

### 3. 実習中指導の内容と方法

#### (2) 実習巡回指導と帰校日指導

##### 実習巡回指導

- ・実習期間中、1週間に1回以上、定期的な実習巡回指導による個別指導の実施が必要
- ・定期的な巡回指導が困難な場合、実習期間中に少なくとも1回以上の巡回指導の実施を前提に、実習指導者との十分な連携のもと、養成校等において学習する日を設け、指導を行うことも差し支えない

##### ⇒帰校日指導

#### (3) 実習巡回指導のねらい

#### ソーシャルワーク実習の教育のねらいを徹底化し、実習の進捗を確認し、その遂行を支える

- その実施の視点は、①自己覚知を促す視点  
②人材養成の視点  
③社会的な要素

ソーシャルワーク専門職として潜在的な存在である実習生  
が、実習をとおして自己の適性や進路の理解、社会の期待  
に応える専門的力量の獲得ができるようにする

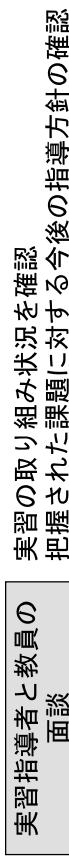
37

### 3. 実習中指導の内容と方法

#### (4) 巡回指導の形態

##### 巡回指導の時間配分（目安）

1人あたり1回60分から90分程度



##### 実習の取り組み状況を確認

実習指導者によるスーパービジョンの内容の共有  
実習指導者による課題に対する今後の指導方針の確認

実習体験と学びの整合性の確認  
実習指導者による不安、疑問、ジレンマ等の確認  
実習生との面談で把握された事項の共有  
実習生と教員との面談で把握された事項の共有  
実習生の代弁、交渉、権利擁護等  
今後の実習プログラムの検討など

38

### 3. 実習中指導の内容と方法

#### (5) 実習巡回指導の内容

##### 1. 実習生の健康状態や不安を確認する

実習生の身心の状態、実習生の気がかりなこと、困ったことの確認、不安の受け止め

##### 2. 実習生の行動を確認する

利用者や実習指導者との関係形成の問題、プログラム上の体験事項の確認

##### 3. 実習生の学習状況の確認

実習中のトラブルや口頭で受けた指導の確認、利用者とのコミュニケーション場面の観察  
実習先に関する理解、週間目標の確認、発生した諸問題を確認し、対処方法を話し合う

利用者理解や関わりの状況を確認、実習生の自己覚知の深まりを確認・指導

##### 4. 実習記録の内容を確認して、指導する

実習記録の提出状況・記入状況・内容の確認と指導、指導者コメントを確認して指導  
ケーススタディの進捗状況の確認

##### 5. 実習内容に対する実習生の評価を確認する

実習プログラムの満足度、実習指導者の指導方針に対する満足度の確認  
実習指導者への要望事項等の確認⇒必要に応じて実習指導者に伝える

### 3. 実習中指導の内容と方法

#### (6) 実習巡回指導の進め方

よりよいスーパービジョンのためには、実習生の準備が重要

1. 準備資料の提示  
「実習計画書のふりかえり」シート  
「実習カンファレンスシート」などを実習記録の1つとして作成
2. 実習カウンターフィードバック  
実習生、実習指導者、教員の三者同席の場で、
  - ・実習生は、準備した資料を用いながら実習中に学習をした内容を発表
  - ・実習指導者、教員は、発表を受けてその週のふりかえりと翌週への取り組みを確認し、指導を行う
  - ・実習中盤では、実習で取り組んだプログラムで作成した資料（テーマ学習のレポートや個別支援計画など）を使ったカンファレンス等もありうる
3. 実習記録を活用した指導

### 3. 実習中指導の内容と方法

#### (7) 実習巡回指導の進め方

##### 実習巡回指導

- ・実習期間中、1週間に1回以上、定期的な実習巡回指導による個別指導の実施が必要
- ・定期的な巡回指導が困難な場合、実習期間中に少なくとも1回以上の巡回指導の実施を前提に、実習指導者との十分な連携のもと、養成校等において学習する日を設け、指導を行うことも差し支えない

##### ⇒巡回指導

#### (3) 実習巡回指導のねらい

#### ソーシャルワーク実習の教育のねらいを徹底化し、実習の進捗を確認し、その遂行を支える

- その実施の視点は、①自己覚知を促す視点  
②人材養成の視点  
③社会的な要素

ソーシャルワーク専門職として潜在的な存在である実習生  
が、実習をとおして自己の適性や進路の理解、社会の期待  
に応える専門的力量の獲得ができるようにする

39

### 3. 実習中指導の内容と方法

#### (7) 実習巡回指導の段階的な指導

実習巡回指導で実施する個別指導は、巡回指導を重ねることに、学びの焦点を深める必要がある。

実習開始段階	・実習先への意識づけ、目標達成の状況の確認 ・実習序盤の不安や悩みを受け止め、取り除く ・職場理解のふりかえりをし、実習機関・施設の理解を深めるための助言
実習開段階	・実習記録のチェック、記録方法などがあれば、発表を受けて助言 ・作成したレポートなどがあれば、発表を受けて助言
実習終了段階	・実習計画書の進捗の確認、指導 ・実習先への専門職についての学習・理解状況の確認 ・ソーシャルワーク実践の理解のための実習項目を確認し、具体的な目標を立てることができるよう指導 ・プログラムとして取り組んで作成したレポートや支援計画等を確認し、助言 ・ケーススタディ（事例研究）の進め方の確認、助言
実習終了段階	・ケーススタディ（事例研究）の進捗の確認、まとめの促し ・実習で残された課題の整理の確認、実習指導者と協議をして明確化 ・実習後の学習課題の確認、実習指導者と協議をして明確化

帰校日指導で実施する場合：①巡回指導と同程度の指導内容を担保する  
②実習指導者と指導内容の打合せを行い、指導後はその内容の共有化を図る

## 4. 実習後指導の内容と方法

- I. 実習後指導の内容
- II. 実習後指導の方法
- III. 実習調整会議（相当するもの）

42

### 4. 実習後指導の内容と方法

#### (1) 実習後指導のねらい

「実習を振り返り、実習で得た具体的な体験や援助活動を専門的援助技術として概念化し  
体系立てていくことができる総合的な能力を涵養する」（厚生労働省通知の「ねらい」④）

実習生の学びを実習施設・機関に特化したものから一般化し、汎用性のあるソーシャル  
ワークの価値・知識・技術として定着させることが重要

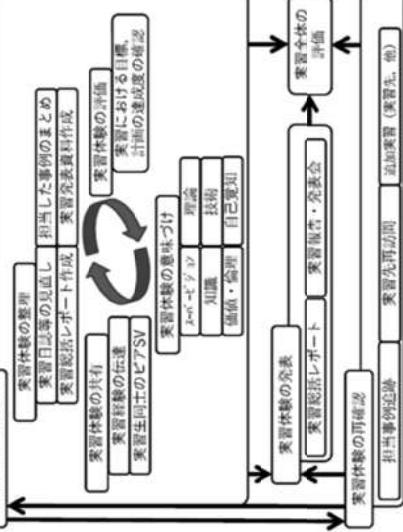
そのためには  
・さまざまな実習施設・機関で実習を行った他の学生たちと体験を共有、比較考察し、  
自分の学びを一般化する  
・そのままのまどめを実習報告会で発表する  
・実習指導者からのフィードバックをもらうことが望ましい

さらに  
・実習評価：実習指導者からの評価、実習生の自己評価の比較を通じた気づき  
・今後ソーシャルワーカーとして活躍するための目標設定のたすけ

・実習生のキャリア形成支援も重要  
・実習生のキャリア形成支援も重要

#### 4. 実習後指導の内容と方法

#### (2) 実習後指導の内容

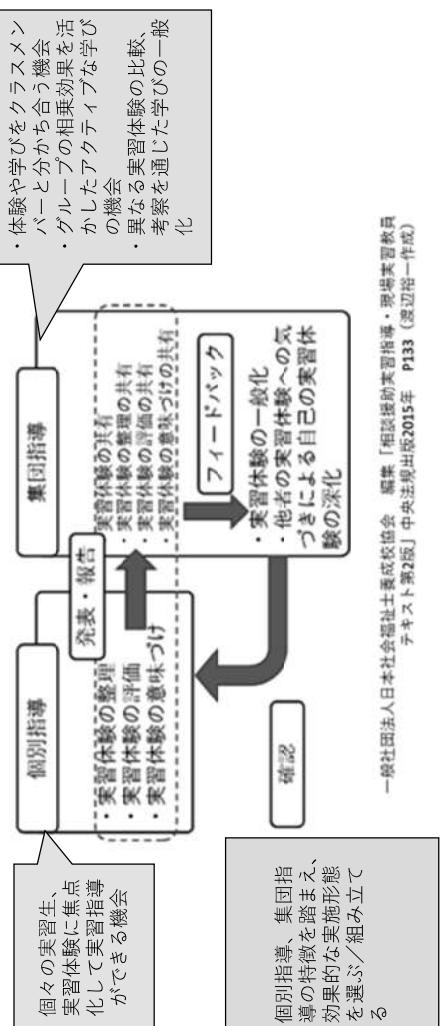


国 実習後指導の内容の構成  
—一般社団法人日本社会福祉士養成校協会 編集「相談援助実習指針・環境実習  
教員マニュアル 第2版」中央法規出版2015年 P131(表題第1回)

43

#### 4. 実習後指導の内容と方法

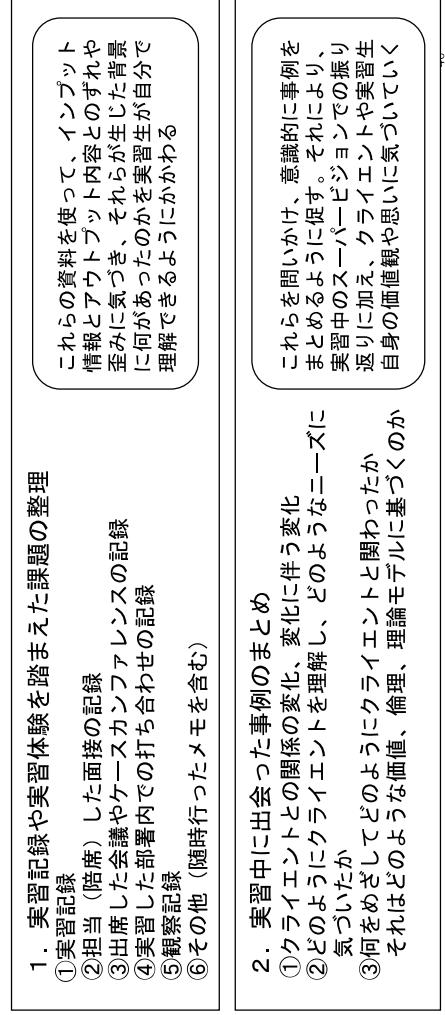
##### (3) 実習後指導の実施形態



#### 4. 実習後指導の内容と方法

##### (4) 実習後指導の方法

###### 1) 事後指導に活用できる方法



#### 4. 実習後指導の内容と方法

##### (4) 実習後指導の方法

###### 1) 事後指導に活用できる方法

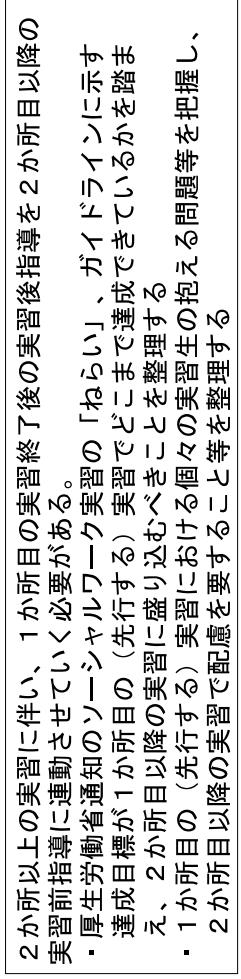
3. 総括レポート（実習報告書等）の作成
  - ①実習目標、②実習計画
  - ③実習内容（実習で印象に残ったこと、心に残った体験、実習内容の概要、取り組み、等）
  - ④実習達成度（実習で学んだこと、実習課題の達成、実習の成果、課題に対する自己評価、等）
  - ⑤実習の考察（全般的な考察、実習をどうして考えたこと）
4. 実習報告会

- 実習を最終的に評価し、総括するための実習報告会の開催
- ①クラスで実施する場合と実習指導者等の参加を得て大規模に開催する場合がある
  - ②形式は、全体会員、グループ懇談、ワークショップなど多様にあり、これらを組み合わせて実施することでのり効果的なふりかえりができる
  - ③発表形式は、個人発表、グループ発表があり、グループ発表では準備を含めてグループダイナミクスを活用

#### 4. 実習後指導の内容と方法

##### (2) 実習後指導の内容

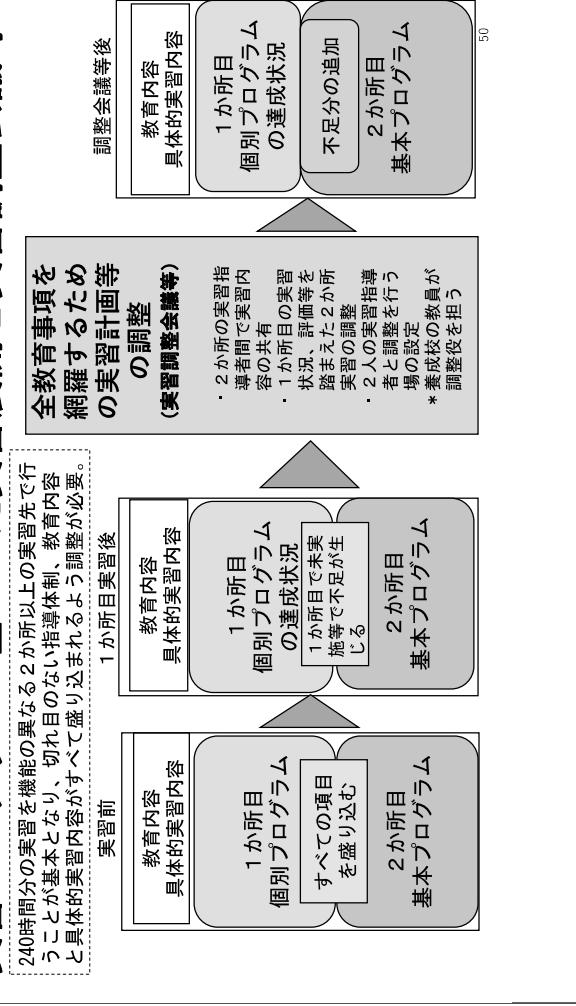
###### 2) 2か所以上の実習の間の指導



▲ 全教育事項を網羅するための実習計画等の調整へ  
(実習調整に関する会議やミーティング等)

