

社会福祉士養成にかかる社会福祉援助技術関連科目の
教育内容及び教員研修プログラムの構築に関する事業

事業報告書

(2007 年度)

独立行政法人福祉医療機構
(長寿社会福祉基金) 助成事業

2008 年 3 月

社団法人日本社会福祉士養成校協会

< もくじ >

はじめに	1
第1部：相談援助実習（実習教育部会）	3
1. 実習教育部会の課題について	5
2. 実習に関する実態調査（Aグループ報告）	13
3. 実習モデルプログラムの作成（Bグループ報告）	27
4. 実習目標ガイドライン（Cグループ報告）	83
5. 実習契約のあり方（Dグループ報告）	99
6. 結論：「社会福祉士及び介護福祉士法」改正と実習のあり方	111
第2部：相談援助演習（理論・演習部会）	113
1. 社会福祉援助技術演習（相談援助演習）教育の課題及びカリキュラム案の検討について	115
2. 演習授業計画モデル案（例）	137
第3部：相談援助実習・演習担当教員研修プログラム（教員研修部会）	169
1. 相談援助実習・演習担当教員研修プログラム	171
2. 制度改正における教員研修の位置と全体像	171
3. 教員研修プログラムの構成とプログラム内容	173
（1）『基礎研修プログラム（案）』	173
（2）『実習研修プログラム（案）』	174
（3）『演習研修プログラム（案）』	175
委員会構成	177
委員会活動経過	179

はじめに

社会福祉士及び介護福祉士法が制定され20年が経過した今日、わが国の社会福祉の状況が大きく変わり、社会福祉士等専門職の社会的ニーズは高まっている。平成19年12月、社会福祉士及び介護福祉士法改正法が成立し、法改正に伴う養成教育内容の見直しでは、より実践力の高い社会福祉士の養成を趣旨として、実習及び演習教育内容の充実にむけたカリキュラム編成となる。

これまで本協会は社会福祉士養成校の社団として、教育内容の検討、研修のあり方等に関する事業を行い、会員の教育水準の向上を目指した取り組みを行ってきた。しかし、ふり返って社会福祉士養成にかかる大学等の現状を見てみると、必ずしも適切に社会福祉士養成教育を行っているとはいいがたい例が相当数見られ、とりわけ、社会福祉援助技術現場実習、実習指導、演習については、各養成校における教育内容にばらつきがあり、少なからず養成校間の教育水準に格差が生じているといっても過言ではないであろう。

社会福祉士として必要な「知識」は、国家試験により一定程度の水準が保障される。しかし、社会福祉援助技術に関する科目である現場実習や演習については、現在の国家試験の形態では評価しづらい部分もあり、上記のような現状に鑑みれば、本協会が現場実習教育や演習教育に関する教育基準を明確にし、養成校がその基準に基づいた教育を適切に行うことが極めて重要であり、喫緊の課題ともなっている。

近年の社会福祉のありようは、自立、利用者本位、地域福祉などをキーワードとして、サービス内容や提供形態が大きく変わってきている。このような状況の中で、社会福祉士制度の見直しを開始されたわけであるが、同様に教育体系・内容についても社会福祉援助技術を中心に、より実践力を有した社会福祉士を養成する教育内容に見直し、国民の社会的要請に応えられる資質を教育段階から担保するために本事業の実施が不可欠であるとの認識の基に、福祉医療機構の助成により本事業を実施した。

本事業は、養成校における社会福祉士養成教育の質の向上のために、今日の状況をふまえた社会福祉援助技術関連科目の教育内容基盤の確立、社会福祉士養成教育を行う教員の教育スキルを含めた専門職養成能力を高めること、を目的として検討が進められたが、具体的には、社会福祉援助技術理論、演習、実習教育内容の標準化、社会福祉援助技術教育の教育スキルの標準化、福祉現場も交えた社会福祉援助技術現場実習教育内容並びにその指導方法の開発と標準化、上記に伴う教員養成研修の枠組み、教員研修プ

プログラムの開発と標準化、～に基づく教員養成研修の実施、の5つの柱について、会員校教員による3つの部会を構成し、それぞれ実習教育、理論・演習教育、教員研修プログラム構築の検討を行い、最終的には、上記のそれぞれの項目を連動させ、実践的な社会福祉援助技術教育と、それらを実施する教員研修システムを確立し、本協会が示す社会福祉援助技術教育の最低基準(ミニマムスタンダード)に基づく社会福祉士養成校の水準向上を最終的な目的とするものである。

本事業により、社会福祉士養成校の教員を対象とした研修、社会福祉援助技術関連科目の見直しと教材・教育方法の体系化を行うことで、社会福祉士養成教育内容が抜本的に見直され、本協会会員校をはじめとする養成校の社会福祉援助技術関連科目の教育内容・水準の向上が直接的な効果として期待でき、それにより、社会福祉士を目指す学生全体の質が向上し、ひいてはわが国の社会福祉全体の質の向上に資するものとなるよう期待している。

社団法人日本社会福祉士養成校協会

第 1 部：『相談援助実習』
（実習教育部会）

1. 実習教育部会の課題について

1) 社会福祉士養成課程見直し過程における部会の課題の把握

当協会の「社会福祉援助技術教育に関する委員会」を発足し、検討を始めるに当たって協会側から与えられた課題は、協会事務局作成の「社会福祉士養成に係る社会福祉援助技術演習及び社会福祉援助技術現場実習並びに実習指導担当教員の教員研修の在り方について(検討の視点・議論のたたき台)」に表されている。本文書は先ず、社会保障審議会福祉部会意見書(平成18年12月12日)(以下、意見書と略称)における指摘から「社会福祉援助技術関連科目の教育内容」に関する事項を抜粋し、それに対して協会としての「今後の社会福祉養成教育にあり方について(提案)」(以下、提案と略称)を提出している。この文書から「実習(社会福祉援助技術現場実習)」に関連する事項が本実習教育部会の課題となるため、この事項を確認しておきたい。

「意見書」では、社会福祉士の役割として以下の3点を指摘する。

福祉課題を抱えた者からの相談に応じ、必要に応じてサービス利用を支援するなど、その解決を自ら支援する役割。

利用者がその有する能力に応じて、尊厳を持った自立生活を営むことができるよう、関係する様々な専門職や事業者、ボランティア等との連携を図り、自ら解決することのできない課題については当該担当者への橋渡しを行い、総合的かつ包括的に援助していく役割。

地域の福祉課題の把握や社会資源の調整・開発、ネットワークの形成を図るなど、地域福祉の増進に働きかける役割。

これらの役割を遂行するために「社会福祉士に求められる知識及び技術」として以下の3点を指摘する。

今後、社会福祉士には、新しいニーズにも対応し、上記 から までの役割を状況に応じて適切に果たしていくことができるような知識及び技術を有することが求められている。

このため、社会福祉士には、福祉課題を抱えた者からの相談への対応や、これを受けて総合的かつ包括的にサービスを提供することの必要性、その在り方等にかかる専門的

知識と、虐待防止、就労支援、権利擁護、孤立防止、生きがい創出、健康維持等に関わる関連サービスにかかる基礎的知識が求められることとなる。

また、技術としては、福祉課題を抱えた者からの相談に応じ、利用者の自立支援の観点から地域において適切なサービスの選択を支援する技術、サービス提供者間のネットワークの形成を図る技術や、地域の福祉ニーズを把握し、不足するサービスの創出を働きかける技術等が求められることとなる。/さらに、これに加えて、専門職としての高い自覚と倫理の確立や利用者本位の立場に立った活動が、これまで以上に強く求められることとなる。

以上の指摘を実習に関連させて読むと、

社会福祉士の役割は、利用者への直接援助、関連職種・機関との連携による総合的・包括的援助、地域福祉増進というものになる。これらの役割を適切に遂行するための知識(関連サービスに関する基礎知識も含む)・技術が求められること、特に技術については、相談に応じる技術、適切なサービス選択を支援する技術、サービス提供者間のネットワークを形成する技術、地域福祉増進の技術等が求められることになる。そして、専門職としての自覚と倫理の確立が加えられる。

知識領域は座学において学習され、その成果は国家試験において問われるという仕組みになっているが、役割遂行のための技術の取得は座学においては不可能であり、演習及び実習の過程を経る必要があり、また専門職としての自覚と倫理は座学と同時に現場での実際に触れて体得される面がある。また、座学における知識もまた現場での実際に触れることで実感的に理解が深まるという面がある。つまり、必要な知識・技術は現場における実際の使われ方に触れることによって、確かなものとして身につくといえるのであり、ここに専門職養成における「実習」の意義があるといえよう。

しかしながら、「意見書」は次のように指摘する。

社会福祉士制度の課題の一つとして、

実際の社会福祉士の養成の中で、必ずしも社会福祉士として求められる高い実践力を有する社会福祉士が養成されていないのではないか。

この高い「実践力」は現場で養成するものなのか、あるいは「学校教育」の中で養成されるものなのかと問いを立てるならば、現状とすれば、現場での養成の余裕は無く、現場

で即戦力（そこまでは言わなくてもその前段階）が学校教育で養成されてくることが期待されている。とすれば、学校教育における「実践力」養成が大きな課題となってくる。

社会福祉士の養成の現状と課題の一つとして、

実習教育について、本来社会福祉士として求められる技能を修得することが可能となるような実習内容になっていないのではないか。

福祉系大学ルートについて、教育内容等は大学等の裁量にゆだねられる仕組みとなっていることから、教育内容等にばらつきが見られるのではないか。

ここでは、実習内容がはっきりと「技能習得」とされていること、そして福祉系大学ルート（社会福祉士受験資格を有する卒業生を最も多く輩出するルート）は教育内容等にばらつきが見られるとされていることが重大な指摘である。養成課程の内に「技能習得」が求められること（先の実践力とつながるもの）その養成においては一定の共通の水準が求められていることである。

「意見書」は実習教育の在り方について次のように言う。

一般養成施設ルート及び短期養成施設ルートにおいては、実習に係る時間数、教員要件、実習指導者要件、施設設備要件等について基準が設定されている一方、実習の内容については、その目的や留意点は定められているものの、具体的な内容に関する基準は設定されていない。／その結果、実際に行われている実習においては、社会福祉士の業務の関連領域としての位置付けなく漫然と行われる単なる介護業務の補助や施設見学に過ぎないようなものなど、本来社会福祉士として求められる技能を修得することが可能となるような実習内容になっていない事例も、少なからず見受けられる。／また、福祉系大学ルートにおいては、上記のような基準が適用されておらず、実習内容等は大学等の裁量にゆだねられる仕組みとなっている。

については、実践力の高い社会福祉士の養成を確保していく観点から、以下のような形での実習の質の担保及び標準化を図っていくべきである。

社会福祉士としての技能を修得するために必要となる実習の必須事項について検討し、教育カリキュラムの見直しに合わせてこれを明示するとともに、典型的な実習モデルを提示できるよう研究を進めていくべきである。

実習指導体制については、

- ・ 実習担当教員について、社会福祉士資格を有するものであることや実習担当教員として必要な知識及び技術を習得するための研修を受講したものであることを要件とする方向で検討するべきである。
- ・ 実習受け入れ施設の実習指導者について、実習指導者の指導力の向上及び実習指導の標準化を図る観点から、研修の充実を図っていくべきである。

／上記のほか、

- ・ 福祉系大学ルートにおける実習についても、一般養成施設ルート及び短期養成施設ルートにおける実習と同様の基準を設け、実習教育の質を制度的に担保していくべきである。

ここには注目すべき幾つかの指摘が見られる。

先ず、「実習の質の担保と標準化」が必要であるということである。このために、社会福祉士養成ルート間の同質化が謳われ、それによって「実習教育の質の制度的担保」と呼んでいることである。何故、このような意見となっているのかといえば、現状の実習は「本来社会福祉士として求められている技能の修得」になっていないという現状認識にあるということである。単なる介護業務補助や施設見学は本来の実習内容ではないと断言しているといえる。今や、実習教育は養成学校の単独の裁量にゆだねられてよいものではなく、養成ルートに拘らず、共通の基準の下に、資格要件を備えた実習担当教員の指導を得て、社会福祉士養成のための実習内容にならなければならないということである。

以上のような指摘を受けて「提案」は、実習関連については、以下の指摘を行った。そこから「実習」に関連する部分を抜粋する。

<本提案書における課題を検討するにあたっての基本的な考え方>において、

....そのような業務を行うための専門的な知識と技術を有した実践力の高い社会福祉士を養成するために、必要となるカリキュラムやシラバス、また養成教育における学校のあり方などの社会福祉士養成制度について、今日的状況を踏まえた見直しを行う必要がある。

もう一つの要因は、社会福祉士養成校における教育の中で、卒業するまでに相談支援方法や実践能力を十分に身につけることができず、養成教育全体が社会のニーズに十分に答えきれていないということのをあげることができよう。今回の社会福祉

士制度見直しに向けた取り組みは、本協会が社会福祉士養成教育に、組織としていかに対応していくかが問われているといえる。

<大学における社会福祉士養成の現状と課題>において

具体的には、これを前提として、知識面では国家試験で水準が担保されることを考慮し、実践力を有した優秀な人材を輩出する観点から、演習や実習の充実を中心とした見直しが必要である。/なお、演習や実習については、後述するように、演習及び実習担当教員の教科教育能力を高める研修を義務化することで、効果的な演習・実習教育を可能にするとともに、1演習あたりの学生人数については、できる限り少なくしていくことに努める必要がある。

<カリキュラム・シラバスの見直し>において、8つのエデュケーション・ポリシーを示した後に、

以上の目指すべき社会福祉士養成教育の目標に向けて、カリキュラムを再検討すべきである。

ここまでは、社会福祉士養成教育の見直しにおいて、特に「実践力」や社会福祉士に要求される能力目標に相応しい教育体系に変わらなければならないということ、その中でも知識面での評価は国家試験に委ねつつ、特に演習・実習の抜本的変革に協会組織として取り組むことの必要性を謳ったということができよう。このような前提で、具体的に実習教育に関する提案部分をまとめてみると、以下のようになる。(なお、実習時間数の問題は既に結論が出ているので触れない。また、実習指導担当教員の資格要件の問題も別に検討されているので、ここでは触れない。)

(検討にあたっての基本的考え方)社会福祉援助技術(ソーシャルワーク)現場実習指導の内容について、専門職養成としてのスタンダードを設定する。

現場実習指導において実習後のスーパービジョンの位置づけが曖昧である。

社会福祉援助技術演習や社会福祉援助技術論等と社会福祉援助技術現場実習指導との関連が理解でき、養成教育の中で連動させるための明確な基準を設定する必要がある。

「本来、学習目標があり、それを達成するために学習内容と方略が計画され、それ

に基づく教育活動があり、最後にそれを評価し改善に結びつける試験が行われるのが筋道」(17.9.28 社団法人医療系大学間共用試験実施評価機構 医学系 OSCE 実施小委員会長 北村聖)であり、そのような意味からも学習目標、学習内容、方略、教育活動を明確にする必要がある。

スーパービジョンが明確となるような実習指導の体系化。

専門職としての資質、技能が実習に行けるレベルにあるかどうかのチェックが可能な内容とする。

社会福祉援助技術現場実習指導の学習目標：

- ・ 講義や社会福祉援助技術演習で身につけた社会福祉援助技術の技能等を、実習において活用できるようにする。
- ・ 社会福祉援助技術演習等において、事例の捉え方を把握していることを前提とする。

実習中のスーパービジョンは、社会福祉援助技術現場実習では、他職種の実習巡回とは異なる性質をもつものであり、またアメリカのソーシャルワーク教育では、十種先のスーパーバイザーが責任を持って、実習中のスーパービジョンを行っており、従ってわが国における現場実習を効果的に行うには、大学等における実習後のスーパービジョン体制を強化すること、実習時の問題対応に関わるリスクマネジメントを充実させること、実習期間中に帰校日を設定するなどの対応も可能にすることを検討する必要がある。

メールや電話等を用いて随時連絡をとり、相談等を行うなどのリスクマネジメント体制を各大学等で充実させることを検討すべきである。

大学等における巡回指導は、実習生・実習指導者・実習指導担当教員の三者が当該実習生の状況や課題・成果等を協議でき、実習生に対して適切なスーパービジョンが行える時間数を確保する。ただ先にも述べたように、内容を高めることを第一義的目的とすべきである。

(事務局メモから)日本社会福祉士会が作成した「社会福祉士養成実習施設実習指導者特別研修会」研修プログラムとの整合を図る必要があるのではないかと。「実習マネジメント 実習プログラミング 実習スーパービジョン」の一連の実習指導内容及び実務について、当協会ガイドラインを周知するための研修プログラムが必要ではないか。

以上を見ると、以下の点が提案されているとまとめることができる。

社会福祉援助技術をソーシャルワークと捉え、実習指導内容は専門職養成としてのスタンダードを要請するものであること。

実習教育は、学習目標 学習内容と方略 教育活動 評価・改善のための試験という明確な筋道を必要とすること。

他の関連科目との明確な連動の基準が必要であること（特に、実習は事前に身につけた社会福祉援助技術の応用であること、事例の把握をしていること等）。

実習前に実習生が実習に行ける資質・技能のレベルにあるかのチェックが必要であること（いわゆる実習前評価システム）、実習中の巡回（訪問）指導は実習関係三者の協議の場であること、実習後のスーパービジョンが重要であること、等の実習前・中・後の一貫した指導体制（実習のリスクマネジメントを含めて）が必要であること。

他団体（ここでは日本社会福祉士会）の研究成果との協働が必要であること。

以上のレビューから考えてみると、当実習部会の検討内容は以下の諸課題に答える方向を見出すものとなる必要がある。

実習を明確な目標をもった教育活動として捉え、それに志向する実習教育体制を構築すること。

この実習教育体制は、当協会組織としてのスタンダード（実習の質の担保と標準化）を意味するものであることを確認し、それに相応しいものとすることによって、養成ルート間、学校間の格差を是正すること。

実習教育体制は、教育の筋道を踏襲し、そして実習前・中・後の一貫性を保持するものであること。

実習を土台の一つとした社会福祉専門職養成教育は、到達時の成果において社会福祉士（ソーシャルワーカー）としての専門的役割を遂行できる実践力を有する水準を目指すこと。

この教育体制の要の一つとして、実習指導担当教員のスーパービジョン能力を高める事が必要である事。

これらの課題に答えようとするために参考にすべき材料が無いというわけではなく、これまでの種々の機会に公表されてきた他団体・組織の諸資料を参考にすること。

2) 4つのワーキンググループの構成と課題

以上の諸課題に答えるべく、本部会は、以下の四つのワーキンググループを組織した。

A グループ： 実習に関する実態調査ワーキンググループ

このグループは、実習部会の課題を遂行する前提として、現在の養成校における実習体制がどのようなになっているか、また実習指導担当教員がどのような構成になっているかについて、それぞれ外形的状态についてではあるが、明らかにしようとする目的を持つ。

B グループ： 実習モデル事業ワーキンググループ

このグループは、標準的な実習教育モデルを理論的・実証的な知見に基づき構築することを目指す。その前提として、現在の実習教育において有効な結果を生み出しているとすればどのような教育条件の下であるかを明らかにする目的を持つ。

C グループ： 実習目標・プロセスワーキンググループ

このグループは、実習教育が目標志向であるとするならば、そもそもどのような到達目標が設定されるべきなのか、そしてその目標が設定されたならばそれを目指したどのような教育プロセスが展開されるかを明らかにする目的を持つ。

D グループ： 実習契約・コンピテンスワーキンググループ

このグループは、実習教育・指導のスタンダードを担保しようとしたときに、実習教育側と現場指導側が双方の権利・義務（責任）をどのように明らかにし、それを「実習（委託）契約」として取り結ぶとすればどのような契約内容になるべきかを明らかにする目的を持つ。

以上の目的を持つ四つのワーキンググループの協議結果を、以下順次報告し、最終的な結論を述べる。

2. 実習に関する実態調査（Aグループ報告）

注）実習に関する実態調査（Aグループの報告）は、平成19年度福祉医療機構助成金による事業ではなく、平成19年度老人保健健康増進等事業の国庫補助金により実施した「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事業」である。本報告書においては、補助金事業（実習モデル事業）が福祉医療機構助成金事業の内容と密接に関連していることから、参考まで掲載しているものである。

（1）社会福祉士養成にかかる指定科目担当教員数及び担当教員の社会福祉士資格保有状況等に関する実態調査（調査1：学校票）

【調査目的】

本調査は、社会福祉士養成校における実習教育体制の実態を明らかにし、今般の社会福祉士制度改正に伴う教育内容の見直しにかかる検討を行う際の基礎データの収集を目的として実施したものである。

【調査内容】

養成校における社会福祉士指定科目の 時間数、 履修者数、 教員数、 教員の社会福祉士資格保有状況等。

【調査対象】

社団法人日本社会福祉士養成校に加盟している会員校 263 校

【調査時期】

2007年4月23日～5月8日

【調査方法】

郵送配布郵送回収法

【調査結果】

（1）- 1 . 養成形態

今回、『社会福祉士養成にかかる指定科目担当教員数及び担当教員の社会福祉士資格保有状況等に関する実態調査（調査票：1）』の有効回答は223校で、回収率は84.8%であった。回答校の養成形態種別（表1）をみると「4年制大学」が157校（70.4%）と最も多く、次いで「短大・専修学校」31校（13.9%）、「一般養成施設夜間（通学）課程」19校（8.5%）、「一般養成施設通信課程」15校（6.7%）、「大学院」1校（0.4%）であった。

表1：養成形態種別

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
一般養成施設通学	19	8.5	8.5	8.5
一般養成施設通信	15	6.7	6.7	15.2
4年制大学	157	70.4	70.4	85.7
短大・専修学校	31	13.9	13.9	99.6
大学院	1	.4	.4	100.0
合計	223	100.0	100.0	

(1) - 2 . 社会福祉援助技術現場実習 時間数

「社会福祉援助技術現場実習」の時間数について 216 校から回答を得た(表 2)。最小値 60 時間、最大値 288 時間であった。回答された時間を「0～90 時間未満」、「90～180 時間未満」、「180～200 時間未満」、「200 時間以上」に分類(表 2-1-2)し、最も多かったのは「180～200 時間未満」170 校(78.7%)である。次いで、「200 時間以上」18 校(8.3%)であった。一方、「90～180 時間未満」16 校(7.4%)とほぼ差がない回答数であった。「0～90 時間未満」は 12 校(5.6%)であった。

表2：社会福祉援助技術現場実習 時間数

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効				
0～90未満	12	5.4	5.6	5.6
90～180未満	16	7.2	7.4	13.0
180～200未満	170	76.2	78.7	91.7
200以上	18	8.1	8.3	100.0
合計	216	96.9	100.0	
欠損値				
システム欠損値	7	3.1		
合計	223	100.0		

つぎに、「社会福祉援助技術現場実習」の時間数を養成校の形態種別ごとにみるためにクロス集計を行った。有効回答は「一般養成施設夜間(通学)課程」19校、「一般養成施設通信課程」14校、「4年制大学」152校、「短大・専修学校」30校、「大学院」1校であった。「一般養成施設夜間(通学)課程」では「180～200 時間未満」が 19 校(100%)ですべてがこの枠になっていた。「一般養成施設通信課程」では「90～180 時間未満」が 12 校(85.7%)と大半であり、残りは「180～200 時間未満」2 校(14.3%)であった。「4年制大学」では最も多かったのが「180～200 時間未満」125 校(82.2%)で 8 割以上あり、次いで「200 時間以上」12 校(7.9%)、「0～90 時間未満」11 校(7.2%)、「90～180 時間未満」4 校(2.6%)であった。「短大・専修学校」では「180～200 時間未満」が 23 校(76.7%)で 7 割以上あり、残りは「200 時間以上」6 校(20.0%)、「0～90 時間未満」1 校(3.3%)であった。「大学院」1 校は「180～200 時間未満」であった。結果から「一般養成施設夜間(通学)課程」と「一般養成施設通

信課程」では 180 時間、90 時間という指定規則¹に示されている時間以上ですべての回答校が実習を行っていることが明らかになった。「200 時間以上」は「4 年制大学」、「短大・専修学校」のみであった。また、「0～90 時間未満」についてみると「4 年制大学」、「短大・専修学校」のみ回答があった。

これらは、単純にみると指定規則で示されている時間以下で実習が行われている「4 年制大学」、「短大・専修学校」があると捉えられる。

また、回答を詳細にみると「0～90 時間未満」のほとんどが「60 時間」としているものであったことから、回答校のなかには配属実習時間を記述している他に、大学等における授業単位を時間換算したもの（たとえば、通年 4 単位科目は 60 時間換算になるなど）を記述している可能性があることに留意する必要があるだろう。そして、単位上は「社会福祉現場実習」は 60 時間（4 単位）でしめされている上で、配属実習 180 時間が別にとられて行われている可能性も推察できる。

しかし、各大学のカリキュラムや教育上認定されている時間範囲を超えて実習が行われている実態であれば、大学での指導時間や学生の実習先での学習時間と単位認定上の時間の整合性、指導責任の所在などのあいまいさが問題になる可能性がある。

以上の結果から、大学、短大・専修学校での「社会福祉援助技術現場実習」における配属実習が規則時間以下の「90 時間未満」で行われているという回答については、配属実習時間が 90 時間未満、または、規則以上の「180 時間以上」で実施されていても単位認定上では時間が明確な扱いになっていないということなどについては検討課題になるであろう。

(1) - 3 . 社会福祉援助技術現場実習 履修者数

平成 18 年度の各校の「実習」履修者数（表 3）は、「50 名以内」が 84 校（41.8%）で一番多く、ついで「101～200 名」の 49 校（24.4%）、「51～100 名」の 48 校（23.9%）が並ぶ。「201 名以上」という養成校も 20 校（10.0%）ある。

表3：社会福祉援助技術現場実習 履修者数（18年度実績）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0～50名	84	37.7	41.8	41.8
	51～100名	48	21.5	23.9	65.7
	101～200名	49	22.0	24.4	90.0
	201名以上	20	9.0	10.0	100.0
	合計	201	90.1	100.0	

¹ 社会福祉士介護福祉士学校職業能力開発学校等養成施設指定規則(昭和 62 年 12 月 15 日厚生省令第 50 号 最終改正 平成 17 年 4 月 1 日厚生労働省令第 75 号) 別表第 1 に示されている科目、時間数。

欠損値	システム欠損値	22	9.9	
合計		223	100.0	

これを養成形態別にみると、「4年制大学」(139校)では、「50名以内」の33.8%と「101~200名」までの32.4%が並んでいる。ついで「51~100名」までが20.9%で、「201名以上」という養成校も12.9%であった。一般養成施設(通学)19校の履修者数は、すべて100名以下である。一般養成施設(通信)13校は100名以下が8校、101名以上が5校である。短大・専修学校29校は、201名以上という1校を除くとすべて100名未満であった。

履修者数が201名以上いる養成校は全体で20校あるが、その内訳は「4年制大学」が18校、通信制の一般養成施設と短大・専修学校がおのおの1校であった。

教員(専任・非常勤とも)が一人当たり担当する履修者数(表4)は、「11~15名」というところが一番多く46校(25.1%)である。以下多い順に「21名以上」が42校(23.0%)、6~10名までが39校(21.3%)、「5名以内」が30校(16.4%)、「16~20名」が26校(14.2%)である。

表4：社会福祉援助技術現場実習担当教員(専+非)一人あたりの履修者数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0~5名	30	13.5	16.4	16.4
	6~10名	39	17.5	21.3	37.7
	11~15名	46	20.6	25.1	62.8
	16~20名	26	11.7	14.2	77.0
	21名以上	42	18.8	23.0	100.0
	合計	183	82.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	40	17.9		
	合計	223	100.0		

これを養成形態別にみると、一般養成施設(通学・通信とも)はすべて20名以下であるが、4年制大学や短大・専修学校では、21名以上を担当しているところがおのおの29.9%、15.4%を占めている。

(1) - 4 . 社会福祉援助技術現場実習担当教員数

社会福祉援助技術現場実習担当教員数(表5)は、5名以下が126校(56.5%)である。6~10名の教員が担当している養成校は53校(24.3%)、11名~15名が22校(9.9%)、16名以上という養成校は17校(7.6%)であった。

担当している教員を専任・非常勤教員別にみると表6及び表7のとおりである。「実習」

を担当する専任教員数は、5名以下が151校(69.3%)と全体の7割を占める。以下6~10名の専任教員がいる養成校は48校(22.0%)、11名以上という養成校は19校(8.7%)であった。

表5：社会福祉援助技術現場実習担当教員数（専任+非常勤）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0~5名	126	56.5	57.8	57.8
	6~10名	53	23.8	24.3	82.1
	11~15名	22	9.9	10.1	92.2
	16名以上	17	7.6	7.8	100.0
	合計	218	97.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	5	2.2		
合計		223	100.0		

表6：社会福祉援助技術現場実習担当専任教員数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0~5名	151	67.7	69.3	69.3
	6~10名	48	21.5	22.0	91.3
	11名以上	19	8.5	8.7	100.0
	合計	218	97.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	5	2.2		
合計		223	100.0		

表7：社会福祉援助技術現場実習担当非常勤教員数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント	
有効	0名	145	65.0	68.4	68.4	
	1名	16	7.2	7.5	75.9	
	2名	14	6.3	6.6	82.5	
	3名	7	3.1	3.3	85.8	
	4名	5	2.2	2.4	88.2	
	5名	5	2.2	2.4	90.6	
	7名	3	1.3	1.4	92.0	
	8名	3	1.3	1.4	93.4	
	9名	3	1.3	1.4	94.8	
	10名以上	11	4.9	5.2	100.0	
	合計	212	95.1	100.0		
	欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	11	4.9		
	合計		223	100.0		

専任教員数を養成形態別にみると、4年制大学を除く養成形態をとるところは、一般養成施設（通信）の1校が「6~10名」体制であるが、その他は全て「0~5名」であった。「4年制大学」152校の専任教員数は「0~5名」が56.6%、「6~10名」が30.9%、「11名以上」は12.5%であった。

非常勤講師に担当させている養成校について聞いたところ、「非常勤講師は担当させてい

ない」養成校が、145校（68.4%）であった。非常勤講師に担当させている養成校はあわせて67校あるが、その内訳は、非常勤講師数が1名から2名までの養成校が30校（14.1%）、3名から5名までが17校（8.1%）、7名から9名が9校（4.2%）、10名以上が11校（5.2%）であった。

非常勤教員数を養成形態別にみると、一般養成施設（通学）の19校中8校中が非常勤講師には担当させていないが11校は非常勤講師に担当させていた。人数は1名から10名以上まで幅広くあった。一般養成施設（通信）は非常勤講師に担当させていない1校を除く13校が非常勤教員に担当させている。そのなかでも「10人以上」に担当させているところが8校ある。4年制大学と短大・専修学校は4分の3が非常勤講師なしであるが、4分の1が非常勤教員を採用している。人数は短大・専修学校が1名から2名で、多くても5名が最高であるのに対し、4年制大学では、1名から10名以上まで幅広い。

（1） - 5 . 社会福祉援助技術現場実習指導 時間数

社会福祉援助技術現場実習指導の時間数（表8）について回答が得られたのは213校であった。最小値30時間、最大値270時間の幅であった。回答された時間を「90時間未満」、「90～120時間未満」、「120時間以上」に分類した結果、最も多かったのは「90～120時間未満」122校（57.3%）である。次いで、「120時間以上」51校（23.9%）であり、「90時間未満」は40校（18.8%）であった。

表8：社会福祉援助技術現場実習指導 時間数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	90未満	40	17.9	18.8	18.8
	90～120未満	122	54.7	57.3	76.1
	120以上	51	22.9	23.9	100.0
	合計	213	95.5	100.0	
欠損値	システム欠損値	10	4.5		
	合計	223	100.0		

「社会福祉援助技術現場実習指導」の時間について養成形態種別でクロス集計をしたところ、有効回答は「一般養成施設夜間（通学）課程」19校、「一般養成施設通信課程」14校、「四年制大学」150校、「短大・専修学校」29校、「大学院」1校であった。「一般養成施設夜間（通学）課程」では、回答19校中、「90～120時間未満」が18校（94.7%）でほぼ全校となっており、残りは「120時間以上」1校（5.3%）であった。また、「一般養成施設通信課程」

では「120時間以上」が12校(85.7%)でほとんどをしめており、その他は「90～120時間未満」が2校(14.3%)のみであった。「一般養成施設夜間(通学)課程」、「一般養成施設通信課程」ともに「90時間未満」は全くなかった。「四年制大学」で回答を得た150校では最も多かったのが「90～120時間未満」83校(55.3%)であった。以下、「90時間未満」37校(24.7%)、「120時間以上」30校(20.0%)であった。また「短大・専修学校」では最も多かったのは、「90～120時間未満」18校(62.1%)であり、以下「120時間以上」8校(27.6%)、「90時間未満」3校(10.3%)であった。「大学院」で回答している1校は「90～120時間未満」であった。

「社会福祉援助技術現場実習指導」の時間についても、「社会福祉援助技術現場実習」と同様に「大学」、「短期大学・専修学校」のみ規則¹⁾で示されている時間以下の時間数を記述しているものがあり、大学等における実習指導のありかたを検討する必要がある。

(1) - 6 . 社会福祉援助技術現場実習指導 履修者数

平成18年度の各校の「実習」履修者数(表9)は、「50名以内」が84校(41.8%)で一番多く、ついで「51～100名」までの48校(23.9%)、「101～200名」までの49校(24.4%)が並ぶ。「201名以上」という養成校も20校(10.0%)ある。

表9：社会福祉援助技術現場実習 履修者数(18年度)

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0～50名	84	37.7	41.8	41.8
	51～100名	48	21.5	23.9	65.7
	101～200名	49	22.0	24.4	90.0
	201名以上	20	9.0	10.0	100.0
	合計	201	90.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	22	9.9		
合計		223	100.0		

これを養成形態別にみると、「4年制大学」(139校)では、「50名以内」の33.8%と「101～200名」までの32.4%が並んでいる。ついで「51～100名」までが20.9%で、「201名以上」という養成校も12.9%であった。一般養成施設(通学)19校の履修者数は、すべて100名以下である。一般養成施設(通信)13校は100名以下が8校、101名以上が5校である。短大・専修学校29校は、201名以上という1校を除くとすべて100名未満であった。

履修者数が201名以上いる養成校は全体で20校あるが、その内訳は「4年制大学」が18校、通信制の一般養成施設と短大・専修学校がおのおの1校であった。

教員（専任・非常勤とも）が一人当たり担当する履修者数（表10）は、「11～15名」というところが一番多46校（25.1%）である。以下多い順に「21名以上」が42校（23.0%）、6～10名までが39校（21.3%）、「5名以内」が30校（16.4%）、「16～20名」が26校（14.2%）である。

表10：社会福祉援助技術現場実習担当教員（専+非）一人あたりの履修者

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0～5名	30	13.5	16.4	16.4
	6～10名	39	17.5	21.3	37.7
	11～15名	46	20.6	25.1	62.8
	16～20名	26	11.7	14.2	77.0
	21名以上	42	18.8	23.0	100.0
	合計	183	82.1	100.0	
欠損値	欠損値	40	17.9		
	合計	223	100.0		

これを養成形態別にみると、一般養成施設（通学・通信とも）はすべて20名以下であるが、4年制大学や短大・専修学校では、21名以上を担当しているところがおのおの29.9%、15.4%を占めている。

（1）- 7 . 社会福祉援助技術現場実習指導 担当教員数

社会福祉援助技術現場実習指導の担当教員数（専任+非常勤：表11）が5名以下の養成校は131校（59.8%）である。6～10名の教員が担当している養成校は51校（23.3%）、11名～15名が20校（9.1%）、16名以上という養成校は17校（7.8%）であった。

これを養成形態別に見ると、短大・専修学校と一般養成施設（通学）の8～9割以上が「5名以下」であるが、4年制大学と一般養成施設（通信）は「5名以下」は約半数で、「6～10名」が2割から3割、それ以上もおのおの2割以上あった。

担当している教員を専任（表12）・非常勤教員（表13）別にみると以下の通りである。「実習指導」の専任担当教員数が5名未満の養成校は153校（70.2%）、6～10名が39校（17.9%）、11名以上が26校（11.9%）であった。非常勤教員に担当させていない養成校は141校（65.6%）であった。非常勤講師に担当させている養成校はあわせて74校ある。その内訳は、非常勤講師数が1名から2名までの養成校が34校（20.4%）、3名から5名までが17校（8.0%）、7名から9名が6校（2.7%）、10名以上が7校（3.3%）であった。

表11：社会福祉援助技術現場実習指導 担当教員数（専+非）

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0～5名	131	58.7	59.8	59.8
	6～10名	51	22.9	23.3	83.1
	11～15名	20	9.0	9.1	92.2
	16名以上	17	7.6	7.8	100.0
	合計	219	98.2	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	4	1.8		
合計		223	100.0		

表12：社会福祉援助技術現場実習指導 専任教員数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0～5名	153	68.6	70.2	70.2
	6～10名	39	17.5	17.9	88.1
	11名以上	26	11.7	11.9	100.0
	合計	218	97.8	100.0	
欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	5	2.2		
合計		223	100.0		

表13：社会福祉援助技術現場実習指導 非常勤教員数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0名	141	63.2	65.6	65.6
	1名	25	11.2	11.6	77.2
	2名	19	8.5	8.8	86.0
	3名	7	3.1	3.3	89.3
	4名	4	1.8	1.9	91.2
	5名	6	2.7	2.8	94.0
	7名	2	.9	.9	94.9
	8名	2	.9	.9	95.8
	9名	2	.9	.9	96.7
	10名以上	7	3.1	3.3	100.0
	合計	215	96.4	100.0	
	欠損値	ｼｽﾃﾑ欠損値	8	3.6	
合計		223	100.0		

(2) 社会福祉士養成にかかる指定科目担当教員数及び担当教員の社会福祉士資格保有状況等に関する実態調査 (調査 2 : 教員票)

【調査目的】

本調査は、社会福祉士養成校における実習教育体制の実態を明らかにし、今般の社会福祉士制度改正に伴う教育内容の見直しにかかる検討を行う際の基礎データの収集を目的として実施したものである。

【調査内容】

養成校における実習及び演習担当教員の 教育歴、 社会福祉士資格保有状況、現場経験、 相談援助実務経験等。

【調査対象】

社団法人日本社会福祉士養成校に入会している会員校 263 校

【調査時期】

2007 年 4 月 23 日 ~ 5 月 11 日

【調査方法】

郵送配布郵送回収法

【調査結果】

(2) - 1 . 現場実習担当教員 (養成形態別)

社会福祉士養成にかかる指定科目担当教員数及び担当教員の社会福祉士資格保有状況等に関する実態調査(調査票 2)に回答があった 1,311 人に社会福祉士養成の種別をたずねたところ、「4 年制大学」が 956 人 (72.9%) と最も多かった。次いで「一般養成施設通信教育課程」が 202 人 (15.4%) であり、以下、「短期大学・専修学校」90 人 (6.9%)、「一般養成施設通学過程」58 人 (4.4%)、「大学院」5 人 (0.4%) であった。

表14：社会福祉援助技術現場実習担当教員数 (養成形態種別別)

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	一般養成施設通学	58	4.4	4.4	4.4
	一般養成施設通信	202	15.4	15.4	19.8
	4年制大学	956	72.9	72.9	92.8
	短大・専修学校	90	6.9	6.9	99.6
	大学院	5	.4	.4	100.0
	合計	1311	100.0	100.0	

(2) - 2 . 現場実習担当教員種別

指定科目「社会福祉士援助技術現場実習」を担当する教員の教員種別 (表 15) をたずね

た。回答のあった1,311人のうち「専任教員」が963人(73.5%)と最も多く、以下「非常勤講師」334人(25.5%)、「助手」7人(0.5%)、「その他」7人(0.5%)と続いた。なお、「その他」には「実習指導講師」「実習助手」「助教」と記述があった。

表15：社会福祉援助技術現場実習担当教員数（教員種別別）

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 専任教員	963	73.5	73.5	73.5
非常勤教員	334	25.5	25.5	98.9
助手	7	.5	.5	99.5
その他	7	.5	.5	100.0
合計	1311	100.0	100.0	

(2) - 3. 社会福祉援助技術現場実習 担当教員の社会福祉士資格保有状況

次に、指定科目「社会福祉士援助技術現場実習」を担当する教員の社会福祉士資格保有の有無をたずねた(表16)。回答があった1,292人のうち、「資格あり」が588人(45.5%)、「資格なし」が704人(54.5%)となっており、ほぼ拮抗するが、「資格なし」が9ポイント多くなっていた。

表16：社会福祉援助技術現場実習 担当教員の社会福祉士資格保有状況

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 資格あり	588	44.9	45.5	45.5
資格なし	704	53.7	54.5	100.0
合計	1292	98.6	100.0	
欠損値 システム欠損値	19	1.4		
合計	1311	100.0		

(2) - 4. 社会福祉援助技術現場実習 担当教員の教育歴

指定科目「社会福祉士援助技術現場実習」を担当する教員の教育歴をたずねた(表17)。回答があった1,256人のうち、最も多かったのが「0~5年」で623人(49.6%)となっており、ほぼ半数であった。次いで「6~10年」401人(31.9%)が多く、以下「11~15年」117人(9.3%)、「16~20年」81人(6.4%)、「21年以上」34人(2.7%)となっていた。以上のように、回答者の81.5%が教育歴10年までの教員となっていた。

表17：社会福祉援助技術現場実習 担当教員の教育歴

	度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効 0~5年	623	47.5	49.6	49.6
6~10年	401	30.6	31.9	81.5

	11～15年	117	8.9	9.3	90.8
	16～20年	81	6.2	6.4	97.3
	21年以上	34	2.6	2.7	100.0
	合計	1256	95.8	100.0	
欠損値	システム欠損値	55	4.2		
合計		1311	100.0		

(2) - 5 . 社会福祉援助技術現場実習 担当教員の社会福祉施設等現場経験年数

指定科目「社会福祉士援助技術現場実習」を担当する教員の社会福祉施設等での現場経験年数をたずねた。回答があった1,181人のうち、最も多かったのが「0年」で410人(34.7%)となっていた。次いで「21年以上」233人(19.7%)が多くなっていた。以下、「1～5年」170人(14.4%)、「6～10年」160人(13.5%)、「11～15年」114人(9.7%)、「16～20年」94人(8.0%)となっていた。以上のように、回答者の全体の3分の1以上が現場経験なし(「0年」としている一方、21年以上の経験を有する者が2割近くあった。

表18：社会福祉援助技術現場実習 担当教員の社会福祉施設等現場経験年数

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0年	410	31.3	34.7	34.7
	1～5年	170	13.0	14.4	49.1
	6～10年	160	12.2	13.5	62.7
	11～15年	114	8.7	9.7	72.3
	16～20年	94	7.2	8.0	80.3
	21年以上	233	17.8	19.7	100.0
	合計	1181	90.1	100.0	
欠損値	システム欠損値	130	9.9		
合計		1311	100.0		

(2) - 6 . 社会福祉援助技術現場実習 担当教員の相談援助実務経験年数

指定科目「社会福祉士援助技術現場実習」を担当する教員の相談援助の実務経験年数をたずねた(表19)。回答があった1,135人のうち、最も多かったのが「0年」で469人(41.3%)となっていた。次いで「1～5年」173人(15.2%)が多く、以下「6～10年」166人(14.6%)、「21年以上」137人(12.1%)、「11～15年」102人(9.0%)、「16～20年」88人(7.8%)となっていた。以上のように、回答者の4割が相談援助の経験がないとしていた。

表19：社会福祉援助技術現場実習 担当教員の相談援助実務経験

		度数	パーセント	有効パーセント	累積パーセント
有効	0年	469	35.8	41.3	41.3
	1～5年	173	13.2	15.2	56.6
	6～10年	166	12.7	14.6	71.2
	11～15年	102	7.8	9.0	80.2

	16～20年	88	6.7	7.8	87.9
	21年以上	137	10.5	12.1	100.0
	合計	1135	86.6	100.0	
欠損値	システム欠損値	176	13.4		
合計		1311	100.0		

(3) 本調査結果から見た実習教育についての課題

1校あたりの実習指導履修者人数あるいは1実習指導教員あたりの履修者人数をどのように設定していくのが課題となる。特に1実習指導教員あたりの履修者人数の設定は非常に重要であり、質の高い実習教育を担保していくためには、その比率に対する規程が必要であると考えられる。

実習教育を充実させ、実習指導の方法を向上させていくためには、社会福祉士資格保持者の最低限の確保や、有資格者の比率等の設定が求められる。

さらに、実習教育を担当する教員の実践現場経験や教育歴などを考慮した配置基準や専任・非常勤の比率設定などの実習指導体制を充実させる教員に関する規程や要件を整備していくことが求められる。

3. 実習モデルプログラムの作成（Bグループ報告）

注）実習モデルに係る検討（Bグループの報告）は、平成19年度福祉医療機構助成金による事業ではなく、平成19年度老人保健健康増進等事業の国庫補助金により実施した「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事業」である。本報告書においては、補助金事業（実習モデル事業）が福祉医療機構助成金事業の内容と密接に関連していることから、参考まで掲載しているものである。

1) 実習モデルプログラム作成の考え方

本グループは、標準的な実習教育モデルを理論的・実証的な知見に基づき構築することを目指すものであるが、その前段階として、現在の実習教育において有効な結果を生み出しているとするればどのような教育条件の下であるかを明らかにする予備調査を行う事を主たる目的としている。今回のグループの取り組みは、殆どの養成校が実習を終えている時期に始まったために、改めてモデルを構築してから養成校でそのモデルに沿っての実施を求めることはできないため、現に実習を終了した養成校の幾つかを対象にして、その実習教育成果を分析するという方法で行うこととした。従って、今回のグループの作業はあくまで予備調査という段階に留まる。

2) 実習モデルプログラム作成のための予備調査

予備調査の目的

現在の現場実習教育が実習生に対して何らかの有効な結果を生み出しているとするれば、それはどのような条件の下でのものかを仮説的に明らかにすることを目的とする。

予備調査の対象

A) 調査対象養成校

本グループメンバーの所属する養成校から、日本社会事業大学・日本体育大学・東京国際大学・北星学園大学の4校を選定した。

B) 調査対象実習施設・機関種別

本調査対象実習施設・機関の種別を、社会福祉法関連と介護保険法関連の2つに大きく区分し、更に、各法から入所型施設と地域型施設を選定した。以下の通りである。

a) 介護保険法関連施設

特別養護老人ホーム・老人保健施設・地域包括支援センター

b) 社会福祉法関連施設

児童養護施設・障害者施設・社会福祉協議会

C) 調査対象実習生

上記 B) の各施設・機関種別ごとに、実習を終えた実習生の施設側評価及び自己評価の加点によって高かった者から上位 2 名ずつを、何らかの有効な成果を生み出したものとして定義し、対象実習生として選定した。従って、各養成校最大 12 名が対象実習生となる。養成校によっては当該施設・機関に 1 名しか行っていないという場合もあるが、その場合は当該実習生を対象とした。

予備調査の時期

調査時期は 2007 年 11 月～12 月である。

予備調査の内容と方法

- a) 実習生の実習結果の評価については、施設側の評価と自己評価を組み合わせた。その際、評価表は各対象校が使用しているものを使った。評価点は、評価表にある各評価項目の点を加算して平均点を出した。
- b) 調査対象校の実習教育の概要については、各校の「現場実習指導」の年間スケジュールを基本にして、概要を解説した。
- c) 調査対象実習生に対する養成校の訪問指導の現状については、当該実習生がその訪問指導をどのように受け止め、そこでどのような対応があったかに関する実習生の記録を、実習生が何を相談したか、どんな助言を得たか、どんな成果があったか、の視点から分析した。
- d) 実習生の成果を生み出した可能性がある実習教育・現場指導及び実習生自身の取り組みについては、北海道ブロックが使用している「実習委託契約書」の「社会福祉援助技術現場実習教育・指導に関する指針」を使い、教育側の取り組み・現場側の取り組み・実習生の取り組みそれぞれの項目内容を、「十分に対応した(実行した)」から「全然対応しなかった(実行しなかった)」までの 5 段階評価によって、当該実習生の評価を求めた。なお、取り組み内容を分らない場合は、0 (分らない・非該当) を選択できるようにした。

- e) 実習前後の実習生のコンピテンス評価の変化については、北星学園大学がその実習教育で使用している「自己コンピテンス・アセスメント」用紙を用い、その様式が求める評価法による実習生の自己評価を行った。なお、実習前にこの評価を行えなかった養成校については、事後評価のみをも求めた。このアセスメント用紙は、「実習へ臨む自己の姿勢」「現場実習で必要な技術の側面」「実習で必要な知識の側面」の3側面から成っているが、この評点の加点は、知識・技術として必要な項目に限定し、5件法もしくは7件法による評価の点数を加算して合計点を出した。

予備調査の結果

上記のサンプリングによって得られた対象実習生は、日本社会事業大学（以下 A）では12名、日本体育大学（以下 B）では4名、東京国際大学（以下 C）では10名、北星学園大学（以下 D）では9名であった。但し、調査内容によっては回答を得られた実習生数が異なる場合がある。

a) 実習生の実習結果の評価について

実習評価の結果の基になっている各校の評価表を見ると、Aでは全16項目について「しようとする～しようとししない」の「取り組み状況」の軸で4件法（1～4）によって評価するようになっており、各評価項目に関して具体的例示が示されている。Bの場合は、11項目の設定で、評価は「十分にできた～かなりの努力を要する」の「実績評価」の軸で5件法（5～1）による評価である。Cの場合は、Aの同様の評価表を使用しているが（評価段階は0～3の4段階）、評価表は中間評価で使用しており、最終評価は記述式になっている。従って、今回の数値は中間評価の結果である。Dの場合は、ブロックで統一されたものであり、4群計20項目から成り、「大変良い～かなり努力を要する」の「実績評価」の軸であり（なお、D群は変容を評価する）、評価段階は4件法であるが、0.5刻みでも評価できるため実質7件法をとっている。

評価の結果は表20に示されている。これによれば、各校とも自己評価は施設評価よりも低く、特にDにおいては10ポイント以上の差がみられる。得点率の平均の全体（a+b）では、79.8%、つまり8割であった。その意味では、実習評価による高いパフォーマンスを示す実習生は、評価点において8割の高率を得ていることになる。但し、学校によって、

施設評価において74%台から94%台までの開き、自己評価において70%から82%台までの開き、a + b では71%台から88%台までの開きがみられた。これらの結果は、学校ごとの評価表形式の違いやサンプル数の違いがあり、一概には言えないが、高パフォーマンス指標として、8割の得点率を目安にするということも考えられよう。

表 20：各校の実習評価点 () 数字は満点評価に対する得点率%

学 校	学生数	a 施設評価	b 自己評価	a + b	評価段階
A	12	3.45 (86.3)	3.36 (82.5)	6.81 (85.1)	4 段階
B	4	3.79 (75.8)	3.59 (71.8)	7.38 (73.8)	5 段階
C	3	2.20 (73.3)	2.10 (70.0)	4.30 (71.7)	4 段階
D	9	3.79 (94.8)	3.28 (82.0)	7.07 (88.4)	4 段階
得点率平均		(82.6)	(76.6)	(79.8)	

b) 調査対象校の実習教育の概要

これについては、各校の「現場実習指導」の年間スケジュールを基本にして、概要を解説した。

予備調査の内容と方法

b)調査対象校の実習教育の内容

実習教育の内容についての分析は、各校が全て同じ配属実習学年月日ではないものの、各校の「現場実習指導」の年間スケジュールを基本にして、実習前の教育、実習中の教育、実習後の教育のそれぞれの特徴として整理した。

1．実習前

実習前教育は、学生がその学生なりの原体験を動機付けの中心に据えて入学した後に、用語の指し示す意味や法令上定められた制度やシステムに表記された仕組みを理解することで、相談援助等における必要な諸々の準備条件を整え、援助に取り組み解決の道筋をつけることができるようになる、一連の実習教育の目標を実現する過程における導入教育の期間である。

授業の1回目はオリエンテーションで始まり、2回目以降に必要とする項目を順次教授するが、配属実習前に予備的な事前実習を行うことにも取り組んでいる。

1)オリエンテーション

この時期に取り組まれる授業の順番は、まずオリエンテーションであり、次の諸項目を中心に取り組んでいる。その概要は、実習教育における学習内容、期待される学生の取り組み姿勢、配属実習期間中に起こりうる諸問題と、そのことへの対応等である。

- ①当該科目の目的と意義は何か
- ②年間プログラムの特徴と節々に重要となる内容や課題は何か
- ③評価は何に対してどのように行われるのか
- ④テキストをどのように活用するのか
- ⑤社会福祉士の倫理規範とはどのようなものか
- ⑥実習におけるスーパービジョンとはいかなるものか
- ⑦実習計画書を作成する意味は実習教育においてどのような位置づけにあるのか
- ⑧記録をつけることの意味と記録をどのように活用するのか
- ⑨実習にかかる契約の概念と内容は何か
- ⑩実習における個人情報の保護と個人情報保護法の主旨は何か
- ⑪実習中に起こり得るハラスメントにはどのように対処するのか
- ⑫普段の健康管理と実習前に受診する健康診断とその検査項目は何か
- ⑬配属実習施設・機関の決定プロセスはどのような段取りを追うか
- ⑭実習中の指導法とはいかなるものであり指導をどのように受けるのか
- ⑮実習後の指導法とはいかなるものであり指導をどのように受けるのか
- ⑯各段階で取り組む自己コンピテンスが意味することは何か
- ⑰その他

2) 学内における事前学習

オリエンテーションによって明らかにした各項目について、各校ともに取り上げ方に濃淡はあるとはいえ、全体授業やグループ別授業もしくは個別面接を科目担当教員あるいは所属の専任教員が分担して行っている。

また社会福祉実践現場の理解を深めることを目的に、臨時講師もしくは特別講師等の呼称で、主だった実践現場をほぼ網羅するかピンポイント的に絞って行うかの違いはあるものの、実践現場職員による実習施設・機関の紹介を行い、それぞれ小レポートを義務づけ、実習イメージの構築に務めている。一方、配属実習前に「入門実習」「体験学習」「ボランティアワーク」等を課し、実習前教育の充実を図ることにも取り組んでいる。

この他、指定した実践現場以外を自らの足で開拓することを課題とし、この過程においては学生と専任教員との連携の下で結果的に新規の配属実習先となるか否かはさておき、学生の能動的態度を醸成しようと試みる養成校もある。

3) 事前訪問

実習施設・機関によって数ヶ月間から直前までと実習の時期は異なるが、各校ともに配属実習前に事前訪問を行い、実習テーマや課題のすり合わせに取り組んでいる。しかし配属実習1日目にはじめて配属実習のオリエンテーションを行う配属先も若干散見する。

実習計画書は、実習テーマや課題を教員の指導を受けつつ学生が作成するものであるが、この事前訪問は、実習先への理解に不十分さが残った場合に再考する機会となること、また交通手段や配属実習に必要な諸経費の確認や配属実習のために用意すべき物品等の確認ができる等、意欲面を含めて配属実習の諸準備にとって欠かせないものになっている。学内における事前学習と軌道を揃えることで、その効果が期待されている。

4) 実習前教育の役割

実習教育では「専門家」足らんとすることを目標としつつも、社会的な経験の蓄積が未熟な学生にとっては、必ずしも「専門家」が完成するというわけではなく、むしろ「専門家」になり得る開拓的資質をこそ早くから養成していくことである(*1)とするならば、実習前教育の学習目標は一連の実習教育の過程における導入教育の期間であり、とりわけ学生の社会福祉イメージの軌道修正や実践現場との自発的な関わりを養い、社会福祉の幅広い分野に対する理解を広め深めるという役割をもっている。

