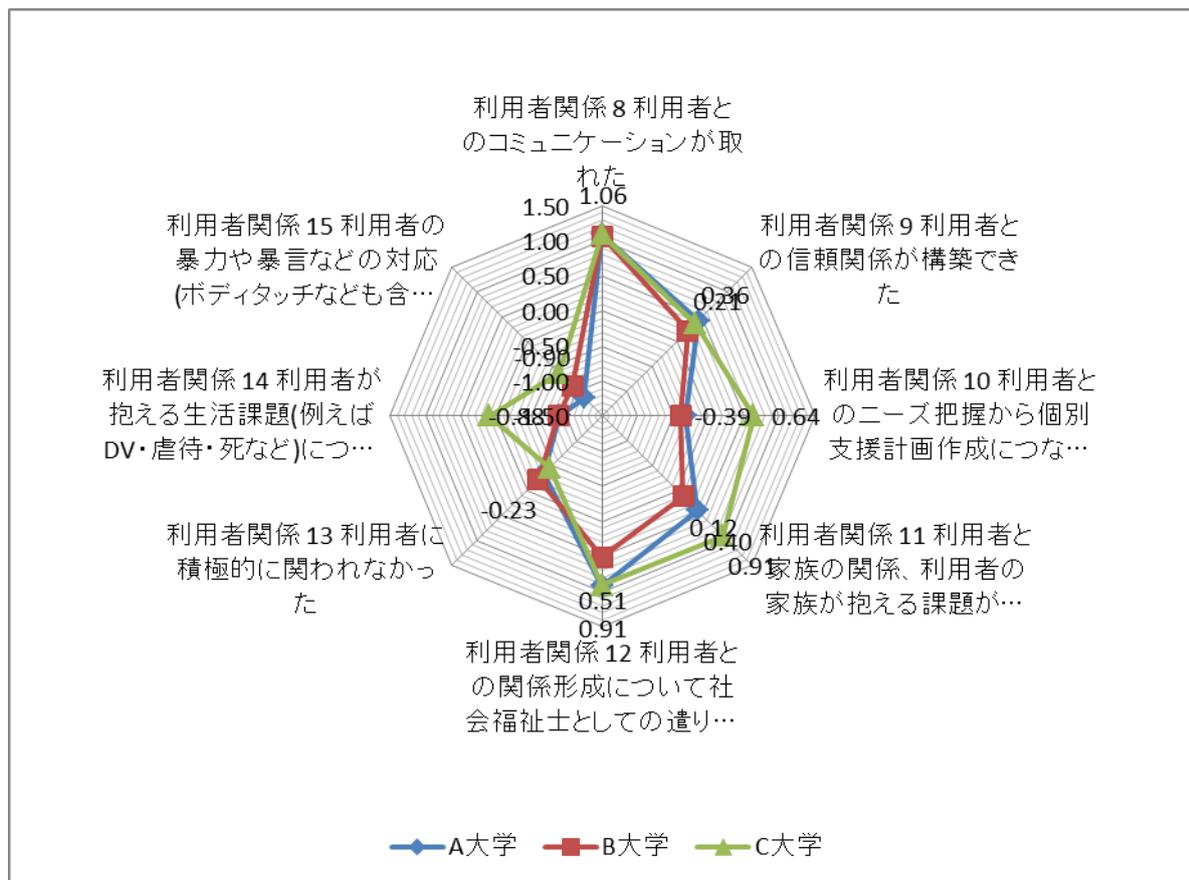


図 6 利用者関係三大学比較

4) 指導職員関係三大学比較

指導職員関係については、ほぼ3大学共に同じ形であるが、一番外側にC大学が位置し、A大学、C大学が順に内側に位置している。C大学の特徴は、「相談業務の実際や社会福祉士の役割について良く理解できた」1.18、「実習先の指導職員との関係形成が良好だった」1.45、「実習中実習先の指導職員によく報告・連絡・相談ができた」1.45、「実習先の指導職員は定期的に振り返りをしてくれた」1.09、「実習先の指導職員は実習ノートに良くコメントしてくれた」1.64、「実習先の職場の職員の雰囲気は良かった」1.36、「実習先の多職種連携などのチームアプローチについて学ぶことができた」1.00、「実習先の経営・サービスの管理運営の実際について学ぶことができた」0.73、「実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、社会

資源の活用・調整・開発などの重要性が理解できた」0.82、「実習先における連携やネットワーキングの意義について理解できた」1.00の平均点が大変高いことが明らかになった。

表7 指導職員関係三大学比較

実習を通じて感じたこと(学びと課題)		A大学	B大学	C大学
指導職員関係	16 相談援助業務の実際や社会福祉士の役割についてよく理解できた	0.86	0.71	1.18
	17 実習内容がケアワーク中心だった	-0.06	-0.48	-0.45
	18 実習先の指導職員との関係形成は良好だった	1.17	1.17	1.45
	19 実習中、実習先の指導職員によく報告・連絡・相談ができた	0.90	0.69	1.18
	20 実習先の指導職員は定期的に振り返りをしてくれた	1.06	0.69	1.09
	21 実習先の指導職員は実習ノートによくコメントをしてくれた	1.39	1.29	1.64
	22 実習先の職場の職員の雰囲気は良かった	1.43	1.16	1.64
	23 実習先の実習生の受入体制(机・椅子・休憩場所などの物理的環境)が良かった	1.10	0.61	1.36
	24 実習先の多職種連携などのチームアプローチについて学ぶことができた	0.96	0.77	1.00
	25 実習先の経営・サービスの管理運営の実際について学ぶことができた	0.31	0.44	0.73
	26 実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、社会資源の活用・調整・開発などの重要性が理解できた	0.77	0.62	0.82
	27 実習先における地域における連携やネットワーキングの意義について理解できた	0.82	0.55	1.00
	28 実習先で自分の居場所(心理的な意味で)がなかった	-0.85	-0.70	0.09
	29 指導職員は多忙でなかなか指導してくれなかった	-0.68	-0.35	-0.55
	30 実習先の職員に一方的に否定されてやる気を失った	-1.50	-1.56	-1.27
	31 実習先の職員の態度や利用者の対応について問題があると感じた	-0.93	-0.62	-0.82

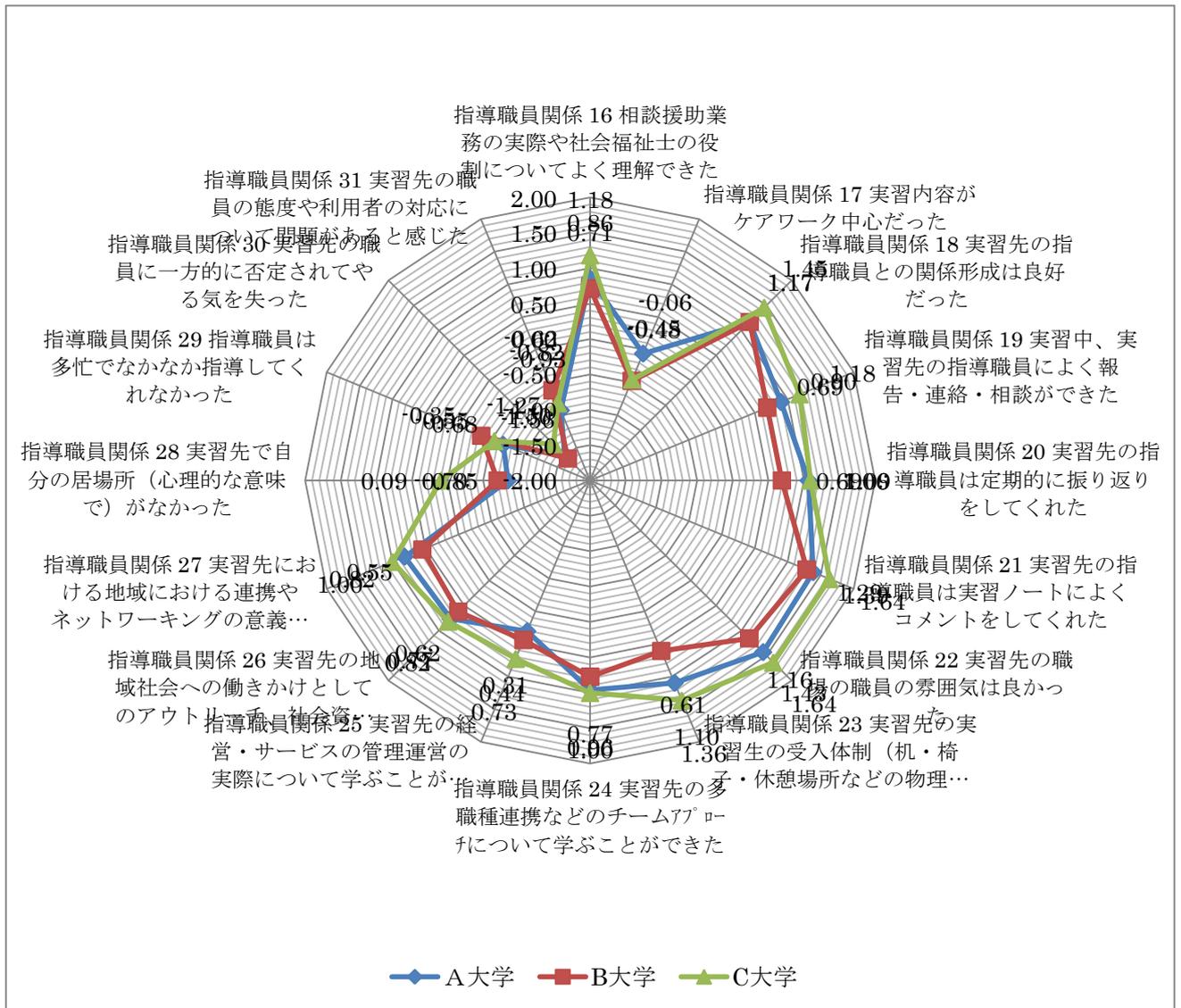


図7 指導職員関係 3大学比較

このことからC大学では、実習指導者との関係形成も良好で、実習生自身の報告・連絡・相談などの主体姿勢も確立していることが示された。指導職員の定期的な振り返りや実習記録のコメントもよくされ、実習内容がソーシャルワーク実習の内容として質が高いことが示され、相談業務の実際や社会福祉士の役割について良く理解できていることが伺えた。ただ、一方で「実習先で自分の居場所がなかった」0.09と、他校より高く、より多くを学んでいるが、一方で葛藤やジレンマも大いにあったことが推測される。

B大学は、「実習内容がケアワーク中心だった」-0.06という数値は高いが全体にC大学の内側に位置し、「実習先で自分の居場所がなかった」-0.85で職員との関係を良好に保ち、相談業務の実際や社会福祉士としての役割について学んでいることが示された。B大学は全体に内側に位置し、特に「実習先で自分の居場所がなかった」-0.70、「指導職員は多忙で指導してくれなかった」-0.35、「実習先の職員の態度や利用者の対応について問題があると感じた」-0.62が3大学の中で一番低く、巡回指導時などに適切なスーパービジョンや介入が必要であることが示唆された。

5) 自己の到達度三大学比較

自己の到達度では、A大学の内側にB大学が位置し、ほぼ似たような形をしている。A大学は「実習中は精神的に安定してた」0.63、「実習を通じて友達や仲間の大切さを実感することができた」1.37、「実習を通じて社会福祉現場の魅力を感じる事ができた」1.17、「実習後、理想の社会福祉士がイメージできた」、「実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた」0.91が3大学の中で平均点が最上位だった。B大学は、「実習中健康管理がしっかりできた」1.35と最上位だったが、「実習ノートを書くのが負担だった」0.49、「実習後事後学習で他学生と多角的に振り返り学習での学びを共有できた」1.00、「実習を通じ社会福祉の価値や倫理を学ぶことができた」0.92、「自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった」0.36が3校の中で最も低かった。

C大学は、「実習中はストレスを感じて心身の不調が続いた」-0.73、「実習ノートを書くのがとても負担だった」1.27、「福祉現場の給料など待遇・労働環境の悪さを感じて嫌になった」0.00と3校の中では一番ストレスを感じた度合いが強かったが、「実習後事後学習で他学生と多角的に振り返り学習での学びを共有できた」1.00、「実習を通じ社会福祉の価値や倫理を学ぶことができた」1.36、「自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった」1.09、「実習を通じて、専門性や人間性を高めることができた」1.36が3校の中で最上位を示した。「実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた」について、3大学の総数は、とても思う50名(26%)、少し思う93名(49%)、あまり思わない43名(22%)、あまり思わない5名(2%)だった。

表8 自己の到達度

実習を通じて感じたこと(学びと課題)		A大学	B大学	C大学
自己の到達度	32 実習中健康管理がしっかりできた	1.21	1.35	0.55
	33 実習中は精神的に安定してた	0.63	0.51	0.09
	34 実習中はストレスを感じて心身の不調が続いた	-0.91	-0.90	-0.73
	35 実習ノートの記録は考察を深めて記録できた	0.50	0.42	0.64
	36 実習ノートを書くのがとても負担だった	0.66	0.49	1.27
	37 実習後、事後学習で他学生と多角的に振り返り学習での学びを共有できた	1.02	0.74	1.00
	38 実習を通じて友達や仲間の大切さを実感することができた	1.37	1.00	0.82
	39 実習を通じ社会福祉士の価値や倫理を学ぶことができた	1.05	0.92	1.36
	40 自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった	0.95	0.36	1.09
	41 実習を通じて社会福祉現場への魅力を感じる事ができた	1.17	0.80	0.45
	42 福祉現場の給料など待遇・労働環境の悪さを感じて嫌になった	-0.67	-0.28	0.00
	43 実習後、理想の社会福祉士をイメージできた	0.55	0.38	0.45
	44 実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた	0.91	0.60	0.36
	45 実習を通じ、専門性や人間性を高めることができた	1.06	1.01	1.36

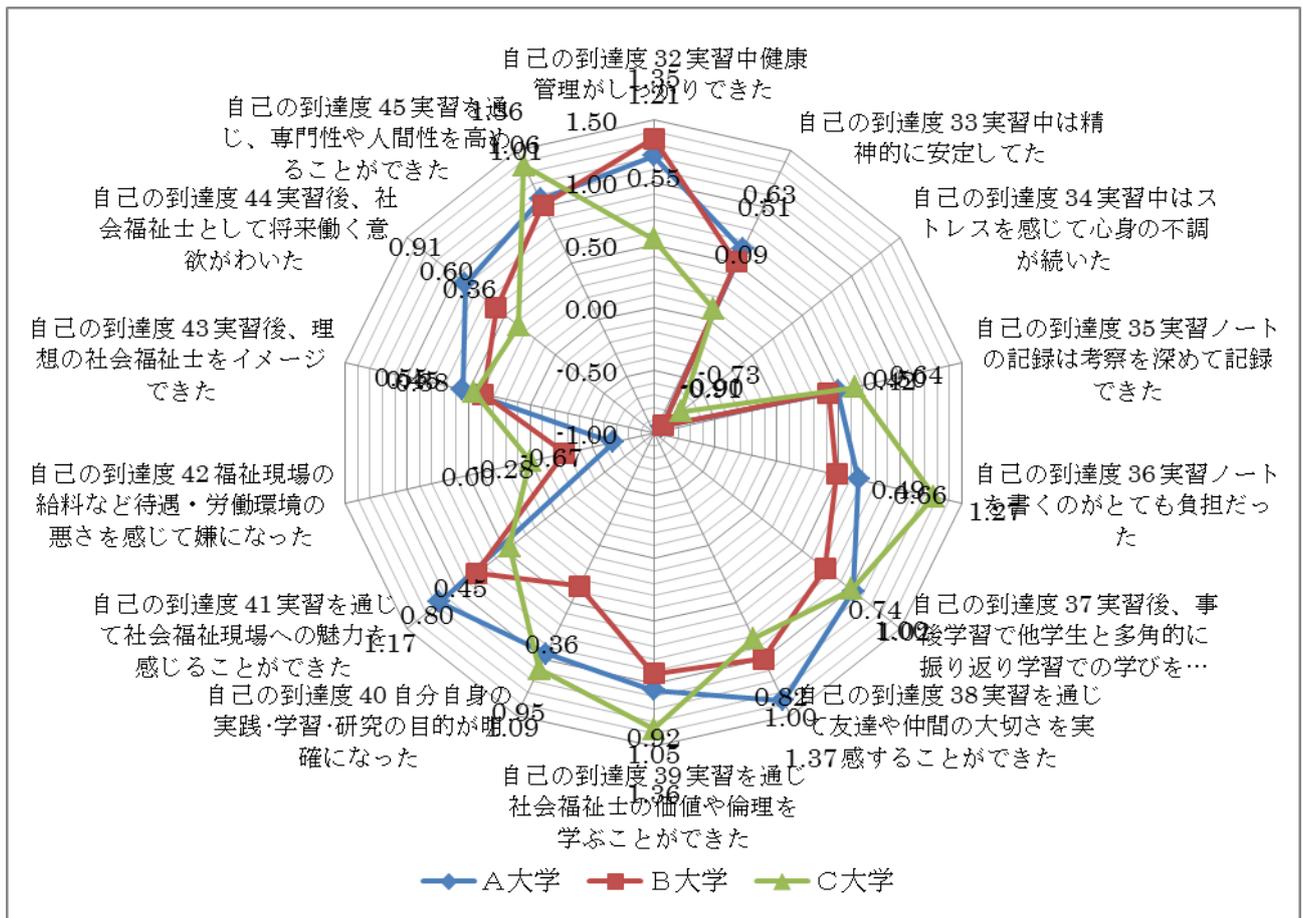


図8 自己の到達度三大学比較

「将来社会福祉士として働く意欲」がわいたという項目と相関のある項目は以下の通りである。教員関係では、事前学習の強化、実習内容の調整・事前学習での記録の書き方の指導の向上が求められていることが示唆された。

実習指導職員関係では、かなり実習生の受け入れについてご配慮いただいているが、スーパーバイザーとスーパーバイザーという職員との関係形成が基盤であり、定期的な振り返りや実習記録へのコメントが学生の学習への動機づけとなっていることが示された。実習内容は相談業務の内容であり、社会福祉士の役割やその意義について理解し、自ら考え行動できるソーシャルワーカーの養成が課題となっている。具体的には、ニーズ把握から個別支援計画の作成、家族の抱える課題の理解、相談業務の実際、多職種連携とチームアプローチ、経営と運営管理、アウトリーチと社会資源の活用、連携とネットワーキングなどについてしっかり学ぶと社会福祉士としての主体的モチベーションが大きく高まることがアンケート結果から得られた。そして、図3の竹内分析より、「利用者の暴力や暴言等の対応が困難」だったり、「利用者の生活課題にストレス」感じて実習が続けられない、実習先で自分の居場所がない、心身の不調が続いた」などということに陥ったとしても、実習先の指導職員・担当教員・実習生の間に支えられて、危機を乗り越え、より多くの学びをして実習を通じて社会福祉への魅力を感じ、社会福祉士として働く意欲がわいていることが明らかになった。特に「実習を続けられなかったことがない」Aグループより、「問題があったが相談などして解決したBグループ」の方が「実習を通じて友達や仲間大切さを実感することができた」、「実習を通じて社会福祉現場の魅力を感じた」、「実習を通じて、専門性や人間性を高めることができた」の自己到達度が高く示されていることが興味深い。また、社会福祉士として働く意欲がわいた学生は、実習指導職員・教員への報告・連絡・相談がよくでき、不安や悩みについて率直に相談することができていた。実習前の事前学習で、実習先指導職員と実習生と

の関係形成について、スーパーバイザーの役割について指導し、スーパーバイザーの役割の意味を丁寧に指導していく必要がある。その為には、まず教員と学生の信頼関係の構築が課題といえる。

「将来社会福祉士として働く意欲」がわいたという項目と関連のある項目 ※図2参照

◆教員関係

- ・実習前の教員の事前学習の指導は充分だった
- ・実習先の指導職員と実習内容の調整をしてくれた
- ・実習記録の書き方についてよく指導してくれた

◆実習先指導職員

- ・利用者とのニーズ把握から個別支援計画作成につなげることができた
- ・利用者と家族の関係、利用者の家族が抱える課題が理解できた
- ・相談業務の実際や社会福祉士の役割について良く理解できた
- ・利用者との関係形成について社会福祉士としての遣り甲斐を実感できた
- ・▼利用者に積極的な関われなかった
- ・相談業務の実際や社会福祉士の役割について良く理解できた
- ・実習先の指導職員との関係形成が良好だった
- ・実習先の指導職員は定期的に振り返りをしてくれた
- ・実習先の指導職員は実習ノートに良くコメントしてくれた
- ・実習先の職場の職員の雰囲気が良かった
- ・実習先の実習生の受け入れ体制が良かった
- ・実習先の多職種連携などのチームアプローチについて学ぶことができた
- ・実習先の経営・サービスの管理運営の実際について学ぶことができた
- ・実習先の地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、社会資源の活用・調整・開発などの重要性が理解できた
- ・実習先における連携やネットワーキングの意義について理解できた

◆学生の課題

- ・▼実習での不安や悩みについてなかなか相談できなかった
- ・▼実習先で自分の居場所がなかった
- ・▼実習先の職員に一方向的に否定されてやる気を失った
- ・▼実習先の職員の態度や利用者の対応について問題があると感じた
- ・実習中は精神的に安定していた
- ・実習ノートの記録は考察を深めて記録できた
- ・実習中実習先の指導職員によく報告・連絡・相談ができた
- ・実習後事後学習で他学生と多角的に振り返り学習での学びを共有できた
- ・実習を通じて友達や仲間の大切さを実感することができた
- ・実習を通じ社会福祉の価値や倫理を学ぶことができた
- ・自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった
- ・▼福祉現場の給料など待遇・労働環境の悪さを感じて嫌になった
- ・実習後、理想の社会福祉士がイメージできた
- ・実習を通じて、専門性や人間性を高めることができた

6) このままでは実習が続けられないと思ったことがありましたか？

「このままでは実習が続けられないことがあった」学生は15名、「少しあった」学生25名、「あまりなかった」学生は23名だった。大変だったことの理由としては、第1位自分自身のこと25名、第2位指導職員との関係17名、第3位利用者との関係14名、第4位業務内容そのもので10名だったが、その他が20名あり、どのような内容なのか気になる場所である。A大学では、最も多いのが自分自身のことであり、心や身体の問題を挙げ、自分自身の主体性の無さや精神的不安定さを課題としている学生が多いことが示された。第2位は業務内容そのものが大変だったと指摘し、将来の職業に向かないと考えてしまったり、現場の深刻な実態に遭遇して深い葛藤に陥る学生もいた。第3位は指導者との関係悪化であり、第4位は利用者の暴言や暴力の対応や積極的に利用者に関われない問題が示されていた。B大学では、第1位が利用者関係6名で、第2位が指導者関係5名であり、利用者や指導職員とのコミュニケーションや関係形成が問題として指摘され、特に心身の不調を強く訴える学生はいなかった。C大学では、実習指導者との関係2名、自分自身のこと2名、利用者のこと1名だった。

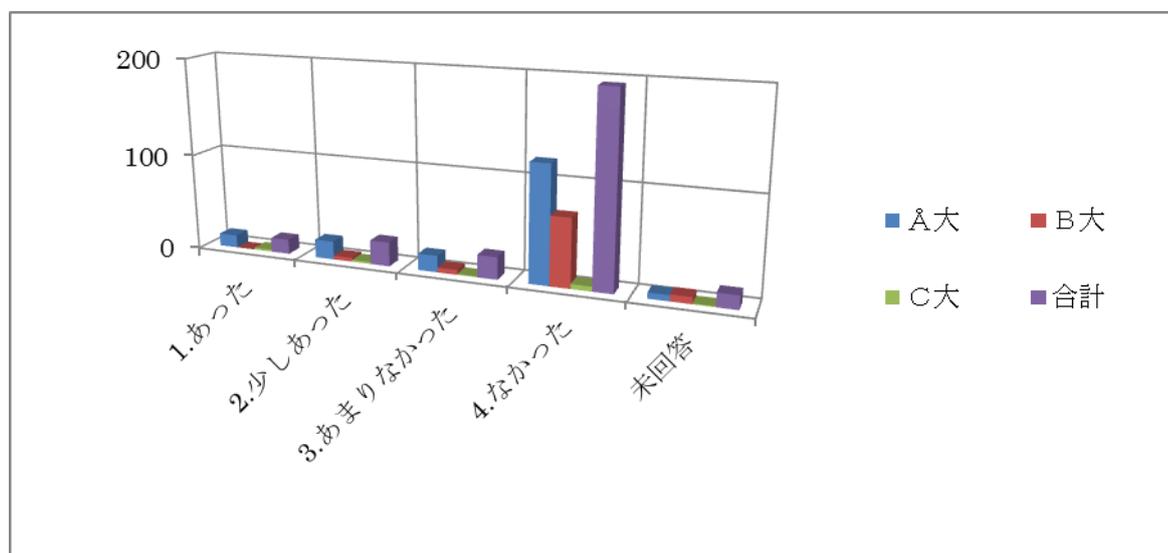


図9 実習が続けられないと思ったことがありますか？

表9 実習が続けられないと思ったこと

大学名	A大	B大	C大	合計
1. あった	13	0	2	15
2. 少しあった	19	4	2	25
3. あまりなかった	17	5	1	23
4. なかった	120	70	5	195
未回答	6	7	1	14
合計	175	86	11	272

7) 「特にどんなことが大変だったか」の具体的内容

資料に示した通り、K J法にて5名の教員で分析した所、実習先の課題、学生の課題、大学の課題に大別できた。

a. 実習先の課題

実習先の課題としては、①職員との関係作りの難しさ、②利用者との関係作り、③実習内容、④指導内容、⑤指導体制、⑥実習マネジメント、⑦サービス内容が抽出された。

① 職員との関係作りの難しさ

② 職員との関係作りでは、「実習指導職員（スーパーバイザー）との関係作りが難しかった」や職員同士の雰囲気、空気の悪さが指摘され、「やりにくくてしょうがなかった」と身の置き場がなかったことが率直に指摘されている。

③ 利用者との関係作り

利用者との関係作りでは、発語のあまりない重症心身障害者とのコミュニケーションや距離感、利用者の想いの汲み取り、介入の仕方や関係作りの難しさが示された。

表 10 大変なことが「あった、少しあった、あまりなかった」を選んだ理由

大学名	A大	B大	C大	合計
1. 指導者の関係	10	5	2	17
2. 利用者の関係	7	6	1	14
3. 家族・友人との関係	0	1	0	1
4. 自分自身のこと	22	1	2	25
5. 事故や怪我のこと	0	0	0	0
6. 業務そのもの	10	0	0	10
7. その他	15	3	2	20
合計	64	16	7	87

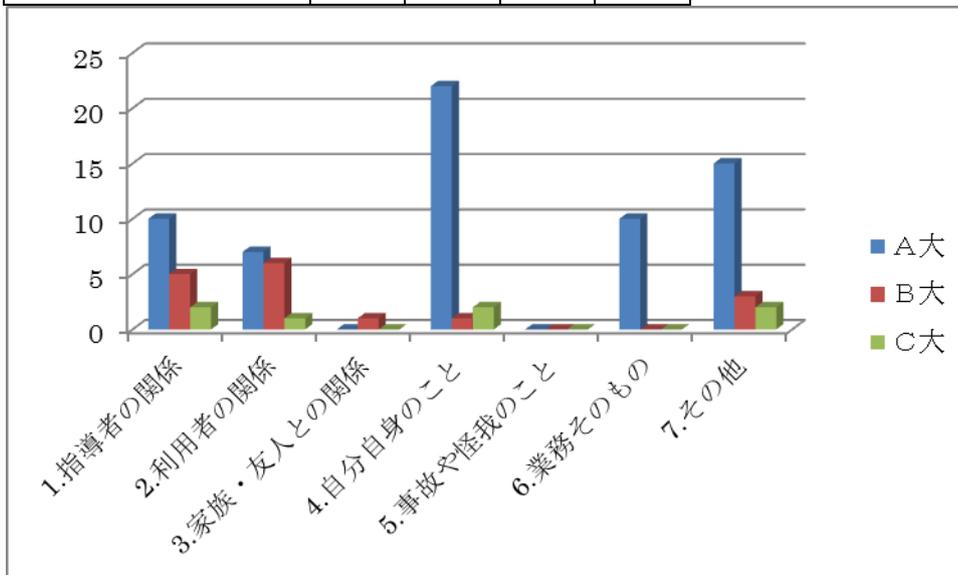


図 10 実習中、大変だったことの理由

④実習内容が問題

「観察ばかりで足が痛くなった」、「雑務ばかり、デスクワークばかり」、「やることがない、何をしてよいかわからない」、「保育実習？生活援助中心のケアワークだった」など、やることが無く観察ばかりでは充実感が半減してしまうことが明確に指摘されていた。観察や雑務の意味、ケア

ワークの意義を踏まえて相談業務に踏み込んだ内容を学びたいとの意向が強く、「病院、施設などで他機関との調整、家族との調整などの業務はさせてもらえなかった」と残念な気持ちが文脈から理解できた。

⑤指導内容が問題

実習生は、「やめればいいのに」と厳しく言われ、とても落ち込んだ様子が推測された。またいろいろな職員に異なる意見、アドバイスをもらって戸惑い、「どれが正しいのかわからない」と雁字搦めになっている様子が伺えた。また、「社会福祉の専門性がわからない」と実習生自身が大変苦悩している実態が把握された。

⑥指導体制が不十分

毎日指導職員が違い、実習生への指導内容・方法が異なり、否定されることも多く、「辛かった」と素直に気持ちが表現されていた。また、現場職員の指示にズレがあり、待機していたら、「何をしているの??」と怒り気味だったとのこと。

⑦実習マネジメントの問題

長期分散の実習で、実習時間が足らなくなるのではないかと不安が募って落ち込んでしまったことや、休憩時間が無く自分の時間がなかったこと、空き時間をどう過ごしてよいかわからなかったなど学生の身の置き場もない様子が抽出された。

⑧サービス内容の問題

「利用者の声を聞いても改善が難しい時」、「施設長の対応に疑問」を感じた時など、実習生の立場でどうしたらよいかわからず、深い混迷に陥った様子が把握できた。

b. 学生の課題

① 心身の不調

心身の不調では、「体調を崩した」、「疲れがなかなか抜けない」、「ずっと立っていることが時々辛かった」、「慣れない環境で少し精神的に疲れた」、「疲労取れず、ノート提出が遅れたり、集中できなかつたりした。そのことについて実習先の方に指摘され、「自分はダメだ、嫌われている」と思っていた」など疲労がたまり、実習ノートが書けず、職員との関係が悪化し、内面に籠もって落ち込んでいく様子が把握された。

② 生活リズムの崩れ

「朝早く、睡眠不足であったため身体的に疲れた」など朝早く起きて、出勤して働くという生活リズムになれていず、学生にとっての負担感が強かったようである。睡眠不足は、慣れない環境のせいもあるが、実習ノートの記録ができず、疲労がたまってきている様子が推測された。

③ 精神的な落ち込み

「緊張しすぎたせいもあり、自分で積極的に動けなかった」、「何を職員に聞いたら良いのかわからない時があった」、「実習全体そのものが大変」、「やることなく、居眠りをして、職員に注意された」、「緊張してしまうと睡魔が来る、実習中止の不安」など、緊張しすぎて動けない、睡魔が襲うなどの不安感が強く、常に「実習中止の不安」に怯え、自分を追い込んで、睡眠不足になって居眠りをしてしまう構図が明らかになった。

c. 養成校の課題

① 配属の問題

配属先は、学生の進路の希望と違い、学生自身の実習へのモチベーションが下がってしまうので、実習配属については、進路とのマッチングを考えてほしいとの希望が示された。

② 記録の負担

実習で疲れて、さらに記録を書くのが大変なことが強く強調されていた。

③ 通勤の問題

「家から遠かったことが体力的に辛かった」、「通勤ラッシュ、乗り物酔い」、「通勤が大変」、「30分ぐらい歩くのが辛かった」など、実習中の通勤が大変だったことが指摘されている。

