

ソーシャルワーク実習指導・実習のための
教育ガイドライン
(2021年8月改訂版)

2021年8月

一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟

< 目次 >

はじめに	1
I ソーシャルワーク実習指導及び実習の意義と目的	2
1. ソーシャルワーク実習指導の意義と目的	2
(1) ソーシャルワーク実習指導のねらい	
(2) ソーシャルワーク実習における実習指導の意義	
(3) ソーシャルワーク実習における実習指導の目的	
2. ソーシャルワーク実習の意義と目的	2
(1) ソーシャルワーク実習のねらい	
(2) 社会福祉・ソーシャルワークの学びにおける実習の意義	
(3) ソーシャルワーク実習の目的	
3. 実習指導及び実習の基本的枠組み	3
(1) 実習に関する事項	
(2) 各科目の教育内容について	
4. 実習の構造	6
(1) 実習における関係性の理解	
(2) システムの理解	
(3) 実習におけるソーシャルワーク実習指導担当教員と実習指導者の役割	
5. スーパービジョン	8
(1) スーパービジョンの定義	
(2) スーパービジョンの機能	
(3) スーパービジョンの機会	
(4) スーパーバイザーの役割	
(5) スーパービジョンの二重構造	
II 指導体制・指導環境	12
1. 養成校・養成施設における指導体制・環境の整備	12
(1) 実習施設における学習環境の確認ならびに実習施設との調整	
2. 養成校－実習施設・機関との調整のポイント	13
(1) 実習生の送り出し準備	
(2) 交通手段	
(3) 実習中の食事	
(4) 休憩・自習スペース	
(5) 宿泊先について	
(6) 合理的配慮	
(7) その他	

1. 別表1 ソーシャルワーク実習指導ガイドライン	38
2. 別表2 ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドライン	42
3. 別紙様式1 (例): モデル実習計画書	45
4. 別紙様式2 (例): モデル評価表	53

はじめに

1. 社会福祉士養成カリキュラムの見直しとソーシャルワークの実践能力の強化

社会福祉士養成課程については、「ソーシャルワーク専門職である社会福祉士に求められる役割等について」（平成 30 年 3 月 27 日社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会報告書）において、「地域共生社会の実現に向けて求められる、複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築に必要なソーシャルワークの機能を社会福祉士が担うために必要な実践能力を明らかにし、その能力を身につけることができるよう、社会福祉士の養成カリキュラム等の見直しを検討すべきである。」と指摘された。

報告書の指摘及び平成 19 年度カリキュラム改正以降の社会状況の変化や法制度の創設等を踏まえ、教育内容を充実するとともに、ソーシャルワーク機能を発揮できる実践能力を習得できる内容となるよう、社会福祉士養成課程の教育内容等の見直しが行われ、2020 年 3 月 6 日に新通知が発出された。

今回の改正では、実習及び演習の充実が要点のひとつである。実習時間については、地域における多様な福祉ニーズや多職種・多機関協働、社会資源の開発等の実態を学ぶことができるよう、実習の時間数を 180 時間から 240 時間に拡充し、機能の異なる 2 カ所以上の実習施設で実習を行うこととされた。

2. ガイドラインの基本的な考え方

本ガイドラインは、「ソーシャルワーク実習指導」及び「ソーシャルワーク実習」の教育内容の見直しを踏まえ、両科目を担当する教員及び実習指導者が行うべき教育内容を示すものである。

基本的には社会福祉士養成課程のカリキュラムに対応させて作成しているが、精神保健福祉士養成課程において両科目を担当している教員及び実習指導者も共通している部分が多いので、参考にしていただきたい。

3. ガイドラインの構成

「Ⅰ. ソーシャルワーク実習の意義と目的」では、ソーシャルワーカーの養成において実習が必要とされる意味や目的を示した。また、ソーシャルワーク実習及び実習指導の根拠となる厚生労働省の通知と対応させ、教育目標及び学習目標を設定する上で基準となる「科目のねらい」と「教育に含むべき事項」を確認するとともに、演習科目との連携を整理した。

「Ⅱ. 指導体制・指導環境」では、実習の指導体制や実習を支えるための環境について具体例を踏まえ、教員及び実習指導者が認識しておくべき事項や留意点等を示した。

「Ⅲ. 指導方法」では、実習は目標志向的な学習であることを重視し、実習教育における評価の考え方や方法、計画立案と評価のポイントを記載し、実習生の指導に活用可能な実践的な方法を整理し、効果的な指導がなされるよう留意した。

また、ソーシャルワーク実習の実施にあたっては、実習の計画と評価がいっそう重要になることから、

□ 別表 1：「ソーシャルワーク実習指導ガイドライン」（以下、「実習指導ガイドライン」という）

□ 別表 2：「ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドライン」（以下、「実習教育内容・実習評価ガイドライン」という）

□ 別紙様式 1：モデル実習計画書

□ 別紙様式 2：モデル評価表

を様式の例として掲載している。

さらに、実習指導担当教員、実習指導者がお互いに認識しておくべき事項を理解することで、より適切に連携して実習環境を整えることができると考えられる。

I ソーシャルワーク実習指導及び実習の意義と目的

1. ソーシャルワーク実習指導の意義と目的

(1) ソーシャルワーク実習指導のねらい

厚生労働省によって示された「ソーシャルワーク実習指導」のねらいは以下の通りである。

- ① ソーシャルワーク実習の意義について理解する。
 - ② 社会福祉士として求められる役割を理解し、価値と倫理に基づく専門職としての姿勢を養う。
 - ③ ソーシャルワークに係る知識と技術について具体的かつ実践的に理解し、ソーシャルワーク機能を発揮するための基礎的な能力を習得する。
 - ④ 実習を振り返り、実習で得た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総合的な能力を涵養する。
- 「大学等において開講する社会福祉に関する科目の確認に係る指針について」（令和2年3月6日）

(2) ソーシャルワーク実習における実習指導の意義

- 社会福祉士・ソーシャルワーカーを養成する責任は一義的に養成校にあり、教員はその責任のもとで実習指導に取り組む必要があること。
- 適切な実習目標の設定や計画策定等の実習前の指導及び実習期間中の指導、さらには実習終了後の振り返り等の指導があってはじめて、実習生の学びが深まること。
- 充実した実習の機会を実習生に提供するためには、実習先の実習指導者との打ち合わせ等の連携が不可欠であるが、このことは養成校の教員が様々なソーシャルワークの実際を実践現場や地域から学ぶよい機会にもなること。

(3) ソーシャルワーク実習における実習指導の目的

- 社会福祉士・ソーシャルワーカーになるための学びとして、なぜ実習が重要なのかを理解するとともに、実習と実習指導とのつながりについても理解する。
- 実習とは単なる現地での体験学習とは異なり、事前学習・配属実習・事後学習を通してソーシャルワークの業務や実践に必要な知識・技術の学びを深めるということを理解する。
- 座学で学んだ社会福祉の法律や制度、ソーシャルワーク技術等について、自らの実習経験及びその経験の振り返りを通して、実際の現場、支援の文脈に関連付けて理解する。
- 実習は限られた場所と一定の期間内での経験であることから、目的的・計画的に学べるようにする。
- 実習を通して、自らの知識不足や理解の不十分さなどに気づくことで、事後学習の課題やその後の研究課題等の設定につながる。

2. ソーシャルワーク実習の意義と目的

(1) ソーシャルワーク実習のねらい

厚生労働省によって示された「ソーシャルワーク実習」のねらいは以下の通りである。

- ① ソーシャルワークの実践に必要な各科目の知識と技術を統合し、社会福祉士としての価値と倫理に基づく支援を行うための実践能力を養う。
 - ② 支援を必要とする人や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）について把握する。
 - ③ 生活上の課題（ニーズ）に対応するため、支援を必要とする人の内的資源やフォーマル・インフォーマルな社会資源を活用した支援計画の作成、実施及びその評価を行う。
 - ④ 施設・機関等が地域社会の中で果たす役割を実践的に理解する。
 - ⑤ 総合的かつ包括的な支援における多職種・多機関、地域住民等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する。
- 「大学等において開講する社会福祉に関する科目の確認に係る指針について」（令和 2 年 3 月 6 日）

（2）社会福祉・ソーシャルワークの学びにおける実習の意義

- 「実践の学問」である社会福祉学の学びは、ソーシャルワークの実践及び実践現場との関係を抜きにしては成り立たないこと。
- 実習は社会福祉・ソーシャルワークの理論と実践とを統合的に学ぶ機会となること。
- ソーシャルワークの方法や技術も、講義や演習だけで学べるものではなく、現任のソーシャルワーカーの動きから、また自らが現場に身を置くことで実践的経験的に習得できるものであること。

（3）ソーシャルワーク実習の目的

- ソーシャルワークの対象となる当事者・利用者とその家族・世帯の生活・地域の実態や、ソーシャルワーカーが活動する地域の実態を学ぶ。
- ソーシャルワーカーとしての価値や倫理が実践現場でどのように具現化されているか、またソーシャルワーカーがそれらをどのように行動化しているか、ソーシャルワーク専門職である社会福祉士としての態度や姿勢を学ぶ。
- ケースの発見からアセスメント、支援計画策定から実施に至るソーシャルワークの過程について具体的かつ経験的に学ぶ。
- ソーシャルワークの役割としての総合的・包括的な支援や多職種・多機関や地域住民等との連携・協働の実際を具体的かつ経験的に学ぶ。
- 社会福祉士・ソーシャルワーカーとしての自分を知る（自己覚知）の機会となる。

3. 実習指導及び実習の基本的枠組み

実習関連科目の教育内容や運営上の留意点等については、厚労省通知に規定されている。本ガイドラインでは、「大学等において開講する社会福祉に関する科目の確認に係る指針について（元文科高第1122号社援発 0306 第23 号令和2年3月6日）」から引用する。なお、指針は設置主体によって異なるため、それぞれ確認していただきたい。

（1）実習に関する事項

「大学等において開講する社会福祉に関する科目の確認に係る指針について」に規定された実習に関する事項は以下の通りである。

7 実習に関する事項

- (1) 実習先は、巡回指導が可能な範囲で選定するとともに、ソーシャルワーク実習を担当する教員は、少なくとも週1回以上の定期的巡回指導を行うこと。ただし、これにより難しい場合は、実習期間中に少なくとも1回以上の巡回指導を行う場合に限り、実習施設との十分な連携の下、定期的巡回指導に代えて、学生が大学等において学習する日を設定し、指導を行うことも差し支えないこと。
- (2) ソーシャルワーク実習は、相談援助業務の一連の過程を網羅的かつ集中的に学習できるよう、1の実習施設において180時間以上行うことを基本とすること。
- ア ソーシャルワーク実習は、機能の異なる2カ所以上の実習施設等で実施すること。
- イ 180時間以上の実習を行う機関・事業所においては、相談援助業務の一連の過程の学習に加え、複数の機関・事業所や地域との関係性を含めた包括的な支援について学習すること。
- (3) 精神保健福祉士養成課程における「ソーシャルワーク実習」、介護福祉士養成課程における「介護実習」を履修している者については、実習のうち60時間を上限として免除可能とすること。
- (4) 実習内容、実習指導体制及び実習中のリスク管理等については実習先との間で十分に協議し、確認を行うこと。
- (5) 各実習施設における実習計画が、当該実習施設との連携の下に定められていること。
- (6) 実習指導者は、社会福祉士の資格を取得した後、相談援助の業務に3年以上従事した経験を有する者であって、科目省令第4条第7号に規定する講習会（以下「社会福祉士実習指導者講習会」という。）の課程を修了したものであること。
- (7) ソーシャルワーク実習において知り得た個人の秘密の保持について、教員及び実習生に対して徹底を図ること。
- (8) ソーシャルワーク実習指導を実施する際には、次の点に留意すること。
- ア ソーシャルワーク実習を効果的に進めるため、実習生用の「実習指導マニュアル」及び「実習記録ノート」を作成し、実習指導に活用すること。
- イ 実習後においては、その実習内容についての達成度を評価し、必要な個別指導を行うこと。
- ウ 実習の評価基準を明確にし、評価に際しては実習先の実習指導担当者の評定はもとより、実習生本人の自己評価についても考慮して行うこと。
- (9) ソーシャルワーク実習を実施する際には、健康診断等の方法により、実習生が良好な健康状態にあることを確認した上で配属させること。

