

社会福祉士実習教育の評価
—学生の実習自己評価表のナラティブ分析を通して—

伊藤 恵美・井上 孝代*

Educational evaluation for the Social Work Practical Training
—An Narrative Analysis of Students' Self-evaluation Sheets—

ITO, Emi, INOUE, Takayo

キーワード：社会福祉士、実習教育、形成的評価、自己評価表、ナラティブアプローチ、エンパワーメント評価

I 研究の目的

本学社会福祉学科社会福祉専攻の教育目標は「①地域社会の変化に関心を持ち、福祉の担い手として主体的に発展向上させる能力を養う ②多様な福祉ニーズに対応的できるように、総合的に物事を判断できる能力を養う ③対象者の自立と自己実現を目指して、保健・医療分野と連携し協働できる能力を養う ④人に対して暖かい眼差しを持ち、あらゆる場面において人権を尊重することができる能力を養う ⑤社会福祉専攻では、相談援助のできる保育士と、高度な社会福祉専門的知識と技術を兼ね備えた社会福祉士を養成する」である¹。この教育目標にそった社会福祉士養成教育のカリキュラムの中心となるのが「社会福祉援助技術現場実習」及び「社会福祉援助技術現場実習指導」の科目である。実習関連科目における教育目標の達成は重要な課題であるが、社会福祉士に必要な価値と知識と技術が身についたかどうかの教育評価は総括的評価である実習関連科目の単位認定のみで測れるものではなく、そこに至る学習のプロセスに学生及び教員がどのように取り組むのかが重要であると考えられる。その手段が「教育活動の途上で中間的成果を把握し、活動自体の軌道修正のために、また次の段階の指導や学習の方向や課題を明確化するために用いる」形成的評価である²。しかし、社会福祉士実習における形成的評価の研究は少ない。実習評価の形成的評価の必要性について論じた柿本（2004）は、実習評価は総

* 明治学院大学心理学部 教授

¹ 静岡県立大学短期大学部,静岡県立大学短期大学部大学案内
2011-2012,p.11,(2011)

² 梶田叡一,形成的な評価のために,明治図書,p.81,(1986)

括的評価と形成的評価を車の両輪のように位置づけるべきであるとし、形成的評価表を用いて学生と教員の面談による実習振り返りを積み重ね、常に個人の目標達成のため実習や授業へのフィードバックを繰り返し、形成的評価と総括的評価を相互に組み合わせて、評価を学生と教員が個別面談でこれまで何を学んだのか、またこれから何を学ぶか再確認をするために活用するとしている³。柿本（2004）が提案した形成的評価表（試案）は7項目から成り、評価基準の5項目に対応した達成度を0%から100%の間で5段階に分けて記載するようになっている。実習評価における形成的評価の必要性が示されており、評価表の様式の提案がなされているが、評価がやはり数値のみでなされている点において前述の形成的評価の意義が達成されているとは言えないのではないかと考える。

実習評価における形成的評価の達成度は数値のみで実施されるのではなく、「なぜその達成度としたか」という「評価の理由」も記載すべきであると考え。本学科では実習教育のプロセスの中間点である実習終了後の事後学習第1講において「実習自己評価表」を作成している。教員は学生自身による「実習自己評価」と実習指導者による実習評価表を組み合わせ用い、個別にスーパービジョンを行っている。「実習自己評価表」は評価基準が7項目で、各項目を5段階評価し、さらになぜその評価をしたのか「理由」を記載する欄を設けている。

そこで、本研究の目的は、本学科の「実習自己評価表」が形成的評価としての機能を果たしているかについて「実習自己評価表」を対象にナラティブアプローチ⁴の方法による分析から検証し、実習教育における形成的評価としての位置づけを明確にすること、そして「実習自己評価表」が形成的評価にとどまらず学生をエンパワーメントするエンパワーメント評価⁵としての位置づけの可能性を提案することである。

まず、本研究に用いる用語の定義をする。次に学生3名の「実習自己評価表」をナラティブアプローチにて分析し、形成的評価として機能しているか検証を行い、形成的評価として位置づけることができるかを考察する。さらに、「実習自己評価表」がエンパワーメント評価として用いられる可能性を探索し、まとめとする。

II 用語の定義

まず、教育評価とは、「教育活動の中で、どのような学びがなされたのか、どのような育ちが実現したのかを確かめ、その結果を教育的に活用することで

³ 柿本誠, 社会福祉援助技術現場実習評価の実態と課題—形成的評価の必要性—, 日本福祉大学社会福祉論集(111), p.53, pp. 68-69, (2004)

⁴ 野口裕二, 物語としてのケア—ナラティブアプローチの世界へ—, 医学書院 pp. 14-15, (2002)

⁵ 伊藤武彦, エンパワーメント評価—コミュニティのための参加型評価—, 井上孝代(編著), エンパワーメントのカウンセリング 共生的社会支援の基礎, 川島書店, pp. 245-262, (2007)

ある」という定義を用いる⁶。教育評価の機能は①学習活動の事前に行われる診断的評価、②学習活動の過程で実施される形成的評価、③学習活動の終了時に実施される総括的評価に分類される。このうち形成的評価とは、「教育活動の途上で中間的成果を把握し、活動自体の軌道修正のために、また次の段階の指導や学習の方向や課題を明確化するために用いる、（中略）つまり形成的評価はフィードバックとフィードフォワードの機能を担う」のである⁷。単位認定には用いられない評価であるが、学習途中の状況を把握しその後の学習の軌道修正と方向性を定める指針となるものである。

Ⅲ 方法

1. 対象者

社会福祉援助技術現場実習の後期実習を終了した2年生3名。

2. データ収集方法

(1) 対象者の実習自己評価表を用いた。

(2) 実習自己評価表の各評価項目の内容についてナラティブアプローチを用いて半構造化面接を行った。面接内容をICレコーダーに録音し逐語化した。質問内容は「実習自己評価表」に記入された内容を基に、各評価項目の5段階評価とその理由についてより詳しい内容を問い、また5段階評価とその理由の間に乖離がある場合にそれはなぜかを問うた。

3. 分析方法

「実習自己評価表」の記入内容と、逐語化した面接内容を切片化せず対象者の表現に忠実に辿り、「実習自己評価表」が形成的評価として機能しているか分析し、検証することとした。