このように実習前教育の役割を位置づければ、この過程を通じて学生の入学前の社会福祉イメージは、ある部分は雲散霧消し、逆にある部分はより強固に変容することになる。また実践現場への自発的な関わりは、学生をしてその思考形態を能動的に変えることになり、社会福祉の幅広い分野に対する理解の獲得はジェネリックな働き手への無限の可能性を秘めることに繋がる。この意味においても、配属実習先との綿密な連携が必要となる。

2. 実習中

実習中は、実習前教育の内部および外部マネジメントと多様なプログラミング、あるいはスーパービジョンによって、実践現場での配属実習が確定し、恒常的に実習指導者の指導の下、大学は集中型の配属実習の場合に標準的に1回の巡回指導は行っているが、2回の巡回指導を標準としている養成校もある。

1回の巡回指導を標準的に行っている場合に、それ以外に帰校日を調整し学内でスーパービジョンを行っている養成校がある。また通年型の配属実習の場合、1回の巡回指導のほかに帰校日を平日に設定し学内でスーパービジョンを行う方法を採用している養成校もある。

巡回指導では学生、実習指導者、巡回指導教員による三者面接を理想としつつも、学生・巡回指導教員もしくは実習指導者・巡回指導教員による二者面接に取り組み、1回当たり概ね30～80分の時間を要している。学生にとって、配属実習期間中に取り組みの仕方を確認することができるため、教員による面接指導は極めて重要であるとの認識がある。また実践現場と養成校とが情報や経験を交換し合う場面が必ずしも十分ではない現状があるとすれば、この機会を活用することも肝要となるが、方法論としてハイテクの併用も効果をあげている。

3. 実習後

実習後は、配属実習における学生の実習体験を担当教員との個別のスーパービジョンによって確認される内容をグループによるスーパービジョンによって共有することを通じて、法則性や共通事項を分析するとともに、専門的關係等の学習課題を見出すことが目標となる。それは配属実習の場となる実践現場がスペシフィックであるが故に、法則性や共通事項を確認しあいながら学習課題を見出すことがことさら重要となるからである。そしてこの営みを通して、報告書の作成と報告会におけるグループもしくは個人の発表がなされる。

実習報告会には、各校によって多少の差異が見られるものの、配属実習を履修した当該学年学生、次年度に当該科目を予定する学生、実習指導者、配属実習後の指導担当教員、学内教員が参加する。

4. まとめにかえて

実習教育は教員集団によって営まれることが常態であるため、養成校内における意思統一が第一に重要である。各校においては、それが十分になされているように分析できた。また配属実習の場面には、利用者、学生(実習生)、養成校の教員、現場指導者が登場し、配属実習前教育と配属実習後教育の場面には学生(実習生)と養成校教員が中心となり、配属実習中は利用者与学生(実習生)ならびに現場指導者が中心となって現れる。そして養成校および実践現場において、ソーシャルワークやソーシャルワーカー像をそれぞれの立場からマネジメント、プログラミング、スーパービジョンを介して追求している。

実習教育のもつ目標が、「言葉上」「仕組み」「動く準備」「動ける」という局面を、一つは実習教育過程を通して、二つは実習(現場)を通して学生が修得するところにあるとするならば、社会福祉教育における理論・演習・実習の三構造のなかで、具体的事実の中から問題解決の糸口を見つけだしてそれをシステム化する知的創造能力、すなわち理論によって得た知識を直面する課題を前にしてフィードバックさせていける柔軟性をもつこと(*2)を、実践現場に身をおくことによ

て得ることに他ならない。

養成校においては、実習教育の目標を明確にし、何を実習によって経験し、その経験と経験によって得られた学生に期待する獲得目標に対する学生の行動目標を、実践現場との連携を密にしながら評価することが求められる。それはソーシャルワーク教育なのか、ソーシャルワーカー教育なのかという問いかけに対する回答でもある。

調査対象校の実習教育の内容からは、ソーシャルワーカー教育としての営みとそれを実現するための仕組みや仕掛けを把握することができた。今後は、今回の調査をふまえて「実習モデル」教育を標準化することが課題となる。

.....
(*1) ; 『社会福祉教育における実習教育のあり方について(答申)』(実習教育体制諮問委員会
P. 5 1978年4月

(*2) ; 同上 P. 6

c) 調査対象実習生に対する養成校の訪問指導の現状

これについては、当該実習生がその訪問指導をどのように受け止め、そこでどのような対応があったかに関する実習生の記録を、実習生が何を相談したか、どんな助言を得たか、どんな成果があったか、の視点から分析した。

(1) 実習生からの報告と相談

【報告】

- ・ 施設の雰囲気慣れ、利用者とのふれあいが楽しくなってきた。
- ・ 想像していたよりも多くのことを経験させてもらっている。
- ・ 訪問を多くすることで、書類上では分からない様子を直接感じることができる。
- ・ 資格を背負って働くことの責任の重大さを痛感した。
- ・ 職員全員がプロフェッショナルで、その中で実習できることがとても嬉しく、ただの実習生ではなく、きちんと私の意見を聞き入れてくれる環境になっている。
- ・ 介護の仕事がおもしろいと感じた。これは実習をして自分が変わった点。
- ・ 相手の気持ちを考える、他人ごとではなく自分の問題として考えることができるようになってきたと思う。
- ・ 利用者が最期を迎える場、と職員から聞いた。最期に関わる大事な仕事であると感じ

た。

- ・ 実習にきて高齢者の仕事も将来の選択肢に入れておこうと考えるようになった。

【不安】

- ・ 実習当初パニックに陥った。徐々にコミュニケーションを取ることが出来るようになった。
- ・ 慣れてきたが実習で何を追求していくのか、どのような課題を設定するのかを実習指導者から提起されたが曖昧なままになっている。
- ・ 12日間の実習では足りない。
- ・ 事実の記録については書けていると思うが、考察や分析が不十分でまとめきれしていない。

(2) 指導や助言の内容

実習日誌について

- ・ 日誌の記録状況の確認。
- ・ 実習に取り組む姿勢がよく、実習ノート具体的な目標を立て、分かりやすく書くことができている。
- ・ 実習ノートの書き方の指導。
- ・ 字は丁寧に。
- ・ 感じたことを率直に書いているが、分析をし、考察を深めるよう心がけること。
- ・ 実習の後半には、実習の総括の一つである実習報告書の作成を意識しながら、問題意識の整理やスーパービジョンを受けるなどの準備をする。
- ・

目標の設定について

- ・ 一日の目標は具体的な内容にすると共に、事前に職員に伝えるようにすること。それにより、学生にとっては取り組むべき課題や職員への質問が明確になったりする。職員にとっては学生の評価やスーパービジョンがより明確になる。
- ・ 積極的に質問する。目標は具体的に取り組むことができるものをたて、それを自分の中に秘めるのではなく、職員に伝えて共有化するようにする。
- ・ 目標を担当職員と確認して設定するとよいのではないか。
- ・ 目標を設定したら実習が始まる前に職員に見せて確認してもらうと共に、共有化を図

れるようにする。

実習内容について

- ・ 実習内容の確認。説明。
- ・ 目標の達成度の確認。
- ・ 実習で取り組みたい事柄がある場合の依頼方法について助言。
- ・ 実習が始まったばかりの目標として「利用者の名前を覚える、全員と会話をする」などを掲げるのはよいが、それは当たり前のこと。次の段階として、例えば、コミュニケーションの特性や信頼関係を築くためのプロセスに着目するなどの分析を心がけてほしい。
- ・ 考察の欄が感想を書くだけで終わってしまっている。感想を言葉にして表現することはできているので、次の段階としては考察の視点を設定して考えをまとめていくようにすると良い。
- ・ 実習時間内に質問や自分の気持ちを伝えるようにして、分からないままにしておかないよう努める。

(3) 訪問指導面談の効果や感想

- ・ 2カ所目の実習ということで、1カ所目の実習時に行った訪問指導の内容を活かすことができた。また、実習ノートの書き方や目標の設定、取り組む姿勢などを持つことが出来た。
- ・ 事前学習では勉強していなかった事務がたくさんあり、改めて福祉事務所の業務の多さに驚いた。今後は、社会資源を意識して実習に臨んでいきたい。
- ・ 学んだことを頭の中で整理できない状況になりかけていたので、しっかり考え、自分なりに学んだことを吸収できるよう整理するきっかけになった。
- ・ 実習記録に関して、以前は分析だけだったが、自分がどのような感情を抱いていたかを含めて考察を行うようになった。また、利用者や職員の感情といった面にも目を向けるようになった。
- ・ 実習に臨むにあたって、当初施設側から求められていた実習への臨み方と、現場の職員との間にズレがあり、どのように臨めばよいか戸惑っていたが、面談で再度確認することで、その後安心して実習に臨むことができた。
- ・ 知っている人が来るという精神的安定という面では意味があったように思う。
- ・ ちょうど実習期間の中旬だったため、気持ちの入れ替えができた。ノートの書き方も

アドバイスを受けたため、その後のノートは考察のポイントが明確になった。

- ・ 実習先からの評価を伝えてもらったので、落ちかかっていたモチベーションが上がった。
- ・ なかなか辛い実習だったが、話を聞き、気持ちを汲んで、励ましの言葉をかけてもらったので、とても力になった。問題や悩みについて、真剣に、一緒に考えてくれることがとても励みになった。
- ・ 実習記録の内容、まとめる時間が改善され、以前よりは、見やすく考察の深い記録になり、睡眠時間の確保につながったと思う。実習のテーマなどを再確認する機会にもなり、いい気分転換につながったと思う。

【激励】

- ・ 実習指導者が評価している（例えば、きちんと自分の意見をまとめ、伝えることができている。ゆっくりとしたペースもこの分野に合っているかもしれない。物事を客観的に見る力がある。芯がしっかりしている。など）ことを伝える。
- ・ 自分では実習の成果や身に付いていることが実感できにくかったり、確認できなかつたりするので、実習ノートや実習指導者の意見を踏まえて評価や励ましを行った。

d) 実習過程における対応状況

実習関係3者は、実習過程において諸課題にどのような対応を行っているのでしょうか。この場合の実習過程とは、実習前・実習中・実習後の3段階を意味し、対応とは各段階において要請される諸課題への取り組み状況を意味する。今回の予備調査における後者の諸課題については、北海道ブロックにおいて使用されている「現場実習委託契約(協定)書」

に規定されている「社会福祉援助技術現場実習教育・指導に関する指針」に記載されている実習教育機関・実習指導現場・実習生の3者の実習前・中・後の対応諸課題を援用し、それぞれの諸課題への取り組み状況を実習生の目から見ての評価を求めた（評価表については参考資料1-1～1-3を参照）。評価段階は5件法であり、5・十分に対応した（実行した）4・3・2・1・ぜんぜん対応しなかった（実行しなかった）の5段階とした。なお、当該項目への対応状況が「分からない・非該当」の場合は0として、平均値には算入しなかった。以下の結果は、中項目への評価をもとに見ていくが、各中項目はそれぞれ単一もしくは複数の小項目から成っているので、中項目の構成は参考資料5-1～5-3を参照していただきたい。

実習生の対応

実習生自身が当該「現場実習」にどのように取り組んだのであろうか。まず事前対応については、表21に示してある。これによれば、全体計は3.93とおよそ段階4にあたるが、中項目では、事前学習<実習計画書<事前訪問の順によく実行されたということになり、事前訪問の重みが推測される。ただ、学校別では、AとCでは事前学習>実習計画書であり、逆にBとDでは事前学習<実習計画書であった。しかし事前訪問がいずれの学校でも最もよく取り組まれた項目であることに違いは無い。

表21：事前対応（数字は当該中項目が含む小項目数を表す：以下同じ）

学 校	実習生数	1 - 1 事前学習	1 - 2 実習計画書	1 - 3 事前訪問	全 体
A	12	3.72	3.48	4.10	3.77
B	4	4.08	4.23	4.80	4.37
C	9	3.53	3.49	4.02	3.68
D	9	3.44	4.09	4.20	3.91
計	34	3.69	3.82	4.28	3.93

実習中の取り組みを見れば、表22にあるように、全体計では4.10であり、実習前の取り組みよりも熱心に行っていることが窺われる。中項目では、実習中の姿勢>実習日誌>実習スーパービジョン>訪問指導の順になっている。前2者は実習生本人が個人的に取り組めるものであり、平均値も非常に高い。他方、後2者は相手のある事項（スーパービジョンは実習指導者、訪問指導は訪問指導教員）であり、平均値も低めである。この意味では、実習中の実習生の個人的取り組みの重要性が窺われる。学校別では、Dのどの中項目

でも 4 点以上の高い平均値が目立つが、B もまた 4 点を超えている。4 校とも実習中の姿勢 > 実習日誌となっており、実習スーパービジョンと訪問指導については同一の傾向とは限らない。

表 22： 実習中対応

学 校	実習生数	2 - 1 実習中の姿 勢	2 - 2 実習スーパ-ビ ジョン	2 - 3 実習日誌	2 - 4 訪問指導	全 体
A	12	4.49	3.79	4.07	3.28	3.91
B	4	4.75	3.67	4.45	3.71	4.14
C	9	4.33	3.64	4.31	3.68	3.99
D	9	4.58	4.30	4.33	4.22	4.36
計	34	4.54	3.85	4.29	3.72	4.10

実習後の対応を見ると、全体計では 4 点を超える高い評価であるが、特に実習施設・機関への謝意高く、ついで自己評価及び問題意識とディレンマで 4 点を超えている。しかし、実習教育・指導に対する評価は相対的に低いものであった。学校別では、D のみが 4 点をわずかに下回っているが、他の 3 校は 4 点台である。特に A は高得点であり、中項目のすべてが 4 点台である。

表 23：実習後対応

学 校	実習生数	3 - 1 自己評価	3 - 2 問題意識と ディレンマ	3 - 3 実習施設・ 機関への謝 意	3 - 4 実習教育・ 指導に対す る評価	全 体
A	12	4.67	4.33	4.92	4.17	4.52
B	4	4.25	3.75	4.33	3.75	4.02
C	9	4.28	4.11	4.67	3.44	4.13
D	9	4.17	4.00	4.67	3.13	3.99
計	34	4.34	4.05	4.65	3.62	4.17

実習施設・機関の対応

これは、実習前・中・後における実習生と実習施設・機関との関わりの中で、実習施設・機関が遂行しなければならないとされる諸課題の遂行状況を実習生が評価したものの結果である。これによれば、全体計では僅かに 4 点を切っているが、「実習生受け入れのための体制整備」と「実習生に対する事前指導」は対応できていると実習生は判断しているが、

「養成校に対する対応」は相対的に低く、更に「実習指導プログラムの作成」についてはかなり対応できていないと判断している。学校別ではDとAで4点を超えているが、BとCは3点台となっている。特にDは4つの中項目のすべてが4点台であり、「実習指導プログラムの作成」においても唯一4点台となっている。ここでは、実習受け入れ体制を整備し、実習生への事前指導も行っている一方で、「実習指導プログラムの作成」がそれほど十分ではないという実習施設・機関の対応の在り方に注目しておくべきと思われる。

表 24：実習事前対応

学 校	実習生数	1 - 1 養成校に対する対応	1 - 2 実習受入れのための体制整備	1 - 3 実習指導プログラムの作成	1 - 4 実習生に対する事前指導	全 体
A	12	4.23	4.63	3.49	4.03	4.10
B	4	3.33	3.94	3.92	4.10	3.82
C	9	3.71	3.94	2.70	4.08	3.61
D	9	4.38	4.47	4.11	4.16	4.28
計	34	3.91	4.25	3.56	4.09	3.95

実際の実習が開始されてからの対応はどうであろうか。表 25 によれば、全体計では4点台であり、実習前対応よりも高い評価となっている。4つの中項目では、「訪問指導教員への対応」の低さが特徴的であり、他の3項目がいずれも4点台である一方で唯一3点台であった。原則的にはこの対応場面には実習生も加わっているはずであるから、この評価には、訪問指導教員のあり方も反映しているのかもしれない。学校別では、全体ではAとBが4点台であり、特にAは5点満点を2項目で示している一方で、BとCは3点台であった。特にCは4項目とも3点台であり、また、Bでは「訪問指導教員への対応」が2点台という特徴的な点が見られた。

表 25：実習中対応

学 校	実習生数	2 - 1 実習スパー・ビジョンの展開	2 - 2 組織内における対応	2 - 3 訪問指導教員への対応	2 - 4 実習生の権利擁護	全 体
A	12	4.46	4.83	5.00	5.00	4.82
B	4	4.19	4.25	2.00	5.00	3.86
C	9	3.63	3.94	3.00	3.89	3.62
D	9	4.49	4.56	4.36	4.75	4.54
計	34	4.19	4.40	3.59	4.66	4.21

次いで、実習後の対応に関する評価は、表 26 に示されている。これによれば、全体計

では4点台であり、2つの中項目も4点台を記している。学校別では、Cを除いて他の3校はいずれも4点台であり、それも比較的高い点数であった。「実習評価」は全4校とも4点台であるのに対して、Cの「問題提起」が特に低い評価であった点が特徴である。

表 26 実習後対応

学 校	実習生数	3 - 1 実習評価	3 - 2 問題提起	全 体
A	12	4.83	5.00	4.92
B	4	4.69	4.00	4.35
C	9	4.15	2.67	3.41
D	9	4.80	4.38	4.76
計	34	4.62	4.01	4.22

養成校の対応

いかに見るのは、実習生が所属する養成校の実習教育への取り組みに対する、当該実習生の評価の結果である。先ず、実習前の事前対応への評価結果を表 27 に示した。これによれば、全体計では4点を超えているが、4つの中項目では「養成校における事前準備」が相対的に低評価であり、他の3項目は4点を超えている。特に「実習教育プログラム」は高い評価であった。学校別の全体では、Cのみが3点台であり（特に「養成校における事前準備は2点台である）、他の3校は4点台を得ている。AとBでは4項目とも4点台であるが、Bでは「養成校における事前準備」のみが3点台で他の3項目は4点台である。ただ、「養成校における事前準備」についてはブロックの在り様とも関係があり、単独の養成校では判断しにくいのかもしれない。それを除くと、他の3項目での高い評価は養成校においての事前対応の水準は高いものと実習生に映っているとも言えよう。

表 27：事前対応

学 校	実習生数	1 - 1 実習施設・ 機関に対す る事前準備	1 - 2 養成校にお ける事前準 備	1 - 3 実習教育プ ログラムの 作成	1 - 4 実習生に対 する事前指 導	全 体
A	12	4.00	4.88	4.46	4.61	4.49
B	4	4.75	3.17	4.88	4.42	4.31
C	9	3.67	2.00	3.86	3.64	3.29
D	9	4.37	4.31	4.56	4.32	4.39
計	34	4.20	3.59	4.44	4.25	4.12

続いて、実習中の対応に関する評価の結果を表 28 に示した。これによれば、全体計が 4 点台であり、4 つの中項目のうち「実習生に対する指導」の 3 点台を除いて他の 3 項目はすべて 4 点台となっている。「実習生に対する指導」が低得点であるのは、小項目から推定すれば、実習中の訪問指導以外の対応に関する対応が十分にできていないことを窺わせる。これに対して「訪問指導」は高得点であり（4 校ともすべて 4 点台）、この機会での対応が実習生にとって良い対応となっていることを窺わせる。学校別にみると、C の 3 点台を除いて他の 3 校は 4 点台となっている。特に A と B は高得点である。なお、「実習施設・機関に対する対応」と「養成校内における対応」のいずれも、小項目を見るならば「訪問指導」と関連していることがわかり、従って訪問指導とその周辺の対応が実習中の対応として重要であることが理解されよう。

表 28：実習中対応

学 校	実習生数	2 - 1 実習生に 対する指導	2 - 2 訪問指導	2 - 3 実習施設・ 機関に対す る対応	2 - 4 養成校内に おける対応	全 体
A	1 2	3.96	4.83	4.77	4.96	4.63
B	4	3.50	4.88	5.00	4.50	4.51
C	9	3.00	4.25	3.25	3.40	3.48
D	9	3.00	4.56	4.31	4.49	4.09
計	3 4	3.37	4.63	4.33	4.38	4.18

最後に実習後の対応であるが、この結果については表 29 に示した。これによれば、いずれの中項目・学校においても高得点を示しており、僅かに C の「実習生に対する指導」のみが 3 点台であった。特に A においては、ほぼ満点に近い得点となっている。最近の実習に関する論議においては、実習後の教育・指導の重要性が強調されるようになっているが、その意味では今回の結果は実習後の学校側の対応は良好な状態となっているといえよう。

表 29：実習後対応

学 校	実習生数	3 - 1 実習の評価	3 - 2 実習生に 対する指導	3 - 3 実習施設・ 機関に対す る対応	3 - 4 実習全体に 対する総括	全 体
A	1 2	5.00	4.82	5.00	5.00	4.95
B	4	5.00	4.81	5.00	4.00	4.70
C	9	4.22	3.81	4.23	4.67	4.23
D	9	4.67	4.28	4.43	4.89	4.57
計	3 4	4.72	4.43	4.67	4.64	4.61

e) 実習前後の実習生のコンピテンス評価の変化

これについては、北星学園大学がその実習教育で使用している「自己コンピテンス・アセスメント」用紙を用い、その様式が求める評価法による実習生の自己評価を行った。なお、実習前にこの評価を行えなかった養成校については、事後評価のみをも求めた。このアセスメント用紙は、「実習へ臨む自己の姿勢」「現場実習で必要な技術の側面」「実習で必要な知識の側面」の3側面から成っているが、この評点の加点は、知識・技術として必要な項目に限定し、5件法もしくは7件法による評価の点数を加算して合計点を出した。5件法とは、自己の備えている各コンピテンスがどれほど現場実習に通用しているかに関する段階的判断であり、7件法とは、当該項目に関してどれほど理解しているか・知っているかに関して7段階で判断するものである。

この用紙は参考資料3-1として添付されているが、ここで評価点数加算に組み入れたのは、1 - (1) の a)b)、2、5、であり、5段階評価が81項目、7段階評価が16項目、合計で517点満点となる。実際の調査は、Dを除いた他の3校は実習終了後に行っており、Dのみが実習直前と直後の評価となっている。先の表20における実習生の実習評価合計点(a+b)と組み合わせた一覧表が表30である。有効回収数は、Aが10、Bが4、Cが9、Dが9であった。

これによれば、自己コンピテンスの事後評価は、最低点146(C2)から最高点501(B3)まで大きな開きがあり、学校間でも平均点で、318.1(A)から433.3(B)まで100ポイント以上の開きがある。学校内でも、Aの場合は215点から378点まで(163ポイントの差)、Bの場合は399点から501点まで(102ポイントの差)、Cの場合は146点から485点まで(339ポイントの差)、Dの場合は300点から486点まで(186ポイントの差)、かなりの差があると読める。このことは、評価点は上位の学生がサンプルとなっているのであるから、評価とコンピテンス評価は必ずしも並行するものではなく、かなりの個人差もしくは実習施設があるものとも読める。実習先はいわゆる入所型施設から地域機関まで多様であるから、コンピテンス項目においてその実習先に必要度が高いものから低いものまで多彩に含まれていることも考えられる。満点は517点であるから、得点率は最高で96.9%、最低で28.2%であり、68.7ポイントの差がある。

Dの場合には、直前及び事後の双方のコンピテンス自己評価の結果が出ているので、こ

れによって事前・事後の変化を見ることができるが、これによれば、9名の学生のいずれも事後に点数が上がっており、単純には実習を経ることによってコンピテンス評価が上昇したと読むことができよう。しかし、その上昇幅は個人別にかなりの違いがあり、最小の28ポイント(D2 上昇率7.8%)から最大の120ポイント(D9 上昇率48%)まで多様である。平均上昇幅は75ポイントであるから、直前の平均295点からすれば25.4%の平均上昇率となる。

表30：自己コンピテンス評価結果

学校	A		B		C		D		
	評価	事後	評価	事後	評価	事後	評価	直前	事後
1	6.08	215	7.68	399		229	7.48	208	300
2	7.50	317	7.39	427		146	7.14	360	388
3	5.83	253	7.88	501		485	7.07	377	486
4	6.83	371	6.54	406		404	7.15	303	374
5	7.83	272				345	7.07	337	400
6	7.17	336			6.82	330	6.98	277	333
7	7.75	326			6.71	463	6.55	245	306
8	6.63	378				438	7.15	298	372
9	7.08	374			5.35	285	7.35	250	370
10	7.08	339							
平均	6.98	318.1	7.38	433.3	6.29	347.2	7.1	295	370.0

予備調査結果から見た実習教育の課題

今回の調査は、時期的なこともあり、かなりの限界のある中での、あくまでも予備的なものにとどまる。この限界を承知で結果から仮説的に言えることをまとめておきたい。

・まず、今回の調査対象を4校の実習終了生で6分野での施設評価及び自己評価の合計点が高いものから各2名、合計12名を上限として選出した。評価表の段階付けは学校によってまちまちであったが、これを評価の得点率に一元化してみると、およそ8割となった。つまり、高評価(高パフォーマンス指標)とは8割の得点率を目安とするということもできるだろう。施設評価と自己評価に差があることは当然であるが、双方の評価を勘案することで高パフォーマンスを抽出することができそうである。

また、実習に必要なコンピテンスを考えたときに、高パフォーマンスを示した調査対象実習生のコンピテンス得点は多様であった。その意味では、実習評価と結果と実習コンピテンスとは必ずしも相関しないかもしれない。また実習分野によってもそのコンピテンス

獲得に差異があるかもしれない。しかし、たとえば学校 D のように、実習前後の変化をみるとその程度はさまざまであれ、明らかにコンピテンスの上昇は窺われた。この上昇と実習におけるパフォーマンス及び評価の関係を明らかにすることは今後の大きな課題といえるであろう。

・調査対象校の実習教育の概要は、養成校において細部の差異はあるとしても、その基本的組み立てには一定のパターンがあると見ることができよう。ある意味では当然のことであるが、実習前・中・後にわたる一貫した且つ原則を踏まえたものである。すなわち、実習前には、実習生の実習への動機付けを高め、実習の意味と手順を理解させ、時には実習先への予備的実習を実施し、実習前の事前学習を奨励し、実習生の実習先への事前訪問によって現場実習指導者との擦り合わせを行い、実習計画書の作成と行うといった取り組みである。実習中は、実習指導者との直接的なスーパービジョン関係が展開されると共に、実習担当教員の訪問指導も行われ、3者関係での展開が実習の充実を生むともいえるだろう。実習後は、実習経験を実習成果とするための教育スーパービジョンが展開される。実習報告(書)、実習評価等によって実習経験を定着させるのである。このような一貫した実習教育過程が、実習生の高パフォーマンスに影響すると予測されよう。

・上記の実習教育課程において、実習中の重要な教育課題として「訪問指導」がある。道の世界として実習現場における実習遂行時に、実習担当教員が訪問し、実習指導職員を交えた3者関係で実習生の不安や疑問を解消し、中間的総括を行って以後の展開の方向を明らかにし、実習指導者と実習生の関係の円滑化を図り、といった具合に、いわば教育スーパービジョンの機能を果たす。今回の予備調査においても、この訪問指導は、実習生からの報告と相談を受け、不安を解消し、具体的指導や助言を行い、実習目標の再編を行い、実習生の取り組み姿勢を刷新するという展開をすることで、実習生の実習経験の整理、動機づけの高揚や気分転換、具体的疑問の解消、今後の方向性の確認等の効果を生み出している。これもまた実習生の高パフォーマンスへの影響要因であるといえよう。

・今回の調査対象実習生の高パフォーマンスを生み出した要因を仮説的に実習前・中の実習3者の取り組みの要因からみれば、実習生自身からの評価であるが、以下のように要約できよう。実習生自身は、事前に「事前訪問」に十分に取り組み、実習中は「実習中の姿勢」を十分に保ち、「実習日誌」に十分に取り組んだこと、実習施設・機関は、事前に「実習受け入れのための体制整備」を十分に行い、「実習生に対する事前指導」を十分に行い、実習中には、「実習スーパービジョンの展開」を十分に行い、「組織内における対応」及び「実習生の権利擁護」を十分に行い、そして養成校は、事前に「実習施設・機関に対する

事前準備」「実習教育プログラムの作成」「実習生に対する事前指導」を十分に行い、実習中には、「訪問指導」「実習施設・機関に対する対応」「養成校内における対応」を十分に行ったということになる。これらの要因が十分に行われたならば実習生のパフォーマンスも高度のものになるであろうことは容易に予想できる。しかし、他の相対的に低評価であったものがそのまま低評価であってよいというわけでは、勿論ない。このあたりの要因の関連の仕方、また低評価要因を高める方法といった事柄を解明することが大きな課題となるであろう。

従って、「実習のモデルプログラム」という言葉を使うとすれば、これまでに指摘してきた各種要因を考慮した（組み込んだ）実習前・中・後のプログラムが実習関係3者に共通する形で設定される必要があると考えられる。

・今回の調査は、方法的には多くの欠陥をもった予備的なものであった。上記に推定したような仮説的命題を、確実な調査デザインをもって検証していくことが今後の大きな課題であり、そのためには、調査用紙・測定尺度等の整備が重要である。

【 3 . 実習モデルプログラムの作成 (B グループ報告) : 参考資料】

参考資料 1-1 : 実習評価表例 (日本体育大学の例)

実 習 評 価 表

日本体育大学

施設・機関名		フリガナ 実習生氏名	
施設長名	印	学籍番号	
実習指導者名	印	実習期間	白(始) 年 月 日 至(終) 年 月 日
出勤状況	合計出勤日数 日	合計実習時間数 時間 分	遅刻日数 日 早退日数 日

(出欠表)

(記入例:出席:○ 欠席:／ 遅刻:× 早退:◎)

月 日 (曜日)								
出欠 (事由)								
月 日 (曜日)								
月 日 (曜日)								

評 価 項 目(個別評価)	評 価					
①意欲ならびに自主性	5	4	3	2	1	0
②責任感	5	4	3	2	1	0
③実習に臨む態度(服装・マナー・時間厳守等)	5	4	3	2	1	0
④基本的な知識(施設・機関の理解)	5	4	3	2	1	0
⑤利用者への接し方(対人援助関係)	5	4	3	2	1	0
⑥利用者の理解(ニーズ・個別援助)	5	4	3	2	1	0
⑦基本的な実践技術・技能	5	4	3	2	1	0
⑧適応性(理解度・判断力)	5	4	3	2	1	0
⑨企画力ならびに独創性	5	4	3	2	1	0
⑩実務的な能力(職員との意見の伝達、まとめる、表現する)	5	4	3	2	1	0
⑪実習による変容(向上したか、低下したか)	5	4	3	2	1	0

評価: 5 十分にできた ~ 4 ~ 3 ~ 2 ~ 1 かなりの努力を要する 0 不明・非該当

総 合 所 見(自由記述)	総合評価	
	5	
	4	
	3	合格
	2	
	1	
	0	不合格

評価: 5 十分にできた ~ 4 ~ 3 ~ 2 ~ 1 かなりの努力を要する(以上合格) 0 不合格

本表の扱いについて、個人情報の漏洩に繋がる閲覧等の他、実習に関する目的外使用についてはご遠慮お願いいたします。

資料 3

No. _____

(日本社会福祉士養成校協会・実習委員会/
社会福祉援助技術現場実習北海道ブロック統一)

社会福祉実習評価表
(2006年度)

実習科目名	社会福祉援助技術現場実習 / 福祉臨床実習Ⅲ				
施設・機関種別					
施設・機関名					
施設・機関長名					
実習指導職員名			職名		
ふりがな			性別	男・女	学籍番号
実習生氏名					
実習形態	通年・集中(混合・分散)		通勤・泊込		
実習期間	年	月	日～	年	月
	年	月	日～	年	月

記入上の留意点

- ①この評価表は、A、B、C、D、Eの5つの評価軸とF、Gの2つの記述欄からなっています。
- ②A～Eの5つの評価軸は、4段階の評定尺度になっています。
- ③A、B、C、Eの4つの軸については、実習学生の実習終了時の状態で評定してください。実習指導上、該当しない項目については記入しないことができます。
- ④Dについては、実習開始時と、終了時の比較によって評価してください。
- ⑤F、Gの2つの記述欄については、必ずご記入ください。率直なご指摘をお願いします。
- ⑥A～Dの所見欄については、ご意見等があればご記入ください。

北 星 学 園 大 学

社会福祉実習評価表

北星学園大学 学籍番号 _____ 氏名 _____ (男・女)

A. 基本的知識の理解・習得の状況

① 施設・機関の利用者（含：家族）及びその課題・ニーズに関する理解

大 変 よ い	よ い	努 力 を 要 す る	か な り 努 力 を 要 す る 方
4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

② 実習した職種の業務内容に関する理解

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

③ 実習施設・機関の法的根拠・目的・組織・業務体系等の機構・機能・運営に関する理解

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

④ 実習施設・機関に関連する他施設・制度・社会資源等に関する理解

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

＝所 見＝

B. 基本的実践技術・技能の習得の状況

⑤ 利用者に対して共感的・理解的に接する技術

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

⑥ 実習施設・機関の基本技術（観察、面接、発達援助、ケア、療法等）の習得

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

⑦ 個別援助計画や行事等（模擬的なものを含む）の企画・立案・実行の能力

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

⑧ 援助に必要な地域連携を進め社会資源を活用する能力

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

⑨ 場面や相手ごとにふさわしい対人関係を形成する能力

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

⑩ 実習日誌や各種記録を適確に作成する能力

4	3	2	1
_ _ _ _ _ _ _ _ _ _ _			

<所 見>

C. 実習態度の状況

大変よい 3 2 1
よい 3 2 1
努力を要する
かなり努力を要する

⑪ 実習施設・機関の出退勤時間や注意事項などの規則の遵守

4 3 2 1
| | | |

⑫ 実習職種の仕事内容を習得しようとする意欲・熱意

4 3 2 1
| | | |

⑬ 利用者に積極的に関わろうとする態度

4 3 2 1
| | | |

⑭ 利用者の人権・人格を尊重しようとする態度

4 3 2 1
| | | |

⑮ 実習指導職員の指導・助言を積極的に求めようとする態度

4 3 2 1
| | | |

⑯ 職場における他職種・他職員と協働しようとする態度

4 3 2 1
| | | |

<所見>

D. 実習による変容

⑰ 利用者とそのニーズに関する理解を深めた

4 3 2 1
| | | |

⑱ 実践現場に関する理解を深めた

4 3 2 1
| | | |

⑲ 実践技術・技能を深めた

4 3 2 1
| | | |

⑳ 自己理解を深めた

4 3 2 1
| | | |

<所見>

E. 総合評価

4 3 2 1
| | | |

F. 本実習生に関する総評を具体的にご記入ください。

G. 本実習生が社会福祉の専門的自己を獲得する手掛かりとして、一層助長すべき長所、並びに改めるべき短所と考えられる事柄、及び実習終了後の学習についてのアドバイスを具体的にご記入ください。

	職 名	氏 名	印
評 価 者			

北星学園大学 社会福祉学部

〒004-8631 札幌市厚別区大谷地西2丁目3番1号

TEL (011)891-2731<代表>

参考資料 1-3 : 実習評価表例 (日本社会事業大学の例)

日本社会事業大学 社会福祉学部 社会福祉援助技術現場実習 評価表 (学生用)

実習施設・機関名 _____

氏名 _____

- | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 利用者(クライアント)の生活全体にかかわる状況を把握しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 2 | 利用者(クライアント)の持っている「能力」・「問題」を
理解しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 3 | 利用者(クライアント)の家族・社会関係を理解しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 4 | 利用者(クライアント)の感情に関心を持つようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 5 | 利用者(クライアント)とかかわろうとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 6 | 利用者(クライアント)の感情や行動を受けとめようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 7 | 実習指導職員を理解しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 8 | 実習指導職員に意見や疑問を伝えようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 9 | 職員配置や組織を理解しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 10 | 職員同士の関係に関心に向けようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 11 | 実習指導職員以外の職員と関係を形成しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 12 | 自分の感情に気づこうとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 13 | 自分の感情を利用者・職員・実習記録に表現しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 14 | 自分の抱いた感情を吟味しようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 15 | 現状の社会福祉制度について考えようとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |
| 16 | これからの学習課題を自分なりに探そうとする | 0 | — | 1 | — | 2 | — | 3 |

評価基準 0=しようしない 1=あまりしようしない 2=どちらかといえばしようとする 3=しようとする

総合評価〔自由記述〕

評価年月日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

日本社会事業大学社会福祉学部 社会福祉援助技術現場実習 評価表記入の手引

評価表の構成と内容

この手引は、「社会福祉援助技術現場実習」の評価表記入の手引として作成しました。

評価項目は全体として「社会福祉援助技術現場実習」で習得してほしい実習課題を具体的にあらわしたものです。全部で16項目ありますが、それは次の4つの群にまとめられています。

- 第1群 利用者（クライアント）との関係形成（項目1～6）
- 第2群 実習指導職員、他の職員との関係形成（項目7～11）
- 第3群 多面的な自己理解（項目12～14）
- 第4群 社会福祉学習への関心の広がり（項目15～16）

評価表の活用

評価表は実習生、実習担当職員が、同時に同じ項目について独立して記入することになります。そして、この評価表を使いながら、実習生と実習担当職員、ひいては学内担当教員の三者が実習を多面的に検討する場を持ちます。これは、ただ単に、単位認定のため実習担当職員と学内担当教員が一方向的に作成するものではないことを意味します。

このような場を意図的に持つことによって、学生は、各段階での実習の成果と成長という変化を確認した上で新たな実習課題を模索したり、実習の過程でその時々の実習を振り返ることができます。実習指導をする側は、実習内容や指導の方法を検討する機会になることが期待されます。

具体的な記入時期と回数は、原則として「実習期間中に1回」と「実習全過程終了後に1回」の計2回評価表を作成してください（2週間実習の場合は、実習終了後に1回のみ）。実習期間中に作成する評価表は、実習中間での振り返りなどに活用してください。評価表を活用することによって、三者（実習生・実習指導職員・学内担当教員）での話し合いがより深まることを期待します。

記入方法

評価の基準は、以下に示す通りです。各項目に以下の基準で○をつけて下さい。

「3＝しようとする」・・・・・・・・・・十分取り組もうとしたと判断した場合

「2＝どちらかといえばしようとする」・・もう少し取り組んでみようと思う場合

「1＝あまりしようとしな」・・・・・・・・・・取り組もうとしたがまだ不十分だと思う場合や、これから取り組もうと思う場合

「0＝しようとしな」・・・・・・・・・・関心がなかったか、もしくは取り組もうとしなかった場合

判断に悩んだら最初の印象を大切に下さい。この評価は主観的に評価したものを相互に議論、検討しながら共有化することをめざしていますので、評価する基準は記入者の主観でかまいません。また、該当しない項目は○をつける必要はありません。

各評価項目の具体的例示

※以下の項目の利用者（クライアント）とは、施設・機関でサービスを受けている人のことを指します。

1. 利用者（クライアント）の生活全体にかかわる状況を把握しようとする
 - ・施設全体の定員や現員を知ろうとする。
 - ・利用者の一日の生活の流れを知ろうとする。
 - ・年齢、性別、障害種別、障害の程度などによる利用者の構成を理解しようとする。
 - ・平均在籍期間や退所・退団後の進路状況などを知ろうとする。
 - ・併設されている事業（デイサービス、緊急一時保護など）について関心を持ち調べようとする。
 - ・事業概要や年報などを読んで、配属された施設・機関の福祉サービスを利用している人の特性（福祉サービスの内容、地域住民の特徴、保護率の高低など）を知ろうとする。
 - ・施設の各フロアー・寮舎における利用者の特徴を知ろうとする。
 - ・生活や作業等のグループ編成の仕方について知ろうとする。
2. 利用者（クライアント）の持っている「能力」・「問題」を理解しようとする
 - ・生活能力（ADL等）や作業能力などについて知ろうとする。
 - ・利用者の障害や疾病・疾患等について知ろうとする。
 - ・利用者の良い点や健康な側面を見つけようとする。
 - ・問題行動の背景や理由を知ろうとする。
3. 利用者（クライアント）の家族・社会関係を理解しようとする
 - ・利用者を取りまく人間関係について知ろうとする。
 - ・利用者の経歴や家族・親族関係、家庭の状況などを知ろうとする。
 - ・利用者の暮らしぶりを知ろうとする。
 - ・利用者同士の人間関係を知ろうとする。
 - ・利用者の職場等の友人関係・人間関係、あるいは学校生活などを知ろうとする。
4. 利用者（クライアント）の感情に関心を持とうとする
 - ・積極的に関わってこない利用者の感情を知ろうとする。
 - ・利用者が自分に敵意や好意をもっていることを認めようとする。
 - ・利用者が自分に示す好意や敵意などの意味を考えようとする。
 - ・利用者が実習生の存在をどう感じているか考えようとする。
 - ・言葉の内容だけでなく、言葉の調子、雰囲気などの非言語的な要素にも気づこうとする。
 - ・利用者が自分の持つ病気や障害についてどのような気持ちをもっているのか知ろうとする。
 - ・利用者がどんな気持ちで入所しているのか考えようとする。
 - ・サービスを利用することに対する利用者の気持ちを知ろうとする。
5. 利用者（クライアント）とかわらうとする
 - ・利用者と話そうとする。
 - ・なるべく一緒に時間を過ごそうとする。
 - ・利用者とのやりとりを楽しもうとする。
 - ・いろいろな利用者と話す機会を自ら作ろうとする。

- ・沈黙を共有しようとする。
- ・上手に自己紹介をしようとする。
- ・利用者の言葉や行動の意味についていろいろな理由を考えてみようとする。

6. 利用者（クライアント）の感情や行動を受けとめようとする

- ・利用者に無視されてもかかわっていかうとする。
- ・利用者に好意を示されたら（手紙・プレゼントをもらう・秘密を打ち明けられる等）、状況に応じて対応しようとする。
- ・利用者が自分を拒否する気持ちを尊重しながらかかわろうとする。
- ・相手の反応を待とうとする。
- ・攻撃的な言葉を伝えられたとき、その意味を考えようとする。
- ・対応に困ってもへたななぐさめをしたり、ごまかしたりせずかかわろうとする。
（⇨「もう生きていてもしょうがない」、「死にたい」などと言われたとき、簡単に「そんなことないですよ」とかわしてしまうのではなく、その言葉の背景を考えようとする）

7. 実習指導職員を理解しようとする

- ・実習指導職員と充分話をしようとする。
- ・実習指導職員の仕事の考え方を理解しようとする。
- ・実習指導職員の仕事の姿勢を理解しようとする。
- ・実習指導職員の利用者に対する感情を理解しようとする。
- ・実習指導職員が自分をどう捉えているのかに関心を持とうとする。
- ・実習指導職員と利用者、あるいは他の職員とのやりとりに関心を持とうとする。

8. 実習指導職員に意見や疑問を伝えようとする

- ・質問や疑問を伝えようとする。
- ・自分の意見を伝えようとする。
- ・質問や意見を言う機会を積極的に活用しようとする。

9. 職員配置や組織を理解しようとする

- ・実習先の職員数を知ろうとする。
- ・職員の指示系統を知ろうとする。
- ・職員の勤務形態を知ろうとする。
- ・会議の目的や開催頻度などを知ろうとする。
- ・実習の受け入れ体制に関心を持とうとする。

10. 職員同士の関係に関心を向けようとする

- ・職員の中の職種や役割分担を知ろうとする。
- ・チームリーダーの役割を知ろうとする。
- ・職員関係に関心を持とうとする。
- ・職場の雰囲気を理解しようとする。
- ・職場のスーパービジョンのやり方について関心を持とうとする。

11. 実習指導職員以外の職員と関係を形成しようとする
 - ・できるだけ多くの職員と話をしようとする。
 - ・職員と充分話をしようとする。
 - ・職員の仕事の考え方を理解しようとする。
 - ・職員の仕事の姿勢を理解しようとする。
 - ・職員の利用者に対する感情を理解しようとする。
 - ・職員が自分をどう捉えているのかに関心を持とうとする。
 - ・職員と利用者、あるいは職員間のやりとりに関心を持とうとする。

12. 自分の感情に気づこうとする
 - ・自分の感情の動きに関心を持とうとする。
 - ・素直に自分の感情と向き合おうとする。
 - ・失敗を認めようとする。
 - ・力み過ぎや構え過ぎに気づこうとする。

13. 自分の感情を利用者・職員・実習記録に表現しようとする
 - ・「うれしい」、「楽しい」、「ありがとう」、「不満だ」を言葉、表情、態度で表わそうとする。
 - ・相手に「分からない」、「困った」、「できない」という状況を伝えようとする。
 - ・「分かった」ことを利用者に伝えようとする。
 - ・実習ノートに自分の感情を書こうとする。

14. 自分の抱いた感情を吟味しようとする
 - ・自分の抱いた感情を思い出そうとする。
 - ・自分の感情の肯定的な面や否定的な面について考えようとする。
 - ・なぜそのような感情を持ったのか検討してみようとする。

15. 現状の社会福祉制度について考えようとする
 - ・社会福祉の現場や制度の不十分さに気づこうとする。
 - ・社会福祉の現場の矛盾や限界に気づこうとする。
 - ・社会福祉の抱える矛盾や限界に挑戦していこうとする。
 - ・現状の社会福祉制度のあり方を考えようとする。

16. これからの学習課題を自分なりに探そうとする
 - ・講義やゼミなどに積極的に参加しようとする。
 - ・学生間あるいは教員と議論しようとする。
 - ・社会の動きや出来事について関心を持とうとする。
 - ・興味や関心を広げようとする。
 - ・わからなかったことを継続して考えてみようとする。
 - ・実習指導職員と今後の学習課題について話をしようとする。
 - ・実習とは何かについて改めて考えてみようとする。
 - ・卒業論文のことを考えてみようとする。
 - ・次の実習のテーマや課題を見つけようとする。

参考資料 2-1：実習指導年間スケジュール例（東京国際大学の例）

東京国際大学 社会福祉援助技術現場実習指導		
前期	日	内容
1	4月18日	履修届作成期間・1年間の実習指導スケジュールの説明
2	4月25日	全体オリエンテーション(社会福祉援助技術現場実習の手引きに基づいて各教員から説明)
3	5月2日	大学休講(ゴールデンウィークのため)
4	5月9日	実習先実習指導者による現場の話(2名、社会福祉協議会職員(施設での児童指導員経験あり)、特養・地域包括支援センター職員)
5	5月16日	実習先決定個別面接と事前学習に関するグループでの話し合い
6	5月23日	社会福祉援助技術現場実習における実習先、利用者・住民、養成校、実習生の四者関係の説明、実習スーパービジョンの説明(スーパーバイザーとスーパーバイジーとの関係)
7	5月30日	社会福祉協議会職員の話(障害者地域生活支援センター)
8	6月6日	実習計画書の作成について(社会福祉士会の実習プログラム職場実習、職種実習、ソーシャルワーク実習という実習形態についても説明、実習評価表の説明)
		6月中に実習計画作成のための個別面接を授業時間以外に設定実施(1人1回～2回)
9	6月13日	社会福祉士実習で学ぶ目標・内容について厚生労働省シラバスに基づいて説明、実習計画書の作成と関連させて捉えることを説明
10	6月20日	実習先事前訪問、服装、交通費、健康診断書、腸内細菌検査などに関する説明
11	6月27日	事前学習レポートについて、実習巡回について、欠席やトラブル時の連絡先の確認
12	7月4日	実習ノートの書き方(記録の意味を含めて説明)
13	7月11日	実習直前全体講義(個人情報保護、セクシャルハラスメント、感染症等について説明)
		配属実習の開始時期に応じて事前学習レポートの締め切りを設定(7月末～9月末)
		8月、9月の夏休み期間中は、実習巡回を行う。実習巡回は、12月まで実施。
後期		
1	9月26日	実習スーパービジョンシートの説明と記入
2	10月3日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
3	10月10日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
4	10月17日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
5	10月24日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
6	10月31日	学園祭休講
7	11月7日	実習を終えた学生から、毎回1名～5名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
8	11月14日	実習報告書(実習レポート)の作成について説明(授業時間以外に、実習レポートの作成と実習の振り返りをかねて個別面接を実施)。フィードバックを継続。
		授業時間以外に、実習レポートの作成と実習の振り返りを兼ねて個別面接を実施
9	11月21日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
10	11月28日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
	11月末	次年度実習履修予定学生に対して、全体オリエンテーションを実施。12月中に、専任教員との個別面接を行い、学生の関心と実習へのモチベーションを高め、配属先の検討を行う。
11	12月5日	実習報告会について説明

12	12月12日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
13	12月19日	実習を終えた学生から、毎回1名～2名がスーパービジョンシートに基づいて発表し、クラス全体でフィードバック
14	1月9日	実習報告会準備(クラス全体での作業と小グループに分かれて作業)
15	1月30日	実習報告会準備(クラス全体での作業と小グループに分かれて作業)
16	2月5日	実習報告会(当該年度実習生と次年度履修予定学生が全員参加)
	2月7日	実習レポート提出締め切り
		1月～3月の間、次年度実習指導のクラス単位で実習先訪問や体験学習を行う

参考

1年次	通年	ボランティアワーク (前期は講義中心、車いす、手話、ノートテイク、ボランティア・市民活動等について学習。後期は、3日間以上のボランティア体験と体験レポートの提出)
2年次	通年	社会福祉援助技術演習Ⅰ
3年次	通年	社会福祉援助技術現場実習
3年次	通年	社会福祉援助技術現場実習指導
4年次	通年	社会福祉援助技術演習Ⅱ

参考資料 2-2 : 実習指導年間スケジュール例 (北星学園大学の例)

2007年度 社会福祉援助技術現場実習指導(入門実習)年間プログラム

回	月日	授 業 項 目	授 業 内 容	担 当 者	備 考
1	4月16日	実習の場と実習形態 前期オリエンテーション	科目の目的と意義/年間プログラム/評価/課題/資料配付/テキスト等/第1回自己コンピテンンス実施(A-1)/ボランティア保険について	クラス別	要項・マニュアル配布
2	4月23日	社会福祉協議会(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-1:小レポート(B-1)	札幌市北区社会福祉協議会事務局次長 柏 浩文氏	A-1 ^ア 切 マニュアル使用
3	5月7日	障害児施設(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-2:小レポート(B-2)	北海道ガスセンター福祉会家庭福祉相談室専任相談員 吉田 希子氏	B-1 ^ア 切 マニュアル使用
4	5月14日	母子生活支援施設(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-3:小レポート(B-3)	母子生活支援施設すずらん 主任母子指導員 小松留美子氏	B-2 ^ア 切 マニュアル使用
5	5月21日	知的障害者施設(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-4:小レポート(B-4)	恵庭光と風の里総務課課長 支援部長 古山 明美氏	B-3 ^ア 切
6	5月28日	身体障害者施設(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-5:小レポート(B-5)	北広島リハビリセンター福祉課課長補佐 生活相談員 若狭 聡美氏	B-4 ^ア 切
7	6月4日	児童相談所(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-6:小レポート(B-6)	札幌市児童福祉総合センター 大谷美男氏(フィールドインストラクター)	B-5 ^ア 切 マニュアル使用
8	6月11日	児童養護施設(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-7:小レポート(B-7)	札幌育児園 児童指導員 栗田 郁子氏	B-6 ^ア 切
9	6月18日	特別養護老人ホーム(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-8:小レポート(B-8)	特別養護老人ホーム恵望園/恵望園在宅介護支援センター次長 ソーシャルワーカー 古山 克之氏	B-7 ^ア 切
10	6月25日	地域包括支援センター(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-9:小レポート(B-9)	白石区 主任相談員 富永英香氏(フィールドインストラクター)	B-8 ^ア 切 マニュアル使用
11	7月2日	現場実習報告会	実習終了学生からの実習報告	合同	B-9 ^ア 切 報告集配布
12	7月9日	社会福祉援助技術現場実習の解説(入門実習・次年度配属実習配属手続きの開始)/ 前期末オリエンテーション	希望調査票配布(D-1)/第2回自己コンピテンンス実施(A-2)/レポート課題(仮)関心領域における施策動向(C-1)/実習施設・機関の概要と実習施設・機関の選択に向けて	希望調査票配布(D-1)/第2回自己コンピテンンス実施(A-2)/レポート課題(仮)関心領域における施策動向(C-1)/実習施設・機関の概要と実習施設・機関の選択に向けて	現場実習担当教員 合同 A-2 ^ア 切(7月13日) 要項使用

13	10月1日	医療機関(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-10:小レポート(B-10)	北海道社会保険病院 MSW佐藤奈津子氏	C-1 ^ア 切
14	10月15日	社会福祉事務所(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-11:小レポート(B-11)	札幌市中央区保健福祉部 保健福祉課 笠井衛二氏	B-10 ^ア 切 要項・テキスト使用
15	10月22日	小規模作業所(臨時講師)	社会福祉実践現場の理解-12:小レポート(B-12)	小規模作業所ヨベル 就労支援員 重泉敬聖氏	D-1 ^ア 切、B-11 ^ア 切
16	10月29日	実習の意義と課題、事前学習の意義と方法 入門実習オリエンテーション①	実習の意義と課題、事前学習の意義と方法 入門実習オリエンテーション①		B-12 ^ア 切 要項・テキスト使用
17	11月5日	グループワーク	夏休み課題をグループで検討(C-2)	分野別クラス教員	分野別クラス
18	11月12日	実習指導事前学習報告書作成、入門実習課題作成書の作成 入門実習オリエンテーション②	ケアワークビデオ紹介/「実習指導事前学習報告書」の作成課題(C-3①)/「入門実習課題作成書」の作成課題(C-4)/前期スクリーニング		C-2 ^ア 切
19	11月19日	直近の施策動向の理解	3回自己コンピテンンス実施(A-3)		
20	11月26日	分野別事前学習発表会	グループワークの成果発表	合同	A-3 ^ア 切、C-3① ^ア 切
21	12月3日	交流会 グループワーク	3年先輩との交流会 課題作成書の作成に関するグループワーク(C-3①の検討) (C-3②)	分野別クラス教員	分野別クラス
22	12月10日	入門実習オリエンテーション③	日誌の配布・書き方/実習時期の確認/回答書の見方/(社会福祉援助技術現場実習指導)の評価と単位認定の確認	合同	C-3② ^ア 切、C-4 ^ア 切 日誌配布
23	12月17日	入門実習オリエンテーション④	事前訪問の説明/実習全般に係る諸注意事項/緊急連絡/各種書類の提出について/評価と単位認定について(入門実習スクリーニング)	合同	テキスト使用
24	1月7日	入門実習オリエンテーション⑤	実習後レポートの作成/各種課題返却・再提出/実習保険/回答書の配布/実習現場におけるハラスメントへの対処	合同	
25	未定	入門実習オリエンテーション⑥	実習後レポートの作成/各種課題返却・再提出/実習保険/回答書の配布/入門実習実施スクリーニング/実習指導学生評価	合同	

