

実習施設での実習生に対するスーパービジョン・モデル構築のための 基礎的研究（Ⅰ） — “相談援助実習におけるプログラム” の構築および運用方法 と学生の学習効果に関する基礎的研究（2 年目） —

上村勇夫、倉持香苗、富永健太郎、黒川京子、
木村容子、菱沼幹男、藤岡孝志

1. 研究の背景および目的

平成 26 年度から引き続き、社会福祉協議会および児童養護施設の実習指導者に対するグループインタビュー調査を行った。本研究は、本学社会事業研究所福祉職支援開発ユニットと実習教育研究・研修センターとの協働により推進されている。昨年度まで実施されていた学内共同研究『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』で明らかになった実習プログラムの実態を受け、より詳細に実習プログラムの構築および運用方法を精査するための調査である。2 年前の調査報告書において実習プログラム事例の掲載協力を得た実習指導職員を中心にインタビュー調査を行い、効果的な実習プログラムの要素や運用方法（スーパービジョンとの関連等）を学生の学習効果との関連で明らかにすることを目的とする。

さらに今回は以下の着眼点を重視する。実習プログラムは個々の学生の要望や能力等により柔軟に運営するべきではないか。具体的には学生の実習計画を可能な範囲でプログラムに反映したり、設定したプログラムのねらいと実習での体験との関係を学生が理解できるようフィードバックしたり、学生の頑張り、悩みなどを受け止め支持するといった、学生への関わり方が大きくかわることが想定される。このような仮説をもとに、以下の点を調査目的とする。

①実習プログラムを作成・運用するに当たり、学生の学習効果を高める工夫を明らかにする。

②特にプログラムのねらいを実現するための効果的なスーパービジョンのあり方に焦点を当てる。

上記の研究課題のもと、実習先の種別ごとに数回に分けてそれぞれ 8 名程度の実習指導者の参加協力を得てグループインタビューを実施した。昨年度は①特別養護老人ホーム、②障害福祉サービス事業の調査を実施し、今年度は①社会福祉協議会、②児童養護施設の指導者を対象に調査を実施した。

2. 研究結果の概要

今年度得られた知見を以下に示す。なお、児童養護施設指導者のインタビューについては 2 グループに分かれて行ったので、本報告も 2 つに分けている。

【社会福祉協議会での実習プログラムに関して（文責:倉持）】

1. A 市社会福祉協議会の取り組み

1-1. A 市社会福祉協議会の概要

・A 市社会福祉協議会（以下、社協）の特徴として、福祉協力員制度がある。ボランティアとは異なる

り、社協の業務を地域で担う市民の人たちのことで、約 600 名が活躍している。各町ごとに福祉協力委員会をつくり、活動している。

- ・歴史的に相談事業に力を入れてきており、現在も様々な相談事業をおこなっている。

1-2. 実習受け入れ態勢

- ・毎年 20 名前後の実習生を受け入れている。約 5 名の実習担当者がおり、1 人あたり実習生 5 名程度を受け持っている。
- ・実習担当窓口は総務係が担っている。各係から実習担当職員を出しており、実習担当者会議をおこなっている。また、実習指導者になれる条件を持つ職員に指導者講習を受けてもらっている。受講すると、実習生を一生懸命受け、人材育成をしなければならないという意識が芽生える。また、指導者講習会を受講した職員が異動して各係に散らばっていくと、各係での受け入れ体制が整う。
- ・実習担当者会議では、受入メニューの工夫について話し合う。個別面接は記録として提出し、担当者が確認し指導内容や留意点について決めるほか、自分が担当している学生の評価についても意見を出している。
- ・相談援助実習は、長期分散型の実習をおこなっている。具体的には、5 月初旬に開始し、その年によって終了時期が異なるが、12 月頃までの約 7 か月を設定している。
- ・初日に、各学校からの実習生全員を集めてオリエンテーションをおこなう。また、実習終了までの間に中間報告会を設定し、実習の振り返りを全員でおこなっている。オリエンテーション、中間報告会、最終報告会については、実習生は全員出席しなければならない。
- ・実習開始後は、月初めに「実習生ニュース」を実習生に配布している。いつ、どのようなプログラムがあるのかが一覧表になっており、実習生はこのニュースを見て自分で申し込み、参加する。先着順のため、定員オーバーになると参加できないが、場合によっては受け入れてもらうこともある。こうした繰り返りで 180 時間を積み重ねていく。
- ・各係から、実習生を受けられるプログラムを出してもらい、その内容を日付順に並べて作成している。月に 1 度、局会議（係長と管理職の会議）の際に実習プログラムの提出締め切りを確認し、毎月それぞれの係に督促をしている。
- ・相談系は実習生を受け入れにくい。実習生を連れて訪問に行くことについては、プライバシーの問題もあり、難しい。3 日間ほど連続して実習をおこなう「張り付き実習」を受け入れてほしいと頼む必要がある。
- ・相談に関する実習については、高齢者支援では地域包括、地域福祉権利擁護事業、成年後見、そのほか作業所における相談、貸付事業などを学ぶことができる。

