

## 社会福祉実習におけるスーパービジョンと評価

～スウェーデン（ルンド大学）におけるソーシャルワーク実習教育から～

A Supervision and Evaluation on a Social Work Practicum of Lund University

加登田 恵子  
Keiko Katoda

### はじめに

我が国に社会福祉士制度が成立して15年、全国の社会福祉士養成に関わる学校は約300校を数え、そこから輩出される学生は毎年約2万人を越える。養成校が「日本社会福祉士養成校協会」を結成してファカルティ・デベロップメントにつとめる一方で、社会福祉士という国家資格を有する職能者も「日本社会福祉士会」を組織し、独自の社会的活動を展開しつつある。養成団体と職能団体という二つの軸が成り立った今、資格制度という社会的な枠組の定着の段階から、専門職としての質の確保の段階へと入ったといえる。

しかしながら、例えば社会福祉士が介護職として採用されたり、本来ソーシャルワーカーが主導的に担うべき介護支援専門員には他の専門職が圧倒的多数を占めているなど、社会福祉士の活躍する姿が一般社会に明瞭に見えていない現実がある。さらに、古くから懸案となっている生活相談員の業務内容は、依然として未だ十分に確立されておらず、「ケアプラン」や「支援計画」の作成への関与、あるいは児童福祉施設におけるファミリー・ケースワークは、特定の職種の業務として確立していない。これらは「社会の側がソーシャルワーカーを求めたり、受け入れる状態になっていない事実を意味している。福祉系大学やそれに伴う福祉系学生の急増と言う供給拡大に合わせて、ソーシャルワーカーの需要が拡大化していないことになる」という、いわゆる「ミスマッチ問題」が指摘されている。<sup>1</sup>

資格制度の成立以来一貫して論議されてきたの

は、「ソーシャルワークの専門性とは何か」という根本的な問いかけであった。さらに今後、社会福祉士がプロフェッションとして社会に確固として根付くためには、プロフェッション成立の第一要件と言われる「業務に関する一般原理が確立していて、この理論的知識に基づいた技術を習得するのに長期間の教育と訓練が必要であること」<sup>2</sup>が、実体として広く社会的承認を受ける必要がある。これは、平たく言えば、ソーシャルワーカーとは「民主社会の諸制度を有効適切に駆使しながら、個人が環境に関わる接点に生ずる生活上の諸問題を、社会的機能（社会環境に自らを関係づけ主体的に生きる力）の強化という視点から、単独または他の臨床専門家と協働して解決に当たる専門職である」<sup>3</sup>と説明されていることの内実を問われているということである。社会福祉士とは「何を知っている人で」「何をする人で」「どういう働き方をし」「何ができるのか。」ということを行動で示し、社会に説明することが要求されているのではないだろうか。

目下、社会福祉士養成校協会と社会福祉士会の共通の検討課題となっているのが、まず専門知識を担保するための国家試験の内容ならびに出題方式の検討であり、次に福祉援助の理論と技術を繋ぐための社会福祉援助技術演習の教育内容と方法の検討であり、さらに現場実習教育のあり方の検討という3つのテーマである。とくに社会福祉の実習教育のあり方については、実際の多種多様な形態の福祉現場におけるソーシャルワーク実践を、ジェネリック・ソーシャルワークのレベルで

整理し、実習教育内容や実習指導方法の「ミニマム・スタンダード」づくりの作業を通じて、養成校の教員と現場の実習指導者の双方向から検討されつつあるのは、承知の通りである。

また、2004年夏には、国際社会事業学校連盟(IASSW)と国際ソーシャルワーカー連盟(IFSW)の合同会議がオーストラリア・アデレードで開催される。そこでは2000年から継続的に検討協議されている社会福祉教育の国際レベルの標準化(グローバル・スタンダード)について一定の取り纏めがなされることになっている。果たして我が国の社会福祉士制度が、サーティファイド・ソーシャルワーカー(公認されたソーシャルワーカー)としてのグローバル・スタンダードを満たしているか否かという問題提起もなされている。<sup>4</sup>その中で、大きなネックとなっていることが、ソーシャルワーカーの養成課程を大学院レベルとするか否かの教育水準の問題と、もう一つは実習教育のあり方の問題である。

我々は以上のような内外の大きな動向を踏まえつつ、それぞれの教育実践現場で、常にソーシャルワーカー養成教育の方向性を探りつつ、さらに一定の教育効果の得られる具体的な内容と方法を模索し続けなければならない。そこで、いくつかのヒントを得るべく、今回は少し視野を広げて、スウェーデンのルンド大学における社会福祉実習教育を紹介しつつ、実習教育のあり方を考えてみたい。

## 1 ルンド大学における社会福祉教育

### 1) ルンド大学(スウェーデン)におけるソーシャルワーク教育の背景<sup>5</sup>

もともとスウェーデンにおけるソーシャルワーカー養成は、1920年にストックホルムにCSA(Centralförbundet for Social Arbete)の主導で、いわば社会政策研修所の一部門として設けられたのを嚆矢とする。南スウェーデンの学園都市ルンドでは1947年に同様な施設が設けられた。1964年から準アカデミックな教育プログラムとして(日本でいう高等専門学レベルの社会事業学校とし

て)実施され、それ以降、ソーシャルワーク教育は、国の「ソーシャルワークならびに公共政策関する特別委員会」の管轄下に置かれた。しかし、各社会事業学校は一定の独自性を残していた。

1977年のスウェーデン教育法の改正によって、社会事業学校はその他の高等専門学校と共に、国の大学局の管轄下にある総合大学システムの中に統合された。(ちなみに、スウェーデンの大学は全て国公立である。ルンド大学はウプサラ大学とともに、中世からの歴史を誇る総合大学である。)

統合された社会事業学校(社会事業学部)は、大学全般に共通する教育・訓練の原則に従わなければならないだけでなく、政府の決定した予算ならびに学生定員に応じた教育をすることになった。しかしなお、各社会事業学校(学部)は、独自に教員・職員・学生から構成するソーシャルワーク教育委員会を設けている。