## 実習プログラムに基づいた実習展開と実習調整会議

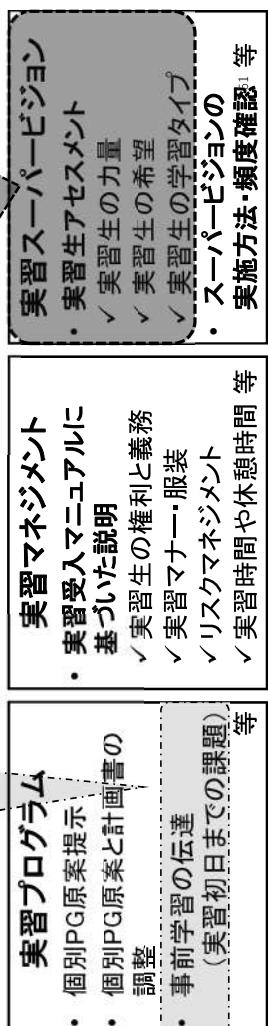
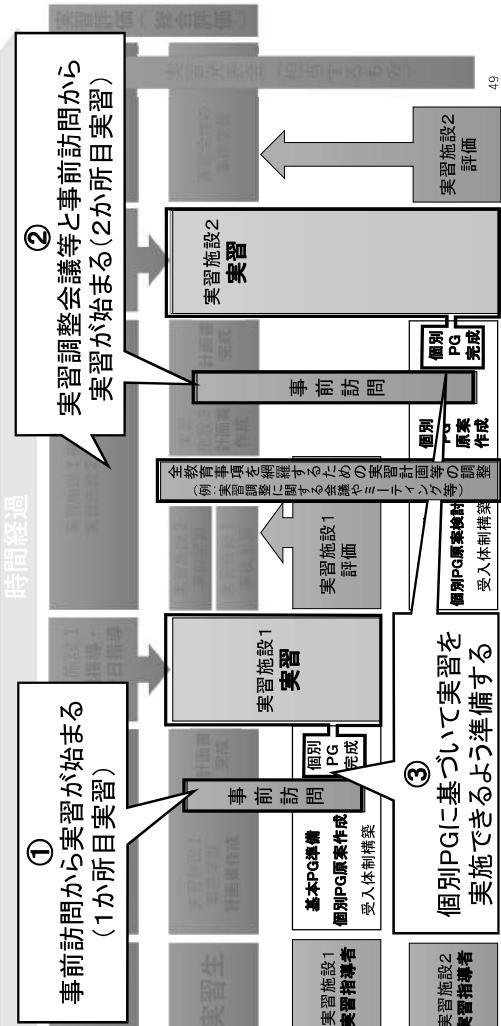
### 実習プログラムに基づいた実習展開と実習調整会議



## 2か所目実習における実習調整会議等と事前訪問

2か所目実習では、事前訪問前に実習調整会議(実施方法や内容は養成校)によつて多様)が設定されます。その機会に実習生と直接会える場合には、実習としての第一歩が治まる認識することが必要です。実習生と会えない場合には、個別PG原案作成に向かた情報収集(実習生情報は第三者を媒介した二次情報)としての位置づけが強くなります。

実習調整会議等で実習生と直接会える場合に実施可能(実習生をアセスメントするという意識が重要)



## 実習指導方法論 II ソーシャルワーク実習指導の内容

### 実習指導方法論 II ソーシャルワーク実習指導の内容

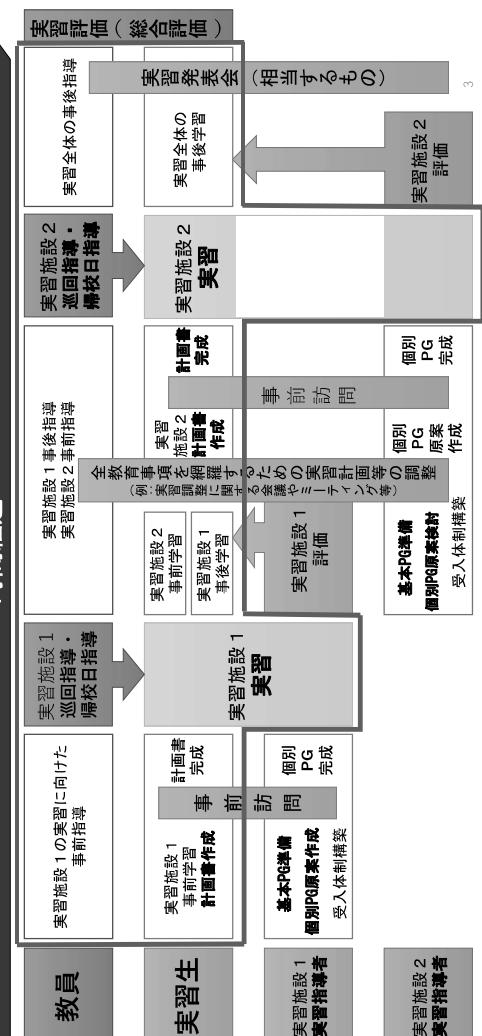
本科目の目的と目標のうち、本演習では、1-②の演習を行います。

- ① 科目として教育に含むべき事項と、教育目標を説明することができるようになる。  
② 実習指導の授業方法の特質をふまえ、「事前指導」「実習中指導」「実習後指導」の各期の授業計画を立てることができるようになる。

#### 2. 実習指導による実習指導の理解形成

- ① 実習指導者の作成する「実習プログラム」と実習の関係を理解し、実習生・実習指導者との三者協議を踏まえた「実習計画書」の作成指導ができるようになる。  
② 実習指導において実習指導者と協働すべき場面とその方法を選定することができるようになる。

### 基本的なソーシャルワーク実習の流れ（イメージ）



### 「ソーシャルワーク実習指導」授業計画（記入例）

時期	回	教育に含むべき事項 (厚労省通知「ソーシャルワーク実習指導」)	実習指導における達成目標 (実習指導ガイドライン)	指導内容 <厚労省通知、ソ教連「実習指導ガイドライン」参照>	指導方法	活用するもの
1か所目	実習前	指針の中から選択する	指針に対応する目標を選択する（教育に含むべき事項に対して複数設定している項目もある）			
		4	③実際に実習を行う実習分野（利用者理解を含む。）と施設・機関・地域社会等に関する基本的な理解	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習施設・機関の法的根拠や種別を調べ、整理することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習施設・機関の概要（沿革、設置理念、法的根拠、事業内容等）</li> <li>・実習施設・機関の職員・組織体制とその法的根拠</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・機関の概要表（ワークシート）を提示し、作成方法を説明する。</li> <li>・領域ごとにグループに分かれ、グループで調べ学習に取り組む。</li> <li>・グループ学習の成果を発表する。</li> </ul>

### 「ソーシャルワーク実習指導」授業計画

時期	回	教育に含むべき事項 (厚労省通知「ソーシャルワーク実習指導」)	実習指導における達成目標 (実習指導ガイドライン)	指導内容 <厚労省通知、ソ教連「実習指導ガイドライン」参照>	指導方法	活用するもの
1か所目	実習前	指針の中から選択する	指針に対応する目標を選択する（教育に含むべき事項に対して複数設定している項目もある）			
	実習中					
	実習後					

時期	回	教育に含むべき事項 (厚労省通知「ソーシャルワーク 実習指導」)	実習指導における達成目標 (実習指導ガイドライン)	指導内容 <厚労省通知、ソ教連「実習指導ガイドライン」参照 >	指導 方法	活用する もの
2か所目	実習前					
	実習中					
	実習後					

## 本研修(講義および演習)の目的と目標

### 実習スーパー/バービジョン論

ソーシャルワーク実習担当教員講習会

1

<目的>  
ソーシャルワーク実習において、地域共生社会の実現を目指して、ミクロ・メゾン・マクロレベルまで視野に入れた適切なスーパー/バービジョンを行う。

<目標>

1. 地域共生社会に資するソーシャルワーク・スーパー/バービジョンについて説明できる。
2. 実習スーパー/バービジョンの特徴について説明できる。
3. 実習スーパー/バービジョンでスーパー/バイザーガが行うことについて説明できる。

## 本講義の構成

内容	時間	担当
I. スーパー/バービジョンについての基礎理解	40分	岡田まり
II. 実習スーパー/バービジョンの特徴	40分	石附敬
III. 実習スーパー/バービジョンの展開	40分	稗田里香

## 講義(2時間)

3

## 1. SVの定義① (Kadushin & Harkness, 2014)

「スーパーバイザーは、有資格ソーシャルワーカーで、スーパーバイザーの業務遂行を監督、調整、促進、評価する権限を委任され、その仕事について責任を負っている。この責任を果たすために、スーパーバイサーは、良好な関係をもつてスーパーバイジーと関わるなかで管理的、教育的、支持的機能を果たす。スーパーバイザーの究極的な目的は、機関の方針と手順にそつて、クライエントに質量とともに可能な限り最上のサービスを提供することである。スーパーバイザーは、クライエントに直接サービスを提供しないが、直接サービスを提供するスーパーバイジャーに影響を及ぼすことを通して間接的にサービスのレベルに影響を与える。」

6

## I . SVについての基礎理解

## 2. SVの目的

- ・クライエントの最善の利益
- ・専門職の養成・育成
- ・現任専門職の専門性の向上
- ・組織の機能の維持・向上
- ・専門職としての発展

\*次の二つの流れ ← 統合する必要性(Howe & Gray, 2013)  
●個人的な成長と発達に焦点を当てる心理療法的なアプローチ  
●ケースマネジメントとサービスの質に焦点を当てる管理的なアプローチ

5

## SVの定義② (Hawkins & McMahon 2020: 66-67)

「スーパービジヨンは、スーパーバイザーの支援を受けて、実践者がクライエント—実践者関係およびより広いシステムやエコロジカルな状況のなかの一部としてクライエントに関わり、そうすることによって仕事の質を向上させ、クライエントとの関係を変え、自分自身や自身の実践、そして広く専門職を継続的に発展させていくとする共同の取り組みである。」

7

# ソーシャルワーカーの倫理綱領（抜粋）

（日本ソーシャルワーカー連盟：日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会、日本精神保健福祉士会員とする団体、日本医療社会福祉士協会、日本ソーシャルワーカー協会）

原理	
I 人間の尊厳	倫理基準 I クライエントに対する倫理責任
II 人権	II 組織・職場に対する倫理責任
III 社会正義	III 社会に対する倫理責任
IV 集団的責任	IV 専門職としての倫理責任
V 多様性の尊重	
VI 全人的存在	

「倫理綱領」資料はワンドライブに格納

2021/3/26

資料編-48

## 3. SVの意義

- 国際ソーシャルワーカー連盟は年に一度で定期的なスープーバビジョンの会合を開催する。この会合では、調査で得た情報と専門知識を共有していき、意見交換を行う（International Federation of Social Workers, 2012）。
- 先行研究レビューから、優れたスープーバビジョンは、仕事の満足感、職場の組織文化、職場環境に影響を与えることが示されている（Wonnacott, 2012）。
- 27論文（総計サンプル数10,867）のメタ分析を行った評議的研究において、スープーバビジョンの実践結果が増え、有効な結果が得られる（Barak, Travis & Pyun, 2009）。

## 倫理的ジレンマに直面したとき

### 倫理原則のスクリーン

- ソーシャルワーカーが倫理原則のジレンマと自身の価値観との間に衝突する場合
- ソーシャルワーカーが自身の価値観とクライエントの価値観との間に衝突する場合
- ソーシャルワーカーが他の専門職との価値観と同僚や他の専門職との価値観との間に衝突する場合
- ソーシャルワーカーが自身の価値観なども含めた価値観との間に衝突する場合
- ソーシャルワークの倫理間のジレンマ
- 社会環境（時間、資源など）によつて生じるジレンマ

日本ソーシャルワーク教育学校連盟(2020)「ソーシャルワーク演習のための教育ガイドライン」『社会福祉士養成課程の見直しを踏まえた教育内容 及び教育体制等に関する調査研究事業 実施報告書』pp.96-97

2021/3/26

10

## 4. SVの機能 (Kadushin,2016)

- 管理的機能
- 教育的機能
- 支持的機能

\*これらの3つの機能は相互に関わっている。

## ①管理的機能

管理的機能として行うこと

1. スタッフの募集と選考
2. スタッフの配置
3. スーパービジョンの説明
4. 業務のプランニング
5. 業務の配分
6. 業務の委託
7. モニタリング、振り返りと評価の作業
8. 調整作業
9. コミュニケーション機能
- 10.アドボカシー
- 11.運営管理の緩衝
- 12.変化をもたらす、地域リソース

## ②教育的機能

教育的スーパー・ビジョンとして行うこと：

- ・ソーシャルワーカーが知るべき事柄 4つのP(Perlman)人々(people)、問題(Problem)、場所(Place)、過程(Process)を学べるような教育
- 1. 人々:クライエント(個人、家族、集団、地域社会)が抱えている社会問題に対する方法等
- 2. 問題:問題に関わる要因、心理社会的特性、地域社会の対応そこでの人々や集団に及ぼす影響等
- 3. 場所:機関の目的、サービス提供の種類と条件、関連する法制度、関係機関との関わりや地域社会のネットワーク等
- 4. 過程:一連の連続した支援プロセスの特性。アセスメント(情報の収集と処理、介入、社会的影響の行使など)。
- ・職業的アイデンティティを形成するような教育
- ・自己覚知をより深めていくための教育

## ③支持的機能

支持的スーパー・ビジョンとして行うこと：

- ・ストレスを予防したり、軽減したりする。
- ・燃えつき症候群を予防する。
- ・感情の表現を促し、支持する。
- ・リフレミングと認知の再構築によって、業務に対して現実的になれるようにする。
- ・不安をもたらすような業務遂行の課題に取り組めるよう支援する。
- ・業務遂行の障害となるストレスを減らす(担当業務を減らす、より問題の少ないクライエントに一時的に担当をかえるなど)を行ったり、一時的にストレスの多い状況から外すなどの支援をする。
- ・スーパー・バイザーの学習能力を信頼し、実践で遭遇する問題についていつでも話会う用意があることを伝える。
- ・スーパー・バイザーを利用してできることそれ自体が、安心をもたらし支持的である。