A) 自己コンピテンンス評価表
B) 臨時講師レポート

C) B以外の課題・レポート
D) 希望選択表・事務書類等

2007年度 社会福祉援助技術現場実習・福祉臨床実習Ⅱの講義展開 火曜日 V 講目(集中形態用) 担当:大内・池田・牧田 協力教員:16名 臨時講師:15名

月日	教室(クラス分け)	講義内容	講義資料・配布予定	課題等の提出期限(16時締め切り)
1	4/17 A305	科目オリエンテーション:講義の展開と課題、評価について、担当者紹介 ※途中、編入・科目等履修学生への説明 現場実習の展開方法:SW 実習のイメージと自己コンピテンスの意味について	『福祉実習実施要項』『実習マニュアル』『実習回答書・アンケート』返却 講義展開シラバス(集中用・通常用) 『自己コンピテンシス用紙④』	
2	4/24 A305	現場実習の目標と展開方法: 現場実習の到達目標と個人目標について 現場実習の展開方法(3層構造とSW9機能) 実習計画書の作成について	『実習計画書』用紙 前期提出物一揃・提出控	4/24 (火)『自己コンピテンシス④』
3	5/8 A305⇒各小教室(協力教員別クラス)	協力教員別グループ指導:協力教員の紹介 入門実習・自己コンピテンシスの振り返りと今後の学習課題(実習の個人目標作成に向けて)	学生番号順クラス分け・教室一覧	
4	5/15 A305⇒各小教室(臨時講師別クラス)	臨時講師別グループ指導:臨時講師の紹介 実習領域の理解	※『社会福祉実習マニュアル』使用	5/18(金)『実習計画書』1作目
5	5/22 2クラス C101・C301	実習前回の目的と方法について 事前学習報告書の作成について	『事前前回の記録』用紙 実習期間中の通学定期申込み用紙 実習に伴う欠席届用紙(2種)	
6	5/29 各小教室(協力教員別クラス)	協力教員別グループ指導: 実習計画書と学習課題の検討		
7	6/5 各小教室(協力教員別クラス)	協力教員別グループ指導: 実習計画書と学習課題の検討		事前前回の期間(6/上旬~6/14頃まで)
8	6/12 2クラス C101・C301	実習における組織・運営、業務の理解	『実習日誌』記録用紙一式	6/15(金)実習にともなう欠席届、定期券の学費申込み
9	6/19 2クラス C101・C301	実習中の課題についての説明と演習: (1)個別援助理解(池田・牧田)(2)地域援助理解(大内)		6/22(金)『実習計画書』完成版
10	6/26 2クラス C101・C301	実習中の課題についての説明と演習: (1)地域援助理解(大内)(2)個別援助理解(池田・牧田)		
11	7/3 各小教室(臨時講師別クラス)	臨時講師別グループ指導:各領域における個別援助の理解・地域援助の理解作成のポイント	『自己コンピテンシス用紙⑤』	
12	7/10 2クラス C101・C301	実習の基礎知識 実習における記録の意義、価値・倫理について		7/10(火)『事前学習報告書』提出 7/10(火)『自己コンピテンシス⑤』
13	7/17 2クラス C101・C301	実習の基注意、教育の動向と北海道ブロックの取り組み 北海道ブロックの取り組みと『実習契約書』について 実習日誌、実習スーパービジョンについて		
配属実習(180時間以上かつ23日間以上) 教員による訪問指導			『実習日誌』毎日の記録、隔週の記録をスーパーバイザーに提出	

月日	教室(クラス分け)	講義内容	講義資料・配布予定	課題等の提出期限(16時締め切り)
9/18		休講(実習中の学生が多いため)		
9/25	2クラス C101・C301	後期授業オリエンテーション: 『実習施設・機関についてのアンケート』・『実習自己評価』の実施 後期のレポート課題、『実習報告書』、『実習中のディレンマ事例』、『個別援助・地域援助理解』の書式	後期提出物一覧、後期提出物の提出証 『実習施設・機関についてのアンケート』 『実習自己評価』用紙 『自己コンピテンシス用紙⑥』	『実習施設・機関についてのアンケート』 『実習自己評価』 ※授業中提出 9/25(火)『出勤簿』、『訪問指導の記録』、『実習日誌表』
10/2	2クラス C101・C301	実習報告書の作成について 実習成果の振り返り	実習報告書関係書類(報告記述上の注意、2007年度ID番号)	10/2(火)『自己コンピテンシス⑥』
10/9	各小教室(協力教員別クラス)	協力教員別グループ指導: 実習成果の振り返りと今後の学習課題		10/9(火)『実習中のディレンマ事例』 『地域援助理解』、『個別援助理解』
10/16	各小教室(協力教員別クラス)	協力教員別グループ指導: 実習成果の振り返りと今後の学習課題		
10/23	2クラス C101・C301	講義とグループ演習: 各領域における実習成果とディレンマ経験		
10/30	各小教室(臨時講師別クラス)	臨時講師別グループ指導: 実習成果とディレンマ経験についての助言		10/30(火)『実習報告書原稿』 ※実習終了時期に合わせる
11/6	各小教室(臨時講師別クラス)	臨時講師別グループ指導: 個別援助理解・地域援助理解の報告会		
11/13	2クラス C101・C301	実習の事後学習の課題: 『継続研究』の課題と報告会の進め方について		
11/20	2クラス C101・C301	実習報告会① 各領域の理解と課題		
11/27	2クラス C101・C301	実習報告会② 各領域の理解と課題	『自己コンピテンシス用紙⑦』	
12/4	2クラス C101・C301	実習報告会③ 各領域の理解と課題		12/4(火)『自己コンピテンシス⑦』
12/11	各小教室(協力教員別クラス)	協力教員別グループ指導: 『実習評価表』の返却・自己コンピテンシス振り返り	『実習評価』結果・『実習自己評価』結果(学生用、教員用)	12/14(金)『継続研究』
12/18	A305	授業のまとめ: 『実習評価表』の記入	『2007年度 実習評価調査』	1/16(水)『実習日誌』・関係資料 『実習評価調査』 ※授業中提出
1月下旬	A305	補講(試験期間中): 『実習報告書』と日誌類の返却	『2007年度 実習報告書』配布 『実習日誌』・『継続研究レポート』返却	

※実習実施施設打ち合わせ会 6月2日(土) ※実習評価会議 12月11日(火)

参考資料 2-3 : 実習指導年間スケジュール例 (日本社会事業大学の例)

実習教育プログラム (1年間の流れ)		
日程・時期	内容・目的	指導担当・方法 提出物と提出先
①4月11日	4限 オリエンテーション(実習の目的・意義の確認、年間プログラムを理解し、主体的に学習計画を立てる) 5限 「これから社会福祉士実習に出る学生へのメッセージ」	実習指導Ⅲの担当教員参加 (全体講義) ★授業内提出物：個人票下書き 実習教育センター教員に提出
②4月25日(6限) ③5月2日 ④5月16日(6限) ⑤5月23日 ⑥6月6日(6限) ⑦6月13日 ⑧6月27日(6限)	<u>学内での事前学習</u> ・各自が実習における問題意識を鮮明にする ・各自が実習テーマ・課題を設定し、実習計画書案の作成。 実習先の概要、活動を規定している法律・制度、実習分野の現状と課題等を理解し、実習イメージを構築する ・実習ノートの意義を理解し、書き方についての学習	1人の実習指導Ⅲの担当教員が 15～16人の学生を担当するグル ープ学習(演習) ★個人票を実習教育センター教 員に提出 (※切：5月2日) ★実習計画書案を実習指導Ⅲの 担当教員に提出 (※切：6月27日)
⑨7月4日 ⑩7月18日(6限)	4限 全体ガイダンス 5限 <u>学内での事前学習</u>	全体講義 実習指導Ⅲの担当教員(演習)
7月～8月	<u>事前訪問</u> 実習期間・実習施設により時期は異なる ・実習先を理解し、実習先の指導者と実習テーマ・課題をすり合 わせ、必要な場合は実習テーマ・課題を再考する ・実習の準備の確認(交通手段、実習に必要な諸経費、実習の ために用意すべき物品等)	実習教育センター教員に事前訪 問の計画・実施結果を報告する。
8月～10月末	<u>配属実習</u> :実習巡回指導	実習先指導者と実習教育センタ ーの教員及び学内教員
⑪9月5日(4限) ⑫9月19日(4限) ⑬10月3日(4限) ⑭10月17日(4限)	<u>学内での帰校日指導</u> ・実習状況の確認(人間関係・学習の上のつまずきはないか、実 習先の概要と利用者の全体像は理解できているか、個別の問題 意識に沿った学習ができていないか、実習計画書の修正等) ・振り返り(実習中の疑問を実習先で解決できる疑問とそうでない 疑問を整理し、実習中に解決可能な疑問は実習中に解決する、 実習体験を共有し、ともに考え、自己理解を深める等)	実習指導Ⅲの担当教員(演習)
⑮10月31日(4限) ⑯11月14日 ⑰11月28日 ⑱12月12日	<u>学内での事後指導</u> 実習体験を共有し、その内容・現象から法則性や共通事項の分 析・抽出等し、支援、制度・サービス、専門的關係(自己理解)等の 学習課題を個別及びグループで見出す。この過程を各自の報告書 の作成とグループの報告会に反映する。	実習指導Ⅲの担当教員(演習) ★ 実習報告書は実習終了後1ヶ月 以内に実習指導Ⅲの担当教員に提出 最終※切11月28日
⑲12月21日(金) (9:30～16:30)	<u>実習報告会</u> 各グループの実習成果の共有。実習終了後のグループ学習での 討議内容の総括(参加者:履修学生全員、次年度履修予定学生、 実習先指導者、実習指導Ⅲの担当教員、学内教員)	実習教育センター教員による 計画、準備、実施、実習指導Ⅲの 担当教員

参考資料 2-4：実習指導年間スケジュール例（日本体育大学の例）

2008.02.26

平成20年（2008年）度

社会福祉援助技術現場実習および社会福祉士国家試験準備スケジュール

(みやじま)

		社会福祉援助技術						国家試験準備講習			
		現場実習指導Ⅰ(事前) -3年(通年)-		現場実習 -4年(集中)-		現場実習指導Ⅱ(事後) -4年半期(集中)-					
月	日曜	時間帯	内容	時間帯	内容	時間帯	内容	時間帯	内容		
2	26火				スケジュール表配布						
3											
4	15火	1620~1750	ソーシャルワーク実習課題 コンピテンス①	1440~1610	事前訪問報告・契約資料配布 個人情報保護と実習 コンピテンス②			社会福祉士試験Ⅱの日程上			
	22火	1620~1750	事例①介護老人保健施設								
5	6火	1620~1750	事例②障害者施設	1440~1610	テーマほか契約資料提出日 実習手続き最終確認						
	13火	1620~1750	事例③病院								
	20火	1620~1750	事例④介護老人福祉施設								
	27火	1620~1750	事例⑤児童養護施設								
6	3火	1620~1750	体験学習講義								
	10火	1620~1750									
	17火										
	23月 24火 30月	1620~1750	施設見学	実習可能期間 実日数23日 (休職含む実期間28日余) コンピテンス③ *期間中							
4金											
15火	1620~1750	見学レポート報告提出 コンピテンス④									
22火 29火	1620~1750	実習施設続編確認									
8	1金 6月 7火 20月		施設訪問活動期間								
	25木 26金					930~1200 延指導①個人含む 1300~1610 延指導② 930~1200 延指導③ 1300~1610					
9	27土	1040~1210	報告書提出(面接含む) コンピテンス⑤			1000~1200 報告書準備					
	29月	1300~1610	「実習報告会」参加			1300~1610 延の発表・個人の見表 1040~1210 報告書案の提出(個人・班) コンピテンス⑥					
10	2木 6月		以下、個別指導 *実習内話手続き			1200~1300 提出案の返却 1100~1300 提出確切(以降不受理)					
	4火 6木 11火 13木 18火 20木 25火 27木		*実習内話→内定						午前~午後指定 全国統一模擬試験 900~1210 講習会① 900~1210 講習会② 900~1210 講習会③ 900~1210 講習会④ 900~1210 講習会⑤ 900~1210 講習会⑥ 900~1210 講習会⑦ 900~1210 講習会⑧ 900~1210 講習会⑨ 900~1210 講習会⑩		
12	2火 5木 9火 11木					900~1210 講習会⑩					
	16火 18木	1620~1750	実習計画ガイダンス *内定先訪問 (実習計画の確認)			900~1210 講習会⑪ 900~1210 (予備日)					
	1	20火	実習計画案提出 コンピテンス⑦								
	25日							1000~1500	「国家試験日」		
2	HR		*実習日報指導 スケジュール表配布								
3	末日								国家試験合格発表		

5~0の
評価基
準で記
入

コメント

- ④ 自己の視線の質は、以下の軸ではどちらに傾きますか。
- a) 他人の視線に 7-6-5-4-3-2-1 合わせられない
合わせられる
- b)じっくり見る 7-6-5-4-3-2-1 きよろきよろする

- ⑤ 自己の服装の傾向を知っていますか。
- 充分に知っている 7-6-5-4-3-2-1 全然知らない

--

- ⑥ 自己の髪型の傾向を知っていますか。
- 充分に知っている 7-6-5-4-3-2-1 全然知らない

--

- ⑦ 自己の持ち物の傾向を知っていますか。
- 充分に知っている 7-6-5-4-3-2-1 全然知らない

--

- ⑧ 自己の時間に関する傾向を知っていますか。【全体的に】
- 充分に知っている 7-6-5-4-3-2-1 全然知らない

- a) 約束の時間（開始の時間）を守ることができる。
- b) 提出物の締切の時間を守ることができる。

2. 対人コミュニケーションを理解していますか。【全体的に】
- 充分理解している 7-6-5-4-3-2-1 全然理解していない

- ① 自己紹介を的確にできる。
- ② 他者を訪れる際に先に自己を紹介できる。
- ③ 他者に物事を的確に依頼できる。
- ④ 電話での応答を的確にできる。
- ⑤ 文書（最終ページ注1参照）のやりとりを的確にできる。
- ⑥ 文書（最終ページ注1参照）のやりとりに必要な形式を用いることができる。

3. 自己の物事の判断傾向を知っていますか。【全体的に】
- 充分に知っている 7-6-5-4-3-2-1 全然知らない

--

- ◎以下の軸ではどちらに傾きますか。
- a) 自罰的 7-6-5-4-3-2-1 他罰的
- b) 自己判断志向 7-6-5-4-3-2-1 他者判断志向
- c) 理想的 7-6-5-4-3-2-1 現実的
- d) 物事にこだわる 7-6-5-4-3-2-1 こだわらない
- e) 利己的 7-6-5-4-3-2-1 愛他的
- f) 理論的 7-6-5-4-3-2-1 実践的

4. 自己が他者に与える「印象」を分かっていますか。【全体的に】
- 充分に分かっている 7-6-5-4-3-2-1 全然分からない

--

区分	実習生の対応		
社 会 福 祉 技 術 現 場 実 習 中 の 対 応	1. 実習中の姿勢		
	1. 実習生として、利用者や職員等に対して真摯な態度で実習に臨むこと。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習を通して得られる利用者等のプライバシーに関して、「個人情報保護法」を遵守して、ルールを理解した守秘義務を徹底すること。なおこのことに関しては、実習終了後も守秘義務が課せられているものと理解すること。	5-4-3-2-1	0
	3. 実習中は、実習指導者の指導と指示のもとに実習を行うこと。	5-4-3-2-1	0
	4. 疑問が生じた場合は、積極的に実習指導者に質問すること。	5-4-3-2-1	0
	5. 実習中に遭遇した諸問題については、いつでも担当教員に相談が可能であること。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習スーパービジョン		
	1. 実習指導者から実習スーパービジョンを展開するために必要な材料（実習日誌、ケース記録、ケース研究記録など）の提示を求められた場合は、早急に提出すること。	5-4-3-2-1	0
	2. あらかじめ予定された定期的なスーパービジョンの機会はもとより、実習中に即時にスーパービジョンを希望する事案に至った場合は、実習指導者にスーパービジョンの機会の設定を依頼すること。	5-4-3-2-1	0
	3. スーパービジョンの際には、積極的に実習指導者からの指導を仰ぐとともに、疑問点については的確に理解できるまで指導を求めること。	5-4-3-2-1	0
	4. オムニバス型の実習プログラムを組む場合には、個別の実習経験を統合するような実習スーパービジョンの機会の設定を依頼すること。	5-4-3-2-1	0
	3. 実習日誌		
	1. 実習日誌は、毎日その一日の実習経過などについて克明に記録し、翌日（休日の場合は次出勤日）に実習指導者に提出し、捺印とコメントを受けること。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習日誌には、実習で体験した諸事案、それらに対する疑問、考察、感想、また、実習中に受けた指導内容などについて、正確かつ明確に記録すること。	5-4-3-2-1	0
	3. その日の課題を明確に記録し、事案と解釈を混同させることなく、客観的に記録すること。	5-4-3-2-1	0
	4. 「個人情報保護法」を遵守して、個人の秘密は守り、人権尊重の立場に立ち、記録のルールに則って記録すること。	5-4-3-2-1	0
	5. 文字は丁寧に、誤字や当て字に注意して、国語辞典を活用するなど、正しい日本語で記録すること。	5-4-3-2-1	0
	4. 訪問指導		
	1. 実習期間中に、訪問指導教員が訪問した際には、主に次の事項について確認することとなるので、事前に準備をしておくこと。 ①実習日誌の記載内容。 ②実習計画書の軌道修正の必要性。 ③実習課題への取り組みの進捗状況。	5-4-3-2-1	0 ① 5-4-3-2-1 0 ② 5-4-3-2-1 0 ③ 5-4-3-2-1 0
	2. 実習全般について、訪問指導教員に相談したい事項がある場合は、事前に相談すること。	5-4-3-2-1	0
3. 訪問指導の際に、訪問指導教員から助言などがある場合は、実習日誌に整理しておくこと。	5-4-3-2-1	0	
4. 訪問指導の際に実習生から訪問指導教員に対する相談及びそれに対する助言などについて、「訪問指導記録（学生用）」を作成しておくこと。	5-4-3-2-1	0	
5. 定められた訪問日以外に、訪問指導教員による訪問を要請することができること。	5-4-3-2-1	0	
社 会 福 祉 技 術 現 場 実 習 の 事 後 対 応	1. 自己評価		
	1. 実習終了後に実習施設・機関から送られてくる評価表と、実習生自身が記入した自己評価を対照し、実習を客観的に振り返る機会を設定するとともに、課題がある場合には、その要因を探り、以後の学習に役立てること。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習報告書を作成したり、実習報告会に参加するなど、実習全体を振り返る機会を設けるものとする。	5-4-3-2-1	0
	2. 問題意識とディレンマ		
	1. 実習中に生じた問題意識は、その後の貴重な学習素材とし、継続的に学習・研究することとし、問題解決へと発展させること。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習中にディレンマを感じる場合があるが、科目担当教員及び同グループの他の学生らと話し合ったり、深く考察することにより、有意義な実践体験としてその後の学習に生かす努力をすること。	5-4-3-2-1	0
	3. 実習施設・機関への謝意		
	1. 実習施設・機関に対して、礼状を送り、実習を受け入れてくれたことに対して謝意を表すること。	5-4-3-2-1	0
	4. 実習教育・指導に対する評価		
	1. 実習生は、実習全体を通して実習教育・指導への評価を行い、担当教員に意見を伝えることができる。	5-4-3-2-1	0

社会福祉援助技術現場実習教育・指導に関する指針（施設・機関版）

実習先種別【		学績番号【	氏名【
区分	実習施設・機関および実習指導者の対応	評価： 5 充分に対応していた（指導した） ～ 4 ～ 3 ～ 2 ～ 1 全然対応していなかった（指導しなかった） 0 分らない・非該当	備考： 気づいた点・意見等を記入
社会福祉援助技術現場実習の事前対応	1. 養成校に対する対応		
	1. 実習依頼を受けた後に養成校との情報の確認を行い、依頼内容等の相互理解に難題のないように努めること。	5-4-3-2-1 0	
	2. 各養成校と事前打合せをし、北海道ブロック社会福祉実習研究協議会の実習教育に対する取組みや各養成校独自の実習教育内容について理解すること。	5-4-3-2-1 0	
	2. 実習施設・機関内の実習受入れのための体制整備		
	1. 実習生の受入れについて、その意義を共有し、組織内での合意形成を図ること。	5-4-3-2-1 0	
	2. 実習生に対する実習指導体制を定め、総合的な指導責任者と実際の指導者が異なる場合は、それぞれの担当範囲と役割を明確にすること。	5-4-3-2-1 0	
	3. 実習指導に必要な他職種・職員の協力を得られるよう、組織内の調整を図ること。	5-4-3-2-1 0	
	4. 実習指導プログラムを組織内に周知すること。	5-4-3-2-1 0	
	5. 実習施設・機関内の利用料に対して、実習生を受入れることを周知し、様々な接近があることとそれの協力を依頼すること。	5-4-3-2-1 0	
	6. 実習の実施に際して、受入れ施設・機関以外の外部施設・機関の見学等を予定する場合は、その外部施設・機関へ必要な依頼を行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	7. 実習指導のためのマニュアルを作成するよう努めること。	5-4-3-2-1 0	
	3. 実習指導プログラムの作成		
	1. 実習開始までに、実習生の「実習計画書」と北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」およびそれに基づく資料の内容に配慮し、実習指導プログラム（実習日程）を作成すること。	5-4-3-2-1 0	
	2. 実習指導プログラムの作成にあたっては、とくに下記の点について配慮すること。 ①実習生に伝達すべき実習対象を整理すること。 ②職場実習、職種実習、ソーシャルワーク実習の3段階の構想を企画すること。 ③価値、知識、技術の要素を取り入れて各段階に配慮すること。 ④その配置は、実習生の事前及び各段階での到達度に配慮したものであること。 ⑤実習指導の方法（例えば、読みませる・語る・示す・実施させてみる・ロールプレイを取り入れる・問いかけるなど）を考慮したプログラムであること。	5-4-3-2-1 0 ① 5-4-3-2-1 0 ② 5-4-3-2-1 0 ③ 5-4-3-2-1 0 ④ 5-4-3-2-1 0 ⑤ 5-4-3-2-1 0	
	3. 実習指導プログラムに、実習スーパービジョンを定期的実施する日程と方法を組み込むこと。	5-4-3-2-1 0	
	4. 実習生に対する事前指導		
	1. 実習生の事前訪問を受入れるとともに、養成校が主催する実習打合せ会に出席し、実習生と事前に必要な指導と調整を行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	2. 「実習計画書」の内容について実習生と協議を行うとともに、指導を行うこと。この場合、実習生個々の実習目標の階段と、目標を達成するための実習方法について話し合いと指導を行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	3. 実習前のような価値、知識、技術等をどのような水準で身につけるべきかを伝えるとともに、参考となる文献・資料等を提示すること。	5-4-3-2-1 0	
	4. 実習中に必要な注意事項などについて、とくに下記の点について指導すること。 ①出勤に關する事項 ②利用者や職員に対する姿勢・態度に關する事項 ③実習に取り組む姿勢に關する事項 ④身だしなみや健康管理に關する事項 ⑤機密・返却物に關する事項 ⑥実習に要した費用の個人負担分の精算に關する事項 ⑦利用者や職員に対する実習終了の報告に關する事項 ⑧評価会議、反省会に關する事項 ⑨施設・機関の「個人情報保護」の仕組みに關する事項	5-4-3-2-1 0 ① 5-4-3-2-1 0 ② 5-4-3-2-1 0 ③ 5-4-3-2-1 0 ④ 5-4-3-2-1 0 ⑤ 5-4-3-2-1 0 ⑥ 5-4-3-2-1 0 ⑦ 5-4-3-2-1 0 ⑧ 5-4-3-2-1 0 ⑨ 5-4-3-2-1 0	
5. 実習生の事前訪問に際して、実習施設・機関の見学指導を行うこと。	5-4-3-2-1 0		

区分	実施施設・機関および実習指導者の対応		
社 会 福 祉 援 助 技 術 現 場 実 習 の 対 応	1. 実習スーパービジョンの展開		
	1. 実習スーパービジョンを展開するために必要な材料（実習日誌、ケース記録、ケース研究記録など）の提示を実習生に事前に求めること。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習日誌にコメントを記し、実習生の実習経験に対する何らかの修正、理解の指針等を示すと同時に、今後の実習展開への助言を与えること。	5-4-3-2-1	0
	3. 実習生側から実習展開に必要なスーパービジョンを要請することができることをあらかじめ伝達し、実習生側からの要請があった場合は、速やかに対応すること。	5-4-3-2-1	0
	4. 実習展開過程で関わる他職種・職員あるいは他施設・機関からのフィードバックを考慮して、必要な実習スーパービジョンの機会をもつこと。	5-4-3-2-1	0
	5. とくにオムニバス型の実習プログラムを組み合わせる場合は、個別の実習経験を統合するような実習スーパービジョンをもつこと。	5-4-3-2-1	0
	6. 実習スーパービジョンは、先ずは実習生の実践的な知識、技術、価値等のフォーマルな側面に焦点を当てて行われることが原則であり、実習生のパーソナリティなどのインフォーマルな側面に焦点を当てるときは、細心の注意を払うこと。	5-4-3-2-1	0
	7. 利用者との対応のあり方や、「個人情報保護法」を遵守したプライバシー情報およびケース記録等の扱いについて助言を与えること。	5-4-3-2-1	0
	8. 実習展開上の秘会的スーパーバイザーと、現地のスーパーバイザーがある場合には、それぞれの役割も含め、実習生に明示すること。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習期間中の組織内における対応		
1. 実習中において、実習に関して他職種・職員との何らかの調整が必要な場合に適切に対応すること。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習生もしくは実習生に起因した事故や緊急事態が発生した場合に、適切に対応すること。	5-4-3-2-1	0	
3. 実習科目担当教員（訪問指導教員）への対応			
1. 訪問指導教員の実所の場合には、事前の予約の下に、相互の協議の時間を設定し、北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「訪問指導のマニュアル」に基づいて実施すること。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習生もしくは実習生に起因した事故や緊急事態が発生した場合、あるいは何らかの問題が発生した場合には、速やかに実習科目担当教員に連絡すること。	5-4-3-2-1	0	
3. 定められた訪問日以外に実習科目担当教員の実所が必要であれば、実習科目担当教員に連絡すること。	5-4-3-2-1	0	
4. 実習生の権利保護			
1. 実習指導者は、実習生の実習展開が円滑に進められるよう配慮するとともに、以下のような実習生の権利を侵害しないよう適切な配慮を行うものとする。 ①実習生へのハラスメントの防止及び対応＝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）、過剰な負荷、不適切なかかりを行うなど。 ②実習生に関する個人情報の漏洩の防止及び対応＝住所、電話番号、既往歴、服薬情報など	5-4-3-2-1	0	
	① 5-4-3-2-1	0	
	② 5-4-3-2-1	0	
社 会 福 祉 援 助 技 術 現 場 実 習 の 事 後 対 応	1. 実習評価		
	1. 北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「実習評価表」により、実習生の実習成果について、真摯な評価を行う。	5-4-3-2-1	0
	2. 「実習評価表」は、実習生に開示されることをあらかじめ認識しておくこと。	5-4-3-2-1	0
	3. 各項目に関する点数評価の整合性に努めるのみならず、できるだけ具体的なコメントを記述すること。	5-4-3-2-1	0
	4. 実習場面で見せた実習生の長所を積極的に評価するだけでなく、今後の社会福祉専門職としての成長に必要な改善すべき点を記述して、実習生の今後に資すること。	5-4-3-2-1	0
	5. 実習評価に関する業成及び実習生からの疑問に対して、適切に対応すること。	5-4-3-2-1	0
	2. 問題提起		
	1. 実習指導内容や養成校の実習教育に関して問題があれば、実習科目担当教員と協議を行う。	5-4-3-2-1	0
	2. 「社会福祉援助技術現場実習北海道ブロック研究協議会」に参加し、協議及び提言を行う。	5-4-3-2-1	0

社会福祉援助技術現場実習教育・指導に関する指針（養成校版）

実習先種別【		学級番号【	氏名【
区分	養成校と実習科目担当教員の対応	評価： 5 十分に教育・訓練された ～ 4 ～ 3 ～ 2 ～ 1 全然教育・訓練されなかった 0 分らない・非該当	備考： 気付いた点・意見等を記入
社 会 福 祉 援 助 技 術 現 場 実 習 の 事 前 対 応	1. 実習施設・機関に対する事前準備		
	1. 事前打合せ等において、実習指導者に実習教育の目標や内容、配属実習の展開方法等について説明し、理解を得ること。	5-4-3-2-1 0	
	2. 実習指導者から実習生に対して、「実習計画書」に関する検討と、指導を行う機会を設定すること。	5-4-3-2-1 0	
	3. 必要な価値、知識、技術に関する実習生の到達度を確認し、実習指導者に伝えること。	5-4-3-2-1 0	
	2. 養成校内における事前準備		
	1. 北海道ブロック社会福祉実習研究協議会の取組みについて理解するとともに、各養成校における独自の実習教育のあり方について検討を行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	2. 実習開始までに、実習生の「実習計画書」と北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」およびそれに基づく資料の内容に基づく実習教育計画を作成し、実施すること。	5-4-3-2-1 0	
	3. 科目担当教員と初階指導教員が異なる場合は、実習教育の目標や実施の実施方法等について、細部にわたって理解を深め合うこと。	5-4-3-2-1 0	
	3. 実習教育プログラムの作成		
	1. とくに下記の点を中心として、実習前、実習中、実習後の学習スケジュールを含んだ実習教育プログラムを作成すること。 ①実習教育指導の意義と目的の整理 ②北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」に基づく実習教育・指導方法の作成 ③「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」に基づく評価方法及び単位認定方法の整理 ④実習教育・指導の年間計画の作成 ⑤「実習計画書」等、各種書類の作成	5-4-3-2-1 0 ① 5-4-3-2-1 0 ② 5-4-3-2-1 0 ③ 5-4-3-2-1 0 ④ 5-4-3-2-1 0 ⑤ 5-4-3-2-1 0	
	2. 実習教育プログラムの作成にあたっては、実習生がとくに下記の点について理解を深めるよう配慮すること。 ①実習施設・機関の法的根拠、目的、組織、機構、機能、運営に関する理解 ②実習施設・機関の利用者（家族を含む）とニーズの理解 ③実習する職種の業務内容、役割に関する理解 ④実習施設・機関に関連する他施設、制度、社会資源への理解 ⑤実習施設・機関のサービス等に関連する技術の理解 ⑥地域連携を含めた社会資源を活用することへの理解 ⑦利用者の権利を尊重することの理解 ⑧利用者に対して共感的に接する技術の理解 ⑨場面や相手ごとにより適切な対人関係に関する理解 ⑩実習に対して意欲的に取り組むことの理解	5-4-3-2-1 0 ① 5-4-3-2-1 0 ② 5-4-3-2-1 0 ③ 5-4-3-2-1 0 ④ 5-4-3-2-1 0 ⑤ 5-4-3-2-1 0 ⑥ 5-4-3-2-1 0 ⑦ 5-4-3-2-1 0 ⑧ 5-4-3-2-1 0 ⑨ 5-4-3-2-1 0 ⑩ 5-4-3-2-1 0	
	4. 実習生に対する事前指導		
	1. 実習目的や実習に際して必要な価値、知識、技術、さらに守秘義務等の専門職業倫理について、「個人情報保護法」や「社会福祉士法及び介護福祉士法」に基づいて事前教育を行い、実習生に実習に対する積極的な動機づけを行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	2. 「実習計画書」の作成及び実習中に要求される学習内容などについて個別的な指導を行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	3. 実習施設・機関の実習指導者による事前打合せなどの事前訪問に関する指導と、事前訪問後の状況把握を行い、「実習計画書」の内容の再確認と指導を行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	4. 実習生に対して、「社会福祉援助技術現場実習委託契約（協定書）」「社会福祉援助技術現場実習教育と指導に関する合意書」および本指針の内容について、事前に周知すること。	5-4-3-2-1 0	
	5. 宿泊実習の場合、実習施設・機関における遵守事項をあらかじめ確認の上、その内容について、実習生に十分に指導すること。	5-4-3-2-1 0	
	6. 実習生の実習に向かう姿勢、態度に不適切な点がある場合は、改善されるよう、あらかじめスーパーバイザーを行うこと。	5-4-3-2-1 0	
	7. 実習生に、スーパーバイザーとしての適格性に問題があると判断される場合は、改善されるよう、あらかじめスーパーバイザーを行うこと。	5-4-3-2-1 0	

区分	養成校と実習科目担当教員の対応		
技 術 現 場 実 習 中 の 対 応	1. 実習生に対する指導		
	1. 実習生の心身の健康状態などについて、訪問指導のみならず、電話等で日常的に確認を行い、必要に応じて適切に対応すること。	5-4-3-2-1	0
	2. 実習生から担当教員に質問・相談等があった場合は、適切に対応すること。	5-4-3-2-1	0
	2. 訪問指導		
	1. 北海道ブロック社会福祉実習研究協議会「訪問指導マニュアル」にもとづいて実習施設・機関に訪問し、指導等を行うこと。なお、指導経過等については「訪問指導記録(教員用)」を作成すること。	5-4-3-2-1	0
	2. 訪問指導に際しては、とくに下記の点に配慮すること。	5-4-3-2-1	0
	①プログラムの確認と調整		
	ア. どのような実習プログラムが立てられているか。	① 5-4-3-2-1	0
	イ. 実習経験項目がどのように実施されているか。	ア. 5-4-3-2-1	0
	ウ. 必要に応じてプログラムの調整・変更。	イ. 5-4-3-2-1	0
	②実習生の一般的課題と個人的課題の確認と指導	ウ. 5-4-3-2-1	0
	ア. 実習施設・機関の概要と利用者の全体像が把握されているか。	② 5-4-3-2-1	0
	イ. 課題に沿った学習がどのように進んでいるか。	ア. 5-4-3-2-1	0
	ウ. 実習課題の達成状況の確認と修正	イ. 5-4-3-2-1	0
	③実習生の適応状況の確認と指導と必要に応じての修正	ウ. 5-4-3-2-1	0
	ア. 指導職員や他の職員と良好な関係を形成しているか。	③ 5-4-3-2-1	0
	イ. 利用者との良好な関係を形成しているか。	ア. 5-4-3-2-1	0
	ウ. 実習生の実習中の生活で改善すべき点はあるか。	イ. 5-4-3-2-1	0
	④(事例研究を行う場合)事例研究に関する指導	ウ. 5-4-3-2-1	0
	ア. 利用者との良好な関係が形成されているか。	④ 5-4-3-2-1	0
イ. 利用者の身体・心理・社会的状況が適切に把握されているか。	ア. 5-4-3-2-1	0	
ウ. 実施可能な援助計画を具体的に立案しているか。	イ. 5-4-3-2-1	0	
エ. 記録方法の確認	ウ. 5-4-3-2-1	0	
⑤実習日誌・記録に関する指導	エ. 5-4-3-2-1	0	
ア. 表現や文章が正確、適切、客観的に書かれているか。	⑤ 5-4-3-2-1	0	
イ. その日の課題への取り組みが明確に記録されているか。	ア. 5-4-3-2-1	0	
ウ. 提出期日が守られているか。	イ. 5-4-3-2-1	0	
エ. 記録方法の確認	ウ. 5-4-3-2-1	0	
エ. 記録方法の確認	エ. 5-4-3-2-1	0	
3. 実習施設・機関に対する対応			
1. 実習内容が「実習計画書」に基づいて適切に行われているかについて確認すること。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習生が果たすべき義務等について疑義がないか確認し、必要に応じて、適切に対処すること。	5-4-3-2-1	0	
3. 実習生の実習態度などについて問題がないか確認し、必要に応じて、適切に対処すること。	5-4-3-2-1	0	
4. 訪問指導教員による実習施設・機関への訪問回数および日時等について、依頼すること。	5-4-3-2-1	0	
4. 養成校内における対応			
1. 科目担当教員及び訪問指導教員による訪問指導の調整を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習中に事故などが発生した場合に、適切に対処すること。	5-4-3-2-1	0	
3. 実習施設・機関からの苦情、問題提起に対して、養成校としての対応を協議し、適切に対処すること。	5-4-3-2-1	0	
4. 実習生からの疑問や不安に対して、必要に応じて養成校としての対応を協議し、適切に対処すること。	5-4-3-2-1	0	
1. 実習の評価			
1. 実習評価表、訪問指導等の記録をもとに、適切な実習の評価を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習生に対して、実習の自己評価を行わせること。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習生に対する指導			
1. 実習記録の確認を行うとともに、実習レポートの作成と指導を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習体験についてのグループ討論を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
3. 実習生に対する個別指導を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
4. 実習施設・機関に対して、実習レポートの送付と謝意を表す指導を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
5. 実習生が抱えた問題意識やディレンマに対して適切に対応すること。	5-4-3-2-1	0	
6. 実習生が実習施設・機関からの評価に対して疑義を出した場合への対応を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
3. 実習施設・機関に対する対応			
1. 実習指導に関して謝意を表すこと。	5-4-3-2-1	0	
2. 実習全体を通して、問題点や改善すべき事項について相互に情報交換をし、適切に対応すること。	5-4-3-2-1	0	
3. 実習施設・機関から実習評価の開示を求められた場合は、実習生の同意の上、開示を行うこと。	5-4-3-2-1	0	
4. 実習全体の総括			
1. 実習報告会を実施したり、実習報告書の作成を行うなど、実習生に対して実習全体を総括する機会を設けること。	5-4-3-2-1	0	

参考資料 5-1：社会福祉援助技術現場実習教育・指導に関する指針（実習生版）

区分	回答者	対応												合計	平均値
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1. 事前学習	合計(実習前～実習後)	155	130	187	191	181	150	201	200	143	188	0	0	1726	172.60
	0 回答の数	3	4	0	0	0	1	1	1	1	7	0	0	17	
	1-1 授業や実習マニュアル等から、実習目標や実習の展開方法について理解を深めること。	5	1	3	4	4	4	5	5	3	3			37	3.70
	1-2 実習施設・機関の法的位置づけ、目的、組織、業務体系などの機構、機能、運営に関する事項について理解を深めること。	3	2	4	4	4	3	5	4	4	2			35	3.50
	1-3 実習施設・機関の資料を収集し、実習施設・機関の実態について詳細に理解を深めること。	2	1	5	3	4	4	4	4	4	4			35	3.50
	1-4 実習施設・機関の利用者(家族等を含む)と、そのニーズについて理解を深めること。	2	1	4	4	4	3	3	4	4	3			32	3.20
	1-5 実習施設・機関に関連する他施設、制度、社会資源などについて理解を深めること。	3	2	4	2	3	4	4	5	4	3			34	3.40
	1-6 実習に必要な価値、知識、技術について理解を深め、その到達度を確認し、その向上に努めること。	4	1	4	4	3	4	4	5	5	3			36	3.60
	1-7 「個人情報保護法」や「社会福祉士法及び介護福祉士法」、「倫理綱領」に基づき、実習施設・機関の利用者や組織に関するプライバシー情報への接近のルール、記録のルール、開示のルールについて学習するとともに、守秘義務など、実習に必要な倫理について理解を深めること。	5	2	5	4	4	4	5	5	4	5			43	4.30
	1-8 実習生は、事前学習、事前訪問を通して、実習中に自らが特に学習を深めたい個人の学習課題を設定すること。	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5			42	4.20
	1-9 実習生は、「社会福祉援助技術現場実習委託契約(協定)書」、「社会福祉援助技術現場実習教育と指導に関する合意書」および本指針の内容について、十分理解すること。	1	2	2	3	3	3	5	5	3	3			30	3.00
1-10 事前学習において、問題点や疑問を感じた場合には、積極的に担当教員に質問し、適切に理解すること。	5	4	3	4	4	3	3	4	4	5			39	3.90	
1-11 1-11 スーパーバイザーとしての学習を十分に精進しておくこと。	1	1	4	2	3	2	3	4	3	3			26	2.60	
小計(1.事前学習)		36	21	42	37	40	37	47	50	40	39	0	0	389	38.90
2. 実習計画書の作成	2-1 実習計画書は、実習施設・機関を選択した動機、実習課題、実習課題達成のための方法等について、実現可能な内容で整理するものであり、実習がより計画的・効果的に進むよう、組成されるものである。	5	4	4	4	3	3	5	4	3	4			39	3.90
	2-2 実習課題については、実習による学習効果がより向上するよう、一般的課題(実習施設・機関の法的根拠、目的、組織、業務体系、サービス内容、利用者・家族の基本的属性と生活課題・ニーズ、実習する職種の業務内容等)と、個人的課題(実習生が持つ問題意識に基づいて、実習生が個々に設定する課題)に分類して詳細に明確化すること。	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3			33	3.30
	2-3 実習課題については、短期間の実習中のみで達成できない場合も想定されることから、実習後においても継続して研究する必要があることを理解しておくこと。	2	2	3	3	4	2	5	5	4	3			33	3.30
	2-4 実習課題については、事前訪問等において実習施設・機関の実習指導者から、「その課題が妥当であるか」、「実習期間中での程度達成できるか」、「実習プログラムにどの程度組み入れられるか」などについて指導を受けること。	5	4	3	3	4	2	4	5	3	5			38	3.80
	2-5 事例研究を行うことを予定する場合は、実習課題との関連を考慮しつつ、事前訪問等において実習施設・機関の実習指導者から十分な指導を仰ぐこと。	1	1	4	4	5	3	4	4	4	4			30	3.33
小計(2.実習計画書の作成)		16	13	18	18	20	13	21	22	13	19	0	0	173	17.30
3. 事前訪問	3-1 円滑な実習を進めるために、実習生が自ら実習施設・機関に事前訪問の依頼を行い、実習指導者からの指導を受けること。ただし、何らかの事由により訪問の形態によること(困難な場合は、電話などにより指導を受けることも想定される)。	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4			45	4.50
	3-2 実習生が設定した実習課題に関して、その学習方法、達成方法について実習指導者から指導を受けること。	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5			37	3.70
	3-3 本実習に際して必要な心構え、事前に学習しておくべき内容、持ち物、その他の注意事項について実習指導者から指導を受けること。	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3			44	4.40
	3-4 本実習の日程中にけるスケジュールについて、実習指導者から指導を受けること。	5	5	5	5	3	2	4	4	4	5			42	4.20
	3-5 事前訪問の際には、実習施設・機関に関する資料提供、実習施設・機関の見学を依頼すること。	1	4	5	2	3	3	4	4	4	4			35	3.50
小計(3.事前訪問)		19	23	24	20	19	14	21	22	19	22	0	0	203	20.30
合計(事前対応)		71	57	84	75	79	64	89	94	72	80	0	0	765	76.50

社会福祉援助技術現場実習の事前対応

社会福祉援助技術現場実習中の対応																				
1.実習中の姿勢	1-1	1.実習生として、利用者や職員等に対して真摯な態度で実習に臨むこと。	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45	4.50
	1-2	2.実習を通して得られる利用者等のプライバシーに関して、「個人情報保護法」を遵守して、ルールを理解した守秘義務を徹底すること。なおこのことに関しては、実習終了後も守秘義務が課せられているものと理解すること。	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48	4.80
	1-3	3.実習中は、実習指導者の指導と指示のもとに実習を行うこと。	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	46	4.60
2.実習スーパービジョン	2-1	1.実習指導者から実習スーパービジョンを展開するために必要な材料(実習日誌、ケース記録、ケース研究記録など)の提示を求められた場合は、早急に提出すること。	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4.30	
	2-2	2.あらかじめ予定された定期的なスーパービジョンの機会はもとより、実習中に臨時にスーパービジョンを希望する事態に至った場合は、実習指導者にスーパービジョンの機会の設定を依頼すること。	2	0	4	4	2	3	0	4	3	4	3	4	3	4	3	4	26	3.25
	2-3	3.スーパービジョンの際には、積極的に実習指導者からの指導を仰ぐとともに、疑問点については的確に理解できるまで指導を求めること。	1	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	5	37	3.70	
3.実習日誌	3-1	1.実習日誌は、毎日その日の実習経過などについて克明に記録し、翌日(休日)の場合は次出勤日に実習指導者に提出し、捺印とコメントを要すること。	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	4.90	
	3-2	2.実習日誌には、実習で体験した諸事案、それらに対する疑問、考察、感想、また、実習中に受けた指導内容などについて、正確かつ明確に記録すること。	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	45	4.50	
	3-3	3.その日の課題を明確に記録し、事実と解釈を混同させることなく、客観的に記録すること。	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	3	4	5	36	3.60	
4.訪問指導(巡回指導)	4-1	1.「個人情報保護法」を遵守して、個人の秘密は守り、人権尊重の立場に立ち、記録のルールに則って記録すること。	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	45	4.50	
	4-2	2.実習全館において、訪問指導教員に相談したい事項がある場合は、率直に相談すること。	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	0	5	5	5	37	3.70	
	4-3	3.訪問指導の際に、訪問指導教員から助言などがある場合は、実習日誌に整理し、おくこと。	1	1	3	5	4	3	5	4	3	5	4	0	5	5	5	31	3.44	
1.自己評価	1-1	1.実習終了後に実習施設・機関から送られてくる評価表と、実習生自身が記入した自己評価を対照し、実習を客観的に振り返る機会を設定するとともに、齟齬がある場合には、その要因を探り、以後の学習に役立てること。	4	0	2	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	35	3.89	
	1-2	2.実習報告書を作成したり、実習報告会に参加するなど、実習全体を振り返る機会を設けるものとする。	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	47	4.70		
	小計(1.自己評価)		9	4	7	10	9	8	10	8	9	0	0	8	8	9	82	8.20		
2.問題意識とディレンマ	2-1	1.実習中に生じた問題意識は、その後の貴重な学習素材とし、継続的に学習・研究することとし、問題解決へと発展させること。	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	41	4.10		
	2-2	2.実習中にディレンマを感じる場合があるが、科目担当教員及び同グループの他の学生らと話し合ったり、深く考察することにより、有意義な実践体験としてその後の学習に生かす努力をすること。	5	4	5	5	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	40	4.00		
	小計(2.問題意識とディレンマ)		9	7	9	9	8	7	8	10	7	7	0	0	7	7	81	8.10		
3.実習施設・機関への謝意	3-1	1.実習施設・機関に対して、礼状を送り、実習を受け入れてくれたことに対して謝意を表すること。	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	47	4.70		
	4-1	4.実習生は、実習全体を通して実習教育・指導への評価を行い、担当教員に意見を伝えることができる。	2	2	4	4	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	36	3.60		
	合計(事後対応)		24	17	25	28	25	23	28	27	23	26	0	0	24	26	246	24.60		

参考資料 5-2：社会福祉援助技術現場実習教育・指導に関する指針（教員版）

区分	対応	回答者											合計	平均値	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11			12
1. 実習施設・機関に 対する事前 準備	1. 事前打合せ等において、実習指導者に実習教育の目標や内容、配属実習の展開方法等について説明し、理解を得ること。	81	81	114	166	110	60	106	123	92	124	0	0	1057	105.7
	2. 実習指導者から実習生に対して、「実習計画書」に関する検討と、指導を行う機会を規定すること。	4	0	4	4	3	-	4	5	3	3			30	3.75
	3. 必要な価値、知識、技術に関する実習生の到達度を確認し、実習指導者に伝えること。	5	3	3	5	3	3	5	5	3	3			38	3.80
2. 養成校 内における 事前準備	1. 北海道ブロック社会福祉実習協議会の取組みについて理解するとともに、各養成校における独自の実習教育のあり方について検討を行うこと。	14	4	11	13	9	6	14	14	9	9	0	0	103	10.30
	2. 実習開始までに、実習生の「実習計画書」と北海道ブロック社会福祉実習協議会が作成した「実習評価項目」およびそれに基づく資料の内容に基づき実習教育計画を作成し、実施すること。	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0			1	1.00
	3. 科目担当教員と訪問指導教員が異なる場合は、実習教育の目標や実際の実施方法等について、細かくわかって理解を深め合うこと。	2	0	3	1	2	0	0	0	0	0			8	2.00
3. 実習教育プログラムの作成	1. 多くに下記の点を中心として、実習前、実習中、実習後の学習スケジュールを含んだ実習教育プログラムを作成すること。	2	0	3	3	2	0	0	0	0	0	0	0	10	2.50
	2. 実習教育プログラムの作成にあたっては、実習生がとくに下記の点について理解を深めるよう配慮すること。	0	1	0	2	0	0	0	0	0	2			5	1.67
	3. 実習教育プログラムの作成にあたっては、実習生がとくに下記の点について理解を深めるよう配慮すること。	4	2	4	5	5	4	0	5	0	2			31	3.88
4. 実習生 に対する事前 指導	1. 実習目的や実習に際して必要な価値、知識、技術、さらに守秘義務等の専門職業倫理について、「個人情報保護法」や「社会福祉士法及び介護福祉士法」に基づいて事前教育を行い、実習生に実習に対する積極的な動機づけを行うこと。	4	3	4	7	5	4	0	5	0	4	0	0	36	4.50
	2. 「実習計画書」の作成及び実習中に要求される学習内容などについて個別的な指導を行うこと。	4	2	2	5	2	3	5	4	5	5			37	3.70
	3. 実習施設・機関の実習指導者による事前打合せなどの事前訪問に関する指導と、事前訪問後の状況把握を行い、「実習計画書」の内容の再確認と指導を行うこと。	4	2	3	5	2	-	5	4	5	0			30	3.75
社会福祉援助技術現場実習の事前対応	4. 実習生に対して、「社会福祉援助技術現場実習委託契約（協定）書」「社会福祉援助技術現場実習教育と指導に関する合意書」および本指針の内容について、事前に周知すること。	0	3	3	5	2	-	5	4	0	4			26	3.71
	5. 宿泊実習の場合、実習施設・機関における遵守事項をあらかじめ確認の上、その内容について、実習生に十分に指導すること。	0	0	3	3	0	0	0	0	4	3			13	3.25
	6. 実習生の実習に向かう姿勢、態度に不適切な点がある場合は、改善されるよう、あらかじめスーパードバイションを行うこと。	0	0	3	3	3	4	0	4	5	4			26	3.71
	7. 実習生に、スーパードバイションとしての適切性に問題があると判断される場合は、改善されるよう、あらかじめスーパードバイションを行うこと。	0	0	4	4	3	0	0	0	4	3			18	3.60
	小計	12	8	23	29	16	10	20	20	26	22	0	0	186	18.60
	合計（事前対応）	32	15	41	52	32	20	34	39	35	35	0	0	335	33.50

社会福祉援助技術現場実習中の対応	1. 実習生に対する指導	1 - 1	0	2	0	1	1	1	3	1	0	2	11	1.57	
		1 - 2	0	4	4	5	2	-	5	4	5	5	34	4.25	
	2. 訪問指導	2 - 1	0	6	4	6	3	1	8	5	5	7	45	5.00	
		2 - 2	5	4	4	4	4	3	5	5	0	3	37	4.11	
	3. 実習施設・機関に 対する対応	3 - 1	5	4	4	8	4	3	5	5	0	3	41	4.56	
		3 - 2	5	3	2	5	3	1	1	4	2	3	29	2.90	
		3 - 3	3	4	4	5	3	3	3	4	2	4	35	3.50	
		3 - 4	4	4	4	5	4	0	5	4	2	4	36	4.00	
	4. 養成校 内における 対応	4 - 1	14	15	12	20	14	6	10	16	6	15	0	128	12.80
		4 - 2	0	4	2	5	3	3	1	4	0	3	25	3.13	
		4 - 3	0	4	0	5	5	0	0	0	0	0	14	4.67	
		4 - 4	0	0	0	5	3	3	0	3	0	3	17	3.40	
		合計(実習中対応)	19	35	26	54	35	19	24	36	16	35	0	299	29.90
	社会福祉援助技術現場実習の事後対応	1. 実習の 評価	1 - 1	3	0	4	5	4	-	4	4	4	5	33	4.13
			1 - 2	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	44	4.40
		2. 実習生 に対する指導	2 - 1	7	5	8	10	8	4	9	8	10	0	77	7.70
		2 - 2	4	5	5	5	5	3	4	4	4	5	46	4.60	
		2 - 3	1	1	3	5	4	2	5	4	4	5	41	4.10	
		2 - 4	2	2	5	5	3	-	5	3	4	4	34	3.40	
		2 - 5	2	3	4	5	3	3	5	4	4	5	33	3.67	
		2 - 6	0	0	5	5	3	-	5	4	4	5	38	3.80	
3. 実習施設・機関に 対する対応		3 - 1	13	15	27	30	21	12	29	23	24	29	0	223	22.30
		3 - 2	5	4	5	5	3	-	5	4	4	3	38	4.22	
		3 - 3	0	2	4	5	4	-	0	4	0	4	23	3.83	
4. 実習全 体の総括		4 - 1	5	6	9	15	10	0	5	12	4	10	0	76	8.44
		合計(事後対応)	30	31	47	60	43	21	48	48	41	54	0	423	42.30

参考資料 5-3：社会福祉援助技術現場実習教育・指導に関する指針（施設・機関版）

区分	対応	回答者												合計	平均値
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
1. 養成校に対する対応	1. 実習依頼を受けた後に養成校との情報の確認を行い、依頼内容等の相互理解に齟齬のないように努めること。	86	63	96	157	126	72	102	110	69	107	0	0	988	98.80
	2. 各養成校と事前打合せをし、北海道ブロック社会福祉実習研究協議会の実習教育に対する取組みや養成校独自の実習教育内容について理解すること。	17	13	12	2	5	9	13	10	18	7	0	0	106	
	1 - 1	3	4	3	5	5	-	5	3	0	3			31	3.88
	1 - 2	0	0	0	1	0	-	0	0	0	0			1	1.00
	小計	3	4	3	6	5	0	5	3	0	3	0	0	32	4.00
	2 - 1	4	3	4	4	5	-	5	4	0	2			31	3.88
	2 - 2	3	4	5	4	5	1	0	4	0	3			29	3.63
	2 - 3	5	3	4	3	5	5	5	4	0	2			36	4.00
	2 - 4	5	2	4	2	4	4	4	4	0	2			31	3.44
	2 - 5	5	2	4	3	5	4	5	4	0	2			34	3.78
2 - 6	4	4	4	3	4	5	0	4	0	2			30	3.75	
2 - 7	0	1	3	5	4	3	4	3	0	4			27	3.38	
小計	26	19	28	24	32	22	23	27	0	17	0	0	218	24.22	
3. 実習指導プログラムの作成	1. 実習開始までに、実習生の「実習計画書」と北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」およびそれに基づく資料の内容に配慮し、実習指導プログラム（実習日程）を作成すること。	3	0	0	4	0	1	0	0	0	0			8	2.67
	2. 実習指導プログラムの作成にあたっては、とくに下記の点について配慮すること。 実習生に伝達すべき実践画像を整理すること。 職場実習、職種実習、ソーシャルワーク実習の3段階の構造を企画すること。 価値、知識、技術の要素を取り入れて各段階に配慮すること。 その配置は、実習生の事前及び各段階での到達度に配慮したものであること。 実習指導の方法（例えば、読ませる、語る、示す・実施させてみる・ロールプレイを取り入れる、問いかけるなど）を考慮したプログラムであること。	2	1	0	4	5	-	2	4	3	3			24	3.00
	3. 実習指導プログラムに、実習スーパービジョンを定期的に実施する日程と方法を組み込むこと。	4	2	2	5	4	1	1	1	3	2			27	2.70
	小計	9	3	2	13	9	2	3	7	6	5	0	0	59	5.90
	4 - 1	0	0	0	5	2	-	4	0	4	2			17	3.40
	4 - 2	5	3	0	5	-	3	1	5	5	4			31	3.88
	4 - 3	0	3	3	4	4	0	5	4	4	3			30	3.75
	4 - 4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5			45	4.50
	4 - 5	0	4	5	5	5	5	1	4	4	4			37	4.11
	小計	9	14	13	24	16	12	16	17	21	18	0	0	160	16.00
合計（事前対応）		47	40	46	67	62	47	54	27	43	0	0	469	46.90	