ルンド大学社会福祉学部では、2003年現在、ルンド・キャンパスに180人、ヘルシンボリ・新キャンパスに160人が在籍している。ヘルシンボリ・新キャンパスは2001年から開設されたもので、旧来のアカデミズムの枠を越えた総合的なカリキュラム構成をめざすキャンパスである。我が国でいう「総合科学部」や「総合政策学部」構想などに若干似ており、ルンド・キャンパスの複数の学部からスタッフが出講して新しいユニット(例えば家族問題を中心に社会学と心理学の統合カリキュラム)が作られたり、国境を越えたプロジェクトが立てられている。

学部レベルの教育過程は3年半(7期セメスター)で、全課程の修了者はSOCIONOM(Bachelor of Science in Social Work=社会福祉学士)と呼ばれる。

入学試験は、スウェーデンの全大学に共通する大学検定試験に加えて、特定の社会科学ならびに数学についての知識により選抜される。留学生も同様な学力ならびに、スウェーデン語の読み書き能力が必要となる。

スウェーデンにおける教育制度は、かなり柔軟でいくつものルートが保障されているため、19~

23歳で大学生活を送る人の割合は10年前までは3割程度であり、現在でも半数を超えていない。多数は20歳以上の、我が国で言う「社会人入学生」が主流という現状がある。高校を卒業して一端社会へ出て働き、自分が何を勉強したいかを模索した上で、自分自身が学生大学ローンを組んで進学するケースが普通であるし、現場で働きながら、さらにもう少し条件の良い職場を目指して進学する人もいる。また男子は18歳を過ぎると徴兵制があるので、それを終えてから大学進学をする人も多い。<sup>6</sup> そういった状況のなかで、社会問題や社会福祉について関心を持ち、専攻として選択する学生の年齢は多様で、しかも比較的高めになる傾向がある。

2) 教育課程と社会福祉実習

1学年目は、「ソーシャルワークに関する基礎知識」20単位ならびに「社会構造と社会政策」20単位の2コースから構成されている。(なお、スウェーデンにおける20単位とは、20週間のフルタイムで1学期間学修するという意味である。)

2学年目は、「ソーシャルワーク」「法律」「政策と行政」「社会福祉制度とソーシャルワーク」等の理論学習により構成され、合計40単位である。

必修の「社会福祉実習」は、第5学期目(日本で言うと3年生の前期)に、20単位行われる。スウェーデンにおける単位換算は、20単位=20週のフルタイム学習であるから、合計700時間となり、約半年間、学生は配属実習のみを行うことになる。この場合、実習は専門職体験を指している。

実習教育の実施に当たり、社会福祉学部は、常に社会福祉機関や施設と連携している。

学生は、学部によってあらかじめ任命されたスーパーバイザー(実習指導者)によって指導をうけながら、様々な領域の機関・施設に配属決定がなされる。近年は、海外における国際福祉の現場を選択する学生もいる。

実習後、学生は6学期と7学期の半期毎に、特定の科目群から1つずつテーマを選択し、その領域の学習をより深めるという教育システムになっている。6学期における単位の5割(10単位分)は論文作成に当てられているが、テーマは5学期の実習体験によって見いだされた実践的課題が追究されることになる。

3) 社会福祉専門職(professional social workers)に対する教育課程

社会福祉学部は、学士取得者や現場の社会福祉

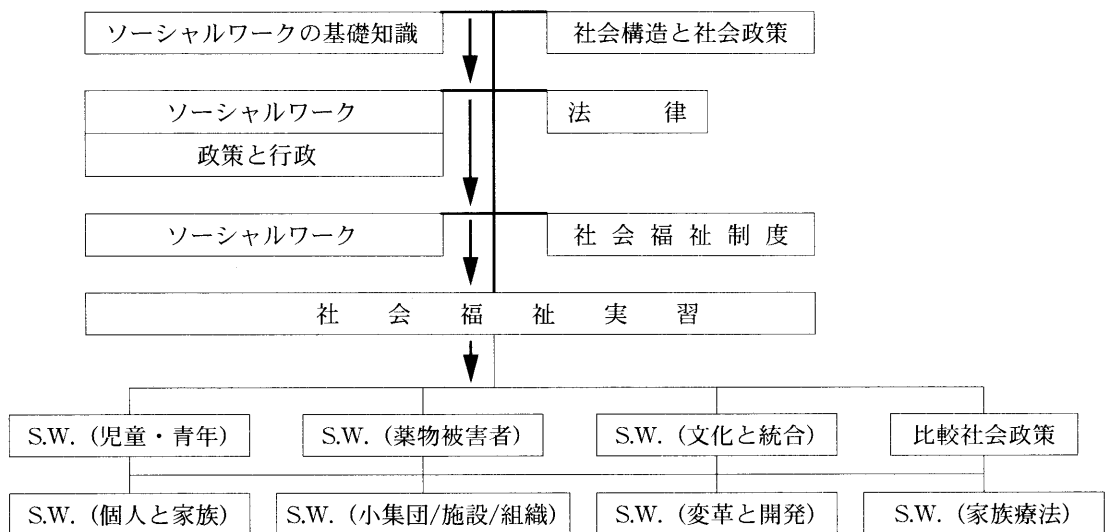


図1 ルンド大学社会福祉学部のカリキュラム構造

専門職に対して、特別に企画されたテーマを設定して、独自の教育プログラムを実施している。これは、我が国の現任研修・訓練、あるいは卒業後に相当するものである。

スウェーデンでは、社会福祉の分野のみならずいわゆるリカレント教育が定着し、職場と大学との往来が頻繁である。何歳になっても知的関心があり、一定の学力水準を満たせば、いつでも仕事を一旦辞め学生として勉強できる。大学生としての身分を獲得すれば、学費が無料というだけでなく最低生活が保障される。〇〇大学出身というよりむしろ、△△大学で××専門コースを履修したという研修歴が学歴として評価されるスウェーデンでは、こういったオプションの専門教育制度が充実している。また、別の面からみれば、高度なレベルの現任訓練制度に大学がしっかり組み込まれていると言うことができるかもしれない。