4. 倫理的配慮

(1) 実習自己評価表

対象者に研究目的を説明し、社会福祉援助技術現場実習（後期実習）の事後学習で作成した実習自己評価表を分析対象とすることへの了承を得た。また、実習自己評価表は個人が特定されないよう配慮されることを説明し了承を得た。

(2) 面接

面接に先立ち、対象者に研究目的を説明し、面接内容を録音すること、録音内容が研究に用いられることへの了承を得た。また研究への参加や録音内容は社会福祉援助技術現場実習及び実習指導の評価には無関係であること、個人が特定されないよう配慮されること、録音記録は研究終了後に消去されることを説明し了承を得た。

⁶ 梶田叡一, (三訂版) 教育評価—学びと育ちの確かめ—, 財団法人放送大学教育振興会, p.9, (1995)

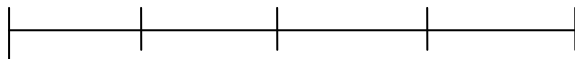
⁷ 前掲書 2

IV 結果

実習自己評価表の7つの評価項目について対象者が自ら記入した5段階評価と評価の理由、併せて面接での評価理由に関する対象者の語りを記し分析を行った。

1. 実習生Aさん

① 実習課題の達成度

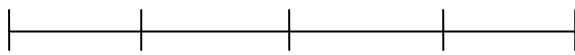


5 ④ 3 2 1

課題に対して、1つ1つこなしていったと思う。それぞれの課で見学や訪問同行をさせてもらったため、その時その時の相談業務について、自分なりに考察できたと思う。

実習プログラムについての考察ができたという達成感を得ている。

② 実習に対する意欲的な取り組み

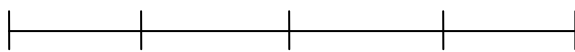


5 ④ 3 2 1

3日間で課が変わるため、切り替えて、知りたいことを明確にできていたと思う。ただ、見学など何度も行かせて頂くうち、お話を聞くだけの受け身の姿勢になっていた時もあると思う。

自分自身の実習のねらいは明確にして取り組みができたが、プログラムの内容によっては能動性に欠けたと反省している。

③ 場面や対象者に応じた対人理解や関わり



5 ④ 3 2 1

見学・体験で、老人・児童・聴覚障害の方と関わる機会があった。積極的に関わることができる人、そうではない人が居て、関わりが十分出来ていなかったこともあると感じる。自分が接したことがある、老人や障害の方とは、その方に合った対応ができたと思う。

聞き手：5段階評価で4をつけていて、理由の欄に「積極的に関わることができる人、そうでない人が居て、関わりが十分出来ていなかったこともあると感

じる」と記入していますが、積極的に関わることができない人がいたのはどうしてですか。

Aさん：あの、書いてあるように老人の方と障害の方はちょいちょいですけど関わったことがあって、まあ慣れていないけど、子どもと関わるときに、確か1歳児の子と保育園で実習してこいって言われて行ったことがあってその時は何もできず、遊びにきてくれれば遊んだんですけど、気まぐれじゃないですかすごいっちゃい子って。1人でぼーと見てるときもあって、どう関わっていいかわかんなくて、自分から行こうにも行けなくて、そういうなんか小学生くらいの児童館の子と関わったことはあって、そのときあったんですけど、その子から話してくれてけっこう関わられたんですけど、そのっちゃい子は全然関われなかったと思って・・・それがそのことです。話しかけても聞いてない、何考えてるかわかんなくて、何をしたいのかもわかんなくて。もうわかんないです。

聞き手：保育実習は履修していなかったのですか。

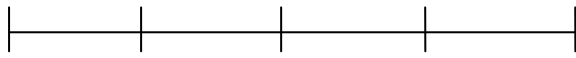
Aさん：保育実習をとってなくて・・・何も無で。ちょっとお布団まで連れてあげてって言われても、いや抱いたこともないですって感じで、じゃあいいよって感じで、何もできなかつたです。

聞き手：そのことについて何か考えるところはありますか。

Aさん：それ以降福祉の実習として保育に行ったんで、やっぱ知ってないと全分野において知識とかもないとなつてそつから感じるようになって、まあそのために具体的に何かするとかじゃないですけど、やっぱ保育のことも自分興味ないかもしれないけどある程度は知っていかないとちょっと思いました。児童は昔から、最近年を取ってきて、子どもは何を考えているかわからないなつて思うようになってきて、じゃあ何か仕事にはできないかなつて思って、あの県短に入ってから初めて知つたんですよ保育があるって。だからびっくりして、保育取つたほうがいいよつて先生方から勧められて悩んでたんですけど、いや興味ないしなつて思って、関係ないみたいになつていて、でも何か違うんだなつて感じ始めてます。いつかは関わつてみたいなつて思うんですけど、知識がないので不安ですけど、ある程度小学生とかになればいいかなつて思って。

全体として評価が高いが、利用者との関わりにおいてできなかった点について言及している。これまで関わつたことのある高齢者や障害を持った方へは積極的に関わられたが、以前から関心を持たなかつた子どもへは自ら関わりをもつことができなかつたと述べている。しかしその気づきをふまえ、個人的な関心の有無によって利用者への関わりを切り捨てるのではなく、対人援助職として自ら対人関係を築くことの必要性を考え始めている。

④ 実習指導者との関わり

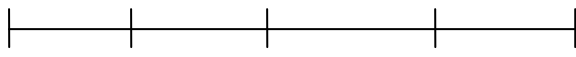


⑤ 4 3 2 1

それぞれの課で、様々なお話をしてくださり、多くの方と接することができた。“社福士との関わり”は明確には出来なかったが、それぞれの話の中で疑問に思うことは解決するようにしたし、意欲的に行動できていたと思う。

実習指導者との関わりは十分にできたという達成感と、関わりを通して実習課題の解決に取り組めたことを評価している。

⑤ 援助技術や技能の修得

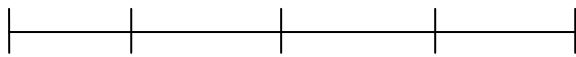


5 4 ③ 2 1

実際に利用者・相談者と関わることがなかったため、技術を習得したとは少し考えにくいとかんじた。しかし、見学させて頂くうちに、利用者への接し方や、利用者を支えるいくつもの方法について、理解できたと思う。