## 5. スーパーバイザーと スーパー・バイザーの関係①

### ●契約関係

スーパー・ビジョンの目的、テーマ、期間、頻度、準備等について、この契約にて契約が必要である。そして、この契約には、所属組織からの承認が必要である。なお、職場の上司と部下であっても合意は必要。職場外や実習では、契約書が必要。

### ●信頼関係とパートナーシップ

成人の学習経験を効果的に促進するためにには、相互尊重、主体性等を尊重することが重要であり、そのためには、まず信頼関係とパートナーシップが必要(Brookfield 1986)。

## スーパー／バイザーと スーパー／バイジーーの関係②

### ●バイザーの権威性

職位によるもの、専門性によるものがある。専門性については、専門性を持つ領域が異なる場合は、専門性を持つ専門性の乱用が起きないよう専門性の境界や限界を認識疎外・抑圧するなど、自らの関係において身の力が起きた時に専門性においてはその逆もあり）そのため、それが起きないよう専門性の間で「バーバイジー」の倫理が重要(Wonnacott, 2014)。

\* 参照「認定社会福祉士制度におけるスーパー／バイザーの行動規範」

### ●パラレル関係

サービス利用者とサービス提供者の間の力動が無意識のうちにサービス提供者であると（あるいはその逆ともあり）そのため、サービス利用者とサービス提供者との間に信頼関係、パートナーシップを築くことが重要。

17

## 6. SVの形態

- 個人スーパー／ビジョン  
バイザーとバイジーーが1対1で行うもの
- グループスーパー／ビジョン  
グループのかかで複数のバイジーーに対して行うもの
- チームスーパー／ビジョン  
チームメンバーに対して行うもの
- ピアスーパー／ビジョン  
グループのかかでメンバーが互いにバイザーとバイジーーになるもの
- セルフスーパー／ビジョン  
自分自身がバイザーの視点をもつて自身についてスーパー／ビジョンを行うこと。ただし、実質的なスーパー／バイザー不在のため、本当の意味でのスーパー／ビジョンとはいえない

## 7. SVの実施方法

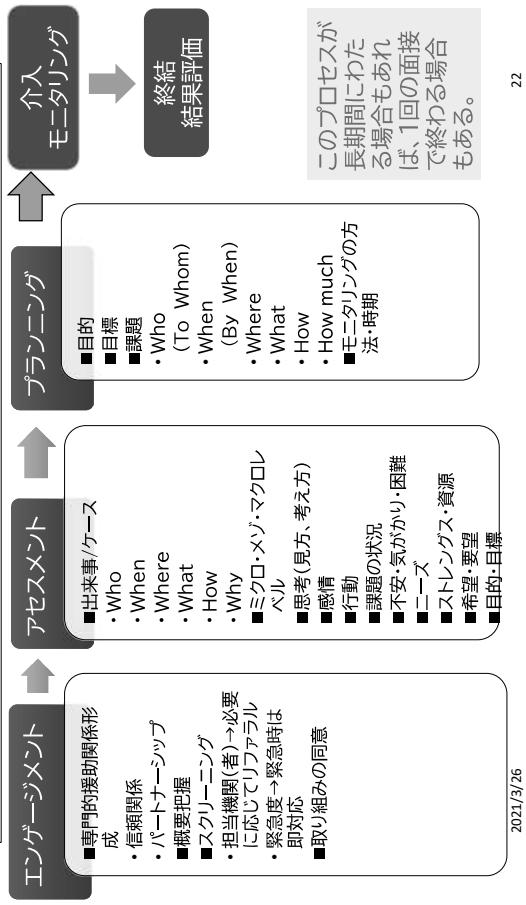
- ① 誰が、誰に
    - ・職場内：上司が部下に
    - ・職場外：契約に基づいて専門職が専門職に
  - ② いつ
    - ・定期的
    - ・必要に応じて隨時
  - ③ どこで
    - ・現場
    - ・事務所、会議室
    - ・オンライン
  - ④ どのように
    - ・ライブ(同じ場面にいて、マジックミラー越しにいて)
    - ・事後(報告を聴いて、記録・録画を見ながら)
  - ⑤ 何を
    - ・職務・ケース
    - ・業務量・職務遂行
    - ・専門職としての成長
    - ・他者との関係
    - ・スーパー／ビジョン関係
- これらについて、経験学習モデルに基づいて振り返り、多面的に内省・概念化(普遍化)・試行の計画立案できるように支援

## 8. SVのプロセス

- ソーシャルワーク・スープーバービジョンは、ソーシャルワーク実践のなかの  
一方法

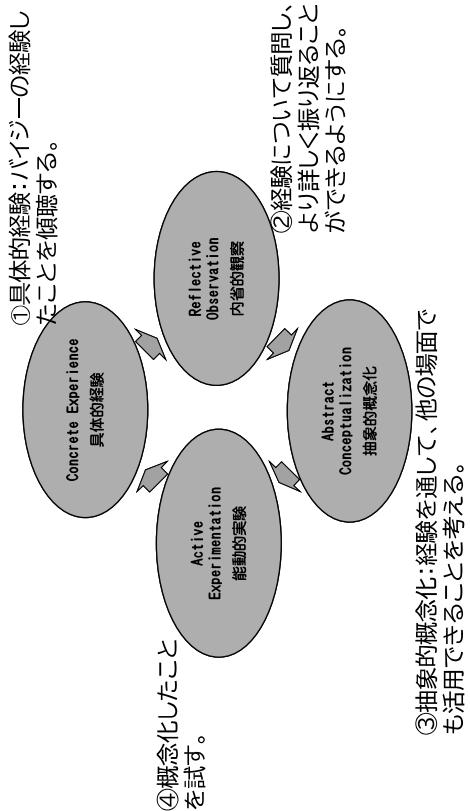
- ソーシャルワーク・スープーバービジョンは、ソーシャルワーク実践のプロセスは、ソーシャルワーク実践のプロセスと類似しており、次のステップを踏んで行われる。
  - 契約
  - 関係形成
  - 情報共有/アセスメント
  - 方針設定/プランニング
  - 対応/プランの実施
  - モニタリング・フォローアップ

## ソーシャルワークのプロセス



22

## 9. コルブの経験学習モデル(Kolb, 2015)を応用したスーパービジョン



## 10. 地域共生社会の実現に資するために、SVでの着眼点・焦点

- バイジー自身の経験とそれにに関するバイジーの考え方・感情・態度・行動
- クライエント個人のミクロレベルにおける考え方・感情・態度・行動
- クライエントのメゾーレベル(家族やグループ、組織、近隣)におけるバイジーの考え方・感情・態度・行動
- クライエントのマクロレベル(政策、制度、地域社会)におけるバイジーの考え方・感情・態度・行動

## 11. 地域共生社会の実現に向けソーシャルワーカーに期待される機能＝SVで意識する点

【複合化・複雑化した課題を受けるため多機関の協働による機能】  
支援体制を構築するために求められるソーシャルワーカーの機能】

- ・地域において支援が必要な個人や世帯及び表出されないニーズの発見
- ・地域全体で解決が求められている課題の発見
- ・相談者が抱える課題を包括的に理解するための社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
- ・相談者個人、世帯並びに個人と世帯を取り巻く団体や地域のアセスメント
- ・アセスメントを踏まえた課題解決やニーズの充足及び適切な社会資源への仲介・調整
- ・相談者個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制及び地域づくり
- ・必要なサービスや社会資源が存在しない又は機能しない場合における新たな社会資源の開発や施策の改善の提案
- ・地域特性、社会資源、地域住民の意識等を把握するための地域アセスメント及び評価
- ・地域全体の課題を解決するための業種横断的な社会資源との関係形成及び地域づくり
- ・包括的な相談支援体制に求められる価値、知識、技術に関する情報や認識の共有化
- ・包括的な相談支援体制を構成するメンバーの組織化及びそれぞれの機能や役割の整理・調整
- ・相談者の権利を擁護し、意思を尊重する支援や方法等の整備
- ・包括的な相談支援体制を担う人材の育成に向けた意識の醸成

## 地域共生社会の実現に向けソーシャルワーカーに期待される機能＝SVで意識する点（続き）

【地域住民等が主体的に地域課題を把握し、解決を試みる体制を構築するため求められるソーシャルワーカーの機能】

- ・潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
- ・ソーシャルワーカー自身が地域社会の一員であるということの意識化と実践化
- ・地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
- ・個人、世帯、地域の福祉課題に対する关心や問題意識の醸成、理解の促進、福祉課題の普遍化
- ・地域住民が支え手と受け手に分かれることなく役割を担うという意識の醸成と機会の創出
- ・地域住民のエンパワメント（住民が自身の強みや力に気付き、発揮することへの支援）
- ・住民主体の地域課題解決体制の立ち上げ支援並びに立ち上げ後の運営等の助言・支援
- ・住民主体の地域課題解決体制を構成するメンバーとなる住民や団体等の間の連絡・調整
- ・地域住民や地域の公私の社会資源との関係形成
- ・見守りの仕組みや新たな社会資源をつくるための提案
- ・「包括的な相談支援体制」と「住民主体の地域課題解決体制」との関係性や役割等に関する理解の促進

## II. 実習SVVの特徴

### 12. 近年の取り組み

- 2004年～日本精神保健福祉士認証・認定機構設立。  
認定スーパーバイザー養成研修
- 2011年～日本医療社会福祉協会  
認定スーパーバイザー養成研修
- 2012年～日本医療社会福祉協会  
認定スーパーバイザー養成研修

## 1. 実習スーパー・ビジョンの意義

- ① 次世代のソーシャルワーカー養成に不可欠
- ② 実習生にとっては、福祉課題の実情やそれらの課題への対応について実践的に学ぶ貴重な機会
- ③ 実習施設にどつては、次世代の職員候補生を育てる機会
  - (イ)教運アンケートで実習と就職先選定の関連が出ている)
- ① 実習施設職員にどつては、実習生を通して多様性に触れ、自らの支援を振り返り、指導・支援の新たな視点や支援方法を学ぶ機会
- ② 養成校にどつては、専門職養成の責任を果たす取り組みの一環
- ③ 実習担当教員にどつては、メジレベルのソーシャルワーク実践であり、その実践を通して学ぶ機会

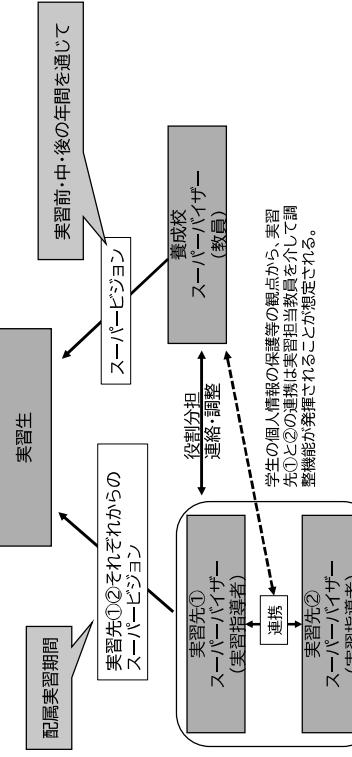
## 2. 実習SVの特徴 ～専門職間SVと比較して～

	専門職間のスーパー・ビジョン	実習スーパー・ビジョン
契約	<ul style="list-style-type: none"> <li>職場の内外に関わらず、バイザーとバイジーの間で契約職場内では口頭での同意)に基づいて行われる。</li> <li>認定社会福祉士の認定・更新のためのSVや職場を離れて行われるSVでは、契約書が必要。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実習生は養成校でソーシャルワーク実習を履修担当教員から実習SVを受ける。</li> <li>実習生は養成校を通して実習施設と実習契約・覚書を締結することで実習指導者のスーパー・ビジョンを受ける。</li> </ul>
SVで取り扱うこと	<ul style="list-style-type: none"> <li>職務、ケース・業務遂行</li> <li>専門職としての成長</li> <li>他者との関係</li> <li>バイザー・バイジー関係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>実習の目的・意義・内容、ケース・実習への取り組み</li> <li>実習としての成長</li> <li>クライエント、関係者、職員等との関係</li> <li>スーパー・バイザー(実習指導者・実習担当教員)との関係</li> </ul>

## 2. 実習SVの特徴 ～専門職間SVと比較して～(続き)

	専門職間のスーパー・ビジョン	実習スーパー・ビジョン
バイザーの立場	<ul style="list-style-type: none"> <li>雇用され、職場には自分の居場所と役割がある。</li> <li>一定の専門性をもっている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>主たる立場は学生であり、実習先は一時的な居場所</li> <li>実習生は、同時に①実習施設の実習指導者と②養成校の実習担当教員という二人のバイザーをもつ。</li> <li>実習生は専門性獲得の途上にあり、支援・サポートを要する。</li> </ul>
バイザーの立場・役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉実務者</li> <li>職場の職位による役割</li> <li>職場外の団体(職能団体等)</li> <li>職場外の団体(職能団体等)のメンバー</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>福祉実務者(ソーシャルワークの教育研修はメゾレベル、福祉開発機関・団体での活動はメゾ)あるいはマクロレベル</li> <li>教育者</li> <li>研究者</li> </ul>

## 二重のSV構造



(社会福祉士実習指導教員テキストp.216)を基に一部加筆

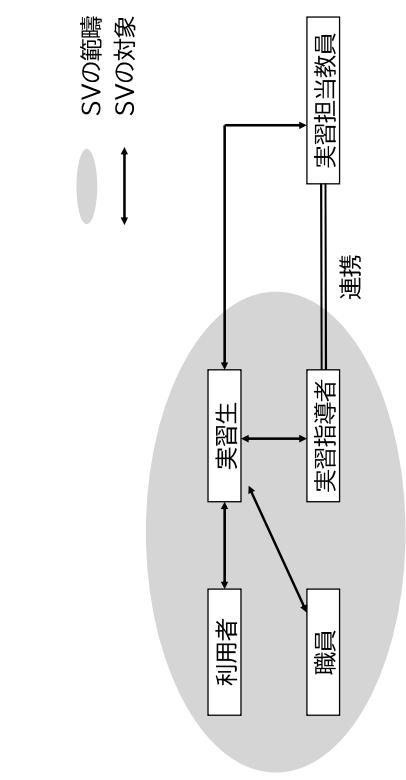
## 2人のスーパー／バイザーの役割分担

	時期	内容	備考
実習指導者	事前訪問時を含めた配属実習期間中	・利用者(家族)との関係 ・職員との関係 ・関係者との関係※	
実習担当教員	実習事前指導時 配属実習期間中 実習事後指導時 (年間を通して)	・実習指導者との関係※ ・実習生自身の問題(実習目的、知識、モチベーションや学生の個人的に抱えている課題等) ・実習担当教員や他の実習生との関係	実習生と実習指導者の関係が困難など き、実習生や実習指導者からのお依頼により教員がスーパー／バイザーとなることがある  ※どちらが行うかは、実習指導者と実習担当教員の相談により決める (指導者テキストp.252)