さらに別にオプションとして開設されている「準備コース」は、SOCIONOM（社会福祉学士）またはそれと同等の者を対象とするもので、20単位で構成される。本コースは、ソーシャルワーク研究のための準備コースであり、博士課程(Ph.D.)への進学にあたっては必要条件となっている。

## 2. ルンド大学における実習教育の概要

実習教育の過程を、実習要綱（Birgitta Borafiaによる英訳版）に沿ってみていくことにする。これらは、学内の社会福祉教育委員会によって定められたものである。

### 1) 実習の目的

現場実習の目的は、学生が大学で得た理論的知識をソーシャルワーク実践に生かす機会を与えることである。すなわち、スーパーバイズされたソー

表1 ルンド大学社会福祉学部のカリキュラム

学 年	学 期	講 座 名	単 位	備 考
第1学年	1学期	ソーシャルワークの基礎知識	20単位	必修
	2学期	社会構造と社会政策	20単位	必修
第2学年	3学期	政策と行政	5単位	必修
		ソーシャルワーク	5単位	必修
		法律	10単位	必修
	4学期	社会福祉制度	10単位	必修
		ソーシャルワーク	10単位	必修
第3学年	5学期	社会福祉実習	20単位	必修
	6学期	◎比較社会政策	20単位	選択20単位 (論文作成10単位を含む)
		◎ソーシャルワーク（児童・青年）	20単位	
		◎ソーシャルワーク（薬物被害者）	20単位	
		◎ソーシャルワーク（文化と統合）	20単位	
第4学年	7学期	★ソーシャルワーク（個人と家族）	20単位	選択20単位
		★ソーシャルワーク（小集団、施設、組織）	20単位	
		★ソーシャルワーク（変革と開発）	20単位	
		★ソーシャルワーク（家族療法）	20単位	
オプション		ソーシャルワーク研究のための準備講座	20単位	学士対象、博士課程進学者は必修
オプション		福祉専門職のためのテーマ別講座		学士対象、現任訓練

注) 学士号取得要件：140単位、20単位：20週間のフルタイム学習

シャルワーク実習の体験、ならびに今後の学習や将来の勤務のために役立つ体験学習をさせることとされている。

適切なスーパービジョンを伴う実習によって、学生は感情に訴えたり、知的な経験を踏まえた言動がとれるようになる。その結果、学生は論理的にソーシャルワークを展開できる能力を育むとともに、プロフェッショナルとしての姿勢を身に付けるであろう。さらに実習後の理論的学習の基盤を形成させることになるのである。

## 2) 実習の内容

実習すべき内容は以下の4点だとされている。

- ①社会問題に対していかに意識的にかつ整然と働きかけるか、また、いかに問題を認識・分析をし、さらにその問題に対して然るべき対応策を提案するか。
- ②実習指導者のスーパービジョンのもと、当該機関・組織において日常業務となっている種々の任務をどのように遂行するか。
- ③個別の反応や様々な臨床体験に対していかに働きかけるか。
- ④自分自身の仕事、あるいは他人の仕事をいかに評価するか。

## 3) 教育方法 (チュートリアル・システム)

社会福祉学部は、近隣のカウンティ (地方自治体) の社会福祉行政機関・団体と常時連携している。実習の協定は、社会福祉学部とスーパーバイザー (実習指導者) ならびに雇用主 (設置主体) との間でかわされる。従って、配属期間は各実習機関・組織・施設によって異なる。実習機関・組織には、通常、1か所に1人の実習生が振り分けられている。

配属先はソーシャルワーク実習担当教員、スーパーバイザー (実習指導者) ならびに学生との協議の上、選定される。

実習期間中の指導は、スーパーバイザー (実習指導者) と学生でもつ通常のミーティングで実施される。学校側からは、フォローアップ・ミーティ

ング (反省会) やソーシャルワーク実践についてのセミナーが開かれる。必要があれば、適宜、実習担当教員ならびにスーパーバイザー (実習指導者)、および学生の三者協議の場が設定される。

## 4) 実習指導体制

大学の实習担当教員とスーパーバイザー (実習指導者) の役割分担をみると、大学教員は実習配属アレンジメント (各学生の問題意識に合わせた配属先の決定) と単位認定に責任をもつものであり、それぞれの学生と共に個別実習計画を作成し、全実習期間を通じて学生と現場の実習指導者の関係を支える役割を果たしている。

さらに実習担当教員は、関係する現場のソーシャルワーカーに対して継続的訓練の機会を提供したり、スーパーバイザー (実習指導者) の役割についての情報提供などを行っている。

毎年、130人ほどの学生が配属実習を行うが、2003年現在実習担当教員の配置は4名である。しかし、彼らはフルタイムの職員ではないため、フルタイム雇用に換算すると2.75人分となる。筆者が2000~2001年に滞在していた頃の状況をみると、事務処理は学部秘書が行っているが、事前事後の面接指導や評価、反省会やセミナーの開催等の業務で、実習担当者はかなり繁忙・激務の様子であった。また、実習担当教員はソーシャルワーカー出身者であり、現実問題として、いわゆる伝統的な大学のアカデミック・スタッフとの確執がない訳ではなさそうであった。

## 5) 試験と評価

スーパーバイザー (実習指導者) と学生は、それぞれ書面で最終評価表を提出することになっている。実習担当教員は試験官 (単位認定者) でもある。試験は、実習担当教員とスーパーバイザー (実習指導者) が一緒に作成したアセスメントに基づいてなされ、前述の学生ならびにスーパーバイザー (実習指導者) から提出される最終評価表は試験の一部となる。