社会福祉援助技術現場実習の事前対応

社会福祉援助技術現場実習中の対応		社会福祉援助技術現場実習中の対応																社会福祉援助技術現場実習の事後対応		
1. 実習生との展開	1-1	1. 実習生と関係する材料(実習日誌、ケース記録、ケース研究記録など)の提示を実習生に事前に求めること。	3	1	5	0	4	3	5	4	3	5	4	3	5	33			3.67	
	1-2	2. 実習日誌にコメントを記し、実習生の実習経験に対する何らかの修正、理解の指針等を示すと同時に、今後の実習展開への助言を与えること。	5	4	4	0	4	4	5	3	3	5	3	3	5	37			4.11	
	1-3	3. 実習生側から実習展開に必要なスーパービジョンを要請することができることをあらかじめ伝達し、実習生側からの要請があった場合は、速やかに対応すること。	5	4	4	5	3	2	0	3	3	5	3	3	5	34			3.78	
	1-4	4. 実習展開過程で関わる他職種・職種のあはれ施設・機関からのフィードバックを考慮して、必要な実習スーパービジョンの機会をもつこと。	0	2	5	5	3	2	0	4	3	4	3	4	3	28			3.50	
	1-5	5. とくにオムニバス型の実習プログラムを組む場合には、個別の実習経験を統合するよう実習スーパービジョンをもつこと。	0	0	0	4	3	2	4	3	0	3	3	0	3	19			3.17	
	1-6	6. 実習スーパービジョンは、まずは実習生の実践的な知識、技術、価値等のフォーマルな側面に焦点を当てて行われることが原則であり、実習生のパーソナリティなどのインフォーマルな側面に焦点を当てる場合は、細心の注意を払うこと。	0	1	4	5	2	-	0	3	3	3	3	3	3	21			3.00	
	1-7	7. 利用者との対応のあり方や、「個人情報保護法」を遵守したプライバシー情報およびケース記録等の扱いについて助言を与えること。	5	2	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	41			4.10	
	1-8	8. 実習展開上の総括的スーパーバイザーと、現地のスーパーバイザーがある場合には、それぞれの役割も含め、実習生に明示すること。	0	2	5	1	3	0	5	4	2	3	3	4	2	25			3.13	
		小計	18	16	31	25	17	24	28	21	33	0	0	238	0	0	238			23.80
	2. 実習期間中の組織内における対応	2-1	1. 実習中において、実習に関して他職種・職員との何らかの調整が必要な場合に適切に対応すること。	4	1	3	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	38			3.80
2-2		2. 実習生もしくは実習生に起因した事故や緊急事態が発生した場合に、適切に対応すること。	0	3	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	13			4.33	
		小計	4	4	3	10	9	4	5	5	3	4	0	0	51			5.10		
3-1		1. 訪問指導教員の来所の場合には、事前の予約の下に、相互の協議の時間を設定し、北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「訪問指導のマニュアル」に基づいて実施すること。	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5			5.00	
3. 実習担当教員(訪問指導教員)への対応	3-2	2. 実習生もしくは実習生に起因した事故や緊急事態が発生した場合、あるいは何らかの問題が発生した場合には、速やかに実習科目担当教員に連絡すること。	0	1	0	5	3	0	0	0	0	0	0	0	9			3.00		
	3-3	3. 定められた訪問日以外に実習科目担当教員の来所が必要であれば、実習科目担当教員に連絡すること。	0	0	3	5	3	0	0	0	0	5	3	0	16			4.00		
		小計	0	1	3	15	6	0	0	0	0	5	0	0	30			6.00		
4. 実習生の権利擁護	4-1	1. 実習指導者は、実習生の実習展開が円滑に進められるよう配慮するとともに、以下のような実習生の権利を侵害しないよう適切な配慮を行うものとする。 実習生へのハラスメントの防止及び対応=セクハラ/モラハラ/パワハラ、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)、過剰な負担、不適切なかわりを行うなど。 実習生に関する個人情報(漏洩の防止及び対応=住所、電話番号、既往歴、服装情報など)	5	2	2	5	4	4	4	5	3	5	3	5	3	38			3.80	
		小計	5	2	2	5	4	4	4	5	3	5	3	0	0	38			3.80	
	合計(実習中対応)		27	23	39	55	44	25	34	36	29	45	0	0	357			35.70		
	1. 実習評価	1-1	1. 北海道ブロック社会福祉実習研究協議会が作成した「実習評価表」により、実習生の実習成果について、真摯な評価を行う。	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5			5.00	
		1-2	2. 「実習評価表」は、実習生に開示されることをあらかじめ認識しておくこと。	0	0	2	5	4	-	5	5	4	5	3	3	30			4.29	
1-3		3. 各項目に関する点数評価の整合性に努めるのみならず、できるだけ具体的にコメントを記述すること。	5	0	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	38			4.22		
1-4		4. 実習現場で見た実習生の長所を積極的に評価するだけでなく、今後の社会福祉専門職としての成長に必要な改善すべき点を記して、実習生の今後のために資すること。	4	0	3	5	5	4	5	5	3	3	3	3	37			4.11		
1-5		5. 実習評価に関する養成校及び実習生からの疑義に対して、適切に対応すること。	3	0	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	36			4.00		
	小計	12	0	11	25	18	11	20	20	13	16	0	0	146			16.22			
2. 問題提起	2-1	1. 実習指導内容や養成校の実習教育に関して問題があれば、実習科目担当教員と協議を行う。	0	0	0	5	2	0	1	0	0	3	3	3	11			2.75		
	2-2	2. 「社会福祉援助技術現場実習北海道ブロック研究協議会」に参加し、協議及び提言を行う。	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5			5.00		
	小計	0	0	0	10	2	0	1	0	0	3	0	0	16			4.00			
合計(事後対応)		12	0	11	35	20	11	21	20	13	19	0	0	162			18.00			

4 . 実習目標ガイドライン (C グループ報告)

ガイドライン作成の基本的考え方 - 社会福祉士法改正に伴う新「相談援助実習」における目標と内容 -

社会福祉援助技術現場実習（以下「相談援助実習」と略）の内容は、社会福祉士及び介護福祉士法が制定されてから 20 年以上がすぎているにも関わらず、実習先機関・施設によって様々であり、大学や養成校によってその指導内容も異なっているという問題が常に指摘されてきた。しかし、大学・養成校全体での見直しが行われないうままであった。

提供される実習プログラムについても実習機関・施設の裁量であるため、よい実習先がある一方で、「介護実習や保育実習になっている」、「個人情報保護で記録を閲覧させてもらえない」、「具体的な入所理由についても教えてもらえない」、「実習プログラムがない、プログラムを提示されない」という問題も生じていた。また、受け入れる実習先機関・施設から「社会福祉士実習といっても、どのように実習を行ってよいのかわからない」、「実習生が社会福祉施設に就職するとは限らないので、一生懸命指導する甲斐がない」、「大学や養成校からの具体的な提案等がない」と言われる場合もある。

今回の改正においても社会福祉士の質の向上が唱われているが、今後実習を適切に実施し、この職種に就きたいという実習生を指導することも社会福祉士の責務として強調されるであろう。養成校や大学においても、学生をいかに指導するかの力量が問われることとなる。

医学教育では、表 31 にあるように臨床実習ガイドラインとして、50 週が提示されており、その内容も医師として必要最低限の力量を身につけるための各科ローテーションとなっている。それに対して、相談援助実習は 180 時間であり、一種別の機関・施設しか実習できない期間となっている。また、今回の改正、施設見学や体験学習以外の配属実習は、一つの実習先機関・施設で正味 120 時間以上ということになった。社養協が提案してきた 360 時間実習は、今回は見送れたが、専門職としての質の向上を考えると積み残した課題の一つである。

表 31：医学コアカリキュラムにおける臨床実習の量的提示

臨床実習	本ガイドライン	本邦平均(20 校)
内科	12	9.5
外科	8	5.6
小児科	4	2.7
産科婦人科	4	2.4

精神科	2	2
家庭医学	0	0
救急	4	-
選択	16	-
合計	50	33.8

単位：週

資料出典：医学における教育プログラム研究・開発事業委員会、「医学教育モデル・コア・カリキュラム - 教育内容ガイドライン - 」より

今回の法改正では、社会福祉士の現場実習の時間数は増加しなかったが、相談援助実習と相談援助実習指導の内容について相当の改正が行われ、質の向上を目指したものとなった。そのため、一種別の実習、しかも1ヶ月という短期間でいかに相談援助を学ぶかということが課題であり、その課題達成のための相談援助実習における目標の設定が重要となる。

社会福祉士の相談援助実習において、実習前教育と実習中・実習後教育の明確な位置づけと内容が必要である。社会福祉援助技術演習との関連から、教わってきた講義や援助技術演習をどのように学生が実習に活かすかが実習前に必要であり、実習後にはスーパービジョンが必要となる。実習中は実習先期間・施設に任せるとしても、実習全体のマネジメントという概念も必要となる。どのような理念で実習を行い、どのようなマネジメントを行うかが、各大学・養成校に問われることとなる。

また、学生がただ実習先を見学したり、介護や保育を行うだけでは効果的な実習とはいえず、実際のソーシャルワーク業務に携わることができるようになることが必要である。医学教育では、診療参加型実習（クリニカル・クラークシップ）が実施されるようになり、学生が実際に診療に参加できるレベルになるように実習前教育が組まれている。

また実習の目標設定も、表32にある区分ごとに一般目標と到達目標が設定されている。

表32：医学教育における臨床実習内容

1 全期間を通じて身につけるべき事項	(1) 診療の基本	<ul style="list-style-type: none"> ・問題志向型システム・科学的根拠に基づいた医療 ・医療面接 ・診療記録とプレゼンテーション
	(2) 身体診察	<ul style="list-style-type: none"> ・全身状態とバイタルサイン ・頭頸部 ・胸部 ・腹部と泌尿生殖器 ・神経 ・四肢と脊柱 ・小児と高齢者の診察
	(3) 基本的臨床手法	<ul style="list-style-type: none"> ・一般手技 ・外科手技 ・検査手技

2 内科系臨床実習	(1) 内科	
	(2) 神経科	
	(3) 小児科	
3 外科系臨床実習	(1) 外科	
	(2) 産婦人科	
4 救急医療臨床実習		

資料出典：前掲報告書より作成

教育における一般目標と到達目標の明示は、社会福祉教育においても必要な観点であり、目標をできるだけ具体的に提示することにより個々の学生の課題が明確となり、目標の達成ができたかどうかという評価ができることになる。

「相談援助実習」における目標をどのように考えるかについて、相当に本グループにおいても苦慮した。当初は医学教育のように一般目標と到達目標を提示しようとしたが、現在の実習では様々な実習形態に合わせて設定することは困難であった。また社会福祉援助技術との関連で、このような知識や技術が実習前に習得すべきなのかの内容も不明確であり、一般目標と到達目標が明確にできないという相談援助実習の問題点が明らかになったともいえる。そこで、できるだけ実態を配慮しつつ、一定レベル以上の相談援助実習を目指して、ガイドラインを作成した。

厚生労働省の「相談援助実習指導」では「ねらい」として、相談援助実習の意義について理解する、相談援助実習に係る個別指導並びに集団指導を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ実際に理解し実践的な技術等を体得する、社会福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する、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理論化し体系立てていくことができるよう能力を涵養する、という4点があげられている。これら「含まれるべき事項」として、ア相談援助実習と相談援助実習指導における個別指導及び集団指導の意義、イ実際に実習を行う実習分野（利用者理解含む。）と施設・事業者・期間・団体・地域社会等に関する基本的な理解、ウ実習先で行われる介護や保育等の関連業務に関する基本的な理解、エ現場体験及び見学実習（実際の介護サービスの理解や各種サービスの利用体験等を含む）オ実習先で必要とされる相談援助に係る知識と技術に関する理解、カ実習における個人のプライバシーの保護と守秘義務等の理解（個人情報保護法の理解を含む。）キ「実習記録ノート」への記録内容及び記録方法に関する理解、ク実習生、実習担当教員、実習先の実習指導者との三者協議を踏まえた実習計画の作成、ケ巡回指導、コ実習記録や実習体験を踏まえた課題の整理と実習総括レポートの作成、カ実習の評価全体総括会、をあげている。これらの相談援助実習指導の在り方について、大学・養成校としての実習指導の目標設定も必要となり、そのためにはより詳細な実習指導計画の作成が今後求められることになる。

また「相談援助実習」の「ねらい」は、相談援助実習を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的かつ実践的に理解し実践的な技術等を体験する、社会福祉士として求められる資質、技能、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する、関連分野の専門職との連携のあり方及びその具体的内容を実践的に理解するとされている。「含まれるべき事項」としては、「学生は次に掲げる事項について実習指導者による指導を受けるものとする」として、「相談援助実習担当教員は巡回指導等を通して、次に掲げる事項について学生及び実習指導者との連絡調整を密に行い、学生の実習状況についての把握とともに実習中の個別指導を十分に行うものとする」としている。その事項は具体的に、ア利用者やその関係者、施設・事業者・団体等の職員、地域住民やボランティア等との基本的なコミュニケーションや人との付き合い方などの円滑な人間関係の形成、イ利用者理解とその需要の把握及び支援計画の作成、ウ利用者やその関係者（家族・親族・友人等）との援助関係の形成、エ利用者やその関係者（家族・親族・友人等）への権利擁護及び支援（エンパワメントを含む。）とその評価、オ多職種連携をはじめとする支援におけるチームアプローチの実際、カ社会福祉士としての職業倫理、施設・事業者・機関・団体等の職員の就業などに関する規定への理解と組織の一員としての役割と責任への理解、キ施設・事業者・機関・団体等の経営やサービス管理運営の実際、ク当該実習先が地域の中野施設・事業者・団体等であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしての合うとリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解、である。

これらの「ねらい」と「含まれるべき事項」並びに「相談援助演習」や他の科目との関係を調整し、具体的な実習に落とすべきかのミニマム・スタンダードが本ガイドラインである。ガイドラインはあくまでも最低限の到達目標であり、これに各大学・養成校でどのような特色を出し、どのようなものを上乗せしていくかを検討することが必要である。

実習目標の考え方と新「相談援助実習」目標の対応関係

講義系科目と連動しながら社会福祉士として必要な高い実践力を養うためには、演習および実習を通じた最大限の学びが不可欠だと言える。中でも、社会福祉士が実際に活動している現場における「相談援助実習」は、講義や演習で得た知識および技術を実際に活用できるものとして習得することを可能にするばかりか、社会福祉士としての価値を体得することを可能にする。このような「相談援助実習」を実践力の有効な習得の機会とするためには、実習前、実習中、そして実習後すべてにおける明確な目標が必須である。そこで、厚生労働省の示す「相談援助実習指導」

および「相談援助実習」の「ねらい」と「含まれるべき事項」それぞれに対応する形で、実習指導および実習にて実習生が獲得や到達すべき水準を実習目標として具体的に示した。また、その水準を学生が達成するために必要だと考えられる養成校教員または実習先機関・施設指導者が提供する具体的教育内容をまとめた。このような実習目標を設定するにあたっては、これまで教育や研究を通じて蓄積されてきた関連する成果を活用しつつ、数十回にわたる検討を重ねた。

実習目標の構造

本グループのゴールは養成校側が学生を指導する際の指針となるガイドラインを作成することであった。このガイドライン作成にあたっては、厚労省が示した「相談援助実習の目標と内容」に準拠しつつ、実習において具体的に獲得・到達すべき水準を示すことにより、相談援助実習の標準化を図るとともに達成度評価の尺度を、学生の主体として示すものを目指して検討を重ねた。

検討の経緯

ガイドラインの構成要素を論議する際に、まず全体的な教育内容を示す「一般目標」を7項目あげた。そしてその一般目標を達成するために学生が実習のなかで経験すべき行為を「主な実習経験項目」として整理した。さらに、主な実習経験項目について、学生が具体的にどのレベルまで習得しなければならないかの指標を「到達目標」としてあげた。

一般目標の7項目の内容をさらに検討した。その際に北海道ブロックが作成した「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」を参考にし、7項目の再分類を行った。

整理してみると、実習経験項目と到達目標の違いが明確にならないことから、厚労省の示す目標を実習目標大項目とし、で掲げた一般目標を中項目とした。さらに、実習目標を達成するためのより具体的な方法として小項目を設定した。

また、実習目標の達成度を測ろうとする場合、「できた - できなかった」という尺度ではなく、「他者に説明できる」「文章化できる」「実践できる」「課題を検討できる」といった達成点を示すことが重要であるという論議になり、新たに別の枠組みとして「具体的体験内容」を示した。

具体的体験内容は「相談援助実習指導」の場面と「相談援助実習」の場面とに分類した。また、「相談援助実習」の場面では、) 職場を理解するための内容、) 生活相談員、支援員等の担当する業務全般を理解するための内容、) ソーシャルワーク実践の内容、の3つに分類して整理した。

本グループでは、以上のような経緯で論議を重ね、ガイドライン（案）を作成した。実習目標とは実習生の進むべき道筋を示す指針であるがゆえに、それだけでは実習生はどの方向に進めばよいかは分かっても、どのような行動をとればそこに向かっていけるのかが分からない。そこでC班では目標に向かっていくためのスモールステップをより具体的に示すことを目指して、中項目、小項目、さらには具体的体験内容という枠組みで実習目標の整理を行った。

社養協ガイドラインの構造

本ガイドラインは厚生労働省が示した「相談援助実習指導の目標と内容」「相談援助実習の目標と内容」に準拠した形で構造を検討したものである。その中で実習指導・実習において具体的に獲得・到達すべき水準を示し、ガイドラインの目標を実習生主体として、相談援助実習指導・相談援助実習の標準化、達成度評価の尺度を示したものである。本ガイドラインは理解しやすいように、以下のように中項目、小項目、具体的内容と連動させ検討を重ねた。

「中項目」とは厚生労働省の相談援助実習指導の内容および相談援助実習の内容に対応した、実習生が経験する項目とした。

目標を達成するために経験する項目を、たとえば「読む」「質問する」「観察する」「調べる」「見学する」「学ぶ」「行う」等で表現している。

さらに小項目とは中項目において獲得・到達すべき水準を具体的に示した項目である。これらの項目では、「他者に説明できる」「文書化できる」「実践できる」「課題を検討できる」といった知識やスキルを獲得したかどうかを到達点とした。相談援助実習指導における小項目は、「理解している」というレベルで設定しているが、これは「理解し、説明できる」「理解し、実践できる」ということであり、理解のレベルには「文書化できる」というものも含んでいる。

「具体的内容」とはここに掲げた中項目を経験し小項目を達成するために、実習指導における「事前」「事後」教育の具体的内容を明示してある。具体的に相談援助実習・実習指導において養成校教員と実習先指導者の双方が提供しなければならない具体的内容を示している。これは実習目標を達成するための最低限必須の内容と考えられ、すべての養成校・実習先において盛り込まれるミニマム・スタンダードを念頭に検討した。

各養成校においてはこの具体的内容をもとにシラバス作成を行なうことになる。さらに、実習先機関・施設においては実習計画を作成することとなる。

なお、実習先機関・施設に対しては、実習依頼時に養成校から本ガイドラインおよび具体的内容を提示し充分協議することが求められると考えている。また、養成校は、実習指導において事前学習を十分に行い、実習に耐えうる一定の力量を実習生に獲得させておく必要があると考える。

ガイドラインに基づく実習プロセスの考え方について

・ 実習前・中・後の流れ

社会福祉士養成教育において実習を挟んだ前後の教育は、本来全ての教科教育体系の中でとらえるべき問題である。その中で本検討会では、厚生労働省が示した「相談援助実習指導の目標と内容」「相談援助実習の目標と内容」に準拠しつつ、「実習指導」・「実習」科目において具体的に獲得・到達すべき水準を検討した。

また実習前、中、後のプロセスとして目標を設定すると、かえって錯綜した教育内容と効果の循環性があらわせなくなる恐れがあることから、プロセスごとに中項目の目標を設定することはせず、実習中を職場・職種・ソーシャルワーク実習として分類し、その前後指導を中心に、具体的な体験内容・小項目を整理・検討した。以下体験項目ごとに記述する。

実習の意義の理解

まず実習前指導において、実習の意義をどのように理解するかは重要である。そこでの理解や心構えが、実習中や実習後の実習体験内容の昇華に大きく影響する。実習の意義について説明を受けること以外に、実習生自身が自分でその意義を考え、実習に行くに当たっての心構えを作っていく体験をする。その体験が実習中の事象の観察や理解の動機付けとも関連していく。

実習指導の種類と意義の理解

実習指導の手法として、個別指導と集団指導の両方を体験し、相談援助に係わる知識や技術を具体的に实际的に理解する。また指導の際にスーパービジョンを必要な状況とその効果も理解することによって、実際の実習上で経験する悩みや疑問をどのように解決することが可能であるかが分かる。

実習計画書の意義の理解と作成

実習計画書を作成していく過程で、実習の目標と枠組みおよび書き方が実習生自体に理解できてくる。その過程は実習生のみならず、実習担当教員と実習先の実習指導者との三者の協議で決まっていくことを実習生が理解し、組織間契約として実習が成立していることを理解する。また計画は実習の進行と共に変更が必要とされる。その計画書の書き換えなどを行うことによって、

実習経験もソーシャルワークのアセスメント・プランニング・介入・モニタリングと同様の手順であることが分かる。

現場体験学習及び見学実習

現場体験学習や見学実習を企画し、実際の現場でのサービス内容の実地理解やサービス利用体験をする。これらを行うことによって、実習に臨む姿勢や計画書の内容などに現実感が増す。

実習記録ノートの書き方の学習

実習前に実習記録ノートへの記載内容や記録方法を学び、実習中に実際に作成する。それを担当教員や指導者に実際の指導を受けることで、実習体験がより意識的に知識や技術として身に付いていく。さらに記録作成時にも個人情報の保護について再度確認する。

個人のプライバシーの保護と守秘義務等の理解

秘密保持とは何かについて理解を行い、実習における個人情報保護について考える。また実習前から実習先機関・施設のプライバシー侵害としてどのようなものが想定されるのかについて考える。

実習先の分野・施設・事業者・機関・団体・地域社会等に関する基本的理解

実習前・中に実習先機関・施設の根拠法を読んだり、当該分野の具体的な事例を読んだり、具体的なサービスを調べたり、地域の歴史や文化産業人口動態福祉の全体状況などを調べて理解する。その知識が実習中の実践観察・理解の背景説明に生きてくる。

実習先で必要とされる相談援助に係わる知識と技術に関する理解

実習に必要なソーシャルワークの知識技術等を確認し、事例等から実際行われている相談援助の実際を理解する。また業務として行われていることがなんなのかについても、業務指針など文書化されているものを調べ確認する。

実習先で行われる介護や保育等の関連業務に関する基本的理解

実習中に体験したり観察したりする関連業務については、実習前から基本的知識を学び、さらにチームアプローチの観点からも理解を深めておく必要がある。また関連業種の人たちとの情報交換など実習中に関連業務を体験し、さらに知ることによって、広く全体像の理解をするためにも重要である。

自己評価を行う

実習前に自己評価とは何か、自己評価の意義と方法を理解する。評価は実習中や実習後のスーパービジョンにかけられ、自己の再評価となり実習体験の強化や自己覚知に貢献する。

スーパービジョンをうける

実習教育のスーパービジョンの意義や実際について実習前から理解し、実習中は担当指導者との間でのスーパービジョンを受ける。また担当教員からも巡回指導などで実習教育スーパービジョンを受ける。また実習教育スーパービジョンによって実習後に実習を振り返る。

実習総括レポートの作成

実習中の体験の考察と今後の課題を実習後に実習総括レポートとしてまとめる。そのレポートの書き方を理解し、作成し、添削を受けることで、自分の課題を理解する。

実習の評価全体総括会を行う

自分の実習体験をどのように人に伝えるのかについて、具体的な方法を理解する。また実習体験をプレゼンテーションする機会をもつことで、プレゼンテーションの技術を磨くことができる。また実習後のプレゼンテーションによって実習を振り返り、他者の意見や理解を確認することができる。

・ 職場・職種・ソーシャルワーク実習の流れ

全国社会福祉協議会が主催している社会福祉士養成実習施設実習指導者特別研修会テキストでは、相談援助実習を 職場実習、 職種実習、 ソーシャルワーク実習の3段階に区分している（表2）。つまり、ソーシャルワーカーの養成のためには、職場全体を理解し、各施設のソーシャルワーカーの職種業務を理解し、ソーシャルワークの内容・過程を理解することが求められていると整理できる。

職場実習とは、実習先を一つの職場として大きく理解することである。職場実習は実習先施設全体を理解することであり、施設のマネジメント、他職種の役割や業務等を理解する。職種実習は、各職場におけるソーシャルワーカーとして設定されている職種（生活相談員等）を理解することであり、その職種が行う業務を理解することである。例えば、児童指導員が実際に行っている業務には保育が入っていたり、生活相談員の場合には事務業務を行っている場合もある。これらの業務を理解することである。最後にソーシャルワーク実習とはまさにその実習先でソーシャルワークがどのように行われているかを理解することである。ある意味では、職場実習と職種実習が入っていることが、わが国独自のソーシャルワーカーの位置づけともいえる。

これらを整理した上で、本グループでは、ガイドラインを作成した。

・ 「相談援助実習」ガイドライン

先にも述べたように、本ガイドラインは、厚生労働省が示した「相談援助実習指導の目標と内容」「相談援助実習の目標と内容」に準拠しつつ、実習指導・実習において具体的に獲得・到達すべき水準を示すことにより、相談援助実習指導・相談援助実習の標準化を図るとともに達成度評価の尺度を、実習生、実習担当教員、実習先機関・施設指導者をそれぞれ主体として示したものである。

社団法人日本社会福祉士養成校協会実習委員会がかって行った実習生のコンピテンシーに関する研究調査では、実習前に習得すべき礼儀作法やモチベーション、書く能力等がフォーカスグループにおいて重要な要因の一つとして議論された。しかし、ガイドラインでは、実習生の社会的マナー、態度並びに自己覚知は、社会福祉援助技術等の他の科目、学生生活、個人生活等を通じて習得すべきものであり、基本的に身につけるべきものであるとして、あえて実習の目標には含めていない。

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)

社団法人日本社会福祉士養成校協会

実習教育部会 C 班 (実習目標 WG)

本ガイドラインとは

本ガイドラインは、厚生労働省が示した「相談援助実習指導の目標と内容」「相談援助実習の目標と内容」に準拠しつつ、実習指導・実習において具体的に獲得・到達すべき水準を示すことにより、相談援助実習指導・相談援助実習の標準化を図るとともに達成度評価の尺度を実習生を主体として、実習生に対応した実習担当教員の対応の具体的内容、実習先機関・施設指導者のガイドラインに基づく実習プロセスの考え方を示したものである。

中項目とは

厚生労働省の相談援助実習指導の内容および相談援助実習の内容に対応した、実習生が経験する項目である。目標を達成するために経験する項目を、たとえば「読む」「質問する」「観察する」「調べる」「見学する」「学ぶ」「行う」等で表現した。

小項目とは

中項目において獲得・到達すべき水準を具体的に示した項目である。これらの項目では、「他者に説明できる」「文書化できる」「実践できる」「課題を検討できる」といった知識やスキルを獲得したかどうかを到達点とした。相談援助実習指導における小項目は、「理解している」というレベルで設定しているが、これは「理解し、説明できる」「理解し、実践できる」ということであり、理解のレベルには「文書化できる」というものも含む。例えば、レポート、テスト、ディスカッション、プレゼンテーション等で「できる」ことの評価を行う。

具体的内容とは

なお、ここに掲げた中項目を経験し小項目を達成するために、実習指導における事前事後教育の具体的内容、および、実習先機関・施設における実習体験の具体的内容を明示した。具体的内容には、相談援助実習・実習指導において養成校教員・実習先指導者が提供する内容を示した。この具体的内容は、実習目標を達成するための最低限必須の内容と考えられ、すべての養成校・実習先において盛り込まれるミニмумスタンダードともいえるべきものである。この具体的内容をもとに、養成校においてはシラバス作成を、実習先機関・

施設においては実習計画を作成することとなる。

なお、実習先機関・施設に対しては、実習依頼時に養成校から本ガイドラインおよび具体的内容を提示し充分協議することが求められる。また、養成校は、実習指導において事前学習を十分に行い、実習に耐えうる一定の力量を実習生に獲得させておく必要がある。

ガイドラインに基づく実習プロセスの考え方についてとは

学生の行う実習について、職場実習、職種実習、ソーシャルワーク実習に区分して、具体的に実習生に理解させるべき内容を示したものである。実習先機関・施設の種別に応じて、これらの内容を実習生にどのように示すかを専門職の実習として考える必要がある。

また、養成校と実習プログラム等について協議し、実習プロセスを養成校に確認し、一緒に作成することも重要である。

実習実施における留意点

- ・ 実習においては、単に見学するのではなく、可能な限り実際の支援等に携わることが必要である。
- ・ 実習生は組織の一員として援助場面に参画し、カンファレンスや記録の閲覧等にもアクセスできることが必要である。
- ・ 利用者の個人情報保護については、実習先機関・施設と養成校、実習生との契約によって担保する必要がある。
- ・ 実習生の社会的マナー、態度並びに自己覚知は、社会福祉援助技術等の他の科目、学生生活、個人生活等を通じて習得すべきものであり、基本的に身につけるべきものであるとして、あえて実習の目標には含めていない。

用語の使い方について

- ・ 実習先については「実習先機関・施設」と統一した。
- ・ 養成校の学生は実習生でもあるが、実習指導段階も含め「実習生」と統一した。
- ・ 従来の「社会福祉援助技術現場実習・実習指導」の科目名称ではなく、新たに厚労省から示された「相談援助実習・実習指導」を用いた。ただし、表中では「実習」「実習指導」と省略標記している部分もある。
- ・ 実習先機関・施設の指導者から実習生がうけるスーパービジョンを「実習スーパービジョン」といい、養成校教員から実習生が受けるスーパービジョンを「実習教育スーパービジョン」として使い分けている。

相談援助実習指導ガイドライン（案）

社協協ガイドライン

厚労省「相談援助実習指導の目標と内容」		小項目		具体的内容（実習担当教員）	
内容	中項目	小項目	具体的内容	具体的内容	具体的内容
<p>ねらい</p> <p>相談援助実習の意義について理解する</p> <p>相談援助実習に係る個別指導並びに集団指導を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的なかつ実践的に理解し、実践的な技術等を体得する</p> <p>社会福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握等、総合的に対応できる能力を習得する</p> <p>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理論化し体系立てていくことができる能力を涵養する</p>	ア 相談援助実習と相談援助実習指導における個別指導及び集団指導の意義	相談援助実習の意義を学ぶ	相談援助実習の意義を理解している	相談援助実習の意義・内容について説明する	・実習前、後における実習の意義・内容について説明する ・実習に行くにあたっての心構え・注意事項を説明する ・授業と相談援助実習のつながりを説明する
	イ 実際に実習を行う実習分野と施設・事業者・機関・団体等に関する基本的な理解	実習前に実習先機関・施設について、具体的に学ぶ	相談援助実習のつながりに理解している	実習先機関・施設の最低限の根拠法等を理解している	・実習先機関・施設の根拠法等を調べさせる ・実習先で提供される具体的なサービス内容（介護・保育等）を調べさせる ・実習先機関・施設の地域の歴史、文化、産業、人口動態、福祉の全体状況などを調べさせる
	ウ 実習先で行われる介護や保育等の関連業務に関する基本的な理解	相談援助に係る知識と技術について具体的に学ぶ	相談援助演習等で学んだ知識・施設に当てはめて理解している	事前などのような知識と技術が展開されているかを理解している	・実習に必要なソーシャルワークの知識・技術等を確認させる（用いているツールの理解） ・事例等から実習先機関・施設で行われている相談援助の実態を理解させる ・実習先の社会福祉士の業務について調べさせる
	エ 現場体験学習及び見学実習（実際の介護サービスの理解や各種サービスの利用体験等を含む）	秘密保持、個人のプライバシー保護について、具体的に学ぶ	個人のプライバシー保護の必要性について理解している	個人情報保護法について、理解している	・倫理綱領による守秘義務について理解させる ・社会福祉士介護福祉士法による守秘義務について理解させる ・個人情報保護法・ガイドライン等による個人情報保護について理解させる ・具体例から個人のプライバシー保護、秘密保持を理解させる
	オ 実習先で必要とされる相談援助に係る知識と技術に関する理解	「実習記録ノート」への記録方法及び記録方法に関する理解	「実習記録ノート」の意義・書き方について理解している	実習中における記録（メモ等）の取り方について理解している	・「実習記録ノート」の意義について説明する ・「実習記録ノート」の書き方の説明する ・「実習時の記録（メモ等）」の取り方について説明する ・実習計画書の意義について説明する ・実習計画書の書き方を説明する ・実習計画書を作成を通じて実習目標と課題を設定させる ・実習評価方法を理解させる
	カ 実習における個人のプライバシーの保護と秘密保持の理解（個人情報保護法の理解を含む）	相談援助実習の実習計画の作成方法を学ぶ	相談援助実習における実習計画の必要性を理解している	相談援助実習における自分の目標を設定する	・実習計画書の書き方を説明する ・実習計画書を作成を通じて実習目標と課題を設定させる ・実習評価方法を理解させる
	キ 「実習記録ノート」への記録内容及び記録方法に関する理解	「実習記録ノート」の記録方法について学ぶ	実習状況振り返ることができる	実習中に発生した問題を教員とともに解決できる	・実習教育スーパーバイザーについて説明する ・実習巡回指導において実習教育スーパーバイザーを行う ・実習の実施状況を振り返らせる ・実習課題の達成状況を実習生とともに評価する ・実習中に発生した問題を実習生とともに解決する ・実習教育スーパーバイザーを行う
	ク 実習生、実習担当専任教員、実習先の指導者との三者協議を踏まえた実習計画書の作成	相談援助実習の実習計画の作成方法を学ぶ	実習状況振り返ることができる	実習中に発生した問題を教員とともに解決できる	・実習巡回指導において実習教育スーパーバイザーを行う ・実習の実施状況を振り返らせる ・実習課題の達成状況を実習生とともに評価する ・実習中に発生した問題を実習生とともに解決する ・実習教育スーパーバイザーを行う
	ケ 巡回指導	実習中に実習教育スーパーバイザーを受け、実習に活かす	実習状況振り返ることができる	実習中に発生した問題を教員とともに解決できる	・実習巡回指導において実習教育スーパーバイザーを行う ・実習の実施状況を振り返らせる ・実習課題の達成状況を実習生とともに評価する ・実習中に発生した問題を実習生とともに解決する ・実習教育スーパーバイザーを行う
	コ 実習記録に基づく実習総括レポートの作成	実習教育スーパーバイザーを受け、実習総括レポートを作成し、実習の評価を行う	実習教育スーパーバイザーにより、再度自己覚知を行うことができる	実習教育スーパーバイザーを受け、実習の全体を自己評価することができる	・実習教育スーパーバイザーについて説明する ・実習巡回指導において実習教育スーパーバイザーを行う ・実習の実施状況を振り返らせる ・実習課題の達成状況を実習生とともに評価する ・実習総括レポートを作成させる ・実習総括レポートを指導する ・自己評価とは何かを説明する
サ 実習の評価全体総括					

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)

厚労省「相談援助実習の目標と内容」		社協協ガイドライン	
内容	中項目	小項目	実施要領
<p>相談援助実習を通して、相談援助に係る知識と技術について具体的なかつ実際の理解し実践的な技術を習得する。</p> <p>社会福祉士として求められる資質、技能、倫理、自己に求められる課題把握、総合的に対応できる能力を習得する。</p> <p>関連分野の専門職との連携のあり方及びその具体的な内容を実践的に理解している。</p>	<p>対象(利用者、グループ、地域等)との関わり方を学ぶ</p> <p>利用者の姿態を統計的に学ぶ</p> <p>対象(利用者、グループ、地域等)へのアセスメントの方法を学ぶ</p> <p>個別支援計画等、様々な計画の策定方法を学ぶ(プランニングが主として)</p> <p>対象(利用者、グループ、地域等)との関わり方を学ぶ(アの再掲)</p> <p>利用者ご家族の関係を学ぶ</p> <p>対象(利用者、グループ、地域等)に関する支援プロセスを学ぶ</p> <p>本人、家族等との面接の進め方を学ぶ</p> <p>職場における他職種、他職員の役割と業務を学ぶ</p> <p>職場内におけるチームアプローチのあり方を学ぶ</p> <p>関連職種、間の会議の運営方法を学ぶ</p> <p>関連機関、施設における連携状況を学ぶ</p> <p>利用者の人権尊重の具体的方法について学ぶ</p> <p>社会福祉専門職の価値、倫理を学ぶ</p> <p>指導職員から社会福祉士の業務内容を学ぶ</p> <p>業務に必要な文書様式の記入内容、方法を学ぶ</p> <p>実習先機関、施設の法的根拠、法律について学ぶ</p> <p>実習先機関、施設の意思決定過程を学ぶ</p> <p>実習先機関、施設の財政、運営方法等の組織構造を学ぶ</p>	<p>利用者と関わる事ができる</p> <p>グループメンバーと関わる事ができる</p> <p>地域住民と関わる事ができる</p> <p>入退所の動向、利用動向等の年報統計について把握し説明できる</p> <p>対象を客観的に把握することができる</p> <p>担当する利用者(特定ケース)のニーズを説明できる</p> <p>担当する利用者(特定ケース)の課題を設定できる</p> <p>実習場におけるインテークができる</p> <p>アセスメントにおけるポイント、手順、ツールについて説明できる</p> <p>実習場におけるプランニングができる</p> <p>実習場におけるモニタリングができる</p> <p>計画評価ができる</p> <p>利用者との関わり方ができる</p> <p>グループメンバーと関わる事ができる(アの再掲)</p> <p>担当する利用者(特定ケース)について、利用者と家族の関係を説明できる</p> <p>担当する利用者(特定ケース)について、利用者の家族が抱える問題を説明できる</p> <p>対象への支援プロセスを具体事例にもとづき説明できる</p> <p>実習先機関、施設における利用者権利保護の取り組みを説明できる</p> <p>実習先機関、施設におけるインバウメント実践を抽出して説明できる</p> <p>コミュニケーション、スキルを理解している</p> <p>利用者等と適切なアイコンタクトをとることができる</p> <p>面接場面において、傾聴、要約、解釈、明確化、促し、沈黙、繰り返し、共感等様々な面接技術を活用できる</p> <p>実習先機関、施設に在る他職種とその業務内容・専門性を説明できる</p> <p>チームアプローチの必要性、方法について具体例をあげて説明できる</p> <p>実習先機関、施設で開催される会議の目的について説明できる</p> <p>会議の運営方法について説明できる</p> <p>会議を進行できる</p> <p>関連する機関、施設および専門職の役割、業務を説明できる</p> <p>ケース例をもとに連携が必要な機関、施設を理由も添えて挙げられる</p> <p>実習先機関、施設における利用者権利保護の取り組みを説明できる(再掲)</p> <p>実習先機関、施設における苦情解決の流れを説明できる</p> <p>実習先機関、施設における社会福祉士業務の中から、社会福祉士の価値・倫理判断にもとづく行為を案出抽出して説明することができる</p> <p>実習先機関、施設における倫理的ディレンマの具体例を挙げることができる</p> <p>実習先機関における個人情報保護・秘密保持の取り組みを説明できる</p> <p>実習先機関、施設における社会福祉士の業務内容を説明できる</p> <p>実習先機関、施設で用いられる文書の種類、用途が説明できる</p> <p>日誌、ケース記録等が記入できる</p> <p>実習先機関、施設の根拠法令の内容や通知に基づく最低基準等の概要を説明できる</p> <p>実習先機関、施設の意思決定過程(稟議の流れ等)、決議機関、委員会の役割等について説明できる</p> <p>実習先機関、施設の予算、事業計画、決算、事業計画を読んで説明できる</p> <p>実習先機関、施設の問題や財源確保の取り組み、工夫、経営努力を説明できる</p> <p>新規事業や現行事業に關して、共同募金や財団等への助成申請書類が作成できる</p>	<p>職場実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 入所利用者等の日常生活場面に寄り添い、また、在宅利用者の複数回訪問を通じて、利用者の生活、思い、ニーズを理解させる。 ・ 通所利用者等の送迎や日中活動場面に寄り添い、利用者の生活、思い、ニーズを理解させる。 ・ 入所・通所施設等においては、利用者(メンバー)全体への配慮の必要性を説明し促す。 ・ レンケーション等の進行させる。 ・ 地域住民の懇談会や活動場面に参加させる。 <p>ソーシャルワーク実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ニーズキャッチ、インテークからサービス利用までの一連のソーシャルワーク過程について説明する。その際、過程で用いる諸ツールの使用方法や制度利用の手続きについても説明する。 ・ 特定の利用者のアセスメントを行わせ、援助計画を作成する。その際、実際に実習先機関、施設で用いているツールを用いて作成させることは勿論であるが、既存制度適用にとどまらずにはなく、ニーズ本位に關係調整や必要な資源開発も含めたものとなるよう助言指導する。 ・ サービスの調整や利用者等への説明を行わせる。不可能な場合は、指導者が事例を用いて説明する。 ・ 利用者等への満足度インタビューを行わせるとともに利用状況を観察させ、サービスのモニタリング(評価)をさせる。把握した苦情を指導者に報告させ、解決の方策について検討させる。苦情がない場合は、過去の苦情解決事例を用いて指導者が説明する。 ・ 利用者の家族(親族、職場、学校、援助機関等)との連絡調整場面に立ち会わせる。地域の当事者組織や施設利用者自治会、家族会等の主要メンバーへのインタビューを通じてセルフヘルプ活動の意義、内容、専門職の関わり方について検討し報告させる。 ・ 施設においては、ケアスタッフ等へのスーパーバイザー場面にも立ち会わせる。機会においては、地域担当者・ケース担当者へのスーパーバイザー場面にも立ち会わせる。 <p>職場実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実習先機関、施設内の全職種へのインタビューと可能な範囲での業務体験・観察をさせる。 <p>ソーシャルワーク実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ カンファレンスや地域ケア会議等に出席させ、多職種によるチームアプローチの実際を観察させる。可能であれば、その招集、運営、進行等にも関与させてみる。 ・ カンファレンスや地域ケア会議を振り返り、そこで取り上げられた事例をもとにネットワークや地域ケアシステムの必要性について話し合う。 <p>職場実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実習先機関、施設、歴史、ミッション、年次目標、事業計画、予算、役職員組織(それぞれの役割含む)、意思決定の流れ、諸規定、研修体系、個人情報保護の取り組み、利用者権利保護の取り組み、情報公開、リスクマネジメントの取り組みなどについて説明する。事前学習において調べたレポートをもとに、内容をよりよい形でもよい。 ・ 地域自立生活支援、選択契約利用、ICF、ノーマライゼーション、ソーシャル・インクルージョン等の今日的な福祉理念や考え方を踏まえた実習先機関、施設の取り組みについて説明する。 ・ 実習先機関、施設がかかえる運営上の課題や実践上の課題について説明する。 <p>職種実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 指導者の日常生活業務全体の観察を行わせ、実習先機関、施設におけるソーシャルワーカー(相談員、指導員、専門員)の位置、役割、機能について説明する。 <p>ソーシャルワーク実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 第三者評価事業の意義、仕組み、審査結果について説明する。審査を受けていない機関施設については、第三者評価項目に従って機械的に行われてきた結果に介護保険事業者については、介護サービス公表事業の意義、仕組み、公表結果について説明する。 ・ オンブズマンを設置している施設については、その意義、仕組み、過去の対応事例について説明する。 ・ 施設内の職員研修に立ち会わせる。可能であれば企画実施させてみる。機

	<p>ク 当該実習先が地域社会の中での施設・事業者・機関・団体であることへの理解と具体的な地域社会への働きかけとしてのアウトリーチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発に関する理解</p>	<p>実習先機関・施設のある地域の歴史や人口構造等の一般的状況を学ぶ 実習先機関・施設のある地域の社会福祉の全体的状況を学ぶ 実習先機関・施設のある地域のインフォーマルな社会資源を学ぶ 実習期間中の行事等について学ぶ 地域の組織化の方法等を学ぶ</p>	<p>事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の人口動態、生活状況、文化・産業などを説明できる 事前学習を踏まえ、実習先機関・施設のある地域（市町村・管轄区域・地区等）の福祉課題、生活問題を列挙することができる 地域にどのようなインフォーマルな社会資源があるかを、その役割も含めて列挙できる 実習先機関・施設が行う行事の説明出来る 実習先機関・施設が行う行事を企画できる 実習先機関・施設が行うべき地域住民を意識した新たな行事を提案できる 地域・当事者団体に向けた広報誌等を企画・取材・編集できる 実習先機関・施設の地域への働きかけについて具体的に説明できる</p>	<p>関・施設外で行われる研修や勉強会（都道府県社協・人材センター、職能団体、業種のアロケーション等主催）へも可能な範囲で同行させる。 ・ 予算対策活動や行政への要望、種別協議会等における団体活動、福祉計画策定への参画等について、サービス改善・運営改善などソーシャルアクションとの関わりで説明する。</p> <p>臨場実習</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実習初期において地域内を視察してまわり、地域の状況、利用者の生活状況、主要社会資源の位置等について説明する。 ・ ソーシャルワーク実習 ・ 実習施設機関のある自治体・地域の地理・人口・文化・歴史・意識・階層等に関する事前学習をふまえ、地域住民の生活課題・福祉課題や実習先機関・施設の果たしている役割について話し合う。さらに地域相談機関での実習においては、地域ニーズ・地域資源のアセスメントを行いまとめる。 ・ 機関・施設に関与するボランティアグループの代表者等へのインタビューを通じて、その活動の意義と専門職の支援のあり方について関わりについて検討・報告させる。 ・ 地域住民福祉組織（地区社協等）の活動状況資料の閲覧や説明、地区代表者等へのインタビューを通じて、それらの役割や運営上の課題、および専門職のコミュニケーションへの支援のあり方について検討・報告させる。 ・ 諸連絡会議、関係機関との日常の連携場面、民生委員・福祉委員等との連携場面の意義と方法について理解させる。 ・ 地域交流の行事（夏祭り等）、ハザード、福祉教育事業等の企画開催に参加させ、啓発・交流事業の意義と方法について説明する。参加が不可能な場合は過去の事例を説明する。 ・ 広報紙づくりに参加させ、インタビューや記事づくり校園作業などを補助させることを通じて、広報啓発活動の意義と方法について理解させる。
--	--	--	--	---

社団法人日本社会福祉士養成校協会

5 . 実習契約のあり方 (D グループ報告)

実習契約の考え方

1) 実習契約の背景

従来、社会福祉における実習は、養成校から実習先施設・機関に対して、指導内容を丸投げするかたちで依頼する時代が長く続いた。しかしこのたびの法改正により、他の専門職と比肩し、真に実践能力のある社会福祉士養成を目指すためには、実習の到達目標を明示し、施設・機関に対して、到達目標を意識した実習指導を依頼することが期待されている。同時に養成校における教育内容についても大学の独自性という名目でばらつきが許容されてきたが、実践力ある社会福祉士養成のための教育としては、事前・事後教育内容や教育体制を充実させることが緊急の課題となっている。

いいかえると社会福祉士養成のための相談援助実習は一定水準以上の教育指導内容を保つことが社会的要請であり、そのためには基準（ミニマムスタンダード）の明確化が必要であり、それを体系的に示したものが「実習契約」である。養成校が一定水準以上の教育を実施することは、福祉サービス利用者に対するサービスの質を担保することに繋がり、専門職教育を担う養成校としての社会的責任である。

2) 実習契約の考え方

相談援助実習における「実習契約」とは、相談援助実習に最終的な責任を負うのは養成校であることを大前提に、養成校、実習先施設・機関、実習学生の三者について、それぞれの責任・役割・権利・義務等について明記したものであり、相談援助実習教育のミニマムスタンダードを意味している。

ところが社会福祉サービスにおける「利用契約」の概念は定着してきたが、社会福祉教育の中で「契約」という表現は耳慣れない。では「実習契約書」を作り、養成校と施設・機関が実習契約を交わすことはどういう意味があるのだろうか、具体的に検討したい。

第一に、実習契約を交わすことで、三者の責任・役割等が明確になり、その内容に沿って実習教育・指導を行うことで、質の向上が期待される。これが最大のメリットである。

第二に、契約内容の遂行に疑義や違反が生じた場合、一般的な契約では法的な権限を有し、違反した場合に罰則が科せられる。ところが、ここで言う「実習契約」の場合、法的な権限を伴わず、実習教育展開上、相互に守るべき「約束ごと」という程度の意味である

(但し、契約書に含まれる「個人情報保護法」や「事故等の賠償責任」に関わる問題が起こった場合は、それぞれの法によって対応する。)したがって契約内容に疑義が生じた場合、実習に関わる三者は「実習契約書」の内容を根拠に事実を確認し、問題がある場合、改善に向けて協議し、改善する。このように、問題を共有し、よりよい実習教育指導内容を模索するために使われる。協議によって改善されない場合、あるいは利用者や実習生を含めた関係者に不利益をもたらす恐れのある場合は、実習中止や実習取下げ等の対応をとることで「実習契約」を解除する。従来の実習依頼関係には、このような基準(根拠)が明確でなかったため、問題が生じても正式な協議に上ることが少ないまま、経過してきたという問題であった。

3) 実習契約書の活用方法

実習契約書の位置づけ

実習契約書は、実習生を依頼する際に、養成校から実習先施設・機関に対して内容を示し、内容を確認のうえ、委託契約を結ぶものである。したがって実習依頼時、あるいは依頼後に契約書類を送付し、締結するという手続きを踏むものである。

実習契約内容の周知

実習契約書は、実習依頼時に結ぶだけでなく、その内容を、教育側(巡回指導担当教員も含む)、実習先施設・機関側(2次的な実習指導者も含む)、そして実習生に周知する必要がある。関係三者が共通理解をもって契約内容を遂行することが大切である。

地域ブロック単位の実施・啓発

実習契約は養成校と実習先施設・機関が個別に交わすものであるが、各校が単独で結ぶだけでなく、地域ブロック研究協議会等を単位として、ブロック内の実習受入れ施設・機関に周知し、研修を実施するなど、地域単位での働きかけをベースにしながら、各養成校で個別に実施することが効果的である。

実習契約書の構造

ここで例示している「実習契約書」では、「相談援助実習委託契約(協定)書」「相談援助実習教育と指導に関する合意書」「相談援助実習教育・指導に関する指針」という三段階の構造となっている。以下、各段階の目的と含まれる項目について説明する。

1)「実習委託契約(協定)書」

相談援助実習を依頼する「養成校」と実習生を受け入れる「実習先施設・機関」という組織の間で、双方の責任や義務を明確化することを目的とした「契約書(協定書)」が必要である。さらに契約書には、機関間の契約だけでなく、実習に関わる三者(養成校の教員、施設・機関の実習指導者、実習生)の権利・義務、連携等についての「ミニマムスタンダード」の明示している。

「実習契約(協定)書」に含まれる項目は、「実習委託関係」、「実習の内容(期間、場所、実習生氏名、指導要綱の提示)」、「実習教育と指導について」、「実習実施上の連携と協力」、「事故の責任」、「緊急時の対応」、「利用者への説明責任」、「実習生の権利」、「実習生の義務」、「実習指導料」、「実習フィードバックシステム」、「契約の解除・変更」等である。

フィードバックシステムとは、契約内容に疑義が生じた場合の対応方法である。

公的機関における実習の場合、契約書を交わすことが困難な場合が多いので、「協定書」という名称に読み替えることができる。

「実習教育と指導」の項目については、新たに「相談援助教育と指導に関する合意書」を別立てで設けている

2)「相談援助実習教育・指導に関する合意書」

契約書の基本方針、養成校と実習先施設・機関の教育指導体制の整備と学生の取組みについて明示し、さらに実習教育・指導をめぐる三者間の情報交換や改善に向けた取り組み方法と実習中止の措置について具体的に記載している。

「教育と指導に関する合意書」に含まれる内容は、「基本方針」、「(養成校の)実習教育体制の確立」、「(実習先施設・機関の)実習指導体制の確立」、「実習生の取組み」、「実習関係者の協力義務」、「実習フィードバックシステム」、「実習展開に関する指針」、「実習中止の措置」である。

「実習の展開に係わる指針」については分量が多いため、次段階で「相談援助実習教育・指導に関する指針」として新たに設けている。

3)「相談援助実習教育・指導に関する指針」

実習教育・指導において「養成校と教員」、「実習先施設・機関と指導職員」、「実習生」という実習関係三者が、「実習前」、「実習中」、「実習後」に分けた実習展開において、それぞれ

れ何をすべきかについて対応表形式でまとめたものである。

「実習前」は、養成校内や施設・機関内の事前準備、教育プログラム作成、事前学習、実習計画書、事前訪問等についてである。「実習中」は、実習スーパービジョン、実習中の姿勢、巡回指導、実習日誌、実習生の権利擁護などである。「実習後」は、実習評価、自己評価、実習生への指導、施設・機関への対応、問題提起、施設・機関への謝意、問題意識とディレンマ、指導・教育への評価などである。

相談援助実習委託契約（協定）書（例示）

（実習受入組織）_____（以下「甲」という。）と、（養成校等）_____（以下「乙」という。）とは、乙が乙の学生の相談援助実習の指導を甲に委託することに関し、次のとおり委託契約（協定）を締結する。

（実習の委託）

第1条 実習教育の最終的な責任は乙が負うものとし、その教育の一部として乙は甲に対し、相談援助実習の指導を委託し、甲はこれを受託するものとする。

（実習の内容）

第2条 実習期間は、日間かつ _____ 時間以上とする（ _____ 1カ所は15日間かつ120時間以上とする）。

2 実習場所は、原則として _____ とする。

3 実習生の員数及び氏名、実習時期については、別表に定める。

4 乙は甲に「実習要綱」等を提示し、甲は乙に実習指導の方針等を説明し、実習の指針とするが、具体的な実習内容については、甲乙協議の上、決定するものとする。なお、甲と乙の協議により第2項・第3項は変更することができる。

（実習教育と指導に関する合意書）

第3条 実習指導は、あらかじめ甲が乙に示した実習指導者を責任者として行うものとし、詳細については別に定める「相談援助実習教育と指導に関する合意書」によるものとする。

（連携と協力）

第4条 甲と乙は、実習の実施に当たって、双方、連携と協力を図り、円滑な実習を行うことができるよう努力するものとする。

（事故の責任）

第5条 実習中に、実習生の過失等に起因し、甲または甲の利用者および第三者に損害を与えた場合は、実習生もしくは乙がその損害賠償の責任を負うものとし、その責任の範囲は、乙が加入する賠償責任保険によるものとする。

2 実習生の実習期間中における事故および災害等による責任は、甲に故意または過失がある場合を除き、実習生もしくは乙が負うものとする。

（緊急時の対応）

第6条 乙は甲に対し、あらかじめ実習中の事故、病気、天災等緊急時における連絡先を伝えておくものとする。

2 ただし、やむを得ない事情により甲が乙に対して連絡することが困難な場合は、当該事故等に対して甲の判断で対応後、速やかに乙に連絡するものとする。

(利用者への説明責任)