1-3. 実習プログラムについて

(1) 実習プログラム

- ・実習では、実習生がプログラムを選択するほかに班活動がある。班活動の目的は、各学校の学生が共に学ぶことにある。あらかじめテーマを決め、実習生が行きたい場所を選び、班を編成する。社協 PR 班、小地域班、地域包括班など 4 つの班があり、学生が自主的に集まり、何を研究テーマにするか、どのような発表をするか、自主的に勉強してもらう。この班にも担当職員がいるため、相談しながら班活動をおこなうことができる。そして中間報告会と最終報告会で、班活動の成果発表をおこなっている。班活動は実習時間にカウントする。

- ・初日のオリエンテーションは、丸一日かけておこなう。社協の機能、役割、A市社協の状況を説明する。さらに各課（2課）の事業説明を受けることになっており、受けないと実習終了できないという仕組みになっている。
- ・プログラムにおける指導については、例えば会議が10時から12時だとすると、実習は9時半から12時半というように、前後30分で、会議の目的、どのような人が集まっているのかなどについて説明をしたり、振り返りをするようにしている。
- ・実習時間数の管理は学生がおこなっている。学校の実習日誌のほかに社協独自の表を作成し、自分は何月何日にプログラムに参加したというように書き込めるものを用意している。また、実習日誌を提出したか、返却されたかについてチェックできるようになっている。コメントを記入した日誌の返却が遅くなってしまうため、学生自身にチェックしてもらっている。
- ・実習期間が長いので、前半は様々なプログラムに参加し、偏りなく積極的に参加するよう伝えている。そして中間ぐらいから、実習生自身の実習目標および興味関心に合わせてプログラムを選ぶよう指導している。目標が明確であれば、プログラムにはない実習をしたいという実習生もいる。その場合は、臨機応変に対応している。
- ・個別支援に関するプログラムが少ないため、参加できる実習生が限られてしまう。個別支援プログラムは、社協としては難しい。一方、地域を観るという点は指導しやすい。途中でケアプラン作成演習を入れるほか、事例を使うなど試みている。

（2）実習指導

- ・実習期間中は面接を3回ほど実施している。実習生は、「楽しいです」というように良いことしか言わないが、本当に困っていることや悩みがないか気を付けている。フォローしなければ、いつの間にか来なくなってしまいう実習生が出てしまうことがある。一方、実習時間が200時間を超える学生が毎年1~2名いる。
- ・実習時間が不足してしまう学生がいないかどうか確認するため、中間報告と最終報告会の前に担当職員が個別面接をおこない、実習時間の確認と、どの程度目標を達成しているかについてスーパービジョンをおこなっている。
- ・実習にはまる学生は、実習終了後にも参加する。例えば、活動計画に関心があるという学生は、活動計画に参加している。この場合は、すでに実習が終了しているため、実習時間にはカウントしていない。
- ・実習後も学生が通うことについてはウエルカム。実習生を社協全体で受け入れるよう切り替えてから、じわじわと職員が変化した。総務係にいた頃は、実習生の受け入れについて、頼まれたから仕方ないという感覚で受けていたが、少しずつ変わってきた。現在では相談系も、頑張って実習生を何日か受けようか、というようになってきた。
- ・実習生は様々なメニューに参加するため、社協がなぜこれをやっているのかについて常に意識しなければ、ただ参加して終わってしまう。コミュニティソーシャルワークが社協の機能として大切だと思っているため、実習で学べるようにしたい。