学生は、実習中は原則として欠席が許されず、

評価基準は、〈合格〉と〈不合格〉である。

#### 6) 参考文献

社会福祉学部は毎年、実習に関する必読文献を指定する。2003年版ではGerdman, Axianne (2003) : “Client, Student in work placement, Supervisor” で、本著はスーパーバイザー (実習指導者) と学生の双方に推薦されている150ページ程度の分量のテキストである。

その他の実践に関係する文献は、それぞれの実習機関・組織のスーパーバイザー (実習指導者) によって指示される。

### 3. スーパービジョン (実習指導) について

#### 1) 実習計画の作成指導

実習要綱に基づいて、スーパーバイザー (実習指導者) と学生は、学生の事前知識、興味ある分野、ソーシャルワーク実習担当の部局・組織において役立つ情報の供給源等を考慮に入れながら、共に実習計画を練り所定の書式に記載する。提出された書類は、実習担当教員ならびにスーパーバイザー (実習指導者) と学生がそれぞれ所持する。

実習計画の構成要素は以下の7点である。

- ①専門的な目標：学生が実習期間中に成長させたいと希望する技能とその修得方法。
- ②個人的な目標：個人的成長の目標と、それを成し遂げるための最良の方法。
- ③任務 (短期ならびに長期)：割り当てられる部署や任務について。
- ④スケジュール：就業時間、休日、学校によって設定されたミーティングやセミナー、欠席の扱いと補習の方法。
- ⑤スーパービジョン：学生の個人的成長に焦点を当てた教育スーパービジョンとソーシャルワークのスーパービジョンの設定。任務についての内容、程度、責任の分担の仕方。その他スーパーバイザー (実習指導者) と学生との取り決めと、それを忠実に守る約束。
- ⑥文献：スーパーバイザー (実習指導者) に

より指示された文献。いつ、またどこで読むか。

- ⑦その他：実習期間中に問題が起きた場合の対処の仕方。

実習計画作成の際に重要なことは、実習に当たってスーパーバイザー (実習指導者) と学生が「互いに抱負を語り合うこと」とされている。

#### 2) 2つのスーパービジョン

ソーシャルワーク実習においては、配属された機関・組織の目的ならびに通常のクライアントのための仕事に焦点を当てた「ケースワーク・スーパービジョン」と、専門職としての学生個人の成長に焦点を当てた「教育スーパービジョン」が、それぞれ異なった方法で行われる。

##### (ア) ケースワーク・スーパービジョン

ケースワーク・スーパービジョンは、その機関・組織におけるスタッフとして適切に任務が遂行できたかどうかについて、主に会話形式の個人指導によってなされる。しかし、実際の職員に対するスーパービジョンと学生に対するスーパービジョンが違うことを認識することは重要なことである。実習期間に実習生に課せられる任務は、あくまでも学ぶことと訓練されることだからである。

この種のスーパービジョンは、新規採用の職員になされる初任者訓練に非常に類似しており、当該機関・組織の規定や規則から、その組織では類似したケースをいかに取り扱うかと言ったレベルまでの全てを意味する。このタイプのスーパービジョンの特徴は、クライアント (あるいはターゲット・グループ) の変化のプロセスに関心が集中することである。また、業務に即して日常ベースで日々なされるものであり、必ずしもスーパーバイザー (実習指導者) だけが担当しなくても構わない。

##### (イ) 学生の個人的成長を促すスーパービジョン

上記のケースワーク・スーパービジョンに加え、クライアントと面接や専門的なソーシャルワークが、学生自身にいかに関与され、また影響を受け

るかについて、ふり返るべきだと考えられている。

このための教育的スーパービジョンは、通常一週間に1～2時間組み込まれるべきである。そうすることによって、スーパーバイザー（実習指導者）と学生は、お互いのディスカッションの計画や準備が出来る。スーパーバイザー（実習指導者）と学生は共に論じ、また対処すべき論議や質問、体験について責任を持って当たらなければならない。

教育的スーパービジョンは、その課程に関係する報告、観察、評価、日誌、関連する資料などに基づいて行われるが、準備された資料を慎重に使うことにより、スーパーバイザー（実習指導者）は学生のよりよい思考や言動を認識できるであろう。また特に、学生がクライアントと個別対応している際の反応をみることは重要である。学生の性格がもろに反映されるからである。

学生の成長に常に焦点を当てる教育スーパービジョンでは、スーパーバイザー（実習指導者）と学生との信頼関係が重要であるため、同一のスーパーバイザー（実習指導者）が一貫して実施することが望ましい。

#### 4. スーパーバイザー（実習指導者）への基本的な指示内容

- 1) 学部との連携：より詳細な情報は、遠慮無く学部へ問い合わせること。
- 2) 傷害保険：実習中に受けた傷害は各種の保険でカバーされること。
- 3) 就業時間：ソーシャルワーク実習は20スウェーデン単位のフルタイムの学修である。1スウェーデン単位は一週のフルタイムの学修。学生は通常通り、フルタイムで働くことを原則とする。時間外労働は、自由時間内で調整できる。（1時間を1時間として）

学生が、10日間以上欠席する場合は、何らかの補習が必要である。例外は以下の通りである。

- ① スーパーバイザー（実習指導者）の同意があれば、学生は5日間の休みを取得できる。
- ② 学生組合の活動のための自由時間は与えられる。
- ③ 学生組合のミーティングには出席できる。
- ④ 学部の反省会やソーシャルワーク・セミナーへは出席できる。
- ⑤ 試験を受けることができる。