第7条 乙は、現場実習に関して、利用者への説明責任を果たし、利用者の権利を侵害しないよう、適切な配慮を行うものとする。

(実習生の権利)

第8条 甲は、実習生の権利を侵害しないよう、適切な配慮を行うものとする。

2 乙は、甲に対して実習生に関する個人情報を必要最小限の範囲で提供するものとし、甲は実習生の個人情報について守秘義務を負うものとする。

(実習生の義務)

第9条 乙は、実習生に対し、実習期間中に知り得た事実について、実習期間中はもとより、実習終了後においても、「個人情報保護法」の趣旨に則り、守秘義務を負わせるものとする。

2 実習期間中の実習日および実習時間は、甲の職員の勤務日および勤務時間に準じるものとする。

3 実習生は、必要な事項の報告など、甲の実習指導者の指示に従うものとする。

(実習指導料)

第10条 乙は甲に対し、実習指導料として実習生1人につき_____円を支払うものとする。

但し、実習期間中、実習生が実習に要した費用については、実習指導料とは別途清算するものとする。

(実習フィードバック・システム)

第11条 甲並びに乙は、実習の経過と結果において相互の疑義と評価を容認し、情報を率直に伝え、相互に回答し、その後の実習と実践を向上させる目的で、実習フィードバック・システムを構築するものとする(具体的な内容は「相談援助実習教育と指導に関する合意書」に定める)。

(契約(協定)の解除、変更)

第12条 別に定める「相談援助実習教育と指導に関する合意書」第8条『実習中止の措置』に該当する状況に至った場合は、甲乙協議の上、本委託契約(協定)の解除もしくは変更を行うことができる。

(その他)

第13条 本委託契約(協定)の履行に関し、とくに定めのない事項の取扱いおよび解釈上、疑義が生じた場合の取扱いについては、その都度、甲乙協議によるものとする。

以上、契約(協定)の締結を証するため、本書を2通作成し、甲乙両者記名捺印の上、各自1通を保有するものとする。

平成 年 月 日

甲 _____ 印

乙 _____ 印

【別表】第2条3関係 / 実習生の員数・氏名・実習時期

【当初】

	実習生氏名	実習時期	実習時期	実習時期
1		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
2		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
3		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
4		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
5		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
6		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
7		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
8		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日

【変更後】

	実習生氏名	実習時期	実習時期	実習時期
1		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
2		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
3		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
4		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
5		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
6		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
7		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日
8		年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日	年 月 日~ 年 月 日

実習を取りやめた実習生または実習時期を変更した実習生については、【当初】の名前と実習時期の欄に斜線を記載してください。

実習生が変更となった場合は、【変更後】の欄に変更後の実習生氏名と実習時期を記載してください。

実習時期が変更となった場合は、【変更後】の欄に実習生氏名と変更後の実習時期を記載してください。

相談援助実習教育と指導に関する合意書（例示）

（基本方針）

第1条

社会福祉専門職として位置づけられる社会福祉士養成教育は、養成校、学生（実習生）、実習先施設・機関の三者の協力と連携の下で、その目的を達成することができるものであるが、本合意書は、「相談援助実習委託契約（協定）書」第3条の規定に従い、社会福祉の実習場を巡って養成校・学生（実習生）・実習指導者が、それぞれがめざすべき最低基準を明らかにするものである。

（実習教育体制の確立）

第2条 社会福祉教育に携わる学校（以下、「養成校」という。）は、社会福祉実習を巡る学校の教育体制を整備するものとする。

- 2 教育体制の整備は、実習前・実習中（巡回指導を含む）・実習後の3期を一貫した方針の下に編成するものとする。
- 3 教育体制の整備は、実習関係科目のみならず、他の専門教育科目や教養科目との整合性を保つものとする。
- 4 実習教育に直接・間接に関係する教員は、実習教育に相応しい要件を保持し、向上させる義務を負う。
- 5 乙は、甲に対して実習生に関する個人情報が必要最小限の範囲で提供するものとし、甲は実習生の個人情報について守秘義務を負うものとする。

（実習指導体制の確立）

第3条 社会福祉関連の実習に携わる施設・機関（以下、「実習先施設・機関」という。）は、実習生を受け入れ、指導する体制を整備するものとする。

- 2 社会福祉関連の実習を担当する職員（以下、「実習指導者」という。）は、実習指導に相応しい要件を保持し、向上させる義務を負う。
- 3 実習指導に関わる実習指導者が複数の部署や員数にわたる場合は、その役割分担と責任範囲を明確にするものとする。
- 4 甲は、実習生の権利を侵害しないよう、適切な配慮を行うものとする。

（実習生の取り組み）

第4条 社会福祉関連の実習に参加する学生（以下、「実習生」という。）は、実習教育と実習指導において要求される資質と能力を事前に可能なかぎり身につけるものとする。

- 2 実習生は、実習において要求される専門的知識・技術・価値及び態度に関して、養成校における教育体制に基づいて学習するものとする。
- 3 実習生は、実習において、実習指導者の指導の下に真摯に取り組むものとする。
- 4 実習生は、「個人情報保護法」や「社会福祉士法及び介護福祉士法」に基き、実習において要求される守秘義務や信用失墜行為防止義務、さらに誠実義務を果たすものとする。

（実習関係者の協力義務）

第5条 実習関係者は、養成校における実習教育内容、実習先施設・機関における実習指導内容、実習生における学習状況、及び研究協議会の取り組み内容について、相互に情報を交換し共有するものとする。

- 2 養成校における、いわゆる実習教育マニュアル、実習指導者における、いわゆる実習指導マニュアルの作成に務め、それらは相互に交換され、双方の情報が共有されるものとする。
- 3 実習教育・指導は計画的に実施されるべきであり、養成校における実習生への教育計画、実習指導者における実習指導プログラム、実習生の実習計画書等の情報は相互に交換され共有されるものとする。
- 4 実習教育・指導に関する計画は、「相談援助実習ガイドライン」を参照して作成されるものとする。
- 5 養成校及び実習指導者における実習スーパービジョン能力の維持・向上を目指して相互に研鑽されるべきであり、実習生はスーパーバイザーとしての能力の維持・向上を目指して教育されるものとする。
- 6 実習の評価に関しては、「社会福祉実習評価表」を使用するものとし、関係者はこの評価表が要求している項目に応じた実習教育・実習指導・実習学習を行うものとする。
- 7 実習前・実習中・実習後に生じた実習展開上の諸問題については、関係者間の真摯な対応によって解決するものとする。

(実習フィードバック・システム)

第6条 フィードバック・システムとは、実習生・実習科目担当教員・実習指導者が、展開される実習の経過と結果において相互の疑問と評価を許容し、その情報を相手方に率直に伝えたと共に、相互に真摯に回答し、関係者がその後の実習と実践を向上させることを言う。

- 2 相互にフィードバックが必要な事項は以下のものとする。

実習生のディレンマ経験：現場実践の経験、人権侵害事項、実習生へのハラスメント、スーパービジョン関係等におけるもの。

スーパーバイザーのディレンマ経験：実習生の姿勢・態度・能力等におけるもの。

スーパーバイザーと実習科目担当教員による共同スーパービジョンが必要となる事項：精神的な困難をもった実習生、社会的常識・マナー等に欠ける実習生等。

実習中止が必要と考えられる事態：ルール違反を行う実習生等。

相互の疑問：実習教育への疑問、実習指導への疑問等。

実習先施設・機関側から実習生に関する情報の要請：教育側の実習生への最終評価結果、実習生の実習先施設・機関への評価に関する情報等。

その他、実習関係者相互に実習展開上で疑問が生じた事柄。

- 3 フィードバックは以下の方法によって行うものとする。

実習日誌や文書によって、もしくは口頭によって、相互にフィードバックを行う。この場合、書き、話す方法や表現に細心の注意を払いつつ行うが、書いたこと・話したことへの責任は問われず、不利益は受けないことを相互に保証する。

フィードバックを受けた者は相互に、伝えられた事柄への回答の義務(説明責任)を負う。

関係者は相互に、疑問はいつでも表明してよいし、その表明は歓迎され、且つそれに回答する用意がある文化の醸成に努める。

実習生の場合、実習生の捉えた事柄がスーパーバイザーへのフィードバックに馴染まないと判断される時には(例えば、スーパーバイザー自体からのハラスメントや「人権侵害」の疑いの発見など)、スーパーバイザーを越えて直接に施設・機関の長や上司へ、或いは直接に実習科目担当教員に通報することができる。この場合の例示を図示して掲げる。但し、このことは、例えば児童虐待のように児童虐待防止法の通告義務を妨げるものではない。

実習指導におけるスーパービジョン機会や巡回指導の機会、また「相談援助実習ブロッ

ク研究協議会」の場をフィードバックの機会として活用する。

- 4 実習指導者や実習担当教員は、スーパービジョン研修の機会を設けるよう努めるものとする。

(実習展開に係る指針)

第7条 本合意書に規定されている実習関係者の諸要件、実習事前・事中・事後の展開に関する細部については、別表「相談援助実習教育・指導に関する指針」として定め、真摯に履行するものとする。

(実習中止の措置)

第8条 実習展開中に以下の事態が生じた場合は、実習中止をめぐって実習指導者は実習担当教員と即時に協議するものとする。

- 2 実習生の不適切な対応による実習中止の措置

実習指導者は、実習展開中に以下のような事態が生じた場合には、実習中止の措置があり得ることを実習生に伝達し、その了解を得るものとする。但し、以下の事態が具体的にどのようなものであるかについて事前に提示し、実習生の理解を得なければならない。

実習生の重大なルール違反(就業規則並びにそれに準ずる実習のルールへの違反)

利用者への加害行為・人権侵害行為

心身の事由による実習継続困難

守秘義務違反及び信用失墜行為(社会福祉士及び介護福祉士法)

実習生に行った指摘に対して適切に対応しなかったとき

その他、実習生に帰すべき責任によって実習継続が困難と判断される事態になったとき

- 3 養成校側の不適切な対応による実習中止の措置

実習指導者は、実習展開中に養成校側に以下のような事態が生じた場合に、実習中止の措置があり得ることを実習生に伝達し、その了解を得るものとする。

養成校側が、実習契約に反した行為を行ったとき

養成校側の事前教育が、不適切・不十分であると認められたとき

養成校側が、適切な巡回指導を行わなかったとき

養成校に行った指摘に対して適切に対応しなかったとき

その他、養成校側に帰すべき責任で実習の継続が困難になったとき

- 4 実習先施設・機関側の不適切な対応による実習中止の措置

実習指導者は、実習展開中に以下のような事態が生じた場合に、実習生側から実習中止もしくは実習継続困難の申し出ができることを実習生に伝達し、事態が生じた場合には速やかに協議するものとする。

実習生への各種の権利侵害

実習先施設・機関内における人権侵害的行為・サービスの発見や確定

実習スーパービジョンの不履行

実習内容(プログラム)の不履行

実習先施設・機関に行った指摘に対して適切に対応しなかったとき

その他、実習先施設・機関側に帰すべき責任で実習の継続が困難になったとき

- 5 実習が中止になった場合、養成校の責任において、実習生に対する適切な対応をとるものとする。

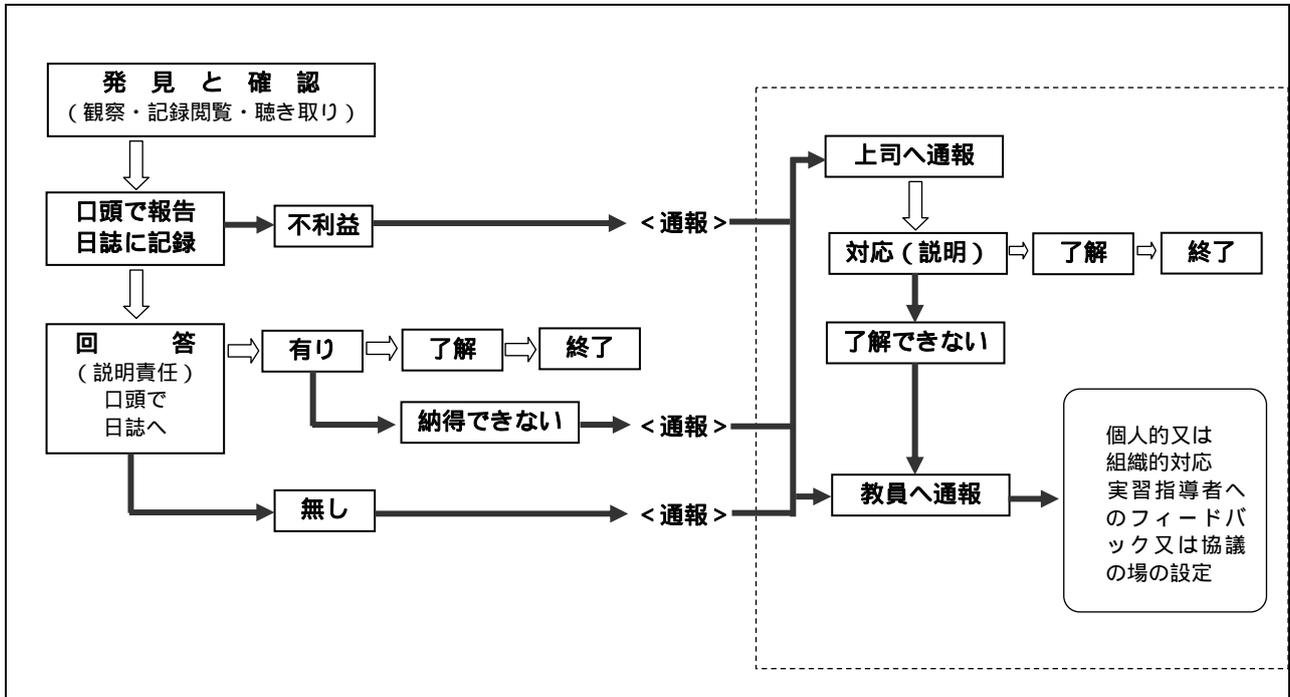
(改訂)

第9条 本合意書の規定に改訂が必要な場合は、「ブロック研究協議会」等において審議・決定する

ものとする。

【図 - 第6条3 関係 - 】

実習生のフィードバック・ルートの例示（実習生が現場における「人権侵害」等の疑いを発見した場合）



実習契約書と実習コンピテンスの関係

「実習契約書」は、相談援助実習の教育・指導における三者の「ミニマムスタンダード」を示している。これに対して「実習コンピテンス」は、学生が実習によって獲得すべき「実践能力」の「ミニマムスタンダード」である。したがって相談援助実習・指導において具体的に獲得・到達すべき実践能力と到達すべき水準と考えることができる。

今回の「実習契約書」(例)の随所に「相談援助実習ガイドライン」(案)がふれられている。このガイドラインにおいては、「実習のねらい」として相談援助実習指導の目標と内容が示され、「中項目」には、目標を達成するための経験項目が明示されている。そして「小項目」には、実習によって獲得・到達すべき水準が具体的に示されている。ガイドラインの「小項目」で示される実践能力をここでは「実習コンピテンス」と考える。

コンピテンスは、実際に測定できることが大切であり、従来は「～を理解する」「わかる」と表現されていた項目を、「相談援助ガイドライン」の各小項目では、「他者に説明できる」「文章化できる」「実践できる」「課題を検討できる」といった知識やスキルの客観的獲得状況として示している。

ワーキンググループで残された課題

今回の報告書においては例示として示しているが、今回の「実習契約書」は、あくまでも例示なので、各校で「実習契約書」の考え方と構造(必要な項目)を参考に、実習契約書を作成し、実習依頼のなかで、有効に活用することを期待する。

その際、「実習契約書」を、社養協としてどの程度の拘束力をもって位置づけるのが課題となる。また、日本社会福祉士会など職能集団が提示する「実習契約書(案)」との関係の整理も必要である。

6 . 結論 : 「社会福祉士及び介護福祉士法」改正と実習のあり方

今回の法改正は、専門性に裏打ちされた社会福祉士の「実践力」を高めるためことを意図の一つとして行われたとあってよい。その実践力を高めるためには、対人援助専門職養成にとって重要な養成方法である「実習」の在り方を一定のフレームワークによって確かなものとしたいという要請もある。他方で、日本社会福祉士養成校協会自体も、実習教育に一定の「スタンダード」を生み出したいという要請を打ち出した。一言でいえば、実習教育・指導に関するスタンダードをもったシステム化を図るということである。

専門職の再生産は、基本的に自家再生産でなければならないという至極尤もな条件が、社会福祉士の場合には未だ十分に充足できる状態にないことは、今回の A グループの調査でも明らかになった。その意味で、相談援助実習（指導）や相談援助演習にかかわる教員や現場職員への今後の行政的要件の充足は、大きな課題であることは明らかであり、そのための教員や現場職員への研修体制の充実が効果を上げるであろう。これは別の取り組みとして要求される事柄である。

本研究のテーマである新「相談援助実習（指導）」に関しては、以下に述べるような、スタンダードをもったシステム化が必須であるといえるであろう。

実習は明確な目標をもち、その実現・獲得を志向したものであることの認識。これについては C グループの成果として、社会福祉士及び介護福祉士法下の新カリキュラム・シラバスで要求される実習の目標を取り込みつつ、更に細分化し、それを実習指導プログラムに反映させるガイドラインを生み出している。実習目標の明示、それを実現するプログラムがスタンダード化されるならば、当然にその獲得状況を評価する評価表及び評価基準もまた導出されてくることになるだろう。

このように実習の目標、その獲得のための指導プログラム等がスタンダード化されるならば、一方で教育におけるそのための準備教育内容、他方における実習現場における実習指導内容もまた、何が最も合理的で生産的な方法であるかをめぐって一定の方略が確定されるはずである。しかしこの方略をめぐって思惑が異なれば、その成果の保証は覚束ないことになる。その意味で、実習関係者目標に向かった方略を策定し実行することが相互に見通されなければならない。これが「実習委託契約」につながることになる。D グループが明らかにした「実習委託契約」のモデルは、実質的に実習生も含んだ実習関係 3 者の相互契約の形をとっている。これによって、相互の努力義務が明示されると共に、第 3

段の「指針」まで行くと、Bグループが明らかにした実習生の高パフォーマンスに影響する要因を含んだものとなっており、契約と実習の実態とが結びつくというシステムになる。しかも、この「指針」が実習前・中・後の過程を通した実行（課題）項目を明らかにしていることから、Cグループでの「実習前・中・後」及び「職場・職種・ソーシャルワーク実習」といった3段階モデルへと連結することになる。

また今回の法改正下にある新カリキュラム・シラバスを読み解くと、相談援助の理論的柱・背景はソーシャルワーク理論であることがわかる。つまり、社会福祉士とはソーシャルワーカー（の一員）であることを明示しているのである。とすれば、相談援助実習は、当然にソーシャルワーク実習でなければならない。この要請は、現場実践がソーシャルワーク実践であるかどうかの点検を迫り、更には現場実践をソーシャルワーク実践であるように再編を迫るという影響を与えるであろう。このようになれば、正に実践と教育がスタンダードをもってシステム化されることになるのである。

このようなスタンダードをもったシステム化は、実習関係3者の「質の担保と標準化」を保証し、最終的には社会福祉の、社会福祉士の実践の、あるいはソーシャルワーク実践の対象である利用者（クライアント）の権利を擁護しつつ「最善の利益」を保証するであろう。

第 2 部：『相談援助演習』
(理論・演習部会)

1. 社会福祉援助技術演習（相談援助演習）教育の課題及びカリキュラム案の検討について

社会福祉援助技術教育に関する委員会理論・演習部会

部会長：福山 和女（ルーテル学院大学）

当部会は以下15名の委員構成である。（五十音順）

部会長：福山和女（ルーテル学院大学）

部会長補佐：石川到覚（大正大学）、石川久展（ルーテル学院大学）、高山直樹（東洋大学）

委員：岩間伸之（大阪市立大学）、植田寿之（梅花女子大学）、川村隆彦（城西国際大学）、藏野ともみ（大妻女子大学）、所めぐみ（仏教大学）、中谷陽明（日本女子大学）、中村佐織（京都府立大学）、堀越由紀子（田園調布学園大学）、山本博之（東京福祉大学）、李政元（関西学院大学）

庶務担当員：山田嘉子（東日本国際大学）、山本博之（東京福祉大学）

当部会では、社会福祉援助技術教育カリキュラムの中の科目「（社会福祉援助技術）演習」の位置づけを整理し、演習の目的を明確にした上で、演習カリキュラムの枠組とキー概念を設定し、その展開過程に基づき、具体的目標の達成方法について企画、実施、その手順などを作り上げる作業を行った。当部会では、社会福祉援助技術をソーシャルワークと規定し、この論に基づく演習について、その枠組、概要、展開過程、シラバスに関する一つのカリキュラム案を作ることを目的に、全体会議4回と4作業部会各4回の延べ20回に及び検討を重ねた。以下にその経緯と概要を記す。

表1： 理論・演習部会の目的

【当部会の目的】

1. 社会福祉援助技術をソーシャルワークと規定し、
2. ソーシャルワーク演習について、
枠組、概要、展開過程、シラバスに関する検討する。
3. 一つのカリキュラム案と演習授業展開案を作成する。

(1) 科目「(社会福祉援助技術)理論・演習」の位置づけ

ここでは、科目「(社会福祉援助技術)理論・演習」の位置づけを、演習の定義と目的、「演習科目」の目標、ソーシャルワーク演習の実体から考える。

演習の定義と目的

当部会では、演習とは、「理論、方法、技術、価値体系と実践体系との相互連鎖現象の実証作業」と定義づける。この作業を通して、実習体験、実践への適用と理解、そして実践から理論への理論化を可能にすることを目的とする。

表2：演習の定義と目的

<p>演習とは、</p> <p>「理論、方法、技術、価値体系と実践体系との相互連鎖現象の実証作業」</p> <p>この作業を通して、</p> <ol style="list-style-type: none">1. 実習体験、2. 理論の実践への適用と理解、3. 実践から理論への理論化 <p>を可能にする。</p>
--

「演習科目」の目標

その意味では、「演習科目」は、理論学習にも、実践現場での実習体験にも近づくことができ、単に、実習に行く前の事前学習の意味合いだけを示すものではない。「演習科目」は、観察、理解、分析、応用、理論化のどの段階の能力養成をも可能にすると考えられる。

表3：「演習科目」の目標

<p>「演習科目」は、</p> <ol style="list-style-type: none">1. 理論学習を可能にし、2. 実践現場での実習体験にも近づくことができ、3. 観察、理解、分析、応用、理論化など、5段階能力の養成をも可能にする。
--

施設や機関での実習では、特定の限定された領域での理論化・実践化を体験する。実習前1年間をかけて、学習を通して習得した社会福祉援助技術全般の理論・概念を、実践に適用するための方法を学ぶ。実習後1年間、実践を理論化する方法を検討することが求められる。

ソーシャルワーク演習の実体

ソーシャルワーク演習は、ソーシャルワーク理論及び概念(技術・方法)を一極におき、ソーシャルワーク実践をもう一極においた場合、この2極を相互に関連付け、理論化と実践化を通して社会福祉学の発展に寄与するものである。

表4： ソーシャルワーク演習の実体

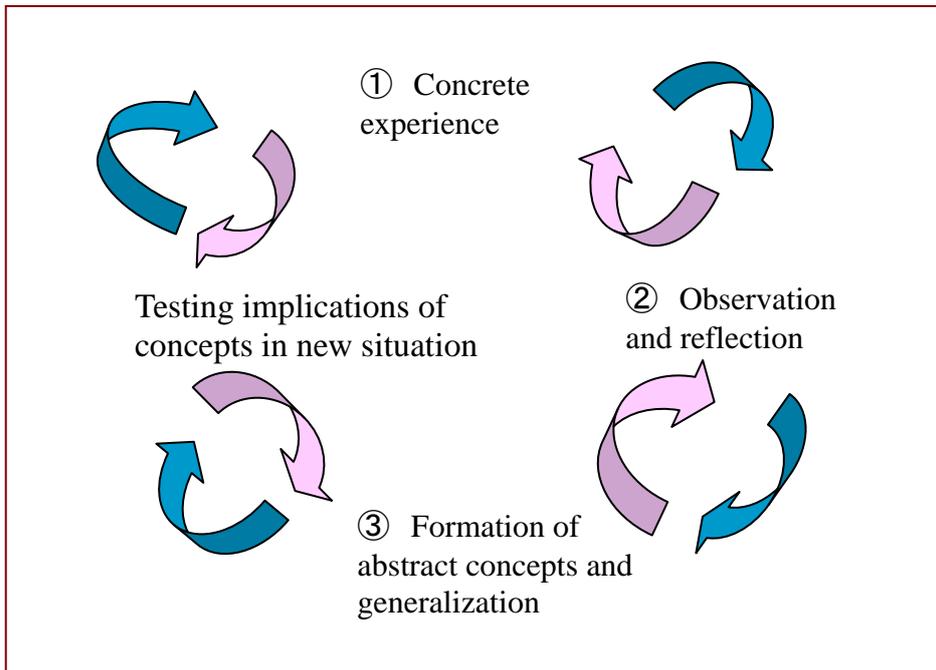
- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1. 理論及び概念(技術・方法)を一極におき、2. 実践をもう一極においた場合、3. この2極を相互に関連付け、4. 理論化と実践化を交互に行う作業を通して5. 社会福祉学の発展に寄与する。 |
|---|

社会福祉援助技術教育のカリキュラムに組み込まれる科目「演習」を検討するため、ソーシャルワーカーという専門職に、習得してもらいたい、あるいは教育しておきたいと考える内容、すなわち養成者としての一つの枠組を設定し、その基盤となる原理、概念、方法、技術を選定し、プログラムを企画するという経過を辿った。

(2) 体験的学習モデルによる演習の成果

Kolb's experiential learning model (Quinn F.M. (2000) Reflection and Reflective Practice, Davies, C & others Ed. Changing Practice in Health and Social Care, Sage Publications Ltd p.82) を参照(図1)して、演習の効果について考察する。

図1: Kolb's experiential learning model

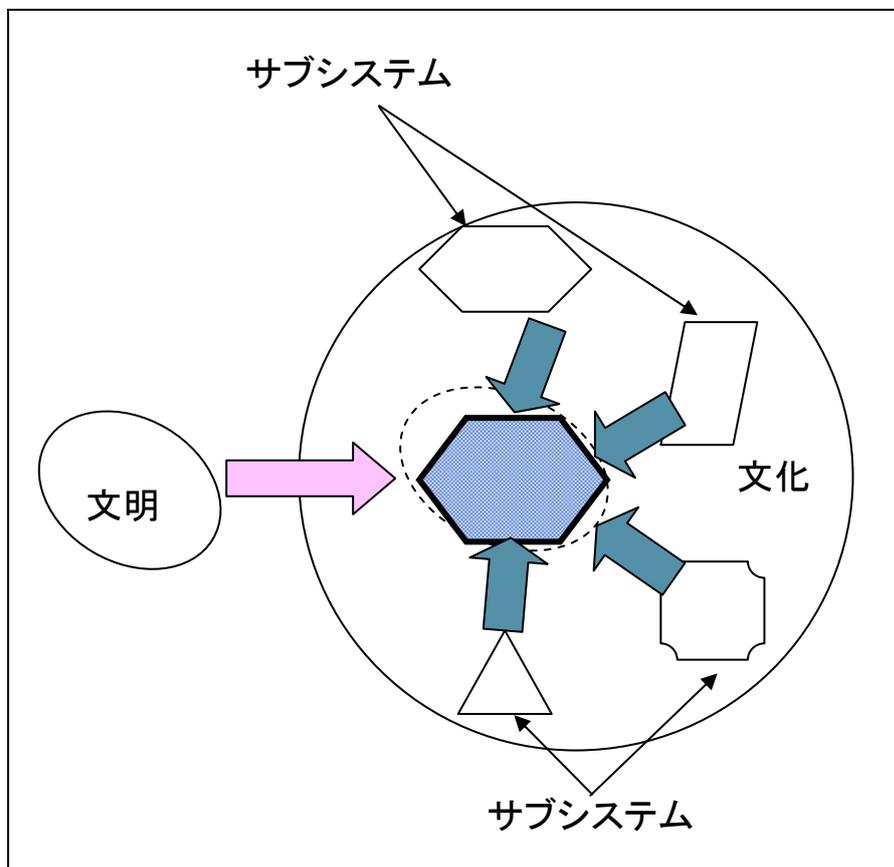


演習では、「具体的な体験」が重要視され、その体験の中で、「観察と内省」を行うことが主たる目的になる傾向がある。しかし、演習の効果を上げるためには、から「抽象概念の形成と一般化、ないしは普遍化」へ移行することが必要であり、その体験は、実感を味わう以上に、専門的知識や技術、概念の専門的学習を可能にする。次に、での概念を、「新しい状況下で適用することを試みる」ことで、理論や概念が実践でどのように適用され、効果や限界をみることができ、実感でき、その意味では実践の効果的な体験ができる。

演習授業の計画案を作成するときには、学習のねらいとして、からなのか、からだけに限定するのか、それとも。から開始して、の具体的な体験をさせるのか、どの部分を達成できるようにするのか、また、どこから体験を開始するのかについて考慮する必要がある。

(3) 変化への抵抗

図2: 文化の中で生じる変化への抵抗



演習授業の展開において、留意すべき点は、文明のもの、特に文献から選択してきた概念や理論や技術を活用することや適用する場合、必ず、そこには、適用に対する抵抗が生じることである。その抵抗の強さを理解していることが演習を実践する鍵となる。新しい概念、理論、技術、価値観などに対する実践現場や専門職の抵抗が、学生の学びに影響することも同じ力動が働いているといえる。

(4) ソーシャルワークの実践領域

当部会は、ソーシャルワークの専門職が習得すべきもの、あるいは学習すべきものを、原理、概念、方法、技術などから選定し、教育プログラムへの適用の仕方について検討した。一つの枠組とその基盤となるものを設定し、プログラムに組み込みこむことを企画した。まず、2000年に採択された国際ソーシャルワーカー連盟のソーシャルワークの定義を

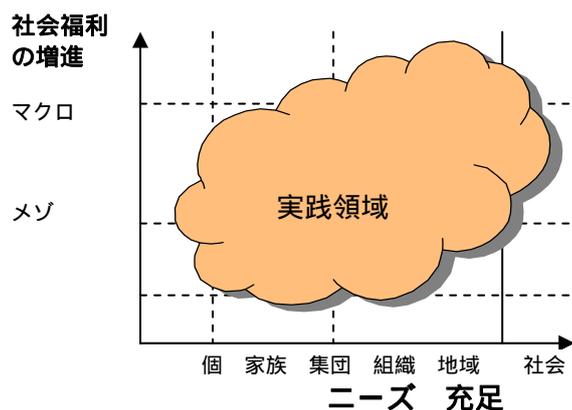
採用し、ソーシャルワークの実践領域を規定した。

「ソーシャルワーク」の定義

ソーシャルワークとは、人間の福利（ウェルビーイング）の増進を目指して、社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人々のエンパワメントと解放を促すものである。人間の行動と社会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する。人権と社会正義の原理は、援助者の拠り所とする基盤である（注1）。

この定義に基づき、ソーシャルワークの実践領域を以下のように図示する。

図表 1 ソーシャルワーク実践領域



（2007. 8. 15福山和女作成）

ソーシャルワークの定義に基づくならば実践領域は非常に広範囲であり、かつ巨大な立体である。ミクロ、メゾ、マクロの3つの実体においてそれぞれ社会福利の増進を図り、それらが連鎖して、総体的でかつ相乗的な効果を生み出していると考えられる。

ミクロ的実体の効果：

人間関係における問題解決を図るには、人間の行動と社会システムに関する理論を利用している。また、ニーズの規模も、個から、集団、組織までと広がりがあり、相互に連鎖

している。

メゾ的実体の効果：

人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入し、人々のエンパワメントと解放を促す効果をあげている。この場合、ニーズ規模は、個から地域までと広がりがあり、相互に連鎖している。

マクロ的実体の効果：

人権と社会正義の原理の下に、ニーズ規模も個から社会へと広がりを持ち、相互に連鎖して、社会全体の福利増進の達成をめざしている。

この実践領域では、ソーシャルワークの専門性を保証するための3つの技術が活用されている。ミクロレベルの効果を出すために用いる技術、メゾレベルの効果を出すために用いる技術、そして、マクロ・レベルの効果を出すために用いる技術である。

対人援助者（ソーシャルワーカー）は、個人や家族への援助を行う際にも、ミクロ、メゾ、マクロ的介入を期待されている（注2・Dominelli,2004.p.15）。これらの技術を具体的に行動規定に読み込んだものが社会福祉士の倫理綱領や行動規範である。倫理基準全般を規定し、利用者に対する倫理責任（ミクロ/メゾレベル）、実践現場における倫理責任（メゾレベル）、社会に対する倫理責任（マクロ・レベル）、専門職としての倫理責任（メゾレベル）が具体的に示されている。

注1：日本ソーシャルワーカー協会誌。

注2：Lena Dominelli (2004) Social Work –Theory and Practice for a Changing Profession, Polity Press, p.15

（５） ソーシャルワークの構成軸

ソーシャルワーク（相談援助等）の枠組みは、４軸から成り立つものであり、各軸の相互連鎖により、ソーシャルワークの展開がなされると同時に、理論化されるものと捉える。

表5： ソーシャルワークの構成軸

軸：実(立)体	軸：概念・理論	軸：方法論	軸： ニーズ領域
<ul style="list-style-type: none"> ・ミクロ ・メゾ ・マクロ 	<ul style="list-style-type: none"> ・人間関係問題解決 ・人間の行動と社会システムに関する理論 ・人々のエンパワメントと解放 ・概念(定義、目的) ・知識(実践モデル) ・理念・倫理・原則 ・ウェルビーイング ・人権と社会正義の原理 ・環境と影響し合う接点 ・社会の変革 	<ul style="list-style-type: none"> ・SCW・ ・ケアマネジメント ・カウンセリング ・FCW ・SGW ・SR ・運営管理法 ・ネットワーキング ・スーパービジョン： ・コンサルテーション ・コミュニティーワーク ・社会活動法 ・社会計画法 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人 ・家族 ・集団 ・組織 ・事業所 ・職能集団 ・地域 ・社会

ソーシャルワークの構成軸を概説する。

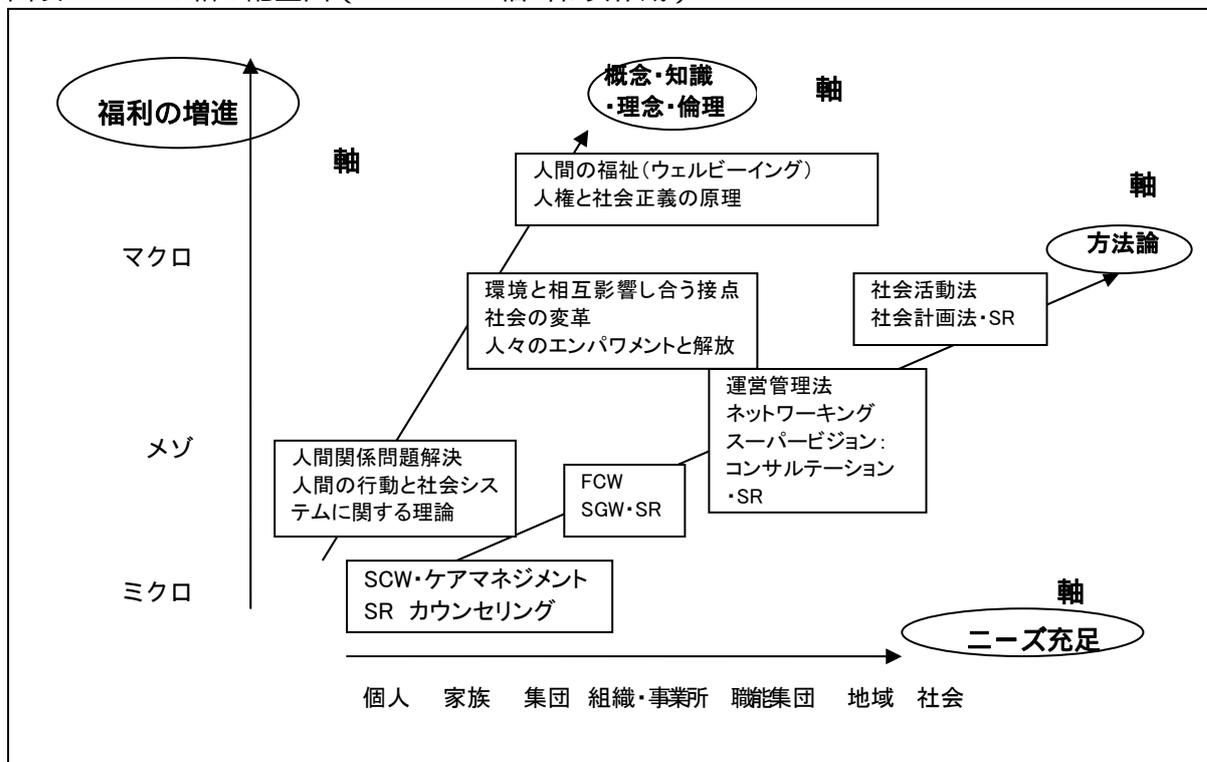
軸は、3つの実(立)体(ターフ)からなる。ミクロからマクロまでの実体があり、それは概念・知識・技術の適用と理解、および実践との連鎖現象を表わす。

軸は、環境と影響し合う接点における概念・理論枠組と実践との連鎖現象を表わす。概念(定義、目的)、知識(実践モデル)、理念・倫理・原則など、人権と社会正義の原理を基盤として、人間の行動と社会システムに関する理論を適用し、人間関係などの問題解決を図る様態、人々のエンパワメントと解放を促す過程、ウェルビーイングの増進や社会の変革を図ることを目指す。

軸は、ソーシャルワーク方法論の質、量、種類の相互関係を表わす。すなわち、ミクロ・レベルでは、個人や家族に対して社会福祉の増進を図る技術(例：個別援助技術、ケアマネジメント、カウンセリングなど)を活用している。メゾレベルでは、事業所や職能集団などに対して社会福祉の増進を図るために用いる技術(例：集団援助技術、スーパービジョン：コンサルテーション、運営管理法、ネットワーキングなど)を、また、マクロ・レベルでは地域社会の社会福祉の増進を図るための技術(例：コミュニティーワーク、社会活動法、社会計画法など)が活用されているが、社会福祉調査法などは、その目的によりどのレベルでも活用できる技術である。

軸は、ニーズ規模は、個から始まり、家族、集団、組織・事業所、職能集団、地域、社会までと広がりがある。どの時期にどの規模のニーズを充足するのかについて規定できる。

図表2：4つの軸の配置図（2007.5.8 福山和女作成）



4つの軸の配置図を参照すれば、ソーシャルワークのそれぞれの構成要素の配置が明らかになる。実践領域では、これらが具体的に、相互に連鎖して援助が展開されるのである。また、実践現場でのある現象を取り上げるとそこに、理論枠組があり、一つの理論を開発できる。

軸と軸との連鎖に焦点を当てることにより、問題現象や理論や方法の学習内容や習得技術が選定でき、ソーシャルワークの概念、理論、意義、理念・原則、援助構造、計画と評価、援助過程、援助効果について理解できると考える。

以下のような内容が含まれると考える（表6参照）。

表6：ソーシャルワーク実践の内容例

<ul style="list-style-type: none"> ・理念、倫理、価値：倫理綱領・行動規範、社会正義・人権など ・制度、社会資源：活用・調整・開発、専門サービス・人材確保の保障など ・実践モデル・アプローチ（限界と効用）：関係性・心理力動、システム論など ・援助過程：インテーク（目的・目標の設定）、事前評価（アセスメント）、支援計画（プランニング）、実施・介入、経過観察（モニタリング）、支援評価・効果測定、支援終結、アフターケアなど ・援助対象：高齢期、児童期、青少年、女性、成人などの、個人・家族・小集団など

・援助領域：社会福祉、医療、教育、産業、司法など
 精神障害、発達障害、身体障害、貧困、虐待、失業、DV
 (人と環境の相互作用から生じる)
 ・専門サービス・人材の保証手段： 援助記録法、スーパービジョン、多職種協働、
 ・ネットワーク形成、事例検討・分析、カンファレンス、

(6) 作業部会の設置

科目「演習」部会では、ソーシャルワークの枠組、概要、展開過程、シラバスに関する具体的なプログラム提案を行うために、以下の構成メンバーの作業部会を設置した。

- 軸担当： 高山直樹 川村隆彦 藏野ともみ 福山和女
- 軸担当： 石川到覚 所めぐみ 堀越由紀子 山田嘉子
- 軸担当： 植田寿之 中村佐織 岩間伸之 山本博之
- 軸担当： 中谷陽明 石川久典 山本博之 李政元

4つの軸の相互関係や連鎖性を考えると、以下の表2のような組み合わせが考えられる。どの相互作用の局面に重点を置くことが必要である。各作業部会は4つの軸の相互関係の組み合わせ(表7-1・表7-2参照)から演習課題の選定をして、プログラムの企画を考える。

表7-1：4つの軸の相互関係と組み合わせ(2軸間の組み合わせ)

	I軸(ターフ): マイクロ・メゾ・マクロ	II軸: 概念(定義、目的)・ 知識(実践モデル)・ 理念・倫理・原則	III軸: 方法論	IV軸: 領域(ニーズ単位)
I軸(ターフ): マイクロ・メゾ・マ クロ
II軸: 概念(定義、目的)・ 知識(実践モデル)・ 理念・倫理・原則
III軸: 方法論
IV軸: 領域(ニーズ単 位)

表7-2：4つの軸の相互関係と組み合わせ（3軸間の組み合わせ）

	I 軸（ターフ）： ミクロ・メゾ・マクロ	II 軸： 概念(定義、目的)・知識(実践モデル)・理念・倫理・原則	III 軸： 方法論	IV 軸： 領域（ニーズ単位）
<u>I・II</u>			<u>III・I・II</u>	<u>IV・I・II</u>
<u>II・III</u>	<u>I・II・III</u>			<u>IV・II・III</u>
<u>III・IV</u>	<u>I・III・IV</u>	<u>II・III・IV</u>		
<u>I・II・III</u>				<u>I・II・III・IV</u>

(7) 科目「社会福祉援助技術演習」の枠組と概要

ア．理論と演習と実習の連続性のための条件

- 1) 演習時間180時間を想定した場合には、社会福祉士養成カリキュラムにおける理論を学ぶ講義科目と実習科目とが、並行ないし関連づけられるような学年配当や段階的な組み立てが必要となる。
- 2) 社会福祉計画論で言われるような「PDCAサイクル」を演習授業に組み入れながら展開できる教育内容の連続性の保持について、それらの関連性をFDや相互評価及び点検などができる教育体制が不可欠となる。
- 3) 演習教育と実習教育の関係性はより深いため、実習の事前学習・実施中・事後学習における疑似的体験学習と試行的体験学習などを的確に組合せる必要がある。

イ．総合的、包括的学習のねらい（各軸から集めたもの）

- 1) 社会福祉の援助技術に対する理解を深め、援助実践の実際について学ぶ。
- 2) ミクロ・メゾ・マクロのレベルにおける人と社会のWellbeing を増進するソーシャルワークの働きを理解させる。
- 3) ひとつの事例をミクロ、メゾ、マクロのいずれの焦点からも捉えられるようにする。
- 4) 地域社会の中で、一人のソーシャルワーカーやひとつの機関だけで全てを担うのではなく、地域の中で個別支援から地域支援までどのような支援があり、またそれら多様な

主体の連携と協働がどのように進められるべきかを具体的に考え、ソーシャルワークの展開のしかたを体験的に習得する。

- 5) ソーシャルワーカーの役割や価値観について自己覚知させる。
- 6) ソーシャルワークの基盤的価値すなわち「人間の尊厳の尊重」および「社会における公正」について現実感をもって理解させ、実現する使命を帯びていることを確信させる。
- 7) 倫理綱領の具体的内容を理解させる。
- 8) ソーシャルワークの手段的価値、「使命を果たす為に貢献すること」「基盤的価値への誠実さ」「使命を果たすに十分な専門性の保持」が重要となることを理解させる。
- 9) ソーシャルワーカーは、ミクロからマクロまでのあらゆる実践を、基盤的価値と手段的価値に基づいて行なうことを理解させる。
- 10) 人間の尊厳が尊重されていない状況を考え、専門職としてのソーシャルワーカーの視点、姿勢、使命を考えさせる。
- 11) ソーシャルワークの定義・役割・理念（価値と倫理、利用者主体などを含む）を理解させる。
- 12) 理論的知識、援助方法論、面接技法、記録技法など、ソーシャルワークの専門性の重要性を理解させ、それらの実践への適用をシミュレーションさせる。
- 13) 展開過程の概論的把握をし、具体的に、インテーク、アセスメント、プランニング、介入、モニタリング（再アセスメント含む）終結についての理解をさせる。
- 14) 人と環境の接点・相互作用について理解させる。
- 15) 人間の尊厳を尊重する実践がどのように行なわれうるのかを学習し、倫理綱領の具体的内容を理解する。
- 16) クライアントやクライアントが抱える問題、また、クライアントを取り巻く状況を捉える視点、ソーシャルワークの基軸となる「専門的援助関係形成の重要性」について学ばせる。
- 17) ソーシャルワーカーの視点から、利用者や利用者を取り巻く資源のシステムの動きと時間的経過やサービス提供などの変化によって支援過程が展開していることを理解し、そのなかでアセスメントやプランニング方法を学ぶ。
- 18) 面接の基本技法としてのコミュニケーション技術、を特にクライアントの会話を促す技法に焦点をあてて習得する。
- 19) ソーシャルワークのアクション（インターベンション）期における具体的な援助活動

のひとつとして、「媒介機能」に焦点をあてる。ソーシャルワーカーが遭遇するさまざまな「葛藤状況」を設定し、具体的な援助技術を学ぶとともに、その根拠となるソーシャルワークの価値について理解を深める。

- 20) 「気づき」をうながせるような全体的働きかけ
- 21) ソーシャルワークの視点と専門的援助関係形成の重要性を学ぶ
- 22) 社会福祉の援助技術に対する理解を深め、援助実践の実際について学ぶ。

ウ．指導上のポイント（各軸から集めたもの）

- 1) ヒューマン・サービス領域における社会福祉専門職を目指す学生にとって必要不可欠となる基礎的な資質を有しているか否か、養成教育を担う教員が学生の能力の見極める手立てを的確に実施できる教育環境や学習条件などを整えられるか否かが鍵になる。
- 2) 学生が対人援助職の専門教育に入る前に、それまでに友好的で健全な対人関係を保持して、自分自身や他者を受け入れることができる態度と能力を有しているか否かを教員自身が見定められる条件を整えているか否かが重要になる。
- 3) 「信頼関係」の構築から始まる社会福祉専門職にとって、コミュニケーション技法の体得以前の対人関係を持続させる経験が必要十分条件になるため、実習カリキュラムと如何に組み合わせた授業展開ができるか否かにかかっている。
- 4) 基本的には、直接的な個別支援過程の包括的理解を基盤にその局面ごとでどのような学習が可能かを目的にしている。なお集団や地域への支援過程は、この15コマでは、次の学習に向けた方向づけをする程度とし、別に15コマで作成すべきと考える。
- 5) 演習では「事例」を多用することとなるが、その際、各演習の目標（めあて）に即した素材を用いることが重要となる。
- 6) ワーカーとしての自分自身の個性や持ち味を活かしつつ、クラスの仲間の力を借りながら、専門力量を養う。
- 7) 事例のソーシャルワーカーとして事例研究に臨む体験型アセスメント演習をする。
- 8) これまで学んできた社会福祉の原論、分野論、方法論を統合化させて、ソーシャルワーカーが身につけるべき援助技術を、演習形式で学ぶ。
- 9) ソーシャルワーカーとしての自分自身の個性や持ち味を活かしつつ、クラスの仲間の力を借りながら、専門力量を養う。
- 10) 理論を具体的に実践するとはどういうことかを体得する。

- 11) ソーシャルワーカーが考えるべきWellbeingについて理解させる。
- 12) ミクロからメゾに向けたソーシャルワークについて理解させる。
- 13) メゾからマクロに向けたソーシャルワークについて理解させる。
- 14) ソーシャルワーカーの価値に立って考えさせる。
- 15) 一人のソーシャルワーカーやひとつの機関・施設がすべてを担うのではなく、地域の福祉力をあげていくことを理解させる。
- 16) 「価値・倫理」の内容を疑似的な体験学習に組入れる場合、人権侵害を被っている人々の事例を深く読み込みながら、人権感覚を呼び覚ます問い掛けと学生間の感性・感情などのズレを確認し合う授業を実施する。
- 17) ソーシャルワーカーが二律背反の場面に遭遇する事例を教材にして、ミクロ・メゾ・マクロ状況の見立て方について学生間で論議させ、学生自らが遭遇しているという疑似的な場面を通じて「自己覚知」と関連づけながら追認するように展開する。
- 18) ひとつの事例を丁寧におっていくことで、メゾレベルに焦点を絞りつつも、ミクロ・メゾ・マクロのすべてに目をむけて、人と環境の接点の理解を深め、そして問題解決、予防、地域の福祉力の開発をめざす視点と方法を理解させる。
- 19) 人間の尊厳や社会的公正といった抽象度の高いことから、学生が自分自身の生活体験（個人生活の体験のみならず、実習体験も含む）に引きつけて実感的に理解するような工夫が必要である。
- 20) あらゆるシーンにおけるあらゆるソーシャルワーク実践について、「Why = 何故にそのような実践する必要があるのか？」、および「How = いかに行う必要があるのか？」をソーシャルワークの価値に照らして説明できるようになることが重要である。

エ. キーワード

表8:演習授業モデルに含まれた196用語

<p>ソーシャルワーカーの態度/人間のパーソナリティの理解/「基盤的価値への誠実さ」/「使命を果たすに十分な専門性の保持」/「使命を果たす為に貢献すること」/「社会における公正」/「人間の尊厳の尊重」/「他者の尊重」/IFSW定義/KJ法/Mediator/Organizer/アイデンティティ/アイデンティティ形成/アセスメント/アセスメント技法/アドボカシー/インテーク/エコシステム等/エコシステム論/エコマップ/エコマップの作成/エコロジカル視点における利用者理解/エリクソンのライフサイクル論/エンパワメント/エンパワメントアプローチ/クライアントグループ/クライアント側から事例を捉える重要性/クリティカルイベント/グループへの支援過程/グループワーク/ケースワーカー/ケースワーク/ゴールとターゲット/コホート(この事例では第2次ベビーブーマー)/コミュニケーション/コミュニケーション支援/コミュニケーション能力/コミュニティワーカー/コミュニティワーク/コミュニティワークからソーシャルアクションへの支援過程(ネットワーク構築から市</p>

民運動への展開) / コミュニティワークへの支援過程 / サービス提供 / ジェノグラム / システム理解 / ストーリーを作成 / ストレngthス / ストレngthスアプローチ / ストレngthス視点 / ソーシャルワーカーとしての連帯 / ソーシャルワーカーの価値 / ソーシャルワーカーの機能 / ソーシャルワーカーの使命 / ソーシャルワーカーの視点 / ソーシャルワーカーの中心 / ソーシャルワーカーの役割 / ソーシャルワーク / ソーシャルワークの基盤的価値 / ソーシャルワークの視点 / ソーシャルワークの手段的価値 / ソーシャルワークの定義 / ソーシャルワークの展開 / ソーシャルワークプロセスとスキル / ソーシャルワーク実践の共通基盤 / ソーシャルワーク諸技能の習得 / ソーシャルワーク専門職としての価値観の次元 / ニーズと社会資源 / ニーズの定義と類型 / ニーズ論 / パースペクティブ・モデル / システム論 / パブリックコメント / バブル経済・崩壊 / プライバシーの尊重 / プランニング / プランニング方法 / プレゼンテーション / マインドマップ / マクロのニーズ / マズローの欲求階層説 / ミクロ・マクロの関係性 / ミクロ・メゾ・マクロの視点 / ミクロ・メゾまたはマクロ・レベル / ミクロからメゾ / マクロへと向かう Wellbeingの増進 / モニタリング(再アセスメント含む) / ライフモデル / ロールプレイ / ロールプレイ形式 / 援助の方針 / 援助過程 / 援助関係の形成の原則 / 援助計画の作成 / 援助的人間関係 / 援助方法論 / 岡村基本的要求等 / 家族 / 介入 / 活動 / 感情移入の体験 / 感得されたニーズ / 環境の一部としてのSW / 基本的対人支援能力 / 気づき / 規範的ニーズ / 記録開示 / 記録技法 / 客観的に問題を眺める力の醸成 / 経済動向小史 / 原理に関する声明 / 現実のすり合わせ / 現代社会での諸問題 / 個人 / 個人・家族・組織・地域・社会の相互関係 / 個人と家族レベル / 個人の価値観 / 個人や家族への支援過程 / 個別化 / 個別支援から地域支援 / 高度経済成長 / 市民参画 / 支援のプロセス / 支援過程 / 資源への広がり / 事例研究 / 児童虐待 / 自己の価値観 / 自己覚知 / 自己決定 / 自分自身の関心 / 自由 / 実践への適用をシミュレーション / 実践理論的知識の学習 / 社会・文化的背景 / 社会との接点 / 社会に対する倫理 / 社会への働きかけ / 社会福祉援助の原理原則 / 社会福祉援助技術原理 / 主訴の確認 / 受容 / 就職氷河期 / 終結(ターミネーション) / 集団の関係性 / 情報の関係性 / 情報収集 / 親和図法 / 人・環境との相互関係 / 人と環境の接点 / 人と環境への介入 / 人間の尊厳の中身 / 人権と社会正義 / 政策・法律による学習知識 / 生育歴 / 生活の視点 / 生活上のニーズ / 生活情報への気づき / 生活状況の包括的理解 / 生活問題理解 / 生活様態 / 生態学的視点 / 専門職 / 専門的援助関係 / 潜在的な強さ / 相互作用 / 他者のニーズ / 他者の価値観 / 他職種との連携 / 体験シート / 体験型アセスメント演習 / 対象者と環境との相互関係 / 地域・社会・制度レベル / 地域での生活を支える / 地域の機関や団体 / 地域の福祉力 / 地域生活支援体制の確立 / 展開過程 / 伝えるプレゼンテーション力 / 日本の人口動態 / 発想力 / 表明されたニーズ / 評価 / 福祉六法 / 変容部分 / 明確化 / 面接技法 / 問題の明確化 / 問題解決と変革 / 問題予測 / 役割 / 利用者 / 資源のシステム / 利用者自身の強み / 利用者主体 / 利用者利益を優先 / 理念 / 倫理や価値 / 倫理綱領 / 連携と協働 /

(8) 「社会福祉援助技術理論・演習」のマクロからミクロまでの枠組み

作業部会で作成した授業計画案やモデルの中に含まれていた用語数は、196におよび、それらを、ミクロ、メゾ、マクロ・レベルでの分類整理をした。その結果を以下に示す。

表9-1 : マクロ・レベルの枠組

項目	具体例
1) SWの定義・人権、・社会正義	社会における公平さ、社会に対する倫理責任
2) 人の尊厳、人と環境の相互作用	人と環境との接点に介入
3) SWと現代社会の諸問題	人口動態、経済動向(成長・崩壊)、就職氷河期
4) エコシステム、ミクロ・メゾ・マクロの視点、社会への働きかけ	個別支援から地域支援、 地域社会・制度(福祉六法など)の変革 個人・家族・組織・地域・社会の相互関係 マクロへと向かうウェルビーイングの増進