資料出典-54

※どちらが行うかは、実習指導者と実習担当教員の相談により決める  
(社会福祉士実習指導者テキストp.252)

## 実習指導者が行う実習SVの範囲



34

(社会福祉士実習指導者テキストp.250)

## 2人のスーパー／バイザーの役割分担

	時期	内容	備考
実習指導者	事前訪問時を含めた配属実習期間中	・利用者(家族)との関係 ・職員との関係 ・実習指導者との関係※	
実習担当教員	実習事前指導時 配属実習期間中 実習事後指導時 (年間を通して)	・実習指導者との関係※ ・実習生自身の問題(実習目的、知識、モチベーションや学生の個人的に抱えている課題等) ・実習担当教員や他の実習生との関係	実習指導者との関係が困難など き、実習生や実習指導者からのお依頼により教員がスーパー／バイザーとなることがある  ※どちらが行うかは、実習指導者と実習担当教員の相談により決める (指導者テキストp.252)

※どちらが行うかは、実習指導者と実習担当教員の相談により決める  
(社会福祉士実習指導者テキストp.252)

## 3. 実習SVの機能

### ①管理的スーパー／バイザー

- 実習施設の確保、実習の契約書・覚書の締結、実習施設(実習指導者)との連携・協働、実習プログラムの作成、学生の各種文書の作成にあたっての指導および文書の管理(送受信を含む)、成績評価
- 実習場面に相応しい服装や身だしなみ、マナーなどについて必要に応じた指導
- 実習プログラムと実習計画が一致しているかどうか、実習目標・実習計画に照らした進捗状況の確認

## ②教育的スーパー・ビジュョン

- 事前学習(クライエント、クライエントの課題、実習先、支援の方法や社会資源等)、実習計画書作成の支援
- 実習計画実施の支援
- 実習記録の書き方と課題の整理、確認、課題に対する取り組み方などの助言
- 事後学習(振り返り学習、学んだことの普遍化、実習報告会実施・実習報告書作成の支援)

37

## ③支持的スーパー・ビジュョン

- 実習中に感じる不安やストレスへの共感的な応答
- 実習中の過度の不安やストレス、負担を軽減するための支援(実習内容や関係者との関わりに関する調整を含む)
- 自己覚知のためのサポート
- クライエント・実習指導者・関係者との関係づくりの支援
- ソーシャルワーカーになるためのモチベーションが高まるよう支援

38

## 4. SVの基本スキル

- ① 「語り」の保障と非審判的态度
- ② 「語り」を促す実習生への問い合わせ
- ③ 実習生間の関係を活用するSV
- ④ 記録の活用

(社会福祉士実習指導教員テキスト p.164-168)

- 書き方の指導のポイント  
関わりの事実(やりとり)とそれに対する考察が記録されているか  
実習中に得られた情報・知識の情報源が明確になっているか
- 実習記録をチェックする視点  
事実とそれについての理解が書き分けられているか  
記録が、一方的になっていないか  
記録者の理解力はどの程度あるか
- 記録されていない点への留意点  
「書かなかつたこと」「書けなかつたこと」についての問い合わせ

## 5. 実習スーパー・ビジュヨンの課題

- 1人の実習生が複数のスーパー・バイザーをもつので、スーパー・バイザーの間で異なることがある。
- 1か所目と2か所目の実習指導者（スーパー・バイザー）間で実習生の合意が必要である。
- 実習担当教員は、必ずしも福祉専門職とビジュヨンに応じてのトレーニングをうけておらず、実習生への対応に苦慮することがある。
- 実習スーパー・ビジュヨンの質の向上のためには研究・開発が必要である。

- ミクロからマクロへのつながり、地域共生社会の実現を目指したソーシャルワーク実践の学びを促進させる教育的SVの展開
- 個人や世帯が抱える課題への支援において、分野横断的・業種横断的な関係者との関係形成や共同体制を構築する実践能力の涵養に資する教育SVの展開
- 養成校教員が実習教育において、実習指導者と連携を取りスーパー・バイザーの役割を發揮すること

ソーシャルワーク実習SVの展開図(例)

時間	実習計画(1か月計)	実習計画(2か月計)	実習中の実習指導者		実習終了時の評価	実習終了時の評価	実習終了時の評価
			実習計画(1か月計)	実習計画(2か月計)	終了時	終了時	終了時
朝	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施
午前	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施
午後	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施
夕方	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計) 実習計画(1か月計) 実習計画(2か月計)	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施	(実習計画の実施) 実習計画の実施 実習計画の実施 実習計画の実施

## III. 実習SVの展開

\*新カリキュラムでは2カ所以上の実習と定められていますが、本講義では、例として2カ所に設定している。

## 1. 実習開始前・実習準備段階のSV

<実習担当教員の実習SVの役割>  
・実習が安全で効果的に実施できるよう実習環境を整える。  
・実習に向けた動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験ができるようサポートする。

### (1) 実習準備(実習事前指導)

(実習先)

・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり

①養成校におけるバイヤーとSVの説明

②実習受け入れ先と養成校の役割分担

③実習先との契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類)

(学生：実習計画を立てる・実習に向けた倫理綱領、行動規範を身に着けれる)

①SV契約を教員と結ぶ

②SVの知識と経験の確認

③実習目的や事前学習の確認(実習課題をこなすための知識の涵養)

④バイヤーの果たすべき責任と態度(学生の積極的な態度と事前の準備の必要性を確認)

## 1. 実習開始前・実習準備段階のSV

<実習担当教員の実習SVの役割>  
・実習が安全で効果的に実施できるよう実習環境を整える。  
・実習科目を履修した目的を再確認し、実習に向けた動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験ができるようサポートする。

### (1) 実習直前(実習事前指導)

(学生：事前訪問を行う)

- ①1か所目の実習計画と現場実習プログラムの最終確認
- ②学生の実習生として果たすべき責任と態度の合意
- ③実習直前における学生の不安などに対するサポート

## 2. 1か所目の実習中のSV

<実習担当教員の実習SVの役割>  
実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。

### (4) 実習中期

(学生：実習中)

実習巡回・帰校日指導時のSV  
①実習目標 実習計画に照らした進捗状況の確認(管理的機能)  
②実習記録の書き方と課題の整理、確認、課題に対する取り組み方などの助言(教育的機能)  
③自己覚知、実習指導者、実習先の利用者、スタッフとの関係にかかる課題の共有とサポート(支持的機能)  
④実習態度と実習生の意欲  
⑤体調の管理

- ⑥巡回、帰校日指導、緊急時における実習指導者との連携
- ・緊急時の対応
- ・巡回、帰校日指導、緊急時の対応における実習指導者との連携
- ・巡回、帰校日指導、緊急時の対応における実習指導者との連携
- ・学生の体調、不安や心配事への対応
- ・実習内容や関係者についての学びのサポート

## 2. 1か所目の実習中のSV

<実習担当教員の実習SVの役割>  
実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。

### (3) 実習開始期

(学生：実習中)

・実習現場に適応するためのサポート  
①実習プログラムと実習計画が一致しているかどうか(管理的機能)  
②実習目的が適切かどうか(教育的機能)  
③実習指導者、利用者(クライエント)、スタッフとの関係性(支持的機能)

- ・緊急時の対応
- ・巡回、帰校日指導、緊急時の対応における実習指導者との連携
- ・学生の体調、不安や心配事への対応
- ・実習内容や関係者についての学びのサポート

## 2. 1か所目の実習中のSV

<実習担当教員の実習SVの役割>  
・実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。

### (5) 実習終了期

(学生：・達成度の自己評価・事後学習の課題の確認)

- ①実習内容の確認(管理的機能、教育的機能)
  - ②実習目的との照合(管理的機能、教育的機能)
  - ③学生による達成度の自己評価(管理的機能、教育的機能)
  - ④残された課題の確認と助言(教育的機能、支持的機能)
- ・緊急時の対応  
・巡回、帰校日指導、緊急時の対応における実習指導者との連携  
・学生の体調、不安や心配事への対応  
・実習内容や関係者についての学びのサポート

## 実習中のSVのポイント

- <実習訪問指導時と帰校日の際の実習指導の授業時にを行う>
- ・実習生や実習先からの要請によって随時行うこともある
  - ・実習先のスーパーバイジョンとの整合性を図ることが重要
  - ・実習を効果的に進めるために一旦実習を中断し、養成校に学生を戻してじっくりスーパーバイジョンを行う場合がある。→実習中断の意味と必要性を3者で合意する必要がある。

スーパーバイザーの役割としては

- ・実習生の不安や心配事への対応
  - ・実習現場に適応するためのサポート
  - ・実習内容や関係者についての学びのサポート
- などが含まれる。

## 3. 2か所目の実習開始前・実習準備段階のSV

<実習担当教員の実習SVの役割>

- ・実習が安全で効果的に実施できるよう実習環境を整える。
- ・2か所目の実習に向け、1か所目の実習を振り返り、実習に向けて動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験できるようサポートする。

### (6) 実習準備(実習事前指導)

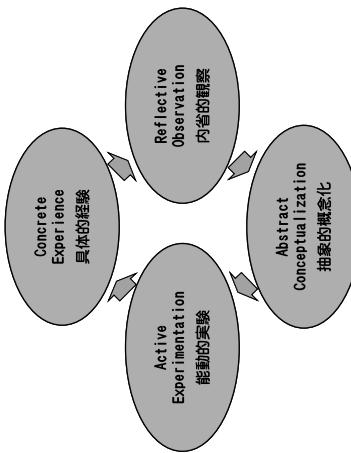
(実習先)  
・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり  
①養成校におけるバイナーとSVの説明  
②実習受け入れ先と養成校の役割分担  
③実習先との契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類)

(学生：・実習計画を立てる・実習に向けた倫理綱領、行動規範を身に着ける)

- ①1か所目実習から明らかとなった実習課題をふまえ、2か所目の実習目的や事前学習の確認(実習課題をこなすための知識の涵養)
- ②バイナーの果たすべき責任と態度(学生の積極的な態度と事前の準備の必要性を確認)

## 1か所目の実習終了後のSVのポイント

・1か所目実習体験の振り返りと意味づけを2か所目の実習に活かす



コルブの経験学習モデル(Kolb, 2015)

### 3. 2か所目の実習開始前・実習準備段階のSV

<実習担当教員の実習SVの役割>  
・実習が安全で効果的に実施できるよう実習環境を整える。  
・2か所目の実習に向け、1か所目の実習を振り返り、実習に向けて動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験できるようサポートする。

#### (7) 実習直前(実習事前指導)

- (学生：1か所目の実習の振り返り・事前訪問を行う)
- ① 2か所目の実習計画と現場実習プログラムの最終確認
  - ② 学生の実習生として果たすべき責任と態度の合意
  - ③ 実習直前における学生の不安などに対するサポート
  - ④ 2か所目の実習指導者との連携(実習の目的、地域共生社会に対するミクロ、メゾ、マクロのうちどの部分を実習で学ぶのが、1か所目の実習で明らかとなつた課題など)

### 4. 2か所目の実習中のSV

◆1か所目の実習中と同様

- ⑧ 開始期  
⑨ 中期  
⑩ 終了期

### 5. 実習後のSV

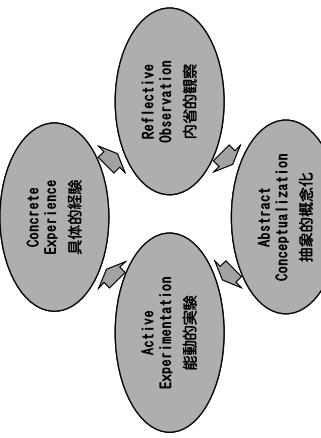
<実習担当教員の実習SVの役割>  
・実習先で体験したことの言語化、理論と実践の統合を目指しモチベーションを促進する。

#### (11) 実習の振り返り(実習事後指導)

- (学生：お礼状、実習のまとめ、実習報告会での発表準備、発表・実習報告書の作成)
- ① 実習体験の振り返りと意味づけ
  - ② 事後課題への取り組み
  - ③ 実習指導者に対するフィードバック(実習報告会、実習総括レポート作成指導)
  - ④ 成績評価

### 配属実習終了後のSVのポイント

- ・ 実習レポートの作成、実習報告会の準備の過程に行われる
- ・ 1か所目、2か所目の連続した流れの中で実習体験の振り返りと意味づけ



コルブの経験学習モデル(Kolb, 2015)

## 文献

## 文献

- Barak, M.E.M., Travis, D.J., & Pyun, H.(2009). The impact of supervision on worker outcomes: A meta-analysis. *Social Service Review*, 83(1), 3-32.
- Brookfield S.D. (1986) *Understanding and Facilitating Adult Learning*, Jossey-Bass Publication.
- Hawkins, P. & McMahon, A. (2020). *Supervision in the helping professions (5<sup>th</sup> ed.)*, Open University Press, McGraw-Hill Education.
- Howe, K. & Gray I., (2013). Effective supervision in social work. Sage.
- Kadushin, A. & Harkness, D.(2014). *Supervision in social work(5<sup>th</sup> ed.)*. Columbia University Press.
- Kolb, David A. (2015). *Experimental learning: Experience as the source of learning and development(2<sup>nd</sup> ed.)*. Pearson Education.
- International Federation of Social Workers (2012) *Effective and ethical working environments for social work: the responsibilities of employers of social workers*, <https://www.ifsow.org/effective-and-ethical-working-environments-for-social-work-the-responsibilities-of-employers-of-social-workers-27?hub=main>
- Wonnacott, Jane, (2014) *Development and supporting Effective staff supervision*. Pavilion Publishing and Media Ltd.