（3）長期分散型実習

- ・長期分散型実習のメリットは、実習生がじっくり学べる点にある。各自の関心や予定に合わせてプログラムを選択することができる。また、プロセスを追いながら参加できるため、社協の機能や役

割を全体的に理解することができる。職員や地域住民と親しくなり、実習の後半になると関心が深まる。さらに、班活動を通じて他校の実習生同士が仲良くなり、刺激し合っている。社協全体で実習生を育てていこうという意識があり、実習生だけでなく受け入れ側にとっても学ぶ機会となっている。

- ・長期分散型実習のデメリットは、交通費が負担になること。約 40 日ほど通うことになるため、学生の負担なる。学校には、なるべく社協に近い実習生がよいと伝えている。午前中 2 時間のプログラムに参加すると、一時間かけて来て、2 時間やっておしまい（実習時間が 2 時間しかカウントできない）ということが起きてしまう。また、モチベーションの維持とスケジュール管理の問題がある。実習生が自分でプログラムを選択するため、後回しにしていると参加できなくなってしまう。

1-4. 今後の課題

- ・実習プログラムに参加する度に事業担当者から指導を受けることになるが、担当職員がプログラムによって変わるため、一貫した指導ができているのかという課題がある。担当者によって話の内容が異なると、実習生にとっては混乱したり、誰に相談したらよいのかわからなくなってしまうのではないかと心配している。
- ・実習生受け入れに関する職員の質の向上。20 名ほどの実習生を 4~5 名の職員で評価している。この評価は厳しすぎる、視点として欠けているのではないかと思う評価もあるため、どのように均一化していくのが今後の課題となっている。
- ・また、人手不足という問題がある。社協の職員は忙しく、実習生にどこまで手間と時間をかけられるかが課題。例えば、班活動は職員が積極的に指導しなければうまくいかない。学生から申し出れば対応するが、職員が主導的に関わるということは、なかなか時間を取れずに難しい状況である。
- ・課題はいくつかあるものの、実習生が様々な場所で活躍しているのは嬉しく、力になっている。社協の職員や施設の職員、病院のソーシャルワーカーになっている姿を見ると、実習施設としても役に立ったのかなというやりがいにつながる。

2. 各実習先における実習生受け入れについて

【B区社協】

- ・実習期間を 1 期、2 期、3 期に分け、実習委員会を設けている。1 期につき社会福祉士実習生 6 名に対して 2 名の主担当、精神保健士十種性 2 名に対して 1 名の主担当というように、合計 8 名の実習生に対し 3 人の担当者がいる。
- ・全体で 9 部署あり、全て網羅することができる（7 部署は 1 日単位で入り、残りの 2 部署は半日単位で説明する）。
- ・中間グループワークまでに、必ずすべての部署を 1-2 回経験してもらおう。中間グループワークで振り返り、成果発表に向けての確認をおこなう。
- ・ベースのプログラムは決まっており、中間グループワークで興味が出てきたところを追加変更する。そして最終日は一人 15 分ずつ発表する。
- ・7 部署のプログラムは容易ではない。また、作業所などにおける個別支援に興が持てない、社協実習なのに作業所に行く意味は何かという実習生もいる。こうした実習生に対して、地域活動計画があり、作業所も含め地域全体を推進していくという説明をしている。プログラムをこなすという実習では表面を撫でていったような感じで終わってしまうため、こうして不満をぶつけてほしいと思

っている。

- ・実習中、実習テーマが変わる実習生が多い。社協というと小地域、権利擁護というように拾いやすいところを拾ってテーマにしているのかと思う部分もある。実習中の経験から関心内容が変化する学生もいるため、後半に反映させている。