8) 考察

「このままでは実習が続けられないことがあった」、「少しあった」、「あまりなかった」学生の具体的な理由として、自由記述を分析した所、実習先の課題としては、①職員との関係作りの難しさ、②利用者との関係作り、③実習内容、④指導内容、⑤指導体制、⑥実習マネジメント、⑦サービス内容が抽出され、学生の課題としては、①心身の不調、②生活のリズムの崩れ、③精神的な落ち込み、大学の課題としては、①配属の問題、②記録の負担、③通勤の問題が抽出された。2009年度の本校(A)アンケートの結果と2010年度3大学アンケート(表)を分析した一覧を合わせてみると、大項目・中項目は、ほぼ同内容であることが把握できる。2010年度の3大学との比較では、職員関係での問題(一方的な指導)少なくなり、関係性が全体的に良くなってきている。しかし、利用者関係作りの難しさが強調されてきている。また、通勤ラッシュが苦手、長時間かけての通勤が大変、記録が大変、睡眠不足などが背景にあり、職員との関係性が悪化したり、心身の不調を引き起こしている悪循環の構造は否めない。

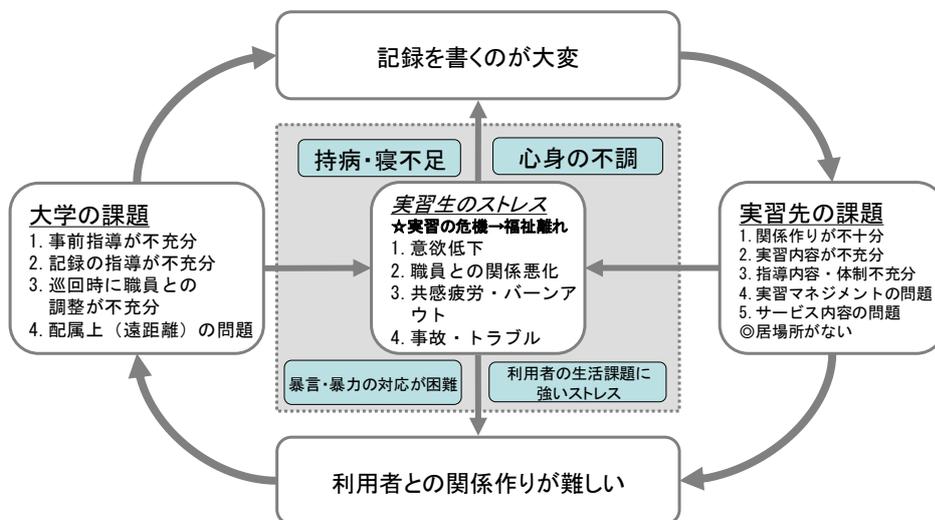


図 10 実習におけるストレスの悪循環の構造

これに基づいて、実習生のストレスの悪循環の構造について、図 に示した。

学生の課題としては、特に「利用者と積極的に関れない、記録が書けない」などの実態が示され、その背景として、「利用者の生活課題に強いストレスを受ける、暴言暴力の対応が困難である」などの点が示された。また、実習中の生活リズムに慣れない、持病の悪化や寝不足などによる心身の不調についても深刻な課題であることが示された。

さらに、「実習を通じて社会福祉現場への魅力を感じることができた」の否定的回答(あまり思わない、全く思わない)は、3大学で32名(約17%)であり、「将来社会福祉士として働く意欲がわいた」という否定的回答(あまり思わない、全く思わない)についても、

48名（22%）であることが示され、単純に特別な学生だけの問題ではないことが明確になった。そしてこれらの実習先・学生・大学の課題が相互に連動して、共感疲労・バーンアウトの危機、事故やトラブルの危機・実習中断の危機が予測され、場合によっては実習でのイメージがトラウマとなって福祉の現場への働く意欲がわからないという、悪循環の負の構造（図10）ることが考察された。

9) 実習のモチベーションが高まった事例

実習先職員または教員のアドバイスや対応で、実習や学習のモチベーションが高まった事例について、自由記述にて回答を求めた結果を、KJ法にて分類した結果は、別紙4の通りであり、表はその項目名で実習生がモチベーションが実際に高まった例としてあげているのは、主には実習先指導職員に対しても教員に対しても支持的機能及び教育的機能だった

a. 支持的機能

◆実習指導職員のスーパービジョン

①積極的肯定

「積極的にメモを取っているね、みんながみんな気づく視点ではない」など褒める、「自分の想いを認めてもらえた、頑張っていることに対しての評価、福祉の仕事に向いている、」など体験の価値を認められたことで、大きく実習生のモチベーションが高まっていた。

② 励まし

「全面的にサポートすると言ってくれた」、「みんなそうだよ」などの温かい励ましの言葉が、不安や緊張の中にいる実習生を包み、実習生の主体性や積極性を引き出していることが抽出された。

③不安や悩みの傾聴

不安や悩みを親身に聞いてもらって、緊張がほぐれ、実習で本領を発揮し、充実した実習となったようである。

④ 受容

指導職員は、実習生の話や振り返りを真剣に受け止め、実習生の想いや意向を理解し、実習生の成長を見守ってくれた。

⑤ 個別状況に合わせる

「できないことはできないでよい」、「もっと感情表現してもよい」、「疲れがたまってきた時に気持ちをリフレッシュ」など実習生の気持ちや到達状況に基づいて、適切で温かい声かけを行い、気分を緩和させたり、実習生の問題意識を引き出し、積極性を高めていた。

⑥ 話しやすい環境

朝の挨拶など職員から声をかけてくれたり、「疑問に思うことがあれば、何でも聞いてください」など実習先の指導職員が忙しい時でも、気にかけて声をかけてくれたり、「頑張ってください」の一言がうれしかったと実習生は回答している。

◆養成校教員のスーパービジョン

①親身に傾聴

教員に話を聞いてもらったり、助言をもらうことで、モチベーションを高め、実習をやり遂げる原動力を育てていることが示された。

②悩みの対応

担当教員が困った時、悩んだ時に常に力になってくれ、安心して実習を続けることができていた。まず第一に実習先職員の職場の雰囲気であり、実習生は名前を読んでもらう、挨拶をしてもらうなど、親切的な雰囲気を求め、職員の関わりがモチベーションを高めたと回答している。

また、「失敗しても良い、そのために職員がいる」、「間違っている」など、失敗する事を恐れずに実践してみる事を、実習指導職員に温かく導いていただいていた。また、「緊張しているのか」など声をかけて気分を和ませ、楽しみな気持ちが湧くよう配慮して話しやすい環境が意識的に作られていた。さらに、質問にも根気良く丁寧に応えてもらったこ

とや、話をじっくり聴いてもらうことが実習生の主体的行動の動機付けとなっていたと考えられる。

③受容・共感

担当教員は、基本的に受容・共感し、社会福祉士の基本姿勢を学ぶことができた。

③ 職員の気持ちの伝達

教員から、「あなたが来るのを楽しみにしている」と言われた時、実習生は「頑張ろう」と思ったと素直な気持ちを吐露している。

b. 教育的機能

◆実習先指導職員のスーパービジョン

①利用者支援の学び

利用者への接し方、交流の楽しみ方、積極的な挨拶・質問などの積極的介入、面接の振り返りから支援方法の考察、実習生の課題の指摘など利用者支援の方法と過程について学ぶ。

②連携の意義指導

困難事例の振り返りから連携の大切さを学ぶ。

③自己覚知

実習の振り返りにより自己分析したり、実習生自身の感情に向き合い、強み・長所を活かして短所・弱みを克服することや今後の自己の課題を明確にすることを丁寧に指導いただいていた。社会福祉士としてだけでなく、人として大切なことを指導していただいたり、潜在する問題意識を実習ノートから抽出し、自分自身の目標を立案することができた。また、自分で考えて行動できるようになり、指導職員に褒められた。ソーシャルワークは、利用者の人間的成長を視野に入れた支援が求められており、実践者として自ら自己覚知することの意義について学んできていた。

④記録の評価

「よく観察していると褒められた」、「記録がしっかり書けていると褒められた」、観察や記録を見てもらい、評価を受けることは、実践へのモチベーションを高め、日々の生活のエネルギー源となる。一方、実習記録のコメントが実習後に郵送された場合は、自分の書き方があっているのかわからず、手探り状態で進み、学習意欲を低下させることにつながるということが示唆されている。

⑤ケース記録の閲覧や資料の提供

ケース記録の閲覧の勧めや、資料の提供が随時されていくと、学習意欲が向上することが示唆されている。

⑥ソーシャルワークの価値の学び

教育的機能とは、「利用者中心の考え方、ソーシャルワークのあり方、価値の学び、なぜ社会福祉士になったか、現場のことを知ること、職員の話や熱意」などソーシャルワークの魅力について、熱く語っていただき、感動して新たな意欲を見出している。

⑦ソーシャルワーカーの基本姿勢

ソーシャルワーカーとしての基本姿勢は、平等の姿勢、利用者真剣に向き合っている姿であり、障害や疾患の情報にとらわれないという専門職としての姿勢や見方をしっかり学ぶことにより、理想のソーシャルワーカー像を具現化できる。

◆養成校教員のスーパービジョン

⑧ 前向きなアドバイス

もっとうしろなら良いなど前向きなアドバイスがもたらした時モチベーションが上がる
ことが示されていた。

⑨ 現場教員の指導

現場の教員なので、実習先の概要や法制度、利用者の生活の理解などより詳しく学ぶこ
とができ、学習意欲を向上させることが示されていた。

c. 管理的機能

◆実習先指導職員のスーパービジョン

① 実習目標の指導

実習を通して、実践する過程からまた次の目標ができてくると希望を与えていただいた。

② 希望の実現

実習生の希望の実現を常に優先し計画に入れてくださり、実習生の主体性を引き出し高
いモチベーションを育てていることが示された。

③ しっかりした振り返り

毎日の反省会の実施やその日の振り返りをして、何を学んだのか言語化し、学生の内省
を促し、今後やるべき課題を具体化していくことが重要である。振り返りの際は、職員
の一方的な話ではなく、学生の質問時間を確保し、双方向のコミュニケーションを深め
ることが必要である。また、時には実習時間外などにも話す機会を作り、緊張をほぐし
て、気持ちをリフレッシュさせることが学生のモチベーションを高めていた。

④ 配属の要望

2箇所ではなく、1箇所の実習しかかった。学生の要望を大切にすることがある。

⑤ 教員の指導方針や指導内容を統一させてほしい。

⑥ 事前レポート

事前レポートを教員に読んでもらったことが、実習課題を明確にし、モチベーションを
高めることにつながった。

⑦ 丁寧な事前指導

複数回に渡り、面接指導や事前学習の打ち合わせを行い、学習の動機づけを高めるこ
とにつながった。

◆実習生の自己努力

① 主体的に取り組む

自分で本を読んだり、失敗を恐れず利用者の問題などに踏み込んでみると、実践から見
えてくるものあり、自ら高めることができた。また、目標の立案と振り返りによって、社
会福祉士としてどのように関わるべきかを自ら考え考察が深まった。

② 悩みを伝える

悩みを指導職員に伝えることで、新しい考え方がみつかった。

◆実習先・養成校の連携スーパービジョン

① 積極的肯定

指導職員や教員が自分を肯定しながらモチベーションを高め、辛さも理解してくれたこ
とに感謝している。

② 良好な職員関係と教員の適切な指導

職員が仲良くしてくれ、教員も優しくアドバイスしてくれ、モチベーションが大いに高まった。

③ 指導職員の支持と個別状況に合わせた教員の指導

教員が自分のペースに合わせてくれ、指導職員は、体調不調時のスケジュール調整や毎日優しい言葉をかけてくださった。

④ 職員の実習記録のコメントと巡回指導の傾聴

実習記録が翌日きちんと返り、コメントがたくさん書いてあると、また一生懸命頑張ろうと大変モチベーションが高まる。また、巡回指導時1時間話をよく聞いてもらえると、問題点が整理され、課題解決につながり、実習での学習意欲が高まる。

⑤ 考察が深まる

事例について考え、何を学んだのか考察し記録していくと、新たな視点を見出し、実習が楽しくなることが示された。

⑥ 記録の内容の指導

記録の内容が「コミュニケーション」の域をでていないことを指導職員より、巡回時に話され、次の日から気持ちを新たにして取り組むことができた。

④ 実習計画の指導や疑問対応

担当職員・教員共に様々なことを考えてくださり、実習プランの作成や疑問への答え方が大変勉強になった。

10) 学生が求めるスーパービジョン像

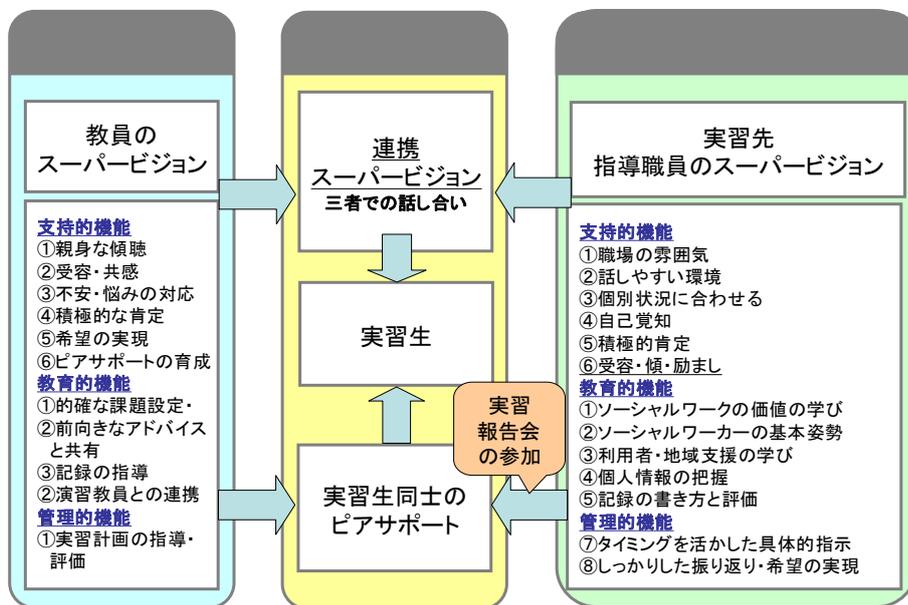


図11 学生が求めるスーパービジョン像

学生が求めているスーパービジョンとしては、支持的機能・教育的・管理的機能であり、特に強調されていたのは、支持的機能だった。話しやすい雰囲気や、不安や悩み・バーンアウトの対応など、個別状況に合わせた励ましや積極的肯定は、学生の自信につながり、新しい気づき・発見を見出し、新たな創造力を育てていた。教育的機能では、利用者との関わり方、面接の振り返りから支援方法の考察、記録の評価、ソーシャルワークの価値や

利用者支援の魅力などが丁寧に語られ、そこから学生は自分自身の社会福祉士像を確立してきていた。管理的機能では、実習目標の指導、希望の実現など学生の状況に合わせる点が強調され、毎日の細やかな振り返り・評価が、学生の主体性や積極性を育てていた。

教員・指導職員が連絡を密にし、指導方針や学習目標が一致していることがより高い成果が得られることが示唆された。特に、指導職員・教員・学生との三者面談は、学生自身の自己覚知の場ともなり、実習プログラムの変更や、学生自身の課題を明確にする動機付けの場となっていた。また、実習生同士での実習での学びの共有は多角的考察を深め、学生のモチベーションを高めていた。そして、学生同士での関係作りは、仲間作りや学生自身の生活を支えるピアサポート育成の場を構築していた。図11は学生が求めるスーパービジョン像（資料1 実習や学習のモチベーションを高めた事例についてのKJ法での分析に基づいて作成）であるが、教員・実習先の指導職員・学生同士でのピアサポートが有機的に相互に交わり、連動していくと、実習スーパービジョンの効果がダイナミックに発揮することが予測された。

資料1 実習中モチベーションが高まった事例

大項目	中項目	小項目	(4)実習先職員または教員のアドバイスでモチベーションが高まった事例	
支持的機能	積極的な肯定	みんながみんな気づく視点ではない	それはみんながみんな気づくことのできる視点ではないと実習先の方に言っていただいた時は本当に嬉しかったです。	実習指導職員のスーパービジョン
		頑張っていることに対する評価	頑張っていることに対して評価し示してくれた。	
		福祉の仕事に向いている	実習先の職員さんに、福祉の仕事に向いていると言われた時	
		自分の想いを認めてもらった	自分の想いを認めてもらった時、モチベーションが上がりました。	
		積極的にメモを取っているね	1回目の振り返りで実習先の職員に、積極的にメモをとっているね、とほめられた時。	
		褒めてくださった	ほめて下さったこと	
		ほめられた場合	自分がやっていることでほめられた場合	
	励まし	全面的にサポートすると言ってくれたこと	実習先の職員さんが、「全面的にサポートするから安心して子どもとむきあってごらん」と言ってくれたので、積極的に頑張れた。	
		「みんなそうだよ」と励まされた	利用者の対応にとまどっていたら「最初はみんなそうだよ」とはげまされた。それから積極的にかかわれるようになった。	
		励ましの言葉	実習先職員からはげましの言葉をいただき、モチベーションが上がった	
	不安や悩みの傾聴	悩みを聞いてくれた	実習中の悩みを聞いてくれるだけで、気が楽になった。	
		不安なことを親身に聞いてくれる	不安なことを親身になって聞いて下さったこと、	
		不安や悩みを聞いてくれた	社福士実習で行かせてもらっているのに社福士の人がいないことにかかなり不安があったが、実習3日目にして実習担当者に不安や悩みを聞いてもらえ、今までの緊張がほぐれその後はいい実習ができた。	
	受容	意見を受け止めてくれた	実習生の意見を受けとめて応えて下さったとき。	
		真剣に聞いて受け止めてくれた	実習における自分自身の振り返りを真剣に聞いてくれて受け止めてくれた	
	個別状況に合わせる	丁寧な対応	自分が疑問に思っている事や、助言がほしい時に丁寧な対応をしてもらった。	
		できないことはできないでよい、リラックスした実習	出来ないことはできないでよい、と言ってくれたことでリラックスして実習できた	
		もっと感情表現してもよい	もっと感情表現してもよいと言われたこと。	
		疲れが溜まってきた時のリフレッシュ	実習中盤で疲れが溜まってきた時に、実習に関係のない話を少ししてもらって、気持ちをリフレッシュすることができ、モチベーションが上がった。	
	話しやすい雰囲気	「疑問に思うことがあれば何でも聞いてください」という言葉	そういう事例は本当に数多くあった、一つあげるとすれば、職員の「疑問に思うことがあれば、何でも聞いて下さい。こんな基本的なこと聞いていいのかと思うようなことでも、恥ずかしいと思わずに聞いてくれて結構です。職員の勉強にもなります。ただ、職員はいつも忙しくて声を掛けにく	
		職員から声をかけてくれた	短い期間での実習だったため、利用者の方との関係に悩んでもあまり言うことがなかったのだが、職員の方から声をかけていただいて、気が楽になることがあった。	
		朝の挨拶が気分が良くなる要素	朝出勤した時にあいさつしてもらえることが、改めて気分良くなる要素の1つだな、と強く感じました。	
	親身に傾聴	教員に話しを聞いてもらう、助言	巡回指導の先生に話を聞いてもらったり助言をしてもらったことが力になった。	
		親身に聴く、励ましの言葉	教員が自分の話を親身になってきてくれて、励ましの言葉ももらい実習のやる気ができました。	
話しを聞いてもらったこと		巡回指導で話を聞いてもらったことは実習をやり遂げるのに必要なことであった。		
悩みの対応	困った時、悩んだ時常に力になってくれた	困ったときや悩んだ時でも担当の先生が常に力になってくれたため、安心して実習を続けることができた。		
受容・共感	受容共感	担当教員の方はどのような場面でも基本的に受容共感をした上で、様々な事を指導して下さいました。そのような事から帰校日巡回指導といった場面でも、社会福祉士の基本態度を感じる事ができ、モチベーションが高まりました。		
職員の気持ちの伝達	あなたが来るのを楽しみにしていると言われた時	教員から、実習先の人は「あなたが来るのを楽しみにしているよ」といわれた時、頑張ろうと思った。		
				養成校教員のスーパービジョン

大項目	中項目	小項目	(4)実習先職員または教員のアドバイスでモチベーションが高まった事例	
教育的機能	利用者支援の学び	利用者対応や接し方に対する評価やアドバイス	利用者の方への対応や接し方に対する評価やアドバイス	実習先指導職員のスーパービジョン
		実習姿勢を評価	子供と本気で遊んだこと。自身の実習姿勢を読み取り評価していただいたことがあった。	
		利用者への接し方の指導	実習先では、ほぼ毎日利用者の方への接し方などを指導していただきました。そのため翌日以降の取り組みにとても役に立ちました。	
		利用者との交流を楽しむこと	利用者の方との交流を楽しむこと、と実習先の職員の方からアドバイスをいただいた。	
		積極的な挨拶のアドバイス	利用者とうまくコミュニケーションが取れなかった時、挨拶から積極的にやってみたらという職員のアドバイスがあったこと。	
		積極的に質問、会話に参加すること	居宅訪問先で、ただそこにいて見学するのではなく、積極的に質問をしたり、会話に参加すること。	
		課題(子どもたちへのかかわり方)の率直な指摘→自分自身を見直す機会	課題を率直に指摘していただいたことで(実習先職員から)自分のかかわり方や考え方、自分自身について改めて見直す機会になり、子どもたちへのかかわり方が変わった。	
		利用者への対応の仕方を褒められた時	実習先の職員の方に、利用者の方への対応の仕方をほめられた時。	
		面接の振り返りから支援方法の考察	インテーク面接に立ち合った時、対応していたCWと共にインテーク後、先ほどの面接について振り返り、支援方法を考えた。	
教育的機能	連携の意義の指導	困難事例の振り返りから連携の大切さを指導	困難事例のケースに出会った時「手は2つしかない、できることは限られている。誰かと連携していくことも大切。」とアドバイスをいただいた。	実習先指導職員のスーパービジョン
	自己覚知	実習の振り返りによる自己分析	最終日の日に実習先の職員の方と話す機会があり、その時に実習を振り返り自己分析ができた。	
		自分で考えて行動しほめられた時	自分で考えて行動し、ほめられた時	
		社会福祉士としてだけでなく人として大切なことを指導	実際に職員さんが経験したことや、社会福祉士としてだけでなく、人として大切な事を教えていただけたこと。貴重ななあと思った。	
		問題意識の抽出→目標の立案	自分でも明確になっていなかった問題意識を、実習ノートを読むことによって抽出していただき、それを元にしてその後の目標を立てる事ができました。	
	記録の評価	良く観察していると褒められた	記録をほめられた。(利用者)をよく観察しているといわれ、うれしかった	
		記録がしっかり書けているね	「記録しっかりかけているね」と言われた時。	
		自分の書き方があっているのかわからない	逆に下がったこととして記録へのコメントが最終日まで1回も書かれていなく終わった後に郵送されコメント付きの記録書が届いたが改善点が見えず嫌だった。どう記録を書いているのかわからなかった。→自分の書き方があっているのか最後の最後まで分からなかった	
	ケース記録の閲覧や資料の提供	ケース記録の閲覧・本の薦め	ケース記録や職員さんが呼んでいる本などを見せて頂いたとき、実習生に対して学べる環境を提供してくれていると感じ、モチベーションが高まった。	
		随時関連する資料をくれた	実習先の職員の方が、難しいことがあると、随時関連する資料をくれたこと。	
	ソーシャルワークの価値の学び	利用者中心の考え方の指導	実習中は今自分が置かれている状況や抱えている困難さで手一杯になってしまっていて、利用者に対して自分が何をすべきかということが、頭ではわかっていても行動にならなかった。指導で、自分の役割というものをはっきりと伝えられたことで、自分が利用者中心に考えられていなかったことに	
		現場のことを知ることができた	兄相で緊急受入れ会議に出席したことや母子生活支援施設で打合せに出席させていただいたことで、より現場のことを知ることができた。	
色々と意見を聞けた時		忙しい中、とても丁寧に指導してくださった職員の方に色々意見を聞けたときに、実習の充実感を得た		
職員の話や熱意		実習先で何度か“見学”をさせていただいた施設(包括、養護老人)の職員と一日関わり、その話や熱意をきき、モチベーションが上がりました。		
教育的機能	ソーシャルワーカーの基本姿勢	平等な視野	平等な視野を持つ。注目を集めようとする人もいる(さびしくて)がその人ばかりに関わってたらだめ。	実習先指導職員のスーパービジョン
		利用者真剣に向き合っている姿	利用者の方に真剣に向き合っている姿を見た時	
		どんな雑用も立派な仕事	どんな雑用も立派な仕事なのだという事。	
		専門職としての姿勢や見方	働き始めた利用者や家族にとっては新人かベテランかは分からない。新人でも専門家としてベテランの力をかりて一つ一つ向きあうこと。 専門職としてみるとどうかという質問に対して、上手く答えられなかったので、自分の見方がまだ甘いということに気づいた。	
		先入観にとらわれない	障害や疾患の情報にとらわれてはいけない。先入観、レッテル貼り	
	前向きなアドバイス	前向きなアドバイス	もっとこうした方が良い、と前向きなアドバイスをもらえた時にモチベーションが上がりました	養成校教員のスーパービジョン
アドバイスを参考にした		何かと先生からのアドバイスは参考にしました。		
現場の教員の指導	施設の教員の指導	実際に実習生を受けている施設の先生なので、とても説得力がありやる気になった。		

大項目	中項目	小項目	(4)実習先職員または教員のアドバイスでモチベーションが高まった事例		
管理的機能	実習目標の指導	実習を通して目標ができてくる	「自分が事前に作成した計画とずれても、実習を通して目標はできてくるもの」という言葉を頂いた。	実習先指導職員のスーパービジョン	
	希望の実現	実習生の希望の実現	日中活動の見学予定が午前中にあり、午後は特に予定はなく、SWの業務見学の予定の日があったのですが、実習指導者からもし午後もそっちの見学をしたいなら職員(担当の)に相談したりしていいから、どうするか自分で決めて、と言われ、学ぶ機会を得られるなら、とか利用者さんともっと聞		
		やりたいことを優先して計画に入れてくれた	自分がやりたいことを優先して計画に取り入れてくれたこと。		
	しっかりした振り返り	毎日の反省会、しっかり振り返れた	毎日反省会を開いてくれ、1日1日をしっかりと振り返れた。		
		その日のまとめ・質疑の時間	その日の最後にまとめ・質疑の時間を作っていた。		
		今後やるべきことを具体的に指導	今後やるべきことを具体的に教えてくれたこと。		
		質問時間の確保	質問する時間を忙しい中設けて下さったとき。		
		実習時間外に話す機会の確保	実習先職員の方々が、実習時間外に話す機会を作ってくれた。		
	配属の要望	1か所で実習したかった	12日×2回より24日間でやりたかった。		養成校教員のスーパービ
	指導方針・内容の統一	指導方針・内容の統一	先生方の指導方針や指導内容をもう少し統一させてほしい。		
丁寧な事前指導	事前レポートの確認	実習先に、事前にレポートを提出しなくてはならなかったもので、書いたレポートを実習教育室の先生に読んでいただけたこと。			
	複数回の面接指導や事前学習の打ち合わせ	複数回に渡り、面接指導や事前学習の打ち合わせを行ってくれた事。			
自己努力	主体的に取り組む	自分でモチベーションを上げた	特にありません。(自分でモチベーションを上げたので)	実習生の自己努力	
		自分で高める	自分で高めるしかなかった		
		常に高まっていた	常に高まっていました。		
		目標の立案が社福士として関わり方の習得	一日一日の目標をしっかり立てることでモチベーションもあがり集中して実習できた。実習先を知り何を行うか知るだけでなく、社福士としてどのように関わるべきか考えるようになった。		
		失敗を恐れず利用者の問題などに踏み込んでみる	失敗を恐れずにもっと実習(利用者の問題など)に踏み込んでみる事		
		自分で本等を読んだ	特になし。自分で本等を読んだ。		
	悩みを伝える	悩みを伝え、新しい考え方を発見	何が分からないのかわからず、悩んでいたときに、「わからない」ということを伝えることで、何かまた新しい考え方がみつかった。		
支持的機能	積極的肯定	肯定・辛さを理解	実習指導職員や教員がとても良く対応してくれ、なにより、自分を肯定しながらモチベーションを上げてくれて辛さも理解してくれた。	実習先・養成校の連携スーパービジョン	
	良好な職員関係と教員の適切な指導	職員が仲良くしてくれる+教員が優しくアドバイス	職員さんが仲良くしてくれた時。先生が優しくアドバイスしてくれた時。		
管理的機理	指導職員の支持と個別状況に合わせた教員の指導	体調不調時のスケジュール調整、毎日の優しい言葉かけ、教員が自分のペースに合わせてくれた	・体調を崩した際、実習先職員がお休みを下さり、スケジュール調整して下さいました。毎日優しい言葉を掛けて下さったこと。・教員の方が自分のペースに合わせて下さった。		
		職員の実習記録のコメント+巡回指導での傾聴	・実習記録が提出した翌日に返却され、実習先職員からのコメントがたくさん書かれていたとき。・しっかりと1時間とか時間をさいて巡回指導で話を聞いてもらえたとき。		
教育的機能	考察を深める	事例について考え、学んだのか考察について書く	記録について行った事を日記みたいに書いていたのだが、実習先の方や先生から自分がどのように事例について考え、学んだのか考察について書くようにしたら、自分の実習に向き合う姿勢も変わったように思った。		
		記録の内容の指導	巡回指導の際に実習先の職員の方に、記録の内容が「コミュニケーション」から広がっていないことをご指摘いただき、もっと広い視野で物事を見ていこうと次の日から気持ちを新たにすることができた。		
理的機能	実習計画の指導や疑問の対応	指導職員・教員の実習プランの指導や疑問の答え方	担当職員：本当に様々な事を考えてくださり、おしえてくれた。特に実習プランであったり、疑問へのこたえ方は身になった。教員：上で書いた事同じ。よかったです。		

【引用文献】

- 1 前田ケイ 1985 「カナダトロント大学における実習と訓練のシステム」, 『ソーシャルワーク研究』, Vol.11.No. 1, 相川書房
- 2 福山和女 2005 「ソーシャルワークのスーパービジョン—人の理解と探究—」, ミネルヴァ書房, 207
- 3 村井美紀, 1997 「社会福祉実習教育におけるスーパービジョン: その必要性と有効性」 東京国際大学論叢人間社会学部編 3, 91-101,
- 4 坪内千明, 1998 「社会福祉実習教育におけるスーパービジョン: 3つの機能と学生の変化」, 日本社会事業大学研究紀要 45, 93-106
- 5 植田寿之・塩田祥子 2001 「実習生の『気づき』を支えるスーパービジョン—ソーシャルワーク実習の振り返りから—」 皇学館大学社会福祉学部紀要 (4), 91-99
- 6 植田寿之, 2005 「対人援助のスーパービジョン—よりよい援助関係を築くために—」 中央法規出版, 24-51
- 7 加藤尚子 2001 「実習教育におけるスーパービジョン: 『個人的課題』を抱えた学生に対する教育支援のあり方」 日本社会事業大学研究紀要 48, 315-331
- 8 前田ケイ・Bogo.M, 1989 「社会福祉実践教育における共同の試み」 社会福祉研究 46, 13-18
- 9 荒川義子・藤井美和・大和三重・川島恵美・児玉志保・高杉公人・宝田玲子・李政元 「社会福祉実習におけるスーパービジョンの研究: スーパービジョンに対する学生の満足度に影響を与える要因について」 関西学院大学社会福祉学部紀要 95, 71-78
- 10 松崎恵美・曾我本政史・黒岩晴子, 2004 「関係作りのターニングポイント— 社会福祉実習・巡回指導時カンファレンスを手がかりに—」 福祉教育開発センター紀要 (1), 65-79
- 11 窪田暁子・井上修一・大藪元康・飛永高英 2007 「社会福祉援助技術現場実習スーパービジョンの研究(その1): 実習学生スーパービジョンの意義」 中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要 8, 105-109
- 12 米本秀仁他, 社団法人日本社会福祉士会編集, 2008 「社会福祉士実習指導者テキスト」 中央法規, 46-47