- 社会保障審議会福祉部会「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」平成30年3月27日 <https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000199561.html>
- 日本社会福祉士養成校協会編 (2015) 『相談援助実習指導・現場実習教員テキスト第2版』中央法規。
- 日本社会福祉士養成校協会編 (2014) 『社会福祉実習指導者テキスト第2版』中央法規。
- 日本精神保健福祉士協会・日本精神保健福祉養成校協会編『教員と実習指導者のための精神保健福祉実習・演習』中央法規。

# ソーシャルワークSVの演習

実習担当教員対象

(240分)

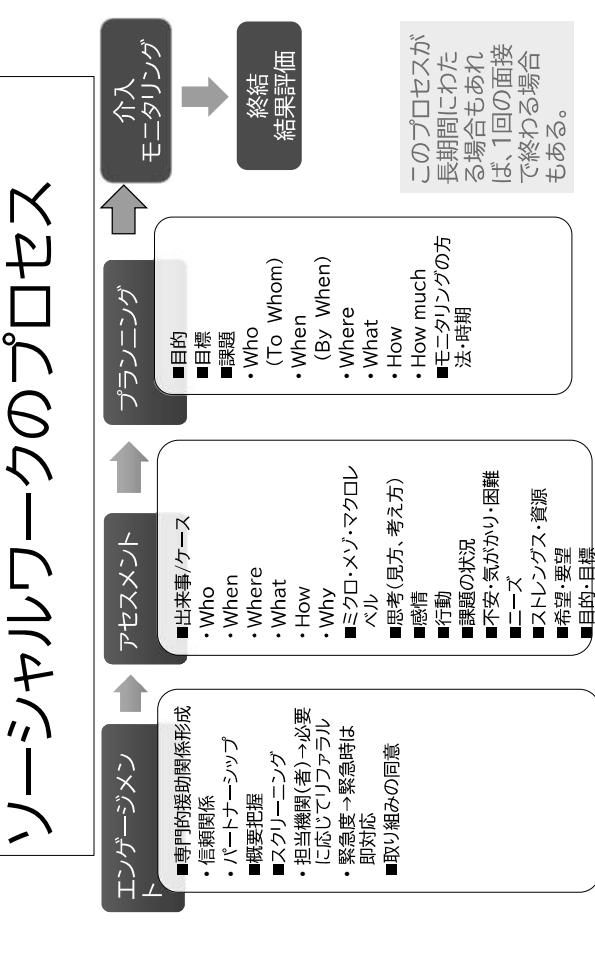
1  
2021/3/26

## 演習(実習担当教員)のポイント(5分)

- 本来は、実習SVは、実習前から実習中、実習事後にわたるすべてのプロセスを対象としますが、この演習は、現場実習中のSVについて焦点を当てています。
- この演習のねらいは、①実習生に適切に関わることと、②実習生の学びを支えること、③ハラスメントに対応することができるようにになることです。
- ここでは、ソーシャルワークのプロセスに基づいて、3つの演習を行います。  
「実習生に適切に関わること(エンゲージメント)」(演習1)→「実習生の学びを支えること(アセスメント)」(演習2)→「実習生のハラスメントに対応する(プランニング・介入)」(演習3)という流れで進みます。
- 多様な方々の多様な考えを共有をできるように、お互いに学び合いましょう。  
\* ブレーンストーミング式:批判厳禁、自由奔放、便乗発展、量を好む

# 演習のスケジュール

内容	時間	担当
演習の説明・アイスブレーク	10:00～10:20	岡田まり
演習1 エンゲージメント	10:20～11:20	岡田まり
休憩	11:20～11:30	
演習2 アセスメント	11:30～12:30	石附敬
休憩(昼食)	12:30～13:20	
演習3 プランニング・介入	13:20～14:20	稗田里香
まとめ	14:20～14:50	稗田里香



## 演習 アイスブレーカー(15分)

①自己紹介+「実習担当教員として学びたいこと・不安のこと」

(1人2分:合計8分)

②このあと演習を3つ行います。それぞれの進行係と  
プレゼン係を決めてください。  
(2分)  
(メインに戻る)

2021/3/26

5

## 演習1 全体共有と解説(25分)

### ◆グループごとに発表

振り返りの内容

## 演習1 解説

### ● スーパーバイザーとして行なうことは?

- ①実習生の様子をよく観察し、話をよく聴いて、実習生のバイオサイコソーシャル(身体的、心理的、社会的)な状態および実習の内容・進捗について概要を把握し、実習生を受容する。  
\*留意点:受容の意味
- ②対応を要する課題を把握し、今ここで取り上げることについて、あるいは後ほど話すことについて実習生の合意を得る。  
\*留意点:グループSVと個別SVの違い

- ③その課題について話し合う。詳細は演習 2(アセスメント)で。

## 演習1 実習生に適切に関わること(エンゲージメント)(35分)

実習生(実習生):Aさん 実習先:総合病院 1か所目の実習  (指導)	①個人ワーク(5分) ● 演習課題 ▶ 実習生がなぜ「私はうまくいっていない」と言っているのか想 像する。 ▶ スーパーバイザーとして行なうことは? ▶ 具体的にどのように対応するか?
実習初日指導:実習初期、帰校日  (イニシエント)	②フレークアウトセッションでロールプレイ(20分) ● 3人グループで、次の役を交代してすべて行う。 A 実習生 B 実習担当教員 C 観察役(タイムキュー/-) ● 1回のセッションは5分 ③グループで課題について振り返り(10分)  ④全体共有と解説(25分) *発表は、1グループ2分  2021/3/26

## 演習1 解説

- 具体的にどのように対応するか？

- ①ソーシャルワークの展開課程にそつて対応する。
- ②ソーシャルワーカーの倫理綱領に基づいて対応する。
- ③倫理的ジレンマがあるときは、7つの倫理原則の優先順位に基づいて判断する。
- ④実習生のニーズを理解し、スーパーバイザーに求められることを踏まえて対応する。
- ⑤コミュニケーションスキルを活用すること

## 演習1 解説

- なぜ、このような対応が重要か？

- ①モデリング(Bandura, 1985)により、スーパーバイジャーは、スーパーバイザーの対応を見て人への関わり方・実践方法を学ぶから。
- ②パラレル・プロセス(Kadusin, 2014)により、スーパーバイザーのスーパーバイジーへの関わり方が、スーパーバイジーのクライエントへの関わり方に影響する可能性があるから。

## ソーシャルワーカーの倫理綱領(抜粋)

(日本ソーシャルワーカー連盟:日本社会福祉士会、日本精神保健福祉士協会、日本ソーシャルワーカー協会を会員とする団体)

- 原理  
I 人間の尊厳  
II 人権  
III 社会正義  
IV 集団的責任  
V 多様性の尊重  
VI 全人的存在

- 倫理基準  
I クライエントに対する倫理責任  
II 組織・職場に対する倫理責任  
III 社会に対する倫理責任  
IV 専門職としての倫理責任

- 倫理原則のスクリーン  
1. 生命の保護  
2. 社会正義  
3. 自己決定と自立と自由  
4. 最小限の被害  
5. 生活の質  
6. プライバシーと守秘義務  
7. 誠実さと開示  
Dolgoff, Harrington, & Loewenberg, 2012)

## 倫理的ジレンマに直面したとき

### 倫理原則のスクリーン

- ソーシャルワーカーが倫理原則との衝突とソーシャルワーカー自身との衝突とクライエントの衝突と自身の衝突と同一性や他の専門職との衝突と伦理原則との衝突と同一ソーシャルワーカーが自身の衝突などを含めたソーシャルワーカーの経験と資源なども含めたソーシャルワーカーの倫理の制限なども含めたソーシャルワーカーが社会環境と資源の衝突なども含めたソーシャルワーカーが時間と資源の衝突なども含めたソーシャルワーカーが社会環境と時間と資源の衝突などに

- 倫理原則のスクリーン  
1. 生命の保護  
2. 社会正義  
3. 自己決定と自立と自由  
4. 最小限の被害  
5. 生活の質  
6. プライバシーと守秘義務  
7. 誠実さと開示  
Dolgoff, Harrington, & Loewenberg, 2012)

# 適切な関わりのため

## バイステックの7原則

- クライエントを個人として捉える(個別化)
- クライエントの感情表現を大切にする(意図的な感情の表出)
- 援助者は自分の感情を自覚して吟味する(統制された感情的裏手)
- 受け止める(受容)
- クライエントを一方的に非難しない(非審判的態度)
- クライエントの自己決定を促して尊重する(秘密保持)
- 秘密を保持して信頼感を醸成する(秘密保持)
- (バイステック書/尾崎新ら訳、2006)

2021/3/26

13

## スーパー・バイザーに求められる資質

- 理論的・実践的概念を検討し様々な介入方法を選ぶ際同じ状況を様々な角度から見ることができること
- 専門職とオリエンテーションについての知識
- 文化を超えて働く能力
- 易ぐるおさびる力
- どうぞバイジニア新たに起ころが況から学習しやすい状況での課題に敏感であるような、幅広い視野ではない方法でパワーを適切に取り扱える
- ユーモアのセンス、謙虚さ、忍耐力

(Hawkins &amp; Shohet, 2012)

## 面接の時間や場所:現実的、安全、安心

- 非言語的コミュニケーション:表情、視線、位置と距離、姿勢、身振り・手振り)、言葉使いや語調、メモ、沈黙
- 言語的コミュニケーション:話を促す(あいづち、繰り返す)、面接を深める・進める(質問する、言い換える、要約する)、感情をつかんで応答する(共感を示す)

2021/3/26

14

# コミュニケーション・スキル

## 休憩 (10分)



## 演習2 実習生の学びを支えること(アセスメント) (35分)

①個人ワーク(5分)  
● 演習課題  
▶ 実習生がなぜ「とても困った」と言っているのか想像する。

(インシデント: 実習中期、巡回指導)  
巡回指導で個別の面談をしているときに、実習計画の進歩状況についてたずねた。

実習生は、ケアプラン作成のために、高齢者と面談をしたところ、「とても困った」という。  
\*すでにエンゲージメントができるまでいるという前段階なので、直接アセスメントの仕方から検討する。

②ブレーカウトセッションでロールプレイ(20分)  
● 3人グループで、次の役を交代してすべて行う。  
A 実習生  
B 実習担当教員  
C 観察者(タイムキーパー)  
● 1回のセッションは5分

③グループで振り返り(10分)

④メインで全体共有と解説(25分)  
\*発表は1グループ2分

2021/3/26

15

16

## 演習2 全体共有と解説(30分)

### ◆グループごとに発表

振り返ったこと

2021/3/26

- スーパーバイザーとして行うことは?
  - ① 困った経験を具体的に振り返るために、多様な角度から質問したり確認する。そのことを通して、実習生が気づきを得たり理解を深めたりできるようになる。(スーパーバイザーをアセスメントする)
  - ② スーパーバイザー(実習生)が、面接した高齢者について、ミクロレベル(本人、家族)から、メゾンレベル(グループ、組織、施設、近隣)、マクロレベル(政策、制度、公的サービス、社会)まで包括的にアセスメントができるように支援する。(実習指導概論を参照)

## 演習2 解説

### 地域共生社会の実現に向けてノーシャルワーカーに期待される24機能(厚生労働省)=SVで意識する点、

17

1. 支援が必要な個人や家族の発見
2. 地域全体の課題の発見
3. 相談者の社会的・心理的・身体的・経済的・文化的側面のアセスメント
4. 個人と世帯全体を取り巻く集団や地域のアセスメント
5. 問題解決やニーズの充足、社会資源につなぐための介入・調整
6. 個人への支援を中心とした分野横断的な支援体制・地域づくり
7. 新たな社会資源の開発や施策の改善に向けた提案
8. 地域アセスメント及び評価

※実習スーパービジョン論講義スライド21より転載

9. 地域全体の課題を解決するための業務横断的な社会資源と関係づくり
10. 情報や意識の共有化
11. 団体や組織等の組織化並びに機能や役割等の調整
12. 相談者の権利擁護や意思の尊重にかかる支援方法等の整備
13. 人材の育成に向けた意識の醸成
14. 潜在的なニーズを抱える人の把握、発見
15. 地域の一員であるということの意識化と実践化
16. 地域特性、社会資源、地域住民の意識等の把握
17. 福祉課題の普及化

※実習スーパービジョン論講義スライド22より転載

### 地域共生社会の実現に向けてノーシャルワーカーに期待される24機能(厚生労働省)=SVで意識する点(続き)

20

# 地域共生社会の実現に向けてソーシャルワーカーに期待される24機能(厚生労働省)=SVで意識する点(続き)

- 18.地域住民のエンパワメント
- 19.住民主体の地域課題の解決体制の構築・運営にかかる助言・指導
- 20.担い手としての意識の醸成と機会の創出
- 21.住民主体の地域課題の解決体制を醸成する  
地域住民と団体等との連絡・調整
- 22.地域住民と社会資源との関係形成
- 23.新たな社会資源を開発するための提案
- 24.包括的な相談支援体制と住民主体の地域課題  
解決体制との関係性や役割等に対する理解促進

※実習スーパービジョン論講義スライド23より転載

## 演習2 解説

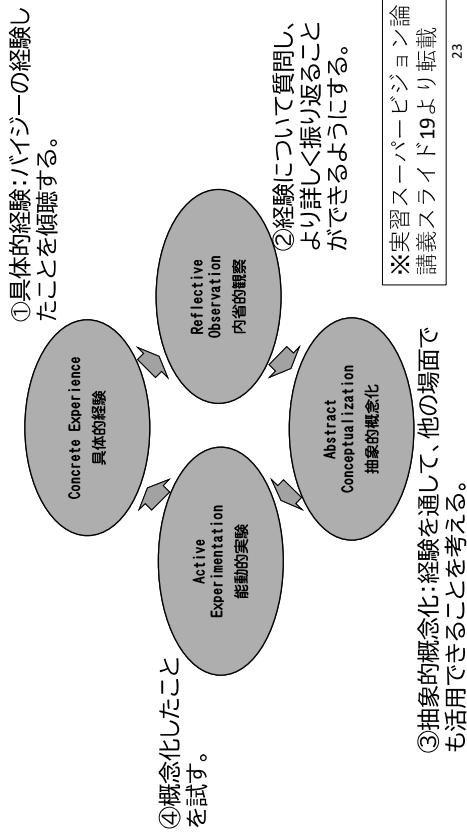
- 具体的にどのように対応するか?

