

# **社会福祉士 実習指導確認資料集**

**改訂（2021年）版**

**一般社団法人京都社会福祉士会  
資格取得支援事業部 実習班**



# はじめに

京都社会福祉士会資格取得支援事業部実習班では、年 2 回、実習連絡会を開催しています。その場では、社会福祉士実習（以下、実習）を受け入れる側（実習先）と、送り出す側（養成校）の方々が出会い、実習に関する様々なことについて語り合い、情報交換をしています。

実習連絡会の回を重ねていくうちに、「社会福祉士の専門性を実習生に伝えることの難しさ」に気づいていきました。そして、その気づきに向き合うために、実習ワーキングチームを立ち上げ、「社会福祉士の多様な業務を実習生にどのように伝えていくか」、「自分たちは何の専門職か?」といったことを話し合いました。

また、毎年開催している実習指導者講習会では、京都社会福祉士会独自に、受講者様からアンケートをとり、その内容をワーキング会議に活用させていただきました。そして、今年度その議論の結果を“実習指導確認資料集”として冊子にまとめ、実習指導者の方々に配布させていただくことになりました。

本資料集の構成は、「Q&A集」と「実習事例集」の2部からなっています。

## 第1部：Q&A集（身近な問いかけと解説）

実際の実習指導者の身近にありそうな問いかけと、それに対するワーキングの解説：「このように考える！！」が記載されています。形式は、Q&Aですが、HOW TO本というよりは、Qに対する考え方、視点の確認を中心にまとめています。

## 第2部：実習事例集（気になる事例と解説）

ワーキング会議やアンケートで多く見られた内容を事例としてまとめました。その事例をもとにワーキングチームの解説を記載しています。

※アンケートの内容をそのまま記載することは個人情報の取り扱いの面から制限がありますので、記載していただいた内容をさらに脚色して活用しています。

本資料集が、実習指導の際の身近なお助け本として、皆様のお役に立てることができたら光栄に思います。

最後に、アンケート記入にご協力いただきました方々、本資料作成にご協力くださいました方々に心より御礼申し上げます。ありがとうございました。

一般社団法人京都社会福祉士会資格取得支援事業部実習班（2015年4月）

\* 改訂版作成にあたって（2021年10月）を巻末に掲載しています

# 目 次

<b>第1部：実習Q&amp;A</b> .....	<b>1</b>
<b>～実習の“曖昧さ”に困る編～</b> .....	<b>1</b>
Q1. 実習生を受け入れる意義を教えてください。.....	1
Q2. 社会福祉士とは何か、その役割を示すことが難しいです。実習生にその仕事内容を示しにくいです。どのように伝えたらいいのでしょうか？.....	2
Q3. 相談援助場面を見せるには、何をどのようにすればよいのでしょうか？.....	3
Q4. 実習の中で、ケアワークをどのように位置づけたらいいですか？.....	5
Q5. 実習生について他職員にどのように伝えればよいのでしょうか？.....	7
<b>～実習に“具体的に”困る編～</b> .....	<b>8</b>
Q1. 事前訪問の時期はいつぐらいに設定したらよいですか？.....	8
Q2. 限られた実習期間で何が教えられるのでしょうか？.....	9
Q3. プラス60時間をどのように捉えたらよいのか？.....	11
Q4. 実習期間中、毎日振り返りのための時間は必要ですか？.....	12
Q5. 実習期間にイベントがない場合、地域とのつながりをどのように実習生に示したらよいのでしょうか？.....	14
Q6. 実習生に記録を見せる際の留意点等教えてください！.....	17
Q7. 個別支援計画は必ずたててもらった方がいいのでしょうか？その際、どのようなシートを活用されていますでしょうか？.....	18
Q8. 実習評価をつける時に迷うことが多いです。そのことを負担に感じることもあります。どうしたらよいのでしょうか？.....	19
<b>第2部：実習事例集</b> .....	<b>21</b>
事例1:実習指導者の困惑「24 日間で何を伝えられるか？」—実習担当職員のつぶやき—.....	21
事例2:社会福祉士は何でも屋？(パート1)実習生のつぶやき「なぜ、相談員さんが電球をかえるのだろう・・・」—特別養護老人ホーム実習生の日誌より—.....	22
事例3:社会福祉士は何でも屋？(パート2)MSWは、数字の専門家？—MSW実習の学生の日誌より.....	23
事例4:ケアワーク対ソーシャルワーク??「子どもは保育士？親子・関係機関は社会福祉士??」—児童養護施設に行った実習生の日誌より—.....	24
事例5 「とりあえずの記録？」—実習生の日誌より—.....	25
事例6 つぶやき癖—「実習なう」—.....	25
<b>改訂版作成にあたって...</b> .....	<b>26</b>



# 第1部：実習Q&A

## ～実習の“曖昧さ”に困る編～

### Q1. 実習生を受け入れる意義を教えてください。

#### 【実習指導者の声】

- ・「実習生受け入れは、ソーシャルワークの機能を見つめ直す機会になるため、仕事の整理ができます」
- ・「福祉業界全体として人手不足もあり、積極的に専門職の育成が必要だと思います」
- ・「実習は、自分のスキルアップにもつながります」
- ・「これが社会福祉士だ！と、言い切る自信はありませんが、その資格の意義を日々考えることが大切だと思っています。その考えるチャンスが実習だと思います」
- ・「施設は、閉鎖的になりがちのため、実習生は利用者さんにとっても職員にとっても良い刺激になります」

#### 【A1：このように考える！！】

◇『社会福祉士実習指導者テキスト』第2版（中央法規出版，2014年：23-25頁）では、実習生受け入れの意義として、「①施設・機関の社会的使命を果たす、②利用者への責任を果たす、③実践を整理し、見直す機会、④新任職員の研修に援用できる、⑤組織化力を発展させる機会」と示されています。実際、すべての意義を一度に感じることは難しいかもしれません。また、意義を理解していても、受け入れにあたっては、多くの責任と役割が伴います。そのため、日々の業務に“+α”の気持ちがあるという声も聞こえます。確かに、人を育てるということは容易いことではありません。それは、利用者と向き合い、実践における正解がなかなか見えないように、実習生受け入れの意義もなかなか見出せないということかもしれません。そこで、そのような時は、一人で抱え込まず、その思いを分かち合う場を、職場内外で持つことをおすすめします。その分かち合いの中で、意義が見出せるかもしれません。

◇社会福祉士が、“社会福祉士を育てる”ことで、自らの専門性を高めていきましょう。

## **Q2. 社会福祉士とは何か、その役割を示すことが難しいです。実習生にその仕事内容を示しにくいです。どのように伝えたらいいのでしょうか？**

### **【実習指導者の声】**

- ・「保育士（or 介護福祉士）は、名称から仕事内容が想像しやすいですが、社会福祉士は、その資格の具体性を示すことが難しいです」
- ・「社会福祉士の業務、専門性を伝えることに焦らず、自分の業務そのものを示すようにしています」

