

新しい社会福祉施設現場実習の方法について

伊藤春樹 川中 信
藤女子大学 人間生活学部 人間生活学科
渡辺憲介 鈴木 稔
児童養護施設「天使の園」

1. はじめに

教育において、実習教育の必要性は以前から言われ続けてきた。今日、新たに職場体験としてインターンシップも提案され、実施されはじめている。しかし現実の問題となると実習実施上さまざまな問題が指摘されているだけで、実習教育改善の研究はあまり進んでいないのではないかと思われるほどである。そこで、社会福祉施設現場実習を中心とし、実習教育を通して学生を教育していくとは何なのか、人が仕事をするとは何なのかを考える。また、私たちが個人的に体験した福祉や教育実習さらに医学部在学中にした実習や卒業後のインターンを踏まえた上で、教師や医者として働いた仕事の体験を振り返りながら、実習のあるべき姿を模索した。

ところで、現状での実習生の受け入れのメリットとデメリットは:

メリット

- ・後継者養成という社会的使命ないし付託に応える。
- ・受け入れ指導を通して本来業務の振り返り・点検の機会になる。(教えることは学ぶこと。)
- ・実習を通して学校(研究・教育機関)と連携をもつこと。
- ・福祉の仕事のよき理解者を増すこと、など。

デメリット

- ・労働過重。
- ・利用者へのサービス低下。
- ・トラブルなどによる職場の混乱、など。¹

と例示されている。この指摘は、学生が現場実習をすることによって起こるメリット・デメリットで、実習をさせなければ起こりえないものである。このような問題を抱えつつも実施されている理由は、それだけ実習に価値があると考えられているからである。そこで一般的な現場実習のあり方を考察した後で、この現場実習に対して思いついた新しい方法を提案するとともに、今回試みた結果を述べてみたい。この提案する実習方法・システムがメリットを守りつつデメリットを一つでも減少できるか、メリットを増やしデメリットが増えなければ、提案する価値があることになる。しかし、新たなシステムを提案することによって、少なくとも現在実施されている実習方法のメリット・デメリットがもっと明確に論議されるはずである。この小論がこのような意味での議論を引き起こす起爆剤となることを願ってやまない。

HARUKI ITOH ,MAKOTO KWAMURA ,KENSUKE WATANABE AND MINORU SUZUKI:

“On a new placement method of the social work practice”

現場実習を構成するのは、学生（実習生）、福祉現場（施設、機関）、学校であることは言うまでもない。ここで重要な確認をしておきたい点は、実習の主人公は学生であるということである。（中略）むろん学生が未熟で、意欲や資質・能力という点でもバラツキや問題をもっていることであり、準備不足や、場合によればトラブルを起こしたり、面倒をかけたたりもするであろう。それでも、実習における実習生＝主人公を否定したら、実習指導はおろか実習そのものが存在しえなくなる。困難で忍耐づよい関わりが必要である。ⁱⁱ

と、あたかも学生だけに価値があるように述べているが、養成機関教員、福祉施設・機関職員や利用者をも含めて考えなければならないと思うとともに、私たちはすべての関係者が主人公として関わらなければ新しい方法は模索できないと考えた。

また、実習費が謝礼なのか、指導費なのかといった問題を抱えているが、この養成機関と実習先である福祉施設・機関との経済的関係をも含めて考えたい。

このためにそれぞれの立場で責任を持って学習する現場実習を行えるような方法・システムを考えたい。この意味で、現場実習方法・システムに対する評価は、実習生、実習を依頼する教育機関の教員、実習を依頼される施設・機関の職員と施設・機関を利用する利用者の観点からなされなければならないが、四者の観点から調べることは時間がかかるので、今回の調査はすべてを網羅しているものでなく、今まで主人公と捉えられていた学生の立場を中心にすえていることをお詫びしなければならない。また特に、利用者の観点が希薄であることを明らかにした上で、論を進めることにする。

2. 現場実習を考えるにあたって

現場実習を必要とする分野は医学（医師、看護師など）、社会福祉（社会福祉士、精神保健衛生士、介護福祉士、保育士など）、教育（教師）などがある。これらの実習先の分類方法は、資格の種類、実習先の施設の種類の種類などいろいろ分類方法はあるが、利用者の利用形態から分類する方法もある。実習先の利用者が病院の患者や福祉相談所の相談者のように実習期間中に利用者が入れ替わるものと、学校、児童施設や老人ホームなどのように利用者がほとんど入れ替わらないものにも分類できる。

このような分類方法に興味を持ったのは、実習生が指導されるばかりの立場ではなく、彼らもサービスを提供する一端を担えるという事実を重要視したためである。また、実習は観察力を高める方法を自ら模索するために重要な機会であり、このために利用者の実習生との関係にも重点を置く必要があると考えたからでもある（利用者へのサービスの低下を懸念する考え方もあるが）。この実習生と利用者との関係を考えると、短期間で利用者が入れ替わる実習先では、実習生が実習を連続しても利用者は入れ替わっているので、異なる実習生による同じ利用者（グループ）の観察にはならない。しかし、学校や老人ホームなどの施設のように利用者がほとんど入れ替わらない施設では、実習生が連続して実習することで同一の利用者（グループ）を多数の観察者（実習生）による多面的な観察が可能になり、実習生相互の議論する基盤作りが可能になる。この観察者にとってできるだけ同じ観察基盤を作ることは、互いに比較することによって各自の観察力をより明確にし、観察能力を磨くことができる。