【参考文献】

- Figley, C. R. (Ed.) 1995 Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat traumatized. Brunner/Mazel: New York
- Figley, C. R. (Ed.) 2002 Treating Compassion Fatigue. Brunner-Routledge: New York
- Freudenberger, H.J. 1974 Staff burnout. Journal of Social Issues, 30, 159-165.
- 藤林慶子 2008 「社会福祉施設における実習スーパービジョンの課題 (特集: ソーシャルワーク実習とスーパービジョン)」 ソーシャルワーク研究 33 (4), (132) 240-247
- Maslach, C. and Jackson, S.E. 1981 The Measurement of Experienced Burnout. Journal of Occupational Behavior, 2: 99-113.
- 小川智子・矢野明宏 2007 「社会福祉援助技術現場実習におけるスーパービジョンに関する研究—実習巡回教員の役割を通して—」 城西国際大学紀要 15(3), 83-96

-
- 飛永高英・井上修一・大藪元康・窪田暁子 2007 「社会福祉援助技術現場実習スーパービジョンの研究(その2):個別集団の小集団化の取り組みとその効果」中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要8,111-115
- 大藪元康・井上修一・窪田暁子・飛永高英 2007 「社会福祉援助技術現場実習スーパービジョンの研究(その3):コミュニケーション・シートの活用」中部学院大学・中部学院大学短期大学部研究紀要8,117-126
- Pearlman , B.& Hartman,E.A. 1982 Burnout:Summary and future research. *Human Relations*,35,283-305
- 島津美由紀 2004 「職務満足感と心理的ストレスー組織と個人のストレスマネジメントー」風間書房
- 清水隆則・田辺毅彦・西尾祐吾編著 2002「ソーシャルワーカーにおけるバーンアウトーその実態と対応策ー」朱鷺書房

3 データからの解析

2010年度のアンケートの回収枚数は193人分であった。このうち、分析に使用することに同意が得られたのは、A大学125人、B大学50人、C大学10人の計185人分であった。この中で、108人が1施設で実習を行ったのに対し、77人が2施設へ行き、それぞれの施設における実習に対してアンケートに答えてくれている。

今回は特に、自己の到達度に関する質問2つ「(33)自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった」、「(37)実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた」、および、学生の大変さに関する質問1つ「続けられないと思ったことの有無・問題を解決できたか否か」の計3つの質問項目と、他の質問項目との連関について調べた。

3 大学に限っていることから、データの代表性には一定の限界がある。そのため、今回はデータを詳しく解析することはせず、傾向を視覚化することに重点を置いた。

1) 分析方法

(i) プロフィール曲線

回答者を何らかの基準でグループに分け、そのグループごとの平均値を並べ、線で結んで特徴を分かり易くした図をプロフィール曲線と呼ぶ。今回は、上記2つの質問に対する回答選択肢によってグループ分けしたものと、続けられないと思ったことの有無・問題を解決できたか否かで分けたものの、計3種類のグループ分けを行った。

以下の各グラフには何本かの実線と1本の点線が載っている。点線は掲載したグラフ3つに(欠損値分を除き)共通で、「全く思わない」から「とても思う」までの選択肢が1から4の値を持つと見なした場合の、全ケースの平均値を示している。一方、実線はグループごとの同じく平均値である。例えば、「(33)自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった」の質問に「1 全く思わない」と答えたグループは、「(K1)実習前の教員の事前学習の指導は充分だった」の質問に対する平均値が2.44であり、それを×印で記している。また、(33)に2、3、4、と答えたグループの(K1)の平均値は、それぞれ、3.10、3.03、3.35であったが、それを□、△、○で印した。同様に、他の主な質問についても図中にグループごとの平均値を印し、それを分かり易いように線で結んだ。また、項目中、▼があるものは、質問の意味が逆であるので、スケールを逆に採って示してある。

(ii) 順位相関係数

もとより4択データの「平均」を表示することは、全体の傾向を示す助けとはなっているが、正確さを欠く。ここでは、相補的に、ケンドールの順位相関係数を計算し、1%有意な相関を示す項目には**を、5%有意な相関を示す項目には*を表示した。

(iii) クロス集計

どの設問にも、「まったく思わない」を選択した学生の数は少なく、従って、そこに特徴があっても有意な相関を示しにくい。しかし一方、実習での学びにつまずいている学生のデータは、人

数が少なくとも分析をする必要がある。ここでは、「続けられないと思ったことの有無・問題を解決できたか否か」と他の主要項目の間でクロス集計表を作成し、Fisher の正確確率検定を行い、分布に 1%、5%の有意な差がある項目については、プロフィール曲線の表中に**、*で示した。

(iv)データについて

自己の到達度に関する質問についての分析では、2 施設に行った学生の回答は、それぞれウェイトを 1/2 にし、学生 1 人で 1 人分の重みを持たせて解析した。また、「続けられないと思ったことの有無・問題を解決できたか否か」のグループ分けは、III<実習中> (2)「このままでは実習は続けられないと思ったことはあるか」と同 (3) 5)「問題は解決しましたか」の回答から合成した。すなわち、続けられないと思ったことがないグループ、続けられないと思ったが問題は解決したグループ、続けられないと思いつ問題を解決しなかったグループの 3 グループに分けた。2カ所の実習先に行った学生は、1カ所でも続けられないとしていれば、ウェイトを 1 にしてそちらに入れた。また、続けられないと思ったことが無く、且つ、問題があったと記入している学生は、続けられないと思ったことがないグループに入れた。解析は IBM SPSS statistics 19 (Exact Tests)で行った。

2) 結果と考察

(i)データの分布

データ分布を表 1 に示した。自己到達度についての設問は「まったく思わない」が共に 5 人であり、全体の中の割合としては少ない。しかし、「あまり思わない」と併せると、全体として共に 24%程度の学生が否定的なことがわかる。一方、問題を解決しなかった学生の割合は 12%である。

(ii)解析した質問に共通することについて

図 1~3 にプロフィール曲線を示した。図を見ると、全般的に満足している学生とそうでない学生に分かれているようである。ただ、他との相関が出ない項目の中には、「(K2)巡回時の指導教員はよく実習生の話を聞いてくれた」のように、総じて高い値を示しているために差が出ないものもある。一方で、「(10)実習内容がケアワーク中心だった」のように、ばらつきはあるものの有意な相関のない項目もある。

表 1 : データの分布

	まったく思わない	あまり思わない	少し思う	とても思う	欠損値	計
(33)自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった	5	37	95	48	2	185
(37)実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた	5	39	88	52	2	185

	続けられないと思ったことはない	問題はあったが解決した	問題は解決しなかった	欠損値	計
続けられないと思ったことの有無・問題を解決できたか否か	129	23	21	13	185

- 全体の平均
- とても思う
- ▲ 少し思う
- あまり思わない
- ✕ まったく思わない

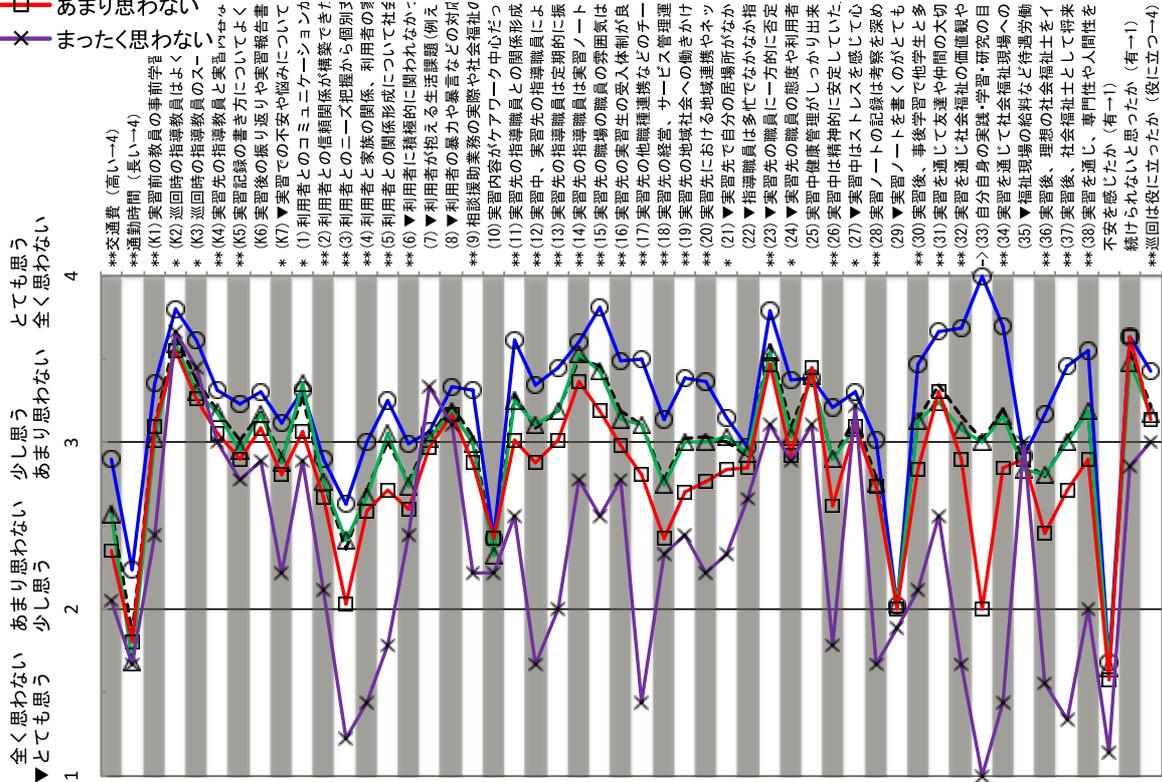


図1 (33)自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった

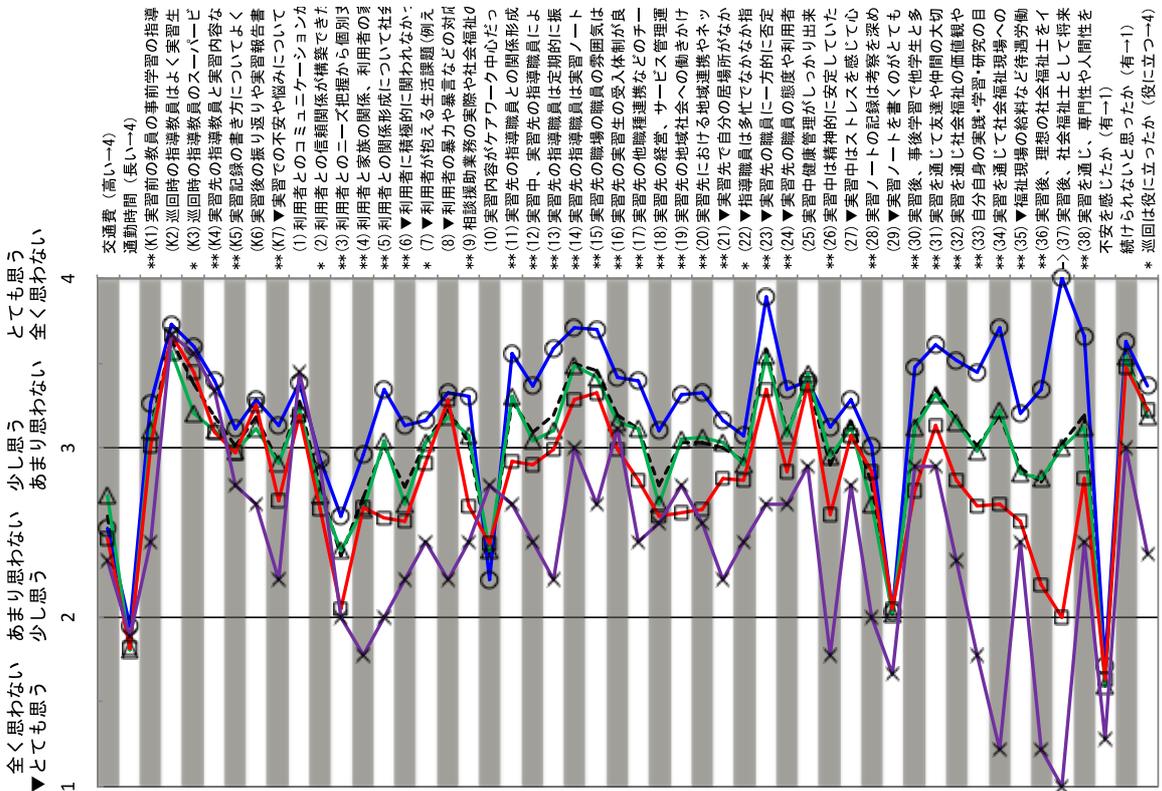


図2 (37)実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた

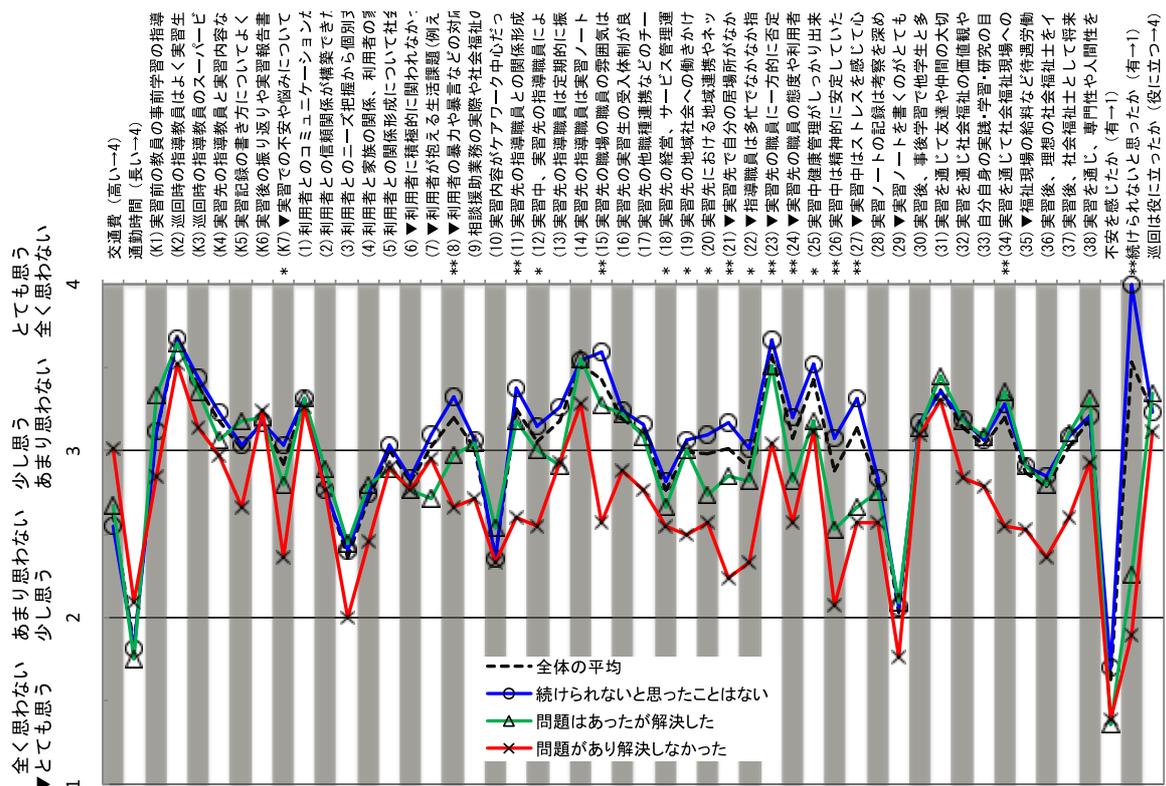


図3 続けられないと思ったことの有無・問題を解決できたか否か

(iii) 「(33) 自分自身の実践・学習・研究の目的が明確になった」について

交通費、通勤時間と正の有意な相関が見られる。また、教員による事前学習の指導、実習先との調整とも正の有意な相関が見られる。実習施設が遠いということは、おそらく、本人の希望に沿った選択が実習前の十分な指導で実現されているということだろう。また、実習先の指導職員との関係形成が良好であること、チームアプローチ等の実習内容に工夫があることが、自分の目的が明確になったと感じることに繋がっているようである。

(iv) 「(37) 実習後、社会福祉士として将来働く意欲がわいた」について

事前指導、利用者との関係、実習先の指導職員との関係、実習内容について、全般的に良い印象を持っている学生が、意欲がわいたとしている。この項目については、岸野が前節で詳細に論じている。また、自己の到達度に関する(32)から(38)までの質問は、(35)を除いて互いに相関が高い項目群である。

(v) 「続けられないと思ったことの有無・問題を解決できたか否か」について

続けられないと思ったことはない(A)、問題はあったが解決した(B)、解決しなかった(C)、の3グループに関しては、種々の質問と有意な相関が見られる。「(8)利用者の暴力や暴言などの対応」、「(K7)実習での不安や悩みについて、なかなか相談できなかった」や「(11)指導職員との関係形成」、「(21)実習先で自分の居場所がない」、「(27)実習中の心身の不調」、「(34) 実習を通じて社会福祉への魅力を感じた」等に於いて、グループの分布が有意に異なっている事がわかった。一方、

教員による事前学習等との間に有意な相関は見られなかった。

また、実習中に感じた問題を解決すれば、続けられないと思ったことがないグループと同じくらい自己到達度が高まるようである。上に挙げたものについて多重比較を行うと、ここに挙げたすべての変数間で A

	全体	A・B間	A・C間	B・C間
(K7)	*		*	
(8)	**	*	*	
(11)	**		**	
(21)	**		**	*
(27)	**	**	**	
(34)	**		**	*

表2 多重比較

と C 間に有意な差が見られ、(8)と(27)では A と B の

間、(21)と(34)では、B と C の間に有意な差が見られた。つまり、解決しなかったグループは、上記の全ての項目に於いて A のグループと分布が異なっているのに対し、解決したグループは、「(8)利用者の暴力や暴言」と「(27)心身の不調」では、B の近くに、「(21)居場所がない」と「(34)社会福祉に魅力を感じた」では、A の近くにいることが、統計的にも有意に導けた。指導職員との関係形成を行い、問題を解決できれば、「大変であること」自体は、実習を通じての学びを阻害するものではないのかもしれない。

3) まとめ

2010年度のアンケート結果を用いて、実習による目的の明確化、実習に対する意欲、実習の大変さについて簡単な分析をした。全体に良い傾向にある学生とそうでない学生に分かれるようである。また、上記3つの項目に共通して実習先の指導職員との関係形成が重要であり、目的の明確化や意欲については実習内容や事前学習が重要であることが明らかになった。また、実習を続けられないと思っても、問題が解決すれば、自己到達度が高まることがわかった。

4 3 大学の実習指導で役立ったこと

1) 事前指導

【はじめに】

相談援助現場実習において、実習生を受け入れる施設・機関と送り出す教育機関（大学）が協働し、スーパービジョンおよび実習マネジメントの質を高め、学生が専門職としての姿勢や力量を獲得することに、さらに繋がる指導を目指すべく、本研究が進められてきた。その取り組みの中で、関係三大学の学生を対象とした、「実習指導で役立ったこと」を記述するアンケート調査[がおこなわれた。

ここでは、事前学習に関する項目について、学生の記述を KJ 法で分類した結果を踏まえ、事前指導の現状の整理および考察をおこなう。アンケートにおいて、役立ったこと、印象に残ったこと、特記すべきこととして学生が挙げた項目（KJ 法分類）について、まず、特に多いものを取り上げ、①学生の記述から見える現状、および多くの学生が挙げた理由、②考えられる課題等（その点について、本学でかねてより議論されてきたことなど）について記す。次に、その他の意見について、まとめて同様の整理をおこなうこととする。

【事前学習における記録の書き方について】

アンケート結果の表に見られるように、記録の書き方について、きわめて多くの学生（75人）が、役立った、印象に残った、重要であったとアンケートに記している。その理由として、実習記録が学生の意識の中で非常に大きな意味を持ち、だからこそ戸惑い、不安を感じ、その書き方の指導を求めているのだということが、記述から伝わってくる。

学生の記述に、「何を書けば良いのかわからなかったが、授業で触れて書き方がわかった」というものがあつた。毎日の記録が欠かせないことを理解しつつ、一方、事前にイメージし難く、「何を書けば良いのかわからない」と感じ、そして不安がつる様子がうかがえる。また、「ビデオを見せてその内容を“事実、考察、振り返り”に記入する作業」が印象に残つたという記述があるなど、具体的な取り組みにより記録に関するイメージを持つことができたと感じた学生もいるようである。

さらに、「説明」「指導」という言葉を使って、多くの学生が記録についての事前指導の重要性を指摘していた。中には、「去年の（実習生の）ものを参考にしたこと」とか「先輩のものを見せてもらえたことが良かった」「例の提示が参考になった」という記載が見られることから、実際の「見本」は学生にとってわかりやすい面はあつただろう。やり方によっては、不安の解消やイメージの明確化が期待できそう。一方、「見本」を見ることにより学生が自分で考える機会が減少したり、自身でイメージする前にそのイメージが固定したりすることも考えられるとの意見が、教員の間で少なからず出されてきた。記録の書き方の指導が学生にとって大きなものであればあるだけ、学生が自らの力をさらに伸ばす

ことができるような、事前指導のやり方を検討することが大切だと思われる。

【実習先の基礎知識について】

記述が圧倒的に多かった「記録の書き方」に次いで多くの学生が役立ったと挙げているのが、「実習先の基礎知識」（40人）である。誰がどの実習先で学ぶのかという配属の方法は各大学それぞれの方針があるが、どのような手順で決まったとしても、学生は実習先となる施設・機関についての情報・知識を得て、理解した上で実習に臨むことの重要性を認識しているようだ。

具体的記述には、「実習先について個人で調べる時間を授業内でとって、わかったことを授業の終わりに発表した」ことが印象に残ったというものがあった。その他にも、「施設について調べる時間があった」「実習先について調べる」「根拠法を調べる」「実習先の情報」などの記載が目立った。さらに、「事前に地域について知ることで、普段利用者がどんなところで働き、生活しているのかや、施設がどのような場所にあるのか理解しやすかった」と具体的に記した学生もいた。実習施設・機関を理解するにあたり、その地域性を掴んだことから学びが深まった実例であるだろう。

これらの記述から、学生にとって実習先について調べることが、当然のことながら重要であること、それらを授業時間内で調べる時間を持つことを求めていること、そして、各自で調べたことを互いに発表しあって共有し、他者の経験から互いに学んでいこうとする姿勢が感じられるようである。

授業時間内で調べることと、各自で調べて授業に臨むこととの兼ね合いについての議論はあるかも知れない。一方、各自の経験を分かち合っ互いに学び合おうという姿勢は、本学の実習に対するスタンスと方向を同じくするものである。

【実習計画書の書き方について】

次に、「計画書の書き方」（16人）について記した学生が多かった。その理由として、相談援助実習において学びを深め、大切なことを得るためには、実習計画書を欠かすことはできず、実習に取り組む意味や達成目標を自ら明確にし、計画書に立ち返りつつ実習を進めていくことになるということを、学生がわかっているからだと考えられる。

アンケートには、短い言葉ながら、計画書に関する様々な要素が見受けられる。大卒で「計画書の書き方・指導」と記されているものも複数あれば、「テーマ・課題の設定について」の指導が重要であったとする学生もいる。また、「添削」に意味があったと考える学生もいた。さらに「計画書の書き方を通じて実習の視点などを学べた」とする学生もいた。学生にとって計画書は必須のものであるが、どこにテーマ・課題を置くのか迷い、自身で作成した計画を他者からのアドバイスを受けて再考し、さらに調整することを求めていることがうかがえた。今後、グループワークで意見交換をすることを含め、計画書を学生がいかに推敲していくのか、指導の持ち方の検討が期待される。

そして、上記の「視点を学んだ」という場合のように、計画書の作成が、その過程で気づきがあるなど、さらに多くのものを得るきっかけとなるような指導を構築することの大切さが感じられる。また、記録の書き方のところで述べたことでもあるが、学生自身が考える力を伸ばしたり培ったりすることが重要であることは言うまでもない。

【10人以上の学生が有益と挙げた項目について】

事前学習において役立った、印象的だった、重要であったと考えることとして、10人以上が挙げた事項について、ここでまとめておきたい。すでに記述したもの以外で10人以上の学生が挙げた項目は、事例を通しての学習（12人）、実習の留意点（12人）、ロールプレイ（11人）、グループ学習・意見の共有（10人）の四点であった。

まず事例を通しての学習について、具体的に以下の記述があった。「(去年の実習生の経験を基に) 実際の利用者からの問いかけ(困ったこと)に対してどのように返すか、皆で考えた」「実習で起こりそうな事例に対して、どのように対処すべきか考えた(お菓子をもらうこと、指導者と合わない例など)」という「考える」ものもあれば、経験談などを「聴く」というものもあった。いずれも、初めて臨む実習のイメージが明確になることにつながり、さらに後述する「専門職としての価値・倫理」とも重なる学びになり得るものであると考えられた。

実習の留意点については、同じ項目に整理されたものの、内容は比較的多岐にわたり、「事前訪問の注意点」「実習先での心得」「実習中の留意点の説明」などが挙げられていた。「～なことを学んでこれればいいのではないかというアドバイス」という書き方をした学生もいた。事前訪問、実習中、学びの視点について、など各大学で様々な場면을想定した指導がおこなわれてきたことが再確認できた。学生は実習に対して大きな不安を持っていて、上記の内容(事前訪問や実習中の注意点など)に対して改めて考える機会を持ったり、意見を聴いたりすることで、イメージの明確化と実習への動機づけができてきていると考えられた。何度か述べたことと同様に、教員が話したり助言したりする場合もあるが、まず学生が自分で考えるということが大切にされるのであり、そのための授業の工夫も必要であると考えられた。

次にロールプレイについて。複数の学生が「(事前訪問等に向けての)電話のかけ方」を挙げていた。また、「利用者との関わり方」や「職員に対しての話し方・あいさつの仕方」など、実習中の日常場面に関する事柄もあり、一方、「面接技法に関するロールプレイ」など相談援助のスキルを高め、実習での相談援助場面から多くを学ぶことを意図したものもあることが見受けられた。さらに、「利用者の方への自己紹介のロールプレイ」が印象に残ったという記述も見られたが、自己紹介を考えることが、自分自身を見つめなおすきっかけになったようだ。「あいさつのロールプレイ」については、どの状況のあいさつであるのか記述からはわからない。自己紹介(あいさつ)のロールプレイはあり得るが、日常のあいさつは学生が自身で身につけることと思われる。実習指導の授業で扱いロールプレイで

確認したり深めたりすべきことと、授業では確認するにとどまることの見きわめを、教員間で共通認識を持てると良いのではないか。

グループ学習・意見の共有については、「不安の共有」「不安なことや疑問点についての話し合い」「個別学習の共有」「学生同士での意見の共有」「学生同士での実習目標や重点課題などの共有」「実習先の情報を発表し合った」「他の学生に知ってもらうことで、広い視野を持って課題を深めることができた」などの記述があり、実習に対する不安を、他者と分かち合うことによって乗り越えること、自身の実習について個別に学んだことを他者と共有することによりさらに深めることにポイントがあるようである。

【その他、記述のあった項目】

以下に記すのは、10人未満の学生が記述した項目である。社会的マナー（9人）、心構え（8人）、利用者との接し方（7人）、評価表の書き方などの事前学習（7人）、先輩の話（6人）、社会福祉での価値や倫理（4人）、指導者との接し方（3人）、個別相談・不安の対応（3人）、実習報告書・礼状の書き方（2人）が挙げられている。これらはいずれも、ここまで述べた項目と重なる面があると思われる。

ここに挙げられている「価値・倫理」については、「倫理綱領」「ソーシャルワーカーの専門性について考える」「社会福祉士として何を学ぶのか」「社会福祉士として持つべき価値観やイメージの共有のグループワーク。他の人の視点も聴くことで考えるべき視点を学ぶことができた」という記述があった。社会福祉士という相談援助に携わる専門職としての資格を得るにあたって、何を学び、どのように成長することが求められるのか、自らに問う機会を持ったようである。ただ、「価値・倫理」に直接触れる記述をした学生が4人と、ことの重要性に比べて少ないように思われる。これは、実習の根幹をなし、ぜったいにははずせないものであるはずだ（実践においても同様である）。この点についてさらに時間を割く必要があるのではないかと思われる一方、これまでに取り上げた項目に再度注目すると、「価値・倫理」という言葉を使わなくても、切り離しては考えられないことが随所に見受けられた。直接のテーマではない場合にも、事前学習に取り組む中で身につけたり確認をしたりする機会を持っているようだ。

また、「個別相談・不安の対応」については、「文章（記録）の書き方から態度等、一人ひとりの不安に一つ一つ丁寧に答えてもらった」「研究室にて個別相談をしてくれた」「学ぶことに対するモチベーションを上げてくれるような指導」という記述がある。この項目についても、上記「価値・倫理」と同様に、他の項目にあまねく含まれているため、この項目に特化した意見が少なかったのではないかと考えられる。本学のみを考えても、一人ひとりの個別性を大切にすることは非常勤教員を含め、すべての教員が意識しているはずであるし、個別相談もしばしばおこなわれている。学生のひとつの言葉には、様々な内容が含まれていることを改めて実感する。

【学生からの改善提案】

ここで「改善提案」という言葉を使い、実際にそのとおりであるが、学生としては不満に感じたことについての記述が3件あった。「指導が足りない」「相談所の実習なので、施設をベースにした実習指導はまったく意味がなかった」「先生によって記述指導がやや違う面がある。文章書にしなければならなかったので、面倒くさい」というものである。

指導不足については、この一語の記述であり具体的な内容は現時点ではつかめていないが、学生の不満は読み手に伝わる。いずれにしても、学生が専門職としての基盤となる姿勢や、力量を獲得することに寄与する実習指導を考え続け、実行することが必要であろう。

二番目の記述については、本学の場合、ソーシャルワークはタテ割りではないという考え方に基づき、施設であっても相談所等の機関であっても、児童・高齢・障がい福祉など、いずれの分野であっても、根底にある重要なことは共通していると考えた実習指導をおこなっている。施設における実習を題材とした指導であっても、いわゆる機関係の実習にも十分に意味があると考えている。それは非常に重要なことであり、その点について学生の理解を得る（ソーシャルワークの本質を、学生がより深く自分のものとする）実習指導の工夫が求められているのではないか。

三番目の教員による違いという点については、今後の課題の一つである。もちろん教員にはそれぞれの持ち味があり、個性があることは人と人とのかかわりの魅力でもあり、安易に均一化を語れるものでもない。しかし、すべての実習生が必要な学びを確保でき、得べきものを確実に獲得できるような実習指導になるよう、考えていくことになる。

【これからに向けて】

本アンケートは、教員にとって自らの実習指導を振り返り、見つめ直し、これからに向けての工夫をしていくことに繋がるものである。教員それぞれが精一杯の思いと力を注いだのだけれど、それを学生がどのように受け止めているのか、各大学の授業評価の項目とはまた違った視点から見ることができる。