【C区社協】

- ・実習中にテーマが変わる実習生が多い。結果的に、変わったほうがいい実習だったと思う。机上の勉強をして実習で現場を体験したところで、目標の立て方が甘かったという学生もいる。受け入れ側としても手ごたえがある。
- ・今年から実習委員会を設置し、11名程度が関わっている。事業内容の関係で相談援助の場面が多く、プライバシーの問題でプログラムを組みにくい。住民向けの研修などを中心にプログラムを組み、スーパービジョンは各担当に依頼している。
- ・各所属には、職場実習・職種実習・ソーシャルワーク実習があると説明している。

【D区協】

- ・初日に総務課に配属し、事業説明をおこなった後、2日半かけて与えられた課題（地理的概況をまとめる）に取り組む。図書館に行ったり行政の各課の窓口で資料をもらってくるなどしている。それから実習に入ったほうがわかりやすい。
- ・部署を分散してプログラムを組んでいる。受け入れの日の1カ月ほど前の事前訪問で、どういった実習をやりたいか、就職先や卒論テーマを聞いたうえで、例えば高齢の介護の分野に興味があると言えば、地域包括支援センターの実習を増やすなど、なるべく要望を受け入れる体制をとっている。

【E市社協】

- ・集中型で5期に分けて受け入れている。1期につき1~3名の実習生を受け入れている。事前学習の提出は求めているが、地域概況を調べてくるよう伝え、初日に確認している。
- ・実習期間が決められているので、その期間におこなっている事業を入れてプログラムを作成している。実習に対する熱い思いを抱いている学生に対しては、要望を反映させるようにしている。
- ・職員により実習に対する意識にばらつきがある。振り返りをしっかりおこなっている職員もいれば、ボランティアというように捉えている職員もいる。
- ・スーパーバイザーとして実習指導者がおり、一日の終わりに振り返りの時間を設けている。

【児童養護施設での実習プログラムに関して①（文責:富永）】

□ プログラムのねらい

- 児童養護施設を知ってもらう。座学では学べない子どもたちの反応を現場で知る。いかに大人として接することができるかを学ぶ。〔A施設〕
- 愛着と傾聴の理念をプログラムのなかで具現化している。〔C施設〕
- 実習のなかで必須の学習課題を盛り込むことで効果的に学習していただく。ただし、実習生に合わせた柔軟な運用が求められる。〔E施設〕

□ プログラム上の具体的な工夫

- ソーシャルワーカーは自分という人間が出る職業のひとつ。自己覚知を行うことで

自分を知ることが重視されている。〔A施設〕

- あまりプログラムに縛られず、実習生の人柄、目標、課題意識を直接聴いて実習の方向性を決める。〔D施設〕
- 子どもにふれ合う、職員に求められるスキルをまず学んでもらい、そのうえでプログラムの具体的な内容に入っていきように指導する。〔D施設〕
- スポーツ活動を通してホームでは見られない子どもたちの力や成長の姿を見てもらうようにしている。〔D施設〕
- プログラムと実習生の課題意識や実習における目標とが一致することが大事。実習生の課題とこちらの提示するプログラムに齟齬が生じないように留意している。具体的には、あらかじめ施設側の実習プログラムを渡してそのなかで実習の目標を立ててもらっている。〔E施設〕
- 自立支援計画書を作成するにあたって、実習生が何をどのような目的で見たいのかが明確になれば、心理判定等の育成ファイルも限定的に提示している。〔C施設〕
- 最終的なゴールの成果物として自立支援計画書を求める施設が多いが、当該施設ではアセスメントシートの作成を求める。〔E施設〕
- 実習生自身の傷に触れたり、フラッシュバックを引き起こしたりするような関わりをしないように細心の注意を払っている。〔D施設〕
- プログラムによって、実習のねらいを定める必要があるがそれは絶対ではなく柔軟性のある運用が必要。〔A施設〕
- プログラムによって、実習内容の標準化と効果的な説明をするという意味でプログラムの運用と工夫が必要。〔D施設〕
- しかし、実習生の進捗に合わせた柔軟な運用が求められる。〔D施設〕