実習施設の特性から体験からの技術の修得は難しかったが、観察することを通して実習施設の特徴をふまえた援助技術のあり方を学ぶことができた。

⑥ 利用者とそのニーズに関する理解



5 ④ 3 2 1

E（後期実習施設名）に届くニーズは様々で、それぞれニーズをどう把握していくのか理解できるように努めた。職員のそれぞれの対応を見学する中で、ニーズの把握の仕方・やり方は個々がもっているもの（個々で異なるもの）だということも気付けた。

聞き手：5段階評価で4をつけていて、理由の欄に「職員のそれぞれの対応を見学する中で、ニーズの把握の仕方、やり方は個々がもっているもの（個々で異なるもの）だということも気付けた」と記入していますが、どういうことですか。

Aさん：あのたぶん、生活保護世帯の訪問の時のことなんですど、同行してくれた方が何人かいらっしゃって県短卒の女性の方のやり方はすごく親しい感じで、もう1人の男の人はなんかそうじゃないと思うという話をしていて、明日その男の人と一緒にいくからあたしとの違いを見ててねって言ってきて、その女の方はある程度話が続けてきたら親しみをもって硬く敬語づめじゃなくて、どうなのって感じで話してて、男の方は玄関まで家の中に入らず

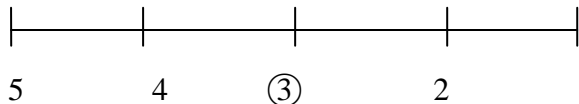
玄関でどうなんですかって感じで、女性の方よりは形式的というか、事務所の役所の人的な感じなんで、そのわたしはこういうやり方っていう、話の聞き方もそれぞれあって、でも聞きたいことはちゃんとお二人とも聞いてて、その聞いてくる事は同じだけどやり方が違う事もあるんだなと感じたので、そういうことです。

聞き手：あなたはどのようなスタイルでいきたいですか。

Aさん：相手の利用者の方によって違うと思うんですけど、私もやっぱり年が近かったら親しみを持って話したいと思うし、年配の方だったら行儀良くしたいなって思うし、なんか私はこういうやり方って言ってたんですけど、私は決めなくて良いかなって思いつつもお二人を見て。その時その時でいいかなって、そんなに私はこうしようとかっては思わない。

利用者理解とニーズの把握について、実習指導者の姿を見ることを通して様々な方法があることに気づいた。実習生は利用者が一人ひとり異なることをふまえてそれに合わせていきたいという展望を持つことができた。

⑦ 現時点における対人援助者としての適性



ニーズの把握の仕方・相談業務について考察はしたが、現時点でその技術を得たとは言えないと思う。しかし前回の実習よりは“ニーズ”についてすごく深いところまで、かつ様々な分野で考えられたと思う。

聞き手：5段階評価で3をつけていて、理由の欄に「前回の実習よりは“ニーズ”についてすごく深いところまで、かつ様々な分野で考えられたと思う」と記入していますが、どういうことですか。

Aさん：前回の実習はニーズってことをあんまり意識してなくて、こうD（前期実習施設）で実習だったんで、しかも1週間だったんで、なんか関わりを重視してて、言葉じゃなくてどうやって話すのかとかすごい考えてて、そのついでというかお話のネタとしてどこを目指すのかとか聞いていて、そのお話の中で課題を見つけて発表してたんで、ニーズを見つけようとしてお話をしたわけじゃなくて、だからどんなニーズがあるのかとか明確にそのD（前期実習施設）のときは考えていなかったんで、このE（後期実習施設）でそういえばあの時こういうニーズがあったんだと思うようになって、だからE（後期実習施設）ではすごい1つじゃないからE（後期実習施設）に来るニーズは、なのでどんなのがあるんだろうっていう、ニーズを重視して実習に取り組んだので、たぶん前よりは理解できたのではないかと思って。

聞き手：適性については理由の欄に記入がないのですが、どのように考えていますか。

Aさん：自分が適しているかどうかってことですか・・・。適性していたいなあとは思いますが、なんだろうな、そのお話の仕方や聞き方とかはたぶん学んでいかないとわからないことなので、わからないんですけど、でも人の話を聞いたり相談してもらおうとなんかその人の影響を与えなきゃと頑張っちゃう人なんで、そういうところは適性・・・、え、よくわかりません。適性って何ですか。

聞き手：あなたは適性についてどう考えますか。

Aさん：対人援助者としての適性・・・、ニーズを把握する事が大事だって思ったんですけど、自分が今できるかっていうと、なんか気付いたんですが、どう把握する・・・、何か自分のやり方がまだわからないし・・・。

聞き手：現時点で自分に適性があると思えますか。

Aさん：思えるところもあると思います。そうじゃないところもたぶんあると思います。

聞き手：今回の実習で得られたニーズの把握の大切さという視点を持って今後現場に行けるという感触は持っていますか。

Aさん：何か、授業でニーズニーズって言うんですけど、それにこうなんだろう・・・、話の中でこういうサポートが必要だっていうニーズをこういう場面でニーズをさりげなく把握しているっていう場面を見たのは実際に実習で初めてだったんで、そういう所でただお話を聞いてるんじゃなくて、気付けたなって思うのは良かったと思います。でも気付けた良かったって思ったけど、適性、それで対人援助者の適性があるとは思わなくて、こう何だろう、まだわからないなって、自信がないのもある。まあ気付けたって事は良かったと思います。

聞き手：今回の実習でニーズを把握する事の重要性に気付けたことは大きな収穫で、実習課題を達成できたのではないかと思いますかどうですか。

Aさん：そうですね、なんか、ニーズの把握に気付けたじゃんって言ってもらって、1回目の巡回指導らへんで、あ、大事なんだってそこで気付いて、なんでそこから重点的に考えてやってたんで、実習課題よりもできたなって。自分でも後々、最後の方は実習課題はあまり見ず、自分で前の日より今日何しようって考えながらやってたんで、その日の課題を、なんですごい計画書より深いところまで学べたと思うし、良かったなあって思います。意外とE（後期実習施設）って色んなこと学べたかなって。浅くなっちゃうかなって思ってたんですけど・・・、良かったなって思います。