- ①コルブルの経験学習モデル(Kolb, 2015)の、1, 2を応用了したスーパービジョン(Wonnacott, 2014)を行う。  
②エコロジカルモデル、システム理論、バイオサイコソーシャルモデルに基づいて実習生のアセスメントを行うとともに、実習生がこれらのも델や理論に基づいてアセスメントができるよう支援する。
- ③ソーシャルワークの展開過程にそつて対応する。

2021/3/26

## コルブルの経験学習モデル

(Kolb, 2015)を応用了したスーパービジョン



## 演習2 解説

なぜ、このような対応が重要か

- ① ソーシャルワーカーが対応する事例は個別性が高く、学校で学んだことだけでは対応できないことが多い、経験から効果的に学ぶ方法を身につけておくことが重要だから。
- ② 地域共生社会の実現に向けて、クライエントを包括的にアセスメントし、必要に応じて個別支援と地域づくりの両方ができる人材が求められているため。

24

# 昼食休憩（50分）



26

## SVの実施計画シート グループメンバー氏名：

①実習生としての権利の擁護（アドボケイト）と安全の確保	具体的にどう対応するか(SVの機能も検討する)
②実習生が継続して学ぶことができるこの保証	具体的にどう対応するか(SVの機能も検討する)
③利用者の理解やハラスメントの対応について学ぶこと	具体的にどう対応するか(SVの機能も検討する)

27

## 演習3 実習生のハラスメントに対応する（プランニング・介入）（35分）

### 演習3 実習生のハラスメントに対応する（プランニング・介入）（35分）

実習生（実習生）：Cさん 実習先・知的障がい者施設（通所） 1か所目の実習 (インシデント：実習終了期、巡回指導)	● 演習課題 この後、具体的にどう対応するか？ * SVの実施計画を3つの側面からたてる。 ①実際、SVのどの機能を活用するかについても検討する。 ● 実施計画のポイント ①実習生としての権利の擁護（アドボケイト）と安全の確保 ②実習生が継続して学ぶことができるこの保証 ③利用者の理解やハラスメントの対応について学ぶこと ● オンラインの場合 ・SVの実施計画シート ・対面の場合 ・カードワーク（模造紙と付箋） 2.メインで全体共有と解説（25分） *1グループ2分
--	--

26

- ◆ グループごとに発表：SVの実施計画（2分）
- \*すでに発表したグループの内容と重なっていない点について発表

- ✓ オンラインの場合：実施計画シートの共有
- ✓ 対面の場合：模造紙の共有

28

## 演習3 解説

●SVの実施計画の3つの側面

- ①実習生としての権利の擁護(アドボケイト)と安全の確保  
・実情を把握(アクセスメント)したら、実習する権利を守るために実習担当教員のスーパーバイザーとしての役割(SV契約の確認)を伝え、実習指導者とこの出来事について共有することの同意を実習生よりとる(管理的SV、支持的SV)。
- ②実習生が継続して学ぶことができるることの保証  
・実習指導者に状況を伝える。この際、実習生が矢面に立たないよう配慮する。また、実習生とクライエントの関係についても実習指導者と役割分担をし、実習担当教員は、あくまでも実習生が実習を継続できるよう環境を整える(管理的SV)。  
・残りの実習を遂行できるように、実習生、実習指導者と連絡を取り合い、引き続き実習生の危機的状況などに対処する(支持的SV)。  
・2か所目の実習が控えている場合は、実習終了後も個別にSVを行う(管理的SV、支持的SV)。
- ③利用者の理解やハラスメントの対応について学ぶこと  
実習生の気持ちに配慮しながら(支持的SV)、実習生の不安など落ち着いてきたら、この体験を、対象者理解や、福祉現場にあるハラスメントの問題について考えるきっかけとなるよう教育的SVを活用して客観化することを支える。この場合、あくまでも実習生の個別の状況をモニタリングすることが重要となる。状況によっては実習事後評議会として行う場合もある。

## 演習3 解説

●なぜ、このような対応をするのか(対応のポイント)

③その他

- ✓ 実習指導者のハラスメント  
実習生は評価をする立場の実習指導者に対し、指導する者・指導される者という上下の関係性から、自分は弱い立場にあると認識し、否定する権利行使しない恐れもある。実習指導者による冗談・比喩等の言葉のニュアンスが理解できず、実習生もおり、必要な注意や叱責でもその表現には配慮して対応するよう伝える。また実習時間外、深夜に及ぶ反省会や添い返り等は原則行わない。励ましや息抜きを目的に食事に誘う等「実習指導者だから断れない」と実習生が感じた場合はハラスメント行為とみなされることがあります。また、実習指導者以外の実習施設・機関の職員についても、実習生は上下関係を感じることが多いため、施設・機関内でもこれらの認識を共有していくよう依頼する。
- ✓ ハラスメントの相互理解  
セクシャル・ハラスメント、アカデミックハラスメント(実習生の学習不足や無知に基づくハラスメント)等、過剰な負荷、不適切なかかわりを行うなどの行為の禁止について事前に対応方法を養成校・実習施設・機関双方が理解すること。  
また、実習生にもハラスメントの説明を事前にを行い、万が一の際に相談・対応ができる環境を整える。
- ✓ 実習担当実習担当教員のためのSV  
ハラスメントのような事例の場合、実習担当教員もスーパーバイザーとして悩んだり判断に困ったりすることが想定されるため、一人で抱え込まず学内の適切な立場の人に相談しながら進めることが重要。

## 演習3 解説

●なぜ、このような対応をするのか(対応のポイント)

### ①「二重のSV構造」

実習生が、利用者(クライエント)からの不适当な行為を受けても、それを行為者本人や実習指導者に言いにくい立場に置かれるから。

- ✓ 実習生は、多くの環境変化に対応しきれず、過度なストレスがかかった状態になります。また、些細なことと感じて相談を躊躇する場合もある。したがって、一人で悩まず相談してもよいと感じることができるように心理的な障壁をなくすことを求める。養成校・実習担当者を含め、多角的なメンタルヘルスケア体制を整えることを求められる。

### ②SWの原理・原則を学ぶ機会

SVをとおして、ソーシャルワークにおける多様性や人権の尊重、社会正義等の価値規範と対等なパートナーシップを体験する機会でもあるから。

- ✓ 実習生も同様に、対等な関係性の中で実習に取り組むことで実習指導の効果をより大きくなる。しかし、「完全に対等な関係」はあり得ない。そこで、実習中の関係者間の関係性や力関係に注意を払うことが必要である。

## まとめ(30分)

1. 「演習のねらい」に対する自己評価をしてください(5分)

- ①実習生に適切に関わること
- ②実習生の学びびを支えること
- ③ハラスメントに対応することができるようになること

2. SW実習SVにおける実習担当教員として、今後の自分自身が取り組むべき課題は何か(5分)  
(オンラインの場合)  
一人一人チャットに書いてもらう  
(対面の場合)  
何人かに発表してもらう

### 3. 講師の総括(5分)

2021/3/26

32

## 引用文献

- Bandura, A. (1985). *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice Hall.
- Dolgoff, R., Harrington, D. & Loewenberg, F.M. (2012). *Ethical Decisions for Social Work Practice*, 9th Ed., Brooks/Cole.
- Hawkins, P. & Shohet, R. (2012). *Supervision in the helping professions* (4<sup>th</sup> ed.) Open University Press.
- Kadushin, A. & Harkness, D.H. (2014). *Supervision in Social Work* (5<sup>th</sup> ed.). Columbia University Press)
- F.P.バイスティック著 尾崎新・福田俊子・原田和幸訳(2006)『ケースワークの原則』[新訳改訂版]援助関係を形成する技法 誠信書房
- 竹中麻由美(2021)「ソーシャルワークの面接」日本ソーシャルワーク教育学校連盟編『ソーシャルワークの理論と方法』中央法規

2021/3/26

33

## 講義の目的

- はじめに
- ◆ 教育とは、教育目標を中心として、学生・生徒の能力・適性、指導計画、指導内容、指導法、評価法が緊密な連関をもちながら全体を作っている有機的なシステムである。
  - ◆ 実習教育は、達成すべき目標に向かって行われる教育であり、実習過程に用意されている教育活動の一ひとつが途切れることなく展開するものである。

# 実習指導方法論IV

## 実習評価の意義と方法

日本福祉大学 添田正揮

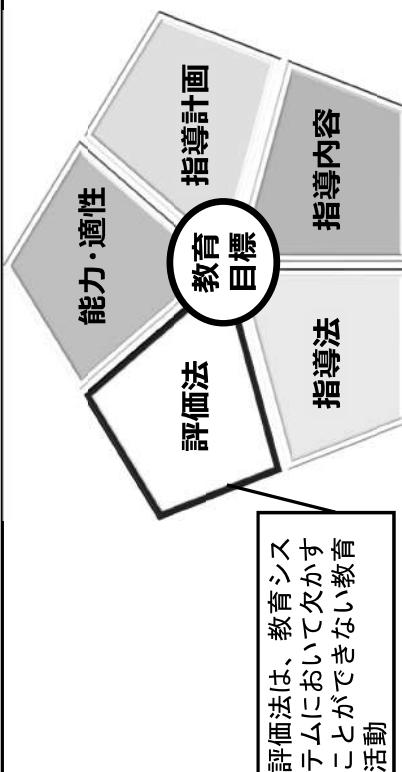
1. 教育活動として実施する評価（教育評価）の基礎を理解する
2. 実習教育（「ソーシャルワーク実習」および「ソーシャルワーク実習指導」）において実施する評価の意義、方法、留意点を理解する

## 本科目のアウトライン

1. 教育評価の基礎	1. 教育システムにおける評価法の位置
	2. 評価の目的
	3. 評価の領域
	4. 教育評価の手順
	5. 評価資料を収集するための方法
	6. 収集した資料を解釈するための方法
	7. 教育評価の種類
2. 実習教育における評価の実際	1. 実習教育における評価の意義および重要性
	2. 評価を行うための基準（判断するための処り所）
	3. 実習過程における評価主体・評価目的別に見た評価活動
	4. 実習指導者の評価・評定の取扱い
	5. 実習教育の内容に関する評価（実習施設・指導者による養成校の評価）
	6. 評価の留意点

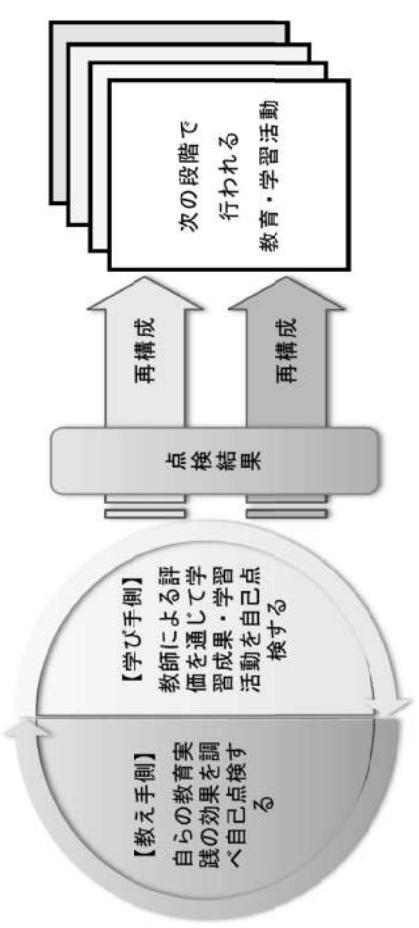
## 1. 教育システムにおける評価法の位置

教育とは、教育目標を中心に、それを達成することに関連した生徒・学生の能力・適性、指導法、指導計画、指導内容等が有機的なシステムを形成した存在。



## 【教育評価の2つの側面】

「教え手側」と「学び手側」それぞれの自己点検の結果を踏まえ、次の段階で行われる教育および学習活動を再構成する契機となることを機能している。



## 2. 評価の目的

収集した評価情報をどのような種類の教育決定の目的に用いるのかという視点から分類したもの

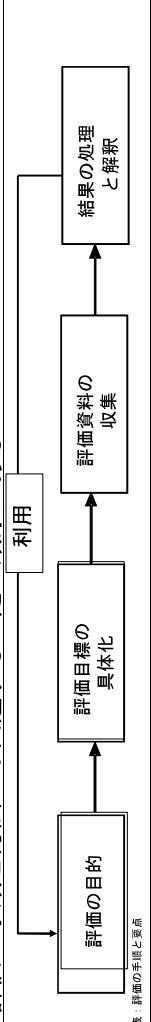
分類	内容
指導目的	<ul style="list-style-type: none"><li>● 教師のような指導者の立場からの利用目的。</li><li>● より効果的な指導計画の決定の見地から、評価を利用する。</li></ul>
学習目的	<ul style="list-style-type: none"><li>● 学習者自身が評価の当事者。</li><li>● 自己評価や相互評価の形で評価を行わせ、それにによって学習の自己改善を図ろうとする。</li></ul>
管理目的	<ul style="list-style-type: none"><li>● 学級や学習グループの編成、成績の記録・通知、高校・大学等における入学選抜決定、各種の資格認定等において利用する。</li></ul>
研究目的	<ul style="list-style-type: none"><li>● 社会の要請に応える教育課程（カリキュラム）の研究開発、効果的な指導法や教材・教具の研究開発などの目的に評価を利用する。</li></ul>

教育評価の領域は、①学習の評価、②入力的諸条件の評価、③教育計画・指導法・指導計画・指導内容の評価、④家庭その他の環境（交友関係等）の評価、⑤身体・健康の評価、⑥カリキュラムや指導法など学校や教師側の処遇（処置）方策のこと。  
個々の生徒に関しての評価と異なって公共的性格のものであり、研究目的の意味が強い。

領域	内容
①学習の評価	<ul style="list-style-type: none"><li>● 教科の評価、学習成果の評価、学力の評価ともいう。</li><li>● 学校教育のカリキュラム目標に関する評価領域をさす。</li></ul>
②入力的諸条件の評価	<ul style="list-style-type: none"><li>● 入力とは、学生の能力・適性・行動特性・健康状態・環境の影響など、学生自身の状況のことです。</li><li>● 評価を通じて収集した情報は成績をつけるためのものだけではなく、学生自身による自己理解と指導者側による学生理解にも活用される。</li></ul>
③身体・健康の評価	<ul style="list-style-type: none"><li>● 内容：①知能・適性の評価、②性格・行動・道徳性的評価、③身体・健康の評価、④家庭その他の環境（交友関係等）の評価</li></ul>
④カリキュラムや指導法など学校や教師側の処遇（処置）方策のこと。	<ul style="list-style-type: none"><li>● カリキュラムや指導法など学校や教師側の処遇（処置）方策のこと。</li></ul>
⑤教育計画・指導法の評価	<ul style="list-style-type: none"><li>● 学校の施設、設備、教職員、学校経営等も対象となることがある。</li></ul>