表9 - 2 : メゾレベルの枠組

項目	具体例
1) 利用者主体を原則に、ソーシャルワークの基盤的価値、手段的価値、専門職としての価値観を認識する。	援助関係形成の原則、個人及び他者の価値観の尊重、
2) ソーシャルワーカーは、自らの中心(核となるもの)すなわち専門職魂を原点とし、常に自己の価値観を精査し、その独自の使命、視点、態度、機能・役割(仲介者、調整等)を遂行する。	実践との照合、 倫理綱領・行動規範の遵守、 利用者の自己決定、利用者利益の優先、プライバシーの尊重、記録開示等、 ソーシャルワーカーとの連帯形成、 社会福祉の発展に寄与
3) 人と環境への介入として行なわれる様々なソーシャルワーク実践は展開の過程を有する。	ソーシャルワーク実践 個人や家族への支援、グループワーク、コミュニティーワーク、ソーシャルアクション、 展開過程 インテーク、主訴の確認、情報収集、アセスメント、援助方針作成、介入、モニタリング、評価、終結、
4) ソーシャルワークの方法論や技法は、専門的援助関係に根ざし、人々のエンパワメンをはかる。	援助的人間関係、受容、個別化等の原則 面接技法(コミュニケーション技法、明確化技法) 諸技能 人の理解(生育歴、ジェノグラム、エコマップ等)、集団の理解(関係性等)、地域生活や制度・政策の理解、連携と協働、情報の関係性の精査、問題予測・明確化、アセスメントとプランニング、記録、サービス提供、市民参画、政策過程への関与(パブリックコメント)
5) 個人・家族・地域における問題解決と変革実践のターゲット	ソーシャルワーク実践、 クライアントグループと社会環境との相互作用、社会・文化的背景、コホート、クリティカルイベント、ニーズ類型(生活上、規範的、感得された、表明された、マクロの等)の理解、 ニーズと社会資源システム(地域の関係機関・団体、地域の福祉力等)、ターゲット、ゴール、
6) 実践への適用、発想力、実践力の習得	体験型の演習 事例研究、ロールプレイング、KJ法、親和図法、マインドマップ
7) 人と環境に関する諸理論を共通基盤とする。	ソーシャルワーク(ケースワーク・グループワーク・コミュニティーワーク等) 諸理論(システム論、エコロジー、ストレングス、ニーズ、岡村理論、ライフサイクル等)

表9 - 3 :マイクロ・レベルの枠組

項目	具体例
1) 規範習得のトレーニング	<p>人間の尊厳の尊重、他者の尊重 SWの使命の理解、知識の習得</p>
2) 知識・諸技能習得トレーニング	<p>能力の習得 コミュニケーション能力、基本的対人支援能力、ストーリーを形成できる技能、 感情移入の体験、自己覚知等 ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの形成、 客観的視点の醸成、 体験シートやエコマップ等のツール活用、生活情報への気づき、</p>
3) 視点習得トレーニング	<p>パーソナリティや生活問題等の包括的理解、視点の習得 システム的視点、エコロジカル視点、</p>

(9) 社会福祉教育演習とその計画

演習授業計画書 (例)

年月日	科目名 各回のテーマ	講師名
1 . 講義目的	枠組みの該当箇所 :	
	ねらい :	
	留意点 :	
2 . 講義目標		
3 . 内容 講義枠組 (項目)		
4 . 講義形態方法 ツール		

演習授業計画案 1コマ(例)

<p>2008年 3月8日</p>	<p>科目名： 援助技術演習 今回のテーマ 人の尊厳と理解</p>	<p>講師名 福山 和女</p>
<p>1. 講義目的</p>	<p>枠組の該当箇所： - 2)</p> <p>ねらい：人の尊厳、人と環境の相互作用については、人と環境との接点に介入することの必要な状況を具体例で示し、理解させ、相互作用のさまを実感させる。</p> <p>留意点：具体例をあげて、ミクロからメゾレベルでの理解を促すこと</p>	
<p>2. 講義目標</p>	<p>人はみな環境という大きなシステムから影響を受け、またその環境に影響を与えている。その中で生活している人の尊厳を保持することの重要性を実感させる。</p>	
<p>3. 内容 講義枠組(項目)</p>	<p>高齢者事例 暴言暴力の状況 人の思いやり内容 提供サービスのプラン</p>	
<p>4. 講義形態方法 ツール</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 講義 ・ ロールプレイ ・ 観察 ・ 思いやりの内容 ・ 心理社会的アプローチによる検証 	

(10) 「社会福祉援助技術理論・演習」の評価項目

・マクロ・レベル

- 1) ソーシャルワークの定義・人権・社会正義については、社会における公平さ、社会に対する倫理責任に関する具体例を提示し、その内容について検討する過程を経て理解を促す。
- 2) 人の尊厳、人と環境の相互作用については、人と環境との接点に介入することの必要な状況を具体例で示し、理解させ、相互作用のさまを実感させる。
- 3) ソーシャルワークと現代社会の諸問題との関連性については、人口動態、経済動向（成長・崩壊）、就職氷河期などの社会現象を事例として取り上げ、これらの現象がソーシャルワークに与える影響性について理解させる。
- 4) エコシステム、ミクロ・メゾ・マクロの視点、社会への働きかけ、個別支援から地域支援の必要性については、地域社会・制度（福祉六法など）の変革、個人・家族・組織・地域・社会の相互関係、マクロへと向かうウェルビーイングの増進などの諸側面を事例分析で検討し、支援範囲の拡張が求められるさまざまなニーズについて理解を促す。

・メゾレベル

- 1) 利用者主体の原則に基づき、ソーシャルワークの基盤的価値や手段的価値、また、専門職としての価値観を認識させる。具体例を通して援助関係形成の原則について理解させ、個人及び他者の価値観の尊重という観点から、援助者の行動について検討させる。
- 2) ソーシャルワーカーが、専門職気質を原点とし、独自の価値観を精査し、使命、視点、態度、機能・役割（仲介、調整等）を遂行していることについて、理解させる。実践例との照合をさせ、以下の3項目を学習させる。

倫理綱領・行動規範（例：社会福祉士）を遵守する。

利用者の自己決定、利用者利益の優先、プライバシーの尊重、記録開示の規定等について、具体的に理解させる。

ソーシャルワーカーのディレンマや連帯形成の視点から理解させる。

社会福祉の発展に寄与すること。

-3) 人と環境への介入として行われる様々なソーシャルワーク実践の展開過程を理解する。個人や家族への支援、グループワーク、コミュニティーワーク、ソーシャルアクションを例にとり、その展開過程について、インテーク、主訴の確認、情報収集、アセスメント、援助方針作成、介入、モニタリング、評価、終結、までの各段階を学習させる。

-4) ソーシャルワークの方法論や技法は、専門的援助関係に根ざし、人々のエンパワメントをはかることについて以下の項目を理解させる。

援助的人間関係

受容、個別化等の原則

面接技法（コミュニケーション技法、明確化技法）、

諸技能

人の理解（生育歴、ジェノグラム、エコマップ等）、集団の理解（関係性等）

地域生活や制度・政策の理解、連携と協働

情報の関係性の精査、問題予測・明確化

アセスメントとプランニング、記録、サービス提供、市民参画

政策過程への関与（パブリックコメント）

-5) 個人・家族・地域での問題解決と変革について以下の項目で理解させる。

ソーシャルワーク実践でのターゲットとしてのクライアントグループと社会環境との相互作用、

社会・文化的背景、コホート、クリティカルイベント、

ニーズ類型（生活上のニーズ、規範的ニーズ、感得されたニーズ、表明されたニーズ、マクロのニーズ等）を理解させる、

ニーズと社会資源システム（地域の関係機関・団体、地域の福祉力等）

-6) 発想力、実践力の習得を目的に、実践への適用について以下の項目で学習させる。

体験型の演習、事例研究、ロールプレイング、KJ法、親和図法、マインドマップなどを応用して行う。

-7) ソーシャルワーク実践が人と環境に関する諸理論を共通基盤とすることを実践例の具体的な分析により、理解させる。

例として、ケースワーク・グループワーク・コミュニティーワーク等

諸理論・概念（システム論、エコロジー、ストレングス、ニーズ、岡村理論、ライフサイクル等）

・ミクロ・レベル

- 1) 倫理規定や規範を遵守するためのトレーニングをする。人間の尊厳の尊重、他者の尊重、ソーシャルワーカーの使命についての理解を具体例から習得させる。
- 2) 知識・諸技能の習得のために以下の項目でトレーニングする。
 - コミュニケーション能力、基本的対人支援能力、
 - ストーリーを形成できる技能、
 - 感情移入の体験、自己覚知等、
 - ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの形成、
 - 客観的視点の醸成、
 - 体験シートやエコマップ等のツール活用、
 - 生活情報への気づき、
- 3) 人や環境を理解する上での視点を習得するために以下の項目でトレーニングする。
 - パーソナリティや生活問題等の包括的理解、
 - システムの視点、
 - エコロジカルな視点、

2. 演習授業計画モデル案(例)

. 軸(実体:ミクロ・メゾ・マクロ)からみる演習授業計画案の検討

(高山・蔵野・川村・福山班)

<キーワード>

現代社会での諸問題、ソーシャルワーカーの使命、具体的なソーシャルワークプロセスとスキル、ミクロからメゾ、マクロへと向かう Wellbeing の増進
--

現代社会で起こる諸問題への理解(軸より)

児童虐待、いじめ、不登校、引きこもり、非行、過労死、自殺、薬物・アルコール依存、精神疾患、離婚、家庭崩壊、DV、失業、リストラ、ホームレス、老老介護、社会的孤立、孤独死、障害者の孤立、外国人犯罪、テロへの不安、競争社会、格差社会等の現状認識。

<問題はなぜ起こるのか? ~その分析力を養う~>

人と環境の相互作用という視点

個人・家族・組織・地域・社会において -

問題を生み出す原因となる人々の生活、社会構造をアセスメントする力を養う

特に考えるべきこと

戦後社会の仕組みのもたらす閉塞感と人々の不安と格差

官僚制の逆機能と家庭や個人への影響

現代社会での問題解決と変革を目指すソーシャルワーカーの使命(軸より)

<IFS Wの定義から>

人間の Wellbeing

社会の変革

人間関係における問題解決

人々のエンパワメントと解放

人間の行動と社会のシステムに関する理論を利用して人々がその環境と相互に影響し合う接点に介入

このような専門職としての職務を行うSWの中心的価値とは

人権と社会正義（ここが中心であり、すべての行動がここから発信される）

すべての人間の平等、存在価値、尊厳を認め、尊重すること

社会における不正義をなくし、個人、家族、地域社会における生活を支援し、社会を変革するために働く。

このようなソーシャルワーカーとしての使命とアイデンティティの具体的な指針としての価値と倫理、倫理綱領、ノーマライゼーションからイクルージョンへ

SWが使命を果たす（職責を果たす）ための具体的方法（軸より）

ソーシャルワークプロセスの理解（全体像）

SWの視点 ストレングス視点・エコロジカル視点など

理論とスキル

インテーク アセスメント 援助計画作成 介入 モニタリング 事後評価 終結



必要に応じて活用

個人・家族 グループ コミュニティ

ケースワーク・グループワーク・ケアマネジメント・コミュニティワーク・ソーシャルアクション・社会福祉計画法・社会福祉調査法・社会福祉運営法・ネットワーキング・スーパービジョン・コンサルテーション・カウンセリング等

ミクロ・メゾ・マクロのレベルにおける人と社会の Wellbeing の増進（軸より）

<ミクロからメゾ>

個人や家族、グループへの支援過程（コミュニケーション支援、人と環境への介入）

グループワークからコミュニティワークへの支援過程（地域生活支援体制の確立、市民参画）

Mediator としての機能

利用者と地域社会の齟齬が生じたときの調整。社会資源の開発に向けてのネットワーク化

<メゾからマクロ>

コミュニティワークからソーシャルアクションへの支援過程（ネットワーク構築から市民運動への展開）

Organizer としての機能

ソーシャル・ネットワークやマネジメントに見られる利用者の生活と生活環境との調和を図る

ミクロからメゾ、そしてマクロへのソーシャルワークを行う上で以下の点を特に強調する。

アドボカシー（権利擁護）

- ・ セルフアドボカシーからシステムアドボカシー、シチズンアドボカシーへ
- ・ 閉塞した社会を改革し、体制側から利用者側に立つというアイデンティティ。

エンパワメント

- ・ ミクロからメゾ、そしてマクロに至るまで、個人や家族、グループへのエンパワメント支援。最終的には、閉塞した社会に対するエンパワメント。パワーレスになってしまう個人・家族・地域社会の本来、持っている様々な力を取り戻すことでの Wellbeing の増進。

ソーシャルワーカーとしての連帯

- ・ ソーシャルワーカーが一致して働くことの重要性
- ・ 職能団体を通してのソーシャルアクションと自己研鑽

< 演習例 >

これまでの全ての軸を事例に統合し、ミクロ、メゾ、マクロでの Wellbeing を増進する SW の働きを理解する

< 事例 >

財布に残っていたのは小銭 500 円 生活保護 資格ないと思った

女兒凍死 母親、困窮ぶり語る（朝日新聞、2000 年 2 月 27 日より）

財布には小銭が五百円ほどしかなかった。生活に困窮した宇都宮市の無職の女性（29 歳）の長女（2 歳）が自宅で衰弱し、今日九日に凍死した問題で、この女性は二十六日、朝日新聞の取材に対し「生活保護の制度は知っていたが、自分が受けられるとは思わなかった」などと話した。

女性は長女の出産のため、三年前にデパート店員を辞めて以来、無職だった。内嫁の夫は出産前に失そう。長女と二人、八畳一間のアパートでの生活は、預金を取り崩したり、保険を解約したりしてやりくりしていた。

月数万円の郵便のあて名書きの内職をしながら、仕事を探したが見つからず、市内の親類が数カ月に一度送ってくれる米や野菜などでしのいでいたという。年明けからは、この内職がまったくなくなり、年金生活者の親類の援助も頼れなくなっていた。先月下旬には、食事も一日茶わん一杯のご飯だけになった。

このころ、料金支払いが滞っていたガスと水道の供給が止められた。電気は通じていたが、水道がないため炊飯ができず、ガス暖房も使えなくなった。

長女にはアパートの共同水道からくんでくる水を飲ませるだけ。「大家さんの水道だったので、気がねして、たくさんはくめなかった」という。

最後の数週間は「何も考えることができず、小さくなっていく子どものおなかを見ていた」と振り返り、体を震わせた。

昨年十月に申請した児童手当は、書類の不備で支給が三月にずれ込んでいた。生活保護については「制度は知っていたが、自分が受けられるとは思わなかった。市の広報誌も取っておらず、地区の民生委員に相談することもできなかった」と話した。

長女が凍死した時、女性が持っていた現金は、わずか五百円ほどだった。

市保健福祉部は「児童手当の請求段階で、もっと女性の様子に敏感になれなかったのか、残念だ。その辺をくみ取る努力が必要になってくるだろう」と言っている。

この事例から



< ソーシャルワーカーが考えるべき Wellbeing とは何か? >

母親と娘が困窮生活から抜け出て、彼らが地域社会の中で、生き生きと暮らす姿を目指す。

同時に、SWは、こうした問題が地域で起こらないように、たとえ起こったとしても、互いに助け合い、解決できるような地域における人間関係づくり、またシステムづくり、サポートできる資源を作り出すことを目指す。

さらにSWは、この母子の問題に限定せず、貧困や格差社会という問題を社会的な不正義の結果起こるものと捉え、社会に対して、制度や法律、偏見差別、排除につなが

るあらゆるものを取り除くアクションを継続的に考える。

このようなSWの捉え方は、ミクロを見つめつつ、メゾの中での問題解決、そして、マクロへの働きかけを一眼的に捉えている。

ミクロはメゾとマクロから切り離して考えるべきではなく、常に行きつ戻りつつ、考えながらソーシャルワークを展開するべきである。

このような意味からするとSW演習においては、ひとつの事例を常に、ミクロからメゾ、そしてメゾからマクロをも捉えて、相乗的な問題解決を目指す。

< ミクロからメゾに向けたソーシャルワーク >

事例におけるミクロレベルとは、母親であり、子どもである。またこの母子を家族として捉えることである。

「この母子の幸福を増進するにはどうすればいいのか？」を問いかけるとき、どのような理念や価値、倫理に立ち、どのような実践モデルからとらえるのかを考える。

この母親へのカウンセリングなどを行う場合、個別、あるいは同様の問題をかかえる他の母親たちも含めたグループとして捉えることもあるだろう。治療の一環としてグループホームなどで生活する場合もミクロのレベルと捉えられる。

このようなミクロのレベルとは、目の前の人々を個別に歓迎し、握手で向かえ、終わった後、次の約束を取り付けることのできる範囲と想定できる。

ここでSWは、母親をありのままに受け止める（受容）力が必要であり、目の前の母親を尊厳のある価値ある存在であると感じる力が必要である。

つまり手法としてのカウンセリング、セラピー、グループワークなどの技法が必要となる。

SWの働きかけは、ミクロだけで完結しない。ミクロからメゾレベルを考えていくことが重要である。

メゾレベルとは、この母親が暮らす地域を指す。

この母子は孤立していた。事実、アパートの隣の住人も、大家さんも彼女たちの困窮に気付いていなかった。

彼女が相談に行った保育所の方々も、役所の福祉課の方々も、この母子の困窮に気付かなかったと話していた。

これは地域に気付く関係がないことを示している。こうした地域では第二、第三の

被害者が生まれるだろう。それを予防するためには、メゾレベルに対するSWが必要になる。

メゾレベルとは、母子の生活圏を指す。徒歩か自転車で歩き回る範囲であり、そこには母子が申請すれば手の届くサービスも存在した。しかし申請主義、縦割りサービスのため、情報の共有がされず、最もサービスを必要とする母子に行き届かないという現実を生んだ。

役所の考えるプライバシーの侵害は、困窮者を無視することにもつながり、情報だけを発信すれば、後は自己責任という貧しいシステムが露呈された。

問題は役所だけではなく、そこに住む住人が、この母子の問題を「自分たちの問題」と捉えなかったことである。メゾレベルの中にSWの発展的な問題解決の鍵が隠されている。

それはSWが個人と環境の相互作用を重要視しているからである。母子という個人だけを助けるのではなく、彼らが生活する環境（つまり地域社会）に対するSWを駆使することで、より高いレベルでのSWが実現する。

メゾレベルとは、おそらくは、母子にサービスをつなげることのできる機関、施設が存在する地域であり、子どもが通うことのできる学区でもある。そこには他の様々な専門職集団もあり、連携することが可能なレベルである。

このメゾレベルでの権利擁護システムを構築することが重要であり、そこに住民たちがかかわることでSWがより問題解決を志向できる。このレベルを軸として、他の3軸を考えるならば、人と環境の接点があり、ネットワーキングの手法、アドボカシーなどが組み込まれるべきである。

< メゾからマクロに向けたソーシャルワーク >

母子の問題の原因を探っていくとき、ミクロやメゾの問題がマクロの問題、つまり閉塞的な社会の影響下にあることを痛感する。

またそう考えなければ、問題の原因が「母親が悪い」「役所が悪い」だけの議論で終わってしまうだろう。しかしそこには経済至上主義の問題があり、偏見、差別、排除を生み出す官僚的な法律や制度、人々の根強い思想、価値観などが存在する。

わが国の社会は競争社会であり、この母子のように、競争で負けてしまう人々は、自己責任として、路上に投げ出されてしまう。この社会こそ、SWが最終的に改革し

なくてはならないターゲットである。

こうした社会構造がある限り、問題は尽きることはない。マクロを無視することは、穴のあいたザルで問題をすくうようなものである。

このような立場にSWが立つならば、緊急的には、ミクロに対して働きかけ、中期的には、メゾ、そして、長期的な幸福を考えるならば、母子の問題を社会問題として捉え、解決を考える視点が必要となる。

< ソーシャルワーカーの価値に立って考える >

この母子を見つめるとき、彼らの人間としての尊厳、価値を見つめることができるだろうか？

またこうした問題が起こった原因を単に、自己責任と見るのではなく、歪んだ社会構造の産物であると考えることができるだろうか？

ソーシャルワーカーは、IFSWの示す人権と社会正義という動かざる価値に立つとき、そこから何が見えるだろうか？ またその価値をどのように具現化、実現化するのだろうか？

ソーシャルワーカーの中心とは何か常に考える
ソーシャルワーカーが受け継ぐものは何か？
受け継ぐ方法としてのスーパービジョン

-2) 演習授業計画例 (軸 : 8 コマとした場合)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	目的・ねらい・留意点	枠組みの該当箇所
	1-1	現代社会で起こる諸問題への理解 問題はなぜ起こるのか? - 分析力を養う	・「事例(概要)」を読む、エコマップを活用しながら、複合的な問題を捉える	* グループ討議 「事例(概要)」 「エコマップ」	現代社会で起こる諸問題の発生背景、構造について考え、社会福祉の課題を検討する際、その複合的な問題を捉える視点を養う。	SVと現代社会の諸問題(マクロ)、個人・家族・地域における問題解決と変革実践のターゲット(メゾ)、実践への適用、発想力、実践力の習得(メゾ)、人と環境に関する諸理論を共通基盤とする(メゾ)、規範習得トレーニング(ミクロ)、知識、諸技能習得トレーニング(ミクロ)、視点習得トレーニング(ミクロ)
	1-2	問題解決と変革を目指すソーシャルワーカーの使命 人権と社会正義	人権と社会正義 について事例を倫理綱領を照らし合わせ理解する	「倫理綱領」「ソーシャルワークにおける倫理 原理に関する声明」	ミクロ・メゾ・マクロのレベルにおける人と社会の Wellbeing を増進するソーシャルワークの働きを理解する。	SVの定義・人権、社会正義(マクロ)、利用者主体を原則にソーシャルワークの価値観を認識する(メゾ)、ソーシャルワーカーは自らの中心を原点とし価値観を精査(メゾ)、規範習得のトレーニング(ミクロ)、視点習得のトレーニング(ミクロ)
	1-3	ミクロからメゾ、メゾからマクロの視点 Mediator, Organizer としての機能 -	・個人や家族、グループへの支援過程(コミュニケーション支援、人と環境への介入) ・グループワークからコミュニケーションへの支援過程(地域生活支援体制の確立、市民参画) ・コミュニケーションからソーシャルワーク支援過程(ネットワーク構築から市民運動への展開)	「個人・家族支援プロセス」「グループ支援プロセス」「地域支援プロセス」について事例を通して理解する。	ミクロからメゾ、マクロへのソーシャルワークを行う上で、ソーシャルワーカーのアイデンティティである「アドボカシー」、機能としての「エンパワメント」、倫理や価値を根拠とした「ソーシャルワーカーとしての連帯」について考える。	ミクロ・メゾ・マクロの視点、社会への働きかけ(マクロ)、ソーシャルワーカー独自の使命、視点、態度、機能、役割を遂行する(メゾ)、人と環境への介入として行われる展開過程(メゾ)、規範習得のトレーニング(ミクロ)、視点習得のトレーニング(ミクロ)
	1-4	ソーシャルワーカーが考えるべき Wellbeing とは何か?	・ストレングス視点、エコシカル視点における利用者理解	* グループ討議、事例検討	ミクロ・メゾ・マクロのレベルにおける人と社会の Wellbeing を増進するソーシャルワークの働きを理解する。事例を通して、SVは個別の事例の問題解決とともに、社会的な不正義の結果として起こる課題として捉え、社会に対して制度や法律、偏見差別につながるあらゆるものを取り除くアクションを継続的に考えようという視点に立つことを考える。すなわち、SVはミクロを見つめつつ、メゾの中で問題解決、マクロへ働きかけるものであると理解する。	SVの定義・人権、社会正義(マクロ)、人と環境の相互作用(マクロ)、個人・家族・地域における問題解決と変革実践のターゲット(メゾ)、実践への適用、発想力、実践力の習得(メゾ)、人と環境に関する諸理論を共通基盤とする(メゾ)、規範習得のトレーニング(ミクロ)、視点習得のトレーニング(ミクロ)
	1-5	ミクロからメゾに向けたソーシャルワーク	・「個人・家族支援プロセス」「グループ支援プロセス」アセスメントを行う	* グループ討議、事例検討 アセスメントを行う	事例を通じて、ミクロレベルとは何かを考える。その際、どのような理念や価値、倫理に立ち、どのような実践モデルから捉えるののかを考える。ミクロレベルの問題を捉える技法について検討しながら、SVの働きかけが加だけでは完結しないことについて知り、ミコからメゾレベルを考えたいことの重要性について学ぶ。	ミクロ・メゾ・マクロの視点、社会への働きかけ(マクロ)、人と環境への介入として行われる展開過程(メゾ)、個人・家族・地域における問題解決と変革実践のターゲット(メゾ)、実践への適用、発想力、実践力の習得(メゾ)、人と環境に関する諸理論を共通基盤とする(メゾ)、規範習得のトレーニング(ミクロ)、視点習得のトレーニング(ミクロ)
	1-6	メゾからマクロに向けたソーシャルワーク	・「グループ支援プロセス」「地域支援プロセス」アセスメントを行う	* グループ討議、事例検討 アセスメントを行う	事例検討において、ミクロやメゾの問題がマクロの問題にあることに気づく。問題の原因や背景について検討し、わが国の社会構造を踏まえながら検討し、SVにおいては、ミクロの問題を社会問題として捉え、解決を考える視点的必要性について学ぶ。	ミクロ・メゾ・マクロの視点、社会への働きかけ(マクロ)、人と環境への介入として行われる展開過程(メゾ)、個人・家族・地域における問題解決と変革実践のターゲット(メゾ)、実践への適用、発想力、実践力の習得(メゾ)、人と環境に関する諸理論を共通基盤とする(メゾ)、規範習得のトレーニング(ミクロ)、視点習得のトレーニング(ミクロ)
	1-7	ソーシャルワーカーの価値に立って考える	・エンパワメントアプローチにおけるプラン作成	* グループ討議、事例検討 「エンパワメント・アプローチプラン表」を使ってプランを作成する。	事例について検討する際、対象者の人間としての尊厳、価値について考える。また、問題が起こった原因を単に自己責任として捉えるのではなく、社会構造の産物であると捉える視点を養う。さらに、ソーシャルワークの価値の具現化、実現化の方法について考える。	SVの定義・人権、社会正義(マクロ)、ソーシャルワーカーは自らの中心を原点とし価値観を精査(メゾ)、実践への適用、発想力、実践力の習得(メゾ)、知識、諸技能習得トレーニング(ミクロ)、規範習得のトレーニング(ミクロ)
	1-8	ソーシャルワーカーの中心とは何か?!	ソーシャルワーク及びソーシャルワーカーの独自の視点について理解する。また、ソーシャルワーク実践の目的について考える。	* グループ討議	ソーシャルワーカーの中心とは何かを常に考えることができ、ソーシャルワークの専門職文化について考え、それらを受け継ぐ方法としてのスーパービジョンについて知る。	ミクロ・メゾ・マクロの視点、社会への働きかけ(マクロ)、ソーシャルワーカーは自らの中心を原点とし価値観を精査(メゾ)、規範習得のトレーニング(ミクロ)、視点習得のトレーニング(ミクロ)

・ 軸（概念・理論）からみる演習授業計画案（石川到・堀越・所・山本）

-1) 演習プログラム（例 1：所案）

テーマ：ソーシャルワークの価値と倫理

ねらい

専門職としての価値の観点から実践を検証する力を養う

- ・個人の価値観と専門職の価値の相違を理解する
- ・専門職の価値について理解を深める
- ・「発展する専門職（Johnson&Yanca）」としての自覚を促す。

進め方（2コマ）

- ・専門職と倫理綱領について解説
- ・ソーシャルワーカーの倫理綱領 1986 年版と 2005 年版をよく読む。
- ・比較によりどういう点が変わったか？新しく加わった点は何か？変わらずに示されているものは何か？分析する。
- ・倫理綱領改訂にいたるまでの経緯を理解し、自分たちで倫理綱領を作成する。パブリックコメントを書く。

テーマ：この地域に必要なのは？地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する

ねらい

- ・ひとつの事例をミクロ、メゾ、マクロのいずれの焦点からも捉えられるようにする。また地域社会の中で、一人のソーシャルワーカーやひとつの機関だけで全てを担うのではなく、地域の中で個別支援から地域支援までどのような支援があり、またそれら多様な主体の連携と協働がどのように進められるべきかを具体的に考え、ソーシャルワークの展開のしかたを体験的に習得する。

進め方（6~7コマ）

- ・グループにわかれて、アセスメント、プランニング、活動、評価まで展開する。
- ・働きかけたい相手（個人、家族、クライアントグループ、地域の機関や団体、専門職等）への関わりをロールプレイ（プレゼンテーションを含む）する。

-2) 演習プログラム（例 2：所案）

3年生（実習前・前期・2コマ×15回）

到達目標（現場実習指導との相乗で現場実習の事前準備）

社会福祉実践に必要な基本的対人支援能力、コミュニケーション能力等をロールプレイ等を用いて習得する

社会福祉援助の実際について具体的な事例を検討・考察することにより具体的に理解する

1	オリエンテーション
2	ソーシャルワークとは、支援のプロセス、ソーシャルワーカーの役割
3	ソーシャルワークにおける倫理・価値
4	ソーシャルワークにおける倫理・価値
5	自己覚知
6	自己覚知
7	エンゲージメントプロセス
8	エンゲージメントプロセス
9	援助的コミュニケーションの基礎
10	援助的コミュニケーションの基礎
11	援助的コミュニケーションの基礎
12	支援におけるコミュニケーションの実際
13	支援におけるコミュニケーションの実際
14	ソーシャルワーク実践と理論
15	事例で学ぶ
16	事例で学ぶ
17	事例で学ぶ
18	事例で学ぶ
19	事例で学ぶ
20	事例で学ぶ
21	事例で学ぶ
22	事例で学ぶ
23	事例で学ぶ
24	事例で学ぶ
25	事例で学ぶ
26	事例で学ぶ
27	事例で学ぶ
28	事例で学ぶ
29	社会福祉援助技術現場実習にむけて
30	学びをふりかえる。自己評価と授業評価

B. 4年生（実習後・前期・2コマ×15回）

到達目標

社会福祉援助の技術の基礎を具体的、体験的に理解・体得する。

ひとつの事例を丁寧におっていくことで、メゾレベルに焦点を絞りつつも、ミクロ・メゾ・マクロのすべてに目をむけて、人と環境の接点の理解を深め、そして問題解決、予防、地域の福祉力の開発をめざす視点と方法を理解する。

（力点は一人のワーカーやひとつの機関・施設がすべてを担うのではなく、地域の福祉力の力量をあげていくこと。つまり、さまざまな専門機関・団体、住民による活動等がその地域で展開されており、かつそれらの間に連携や協働ができていることをめざ

すこと。)

1	これまでの学びについての振り返りと目標設定
2	援助・支援のとらえ方、考え方、援助過程について
3	アイデンティティ形成 援助的人間関係について考える
4	アイデンティティ形成 自己覚知とは
5	アイデンティティ形成 ソーシャルワーカーの価値・倫理
6	アイデンティティ形成 ソーシャルワーカーの価値・倫理と葛藤
7	基礎的技能 面接技法についての理解を深める ()
8	基礎的技能 面接技法についての理解を深める ()
9	基礎的技能 アセスメント技法についての理解を深める ()
10	基礎的技能 アセスメント技法についての理解を深める ()
11	基礎的技能 記録技法についての理解を深める ()
12	基礎的技能 記録技法についての理解を深める ()
13	基礎的技能 プランニングと評価についての理解を深める ()
14	基礎的技能 プランニングと評価についての理解を深める ()
15	基礎的技能 コミュニケーションについての理解を深める ()
16	基礎的技能 コミュニケーションについての理解を深める ()
17	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する 事例・オリエンテーション
18	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する 支援の焦点
19	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する アセスメント
20	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する アセスメント
21	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する プランニング
22	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する プランニング
23	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する 実施(準備)
24	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する 実施(準備)
25	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する ロールプレイ&プレゼン
26	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する ロールプレイ&プレゼン
27	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する ロールプレイ&プレゼン
28	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する ロールプレイ&プレゼン
29	地域での生活を支える・地域の福祉力を醸成する ふりかえりとまとめ
30	学びをふりかえる。自己評価と授業評価

-3) 演習授業計画例 3 (2コマ: 所案)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	目的・ねらい・留意点	枠組みの該当箇所
全	1	ソーシャルワークの定義・役割・理念	ソーシャルワークの定義・役割・理念、人と環境の接点、支援の展開過程の復習	講義、グループ討議	援助方法論で学んだ内容を中心にこれまでの学びを振り返り、次の演習につなげる。	SWの定義(マクロ1)、人と環境の相互作用(マクロ2)、エコシステム(マクロ4)、SWの基礎的価値(メソ1)、人と環境への介入(メソ3)、SW方法論(メソ4)、人と環境に関する諸理論(メソ7)
	2	社会福祉実践の具体例・事例(ドキュメント・リポート)を見て、ソーシャルワークの目的、価値や理念を実現するために必要なこと等について考える	上記第1コマでの学びをふまえた上で社会福祉実践のドキュメント・リポートを視聴し、より具体的にソーシャルワーカー像や支援の展開について理解する。目的、価値・理念の実現のために必要なことや課題等について考察する。	ビデオ視聴、グループ討議	ソーシャルワーカーの役割、支援の展開過程を中心に、ソーシャルワークとソーシャルワーカーの具体例から理解を深める。多様なレベル(マクロ・メソ・ミクロ)での問題分析と対応課題を読み取れるようにする。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技能・視点習得トレーニング(ミクロ1-3)

-4) 演習授業計画例 4 (15コマ: 所案)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	目的・ねらい・留意点	枠組みの該当箇所
I.	1	オリエンテーション。ソーシャルワークとは?	「演習」のねらいとすめ方、理論と実践の関係、IFSW定義と事例から、ソーシャルワークの定義、価値基盤を考える。	グループ討議、事例、IFS W定義	ソーシャルワークについてのこれまでの学びをふりかえる。ソーシャルワークとは何か、その役割と理念、価値基盤を理解する。	SWの定義(マクロ1)、SWと現代社会の諸問題(マクロ3)、SWの基礎的価値(メソ1)
1	2	ソーシャルワーカーの使命と役割	事例を読み、現代社会で起こる諸問題とその複合性について理解し、問題解決と変革をめざすソーシャルワーカーの使命と役割について考える。	グループ討議、事例、倫理綱領	人と環境の接点、相互作用; 向に、着目し、何を变革していくか?、ミクロ・メソ・マクロの視点、個人・家族・組織・地域・社会の相互関係を理解する	SWの定義(マクロ1)、SWと現代社会の諸問題(マクロ3)、SWの基礎的価値(メソ1)、倫理綱領遵守(メソ2)人と環境の相互作用(マクロ2)、エコシステム(マクロ4)
II, III	3	ソーシャルワーカーの価値・倫理と葛藤	SWのミッション、価値(自己決定、エンパワメント、人間の尊厳等)、倫理、自己覚知	グループ討議、倫理綱領、事例検討	個人の価値観と専門職の価値観、現実社会と専門職の価値・倫理との間の葛藤について考える。	専門職・援助者としての価値、個人および他者の価値観の尊重(メソ1)、自己の価値観の精査(メソ2)、自己覚知(ミクロ2)ソーシャルワーカーのディレクティブからの理解(メソ2)
	4	ソーシャルワーク実践の展開	援助展開過程とSWの対象について理解する。援助のレベル・焦点。	講義、グループ討議、事例検討	ソーシャルワークの援助プロセスと対象について理解する。	展開過程(メソ3)、規範・知識・諸技能・視点のトレーニング(ミクロ1-3)
I.	5	ソーシャルワーク方法論	多様な方法論の振り返り	講義、グループ討議	ミクロ・メソ・マクロの視点から、様々な方法論を習得する。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)
II.	6	基礎的技能・記録技法と情報整理技法についての理解を深める	記録方法の概要及び具体的な方法	エコマップやジェノグラム、ケース記録を、例を用いながら演習	記録方法の概要と具体的な方法(エコマップやジェノグラム含む)を、実践的に学ぶ。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)、個人・家庭・地域における問題解決(メソ5)、実践への適用(メソ6)、知識・諸技能・視点習得トレーニング(ミクロ2-3)
他	7	支援の展開	オリエンテーション、事例検討方法の学習。地域で生活する個人・家族への支援について、ソーシャルサポートネットワークやさまざまな社会資源について学ぶ。	事例、エコマップ、グループ討議	ミクロからメソにむけたソーシャルワークについて実践的に学ぶ。	SWの基礎的価値(メソ1)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技能・視点のトレーニング(ミクロ1-3)。I・II軸が中心となるが、随時他の軸がカバーされる。
他	8	インテーク	受容、個別化、利用者主体、かわり技法、観察技法など対人口コミュニケーションについて学ぶ。	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ	利用者やその家族との信頼関係形成方法について実践的に学ぶ。社会福祉援助の原理原則を踏まえ、面接技法を実践的に学ぶ。	
他	9	アセスメント	人・環境とそれらの相互関係の分析		人と環境の相互作用に着目しながら、状況の分析方法を実践的に学ぶ。	
他	10	アセスメント	社会資源の発掘と開発、ストレングス視点		利用者自身の強みも含め、ストレングス視点を踏まえながら資源の発掘と開発方法について、実践的に学ぶ。	
他	11	プランニング	アセスメントから明らかになった情報をもとに、人・環境とそれらの相互関係の分析、ストレングス視点、社会福祉援助の原理原則を踏まえた目標設定。		ストレングス視点を用いながら、社会福祉援助の原理原則を踏まえ、援助計画の作成方法を実践的に学ぶ。	
他	12	介入	人・環境・相互関係すべてへの着目、ソーシャルワーカーの役割と利用者や家族らとのパートナーシップ		人と環境の相互作用に着目し、介入過程におけるソーシャルワーカーの具体的な役割と利用者やその家族らの主体性を大切にしたいパートナーシップを実践的に学ぶ。	
他	13	モニタリング(再アセスメント含む)・サービス評価	プランニングで設定した目標の振り返り、問題点の分析、更なるプランニング		目標の振り返りと、そこから生じる問題点分析及び新たなプランニングの方法について、実践的に学ぶ。	
他	14	総括	成果の振り返り、今後の展望、円滑な引継ぎなど		ターミネーションの方法について、実践的に学ぶ。	
全て	15	まとめ	学びのふりかえり、今後の学習課題について	グループ討議	14週の学びをふりかえり、学んだこと、気づき、今後の学びの課題等について考察する。	

-5) 演習授業計画画例5(30コマ：所案)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	目的・ねらい・留意点	枠組みの該当箇所
		オリエンテーション。ソーシャルワークとは？	「演習」のねらいとすすめ方、理論と実践の関係、IFSW定義と事例から、ソーシャルワークの定義、価値基盤を考える。	グループ討議、事例、IFS W定義	ソーシャルワークについてのこれまでの学びをふりかえる。ソーシャルワークとは何か、その役割と理念、価値基盤を理解する。	SWの定義(マクロ1)、SWと現代社会の諸問題(マクロ3)、SWの基盤的価値(メソ1)
	1	ソーシャルワーカーの使命と役割	事例を読み、現代社会で起こる諸問題とその複合性について理解し、問題解決と変革をめざすソーシャルワーカーの使命と役割について考える。	グループ討議、事例、倫理綱領	変革の接点、相互作用、何に着目し、何を要求していくか、ミクロ・メソ・マクロの視点、個人・家族・組織・地域・社会の相互関係を理解する	SWの定義(マクロ1)、SWと現代社会の諸問題(マクロ3)、SWの基盤的価値(メソ1)、倫理綱領遵守(メソ2)人と環境の相互作用(マクロ2)、エコシステム(マクロ4)
	2	ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティ形成 援助的人間関係について考える	ソーシャルワーク実践における関係づくりと、そのために必要なコミュニケーションとかわり方行動について体験的に学ぶ。	ペアワーク、グループ討議	ソーシャルワーク実践における援助者の基本姿勢、専門的援助関係、受容的態度等について、体験的な学びからの気づきをいかにし、理解を深める。	利用者主体(メソ1)、専門職としての価値と役割(メソ2)、専門的援助関係(メソ4)
	3	ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティ形成 自己理解、他者理解、自己覚知	自己理解、他者理解のための方法の理解とともに自分自身の価値観や癖などについての気づきを促す演習を行う。	ペアワーク、グループワーク、グループワーク、自己覚知演習	ソーシャルワーカー自身が「人と環境」の一部として、自分自身をどう活用するかを考察する。	専門職・援助者としての価値、個人および他者の価値観の尊重(メソ1)、自己の価値観の精査(メソ2)、自己覚知(メソ2)
	4	ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティ形成 ソーシャルワーカーの価値・倫理と葛藤	SWのミッション、価値(自己決定、エンパワメント、人間の尊厳等)、倫理	グループ討議、倫理綱領、事例検討	個人の価値観と専門職の価値観、現実社会と専門職の価値・倫理との葛藤について考える。	専門職・援助者としての価値、個人および他者の価値観の尊重(メソ1)、自己の価値観の精査(メソ2)、自己覚知(メソ2)
	5	ソーシャルワーク実践の展開	援助展開過程とSWの対象について理解する。援助のレベル、焦点。	講義、グループ討議、事例検討	ソーシャルワークの援助プロセスと対象について理解する。	展開過程(メソ3)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)
I・	6	人と環境の接点・相互作用：人とは？環境とは？相互作用とは？	人と環境の接点・相互作用：何に着目し、何を変革していくか？、ミクロ・メソ・マクロの視点、個人・家族・組織・地域・社会の相互関係	講義、グループ討議	エコシステム論をもとに、人と環境の相互作用及びソーシャルワーカーの役割を理解する。	人と環境の相互作用(マクロ2)、エコシステム(マクロ4)、人と環境への介入(メソ3)、個人・家族・地域における問題解決(メソ5)、人と環境の諸理論(メソ7)
I・	7	ソーシャルワーク方法論	多様な方法論の振り返り	講義、グループ討議	ミクロ・メソ・マクロの視点から、様々な方法論を習得する。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)
	8	基礎的技能：面接技法についての理解を深める	受容、個別化、利用者主体、かわり方技法、観察技法など対人コミュニケーションについて学ぶ。	グループ討議、ロールプレイ	社会福祉援助の原則を踏まえ、面接技法を実践的に学ぶ。	SWの基盤的価値(メソ1)、SW技法(メソ4)、実践への適用(メソ6)
	9	基礎的技能：面接技法についての理解を深める	面接等によって得た情報を統合していく方法について理解する。	グループ討議、ロールプレイ	社会福祉援助の原則を踏まえ、面接技法を実践的に学ぶ。得られた諸情報の統合について実践的に学ぶ。	SWの基盤的価値(メソ1)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)
II、	10	基礎的技能：記録技法と情報整理技法についての理解を深める	記録方法の概要及び具体的な方法	エコマップやジェノグラム、ケース記録を、例を用いながら演習	記録方法の概要と具体的な方法(エコマップやジェノグラム含む)を、実践的に学ぶ。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)、個人・家庭・地域における問題解決(メソ6)、知識・諸技術・視点習得トレーニング(ミクロ2-3)
他	11	支援の展開：地域での生活を支える	オリエンテーション、事例検討方法の学習、地域で生活する個人・家族への支援について、ソーシャルサポートネットワークワークやさまざまな社会資源について学ぶ。	事例、エコマップ、グループ討議	ミクロからメソにむけたソーシャルワークについて実践的に学ぶ。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)、個人・家庭・地域における問題解決(メソ6)、知識・諸技術・視点習得トレーニング(ミクロ2-3)
他	12	インテーク	受容、個別化、利用者主体	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ	利用者やその家族との信頼関係形成方法について実践的に学ぶ。	SWの基盤的価値(メソ1)、実践への適用(メソ6)、知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)。III軸が中心となるが、随時他の軸がカバーされる。
他	13	アセスメント	人・環境とそれらの相互関係の分析		人と環境の相互作用に着目しながら、状況の分析方法を実践的に学ぶ。	
他	14	アセスメント	社会資源の発掘と開発、ストレングス視点		利用者自身の強みも含め、ストレングス視点を用的にしながら資源の発掘と開発方法について、実践的に学ぶ。	
他	15	プランニング	アセスメントから明らかになった情報をもとに、人・環境とそれらの相互関係の分析、ストレングス視点、社会福祉援助の原則を踏まえた目標設定。		ストレングス視点を用いながら、社会福祉援助の原則を踏まえ、援助計画の作成方法を実践的に学ぶ。	
他	16	介入	人・環境、相互関係すべてへの着目、ソーシャルワーカーの役割と利用者や家族らとのパートナーシップ		人と環境の相互作用に着目し、介入過程におけるソーシャルワーカーの具体的な役割と利用者やその家族らの主体性を大切にしたいパートナーシップを実践的に学ぶ。	
他	17	モニタリング(再アセスメント含む)・サービス評価	プランニングで設定した目標の振り返り、問題点の分析、更なるプランニング		目標の振り返り、そこから生じる問題点分析及び新たなプランニングの方法について、実践的に学ぶ。	
他	18	最終	成果の振り返り、今後の展望、円滑な引継ぎなど		ターミネーションの方法について、実践的に学ぶ。	
他	19	支援の展開：地域の福祉力を醸成する	メソからマクロにむけたソーシャルワークの展開を、事例検討から出発して活動計画案づくり、実施の過程における活動主体の組織化や協力者や	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ、プレゼンテーション、交渉、ディベート	個別支援から地域支援へ支援範囲の拡張が求められるさまざまなニーズについての理解を促す。地域社会におけるソーシャルワーカーとその機関の機能と役割についての理解を深めるとともに、他職種や市民との連携と協働の	個別支援から地域支援への必要性(マクロ4)、SW実践の展開過程(メソ3)、集団の理解・連携と協働・市民参画(メソ4)、ニーズと社会資源システム(メソ5)、システムの視点・エコジカルな視点(ミクロ3)
他	20					

他	21	アセスメント	地域ニーズの把握	事例を使ったグループ討議、BS法	方法について学ぶ。
他	22	アセスメント	地域アセスメント	事例を使ったグループ討議、BS法	地域ニーズ把握のためのステップと方法について学ぶ。 地域アセスメントを実施するための活動主体の組織化と組織の理念、目的の確立、地域特性調査、地域ニーズ調査の方法とプロセスについて理解を深める。
他	23	プランニング	明らかになった地域ニーズを満たし、地域での問題を解決するための具体的な活動やプログラムの計画策定について、シミュレーションや体験的に学ぶ。企画書を作成する。実施のための組織化や協力者等の参加についてのデザインを行う。	事例を使ったグループ討議、BS法	地域住民や当事者らのストレングスに着目しエンパワメントを志向した活動計画やプログラムづくり、参加のデザインについて学ぶ。
他	24	プランニング	計画・企画した活動やプログラムの実施の一環として、または実施前の準備活動の一環として、組織や地域を想定したロールプレイの中で、企画等のプレゼンテーションや住民懇談会、チームによる会議、多職種による連携のための会議等を体験的に学ぶ。活動の評価について学ぶ。	事例、プレゼンテーション、ロールプレイ、会議ファシリテーション、ネゴシエーション	地域ニーズをふまえて、地域住民・当事者らの主体性を大切にしながら支援を具体的に考え、ロールプレイ等を通じて実践的に学ぶ。
他	25	プランニング		事例、プレゼンテーション、ロールプレイ、会議ファシリテーション、ネゴシエーション	
他	26	活動・プログラムの実施と評価		事例、プレゼンテーション、ロールプレイ、会議ファシリテーション、ネゴシエーション	
他	27	活動・プログラムの実施と評価	支援の展開、：地域での生活支援と地域の福祉力の醸成について、地域社会においてソーシャルワーカーとその機関等が果たすべき機能と役割について整理する。	グループ討議	ミクロ・メソ・マクロの視点、個人・家族・組織・地域、社会の相互関係、社会への働きかけを具体的に考察することにより、ソーシャルワーク実践が人と環境に開する諸理論を共通基盤とすることを理解させる。チームアプローチや他職種、市民・当事者等との協働の必要性について学ぶ。
他	28	活動・プログラムの実施と評価	（12週から28週）ふりかえりとまとめ	グループ討議	演習での学びや気づきを振り返り、今後の演習や実習、卒業後の課題を考察する。
他	29				
全て	30		これまでの振り返り、今後の課題	グループ討議	

-6) 演習授業計画例 6 (2コマ：山田案)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	格組みの該当箇所
全て	1	ソーシャルワークの定義と役割	ソーシャルワークの定義・役割・理念、人と環境の接点、展開過程の復習	方法・ツール 講義、グループ討議	SWの定義(マクロ1)、人と環境の相互作用(マクロ2)、エコシステム(マクロ4)、SWの基礎的価値(メソ1)、人と環境への介入(メソ3)、SW方法論(メソ4)、人と環境に関する諸理論(メソ7)
	2	事例を用いた援助展開過程演習	1コマ目の内容を、実践的な例を用いて応用する。	グループ討議	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技能、視点習得トレーニング(ミクロ1-3)

-7) 演習授業計画例 7 (15コマ：山田案)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	格組みの該当箇所
・	1	ソーシャルワークの定義・役割・理念	IFSW定義の理解、倫理綱領の理解	方法・ツール 講義、グループ討議	SWの定義(マクロ1)、SWと現代社会の諸問題(マクロ3)、SWの基礎的価値(メソ1)
	2	人と環境の接点・相互作用：人とは？環境とは？相互作用とは？	人と環境の接点・相互作用：何に着目し、何を変革していくか？、ミクロ・メソ・マクロの視点、個人・家族・組織・地域・社会の相互関係	講義、グループ討議	人と環境の相互作用(マクロ2)、エコシステム(マクロ4)、人と環境への介入(メソ3)、個人・家族・地域における関係理解(メソ5)、人と環境の諸理論(メソ7)
	3	ソーシャルワーク方法論	多様な方法論の振り返り	講義、グループ討議	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)
・	4	自己覚知	自分自身の価値観や癖などの振り返り	自己覚知演習(自分自身の振り返りなど)	自己の価値観の精査(メソ2)、自己覚知(ミクロ2)
	5	援助展開概論：インテークからターミネーションまで	援助展開過程の振り返り	講義、グループ討議	展開過程(メソ3)、規範・知識・諸技能、視点のトレーニング(ミクロ1-3)
他	6	展開過程1：インテーク	受容(「受け入れる」姿勢とは？)、個別化、利用者主体(利用者のペースに合わせる等)	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ	SWの基礎的価値(メソ1)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技能・視点のトレーニング(ミクロ1-3)、II軸が中心となるが、随時他の軸がカバーされる。
他	7	展開過程2：アセスメント	人・環境とそれらの相互関係の分析、ストレングス視点		

他	8	展開過程 3: プランニング	人・環境とそれらの相互関係の分析、ストレングス視点(利用者自身の強みも資源として考える)、社会福祉援助の原理原則を踏まえた目標設定	人・環境・相互関係すべてへの着目、ソーシャルワーカーの役割	析方法を実践的に学ぶ、ストレングス視点を用いながら、社会福祉援助の原理原則を踏まえ、援助計画の作成方法を実践的に学ぶ、人と環境の相互作用に着目し、介入過程におけるソーシャルワーカーの具体的な役割を実践的に学ぶ、目標の振り返りと、そこから生じる問題点分析及び新たなプランニングの方法について、実践的に学ぶ、ターミネーションの方法について、実践的に学ぶ、
他	9	展開過程 4: 介入			
他	10	展開過程 5: モニタリング(再アセスメント含む)	プランニングで設定した目標の振り返り、問題点の分析、更なるプランニング		
他	11	展開過程 6: 終結	成果の振り返り、今後の展望、円滑な引継ぎなど		
他	12	他の事例(異なる領域におけるケース)を用いて、ソーシャルワーカーの役割や展開過程を考える、あるいは前述のケースを用いて、自分が異なる立場のソーシャルワーカー(例: ケースワーカー、コミュニティワーカーなど)である場合の展開過程を考えてディスカッションを行う、	6-11 コマと同様	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ	SWの基礎的価値(メソ1)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)、III軸が中心となるが、随時他の軸がカバーされる。
他	13				
他	14				
全て	15	まとめ	14週 振り返り、今後の課題	グループ討議	14週を通じて難しかった点などを振り返り、今後の演習や実習、卒業後への課題を考察する。

-8) 演習授業計画例 8 (30 コマ : 山田案)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	目的・ねらい・留意点	格組みの該当箇所
I	1	ソーシャルワークの定義・役割・理念	IFSW 定義の理解、倫理綱領の理解	方法・ツール 講義、グループ討議	ソーシャルワークの基本的な役割と理念を習得する。	SWの定義(マクロ1)、SWと現代社会の諸問題(マクロ3)、SWの基礎的価値(メソ1)
I, II, IV	2	人と環境の接点・相互作用: 人とは? 環境とは? 相互作用とは?	人と環境の接点・相互作用: 何に着目し、何を変革していくか?、ミクロ・メソ・マクロの視点、個人・家族・組織・地域・社会の相互関係	講義、グループ討議	エコシステム論をもとに、人と環境の相互作用及びソーシャルワーカーの役割を理解する。	人と環境の相互作用(マクロ2)、エコシステム(マクロ4)、人と環境への介入(メソ3)、個人・家族・地域における問題解決(メソ5)、人と環境の諸理論(メソ7)
I, III	3	ソーシャルワーク方法論	多様な方法論の振り返り	講義、グループ討議	ミクロ・メソ・マクロの視点から、様々な方法論を習得する。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)
II, III	4	自己覚知	自分自身の価値観や癖などの振り返り	自己覚知演習(自分自身の振り返りなど)	自己の価値観の精査(メソ2)、自己覚知(ミクロ2)	自己の価値観の精査(メソ2)、自己覚知(ミクロ2)
II, III	5	面接技法	受容、個別化、利用者主体、かわり技法	グループ討議、ロールプレイ	社会福祉援助の原理原則を踏まえ、面接技法を实践的に学ぶ。	SWの基礎的価値(メソ1)、SW技法(メソ4)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)
II, III	6	記録技法	記録方法の概要及び具体的な方法	エコマップやジェナグラム、ケース記録を、例を用いながら演習	記録方法の概要と具体的な方法(エコマップやジェナグラム含む)を、実践的に学ぶ。	エコシステム(マクロ4)、SW方法論(メソ4)、個人・家庭・地域における問題解決(メソ5)、実践への適用(メソ6)、知識・諸技術・視点習得トレーニング(ミクロ2-3)
III	7	援助展開概念: インテークからターミネーションまで	援助展開過程の振り返り	講義、グループ討議	援助方法論で学んだ内容を振り返り、次の事例への土台作りを確認する。	展開過程(メソ3)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)
III 他	8	展開過程 1: インテーク	受容(「受け入れる」姿勢とは?)、個別化、利用者主体(利用者のベースに合わせる等)	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ	個別化や受容など、倫理的な配慮を行いつつ実践しながら資源の発掘と開発方法について、実践的に学ぶ。	SWの基礎的価値(メソ1)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)、III軸が中心となるが、随時他の軸がカバーされる。
III 他	9	展開過程 2-1: アセスメントその1	人・環境とそれらの相互関係の分析		人と環境の相互作用に着目しながら、状況の分析方法を実践的に学ぶ。	
III 他	10	展開過程 2-2: アセスメントその2	社会資源の発掘と開発、ストレングス視点		利用者自身の強みも含め、ストレングス視点を活用しながら資源の発掘と開発方法について、実践的に学ぶ。	
III 他	11	展開過程 3: プランニング	人・環境とそれらの相互関係の分析、ストレングス視点(利用者自身の強みも資源として考える)、社会福祉援助の原理原則を踏まえた目標設定		ストレングス視点を用いながら、社会福祉援助の原理原則を踏まえ、援助計画の作成方法を実践的に学ぶ。	
III 他	12	展開過程 4: 介入	人・環境・相互関係すべてへの着目、ソーシャルワーカーの役割		人と環境の相互作用に着目し、介入過程におけるソーシャルワーカーの具体的な役割を実践的に学ぶ。	
III 他	13	展開過程 5: モニタリング(再アセスメント含む)	プランニングで設定した目標の振り返り、問題点の分析、更なるプランニング		目標の振り返りと、そこから生じる問題点分析及び新たなプランニングの方法について、実践的に学ぶ。	
III 他	14	展開過程 6: 終結	成果の振り返り、今後の展望、円滑な引継ぎなど		ターミネーションの方法について、実践的に学ぶ。	