利用者のニーズを把握するという目的を持って取り組めたことへの達成感が述べられている。体験による援助技術の修得は難しかったが、社会福祉士として必要な知識や技術について気づきを得、考察を深めることができている。また、実習施設が担っている役割と機能についての理解が深まり、ニーズの把握というその視点はミクロ、メゾ、マクロレベルと多岐にわたることに気づいた。教員によるスーパービジョンによってニーズについての自分の気づきが重要であるとの認識を得られたことがポイントとなり、事前に立てた実習計画よりも

学びが深められたと述べている。しかし、対人援助者の適性とはニーズの把握だけではない事にも気づいており、自分に適性があるかどうか不安に思っている。社会福祉士に対する自己の認識に気づくことで、自分の適性について考えている。

2. 実習生Bさん

① 実習課題の達成度



実習担当の方が、実習課題に合うプログラムの作成をしてくださった為、実習課題をほぼ達成することができた。また、以前の実習で不明確であったものを明確にすることができた。

聞き手：5段階評価で4をつけていて、理由の欄に「以前の実習で不明確であったものを明確にすることができた」と記入していますが、どういうことですか。

Bさん：利用者さんとの接し方が前の実習だと専門職の方の専門分野を聞かせてもらっていて、あまり触れ合うことが出来なかったのですが、今回は触れ合う機会が多かったので、たぶん触れ合い方とか、ちょっと介助もさせてもらったんですけど、介護のやり方とかそういうことができました。なんかあだし障害を持つての方と触れ合ったことがなかったので、F（後期実習施設）で初めて出会ったので、なんか全然わからなくて、だからあまり普通で良いんだなと思いました。職員の方も普通に接していたので、あと何か障害を持つていいるから甘えていいんだよってことでもないことがわかりました。まだそんなにわかったわけではないんですけど、触れ合えたことで、障害者のイメージがあだしの中にはあまりなかったのが、接したことがなかったのが、こういう人たちがいるんだなってことが知ることができて良かったです。

利用者との関わりを通して、障害を持つていいる方への認識について、一人の人間として理解し受容することの気づきを得ている。

② 実習に対する意欲的な取り組み



実習のはじめの方は、意欲はあったものの、それ以上に緊張が先走ってしまったように思う。後半は、環境により慣れてきたこともあり、意欲的に取り組めた。

意欲的な取り組みができたが、緊張感が先走り取り組みに支障が出てしまっ

たという自分の課題に気づいた。

③ 場面や対象者に応じた対人理解や関わり

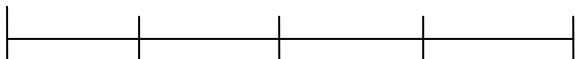


5 ④ 3 2 1

言葉を話すことができない利用者さん（もしくは何を話しているのか聞きとることがうまくできなかった）に対しては、対人理解を行うのに少し戸惑ったが、表情や、その利用者さんの性格を知るうちに分かる部分が多くなった為、良かった。

障害を持つ方への理解の深まりとともに、自身の関わり方について課題意識を持って取り組むことができた。

④ 実習指導者との関わり



⑤ 4 3 2 1

実習担当の方は、こちらが1つ質問をすると、2つ、3つと答えてくれるような方で、とても勉強になった。また、とても気づかいの多い方だったので、社福士の業務への姿勢以外の点でも見習いたいと思った。

聞き手：5段階評価で5をつけていて、理由の欄に「とても勉強になった」と記入していますがどういことですか。

Bさん：すごくいっぱいあったような気がするんですけど、質問をすると忙しくてなんかあんまり答えてくれない職員さんもいるが、担当の方は実習生の話に耳を傾けてくれるんですよ、でなんか、その方が実習生の時に職員さんとの関わりが難しかったという思いがあったみたいで、そういうのをなくしようということで、あとなんか実習生の育成の会にも出てるみたいで、すごい質問しやすかったです。すごくなんか知識が豊富だったのと・・・、その方と一緒に二人並んでやっていたんですよ、職員さんの方とその方と。なんかその職員さんは若い方だったんですけど、その職員さんもその方を尊敬しているなって伝わってきたんですよ、なんか電話の取り方もその方の口調に似てるんですよ。だからなんかその方がお手本になってるんだなって思って。でなんかすごい真面目なんですけど面白かったりして、すごくいい人でした。

聞き手：指導者さんから社会福祉士としての姿勢について学ぶところはありませんか。

Bさん：なんか社会福祉士の業務は色んなことがあると思うんですけど、その方はあんまり利用者さんと関わるのが少ないような気がしたんですよ最初、

でもなんかすごい廊下なんかですれ違うときに1人1人に話しかけていて細かい挨拶だけじゃなくて体調なんかも気遣っていたのでそんなところも見習いたいと思いました。

実習指導者の指導力が素晴らしいと感じている。実習指導者の知識や技術だけでなく日常の利用者への関わり方から社会福祉士としてあるべき姿を学んでいる。

⑤ 援助技術や技能の修得



援助技術や技能の習得をしっかりと行うには、3週間は短いように思えた。ただ、個別支援計画書の作成については、実習前より十分に知識を深めることができた。

聞き手：5段階評価で3をつけていて、理由の欄に「援助技術や技能の修得をしっかりと行なうには、3週間は短いように感じた」と記入していますが、もう少し時間があつたらもっと修得できたと思いますか。

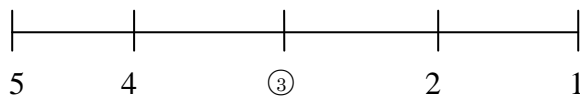
Bさん：なんか援助技術っていうのがあんまりわからなくて、援助ってなんか利用者さんと直接関わってなんかすることだなって思ったので、なんか個別支援計画の作成で関わっていたんですけど、援助まではあんまりしていない部分が多かったので3にしました。とりあえず個別支援計画の作成で頭がいっぱいだったので、あんまり援助のことは考えてませんでした。

聞き手：個別支援計画の作成自体が援助活動そのものではないですか。

Bさん：それも含めて良いんですか。接し方とかは実習前より分かった部分は多かったですが、個別支援計画にして書いていくとなんかほんとにこういう支援でいいのかなっていうのと、知識が足りなさ過ぎたんですよね。なんかシルバーカーあるじゃないですか、あれを使えば良いかなと私は思ったんですけど、でもそれを使うには介護の認定を受けていなくちゃいけなくて、そういうことも知らなくて、援助をするより先に知識が足りなさ過ぎました。