□ 実習生へのSVの工夫

- 児童養護施設はどのようなところか、当該施設の目標は何か、何に取り組んでいるかを知ってもらうために職員との話し合いの機会をたくさん設けている。〔A施設〕
- 高校を卒業して自立していく段階に興味をもつ学生が多いので、具体的な自立支援の事例を提示して学んでもらう。〔D施設〕
- 里親支援専門員や自立支援コーディネーター、ファミリーソーシャルワーカーなど専門職の講義を取り入れている。〔D施設〕
- いつも肯定的な感情を維持できるわけではなく否定的な感情が出てくるのは職員も一緒。子どもの現実すべてを抱え込まなくてよいことを理解してもらう。〔D施設〕
- 子どもの不安定の原因を自分の関わり方に求めるのではなく、多角的に事象を捉えて解釈できるような視点を育むようにしている。〔D施設〕
- 実習生への影響を考えて、職員間で密に連携して問題を共有し、その対応がスムーズに行うことができるようにしている。〔C施設〕
- 事前レポートを書かせることで、ある程度学生の生育に関する情報を得て、実習のSVに生かしている。

□ SVの回数、やり方

- 「本当に子どもと向き合うとはどういうことか」を体感できるように、具体的な関わりの中で、さまざまな役割を担う職員が実習生とできるだけ多く振り返り等の

アドバイスの時間を設けている。〔C施設〕

- こちらの（SVの）ねらいが達成されたかどうかは、実習の終盤あたりに表情に現れる。そのような視覚的に見えてくる部分をよく見るようにしている。〔E施設〕
- アセスメントシートを作成させることで、必要な項目を洗い出させる。それを週に1回、実習生の進捗状況に応じて週2回指導することもある。〔E施設〕

□ 実習生を受け入れるメリット/デメリット

- 実習生が来ると子どもの生活に支障が出てしまうことがある。〔A施設〕
- 子どもが不安定になるので、愛着に関わる業務はさせない。子どもが最優先。〔C施設〕
- 職員が実習生の姿を見て、実習生が何を考えているのか見立てる必要がある。そしてそこで答えを一緒になって考えることで職員自身の思考の深まりに繋がる。〔A施設〕

□ 実習受け入れに関する法人全体の協力体制について

- （プログラムを念頭に置くことで）実習生をどう育てるか検討している。〔B施設〕
- 日誌のコメントの書き方や指導の仕方など職員間で統一を図っている。〔D施設〕

□ プログラムに入れにくい要素

- 実習に臨むときに謙虚さがあると支援者として伸びる可能性がある。〔A施設〕
- 適切な事前学習と動機の明確さ、やる気がないと育てるのが難しい。〔A施設〕
- 子どもと対峙したときに自分が出てしまう。それは隠せない。適当に流すのではなく、自分の感情を吟味し前向きに乗り越えていく姿勢が必要。〔A施設〕
- 受容と傾聴は大切だが、本気になって叱る（自立を目指して育てる）要素がある。それができないと勤まらない。〔A施設〕
- 23日間で自分を知り、前向きな自分になっていく作業は難しい。〔A施設〕
- 実習生には新たな世界である児童養護施設で様々な経験をしてもらいたい、それ以上に様々な社会経験を積んで現場に来てもらいたい。〔B施設〕
- 子どもを個別化し、彼・彼女の価値観を大事にするためには、自分の価値観を知る自己覚知が必要。子どもとの感情的なぶつかり合いになって疲弊し、その結果、離職に至るのを回避するためにも、子どもとの感情のやりとりに指導的・分析的な視点を入れて客観的に把握できることが求められる。〔D施設〕
- 実習に来る学生には単に「子どもが好き」ではなく、それ以外のものを発見してもらいたい。〔E施設〕

□ 養成校（大学）との連携

- 実習報告会では理想論に終始するのではなくて、実習全体を通して各施設・機関で学んできたもの（達成課題）を明らかにしてほしい。〔A施設〕
- 事前学習の徹底。何を学びたいかを明確にして持ってきてほしい。〔C施設〕

【児童養護施設での実習プログラムに関して②（文責:黒川）】

児童養護施設②グループでは、実習受入施設の指導者6名、本学教員2人が参加し、意見交換をおこなった。今回初めて指導者になった方、施設長経験者など、指導者としての経験年数は様々であったが、実習生が専門職として成長していくことを支えることに対する思いは、すべての参加者が共有