一方、実習生を引き受けることは施設・機関にとって負担になっている現実を見直さなければならない。施設・機関の負担を軽減することは、施設・機関職員の無駄な負担を少なくし、実習生のできる仕事は実習生にさせることでしか方法はない。たとえば、職員の業務中に実習生に質問されることは、利用者の前で質問に答えることができない質問や、利用者へのサービスを優先させる必要からなどさまざまな理由で、迷惑になる場合も多い。通常、これらのことは実習生のマナーとしてオリエンテーションの際に指導されるべきものであるが、実習してみないと分からないことも多い。また、実

習生が来る度に繰り返しのなされている施設でのオリエンテーションや、実習生の間で十分にコミュニケーションがなされていないために同じ質問が繰り返されるなど、不必要な負担の軽減を図るために、新しいシステムでは、できる限り実習生の間で連絡させることによって、無駄な負担の軽減を図った。これは実習生への指導が低下することではなく、実習生の自覚をも高めることになる。また、一度指導したことが守られているかどうかを見極めることが指導者の業務になるが、指導する施設・機関職員の指導の結果と成果を確認することにもなる。施設・機関職員が自分の指導の結果を認識しやすくすることも、施設・機関職員の指導に対するモチベーションを高めることにもつながる。さらに、研修中でまだ専門性の低い実習生の業務と専門性の確立した施設・機関職員との業務を分離することは、施設・機関の業務の見直しにもなり施設・機関職員の専門性を高めることにもつながる。この作業をしない限り、現在盛んになされているソーシャル・ワーカーの専門性の議論は無駄なものにもなる。逆に、「ソーシャル・ワークの専門性があるならば、専門性を必要とするところをより明確にすることによって社会に認知されねばならない」とも言える。

さらに、施設・機関と地域住民の連携や、ノーマライゼーションの推進などが叫ばれる今日、その一助を実習生に依頼することは全く無謀な考え方でもなく、利用者にとっても全く違う世代などとの交流にとって有益であると考えられる。実習生が施設・機関に入ることによって、施設・機関の常識が社会の常識とどのような関係にあるのかが検証でき、本来のノーマライゼーションにもつながることになる。また、実習生は利用者の苦情相談の第三者機関としての役割を果たすことも可能かもしれない。

この実習に対する考え方の根底にあるものは、実習生もそれなりの役割分担ができるという楽観主義に立っていることと、実習生の自己決定と自己責任を現在よりも重視していることが特徴といえ、できる限り自己評価を容易にしやすい方法ということに力点をおいて考えた。

3. 提案する実習方法の形態

これまでに述べた考え方を実現するためには、実習生を連続的に特定の施設・機関で実習させることと、実習生の観察結果が比較できることを中心にすえている。また、教員の指導を強化することを目指したものである。実習期間を4週間にすると図-1のようになる。

一つの施設・機関で同時に引き受けられる最高人数の半数を一つのグループ（複数の人数で形成されることが望ましい）とするグループ分けを行なって、第1グループが実習期間（4週間）の半分（2週間）を終えたときに第2グループが実習を開始する。そして、第1グループが自らの実習を終え、第2グループが2週間を過ぎた時期に第3グループが第1グループの実習を引き継いで、実習を開始するというように最終グループまで完了する。

図-1：実習形態図

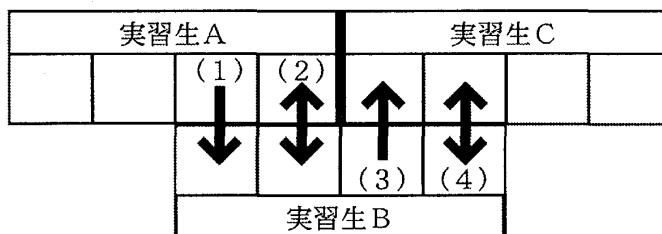
週間	第一週	第二週	第三週	第四週	第五週	第六週	第七週	第八週	第九週	第一〇週	第一一週	第一二週	第一三週	第一四週	第一五週	第一六週	第一七週	第一八週	
実習	第1グループ			第3グループ			第5グループ			第7グループ									
				第2グループ			第4グループ			第6グループ			第8グループ						
	全体指導	教員の指導	教員の指導	連絡と反省	教員の指導	連絡と反省	教員の指導	連絡と反省	教員の指導	連絡と反省	教員の指導	連絡と反省	教員の指導	連絡と反省	教員の指導	連絡と反省	教員の指導	連絡と反省	教員の指導