(2) 各科目の教育内容について

① ソーシャルワーク実習指導に係る要件（通知）

科目名	教育内容	
	ねらい	教育に含むべき事項
ソーシャルワーク実習指導	① ソーシャルワーク実習の意義について理解する。 ② 社会福祉士として求められる役割を理解し、価値と倫理に基づく専門職としての姿勢を養う。 ③ ソーシャルワークに係る知識と技術について具体的かつ実践的に理解し、ソーシャルワーク機能を発揮するための基礎的な能力を習得する。 ④ 実習を振り返り、実習で得た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総合的な	次に掲げる事項について個別指導及び集団指導を行うものとする。 ① 実習及び実習指導の意義（スーパービジョン含む。） ② 多様な施設や事業所における現場体験学習や見学実習 ③ 実際に実習を行う実習分野（利用者理解含む。）と施設・機関、地域社会等に関する基本的な理解 ④ 実習先で関わる他の職種の専門性や業務に関する基本的な理解 ⑤ 実習先で必要とされるソーシャルワークの価値規範と倫理・知識及び技術に関する理解 ⑥ 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 ⑦ 実習記録への記録内容及び記録方法に関する理解 ⑧ 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及び実習後の評価 ⑨ 巡回指導 ⑩ 実習体験や実習記録を踏まえた課題の整理と実習総括レ

	能力を涵養する。	ポートの作成 ⑪ 実習の評価及び全体総括会
--	----------	--------------------------

②ソーシャルワーク実習に係る要件（通知）

科目名	教育内容	
	ねらい	教育に含むべき事項
ソーシャルワーク実習	<p>① ソーシャルワークの実践に必要な各科目の知識と技術を統合し、社会福祉士としての価値と倫理に基づく支援を行うための実践能力を養う。</p> <p>② 支援を必要とする人や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）について把握する。</p> <p>③ 生活上の課題（ニーズ）に対応するため、支援を必要とする人の内的資源やフォーマル・インフォーマルな社会資源を活用した支援計画の作成、実施及びその評価を行う。</p> <p>④ 施設・機関等が地域社会の中で果たす役割を実践的に理解する。</p> <p>⑤ 総合的かつ包括的な支援における多職種・多機関、地域住民等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。</p>	<p>実習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。</p> <p>① 利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、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円滑な人間関係の形成</p> <p>② 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</p> <p>③ 利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価</p> <p>④ 利用者やその関係者（家族・親族、友人等）への権利擁護活動とその評価</p> <p>⑤ 多職種連携及びチームアプローチの実践的理解</p> <p>⑥ 当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ</p> <p>⑦ 地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解</p> <p>⑧ 施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）</p> <p>⑨ 社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解</p> <p>⑩ ソーシャルワーク実践に求められる以下の技術の実践的理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アウトリーチ ・ネットワーキング ・コーディネーション ・ネゴシエーション ・ファシリテーション ・プレゼンテーション ・ソーシャルアクション <p>ソーシャルワーク実習指導担当教員は巡回指導等を通して実習生及び実習指導者との連絡調整を密に行い、実習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。</p>

4. 実習の構造

(1) 実習における関係性の理解

- 実習生は、「実習指導者に実習を受け入れていただく」「指導する者と指導される者」「実習指導者の通常業務に迷惑をかけてしまう」といった上下関係・力関係から、実習中には弱い立場に置かれていると感じることが少なくない。これにより、ハラスメントをはじめ実習生が不利益を受けても訴えることが難しい状況に置かれてしまうこともある。
- ソーシャルワークでは、多様性や人権の尊重、社会正義等の価値規範に基づいて、いつも人と人との対等な関係に基づくパートナーシップを前提としており、実習生も同様に、対等な関係性の中で実習に取り組むことで実習指導の効果をより大きくすることができる。
- しかし、「完全に対等な関係」はあり得ない。そこで、実習中の関係者間の関係性や力関係に注意を払うことが必要である。
- 実習生は、実習中に自らの権利が侵害されていないか注意を払いながら実習に取り組み、もし権利を侵害されたと感じた場合には実習指導者や実習指導担当教員と相談できる体制をとれるよう、実習指導を通して理解を促すことが必要である。
- また、実習生は「ソーシャルワーカーになるための実習に取り組む者」であり、実習生自身も、実習を通して出会うすべての関係者の人権や多様性を尊重し、互いの対等性や力関係に敏感になり、常に注意を払うべき主体でもあることも忘れてはならない。

(2) システムの理解

- 実習生自身が直接的に含まれるシステムとして、「実習生システム」、「実習施設・機関システム」、「養成校システム」の3つが挙げられる。
- 実習の実施過程において、「クライアントシステム」や「社会環境システム」との関係をいつも意識することになる。
- これらのシステムの関係性及び相互作用は、実習の効果的な実施に大きな影響を与える。

① 実習生システム

実習を実施しているかどうかにかかわらず、実習生が所属しているシステムを指す。例えば、家族や仕事、友人などを構成要素とする。実習の効果的な実施に大きな影響を与えていることに留意し、実習担当教員や実習指導者は必要に応じて、「実習生システム」において発生する出来事に対応することが必要である。

② 実習施設・機関システム

実習生と実習指導者、実習指導者以外の実習指導担当職員、実習指導者のスーパーバイザー、事業・サービス、関係施設・機関から構成されている。実習指導者は、定期的な実習生に対するスーパービジョンや評価を行うが、実習課題担当者は実習日程に応じて、それぞれの日や時間のプログラムへの取り組みを担当する。必ずしもソーシャルワーカーとは限らず、その日の達成目標や行動目標を十分に理解して、実習生の実習課題への取り組みをサポートする役割を持つ。実習指導者は、実習課題担当者が適切に実習課題への取り組みをサポートできるように連絡調整等を行う必要が

ある。また、実習指導者自身も、実習施設・機関内にスーパービジョンを受ける機会が必要である。スーパーバイザーは実習指導者の業務を管理・監督する立場にあるソーシャルワーカーが担当する。組織のトップが実習指導者となる場合は、他の職員など、他者の視点から実習指導の状況をスーパーバイズする役割を配置できるとより良い。

③ 養成校システム

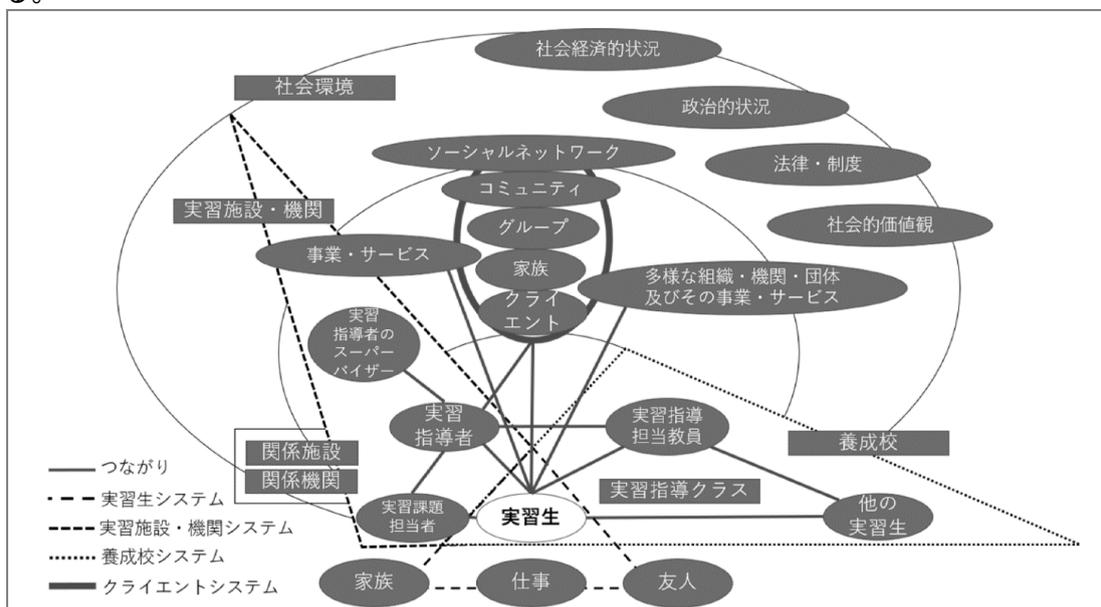
実習生、実習指導担当教員、実習指導クラスの他の実習生、養成校によって構成される。実習を実施する過程で、実習生は、養成校システム内の実習指導担当教員や実習指導クラスの他の実習生との交互作用によって大きな影響を受ける。特に、帰校日指導でグループでの学習を行う場合は、影響はより大きくなる。一方で、グループや他の実習生との情報交換においては、守秘義務を順守する必要がある。実習指導クラスでの報告内容等については、匿名性の担保はもとより、守秘義務を守ることを約束しなければならない。また、実習に関するインフォーマルな実習生間のやり取りが発生する場合もありうる。実習指導担当教員は、インフォーマルなやり取りにおける守秘義務に関する注意喚起を繰り返し行う必要がある。

④ クライアントシステム

クライアント、クライアントを構成員に含む家族、グループ、コミュニティを指す。ここでのコミュニティは、クライアントと地理的な一定の範囲を共有する地域社会としてのコミュニティだけでなく、クライアントが参加する宗教、政治的信条、趣味等といった何らかの価値観を共有することを含む幅広いコミュニティを指す。クライアントの立場は、実習施設・機関が提供する事業やサービスの利用者や、生活上の困難を抱えた相談者などが想定される。実習生が直接かわりを持つことになり、その際には、相談者に対して、実習生が対応に同席したり、実際に対応をしたりすることについての同意を得る必要がある。

⑤ 社会環境システム

例えば、多様な組織・機関・団体、社会経済的状况、政治的状况、法律・制度、社会的価値観を含む。実習生は、実習の実施において社会環境システムに影響を受ける一方で、実習においてかわるクライアントシステムや解決を目指す社会的な不正義などの問題との関係によって、変化に向けて働きかける対象でもある。社会環境システムは、実習の構造の構成要素すべてに影響を与えている。



(3) 実習におけるソーシャルワーク実習指導担当教員と実習指導者の役割

① 実習指導担当教員の役割

- 実習先決定（実習に関する契約書類の作成、実習指導者と実習計画案の調整、実習受入れのための確認と調整など）
- 実習準備（実習生個人調書や実習計画等の作成指導及び合意（署名）、修正、実習先とのオリエンテーションに向けた準備等）
- 実習中のスーパービジョン（巡回・帰校日指導他）
- 実習生のアドボケート
- 実習終了後の指導
- 実習科目の評価
- 実習施設・機関及び実習指導者との連絡調整

※ これらには、それぞれの役割遂行に必要な書類の作成や提出、準備スケジュール及び実習計画の進行管理を含む。

※ 実習指導担当教員は、これらの役割を実習生及び実習指導者との協働によって実施する。

② 実習指導者の役割

- 実習受け入れ契約手続き等に必要な連絡調整
- 実習中のスーパービジョン（定期的・突発的）をはじめとする実習指導（実習プログラムの説明や実習記録の確認含む）
- 実習の遂行に必要な関連施設・機関及び実習課題担当者との連絡調整
- クライアント及び関係者との連絡調整、実習施設・機関の特徴に応じた達成目標・行動目標に対する実習プログラムの作成と実習計画とのすり合わせ及び合意（署名）、修正
- 実習スケジュールの作成・進行管理、実習のあらゆるタイミングにおける評価（主に中間・終了時点）