実習プログラムで実際の援助活動を行うことを通して、制度や社会資源についての知識が不足していることに気づいた。

⑥ 利用者とそのニーズに関する理解



利用者から、ニーズを引き出すことを、とても難しく感じた実習であった。ただ、ニーズを引き出す為に、利用者さんに対して尋問のように行うのではなく、利用者さんの意見を傾聴することも大切であると思った。

聞き手：5段階評価で3をつけていて、理由の欄に「利用者からニーズを引き出すことを、とても難しく感じた実習であった」と記入していますが、どういうことですか。

Bさん：個別支援計画の発表を利用者さんにした時に、それを参考にしてやっていきたいと言われたので、一応引き出すことはできたのかもしれないですけど、ちょっと引き出し方が尋問ぽかった所もあったんじゃないかと思って、引き出し方が・・・。

聞き手：個別支援計画書は実習指導者さんからはどんな評価でしたか。

Bさん：なんか印象に残ったのは、ここ最近来ている実習生の作った個別支援計画の中でもすごい上の方だよと言われたので嬉しかったです。

個別支援計画書の作成を通して、社会福祉士の倫理的ジレンマを経験している。専門職としての役割を果たそうとすればそれだけ、責任感が増し、利用者の自己決定を待つ余裕をなくす⁸という事態に陥ったと考える。実習生はこれを認識し、尋問のようになった自身の行動を反省し、どうすれば良いのか考え始めている。

⑦ 現時点における対人援助者としての適性



対人援助者としての適性についてはあまり自信が無かった（適性がどのようなものなのか、自分の中であまり分からない）が、実習担当の方に、自信を持ってと言っていたので、表面的な自信だけではなく、実力の伴った自信を身に付けていけるようにしたいと思う。

聞き手：5段階評価で4をつけていて、理由の欄に「適性がどのようなものなのか、自分の中であまりわからない」と記入していますが、どういうことですか。

Bさん：人をまとめて、意見と意見の間の板ばさみになっちゃう時もあるから、

⁸ 社団法人日本社会福祉士養成校協会,相談援助実習指導・現場実習教員テキスト,中央法規出版,p.34,(2009)

やっぱり自分の意思を強く持っていないとだめだなっていう、私はすごく流されやすいので、なのであんまり・・だと思えます。あんまり強く持ちすぎても人の意見が取り入れられないじゃないですか、でもなさすぎるとだめな気もするので、なんかその調整が難しいけど、やっぱりちょっとイメージとして持っていた方がいいなとは思ってるんです。

聞き手：そうなるにはどうしたらいいと思えますか。

Bさん：ちょっと偉い人の話も聞いてみる。施設長さんとかすごい話しやすい人なんです、F（後期実習施設）とか、なんか、でも言っていることがすごいんですよ。だから聞いてみたりして、後はやっぱり自分で考える。

聞き手：理由の欄に「適性がどのようなものなのか、自分の中であまりわからない」と記入していますが、どういうことですか。

Bさん：どういうことなんですかね・・。自分に適性があるのかわからない・・。なんか社会福祉の人の仕事って人の意見を聞くことも大事だと思うんですけど、その部分はちょっとできるような気もするんですけど、そこからどう繋げていくかはちょっと私には難しかった気がします。

聞き手：評価は4で、理由の欄には適性についてあまり自信がないということと適性がどのようなものかわからないと書いてあって、ギャップがあるように感じたんですが。

Bさん：ほんとは3にしたかったんですけど、これ書いてる時〇〇先生でしたよね、だから3じゃまずいと思って。なんかそんな気がしました。

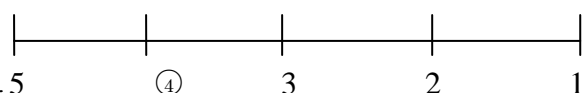
聞き手：自己評価なので先生のことは気にしなくていいんですよ。どうして3なんですか。

Bさん：あんまりできていないと思ったからです。

適性があると思うかという問いに対して、迷いながら適性がどういうものかわからないと述べている。実習で社会福祉士と他職種との関係やその調整の実際を目の当たりにし、社会福祉士は人と人あるいは人と社会資源の「調整」を行うことが重要な役割であることに気づいたが、自己の特性を鑑みて、人の意見を聞くまではできるが、自分の意見を持ち有機的に機能させるといったところまでは難しいと自己に対する認識を深め、自身の課題として意識している。

3. 実習生Cさん

① 実習課題の達成度



他職種同士の連携を知ることができた。入所から退所までの流れとしては、利用者の流れを見るのは難しいということで、相談員の役割として知ることができた。利用者に寄り添い、状況を把握し、ケアプランにいかすことができた、

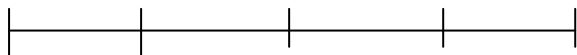
という点で三点が達成できたと思う。ニーズについて理解を深めることと地域での生活についてはもう少し学ぶことができたのではないかと思い、4とした。

聞き手：5段階評価で4をつけていて、理由の欄に「ニーズについて理解を深めることと地域での生活についてはもう少し学ぶことができたのではないかと思い、4とした」と記入していますが、どういうことですか。

Cさん：あの特にそのニーズについての理解は、生きがいとかも理解に含んで、私はなんか、利用者さんに関わる中で理解を深めるべきだと思ったんですけど、実際やってる中で、やっぱりコミュニケーションがうまくいかなかったりだとか、自分が知りたいと思ったところまでも知るべきところまでも到達しなかったの、そこでもっと知れるようなコミュニケーションとかして理解を深めることができたんじゃないかと思ったことと、あと地域での生活についてももう少し学ぶことができたのではないかというのは、あの個別支援計画を利用者さんに説明した後に、利用者さんがいない所で施設長と実習担当の職員さんと相談業務の人となんか自分発表したんですけど、それについてこの利用者さんの地域の資源、家の周りの活用できる資源なんかあるのって聞かれた時に答えられなくて、そういう所まで知らなきゃいけなかったのかって思って、それで足りなかったなと思って4にしました。