- 4) 交通費・住宅手当：自宅と実習中の宿泊先の二重の賃貸料の支払いは、特殊なケースのみに行われうる。交通費と住宅手当に関する特別規則は別途学生に配布される。（この規定は、ほとんど全ての大学生が、政府の学生向けファイナンシャル・サポート制度を利用して、各自の生活費と住宅費を賄っているというスウェーデンの事情からくるものである。実習中のファイナンシャル・サポート制度継続のための証明もスーパーバイザーが行う。）
- 5) 日誌：学生は実習期間中、日誌を作成する。
- 6) 評価：試験官（単位認定者）は実習担当教員である。試験官とスーパーバイザー（実習指導者）は、学生の知識とその知識の活用・応用能力を評価する。スーパーバイザー（実習指導者）は、学生の実習状況について何らかの疑問を感じる場合は、学生の合格不合格に関わらず、実習担当教員へ直ちにそのことを連絡しなければならない。そのような場合、スーパーバイザー（実習指導者）、担当教員、学生は速やかに問題解決に努めるべきで、突然<不合格>の評価が与えられるのは教育的でない。
- 7) スーパービジョンの時間：週に1～2時間を定期的に設けることが望ましい。
- 8) スーパーバイザー（実習指導者）への指導料：料金と支払い方法は別途資料を配布する。（2003年度は、学生1人あたり1日につき50kr、1期につき5000kr＝約6万5千円）

- 9) イントロダクション：実習の最初の2週間の予定を立て、そのプランを学生が到着した際に示すことが望ましい。このことにより、学生は自分が期待され、歓迎されていると感じるであろう。また、以下のことに留意すること。

- ①誰がいつ来るのか、同僚に周知させること。
- ②学生が実習初日から公式勤務につけるように、メールと交換台担当者にも情報伝達しておくこと。
- ③実習初日は、できるだけ多くの時間を学生のために割くこと。

- 10) 証明書：実習完了後、学生はスーパーバイザー（実習指導者）によって作成された大学所定の様式の実習終了証明書を受け取る。この証明書は、大学の教育課程証明の補足となる。また、実習終了後、評価表とともに出席証明書を学部へ提出する。
- 11) 超過経費：例えば健康診断、文献資料代、会議費、宿泊費などの余分に掛かった経費は学部は支払わない。当該実習組織によってカバーされない場合は、学生が支払わなければならない。

## 5. 実習評価

実習の最終段階で、学生はスーパーバイザー（実習指導者）とともに実習評価の作業を行う。以下の表2に示した実習評価項目について、それぞれが回答を書き、情報交換をする。記入された評価表は、実習後のフォローアップ・ミーティング（反省会）におけるディスカッションならびに成績評価の際に活用される。さらにディスカッション後にも、特定の調整がなされた回答を付加することもできる。なお、評価項目はほとんど同じであるが、スーパーバイザー（実習指導者）用の様式では、少し表現を変えてある。（表2の太字の部分）この最終評価表は、実習終了後1週間以内に学校に送付されなければならない。

実習担当教員は、この評価表をもとに教材研究

をするだろうし、何か不明点があれば、スーパーバイザー（実習指導者）と学生に直ちに連絡をとることになっている。その後、全ての資料は学生に返却され、学校は評価表のコピーは保持しないことになっている。

## 6. ルンド大学における社会福祉実習教育の特色

以上が、ルンド大学における実習教育の概要である。もともとスウェーデンは、英国のソーシャルワーク教育の影響を大きく受けているようである。近年我が国では、コンピテンシー理論に基づく実習教育論が序々に社会福祉実習教育をリードしつつある<sup>7)</sup>が、ルンド大学の場合は、カナダや米国等に見られるようにコンピテンシー理論に基づいて学習課題を細かく列挙する教育システムより、より強くヨーロッパの伝統的なデシプリン教育の色彩を残している<sup>8)</sup>といえよう。

その特色を、我が国の実習教育との比較から大雑把にまとめると、以下3点があげられる。

### 1) 配属実習期間の長さ

ルンド大学における配属実習はフルタイムで20週間、基本的労働時間がスウェーデンでは短いため実働時間から見ると約700時間程度であると思われるが、現行の我が国の社会福祉士養成で要求されている4週間（180時間）から比べると4倍近い量である。社会福祉教育における実習のウエイト付けの違いということとともに、必然的に達成目標や期待される技能の習熟レベルが自ずから異なってくるのは必然であろう。

その他の欧米諸国の実習時間もおおよそはこの程度の実習量のところが多く、前述したグローバルスタンダードとの関連で問題となるものである。また、180時間という実習時間の妥当性については、国内においても介護福祉士や看護師等、関連するヒューマンサービス職種における実習時間との均衡からも検討課題とされているところである。