### **【A2：このように考える！！】**

◇社会福祉士は、業務独占ではない職種、資格であるため、「実習で何をしてもらったら社会福祉士の仕事といえるのか」は示しづらく、悩ましいところです。また、その多様な業務内容が社会福祉士の役割を見えにくくし、実習生だけでなく、普段、ともに働く他職種からも、その専門性が認められにくい現実があります。そのため、他職種からも「社会福祉士の実習生に何をしてもらったらいいのか」という問いかけが聞かれます。しかし、見方を変えれば、実習は、施設内外に自らの役割、専門性を発信し、伝える機会であるとも考えられます。時に、「社会福祉士＝何でも屋」と言われることもありますが、「何でもするから社会福祉士」なのではなく、社会福祉士の仕事は生活上の困難を抱える方々への支援であり、その分、実践内容に幅があるのは当然です。何でもしているようでいて、その実践内容には、そうすることを必要と考える根拠があります。実習指導者は、その根拠を実習生に示してください。そのため、「何をしてもらおうか」ではなく、その業務、実践内容を、「どのように捉え、どう考えていくか」に重きを置いていきます。また、自分の業務だけで「ソーシャルワーカーの仕事」を説明するのではなく、施設・機関、法人全体が取り組みを通して担っているソーシャルワーク機能についても伝えてください。そのことに対して、実習生が実習期間中にピンとこなかった、ということもあると思います。その時は、養成校の教員にそのことを情報提供して下さい。そして、それは実習後、養成校に持ち帰って課題にしてもらおうとよいと思います。

◇「社会福祉士になったら資格手当があるよ」と伝える実習先もあります。専門性が認められれば手当が付いてきます。しかし、金銭面ばかりが強調されることはプラスではないです。なぜ、その資格を持てば手当が付くのかを一緒に伝えていくといいかもしれません。

### Q3. 相談援助場面を見せるには、何をどのようにすればよいでしょうか？

#### 【実習指導者の声】

##### （面接場面の活用の仕方一例）

- ・「ご家族さんに許可を得ることができれば、入所に至る面接や、ケースカンファレンスに同席してもらっています。その場の雰囲気を知ることを大切にしています」
- ・「利用者さんとの生活場面での面接に付いてきてもらっています。ショートステイで施設にいらっしゃる時の会話、送り迎えの車の中、その時々のお話を後で実習生と振り返っています」

##### （面接場面を学生に見せることが難しいこともある）

- ・「プライバシーの観点から、なかなか面接場面の同席は実現していません。また、実習担当の私自身は、子どもに触れることが多く、面接室での家族との相談面接は他の職員が担当しています。そのため、実習生に実際の面接場面を見せることが難しいです」
- ・「業務上、地域に出向くことが多く、面接室での相談場面を実習生に見せることが難しいです」

#### 【A3：このように考える！！】

◇“相談援助”とは、個別の面接場面での実践である相談援助（マイクロ実践）と、広くは、地域へのアクション、他職種との連携、ネットワーク（メゾ・マクロ実践）も含めます。

◇マイクロの相談援助場面として、面接室で行う“構造化された面接”と、日常生活場面で行う“生活場面面接”があります。構造化された面接は、利用者家族との面接や、入所に至る面接等、相談室、面接室等で面接を行います。生活場面面接は、利用者の家庭を訪問して行う面接や、施設の利用者のお部屋等で行う面接のように利用者の生活場面に赴き（出向き）、お話をうかがいます。一口に面接といっても、その形態は多様であり、方法は、対象や内容に応じて変わってきます。





◇実習期間中、可能であれば面接や、会議に同席してもらい、場を共有することが求められます。そのためにも、実習プログラムの中に、面接の同席、体験といった内容を盛り込んでください。しかし、それが無理な場合は、構造化された面接場面に固執しなくてもよいです。実習生は、「面接」というと面接室で行う構造化された面接をイメージすることが多いですが、日常の中での関係作り、聞き取り等を意識的に見せることで、より身近に面接を感じることができます。そして、実習生が体験した利用者との会話や、実習生が見た利用者職員との会話が、何のためのやりとりであったかを一緒に考えるとよいと思います。

◇面接の同行は、利用者のプライバシーに実習生が触れる機会です。そのため、実習生が「学ぶ」ということだけでなく、利用者のプライバシーを守るために、どういった配慮をするべきかについて、事前に組織の中で合意を得ておく必要があります。つまり、実習生にどこまでの情報に触れさせるか、どういった情報は伏せておくか、どの場面には同席させてもよいか、どういう場面は同席させないか等についての共通認識をつくっておくことが大切だということです。また、実習生が体験することや職員の対応を通じて、「プライバシーをどのように配慮しているのか」を実習生に考えてもらおうとよいでしょう。



## **Q4. 実習の中で、ケアワークをどのように位置づけたらいいですか？**

### **【実習指導者の声：方法、考え方の一例】**

#### **（方法、考え方の一例：障がい、高齢領域）**

- ・「そもそも介護が必要な方が生活している施設であるため、ケアワークを実習から取り除くことはできません。当施設でのケアワークの位置づけをしっかりと伝えていきます」
- ・「介護をすることで、利用者さんを知るチャンスになると思う時があれば、単なる時間稼ぎのように感じる時もあります。何をしてもらうにも、根拠が必要であると思います」

#### **（方法、考え方の一例：児童領域）**

- ・「児童施設に保育士資格は欠かせません。なぜ欠かせないのかを実習生に伝えています」
- ・「施設入所前から入所中、退所後の流れを確認しています。一人ひとりの子どもにとって、職員の間わりがどういう意味をなすのか実習生に伝えていきます」
- ・「実習生が同時に何人かやってくるので、それぞれの視点から子どもの生活をどのように捉えているか発表してもらっています。保育士実習の学生と一緒にした際は、その共通点、独自性を一緒に考えてもらっています」

### **【A4：このように考える！！】**

◇ケアワークを主業務とする施設においては、社会福祉士の資格の有無を問わずケアワークを実践しているところが多いです。そのため、実習プログラミングにケアワーク実践の内容が組み込まれているところもあります。それは、利用者理解やコミュニケーション技術を磨くための時間であり、目的は様々です。そして、ケアワークを実習に取り入れるにあたり大切なことは、「どのような意図でケアワークを実践してもらうのか」という根拠を明確に持つておくこと、そして、そのことを実習生に示していくことです。ただ、養成校では介護技術や保育技術はカリキュラムの中には盛り込まれていません。そのため、利用者の安全を第一に取り組むことが求められます。