ほとんどの学生は、初めて実習に臨む。とても緊張し、不安を感じていることがアンケートから再認識することができた。それが、実習先の概要を調べたり、実習計画を立てたりする中でイメージができ、不安が解消していく。状況によっては、個別対応が必要となる場合がある。教員は、学生が大きな不安を持って踏み出していることを十分に理解して、丁寧に学生と向かい合っていくことが大切であると、あらためて確認する機会であった。

また、これまでに各項目に関連して今後の課題について考えてきたが、今回得られた学生の意見（記述）をもとに、事前指導・実習中指導（巡回指導を含めて）・事後指導とトータルにつながる実習指導のあり方について、さらなる検討を加えることが求められよう。

【資料】アンケートのKJ法分類

本研究にておこなった学生に対するアンケート調査をKJ法にて分類したものを、資料として加える。

まず、分類した17項目を示し、次に各項目の中に含まれている学生の意見を表にまとめた。カッコに数字が入っているものは、同じ言葉を記した人数であり、数字が入っていないものは、それぞれ1人の学生が記述したものである。

- ①記録の書き方(75人)
- ②計画書の書き方(16人)
- ③実習報告書・礼状の書き方(2人)
- ④社会的マナー(9人)
- ⑤グループ学習・意見の共有(10人)
- ⑥事例を通しての学習(12人)
- ⑦個別相談・不安への対応(3人)
- ⑧社会福祉における価値・倫理(4人)
- ⑨先輩の話(6人)
- ⑩実習先の基礎知識(40人)
- ⑪ロールプレイ(11人)
- ⑫事前学習(7人)
- ⑬課題 不満等のマイナス意見(3人)
- ⑭実習の留意点(12人)
- ⑮利用者との接し方(7人)
- ⑯指導者との接し方(3人)
- ⑰心構え(8人)

1) 事前の実習指導

① 記録の書き方(75人)

記録の書き方	(39)
--------	------

記録の書き方の指導	(19)
-----------	------

記録について	(2)
--------	-----

記録の書き方。先輩のものを見せてもらったのがとても役に立った

記録の記入の仕方

記録の書き方。実習前は何かを書けばよいのか分からなかったが、授業でふれて書き方が分かった。実習中は気が付いたことをメモにした。事後は、思ったように書かせてもらったので、すぐに作成を始められた。
記録用紙の書き方
記録の書き方の例を提示していただけだったので参考になりました
記録の書き方、留意点
記録の書き方-説明
記録の書き方。送り方
ビデオを見せて、その見た内容を「事実、考察、振り返り」に記入する作業 (実習ノートの書き方)
記録の書き方について。去年の人のものを参考に、試しに一度書けたのが良かった
記録の書き方、書類の使い方、実習ノートの使い方
記録の記入例
日誌の書き方についての指導
日誌の書き方
日誌等の記録物。課題の取り決めについて
② 計画書の書き方 (16人)
実習計画書の書き方(立て方)の指導 (4)
実習計画書の書き方 (2)
実習のテーマ設定の際の指導
実習計画の添削
実習における課題の定め方
実習計画書の書き方を通じて実習の視点などを学べたこと
個人表など計画書の書き方指導
実習計画の作り方、アドバイス
実習計画書についての詳しい指導
一緒に、計画書をチェックしてもらったこと
企画書の書き方の指導
計画書の作成の指導が丁寧だったので、目的や取り組む姿勢が明確な状態で実習に行けた
③ 実習報告書・礼状の書き方(2人)

お礼状の書き方や、報告書の書き方について	
実習報告書の書き方をどのようにすればよいのか、丁寧に教えてもらったのでとても助かりました	
④ 社会的マナー(9人)	
実習中の姿勢やマナーを教えて下さったこと。	(2)
礼儀・マナー	(2)
マナーについての指導	
マナー、心意気	
実習生としての姿勢	
マナーのビデオを見る	
実習先でのマナーについて、事例を通して=Q&A を見ながら	
⑤ グループ学習・意見の共有(10人)	
実習に行く前の悩みや不安の共有	
実習はどんな感じかを皆と共有する	
学生同士でアドバイス	
実習で学びたい事柄を共有するグループワーク。他の学生にも知ってもらうことで、広い視野を持って課題を深めることができた	
個別学習の共有	
学生同士での意見の共有	
実習先の情報を学生同士で発表しあったこと。(社協はどんな団体か、何をしているか etc)	
学生同士での実習目標や重点課題などの共有 不安なことや疑問点についての話し合いおよび、教員による指導	
グループワーク	
グループみんなで学習	
⑥ 事例を通しての学習(12人)	
事例を通しての学習	(2)
目標の設定	
実際の利用者からの問いかけ(困ったこと)を皆でどう返すか考えた。これは、去年の実習生が残してくれたものを事例にして	

今までの実習に起きた問題について皆で考えたこと
利用者の方に対する対応の事例
様々な前年までの実習経験者の体験談を授業で紹介してくれたこと
実習中実際こんな場面にてあったら…というデモンストレーション
具体的な実習中のアドバイス。～こういう利用者もいるかもしれないよ… 過去の先輩の事例
事例に対して、みんなで意見を出し合ったこと
実習で起こりそうな事例に対して、どう対処すべきかを考えること (ex. 利用者からお菓子をもらったら? 指導者と合わなかったら? など)
先輩の実習中に起こった事例の話など
⑦ 個別相談・不安への対応(3人)
文章(記録)の書き方から態度等生徒一人一人の不安に一つ一つ丁寧に答えてもらいました
研究室にて個別相談をしてくれた
学ぶことに対するモチベーションを上げてくれるような指導
⑧ 社会福祉における価値・倫理 (4人)
倫理綱領
SWの専門性について考える
社福士として何を学ぶのか
社会福祉士としてもつべき価値観やイメージの共有のグループワーク 他の人の考えも聞くことで考えるべき視点を学ぶことができた。事後学習の自己覚知にも役立った
⑨ 先輩の話 (6人)
前年度の先輩方の体験談を聞いた
先輩の(今年の)資料
先輩からのメッセージ、教員からのお話
自分の行く分野の先輩方の実習を終えての資料を見る機会があり役に立った
MSWの実習先だったので実際に病院で働くMSWさんに来ていただいて、実習について話していただいたこと

先輩の体験談	
⑩ 実習先の基礎知識 (40人)	
実習先について調べる	(4)
施設の概要について知ることができた	(3)
実習先(施設)の情報収集	(2)
施設について調べる時間があったこと	
個人で実習先の下調べ	
実習先についての事前の下調べ	
実習先施設についての学習	
実習先について調べる時間を授業内で取って、分かったことを授業の終わりに発表するという作業	
実習先の情報提供	
事前訪問	
事前訪問ミーティング	
制度などの枠組みについて	
法律など関連法について	
実習先の(法的など)概要、理念	
法律 都市の概要	
施設利用に至るまでの経緯、対象の学習 施設の目的(法文上から)の学習	
事前に行った事前検討や制度に関しての勉強	
根拠法を調べる	
実習に行くに当たってその実習先についての情報を整理できた。 終わった後は何を学びとったか整理できた	
制度についての理解	
事前に地域について知ること、普段利用者がどんなところで働き、生活しているのかや、施設がどのような場所にあるのかを理解しやすかった	
施設の違いについて	
法律上の仕組み	
自己調べ学習	
H市について	
実習先について、関連する法律や制度などをグループで調べたこと	

歴史や制度
実習先の種別についての知識の提供
分野別の詳しい説明
知識
障害がある人との関わり方や障害特性を学んだこと
実習先の施設で行うであろう作業などの説明
各自の実習先に対する事前学習をレポートに纏めたこと
実習先の施設に対する基礎知識。障害者領域に関する知識、理解
⑪ ロールプレイ（11人）
事前訪問に行く前の電話かける練習
電話のかけ方など、細々したところの指導
ロールプレイ
事例をもとにしたロールプレイ
利用者との関わり方
ビデオを見て実践
実習中に職員に対しての話し方、電話の対応の仕方、あいさつの仕方の指導
実習先でこんな事を言われたらどう対応するのかのロールプレイ
面接技法に関する講義、ロールプレイ
利用者の方への自己紹介の仕方などのロールプレイ
面接技術の学習をしたことにより、利用者との面談を行う時、意識しながらできた
⑫ 事前の学習（7人）
実習準備のワーク
担当教員による事前の実習指導は全て役に立ったと思います
事前に勉強しておいた方が良いこと
評価表の書きかたの指導
実習に向けての事前学習
事前学習
大変でしたが、事前学習が役に立ちました
⑬ 課題 不満等のマイナス意見（3人）
指導足りない
相談所の実習なので、施設をベースにした実習指導は全く意味がなかったと思う

先生によって記述指導がやや違う面がある。文章書にしなければいけなかったので、面倒くさい。実習報告書も実習終了した時のレポートとちがう。また、別のレポートをかかさされた。うざかった
⑭ 実習の留意点（12人）
事前訪問の注意
実習先での心得
実習にあたっての心得
情報(手続きなど)の共有
実習の流れの説明
実習の目的についての指導
～なことを学んでこれればいいんじゃないかというアドバイス
実習前の注意点指導
実習中の注意事項について
実習に向けての計画、目標設定
実習中の留意点の説明
実習生としてどこまでかかわって良いのか、12日間、どのような目標を持って実習に臨めば良いのかのアドバイス
⑮ 利用者との接し方（7人）
利用者とのかかわり方。相手との距離感や受容する姿勢など、ごく当たり前のことをもう一度復習しておいて良かった。実習先では、さらに応用することが必要だったが、基本を事前に確認しておくことが大切だと感じた
コミュニケーションスキル
コミュニケーションのとり方についてのアドバイス
利用者との接し方
ワーカーとしてのあり方
全体:意見を交換する時の発言力 事前:意見を言う意識が生まれた
対応について
⑯ 指導者との接し方（3人）
敬語のつかい方などの社会ルールの映像を見たこと
職員との関係構築について

事前:実習指導者の方への接し方の指導	
⑰ 心構え (8人)	
心構え	(4)
実習の心がまえの指導	
実習前の心構えについて	
実習への心構え	
実習について心構えとかアドバイスをもらえた	

2) 巡回指導

巡回指導で学生が役に立ったと思ったことのアンケート結果をスーパービジョンの3つの機能にあてはめて、1. 実習生自身の感情への対応(支持的機能)、2. 実習指導内容の確認・調整(管理的機能)、3. 実習状況の確認と指導(教育的機能)、4. 巡回の形式、5. その他に分類した。(資料)

①実習生自身の感情への対応

不安の解消・話を聴いてもらう・相談することが大きく占め、悩みや相談の詳細は書かれていないものの、「不安」「悩み」「心配事」「困っている事」について教員に話を聴いてもらうということが、実習中の学生にとって有益であることがあらわされている。また、普段から関わっている教員からの励ましや、面会した教員の存在そのものが、不安と緊張の中で実習を行っている学生にとって、安心する要素であったことが言える。

②実習指導内容の確認・調整

実習施設のプログラム、マネジメント、スーパービジョン体制について学生から聞き取り、必要に応じて調整するという項目をまとめた。特に実習プログラムについては、学生自身が学びたいことと違うプログラムを準備されている場合、学生自身の意欲を欠く場合があり、調整が必要になる。また、実習中の窓口となる実習指導者との信頼関係は大切であり、スーパービジョンがうまく行われていない場合も調整することでその後の実習が円滑に行われることとなる。

③実習状況の確認と指導

学生が実習を進めていく中で様々な学びを教員と話すことで深める作業についての項目をまとめた。アンケート結果の中でも大部分を占め、ソーシャルワークの学びや、関わり・姿勢の項目のように、具体的な事柄についてアドバイスしたことが役に立ったということと、実習達成度・振り返りのように、学生自身が話すことで今までの実習を振り返り、整理する作業、振り返ったうえで今後の目標設定について一緒に考えていく作業が役に立ったといえる。また、記録の書き方を巡回時に指導してもらったことが役に立ったという意見が多数ある。このことから、学生が実習中に記録を書くことについて何らかのつまづきがあり、それを教員からの指導で解決していったことがいえる。

④巡回の形式

巡回指導で役に立ったことについてのアンケートの中に、教員との1対1の面接、時間を取ること、実習指導職員との3者面談、複数の学生とのグループ面接等が役に立ったことなど巡回の形式にふれられている意見がいくつかあった。また、巡回の時期が早すぎて何を聞いていいのかわからなかったとのマイナスの意見も見られた。

この結果から、実習巡回において教員が行うスーパービジョンを3つの機能にまとめると、以下のようになる。

⑤支持的スーパービジョン

学生は実習をおこなうことで、慣れない環境、人間関係、通勤、を体験し、普段の学生生活以上に緊張した日々を過ごす。現場で利用者さんの生活歴を聞いたり、状況を目の当たりにして受けるストレスもある。また、帰宅してから毎日の記録を書くことで睡眠時間を削ることもあり、心身共に疲労する学生が多い。そのような中で教員が巡回時に行うスーパービジョンでは、学生の気持ちを受け止め、安心して悩みや相談ができる関係を築くことが大事になる。実習を行なう上で困ったことはないか、実習指導者に相談できないことはないか、プライベートな問題で実習に支障をきたしていないかなどを学生が相談できる信頼関係が作れることと、日常の学生の状況を把握していることが必要であり、普段から関わりのある教員が巡回指導を行うことで支持的スーパービジョンの効果があるといえる。

⑥管理的スーパービジョン

巡回指導では、学生の実習環境を整える役割があり、そのためには施設の実習体制やプログラムによってその日の担当者がいても実習指導者にはなかなか会えず、スーパービジョンを受けられない状況になっていないか、利用者さんやほかの職員とのトラブルが起きていないか、施設が用意したプログラムと学生が学びたい目標や計画が違う場合や、ケース記録の閲覧可否など、学生側から依頼しにくいことがないか、施設内での学生の受け入れ体制が整っており、心理的にも環境的にも学生の居場所があるかなどを確認し、学生自身で解決できない場合には、施設側と調整していく必要がある。施設や実習指導者と、事前の情報交換や、何かあればその時に調整できる関係を築くことが重要となる。

⑦教育的スーパービジョン

巡回時、学生から実習での学びの確認をする。学生は話すことで今までの実習を振り返り、後半の実習目標の軌道修正を行っていく。また、自分自身の実習態度や姿勢についても気づくことが出来る。アンケートではソーシャルワークの学びや実習記録についての指導が役に立ったという結果が多く見られた。実習で学んだ事がらと、自分の実習目標をうまくつなげることが出来ず、ソーシャルワークの学びが深められない学生もいる。利用者さんとの具体的な関わりについての相談や、実習記録を書くことでの学びを深める作業がうまくできないという相談もある。この部分は実習指導者からのスーパービジョンとも重なる部分であり、実習指導者と情報交換をしつつ役割分担を行っていく必要がある。学生自身が自ら気づき、学んでいけるようなスーパービジョンが求められる。

⑧まとめ

このような学生が抱く不安や悩みの解決、実習での学びを深める作業は、学生自身の力で進められることが望ましい。学生が自分で解決できるかどうかの見極めが必要であり、足りないところをサポートしていくことが実習巡回において求められる。

その巡回指導の形としては、1対1で話を聞くことが大事であり、その環境を施設に提供してもらう必要がある。また、実習指導者から学生の様子について情報交換し、学生・実習指導者・教員との3者で今後の実習について話し合う時間も有効である。巡回は学生それぞれの状況によって最も効果のある時期に行うことが望まれ、そのためにも実習施設との情報交換や連携ができる信頼関係が不可欠であり、学生が教員に相談できる関係も重要となる。

Ⅲ-4-2) 資料

2)-2巡回指導			
大項目	中項目	小項目	
1 実習生自身の感情への対応	① 不安の解消・話を聴いてもらう・相談する	不安解消	実習中という緊張感のある中で、不安なことなどを聞いていただき、また、実習先の職員の方には少し言いづらいことも、巡回指導の先生に伝えることで、不安の解消につながり、巡回指導後の実習の方が円滑に進んだように思います。
		悩み相談	実習をやっている何か悩みがあればということで話を聞いていただけ良かったです。
		聞いてくれた	どうやって実習して、その施設にいる方たちの抱えている問題を把握すればいいのか分からず不安だったが、巡回で話を聞いてくれたので安心して実習にのぞめました。
		不安を話す	不安・疑問を心配なく打ち明けられた
		不安を話す	不安、悩みを聞いてもらう
		悩み相談	悩んでいることを話せた。
		不安を話す	心配事などを考えてもらう
		悩み相談	悩み相談
		悩み相談	相談する
		聞いてくれた	個人的な悩みを聞いてもらえ、実習先でどうしたらよいかアドバイスをもらえてよかった。
		悩み相談	相談の場を確保
		不安を話す	どんなことをやっているか話した上で不安や困っていることなど相談にのってもらえた。
		悩み相談	悩みの相談
		悩み相談	悩みの相談
		悩み相談	8月の悩みをすぐに先生にすぐに相談したせいで、うまく9月に前向きな気持ちで実習に向かうことができた。
		不安を話す	実習中の不安をくみとってくれた
		不安を話す	不安に対するアドバイス
		悩み相談	困っている事があったら相談
		聞いてくれた	話をきいてもらい、悩んでいること、こまっていることに対し、アドバイスをもらった。
		不安を話す	心配なことや不安なことを話し、アドバイスをいただいたこと
		悩み相談	悩み等の相談
		悩み相談	不安や悩みについての相談
		悩み相談	相談にのってもらう
		不安解消	実習中に感じた不安などの解消
		悩み相談	悩み相談。
		不安解消	実習中に感じていた不安等を聞いて、どう対応するか提案してくれた。
		悩み相談	実習中→巡回時の相談
		悩み相談	相談
		聞いてくれた	話を聞いてもらった。アドバイス
		聞いてくれた	(先生によって、対応が全く違ったが)良い方の先生は、よく話を聞いて下さったことで、自分自身を客観的に見つめ直すことができた。
		聞いてくれた	詳しく話を聞いてもらえて、職員の方にも言えないことが言えて楽になった。
		聞いてくれた	実習中にみえた課題や経験できたことをたくさん聞いていただけ嬉しかった。
		聞いてくれた	実習の状況をきいてくれた
		聞いてくれた	実習において心に溜まっていたことを親身になって聞いて下さった。
		聞いてくれた	自分の話を単純にしっかりきいてもらえたこと
		不安解消	実習中における不安
		聞いてくれた	実習中に困ったことなどを聞いてもらうことができた。
		聞いてくれた	自分の話を聞いてくれた。
		聞いてくれた	実際に今悩んでいることや考えていることを聞いてもらえたこと。
		聞いてくれた	話をすごく聞いてもらえた
		聞いてくれた	ゆっくりと話を聴いてもらえてうれしかった。(緊張もしている)
		聞いてくれた	先生が話を聞いてくれたこと
		聞いてくれた	悩みなどを積極的に聞いてくれたこと
		聞いてくれた	心配事を聞いてくださった
		聞いてくれた	思っていることや不安なことを聞いてもらえたこと
		聞いてくれた	話を聴いてくれ、困ったことがないかなど気にかけてくれた。
		聞いてくれた	話をよく聞いてもらえて良かった。
		聞いてくれた	実習での不安な事等を聞いてくれた。
		受け止める	どんなことが大変なのかアドバイスなど
		聞いてくれた	巡回に来てくださった先生は、私たちの想いによく耳を傾けてくれた。実習後に相談しに行ったこともあり、その助言があったことで頑張ることができたように思う。
スーパービジョン	スーパービジョンで先生が一人ずつ丁寧に対応してくれた		
受け止める	(実習中)受けとめてくれること		
聞いてくれた	丁寧に話を聞いてくれた。		
聞いてくれた	丁寧に話を聞いて下さったのがよかった。		
精神的なケア	精神的なケア。		
不安が和らぐ	不安がやわらぐ		
安心した	安心した		
精神的なケア	やはり先生が巡回に来て下さる日はどこか楽しみでした。		
安心した	指導というよりは、個人的に話を聞いてくれたというイメージ。顔なじみの先生が来て、話を聞いてくれるというだけで、精神的に安心できたと思う。		
安心した	具体的に〇〇というよりも、来て下さるだけで安心した		
安心した	社大の教員が実習先に来ることで、一時緊張からとかれ、安心する。		
精神的なケア	話をすることによる精神的安定		
安心した	現状を聞いて、大丈夫と言ってもらえて安心しました。		
安心した	見慣れた先生が来て安心した。		

Ⅲ-4-2) 資料

2 実習指導内容の 確認・調整	③ 励ま	安心した	様子などを聞いてくれ、慣れ親しんだ教員との会話だった為、安心できた。
		安心した	安心感があった。
		励まされた	どんな感じかを聞き、頑張れと言ってくれた。
		励まされた	先生が持ってきて下さったみんなの寄せ書きは力になった。
		励まされた	先生からのほげましとアドバイス。
	① プログラム	プログラム確認	実習中に行ったことを話し、それについてのアドバイスなど
		プログラム確認	実習中に行ったプログラム。
		実習内容調整	実習内容に不満があり、実習目的を達成できそうにないという不安を実習担当者に話し、解消してくれようとした
		実習内容調整	実習先への実習内容についての指導(実習担当の方が受け入れが初めてであったので)
		実習内容調整	実習内容を計画書と照らし合わせて確認してくれ、職員などに言いづらいことはないかなど、聞いてくれた。
	② 環境	指導者との関係調整	直接実習指導者に言いにくいことはないかと尋ねてくれたこと。
		指導者との関係調整	スーパービジョン 実習生一職員間の関係回復
	① ソーシャルワークの学び	ソーシャルワークの視点	これからどのような視点で見ながら実習をすればよいかアドバイスをくださったこと。(児童分野だけど、ソーシャルワークの視点で共通するものを見つけるなど)
		ソーシャルワークの視点	どういう視点から実習での学びをとらえるのか。何に着目して実習をすすめていくか(ソーシャルワーカーの視点など)
		アドバイス	実習先の情報、実習をしている中で疑問に感じたことへのアドバイス
アドバイス		助言も的確にいただいた。	
スーパービジョン		先生からのスーパーヴィジョンをうけられてとても助かりました。	
アドバイス		実習内容の助言	
アドバイス		実習中に起きた出来事について、悩み・疑問を親身に聞いてくれ、それに対する的確なアドバイスをいただいた。	
アドバイス		自分が感じた疑問について話を聴いてくれました。アドバイスも頂きました。	
問題整理		問題意識としてうけとめてくれたこと、疑問にたいしてちゃんとこたえてくれたこと	
コミュニケーション		コミュニケーションのとりかた	
コミュニケーション		利用者とのコミュニケーションのはかり方	
コミュニケーション		実習中:利用者さんとのコミュニケーションの取り方	
アドバイス		問題解決への助言	
アドバイス		自分の課題としてあったアフターケアについて、しっかり調べて、理由付けを深めると良いというアドバイスがあったこと。	
アドバイス		分からないことにこたえてくれること	
スーパービジョン		スーパービジョン、他の学生のやり方や様子を伝えてくれたこと。	
スーパービジョン		巡回指導というものになれば、学生の諸問題の把握が先生(担当の先生、巡回の先生)が十分に把握しきれていない。	
アドバイス		やり方について	
アドバイス		自己覚知や社会福祉としての役割についての助言、利用者の心理や行動の理解についての助言	
② 関わり・姿勢		姿勢	実習中:疑問を持つことの重要性について
		姿勢	実習生としての立ちふるまい
		関わり	どういう対応がいいのかの話し合い
		取り組み	実習指導員に指摘された事について一緒に考えていただいた。中間報告の原稿も見てもらった。
		関わり	児童との関わりと施設での生活について悩んだことへのアドバイス
		取り組み	実習についての取り組み方
	取り組み	物事や出来事に対するとらえ方の指導	
	姿勢	実習に対する姿勢について	
	振り返り	先生に、実習であったことを話すことで、客観的にふり返れた、	
	③ 実習達成度・振り返り	確認	計画書の内容にそっているか、どれぐらい進んでいるかを確認することができ、また自分に足りない部分を知ることができその後の実習に大きく影響した。
確認		計画の進み具合について。	
振り返り		実習テーマの振り返り	
振り返り		気付きの振り返り	
振り返り		今までの振り返りとこれからのことへのアドバイス	
振り返り		実習の経過報告についてのコメント	
確認		悩みや今後の内容確認をするいいキッカケになった	
確認		作成した計画書の具体的日程等の進め方	
確認		実習の目標を改めて確認し、頑張ろうと思えた	
振り返り		いままでの実習経験を整理する機会になる。	
振り返り		折り返しの日程(実習期間半分にあたり)で来ていただけたため、今までの振り返り、残りの実習へののぞみ方を確認できて良かった。	
振り返り		途中経過で、半分の整理に役立った。	
振り返り		今までの実習とこれからの自分の実習について、どのようにしていったらいいのか振り返りや課題を見つける、話し合いの時間があった	
わかちあい		先生との分かち合い	
整理		巡回指導で、自分の中に疑問に思うことの整理が出来た。	
整理		疑問の整理 課題をこなせているか	
整理		今まで学んだことの整理	
整理		今後の課題などを明確にしてくれた。	
アドバイス		その時、考えていたことを教員に話すことができた。友達ぐらいしかその日その日の感想を言う相手がいないので、巡回教員に学んだことを話し、アドバイスしてもらえるのは大きい。	
アドバイス		自分の中で整理できない部分へのアドバイス	
振り返り	客観的になることができ、先生を通して評価やどう行動したらいいのかなど、話をする事ができた。		
振り返り	子どもとどのように接したら良いか、何が目的で来ているか、思い出するような指導をしてくれた。		
アドバイス	不明点を質問することができた。		
記録	記録の振り返り		
わかちあい	実習で得たものを他の人と共有するという目的の為に、自分の中でも改めて考えることができた。		

3 実習状況の確認と指導

Ⅲ-4-2) 資料

④ 今後の実習に向けて	振り返り	今までの振り返りができたこと、	
	課題	これからは何を考えながら実習に臨めば良いか、実習に行くことだけだった中に、頭に入れておくべきことを考えなおす時間が持てました。	
	課題	今後に向けての課題についてのアドバイス	
	目標	残りの実習での目標の設定の仕方等	
	視点	これからどのような点に注目していくかを話した。	
	目標	今後はどういう実習にしていけるか、一緒に考えていただいた。	
	目標	これからのことをアドバイスしてくれた。・指針を一緒に考えてくれた	
	目標	これから(残っている実習)の実習をどのように進めていけるか一緒に考えてくれたこと。	
	目標	実習目標達成に向けての指導	
	目標	実習のこれからの進む方向について示して下さったこと	
	課題	これから(巡回指導後の数日)の実習で何をやるか考えた。	
	目標	今後そのような流れで行うのか、今の程度理解できているのか、を話してくれた。	
	目標	今後の実習をどのように進めていけばよいのかの相談。	
	取り組み	引っかかっていた出来事を振り返り、今後につなげることができた。	
	取り組み	先生と指導職員と一緒に、今後何を中心に学んでいけるか方向性を話せてよかった。	
	取り組み	自分自身の今後の取り組み方。	
	視点	今後の実習内容について。今後重点すべきこと。	
	目標	これからの展開。	
	課題	今後の課題設定	
	姿勢	今の状態をよく聞いてくれて、今後の姿勢についても指導してくれた。	
	課題	残りの実習でどんなことを学べばいいか、悩んだことに対してどのような行動を取ればいいかのアドバイス	
	課題	実習中に取り組みたい事について話ができて良かったです。	
	⑤ 実習記録	書き方	記録の書き方
		書き方	記録の書き方を教えていただく(ポイント)
		書き方	実習ノートを見せ、書き方についてアドバイスを受けた
		書き方	中々、学校に行ったりできず、友達に会えない状況で、記録の書き方などアドバイスがもらえて良かったです。
書き方		実習記録の書き方	
書き方		記録の書き方	
アドバイス		記録についてのアドバイス	
書き方		記録の書き方	
書き方		記録の書き方の再確認	
書き方		記録の書き方	
書き方		記録の書き方	
書き方		実習記録の書きかたの指導	
書き方		記録のかき方	
書き方		記録の書きかたの指導	
深め方		実習記録の確認(事実と考察が、別れて書かれているか、出勤簿はうまく記入されているか等)	
アドバイス		アドバイス等(記録のまとめ方)	
アドバイス		記録のチェックとアドバイス	
深め方		記録の書き方の見直し	
書き方		記録の書き方の指導	
書き方		記録の書き方	
書き方		記録の書き方について指導されたこと	
書き方		記入例	
書き方		実習記録の書き方	
書き方		日誌の書き方について。	
書き方		実習中)記録の書き方	
4 巡回の形式		3者	実習指導者の方にも感想や意見・アドバイスを言っていただけで、非常に良い時間となった。
	時間	実習中→巡回時に多く時間をとってもらったこと	
	1対1	先生と2人で話す	
	3者	巡回指導者と実習生のみでの丁寧な相談時間	
	回数	実習中に、2回巡回指導があり、大変支えになりました。4週間のうち、毎週1回巡回指導があったほうが良いと思いました。	
	グループ	1ヶ月に1回くらいのペースで、同じ実習先の学生を集めて近況を話す機会をもらったことにより、先生にも悩みをちよちよ話すこともできたし、同じ実習先の学生と話すことは分かち合いや励みになった。	
	グループ	他学生の実習経験の共有	
	グループ	みんなで話す時間を持つことで、実習についてまとめやすくなった。	
	時期	巡回指導の日程が早く、何を聞いていいかわからなかった。	
	時期	実習の終盤での巡回指導だったので、実習全体の振り返りができて良かったです。	
5 その他	3者	巡回指導を通して施設職員の意見を聞くことができた。	
	1対1	巡回職員との1対1の面接→職員の方が珍しいと言っていました。プラスのことを言っていたので、1対1の振り返りは大切ではないかと思えます。	
	進路相談	進路相談	
	不満	不十分と感じた	
不満	社会福祉士の実習はあまり先生の責任がないので、先生が手抜きする。		
その他	実習について		
満足	適切でした		

3) 実習中の帰校指導

日本社会事業大学では、帰校日指導を社会福祉士及び介護福祉士法の改正に係る新カリキュラム移行よりも以前から実施してきている。法改正に伴い、巡回指導は少なくとも週1回以上実施することが規定され、養成校に教育体制の整備の課題の一つとなっている。このような状況を踏まえ、多くの養成校では週1回の巡回指導に代えて帰校日指導を導入することになることが予想される。本研究において帰校日指導の内容や成果を整理し分析することは、学内の教育体制および教育内容に関する評価にとどまらず、全国的な課題として実習教育における帰校日指導の評価と改善にとって意義があると考えられる。

①実習内容

本調査結果における実習内容は、実習生の立場で認識している実習内容ということになる。帰校指導を行っている教員が、その日の授業の目的をどのように示し、示された内容を実習生がどの程度認識できているかを確認することが重要である。

実習生が学習したと認識している巡回指導の内容は以下のとおりである。

- 実習体験や悩みなどの情報共有
- 実習課題の見直し
- 事例研究、インシデント研究
- 記録の書き方の指導
- 事務手続きの確認（出席簿の書き方、提出物の確認）
- 事例のソーシャルワークの視点からの考察
- 進行状況の確認と移行に向けての助言
- 学生同士で意見交換
- プリントを使って振り返り
- コミュニケーション手段
- 職員との関わり方
- 問題意識の明確化の方法

今回はあくまで実習生が認識している内容であるため、全教員が実施した実習指導の内容ではない。したがって、全教員の実習指導プログラムを整理したうえで目標の到達度を確認することが今後の課題となるだろう。