達成したとの評価は高いが、反省点と課題を明確にしている。ケアプランの作成を通して、援助活動における社会資源の知識と活用の意味に気づいた。

② 実習に対する意欲的な取り組み



5 ④ 3 2 1

分からない事を知ろうと積極的に職員に質問した。また、個別支援計画の作成が難しく感じられたが、分からないなりに改善点を出し、改めて作成に取り組むことができたと思う。しかし、利用者とのかかわりが積極的にできず、つつ立っていた時間もあったので4。

聞き手：5段階評価で4をつけていて、理由の欄に「利用者とのかかわりが積極的にできず、つつ立っていた時間もあったので4」と記入していますが、どういうことですか。

Cさん：これはえーっとあの個別支援計画を立てた時間とは別の時間に利用者さんの日中活動をしている時に広場にいたんですけど、なんかなかなか利用者の人達に話しかけるのができなくて、あとなんか障害者の施設に行ったのも初めてだったんで、やっぱり関わり方が最初わかんないのもあって、話しかけても反応がなかったりするとどうしていいかわかんなくて、でそういう時間はただ見守っているだけっていう感じで、ちょっと離れた所で立っているだけの時間があったので、ちょっとだめだったなあとと思います。その時間

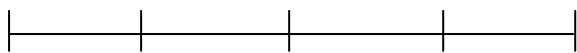
は何していいかわかんない時が多くて、そういう時間が多かったです、ずっと。

聞き手：どうしたらいいと思いますか。

Cさん：なんか他の職員さんは他の仕事をされてて、なんかあの飲み物を作ったりしてるんですけど、たぶんこの時間は私たちは実習生として利用者さんに関わる時間として設けてもらっているんで、利用者さんに関わるべきなんですけど、なんか一步引いてる部分があるっていうか、どういう風に近づいていったらいいかわかんなくて、でそこはなんかたぶん頑張れば入っていくことができたんですけどそれをしなかったっていう感じなので、うーん、なんか他の職員さんがいるのがなんかいやなんですよ私は。いる中で自分がすごい、すごい入っていくのが恥ずかしいっていうのがあって、ほんとはすごく頑張れば利用者さんに近づくことができるんですけど、そういうのが恥ずかしいっていうのもあって入れなかったんで、頑張ったらできたんじゃないかっていう・・・、はい。

利用者への関わりが積極的にできなかったことについて、言葉によるコミュニケーションが難しい利用者への関わりがわからなかったため、そして積極的に関わろうと試行錯誤する自分を見られるのがいやだと述べている。自分ができなかったことについての気づきを得たが、もう少し頑張れたのではないかという自己に対する認識と、社会福祉士としての役割を实践することへの戸惑いがあると考える。

③ 場面や対象者に応じた対人理解や関わり



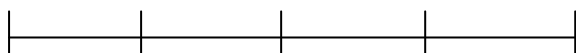
5 4 ③ 2 1
個別支援計画を作成するにあたり、一人の利用者に寄りそい、情報を引き出しニーズを引き出し、計画を生かしていくという流れの中で、利用者との会話や関わりから情報を引き出すのがとても難しかった。もっと勉強したいと思う。対人理解ももっとできたのではないかと思う。

聞き手：5段階評価で3をつけていて、理由の欄に「対人理解ももっとできたのではないかと思うので3」と記入していますが、どういうことですか。

Cさん：これはちょっと①とかぶってて、やっぱり個別支援計画書を作る時にもっと、最初はやっぱりその人について何もわからない状態なので、質問することがちょっと的外れとかそういうの全然いいと思うんですけど、なんか1回初めて話した後やっぱり得た情報について自分で分析したりとかして、でなんかどんどん深められるようにしないと、なんか反省しないで次に行くとまたなんかあんまりわかんないまま関わる形になるとおもうので、自分でもっと分析するべきだったんじゃないかな・・・と思います。

利用者理解を深めるため、自分の実践を振り返り反省し考察するという過程が大切であることに気づき、情報の分析という具体的な利用者理解の方策を身につけたいという課題を見つけることができた。

④ 実習指導者との関わり



5 ④ 3 2 1

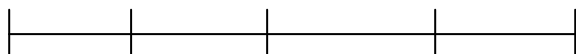
実習指導者に、様々な知識を与えていただき、それに対して分からない事には疑問を返すことができた。しかし、もっと自分の考えを述べ、それについてもお話を伺うことができれば良かったと思う。

聞き手：5段階評価で4をつけていて、理由の欄に「もっと自分の考えを述べ、それについてお話を伺うことができれば良かったと思う」と記入していますが、どういうことですか。

Cさん：述べられなかったというか、なんか、得た情報はいっぱいあるんですけど、それに対してああそうなんだとなるだけで、なんか述べるっていうか、自分でもっと考えるというか、それをもっと職員さんに伝えて、それでなんか比較してみるだとか、意見をもらったりだとかっていうことをしたらたぶんなんか色んな考えも深まったし知識も得られたんじゃないかという反省です。

実習指導者との関わりを通じて、やはり自分の取り組みの姿勢について反省と課題を得ている。与えられたプログラムをこなすだけでなく、そこに自身の考察を加えることでより深まったのではないかと振り返っている。

⑤ 援助技術や技能の修得



⑤ 4 3 2 1

今回の実習では、相談員としての役割を知ることができたと思う。施設で働く職種の役割を1回1回オリエンテーションしていただくことができたので、直接その職種の職員と話を聞くことができ、様々な事を学べた。個別支援計画の作成の仕方、流れも知ることができた。

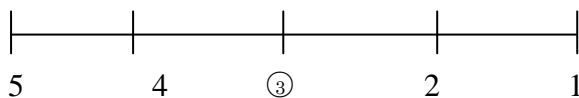
聞き手：5段階評価で5をつけていて、理由の欄に「今回の実習では、相談員としての役割を知ることができた」と記入していますが、どういうことですか。

Cさん：あー、なんか・・・忘れちゃいました・・・。身体障害の施設なんですけど、身体障害がメインなんですけど、他の障害のことについてもなんか相談に乗ったりとか、あの市からも委託して相談事業を行っていたりとか、あとなんか自立支援協会にも出て、その身体障害の部門であのなんかお互いになんか