各グループの第一週目は前のグループの指導で実習を開始し、日常業務の流れと最低必要なことがらを学ぶ期間とし、第二週目は教わったことを確実にしていく期間で、指導したグループもまだ実習しているので確認も容易に行なえる。第三週目は新しく参加したグループに教わったことと、自分たちの感じたことを伝えながら指導を受ける立場から指導する立場へと変化して過ごす期間であり、第四週目は伝えたことを確認しながら、自分の実習をまとめる期間である。

各グループは複数の実習生からなり、4週間の実習であれば、最低線として第二週、第四週目とに教員指導を一度ずつ行なう（当然必要に応じて教員の指導は入るが）。第二週目で実習生の疑問に答えるとともに実習のあり方を指導して実習生の実習の修正を行なう。また、第四週目は指導した結果の指導と再修正の指導を行い、実習生がより良い実習をしたという実感を抱けるように指導する（図-2）。

実習での体験を増やすために、実習施設・機関を複数にすることも考えられるが、実習期間を2週間にしても同じ形態で実施できる。

図-2：実習生Bを中心とした情報の流れ図



- (1) 実習生Aが実習生Bに業務を伝える
- (2) 実習生Aが伝えきれなかったものを補うとともに、実習生BがAに確認をとる
- (3) 実習生Bが実習生Cに業務内容などを伝えることによって、自分の業務を確立する
- (4) 実習生Bが実習生Cと確認を取りながら実習をまとめる

4. 現在の社会福祉施設現場実習

現在一般的に行われている社会福祉施設現場実習は厚生・労働省の規定から180時間以上の実習が課せられている。そこでほとんどの大学などの社会福祉士国家試験受験資格を取得できる教育機関で4-5週間の実習が義務として課せられている。多くの場合、夏、冬、春の休暇期間に学生が施設・機関に行って実習することを各教育機関は課している。このためにこの集中した期間に多くの学生が実習することになり、学生はいろいろな施設・機関に出かけて同時期に実習することになる。一つの施設・機関に複数の教育機関から学生が送り込まれることになり、結果として学生間の連絡は非常に難しいものとなる。

また、養成機関の教員が、学生の実習期間にできるだけ毎週実習先施設・機関に出向いて指導することを厚生・労働省は求めているが、実習している施設・機関が各地に分散しているために、教員は各施設・機関を毎週訪問することは難しいうえに、足早に巡回することが多くなっている。これを少しでも軽減するために同一時期に複数の実習生を一つの施設・機関に送ることによって、できる限り

教員の負担を軽減しているのが現状での唯一の方法である。

ところで、この新しい方法の価値を、前に述べたメリット・デメリット前提に評価しようとしたが、このメリット・デメリットと新しい方法に対して考えるメリット・デメリットは、全く違う次元のものかもしれない。前に引用した実習のメリット・デメリットは、実習させることのメリット・デメリットであって、今回私たちが考えるメリット・デメリットは現状の実習方法と新しい実習方法との比較の上でのものであって、比較する対象が変わることによる結果としてのメリット・デメリットは当然違ったものになる。しかし、比較の基準がないと比較することができないので、従来の実習方法と私たちが提案する実習方法との比較において、現在の実習方法のメリット・デメリットを考えると、次のようなものが今のところ考えられる。

・メリット

- 学生が行きたい施設・機関を自由に選択できる。
- 休暇期間に多くの場合行われるので、他の学業に影響を与えない。
- 教員はいろいろな施設・機関を訪問できて、施設・機関の多様性を知ることができる。
- 施設・機関は決まった期間に定期的に学生を受け入れることができる。
- 施設・機関の利用者は実習生とかかわる期間が一定期間に制限されている。

・デメリット

- 学生は事前に実習先の十分な情報を得にくい。
- 学生の事後の研究が難しい（単独体験のため共通理解をもちにくく、比較困難）。
- 実習する施設・機関が多数であるために、教員が十分に多くの施設・機関の知識をもって指導することが難しい。
- 教員は多くの施設・機関を短期間の間に集中的に訪問しなければならない。
- 多くの場合、施設・機関は限られた期間に学生を集中的に受けなければならず、指導が十分に行き届かない可能性がある。
- 施設・機関にとって、決まった期間だけ学生を受けるとは負担になるだけで、助けにならないと言われている。
- 実習生が来たときに、職員は実習生の指導に多くの時間が費やされる。

5. 提案する実習形態の特徴

実習生の費用軽減、養成機関の教員や施設・機関職員の負担軽減を実現して、より質の高い実習を現実にするためにはどのように計画すれば良いかを考えて、実習生を年間通して同一施設・機関で連続的に実習させる計画を立てた（図・1）。この計画で、実習生の費用の軽減、教員の業務軽減を実現するとともに、施設・機関の職員に不必要な指導事項を繰り返させないようにした。このように実習生を一つの施設・機関にまとめることによって、実習先にまとまった資金の提供にもなりえ、養成機関と実習施設・機関との交渉も可能になる。また、実習生各自の目標から相互に議論できる状況を作り出すことができ、目標達成度をも相互に確認しあうことができるように計画したもので、実現できる利点と特徴を述べると次のように考えられる。