②要望

次に、帰校日指導の内容や日程に関する要望または問題を見ていきたい。少数の意見ではあるが、帰校日指導の評価と教育内容の改善につながる重要な意見が出されている。

課題として出された自由記述は、授業内容に関する意見と帰校日の日程に関する意見の2

つに分けることができる。

ア内容に関する意見

- 記録の書き方についてチェックしてもらえれば良かった。
- 編入生が集まって行ったアンケートやグループワークはあまり意図や意義が感じられなかった
- 1時間だけであんまり内容がなく終わって、せっかくきたのに…と感じた
- よくわからなかった

イ日程等に関する意見

- 休みが少ない中で帰校日は大変。休みが欲しい。
- ・帰校日がなかった。実習中に帰校日があり、ゼミの仲間、その他友人、先生方と学校で会える環境が、うらやましく思った。

2つタイプの意見を実習教育の内容に照らし合わせると、①プログラミング（授業内容、方法等）、②マネジメント（帰校日の実施日程）に整理することができる。指導内容に関する意見として出された内容は、授業の目的が分からなかった、意味がなかったととらえている学生が少数でも存在していることは真摯に受け止める必要がある。これに対しては、明確な目標設定と目標の共有化の2つの教育活動を丁寧に行っておく必要がある。

この2つは教育評価の観点から見ても重要な教育活動であり、事前に実施しておくことで学生の理解度や学習内容を最終的に評価が可能となるのである。これは、形成的評価として位置づけられるものである。また、教育側の評価として、目標設定をすることで教育内容の明確化と効果等について確認することが可能となるのである。

一つ目の目標設定については、厚生労働省通知において示されている「相談援助実習指導」の教育のねらいだけではなく、授業ごとの目標を明確に提示し、何を、どこをゴールに学生が学習活動を行えばよいかを明確にイメージできるようにする必要がある。ゴールがあいまいな場合は、教員は学生への指示や質問への対応が場当たりのものになると同時に、学生は思考と行動の迷路に入り込んでしまい時間を過ぎるのを待つだけの授業になってしまう。

二つ目の、目標の共有化については、一方通行の情報伝達の媒体となるシラバスや大人数で開催されるオリエンテーションでの説明だけでは不十分といえる。現場実習は学生個人に帰属するものであるため、設定した目標については該当する学生個人に事前に説明し、どの程度理解しているかを確認しなければならない。

目標の設定と共有化をきちんと行うことによってはじめて効果的な学習と成果を期待する段階に移るといえる。また、学生の理解不足を個人の責任にするのではなく、教員側の説明力や理解力が欠けている場合があることも認識しておく必要がある。教員による説明が明確になされ、それに対する学生の理解度を確認することができて初めて目標の共有化

が図られたということになるだろう。

③スーパービジョンの機能からの考察

スーパービジョンの3つの機能から帰校日指導の意義について考察する。

ア支持的機能

支持的機能は、バーンアウトの防止、自己覚知の促進、自己実現の支援など実習生の精神的な支えになるものとして重要である。そして、支持的機能は教育的・管理的機能の前提ともなる。

実習生の自由回答を見ると、リラックスできた、息抜きになったという回答が7件あった。回答の中にはスーパーバイザーからスーパーバイザーに対するスーパービジョンだけでなく、友人との再会や話をするを通じて精神的な支えを得ていることが分かる。

- 友人との会話、先生との会話が気分転換で息抜きになった
- クラスで困っていることを話し合うこと。気持ち的にも楽になったし、記録もみんながどう書いているか見せ合って相談できた。
- 息抜きができた
- 顔合わせるだけでも息抜きになった。
- 会話をするだけで気分転換になった、
- 編入であり、帰校日に仲間、友達に会え、年上のベテランの方々もいたので励みになり、リフレッシュ、情報の共有ができた。
- 皆と会えて、安心できました。

したがって、帰校日指導において教育内容を作成する場合は、教員から実習生に対する支持的機能の発揮に加えて、実習生同士のピアサポートによる支持を有効的に活用することが重要といえる。学生が考える帰校日の意義を見ると、巡回指導による2者面談または3者面談では得られない学習成果があるように思われる。

スーパービジョンにおける支持的機能の観点から帰校日指導の意義を述べるとすれば、集団指導が行われる帰校日指導によって、個別指導が中心となる巡回指導では得にくい精神的な支えが得られ、未来に向けてセルフエスティームの機会となっている点である。

今後は、帰校日指導は週1回の巡回に代わるものであるという消極的な選択ではなく、支持的機能の観点から、将来の専門職として実習生が持つ力や可能性を見出し、利用者の利益を守るための実践を追求することにつながるものであるという積極的な選択に意識を変えていくことが大切である。そのためには、さらに支持的機能の効果を研究していかなければならない。

イ教育的・学習的機能

教育的・学習的機能は、実習において直接・間接的に利用者に関わることによって具体的なケースを通して理論と実際を連結させたり、ソーシャルワーク実践に必要な知識・技術・価値を伝達したりすることなどが含まれている。

これは先に述べたとおり、教員が適切な目標設定と共有化を図り、教育プログラムを提示し、実習生の能力を引き出し、実習生自身がその能力を最大限活用できるように援助するものである。

また、ソーシャルワーク実践に必要な知識・技術・価値を教授する重要な機会でもあるため、支持的機能に傾斜した帰校日指導プログラムの立案にならないようにする必要がある。実習生の自由回答を見ると、例えば以下のような意見は、支持的機能と教育的機能のバランスを取る必要性の指摘とも捉えられる。

- 編入生が集まって行ったアンケートやグループワークはあまり意図や意義が感じられなかった。
- 1時間だけで内容がなかった。
- よく分からなかった。

ウ管理的機能

管理的機能は、実習生が能力を発揮できる実習および学習環境を整えるものである。そして、クラス単位で実施される実習指導においては、個人活動だけではなく、集団による学習活動を通じて実習経験を深める機会と場になることを保障するための教育活動ともいえる。

学習環境の整備については、人間関係の調整等を含まれるため、クラス内における人間関係だけではなく、実習先における人間関係の調整に介入することも視野に入れて教員の役割を検討する必要がある。その際、教員ごとに管理的機能の理解と発揮のレベルの差が大きくなりすぎないように配慮し、養成校内で統一した見解で臨むことが求められる。

注意すべき点としては、管理的機能のみに偏ると実習生が委縮したり、利用者中心よりも教員又は指導者の評価を意識した実習に陥ってしまったりすることである。

また、帰校日指導がないことで実習生が不利益を感じることも管理的機能の観点から見て改善すべき部分といえる。実習生の自由回答を見ると、19人が帰校日指導を経験していないということであった。その理由は管理の範疇にはいないものもあるが、帰校日指導の教育効果と意義を述べる場合は、参加できないまたは参加しなかった理由を分析したうえで今後の方針を立てる必要がある。

- 帰校日には実習指導が終わっていました
- 帰校日がなかったので分からない。
- 帰校日にはもう実習が終わっていました。
- 帰校日がなかった。(8/16～9/2、9/6～18で行ったため。)
- 実習中に帰校日があり、ゼミの仲間、その他友人、先生方と学校で会える環境が、う

らやましく思った。

- あまり帰校しなかった。帰校した時は、他の人の実習の様子や自分がどうしたらいいか考えられてよかった。
- 帰校日なかった
- 無かった
- 帰校日の時にはすでに終わっていた。
- 実習先から帰校日は認められていなかった。
- 行けませんでした。
- 実習と帰校日がほぼかぶっていたので、良くわからない。
- 夏休み中だったのでなし
- いかなかった しらなかった
- 帰校日なかった
- 帰校日ありませんでした
- ありませんでした
- ありませんでした
- 帰校日がない。
- 帰校日は無かった。

結論として、これらスーパービジョンの3つの機能は互いに関連し合い、一体的なものである。したがって、どの機能に重点を置くのかを組織内の合意を図り、効果的に3つの機能を重複させたり使い分けをしたりしながら効果的なスーパービジョンを行うようにしなければならない。

④その他の課題

ア指導方法と授業時間

帰校日指導の方法は個別指導と集団指導に分けることができる。2つの指導方法と帰校日指導の時間との関係でと帰校指導に充てられる時間帯はおおむね1コマ90分間である。この中で全員の個別指導を行うのは困難である。しかしながら、時間的制約があるからという理由で集団指導だけに偏ってはしまうことは避けなければならない。教育目標に対してどのような指導方法を選択するのかを教員と実習生の双方が共有できるような配慮が求められる。

イ教員の力量と差

教員の力量や差は帰校日指導に関わらず出てくるものである。法改正に伴って相談援助実習の教員の講習会が実施されたが、担当者の全員が受講している訳ではない。実習

生の回答を見ると、指導する教員によって学習の内容と質に違いがあり、そのことが学習成果や満足度につながっているとも考えられる。多様な教員がいることの意義と課題を評価することも今後の課題と言える。

ウ教育目標と帰校日指導

帰校日指導の意義を検討する前に、実習指導の教育目標を改めて確認しておく必要がある。教育目標が達成されているかが課題となる。

エ巡回指導と帰校指導の違い

巡回指導と帰校指導の違いを明確にしておく必要がある。大きく分けて、場、人数構成、指導方法、の3つの違いがあると考えられる。

一つ目の場が異なることについて言えば、指導の場が実習施設か学校かということである。場の違いによって、教員側の指導効果や実習生側の学習にどのような影響を与えるかを確認する必要がある。二つ目の人数構成が異なることについて言えば、巡回指導は、基本的に2者面談か3者面談となる。帰校日指導になると養成校によって異なるが、20人以下で構成される。人数の違いによって学習内容や指導方法が異なるため、当初の教育目標の達成に少なからず影響を及ぼすことになる。三つ目の指導方法が異なることについて言えば、個別指導か集団指導という2つの方法を選択と混合によって進められる。したがって、教育目標を事前に設定し、それを実習生に伝達して共有化し、更に実習生の理解度を確認しながら最適な方法を選択していくことが求められる。教員の力量にも関わってくるため、養成校内における教員のスーパービジョン体制と方法を整備することが必要となる。

4) 事後指導

社会福祉士養成校協会の相談援助実習指導ガイドラインでは、実習後に実施する指導内容として以下の項目が示されている。

- ① 教員からの個別スーパービジョン、グループスーパービジョンを受け、実習（実習中の行動、実習内容、意味づけ、ディレンマの解消等）を振り返ることができる
- ② 実習教育スーパービジョンにより、再度自己覚知を行うことができる
- ③ 実習総括レポートの意義・書き方について理解している
- ④ 実習の全体を自己評価することができる
- ⑤ 自己評価を踏まえて、今後の学習課題を設定することができる

これらの項目が実施されているかは教員に確認すべきところではあるが、本調査では学生の回答を踏まえて分析する。

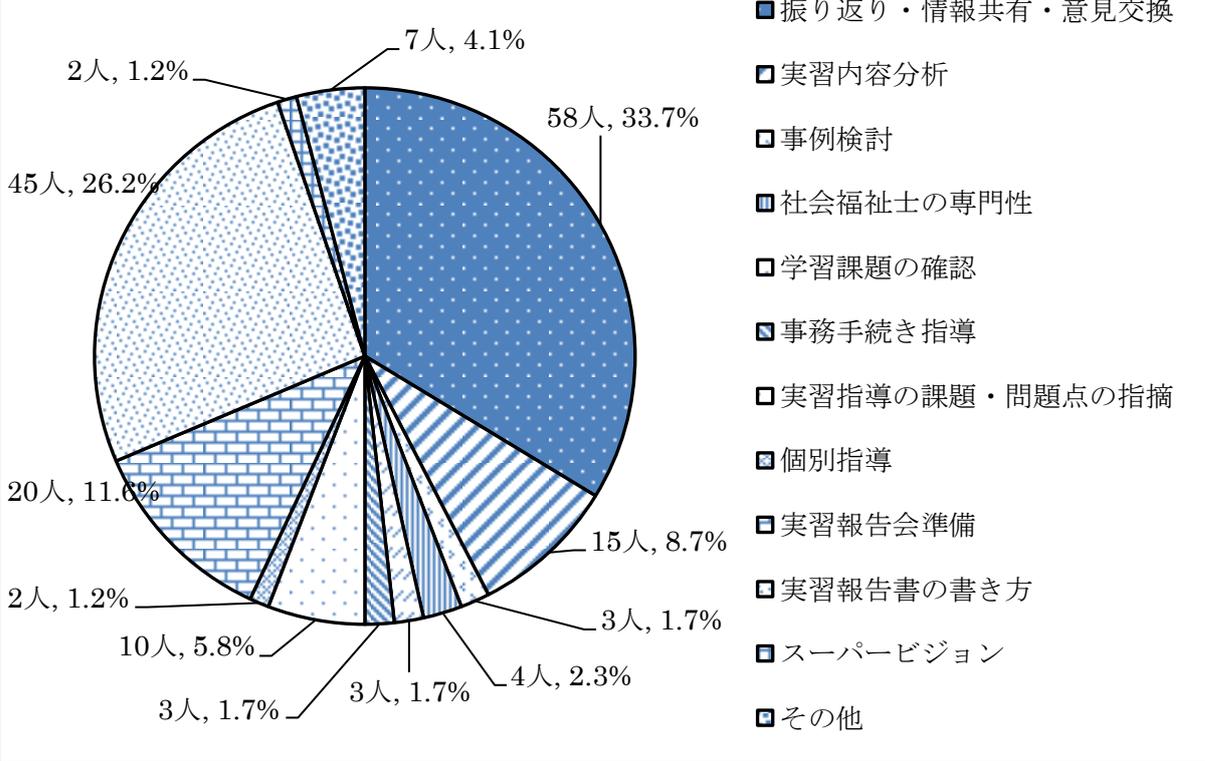
①自由回答の内容

学生の回答を分類すると、大きく分けて12種類に整理することができる。

- ア振り返り・情報共有・意見交換（58人）
- イ実習内容の分析（15人）
- ウ事例検討（3人）
- エ社会福祉士の専門性（4人）
- オ自分自身の学習課題の確認（3人）
- カ事務手続きの指導（3人）
- キ実習指導の課題・問題点の指摘（9人）
- ク個別指導・面談（2人）
- ケ実習報告会（20人）
- コ報告書の書き方（45人）
- サスーパービジョン（2人）
- シその他（7人）

回答数が多い順番に並べると、「振り返り、情報共有、意見交換（58人）」、「報告書の書き方の指導（45人）」、「実習報告会の準備（20人）」、「実習内容の分析（15人）」、「実習指導の課題・問題点の指摘（9人）」、「その他（7人）」、「社会福祉士の専門性からの考察（4人）」、「事例検討、自分自身の学習課題の確認、事務手続きの指導（3人）」、「個別指導・面談、スーパービジョン（2人）」、となっている。

図 事後学習で学習した内容



②回答内容の詳細と考察

ア振り返り・情報共有・意見交換（58人）

事後指導の内容として最も多く認識しているのは、「振り返り・情報共有・意見交換」であった。172人中58人から回答が得られた。

実習内容の振り返りや情報共有、意見交換は個別指導と集団指導を通じて行っている。主な意見は以下の通り。

- 反省をすることによって実習中には見えてこなかった面を見直すことができた
- 一ヶ月間の自分の実習がどうだったか、冷静になって振り返ることができた。
- 印象に残った場面をみんなで振り返り
- クラス内で、同じような分野の実習に行った人同士でグループになり話すことで、より深い話をすることができた。
- 個人の振り返り、みんなとの共有
- 実習中に課題にあげていたことなどを一緒に振り返って下さり、達成できなかったことも含めて考察することができた。
- 実習中には気が付けなかったことなどについて、話す中で気付けた。理解が深まった。
- 実習で行ってきた内容を発表し、実習先で何を学んだか、どういう課題があったか等皆で話し合った。
- 実習の事後評価を用いての振り返り(一人一人やった)

- 他の実習先へ行った人たちと情報や状況などを話し合えたこと
- 他の実習に行った人たちからの、意見や状況を話す機会があったこと。そこから新たな考えを見つけることができた。
- 話を聞いてもらえて、色々聞いて考えが広がった。
- フィードバックしながらの今後への発展。
- ふりかえり 学生同士で自分が経験したエピソードを元に SW について（何が求められているかなど）話し合えたこと

これらの意見は、実習指導ガイドラインの「①教員からの個別スーパービジョン、グループスーパービジョンを受け、実習（実習中の行動、実習内容、意味づけ、ディレンマの解消等）を振り返ることができる」と「⑤自己評価を踏まえて、今後の学習課題を設定することができる」に該当するものといえる。

イ実習内容の分析（15人）

実習内容の分析については、分析方法に関する意見が多かった。自分自身で実習経験を客観的に分析することは簡単なことではない。また、様々な分野で実習している学生の経験や考えについてグループディスカッションなどを通じて共有することにより、自分自身の学習の分析にもつながっている。

- KJ法でまとめた事が役立ちました。
- 何がどのように行われているのか理解できたこと。
- 学んできたことを深められるポイントを提示してもらえた(?)
- 自分の意見と学びの整理
- 実習で学んだことをどういった方向へまとめて行くのかの参考になった。
- 実習後：何を学んだか何を疑問に持ったか等をまとめる方法
- 実習報告会に向けてみんな案で学んだことをKJ法にまとめる

これらはガイドラインの「①教員からの個別スーパービジョン、グループスーパービジョンを受け、実習（実習中の行動、実習内容、意味づけ、ディレンマの解消等）を振り返ることができる。」に該当する意見といえる。

ウ事例検討（3人）

事例検討を実習指導で実施したと答えた学生は少なかった。実習の振り返りを行ったとする意見に含まれている可能性はある。また、教育側の立場から言えば、相談援助演習との関連性から、事例研究を演習で扱っていることも考えられる。いずれにしても、実習指導における事例研究の活用方法について整理する必要がある。

- 事例を検討することによって自分のやったことがいいのかわるいのかもところす

ればよかったと感じることができた。

- 自分や仲間の事例検討を行った。
- テーマに沿った事例を検討・観察する。

エ社会福祉士の専門性（4人）

これは、実習経験について「社会福祉士の専門性とは何か」「ソーシャルワーカーの専門性とは何か」という視点で考察しているものである。

- SWの専門性についての意見交換
- 実習中にあったエピソードを挙げ、クラスでソーシャルワーカーの専門性について考えた。
- 報告会準備のために、SWとは何か？専門性は何が大切かをKJ法で整理した。
- 社会福祉士として物事をどうとらえるか

実習経験を振り返りや考察においては、何を根拠にまたは何に立脚して考察または振り返りの作業をさせるかが問われてくる。根拠や立脚するものを明確にせずに考察させた場合、場合によっては個人の価値の考えに基づいた考察だけになる恐れがある。個人の価値と専門職の価値を峻別し、考察の段階を意図的に設定して授業を進めることが必要となる。

オ自分自身の学習課題の確認（3人）

これらの意見は、将来に向けて学ぶべきことや経験を活かす方向性が見出すことができたというものである。現場実習の終結は社会福祉士として働くことを考えた場合ゴールではない。

- 将来に繋がるまとめができた
- 実習を終え、その経験をどう活かすか
- これから何を学ぶべきか

カ事務手続きの指導（3人）

事務手続きとしてあげられた意見は、礼状の書き方、出席簿の付け方などの指導についてである。

キ実習指導の課題・問題点の指摘（9人）

ここで出された意見は、今後の実習指導の改善に向けて真摯に受け止めるべきものである。実習教育スーパービジョンにおける各機能の観点から教育内容を整理する必要がある。

- 一人一人が一言一言述べていく振り返りは少し話しづらかったです。
- 実習報告会のパワポをつくる時に早めに作成するよう指導があれば、もう少し発表をにつめる事ができたと思う。
- 個別で振り返る時がない

- 教員を中心とした実習内容の振り返りをグループ全体で行った。
- なにもしてくれなかった。
- コミュニティ福祉学科は初めての实習で、事後指導もあやふやだったと感じました。今後2期生からは、より良い事後指導が行えるようにしてほしいと思いました。
- 個別的な面談が多く、先生と話をしたのは1日ぐらいで、忙しそうで実習の振り返りにはなっていなかったと思う。
- あわただしかった
- レポート、レポートの書き直しばかりしていた。
- 先生のペースで実習前、実習後の指導なので誰の実習なのかわからない。

ク個別指導・面談（2人）

実習指導において個別面談を実施したと答えた学生が2名いた。他にもあると思われるが、個別指導が効果的に発揮されることが求められる。

ケ実習報告会（20人）

実習報告会の準備は事後指導の中でも特に時間が割かれるものであるため、学生の印象にも強く残っていると考えられる。しかしながら、実習の総括が実習報告会の準備に置き換えられてしまうことが危惧される。実習の総括の方法をきちんと決めたいうえで臨む必要がある。

- 報告会の準備での意見交換
 - 実習報告会の準備の過程が、実習での経験をより深いものにしたと思います。
 - 報告会に向けたアドバイス
 - 報告会に向けてのフィードバック
 - 報告会に向けて、どんなことを実習で感じ考えたか、何を学んだかを話し合い、紙やパソコンでまとめて行くことを通して、実習の体験などを深めることができた事が良かったです。
- 時間の許す限りメンバー間で何度も何度も議論を重ねることができ、行き詰った時は先生からのアドバイスをいただけたので、整理していくことができ、その過程が良かったと思います。
- 報告会の昨年のVTR
 - 報告会につなげるためにどうしたらよいかの学び合い
 - 発表資料のつくり方について。
 - 報告会のパリーポイントのリハーサルが無かった。

コ報告書の書き方（44人）

実習報告書は、学生の自分自身の実習経験を振り返り、分析した成果物として整理され

るものである。したがって、学生にとっては非常に負荷がかかるものとなるため、実習指導においても相当の時間がとられることになる。

しかしながら、実習報告会の準備と同様に、実習の総括の方法を教育側が吟味したうえで進めることが求められる。

- 教員(実習担当者)が記録について改善点、評価をしてくれる。
- 報告書で振り返り
- 報告書の書きかた、指導
- 実習前にやることは指導されていた。報告書への手直しはありがたかった。
- 実習内容の報告をし、報告書をどのようにまとめたらいいか指導してくれた。
- 実習報告書のテーマについての指導
- 主に報告書に向けての自分のきもちを、ことばや文字にする作業がほとんどだったと思う。とても為になった。
- 先輩の実習報告書
- 納得のいくような実習にならず報告書が上手く書けないと思ったが、違う視点からとらえるということを教えてもらった。
- 報告書などでは適切なアドバイスをもらえた
- 報告書において、自分が言いたいことはあるのに文章化できない、などのことをサポートしてもらえて助かりました。
- 報告書のまとめ方、添削
- 報告書を書くための振り返りにより、自分自身の体験を別の視点で見ることができたこと。
- 報告書作成にあたって細かく、自分のペースに合わせて指導して下さいました。
- 報告書作成の指導が丁寧で助かった。
- 報告書作成時に、個別的な振り返りを一緒にして下さったこと。

サーパービジョン (2人)

スーパービジョンとして認識して回答した学生が2名いた。実習指導がスーパービジョンそのものであることは学生にも理解されておくひつようがある。

③社会福祉教育における事後指導の課題

実習過程を長期的なものとして捉えた場合は、実習関連科目を1年次から積み上げてきた成果をもの集大成となる。現場実習を通して社会福祉士の構成要素である価値、理論、知識と技術や実践とを結びつける重要な段階となる。短期的なものとして捉えた場合は、実習を実施する年度における教育活動であり、実習にむけた準備と振り返りが行われる。このような長期的・短期的な学習の総括が事後指導である。

総括的評価の観点から見た場合、教育側と学生側の双方を評価対象として実習教育の成

果を確認することが可能となる。教育側について言えば、どのような教育活動が行われたのかを明らかにすることになる。学生側について言えば、現場における実習経験と講義における教育・学習の理解度や認識の程度を確認することになる。

事後指導の意義と内容を検討するにあたっては、社会福祉教育と社会福祉士教育における目標を踏まえ、それぞれの教育効果を高めるためのプログラムを構築していくことが今後の課題になる。

IV 実習指導者の現状と課題

1 実習指導者との意見交換会から

1) 意見交換会とそのデータ化について

本学部においては、例年、12月中旬に相談援助実習報告会を開催している。参加者は、実習を終えた全学生、実習指導担当教員（非常勤教員を含む）、学内教員、そして実習先の実習指導者である。実習指導者については、例年40名程の参加をいただいている

意見交換会は、報告会終了後に全体会、分科会（3～4のグループ）の流れで約2時間程度で実施されてきている。交換会自体は、本研究の研究対象として設定されるものではなく学部主催という性格のものではあるが、この場を借りて昨年度と今年度の交換会の記録から、その内容を抜粋、要約してカテゴリーに分け、更に話者で整理したものを表1（2010年度）、表2（2011年度）に示した。大学の話者には、現場の職員でもある非常勤教員を含んでいる。なお、抜粋、要約については基本的に発言の趣旨に沿った形で、カテゴリーについては、いくつかのカテゴリーに属すると思われるものについても1つのカテゴリーに筆者の判断で整理した。カテゴリー自体についても、仮の表現であり、今後より妥当な表現へと修正する必要があるだろう。

2) 2010年度

全体的に、実習に臨む学生の姿勢や気概といったあたりへの強いまなざしを感じられる。「思い」「気兼ね」「何をしたいのか」「本音」「いい子」「無難」「本人なりのもの」「まじめ」など、学生一人一人のモチベーションやコミュニケーションの取り方が型にはまりすぎているのではないかといった懸念が、実習先から多く語られている。「さらけ出すことが苦手」という大学の話者は、非常勤教員によるものである。また、「ケース」の開示に関連しての言及があり、記録の文脈から付け足せば、リスクを冒してまでケースを開示するほどの気持ちのある学生がどれだけいるのかといった、現場の苦悩を垣間見るものと解釈することができよう。

プログラムについても、「完成度が高すぎると達成感が少なくなり」「その実習生が何をしたいのか」「ソーシャルワーク業務以外からも」「現場の丸ごとの取り組みについて」など、ソーシャルワーク実習に特化した既定のものというより、柔軟性を持った一人一人の学生の学びに沿った方向性がうかがえる。

巡回指導、制度、配属、レディネスについては、養成校として頭の痛い内容ではあるが、相談援助実習の基盤に関する指摘でもあり、本研究も含めて作業を蓄積し、養成校としての軌道修正も含む議論へと昇華してゆくべきものであろう。

3) 2011年度

全体的に、相談援助実習の制度改革や実習指導者に必須化された講習会などが反映された内容が目立つようになってきている。

スーパービジョンでの「メモの交換」「面接」は、実習生や養成校としてはありがたい

ものであるが、実習先（現場）としては負担など痛し痒しといった条件も存在するところであろう。プログラムのカテゴリーからも、社養協のガイドラインの咀嚼やソーシャルワーク実習への移行に象徴されるように、「地域課題」「権利擁護」「訪問」「複合的な要因の絡む事例」などのキーワードを実習内容に具体化しようとする試みを読み取ることができる。

一方、指導方針を見ると、「自力で利用者と向き合う」「開始時にプログラムを提示せずに」「職員それぞれの持ち味」「スタッフと一緒に」「利用者との関係づくり」など、現場のダイナミクスの中で、実習生自身が主体的に学ぶ場として実習をとらえようとする姿勢がうかがえる。

配属や謝金についての指摘は、実習指導の非常勤教員であり現場の施設長でもある立場から、むしろ後者を代弁したものであり、実習を受け入れる現場の生の声として傾聴すべきものであろう。

4) まとめ

2011年度は現場指導職員の要件や巡回指導など、大きな制度変更が実施された。本学を含め、養成校においても2010年度からその対応について少なからぬエネルギーを費やしてきた。しかしながら、2010年度と2011年度の意見交換会で語られた現場の声を斟酌すれば、養成校以上に大きなエネルギーを費やして実習生を受け入れている実態があるということであろう。学生の教育、後継者の養成と、立場は違っていても、その目指す地点は同じである。一人一人の学生が実習を通して人間として専門職の卵として学び、さらに大きく力強くなる糧を頂く場、時間であることを確認しつつ、更に現場と養成校とが連携を強め、多くの実習生のケースを積み上げながら議論し、より良い相談援助実習のあり方を模索していきたい。また、今後においては、ユーザーとしての視点、すなわち利用者や卒業生についてもこの輪に加え、現場が最善の利益を得ることのできるような相談援助実習を目指していきたいものである。

表1(2010年度)

話者	カテゴリー	内容
実習先	スーパービジョン	自分の悶々とした思いや、こういう風にできたらという率直な思いをもてるような実習になるといい。
		職員に気兼ねしている学生が多いが、もっと自己表現をしてほしい。
	プログラム	ケースについて、どのあたりまで学生が求めているのかが気になった。
		プログラムというより、その実習生が何をしたいのかを考えて実習内容を組み立てるようにしています。
		プログラムの完成度が高すぎると達成感が少なくなり、何のための実習かわからなくなる。柔軟性があつた方がいい。利用者に関わる機会が少ない実習をどう考えるか。
	指導方針	ジェネリックとスペシフィック、両方の基盤をプログラムに反映させていきたい。
		やってよかったという要素が見つけれられるような実習になればいいと思う。
		社会福祉士としての視点を、直接ソーシャルワーク実習業務以外からも学び取ってほしい。
		受け入れ側として気づくこともあるので、本音を言って恐れなくて、変にいい子にならなくてよいと学生に伝えてください。大学と現場とが何でも言い合えるような関係にならなければならない。無難にこなすすぎずに冒険をしてほしい。
	事前指導	スキルトレーニングだけで、現場の丸ごとの取り組みについての情報がないと実習生が悩む。
事前学習を通して、本人が目指すべき目標など、本人なりのものをしっかりと持ってきてほしい。		
事前訪問の時点でプログラムについて相談できるとスムーズに入りやすい。		
巡回指導	巡回では、あまり話が弾まない。個々の学生について、大学から逆提案をしてほしい。	
制度	指導者要件が厳しくなり、役所としては受け入れが難しくな	
配属	学びたい分野からずれている学生がいた。	
レディネス	まじめだけれど、「何がしたいの?」と聞きたくなる学生がい	
大学	スーパービジョン	いい子でいたがる学生が多く、自分をさらけ出すことが苦手という印象がある。

表2(2011年度)

話者	カテゴリー	内容		
実習先	スーパービジョン	<p>実習生の不安などに早期に応えられるよう、実習生と職員とでメモの交換をしている。</p> <p>毎日、実習終了後に面接を行っている。</p>		
	プログラム	<p>ソーシャルワーク実習への移行を模索している。</p> <p>学生に課題を提示する形で実習を終了している。大学での事後学習との連動が効果的である。</p> <p>権利擁護については、家庭裁判所への申し立てに同行させるなどの企画をしている。</p> <p>社養協のガイドラインを参考にしていたが、プログラムが盛りだくさんで悩んでいる。</p> <p>生保世帯への訪問などに同行させてよいものかどうか。</p> <p>多問題大家族をケースから読み取れる力をつけさせた。</p> <p>地域課題を考えさせるため、地域を自転車で歩いて写真や資料を集めて発表させている。</p> <p>複合的な要因の絡む事例を学生にどう伝えていけるか。</p> <p>保護世帯訪問後には、「あなただったら、どうする?」と課題を投げかけて考察を深められるようにしている。</p> <p>訪問面接を何回も見られるようにした。</p>		
		指導方針	<p>学生が自力で利用者と向き合う体験は、苦しむが成長す原理原則と実際の体験とを結びつけさせるようにしている。</p> <p>今年度は、あえて開始時にプログラムを提示せずに終了時に提示する形をとってみた。実習内容に執着しないようにす職員それぞれの持ち味を生かした対応についてよく観察してもらい、支援の展開について考えてもらっている。</p> <p>福祉の最前線として場当たりのいろいろなことが起こる。これにスタッフと一緒に当たることが重要である。</p> <p>利用者との関係づくりを大切に、利用者に専門用語を使わないように指導している。</p>	
			記録	<p>そつのない実習が気になる。記録をスラッと書くが、読んでも響かない。</p> <p>実習記録の確認から「成長」を感じる機会がある。</p>
			配属	短期間での実習の場合、プログラムが難しい。
			報告会	実習報告会への参加は、今後の実習指導のあり方を考える機会になっている。
			謝金	丁寧に指導していきたいと考えているが、実習指導の向上とともに謝金の検討も必要なのではないか。
		大学	プログラム	提供できる・できないプログラム×実習機関・大学
			クラス編成	専門に特化したいところが、全分野の指導ということで難しい。
	指導体制		巡回指導のみでの学生指導は難しい。	
	事後指導		学生同士で振り返りを行い、問題解決能力を高めるようにしていきたい。	