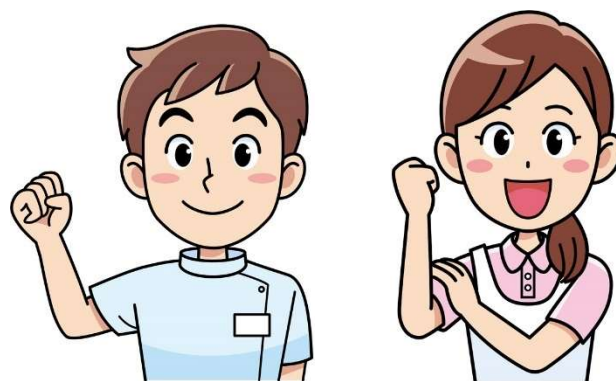
◇利用者の生活空間の中で、身近に本人の話を聞くことができるケアワーカーの存在は大きいです。つまり、社会福祉士は相談業務の専門職と言われますが、ケアワーカーも相談業務を行っています。そのため、「社会福祉士と介護福祉士とではどのように違うのか」という疑問を抱く実習生は多いです。

◇実際のところ、業務独占ではない、介護や相談業務に明確な違いを見出すことは難しいです。しかし、

その違いを見出すことがなぜ難しいのかを一緒に考えていきます。その過程を踏むことで、他職種とともに協働して利用者を支える大切さを気づいていけるかもしれません。さらに、実習生には、それぞれの専門職が利用者の生活を支えるために、どのような存在、役割を担っているのか、社会福祉士はどのように介護職、保育職等と連携をとっているかを伝えていきます。そのように、職種間での連携＝“つながり”を示すことが、社会福祉士の専門性ともいえます。介護、保育、相談、保健、医療等、それぞれの分野ごとに利用者に対する支え方、捉え方には違いはありますが、そのつながりの体勢を構築していくことが、利用者の生活を支えることになっていきます。しかし、限られた実習期間でその全体像に気づくことは難しいかもしれません。その中でも、それぞれが必要な存在として尊重し合う姿を実習生に見せていただきたいです。

◇時に、ケアワーカーが社会福祉実習生をどのように捉えているのか、確認するのもよいでしょう。それぞれの専門職ごとの実習生への視点が、普段の視点の確認になるかもしれません。

◇留意したいことは、“とりあえず” ケアワーカーに実習生を任せることは、ケアワーカーに負担を強いるということです。それは、ケアワーカーが対応している利用者にも失礼になります。何のために実習生が来て、何を学んでほしいと思ひ、だからケアワーカーに託しているということを実習生を受け入れる前に伝えておくことが望ましいです。



## **Q5. 実習生について他職員にどのように伝えればいいのでしょうか？**

### **【実習指導者の声】**

- ・「実習委員会を立ち上げ、施設全体で実習生を受け入れています」
- ・「他職員には、毎朝の申し送りの時に、実習生の数と内容を伝えています」
- ・「フロアごとに実習担当を決めています」
- ・「実習指導に必要な実習生の情報をまとめ、それに加えて、実習生の目的に沿った実習プログラムを事前に各部署に配布し、協力をお願いしています。」
- ・「多くの職員がいるため、実習の意義を全職員に伝えきれずに受け入れると、実習生は、職員の数として考える職員がでできます。そのため、実習生に自分の仕事の手伝いをしてもらおうといったことがあり、自分の業務以外は何をしてもらったらいいか戸惑う職員もいます」

### **【A5：このように考える！！】**

◇組織が大きいと、各フロア、事業所、関係施設に実習生を預けることも多くなります。そのため、実習生を受け入れる意義を全職員に周知することは難しいです。ただ、伝えていく努力は必要です。それが、日頃の業務の曖昧さを明確にしていくことにつながっていきます。実習生を受け入れることは、社会福祉士の専門性を他職種、他職員に伝える作業が求められているということです。

◇社会福祉士の実習においては、何をしなければならないか、何をしてもらったら駄目かという明確な取り決めはありません。ただ、何をやるにおいても、実習生に対して、それがどういう意味、根拠があるかを考え、実習生にとってどういう時間であったかを振り返ることが大切です。

◇実習生の存在を伝えることは、相談員の業務の実際を伝えることにもなります。施設の中で、社会福祉士とは何かと明確になっていない中で、他職員に「社会福祉士の実習生」とだけ伝え任せても、何をどのように指導したらよいか迷ってしまいます。そのため、他職員には、その担当部署に実習生をただ預けるだけではなく、「それぞれの職員が大切にしている視点を実習生に伝えてほしい」といった具体的内容を示していきます。それぞれの職員からその場ごとに学んだ視点を、実習生は記録や振り返りの時間を通して確認していきます。そして、さまざまな視点に触れ、社会福祉士に求められる視点とは何か？と具体的に悩んでいきます。その実習生の悩みに、実習指導者が寄り添い、他職種と連携、協働するにあたって求められる視点について、実習生に気づきを促していきます。

## ～実習に“具体的に”困る編～

### Q1. 事前訪問の時期はいつぐらいに設定したらよいですか？

#### 【実習指導者の声：事前訪問の実際一例】

- ・「実習開始の1ヶ月前に設定しています。実習プログラムの説明で時間を使います。後は、施設見学をしてもらいます」
- ・「実習開始1週間前にしています。もっと早くに時間をとりたいのですが、私のシフトがわかっただけからの対応となります。実習フロアの職員の顔合わせに時間を割いています」
- ・「実習プログラムにおいて一通り説明をしますが、利用者の特性を伝えることに一番時間を割いています。そして、実習が始まるまでの課題も出しています」

#### 【A1：このように考える！！】

◇事前訪問では、実習指導者が作成した実習プログラムと、実習生が持参する実習計画書を照らし合わせ、実習内容の方向性を定めていきます。そのため、事前訪問日までには、実習プログラムを作成し、可視化できる状態にしておきます。

◇実習生は、実習前の事前指導時間において、実習計画書を作成しています。養成校ごとに指導方法は異なりますが、180時間実習の場合、「職場－職種－ソーシャルワーク実習」の流れを汲むことはカリキュラム上統一されています。実習指導者は、実習生の学ぶ主体性を育てるためにも、実習計画に目を通し、コメントを提供するとよいです。

◇施設ごとによって、学びを深めてほしい内容は様々です。そして、実習生が希望したからといっても、すべて取り組めるかということも施設、機関によって異なります。そのため、事前に「できる」「できない」を伝えることは、施設、機関の方針を示すことにもなります。

◇事前訪問は、実習指導者と実習生が実質、初めて顔を合わせる場です。そのため、プログラム内容と同時に、関係作りの入り口です。そのため受容的な雰囲気づくりが求められます。