・実習生の経費の軽減

実習では学生の負担する費用は、実習生の経費とは別に実習先への謝礼と教員が施設・機関に行っ

て指導する時の必要経費からなっている。この費用の軽減は、教員の必要経費を少なくすることしか方法がない。大学の近くにある数限られた施設・機関に集中できることによって、旅費、宿泊費の経費を軽減でき、トータルとしての費用の削減を図ることができる。また、後で述べるが、実習生をまとめて大きな資金にし、この資金全体として実習先である施設や機関と交渉をし、経費の削減は計れるものとする。また、実習生をまとめることによって、一箇所の施設または機関で多くの実習生を抱えることができ、実習先の施設または機関が不足するということがなくなり、新しい実習に関する需要と供給のバランスを作り出し、結果として学生の費用を軽減できる可能性が生まれる。

・実習生の安心感と充実感

実習生によっては事前指導が多くなったり、事後指導が多くなったりするばらつきが起きますが、事前指導と事後指導を十分にすることによって、実習生の実習に当たっての安心感や実習後の充実感を生み出せるように考えた。安心感は十分な事前の情報を収集しやすくすることによって獲得させ、充実感は各自の実習経験が意味あるものであったことを認識しやすくすることによって容易にする。充実感を感じさせるには、実習先での責任ある実習も不可欠である。

実習の情報を得やすくすることは、安心感だけ創出するのではなく、仕事の難しさを理解することからくる不安感の創出という相反する事柄に直面しなければならないが、実習がどのようなものかを知らないで抱えている不安と知りすぎることからくる不安とは質が違ふと考える。また、各自の行った実習の価値を認識しやすくすることは、単なる充実感だけでなく、反省の念に駆られる状況をも生み出す可能性もある。しかし、単独に実習をした場合、自己満足で終わるか、自己満足もできずに反省の念に駆られるだけということもあるので、しっかりと他人の実習と比較して自分の実習の意味付けを十分にすることは、単独的な体験での結果よりも確信をもって自己評価をしやすい。

このように、実習生間の意見の交換は、個々人の持つ考え方の違いや生き方の違いを気づけるきっかけともなり、価値観の多様性に気づくことにも役立つことができる。

・教員の業務の軽減

ここで言う教員の業務の軽減は、業務の軽減に伴う学生に対する指導の質の低下ではなく、指導の質を維持しながら、業務の軽減を図ることを目的とする。大学での業務を抱えながら施設・機関での学生の指導にあたらなければならない現状にあって、現実的な業務を軽減できる最も有効な方法は、施設・機関への往復時間の軽減である。この往復時間の節約は、大学の近くに実習施設・機関を集中することによってのみ可能であるが、大学の近くに数多くの施設・機関が存在することはまずありえない。従って、施設・機関に行き来する時間の短縮による業務の実質的な軽減を可能にする唯一の方策は、大学に比較的に近いところにある施設・機関で連続的に学生を指導するということが考えられる。この一つの施設・機関を実習施設・機関とすることは、教員が施設・機関の内容を十分に把握しうることになり、十分な施設・機関の状況を知った上で指導できるという利点もある。実習生も各自が十分に情報を持っているために不必要な心配をしなくなるので、指導教官の指導も軽減できる。また、実習生が相互に連絡し合うことで、深まった疑問を呈することになる可能性もあるが、これは指導にあたる教員の指導の質が向上することを必要とすると同時に、施設・機関の情報収集の容易さが教員指導の質の向上を容易にする。また、少人数の教員が実習指導にあたることができ、実習指導の専門性が向上することになる。

・職員の指導事項の繰り返し回避

伊藤は外国に長く留学していたとき、日本から毎月のように留学してくる新たな学生の案内を繰り返

返したことがあるが、この毎回の恒例のようにしなければならない説明や案内はするほうにとって苦痛である。実習生が来るたびに施設・機関の説明、日常業務や日程などの説明を繰り返さなければならない施設・機関の職員も大変であると渡辺、鈴木も同意する。この苦痛を避けるために、これらの可能な連絡事項は学生間で責任を持って伝達させる。また、多くの実習生が疑問に感じるようなことも実習生間で連絡でき、このような質問に職員は答える必要がなくなる。このような連絡事項を学生自身が伝達することによって、学生自身の作成する実習マニュアルも深いものになりうる。この業務連絡事項の引継ぎができるようにして、実習生がくることによる職員の業務増加をできるだけ抑えることができる。また、この連絡事項が完全に行われているかどうかは、実習を終えたグループごとに発表する連絡と反省会でチェックもできる。この連絡と反省会は、実習を終えた学生が実習最中の学生を除いた学生全員に連絡と反省事項を伝えるものである。この連絡と反省で少なくとも学生自身による実習マニュアルの作成と修正を続ける。この連絡と反省はまだ実習に行っていない学生には事前指導そのものとなり、既に終えた学生にとっては事後指導そのものとなる。