表2 実習評価表

<p><b>1 職場環境</b></p> <p>a あなたの職場環境を、精神的かつ物理的にいかに感じるかを記述せよ。 (例：建物、設備、対立、脅威、ストレスなど)</p> <p>b 職場環境が、どのようにあなたの実習に影響を与えたか？</p>
<p><b>2 仕事</b></p> <p>a あなたの独立した仕事を述べよ。</p> <p>b あなたはあなた自身に割り当てられた仕事を十分だと思うか？ <b>b' あなたの学生にとってどのようなタイプの実習が必要と思われるか？</b></p> <p>c その仕事はあなたの資格と一致しているか？ <b>c' その仕事の難易度は、あなたの学生に合っていると思うか？ そうでない場合何故か？</b></p> <p>d どのタイプの仕事をより希望し、そのタイプの仕事をあまり好まないか？ そして、何故かも説明しなさい。</p>
<p><b>3 仕事の遂行（習熟度）</b></p> <p>以下のことを、あなたはどの程度困難に、あるいは容易に感じるか？</p> <p>a 新しく割り当てられた仕事をいかにこなすか <b>a' 新しい事柄を学ぶ能力はどうか？</b></p> <p>b 仕事に従事し、自分自身で仕事を提案すること</p> <p>c 口頭で自分自身を表現すること、そしてプレゼンテーションすること <b>c' 口頭で自分自身を表現し、また細かいことを述べる能力</b></p> <p>d 書面で自分自身を表現すること</p>
<p><b>4 クライアントに対する態度</b></p> <p>a クライアントと連絡をとる、またかれらの立場に立って彼らの見解を理解する能力 <b>a' クライアントとその学生が良い関係を築いているか クライアントの見解から学生は問題を見いだしているか？ 出発点としての問題（主訴）を叙述できるか？ またクライアントと対応できるか？</b></p> <p>b 何か特別なグループ、もしくはクライアントと仕事をする際に、困難を感じるか？ (男性/女性/若年者/老年者/攻撃的な人物/モチベーションに欠ける人々、その他) もしくは、勤務中に、あなた自身が、疲労、自信喪失、怒りを感じるような状況があるか？ もしそうであれば、ここに記述しなさい。 <b>b' もしそうであるなら、その理由を考えさせなさい。</b></p> <p>c あなたはクライアントにとって何らかの支援が出来たと思うか？ それは十分であったか？わずかであったか？ <b>c' クライアントは学生を、また彼らの言動による介入をどのように受け止めているか？</b></p> <p>d あなたがクライアントに同意しなかったり、あなたの意見がクライアントと全く異なる場合、あなたは自分の見解をどれだけはっきり述べることができるか？ そして、その摩擦に対してどのように対処するか。 <b>d' 摩擦にどのように対処しているか、また摩擦を避ける理由について議論しなさい。</b></p> <p>e 異なるか解決方法を見だし、理解してもらうためのあなたの能力はどのようなものか？ <b>e' 学生は問題解決方法をいくつか見いだすことができるか？また、クライアントに種々の解決方法を試させることができるか？さらに、学生はクライアントのための種々の解決方法について、またその結果について論議できるか？</b></p> <p>f あなたは自分の提案、決定、行動をきちんと説明できるか？ <b>f' 学生は彼ら自身の提案、決定、行動を説明できるか？</b></p> <p>g クライアントとの関係において、その近さと距離に対してどのように対応するか？ <b>g' 学生はクライアントとの関係においてその近さと距離に対してどのように対応するか。 また専門的な仕事において、学生自身の価値観は彼らにどのような影響を及ぼしているか。</b></p>

<p><b>5 専門的な役割</b></p> <p>a あなたの組織／部門のソーシャルワーカーには、どれだけ異なる役割を観察できるか？ (例：治療者、上司、検査技師、療法士、ヘルパー、もしくはほとんどの状況に対応できる人)</p> <p><b>a'</b> あなたの職場におけるソーシャルワーカーの種々の役割について、学生と論議しなさい。 また、一般的なソーシャルワークとあなたの職場の特有性について、論議しなさい。</p> <p>b あなたが期待するプロのソーシャルワークと比べて、これらの役割をどのように見なすか？</p> <p>c あなたが実際する仕事とあなた自身の考えや予想の間に、何か葛藤はあるか？</p> <p>d プロのソーシャルワークにおける可能性もしくは限界について</p> <p><b>d'</b> ソーシャルワークにおける可能性と限界を、あなたがどのように考えているか学生と議論しなさい。ソーシャルワークの可能性についての、彼らの見解は楽観的か悲観的か？</p> <p>e 優秀なプロのソーシャルワーカーに必要なとされる重要な資質を挙げなさい。 また、あなた自身の資質と比べてどうか？</p> <p><b>e'</b> 専門職としてのソーシャルワークに必要な資質からみて、その学生のどこが長所で、どこが短所であるか？</p>
<p><b>6 協力</b></p> <p>a 他の人々と共にどのような役割をはたしているか？</p> <p><b>a'</b> 同僚と仕事をする際、学生はどうであったか？</p> <p>b 上司とはどのような役割を果たしているか？</p> <p>c ソーシャルワークの学生として、同僚から受け入れられ、敬意を払われているか？</p> <p><b>C'</b> 同僚や上司との関係において、何か改めるべき態度が学生にあるか？</p>
<p><b>7 学生の役割</b></p> <p>どのようにして、あなたはこの役割を経験するか？</p> <p>訓練中、実習生として、学生は自分自身の役割をどのように果たしたか？あなたや他の職員やクライアントとの関係においてどうだったか？</p>
<p><b>8 スーパービジョン</b></p> <p>a あなたとスーパーバイザーとの間で、仕事の分配はどのようなものか？</p> <p><b>a'</b> 学生はスーパービジョンを積極的に求めたり、スーパービジョンに貢献したか？</p> <p>b 共同作業で、何か変えたいものがあるか？</p> <p><b>b'</b> 学生自身の成長に焦点を当てるスーパービジョンは重要である。学生に対してそのような機会を持ったか？もしそうでない場合、何が障害でできなかったか？</p> <p>c ミーティングやディスカッションの間、あなたは重要なことを話しているように感じるか？もしそうでない場合、何をもち出すべきか、持ち出すべきでないか？</p> <p><b>c'</b> スーパービジョンに関して何か改めたいことがあるか？ 協力関係において概して改めたいことがあるか？</p>
<p><b>9 ジェンダー</b></p> <p>スーパーバイザーや他の職員と、あるいはクライアントとの関係において、あなたが女性／男性であることは、どんな意味があるか？</p> <p>スーパーバイザーや他の職員と、あるいはクライアントとの関係において、あなたが女性/男性であることは、学生にとってどんな意味があるか？</p>
<p><b>10 結論</b></p> <p>a ソーシャルワーク実習において、あなたは何を学んだか？</p> <p>b ソーシャルワーク実習において、概してあなた自身の見解を変えたか？ プロのソーシャルワーカーとしてあなた自身の見解は変わったか？</p>
<p><b>11 変化</b></p> <p><b>a'</b> 中間評価の結果によりなされるべき変化は何か？</p> <p><b>b'</b> 学生が専門職としてのソーシャルワーカーになるにあたって、さらに取り組むべき課題は何か？</p>