2 実習指導者の印象に残った実習生（うまくいった・困った・失敗した）の事例

1) 実習指導の現状と課題

やなか地域包括支援センター 野 嶋 成 美

①はじめに

「また、来てね。」

学生時代、実習先の利用者から言われたひとことだ。その時のことを、今でもはっきり思い出すことができる。私が今でもこの仕事を続けているのは、実習でこのご利用者との出会いがあったからかもしれない。

そして、実習生を指導する業務を担うこととなり、相談援助実習指導者講習を受講した。実習指導者として、私が体験したような原点となる実習にしたい、実習生が現場に出てから困らないように、困ることがあっても何かのヒントとなるような実習にしたいと心がけている。そのため、新人職員が苦手なことなどをあえて実習に組み、実習生が、社会福祉士を目指すことを諦めない程度の、こちらがフォローできる範囲の失敗と、社会福祉士を目指そうとする気持ちを後押しする少しの成功を、実習生に体験していただきたいと考えている。

当センターでの実習の現状と、受け入れた実習生の事例をふりかえり、今後の課題を考えてみたい。

②施設概要と実習生の受け入れ状況

(1) やなか地域包括支援センターについて

開設年月日	平成18年4月1日 区から当法人が運営を受託している。
職員体制	(常勤) 社会福祉士 主任介護支援専門員 看護師 各1名 (非常勤) 介護支援専門員 1名 (週9時間) 合計 4名
併設施設	特別養護老人ホーム谷中 (入所50床・短期入所6床) やなか高齢者在宅サービスセンター・いけのはたデイホーム ケアマネジメントセンターやなか (居宅介護支援事業所)

(2) 社会福祉士の実習生受け入れ状況 (実習指導者 1名)

平成18年度	1校 1名	平成21年度	3校 3名
平成19年度	2校 2名	平成22年度	3校 5名
平成20年度	2校 2名	平成23年度	6校 9名

③実習指導内容と現状

(1)実習前

ア 事前訪問まで

養成校と、帰校日・巡回指導、実習日数、期間などを調整し、実習日程予定（案）を作成する。施設全体で共通の実習予定表があり、LANで全てのセクションが実習日程を入力し、予定を確認している。

イ 事前訪問

当センター主催の介護予防教室に合わせ、事前訪問を行っている。同じ日程で一度に2～3人程度の実習生を受け入れていることから、夏から秋にかけての実習生が同じ日に集まる。（授業などで欠席の場合は、個別に対応する。）

<午前> オリエンテーション

内容は、資料配布、実習の日程確認、実習中の持ち物など注意事項の確認、実習や社会福祉士を目指す目的の確認などを行っている。実習を行う上でのグループ分けや、訪問面接の利用者を決める際の参考にしている。

<午後> 介護予防教室へ参加（利用者・地域・職員を知る。）

養成校の先生方から、学生が利用者や職員とのコミュニケーションに不安を感じているとうかがった。また、実習でこの事業の企画と実施を実習生に行っていたプログラムを予定していることから、参加者や会場の状況を知り、事前準備に役立ててほしいというねらいがある。最後に、事前訪問全体の感想メモを記入し終了となる。

(2)実習中

ア 職場実習

実習指導者から、法人についての説明や、事業計画などを説明する。また、併設施設にて、見学を中心とした実習を行う。特別養護老人ホームでは、入居者とのコミュニケーションを中心に、ケアワーカーの業務を見学、できる範囲での間接業務の体験、ケース記録やケアプランを閲覧する。さらにデイサービスでは、上記に加えご利用者様の送迎に同行している。

イ 職種実習

地域包括支援センターの3職種から、「地域包括支援センター業務マニュアル」

主任ケアマネジャー	介護支援専門員への支援 地域との連携について
看護師	介護予防、認知症、高齢者に多い病気、感染症予防
社会福祉士	虐待や消費者被害の予防、成年後見制度について
介護支援専門員	介護保険制度の全般について

等を活用し説明する。実際の事例についても説明する。

ウ ソーシャルワーク実習

・各種会議への参加

「支援センター連絡会」「社会福祉士連絡会」「主任ケアマネジャー連絡会」「医療職部会」「キャラバンメイト連絡会」「地域座談会」など、実習生が傍聴できるよう関係機関と調整した。実習生の会議への参加は、特別なことではなくなってきている。

・各種研修参加

区民やケアマネジャー向け、地域包括支援センター職員向け、職場内研修などに実習生も参加している。

・熱中症対策事業 クールネックスカーフの窓口での配布事業

区民からの窓口受付、取扱いの説明、イラストなどでの取扱い方法の説明書の作成、周知用のポスター作りなどを行った。

・「家族介護者ネット」

介護者の家族の井戸端会議に実習生も同席する。実習中に印象に残ったこととして「家族介護者ネット」と答える実習生が多い。

・「ケアマネジャーの集い」 事例検討や講義の受講、情報提供など。

・「地域交流会」

「見守りネットワーク連絡会」「相談協力員連絡会」「ケアマネジャーの集い」の合同行事で、準備や記録、参加者の誘導などを行った。

・「ふれあい介護予防教室」

会場の準備や教室に参加し、参加者とのコミュニケーションを図る。

・いきいきご近所体操「桜木いきがいの集い」

実習生が協力し、事業の企画や準備と実施を行う。人前で話すことが苦手な方にとって、チャレンジする良い機会となる。また、会議の進め方、業務の進行管理などを学ぶ機会にもなっている。

・訪問面接 → ケアプラン（案）作成 → 模擬サービス担当者会議

ご利用者様宅にて面接で、事前にご利用者様に目的をお伝えする。介護支援専門員になるための実習ではないが、面接の体験を行い、利用者理解や支援方法について検討する。計画案をもとに、当センターの他の職員も出席した「模擬サービス担当者会議」を行う。2～3名で同時に実習しているため、面接に出かける前に質問することを実習生同士で確認し、面接の練習を行ってから訪問している。

・社会資源調査

地域にある社会資源を調べまとめる。テーマは実習生が決め、地図を片手に自転車で地域を走り、調査を行う。

例) 商店街、避難場所、医療機関、薬局、福祉用具の取扱店など。

・地域課題抽出と企画

地域の課題を出し、今後解決に向け何をするかを考える。実習生は、課題に

気づくことはできる場合が多いが、解決策まで考えることは難しい場合が多く、頭を抱え課題に取り組んでいる。

・ 成年後見制度

事例の紹介、相談会、DVD、社会福祉協議会や弁護士、司法書士、社会福祉士との連携、家庭裁判所見学などを通じ、制度について少しでも身近に感じられるようにする。

エ 巡回指導 帰校日

巡回指導は、実習生と養成校の先生方と実習先の指導者が顔を合わせる貴重な機会であり、実習予定にあらかじめ組み込むようにし、実習指導者が同席できるように調整をしている。

(3) 実習後

養成校で開催する「実習報告会」には、できるだけ参加したいと考えている。また、「実習報告書」は、受け入れた実習生の報告書には必ず目を通し、事後学習の成果を確認している。

④ 実習生の事例のふりかえり

ここで、受け入れた実習生の事例をふりかえり、仮にもう一度実習に来ることになった場合、どのような実習指導をしたいか考えてみたい。

実習生 A

うまくいった点では、理解力・着実性・リーダーシップが強みで、他の実習生の見本となり、実習の初期から最終段階まで、着実に課題に取り組んでいた点である。何ごとも器用にクールに課題をこなしている。実習報告会でも、グループのリーダーとしてグループをまとめていた。本人は社会福祉協議会に就職したいと言っていたが、地域福祉計画等を策定するような仕事が向いているのではないかと感じた。

もう一度実習に来られたら、利用者と向き合うという点、もう少し心の接近ができるような実習ができればと思う。自分の持つ感情や表現がやや硬い点について、もう少しお伝えしたい。

実習生 B

素直さや、感受性、思いやりの点で、対人援助の仕事に向いていると感じた。実習後半で取り組んだ、面接とアセスメント、ケアプラン、模擬サービス担当者会議において、他の実習生から、「利用者のことをすごく思ったケアプラン」と評価されていた。実習記録には、指導者のコメント欄に、イラストやつぶやきが残されている日が何日かあり、消さずに持参するよう話をした。

もう一度、実習に来られたら、期日までに（とりあえずでも）形にしていくこ

とや、表現について、話をしたいと思う。

実習生 C

理解力、確実性、安定性の点で抜群で、何人か来ていた実習生の中で、毎日の実習記録を読むのが一番楽しみな実習生だった。介護福祉士とのダブルライセンスを目指し、すでに何ヶ所かで実習経験があったことも大きかった。介護予防教室の計画と実施では、ゼミでの学びを実習で試したいと希望。大学での学びと実習が連動できた点でも成果があったのではないだろうか。

もう一度実習に来られたら、チームやグループをまとめるリーダーシップや、地域の中で人前に立っての活動などの点を実習に組み入れたい。

実習生 D

倫理性、誠実さ、向上心が強みで、気になった課題を追及していくことが得意な実習生。時間を忘れ没頭するところがある。そのままやらせてみたい気は今でもするが、実習中は、様々な角度からの視点を持ってみるように話をした。そこで、一人暮らしの認知症の方の訪問面接を行うようにし、実習生のペースでは思い通りにならない利用者さんと向き合うようにした。

もう一度実習に来られたら、そのこだわりを実習に取り込み、結果を残す実習にしてみたい。

⑤今後の課題

(1) 事前訪問

事前訪問では、何を実習で行うかを伝えるようにしているが、この時点では、一人ひとりの個性まではつかめない。実習生の表情はまだまだ硬く緊張している。少しでも不安を軽減し、自分なりの課題が見つかるような事前訪問となっているかが課題。

(2) 事前訪問から実習初期（初日～3日目）

日程の関係で、実習の初日からすぐに他のセクションへの職場実習に行く場合と、当センターで数日実習した後、他のセクションに行った場合があった。後者の方は、実習開始から実習指導者が実習生とコミュニケーションを多く取ることができ、実習生のモチベーションも高くなったように感じた。また、その後の実習も高いモチベーションと良い緊張感の中、協力して実習ができたグループが多かったように思う。通勤や実習記録など、実習生活に不慣れで緊張の強い状況時、少なくとも3日目くらいまでは、実習指導者が実習生をフォローしやすいほうが良いと考えている。

(3) 実習中

- ・感想メモ

実習生の感想に、他の実習生と実習指導者がコメントをする。実習記録には書かないようなことが書かれている。

- ・ ぶりかえりの時間

他の実習指導者から毎日ぶりかえりの時間を設けていると聞き、当センターでも毎日の実習の最後に時間を設けてみたところである。

- ・ ぶりかえりシート

実習記録をどのように書けばよいかわからないという実習生の悩みから、実習生が考えを整理できるよう、養成校からいただいた「実習の手引き」などを参考に「ぶりかえりシート」を作成し、この冬から活用したところである。

- ・ 記録コメント

実習は持ち帰り自宅で記入し、翌日に提出としている。提出された日にコメントを記入したいがなかなかできない。早めにコメントをお返ししたい。

- ・ 複数同時受け入れと実習生の居場所

当センターでは、「社団法人日本社会福祉士養成校協会 相談援助実習ガイドライン（案）」などを参考に実習内容を組んでいる。中には、実習生1人での受け入れでは取り組みにくい実習内容がある。そこで、当センターでは実習生3～4名のスペースを確保し、この人数で実習を行っている。課題をグループで取り組む効果もあるが、個別指導を丁寧に行うことも課題である。

- ・ モニタリング

実習中のモニタリングも課題であり、「実習生用モニタリング用紙」を作成したが、まだ活用できておらず、引き続きの課題である。

- ・ 実習指導や内容の評価

当センターの実習指導や実習指導者について、実習生や養成校から適切に評価を受けるにはどうしたら良いか。実習の改善点を、実習生や養成校からご意見をお寄せいただき、次の実習受け入れに役立てていくことが課題である。

(4) 巡回指導と帰校日

週に1度、養成校の先生方と実習生が会うことは、先生方にとっても大変なこととは思いますが、巡回指導や帰校日は、実習指導者から見てもとても良いように感じる。実習指導者としては、「巡回指導」や「実習報告会」での先生方のご指導の様子が大変参考になっている。その他、演習のゲストスピーカー、養成校と指導者との会議なども連携の大切な機会である。養成校との連携も、今後も引き続きの課題である。

(5) ぶりかえりやスーパービジョン

実習でどのようなことを学んだか、実習で感じたことや印象に残ったこと、実習を通して成長したと思うこと、困っていることや悩んでいること、辛いことなど、実習生と話をするようにしている。今後も時間の確保も含め、より効果的な実習となるような実習指導を行っていくことが課題である。

⑥おわりに

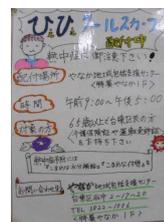
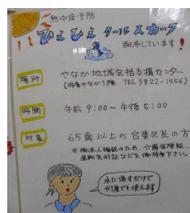
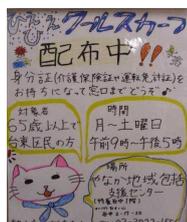
実習生の受け入れは正直大変なこともあるが、実習生が職場に良い緊張感や風を運んできてくれる。時には、実習生が様々な現場で社会福祉士として活躍する姿、実習生の先にたくさんの利用者が続いている様子、実習生が実習指導者となった時などを想像する。そう考えると、未来に対しての責任を感じる。

とは言うものの、余裕のある中で実習を受け入れているのではなく、むしろ余裕なんてこれっぽっちもない。そのような中で、どのような実習を行っていくかを考えていく必要がある。

今後も実習生や養成校の先生方、他の実習指導者からご意見をいただき、実習生指導をサポートしてくれる同僚などと相談し、今後もより良い相談援助実習を目指していきたい。



実習生が企画、準備、進行を行った、介護予防教室「桜木いきがいの集い」の様子



実習生が作成した、クールネックスカーフの取扱説明書と熱中症対策のポスター

2011年度(平成23年度) 地域包括支援センター相談援助実習(社会福祉士養成)予定表

		〇〇大学 〇〇〇〇様		〇〇大学 〇〇〇〇様		〇〇大学 〇〇〇〇様		〇〇大学 〇〇〇〇様					
		勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務	勤務				
		午前	午後	午前	午後	午前	午後	午前	午後				
8/8	月	1	特養 3F	特養 3F	1	いけのはたデイホーム	いけのはたデイホーム	1	やなかデイホーム	やなかデイホーム	1	特養 2F	特養 2F
9	火	2	特養 2F	特養 2F	2	特養 3F	特養 3F	2	いけのはたデイホーム	いけのはたデイホーム	2	やなかデイホーム	やなかデイホーム
10	水	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休
11	木	3	やなかデイホーム	やなかデイホーム	3	特養 2F	特養 2F	3	特養 3F	特養 3F	3	いけのはたデイホーム	いけのはたデイホーム
12	金	4	いけのはたデイホーム	いけのはたデイホーム	4	やなかデイホーム	やなかデイホーム 16:00巡回指導	4	特養 2F	特養 2F 16:00 巡回指導	4	特養 3F	特養 3F
13	土		休	休		休	休		休	休		帰校日	帰校日
14	日		休	休		休	休		休	休		休	休
15	月	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休
16	火	5	SV 桜木いきがいの集い 準備	SV 桜木いきがいの集い 準備	5	SV 桜木いきがいの集い 準備	SV 桜木いきがいの集い 準備	5	SV 桜木いきがいの集い 準備	SV 桜木いきがいの集い 準備	5	SV 桜木いきがいの集い 準備	SV 桜木いきがいの集い 準備
17	水	6	10:00出勤/桜木いきがいの集い 準備	桜木いきがいの集い/スキルアップ研修	6	10:00出勤/桜木いきがいの集い 準備	桜木いきがいの集い/スキルアップ研修	6	10:00出勤/桜木いきがいの集い 準備	桜木いきがいの集い/スキルアップ研修	6	10:00出勤/桜木いきがいの集い 準備	桜木いきがいの集い/スキルアップ研修
18	木	7	支援センター連絡会	14時 巡回指導	休	休	休	休	休	休	7	支援センター連絡会	
19	金	8	10:00出勤 主任ケアマネ	ケアマネの集い	7	10:00出勤 主任ケアマネ	ケアマネの集い	7	10:00出勤 主任ケアマネ	ケアマネの集い	8	10:00出勤 主任ケアマネ	ケアマネの集い
20	土		休	休		帰校日	帰校日		帰校日	帰校日		帰校日	帰校日
21	日		休	休		休	休		休	休		休	休
22	月	9	主任ケアマネ同行訪問	センター番 業務	8	主任ケアマネ 同行訪問	センター番 業務	8	センター番 業務	社会福祉士 同行訪問	9	センター番 業務	社会福祉士 同行訪問
23	火	10	社会福祉士 同行	センター番 業務	9	社会福祉士 同行	センター番 業務	9	センター番 業務	主任ケアマネ同行訪問	10	センター番 業務	主任ケアマネ同行訪問
24	水	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休
25	木	11	あんしん台東 / 講義 看護師	社会福祉士連絡会	10	あんしん台東 / 講義 看護師	社会福祉士連絡会	10	あんしん台東 / 講義 看護師	社会福祉士連絡会	11	あんしん台東 / 講義 看護師	社会福祉士連絡会
26	金	12	講義 ケアマネセンター	SV 中間評価	11	講義 ケアマネセンター	SV 中間評価	11	講義 ケアマネセンター	SV 中間評価	12	巡回指導 11:00	SV 中間評価
27	土	13	夏まつり	夏まつり		帰校日	帰校日		帰校日	帰校日		帰校日	帰校日
28	日		休	休	12	夏まつり	夏まつり	12	夏まつり	夏まつり	13	夏まつり	夏まつり
29	月	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休
30	火	14	訪問面接体験(野嶋)	見守りネットワーク研修会	13	訪問面接体験(野嶋)	見守りネットワーク研修会	13	訪問面接体験(野嶋)	見守りネットワーク研修会	14	訪問面接体験(野嶋)	見守りネットワーク研修会
31	水	15	家族介護者ネット	訪問面接体験(野嶋)	14	家族介護者ネット	訪問面接体験(野嶋)	14	家族介護者ネット	訪問面接体験(野嶋)	15	家族介護者ネット	訪問面接体験(野嶋)
9/1	木	16	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)	15	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)	15	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)	16	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)
2	金	17	要約記録作成	要約記録作成/事例検討	16	巡回指導10:00 / プラン作成	要約記録作成/事例検討	16	巡回指導10:00 / プラン作成	要約記録作成/事例検討	17	ケアプラン作成	要約記録作成/事例検討
3	土		休	休		休	休		休	休		休	休
4	日		休	休		休	休		休	休		休	休
5	月	18	ケアプラン作成	ケアプラン作成	17	ケアプラン作成	ケアプラン作成	17	ケアプラン作成	ケアプラン作成	18	ケアプラン作成	ケアプラン作成
6	火	19	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー	18	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー	18	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー	19	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー
7	水	20	社会資源調査		19	社会資源調査		19	社会資源調査		20	社会資源調査	
8	木	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休
9	金	21	調査 まとめ	ふれあい介護予防教室	20	調査 まとめ	ふれあい介護予防教室	20	調査 まとめ	ふれあい介護予防教室	21	調査 まとめ	ふれあい介護予防教室
10	土		休	休		帰校日	帰校日		帰校日	帰校日		帰校日	帰校日
11	日		休	休		休	休		休	休		休	休
12	月	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休
13	火	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休	休
14	水	22	社会資源調査まとめ/地域交流会準備 / 地域課題		21	社会資源調査まとめ/地域交流会準備 / 地域課題		21	社会資源調査まとめ/地域交流会準備 / 地域課題		休	休	休
15	木	23	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会	22	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会	22	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会	22	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会
16	金	24	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき粋ネット」作成	23	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき粋ネット」作成	23	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき粋ネット」作成	23	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき粋ネット」作成

9月	〇〇大学 〇〇〇〇様			〇〇大学 〇〇〇〇様			〇〇大学 〇〇〇〇様			〇〇大学 〇〇〇〇様			〇〇専門学校 〇〇〇〇様			
	勤務	午前	午後	勤務	午前	午後	勤務	午前	午後	勤務	午前	午後	勤務	午前	午後	
1	木	16	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)	15	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)	15	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)	16	メイト交流会	訪問面接体験(野嶋)			
2	金	17	要約記録作成	要約記録作成/事例検討	16	巡回指導10:00 / プラン作成	要約記録作成/事例検討	16	巡回指導10:00 / プラン作成	要約記録作成/事例検討	17	ケアプラン作成	要約記録作成/事例検討			
3	土		休			休			休			休				
4	日		休			休			休			休				
5	月	18	ケアプラン作成	ケアプラン作成	17	ケアプラン作成	ケアプラン作成	17	ケアプラン作成	ケアプラン作成	18	ケアプラン作成	ケアプラン作成			
6	火	19	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー	18	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー	18	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー	19	模擬サービス担当者会議	認知症セミナー			
7	水	20	社会資源調査			社会資源調査			社会資源調査			社会資源調査				
8	木	休	休			休			休			休				
9	金	21	調査まとめ	ふれあい介護予防教室	20	調査まとめ	ふれあい介護予防教室	20	調査まとめ	ふれあい介護予防教室	21	調査まとめ	ふれあい介護予防教室			
10	土		休			帰校日			帰校日			帰校日				
11	日		休			休			休			休				
12	月	休	休			休			休			休				
13	火	休	休			休			休			休				
14	水	22	社会資源調査まとめ/地域交流会準備 / 地域課題			社会資源調査まとめ/地域交流会準備 / 地域課題			社会資源調査まとめ/地域交流会準備 / 地域課題			休				
15	木	23	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会	22	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会	22	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会	22	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会	1	支援センター連絡会	企画・提案書/地域交流会
16	金	24	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき絆ネット」作成	23	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき絆ネット」作成	23	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき絆ネット」作成	23	企画・提案発表・実習まとめ	「町いき絆ネット」作成	2	デイホーム 敬老会	デイホーム 敬老会
17	土		休			帰校日			帰校日			帰校日				
18	日		休			休			休			休				
19	月		休			休			休			休				
20	火		休			休			休			休				
21	水		休			休			休			休				
22	木		休			休			休			休				
23	金		休			休			休			休				
24	土		休			休			休			休				
25	日		休			休			休			休				
26	月		休			休			休			休				
27	火		休			休			休			休				
28	水		休			休			休			休				
29	木		休			休			休			休				
30	金		休			休			休			休				

2) 実習指導者の印象に残った実習生一二つの事例ー

東村山市西部地域包括支援センター 増田 耕太

①はじめに

地域包括支援センターは市区町村の責任において設置され、地域の高齢者に対し、包括的な地域ケアを実現すべく、以下のような機能を発揮する。

- 高齢者の相談を、初期窓口としてワンストップで受け止め、必要なサービスに繋げること。認知症や被虐待高齢者に対しては、その権利擁護に努めること。
- 医療・福祉の関係機関の連携、要援護高齢者を発見する見守りネットワーク、地域サロン等、地域にインフォーマルを含むサービスネットワークを構築するとともに、これを以て、介護支援専門員の後方支援を含む、包括的なケアマネジメントを展開すること。
- 介護予防事業、介護保険の予防給付が効果的かつ効率的に提供されるよう、マネジメントを行うこと。

当事業所では基準に基づいて看護師、社会福祉士、主任介護支援専門員が配置され、4人の職員がチームアプローチにて、地域に出向いてのソーシャルワークに当たっている。

事例に入る前に、新カリキュラム対応以前の当事業所の実習受け入れ体制について紹介しておくと、以下のような状況であった。

- 初日にオリエンテーションと、包括支援センターの概要について講義を行う。あとは基本、場当たりに、訪問がある都度同行させる。残りの時間は支援経過記録や包括支援センター業務マニュアル等の閲覧をさせる。
- スーパーバイザーとしての実習指導者が固定しておらず、4人いる職員は同行訪問時、それぞれバラバラの指導を行う。
- 基本スタンスとして、実習機会をどう活かし、どんな成果を挙げるかは、実習生の自主性に任せている。質問が出れば丁寧に答えるし、希望があれば応じるが、無いのであれば、職員から積極的な働きかけはしない。

②何も語らないまま、実習を終えた実習生

実習期間を通じ、ほぼ全く質問をせず、実習記録も出来事の羅列と表面的な内容に止まり、淡々と実習を終えた実習生である。

この実習生の実習目標は、多くの学生がそうであるように、自分の言葉でなく教科書的なものであり、これという希望もなく、実習に対しての主体性が希薄であった。

実習においては、退院時のサービス担当者会議、地域サロンでの介護予防教室、認定調

査立ち会い等、適当な場面が提供され、当初は各職員が熱心に実習生に話をした。

しかし、実習生から期待する反応が返って来ないことで、各職員に徒労感が芽生え、実習生への関心が薄れた。場面の提供と指導は継続するが、実習生の淡々とした態度は変わらず、すれ違いのまま最終日を迎え、後で、「まったくあの実習生は何をしに来たのか」と顔を見合わせてぼやくことになった。

当該実習生は極端な例であり、パーソナリティの問題も感じさせた。この部分では、指導教員との連携も密にすべきケースであったかもしれない。しかし、最近の学生の傾向として、知識不十分、目的不明確、主体性欠如が挙げられるようになり、程度の差の問題で、本件に類似した学生は散見される。

実習当初より、学生に質問・相談する力量を前提として求め、それでいて一本化したスーパーバイザーを置いていない当事業所の体制では、そのような傾向の学生に十分な対応ができない。本件は、当事業所の問題点を浮かび上がらせた。

③ソーシャルワーカーとしての適性に自信が無かったが、実習を通じて自信と学習意欲を深めていった実習生

新カリキュラムを受け、一本化した指導者＝スーパーバイザーを位置付けたうえで受け入れた、最初の実習生である。

事前訪問時に提出された実習目標は良く書けていて、基本的な態度はきちんとしているが、やや受動的な印象を受けた。このため指導者は「なんでも気軽に質問し、たくさんものを持ち帰って欲しい」と話し、スーパービジョンの活用を促すとともに、まず実習生が話しやすい雰囲気醸成することに心がけた。

次に、スーパービジョンの支持的機能を重視し、特に実習当初、実習生を認め、励ますことに努めた。この実習生の場合、聞く姿勢が良くできており、また、記録が良く書いていたため、その点をはっきり強調し、「面接はまず聴けなければ始まらない。専門家の仕事は記録ができなければ成り立たない」と励ました。

実習期間中は継続的にスーパービジョンの時間を取り、雑多に与えられる同行訪問等の場面について、ソーシャルワークのエッセンスを抜き出して投げかけ、考察を促した。また、各職員に実習生の学びを戻し、各職員の指導も認めることで、事業所全体として高いモチベーションを維持しながら、実習生の状況を把握し、指導に当たることができた。

実習のまとめにおいて、この実習生は「社会福祉士への憧れが強まった。学ぶことが楽しくなった。」と書いてくれた。スーパーバイザー一年生にとって、意識的な取り組みが奏功したと感じさせてくれた、印象深い学生であった。

スーパーバイザーは、成果や疑問をバイザーに提供する義務がある。忙しくしている職員に、質問・相談する力量を、養成校が涵養してくれればありがたいが、ハードルは高い。実習先で、「いまどきの」学生がスーパービジョンを申し出ることができる環境を、どのように生み出せるか。まずは認め、励ますことが第一だと今は感じている。

3 実習先指導職員のヒアリング調査結果

1) ヒアリング調査の目的

少子高齢化が急激に進む中で、より実践力のある社会福祉士が現場から求められてきており、新カリキュラム移行の中で実習教育の向上が直近の課題となってきた。2008年度～2009年度の社会福祉士実習生・実習先・養成校の三者の調査によって、社会福祉士実習における学生の主要な課題は、①メンタルヘルス・②職員との関係悪化・③意欲低下・④疾病と怪我であり、これらの課題を抱える学生が、利用者との関係形成が困難であったり、共感疲労やバーンアウトなどの危機につながるという悪循環の実習構造があることが明確になった。同時に、担当教員や実習先指導職員が学生の心身の状況に早期に気づき、学習ニーズが把握されて、適切にスーパービジョンや個別支援が行われた場合は、学生自身の自己成長が意欲的に図られることが示唆された。このことから、実習先と共に連携した実習教育指導・支援が重要であり、実習教育についてのスーパービジョン・リスク管理としてのケースマネジメントのシステム作りが課題であることが示唆された。

本研究では、実習先指導職員と共にスーパービジョンと実習マネジメントのモデルを構築し、今後の社会福祉実習教育の向上を図ることを目的とする。

尚、この調査で得られたデータは、共同研究メンバーで検討し多角的な分析をして、今後の実習教育の改善の為の貴重な資料として役立てる。また、データの保管にあたっては実習教育室で厳重に管理し、個人情報の保護を遵守し、データは研究及び実習指導改善以外に使用しないことについて説明し、同意書をいただいている。

2) 調査内容と方法

本校の実習先指導職員 14 名に、グループヒアリング調査を 2 回にわたって下記のように行い、その結果を KJ 法にて分析した。質問項目は、①実習生受入れの際のスーパービジョンの内容、②これまでの実習指導の経験から特に印象に残っているスーパービジョンの事例（上手く言った事例・上手くいかなかった事例）、③スーパービジョンが難しいと感じられる学生、④実習スーパービジョンの体制、⑤スーパービジョンの課題、⑥養成校への要望について調査した。

①第 1 回グループヒアリング調査

日時：2011 年 2 月 24 日 17：00～20：00

場所：本校介護実習棟 1 階被服室

参加者：実習指導職員 9 名・本校教員 6 名・実習教育室長 1 名・スタッフ 3 名

②第 2 回グループヒアリング調査

日時：2011年3月11日（金）午前9：00～12：00

場所：本校介護実習棟1階被服室

参加者：実習指導職員5名・本校教員2名・スタッフ2名

表1 ヒアリング調査参加者実習先種別

NO	種別	人数
1	デイサービス	2
2	養護老人ホーム	1
3	特別養護老人ホーム	1
4	地域包括支援センター	2
5	在宅介護支援センター	1
6	社会福祉協議会	2
7	児童養護施設	1
8	母子生活支援施設	1
9	知的障害者更生施設	1
10	福祉事務所	1
11	更生保護施設	1
総数		14

3) 調査結果

①スーパービジョンの内容

スーパービジョンの内容として、ヒアリング調査した結果をKJ法で分類し、資料1の表のようにまとめた。大項目として、1.実習先の特徴、2.学生の状況、3.支持的機能、4.教育的機能、5.管理的機能が抽出された。具体的内容は以下の通りである。

ア 実習先の特徴

自己紹介時に、アバウトな実習、各課を回る実習、講義中心、長期分散型実習、福祉職が配置されて間もない福祉現場などの特徴が示された。

イ 学生の状況

最近の学生の状況としては、知識不十分、目的が不明確、主体性の欠如、きれいにまとまっているが具体的にイメージできない、分かったつもりになっている、個別支援計画の作成が難しいなど