111 他	15-21	他の事例を用いて、ソーシャルワーカーの役割や展開過程を考える。あるいは前述のケースを用いて、自分が異なる立場のソーシャルワーカー(例: ケースワーカー、コミュニティワーカーなど)である場合の展開過程を考えてディスカッションを行う。	8-14 コマと同様	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ	8-14 コマと同様	SVの基礎的価値(メソ1)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)。III軸が中心となるが、随時他の軸がカバーされる。
111 他	22-28	他の事例を用いて、ソーシャルワーカーの役割や展開過程を考える。あるいは前述のケースを用いて、自分が異なる立場のソーシャルワーカー(例: ケースワーカー、コミュニティワーカーなど)である場合の展開過程を考えてディスカッションを行う。	8-14 コマと同様	事例を使ったグループ討議、ロールプレイ	8-14 コマと同様	SVの基礎的価値(メソ1)、実践への適用(メソ6)、規範・知識・諸技術・視点のトレーニング(ミクロ1-3)。III軸が中心となるが、随時他の軸がカバーされる。
全て	29-30	まとめ	これまでの振り返り、今後の課題	グループ討議	28週を通じて難しかった点などを振り返り、今後の演習や実習、卒業後への課題を考察する。	

-9) 演習授業計画例9(14コマ:堀越案)

レベル	項目	具体例	観察	理解	分析	応用	理論化	物理的	社会的	身体的	心理的	精神的	霊的
マクロ	1) SWの定義・人権・社会正義	SWの定義(人権・社会正義) 社会における公平さ	IFSWの定義を讀む。 問題にかかわっている社会状況を、人の尊厳の尊重の観点から見て見ることが出来る。	問題にかかわっている社会状況が、人の尊厳の尊重を助長するものになっているかどうかを見極めることができる。	問題にかかわる社会状況が、人の尊厳の尊重を助長するものになっている(なっていない)理由、背景要因、ステイクホルダー等について確認する。								
	2) 人の尊厳、人と環境の相互作用	人と環境との接点に介入	問題にかかわっている社会状況を、ソーシャルワーカーの視点から見る事が出来る。	問題にかかわっている社会状況において、ソーシャルワーカーが担う役割を考へることが出来る。	問題にかかわっている社会状況において、ソーシャルワーカーがその任務として遂行しなければならぬ役割は何かをソーシャルワーカーの定義に照らし説明出来る。								
	3) SWと現代社会の諸問題	人工統計資料を用いて人口分布を知る。 生活環境の中で人々の年齢分布に気づく。	自身や友人の就職活動の体験を通して、あるいは報道記事や評論をとおして、就労についての諸情報を知ることがより難しくなっている人々が存在することを知る。	就労の困難性や労働条件のありかたが人々の生活問題につながっていく状況を知る。	個人の労働意欲や能力・スキル(ミクロ)ばかりでなく、労働環境(メソ)、労働政策のありかた(マクロ)との相互関係性を理解することが出来る。	労働意欲や能力・スキル(ミクロ)、労働政策のありかた(マクロ)のそれぞれの方を考へることが出来る。							
	4) エコシステム、ミクロ・メソ・マクロの視点、社会への働きかけ	経済動向(成長・崩壊) 個別支援から地域支援	国民生活白書や厚生労働統計を用いて、賃金水準や物価の動向、失業率等を知る。 個人が地域と関わりありあつて暮らしていることを知る。	賃金水準や物価の動向、失業率などの状況人々の生活問題につながっていくことを知る。 問題を抱える個人が地域で暮らしているために地域における人間関係やサポートシステムが重要となることを知る。	個人の労働意欲や能力・スキル(ミクロ)ばかりでなく、就労環境や居住環境、消費行動環境(メソ)、労働政策、社会保障政策などのレベルであり、経済動向をふまえてソーシャルワーク実践のあり方を考へることが出来る。	個人の労働意欲や能力・スキル(ミクロ)ばかりでなく、就労環境や居住環境、消費行動環境(メソ)、労働政策、社会保障政策などのレベルであり、経済動向をふまえてソーシャルワーク実践のあり方を考へることが出来る。							

	マクロへと向かうウエルビーイングの増進	個人の課題が社会のあり方に関係していることを知る。	社会状況を改善することが個人状況の改善につながることを知る。			
1) 利用者主体を原則に、ソーシャルワークの基礎的価値・手段的価値、専門職としての価値観を認識する。	援助関係形成の原則				ソーシャルワーカーの価値観に立つて事例のプランが立てられる。	
2) ソーシャルワーカーは、自らの中心(核となるもの)を原点とし、常に自己の価値観を精査し、その独自の使命・視点、態度、機能・役割(仲介者、調整等)を遂行する。	個人及び他者の価値観の尊重	ソーシャルワーカーの中心とは何かを事例の中に見出すことができる。				
3) 人と環境への介入として行われるさまざまなソーシャルワーク実践は、雇用の過程を有する。	実践との照合	ソーシャルワークの中心とは何かを事例の中に見出すことができる。	ソーシャルワーク実践	ミクロからメゾに向けたソーシャルワークのために個人・家族支援のためのアセスメントを行なう。あるいはグループ支援のためのアセスメントを行なう。		
	倫理綱領・行動規範の遵守					
	利用者の意思決定					
	利用者利益の優先					
	プライバシーの尊重					
	記録開示等					
	ソーシャルワーカーとの連携形成					
	社会福祉の発展に寄与					
	ソーシャルワーク実践					
	個人や家族への支援					
	グループワーク					
	コミュニティワーク					
	ソーシャルワーク実践					
	展開過程					
	インテーク	はじめのかわりの重要性を知る。相談経路や主訴を確認する。	面接技術の適用と契約の重要性について理解する			
	アセスメント	収集された情報を人と環境、人と環境との相互作用の枠組みにおいて認識する	収集された情報の重大性、相互関係性などを考える。	ソーシャルワーク理論を用いてアセスメントができる。個人・家族の支援、グループの支援、コミュニティにおける支援それぞれについて援助方針を立てられる。		
	援助方針作成		ソーシャルワーク支援目標設定、目標達成のための援助を考える。	ソーシャルワーク支援目標設定、目標達成のための援助を考える。	個人・家族の支援、グループの支援、コミュニティにおける支援それぞれについて援助方針を立てられる。	
	介入					
	モニタリング					
	評価					
	終結					
	援助的人間関係、受容、個別化等の原則					
	面接技法(コミュニケーション技法、明確化技法)					
	諸技能					
	人の理解(生履歴、ジェノグラム、エコマップ等)					
	集団の理解(関係性等)					
	地域生活や制度政策の理解					
	連携と協働、情報の関係性の精査					
	問題予測・明確化、					
4) ソーシャルワークの方法論や技法は、専門的援助関係に根ざし、人々のエンパワメントをはかる。						

軸（方法論）からみる演習授業計画案（植田・中村・岩間・山本）

-1) 演習授業計画例 10 (15コマ：山本案)

回	テーマ	概要
1	オリエンテーション 社会福祉（実践）の概念理解	小グループに分け、それぞれのグループで「社会福祉」とは？について定義付けをさせる。その際テキストに書いている定義を要求するのではなく、学生連独自の言葉で社会福祉について定義付けするように指導。 例：君たちの友人でまったく福祉のことを知らない人に説明したら？
2	倫理綱領理解	小グループに分け倫理綱領読み合わせを行う。その後、事例を提示し倫理綱領にそったワーカーのかかわりについてディスカッション。 例：老人保健施設 SW：退院を目前にした当事者は自宅に帰りたい。でも同居する長男夫婦は仕事が忙しくてケアできない。あなたがワーカーだったら？ 医療機関 MSW：HIV 感染者。二次感染予防をしないままパートナーとの性行為を行っている。本人は引けないと思いつつも、パートナーには感染のことは知らせない
3	人ど環境の相互作用・観察技術	DVD「ターミナル」をもとに、個人が新しい環境に適応していく過程を観察し、その過程について考察する。（レポート作成）
4	人ど環境の相互作用・観察技術	3 回目の演習のレポートをもとにグループディスカッション。まとめ
5	共感の理解	通書作成及びその通書を読んだ際の気持ちになり当事者への手紙を書く。 振り返り：どんなところが共感できたか？ 共感できないとしたら、どのようなことが原因とあって共感できなかったか？
6	価値の多様性の理解 普通概念（マイノリティ体験）	アビーの物語を通じてグループディスカッション 生活習慣において「普通」と呼ばれている行動についてグループにディスカッションを行ってもらおう。なぜそれが「普通」なのか？
7	面接の基本技法	別紙資料参照
8	面接の基本技法	別紙資料参照
9	面接演習説明・グループング 詳細設定	面接の展開過程にそってシナリオを作成。 その様子をビデオ録画。
10	ケースの介入計画書作成	問題の把握、目標設定及び目標達成のための援助計画作成。同時に使用理論、援助技術（個別援助・グループワーク、コミュニティワーク・その他関連援助技術）判別
11	ケースの介入計画書作成	問題の把握、目標設定及び目標達成のための援助計画作成。同時に使用理論、援助技術（個別援助・グループワーク、コミュニティワーク・その他関連援助技術）判別
12	グループプレゼンテーション	援助の展開過程についてプレゼンテーションを行う
13	グループプレゼンテーション	援助の展開過程についてプレゼンテーションを行う
14	グループプレゼンテーション	援助の展開過程についてプレゼンテーションを行う
15	ふりかえり	レポート作成（演習を通じて学んだこと等）

面接の基本技法（コミュニケーションスキルの習得）

山本案

目的：ソーシャルワーカーにとってクライアントとのラポール形成は援助を展開するうえで重要な要素となる。本演習では、面接の基本技法としてのコミュニケーション技術、を特にクライアントの会話を促す技法に焦点をあてて習得することとする。

時間	演習内容（キーワード）	演習ツール（概要）
30分	演習の趣旨説明（introduction）/ 人から信頼される要素とは？ / コミュニケーションの有効性の確認	グループディスカッション
10分	言語、非言語コミュニケーションの確認 / 対人援助にどのような影響を与えるのか？	二人一組で自己紹介 / 相手を動物に例えたら？
15分	面接の基本技法 『最小限のげまじ』 / 座る位置、角度の確認 / うなずきの有効性 / 沈黙	二人一組でロールプレイ
15分	面接の基本技法 『繰り返しの技法』 / クライアントの言葉すべての繰り返り / ワーカーがもっと深めて行きたい言葉の繰り返り	二人一組でロールプレイ / 例文提示
20分	面接の基本技法 『言い換え技法』・共感的応答	二人一組でロールプレイ / 例文提示
15分	休憩	
80分	ロールプレイ演習 援助の展開場面一場面を選択し、ロールプレイ 0～45分：シナリオ及び配役打ち合わせ 面接の経過にそって3シナリオ作成 45～80分：ロールプレイ ロールプレイ5分 振り返り7分 上記3回繰り返す	グループワーク
10分	振り返り及び講師からのコメント	

-2) 演習授業計画画例 (8コマ: WG案)

軸	軸	軸	軸	軸	軸	軸
III	軸	軸	軸	軸	軸	軸
	3-1	ソーションワークの視点と専門的援助関係形成の重要性を学ぶ①	<p>1) 事例の提示</p> <p>①ジェングラムを見て問題を予測する まず、こちらで用意したジェングラムを提示し、それぞれの学生なりに、その家族に起こっている問題を予測させ、メモをするように指示する。</p> <p>次に、予測した問題について発表させることにより、同じジェングラムを見ても、人によって解釈の仕方や捉え方、目の付け所が違ってくる。つまり、人は皆、自分自身の今関心のあることや今までに経験したことや、聞いたことや見たことがあること、また、自分自身の人生のプロセスで培った価値観に基づいて物事を判断する傾向があることを学ぶ。こうした問題予測の体験から、ソーションワークの自己覚知の必要性について示唆する。</p> <p>②学生からの質問に答え、事例を明確化する 予測した問題はさておき、学生とともに事例を明確化する作業を行い、アセスメントに必要な情報収集能力を養う。「事例を理解するには何を明確にしたらよいかを伝え、そのことを意識しながら質問するように指示する。教員は、学生の質問にのみ答える。事例のなかの部分が明らかになるまで質問と応答を繰り返す。</p>	<p>目的・ねらい・留意点</p> <p>自己覚知を深めることは、クライアントの側から問題を理解する基礎となる。マイクロレベルでは、ソーションワークも人間である以上、クライアントに対して必ず何らかの感情が生じ、何らかの価値観に基づいてクライアントを見てしまうことを知る。メソレベルでは、援助関係形成では、自己の価値観を知り、他者の価値観を重視することが大きな鍵を握ることと理解する。また、人は皆、個々に体験した地域社会や集団でのさまざまな出来事の影響が人々を理解するツールとなることを理解する。マイクロレベルでは、環境との相互作用から個人の考え方や価値観、生活スタイルが形成されることを学ぶ。一つの問題の背景には多くの要因が複雑に絡まり合っていること、多くの要因が連鎖していることを学ぶ。マイクロレベルでは、パーソナリティや生活問題等の包括的理解、生態学的視点やシステム理解について習得する。メソレベルでは、それらをもとに、クライアント個人やその個人を含む家族等の集団、地域、また、個人や集団、地域の問題の精選について理解する。マイクロレベルでは、個人から、家族、組織、地域、社会へと向かうさまざまな相互作用について客観的に眺める視点を養う。</p> <p>マイクロレベル及びメソレベルでは、システム理解やエコロジカルな視点で、パーソナリティや生活問題を包括的に理解することを目指す。マイクロレベルでは、個別支援から地域支援にいたるまでの問題解決の方法を予測する力を醸成する。</p> <p>問題点の吟味をすることで、クライアントの潜在的な強さ(ストレンギングス)を見いだすことの重要性とエンパワメントアプローチについて学ぶ。</p> <p>感情移入の体験を体験し、クライアントの側から事例を捉える重要性を学ぶ。そして、クライアントと専門的援助関係を築いていくために、援助関係形成の原則について学ぶ。マイクロレベルでは、援助関係形成を社会に対する倫理責任の延長線上と捉え、人権擁護に基づいて理解する。メソレベルでは、クライアントの自己決定、クライアントの利益の優先、クライアントの尊重等、倫理綱領の尊重につながることを学ぶ。マイクロレベルでは、原則に則った援助関係作りをしない、クライアントが具体的な語を何もできなことを学ぶ。</p>	<p>方法・ツール</p> <p>講義、演習シートの活用</p> <p>講義、演習シートの活用</p>	<p>ロジャースの英訳者中心理論、ソーションワーク実践の理念の一つに、always start where your client is という理念がある。その点から考えても妥当である。</p> <p>ロールプレイを通じたソーションワーク実践家必要となる基本的コミュニケーション能力の習得 援助関係形成の原則の理解 客観的視点の醸成 個人及び他者の価値観の違いの尊重の重要性の理解 ソーションワークとしてのアイデンティティの確立 実践との照合</p> <p>二人一組やグループワークを用いてのデモンストラーション ロールプレイとその後の振り返り 面接の基本技法Ⅲ: 面接時 ワーカーが担保すべき視点、姿勢で取り扱う、“価値の多様性”、“先入観”、“普通の概念”については文献等を参考に担当教員が選択することが理想</p>
	3-2	ソーションワークの視点と専門的援助関係形成の重要性を学ぶ②	<p>2) 事例の分析</p> <p>①問題点を整理する 明らかになった事例から、客観的に問題点を抽出し、アセスメントに必要な問題分析を行う。事例に登場する人物個人の問題、複数の人物の関係から生じる問題、背景にある社会的な問題、個人や集団と背景にある社会的な問題との関係から生じる問題などさまざまな次元の問題が混在するが、それはこの時点で整理する必要はない。</p> <p>②違った角度からの問題点の吟味 問題点として整理した事実を選んだ角度から捉え直す。そのことにより、その事例が持つ潜在的な強さ(ストレンギングス)を発見し、クライアント自身が問題解決へと向かう下地作りを行う。そして、それをソーションワークがどう支援するかについて考察を深める。</p> <p>③援助関係の形成 クライアントの側から捉え直す。そして、その気持ちやクライエントがソーションワークの態度を援助関係形成のねらいを表現することができるようにするには、どうしたらよいかを考える。そのソーションワークの態度を援助関係形成の原則として講義する。</p>	<p>目的・ねらい・留意点</p> <p>自己覚知を深めることは、クライアントの側から問題を理解する基礎となる。マイクロレベルでは、ソーションワークも人間である以上、クライアントに対して必ず何らかの感情が生じ、何らかの価値観に基づいてクライアントを見てしまうことを知る。メソレベルでは、援助関係形成では、自己の価値観を知り、他者の価値観を重視することが大きな鍵を握ることと理解する。また、人は皆、個々に体験した地域社会や集団でのさまざまな出来事の影響が人々を理解するツールとなることを理解する。マイクロレベルでは、環境との相互作用から個人の考え方や価値観、生活スタイルが形成されることを学ぶ。一つの問題の背景には多くの要因が複雑に絡まり合っていること、多くの要因が連鎖していることを学ぶ。マイクロレベルでは、パーソナリティや生活問題等の包括的理解、生態学的視点やシステム理解について習得する。メソレベルでは、それらをもとに、クライアント個人やその個人を含む家族等の集団、地域、また、個人や集団、地域の問題の精選について理解する。マイクロレベルでは、個人から、家族、組織、地域、社会へと向かうさまざまな相互作用について客観的に眺める視点を養う。</p> <p>マイクロレベル及びメソレベルでは、システム理解やエコロジカルな視点で、パーソナリティや生活問題を包括的に理解することを目指す。マイクロレベルでは、個別支援から地域支援にいたるまでの問題解決の方法を予測する力を醸成する。</p> <p>問題点の吟味をすることで、クライアントの潜在的な強さ(ストレンギングス)を見いだすことの重要性とエンパワメントアプローチについて学ぶ。</p> <p>感情移入の体験を体験し、クライアントの側から事例を捉える重要性を学ぶ。そして、クライアントと専門的援助関係を築いていくために、援助関係形成の原則について学ぶ。マイクロレベルでは、援助関係形成を社会に対する倫理責任の延長線上と捉え、人権擁護に基づいて理解する。メソレベルでは、クライアントの自己決定、クライアントの利益の優先、クライアントの尊重等、倫理綱領の尊重につながることを学ぶ。マイクロレベルでは、原則に則った援助関係作りをしない、クライアントが具体的な語を何もできなことを学ぶ。</p>	<p>方法・ツール</p> <p>講義、演習シートの活用</p> <p>二人一組やグループワークを用いてのデモンストラーション ロールプレイとその後の振り返り 面接の基本技法Ⅲ: 面接時 ワーカーが担保すべき視点、姿勢で取り扱う、“価値の多様性”、“先入観”、“普通の概念”については文献等を参考に担当教員が選択することが理想</p>	<p>ソーションワーク実践の基礎は良好なワーカー、クライアント間の信頼関係(ラポール)である。そのラポールをいかに効果的に形成するかにより、その後の援助の展開が左右されるといっても過言ではないだろう。本演習では、臨床ソーションワークに必要な対人援助コミュニケーション技法を演習形式で学び、臨床の場面における効果的な面接技法習得をめざす。</p> <p>演習を行うにあたっての基本的前提(学生に伝えるべき内容)</p> <p>面接とは目的を持って人と会うことである 面接において使用する有効なツールとしてコミュニケーション技法がある コミュニケーションはクライアントとのラポール形成(信頼関係形成)に有効なツールでもある ソーションワーク実践において、我々はクライアントの考えや行動を変容させようとするのではなく、クライアントが変化する過程に寄り添おうとする姿勢が必要となる</p> <p>面接の基本技法Ⅰ: コミュニケーションの段階的体験 閉ざされたコミュニケーションから開かれたコミュニケーションへ 面接の基本技法Ⅱ: 信頼的コミュニケーションと非信頼的コミュニケーション 3分間の自己紹介の後、相手から伝わった言語的、非言語的コミュニケーションの共有し、言語的、非言語コミュニケーションの性格の確認</p> <p>面接の基本技法Ⅲ: 面接時ワーカーが担保すべき視点、姿勢について 価値の多様性: 一人一人違った価値観を持ち、その価値により人々は考え、行動するということを学ぶ 普通の概念: コミュニケーション時、ワーカーが使用する“普通”“だいたい”といった多数派派主義的発言の危険性を学ぶ 先入観: 自分の価値や視点で勝手にクライアントを判断しないことを学ぶ</p> <p>面接の基本技法Ⅳ: 『最小限のばけまし』 座る位置、角度の確認 “うなずく”ことの有効性 沈黙や簡単な声かけ</p> <p>面接の基本技法Ⅴ: 『繰り返しの技法』 クライアントの言葉すべてを繰り返す 最後の2、3語の繰り返す ワーカーがもっとも深めていきたい言葉の繰り返す</p>

3-4	<p>面接の基本技法Ⅱ コミュニケーションスキルの習得②</p>	<p>面接の基本技法VI:『新しい機種の技法』 クライアントの訴えをワーカーの言葉言い換える。 共感的応答について学ぶ。</p> <p>ロールプレイ演習準備 ロールプレイの目的説明及びアイスブレイキング ロールプレイテーマ設定 社会的排除、家庭内暴力、低所得者、ホームレス等其他危機状況にある相談事例を提示し、学生に選択してもらう。面接の状況設定など詳細なグループで検討し、シナリオを作成。担当教員はグループのシナリオ作成に側面的にかかわる(シナリオは面接の進行にあわせて3パターン作成する等のバリエーションも可能)。 ロールプレイ演習 各グループ1ロールプレイ約3～5分を設定。ロールプレイ終了後5～7分でロールプレイについての振り返り及び発表。 振り返り、担当教員からのコメント 総括的評価と演習を通じて学生が習得した内容の確認、実践への準備へとつなげる。</p>	<p>ロールプレイとその準備のため のアイスブレイキング グループワーク(アイスブレイク ン) ビデオ録画による振り返り ロールプレイについての観察 学生記入用のコメント用紙 ロールプレイについては事前 に説明し、シナリオを作成する コマをコマ設定し、演習 ①、②をあわせて3コマの時 間配分とする方法もある(演 習①:面接の基本技法① 演習②:ロールプレイテーマ 設定 演習③:ロールプレイ)</p>	<p>ロールプレイを通してソーシャルワーク実践者必要となる基本的コミュ ニケーション能力の習得 援助関係形成の原則の理解 客観的視点の醸成 個人及び他者の価値観の違いの尊重の重要性の理解 システム的視点、エゴジカル視点の確認 ミクロ、メソ、マクロレベル実践のつながりの確認 倫理綱領・行動規範の尊重の重要性の理解 ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの確立 実践との照合</p>	<p>演習内容については、自身のアセス メントの考えを基に行っているが、 基礎となっている考え方は木田先生 のジェネラル・ソーシャルワークや エコノミクスチーム理論である。</p>
3-5	<p>事例のソーシャル ワーカーとして事 例研究に臨む体験 型アセスメント演 習</p>	<p>支援過程の意味 過程におけるアセスメントの必要性 事例研究のやり方のオリエンテーション A マクロ・レベル・人間の生活は、その人とその人の周りの環境とが相互作用するシステムの理解と、そのシス テムの変容のなかでの理解が必要不可欠であることを事前提に教える。【2】人と環境の相互作用、4) エコノシ テム、ミクロ・メソ・マクロの視点、の項目に相当】 B メソ・レベル・生活問題を解決するためには、支援過程展開からの介入を考えなければならぬが、そのなか でも適切な問題解決を行うためには、生活情報の収集と認識の局面であるアセスメント方法の習得が第一であると して、その方法、技術、技法を考えさせる。【3】展開過程とアセスメント・プランニング、6) 実践への適用、 発露力、実践力の習得から事例研究を用いたコミュニケーション演習、7) 共通基としてのエコノシテム、の項目 に相当】 C ミクロ・レベル・コンピュータ支援ツールの活用や事例の使い方の工夫と開発したアセスメント・シートの活 用による、生活の広がりや複雑性、時間的変容に気づく視点、方法を獲得させるねらい。【2】客観的視点の醸成 ・個別支援事例を2つに分け、前半事例(始まったばかりの事例)を用いてのコミュニケーション・アセスメント演 習 情報の収集 主語の確認 事例のソーシャルワーカーとして次に確認する情報の整理 情報の関係性の整理 B メソ・レベル・利用者の生活支援過程における情報の変化を理解し、受講生自身が事例のソーシャルワーカー としてどのように情報収集・認識していかを考えさせる【3】アセスメント、6) 体験型演習、の項目に相当】 C ミクロ・レベル・多様な情報の関係性を理解し、気づくことの重要性を考えさせる。【2】生活情報と問題認 識への気づきを意識化するトレーニング、3) エコノシテムの視点からの包括的理解、の項目に相当】 ・アセスメント結果の報告(他者へ伝えるプレゼンテーション力)と他の受講生との共通認識 現段階で着目した情報(関係性の解説) 生活情報への気づきと地域や他の資源への広がり B メソ・レベル・利用者の説明責任や他の専門職とのコミュニケーションにおいて、ソーシャルワーカーとし ての専門職の立場から相手に理解できるように伝えていくことの大切さを学ぶ【2】社会福祉が専門職として発展 していくことに寄与、の項目に相当】 C ミクロ・レベル・プレゼンテーションのスキルの獲得【2】相手へのコミュニケーション能力のトレーニング、 の項目に相当】</p>	<p>面接の基本技法Ⅲ: 面接時 ワーカーが担保すべき視点、 姿勢で取り扱う、“価値の多 様性”、“先入観”、“普通の 概念”については文献等を参 考に担当教員が選択するこ とが理想</p>	<p>援助関係形成の原則の理解</p>	

3-6	事例のソーシャルワーカーとして事例研究に臨む体験型アセスメント演習	<p>・アセスメント内容に対するコメントと後半事例配布によるプランニング演習のためのオリエンテーション</p> <p>Bメソ・レベル - 後半事例をここで渡すことによって、ソーシャルワーク過程の次の局面であるプランニングの際の着眼点や計画の立て方を学ぶ。</p> <p>【3】展開過程の中のプランニング、の項目に相当】</p> <p>・後半事例（プランを立てやすいところまでの事例内容にとどめる）を読み、各自がアセスメントした内容の変化や変更部分を確認する。</p> <p>そのうえでプランニングを行う。</p> <p>問題の明確化（生活問題理解の学習）</p> <p>プランを立てる（ゴールとターゲット）</p> <p>選択肢を増やし、発想力を養う</p> <p>Bメソ・レベル・アセスメント内容から、利用者の生活問題を明確化する方法を学ぶとともに、そこで支援可能な資源や解決方法について考える。【4】ソーシャルワーク情報の関係性の精査、問題の明確化による専門的支援関係の展開、5）個人・家族・地域における問題解決のためのニーズや社会資源システムの理解とターゲットやゴールの設定、の項目に相当】</p> <p>Cミクロ・レベル・新しい生活の営みにむけたイメージができる能力の獲得。【2】ストーリーの形成ができる能力、の項目に相当】</p> <p>・問題の規定とプランニング結果の報告（生活の観点からの問題理解と多くのアイディアと現実のすり合わせ）</p> <p>・利用者の主体性や自己決定の意味を考える</p> <p>他者に伝えるプレゼンテーション力</p> <p>Aマクロ・レベル・個別の事例研究のフィードバックがソーシャルワーカーの方法確立や地域支援体制、そこから制度政策へと発展していく支援システムであることを意識させる。【4】ミクロ・メソ・マクロの視点と社会への働きかけ、の項目に相当】</p> <p>Bメソ・レベル・ソーシャルワークの支援計画はあくまで利用者の自己決定など利用者主体の原則のもとに策定されることの意識化【1】利用者主体としての個人の価値の尊重、の項目に相当】</p> <p>Cミクロ・レベル・チーム支援のチームメンバーやあるいは利用者への説明に必要な不可欠なプレゼンテーション・スキルの獲得【2】相手へのコミュニケーション能力のトレーニング、の項目に相当】</p> <p>・後半内容のコメント</p> <p>演習の振り返り（そのほかの局面とのつながりなどについて解説し、一連の過程展開の中心的演習であることを明確化する）</p> <p>【講義】【演習の目的と習得すべき内容】</p> <p>ソーシャルワーク過程における「媒介」の位置づけ</p> <p>ソーシャルワーク機能における「媒介」の位置づけ</p> <p>ソーシャルワーク実践における「葛藤場面」について</p> <p>【演習】【「葛藤場面」の共有】</p> <p>【事例シート】の配布と説明</p> <p>（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・在宅を希望する要介護者と入所を希望する家族介護者 ・退院を指示する主治医と退院に乗り気でない患者 ・在宅生活を希望する独居高齢者と施設入所を勧める近隣住民 ・息子からの暴力におびえながらも同居を希望する高齢者 <p>【演習】【「事例シート」の選択】</p> <p>グループごとに、どの事例について検討するかを話し合いで決める（「事例シート」の選択）。</p> <p>その結果を全体に報告する。</p> <p>【演習】【個人作業による検討】</p> <p>自分が担当ソーシャルワーカーであるか、</p> <p>（テーマ）</p> <p>自分ならどうするか。</p> <p>この葛藤場面において、どのような視点に立って媒介機能を発揮するか。</p> <p>そこでどのように具体的に対応するか。</p> <p>【演習】【グループ作業による検討】</p> <p>演習の結果を各グループで報告し、グループとしての見解を導き出せるように話し合う。</p> <p>【演習】【グループごとの報告と解説】</p> <p>グループごとの報告とそれそれへの解説・評価</p> <p>共通する視点や葛藤場面の意識化</p> <p>【講義】【まとめ】</p> <p>葛藤場面におけるソーシャルワーカーの立ち位置と実践の根拠としてのソーシャルワークの価値について理解を深める</p>	<p>講義</p> <p>オリジナルな演習シート</p> <p>の活用</p> <p>政策・法律による学習知識</p> <p>実習体験からの知識の提供</p> <p>*ロールプレイ形式でストーリーを作成ができるかもしれない</p> <p>支援過程全体やミクロ・マクロの関係性がわかる資料配布（次の演習学習につなげる）</p> <p>客観的視点の醸成</p>	個人及び他者の価値観の違いの尊重の重要性の理解	<p>ウィリアム・シュワルツによる「相互作用（媒介）モデル」に関する文献</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 主要な関係文献としては、 (1)William Schwartz, "The social worker in the group", The social welfare forum, New York: Columbia University Press, 1961, pp. 146-177. (2)Toby Berman-Rossi(ed.), Social Work: The Collected Writings of William Schwartz, F. E. Peacock Publishers, Inc., 1994. (3)岩間伸之「ソーシャルワークにおける媒介実践論研究」, 共法出版, 2000年。 (4)岩間伸之「連載 支援困難事例へのアプローチ 本人が決めるプロセスを支える」『介護支援専門員』第9巻第1号, メディカルレビュー社, pp. 66-68, 2007年。 (5)岩間伸之「連載 支援困難事例へのアプローチ 新しい出会いの仕方を創造する」『介護支援専門員』第9巻第3号, メディカルレビュー社, pp. 72-75, 2007年。
3-7 及 び 3-8	葛藤状況における「媒介機能」の展開	<p>・4-5人程度のグループ</p> <p>構成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1枚ごとに1事例を記載した「事例シート」の準備 ・同じテーマが重なってもよい <p>システム的視点、エコロジカル視点の確認</p> <p>ミクロ、メソ、マクロレベル実践のつながりの確認</p> <p>倫理綱領・行動規範の尊重の重要性の理解</p> <p>ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの確立</p> <p>実践との照合</p>	<p>個人及び他者の価値観の違いの尊重の重要性の理解</p> <p>援助展開過程の理解</p> <p>システム的視点、エコロジカル視点の確認</p> <p>ミクロ、メソ、マクロレベル実践のつながりの確認</p> <p>倫理綱領・行動規範の尊重の重要性の理解</p> <p>ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの確立</p> <p>実践との照合</p>		

軸（ニーズ領域）からみる演習授業計画案（中谷・石川・山本・李）

-1) 演習授業計画例 10 (8コマ：李案)

項目	具体例	IR	内容	目的・ねらい
1) SWの定義・人権・社会正義	社会における公平さ、社会に対する倫理責任			
2) 人の尊厳、人と環境の相互作用	人と環境との接点に介入 人口動態、経済動向（成長、崩壊）、就職氷河期	4-6	講義：ソーシャルワークの「人・社会・環境」の相互関係（社会・文化論、ライフサイクル論等）	環境としての社会と個人、集団の関係性についてソーシャルワークの捉え方を学ばせる。
3) SWと現代社会の問題	人口動態、経済動向（成長、崩壊）、就職氷河期	4-7	事例検討（季作成のビデオ） 講義：戦後日本の人口動態、経済動向小史（高度経済成長、バブル経済・崩壊、就職氷河期）、ホト（この事例では第2次バブル）	環境が個人と家族の生活に影響することを学ぶ。 社会（社会）としてのニーズあるいは課題は何かを考えさせる。
4) エコシステム、ミクロ・メソ・マクロの視点、社会への働きかけ	個別支援から地域支援、地域社会・制度（福祉六法など）の変革 個人・家族・組織・地域・社会の相互関係 マクロへと向かうラウエル・ビニングの増進	4-8	ピネットの家族のニーズを充足する社会資源の検討。	ニーズと社会資源の対応関係を学ぶ。 ニーズの多様性・希求するニーズの変化の対応環境との違いを明らかにする。
1) 利用者主体を原則に、ソーシャルワークの基礎的価値、手段的価値、専門職としての価値観を認識する。	援助関係形成の原則、個人及び他者の価値観の尊重、			
2) ソーシャルワーカーは、自らの中心（核となるもの）すなわち専門職魂を原点とし、常に自己の価値観を精査し、その独自の使命、視点、態度、機能・役割（介入者、調整等）を遂行する。	実践との関係、倫理規範、行動規範の遵守 利用者の自己決定、利用者利益の優先、プライバシーの尊重、記録開示等、 ソーシャルワーカーとの連携形成、 社会福祉の発展に寄与			
3) 人と環境への介入として行なわれる様々なソーシャルワーク実践は展開の過程を有する。	ソーシャルワーク実践 個人や家族への支援、グループワーク、コミュニケーション、ソーシャルワーク実践の展開、 介入の過程			
4) ソーシャルワークの方法論や技法は、専門的援助関係に根ざし、人々のエンパワメントをはかる。	援助的関係の構築、個別化等の原則 面談技法（コミュニケーション技法、明確化技法） 解決能力 人の理解（生活史、ジェノグラム、エコマップ等）、集団の理解（関係性等）、地域生活や制度、政策の理解、連携と協働、情報の関係性の精査、問題予測・明確化、アセスメントとプランニング、記録、サービス提供、市民参画、政策過程への関与（パブリックコメント）			
5) 個人・家族・地域における問題解決と変革実践のターゲット	ソーシャルワーク実践 クライエントグループと社会環境との相互作用、 社会・文化的背景、サポート、クリティカルイベンツ、 ニーズ類型（生活上、規範的、感得された、マクロの等）の理解、 ニーズと社会資源システム（地域の関係機関・団体、地域の福祉力等）、 ターゲット、ゴール、	4-3 4-4	事例検討（季作成ビデオ） 講義：ライフワークと福祉六法および福祉関連法について学ぶ。	同じ個人でもライフワークにおいてニーズが変化することを学ばせる。 福祉六法その他福祉関連法とライフワークの対応関係を学ぶ。 これまでの学習を手掛かりに、事例からニーズを推測、探索、発見させる。
6) 実践への適用、発想力、実践力の習得	体験型の学習 事例研究、ロールプレイング、KJ法、親和図法、マインドマップ	4-4 4-5	事例検討 講義：生活・社会・文化的背景とニーズの多様性について	類型毎にニーズの内容が異なることを学ぶ。 ニーズは生活・社会・文化的背景によって多様であることを学ぶ。
7) 人と環境に関する諸理論を共通基盤とする。	ソーシャルワーク（ケースワーク・グループワーク・コミュニティワーク等） 諸理論（システム論、エコロジー、ストレンギス、ニーズ、岡村理論、ライフサイクル等）	4-6	講義：ソーシャルワークの「人・社会・環境」の相互関係（社会・文化論等）について	環境としての社会と個人、集団の関係性についてソーシャルワークの捉え方を学ばせる。
1) 規範習得のトレーニング	人間の尊厳の尊重 、他者の尊重 SWの使命の理解 、知識の習得			

			能力の習得 コミュニケーション能力、基本的対人支援能力、ストーリーを形成できる技能、 感情移入の体験、自己認知等 ソーシャルワーカーとしてのアイデンティティの形成、 客観的視点の醸成、 体験シートやエコマップ等のツール活用、 生活情報への気づき。	4-1	グループ学習 自らの生活様態を振り返り人が生活する上で必要な事柄(ニーズ)を網羅する。 講義：ニーズの定義と類型 規範的ニーズ 感得されたニーズ 表明されたニーズ	自らの生活上のニーズから他者へのニーズに置き換える視点を養う。
			パースナリティや生活問題等の包括的理解、視点の習得 システムの視点、エコロジカル視点。	4-2 4-3	講義：ニーズ理論について 要求等、ニーズのレベル 講義：ニーズとアイデンティティ、エリカソンのアイデンティティ論について グループディスカッション	ニーズ論の学術的背景を学ばせる。 レベル毎のニーズについて考え方の導入を行う。 同じ個人でもアイデンティティにおいてニーズが変化することを学ばせる。 社六法その他福祉関連法とアイデンティティの対立関係等を学ぶ。

<ピネット(李作成)>

支援の経過	t1	t2.1	t2.2	t2.3	4-1	光の説明 <婚姻経緯について> 光が韓国の某大学へ留学し、同大学の学生だった英華と知り合う。2人は結婚を決定するが英華の両親は猛反対。その反対を押し切り1988年英華卒業して来日。結婚 <雇用・経済状況について> 大学で経営学を学んだ光、1997年語学を専攻しアジア向け貿易会社に就職。98年韓国通貨危機以降の業績悪化に見舞われ会社は倒産(早期退職希望者)。光は就職4年目以降、給与が滞る一方の今の職場に見切りを付け転職を決定。退職当時(2003年)は大学新卒者の就職率が55.1%と過去最悪を記録。正社員登用の道は開かれず、契約社員として某大手IT会社で生産工場に就職し5年が経った。収入は家族3人には不十分。もともと体力に自信のない光は肉体労働に限界を感じ転職を決定。身分をIT業界に転換し転職活動を行うことにした。 英華は来日当初民間企業に正社員として就職を希望していたが就職氷河期に外国人の就職は殊更困難であったこと、さらに日本語が不得手であったことが原因により正規雇用どころかパートすら見つからず見えない状況が続いた。 <育児について> 英華は結婚5年目に洋平を出産。子供は自分で育てるという信念のもと就職活動は休止中。洋平の両親は遠方で農家を営んでおり育児支援を要請できる状況にはない。英華は洋平を保育園に預けるつもりはない。	3日後、親子3人で泥相に來所。幼児に異変はない。 夫(東山光)に一連の経過を説明。外国人でかつ日本語が不得手な英華一人の現在の育児状況について懸念を伝えると、夫は申し訳なさに、現状に至るまでの経緯・現状について詳細な説明を始めた(詳細は右欄)	3日後、親子3人で泥相に來所。幼児に異変はない。 夫(東山光)に一連の経過を説明。外国人でかつ日本語が不得手な英華一人の現在の育児状況について懸念を伝えると、夫は申し訳なさに、現状に至るまでの経緯・現状について詳細な説明を始めた(詳細は右欄)
学習目的	ニーズの概要について学習する	ニーズ発見・探索について学ぶ	個人レベルのニーズ ニーズの多様性(生活歴・文化的・民族的背景)について学ぶ	家族としてのニーズ		光・幼山光のニーズ(社会問題)が個人・家族に影響を及ぼすことについて学ぶ		
学習内容	ニーズ論 バーン・ケイ・ギル学習 アイデンティティ、エコマップ等 児童虐待の定義・類型	コミュニケーションの基礎確認(傾聴的態度、質問の種類等) 信頼関係構築について	母親(英華)のニーズ 洋平のニーズ は何か? アイデンティティ	アイデンティティ エコマップ		戦後日本人口動態概要 前後日本の経済動向小史(高度経済成長、バブル経済・崩壊、就職氷河期) コメント(この事例では第2次ベビーブーム)		

時間 0

30

60

90

180

から 軸の各8コマずつあわせた演習授業計画例(計32コマ)

軸	コマ	各回のテーマ	内容	方法・ツール	目的・ねらい・留意点	参考理論・根拠	
軸	1-1	現代社会で起こる諸問題への理解 問題はなぜ起こるのか? -分析力を養う-	・「事例(概要)」を読み、エコマップを活用しながら、複合的な問題を捉える 人権と社会正義	*グループ討議 「事例(概要)」「エコマップ」 「倫理綱領」「ソーシャルワークにおける倫理 原理 に関する声明」	【テーマ】 ミクロ・メソ・マクロのレベルにおける人と社会の well being を増進するソーシャルワークの働きを理解する。 【ねらい】 ミクロからメソ、マクロへのソーシャルワークを行う上で、ソーシャルワーカーのアイデンティティである「アドボカシー」、機能としての「エンバウメント」、倫理や価値を根拠とした「ソーシャルワーカーとしての連帯」について考えることができる。 【キーワード】 現代社会での諸問題、ソーシャルワーカーの使命、具体的なソーシャルワークプロセスとスキル、ミクロからメソ、マクロへと向かう Well being の増進	・ IFSW 定義・倫理綱領 ・エコシステム 論 ・PIE マニキュアル	
	1-2	問題解決と変革を目指すソーシャルワーカーの使命 人権と社会正義	・個人や家族、グループへの支援過程(コミュニケーション支援、人と環境への介入) ・グループワークからコミュニティワークへの支援過程(地域生活支援体制の確立、市民参画) ・コミュニティワークからソーシャルアクションへの支援過程(ネットワーク構築から市民運動への展開)	「事例(概要)」 「倫理綱領」「ソーシャルワークにおける倫理 原理 に関する声明」			
	1-3	ミクロからメソ、メソからマクロの視点 Mediator, Organizer としての機能	・個人や家族、グループへの支援過程(コミュニケーション支援、人と環境への介入) ・グループワークからコミュニティワークへの支援過程(地域生活支援体制の確立、市民参画) ・コミュニティワークからソーシャルアクションへの支援過程(ネットワーク構築から市民運動への展開)	「個人・家族支援プロセス」「グループ支援プロセス」「地域支援プロセス」			
	1-4	ソーシャルワーカーが考えるべき Well being とは何か?	・ストレンギング視点、エコロジカル視点における利用者理解	*グループ討議 「事例(課題1)」			
	1-5	ミクロからメソに向けたソーシャルワーク	・「個人・家族支援プロセス」「グループ支援プロセス」アセスメントを行う	*グループ討議 「事例(課題2)」			
	1-6	メソからマクロに向けたソーシャルワーク	・「グループ支援プロセス」「地域支援プロセス」アセスメントを行う	*グループ討議 「事例(課題3)」			
	1-7	ソーシャルワーカーの価値に立って考える	・エンバウメントアプローチにおけるプランを作成	*グループ討議 「事例(課題4)」 「エンバウメント・アプローチプラン表」 *グループ討議 「課題5」			
	1-8	ソーシャルワーカーの中心とは何か?!					
軸	2-1	オリエンテーション、ソーシャルワークの定義・役割・理念(価値と倫理、利用者主体など含む)	・IFSW 定義の理解・倫理綱領の理解 *人と環境の接点・相互作用・何に着目し、何を変革していくか?・・・ エコシステム論などについての復習 *ミクロ・メソ・マクロの視点(1軸) *個人・家族・組織・地域・社会の相互関係(IV軸) *事例等を用いて、そこで考えられる人・環境・相互作用について討論する	*講義+学生からの意見(これまで学習したことへの振り返り) *事例等を用いて、そこで求められるソーシャルワーカーの役割・理念等を討論する。 ・エコシステム 論 ・PIE マニキュアル	【ねらい】1)ソーシャルワークの基礎的価値すなわち「人間の尊厳の尊重、および「社会における公正」について精査をもちつて理解させること。2)ソーシャルワークはこれら基礎的価値を実現する使命を帯びていることを確信させること。3)それ故にソーシャルワークの手段的価値すなわち「使命を果たす為に貢献すること」「基礎的価値への誠実さ」を使命を果たすに十分な専門性の保持が重要となることを理解させること。4)ソーシャルワーカーは、ミクロからマクロまでのあらゆる実践を、これら基礎的価値と手段的価値にもとづいて行なうことを理解させること。5)そのために重要な理論的知識の学習、ソーシャルワーク諸技能の習得、およびそれらの実践への適用をシミュレーションさせること。【留意点】1)演習では「事例」を多用することとなるが、その際、各演習の目標(めあて)に即した素材を用いることが重要となる。2)人間の尊厳や社会的公正といった抽象度の高いことから、学生が自分自身の生活体験(個人生活の体験のみならず、学習体験も含む)に引きつけて実感的に理解するような工夫が必要。3)あらゆるシーンにおけるあらゆるソーシャルワーク実践について、「Why=何故にそのように実践する必要があるのか?」「How=いかに実践する必要があるのか?」をソーシャルワークの価値に照らして説明できるようにすることが重要である。	・ IFSW 定義・倫理綱領 ・エコシステム 論 ・PIE マニキュアル	
	2-2	人と環境の接点・相互作用：人とは? 環境とは?相互作用とは?	・利用者利益の優先 ・受容(具体的にどのような対応を意味するかの理解) ・個別化 ・受容(「受け入れる」姿勢とは?) ・個別化 ・利用者主体(利用者のベースに合わせる等)	・倫理綱領 ・社会福祉援助技術原理 ・M.シュューベルト論 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。	・エコシステム 論 ・PIE マニキュアル		
	2-3	展開過程以下「展開過程6まで同様。) 1: インテーク 1つの事例(7コマ分)に対して、I, III, IV軸と絡ませながら授業を展開する。 展開過程2-1: アセスメントその1 (対象者と環境との相互関係) 展開過程2-2: アセスメントその2 (対象者と環境との相互関係) 展開過程3: プランニング	・ストレンギング視点 ・人・環境とそれらの相互関係の分析 ・ストレンギング視点 ・人・環境とそれらの相互関係の分析 ・人・環境・相互関係すべてへの着目 ・社会福祉援助の原理原則を踏まえた目標設定	・倫理綱領 ・社会福祉援助技術原理 ・M.シュューベルト論 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。 (事例を用いながら具体的なイメージをつける。	・エコシステム 論 ・PIE マニキュアル		
	2-4	展開過程4: 介入 展開過程5: モニタリング(再アセスメント含む) 展開過程6: 終結					・エコシステム 論 ・PIE マニキュアル

2-5	<p>他の事例（異なる領域におけるケース）を用いて、ソーシャルワーカーの役割や展開過程を考える。あるいは前述のケースを用いて、自分が異なる立場のソーシャルワーカー（例：ケースワーカー、コミュニケーションなど）である場合の展開過程を考えてディスカッションを行う。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受容（「受け入れる」姿勢とは？） ・ 個別化 ・ 利用者主体（利用者のベースに合わせる等） ・ 人・環境とそれらの相互関係の分析 ・ ストレングス視点 ・ 人・環境とそれらの相互関係の分析 ・ ストレングス視点（利用者自身の強みも資源として考える） ・ 人・環境、相互関係すべてへの着目 ・ 社会福祉援助の原理原則を踏まえた目標設定 ・ ソーシャルワーカーの理念に基づき具体的な役割（社会への働きかけ含む）の理解 ・ 他職種との連携 ・ プランニングで設定した目標の振り返り 	<p>（事例を用いながら具体的なイメージをつける。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 倫理綱領 ・ 社会福祉援助技術原理 ・ 全米ソーシャルワーク実務基準及び業務指針 ・ エコシステム論 ・ ストレングスアプローチ ・ エコシステム論 ・ ストレングスアプローチ ・ エコシステム論 ・ 社会福祉援助技術原理 ・ IFSW 定義 ・ エンバワメントアプローチ ・ 倫理綱領（実践現場・社会に対する倫理） ・ エコシステム論 ・ 社会福祉援助技術原理
2-6				
2-7				
2-8	<p>他の事例（異なる領域におけるケース）を用いて、ソーシャルワーカーの役割や展開過程を考える。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 受容（「受け入れる」姿勢とは？） ・ 個別化 ・ 利用者主体（利用者のベースに合わせる等） ・ 人・環境とそれらの相互関係の分析 ・ ストレングス視点 ・ 人・環境とそれらの相互関係の分析 ・ ストレングス視点（利用者自身の強みも資源として考える） ・ 人・環境、相互関係すべてへの着目 ・ 社会福祉援助の原理原則を踏まえた目標設定 ・ ソーシャルワーカーの理念に基づき具体的な役割（社会への働きかけ含む）の理解 ・ 他職種との連携 ・ プランニングで設定した目標の振り返り 	<p>（事例を用いながら具体的なイメージをつける。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ 倫理綱領 ・ 社会福祉援助技術原理 ・ 全米ソーシャルワーク実務基準及び業務指針 ・ エコシステム論 ・ ストレングスアプローチ ・ エコシステム論 ・ ストレングスアプローチ ・ エコシステム論 ・ 社会福祉援助技術原理 ・ IFSW 定義 ・ エンバワメントアプローチ ・ 倫理綱領（実践現場・社会に対する倫理） ・ エコシステム論 ・ 社会福祉援助技術原理
3-1	<p>ソーシャルワークの視点と専門的援助関係形成の重要性を学ぶ</p>	<p>1) 事例の提示 ジェノグラムを見て問題を予測する 自分自身の関心や価値観、経験での判断への気づき 問題予測の体験から、ソーシャルワーカーの自己覚知の必要性について学ぶ 学生からの質問に答え事例を明確化する 何を明確にしたらよいかの気づき 明確化した事例をもとに、生態学的視点・システム理解について学ぶ</p> <p>2) 事例の分析</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 問題点を整理する ・ 客観的に問題を眺める力の醸成 ・ 違った角度からの問題点の吟味 ・ ストレングスの発見 ・ エンバワメント ・ 問題点の吟味をすることで、クライアントの潜在的な強さ（ストレングス）を見いだすことの重要性とエンバワメントアプローチについて学ぶ ・ 援助関係の形成 ・ 感情移入の体験 ・ クライアントの側から事例を捉える重要性 ・ クライアントと専門的援助関係を築いていくために、援助関係形成の原則について学ぶ 	<p>講義 演習シートの活用</p>	<p>【目的】ソーシャルワークのプロセスのどの段階においても必要となる「クライアントやクライアントが抱える問題、また、クライアントを取り巻く状況」を捉える視点、ソーシャルワークの基軸となる「専門的援助関係形成の重要性」について学ぶ。</p>
3-2	<p>ソーシャルワークの視点と専門的援助関係形成の重要性を学ぶ</p>		<p>講義 演習シートの活用</p>	<p>私は独自の感覚でやっている部分もありますが、特に誰のというわけではなく基本的には生態学や一般システム理論に基づいています</p>

軸

<p>3-3</p> <p>面接の基本技法（コミュニケーションスキルの習得）</p>	<p>演習の趣旨説明（introduction） 人から信頼される要素とは？ コミュニケーションの有効性の確認</p> <p>言語、非言語コミュニケーションの確認 対人援助にどのような影響を与えるのか？</p> <p>面接の基本技法 『最小限のほげまし』 座る位置、角度的の確認 うなずきの有効性 沈黙</p> <p>面接の基本技法 『繰り返しの技法』 クライアントの言葉すべての繰り返し 最後の2、3語の繰り返し ワーカーがもっと深めて行きたい言葉の繰り返し</p> <p>面接の基本技法 『言い換え技法』 共感的応答</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・グループディスカッション ・二人一組で自己紹介 ・相手を動物に例えたら？ ・二人一組でロールプレイ ・例文提示 	<p>【目的】 ソーシャルワーカーにとってクライアライアントとのラポール形成は援助を展開するうえで重要な要素となる。本演習では、面接の基本技法としてのコミュニケーション技術、を特にクライアライアントの会話を促す技法に焦点をあてて習得することとする。</p> <p>ロジャースの来談者中心理論です。 SIL実践の理念の一つに、always start where your client is という理念があります。その点から考えても妥当かと思えます。</p>
<p>3-4</p> <p>面接の基本技法（コミュニケーションスキルの習得）</p>	<p>ロールプレイ演習 援助の展開場面一場面を選択し、ロールプレイ 0～45分：シナリオ及び配役打ち合わせ 面接の経過にそって3シナリオ作成 45～80分：ロールプレイ ロールプレイ5分 振り回り7分 上記3回繰り返す 振り回り及び講師からのコメント</p>	<p>・グループワーク</p>	<p>事例のなかのソーシャルワーカーの視点から、利用者や利用者を取り巻く資源のシステムの動きと時間的経過やサービス提供などの変化によって支援過程が展開していることを理解し、そのなかでアセスメントやプランニング方法を学ぶ。</p>
<p>3-5</p> <p>事例のソーシャルワーカーとして事例研究に臨む体験型アセスメント演習</p>	<p>支援過程の意味 過程におけるアセスメントの必要性 事例研究のやり方オリエンテーション A マクロ・レベル・人間の生活は、その人とその人の周りの環境とが相互作用するシステムの理解と、そのシステムの変容のなかでの理解が必要不可欠であることを大前提に教える。【2】人と環境の相互作用、4）エコシステム、ミクロ・メソ・マクロの視点、の項目に相当【3】 B メソ・レベル・生活問題を解決するためには、支援過程展開からの介入を考えなければならないが、そのなかでも適切な問題解決を行うためには、生活情報の収集と認識の局面であるアセスメント方法の習得が第一であるとして、その方法、技法を考えさせる。【3】 展開過程とアセスメント・プランニング、6）実践への適用、発想力、実践力の習得から事例研究を用いたセッション演習、7）共通基礎としてのエコシステム、の項目に相当【4】 C ミクロ・レベル・コンピュータ支援ツールの活用や事例の使い方の工夫と開発したアセスメント・シートの活用による、生活の広がりや複雑性、時間的変容に気づく視点、方法を獲得させるねらい。【2】 客観的視点の観点<ツールの活用や生活情報の気づき>のトレーニング、3）エコシステム視点習得のトレーニング、の項目に相当【5】 ・個別支援事例を2つに分け、前半事例（始まったばかりの事例）を用いてのシミュレーション・アセスメント演習 情報の収集 主眼の確認 事例のソーシャルワーカーとして次に確認する情報の整理 情報の関係性の整理 B メソ・レベル・利用者の生活支援過程における情報の変化を理解し、受講生自身が事例のソーシャルワーカーとしてどのように情報収集・認識していくかを考えさせる【3】アセスメント、6）体験型演習、の項目に相当【6】 C ミクロ・レベル・多様な情報の関係性を理解し、気づくことの重要性を考えさせる。【2】生活情報と問題認識への気づきを意識化するトレーニング、3）エコシステムの視点からの包括的理解、の項目に相当【7】 ・アセスメント結果の報告（他者へ伝えるプレゼンテーション力）と他の受講生との共通認識 利用者の生活状況の包括的理解</p>	<p>講義 適宜、体験シートやコンピュータ・ツールの活用 使用しやす事例は、会話文と状況記述があるもの 情報整理用のオリジナルな演習シート *必要に応じてエコマップ 演習シートの活用</p>	<p>演習内容については、自身のアセスメントの考えを基に行っているが、基礎となっている考え方は太田先生のジェネラル・ソーシャルワークやエコシステム理論である。</p>