※ 実習指導者は、これらの役割を実習生及び実習指導担当教員との協働によって実施する。

③ 危機管理や緊急事態への対応については、関係者が協働して迅速に対応する。

5. スーパービジョン

(1) スーパービジョンの定義

Kadushin, A. は、ソーシャルワークにおけるスーパービジョンを次のように定義している。

「スーパーバイザーが、良好な人間関係のコンテキストにおいてスーパーバイジーとかかわり、管理的、教育的、そして支持的機能を果たすことである。スーパーバイザーの究極の目標は、機関の方針と手順に従って、クライアントに対し量および質ともに可能な限り最善のサービスを提供することである。スーパーバイザーはクライアントに直接サービスを提供しないが、そのサービスを提供するスーパーバイザーに影響を与えるので、提供されるサービスレベルに間接的に影響を及ぼすといえる。」

(1)

[(1) Kadushin, A., Harkness, D. 共著、福山和女監修、萬歳美美子、荻野ひろみ監訳、田中千枝子責任編集「スーパービジョンインソーシャルワーク第5版」（中央法規出版出版株式会社、2016年、19頁）より抜粋]

実習におけるスーパービジョンでは、スーパーバイザー（実習指導者、実習指導担当教員）が管理

的機能、教育的機能、支持的機能の3つの機能を果たし、ソーシャルワークの価値・知識・技術等を統合した実践を行うことができるようスーパービジョンを行う。

(2) スーパービジョンの機能

以下、Kadushin, A. が分類したスーパービジョンの機能ごとに整理を行う。

① 管理的機能

管理的機能は、「スーパーバイザーは運営管理の一環に位置づけられ、スタッフに直接かかわりをもつアドミニスレーターである。どちらにおいても機関の方針と手続きに基づき、目標達成を図る義務をもつが、両者の役割は異なるものである。スーパーバイザーは機関のマネジメントに責任をもち、具体的に明確に規定された運営管理の機能を担う。」(2)とされている。

[(2) Kadushin, A, Harkness, D. 共著、福山和女監修、萬歳芙美子、荻野ひろみ監訳、田中千枝子責任編集「スーパービジョンインソーシャルワーク第5版」(中央法規出版出版株式会社、2016年、48頁)より抜粋]

スーパーバイザーは、実習生が実習施設における組織の目的や規則などを理解させながら実習計画の到達目標の達成に向け、マネジメントを行い、実習生が実習施設における職員の一人として、ソーシャルワーク実習ができるよう、その機能を担う。

(例示)

【実習指導担当教員】

ソーシャルワーク実習の目的、実習生が自ら立案した実習計画の到達目標の達成に向け実習指導者をはじめ、実習指導者以外の職員(多職種等)等の必要となる環境を整えることができるようにする。

【実習指導者】

実習生が自ら立案した実習計画の到達目標の達成に向け、実習施設における組織の目的や規則の理解を促し、実習指導者以外の職員(多職種や関係者等)との環境を整えながら、実習施設における職員の一人として、ソーシャルワーク実習ができるようにする。

② 教育的機能

教育的機能は、「教育的スーパービジョンは、スタッフが業務を効果的に行うために知る必要のあることの学習を支援する。(中略)教育的スーパービジョンは管理的コントロールの内面化を促進し、専門職の方向づけと同僚間の誠実さを身につけることで、管理的スーパービジョンを補完する。」(3)とされている。

[(3) Kadushin, A, Harkness, D. 共著、福山和女監修、萬歳芙美子、荻野ひろみ監訳、田中千枝子責任編集「スーパービジョンインソーシャルワーク第5版」(中央法規出版出版株式会社、2016年、211頁)より抜粋]

スーパーバイザーは、実習生が立案した実習計画の到達目標達成に向けて課題となっている実際の実習場面において、実習前または実習中に学んだ知識や不足している知識の取得を促し、ソーシャルワーカーとして、知識を統合的に活用できるよう支援する。

(例示)

【実習指導担当教員】

実習生が実習前に学んだソーシャルワーク実践に必要な価値規範・知識・技術が、実習施設において要求される知識・技術の水準に達しているのかをみながら、不足している知識や技術等があれば、

それまでの実習の経験を振り返りながら自ら学ぶ機会を促すとともに、必要となる知識や技術を教授する。

【実習指導者】

実習前または実習中に学んだソーシャルワーク実践に必要な価値規範・知識・技術を統合的に実践することができるよう、実習生一人ひとりの修得状況にあわせて気づきを促すことが求められる。特に実習生にとっては、実習がはじめての実践経験であることも踏まえた丁寧な対応が求められる。

③ 支持機能

支持的機能は、「支持的スーパービジョンとは、スーパーバイザーが業務のストレスに対応する手助けをするものであり、最高の業務遂行のための態度や感情を育てることである。（中略）支持的スーパービジョンは感情表出的ニーズに応えるものである。」（4）とされている。

[（4）Kadushin, A, Harkness, D. 共著、福山和女監修、萬歳芙美子、荻野ひろみ監訳、田中千枝子責任編集「スーパービジョンインソーシャルワーク第5版」（中央法規出版出版株式会社、2016年、343頁）より抜粋]

ソーシャルワーク実習を通して、実習生がストレスを受けることも少なくない。実習に関する感情表出を促し、ストレスや悩みなどをサポートして、自己覚知を促す機能が求められる。

（例示）

【実習指導担当教員】

実習生は、具体的な実習場面を通して倫理的なジレンマを抱えたり、予定していた実習計画の到達目標に達することができないなどにより、自信をなくしたり、自己肯定感が低下することもあることから、巡回指導等のスーパービジョンでは支持的機能が求められる。この機能を発揮することによって、燃え尽き症候群（バーンアウト）を防止する効果が期待される。

【実習指導者】

実習生が倫理的なジレンマを抱えたり、予定していた実習計画の到達目標に達することができないなどにより、自信をなくしたり、自己肯定感が低下することもあるため、実習指導者にはスーパービジョンにおいて支持的機能が求められる。

（3）スーパービジョンの機会

スーパービジョンの機会は、定期的で開催するものと、不定期（随時）開催するものがある。定期的で開催するスーパービジョンは、実習指導担当教員と実習指導者とが話し合い、実施する時期や頻度、その目的等を共有することが必要になる。

（4）スーパーバイザーの役割

実習生は、はじめて実践場面において、実習前に学んだ価値・知識・技術等を活用しながら、実習計画書にある到達目標の達成に向けて取り組むものである。はじめての経験から、ジレンマを抱えることもある。実習期間中におけるスーパービジョンは、大変重要なものと言える。

実習生にとって、スーパービジョンを行うことは、より良いソーシャルワーク実習を行うための権利であると言える。定期的で開催するスーパービジョン以外でも、不定期（随時）にスーパービジョンを求めることが求められる。

(5) スーパービジョンの二重構造

① スーパーバイザーの二重構造

ソーシャルワーク実習におけるスーパービジョンの大きな特徴として、ソーシャルワーク実習指導担当教員及び実習指導者による二重の構造にあることが挙げられる。学生は、当該実習前から実習指導担当教員とスーパービジョンを実施している。実習期間中は、主に実習施設における実習指導者とスーパービジョンを実施することとなる。また、実習指導担当教員も、巡回指導等を通して、スーパービジョンを実施することとなり、実際に同時に異なるスーパーバイザーによるスーパービジョンが行われることになる。

そのため、実習指導担当教員と実習指導者との間で、スーパービジョンのあり方について共有や話し合うなどして、効果的なスーパービジョンになるよう、連携を図る必要がある。

② スーパーバイジの二重構造

実習施設において、実習施設を利用するクライアント等と直接的に支援関係にあるのは、実習指導者であるスーパーバイザーである。

一般的なスーパービジョンにおいては、スーパーバイザーは、スーパーバイジが関わるクライアント等と直接的に関わることはなく、スーパービジョンを通して、スーパーバイジの実践力の向上を目指して、気づきを促していくことになる。

実習指導者であるスーパーバイザーは、当該実習前からクライアント等と支援関係を構築し、直接的に実践している立場で、実習生へスーパービジョンを行うこととなるが、実習指導者自身もクライアントとの支援関係等についてスーパービジョンを受けるため、スーパーバイジとしての二重構造となっている。実習指導者自身も自己覚知をして、自らの実践を省察していくことが求められるとともに、実習指導担当教員も実習指導の立場等を理解していくことが求められる。

II 指導体制・指導環境

1. 養成校・養成施設における指導体制・環境の整備

(1) 実習施設における学習環境の確認ならびに実習施設との調整

○ 実習指導担当教員の積極的介入による実習調整の必要性

新カリキュラムにおいては、240 時間分の実習を機能の異なる 2 ヶ所以上の実習施設等で行うことが基本となったことで、切れ目のない指導体制・環境の整備が重要となる。そのため、実習指導担当教員が主体的に両方の実習指導者と連携をとって実習を作り上げていく「実習調整」が重要となる。1 ヶ所目の実習指導者と 2 ヶ所目の実習指導者は、実習指導者同士が実習プログラム内容を共有する、あるいは実習生の評価を共有する等の協働活動が必要となる。実習指導担当教員は二人の実習指導者が同席する「実習調整会議」のような場を設定するなど、主体的に調整することが求められる。

【ポイント】

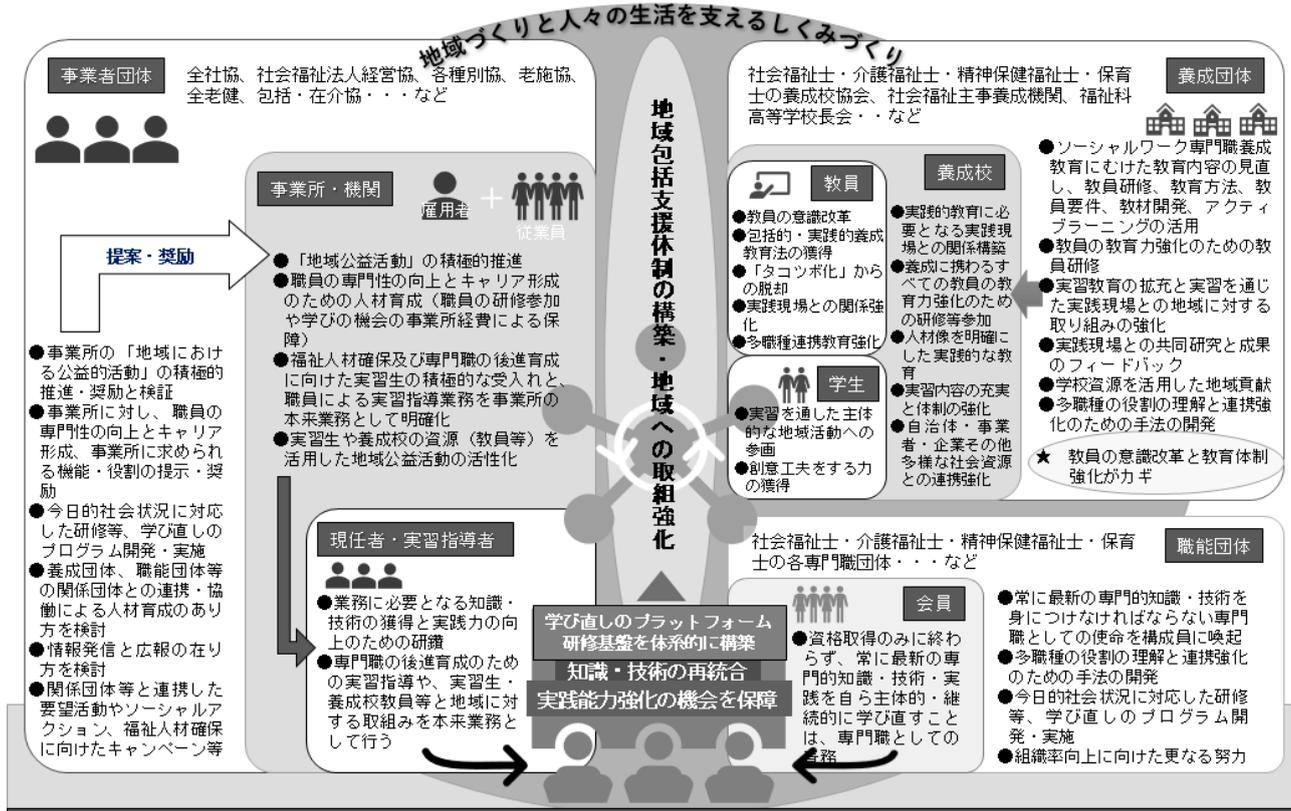
- ①実習指導担当教員は、複数の実習施設・機関の実習指導者の仲介を積極的に行う。
- ②実習調整機能を有したプラットフォームの構築