・施設・機関が実習生を受け入れることの負担感の軽減

実習生が施設・機関の職員と同じように働けることはありえないが、手助けはできると考える。施設・機関側としても一時期にだけ来る実習生を頼みに勤務体制を組むことはできないが、年間を通しての実習生の参加はそれなりに施設・機関の仕事を依頼できる可能性が生まれる。このことは、職員が日常的に行っている業務のより専門性の高い分野とそうでない分野を理解する一助となり、職員の専門性をより一層高めることにも役立つ。この専門性のあまり高くない仕事を実習生に依頼することは、施設・機関の一方的な負担感を軽減することにつながり、実習をする学生にも業務の責務を分担させることによって、充実感を得ることもできる。また、前に少し触れたように、実習生をまとめることによってできる資金は、職員の専門性を高めるための研修にも十分利用できる。このように実習生が専門性の高くない業務を代行することで職員の業務を軽減するとともに、資金的にも職員に貢献できることを考えれば、職員の負担感は軽減可能であると考えられる。

・利用者の安心感

利用者への配慮は医学部の実習、インターンなどでは本当に大きな問題であるが、この経過なしに次の世代は教育されない。この教育のために犠牲になる利用者があることは許されないという考え方もあるが、如何に専門性の低いものから実習生に体験させるかのプログラムを完成させなければ、最良の方法はありえない。しかし、専門性の低い実習生に任される仕事も実習生同士の監視、指導員の指導が行き届いた中で行うことによって許されると考える。施設・機関の業務の専門性を分化することがこの新しい実習形態では可能にならないといけないので、今までのように実習生がいきなり高度な専門性のあるものに直面せざるを得ないことは少なくなる。これは利用者の安心感を高めることに他ならない。しかし、どんなにシステムを完成したとしても成熟した専門家の業務を代行できるような実習生がほとんど出ることがありえないことも十分に認めた上でのことである。より専門性の高い職員をいかに増やすかが、将来的な利用者の安心感にもつながる。

6. 実験実習の形態

今回の実習実験は 15 名の本学学生の参加と北海道北広島市にある養護施設「天使の園」で 5 月から 6 月にかけて行われた。実習をはじめる前に、私たちは施設側にできるだけ実習生の自主性を認め

ていただきたいと依頼した。また、学生には実習先でできるだけ自らが気づいた必要とされることを行なうように指導した。各グループは2名（1グループだけは3人で構成）からなり2週間づつの実習を図-3に示したような形態で行った。実習先の配慮でできるだけ同じ場所での実習ができるようにした。連続的に見ると、3人から4人が同一の対象者（利用者）と接するように配置されている。

図-3：実験した実習形態図

週間	第一週	第二週	第三週	第四週	第五週	第六週	第七週	第八週	第九週
実習	第1グループ		第3グループ		第5グループ		第7グループ		
		第2グループ		第4グループ		第6グループ			
	全体指導	教員の指導	教員の指導 絡と反省	教員の指導 絡と反省	教員の指導 絡と反省	教員の指導 絡と反省	教員の指導 絡と反省	教員の指導 絡と反省	連絡と反省

A.実習開始にあたって

実習開始にあたって、施設の概要を知るとともに自分たちが前もって施設に聞きたいことをまとめさせた。この質問を持って最初のグループが実習前の施設訪問を行った。簡単なスケジュールと実習に必要なものなど注意事項について施設の先生に指導を受けた。

B.実習開始

一週間かけて施設の日程と日常業務を習得し、二週間目になって第2グループに必要と思われる内容を伝えた。要するに実習に行くグループは連絡と反省で発表されたことをもとに、一週目を自分たちの学習に中心をおき、第2週目を後続のグループへの伝達と伝達した内容の検証にあてることとなった。今回、教員は毎週施設に行って指導にあたったが、実習に参加したばかりの学生の指導にあたるが多かった。また、この施設の特徴として児童が学校にいつている時間は大学に戻ることを許されたために、週一回学生は大学に通って授業を受け、教員の指導を受けることができた。この指導は施設の中での指導とは異なり、学生にとっても環境を変えて指導を受けられるという利点もあったようである。

C.実習終了後

実習終了後、次の金曜日に教員を含めて二週間の報告を実習中の学生を除く参加者全員でゼミを開催した。実習が進むほど実習経験者が増えることになった。結果として、質問の内容が始めの頃は実習での出来事に質問が集中していたが、後半になればなるほど内容が深まっていったといえる。しかし、学生間で実習に行く基本的な態度として、先入観を持たないで行った方が良いとの思惑があったので（開始当時の実習生の体験から）できるだけ客観的な事柄の説明にとどめたようである。全期間の実習が終わったときに、利用者に対する自分たちの個別指導のあり方が本当に良かったかどうかの検証のゼミがしたいという意見が出されて行われた。その中で、実習生が変わると園児の反応が異なることが指摘された。例えば、最初の実習生にはAという子がなついていて、その子が中心になってクラスが運営されていたように実習生は感じていた。そこで次の実習生にそのことを連絡して、この実習生もこの子をリーダーとして運営しようと試みたが、Aは新しい実習生には寄り付きもせず、Bが最初から密着してきた。そして、最初の実習生と二番目の実習生との体験が微妙に食い違ったものになった。また、別のグループでは一人の少し落ち着きのない子に対する考え方の違いが生じた。一人の実習生はこの施設に入ってくる子供の特徴でもある家庭の愛情不足が原因と考えて、できるだけ