色んな施設の事例とか勉強会とか開いて、なんか施設同士に質を高めようとしているところが知れました。ここはなんか自信ないです、忘れちゃった…。修得できたのは個別支援計画を作成する中でなんかよく考えたら修得じゃないかもしれないんですけど、情報のその分析の仕方とか、そういうのを教えていただいて、それでなんか後半はそれに沿って、自分でもできているかはちょっとよくわかんないんですけど、すごい聞いた情報を得て他の新しい情報とか新たな可能性とかに繋げるようになるか自分ですごいこうなんじゃないかという、枝分かれさせてみたいなだったので、それはなんか役に立つなと思って、得られたことだなと思いました。

実習施設の特性を理解し、社会福祉士や他職種の業務内容や連携、関係機関との連携を知ることができたと述べている。また自分で個別支援計画書を作成することで援助の実践過程を体験し、援助技術を学んだという達成感を得ることができたと考える。

⑥ 利用者とそのニーズに関する理解



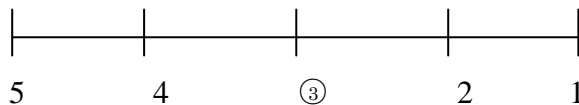
個別支援計画を作成した後、それについて感想をいただいたが、職員の話聞き、もっと理解を深められたのではないかと思うし、そのポイントがあったと思う。今後の課題にしたい。

聞き手：5段階評価で3をつけていて、理由の欄に「もっと理解を深められたのではないかと思うし、そのポイントがあったと思う」と記入していますが、どういうことですか。

Cさん：それも職員さんから聞いたことなんですけど、やっぱり今どういう状態かっていうそれも大事なんですけど、そのどうしてそうなったかっていう理由とか、今後どうしたいかっていう気持ちとかは過去にヒントがあることもあるし、なんか過去があって今があるってことをちゃんと理解して、ていうことを聞いて、私個別支援計画を作成した時に、やっぱり今のことに中心に話を聞いていたので、やっぱり過去とかちゃんと注目して・・・、うーん、いけば良かったなって思いました。

実習を深めるポイントとして、目の前の現在の利用者の姿だけを見るのではなく、これまでの生活史を知ることにより理解を深めることができるという気づきを得ることができた。利用者を社会的存在として捉えることの重要性に気づいた。

⑦ 現時点における対人援助者としての適性



自分の努力によると思う。一つ一つに課題意識を持ち、考えようとしていくことができれば対人援助をより深く学んでいくことができるのではないかと思う。逆に自分から何もしようとしなければ、向かないと思った。

聞き手：5段階評価で3をつけていて、理由の欄に「自分の努力によると思う。自分から何もしようとしなければ向かないと思った」と記入していますが、どういうことですか。

Cさん：これはやっぱりあの・・・まだ就職決まってるんですけど、一応なんか保育士受けるんですけど、そこに就職するにしても毎日自分で保育の実践について振り返ったりしないとたぶん毎日同じことになるか、良い保育に繋がっていきられないとか、なんか自分でも能力が落ちていくばかりだと思うので、そこはやっぱり自分で何だろ毎日課題を持って、それを達成するようにして反省してみたいなことちゃんと自分でやらないと・・・たぶんだめになるんだと思います。

聞き手：「自分の努力による」と書かれていますが、Cさんは努力をする方向に向いているのでしょうか、どのように思っていますか」

Cさん：でもこれは・・・なんだろう・・・。これにできるように、まあ向かっていかなければならないと思うんですけど、ちょっと未来のことはわかんないなと思って。

適性とはこれからの自分の努力によって備わっていくものであると考え、自分はその方向に向かっていくのかどうかを思案している。対人援助職に就こうとする入口に立って揺らいでいる状態であると考えられる。

V 考察

1. 本研究の結果からみた「実習自己評価表」の意義

3名の実習生の「実習自己評価表」とインタビューのナラティブの分析結果から、まず、5段階評価の数値のみでは把握できない各評価項目の達成の内容が明らかになった。評価項目①実習課題の達成を見ると、実習生Aさんは課題を達成できて考察も深められたからという理由で4をつけている。一方、実習生Cさんは実習課題のうちニーズの理解と地域生活についての学びが不十分だったので4をつけたと理由欄に記載している。AさんとCさんが同じ4をつけていても、実習生個々で実習課題が異なるのでその評価の意味も異なることがわかる。

次に特徴的なのは、いずれの学生も評価項目について達成できたことと、達成できなかったことを明確にしていることである。実習を振り返り、達成した

ことと、達成できなかったことを分け、そして、達成できた要因は何か、達成できなかった要因は何かということを考えていることがわかる。

また、理由欄で葛藤や不安が繰り返し語られることで課題が浮き彫りになることもある。実習生 A さんは、実習課題は予想以上に達成できたと評価している一方、プログラムによっては受け身の姿勢になっていた時もあるとし、自分が関心を持ってない分野への取り組み姿勢については、これまで関心が持てなかったことを「実習自己評価表」の理由欄で明らかにしたうえで、インタビューでそれが社会福祉士としてどういう意味を持つかを考え、これまでの姿勢を変えていく気持ちになりつつあることを述べている。また、実習生 C さんは、複数の評価項目において、積極的に自分から学ぶことが足りなかった、もっとできたのではないかと振り返っている。自分の努力次第であり、自分から何もしようとしなければ対人援助職には向かないと述べている。実習課題の達成感があると同時に、自分自身のあり方に目を向け一歩踏み出そうか思案している姿が見てとれる。これらは数値だけでは到底測り知ることのできないことではないだろうか。

このように学生は評価とその理由を記述することにより、実習を振り返り、反省や考察を行い次に成すべき学習の方向と課題を明確にすることができるのである。一方、教員は評価とその理由を知ることによって、①教育目標及び学生個々の実習の課題がどの程度達成されたか、②何をもちて達成としたのか、③どのように達成されたか、④達成できなかった事は何か、⑤達成できなかった要因は何か、ということ把握することができる。①については数値の評価で明らかになるが、②から⑤については数値のみでは知るよしもない。理由を記述しているからこそ、効果的なスーパービジョンを行うことができると考える。