## 4. 教育評価の手順

評価の手順と方法には共通する一定の順序がある



要点  
評価の手順と要点

手順	要点
評価の目的	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 評価を行なう際は、まずそれが何のための評価であり、その結果をどのような目的に利用するかを認識する。</li> <li>● 評価の目的の相違によってその後の評価の具体的な進め方と方法が異なってくる。</li> </ul>
評価目標の具体化	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 「何を評価するのか」という評価・測定の目標(対象)を分析し、評価規準(criterion)となりうる具体的な目標を設定する。</li> <li>● 「〇〇を知っている」「△△ができる」というような行動目標が重要となる。</li> </ul>
評価資料の収集	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 目標の達成度を評価するための資料を収集する。</li> <li>● 評価資料の収集場面(いつどのような場面・機会で収集するか)①観察場面、②試験場面</li> <li>● 評価用具(evaluating instruments)の選択・作成(評価しようとする目標に最もよく妥当し、信頼できる用具を選択または作成する)</li> </ul>
結果の処理と解釈	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 収集した資料を解釈するために、採点や統計、解釈などを利用すること。</li> <li>● 解釈の方法としての絶対評価、総合的評価、個人内評価を含む。</li> </ul>

9

## 5. 評価資料の収集方法

- 評価を適切に行なうためには、評価活動に必要な資料(評価資料)を整えることが不可欠となる。
- 評価資料を収集するための多様な方法の中から妥当な方法を選択する。
- 「何のために評価するか=評価の目的」を明確にした上で情報収集を行う。

表：評価資料収集のための代表的な方法

テスト法	教師自作テスト 標準検査	観察法その他
(1)客観テスト	(1)教師自作テスト	(1)観察法
(2)論文(体)テスト	(2)標準検査	(2)評定法
(3)問題場面テスト		(3)電話記録法・面接法
(4)質問紙法		(4)自己評価
(5)口答法		(5)ポートフォリオ

10

### 学力評価の方法例

筆記による評価 (筆記試験、ワークシートなど)	パフォーマンスに基づく評価		
	パフォーマンス課題による評価	実演の評価 (実技試験)	観察や対話による評価
選択回答式 (客観テスト)	自由記述式	完成作品の評価	プロセスに焦点を当てる評価
▶ 多肢選択問 題	▶ 短答問題 (文章・段落・図表 等)	▶ エッセイ・小論文 ▶ 研究レポート・研 究論文	▶ 活動の観察 ▶ 発問 ▶ 討論 ▶ 検討会
▶ 正誤問題	▶ 作問の工芸	▶ 物語・脚本・詩 物語、脚本、詩 ▶ 絵、図表	▶ 面接
▶ 順序問題	▶ 知識を与えて推 論させる方法	▶ 実験レポート ▶ ビデオ、録音 ▶ テープ、他 ▶ (■ポートフォリオ) 他	▶ コンピュータの 操作 ▶ 実習授業 ▶ チームワーク 他
▶ 組み合わせ 問題	▶ 予測・観察－ 説明(POE)法 ▶ 概念マップ法 ▶ KJ法 他	▶ ノート・日誌・日 記	▶ 口頭試問
▶ 穴埋め問題			
		▶ プロジェクト (■ポートフォリオ)	▶ ポートフォリオ評価法

11

12

- (2)論文文体テスト(文章体テスともいう)  
 ◆「～についてしてとこを記せ」「～を説明せよ」「～について論ぜよ」「～を要約せよ」などの形で出題し、自由に文章を記述させる形式。  
 ◆論文文体テストによる確認が妥当する目標は、①2つ以上の比較能力、②関係の理解、③事態の説明や推理力、④要約や概括能力、⑤評価・批判・鑑賞力など的能力、⑥態度・価値観、など。  
 ◆客観性・信頼性に欠点がある。
- (3)問題場面テスト  
 ◆テスト前に授業中にそのままのかたちで指導していないが、すでに学習した理解や思考法を活用すれば解決できるような新しい具体的な問題場面を示し、問題解決をさせる方法。  
 ◆解決に分析、総合、創造、評価、批判などの問題解決力を働かせることを必要とする。

13

- (4)質問紙法  
 ◆質問された内容に関して自分の実情を自己診断して答えることになるため、自己目録法または自己診断法とも呼ばれる。  
 ◆真偽法のように、「はい」・「いいえ」、賛成・反対など、自分の実情に合った方を選択させる。
- (5)口答法  
 ◆教員が直接口頭で質問して、それに口頭で答えさせる方法。  
 ◆発問に対して、自分が分かっているか否か、記憶しているか否かの確認を促すことが最大の効果。

【長所】

- 簡便性。即時性。即時フィードバックに基づく指導や学習の調整。解答内容に誤解がある場合に問い合わせが可能。  
 【短所】  
 全学生の前で答えさせるため、解答者の緊張を高め、情緒不安定に陥れる恐れがある。記録として残りにくい。

14

## 2. 観察法その他

- (1)観察法  
 ◆日常生活の場面で学生の具体的行動を観察し評価する方法。  
 ◆評価の結果は、その場ですぐに指導に結びつけることができる。  
 [主な注意点]  
 ・ある場面での一つまたは二つの行動を見ただけで評価すると誤りが発生する。  
 -観察者の主觀に左右されやすいので、観察目標を明確に規定することが必要。  
 -行動の現象面だけではなく行動の一連の変化や過程を念頭において観察する。
- (2)作品法  
 ◆学習活動から得られた作品(ノート、レポート、リアクションペーパーなど)そのものを評価対象とする。  
 ◆作成過程で生まれたものや努力、工夫も重要な評価資料となる。  
 ◆自己評価や相互評価を活用する。

15

- (3)評定法  
 ◆観察に基づいて、学生のある行動特質を相対的に評定して数量的に捉える技術。  
 ◆種類:①記述的評定尺度、②図式評定尺度、③点数評定尺度、④チェックリスト、⑤一対比較法、⑥序列法など
- (4)逸話記録法・面接法  
 【逸話記録法】  
 ◆学生の具体的行動事例を、質的にそのまま逸話のかたちで記録して評価の資料とする方法。  
 ◆信頼性を高めるため、事実をなるべくそのままに客観的に記録する。  
 【面接法】  
 ◆学生と面接し、直接話し合いをしてその学生評価の資料を求める技術。

16

### 3. その他の評価法

#### ①パフォーマンス評価

- パフォーマンス評価で語られるパフォーマンスとは、自分の考え方や感じ方と一緒に内面の精神状況を身振りや動作や絵画や言語などの媒体を通じて外面に表出すること、またはそのように表出されたものをいう。したがって、パフォーマンス評価とは、「真正の課題」「真正の課題」「パフォーマンス・タスク」に挑むことによって、それこそ五感で「表現」される学習の豊かな様相を把握すること、またそのような評価方法を創意工夫することを意味する。<sup>※1</sup>
- 「パフォーマンス評価」とは、「生徒の学習の達成状況を評価する場合、求める技能や能力を実際に用いることができるかを評価しようとするもの」と述べている。<sup>※2</sup>

※1 田中耕治『教育評価』岩波書店、154ページ、2008年  
※2 キャロライナ・ギップス、鈴木秀記『新しい評価を求めて—テスト教育の終焉』論創社、246ページ、2001年

17

#### ②ポートフォリオ評価

- ポートフォリオとは、元々は書類を入れる紙挟みやファイルのことを行う。
- 「ポートフォリオとは、子どもの作品、自己評価の記録、教師の指導と評価の記録などを、系統的に蓄積していくものである。ポートフォリオ評価法とは、ポートフォリオづくりを通して、子どもの学習に対する自己評価を促すとともに、教師も子どもの学習活動と自らの教育活動を評価するアプローチである。」<sup>※1</sup>
- ポートフォリオ評価法の意義として、「学習の実態に基づく目標基準拠評価、個に応じた指導、自己評価力の育成、説明責任」の4点を指摘している。

※1 西岡加奈恵『教科と総合に活かすポートフォリオ評価法』図書文化、52ページ、2003年

18

#### ③ループリック評価

- 量的な「基準づくり」では、思考力や判断力といった高次の目標を質的に把握するのには無理が生じる。質的な「基準づくり」の方法論として登場してきたのが「ループリック(評価指標)」<sup>※1</sup>という考え方。
- ループリックは、「学習者の理解度や技能の到達度を測るためにの指標」といえる。学習結果のパフォーマンスレベルの目安を数段階に分けて記述し、学習の達成度を判断する基準を示す評価法として用いられている。
- 客観テストでは知識・理解を判断できるが、パフォーマンス系(思考・判断、スキルなど)の評価は難しい。典型的なループリック(評価指標)は、成功の度合いを示す数段階程度の尺度(すばらしい、とても良い、良い、努力を要する、不十分など)と、尺度に示されたそれぞれの評点に対応するパフォーマンスの特徴の説明からなる評価基準となる。
- ループリック評価の取組みは、教員の授業のねらいや目標を明確にする効果を持ち、それににより授業の質の向上につながる。
- 学生にとっては、教育目標やパフォーマンスの明確化というメリットがある。

※1 田中耕治『教育評価』岩波書店、134ページ、2008年

19

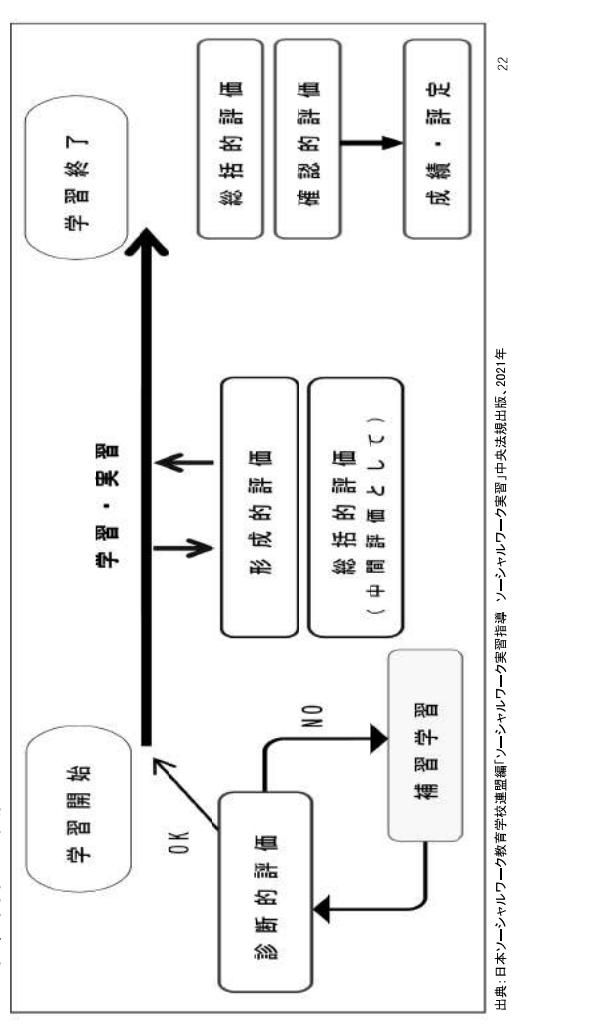
#### 6. 収集した評価資料を解釈するための方法

- 資料を解釈して意味を引き出すためには、その資料を照合し、解釈するための「枠(frame of reference)」となる評価基準が必要となる。
  - 解釈は、「照合のわく(評価基準)」の違いによって、絶対的解釈(=絶対評価)、相対的解釈(=相対評価)、個人内解釈(=個人内評価)の3つに区別される。
- | 種類    | 意味・内容  |
|-------|--|
| 絶対評価  | <ul style="list-style-type: none"><li>解釈の基準を教育目標の到達の有無や程度におく。</li><li>一定の教育目標や内容がどの程度達成されたかを示す尺度上に、一人ひとりの学生を位置させて解釈し、目標を実現しているかどうか、その目標の到達度はどの程度であるかを明らかにする方法。</li><li>他の学生との比較ではなく、教育目標に対する到達の絶対的位置を把握する方法。</li><li>英語では、目標基準拠解釈(criterion-referenced interpretation)という。到達(達成)度評価と呼ぶことがある。</li></ul> |
| 相対評価  | <ul style="list-style-type: none"><li>個人の学力を、所属している集団の成績水準を評価基準として、その中での辺の位置を占めているかとくいうことで解釈する方法。</li><li>解釈の基準を集団の成績の分布におく。</li></ul>   |
| 個人内評価 | <ul style="list-style-type: none"><li>一人ひとりの学生に対して、過去の成績水準や、他の種類の目標の発達水準を評価基準として、時間の経過における進歩の状況(総合的個人内評価)や、異なる目標能力(横断的個人内評価)を明らかにする解釈の方法。</li><li>最大の長所は、学生の横断的な長所や短所、総合的な進歩状況を示すことができる点。</li></ul>  |

20

## 7. 教育評価の種類 ※表は代表的な評価方法

図:各種評価の展開



### 1. 実習教育における評価の意義および重要性

① 教育システムを踏まえた実習教育の展開  
 ● 評価法とは、教育目標、学生の能力、指導計画、指導法と並び、教育システムの形成に不可欠な教育活動として位置付けられている。

● ソーシャルワーク実習は教育として行われるものであるため、評価の意義、評価の種類、評価の手順、評価資料の解釈方法などを理解して教育活動に取組むことが重要となる。

② 目標志向の教育としての認識と展開  
 ● 実習は目標志向の教育であり、ソーシャルワーク専門職の養成教育として規定された目標を理解することが重要である。

● 「実習前→実習中→実習後」における学習の展開過程を重視し、設定された教育目標(達成目標および行動目標)を達成することによって、ソーシャルワーク専門職に必要な実践能力(コンピテンシー)を習得することを目指す。

③ エンパワメント実践としての評価の実施  
 ● 評価とは、成長への手掛かりを見出すための前向きなエンパワメント実践である。できなかつたこと、不十分な点だけを際立たせることがないよう注意する。

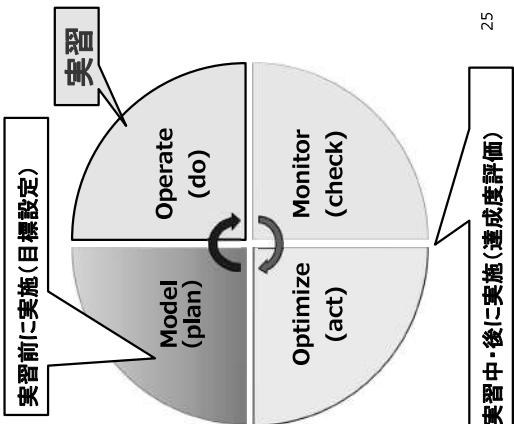
● 実習生自身の価値観・知識・スキルの状況を可能な限り正確に把握し、理解することが必要となる。