の問題点が指摘された。また、一般企業など福祉の道に進まない学生だと非常に落胆する旨話があった一方、実習生の状況を分かっている、指導するモチベーションが一気に下がるので、敢えて「将来何をしたいか聞かない」という実習指導職員もいた。こうした学生の状況を鑑みて、教員より事前学習の中では、学生の思いを伸ばすスーパービジョンが必要ではないかと意見が出された。

ウ 実習指導のスタンス

実習指導のスタンスとしては、ソーシャルワーカー養成として倫理・価値・知識・技術を学ぶ場であり、人間性の教育を基盤としていることが強調され、①学生がやりたいことを重視、②苦手な部分をサポート・得意な部分を伸ばすことが示された。

エ 支持的機能

a. 受け入れ、支える

居眠り・遅刻・実習中断の学生を受け入れ、内省を促しながら、根気よく支えてもらった。そうした学生には、特に学生自身が抱える課題、成育歴などの背景があり、実習指導だけでは賅いきれない部分あり、実習指導教員との連携の必要性が示唆された。

b. 話を聴く

実習生の話をなるべく聴き、実習生の揺らぎや葛藤を支えるように努力していることが強調されていた。

c. 実習生の気持ちの理解

施設長の方針で、実習生の気持ちの理解わからないようでは、指導員としてまずいと指導され、実習生をサポートするよう努めている。

d. 気持ちの表出

実習生の気持ちや意見・思いのやり取り、職員との交流を図るものとして、スタッフノートの書き込みや職員と感想メモのやり取りを行っている。実習生の不安や心配を率直に書き込んでもらうことで、励ましの言葉を伝えて、実習生とのコミュニケーションを深めることに役立っていた。また、職員の気持ちや想いが率直に書き込まれているため、仕事に対する専門職としてのジレンマや葛藤、職員の前向きな姿勢などから実習生は主体的に学ぶ機会を得ていた。

e. 良い所を合わせて伝える

課題を指摘する時には、良い所を合わせてセットで伝え、気持ちが切れることがないように、前向きに取り組めるよう配慮していることが示された。

オ 教育的機能

a. 事前学習の強化

事前オリエンテーションにて、事前学習として課題を提示し実習先の全般的な知識を得てくるよう指示する。また実習中においても、実習での学びを深め、実践の理論化を図る為に実習生の到達度に応じて課題を提示している。

b. 理念・目標方針

法人や実習施設・機関の理念・目標方針の意義や役割について、具体的に説明し、ソーシャルワーカーの基本姿勢や業務内容の留意点を周知している。

c. 現場を知る機会

現場の実態を、まずは知る機会にしている。

d. 希望の把握

まずは、ケースを決めて、その人を知る、課題を見つける作業をして、学生がやりたいことを言語化してもらい。また、利用者の色々な課題や背景に気づくよう指導する。指導者の価値観を押し付けるのではなく、現場の実態を観て、実習生の考えを引き出すよう力を入れている。

e. 知る・観る→気づく→やりたいことの発見

危機管理以外の指示はせず、なるべく職員とともに家庭訪問に行き、そこでの気づきや感じたことを引き出すよう努めている。

f. 記録は学生に任せている

記録が重荷になって実習が遂行できないと問題なので、記録は学生に任せている。

g. 記録の意義

書くことがないなどの学生がいるが、書くことがない実習内容だったのかもしれないので、伝えたいテーマについて考えてもらい、自分の気持ちを言語化してもらいよう努めている。

h. 記録の時間の確保

学生の記録の大変さ、負担が良くわかるので、記録の時間を確保している。記録は学生に任せている、翌日提出、1時間かけて書くようトレーニングしているなどの方法が示された。

i. 記録の考察を深める

記録の内容では、助言をそのまま書いている場合があり、職員が言ったことを咀嚼して、考察を深めて記録するよう留意されていた。特に自分の言葉で、変化・成長・疑問・解決などの揺れの部分を書いて欲しいという点が強調されていた。また、利用者、職員の視点に偏った考察が多いので、それぞれの視点からまとめて専門職としての多角的な視点を習得するよう指導している。

j. 職員の姿から学ぶ

暴言を吐く子どもに誠実に向きあっている職員の姿から、「素晴らしかった、子どもは変わるんだ」と学んできている。

k. 自らの実践から学ぶ

①一人での家庭訪問、②手話コーラスの立ち上げ、③家庭訪問の同行など相談援助の実際の

場面に同席し、また一人で訪問してみる、同好会の立ち上げなど具体的な実践からソーシャルワークの魅力を実感し、その過程からやりがいを見出している。

カ 管理的機能

a. 事前オリエンテーションでの見立て

事前オリエンテーションでは、①学生の状況確認、②希望「やりたいこと」の把握、③実習計画書は自分の言葉で書いてほしい、④実習プログラムに添ってやる、⑤守秘義務の誓約などの点が抽出された。事前オリエンテーションで強調されたのは、学生の状況を踏まえ、やりたい事を確認し、学生像を抽出して見立てを行い、実習プログラム作成の原案を作るということだった。そのため、実習計画書は自分の言葉で書いてほしいとの話があり、社会福祉士実習と合わない部分については方向性を示し、持ち帰ってもらい、実習が開始してから調整するということがあった。また、守秘義務の遵守については、ソーシャルワーカーの基本姿勢として基盤となるものであり、事前オリエンテーションにて必ず誓約書を交わし、個人情報の取り扱いについて丁寧に説明している。

b. 毎日の振り返り

忙しい中で、スーパービジョンの時間を毎日確保することは難しいが、学生にできることはないか考えて、毎日 15 分のスーパービジョンを継続して行い、学生のモチベーションを大きく高めていた。

c. 組織としての受け入れ

実習生の受け入れを組織として行い、①組織全体の受け入れを行う、②統一した指導をしているよう努力、③実習委員会を立ち上げ、ピアスーパービジョン位置づけ職員の資質向上をはかる、④利用者に相談、利用者が盛り上げる、④各課へ配属するので、様子を聴いて随時修正行うなど、実習生の状況により細やかな配慮が丁寧にされていた。特にスーパーバイザーを施設長が行っている所では、より実習生の受け入れが熱心であり、施設長自ら運営管理や職員研修、社会資源の活用、地域でのネットワークの構築などについて指導していた。

キ 今後の課題

今後の課題としては、養成校教員へ、福祉現場の実態や仕事をわかっている人がいると助かる点が指摘された。また、①「個々の学生の状況や課題にそった指導を行っていききたいので、個々の学生の見立てがほしい(学生の良い所などの状況が解るもの、それに引きずらないようにしたいが…)」、②「お互いに馴れ合いにならないように実習生としての意識づけをきちんとしたい」、③「社福祉士実習の特色を出していきたい」、④「生活施設なのでただなら仕事で延長してしまうことがあるので実習生のオーバーワークにならないよう配慮したい」などの課題が示された。

②スーパービジョンの事例

ア うまくいった事例

実習先の指導職員より、うまくいった実習生の事例を抽出して、スーパービジョンの機

能毎に分類すると以下（資料2）のようになる。

a. 管理的機能

①スーパーバイザーの役割の遂行:各課の指導・調整

スーパーバイザーが各課の指導状況を把握して、実習生の要望をよく聴き、ギャップを調整する。実習生側から何を学びたいのか、知りたいのか、言ってもらえると各課を指導しやすい。

②放置→苑全体で検討

実習生はどうしても放置になってしまうことが多いが、どうやればうまくいくのか実習担当者とも話し合っ苑全体で実習生の対応を検討している。実習生の放置という実態がありつつも、入職につながっている実習生も居り、入職者には心から感謝している。

③学部生と社会人を組み合わせる

学部生については、社会人(通信科など)と組み合わせると、ケース記録の閲覧など職員にタイミングを見てうまく依頼することができ、考察も深まり、職員との関係形成も円滑にいくようである。

b. 教育的機能

①身近な事例から学ぶ

身近な事例に置き換えて、ニーズ把握や生活課題の分析、個別支援計画の立案を行う。

②ソーシャルワーカーの役割を説明

ソーシャルワーカーが職場を改善、改良する義務があることを説明した所、「頑張ります」とモチベーションを高める。

③自立支援計画の作成

実習プログラムがうまく消化できた学生には、一人担当しているケースを持ってもらい、アセスメントの方法を指導し、自立支援計画書を作成して、職員が作った計画書とすり合わせをしたり、意見交換をして、実習生の自信につながっている。

c. 支持的機能

①プラスに考える

職員も楽しんでいるので、実習生にも楽しむ、仕事をプラスに考える姿勢を動機付けする。

②実習生と一緒に行動、一緒に考える

職員と一緒に行動し、体験することによって、利用者の生活を肌で感じ、生活背景やニーズの把握を可能にする。また、利用者との葛藤など時にはトラブルもあるが、職員との関係作りを円滑に行うことができる。

③実習先、実習生、養成校との三者関係をしっかり築き、学生のいい所を伸ばし、悪い所をしっかりと指導することができる。

④いいところを伸ばす

学生のいいところを伸ばす指導をするために、学生の変化や可能性をキャッチすることができる能力が必要。

⑤ 色々なアプローチ

学生の個性や意向を見極め、個別支援計画の作成や同好会の立ち上げなど多様なアプローチが可能となる。

③ うまくいかなかった事例

うまくいかなかった事例としては、①部署移動し消化できずに終わった実習生、②実習内容の幅が広すぎるため消化させられないこと(内容の絞込みが必要ではないか)、③勉強が教えられない実習生は役に立たないという見方、④学生との対立、⑤利用者や職員との距離感がうまく取れずに、馴れ合いになってしまった例が示された。また、⑥コミュニケーション(キャッチボールができない)ができない、⑦全く読めない、⑧何を考えているかわからない、⑨職員に見せる顔と教員に見せる顔が違うなどの課題が指摘された。さらに、⑩心の中に落ちない、⑪純粋な疑問などが引き出せない、⑫将来福祉分野に行く気がないなどかなり厳しい実態が明確になった。

④ 考察

実習指導者のヒアリング調査の結果、最近の学生の状況として、知識が不十分、目的が不明確、主体性が欠如、分かったつもりになっている、きれいにまとまっている、個別支援計画の作成が困難などの問題が指摘された。特にスーパービジョンがうまくいかなかった事例では、未消化、コミュニケーション(キャッチボールができない)ができない、全く読めない、何を考えているかわからない、職員に見せる顔と教員に見せる顔が違うなどの課題が抽出された。さらに、心に落ちない、純粋な疑問などが引き出せない、将来福祉分野に行く気がないなど厳しい回答が示された。

一方、スーパービジョンのスタンスとしては、ソーシャルワーカー養成として、第一に人間性の教育を基盤とし、第二に専門職養成であることが強調されていた。また、その方法としては、学生がやりたい事を重視し、苦手な部分をサポートするし、得意な部分を伸ばすと言うストレングス支援モデルが実践されていた。

具体的内容としては、管理的機能として、①事前オリエンテーションでの実習生の見立て(アセスメント)の実施、②毎日の振り返りの継続、③組織としての受け入れ(スーパーバイザーの調整・介入、実習委員会の設置)などが示された。教育的機能では、現場を知る・観る・支援展開の実践から、気づきややりたいことの発見を引き出し、そこから対象者のニーズ把握をして考察を深める、ソーシャルワーカーとしての倫理・価値観を学ぶ、記録の考察を深める、多角的な見方や考え方を身につける、自己の課題を明確化することが抽出された。支持的機能では、居眠り・遅刻などの課題を抱えた学生をも受け入れ、心を支えるスーパービジョンが細やかに行われていた。特に実習生の気持ちの表出、不安や緊張の緩和を図る為に、スタッフノートや感想メモなどの細やかな心のやり取りは、職員としてのジレンマや葛藤のありようを伝え、職員としての一体感や前向きな心の持ち方を涵養していた。

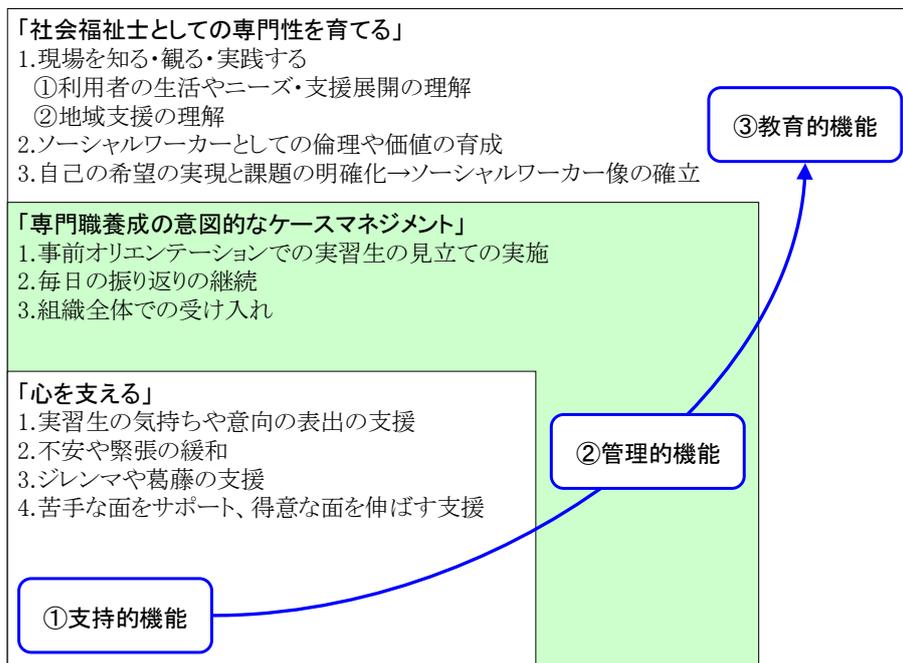


図1 ヒアリング調査から見たスーパービジョンの内容

スーパービジョンの支持的機能は、教育的機能と管理的機能の基盤となるものであり、実習生を支え、育てるだけでなく、実習先職員全体の資質向上をはかり、利用者にとって温かで居心地の良い環境作りを実現するものである。支持的機能・教育的機能・管理的機能のそれぞれを明確に区分する事は難しく、3つの機能が有機的に融合して始めて、スーパービジョンが可能となることが、調査結果から同時に示された。相談援助実習が専門職養成として起動する為には、スーパービジョンにおけるこの3つの機能が意識的に位置づけられ、発展していく必要がある。養成校教員における認識も低いことから、さらに、養成校・実習先指導職員とともに、スーパービジョンと実習マネジメントのあり方を追究し、新たな視座を開発していきたい。

資料1 スーパービジョンの内容

大項目	中項目	小項目	内 容
実習先の特徴	アバウトな実習	アバウトな実習	大変、“アバウト”な実習をやっている。
	アバウトな実習	アバウトな実習	うちも、アバウトな実習をやっている。
	各課を回るタイプの実習	各課を回るタイプの実習	各課を回るタイプの実習を行っている。みなさんのやり方を教えていただきたい。
	講義中心	講義中心→いいやり方がないか	指導者の責任が問われる。プレッシャーになっている。伝えることが講義中心になるのでいいやり方がないか考えてしまう。
	長期分散型実習	珍しい受け入れ方→長期分散実習	年間30名ほど、実習生を受け入れている。行事に2, 3時間参加してもらうなど、短時間の実習を繰り返し、合計で180時間以上になるような、めずらしい受け入れ方をしている。
	福祉職が入るようになって間もない現場	更生保護施設→福祉職が入るようになって間もない現場	更生保護施設は、福祉職そのものが入るようになって、間もない現場である。
学生の状況	実習先と異なる就職先を希望	実習先と異なる就職先を希望	実習先とは異なる就職先を希望する際、どうすればよいか迷う。
	将来何をしたいか聞かない	将来何をしたいか聞かない	マイナスかもしれない⇒将来何をしたいか聞かない。あえて聞かない、何が出てくるかわからない。一般企業に行くといわれたら、今後どう関係を築いていけばいいかわからなくなる。
	知識が不十分	違いが分からない学生	在宅介護支援センターがなくなってくる中で、地域包括支援センターもあるので見てもらうようにしている。他の部署でも並行して実習できるようにしている。 在宅介護、地域包括、居宅介護の違いが分からない学生がいる。実習当日までにそれらの違いを理解するようにさせている。どちらも社会福祉士が関わっているので理解してもらうようにしている。
	目的が不明確	泥の壁とキャッチボールしているような印象	スーパービジョンのやり取り、初日の契約の段階で忌憚のないことをやりとりしたいが、泥の壁とキャッチボールしているような印象を持つことがある。泥の壁に関連して・・・
	主体性の欠如	答えを教えてくれなかった	「答えを教えてくれなかった！」と言った学生もいる。
	きれいにまとまっている	きれいにまとまっている	今話を聞いて、以前はもっと柔らかかったが気がするが、計画書作成にあたり、授業で取り上げるきれいな言葉を書いているのではないか。整理されすぎちゃっているのではないか。言葉は知っているがイメージできない。自分の言葉で計画書を書くが、教員に見せると修正される。修正されると余計に分からなくなる、という構図があるのではないか。 やり方によっては、アイスブレイクがアイスを堅くしてしまったり、壁を厚くしてしまったりしているのではないか。学校の学習の段階で学生の思いを伸ばすスーパービジョンが必要なのではないか。

大項目	中項目	小項目	内 容
学生の状況	分かったつもりになっている	分かったつもりになっている→違った角度から質問したり、発言を拾って広げる	逆に、「分かりました！」と何度も言う学生もいる。分かったつもりになっているのでは。ほんとかなと思う。違った角度から質問したり、発言を拾って広げたりするようにしている。
	個別支援計画の作成→実際には難しかった	個別支援計画の作成→実際には難しかった	今回は、全部の計画をこちら側で立てた。ケースをもってもらい、プランをたててもらい・・・など。イメージとして立てたが、実際は難しかった。実習生は来るだけでも大変だから、準備をしておこうと努めた。ケースの選定も、実習生の履歴書をみて、相談員5人全員で誰に興味を持つかなど、話し合った。実際はそれも思う通りにはできなかった。実習生が困らないように、初めての实習生であったため、配慮していた。
実習指導のスタンス	倫理、価値、知識、技術を学ぶ場	倫理、価値、知識、技術を学ぶ場	単なる職場体験ではないので、倫理、価値、知識、技術を学ぶ場。実習指導者が伝えるべき。
	学生がやりたいことを重視	ルールを引きすぎない	ルールを引きすぎて主体性を奪うことになると思う。ルールを敷くことでお互いの方向性が確認できるようになったのは良かった。学生がやりたいことよりも、プログラムの消化が目的になってくる。
	ソーシャルワーカー養成	ソーシャルワーカー養成実習	ソーシャルワーカー養成実習なのか悩み。即戦力養成の実習と認識している。
	人間性の教育	まずは人としてという所を身につけて学習してほしい	実習で何を学ぶか、学生によって、学校によっても違う。私個人は、制度や事業、社協について知ってもらうことも大事だが、まずは人として、というところを、なるべく身につけて、学習してもらいたいな、と考えている。資質の部分、あいさつができてい、メールの丁寧さなどの良い点を言葉にして伝え、伸ばすようには心掛けている。
	苦手な部分をサポート、得意な部分を伸ばす	苦手な部分サポート、得意な部分を伸ばす	苦手な部分はサポート、得意な部分を部分を伸ばす。指導の仕方がある。
支持的機能	受け入れ、支える	居眠り・遅刻・実習中断の学生→受け入れ、支えてもらった	今回は、Aさんの対応についていろいろとあった。居眠り、遅刻があり、別な実習先で実習が中断となってしまった学生の、残りの実習を受け入れてもらった。最初は熱発などしたものの、受け入れ、支えてもらった。
		記録が毎日書けない→学生自身が抱える課題の把握	記録が毎日書けなかったり、遅れなどもあったが、なんとか終わることができた。指導職員自身はどう感じたか。→Mさんのような、学生自身が抱える課題がある方もいると思う。成育歴など、背景があることを感じた。指導の中だけでは賄いきれないことを感じた。あとは自分自身の課題なのではないか、ということを経験して感じた。
	話を聴く	支持的な所→なるべく話を聴く、受け入れるようにする	支持的なところをしっかりとやっていきたい、という話をしている。なるべく話を聞くようにはしている。受け入れるようにはしてきたつもり。

大項目	中項目	小項目	内 容
支持的機能	気持ちの理解	実習生の気持ちの理解とサポート	施設長の方針で、私たち指導員は子供の気持ちはそうした境遇にあったことが無いので分からないが、過去に実習は経験しているため実習生の気持ちはわかるはずなので、実習生の気持ちが分からないようでは指導員としてはまずい、ということで、サポートするよう努めている。
	実習生の気持ちの表出	スタッフノート：実習生の気持ちと職員の気持ちの表出	実習生が思ったこと、考えたことなど、をノートに書き、気持ちの表出を助けているようですが？→「スタッフノート」というものがあり、実習生、ボランティアなどが書くノートで、自分と、子どものかかわりだけではなく、職員がどういう意図をもってやっているかを知ってもらいたい、と考えノートを使っている。ざっくばらんに書いてもらっている。
		スタッフノート：ざっくばらん書く	スーパービジョンとしてはあまり使っていない。ざっくばらんに書いてもらっているだけ。
		スタッフノート：元気が出た	スーパービジョンにつなげていることなどもあるのか？→「スタッフノート」は自分だけが悩んでいるわけではないと分かり、元気が出た、といていた学生もいる。
		感想メモでコミュニケーション	感想メモを日々書いてもらっている。何人か学生が来る場合、一言書いてもらったことに、他の学生からもまた書いてもらうようにしている。
		感想メモ：たがいの意見や思いのやり取りのツール	最初は、緊張しているが徐々に絵文字を使ったりなど、たがいの意見や思いのやり取りのツールとして、使っている。ノート、記録に書かないことや、感情などを記録ではあまり表さない学生には、感想メモに書いてあるようなことも書くように、指導している。
	良い所も合わせてセットで伝える	良い所も合わせてセットで伝える	必ず、何か指摘をする時も、良いところも合わせて本人に伝えるよう、セットで伝えるようにしている。
教育的機能	事前学習の強化	事前学習の課題で全般的な知識を学ぶ	事前課題の学習をすることで全般的な知識などを事前に学び、勉強していくことができた。
		事前学習の課題	事前に課題を出す。実習生に、事前課題と、実習中の課題を出すようにしている。児童養護施設の運営面、用語集など、実習中にも、書いてもらう。
	理念・目標方針の説明	理念・目標方針の説明	まず事業計画書を貸出し、それをもとに、理念、要望、目標方針など、計画を立てやっている、ということの説明していく。そして、事業計画を理解したうえで、現場に入ってもらおう。そうすると色々見えやすくなるため、そのようにやっている。
	現場を知る機会	現場を知る機会にしたい	講習でプログラミングを学んだ。24日間で学び、理解させるのは難しい。まずは、知るという機会にしたい。
	希望の把握	その人を知る、課題を見つける→学生がやりたいことをやる	職場実習デイサービス、訪問介護に同行していろいろなことを経験させる。その中で気に入った人がいればケースを決める。その人をどうするというのは難しいが、アセスメント、情報収集、その人を知ることには力を入れる。その人の課題を見つけるのが中間課題。学生の計画書見るが、教員の指導を受けて書いているのが分かる。内容を確認していくと目標が変わってきたりする。うまく終わらない印象を受けている。うまくいくとは？最後はフリーで動けるようにする。ケアプランを作成したりする。学生がやりたいことをやってもらう。その辺から学生によってはあいまいになってくる。気づいた課題に対して、解決させられないことがはがゆい感じ。歯がゆさをなくすには何がきっかけになるのか。解決策の一つ、巡回時の教員との方向性の確認で変わることがある、と感じている。

大項目	中項目	小項目	内 容
教育的機能	希望の実現	実習後どうしたいか、どうありたいか考えてもらう	社会福祉士実習であることを認識してもらう。実習が終わったらどうしたいか、どうありたいかを考えてもらうようにしている。
		積極的にこんな課題、こんなことがやりたい、とってもらうようにしている。	あとは、中間の反省会を行っている。前半部分で、事前に立てた課題をどの程度達成できたか、後半はどう進めていくか、学生が立てた実習課題をどう達成するか、一緒に指導していく。実習課題については、こちらから積極的に言わない、と伝えている。学生から積極的にこんな課題、こんなことがやりたい、とってもらうようにしている。しかし実習生によって、積極性がないなどといった個性があるため、そういうときはヒントを出したり、課題が達成できていないけどどうする？など、こちらから働き掛けるケースもある。
		実習生の考えを引き出すことに力を入れている	みるべき視点をどのように示しているか。→実習の中で打ち合わせはしている。うちの価値観を押し付けるのではなく、どちらかという実習生の考えを引き出すことに力を入れているのかもしれない。
	知る・観る→気づく→やりたいことの発見	子どもの色々な課題や背景に気づくか気づかないか	年間40人の実習生を受け入れている。教員、保育士、社福祉などを受け入れている。母子生活支援施設はマイナーな機関であるため、どういう機関かわかっていない方も多いため、施設独自に作成した映像をみてもらい、こんなことをしている、と紹介している。ソーシャルワークという面接場面など、イメージされやすいものだけではなく、「生活の場」、だということを伝えている。ご飯を作ったりなどは行っていないが、実習生にとっては、一瞬で過ぎ去る日常でしかないが、どこに大切などころに気づくか気付かないか、というのは実習生の力量では
		共に行く・現実を見せる→気づく・感じることを引き出すことを重視	共に行く、ということを中心にしている。気づいたり、感じたりすることを引き出す、ということを中心に重視する。能力をステップアップさせることは、3週間程度の実習では難しく、なるべく経験してもらうことを重視している。現実を見せている。4人の職員がおり、4タイプであるが、危機管理以外の指示はせず、説明的にならず、あまり教えないことにしている。オリエンテーションでもあまり教えないことを伝え、自分で分からないことを質問させるよう伝えている。うまくいく学生とできない学生もおり、必要に応じて若干介入することもある。
		ケースワーカーの同行→観る実習	訪問に行く際は、学生に何かをさせる、主体的に何かをしてもらうような実習は、今はしていない。ケースワーカーの実習も、みていることが主である。数日で何かをしてもらう、というのは無理があり、相手に対して失礼になると思うため、実習としてはあまり良くないのかもしれない。
	記録は学生に任せる	記録は学生に任せている	記録について。ゆるい性格なので、記録が重荷になって実習が遂行できないと問題。学生に任せている。
	記録の意義	記録の意義	記録というものがあるので、まとめることで実習後に理解するということにつなげていいのでは。
		書くことがない→伝えたいテーマについて考えてもらう	実習ノートを書けないのは、書くことがなかったこともあるのではないかと。職員の支援も必要なのではないかと。一日のうちに伝えたいテーマがあるので、それについて考えてもらうようにしている。

大項目	中項目	小項目	内 容
教育的機能	記録の時間の確保	記録の時間を作る	記録について。記録の負担が分かる。当日記録の時間を作る。家に帰って実習のことを考えてほしくないので、当日書かせるようにしている。
		実習ノート、1時間かけて書くようトレーニング	実習ノートを1時間かけて書くよう指導。それもトレーニングであることを伝える。
	記録の考察を深める	日誌：助言がそのまま書いてある	訪問の移動中に日誌に書けることを助言したりするが、それがそのまま書いてあると、助け船を出さなければよかったとも思う。
		職員がいったことを咀嚼して書いてほしい	考察欄にスタッフから言われたことをそっくりそのまま書いていることもある。自分の気づきを書いてほしい。一日の学びを落とし込んでほしいといっている。分量が問題ではないので、学んだことをかいてもらうようにしている。職員が言ったことを咀嚼して書いてほしい。訓練も必要かもしれない。
		記録が厳しい	記録が厳しい。翌日提出。
	記録の考察を深める	自分の言葉で、変化、成長、疑問、解決などの揺れの部分を書いてほしい。	実習ノートについて。事実の記録を羅列されただけでもコメントに困る。自分の言葉で、変化、成長、疑問、解決などの揺れの部分を書いてほしい。
		利用者、または職員の視点に偏った考察が多くなる→それぞれの視点からとらえまとめる→多角的な考察	色々な人が、同じ場所に集まることが多い仕事であるため、「常に、その場にいる人のそれぞれの視点で物事をとらえるようにしてください」、と伝えるようにしている。利用者、または職員の視点に偏った考察が多くなるため、それぞれの視点からとらえ、まとめるよう、している。多角的な考察につながればな、と思っている。
	職員の姿から学ぶ	暴言を吐く子どもに誠実に向き合っている職員の姿から、「子どもは変わる」と学んだ	A君は、子どもがどんなに暴言をはいても、誠実に向き合っている職員の姿が「素晴らしかった、そうすると子どもが変わるといことが分かった」、と言っていた。 A君自身が「その学びを実践に活かせるといいな」と、思った。 A君の学びとしては、職員の基本姿勢は理解できた様子であった。
	自らの実践から学ぶ	一人で訪問→顔つき変わる	認知症の人の家に実習生一人で訪問させるなどといった実習で、本人は緊張するがモチベーションの向上につながっているようだが、どう学生を見極めているか。→自分の将来がしっかり見えている、実習をこうやりたい、など、はっきりしている学生、大丈夫そうな学生にやってもらっている。以前、通信の方で、自分の将来についてはっきりとしたビジョンをもっており、こうした実習をこうやりたい、と積極的な学生がいた。その人に、アセスメントをやってもらい、自分で電話や訪問などをしてもらったところ、目の色がさらに変わったことがあった。これを機に、そうしたものを実習プログラムの中に取り込み、自身でやってもらう、ということをやれるようになった。実習の中でも、一人で利用者さんのところへ行き、面接をやってもらっている。 ご飯が食べれない、眠れない、など緊張もしているようだが、帰ってくると顔つきが変わっており、いい経験ではないかと考えている。

大項目	中項目	小項目	内 容
教育的機能	自らの実践から学ぶ	手話コースの取り組み→自分が頑張っていることが利用者さんに伝わる	手話コースに取り組んだことが大きかった様子。自分が頑張ってる、というのが利用者さんにも伝わる、ということを知り、感激していた。
		手話コースの立ち上げ→利用者も喜び、職員も感激	手話コースの立ち上げ：利用者さんも喜んでおり、職員も感激した。
		具体的な相談援助の実践展開を指導→学生の学び大きい	他の福祉事務所では、ケース記録も見せてもらえないこともあるようで、B市福祉事務所の見学では、具体的な相談援助の実践展開をご指導いただき、学生の学びが大きく大変な人気となっており、評判が良い。
管理的機能	事前オリエンテーションの見立て	学生の状況確認	事前面接で学生の状況確認できる。
		希望「やりたいこと」の把握	る。計画書持ってきてもらう。うちができること、学生ができることの申し合わせをする。学生それぞれやりたいことがある。社会福祉士実習と合わない部分について、方向性を示すようにしている。持ち帰ってもらい、そのまま当日に移るが、実習始まってから調整する。
		計画書：自分の言葉で書いてほしい	事前オリの時に実習プログラムを渡す。事前に確認してきてもらう。プロフィールを確認する。実習計画書には教員の意向が反映されている。「ぶっちゃけてやりたいことがあるんじゃないの？」と質問する。そこから本当の学生像を抽出しようとする。初日に半日かけて注意点、マネジメントをする。自分の実習経験を話す。
		実習プログラムに添ってやる	自分の言葉ではないのは見ればわかる。未完成もいいので、未完成の部分がたくさんあっていいからそのまま来ていただきたい。指導が入ることで鋭さがなくなってしまうのはもったいない。
		個人情報の説明	受け入れるにあたって、オリエンテーションをし、こちらの規定、決まりごと、気をつけるべきことなどについて話す。 実習はプログラムがあるため、実習プログラムにそってやってもらうようにしている。
		守秘義務の説明と誓約	個人情報取り扱いの説明をする。
		守秘義務の説明と誓約	誓約書を書いてもらったり、児童に関しての守秘義務などについても説明する。
	毎日の振り返り	毎日15分スーパービジョン	実習生に来てもらうようになってから、今のところ、中断する学生も他大学などを含めてもない。利用者さんとどっぷりかかわるようなところではなく、地域包括支援センターは、常に利用者さんがいるようなところではないところもあるのかもしれない。しかし、苦勞する学生さんがいると先生方から聞いて、自分がかかわる学生に対し、できることがないか、考えるようになった。毎日1時間以上スーパービジョンをとっている、など他機関から聞いたが、それは無理なので、じゃあ15分から始めよう、など色々な工夫をするようになった。