<p>3-6</p> <p>事例のソーシャルワーカーとして事例研究に臨む体験型アセスメント演習</p>		<p>現段階で着目した情報（関係性の解説） 生活情報への気づきと地域や他の資源への広がりが Bメソ・レベル・利用者への説明責任や他の専門職とのコミュニケーションにおいて、ソーシャルワーカーとしての専門職の立場から相手に理解できるように伝えていくことの大切さを学ぶ【2】社会福祉が専門職として発展していくことに寄与、の項目に相当 Cミクロ・レベル・プレゼンテーションのスキルの獲得【2】相手へのコミュニケーション能力のトレーニング、の項目に相当</p> <p>・アセスメント内容に対するコメントと後半事例配布によるプランニング演習のためのオリエンテーション Bメソ・レベル・後半事例をここで渡すことによって、シミュレーション演習として受講生ははじめてアセスメントした内容を確認し、ソーシャルワーク過程の次の局面であるプランニングの際の着眼点や計画の立て方を学ぶ。【3】展開過程の中のプランニング、の項目に相当】・後半事例（プランを立てやすいところまでの事例内容にとどめる）を読み、各自がアセスメントした内容の変化や変容部分を確認する。そのうえでプランニングを行う。 問題の明確化（生活問題理解の学習） プランを立てる（ゴールとターゲット） 選択路を増やし、発想力を養う Bメソ・レベル・アセスメント内容から、利用者の生活問題を明確化する方法を学ぶとともに、そこで支援可能な資源や解決方法について考える。【4】ソーシャルワーク情報関係性の精査、問題の明確化による専門的支援関係の展開、5）個人・家族・地域における問題解決のためのニーズや社会資源システムの理解とターゲットやゴールの設定、の項目に相当】 Cミクロ・レベル・新しい生活の営みにむけたイメージができる能力の獲得。【2】ストーリーの形成ができる能力、からの問題理解と多くのアイデアと現実のすり合わせ 利用者の主体性や自己決定の意味を考える 他者に伝えるプレゼンテーション力 Aマクロ・レベル・個別の事例研究のフィードバックがソーシャルワーカーの方法確立や地域支援体制、そこから制度政策へと発展していく支援システムであることの意味を考えさせる。【4】ミクロ・メソ・マクロの視点と社会への働きかけ、の項目に相当】 Bメソ・レベル・ソーシャルワークの支援計画はあくまで利用者の自己決定など利用者主体の原則のもとに策定されることの意味【1】利用者主体としての個人の価値の尊重、の項目に相当】 Cミクロ・レベル・チーム支援のチームメンバーやあるいは利用者への説明に必要不可欠なプレゼンテーション・スキルの獲得【2】相手へのコミュニケーション能力のトレーニング、の項目に相当】・後半内容のコメント 演習の振り返り（そのほかの局面とのつながりなどについて解説し、一連の過程展開の中心的演習であることを明確化する）</p>	<p>講義オリジナルな演習シートの活用政策・法律による学習知識実習体験からの知識の提供*ロールプレイ形式でストーリーを作成ができるかもしれない支援過程全体やミクロ・マクロの関係性がわかる資料配布（次の演習学習につなげる）</p>
---	--	--	--

	<p>3-7 葛藤状況における「媒介機能」の展開</p>	<p>【講義】(演習の目的と習得すべき内容) ソーシャルワーク過程における「媒介」の位置づけ ソーシャルワーク機能における「媒介」の位置づけ ソーシャルワーク実践における「葛藤場面」について</p> <p>【演習】(「葛藤場面」の共有) 「事例シート」の配布と説明 (例) ・在宅を希望する要介護者と入所を希望する家族介護者 ・退院を指示する主治医と退院に乗り気でない患者 ・在宅生活を希望する独居高齢者と施設入所を勧めめる近隣住民 ・児童養護施設において他の子どもたちから排斥されている中学生 ・息子からの暴力におびえる要介護高齢者 グループごとに「事例シート」を選択</p> <p>【演習】(「事例シート」の選択) グループごとに、どの事例について検討するか話し合いで決める(「事例シート」の選択)。その結果を全体に報告する</p> <p>【演習】(個人作業による検討) 自分が担当ソーシャルワーカーであれば…、 (テーマ) この葛藤場面においてどのように媒介機能を発揮するか。また、 そこどのように具体的に対応するか。 その根拠(理由)を明らかにする。</p> <p>【演習】(グループ作業による検討) 演習の結果を各グループで報告し、グループとしての見解を導き出せるように話し合う。</p>	<p>・4-5人程度のグループ編成 ・1枚ごとに1事例を記載した「事例シート」の準備 ・同じテーマが重なってもよい</p>	<p>ソーシャルワークのアクション(インターベ ンション)期における具体的な援助活動のひ とつとし て、「媒介機能」に焦点をあてる。ソシヤ ルワーカーが遭遇するさまざまな「葛藤状況」 を設定し、 具体的な援助技術を学ぶとともに、その相違 となるソーシャルワークの価値について理 解を深める。</p> <p>ウィリアム・シュワルツの「相互作用(媒介) モデル」となります。 主要な関係文献としては、 (1)William Schwartz, "The social worker in the group", The social welfare forum, New York: Columbia University Press, 1961, pp.146-177. (2)Toby Berman-Rossi (ed.), Social Work: The Collected Writings of William Schwartz, F. E. Peacock Publishers, Inc., 1994. (3)岩間伸之『ソーシャルワークにおける 媒介実践論研究』中央法規出版, 2000 年。</p>
	<p>3-8 葛藤状況における「媒介機能」の展開</p>	<p>【講義】(まとめ) 葛藤場面におけるソーシャルワーカーの立ち位置や視点と実践の根拠 としてのソーシャルワークの価値について理解を深める</p> <p>【演習】(グループごとの報告と解説) グループごとの報告とそれそれへの解説・評価 共通する視点や基盤への意識化</p>		
<p>4-1 個人レベル</p>		<p>グループ学習自らの生活様態を振り返り返り人が生活する上で必要な事柄(ニ ーズ)を把握する。1.2 講義：ニーズの定義と類型 規範的ニーズ 感得されたニーズ、表明されたニーズ</p>		<p>自らの生活上のニーズから他者へのニ ーズに置き換える視点を養う。</p>
<p>4-2 個人レベル</p>		<p>2.1 講義：ニーズ理論 2.2 ニーズのバリエーション</p>		<p>ニーズ論の学術的背景を学ばせる。 バリエーション毎のニーズについて考え方の導入を 行う。</p>
<p>4-3 個人と家族レベル</p>		<p>3.1 講義：ニーズとライフサイクル ライフサイクルの役割論 3.2 個別ワークとグループワーク</p>		<p>同じ個人でもライフサイクルにおいてニーズが変 化することを学ばせる。 福祉六法その他福祉関連法とライフサイクルの対 応関係を学ぶ。</p>
<p>4-4 個人と家族レベル</p>		<p>4.1 季作成のビネット場面 11.1 から「規範的ニーズ」の観 点から児童虐待の問題とは何がグループワークで行 う。 4.2 ビネット場面 12.1 子どもと母親、ミッドライフのニーズは 何か推測する。</p>		<p>これまでの学習を手掛かりに、事例からニ ーズを推測、探索、発見させる。</p>
<p>4-5 地域・社会・制度レベル</p>		<p>5.1 事例検討その3 5.2 講義：生育権・社会・文化的背景とニーズの多様性について</p>		<p>類型毎にニーズの内容が異なることを学 ぶ。 ニーズは生育権・社会・文化的背景によっ て多様であることを学ぶ。</p>
<p>4-6 地域・社会レベル</p>		<p>6.1 講義：ソシヤルワーカーの「マクガブ・ギル」(ソシヤル論、ソシヤル等)</p>		<p>環境としての社会と個人、集団の関係性に ついてソシヤルワーカーの捉え方を学ばせる。</p>
<p>4-7 個人・家族レベルから地域・社会レ ベルまで</p>		<p>7.1 事例検討その4 7.2 講義：戦後日本の人口動態、経済動向小史(高度経済成長、バブ ル経済・崩壊、就職氷河期)、コト(この事例では第2次バブナー)</p>		<p>環境が個人と家族の生活に影響すること を学ぶ。 社会(マクガブ)としてのニーズあるいは課題は 何かを考えさせる。</p>
<p>4-8 総括(まとめ)</p>		<p>8.1 総括</p>		<p>ニーズと社会資源の対応関係の検討。</p>

Diener, Ed. & Lucas, R. E., Explaining Differences in Societal Levels of Happiness: Relative Standards, Need Fulfillment, Culture, and Evaluation Theory, *Journal of Happiness Studies*, 1(1), p41-78, 2000. 2. Gasper, D., Culture and development ethics: needs, women's rights and western theories, *Development & Change*, 27(4), 627-661, 1996. 3. Alcock, P., Understanding Poverty, Paigrove Macmillan, 1993. 2nd ed., 1997. <ニードの多様性2: ライフサイクルにおけるニードの変容> 1. Erikson, E. H., *Childhood and Society*, 1950, 2nd ed., 1963 (仁科弥生訳『幼児期と社会』1, 2. みすず書房, 1977, 80). 2. Erikson, E. H., *Identity and the Life Cycle*, 1959 (小此木啓吉訳『自我同一性』誠信書房, 1973). 3. Havighurst, R. J., *Human Development and Education*, 1953 (辻宮雅子監訳『人間の発達課題と教育』玉川大学出版部, 1985). <ニードと環境> 1. Germain, C. B. & Gitterman, A., *The Life Model of Social Work Practice*: Advances in Theory and Practice, 2nd ed., Columbia Univ. Press, 1996. 2. Meyer, C. H., "What Directions for Direct Practice?", *Social Work*, 24-2, 1979. 3. Sen, A., *Commodities and Capabilities*, Elsevier Science Publishers, 1985 (鈴木興太郎訳『福祉の経済学』岩波書店, 1988). <ニードとライフワーク> 1. Barnes, D. & Hugman, R., *Portrait of Social Worker*, *Journal of Interprofessional Care*, 16(3), p277-288, 2002. 以上を示した文献(理論)群の中には20世紀前半に構築されたものも含まれるがこれらは反証されていないかもしくは今日においても実証の試みがなされているものである。

第3部：相談援助実習・演習
担当教員研修プログラム案
(教員研修部会)

1．相談援助実習・演習担当教員研修プログラム

(1) 研修プログラム策定の背景と目的

平成19年12月の社会福祉士及び介護福祉士法改正に伴い、国家試験を行わない社会福祉士養成における必須科目である「相談援助演習」、「相談援助実習指導」及び「相談援助実習」を担当する教員（以下、担当教員）の研修制度が位置づけられたところである。その主要なねらいは、「実践力の高い社会福祉士の養成」を行うため、「実習・演習担当教員の要件」を設定・規定し、教育内容・教育方法などの水準を高めることにある。

従来、演習・実習について、一般養成施設等を除く大学等での社会福祉士養成においては、各養成機関にその内容はゆだねられてきたため、一定のコンセンサスを得るような教育体系についての議論が十分なされこなかった。そのため、とりわけ実習・演習教育体制及び内容について、大学を中心とした養成校間で教育内容の格差が少なからず生じているところである。

そこで、今回初めて、社団法人日本社会福祉士養成校協会が社会福祉士養成に係る演習及び実習教育内容・体制に関して検討を開始したことから、平成21年度からの新カリキュラムに移行するのに併せて、実習・演習担当教員の資質を担保するために求められる研修内容を検討することとなった次第である。

以上のような考え方にに基づき、教員研修プログラム内容について、実習教育部会及び理論・演習部会の教育内容の検討状況をふまえて、教員研修の全体像とその在り方、教員養成「実習・演習担当教員要件を満たさない者」を対象とした研修を進めていく方向性について以下に示す。

(2) 教員研修部会及び教員研修プログラム策定作業チームの検討の視点

- ・ 理論・演習部会の議論に基づく内容及び考え方を、「教員研修」においても積極的に活用する
- ・ 実習教育部会における実習指導に関する視点等を「教員研修」というスタイルで実際にどのように運用していくかという課題の検討を行う。
- ・ 研修部会として、「研修」を行うための講師となる教員の確保とその研修方法、研修の運営方法についての検討を行う。

2．制度改正における教員研修の位置と全体像

- (1) 社会福祉士実習・演習担当教員講習会カリキュラム(案)の全体像
 - ・研修の対象となる教員(「実習・演習担当教員の要件」を満たさない者)
 - ・研修枠組みと内容、その時間数や方式(スタイル)
 - ・研修を行う講師の条件と選任方法

- (2) 3つの柱からなる研修(別紙資料参照)
 - ・基礎研修
 - ・相談援助演習
 - ・相談援助実習(指導)

- (3) 講義方式と演習方式による研修方法
 - ・講義による全体の枠組みとその内容
 - ・演習による実際の教授法
 - ・実際の演習教育を円滑に進めていくための教材の活用
 - ・実習教育を行うための共通したスタイルや方式

- (4) 実習施設実習指導者研修との対応(関係性)
 - ・実習施設における「実習指導者」の役割
 - ・「実習指導者」に求められる力量と標準化

4. 基礎研修の位置と内容

- (1) 想定される研修対象者
 - (例として)
 - ・社会福祉士の資格を有しない
 - ・社会福祉関連領域以外の研究領域を経験 など

- (2) 基礎研修として考えられる講義内容
 - ・社会福祉士論
 - ・相談援助の基盤と専門職
 - ・相談援助の理論と方法

3. 教員研修プログラムの構成とプログラム内容

(1) 相談援助演習・実習担当教員『基礎研修プログラム(案)』 研修日数：1日(講義6.0時間)

科目名	講義	演習	内容	研修内容キーワード・内容(例示)	ねらい
社会福祉士論	1.5	-	1. 社会福祉士の業務・役割と意義 2. 相談援助の概念と範囲 3. 相談援助の理念 4. 相談援助における権利擁護の意義	社会福祉士及び介護福祉士法 社会福祉士の専門性 社会福祉士及び介護福祉士法 ソーシャルワークに係る各種の国際定章 ソーシャルワークの形成過程 人権尊重、社会正義、利用者本位、尊厳保持、権利擁護、自立支援、社会的包摂、ノーマライゼーションなど 相談援助における権利擁護の概念と範囲 相談援助専門職の概念と範囲 福祉行政における専門職 民間の施設・組織における専門職 諸外国の動向 専門職倫理の概念 倫理綱領 倫理的ディレンマ 総合的かつ包括的な援助の意義 他職種連携(チームアプローチ)の意義	・定義・義務・その他、法制度成立の背景、法制度見直しの背景 ・定義・義務・その他 ・IFSW定章、IASSWグローバルチャーター、その他 ・COS、セツルメント運動など ・福祉事務所の現業員、査察指導員、社会福祉主事、児童福祉司、身体障害者福祉司、知的障害者福祉司、その他 ・施設長、生活相談員、社協職員、地域包括支援センター職員、その他 ・社団法人日本社会福祉士倫理綱領・行動規範、IFSW倫理綱領、その他 ・相談援助における人と環境との交互作用に関する理論について理解させる。 ・相談援助の対象と様々な実践モデルについて理解させる。 ・相談援助の過程とそれに係る知識と技術について理解させる(介護保険法による介護予防サービス計画、居宅サービス計画や施設サービス計画及び障害者自立支援法によるサービス利用計画についての理解を含む。) ・相談援助における事例分析の意義や方法について理解させる。 ・相談援助の実際(権利擁護活動を含む)について理解させる。
相談援助の基盤と専門職	1.5	-	1. 相談援助にかかる専門職の概念と範囲 2. 専門職倫理と倫理的ディレンマ 3. 総合的かつ包括的な援助と他職種連携(チームアプローチ含む)の意義	・一般システム理論、サイバネティクス、自己組織性、その他 ・相談援助の対象の概念と範囲 治療モデル、生活モデル、ストレングスモデル、心理社会的アプローチ、機能的アプローチ、問題解決アプローチ、課題中心アプローチ、危機介入アプローチ、行動変容アプローチ、エンバウメントアプローチ、 インテーク アセスメント プランニング モニタリングと評価 支援の集結と効果測定 アフターケア 援助関係の意義と概念 援助関係の形成方法 相談援助のための面接技術 ケースマネジメント アウトリーチ 社会資源の活用・調整・開発	・相談援助の実際(権利擁護活動を含む)について理解させる。
相談援助の理論と方法	3.0	-	4. 相談援助の過程 5. 相談援助における援助関係 6. 相談援助のための面接技術 7. ケースマネジメント 8. アウトリーチ 9. 相談援助における社会資源の活用・調整・開発	・インテークの意義、目的、方法、留意点、その他 ・アセスメントの意義、目的、方法、留意点、その他 ・プランニングの意義、目的、方法、留意点、その他 ・介護予防サービス計画 ・居宅サービス計画 ・施設サービス計画 ・サービス利用計画 ・モニタリングと評価の意義、目的、留意点、方法、その他 ・支援の集結と効果測定 ・アフターケアの目的、留意点、方法、その他 ・コミュニケーションとレポート、自己覚知、その他	・相談援助の実際(権利擁護活動を含む)について理解させる。
合計	6.0	-			
		6.0時間			

(2) 相談援助実習担当教員『実習研修プログラム(案)』

研修日数：4日(講義9.0時間/演習13.5時間)

科目名	講義	演習	内容	目標	プログラム項目(例示)
実習指導概論	1.5	-	1. 実習指導の意味と目標 2. 実習担当教員に求められる力量 3. 本科目の構成と内容	<ul style="list-style-type: none"> 専門職養成における実習の意味と意義、目標とは何かを理解する 実習教育マネジメントを理解する 実習教育プログラムを理解する 実習教育スーパービジョンを理解する 本科目の構成と内容を理解する 実習教育マネジメントの意味を理解する 実習教育マネジメントの対象を理解する 実習教員に求められる役割を理解する 内部組織の整備方法を理解する 実習先機関・施設との協働方法を理解する 各種対象の現状のチェックと課題の抽出する 各種対象の現物例示による把握する 	<ul style="list-style-type: none"> 専門職養成における実習の意味と意義、教育の役割 実習担当教員に求められる3つの力量(実習教育マネジメント、実習教育プログラム作成、実習教育スーパービジョン) 本科目の構成と内容 実習教育マネジメントの意味 実習教育マネジメントの対象 実習教員に求められる役割 内部組織の整備方法 実習先機関・施設との協働方法 各種対象の現状のチェック方法 実習教育マネジメントの課題 各種対象の現物例示による把握する
	2.0	4.0	1. 実習教育マネジメントの現状と組織の課題 2. 実習教員のマネジメント力量の向上 相談援助実習指導の内容	<ul style="list-style-type: none"> 科目の意味と内容を理解する 年間スケジュールを理解する 実習委託契約の意味と契約内容を理解する 実習前の学生の状況把握と学習過程を理解する 実習先機関・施設の決定・事前学習課題を理解する 事前訪問時の課題を理解する 実習ノート等の記録の取り方と記録法を理解する 実習計画書の書き方を理解する 実習上の留意点を理解する 実習後における実習成果の定着に向けた教育とは何かを考える 相談援助実習の180時間展開モデルを把握する モデルプログラムの構成を理解する(職場・職種・ソーシャルワーク実習) 各種内容の現物例示によって把握する 	<ul style="list-style-type: none"> 科目の意味と内容 年間スケジュール 実習委託契約の意味と契約内容 実習前の学生の状況把握と学習過程 実習先機関・施設の決定・事前学習課題 事前訪問時の課題 実習ノート等の記録の取り方と記録法 実習計画書の書き方 実習上の留意点 相談援助実習の180時間展開モデル モデルプログラムの構成(職場・職種・ソーシャルワーク実習) 各種内容の現物例示
	2.0	4.0	実習教育スーパービジョンの概要	<ul style="list-style-type: none"> 実習教育スーパービジョンの意味を理解する 実習教育スーパーバイザーとしての実習担当教員の役割を理解する 実習前・実習巡回・実習後における実習教育スーパービジョン体制と場面を理解する スーパービジョン媒体を理解する スーパービジョンスキルを理解する 実習前の学生の不安・悩みへの対応を理解する 実習中における巡回指導方法を理解する 実習後における学生への支援を理解する 記録を媒体としてスーパービジョンを理解する 構造化したスーパービジョンとは何かを理解する 実習評価の過程と成果を理解する 実習評価票の活用方法を理解する 現場からの評価と学生の自己評価及び単位の総合評価の関係 	<ul style="list-style-type: none"> 実習教育スーパービジョンの意味 実習教育スーパーバイザーとしての実習担当教員の役割 実習前・実習巡回・実習後における実習教育スーパービジョン体制とスーパービジョンの場面 スーパービジョン媒体 スーパービジョンスキル 実習前の学生の不安・悩みへの対応方法 実習中における巡回指導方法 実習後における学生への支援方法 記録を媒体としてスーパービジョン方法 構造化したスーパービジョン 実習評価の過程 実習評価の成果 実習評価票の活用方法 現場からの評価と学生の自己評価及び単位の総合評価
実習指導方法論	1.5	1.5	実習評価の意味と方法	<ul style="list-style-type: none"> 実習評価項目を作成できる 評価方法を理解する 	<ul style="list-style-type: none"> 実習評価項目 評価票の例示
	9.0	13.5	実習評価の仕組みと評価基準方法及び評価方法	<ul style="list-style-type: none"> 実習評価の過程 実習評価の成果 実習評価票の活用方法 現場からの評価と学生の自己評価及び単位の総合評価 	<ul style="list-style-type: none"> 実習評価の過程 実習評価の成果 実習評価票の活用方法 現場からの評価と学生の自己評価及び単位の総合評価
合計	9.0	13.5			
		22.5	時間		

(3) 相談援助演習担当教員『演習研修プログラム(案)』 研修日数：4日(講義10.5時間/演習12.0時間)

科目名	講義	演習	内容	目標
演習概論	1.5	-	1 社会福祉援助技術演習の構成と内容 2 演習の基礎知識の共通理解 3 相談援助の理論と方法	(1)「社会福祉援助技術演習」科目の位置づけを理解する。 演習の目標、演習項目、演習方法(具体例)について理解する。 (2)教育方法の理論を基礎として、社会福祉演習教育における具体的な教授法・学習活動について理解する。 (3)社会福祉支援の基盤となるソーシャルワーク理論を演習を通して理解させる方法について学ぶ。
演習方法論	2.0	4.0	1 シラバスの作り方 2 評価方法の理解 1 シラバス作成の実践 2 学生指導と評価の実践	(1)演習の学習目標に沿ったシラバスの立て方について理解する。 (2)学習目標に沿った評価の方法について理解する。 (1)シラバス作成の実践を行う。 (2)学生指導と評価の実践を行う。
演習方法論	2.0	4.0	1 演習方法の概要 1 「相談事例」を活用した総合的かつ包括的な社会福祉援助実践の実践	(1)演習方法の概要を理解し、その効果と教授方法について学ぶ。 (1)「具体的な課題別事例(個別・集団に対する相談事例)」を用いて、社会福祉援助実践の展開過程の教授方法について学ぶ。 社会的排除、家庭内暴力、ホームレス、その他の危機状況にある相談事例の提示 体的な相談援助場面、相談援助過程の段階を想定した社会福祉援助技術の教授方法について学ぶ。 ウトリーチ、チームアプローチ、ネットワーキング、社会資源の活用・調整・開発の技法について学ぶ。
演習方法論	2.0	4.0	1 教材の概要 1 「地域」で活用される社会福祉援助技術の実践	(1)教材・教員の概要を理解し、その使い方と演習項目に沿った選ひ方について学ぶ。 (1)「地域福祉の基盤整備と開発に係る事例」を用いた社会福祉援助技術「演習ツール」の実践を行う。 地域社会に対するアウトリーチとニーズ把握の技法 福祉の計画の技法 会資源の活用・調整・開発の技法 サービス評価の技法
グループを活用した効果的な演習教育	3.0	-	1 グループワークの理論 2 グループワークを活用した演習の進め方 3 演習展開における課題	(1)グループワークについて理解する。 (2)グループワークを活用した演習の展開と目標・項目の学習の深め方について理解する。 (3)「社会福祉援助技術演習」科目を展開する上での養成校・教員・学生の課題についてディスカッションを行う。
合計	10.5	12.0		
		22.5時間		

実習・演習担当教員パイロット研修事業説明会（演習班）

日程：平成 20 年 3 月 9 日・10 日

場所：東洋大学白山キャンパス

演習部会参加者からの演習研修及び演習科目における工夫点について以下の回答を得た。

所属：大学

演習研修について

もうすこし具体的な例示、たとえば理論・演習部会作成サンプルのいくつかを示していただくと、その通りに実施するというのではなく、自分なりの演習のやり方にプラスするヒントになるかと思います。

個別には自分なりの独自性をもって演習を組み立てるのは重要ですが、そのことを考える素材を提供していただけなら、今後の演習研修を再構成するよいチャンスになるかと期待しています。

演習科目において工夫していること

- ・ 理論、演習、実習の関連性とその積み上げを考慮して演習を考えているつもりです。その効果がわかるのはむしろ現在は現場で働いている卒業生とのかかわりだったりするのですが、工夫しているというより意識しているというレベルかも
- ・ 多様な事例を用いて考えることができるようにオリジナルのインデント方式を想定した教材を開発中（作成したが実際にはまだやっていない）
- ・ 事例を用いてミクロ～マクロのつながりを理解してもらうようにフィードバックをこころがけている。
- ・ ビジュアル教材を使用 VTR、マンガ
- ・ 記録など
- ・ 実習後インシデントシート作成し場面の切り取り

所属：大学

様々な演習形式がある 本学の形式は

- ・ 演習では、工夫とまでいえるかはわからないが、理論等を学生がまずは自分の身近なものに引きつけて具体的にイメージできるように留意しているつもりである。例示すると以下のような2点が挙げられると思う。

映画の活用 時間の流れや関係の変化に注目させる。

(ビデオ、DVD) 2～3時限目(連続)昼休憩をはさむ

(主人公の生活全体を見渡す視点とは何か、などグループを活用して話し合わせる)

体を動かす 授業にメリハリをつける目的もあるが、体感することで学んだことをより記憶できるようにしたいというねらいがある。

小グループの活用(3名ずつくらい) 全員を巻き込むようにする(メンバー分けに注意) これら2点に留意し、とにかく学生が「学べた!」「理論を自分でも理解できた」と実感できることを重視している。(「わからない」と思ってしまうことは、理論と実践をその人の中で離れさせるきっかけになってしまうと思うので・・・)

また、理解できた自信は、実践現場で働く際に、理論を様々な事例に応用して活用できるかにつながっていくと考えている(信じている)

所属：大学

演習研修の教員として実際に行う場合、昨日のような集まりを何度かくり返して、研修する教員の共通認識ができるようにしてほしい(模擬研修ではない方がよくそれぞれが他の人と意見交換しイメージができればよいと思う)。

昨日、福山先生が最後に行った「弱点をその人の長所(個性)にかえる演習」のような何かねらいをもって行う短時間の演習を集めて教員に(演習する側および受講者)提示できるといいのではないか。

例えば私の場合(抽象概念のイメージ化)「生活の視点」(2枚の枝は変化している)を理解してもらうために、マンガ(例えば 間違い探しの2種類の絵や 4コママンガの1コマを空白にした絵)DVDを活用してイメージしてもらうこと。(オリジナルは教育支援ツール(コンピューターソフトも活用)価値に序列をつけて社会の人たち

は、皆多様な価値をもっていることを知ってもらうこと etc 演習のアイスブレイクになるようなものでもよいので。

所属：短期大学

- ・ 授業で工夫していること
学生が理解しやすいように、わかりやすい言葉（日常的に使っている言葉）を多く使うようにしている。
特に専門用語や抽象的なことならについて
- ・ 授業の最初にブレーストーミングを行いなんでもしゃべって良い（表現して良い）良いという雰囲気を作る。
- ・ 新聞ネタを使って、そこから、わかること、わからないことを明らかにして事例検討を行う。
- ・ 今日のテーマを事前に明らかにしてから、演習を始める。
- ・ 授業ごとふりかえりを必ず行う。

評価について

各学生に自己評価をしていただく。また教員に対しての評価もしてもらい、その理由を書いてもらう。（教員側からも同様に行う）相互評価を行う。

所属：大学

自分の演習

- ・ 社会福祉援助技術演習で学習した内容が、実習に活かされるようにあえて工夫するべきか、それともある程度独立した内容であってよいとするべきか悩むが、私は後者の立場に近い。
- ・ 演習で用いる方法が学ぶべき内容である（例：グループワーク）。演習研修も、教える方法が学ぶべき内容となるようにしたい。（強制により自己決定は教えられないという

例にあるように)、演習も主体的に参加するべきものだから、受講生にもそういった体験を提供したい。

所属：養成施設

1. 通信 270 名の社会人の学生 (23 才 ~ 65 才) のため、基礎的なわかりやすい説明を組み込んでいる。
2. 22 ~ 23 人のクラスで行っているので、2 人の教員が同時刻に授業を行うため、直前にミーティングを開き、授業内容の調整概要の紹介を行っている。(厚労省のラバスにのっとり)
3. 指導者タイプの学生への対応に苦労している。(演習においても、実習指導においても)
4. 授業の始まり時に、アイスブレイクを取り入れて、場のなごみに心がけている。
5. 福祉経験の豊かな者と、福祉の未経験者とのグループ分け時に一緒になるように組んでいる。
6. 必ず、持ち帰りのできるレジユメを作成して配っている。基本的な所をのせている。
7. 授業終了後、学生に授業の感想を書いて出してもらう。
8. 実体験をしている。見方が (ソーシャルワーカーとして) 判断基準があやまっている。ズれていること実感している時 倫理・価値・判断 (自己決定) を示す。

ポイント 2 点

1) 授業計画の作り方 様式 提示

2) 評価の仕方 自己評価 教員

教員の評価項目

1) 毎日と

2) 半年の教員の評価

宿題、使って良かった文献、シラバス案、指導、工夫、レポート提出(落とす)、困っていること、予備知識、計画書の事前提出、シラバスを持ってくる、教材、何を学びたいか、今の教材、返して説明しなければいけない。相互に交換する

所属：大学

「社会福祉援助技術演習」科目において工夫していること。

2年時()においては、できるだけ身近な題材を用いて自分の生活体験の範囲内でも想像したり、実感したりできるような提示をしている。視聴覚教材も多く用いる。

新聞記事、TV報道、絵本、映画、ビデオなど

また、「これまでよりもう一步深く考えたな」という経験を持ってもらうよう、グループのディスカッションを促したり、教員が質問するなどしている。

全体にメリハリをつけ、展開がわかりやすいように工夫し飽きさせないようにしている。また成果物を返却・渡すようにしている。

3年時()においては、事例の分析、自身での支援プランの作成などを行っているが、学生の状況を見ながら一定レベルの知識(理論・技法・制度活用等)も習得させるようにしている。

、ともに授業の中では、他の講義科目との相互関係性に触れるようにし、カリキュラム全体について意識しながらすすめている。

援助技術演習は専任教員と非常勤教員によるチームで担当している(各クラスの人数を15~20人程度にした結果)現在、そのコーディネーター役をしている為、全体としての授業計画を提示しながら、また、各教員の専門分野・得意な方法などを意識

しながら、各回あるいは数回ずつのプランも提示することもある。クラス運営での悩みなども共有し解決策、対応策について話し合うこともある。

所属：大学

常に新たな教材を捜しています。CD、DVD etc

グループワーク技法を駆使しています。

学生の動機付けのサポートはどのようにしたら良いのか？

所属：大学

- ・ 出来るだけ一人ひとりが意見を言える機会が多くなるように、全体の日と班による活動日を組み合わせで行っています。
- ・ 前半の授業はロールプレイ等を取り入れてはいますが、やや私の方がリードに行く形です。横の人とのつながりが見られるようになってきた頃から、少しずつ班による検討の場を多くして行っています。
- ・ 毎日の復習や予習というものをほとんどしない学生のため、一年間自分達は何をやってきたのだろう・・・とあとで？にならないために、授業で配布した資料、学生たちが残したノートの記録、班毎の検討資料、自分の思考のプロセスのメモ、作業経過がわかるメモ、作業経過がわかるメモ等全てのものを、マイブックとして製本しています。これがあなただけの「援助技術演習」だと残るようにしています。当然一人ひとりによりあつさは異なります。

所属：大学

特に工夫とは言えませんが、配慮していることは以下の二点である。

(1) 他の社会福祉学系の履修科目との連関を考慮しながら、社会福祉援助技術演習の授業内容で吟味するようにしている。

(2) 学生の個別的指導に対してできる限り時間を確保するようにしている。

所属：大学

.演習研修について

- 1) 実際の研修は有料なのでしょうか？有料の場合、どれくらいになるのか？
- 2) 受講者 1人以下を単位とする・・・など決めないと難しいように感じた。今回の少し単位としては多すぎると。
- 3) 講師は複数いて、共通テキスト/素材が必要では・・・と

.工夫について（良いか悪いか正直自信はありませんが・・・）

- 1) 日々の「記録」は意図的に書いてもらっています。毎回出してもらってコメントを付して翌週には返却します。それをつづってもらう。私の方もコピーをとって1人1人つづっておくと、ポートフェリオ的につかえます。
- 2) 素材として、学生さんの日常生活上の例もなるべく使うようにしています。アルバイト経験、サークル活動、友人関係などでおこりがちのこと・・・など。実務経験が少ない、ない中では、その方が理解しやすいかなど。
- 3) グループで話し合うときは、しばしば居なくなります。学生同士で話しやすく。

ゴールのみハッキリ示してですが・・・。

.その他

- 1) 自己紹介でも述べたように、実習の方は10年以上と経験ありますが、演習は5年のみ（しかも今はやっていません）。これでここにいて良いのか？・・・と、また講師をやって良いのか？・・・と。
- 2) 「自分は、現場経験もあるし、先生の言うことはたいていわかるんですよ。だから、つまなくてあんまりやる気もでなく、真剣になれなくて・・・。これが、自分

の弱点かなあ～。」

この例、私が福山先生の最初のお話（自分をもっとも嫌だなと思う学生と思いうかべて）の時、思い浮かべたのは「弱点がある」「苦手である」ということを全く言わない学生だったので、少々困りました。こういう時はどう反応すればよいのでしょうか？

所属：大学

- ・ 演習研修にあたり、教員としての経験は長く、又、年長者を経験が浅い担当者である場合、同じ研修内容でよいか工夫が必要のように思う。
 - ・ 私自身の演習では、出来るだけ学生が自由に自分の意見や感じたことが述べられるよう働きかけている。
- 又、グループに入れない学生に対して、他のメンバーに演習の意見や専門性など繰り返し話し理解（受け入れられるよう）されるよう働きかけている。

所属：大学

演習研修に関する意見

示されている「演習」(案)の各内容「演習方法論」、「同」、「同」などに対する具体的な教授法に対して指導があればより明確であったと思います。

援助技術演習での工夫

1. VTR（障がい者問題、老人問題、児童問題）への視覚的教授法
2. 個別援助プラン（社会資源）を取り入れた内容
3. 市社協附設の高齢者デイサービスへのグループワーク的参画
（援助計画作成、評価、反省までのプロセスを踏まえている）
グループワーク理論への振り返りを行う
4. 社会福祉士国家試験事例を教材としての事例分析
5. 大学附属センター 1回/月 デイサービス 企画、参画

H5年～H17年まで（12年間継続している）

アウトデイ（出前） 40名

6. 個別

演習授業を評価する講師のための自己評価、毎回、又は中長期的（半年毎など）

所属：大学

- ・ 本学では専任のコーディネーター1名＋非常勤11名の計12名体制で演習を展開しています。演習内容の一定の統一をはかるため専任のコーディネーターが、統一シラバスを作成し、共通教材を用意し、さらに年に4～5回、各単元の指導方法・内容等について打合会を開催しております。

この体制のデメリットもありますが、定期的な打合会の開催を通して各教員の教授法や演習展開上の工夫、困難（学生）事例への対処方法等について情報交換ができ、教員相互の研鑽の機会にもなっているのではないかと考えています。

- ・ 演習展開については、各クラス22～24名の規模で教員の他、ティーチングアシスタント（院生もしくは現場経験5年以上のソーシャルワーカー）を1名配置しております。
- ・ 演習マネジメント～非常勤講師のコーディネート 演習内容の一定の統一（ミニマム：スタンダード）
- ・ TAの活用～教材として、ツールとして、グループの活性化、ロールプレイ

所属：大学

本学の「社会福祉援助技術演習」

2年次

1グループ：14名～15名

グループ

コミュニケーション技法

1学年 60名

～

は

グループ	面接技法	各 4 グループに分け	各 6 回
演習			
グループ	グループ技法	1 年を ~ を全員	各 ~
の前後全体			
グループ	記録技法	ローテーション履修する。	研修を 行う。

各 ~ は、それぞれ 4 名の

教員が担当

3 年次

1 グループ : 14 名 ~ 15 名

グループ	事例検討 (医療)	} 1 学年 60 名	} ~
は			
グループ	ケアマネージメント	} 各 4 グループに分け	} 各 6 回
演習			
グループ	シングルデザイン	1 年を ~ を全員	各 ~
の前後全体			
グループ	事例検討 (地域福祉)	ローテーション履修する。	研修を 行う。

各 ~ は、それぞれ 4 名の

教員が担当

3 年次夏季

現場実習

- ・ 2 年次で基本的対人コミュニケーション技能の習得を目指し
- ・ 3 年次で事例検討し、支援プランの視点を習得する
- ・ 2 年と 3 年の演習は 8 名 (非常勤 2 名) で担当
- ・ 学生の授業評価 (アンケート): 大変良い授業として「演習」、「実習」が各年トップに
きている。

: 受身でなく、参加型、演習としての良かった点をあげている。

- ・ 3月に教員は個人業績評価を受け、授業の評価は60%です。

所属：大学

- ・ この研修における演習の定義または研修の目的が理論と実践の2極を結びつけるという作業という話は理解できるものであった。
- ・ 社会福祉やその理解のための演習が「学」として位置づけていくこと、科学的根拠をもたせること、体系づけていくことは、今後とも努めていかねばならないことと考えるが、一方、その理論的枠組みを演習の中で厳密に当てはめていくことには、教育という観点から危険も感じている。

演習で工夫していること

- ・ 学生相互のコミュニケーションを円滑にするためワーク、アイスブレイクを大切にしている。
- ・ 学生同士の振り返りや気づきを大切にしている。
- ・ 学生の安心、自信に配慮した授業、楽しい授業に努めている。

所属：大学

- ・ 様々な制約の中での研修事業としてはとてもよくやっておられて素晴らしいと思います。
- ・ 演習教育の外形基準を1クラス20名というだけではなく、もう少し教育形態等出せると素晴らしい。
- ・ できればこの研修を最低基準として、第2段階、第3段階の研修をセットできれば素晴らしいでしょう。
- ・ 細かな点は、色々ありますが、教育として、学生への育成責任と、彼らが将来担当

するクライアントへの責任を考慮していくことが必要かと思います。

- ・ 研修成果を印刷配布すべきだと思います。

基本演習としても、あまり教えないで、グループ（ピア）スーパーヴィジョンを中心に進めるように、学生の学習支援を心がけています。

当然のことでしょうか、演習全体で、アセスメント、プランニング（ロールプレイやモニタリング）

エバリュエーションのプロセスをたどるようにしています。

演習上の工夫として、毎回必ず宿題を出しています。宿題の内容として、彼らの生活体験をふまえた内容を、一定のフォーマットにまとめるような進め方をしています。

その宿題の作成過程で、地元の図書館や社協等の関係者の協力を得たいような出題に心がけています。

援助技術の授業を講義と演習に分けることの不毛性を言うべきだろう。

所属：大学

意見

- ・ “ ミニマム（内容・スタンダード）保障 ” の重要性に賛同します。ただし、“ ミニマム = これだけやっておけばいい、この程度でいい ” というメッセージを与えないような、むしろ工夫や発展を継続的にしていくことの必要性がよくわかり、またそのヒントが得られるような研修になることを期待しております。

工夫

- ・ 前半でかなり力を入れるのが、グループづくりです。これは固定したグループをつくるということではなく、ペア、4人、6人それ以上の単位、また異なる人との組みあわせになっても、お互いに伝えあい、理解しあえ、また協働できるようになることをねらいとしています。
- ・ そのために、アイスブレイキングや、複数で行うワークを多用しています。
- ・ 学内F D（非常勤も含む）

- ・ 自分の目標設定と評価をしてもらっています。(学生に)特に4年生の場合は、これまでの(3年間の)学びと実習のふりかえりをしてから、目標設定をしてもらっています。
- ・ 実習だけでなく、援助技術「論」での学び、他の科目との連動、連関を意識させる。
- ・ 毎回、ふりかえりノートを書いてもらい、フィードバックをする。
- ・ 先週の学びを学生に話してもらう。

所属：大学

意見

工夫・留意点のいくつかを以下に記します。

演習での学習効果を期待し、最初の時間に「演習」の教育課程での位置づけ「演習」という学習方法について説明し、学生の演習への参加態度(主体的な参加)を形成することを意識的に実施。

演習の段階(30hごとなど)ごとに、演習で何をどのように学習していくかを明確にし、最後の時間に演習全体を通しての学びの振りかえりを学生と共に行い、学びを意識化させる。

と同様なことを毎回の演習で行い「今日はSWの何を学ぶのか」を意識づけて振りかえりをおこなう。次回につなげる。

演習の最初はグループづくりを意識した内容を取り入れる。

心と頭と(体)を揺さぶる学習を意識 - 90分座ったままの演習はしない。

学生が演習の中で受容される体験を味わえるようにする。

学生が考え自分の意見を持ち、発表することを奨励、雰囲気づくり、問いかけ
 学生の意見をよくきき、決して否定せず、共に考えながら気づきの場をつくる。さらに、1つの答えを見い出す学習はしない。学生の個別理解を前提として
 前向なもののかたを奨励

ロールプレイなど、演習の中で教員自身を活用する(グループワークの中で)

演習終了後、教員自身で全体の振りかえりをおこない、次回にわかるようにする

学生自身に演習での学びの楽しさを知ってもらうためにも、演習前に私自身のモチベ

ーションを高めて教室に入る。

方法論等の科目とのつながり

所属：大学

1. 演習研修に関して

1) 演習の位置づけに関する説明

社会福祉援助技術系関連科目は、講義・演習を結びつける科目として演習があることをきちんと

説明する必要かあると思われた。

2) シラバスの作り方について(演習方法論)

これについては、実習科目と演習科目の両方で活用できる科目だと思うので、演習研修の中だけ

でおさめてしまうのはもったいないように感じました。

3) その他

10 数年授業を担当しているとマンネリ化してきてしまい、新しい教材を開発しようといった意欲

が低下していることを自覚している。

今回の研修に参加し、中堅研修の必要性を感じました。

2. 技術で工夫していること

1) 学生の生活体験に合った理解しやすい教材選び(VTR 事例へ)

学生の学習段階に合った理解しやすい教材選び(VTR 事例へ)

2) 学生の反応をとにかく受け止める努力をすること

これは工夫じゃないかも知れませんが・・・。

3) 学生と教育の関係づくり(1~2年は非難しない(ほめる) 3年 きちんと指摘する)

所属：大学

- ・ 全体の流れの中の 1 つのセッションの位置付けを学生にわからせる工夫をしている。意識させて演習に臨んでいる。
- ・ 「論」も担当しているので、「論」の中ででてきた概念等を演習の中で解説し、思い出させ、事例や演習の中でより具体的に理解できるよう工夫している。
- ・ 実習での体験を演習の中で反すうできるよう工夫している。
- ・ ロールプレイ等の時は、ビデオ等を活用し、「ふりかえり」に時間をかけ、参加者全員で共有できるよう工夫している。
- ・ 仕上げに「事例」(アセスメントシート、プランニングシートも)を作成させている。最後にその
 - ・ c1 になってもらい、ロールプレイをしている。
- ・ ディスカッションの方法を理解させ、何度かディスカッションを重ねる中で、その方法を修得できるよう工夫している。現場に出た時に役立つことを理解させるようにしている。役割ぎめ。ゴール示す。プレゼンの方法、すすめ方・・・。
- ・ リアクションペーパーにより「ふりかえり」をしている。
- ・ PRの中で客観的な学習の効果と主観的な思いや考えを見出せるようにしている。
 - ・ コメントをつけて返却している。
- ・ 自分で教材づくりをしている。教材や提出用紙のフォームなども毎年工夫して変えている。
- ・ 非常勤の先生をふくめた「打合せ会」を開催している(不十分)。

所属：大学

演習研修に関して

研修は講師がトップダウンで知識を提供するという形だけではなく、アイスブレイクで関係作りを行った上で(研修にこの時間が含まれるべきでは?)日頃、困っている点、工

夫している点や有益な教材の共有等を通して、お互いから学べる機会を積極的に設けると良いと思う。

グル - プディスカッション、事例検討等に 4 人程度の受講者であれば、担当講師に 1 名でなく、3 名程で各グル - プを回る。全体を見渡す等の体制作りが必要であるとする。

工夫している点について

- ・自分の担当講義科目の「社会福祉方法各論」とリンクさせる。講義は知識の提供、技術はその知識の現場での応用のシュミレーション
- ・前期（通年 2 コマなので）学生同士の関係作りに時間をかける
- ・学生全員の名前を憶え、名前で呼ぶ

独立行政法人福祉・医療機構 助成金事業

社会福祉士養成にかかる社会福祉援助技術関連科目の 教育内容及び教員研修プログラムの構築に関する事業

【委員会構成】

社会福祉援助技術教育に関する委員会（親委員会：19名）

委員長・統括部会長	白澤政和（当協会会長・大阪市立大学）
副委員長・統括部会長代理	市川一宏（当協会副会長・ルーテル学院大学）
委員	石川到覚（日本精神保健福祉士養成校協会副会長・大正大学）
委員	植田寿之（梅花女子大学）
委員	大橋謙策（社団法人日本社会福祉教育学校連盟会長・日本社会事業大学学長）
委員	岡田進一（大阪市立大学大学院）
委員	川廷宗之（当協会関東甲信越ブロック運営委員長・大妻女子大学）
委員	高橋重宏（前日本社会福祉学会会長・東洋大学）
委員	中谷陽明（日本女子大学）
委員	福山和女（当協会理論演習部会部会長・ルーテル学院大学）
委員	藤林慶子（東洋大学）
委員	米本秀仁（当協会実習教育部会部会長・北星学園大学）
委員	六波羅詩朗（当協会教員研修部会部会長・国際医療福祉大学）
委員	川上富雄（川崎医療福祉大学）
委員	潮谷恵美（久留米大学）
委員	船水浩行（東海大学）
委員	山本博之（東京福祉大学）
委員	東條光雅（駒澤大学）
委員	藏野ともみ（大妻女子大学）

実習教育部会

部会長	米本秀仁（北星学園大学）
部会長補佐	岡田進一（大阪市立大学大学院）
部会長補佐	藤林慶子（東洋大学）
委員	池田雅子（北星学園大学）
委員	沖倉智美（大正大学）
委員	小原真知子（東海大学）
委員	川上富雄（川崎医療福祉大学）
委員	藏野ともみ（大妻女子大学）
委員	高良麻子（東京学芸大学）
委員	潮谷恵美（久留米大学）
委員	田中千枝子（日本福祉大学）
委員	東條光雅（駒沢大学）
委員	中島 修（東京国際大学）
委員	宮嶋 淳（中部学院大学）
委員	村井美紀（東京国際大学）
委員	守本友美（皇學館大学）
委員	清水正美（城西国際大学）
委員	添田正揮（日本社会事業大学）

ブロック委員	大友芳恵（北海道・北海道医療大学）
ブロック委員	白川 充（東北・仙台白百合女子大学）
ブロック委員	宮島 敏（関東甲信越・日本体育大学）
ブロック委員	合津文雄（関東甲信越・長野大学）
ブロック委員	西原香保里（東海北陸・愛知みずほ大学）
ブロック委員	岡田直人（近畿・大阪大谷大学）
ブロック委員	小嶋 裕（中国四国・聖カタリナ大学）
ブロック委員	山崎安則（九州・筑紫女学園大学）
部会事務局	小森 敦（当協会事務局次長）

理論・演習部会

部 会 長	福山和女（ルーテル学院大学）
部会長補佐	石川到覚（大正大学）
部会長補佐	石川久展（ルーテル学院大学）
部会長補佐	植田寿之（梅花女子大学）
部会長補佐	高山直樹（東洋大学）
委 員	岩間伸之（大阪市立大学）
委 員	川村隆彦（城西国際大学）
委 員	藏野ともみ（大妻女子大学）
委 員	東條光雅（駒沢大学）
委 員	所めぐみ（佛教大学）
委 員	中谷陽明（日本女子大学）
委 員	中村佐織（京都府立大学）
委 員	堀越由紀子（田園調布学園大学）
委 員	李 政元（関西学院大学）
委 員	山本博之（東京福祉大学）
委 員	山田嘉子（東日本国際大学）
部会事務局	小森 敦（当協会事務局次長）

教員研修部会

部 会 長	六波羅詩朗（国際医療福祉大学）
部会長補佐	船水浩行（東海大学）
部会長補佐	山辺朗子（龍谷大学）
部会長補佐	保正友子（立正大学）
委 員	藏野ともみ（大妻女子大学）
委 員	東條光雅（駒沢大学）
委 員	藤林慶子（東洋大学）
ブロック委員	田中耕一郎（北海道・北星学園大学）
ブロック委員	関川伸哉（東北・東北福祉大学）
ブロック委員	清重哲男（関東甲信越・NHK 学園）
ブロック委員	藤野達也（関東甲信越・淑徳大学）
ブロック委員	柿本 誠（東海北陸・日本福祉大学）
ブロック委員	松端克文（近畿・桃山学院大学）
ブロック委員	山口真里（中国四国・広島国際大学）
ブロック委員	高橋信行（九州・鹿児島国際大学）
部会事務局	小森 敦（当協会事務局次長）

【委員会活動経過】

社会福祉援助技術教育に関する委員会

日付	委員会	会場
2007年5月1日(火)	第1回社会福祉援助技術教育に関する委員会	四谷福祉会議室

実習教育部会

日付	委員会	会場
2007年5月20日(日)	第1回実習教育部会	アルカディア市ヶ谷
2007年6月17日(日)	第2回実習教育部会	弘済会館
2007年7月29日(日)	第3回実習教育部会	四谷福祉会議室
2007年8月9日(木)	第4回実習教育部会	四谷福祉会議室
2007年12月26日(水)	第5回実習教育部会	駒澤大学
2007年7月8日(日)	第1回実習教育部会A班	四谷福祉会議室
2007年7月22日(日)	第1回実習教育部会B班	四谷福祉会議室
2008年1月14日(月)	第2回実習教育部会B班	本協会事務局
2008年3月7日(金)	第3回実習教育部会B班	本協会事務局
2007年7月1日(日)	第1回実習教育部会C班	弘済会館
2007年7月15日(日)	第2回実習教育部会C班	四谷福祉会議室
2007年8月2日(木)	第3回実習教育部会C班	四谷福祉会議室
2007年7月15日(日)	第1回実習教育部会D班	四谷福祉会議室
2008年1月14日(月)	第2回実習教育部会D班	本協会事務局
2008年3月7日(金)	第3回実習教育部会D班	本協会事務局
2007年7月1日(日)	実習教育部会長、部会長補佐打合せ	社養協事務局
2007年8月9日(木)	実習教育部会長、協会長打ち合わせ	四谷福祉会議室

理論・演習部会

日付	委員会	会場
2007年5月13日(日)	第1回理論・演習部会	アルカディア市ヶ谷
2007年6月2日(土)	第2回理論・演習部会	四谷福祉会議室
2007年6月30日(土)	第3回理論・演習部会	四谷福祉会議室
2007年7月16日(月)	第4回理論・演習部会	四谷福祉会議室
2007年12月26日(水)	第5回理論・演習部会	駒澤大学
2007年5月20日(日)	第1回理論・演習部会Ⅲ軸WG	ホテルグランビア大阪
2007年6月26日(火)	第2回理論・演習部会Ⅲ軸WG	大阪市立大学
2007年7月7日(土)	第3回理論・演習部会Ⅲ軸WG	大阪市立大学
2008年1月14日(月)	第4回理論・演習部会Ⅲ軸WG	ホテルグランビア大阪
2007年5月20日(日)	第1回理論・演習部会Ⅳ軸WG	ホテルグランビア大阪
2007年5月22日(火)	理論・演習部会事務局打合せ	社養協事務局
2007年5月23日(水)	理論・演習部会事務局打合せ	社養協事務局

教員研修部会

日付	委員会	会場
2007年7月1日(日)	第1回教員研修部会	弘済会館
2007年7月22日(日)	第2回教員研修部会	四谷福祉会議室
2007年10月13日(日)	第3回教員研修部会	四谷福祉会議室

2008年2月16日(土)	第4回教員研修部会	弘済会館
2008年3月8日(土)	第5回教員研修部会	東洋大学
2007年10月28日(日)	第1回教員研修部会研修プログラム作業チーム	四谷福祉会議室
2007年11月24日(土)	第2回教員研修部会研修プログラム作業チーム	本協会事務局
2007年12月10日(月)	第3回教員研修部会研修プログラム作業チーム	本協会事務局
2007年12月26日(水)	第4回教員研修部会研修プログラム作業チーム	駒澤大学
2008年1月27日(日)	第5回教員研修部会研修プログラム作業チーム	本協会事務局
2008年2月26日(火)	第6回教員研修部会研修プログラム作業チーム	本協会事務局
2008年3月8日(土)	第7回教員研修部会研修プログラム作業チーム	本協会事務局
2008年3月9日・10日	実習・演習担当教員パイロット研修事業説明会	東洋大学

三部会長会議

日付	委員会	会場
2007年8月16日(木)	第1回三部会長会議	四谷福祉会議室
2007年12月26日(水)	第2回三部会長会議	駒澤大学
2008年3月31日(月)	第3回三部会長会議	本協会事務局

パイロット研修事業説明会(3部会合同)

日付	委員会	会場
2008年3月9日・10日	実習・演習担当教員パイロット研修事業説明会	東洋大学

社団法人 日本社会福祉士養成校協会

〒160-0004 東京都新宿区四谷 2-12 まつもとビル 3 階

電話：03-5369-2737 E-mail：office@jascsw.jp

www.jascsw.jp