養成校の実習指導担当教員は、新たなカリキュラムによって実習生 1 人につき 2 ヶ所の実習指導者や実習施設・機関と、実習内容の調整を行う必要があることはすでに述べたとおりである。しかし一方で、養成校が単独でそれに十分な、さらに多くの実習先を確保するのは、様々な地域の事情もあると考えられ、なかなか厳しいものがあり、実習施設・機関の奪い合いになる可能性もある。また、同じ施設・機関で複数の学校の実習生が同時期に実習を行うこともあるだろう。円滑な実習施設・機関の確保・調整と実習配属をすすめるためには、都道府県レベル等で実習調整を行う仕組みを作ることが望まれる。

なお、この仕組みについては、ソーシャルワーク実習の配属調整だけでなく、より大きな視点、地域共生社会の実現に貢献する社会福祉士・精神保健福祉士の養成・育成全体を考えた場合、ソーシャルワーク実習の調整に加えて、現任者の研修や学び直し等の機能も含めた「プラットフォーム」の構築が必要となる。

プラットフォームには、当該圏域にある養成校だけでなく職能団体、社会福祉法人等事業者団体等と連携し、協働するための土台となることが求められる。

このようなプラットフォームは基本的に都道府県レベルで構築するのが適切と考えるが、その親となるしくみを日本ソーシャルワーク教育学校連盟の地方ブロックが中心となって組織化する必要がある。



社会福祉士等専門職養成および地域包括支援に求められる人材養成にかかる検討体制の構築（人材養成にかかる協議体）

図2 社会福祉士専門職養成及び地域包括支援に求められる人材養成の体制

日本ソーシャルワーク教育学校連盟作成

【ポイント】

- ①都道府県レベルにソーシャルワーク実習の調整機能を有する仕組みを作る必要がある。
- ②ソーシャルワーク実習の調整に加えて、現任者の研修や学び直し等の機能も含めた「プラットフォーム」の構築が必要である。

2. 養成校－実習施設・機関との調整のポイント

ソーシャルワーク実習では、養成校が実習生を実習に送り出す際に、様々な問題が発生することを想定して、事前に実習施設・機関と調整しておく必要がある。特に新カリキュラムでは、実習時間が180時間から240時間以上に拡充され、機能の異なる2ヵ所以上の実習施設等での実習が基本となったことで、考慮しておくべき事項も増えると予想される。また、学生が地域に住み込んで実習を行う「地域滞在型実習」をはじめ、実習形態によって特別な事前対応が必要となることもある。

ここでは、実習形態を①【通勤型】 ②【施設等宿泊型】 ③【地域滞在型】として、①～③の共通項目については、【共通】として、事前に考慮するポイントを例示する。

(1) 実習生の送り出し準備

- ① 実習生の個人票（履歴書）を実習先に送り、個人情報の扱いについて決めておく（実習終了後に個人票を送り返してもらうのか実習先で処分してもらうのか）。【共通】

- ② 養成校内での実習生の学習状況を実習施設・機関に伝達する。履修した科目については一覧表にしておく【共通】
- ③ 実習生が扱う個人情報の扱い方について、実習指導で事例を用いながら事前学習し、誓約書をかかせておく。【共通】
- ④ 地域での泊まり込み実習では、滞在費や生活費の負担が発生することを事前に実習生に伝え、了承を得ておく必要がある。また、実習生の生活能力（家事や一人暮らしの経験等）を確認しておく。
【施設等宿泊型】 【地域滞在型】

（2）交通手段

- ① 通勤型実習は、通勤に時間がかかりすぎない（片道1時間以内）実習先施設・機関に配属する。
【通勤型】
- ② 実習施設までの交通手段、順路、所要時間について事前に実習生に確認させておく。【通勤型】
- ③ 基本的には通勤には公共の交通機関を利用させる。しかし、やむを得ない理由で実習生が自家用バイクや自動車を使用する場合、駐車場利用の可否や学生教育研究災害傷害保険（学研災）の保険適用の可否を確認しておく。【共通】
- ④ 移動中の事故が発生した場合の養成校側の対応や連絡方法、保険の適応の仕方について実習施設・機関に伝えておく。【共通】

（3）実習中の食事

- ① 実習施設での食事の時間や場所、方法について事前確認し、利用料金が必要な場合はいくらかかるか実習生に伝えて了承を得ておく。【共通】
- ② 実習施設・機関で昼食を提供される場合は、食物アレルギー等の情報を確認しておく。【共通】
- ③ 地域で食事がとれる場所や食材確保の方法等を事前訪問時に確認しておく【地域滞在型】

（4）休憩・自習スペース

- ① 休憩・自習スペースについて、事前訪問時に確認を行う。【共通】
- ② 休憩所における、各自の持ち物の管理方法について事前に確認しておく。【共通】
- ③ 自習において、パソコン等の機材使用が可能かを確認しておく【共通】
- ④ ICT を活用したコミュニケーションツールを活用する場合には、通信状況や Wi-Fi の利用が可能か等を事前に確認しておく。【共通】

（5）宿泊先について

- ① 事前に宿泊場所や環境について、実習指導者や実習生と下見をして確認する。【施設等宿泊型】
【地域滞在型】
- ② 家賃(部屋代)や光熱水費について事前に確認する。【施設等 宿泊型】 【地域滞在型】
- ③ 病院、金融機関等の生活に関わる社会資源について下見をして確認する。【施設等宿泊型】 【地域滞在型】

（6）合理的配慮

国は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針の中で、「行政機関等及び事業者の事

務・事業の目的・内容・機能に照らし、必要とされる範囲で本来の業務に付随するものに限られること、障害者でない者との比較において同等の機会の提供を受けるためのものであること、事務・事業の目的・内容・機能の本質的な変更には及ばないことに留意する必要がある。」としている。

ソーシャルワーク実習の現場に、安全で効果的な福祉サービスや支援を必要としているクライアントがいることを踏まえ、実習の実施の可能性について実習生と丁寧に話し合う必要がある。実習施設が実施している事業やサービスを実習プログラムとして設定した際、実習生がどのように学習に取り組むことができるのか、その可能性も含めて実習生と丁寧に一つひとつ確認する必要がある。

- ① 障害のある学生が、障害があることをもって履修や参加を妨げることがないように配慮する必要がある。【共通】
- ② 実習指導担当教員は、実習に関わる合理的配慮について実習生と相談し、プライバシーを尊重し実習生の不利益にならないよう十分配慮し、予め同意を得た上で実習の指導体制や環境整備について実習施設・機関と話し合う。【共通】

(7) その他

- ① 宿泊型の実習は、実習活動中とプライベートの境が分かりにくくなるので施設利用者への配慮や休日の過ごし方について、実習指導者に確認し、実習生に説明と理解を得ておく。【施設等宿泊型】【地域滞在型】
- ② 地域滞在型実習は、地域に入り込んでの泊まり込み生活体験実習であり、2人～4人が同時での実習が想定される中で、共同生活という点からも、体調管理には充分配慮するとともに、実習生と充分話し合って柔軟に環境整備も整える。また、実習生が生活する地域の自治会長や住民との関係調整にも充分配慮をする。【地域滞在型】

3. 養成校と実習施設・機関との実習教育マネジメント

養成校と実習施設・機関が行う実習教育マネジメントには、①養成校と実習施設・機関等の連携・協働におけるマネジメント（実習施設・機関との契約等の取り交わし）及び②養成校内のマネジメント（実習依頼や実施決定等の責任と判断を行う実習指導体制の形成）の2種類がある。

- ① 養成校と実習施設・機関等の連携・協働におけるマネジメントでは、厚生労働省に指定された実習施設・機関で要件を満たした実習指導者がいることの確認を行う必要がある。特に新カリキュラムにおいて新たな指定施設・機関となった場合は、実習先の登録手続きを進める必要がある。その確認が終わった上で、養成校と実習施設・機関の間で実習契約を結ぶこととなる。
- ② 養成校内のマネジメントについては、重要な決定やリスク対応の際に、個人の実習指導担当教員が責任を負うのではなく、養成校内の組織全体で対応する仕組み作りが必要となる。特に新カリキュラムでは、様々な実習形態（地域滞在型実習、プロジェクト型実習等）が可能となることで、発生するリスクが変わってくることから、養成校の組織全体でリスクマネジメントを行う必要がある。

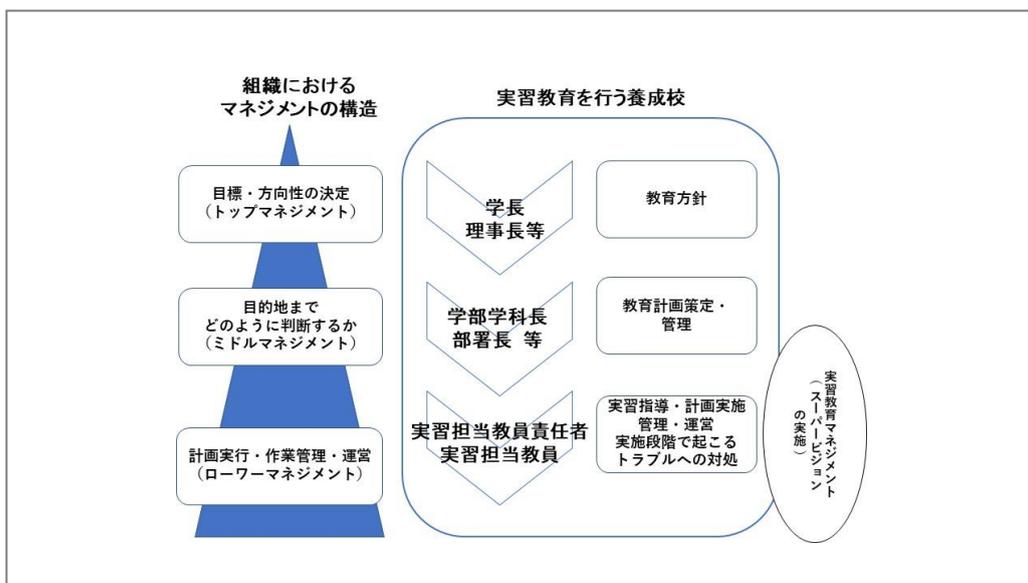


図3 養成校内の実習教育マネジメントの例
 参考：2013（平成25）年度 実習担当教員講習会（日本社会福祉士養成校協会）
 「実習指導方法論Ⅰ 実習教育マネジメント」潮谷恵美氏資料

新カリキュラムにおいては、2カ所以上の実習施設・機関での実習となることで契約書やその他の文書のやりとりが煩雑になると考えられることから、養成校内の事務体制強化も求められる。