その不足を補うように実習期間を過ごしたが、もう一人の実習生は確かに愛情不足はあるかもしれないとしながらも、今の問題はその子の今の問題であるとしてできる限り厳しく対応したという。このように、実習生が変化することによる対象者の変化は、学級崩壊でクラス担任が変わることによって改善されたことと同じではないかとも考えられる。そして、同じ問題に対するアプローチの仕方の違いを浮き彫りにする結果になり、実習生も興味を持って検討会に参加していた。

7. 実験実習を終えて

新しい方法での実習を二ヶ月間に渡って実施してみたが、目立った問題は指摘されなかった。施設職員から指摘された問題は、中間期頃に多少の連絡事項の不足や不相当さが指摘されたことであったが、学生間の連絡の悪さという一面もあったが職員間の不統一、考え方の違いからきていることもあり、回を重ねる中に解決された。また、実習生が長期間いることによる緊張感が職員間に今までとは違った負担を感じさせた面もあったようである。この緊張感は一定期間が過ぎるとまた新たな人が入ってくることから生じることと、常に誰かを指導しなければならない今までになかった業務から生じることからくるものとも考えられる。今回の実習で、施設での高度な専門性を必要としない業務が一部明確になるとともに、施設内で実習生が手助けできる能力があることは何の問題なく証明された。また、この職員が持った緊張感の問題も日常的なものになれば解決される問題であると考えられる。

実習マニュアルに関することでは、施設内での日常業務のマニュアルは第一グループで大枠が完成し、第3グループではほとんど修正を加える必要がなくなっていた。実習生の話では、自分たちでマニュアルを作成しなければならなかったのに、仕事をするときにもどのようにマニュアルに書き込むかを注意しながら仕事ができたと意見もあった。一方、日常業務は重なり合う時間が十分あるのでマニュアルなしでも口頭で十分伝えられ、確認を取りながら仕事をしていく上で、ある意味の監視役、相談役といえる実習経験者が目の前にいるので書類にする意味があまりないという実習生もいた。実際、このことが原因で、多くの仕事が当然のこととしてマニュアルには記載されずにいたという悪さも目に付いた。しかし、実習先への挨拶、実習中の報告も完全に行われ、第一回目の実習生のマニュアル（それほど完全であったともいえるが）が踏襲されるという傾向があり、新たなものが付け加えられるということは少なかった。例えば、施設側からこの実習生たちが昼休み後などに再度仕事に入るときに毎回報告があり非常に有効であったといわれた。このような報告は以前の実習生からは一度もなされたことがなかったと聞いた。そして、この連絡は連続した実習ゆえに絶えることなく最後まで踏襲され、施設の中では習慣化してしまった。

このように学生が自分で必要とすることを考えてマニュアルを作成しながら実行することは、自分自ら考えることなしに提示された必要な事柄を唯ミスのないように遂行しようとするよりも重要である。このような実習では指摘されたことだけをするという受身的な実習から、自ら見出して能動的な実習が可能になったことを意味する。実習の最中でも実習生が「私は何をすればいいのですか」と質問することがあったが、「この何をするかを見つけることが実習の第一歩である」と説明したが、この理解が難しいようであった。

連絡と反省のゼミでは、あまり触れられなかった個別指導のあり方などの利用者との関係に関するゼミを開きたいとの学生からの要望があり、開催されたがこのことは前に述べた。

この新しい方法の利点は、このように今回の実験で多く見られたが、マイナスとなる要因はさほど認められなかった。また、この方法の応用としては、一日の実習においても数人でセットすることによって、より難しい利用者例えば痴呆性老人などとの関係を作り上げることが可能であると考えられる。

る。

この私たちが提案する新しい実習方法の利点と欠点は次のようにまとめることができる。

メリット：

1. 実習施設に迷惑をかけることが少なくなる。
2. 実習施設にとって実習費をまとめることができ資金とすることができる。
3. 専門性の高い仕事とそうでない仕事の区別ができる。
4. 施設職員の無駄な役割を削減できる。
5. 教育機関の教員は無駄な時間を短縮できる。
6. 実習施設の内容が十分に把握できる。
7. 同じ時間内で有効に学生の指導ができる。
8. 実習生は十分な事前指導と事後指導を受けることができる。
9. 常に情報を得られる体験者が一定期間そばにいる。
10. 自分の体験を他者の体験と比較が可能になる。
11. 利用者は常に新しい人と接触できる。
12. 結果的に手厚いサービスを受けることができる。
13. 相互関係における問題点を常に相手に伝え、協議できる。
14. 高い専門性の必要な業務とそうでない業務とを区別でき、業務の専門性向上に役立つ。
15. 実習生が利用者の苦情受け付けの役割を演じる第三者機関となりうる可能性がある。