## Q2. 限られた実習期間で何が教えられるのでしょうか？

### 【実習指導者の声：工夫、考え方の一例】

- ・「180 時間で、実習生に何を伝えたいか？と考えた時、“あれもこれも伝えたい”、ではなく、自分が日々の実践の中で大切にしていることを伝えていきたいです」
- ・「何を実習生にしてもらうか、よりも、実習生が体験したことに対して、その体験の意味を理解できるようにサポートしています。そのため、振り返りの時間を大切にしています」
- ・「介護フロアでは、実習生に介護技術を教えることができず、何もしてもらえない時もあります。そのような時、“とりあえず、利用者とコミュニケーションをとっておいて”とっています。でも、よくよく考えると、利用者とのコミュニケーションをとることは、“とりあえず”できることなのかと思いました。180 時間とは、短いと感じると同時に、どの時間も満遍なく学びを提供できているのかというと自信がなく、こちら側が問われている気がします」
- ・「よく、実習期間の中で社会福祉士の役割を知りたいと実習計画に盛り込んでいます。しかし、その役割を示すことができるのか、どのように示したらいいのか迷います」

### 【A2：このように考える！！】

◇実習生がやってくることによって、実習指導者は、“何かを伝えなければ”と気負うという声はよく聞こえます。また、限られた実習期間であるため、その思いは強くなりがちです。しかし、限られた時間の中で、実習生に何をどのように伝えていくかを整理するために、実習プログラミングや事前訪問があります。“あれもこれも”見せたいではなく、何のために、どのような意図で見せているのか、体験してもらっているのかを考えます。そのためにも、普段の業務や施設全体のソーシャルワーク機能を振り返り、実習プログラミングに反映していきます。まさに、実習プログラミングは、普段の実践の振り返りです。時には、いざ実習生を受け入れてみると、実習プログラミング通りには行かないこともあります。それは、プログラミングと実習生の力に齟齬が生じている状態です。そして、なぜ、そのような状態になったのか、振り返り、臨機応変に対応していくことが求められます。また、実習受け入れにあたって、何をしてもらおうかを考えることは大切ですが、実習生が体験したこと、見たことに意味づけをすることも同時に求められます。

◇実習生が、“社会福祉士とは？”と疑問を抱くことは当然です。そして、その疑問を解消しようと、社会福祉士独自の役割を見出そうとします。しかし、様々な職員がいる中で、その役割を見出せず、限られた実習時間の中で答えがでずに悩むこともあります。実習生が、そのような悩みを実習指導者に伝え

た時、すぐに社会福祉士とは何かと答えを示すのではなく、何故そのような疑問を持ったのか、具体的にどのように悩んでいるのか、と、個々の実習生の悩みを傾聴し、受け止め、寄り添っていくことが求められます。

◇実習は、福祉現場で過ごす時間のみを指すではありません。楽しかった経験も、もどかしかった思いも実習後に養成校に持ち帰り、事後学習に組み込んでもらいます。そう考えると、実習前、中、後を通して、実習指導者と養成校担当教員が連絡、連携を取り、実習生の学びを支えているといえます。



### Q3. プラス60時間をどのように捉えたらよいのか？

#### **【実習指導者の声：新カリに動じない】**

- ・「従来の180時間に、プラス60時間加わったところで、何が変わるわけではない。いつも通り、自施設で伝えられることを伝えていく、そのみです」
- ・「カリキュラムが変わったことを機に、プログラムを見直そうと思う。初心に帰るチャンス」

#### **【実習指導者の声：新カリに戸惑う】**

- ・「やってくる実習生は、180時間にあたるのか、60時間に当たるのか、それによって指導方法が変わるのか、プログラミングはどうしたらよいのか、色々考えてしまう」
- ・「何の領域を経て、自施設、機関にやってくるのか、自分のところに来る前に行っていた施設とのやり取りをどのようにすればよいのか、…うまく連携ができるのか気になる」

### **【A3：このように考える！！】**

◇2021年度に入学した学生（4年生の養成校）は、在学中に計240時間以上の実習を経験することになります（従来180時間以上）。※1年制の養成校の場合、2024年度の入学時の学生から適応となります。

◇何のために実習時間が伸びたのか…大きく2つの意味があるといわれています。

- ① 領域を経験することで、分野横断的の学びができ、包括的、多面的な視点を養える。
- ② 従来以上に地域におけるソーシャルワーク実践を意識することができる

◇ただ、従来の180時間に追加される形で60時間実習をする養成校もあれば、180時間の前に60時間実習をする養成校もあります。そして、何年生のいつに実習をするかは、養成校次第となります。そのため、養成校との連携はより密に行うことが求められます。プラス60時間をどのように位置づけるかは、養成校の考え方の表れでもあります。「なぜ、その時期に実習時間を設けたのか」「実習生に何を学ばせたいと思っているのか」…養成校の説明責任は増しています。そして、受け入れる側も、それを確認していくことで、連携の濃度は増します。情報のキャッチボールは丁寧に行いましょう。

◇2領域にわたるため、施設・機関同士の連携も言われていますが、あくまでもそれを託した養成校との連携があつての話です。新しいカリキュラムが走り出したところであり、未知の部分も多いですが、自施設・機関のソーシャルワーク実践を確認し、何をもちいてそれを実習生に伝えるのかという基本的なことは何ら変わりません。カリキュラムが変わっても変わらない価値を大切にしていきたいです。



## **Q4. 実習期間中、毎日振り返りのための時間は必要ですか？**

### **【実習指導者の声】**

#### **（時間の取り方一例）**

- ・「毎日、終了時間前30分、振り返りの時間を設けています。担当者である私が出勤していない場合は、実習担当のサブ職員がその役割を担っています」
- ・「実習期間のうち、2度カンファレンスを設けています。その際には、養成校の教員にも同席してもらいます。中間と最終カンファレンスという位置づけです。中間カンファレンスで進捗状況を確認して、後半プログラムを軌道修正することもあります」
- ・「利用者さんのお宅への訪問や地域の活動に参加した後は、必ず振り返り、感想を聞いています。何かあればそのように時間をとるので、毎日、決まった時間の振り返りはしていません」

#### **（振り返りの際、気をつけていること一例）**

- ・「一つひとつ実習生と確認しながら進めています。その都度、実習生に気軽に聞いてもらえる関係を築くことに力を注いでいます」
- ・「質問がない＝理解している、と捉えず、どうすれば、実習生が質問することができるか、理解してもらえるかを考えることが大切だと思っています」
- ・「実習生が消化できる内容は、実習生ごとに違います。その実習生の理解力を見極めつつ、その日その日ごとの実習生の思いを大切にしています」