## 2) ソーシャルワーク実習に重点が置かれた実習

Lund大学における配属実習は、大概1機関1人の学生が特定のソーシャルワーカー＝スーパーバイザー（実習指導者）の下に配属される。もちろん場合によっては、5ヶ月の間にいくつかの関連する部署を移動する可能性もあるが、基本的に学生はその機関・組織の準スタッフ的な立場にたつ。日本でいうとむしろ医局に配属された研修医のようなもので、ソーシャルワーク実習とは、管理的なスーパービジョン付きであるが、準職員として実際の業務のある程度をこなし、最終的には実際に直接クライアントと関わるソーシャルワークの援助過程を体験することになる。また、ソーシャルワーカー個人のつくため、日本のように介護福祉士や保育士のケアワーク実習との混同もされない。

日本社会福祉士会実習指導者養成研究会では、実習を「職場実習」「職種実習」「ソーシャルワーク実習」の3段階で深めていくプログラムの枠組みを提案されている。「職場実習」は、配属された施設・機関に慣れ、そこの組織としての運営体制や役割を理解する段階。「職種実習」は、ソーシャルワーカーが職種として担っている業務全般を体験する段階。「ソーシャルワーク実習」はニーズ把握、アセスメント、ニーズの構造化、から始まってトリートメント、ソーシャル・アクション、評価、資源開発、その他等の専門的な援助技術を適用した業務を体験する段階である。180時間と言う短期間に、場合によっては同時期に何人かの実習生が配属される社会福祉士実習の場合には、果たしてどのレベルまでの実習が可能であろうか。

## 3) 徹底した個別スーパービジョン（チューターリング・システム）

前項と関連するが、ソーシャルワーク実習の実施のために、スーパーバイザー（実習指導者）を中心として徹底した個別指導が実施される体制が確保されている。スーパーバイザー（実習指導者）ならびに雇用者と大学はきちんとした協定が結

び、所定の指導料が支払われる。

スウェーデンにおいてはほとんどの社会福祉現場も大学も公立機関であることが、実習教育システムを比較的シンプルにしている要因の一つかもしれない。

実習担当教員は、実習教育全体の責任者であり、教育のマネージメント、スーパーバイザー（実習指導者）研修、配属先の決定（プレースメント）、学生とスーパーバイザー（実習指導者）・配属機関との調整、反省会、特別セミナー、単位認定を分担している。

## まとめにかえて～実習指導を充実させるために

前述したように、Lund大学と日本の大学との実習教育の違いは、教育の基本条件ならびに福祉現場やソーシャルワーカーの置かれている立場や役割の違いという基本的条件の相違からくるものが大きいことがわかる。

しかし、結局福祉実習教育が何を到達課題としているかについて、端的に表現されていると考えられる実習評価のポイントと評価システムについて、現行の山口県立大学の実習評価票表3と比較すると、枠組みは若干異なるものの、評価ポイント（要素）としてはかなりの共通点が見いだされる。即ち、「ソーシャルワークという専門職の役割の把握」「職種への適応と基本的技能の習熟」「クライアント（利用者・グループ）理解と援助関係形成能力の習得」「他職種とのチームワーク」等々のポイントである。

一方相違点は、以下の通りである。

- 1) 本学では、「施設・機関の役割と機能、運営方法についての理解」はあるが、「職場環境（実習環境）としての評価」が無いこと。
- 2) 本学では「学生としての役割」や「スーパービジョン（実習指導）のあり方」についての評価項目が「利用者との直接的な関わりを通して、自分自身の態度や言動を点検し、スーパービジョンを受ける」というように、利用者との専門的援助関係を含めた曖昧な表現になっている。

表3 山口県立大学における実習評価評（実習指導者による評価）

(達成課題とポイント)

- 1 配属施設／機関の役割と機能、運営方法について体験的に理解する。**
  - a 説明をよく理解したか？
  - b 運営方法を理解した行動がとれたか？
  - c 職員とチームワークがとれたか？
- 2 援助課程を体験的に学習することを通じて、利用者理解を深め、実践技能を高める。**
  - a 利用者と積極的に関わったか？
  - b 実習記録をきちんと提出したか？
  - c 援助的関係が形成できたか？
  - d 援助目標が設定できたか？
  - e 援助計画が実施できたか？
- 3 配属施設／機関に関連する社会資源を見学し、それらの相互協働の仕方について理解する。**
  - a 各社会資源についての説明を理解したか？
  - b 相互協働のあり方を理解したか？
- 4 業務において利用者の人権を尊重した援助のあり方を考え、そのための基本的態度を身につける。**
  - a 守秘義務を理解し、行動したか？
  - b 様々な場面で人権尊重を意識した言動や援助の工夫ができたか？
- 5 利用者との直接的な関わりを通して、自分自身の態度や言動を点検し、スーパービジョンを受ける。**
  - a 日々の自己の実践を客観的に振り返ることが出来たか？
  - b 積極的にスーパービジョンを受けたか？
- 6 社会福祉専門職の意義を対局的に理解する。**
  - a 専門職実習の心構えができていたか？
  - b 専門職の社会的意義を考察したか？
- 7 独自のテーマについて**
  - a テーマが明確であったか？
  - b 積極的な取り組みができたか？
- 8 その他**

- 3) 専門的援助関係づくりに関して、本学では「守秘義務を意識した言動」「関わりづくりへの積極性」「人権尊重を意識した言動や援助の工夫」としているが、ルンド大学では「実際のクライアントとの援助関係の質」や「学生の葛藤・摩擦の認知と処理」となっていること。
- 4) 本学では「ジェンダー」に対する評価項目が無い。欧米では、ジェンダーの視点による評価は、あらゆる福祉実践現場において、職場環境から援助関係形成のあり方に至るまで大きな影響があるため、かなり重要視され一般化している。
- 5) 本学ではケースマネジメントやネットワーク理論を意識して、「配属施設・機関に関連する社会資源を見学し、それらの相互協働の仕方について理解する」の項目を入れている。

本学では実習教育を開始して以来、実習評価システムを図2のようにしている。従って、実習評価票も、ルンド大学と同様に「学生の自己評価」と「実習指導者による評価」の2種類を公表している。