以上から、「実習自己評価表」の理由欄の設定は有効であり必要であることが示された。

2. 形成的評価としての評価表

次に「実習自己評価表」は形成的評価として機能しているか検討する。

形成的評価の定義は、「教育活動の途上で中間的成果を把握し、活動自体の軌道修正のために、また次の段階の指導や学習の方向や課題を明確化するために用いる」であった⁹。

まず、「実習自己評価表」が実施される時期は、教育課程の中間点であり、事前学習と実習が終了後の事後学習の第 1 講である。「実習自己評価表」は 7 つの評価項目の 5 段階評価による評価とその評価理由欄から構成されており、学生は数値で評価するだけでなく、なぜその数値としたのか理由を記述する。これは「教育活動の途上で中間的成果を把握する」ことと考えられる。

また、教員は、実習指導者による実習評価表と学生が作成した「実習自己評価表」を用いて個別スーパービジョンを実施する。そしてグループスーパービジョンで実習体験を共有しつつ、学生個々が自分の実習の振り返りをまとめ、

⁹ 前掲書 2

実習報告会で発表する。さらに実習報告会の発表内容を基にして、個別のスーパービジョンとグループスーパービジョンを受けながら実習の反省と考察を深めて実習報告書を作成する。つまり、「実習自己評価表」は、事前学習と実習の成果を明らかにするものであり、事後学習で学ぶべき課題を明らかにするものとして用いられているのである。よって、「活動自体の軌道修正のために、また次の段階の指導や学習の方向や課題を明確にするために用いる」と言える。

以上から、「実習自己評価表」は実習教育の形成的評価として位置づけることができると思う。

3. 実習自己評価表におけるエンパワーメント評価の可能性

エンパワーメントは、平和の概念や健康の概念などと同じように、実現すべき理想的状態をあらわす価値概念である。と同時に、それは、その価値の実現のための介入や活動を評価するための分析概念でもある。エンパワーメントの支援には、計画・介入・評価というサイクルが必要である¹⁰。

社会福祉においてもエンパワーメントは重要な価値概念であり、当然社会福祉士養成教育においても実現されなければならないと考える。したがって、社会福祉士養成教育の核となる社会福祉士実習教育においてエンパワーメント評価を実現したいと考える。その方策の第一として、形成的評価である「実習自己評価表」は学生をエンパワーメントし得る評価となるかその可能性を探索する。

エンパワーメント評価とは何か。先行研究者の定義を紹介する。

伊藤（2007）はフェッターマンの定義を紹介し、エンパワーメント評価の定義を以下のように述べている。

フェッターマン¹¹によれば、エンパワーメント評価とは、「改善と自己決定を促進するための評価概念とテクニックと知見の使用」である。その特徴を整理すると、以下のようになる¹²。

- ① それは質的・量的の両方の方法論を用いる。
- ② 個人にも、組織にも、コミュニティにも、社会や文化にも適用可能であるが、通常プログラムに焦点をあてる。
- ③ エンパワーメント評価は、人々の自助を助け、プログラムの改善をおこなうという、はっきりとした価値志向をもっている。
- ④ 自己評価と反省の形式：当事者も含めプログラム参加者は自身で評価を行うことが基本である。外的評価者はコーチやファシリテータとして振る舞うことがある。
- ⑤ エンパワーメント評価は、必然的に、個人作業でなく協働作業である。

¹⁰ 前掲書 5 p.245.

¹¹ Fetterman, D. M. ,*Foundations of empowerment evaluation*, Thousand Oaks, CA: Sage, (2001)

¹² 前掲書 5 p.248.

- ⑥ エンパワメントするのは評価者でなく参加者自身である。
- ⑦ エンパワメント評価は、エンパワメントと自己決定を導く環境を創り出す。
- ⑧ プロセスは、基本的に民主的である。問題を全コミュニティに公開する参加型であることが求められる。
- ⑨ 社会的文脈と変革と移行をもたらすためのものである。
- ⑩ プログラムの価値の査定 (assessment) は、伝統的評価にあるように評価の終点ではなく、プログラム改善の途上のプロセスである¹³。

フェッターマン¹⁴によれば、自らが関わる事業を改善し、自発的に自らの状況を改善しようとする人々（またはグループ）に対し、自己評価と反省を通して、自己決定能力を身につけるプロセスを提供することであると定義されている¹⁵。またフェッターマンは、エンパワメント評価は「当事者が『自己決定能力』を身につけるプロセスを提供し、変革を支援するもの」として活用し、エンパワメント評価を実施するうえで、(1) ミッションの確立、(2) 現状の把握、(3) 将来のための計画の策定が重要だとしている¹⁶。また伊藤（2007）はこれについて、エンパワメント評価は、対話を重視しながら、(1) 現状を把握し、(2) 将来のための策定をしていく、といった「プロセス」そのものであると言えるとしている¹⁷。

では「実習自己評価表」はこれらの定義に沿うものであるのか。前述のフェッターマンの定義と比較してみる。「自らが関わる事業を改善すること、自発的に自らの状況を改善しようとする人々（またはグループ）に対し、自己評価と反省を通して、自己決定能力を身につけるプロセスを提供すること」という定義において「実習自己評価表」のあり方がそれをほぼ満たしていると考えられるが、最後の「自己決定能力を身につけるプロセスを提供すること」という点においては、「実習自己評価表」の作成がそれを果たしているかは疑問がある。その原因として考えられるのが、「実習自己評価表」の評価項目の策定が教員のみによって行われているということである。自己評価をすることでエンパワメントされることを目指すのであれば、まずは自己評価表の策定段階から学生の学習ニーズ、獲得スキルのニーズなどを聴取するなど、自ら評価したい項目の策定活動に何らかの形で参与することが有効ではないかと考える。これを今後の課題とし、「実習自己評価表」が学生をエンパワメントする、エンパワメント評価として位置づけていくことを提案したい。

4. 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界は、対象者が 3 名のみに限られていることである。今後はより

¹³ 前掲書 5 p.248.

¹⁴ 前掲書 11

¹⁵ 前掲書 5 pp. 248-249.

¹⁶ 前掲書 5 pp. 253-255.

¹⁷ 前掲書 5 p. 255.

多くの対象者からのデータを集積し、ナラティブのより深い分析が求められよう。それにはテキストマイニングの手法を用いた分析を進めることも有効であると期待される。とはいえ、実習教育における評価表を形成的評価の文脈で位置づけた点で、その理論的・実践的意義は大きいといえよう。

【謝辞】 3名の研究協力者の学生に感謝いたします。

(2012年2月9日 受理)