【ポイント】

- ①実習施設・機関、及び実習指導者が要件を満たしているかを確認する。特に新たな指定施設の場合は登録が必要となる。
- ②養成校内マネジメントでは、実習指導担当教員が個人的に対応するのではなく、組織全体で対応する仕組みが必要である。

(1) 養成校と実習施設・機関等の連携・協働におけるマネジメント～実習に関する各種手続き～

① 実習契約・協定

実習契約・協定は、養成校と実習施設・機関で取り交わされるものである。社会福祉士や精神保健福祉士といった専門職養成を行う上で、実習契約や協定によって養成校と実習施設・機関の双方の責任を明確化し、指導上必要なスーパービジョン体制や実習評価体制を確立し、リスクマネジメントを行うための情報共有や合意を明示することが重要となる。

ソーシャルワーク実習においても、実習契約・協定は相談援助実習と変わらず重要であることから、相談援助実習で使用していた実習契約書のフォーマットはそのまま活用することができる。

ただし、機能の異なる2カ所以上の実習施設等との契約（同一法人内の施設の場合は、この限りではない）となるので、どの実習先で何時間の実習時間になるのか、謝礼の金額については事前に養成校が各施設へ説明して合意を得ておく必要がある。また、ソーシャルワーク実習では実習施設・機関と地域社会との関係調整が重視されていることから、それを契約・協定に盛り込むことが必要となる。

② 休暇・災害発生に関する手続き

養成校と実習施設・機関とで、休暇に関する取り決めを行う必要がある。一週間で最低一日は定

期休暇を取得することが、実習生の心身の健康を維持するために必要となる。実習施設・機関が関わるイベント等に実習生が休日出勤をすることがあるが、その場合は代休が取れるように養成校から実習施設・機関に働きかけて、必要であれば契約・協定に盛り込んでおくべきである。

さらに、実習生の心身の不調や事故、病気による休暇についても、養成校と実習施設・機関が密に連携をとって対応する必要がある。実習生の状況によっては、長めの休暇を取ることや中断もリスクマネジメントとしては重要である。

自然災害（台風、大雨、地震等）や感染症等による休暇の扱いも実習契約・協定に定めておく必要がある。基本的には、実習施設・機関に定められた職務規定により対応することが求められるが、養成校があらかじめ自分たちの緊急対応のルールを実習施設・機関に伝えて、そのルールを適応しても良い。事前に三者がお互いの緊急連絡先を交換し情報を共有できる体制を整備する。

【ポイント】

- ①実習契約・協定のフォーマットは、ソーシャルワーク実習でも活用できる。実習施設・機関と地域社会との関係調整を契約の内容に加え必要がある。
- ②休暇・災害発生に関する手続き方法を契約・協定の内容に盛り込む必要がある。

(2) 養成校内のマネジメント ～実習におけるリスクマネジメント～

ソーシャルワーク実習を行う上で発生する可能性があるリスクについては、養成校が実習施設・機関と連携して対処する必要があり、当然実習契約・協定に定めておく必要がある。養成校として行うべきリスクマネジメントは、主なものとして、i) 受験資格要件を満たさないというリスク回避、ii) 実習生として正しく義務を果たして権利を擁護する、iii) 実習の緊急時対応、の3種類が挙げられる。

i) 受験資格を満たすことの確認

受験資格要件を満たさないというリスクを回避するために、養成校は指定施設に対して、必要な申請書や実習指導者の要件を満たしていることを証明する手続き書類の提出を徹底する必要がある。特に新カリキュラムとして、新たに指定施設・機関と認められた実習施設・機関には実習が始まる前に、余裕をもって書類を準備して、地方厚生局に提出する必要がある。

さらに、厚生労働省通知において社会福祉士養成課程のカリキュラムでソーシャルワーク実習指導及びソーシャルワーク実習に示された「ねらい」や「教育に含むべき事項」を養成校と実習施設・機関とが連携・協働して実習教育で漏れなく提供できるように努めなければならない。そのためにも、「実習指導ガイドライン」及び「実習教育内容・実習評価ガイドライン」の内容を含む実習教育を実施できるように実習前、実習中、実習後に確認をしておく必要がある。

ii) 実習生の権利・義務

ソーシャルワーク実習を行うにあたり、養成校は実習生に様々なリスクが発生することをあらかじめ想定し、回避するためのリスクマネジメントを行う必要がある。特に、ア) 実習中に発生する対人・対物の損害に関する対応、イ) 実習生の心身のトラブルへの対応、ウ) 実習生の人間関係トラブルへの対応、の3つについて確認しておかなければならない。

ア) 実習中に発生する対人・対物の損害に関する対応に対しては、実習生が加入している保険の適用の可否を確認し、実習指導担当教員が実習指導者と確認して手続きを進める必要がある。

る。基本的に、実習という教育活動中に実習生が被った災害については「学生教育研究災害傷害保険（学研災）」で対応が可能で、利用者等の相手側に誤って傷害を負わせてしまった、または器物を損壊した時には「学研付帯賠償責任保険（学研賠）」で対応することが出来る。

- イ) 実習中に発生した実習生の心身のトラブルについては、実習指導担当教員が実習指導者と相談の上で、実習を継続させるか否かの判断を行うことになる。例えば実習生が継続を希望したとしても、それができる状況にないと判断した場合には、実習生にその理由を丁寧に説明し合意を得て、代替の実習先施設・機関を選定するか、中止するかを判断を行う。
- ウ) 実習生の間関係トラブルについては、実習指導担当教員及び実習指導者が連携して状況確認を行い、実習生とトラブルが起こった相手との間に入って仲介する必要がある。

iii) 実習の緊急時対応

養成校内の組織として緊急時対応の連絡体制や緊急連絡網を整備しておくことが必要となる。緊急時対応が必要な際、養成校の実習責任者を含めた実習指導担当教員の緊急連絡網によって情報共有し、組織として迅速に決断し、実習生が自身の安全を第一に考えた行動を取るための指示が速やかにできるよう整備しておかなければならない。

自然災害や感染症等の発生による実習の中断及び中止の対応について、実習指導担当教員と実習施設・機関の実習指導者の間で、予め話し合って合意しておくことが重要である。

養成校では、自然災害や感染症等が発生した場合に普段の授業を中断・中止するルールは学則で定められているはずであり、ソーシャルワーク実習を授業の一環として捉えたと、学則に則って対応することが基本となる。そのため、養成校の実習指導担当教員は、実習施設・機関の実習指導者に対して、学則における緊急時対応のルール（暴風警報、大雨警報、洪水警報等が何時に発令された場合には、何時以降は休講になる等）を丁寧に説明し、実習施設・機関でもそのルールに則り対応していただくことに理解を得ておかなければならない。併せて、実習施設・機関の実習指導者も、就業規則や緊急対応マニュアル等に定めた休業のルールについて、実習指導担当教員と共有することも求められる。そして両者が合意した内容に基づき、「実習契約書」に対応の仕方を明記しておくことが求められる。

また、自然災害や感染症発生等の緊急時には、実習指導担当教員と実習施設・機関の実習指導者、そして実習生の三者で連絡が取り合える体制づくりが重要となる。実習生が実習指導者だけに連絡して実習の中止を判断し、実習指導担当教員がその事実を知らないということがないように、実習開始前に三者がお互いの緊急連絡先を交換し、必ず三者で情報を共有できる体制を整備しておかなければならない。そのための連絡の仕方についても、実習指導担当教員はソーシャルワーク実習指導で実習生に教えておくことが不可欠である。

(3) プライバシーの保護と守秘義務

ソーシャルワーク実習において、実習生はソーシャルワーク支援を行うために必要な利用者の個人情報共有することのできる権利を有している。しかしながら、実習施設・機関での個人情報の扱いに対する統一性が取れているとは言えず、結果として「ケース記録閲覧の拒否」「相談窓口での面接場面同席の拒否」等の過剰反応が発生する場合がある。

このような過剰反応を回避するために養成校は、実習生に利用者の個人情報の扱いとして、ア) 匿

名化、イ) 利用者の本人同意、ウ) 個人データの第三者提供のルールを実習指導の中で徹底して指導する必要がある。特に実習生には、単なる一般論の説明だけでなく、実習で起こる可能性のある事例を用いて対処方法を考えさせることが有効である。

さらに養成校は、実習施設・機関に対するリスク回避の方法として、ア) 誓約書の提出、イ) 実習指導で行っている個人情報に関する指導内容の確認、ウ) 実習記録（メモ含む）や支援計画での個人情報の記録の仕方の徹底、エ) 実習生が大学に持ち帰る情報の使用限定(実習記録や支援計画を事後学習以外使用しない) の4つを注意しておく。

【ポイント】

- ①実習施設・機関が受験資格を満たすことを確認し、できるだけ早く書類手続きを進める。
- ②実習中に実習生に発生する可能性があるリスクに対して、保険の適応やルールの共有等、あらかじめ対処方法を考えておく。
- ③実習生が触れる個人情報については職員同様に共有することは可能であるが、情報漏洩に対するリスク管理については徹底した指導を行う。

(4) 実習指導者との連絡体制

ソーシャルワーク実習において、養成校と実習施設・機関とが実習前、実習中、実習後も密に連携を取ることが出来る体制づくりを行わなければならない。特に、図1にあるような実習調整機能を果たすためには、実習指導担当教員、複数の実習指導者及び実習生が密に連携を図り、ア) 厚生労働省通知におけるソーシャルワーク実習の「ねらい」及び「教育に含むべき事項」を実習で体験できるかの確認、イ) 実習生が立てた目標の実習内容への反映、ウ) 実習に伴うリスクの回避、の三点を重視する必要がある。

(5) ICT を活用した連絡体制の構築

実習指導担当教員は、ICT を活用して実習指導者や実習生と連絡体制を整備することが求められる。Skype や zoom 等のコミュニケーションツールや WEB 会議の実施により、実習指導担当教員が行う実習内容の調整や実習生へのスーパービジョンをより円滑に行うことが可能となる。実習指導担当教員の巡回指導や帰校日指導を補助するツールとして、ICT は重要である。

そのためには、実習指導担当教員は ICT に関する知識及び技能を有する必要がある。コミュニケーションツールの使い方について、実習前に実習指導者と実習生に伝えて訓練を行っておくべきである。

【ポイント】

ICTを活用した連絡体制を構築する必要がある。実習指導担当教員の巡回指導や帰校日指導を補助するツールとして ICT を活用する。

(6) 実習の展開過程における指導体制・環境整備

ソーシャルワーク実習を展開していく上で、厚生労働省通知におけるソーシャルワーク実習及びソーシャルワーク実習指導の「ねらい」を確認しておく必要がある。さらにそれを細分化した目標を、ソ教連が「実習指導ガイドライン」及び「実習教育内容・実習評価ガイドライン」の達成目標として示しているので、養成校はそれを実施できる指導体制及び環境整備を行う必要がある。

特に、養成校が実習事前、実習中、実習後に養成校が行うべき最低限度の実習教育・実習指導の内容については図4を参考にする。

区分	養成校教員	実習生	実習先施設・機関
事前対応	<ol style="list-style-type: none"> 1. 実習先施設・機関に対する事前準備 2. 養成校内の事前準備 3. 実習指導 <ol style="list-style-type: none"> ① シラバス作成 ② 授業展開 4. 学生に対する事前指導 5. 実習調整会議の実施 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 事前学習 2. 実習計画書の作成 3. 事前訪問 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 養成校に対する対応 2. 実習受け入れ態勢の整備 3. 実習プログラミング 4. 事前訪問時の対応 5. 実習調整会議の実施
実習中の対応	<ol style="list-style-type: none"> 1. 実習中体制の確保 2. 実習指導 <ol style="list-style-type: none"> ①巡回指導 ②帰校日対応 3. 実習受入施設・機関に対する連絡・調整 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 姿勢・態度 2. 実習スーパービジョン <ol style="list-style-type: none"> ①面談 ②記録 ③巡回指導 ④帰校日 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 実習指導体制の確保 2. 実習生の権利擁護 3. 実習スーパービジョンの展開（面談と記録） 4. 養成校に対する連絡・調整 5. 反省会と実習評定
事後対応	<ol style="list-style-type: none"> 1. 実習指導 <ol style="list-style-type: none"> ① 授業展開 ② 総括・評価 2. 実習受入施設・機関に対する連絡・調整 3. 実習の総括評価 <ol style="list-style-type: none"> ①実習報告会の開催 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 自己評価 2. ふりかえり <ol style="list-style-type: none"> ①問題の明確化 ②ジレンマの解消 3. 実習受入施設・機関への謝意 4. 報告会・報告集 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 養成校に対する連絡・調整や問題提起 2. 次年度実習受入計画の検討 3. 実習総括評価への協力