最終的な成績評価と単位認定は、実習担当教員が構成する実習会議による協議によって行われるが、その際には、「出勤簿」ならびに実習担当教員による「巡回指導記録」が合わせて基礎資料として提出されることになっている。

配属実習終了後、巡回指導を行った実習担当教

員が「学生の自己評価」と「実習指導者による評価」をもとに、一応学生と個別面接指導を実施しているが、時間的制約から、せっかく作成された評価票が、フィードバックのための資料として十分活用されていない現状がある。また、かつて本学においても「実習指導者による評価」を学生自身に開示すべきか否かについての議論があったが、教育評価とは優劣をつけることが目的でなく、スーパーバイザーとスーパーバイジーの相互の成長のための教育技法として実施されるべきものである、というコンセンサスをまず教員間で共有する必要がある。

実習終了後、配属先から大学宛に「実習指導者による評価」が送付されるが、配属先におけるスーパーバイザー（実習指導者）と学生の反省会においても、この評価票がふり返りの素材として実際に活用されることも、今のところほとんどないようである。ルンド大学で実施されているように、スーパーバイザーと学生が、共に評価しあいながら総括学習するシステム（それ自体が教育的スーパービジョンである）を実施するには、現在の福祉現場ではスーパーバイザー（実習指導者）の負担が大きすぎるかもしれない。しかし、今後は、以上の相違点を参考にすることで実習評価ポイントを再吟味するとともに、現場のスーパーバイザー（実習指導者）に大学が提示する評価ポイントを周知させることを通じて、大学と福祉現場の共通認識を形成する必要があると考える。

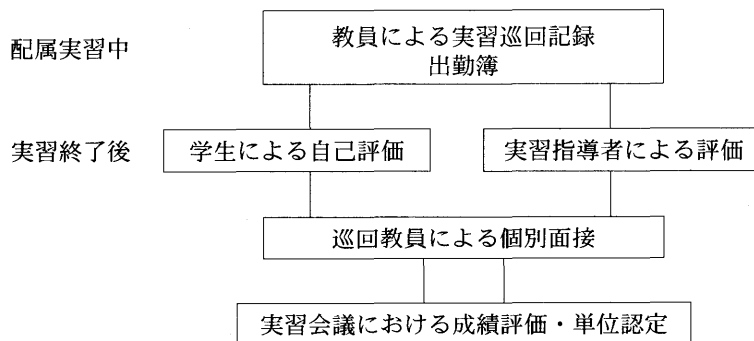


図2 山口県立大学における実習評価の流れ

- ①白澤政和「大学における研究・教育の課題～ソーシャルワークの視点から～」『社会福祉研究第86号』(財)鉄道弘済会、2003.4
- ②下森は、プロフェッションとして認められる要件を5つあげ、一つは、「その業務に関する一般原理が確立していて、この理論的知識に基づいた技術を取得するのに長期間の高度な教育と訓練が必要であること」2つ目に、「免許資格制度が採用されていること」、3つ目が「職能団体が結成されており、その団体についての自立性が保持されていること」、4つ目が、「公共の利益の促進を目標とするものであること」、5つ目が「プロフェッションとしての主体性、独立性を有すること」と説明している。
- ③仲村優一の言説による。
- ④岡本民夫「社会福祉教育の国際比較～専門職アイデンティティ形成とカリキュラムの構造」『社会福祉研究第86号』(財)鉄道弘済会、2003.4
- ⑤Red. Per Gunnar Edebalk, Inger Farm & Hans Sward “SOCIALHOGSKOLAN I LUND 50ÅR”, 1997年
- ⑥河本佳子『スウェーデンののびのび教育』新評論、2002年
- ⑦(社)日本社会福祉士会が実習指導者養成のために作成したテキストも『社会福祉実習を担当する方のコンピテンシー養成講座～基礎編～』と名付けられている。
- ⑧「Competence志向」とは既設の目標を前提とし、事前に定義付けられた問題に対して有効と背荒れる行為をアルゴリズム形式で整理し、段階を追って教育するものである。とくにカリフォルニア大学バークレイ校のギャンプルルは、行動療法によるアプローチをソーシャルワーカー養成教育に展開し、“*Casework : A Competency-based Approach*” (1983年)を著わした。ヘップワースやラーセンによる“*Direct Social Work Practice*” (1982年) なども有名である。「Discipline志向」とは、ソーシャルワークの実践対象がもつ不確定性を前提に、その不

確定性を克服した対応ができるためにはアルゴリズムでは不十分であり、学的規律を背景とした精通 (mastery) と創造性 (creativity) が発露が必要であるとする立場。英国のClark等。米本秀仁「社会福祉専門教育の課題～教育現場と福祉現場の連携～」『社会福祉研究』第69号(財)鉄道弘済会、1997.7、参照

## SUMMARY

### A Supervision and Evaluation on a Social Work Practicum of Lund University

Keiko Katoda

It was introduced a Social Work Practicum of the School of Social Work of Lund University (Sweden), to examine a method of supervision and evaluation on Social Work Practicum.

In late years, in Japan, a education idea on the Competency-based approach is leading social work training and, however Lund university has a color of discipline-based approach in traditional Europe.

There are 3 points of following is given to a characteristic of Social Work Practicum of Lund University.

- 1) Student have assignment time enough.
- 2) Student have the social work experience enough .
- 3) Student take a individual supervision enough .

That differences of training social work with Lund University and a Japanese university were produced by the difference of basic condition of education , and a situation put a social worker.

Evaluation items of Lund University and it of our university have a common point and difference.

- 1) In an evaluation item of our university, there be a few “a role as a student” and evaluation items about “a super vision”.
- 2) A difference of technical support-related contents.
- 3) An evaluation item of our university does not have an item of “gender”.
- 4) There is an item about a social network in an evaluation item of our university.

At our university, it is a problem that evaluation vote is not utilized as a document for feedback enough.