デメリット：

1. 施設は常に何名かの実習生を抱えなければならない。
2. 一つの施設に何度も足を運ばなければならない。
3. 実習生は比較の対象になる。

この新しい実習方法のよしあしを決定するためにはもっと慎重な調査が必要であるが、私たちは次のような調査方法を提案する。

一般的には調査をするときには何らかの要因で調査にバイアス(偏向)がかかることは嫌われるが、今回必要とされている調査ではこのバイアスを避けることはできない。これは実習生が、初めて体験したことに対して持つ考え方が、次の体験に影響を与えないとは考えられないからである。したがって、今回の調査ではこのかかるであろうバイアスを含めて調査を計画する。もし、どちらかの実習が良いと思うならば、それをはっきりと感じて判断したほうが、この調査では信頼性が高いと考えられる。ともにバイアスがかかると見たときに、そのバイアスの強さも、判断の一つであると考えて計画すると次のような実習になる(表-1)。

1. 実習生を二つのグループに分ける。
2. 両方のグループに新しい方法と従来型の方法との両方の実習をさせる。しかし、一つのグループは従来の方法から開始し、その後新しい方法での実習をする。残りのグループは最初に新しい方法で実習をした後、従来方式で実習する。
3. その後、両方法の体験者にアンケート調査をし、どちらの方法が良かったかを比較する。

表-1：実習方法比較調査方法

	第一グループ	第二グループ
一回目の実習	従来の方法	新しい方法
二回目の実習	新しい方法	従来の方法
アンケート調査		

8. 実験実習を終えて

イタリアの精神病治療において精神病院が廃止され、地域での治療が実現された。この決定がなされた理由は、病院という特殊な状況での治療はこの特殊な環境への患者の適応を誘導することによって、治療されたと判断されて退院が決定されるが、一般の環境に戻るようになって、環境に適応できなくなり病気が再発するという悪循環が結果としてあった。そこで、閉鎖病棟を廃止して解放病棟に、さらに地域での治療を実現した。この一般的な環境においての治療は、患者が自由で責任をもって行動する中で、社会に適応することを援助することが治療であると考えたからである。

教育においても、学生をより自由と責任が取れる環境におくことによって学生がより自立した行動をとる必要が生まれる。本来の教育は問題解決方法を教えるのではなく、問題の発見と問題解決策の提案と提案に基づく活動を体験させることがより重要であると考え。当然のこととして、実習生も一般的な社会人としてのマナーをもって実習に望むべきで、現在、社会生活を問題なく送っている人々との連続という観点から、自分たちのマナーのなさで人々に不要な苦痛を強制することを避けるべきである。このために、最低限の基本的な社会通念を共通理解として理解させる必要があることには異論をはさむものではない。この最低限の必要性を無視することはできないが、自由であることが責任をもつことの根本にあるべきである。これは「他者の愛によって、自分が受け入れられていると感じることは、人間の成長の基本条件である。」ⁱⁱⁱ

みずからの自己に対して責任を負うことは、矛盾に満ちた過程である。(中略) 周囲の世界だけが成長しようとしている幼児の自己に影響しているのではないからだ。心に刻印されるこれらの影響に対する子供の反応が、周囲の世界の側に逆に作用する。したがって、絶えざる相互作用が問題となる。父親および母親は、自分たちの意志を子供たちに押しつけることができ、彼らの教育的な影響の種類と強度は、子供の反応によっても決定される。子供と両親と間のこの相互作用の複雑さは以下のことに根ざしている。つまり、一面において、自律性への可能性は、成長しつつある自己と周囲の世界との間の極めて早期の相互作用に基礎をもっているのだが、他方では、子供がどこまで自分自身に対する責任を負うかということによって、それは決定的に重要なのだ。(中略)原則として、責任感は二つの方向に発達することができる。生成しつつある自己が、みずからの責任において、自由かつ率直に現れるか、それとも心に刻印された他者の影響に従順に身を任せるかである。後者の場合には自己は真の責任を負う義務を回避する。^{iv}

このように強制された行為をすることで、強制された行為の責任を取らされることは責任を取らされるほうにとって、我慢できないものである。自分の意思で、自由に決定したことに対して責任を取することは、強制されて行なった行為の結果に対して責任を取ることよりも、容易であり納得がいくものである。さらに、責任を自分のものとすることによって、問題解決の具体策も考えやすいと思える。イタリアの精神医療が「自由が治療である」といったように、「自由は教育である」と言いたいのである。

・評価

一方、今は自分の行為の自己評価が重要とされている。第三者が評価するよりも自分の評価の方が正しい面もある。しかし、私たちは自己評価する能力自体を問題にすべきであると思う。自分の中で完結し認識するような形での自己評価と、第三者に自己評価を何らかの形で提示する可能性のある自