図4 実習教育ならびに実習指導に関する指針のマトリックス

出典：日本社会福祉士養成校協会（2015）「第2版 相談援助実習・現場実習教員テキスト」p. 253 を高杉が一部加筆修正

（7）実習先決定前～実習配属～

ソーシャルワーク実習における実習先を決定する上で、養成校は実習生の適性を測り、実習に対するモチベーションを確認しておく必要がある。実習生が実習に行って何を達成したいのかを、面接や実習試験等で確認する作業を行う。特に実習生によっては「国家資格を取得したい」以外の希望がない学生もあり、そのような学生に対しては実習施設・機関についてインターネットや広報誌、過去の実習プログラム、実習報告会などを参考に調べさせ、実習に行く目標設定を支援する必要がある。

その上で、養成校によって違いがあるが、基本的には実習生の希望を尊重して実習施設・機関を決める必要がある。実習希望調査票を書かせて目標を確認し、何度かの面談を経て実習配属を決定する。

ソーシャルワーク実習では、2カ所以上の機能が異なる施設・機関での実習を行う必要があることから、養成校はあらかじめ実習施設・機関の組み合わせをある程度セットしておくこともできる。組み合わせのパターンは①一法人の中の機能が異なる複数の施設・機関、②同市・町・地区内にある機能が異なる複数の施設・機関、③共通の対象者が関わるケースを連携・協働して支援している複数の施設・機関、等が考えられるが、いずれにせよ養成校は、厚生労働省が示しているソーシャルワーク実習の教育に含むべき事項を実習ですべて体験できるように組み合わせを行う必要がある。

（8）実習先決定後～実習を組み立てる～

実習指導担当教員は実習生に事前指導を行い、実習で良いパフォーマンスを発揮できるよう実習生に準備させる。実習施設・機関について、ア）実習施設・機関の概要（沿革、設置理念、法的根拠、事業内容、職員・組織体制等）イ）地域社会の特性、ウ）利用者と生活環境、エ）実習分野が関わる法律・制度、の4点については、実習訪問やフィールドワークも行いながら調べさせることは重要である。

実習先に関する下調べを経て、実習生に具体的な実習目標を定めるための実習計画書の作成を指導する。なお、実習計画書に書かせる実習目標は、実習においてフォーカスするポイントであり、それ

だけを目指にするのではなく、厚生労働省通知のねらいや「実習教育内容・実習評価ガイドライン」における教育目標はすべて実習の中に盛り込まれることを実習生に理解させる必要がある。

実習生に対する指導を行う一方で、実習指導担当教員は実習施設・機関との調整を行う必要がある。既に紹介したように、2カ所の実習施設・機関の実習指導者と実習内容と目標の調整を行うための「実習調整会議」を実施して、実習内容と目標の調整を積極的に行うことが重要である。

さらに、実習計画書が完成したら、実習指導担当教員と実習生とで事前訪問を行い積極的に実習内容や目標を三者が擦り合わせて、最終的な実習プログラムが完成する。

(9) 実習中～巡回指導によるスーパービジョン、実習発表会～

実習が開始になると、実習指導担当教員は定期的な「巡回指導」を行い、実習生の学びの状況を確認する。実習記録の内容を確認して、実習目標の達成度について確認を行い、必要であれば実習指導者に実習目標や実習内容の修正を申し出る。また、実習生の心身の状況を確認することも重要である。なお、直接訪問する巡回指導に加えて、ICT等のコミュニケーションツールを活用して実習生と密に連絡が取れるようにしておくことが望ましい。

巡回指導とは別に、休日に実習生が養成校に帰って実習指導担当教員から指導を受ける「帰校日」を設定することも重要である。実習生同士で会って話をすることで、お互いの学びを確認するグループスーパービジョンの効果が期待できる。

実習が後半に入ると、実習指導担当教員は、実習生が利用者や地域を対象に支援計画を作成して発表する「実習発表会」に向けての準備を手助けすることが指導の中心となる。特に地域を対象にした支援計画は、地域住民に向けて発表することで計画が実現されることがある。そうになると、実習が「社会資源開発」の機能を果たすことになるので、ソーシャルワーク実習においては地域での実習発表会の実施が望ましい。

(10) 実習後～実習報告会、実習評価、キャリア形成支援～

実習が終了した後に、実習生の学びを実習施設・機関に特化したものから一般化し、汎用性のあるソーシャルワークの価値・知識・技術として定着させることが事後指導では重要になる。

そのために、様々な実習施設・機関で実習を行った他の学生たちと体験を共有し、比較考察することで、自分の学びを一般化する作業を行う。それをまとめて実習報告会で自分の学びを発表させる。その場に、実習指導者も招いてフィードバックをもらうことが望ましい。

さらに、事後指導では実習評価の作業を行うことが重要である。ソーシャルワーク実習では、複数の実習施設・機関の実習指導者が評価を行う。実習評価は、実習指導者からの評価だけではなく、実習生自身も自己評価を行って、それぞれの実習の評価と比較すると気づきが深くなる。さらに、実習指導担当教員は、それらすべての評価を丁寧に総括しながら総合的に実習の達成度を確認し、今後ソーシャルワーカーとして活躍するための目標設定を手助けする。

また、事後指導では実習生のキャリア形成支援を行うことも重要となる。実習を行った後で、実習生の将来目標にどのような変化があったかを確認し、実習生の希望に沿った就職活動の仕方や準備の仕方等を具体的にアドバイスすべきである。

【ポイント】

- ①実習配属は複数の施設・機関をあらかじめ組み合わせで行う。
- ②実習先決定後は、実習指導担当教員、実習指導者、実習生の三者が連携して実習を組み立てる。
- ③実習中の実習成果発表会は、地域を巻き込んで行うことが社会資源開発につながることもある。
- ④実習終了後に、複数の実習施設・機関の実習指導者同士が連携・協働して実習評価作業を行うことが望ましい。

(11) トラブルへの対応

① トラブル対応への事前確認

- (ア) 事故発生時の対応方法、事前の予防的措置、対応の流れのマニュアル化等、万が一事故が発生した時に備え、早期に報告・対応ができ、情報の混乱を防ぐことができるようにしておく。また、実習施設等が2法人以上になる場合もそれぞれで事前確認をすること。
- (イ) リスクに対する補償(保険等)の範囲・内容について、実習生及び実習施設に実習開始前の契約及び実習要項等により伝えることが望ましい。

例) 遅刻・早退・欠席及び補習実習、実習中に起こる実習生及び利用者のケガ、実習施設の物品及び利用者の私物の破損、通学中の事故、インフルエンザ、ノロウイルス等感染症への対応、気象の変化による実習の取扱い 等

② 実習生のストレス対応とケア体制の整備

(ア) 関係職員や当事者とのトラブル

直ちに、実習施設と連絡を取り情報収集に努め、実習指導担当教員が現場に出向き状況を把握して対処すること。この際、学生及び矢面に立たないように配慮が必要。

(イ) 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。実習生の情報管理については実習施設側にも厳重な取扱責任を求める。トラブルがあった際には、実習生に確認の上、契約や事前の説明で確認した事項に基づき対応する。

(ウ) 些細なことでも相談できる体制整備

実習生は、多くの環境変化に対応しきれず、過度なストレスがかかった状態になりうる。また、些細なことと感じて相談を躊躇する場合もある。したがって、一人で悩まず相談してもよいとすることができるよう心理的な障壁をなくすことが重要である。養成校・実習担当者を含め、多角的なメンタルヘルスケア体制を整えることを求められる。

(エ) 実習生へのハラスメントの防止及び対応

セクシャル・パワーハラスメント、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)等、過剰な負荷、不適切なかかわりを行うなどの行為の禁止について事前に対応方法を養成校・実習施設・機関双方が理解すること。また、実習生にもハラスメントの説明を事前に行い、万が一の際に相談・対応ができる環境を整える。

③ 実習指導者のハラスメント理解について

実習生は評価をする立場の実習指導者に対し、指導する者・指導される者という上下の関係性から、自分は弱い立場にあると認識し、否定する権利を行使しない恐れもある。実習指導者による冗談・比喩等の言葉のニュアンスが理解できない実習生もあり、必要な注意や叱責であってもその表現には配慮して対応するよう伝える。また実習時間外、深夜に及ぶ反省会や振り返り等は原則行わない。励ましや息抜きを目的に食事に誘う等「実習指導者だから断れない」と実習生が感じた場合はハラスメント行為とみなされることを伝える。また、実習指導者以外の実習施設・機関の職員についても、実習生は上下関係を感じるが多いため、施設・機関内でもこれらの認識を共有していくように依頼する。

ソーシャルワークでは、多様性や人権の尊重、社会正義等の価値規範に基づいて、いつも人と人との対等な関係に基づくパートナーシップを前提としており、実習生も同様に、対等な関係性の中で実習に取り組むことで実習指導の効果をより大きくすることができる。しかし、「完全に対等な関係」はあり得ない。そこで、実習中の関係者間の関係性や力関係に注意を払うことが必要である。

4. 実習施設における指導体制・環境の整備

カリキュラム改正において、「地域共生社会の実現に向けて求められる、複合化・複雑化した課題を受け止める多機関の協働による包括的な相談支援体制や地域住民等が主体的に地域課題を把握して解決を試みる体制の構築に必要なソーシャルワークの機能を社会福祉士が担うために必要な実践能力を明らかにし、その能力を身につける」「実習時間が 60 時間増加し 2 ヶ所以上の実習施設において実習する」と指摘されていることから、実習施設においても下記の対応を行う。

※ 実習の類型表示を①【通勤型】 ②【施設等宿泊型】 ③【地域滞在型】として、①～③共通項目については、【共通】とした。

(1) 受け入れ体制

- ① 実習生の受け入れについて、その意義を共有し、組織内での合意形成を図る。【共通】
- ② 実習生に対する実習指導体制を定め、それぞれの担当範囲と役割を明確にする。【共通】
- ③ 実習指導に必要な多職種・職員の協力を得られるよう、組織内の調整を図る。【共通】
- ④ 実習プログラムを組織内で周知する。【共通】
- ⑤ 地域での泊まり込み実習では、実習指導者から事前訪問時に生活環境や宿泊場所等の地域特性について十分な説明を行う。【施設等宿泊型】 【地域滞在型】
- ⑥ 実習生が滞在する地域の自治会長やご近所等に実習についての説明を行うとともに、理解を得ながら受け入れ体制を整える。【地域滞在型】

(2) 職員間の意識の共有

- ① 実習に関して多職種・職員の協力を得られるよう、組織内の調整を図る。【共通】
- ② 実習生を迎ええるに当たって「2 以上の実習施設において実習する」という前提で他実習施設

との実習指導体制や環境整備等についての情報の共有化を行っておく。特に厚生労働省が示しているソーシャルワーク実習の教育に含むべき事項の10項目をどのように分担して2カ所での実習内容に反映するのかを調整しておく。【共通】