## **【A4：このように考える！！】**

◇振り返りの時間は、実習スーパービジョンの機会であり、個別スーパービジョンの場です。直接、実習指導者が実習生と向き合い、語る時間を確保することは、実習生の心理的サポートになります。また、施設、機関、利用者、社会福祉士の役割等、十分理解できていなければ、それを確認し、一緒に整理していきます。そして、知識を具体的に付け足していくことで、教育的サポートにもなります。その際、実習生が自分の体験をどのように捉えているか、実習生が疑問に思っていることを大切にしていきます。そして、実習スーパービジョンで言えることは、実際に職場で部下を育てることと同じことです。相手が実習生であれ、職員であれ、スーパーバイザーである職員は、スーパーバイザーである職員、実習生の理解する力を見極めながら進めていきます。そのためにも、定期的に振り返りの時間を持つとよいです。ただ、振り返りの時間は、実習生の思い、疑問を理解する場であって、実習指導者が言いたいこと、伝えたいことを存分に言う場ではありません。そうすると、実習生の主体性を弱め、実習指導者が求める疑問や答えを探してしまいかねません。あくまでも、スーパービジョンは、学びの主体者は誰かを問いながら、スーパーバイザーの気づきを促すプロセスです。

◇その取り組み方は、「毎日、実習終了時刻前の 30 分ほどを実習指導者と実習生の振り返り時間に活用される実習先」や、「実習カンファレンス（1 週～2 週間に一度）を用いて振り返りをされる実習先」等、様々です。そして、実習指導者が出勤されていない場合は、他の職員が役割を担うことがあります。その際は、職員間の連携が不可欠となります。もちろん、振り返りの時間が、業務の支障をきたしてはいけませんので、無理をしないような工夫が必要です。何より、実習生が気になった時に質問できる体制、関係を築いておくことが求められます。両者負担にならない形を模索していきます。



## **Q5. 実習期間にイベントがない場合、地域とのつながりをどのように実習生に示したらよいでしょうか？**

### **【実習指導者の声】**

#### **（地域の見せ方一例）**

- ・「実習期間が夏や秋だと、施設行事に参加してもらいやすいです。夏祭りでは、地域のボランティアの方、秋には、地域のお祭りに施設職員、利用者ともに参加しています」
- ・「実習期間が行事に重なれば、実習生にも色々お手伝いをしてもらい、雰囲気を感じてもらっています」
- ・「イベントの案内を、地域に配布する時に、実習生に手伝ってもらっています」
- ・「ご自宅に訪問する時に、同行してもらい、道中に地域性を説明しています」

#### **（利用者の環境への働きかけ一例）**

- ・「家族の方が面会に来る様子を見ることで、家と施設でのつながりを感じてもらっています」
- ・「実習生は、事務所にいることが多いですが、相談員である私の電話や来客の対応等を意識して見てもらっています」
- ・「施設パンフレットを用いて、当施設をどれだけわかりやすく説明できるかを実習生に課題として提示しています」
- ・「ご自宅に訪問しても、サービスを拒まれる方もいます。そういった方の隣家の方への声かけ、民生委員さんへのご挨拶場面等へ同行してもらっています」

### **【A5-①：イベントについてこのように考える！！】**

◇なぜ、実習で地域を見せる必要があるのか、そのことに答えを持っておく必要があります。その上で、実習生に地域を示していきます。

◇イベントは、地域を知る一つのツールです。実習生をイベントに参加させることが目的ではなく、何のためのイベントか、そのためにどのような準備をしているのか、イベント後、どのような振り返りをしているか等、一連の流れも含めて伝えていきます。実際に、実習機関内にイベントがなくても、準備段階、振り返り段階の活用もできます。

◇そもそも、利用者は、例え、施設で生活していても地域住民として生活しています。そのため、イベントの提示のみに固執するのではなく、普段の地域交流の実際を伝えていくとよいでしょう。その際、実習指導者が、①施設と地域のつながりを意識しているか、②そのことを、施設全体で共有しているか、が問われます。その問いかけの根拠も含めて、実習生と確認するのもよいかもしれません。そして、地域の中の施設として、施設がどのように機能しているか、施設と地域のつながりの実際を伝えていくとよいでしょう。

## 【A5-②：環境についてこのように考える！！】

◇ソーシャルワークは、人と環境との交互作用に重きを置き、人と同時に環境にも働きかけていきます。そして、人と環境の接点への介入も求められます。しかし、環境への働きかけ、接点への介入と言われても、実習生はなかなかピンと来ないかもしれません。例えば、家族の面会時に同席する、事務所での職員の対応を見学する、在宅生活を続ける利用者の隣近所への挨拶に同行するといった体験をしても、それは一つひとつの場面であり、それが“人と環境との交互作用”を意識した取り組みとして理解することは難しいかもしれません。すなわち、実習生は、見て、体験した内容を点で捉えることができても、面全体の理解は、難しいです。そのため、つながり、面全体の理解は、実習指導者のサポートや事後指導の中で気づいていきます。そして、利用者の置かれている環境、状況理解に触れるたびに、実習生は、ソーシャルワークの多様性に気づいていきます。

---

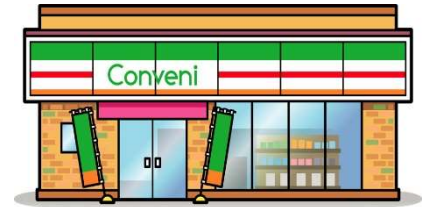
●新カリキュラムでは、「地域に強い社会福祉士」が謳われていますが、その地域の特性を伝えることは一朝一夕では難しく、また働いている職員も意識しづらいところがあります。ただ、施設や組織がある地域を、実習指導を機会に再確認することが、「実践の場を見つめなおす」ことにもつながります。

以下、2つの取り組み（事例）を紹介します（事例作成にあたり、実践内容を加工しております）。

### 【地域包括支援センター職員の取り組み】

Aさんは（80代女性）は、毎日、同じ時間に、息子さん（50代）とコンビニに行かれる。そして、イトインコーナーでパンとジュースを飲んで、ひと時を過ごす。トイレも店内にあるため安心である。いわゆる、地域の活動としての体操教室には顔を見せず、地域から孤立しているといわれている。息子さんは、いつも自室にいる。ある時、自宅に最新のスポーツ紙があることで外出されていることに気づく。どこで購入されているかお尋ねするとそのコンビニのことを教えていただいた。翌週、包括のチラシ（高齢者の相談窓口の紹介）をもってそのコンビニに行く。Aさんのことはもちろんこちらから話さないが、店員さんは、「あのイトインコーナーにご高齢の方がよく座っていますよ」と教えていただく。息子さんらしき方と2人楽しそうに食事をされていると聞く。

このように、実習生さんには、既存の地域の取り組みも大切にしながら、街にある「立ち寄りどころ」や、「意識しないと通り過ぎてしまう場所」も実はインフォーマルの社会資源である可能性を伝えている。そのために、フォーマル資源とインフォーマル資源を可視化できるマップ作りをしてもらい、「地域」を少しでも体感していただけるようにしている。