していた。以下、項目ごとに要点を整理し、今後のつなげていきたいと考える。

□児童養護施設における、プログラムのねらい、および作成の具体的工夫

- ・ 実習プログラムを重視している。全職員に理解してもらうように努めている。プログラムは、1週間目、2、3、4週間目と記し、誰が何を担当するのか、書き込めるような形でプログラムをつくっている。
- ・ 実習生が何をしたいのか、発信してほしい。それに対し、施設内の専門職が力を合わせてプログラムにしていく。実習生のやる気の度合いによって異なってくる。
- ・ 施設の専門的機能、社会的養護の中での児童養護施設の理解および相談援助の理解を学ぶ機会としたい。
- ・ 以前は、社会福祉士実習と保育士実習がほぼ同じであった。現在は住み分けがあるが、学生にはケアワークも知ってもらいたいと考え、意識的にプログラムに反映している。ケアワークなくしてケースワークはないし、ケアワークの中でのケースワークもある。
- ・ 1ヶ月の実習であれば、2週間の段階で、ユニットの子ども（気になった子ども）にインタビューをする。その上で育成記録を読み、ケースヒストリーまたは自立支援計画を作成するというプログラムを実施している。
- ・ 子どもとの関係だけに目がいきがちだが、事業計画書も渡し、そこから学ぶプログラムも準備している。
- ・ 親にかかわる場面には立ち合わせていない。親と面会した後の子どもの様子から、その意味を考える機会を持っている。
- ・ 会議や研修に参加することを盛り込んでいる。
- ・ 自己覚知をいかにできるかということに、重点を置いている。
- ・ プログラムの中で、自身の生い立ちを整理する機会を持つことがある。そこから、子どもたちへの理解を深める。
- ・ 経営やサービス管理運営はどうやって教えるのか、他の施設の方にききたい。

施設内の担当者を明らかにし連携を図ること、実習生自身の意向からプログラムができるという意見、プログラムにぜひ組み込みたい視点、意識的にケアワークを位置づけていくこと、自己覚知の重要性や、学生が実際に取り組む課題など、これからのさらなる検討に繋がる、貴重な意見交換ができた。

□オリエンテーションについて

- ・ 「このように理解してほしい」ということをオリ時に配布する。各ホームに入ると、そのホームの担当者がいて、そこによって受けるものは違うが、オリ時の資料により、一定水準の実習はできる。
- ・ その場（オリ時）で書けるレポートに取り組んでもらう。計画書に目を通す。保育士実習と一緒にオリをしているので、今後どうするのかは検討課題である。
- ・ 計画書を作成しても、実習が始まるとぼやける。対人援助スキルのほうに目が行ってしまう。

□スーパービジョンについて

- ・ 勤務表ができた時点でわり振って、職員が学生と1対1で講義をする。担当者が週1回面接をする。
- ・ 一歩間違えると、実習生を人手にってしまう。ケアワークに理由づけがある。若い職員には、なかなかその視点がないのだが、何のために掃除をするのか？ということの意味づけが大事で、その理解を深めるスーパービジョンが大切。

□施設内での連携について

- ・ 配布物の管理やリスクマネジメントのため、ファイルを用意して、職員用のてびき（いつまでに何をやるのか）を準備している。
- ・ 実習生の受け入れに対して拒否感を持ってしまう職員もいる現状だが、プログラム作成に関し、社会福祉士をどんどん巻き込んでいる。
- ・ 実習を受け入れることは、担当者（職員）の教育でもある。

□学生の現状について

- ・ 実習生が来ると、子どもも落ち着かないことがある。現場に就職したい学生に来てほしい。いろいろなことがあって大変だけど、現場はたのしいと伝えたい。
- ・ 服装、言葉づかい、文の書き方から指導しなくてはならない学生もいる。

□大学との連携について

- ・ 学校と連携が取れているほうが学習は進む。課題のある学生は、先生も気になり、しばしば連絡がある。
- ・ 帰校日にどのようなことをやっているのか、知る努力をしている。

以上