- ③ 「地域課題を把握して解決を試みる体制の構築に必要なソーシャルワークの機能を学ぶ」ためにも、地域の社会資源との実習の事前説明と理解を得ておく。【共通】
- ④ 実習生に関する個人情報の漏洩防止及び対応を行う。【共通】

(3) 交通手段

- ① 実習施設までの交通方法、順路、所要時間の情報の提供を行うとともに、実際の交通手段について確認をしておく。【共通】
- ② 実習生が自動車を使用したい場合は、事前に養成校や実習機関内調整を行う。【共通】
- ③ 宿泊を伴う実習で実習生が自動車を使用する場合、駐車場調整を行う。【施設等宿泊型】【地域滞在型】
- ④ 通勤中の事故が発生した場合の対応について連絡方法等の事前確認をしておく。【共通】

(4) 実習中の食事

- ① 実習施設での食事の方法について説明を行う。利用料金が必要な場合は事前に説明をしておく。【共通】
- ② 昼食場所と時間等についても事前に説明を行う。【共通】
- ③ 実習施設の給食を利用する場合は、食物アレルギー等の情報を確認しておく。【共通】

(5) 休憩・自習スペース

- ① 休憩・自習スペースについて、事前訪問時等で説明を行う。【共通】
- ② 休憩所における、各自の持ち物の管理方法について説明する。ロッカー(鍵を含む)についての管理や清掃(清潔)、紛失等への注意を促す。【共通】
- ③ 自習において、パソコン等の機材使用が可能か説明を行う。【共通】
- ④ ICT を活用したコミュニケーションツールを活用する場合には、通信状況や Wi-Fi の利用が可能か等を事前に確認しておく。【共通】

(6) 宿泊先について

- ① 事前に宿泊場所や環境について、実習生や実習指導担当教員に見学してもらい理解を得ておく。(大家さん、ご近所さんへの紹介)【施設等宿泊型】【地域滞在型】
- ② 家賃(部屋代)や光熱水費について事前に実習生と実習指導担当教員へ説明を十分に行う。【施設等 宿泊型】【地域滞在型】
- ③ 食料品購入場所や病院、金融機関等の生活に関わる情報を提供する。【施設等宿泊型】【地域滞在型】

(7) 合理的配慮

基本的な考え方としては、国が障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針において示した内容を理解すると共に、養成校の合理的配慮の方針や取組みをまず確認する必要がある。

- ① 養成校から障がい特性に合わせた合理的配慮について相談があった場合、実習の指導体制や環境整備について調整する。【共通】
- ② ソーシャルワーク実習では、実習の現場に、安全で効果的な福祉サービスや支援を必要としているクライアントがいる。このことを踏まえ、実習施設が実施している事業やサービスを実習プログラムとして設定した際、実習生がどのように学習に取り組むことができるのか、その可能性も含めて実習生と丁寧に一つひとつ確認する必要がある。【共通】

(8) その他

- ① 宿泊型の実習は、実習活動中とプライベートの境が分かりにくくなるので施設利用者への配慮や休日の過ごし方について説明して理解を得ておく。
- ② 地域滞在型実習は、地域に入り込んでの泊まり込み生活体験実習であり、2人～4人同時での実習が想定される中で共同生活という点からも、体調管理には充分配慮するとともに、実習生と充分話し合っって柔軟に環境整備も整える。また、実習生が生活する地域の自治会長や住民との関係調整にも充分配慮をする。

5. 実習の展開過程における指導体制・環境整備

(1) 実習先決定前

ソーシャルワーク実習を主体的に行うためには、実習生が教員のサポートのもと自らが実習先を選択することが重要である。実習先を主体的に決定することで、実習生自らがソーシャルワーク実習を意欲的に取り組むことに繋がり実習教育の効果が向上すると期待される。また、実習先の事業所・機関は、実習生に選択されることから自ら提供するサービスの質について振返る機会となり、組織内のソーシャルワーク実践の向上に繋がる。

実習する施設・機関を選択するために実習生・実習指導担当教員は、その施設・機関を詳細に知ることが必要となる。では、何を知る必要があるのか。第1に事業所・機関の理念であり基本方針である。組織は、構成員が同じ目標に向かい生産活動をする。社会福祉事業では、理念により社会福祉実践を行うこととなる。そして、その理念・基本方針により中長期的なビジョンを掲げ、その具体的実践として事業計画が存在する。このことから考えると、理念と基本方針を知ることが、実習先選択の上では必要不可欠である。では、その理念・基本方針、中長期計画等を知るには、次のような方法がある。

① インターネットの活用

現代において、組織の情報を発する方法としてホームページを用いることが主流である。そのことから、ホームページを有効に活用する方法があげられる。ホームページは、内容により濃淡があることから、次の公的なインターネット情報を補完的に用いる。

- ・厚生労働省が所管する「介護サービス情報の公表制度」

・都道府県単位に公表されている「福祉・介護サービスでの第三者評価結果」

これらから情報を得ることで、大まかな事業所・機関の情報を取得することは可能である。

② 広報誌の活用

実習施設・機関では、各種広報誌や案内資料を発行しており、その広報誌や案内を活用できる。しかし、施設・機関の案内は、主に福祉・介護サービスを利用する人たちを対象に作成されていることから、実習生が実習先を選択するために必要な情報を得ることは難しい場合がある。そこで、例えば採用活動で使用するパンフレットや地域住民等へ事業の可視化のために作成する広報誌を合わせることで情報量は充実される。複数の広報誌を活用して、施設・機関の情報を獲得する。

続いて必要なことは、その施設・機関がどのようなプログラムを提供できるか知ることである。法人が事業として掲げていることがイコール実習内容とはならないことも十分に考えられる。そこで、法人（事業所）が提供できるプログラムを事前に知ることが実習先選択には欠かせない。では、その情報はどのようにして取得できるのか。次のような方法が考えられる。

③ 過去の実習プログラムを活用する

実習先となる施設・機関は、過去にも実習を受け入れていることが多いことから、個人情報の取り扱いに十分配慮した上で実習生に例示として示す。それにより実習先で提供できるプログラムをイメージすることに繋がる。

④ 実習先にプログラム例の作成を依頼する

施設・機関では、採用活動やインターンシップなどテーマ別にパンフレット等を作成していることが多い。そこで、社会福祉士のソーシャルワーク実習をテーマとしたパンフレットの作成を依頼する。その場合、実習プログラムのほか前述した事業所・機関の理念・基本方針等や事業案内、後述する実習中の学習環境についても周知する機会となる。実習生にとって有効であると同時に、広く学生に事業所・機関を周知することになり、将来的な採用に繋がることも想定されることから、実習先にも利するところがある。

⑤ 学生に知らせる機会をつくる

実習先の実習指導者が、提供できる実習プログラムを直接伝える機会は、非常に有効である。しかしながら、実習先を決定するために限定した機会を新たに設定することは困難が予想される。そこで、次のように既存のイベントを活用する。①各養成校が実施する実習報告（懇談）会を利用して、実習先説明会を実施する。②都道府県社会福祉協議会が主催する合同就職説明会を利用して、実習生が実習先から直接話しを聞く機会を設ける。③その他、インターンシップ説明会やゲスト講義など、既存の行事（イベント）を活用する。以上のように実習指導者と面談できる場面を提供することは、様々なプログラムを網羅することができることから、関係機関と連携して取り組むことが有効である。

以上のように、実習先決定前にすべきことは、実習生が主体的に実習先を選択する（できる）ように、実習指導担当教員は実習先の指導者と共同で情報提供に努めることが望ましい。

(2) 実習先決定後

- 実習先が決定された後、実習生、実習指導担当教員、実習指導者の3者により実習目標を設定し、プログラムを策定する。ここでのポイントは3者協議という点である。実習指導担当教

員は、実習先の事業内容に合わせ、実習生の希望と学習状況により学生に適した実習目標を作成する。その情報は受入側の実習指導者も共有することで、実習目標の達成の効果を上昇させる。実習指導者は、オリエンテーション等を利用して、実習生の実習目標を照らし合わせながらプログラムを作成する。そのプログラム内容を教員に共有することで実習目標と同様に効果の上昇が期待できる。そこで、実習目標とプログラムの作成に関しては、実習生・実習指導担当教員・実習指導者の3者協議で進める。そのためには、3者が複数回にわたって協議を行うことが有効であるが、現実的には困難が予想されることから、ICT を活用するなど柔軟に対応が必要となる。

- 今回の改正により実習は、機能の異なる2カ所以上の実習施設等で実施することとなる。そのため実習プログラムの策定に関しては、3者協議のほか教員と通じた有機的な連携が必要となる。ここがもう一つのポイントである。1カ所目実習の成果や課題は2カ所目実習へ引継ぎ、継続的に学ぶことが望ましく、その継続を意識しながら実習プログラムを作成することが必要である。こうしたことから、実習生、実習先となる施設・機関の実習指導者との連携として実習指導担当教員を通じた連携や協議を実施する。
- 実習プログラムの作成と並行して、実習中の環境について実習生に提供することが求められる。実習先決定後に実施するオリエンテーションでは、実習生が実習中に学ぶ環境について提示する。実習先は、実習生が実習時間中に記録等ができるように配慮する。また、実習生専用もしくは兼用のロッカーを準備する。実習生が学ぶことができる環境を整備した上で伝達する。実習中の学習環境を提示することにより、実習生自身の実習中のスケジュール管理等につながる。
- 実習生もしくは実習指導担当教員、あるいは両者において、実習で配慮すべき事項がある場合は、実習を行う実習生の了承を得た上で、実習指導者に伝達する。その際、実習指導者は、秘密保持事項に関して規程を示すなど、実習生等が配慮事項を訴えやすい状況を作ることが必要である。また、その場合、配慮事項の例示があると良い。配慮事項には、身体的な配慮事項、精神的な配慮事項、また医学的な配慮事項のほか、食物アレルギーをはじめ日常生活を送る上で必要と思われる配慮事項についても聞き取る状況が必要である。さらには、実習生の日常生活上欠かすことができない収入活動（生活費）の状況についても、可能な限り配慮することが必要である。例えば、学生生活を継続する上でアルバイト等が必須である場合は、可能な範囲で実習時間に幅を持たせ、実習生の実習環境を整える。そして、何より実習指導担当教員は、実習生が可能な限り実習先を複数回訪問できる環境を整えてほしい。実習先への事前訪問は、指導者とラポール形成のほか、実習先の事業内容の把握や風土を感じることで、実習指導者以外の実習指導担当職員との関係づくりにつながるから大切である。実習生が安心して実習に臨むことこそ効果的な実習につながる。
- しかし、最大限に努力をした結果、配慮事項を許容できない場合が生じることも想定される。その場合は、実習生・実習指導担当教員・実習指導者の3者協議により柔軟に決定するとともに、場合によっては実習先の変更も含めた対応が求められる。実習先訪問や実習指導者とのオリエンテーション等を通じて、実習生にとって実習先が自らの学習を高めることに適していないとした場合、学生・実習指導担当教員・実習指導者の3者協議により実習先での実習プログラム

の変更や、実習先の変更を含めた対応が求められる。

- 実習は法人としての受け入れであることを、実習指導者や実習指導担当職員だけでなく職員全体で確認しておく。施設全体の受入体勢、理解を取り付けておくことは、実習指導者の立場を守ることになる。