### 【相談支援事業所（障害）の取り組み】

Bさん（40代男性）は精神疾患があり、多くの方がいる場所は避ける。20代の頃から通っている喫茶店があり、常に同じ時間、場所に座る。店側は、その時間は混みあってもその席はあけておいてくださる。Bさんが席に着くと、注文を言わずともBさんが好まれるコーヒーが出される。…雨の時も、暑い時も、常にいらっしゃるBさんが、3日続けていらっしゃらない。心配になった店の方が、Bさんが通う事業所に連絡（いつも事業所のロゴが入った鞆を持っておられるため覚えていた）。そこから、相談支援事業所に連絡が入り、Bさん宅に訪問、熱中症で動けない状態のため即救急搬送。大事にはならなかった。

店員さんは、Bさんを「見守ろう」と思って見ているわけではない。常連さんを気にかけてただけである。そうした「さりげなさ」が地域にはたくさんある。そのことを実習生自身が気づいてほしいが、限られた時間では難しい。結局、口頭で伝えても体感はできない。事業所のロゴもまた住民さんに見てもらってより意義が増す。また、Bさんにとってその喫茶店はどういう場所なのかを考えてもらうため、実習生さんに一人で喫茶店に客として行ってもらったこともある。「コーヒーがおいしかった」、「飾ってある絵が気になった」という実習生さんがいれば、「わからなかったです」と帰ってくる実習生さんと色々である。Bさんの居心地は、Bさんにしかわからない。しかし、「その人理解」を進めるにあたって事業所で出会う一面だけではなく、生活主体者としてその人をとらえてほしいと伝えている。



## **Q6. 実習生に記録を見せる際の留意点等教えてください！**

### **【実習指導者の声】**

- ・「アセスメント力向上のために、利用者本人の聞き取りだけではなく、利用者についての記録をどのように閲覧するかも学びとして実習プログラムに組み込んでいます」
- ・「個人情報開示にあたり、子どもと親との関係性がデリケートな内容なため、実習生に見せることに抵抗があります。そのため、見せ方の工夫について思案しています」
- ・「個別支援計画に必要な情報は提供していません。しかし、いつでも気軽に実習生が記録を見ることができるように、実習生用の記録コーナーを設けています」

### **【A6：このように考える！！】**

◇記録は、利用者支援のためのツールです。実習生が記録の閲覧をするといった利用者の個人情報に触れるにあたっては、事前に、①利用者と施設、機関が始めに契約を結ぶ時に了承を得る、②措置施設の場合等、行政との合意形成をはかる、③実習生に何をどのように見せるかといった見せ方も施設内で共有し、確認し合うとよいです。また、ただ、記録を見せるということではなく、どういった視点を持ちながら記録を閲覧するかを指示し、記録を見た後には、どのように感じたか等、振り返り作業をします。

◇利用者の情報を何も知らないまま学びを深めることは難しいです。特に、アセスメントにおいては、情報収集、整理、分析の過程の中で、利用者の生活を多面的に捉える視点を養っていきます。そのためにも、利用者情報の開示は必要となります。しかし、記録は個人情報のため、実習生に開示しないと決めている施設もあります。ただ、見せることができないなら、その理由をはっきりと示し、養成校教員と確認しながら、実習生が利用者を知るプロセスを支えていくことが求められます。



## **Q7. 個別支援計画は必ずたててもらった方がいいのでしょうか？その際、どのようなシートを活用されていますでしょうか？**

### **【実習指導者の声】**

- ・「利用者支援のプロセスを実感するためにも、計画は可能な限り立ててもらっています。そして、最終的にカンファレンスの場を設け、発表してもらっています」
- ・「実習生によって、利用者とコミュニケーションをとることで精一杯で計画作成までたどり着けません。情報収集し、整理する段階まではしてもらいたいと思っています」
- ・「当事業所で活用しているシートを用いて、計画を立ててもらっています。そして、事業所内で立てたプランと、実習生が立てたプランの見比べをして、視点の確認をしています。もちろん、既存のプランが正解ということではなく、実習生の視点から学ぶこともあります」

### **【A7：このように考える！！】**

◇個別支援計画は、実習生が自らアセスメントし、プランをたてるという援助の実際を体験できる機会です。実習生が自らプランを立てた上での実践、そして、振り返り（モニタリング）をすることで援助過程を体感することができます。まさしく、活きた事例からの学びです。作成にあたっては、実習生が利用者とコミュニケーションがうまくとれていない、個別支援計画をたてることに利用者が同意しない等様々な場合がありますが、その場合でも、利用者をどのように捉えるか、意図的に、計画的に関わるにはどのように気をつけるのかといったことを示していきます。

◇個別支援計画は、援助の実際を知る一つのツールです。しかし、実習生は、計画をたてる、計画書（紙面）に記入することにばかり気をとられがちです。何か成果を出したいと思えば当然のことかもしれません。そのことも、実習生の気づきとして促していきます。実習生ごとの促し方、気づきのタイミングは違います。

◇社会福祉士実習において、個別支援計画の特定のシートはありません。個々の施設で活用されているアセスメントシートを活用する、あるいは、実習生用にオリジナルに作成している施設と様々です。そして、どのようなシートを活用するかを考えることも実習生に何を伝えたいかによって変わってきます。ツールとしてのシートを活用しながら、実習生の学びを支えていきます。

## **Q8. 実習評価をつける時に迷うことが多いです。そのことを負担に感じることもあります。どうしたらよいでしょうか？**

### **【実習指導者の声】**

#### **(実習生への思い)**

- ・「一生懸命頑張っている実習生を見ると評価がつけづらいです」
- ・「これで、単位が決まってしまうのかなと思うと負担が増します」
- ・「目に見える成長は難しかったですが、心の持ち方の成長があった場合、評価しづらいです」
- ・「どうしても実習指導者ではなく、人としての思いが先行します」

#### **(評価票、養成校への思い)**

- ・「実習生が養成校に帰ってしまうと気が抜けて、評価をつけることが後回しになっています」
- ・「養成校によって項目が細かすぎると感じるものもあり、戸惑いがあります」
- ・「一度に同時期の実習生を受け入れている際、それぞれの評価票の違いに慣れることに時間がかかります。評価票が細かすぎ、質問項目が多いもの、あるいは、問いかけが抽象的で項目が少ないもの、様々です。養成校に問い合わせても“お任せします”と言われるのみです」

### **【A8：このように考える！！】**

◇実習評価票は養成校の数だけ存在します。評価票は、養成校側が実習先に求めている内容を項目にしており、その養成校の思いの象徴でもあります。そのため、不明なことがあれば、養成校に問い合わせ、納得できる答えをもらってください。そして、実習先の評価がそのまま単位として使われることはありません。実習先の評価をもとに、最終的に実習生に素点をつけるのは、養成校教員です。