## 2. ソーシャルワーク実習教育における評価の実際

# プロセスマodelからみた実習の展開

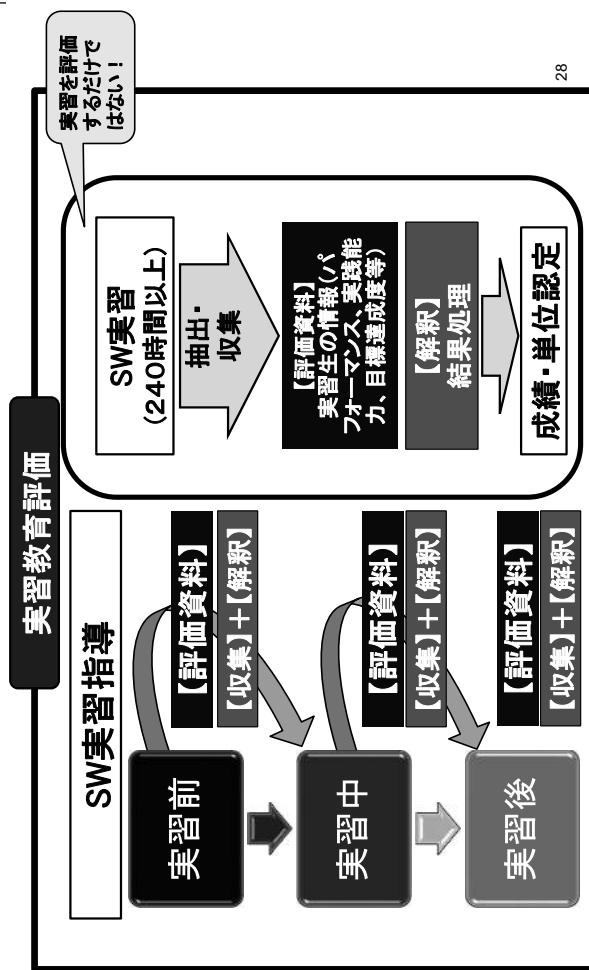
1. Model(Plan): 定義、目標の設定
2. Operate(Do): 実習に従つて、また環境を利用して、業務を実行
3. Monitor(Check): 業務処理状況の把握
4. Optimize(Act): 資源配置、時間変更等、可能な範囲で課題改善を実践

。目標達成度の確認  
。具体的な範囲で課題改善を実践  
。目標達成度の確認されても、目標を設定された目標に向けて実践し、達成度を確認し、改善や発展に向けた李帰りが重要となる。



25

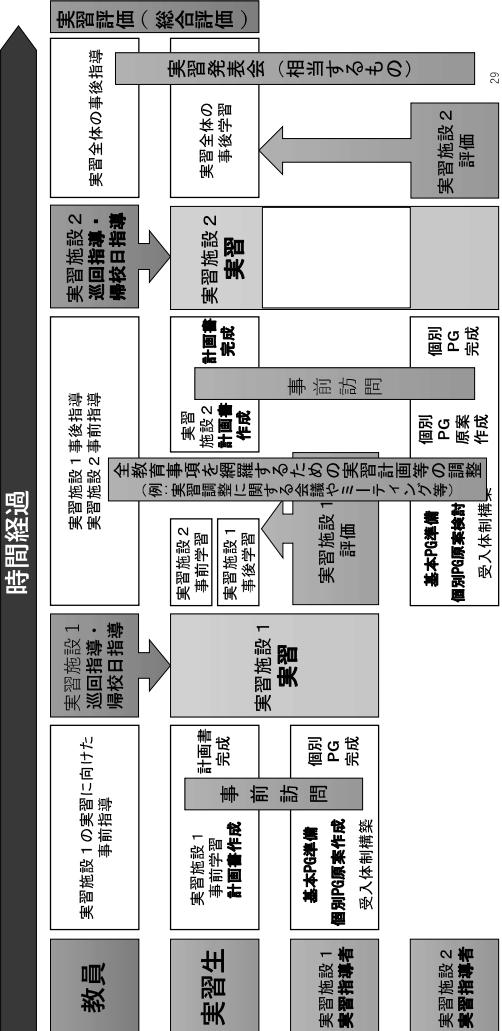
- 実習教育評価には、狭義には科目「ソーシャルワーク実習指導」と「ソーシャルワーク実習」の教育目標・学習目標の達成度を確認するための教育・学習活動である。
- 評価を適切に行うためには、具体的な「教育目標」を設定することが必須となる。教育目標(達成目標と行動目標)となるのは、厚生労働省による「科目通知」ならびに日本ソーシャルワーク教育学校連盟による「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」となる。
- 「科目通知」では、教育内容として、①教育のねらい、②教育に含むべき事項の2つが規定されている。
- 「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」では、教育目標として、①達成目標、②行動目標の2つが規定されている。
- 教員には、評価主体となる実習指導者と実習生が評価の意義や目的、方法等を理解し、評価活動に取組むことができるよう説明する責任がある。
- また、近年、医療・看護・保健などの専門職の養成課程においては、従来の詰め込み型教育(何を教えるか、何を学んだか)からアウトカム基盤型教育(何ができるか)への転換が進められている。アウトカム基盤型教育を展開するためには適切な評価の実施が不可欠である。



27

28

## 基本的なソーシャルワーク実習の流れ（イメージ）



## 2. 評価を行うための基準（判断するための観り所＝説明責任を果たすための資料）

- 適切な評価を行ったためには、判断するための根拠が必要となる。実習においては、実習生の言動や思考に関する情報（評価資料）について判断し、評定するための基準となる。
- 国家資格といふ観点からいえば「養成に関する指針の規定」、さらに専門職養成教育という観点からいえば「理論やソーシャルワークの「理論や価値観」が基準となる。
- 教員は、評価法の意義や方法等を理解し、実習生が適切な教育・学習を受けることができるよう準備を整える必要がある。
- さらに、教え手側となる実習指導者も適切な評価活動を実施することができるよう、丁寧に説明し、理解を促す役割を担う。
- 実習生がソーシャルワーク専門職としてその役割を果たしていくけるよう、実習指導における評価の対象を理解し、学習の向上につなげるよう指導を行う。

### 【評価において重要な根拠・基準】

- 開講する科目的確認に係る指針
- 科目「ソーシャルワーク実習」及び「ソーシャルワーク実習指導」の教育内容
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟「ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドライン」
- ソーシャルワーク・コンピテンシー

### 指針に規定された「評価」に関する規定

- 実習後に実習内容の達成度を評価し個別指導を行う
- 実習の評価基準を明確にする
- 実習指導担当者※からの評定に考慮する
- 実習生本人の自己評価に考慮する

※通知原文ママ

### 【教育評価の観点から重要な用語】

- 達成度評価、②個別指導、③評価基準、④評定、⑤自己評価

### (1) 開講する科目の確認に係る指針

#### 【社会福祉士養成】

(8)ソーシャルワーク実習指導を実施する際には、次の点に留意すること。

ア ソーシャルワーク実習を効果的に進めため、実習生用の「実習指導マニュアル」及び「実習記録ノート」を作成し、実習指導に活用すること。

イ 実習においては、その実習内容についての達成度を評価し、必要な個別指導を行うこと。  
ウ 実習の評価基準を明確にし、評価に際しては実習先の実習指導担当者の評定はもとより、実習生本人の自己評価についても考慮して行うこと。

引用：「大学等において開講する社会福祉に関する科目的確認に係る指針について」[元文科基第1122号社福基第0306第24号令和2年3月6日]

#### 【精神保健福祉士養成】

(10)ソーシャルワーク実習を実施する際には、次の点に留意すること。  
ア ソーシャルワーク実習を効率的に進めため、実習生用の「実習指導マニュアル」及び「実習記録ノート」を作成し、実習指導に活用すること。

イ 実習後においては、その実習内容についての達成度を評価し、必要な個別指導を行うこと。  
ウ 実習の評価基準を明確にし、評価に際しては実習施設等の実習指導者の評定はもとより、実習生本人の自己評価についても考慮して行うこと。

引用：「大学等において開講する精神障害者の保健及び福祉に関する科目的確認に係る指針について」[元文科基第1129号社福基第0306第3号令和2年3月6日]

## ①達成度評価

達成度評価の前提  
⇒目標・内容の明確化と共有化

通知：教育内容「ねらい」及び「教育に含むべき事項」

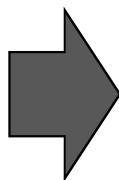
- ↑☆評価規準のひとつ
- ☆実習指導者と教員の双方が指導すべき事項、共通する評価対象

### 【到達度評価の可能性】

到達度測定の持つ底力は、一人ひとり全ての生徒の学習を推進させることができるという  
その能力に横たわっている。 ブロック(Block,J.H,1971)

33

「達成」とは  
どのような領域、場面に用いるのが適切とされるか



思考・応用・創造・態度のように、ほとんど際限のない目標  
領域であって、何人もこれをマスターすることはできない。  
個人の能力に応じて、できるだけこれを伸ばす「ほかないよ  
うな目標（発展的目標）」

34.

## 【到達度評価】

⇒到達と達成はほとんど同義語と解しても特に大きな  
支障はないが、達成と区別するならば



到達は各教科における基礎知識のように、その目標  
領域の範囲が限定されている。十分な時間をかけれ  
ば誰でもそれをマスターすることのできる目標とい  
える。

35

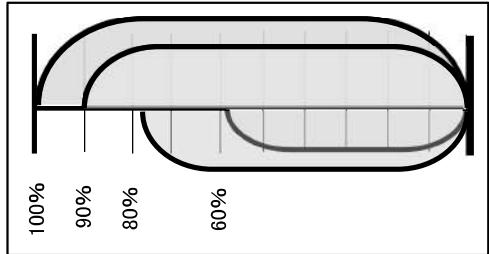
## 【達成（到達）の段階の分け方】

2段階⇒「達成していない」「達成していない」  
3段階⇒「十分達成」「おおむね達成」「達成が不十分」など

【段階の設定（達成の基準）】  
知識、理解、思考、技能、態度といった目標領域を明確  
にしてから、具体的な行動目標を立てる

## 達成基準(分割点)…・達成度を判定するために必要となる尺度

例：評価(評定)との関係



A：課題を達成し、さらにそれを上回る成果を収めた(達成度が90%以上)

B：課題をほとんど達成した(達成度80%以上90%未満)

C：課題をある程度達成した(達成度60%以上80%未満)

D：課題をあまり達成できなかつた(達成度60%未満)

NA：該当しない、体験していない

37

## 達成(到達)の連続体

- 100%完全習得のみを到達とする考え方には、完全を求めすぎており現実的ではない。
- 到達(は0%から100%の到達までの連続体をなす)とする考え方。
- 到達度測定は、達成の連続体を測定の基準、あるいは尺度として、一人ひとりの学生の習得が尺度のどの点に位置しているかを決定する。

## ②個別指導

通知の記載内容

►「実習後の達成度評価を踏まえて個別指導を行うこと」



達成度評価と個別指導  
⇒連続性のある一體的な教育活動

### 【個別指導の内容】

- 実習内容や目標の到達状況(達成状況)を評価によって把握。
- 目標の達成・未達成に関する情報をフィードバックする。
- 到達していない部分について相互に確認し、スーパーバイジョンを展開。

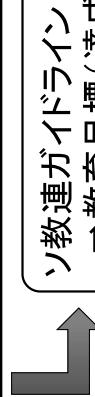
英語では

“criterion-referenced evaluation”といい、  
「規準に準拠した評価」という意味になる

## 「規準」と「基準」の意味

### 「規準」

「～ができる」「〇〇が言える」「△△が分かっている」というように、  
具体的な行動の形で表現することができる行動的目標の一定領域。



### ⇒教育目標(達成目標と行動目標)が該当 ソ教連ガイドライン

「基準」=スタンダード  
質的規準として掲げた目標について「どの程度できたらか」、  
また「十分達成・おおむね達成・達成が不十分」というように程度  
を確認する。

## ④評定

辞書「一定の基準に従って価値・価格・等級などを決めるること」「一定の基準に従って人や事物の評価を定めること」

教育評価における評定  
3段階評定や5段階評定というように、学業成績等について評価した結果を数字や文字など抽象的な符号で総括的に表したもの。

### 【評定の注意点】

- 実習内容によっては尺度や選択肢通りにできない場合がある。例えば、教育目標の中に頻度が問われる活動があつた際、もし実習中に実施する機会が1回しか得られない場合は、評定尺度に対する行動が合っていないということになる。
- 実習生があるプログラムの実施回数が少ない場合、質的な側面の評価は困難となる。
- 教員または実習指導者は、実習生から、設定した目標(ゴール)は何か、何を意識して取り組んだのかを確認することが必要。

42

## ⑤自己評価

### 【自己評価が重視される理由】

- ①自己評価そのものが効果的な学習活動である。
- ②他者評価に伴いやすい他律性、受動性、不安等の弊害を免れる。
- ③教師による評価の限界と不足を補うことができる。

出典:応用教育研究所編、橋本重治『教育評価法概説』<2003年改訂版>、図書文化、90ページ、2003年

### 【看護学実習における自己評価の有用性】

- ①実習における学生の行動について討議し、その能力に対する学生自身の知覚を明らかにする。
- ②教師・学生両者の視点から、学生のすぐれている点とさらに学習が必要な点を明らかにする。
- ③学生にフィードバックを提供し、能力の向上に向けてさらに学習を要する点を明らかにする。
- ④教師と学生のコミュニケーションを促進する。

出典:マリリン・オーマン・キャスリーンB.ディバーン著、舟島なみ監訳『看護学教育における講義・演習・実習』医学書院、22ページ、2001年

教員や実習指導者などによる評価を「他者評価」、  
学生同士によるものを「相互評価」という。

### 【メタ認知的方略】

学習者が学習スキルを習慣化し、有効に活用できるようにするためにには、学習者自身が自己的理解状態をモニター(監視)したり、当該の問題解決にどんな知識や方法が有効かを考え、行動をコントロールする「メタ認知的方略」を修得する必要がある。  
出典:水野治久・石隈利紀他編『よくわかる学校心理學』(ネルガア書房、117ページ、2013年)