大項目	中項目	小項目	内 容
管理的機能	組織としての受け入れ	実習委員会ピアスーパービジョン→職員のレベルを上げよう	社協では、各部署で2日間ずつ受け入れていた。実習委員会を格上げして、自分の組織の中でも実習の受け入れを重くしようということになった。職員のレベルを上げようということで、ピアスーパービジョンを実施するようにした。学びあうことを重視しようということになっている。各部署色が違うので、社協に来たのになぜ作業所なの？と落差を学生から感じて残念だと思うが、それもチャンスだと思う。
		統一して指導していけるよう努力	スーパービジョンについては、若い職員など、十分な指導ができていないなど、課題もあるが、実習プログラムを使い、統一して指導してけるよう、努力している。
		実習生の受け入れ皆でやろう	実習生は、うちの期間限定の職員として接するように、職員に言っている。看護師、ケアマネにも、職種は違っても、実習生としての自らの経験を思い出し、協力してほしい旨を伝えている。みんなでやろう、と意識付けを職員に行っている。実習生の数が少ないからできている面もあるのかもしれない。
		相談員同士で話し合い	初回の実習生のため相談員同士でどうするか、話した。利用者さんに、実習生を受け入れることを事前に話し、利用者さんにも手伝ってもらった。園長がスーパーバイザーになってももらった。日々の日誌は実習指導員がコメントを書き、園長が確認し、返す、ということを行った。
		利用者が盛り上げようとしてくれた	養護のため、単発で入居者同士のケンカなどの事件が起こることがあるため、変わったことがあると、実習担当がいなくとも、なるべく同席させるようにしていた。そういったことなど、事前に職員間で何個か決めごとをあらかじめ決めていた。たまたま、転んだなど、トラブルがあった場合は、同席させるようにした。今回は利用者さんが、実習生を気にかけてくれていることが多くみられた。利用者さんも、他の実習生と違い、長くいるという実習生に疑問を感じている利用者さんもいると考え、先手を打ち、利用者さんに実習生が入ることをあらかじめ相談
		学生の個性・印象など各課の様子を聞き、修正行う	福祉事務所は、学校の講義のようになってしまう。色々指導していく中で、学生の個性や雰囲気、印象など、各課に学生の様子などを聞くようにしている。修正などもそれをもとに行っている。色々な人が実習生を見るため、指導者による見方の違いなども知るようにしている。
今後の課題	養成校の理解	養成校の仕事の理解	養成校に仕事を分かっている人がいると助かる。
	学生の見立て	学生の見立てがほしい	学生の見立てがほしい。内申書のようなもの。学生のいいところなどをまとめたもの。学生の状況が分かるもの。実習指導者側がそれにひきずられないようにしなければならないが。
	実習生としての意識付け	実習生として意識付けが課題	そのため実習生は過ごしやすいと思うが、逆に、な—な—になるってしまうなど、どのように意識付けしながら行うかが課題。
	社福祉士実習の特徴	社福祉実習の特徴をだしていきたい	3種類の実習がいるため、プログラムはあるが、保育、社会福祉士、教員の実習があいまいになっている点があり、もう少し、保育士の実習なら、教員なら、社会福祉士と特徴を出していきたいと考えている。

資料2 スーパービジョンの事例：うまくいった事例

大項目	中項目	小項目	内 容
教育的機能	自立支援計画の作成	できる実習生のみ→自立支援計画書の作成	うまくいったケースというより、プログラムがあるため、プログラムにのれて、うまくそれが消化でき、プラスアルファでできる場合はやってもらう。支援計画というケアプランのようなものを作成させる、ということをやらせる。一人、担当している子のケースをピックアップしてもらい、もともとある自立支援計画書を見せず、書き方のみ教え、アセスメントしていく過程で担当の職員に自分で聞いてもらい、作ってもらう。最後に実際の計画書とすり合わせ、意見を聞いたり、教えていく。実習生に聞くと、よかった、という声がよく聞かれる。
支持的機能	楽しむ、プラスに考える	楽しんでいる、仕事がプラスに思える	自分も楽しんでいるので、それが伝わるようにしている。仕事がプラスに思えてくるように心がけている。
	一緒に考える	ぶつかってよかった→自分の葛藤、一緒に考えていきたい	年齢が利用者と近いので、友達関係に近くなりがちである。たとえば、体の触れあいなど、注意したこともあった。その際実習生を泣かせてしまったが、指導教員の方かた後日電話があり、福祉と一般企業と将来の進路に迷っていたが、実習を終えて、福祉一本でいくと決めたと連絡をもらい、ぶつかってよかった、と感じた。自分の葛藤なども含めて、一緒に考えていきたいと思う。
		職員と一緒に動き、体験→利用者の生活を肌で感じる、職員との関係形成を行っていくことがねらい	アバウトな実習ということで、あまり「指導」、という考えではなく、現場で何が起きている、という利用者さんがどういう生活をしているか、「体験をしてもらう」ことを意識している。そのため、うまくいっているのかどうかは分からないが、職員と学生と一緒に動いてもらうことが多い。「地域包括支援センター」の固有の業務として、「ゴミ屋敷への訪問」があり、片付けなどを一緒にしてもらい、職員と共同体験をしながら、学生自身が利用者さんの生活を肌で感じたり、職員との関係づくりを行っていくという狙いがある。
	いい所・悪い所をしっかりと指導→教員との共有	いい所・悪い所をしっかりと指導	いいところ、悪いところもしっかり指導し、学校の先生とも共有しながら、いいところを伸ばし、苦手なところも伸ばしていこう、と一緒に進めることができた学生は、成長できたな、と感じる。
	実習生の良さを活かす	あなたの良さ、あなたの実習をして話した	実習生の方が、何をやっても自分はだめだ、と他の実習生と比べるような人がいた。もともと引っ込み思案で、器用ではない人で、引け目を感じながら実習をしていた。職員の役にも立てない、と感じ、泣きだしたことがあった。その際、プログラムとしては同時にやっているが、あなた自身の良さ、あなたの実習をして、と話したことがあった。困ったときに、もっと表現してもらえば、実習担当者、他の人にも伝わるのでは、とアドバイスした。その後、自分のペースでできることが分かったようだった。顔つきも明るくなった。今でも実習生同士で連絡し合っているようで、うまくいったようだった。
いいところを伸ばす		Sさん、初めは社協になぜ実習に来たか分からなかった。職員で話し合い、1週間待つことにした。中間の時に、少しずつきっかけができたのか、何かつかむものがあったようで、人との出会いの中で何かつかむものがあったようなので、それを重点的にプログラムに組みようにした。いいところを伸ばすようにした。そうしたら、最後の発表で自分の言葉で話せるようになった。担当者も成長させてもらった。初めから良くて、そのまま、うまく乗り切ろうという学生の方が職員の印象に残らない。学生の変化や可能性をキャッチすることができる能力も必要。	

大項目	中項目	小項目	内 容
教育的機能	自立支援計画の作成	できる実習生のみ→自立支援計画書の作成	うまくいったケースというより、プログラムがあるため、プログラムにのれて、うまくそれが消化でき、プラスアルファでできる場合はやってもらう。支援計画というケアプランのようなものを作成させる、ということをやらせる。一人、担当している子のケースをピックアップしてもらい、もともとある自立支援計画書を見せず、書き方のみ教え、アセスメントしていく過程で担当の職員に自分で聞いてもらい、作ってもらう。最後に実際の計画書とすり合わせ、意見を聞いた後、教えていく。実習生に聞くと、よかった、という声がよく聞かれる。
支持的機能	楽しむ、プラスに考える	楽しんでいる、仕事がプラスに思える	自分も楽しんでいるので、それが伝わるようにしている。仕事がプラスに思えてくるように心がけている。
	一緒に考える	ぶつかってよかった→自分の葛藤、一緒に考えていきたい	年齢が利用者と近いので、友達関係に近くなりがちである。たとえば、体の触れあいなど、注意したこともあった。その際実習生を泣かせてしまったが、指導教員の方かた後日電話があり、福祉と一般企業と将来の進路に迷っていたが、実習を終えて、福祉一本でいくと決めたと連絡をもらい、ぶつかってよかった、と感じた。自分の葛藤なども含めて、一緒に考えていきたいと思う。
		職員と一緒に動き、体験→利用者の生活を肌で感じる、職員との関係形成を行っていくことがねらい	アバウトな実習ということで、あまり「指導」、という考えではなく、現場で何が起っていて、どういう利用者さんがどういう生活をしているか、「体験をしよう」ことを意識している。そのため、うまくいっているのかどうかは分からないが、職員と学生と一緒に動いてもらうことが多い。「地域包括支援センター」の固有の業務として、「ゴミ屋敷への訪問」があり、片付けなどを一緒にしてもらい、職員と共同体験をしながら、学生自身が利用者さんの生活を肌で感じたり、職員との関係づくりを行っていくという狙いがある。
	いい所・悪い所をしっかりと指導→教員との共有	いい所・悪い所をしっかりと指導	いいところ、悪いところもしっかり指導し、学校の先生とも共有しながら、いいところを伸ばし、苦手なところも伸ばしていこう、と一緒に進めることができた学生は、成長できたな、と感じる。
	実習生の良さを活かす	あなたの良さ、あなたの実習をしてと話した	実習生の方が、何をやっても自分はだめだ、と他の実習生と比べるような人がいた。もともと引っ込み思案で、器用ではない人で、引け目を感じながら実習をしていた。職員の役にも立てない、と感じ、泣きだしたことがあった。その際、プログラムとしては同時にやっているが、あなた自身の良さ、あなたの実習をして、と話したことがあった。困ったときに、もっと表現してもらえば、実習担当者、他の人にも伝わるのでは、とアドバイスした。その後、自分のペースでできることが分かったようだった。顔つきも明るくなった。今でも実習生同士で連絡し合っ
いいところを伸ばす		Sさん、初めは社協になぜ実習に来たか分からなかった。職員で話し合い、1週間待つことにした。中間の時に、少しずつきっかけができたのか、何かつかむものがあつたようで、人との出会いの中で何かつかむものがあつたようなので、それを重点的にプログラムに組むようにした。いいところを伸ばすようにした。そうしたら、最後の発表で自分の言葉で話せるようになった。担当者も成長させてもらった。初めから良くて、そのまま、うまく乗り切ろうという学生の方が職員の印象に残らない。学生の変化や可能性をキャッチすることができる能力も必要。	

資料3 スーパービジョンの事例：うまくいかなかった事例

大項目	中項目	小項目	内 容
未消化	部署移動し消化できずに終わってしまう	消化できずに終わってしまうのが課題	部署を移動して実習する場合、一つの部署でなにか課題が残っても次の施設に行ってしまうので消化できずに終わってしまうのが課題。
	内容を絞れるといい	消化させられないこと→ソーシャルワークで実習で学ぶべき内容を絞れるといい	消化させられないこと。職員の専門性や理想とのギャップやイメージを埋めることができずに終わることがある。体験に終わってしまう。うまく課題を絞って、ソーシャルワーク実習で学ぶべき内容を絞れるといい。ある程度絞った方がよいのではないかな。
放置	置いてきぼり→同時期に実習行わない	3年生置いてきぼり→同時期に実習行わない	二人実習生。同時期。一人に問題があった。4年生と3年生のコンビ。4年生が批判ばかりしていた。ピュアな3年生に吹き込まれ、それに流されてしまった。4年制への対応に一生懸命になってしまい、3年生を置いてきぼりにしてしまうことになった。それ以降、同時期にソーシャルワーク実習を行わないようにした。所属機関の職員であれば同時期に複数できるが、実習生に対しては難しい。
役に立たないという見方	役に立たないという見方	勉強が教えられない学生→役に立たない見える、自分でも反省している	メンタルフレンドをやっており、その場合「勉強」が欠かせない。勉強が教えられない学生と教えられる学生に分かれてしまい、役に立たない学生、として最近どうしてもみえてきてしまう、ということがあり、自分でも反省している。
対立	学生とのぶつかる	学生とぶつかる	学生とぶつかり、つらい、嫌われるなど、大変な面もあるのでは？しかし、Dさんのそういう大変そうな姿からも、学生は色々と学んでいるようだ。
距離のとり方	距離の取り方	友達関係を利用者から求められ困惑を示す学生	距離の取りかたというのは難しい。年が近いとなかなか難しい。友達関係を利用者から求められ困惑を示す学生もいる。
	馴れ合い	馴れ合い	ボランティアも年齢が近いと、難しいことはある。幼女などへの男性の対応など、性的なこともちょうろが伝えなければいけないこともあるのだが、なかなか伝えきれないこともある。なれ合いになることもある。難しいと感じている。
コミュニケーションが困難	性格、キャッチボールができない	性格、コミュニケーションのキャッチボールができない	性格、キャッチボールができない。反応がない。自分も経験が少なかったため、どうしていいかわからなかった。話は聞いている様子。利用者と接し方に重点を置こうと思った。そのような状態が続いて終わった。
	違う顔	職員に見せる顔・実習生に見せる顔が違う→気づけなかった	複数で実習する良さもあるが、職員に見せる顔と実習生に見せる顔が違い、それに気づけなかった。関係性が悪い場合は、それに気づいてあげなければいけなかった。
	全く読めない学生	全く読めない学生、本人の資質や生活してきた経過も関係がある→手を出しにくい	うまくいかない学生は、こちらが指導した時に、どう感じているかがまったく読めない学生。専門用語などが伝わってないのか、分かっていないのか、わからない学生はどう指導したらよいのかもわからない。そういう学生は特に、モチベーションが低いことが多いと、どのように進めていけばよいのか、毎回悩むところではある。本人の資質や生活してきた経過も関係があるように思う。こちらとしても手を出しにくいな、とも感じる。

大項目	中項目	小項目	内 容
心の中に落ちない	心の中に落ちない	ドライな学生・心の中に落ちない→学校での指導必要・現場で通用しない	うまくいかない点は、感情が乏しい、「ドライ」な学生が最近増えている事。利用者の方、ご家族が困難を抱え、不安を感じていても、それが感情に響かない学生がいる。そうした状況についていくら説明をしても、「心の中に落ちない」、というのか。そういった場合、こちらとしては進めづらいところがある。こういった学生がここ数年で増えている印象がある。「教育」以前に、普段の生活をどう過ごしているのかなど、関係が深いのではないかと思う。こういった学生は、いくら知識があっても現場では通用しないのではないかと。指導する側もどうするか悩み。
	純粋な疑問などが引き出せない	そつなくこなす、器用にこなしていく学生純粋な疑問などが引き出せない	それなりの実習、そつなくこなす学生、ある意味器用にこなしていく実習生もいる。学生ならではの純粋な疑問などが、なかなか引き出せていない。制度の説明をしても「そうなのか」、ではなく、普通に疑問に感じることをじっくり聞けていない、と感じている。うまくいかない、もっと失敗した経験、など好まないのかな、と感じている。
	将来福祉分野行く気がない	将来は福祉分野に行く気はない	実習に来た目的などを聞くと、「将来は福祉分野に行く気はない」「学校の単位だから仕方なく」など、という答えが他大学の学生などでみられる。そういう返答を聞くと職員のモチベーションも下がってしまう。そして、そういった学生の場合、記録の内容も薄いことが多い。しかしこうした学生は福祉事務所だけではないようだ。

V 養成校（6大学）の現状と課題

1 はじめに

本調査は、社会福祉士実習教育指導のスーパービジョンやリスク管理としての実習マネジメントのシステム作りのモデルを構築し、今後の社会福祉実習教育の向上を図ることを目的とするものである。本報告は、調査への協力を得られた6大学（学部）について、インタビュー調査の結果を整理したものである。調査依頼は、地方ごとに社会福祉士実習科目設置年数や大学の設置形態（公立・私立）などを勘案し、北海道1大学、関東3大学、甲信越1大学、近畿1大学、九州2大学の8大学とした。これらの中から、2010年度に調査への協力の承諾を得られた7大学（学部）を対象に日程を調整し、2011年3月に5大学、2012年3月に1大学への調査を実施した。

2 インタビューの概要

インタビューは、共同研究の代表者ならびに分担者が調査対象大学に赴き、予め整理したインタビュー項目の統一書式に基づいて、当該大学（学部）において主として社会福祉士実習科目を担当している専任教員を対象に実施した。

インタビュー項目は、概ね下記の通りである。

- ①大学名・住所・連絡先
- ②氏名・役職名
- ③社会福祉士実習（以下、実習とする）科目が学部に設置されてからの年数
- ④実習を行う1学年あたりの学生数
- ⑤実習指導に関わる教学・事務等の体制と学内連携体制
- ⑥実習期間・配置年次・形態
- ⑦配属実習の箇所
- ⑧実習指導クラスの編成の仕方
- ⑨実習配属の決定の仕方
- ⑩実習巡回指導の担当と回数
- ⑪実習中の学習（帰校）日の状況
- ⑫実習生へのスーパービジョンの内容
- ⑬印象に残っているスーパービジョンの事例（＋）
- ⑭スーパービジョンが難しい学生
- ⑮スーパービジョンの体制
- ⑯実習におけるトラブル等への対応の場
- ⑰実習におけるトラブル等への対応についてのマニュアルなど
- ⑱実習先との連携における工夫など
- ⑲その他

3 インタビューの結果

表 1 に、6 大学についてのインタビューの結果の概要を整理した。また、調査対象ではないが、本学社会福祉学部の状況についても表 1 に含めて整理した。大学の配列は、④と①を指標に、A B C D E F Gとした。

③社会福祉士実習科目が学部に設置されてからの年数

24 年から 3 年までと幅広く、前者は資格制度開始から後者は 2010 年度から実習を開始している。

④実習を行う 1 学年あたりの学生数

410 名から 60 名までと、学生定員の規模はまちまちである。また、在籍数については定員を上回っているものと思われる。

⑤実習指導に関わる教学・事務等の体制と学内連携体制

いずれの大学においても複数の専任教員が実習を担当しており、その数には幅がある。今回の調査では、教員の組織上の位置づきや実習への関わりの密度などについては詳しく触れなかったため、中には業務のほとんどを実習とする教員もあれば、逆に巡回指導など業務の一部で実習に携わるといった立場の教員も含まれ得るものである。また、専任とは別に助教（契約）、非常勤を配置している大学、事務体制に事務職員が配置されている大学と教員がこれらの業務も兼ねている大学とがある。ごく単純に、学生定員と教員（専任以外を含む）との比率を比較してみれば、教員一人あたり約 4 人から約 18 人までとなる。

学内連携体制をみると、実習指導の組織、実習指導資格、実習担当教員の人数（規模）などによって規定されている。また、相談援助演習担当教員との連携については、「実習担当教員とイコール」という大学の一方で、「密ではない」という大学もある。

⑥実習期間・配置年次・形態

実習期間については、「23 日間」から「25 日間以上」と日数で大学と規定している大学と、「180 時間（以上）」と時間数で規定している大学とがある。配置年次は、いずれの大学でも 3 年が基本となっており、バリエーションとして 4 年次でも可といった大学もある。形態については、ほとんどの大学では「集中」として夏休みを中心に実施することが多い一方、5 月から週に「3～4 日間」といった形態をとっているところもある。

⑦配属実習の箇所

1 カ所を原則としている大学、2 カ所を原則としている大学、混在しているの大学がある。D では、生活施設に限定しており、4 年次でさらにアドバンス実習（社福士実習の枠を超え上積みして）が用意されている。

⑧実習指導クラスの編成の仕方

子ども、高齢、障害といった分野ごとに編成している大学と、これらを混合させて編成している大学とがある。Eは「混合」ではあるが、意図したものではなく、学生数によるものである。

⑨実習配属の決定の仕方

「学生アンケート→個別面接→教員決定」としている大学、「学生アンケート→教員決定」としているの大学、「学生の希望」としている大学がある。Aでは科目履修などの条件をつけてエントリーする方式をとっており、Dでは第6希望まで施設名と理由を出させるとしている。

⑩実習巡回指導の担当と回数

担当する教員は、いずれの大学においても「社福士実習科目を担当している学内教員」が基本であるが、教員講習修了を前提に社福士実習科目を担当していない学内教員が巡回指導に当たっている大学もある。1学生あたりの実習期間における巡回回数については、1回から2回、「遠隔地は4回」、「必要に応じて」という回答もある。

⑪実習中の学習（帰校）日の状況

実施していない、検討中、2回、毎週1回、授業日の設定など、ばらつきがある。Cは、6月から12月にわたる長期の実習期間に連動して、毎週の授業に実習指導が位置付いている。検討中のEは、実習施設が遠隔地に散らばることが予想されることや、これに伴う交通費等の負担についての合意形成などを課題として挙げている。

⑫実習生へのスーパービジョンの内容

この項目については、「管理的機能」「教育的機能」「指示的機能」に分類した上でインタビューに当たったが、これらの定義や内容についての説明や提示の仕方が不明確であったため、表には整理できなかった。今後、再吟味する必要がある。

⑬印象に残っているスーパービジョンの事例（＋－）

＋（うまくいった事例）、－（うまくいかなかった事例）という項目から回答を求めたが、上記と同様の解釈のブレがあり、また学生との個別なやりとりを言語化することの難しさもあったものと考えられる。「指導に責任を持つという意味で基本的に＋」というもののや、「事前学習の不足」という回答もあり、本項目についても再吟味する必要がある。

⑭スーパービジョンが難しい学生

「メンタル面に課題をもっている学生」、「開示が苦手な（「内面をさらけ出そうとしない）学生」、「社会人としての感覚がない学生」について、スーパービジョンが難しいと感じている。

⑮スーパービジョンの体制

体制を「チーム」とすることや、「ピアスーパービジョン」という表現が挙げられてい

る。一方で、「学生と契約を交わす」、「テストを実施し不可・可の学生は再履修とする」としている大学もある。「職務分掌としてはない」という回答もあり、「チーム」とも絡めて組織や指揮系統のあり様についても調べてみる必要があるだろう。

⑩実習におけるトラブル等への対応の場

定例の会議を月、あるいは週単位で開催している大学が多い。また、連絡体制や上司への相談という回答もある。Fでは、この項目も含めて「教員少数のため日常的に連携」という回答が目立つ。教員間の日常的な意思疎通のあり方を考える上で、一定の示唆を与えるものであろう。

⑪実習におけるトラブル等への対応についてのマニュアルなど

ないという大学と、大学全体のものとしてはあるという大学に分かれる。いずれにしても、今回の調査の範囲では、実習に特化したトラブル等への対応マニュアルは作成されていない。

⑫実習先との連携における工夫など

実習報告会や、それ以外での交流の場を設けている大学が多い。Dでは「近隣の福祉系大学での共有」を図っており、Fでは「GPによる実習指導実践交流会」を開催して実習指導者が実習プログラムの報告や提案をしている。

⑬その他

項目としては、上記以外にも実習前後、実習巡回などの期間ごとの指導上の留意点などについても回答いただき、また各大学で使用されている実習に関する書式等も可能な限り収集させていただいた。

4 おわりに

ご多忙の中を調査にご協力いただいた大学、担当教員には心より感謝申し上げたい。今回のインタビューを通して、本研究のテーマである「実習先と共に構築するスーパービジョンと実習マネジメントに関する研究」にあるスーパービジョンや実習マネジメントといった用語の概念や意味内容について再吟味する必要があること、項目によっては予想とは異なる傾向がみられたこと、これらも含めて精度を高めた上で項目ごとの結果を総合化することなど、残された課題について今後の研究計画に活かしていきたい。

表1

大学	所在地	社福士実習設置年数	社福士実習学生数(定員)	社福士実習教員体制	事務体制など	学内での連携	相談援助演習教員との連携	実習期間	配置年次	時期	形態	配属実習箇所
A	近畿	20	410	21人+2人(非常勤)	2人(事務職員)	実習担当教員全員で毎月会議	リンクはしていないが年に3回合同会議	24日間	3年	9月中旬から11月中旬	集中	1カ所(施設のみ)
B	関東	20	190	3.5人(実習講師)+学部専任教員+非常勤	2人(兼任)+2人(嘱託)(事務職員)	実習教育室を中心に毎月2回の定例会議+専任の担当者による年6回ほどの会議	両方を担当している教員もいるがシステムにはなっていない	180時間	3年	8月上旬から10月	集中	1カ所+2カ所(比率は低い)
C	九州	11	100	5人(専任)+3人(1年契約助教)		実習指導室が基本	社福士実習教員とイコール	・23日間以上・2カ所の場合12日間ずつ	3年	6月～12月	集中	1カ所+2カ所
D	九州	16	70	8人(専任)+38人(現場職員)	1人(事務職員)	情報共有程度	社福士実習教員とイコール	23日間	3年	8月～9月(夏休み)	集中	1カ所のみ(生活施設のみ)+アドバンス実習(4年)
E	北海道	3	60	10人(専任)			演習は2年次までに配置→変更予定	180時間	3年	8月～9月(夏休み)	集中	1カ所
F	関東	24	60	4人(専任)+4人(非常勤)	0.5人(事務職員)	教員少数のため日常的に連携	教員少数のため日常的に連携	25日間以上	3年	5月から週に3～4日間		1カ所のみ
G	甲信越	5	60	16人(専任)		社福士実習教員講習受講が前提	密ではない	180時間以上(おおむね24日間)	3年・4年(他学科)	8月～9月(夏休み)	集中	2カ所

大学	実習指導クラスの編成	実習配属の決定	巡回担当者	巡回回数	学習(帰校)日	スーパービジョン事例+	スーパービジョン事例-	スーパービジョンが難しい学生	スーパービジョン体制	トラブル等への対応の場	トラブル等への対応マニュアル	実習先との連携
A	住所による地域	科目履修・レポート・ボランティアの条件を満たした学生が希望する実習先にエントリー→定員を超えた場合は成績	実習指導クラス担当教員	2回が基本	2回が基本		・ファックスやメールの双方向通信	・アルバイト経験がなかったり社会人としての感覚がない学生	・毎月の担当教員会議と報告書作成	・定例会議と上司への相談	マニュアルはないが対応の記録はある	・地域による編成で教員と実習先との意思疎通がスムーズになる
B	混合	学生アンケート→グループ面接(個別面接)→教員決定	学内教員(実習科目+) + 非常勤講師	1回 + 必要に応じて	基本的に水曜日を授業日としている			・メンタル面に課題をもっている学生	・定例会議と上司への相談	・定例会議と上司への相談	マニュアルはないが対応の記録はある	・報告会、意見交換会・現場指導者を実習指導クラス担当教員
C	分野ごと	学生アンケート→個別面接→教員決定	学内教員(実習科目+)	2回	長期にわたるため毎週授業あり			・実習指導の範囲の明確化・学生の状態の事前チェック	・担当の8人がチームとして当たる・実習前に学生と契約を交わす・授業での様子を把握する	・定例会議(実習会議/週・学科会議/月)	大学全体のもの○	・実習報告会・実習説明会・巡回の固定(教員の専門分野)
D	混合	学生アンケート→教員決定(第6希望まで施設名と理由を出させる)	学内教員(実習科目+)	1回(遠隔地は4回)	2回			・メンタル面に課題をもっている学生・付属施設に配属の場合もある		・緊急時の連絡体制と窓口の徹底	○	・実習協議会・フィールドインストラクター・近隣の福祉系大学での共有・卒業生の活用
E	混合(学生数の関係)	学生アンケート→個別面接→教員決定	学内教員(実習科目+)	2回	検討中	・実習によって将来へのモチベーションが高まる(ex 看護学科を落ちてきた学生など)	・事前学習の不足	・メンタル面に課題をもっている学生		・学科会議・実習委員会/月・教員全員が有資格者・アットホーム	連絡網の整備・徹底	・実習報告会など
F	分野ごと	学生の希望	学内教員(実習科目+)	1回	毎週1回	・困難ケースは主任が対応する・丁寧にメンタルな学生や親へ対応する		・内面をさらけ出そうとしない学生・当たり障りのない学生	・主任を中心にチームで対応する・テストを実施し不可・可の学生は再履修とする・ロールプレイ	・教員少数のため日常的に連携・上司への相談	×	・契約書作成予定・GPIによる実習指導実践交流会開催・実習先へのお願い
G	メインの実習を基本に分野ごと	学生アンケート→教員決定	学内教員(実習科目+)	1回 + 必要に応じて	×	・指導に責任を持つという意味で基本的に+	・やりとりのタイミングがずれた場合・双方にスーパービジョンについての理解が足りない場合・学生自身の開示が困難な場合	・開示が苦手な学生・性別が影響する場合もありか	・打合せ=ピアスーパービジョン・職務分掌としてはない	・定例会議・発生時対応・上司への相談	×	

VI おわりに

2010年度から2011年度の2カ年にわたり、本学社会事業研究所の支援のもと「実習先と共に構築するスーパービジョンと実習マネジメントに関する研究—一人ひとりま学生の主体性や実践力を育む相談援助実習教育をめざして—」に取り組んできた。本テーマは一朝一夕に産まれたわけではなく、これまでの長きにわたる本学部の社会福祉実習教育の営み、実習機関・施設とのやりとり、実習生の声などから醸成されてきたものである。

学生アンケートについては、2009年度より本学部にて試行的に実施し、2010年度からは特別の配慮を頂いて本学以外の2大学において実施してきたものである。相談援助実習を終えた時点での学生の意識が経年比較、大学間比較をもって示され、各大学においても、また全国を視野にしても、今後活用が期待されるものと自負している。アンケート項目の妥当性や過不足、検討の方向性などについて識者の指摘を頂戴できれば幸いである。竹内分担研究者によるデータからの解析は、従来の社会福祉実習教育研究にはない新たな分析手法の開発という意味においても、注目されるであろう。

実習指導者の意識等についてのデータは、本学部での実習報告会に引き続いて開催されてきている意見交換会の記録を参考にさせて頂いた。ちょうど2010年度から2011年度にかけて相談援助実習に関する制度変更が実施され、実習先（現場）においても多大なエネルギーを費やしてスーパービジョンやマネジメント、プログラムの構築に向けた検討を続けてきていることには深い感銘を覚える。一方で、制度変更のねらいの咀嚼や実習生を前にしての具体的な対応については、今後の課題とするところも多い。2氏からの寄稿については、実習生受け入れの具体的なイメージを浮かび上がらせることになった。今回、意図して構成に含めたものであり、今後も継続し共有して行きたい実践報告である。

養成校にも、インタビューを通じて協力頂いた。実習先と同様に、制度変更への対応に追われた時期にあって、共通した論点もあれば、それぞれの大学が持つ固有の論点もあった。また、伝統的に工夫されてきた実践や新に試行しつつある実践など、同行者として大いに刺激を受け参考にさせて頂いた。今後とも、教育実践のレベルで切磋琢磨していけることを切に願う次第である。

本研究は、来年度から予定されている「実習先と構築する”相談援助実習におけるプログラム”の質の向上に関する研究」に引き継がれる。今回検討できなかった2011年度の学生アンケートを含めて、さらに具体的実践的な考察が可能になるよう、関係の皆様にはこれまで以上のご支援ご鞭撻を心よりお願い申し上げる次第である。