◇評価の際には、どうしても実習指導者の主観が先行してしまいます。それだけ、実習期間中、実習生に向き合ってきたからこそその思いだと自信を持ってください。実践の振り返りと同じで、“客観的に捉える”ことは難しいです。そのため、一人で実習評価に向き合うことが難しいと思われる場合は、実習生に向き合った担当者何名かで評価について話し合う機会を設けるのもよいです。職員によって実習生の見方も違います。それぞれの違いを確認しながら、一つの評価を作り上げるプロセスは、実習生や実習内容の振り返りにもなり、次の実習生を受け入れる準備につながります。





## 第2部：実習事例集

### 事例1：実習指導者の困惑「24日間で何を伝えられるか？」

#### —実習担当職員をつぶやき—

初めての实習受け入れで困惑している。実習生を受け入れた法人側は、実習指導者講習会を受講した私なら任せて大丈夫と安心している様子。上司からは、「君にまかせる」と言われた。いったい、何をどのように伝えればいいのか？誰に相談すればいいのか？養成校側からは、契約書類が送付されたのみ。実習生を迎えるまで、あと半年。何をどのようにすればいいのだろう。

#### 【ワーキングの解説】

- ①まずは、何か新たに用意するというよりは、“普段の実践、業務”のふり返りが大切です。
- ②「よい実習」は、実習指導者側と養成校教員の連携があって成り立ちます。
- ③学生の実習計画も参考にしながら実習プログラミングに反映していきます。一度立てたものであっても状況に応じて変更していくとよいです。
- ④法人内に多くの事業所を抱えている場合は、意図がないならばすべて見せる必要はないです。もちろん、事業所を見せる意義が明確である場合、さまざまな事業所を経験することもよいです。しかし、実習生は、単なる経験として「色々あるんだな」という漠然とした感想で終わりがちですので、事業所ごとのつながり、連携等も意識して伝えてください。
- ⑤ソーシャルワークとは何か？社会福祉士とは何をする人か？その問いの答えは非常に曖昧です。そして、その答えは実習期間内で出せないかもしれません。そのため、何が何でも教えようと詰め込みすぎず、学生が今感じているものを大切にしていきます。
- ⑥どれだけ自信のある実習プログラムがあったとしても、それが実習生に伝わって意味があります。伝えるのは、実習指導者や職員です。そこにスーパービジョンの意義があります。

## 事例2：社会福祉士は何でも屋？（パート1）

### 実習生のつぶやき「なぜ、相談員さんが電球をかえるのだろう・・・」 －特別養護老人ホーム実習生の日誌より－

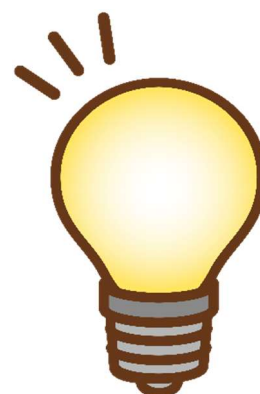
生活相談員さんは、介護職の方に頼まれて利用者の居室の電球をかえていた。電球をかえることが社会福祉士の役割なのかと私（実習生）は気になって聞いてみた。すると、電球を変える場面を通じ、利用者の状況を直に確認できる。また、介護職の方の様子も確認できる。電球をかえるという行為そのものはソーシャルワークではないけれど、その行為（手段）を通して、みる、きく、を実践していることを教わった。そして、電球が切れて困っている介護職の訴えに相談員がすぐに反応する。その行動が介護現場で働く方の安心につながるということもわかった。

日頃のこうした何気ないやりとりを通して人と人との「つながり」を構築していることがわかった。

### 【ワーキングの解説】

実際の福祉現場で、ソーシャルワークの可視化は難しいです。そのため、自分たちの実践の何がソーシャルワークか、より意識して確認しなければ“何をしているかわからない人”状態になる可能性は高いです。

実習生に対しては、ソーシャルワーカーとは、安易に“何でもする人”と括るのではなく、自分たちの実践のどの部分をどのように伝えるか、見せるかを意識して、言語化していきます。



## 事例3：社会福祉士は何でも屋？（パート2）

### MSWは、数字の専門家？－MSW実習の学生の日記より

看護師長から、「社会福祉士って数字の専門家よね？だから、保険とか年金に詳しいよね」と言われた。私（実習生）は、授業では、傾聴や受容については習ったが、そうした制度的なことは教科書上でしか習っていない。何も手続きの仕方（退院から施設へ、生活保護に関する書類等）がわからない。事前学習において、制度を十分に学習すればよかった。

#### 【ワーキングの解説－事例3】

制度は、利用者の生活を支える社会資源の一つです。そのため、社会福祉士の実践において制度理解は必要です。そして、制度の仕組み等を理解したうえで、どのように利用者ごとに活用していくかといった、利用者ごとの支援を提供していきます。実習生は、養成校において、仕組みとしての制度を教科書上学習していますが、それが現場ごとに、また利用者支援ごとにどのように活用されているかは理解できていません。そのため、その具体的な実践を知るために実習の機会を活用します。実習生に対しては、制度を知っていて当たり前という視点ではなく、制度の何がどのように理解しづらいのかといった姿勢で接し、具体的な制度活用の理解を促していきます。それは、利用者に制度を説明する際に求められる技術と同じかもしれません。さらに、制度の歴史的変遷に触れることで、利用者の置かれている状況がわかります。制度をただ伝えるのではなく、どういう状況の中で制度が成り立ち、今の日本社会の中でどういうことが制度的課題としてあがるのか、利用者の立場から伝えていきます。

今回の実習生が、看護師長から言われたことは、社会福祉士が数字のプロかということではなく、社会福祉士の専門性とは他分野からは見えにくいということです。看護師長がなぜそういう問いかけをしたのか、他職種から見る社会福祉士像を知ると同時に、目の前の実習生はどこまで理解が進んでいるのかといったことを養成校教員に確認していきます。

#### 【事例2，3ワーキングの解説－社会福祉士は何でも屋？】

上記の事例のように、ソーシャルワーカーは、業務として、電球をかえ、草をむしり、一見専門職？と思えることもこなしています。しかし、その行為を通して施設全体を見渡し、職員との関係を配慮しています。すなわち、実践には色々な根拠があります。それを伝えていくことが求められます。しかし、「何でも屋」という言葉だけが一人歩きし、単なる施設での「ご用聞き」のように思われているのも否定できません。社会福祉士の業務は可視化しづらいところに専門性があり、また、そこに他の専門職の関係の中での“もどかしさ”を感じます。実習生には、その“もどかしさ”を伝えることもいいかもしれません。