己評価が同じであるとは思えない。私たちはこの自己評価をより正確にするために、また自己評価能力を高めるために次のようなことを考えた。

この私たちの提案した実習方法では、複数の実習生がいつも同時に同一の施設で実習するとともに、前から来ている実習生と後から来る実習生とがいる。自分の自己評価をするとともに、自分と同時に実習期間を過ごした実習生を評価することを課したいと思う。これは、他者を評価することによって自分を評価する基準をより客体化しようとする努力を期待するからである。実習先の職員は実習ノートに記述することによって実習生を評価し、教員は成績をつけることで評価する。実習生が他の実習生を評価することによって、評価することの難しさを理解させるとともに、自己評価をする能力を高めることを目指すものである。自分であれ他人であれ、正しく評価することの重要性は高まるばかりである。この評価をより正確するために、いろいろな状況の実習生を評価して、他者の変化を知ることにも必要なことである。

これを可能にするのは、一つの施設での連続的な実習でしか可能にはならない。ところで、実習生が連続性を持って実習に行くことは、利用者が入れ替わる施設・機関では利点が少ないかもしれないが、利用者が入れ替わらない施設・機関においては連続して実習する価値が生まれると私たちは考えた。実習を連続させることで、利用者を様々な視点から観察することができる利点がある。また、この視点が異なることによって気づく事柄が違ってくことに、実習生自身が気づくこともまた重要である。一人の実習生の評価は表-2で示すように多面的になされる。しかも、評価の平均(9)が高得点であることがよいのではなく、偏差値(10)が小さいほうがそれぞれの評価が適切であることを示す。また、自分の自己評価と他者が行う評価の平均との差(11)が大きいかどうかで自己評価のあり方自体の問題点を見出すことができる。他者の評価の偏差値(12)が大きいことは、他者による評価があまり適切でないことを示す。また、Aの前に実習した学生Aの評価(5)は教わるときの態度であり、Aの後に実習した学生Aの評価(6)は教えるときの態度である。

表 - 2 : 実習生Aの評価表

評価項目	1	2	3	4	5	6	7	8	9	～	
Aによる自己評価(1)											
BによるAの評価(2)											
CによるAの評価(3)											
DによるAの評価(4)											
Aの前に実習した学生Aの評価(5)											
Aの後に実習した学生Aの評価(6)											
施設・機関職員のAの評価(7)											
教員によるAの評価(8)											
平均(9)											
偏差値(10)											
(1)－{(2)から(8)の平均} (11)											
(2)～(8)の偏差値(12)											

表 - 2は実習生Aが受ける評価であるが、Aは同時期の実習生B、C、Dの評価を受けるとともに、Aの後に来た実習生の評価も受ける。このことを比較することによって自分の評価基準の曖昧さや弱さに気づくことができると考えるからである。

・観察

激しく変化する現代社会において、視点の違いで観察することがらが違ってくことに気づくことも、観察した結果が異なれば問題解決への方策も異なるのは当然のことである。柔軟な対応ができる能力を身に付けるきっかけにもなると考える。とは言うものの、それぞれの視点も自分のもっている価値観（先入見）によって影響されることは当然のことである。この自分のもっている価値観に対する対応の柔軟性も大切である。この柔軟な対応にはいろいろな視点・価値観からの観察力が不可欠で、この観察力に基づいた判断が必要であることに気づく力をつけることが教育の中心であると考えた。この気づきは他人から指摘されるのではなく、自らが気づくことがより重要である。そこで、自らが気づくように、また気づいたことが自らの責任で行なわれたことを認識させるためにも自由である必要がある。当然、気づきが重要なのはそれに対する対策を考えられることに結びつくと言う前提がある。

9. おわりに

この論文は、新しい実習システムとして運用可能であることを示したが、実習システムとしての評価・実習生個人の評価方法を提案することにとどまった。本来ならば全てを完結してから発表すべきものかもしれない。しかし、この実習システム・評価方法を実証するには多くの方々の協力を願わなければならない。そこで、まだ始まったばかりのものであるが思い切って発表した。また、この論文が書けたのは、「天使の園」の園長をはじめ、次々に押しかけて来る学生を辛抱強く指導して下さった施設の先生方のおかげである。今回この実験に参加してくれた学生にも感謝するとともに、この実験実習の後押しをして特別研究費をくださった藤女子大学の皆様に感謝を申し上げます。

ⁱ 日本社会事業学校連盟・全国社会福祉協議会編『新・社会福祉施設〔現場実習〕指導マニュアル』全国社会福祉協議会 1995年、p.29

ⁱⁱ 同上書、p.27

ⁱⁱⁱ アルノ・グリューン、馬場謙一、正路妙子訳『「正常さ」という病い』青土社、2001年、p.18

^{iv} 同上書、pp.16-17

^v 米本秀仁「日本社会事業学校連盟 2001年 第31回社会福祉教育セミナー」第3部科会、『社会福祉実習教育〈演習・実習の関わり〉』2001年10月7～8日の資料に北星大学で行なわれている自己評価に対する貴重なものがある。自己評価が正確に行なわれている場合は最高であるが、自己評価の能力を向上するという視点が自分だけでなされている。自己評価が正当であることの検証も必要ないように思われる。