## 事例4：ケアワーク対ソーシャルワーク??

### 「子どもは保育士？親子・関係機関は社会福祉士??」 －児童養護施設に行った実習生の日誌より－

実習も半分の期間を終えた。毎日、子どもと関わってばかりである。私は社会福祉士の実習に来たのに、保育士実習とどのように違うのだろうか？そのことを実習担当の方に伝えたら、ファミリーソーシャルワーカー（FSW）さんとの面談の機会を作っていただいた。一日、FSWさんについて業務を見学し面接にも可能な範囲で同席させていただいた。そして、FSWさんからは、保育経験を何年か経たないと相談員にはなれないこと、保育士は子ども中心であり子どもと深く関わる必要があること、そして、社会福祉士は、親子の調整や、関係機関の調整が中心であることがわかった。そのため、社会福祉士は、広く(?)、保育士は、深く(??)子どもを見ていくことがわかった。

### 【ワーキングの解説－現場経験の捉え方】

福祉現場は、領域問わず、ケアワーク経験を踏まえた上での相談職という考え方があります。その賛否にはそれぞれの考え方がありますが、実習生が、その現状だけを捉えて、ケアワークを相談職のステップアップ期間と捉えないか危惧します。そうすると、「相談職が上、保育、介護職が下」といった構図ができあがってしまうからです。

大切なのは、なぜ、現場を知る必要があるのか、どこを中心に見ておくのか、そして、その経験期間がどのように生きて相談職という専門職に就けるのかということです。ステップアップの期間ではなく、それぞれの職務の視点の意識化こそ、その後の専門性に左右していきます。

→「介護、保育士業務と相談職業務を区切ることができるのか？」

実習生は目に見える答えを求めがちです。限られた実習期間の中で、その期間に答えを出そうと焦ります。そのため、社会福祉士とは何をする人かという問いかけの答えを探そうとします。しかし、そうした役割の違いは、教科書上のことであり、福祉現場において、はっきりした区切りがあるでしょうか？表だった違いとして、保育を通して子どもの生活を支援する保育士、親や関係機関と面接をしている社会福祉士と見えるかもしれません。しかし、だから社会福祉士は子どもに深く関わらない、保育士は、広く全体をみないということではないです。表だった違いとともに、区切ることができない(難しい)曖昧な専門性であるということを伝えてほしいです。そして、単純かつ曖昧に、“広く＝社会福祉士、深く＝ケアワークの視点”とくくるのではなく、自らのもつ専門性(視点の意味)を具体的に語ってください。

## 事例5 「とりあえずの記録？」—実習生の日誌より—

実習中、時間があくと、実習指導者さんから事務所で「とりあえず記録みといて」と記録を閲覧する時間をいただく。ただ、字の羅列でどこをどのように見ていけばいいのかわからない。ただ、利用者の家族構成だけはわかるし、見ることはおもしろい。

### 【ワーキングの解説—現場経験の捉え方】

実習生に、記録を、“とりあえず”見せていませんか？そして、何のために記録を見るのか、その意図を伝えていますか？実習生に記録を開示する前にはどのような視点で記録を見るとよいのか、そして、見た後には、どのようなことを学んだかを確認し合うとよいです。記録閲覧は、慎重さと緊張が必要です。普段の記録、ファイルの置き方、整理の仕方も含め、実践の中で個人情報をどのように取り扱っているか示してください。

## 事例6 つぶやき癖—「実習なう」—

実習の休憩中、「実習なう」とTwitterでつぶやいた。友達もリツイートしてくれた。みんなで実習している感覚があってホッとした。

### 【ワーキングの解説—SNSの危険】

実習生は、事前学習で、個人情報の大切さを学んできています。しかし、スマホの所持が当たり前になっている昨今、「SNSで《つぶやく》」こともまた息をするように当たり前になっています。そのようなつもりがなくても、「つい、うっかり…」…実習や、施設の状況、写真を撮って友達に共有してしまうことがあるかもしれません。常識、非常識の枠にとらわれず、SNSが日常に浸透している社会状況です。過敏になっておくぐらいでちょうど良いでしょう。「SNSはいけませんよ」という指示だけではなく、「どこで誰がこの情報を見て、反応されるかわからないですよ」「この利用者さんの親族に伝わって、実習の話題になったらどうしますか？」など、そのリスクも含めて具体的に提示していただきたいです。

また、そのことが、組織全体の日常のリスク管理につながります。



## 改訂版作成にあたって…

前回、実習ワーキングを立ち上げたのは、初めてのカリキュラム改正（2007年）を経て、メンバーそれぞれが「自分たちの実習指導」を振り返ったことがきっかけでした。そして、メンバーが何度も集い、「ソーシャルワークとは」「実習指導とは」を何度も何度も話し合い、確認しあったことを記憶しております。そのため、冊子が出来上がるまでに相当の時間を費やしました。その後、資料集として1冊の成果物となり、京都社会福祉士会のホームページでもPDFファイルでダウンロード可とし、多くの方に見ていただくことができました。ただ、社会福祉士会の域を越えて、どこまで福祉現場にこの生活物を届けることができたのか、…実習指導者講習会（京都）に受講いただいた方には、冊子を配布しましたが、その取り組みも継続して行うことはできておりませんでした。それは、どこか、冊子を作ること達成感を得て、一定の満足感に浸っていたのだと思います。本来、冊子を作って終わりではなく、その情報を届けて、皆様からのお声を聴いて、自己研鑽ならぬ、『資料研鑽』を続けることをしていかなければならなかったと省みております。

そのことに気づいたのが、2度目のカリキュラム改正（2021年度スタート）でした。新しいカリキュラムは、①従来の180時間に加えて、60時間が足され、②2種別の実習をする、③実習先の拡充（都道府県社会福祉協議会等の追記）が明記されました。

それに伴い、実習連絡会でも新カリキュラムの中での実習指導のあり方について話し合われました。しかし、どのようなカリキュラムであったとしても「変わってはいけないもの」＝「大切にしていかなければならないもの」があることを改めて確認することとなりました。そして、そもそもの自分たちのプログラムや実習指導をより良くするため、継続した「見直し」「改善」の必要性を確認しました。

そのため、今回、従来の資料集を再度読み込み、活用できるところは原則そのまま残し、新たなカリキュラム部分の追記を試みました。

この間、毎年、京都では実習指導者講習会、実習連絡会を開催し、各場面で実習にまつわる「リアル」を情報としていただいております。それら貴重な情報を、今回の資料集改訂に活用させていただいております。皆様のお声を軸に見直すことができた改訂版が、より多くの方々に行き渡り、その後のさらなる取り組みにつながることであったら幸いに思います。

一般社団法人京都社会福祉士会資格取得支援事業部実習班

（2021年10月）





〒604-0874 京都市中京区竹屋町通烏丸東入清水町 375 京都府立総合社会福祉会館 7F

TEL 075-585-5430 FAX 075-585-5431 Email: cswkyoto@mediawars.ne.jp

発刊：2015年 4月（協力：花園大学福富研究室）

改訂版発刊：2021年 10月