(3) 実習中

- 実習中は、実習指導者を中心として実習生が実習プログラムを遂行しやすい環境を整えることが必要である。実習プログラムは、1週間もしくは10日単位で学習状況により到達目標の変更やアプローチの変更など柔軟に対応することが求められる。実習指導者は実習生の状況を観察するとともに、実習指導担当教員とも連携を持ちながら実習状況の把握に努めることが必要となる。実習中に実習生が相談できる体制を整えることも重要である。変則勤務がある法人（事業所）では、実習中に実習指導者が在席しない場合があると想定される。そこで、実習先においては複数の実習指導者を配置することが有効と考えるが、実際に複数配置することは困難と予想される。そこで、実習指導者不在時の相談体制を法人内で調整し、明確にしておく。
- 実習中のルールについては、実習生、実習先ともに徹底することが必要である。実習生には、個人情報保護の徹底を図ることが必要である。実習期間中はもちろん、実習前後に関しても、実習に関するいかなる発言や写真等を SNS に投稿することがないよう指導する。実習先に向かう途中に、例えば「いまから実習に向かいます。」として下車する駅で写真を投稿することが、実習先の種別では守秘義務違反になることを実習指導担当教員が例示集を作成して教育するなど徹底した指導をする。また、実習先の施設・機関においては、ハラスメントを含めたルールを徹底する。実習中に配属した部署で懇親会等が開催する際、学生をゲストとして招くことなどが想定されるが、実習生が教育として実習を行っているということを意識づける。この場合も実習生同様に実習指導担当教員が例示集を作成して、実習先での徹底を依頼する。
- 実習指導担当教員が実習先訪問をする場合、面談の場面設定が大切である。実習生は、実習指導者とラポール形成がされていたとしても、実習中の悩み等を相談できていないこともある。
- そこで、訪問時の面談では学生の気持ちを聞き取ることができるシチュエーションを設定する。面談は、「実習生と教員」「実習指導者と実習指導担当教員」「全員」と分けることが求められる。教員は、実習生との面談から開始するのか、実習指導者との面談から開始するのか、訪問前に実習指導者と実習の状況を把握したうえで、実習生の状況により決定するなど訪問前の連携が必要とある。

(4) 実習後

- 今回の改正により実習は、機能の異なる2カ所以上の実習施設等で実施することとなる。このことから、実習評価については、実習指導担当教員と実習先の事業所・機関との綿密な連携が必要である。1カ所目の実習が終了した場合、2カ所目実習につながるように、教員が実習生の学習成果をまとめた資料を作成するなど、丁寧な情報共有が必要となる。そして、1カ所目の実習が

が2カ所目の実習へと繋がり、実習全体が効果的となり社会福祉士としての専門性を見出すことが実習教育の目的であることから、丁寧な情報共有が必要である。

- 1カ所目実習先が実習指導担当教員を通じて、実習生の事業所・機関における到達状況を2カ所目実習先へ伝達することにより、実習状況の評価を行い次回以降の改善につなげるようにすることが大切である。実習生に対する実習が終了した時点で、実習生・教員・実習指導者（複数の場合は複数）で振り返りを行うことにより、PDCA サイクルを構築できるように図ることが求められる。こうした取り組みが、次回以降の実習教育にとって有効となり実習教育全体をスキルアップすることに繋がることを実習指導担当教員と実習指導者が意識することが求められている。

Ⅲ 指導方法

1. 実習計画の立案と評価

(1) 計画の立案

- ソーシャルワーク実習には、ソーシャルワーカーとしての価値規範・倫理に基づき、理論・モデルやアプローチをはじめとする様々な知識・技術を活用して、ソーシャルワークを実践していくための技能を身につけるといふ、いわゆる、ソーシャルワーク実習の教育目標がある。
- ソーシャルワーク実習の教育目標には何が含まれているのかを示す達成目標とその達成目標に対応する具体的な行動レベルでの目標を示した行動目標が「実習教育内容・実習評価ガイドライン」に示されている。
- 計画作成に当たっては、実習教育内容・実習評価ガイドラインの達成目標及び行動目標を基準として、社会福祉士養成課程を修了し、社会福祉士国家資格を取得することができるレベルに到達するために、ソーシャルワーク実習で何を達成する必要があるのかを深く理解していることが前提になる。
- 実習教育内容・実習評価ガイドラインの達成目標と行動目標の関係を確認しながら、実習予定の実習施設・機関等での具体的な実習内容を行動レベルで記述していく。
- 行動レベルの実習内容に関する記述について、各項目の実習内容が、ターゲットにしている行動目標の達成に貢献できるものとなっているかどうか、十分に吟味する。
- 行動レベルの実習内容に関する記述は、実習予定の実習施設・機関等のことを十分に理解した上で作成する。
- 実習施設・機関等を十分に理解するためには、例えば、当該施設・機関のパンフレットやウェブサイト、機関誌等からの情報収集、見学や職員へのインタビュー、周辺地域の散策やまちな人々（例えば近隣の商店、コンビニエンスストア、公園や広場にいる人たちなど）へのインタビュー等を実習先決定後に積極的に行う。なお、これらの取り組みは、実習計画作成のためのものであって、実習先決定後・実習計画作成前に実施されるべきであり、実習時間には含まれない。
- 行動レベルの実習内容に関する記述は、実際にその内容に取り組んでいる実習中の自分（実習生）の動きが具体的に想像できるものとすべきである。
- 上記の内容を実施するために、添付の実習計画フォーマットを使用する。
- 実習計画フォーマットに示された欄は、2カ所の実習の期間中にすべての目標に対する実習内容が実施され、すべての達成目標の基準を一定の質で満たす必要がある。そのため、1カ所目の実習終了時点での実施状況及び評価を踏まえて、2カ所目の実習の実習計画を作成又は修正しなければならない。
- 1カ所目の実習施設・機関に関する実習計画作成において空欄があることは差し支えない。しかし、1カ所目・2カ所目を通算してすべての達成目標の基準を一定の質で満たす必要がある。
- 1つの実習プログラムが複数の達成目標に対応する実習内容につながることもあるが、それぞれの達成目標に対してどのように取り組むかに焦点をあて、それぞれの実習内容を記述する。

- 実習指導担当教員は、上記の計画作成における要点を勘案して、また、実習予定の学生の理解度や進捗状況に合わせて、実習計画作成のスケジュール（実習先の決定時期、計画作成に必要な課題の出題、計画を検討するためのグループディスカッション、実習指導担当教員との1対1の面接など）を検討する。

（2）合意形成

- 実習計画は、作成しただけでは絵に描いた餅である。計画→実施及びモニタリング→評価を一連の流れとする必要がある。
- 実習指導担当教員と実習を予定している学生が協働して作成した実習計画書の内容は、実習施設・機関の実習指導者が事前に作成している実習プログラムとのすり合わせや新たな実習プログラムの追加などにより、実際に実施可能なものとして、実習生、実習指導担当教員、実習指導者の三者が合意する必要がある。
- 実習スケジュールは、上記のプログラムにより構成され、毎日の個々の実習内容が、実習計画のどの部分の内容に該当するのか分かるよう、スケジュールを作成する必要がある。
- 実習生と実習指導担当教員によって作成された実習計画と実習指導者によって作成された実習プログラム及びスケジュールのすり合わせの結果として、三者の合意が得られたことを実習計画フォーマットのフェイスシート（1ページ目）への署名にて確認する。
- これらのすり合わせ及び合意の手続きは、事前オリエンテーション等の機会を通して実施される。事前オリエンテーションは遅くとも実習開始の1か月前に1回目を行う必要があり、実習計画の合意には、複数回の打ち合わせが必要な場合もある。
- 2カ所目の実習施設・機関に対しては、日程の関係で1カ所目の実習の最中に2カ所目の事前オリエンテーションが実施される可能性がある。2カ所目の実習先に対する実習計画は、1カ所目の評価見込みに基づいて作成されることになるが、1カ所目の実習終了後の評価によって修正される必要があるため、2カ所目の実習直前に修正を行い、改めて合意の署名をすることが必要な場合もある。
- なお、評価内容を共有する際には、常に実習生の同意・同席が必要であり、実習生はその評価と実習計画の関係をいつでも確認できる。

（3）モニタリングと評価

- 作成・合意された実習計画は、実際の実習の進み具合や実習生の目標達成度合いにより、実習中に修正される必要がある。
- 実習指導担当教員は、巡回・帰校日指導において、実習計画の実施状況に十分に注意を払うことが重要である。そのために、巡回・帰校日指導においては、実習計画の実施状況の確認に、一定の時間を確保する必要がある。
- モニタリングの結果によって、実習生、実習指導者、実習指導担当教員の三者は実習計画をより効果的で効率的なものに修正する必要がある。
- また、実習中も自らの実習の達成状況を折に触れて確認することができる。
- 実習計画に基づいて、2カ所目の終了時点においてすべての達成目標に対する評価が基準を

満たしていることが必要である。具体的な評価の方法については、評価の説明に委ねる。

(4) 実習教育内容・実習評価ガイドラインと評価

① 実習教育内容・実習評価ガイドラインの構成

- ソーシャルワーク実習においては、実習生は、通知「ソーシャルワーク実習」の教育に含むべき事項①～⑩について実習指導者による指導を受けるものとしてされている。項目の順番は実習内容の全体像を示しているが、項目配列の順序が実習過程の順序を定めたものではないため、各項目を関連付けて考える姿勢を養うことができるような配慮が求められる。
- 実習教育内容・実習評価ガイドラインは、通知の「教育に含むべき事項①～⑩」を踏まえ、「達成目標」と「行動目標」からなる「教育目標」を示した。
- 「達成目標」は、実習生が実習を終えた後、「どのような行動を取れるようになれば良いか」を示したものであり、実習の結果としての状態を表した。
- 「行動目標」は、達成目標をより具体的に、観察可能な行為として、説明できる、図示できる、実施する、作成するなど、「できる」という形で行動目標化し、実習生の行動を表す表現を用いている。達成目標の習得の深度は、実習施設の種別や法人理念等に基づき、予め教員と実習指導者との間で調整した上で設定する必要がある。
- また、ソーシャルワーク関連科目で学習した9つのコンピテンシーも念頭に置き、実習終了時に以下の実践ができるようになる実践力を身につけるための実習計画を立案する。

① 倫理のかつ専門職としての行動を取る
② 実践において多様性と相違に対応する
③ 人権と社会的・経済的・環境的な正義を推進する
④ 実践にもとづく調査」と「調査にもとづく実践」に取り組む
⑤ 政策実践に関与する
⑥ 個人、家族、グループ、組織、コミュニティと関わる
⑦ 個人、家族、グループ、組織、コミュニティのアセスメントを行う
⑧ 個人、家族、グループ、組織、コミュニティに介入する
⑨ 個人、家族、グループ、組織、コミュニティへの実践を評価する

- 教育目標（達成目標・行動目標）においては、「理解する」という概念的言葉は理解したレベルや内容が不明確であるため使用は避け、測定可能な具体的な行為を示す指標を用いる。
- 具体的な行為を示す指標を設定する際は、ブルーム・タクソノミーの認知過程次元のカテゴリを参考にする。以下のように、態度・習慣、技能の領域を中心に観察可能な行為動詞となる目標を設定する。

態度・習慣の領域	技能の領域
行う 尋ねる コミュニケーションする 協調する	始める 模倣する 工夫する 実施する 行う
示す 見せる 表現する 始める 相互に作用する	創造する 操作する 動かす 調べる 準備する
系統立てる 参加する 配慮する 討議する	測定する 実施する 創造する 操作する
相談する 受容する 協力する	反復する 組み立てる 調整する 書く

- ソーシャルワーク実習では、実習施設の種別を問わず、ミクロ・メゾ・マクロの全てのレベルにおいて支援（介入）の対象が存在しているため、実際に活用する際は、それぞれのレベルで想定される対象を念頭に置いた行動目標を設定する必要がある。
- 実習教育内容・実習評価ガイドラインにおいては、「ミクロ」「メゾ」「マクロ」を以下のように定義して使用する。

マイクロレベル	直接援助の対象である個人と家族への介入。
メゾレベル	家族ほど親密ではないが、グループや学校・職場、近隣など有意義な対人関係があるレベルで、クライアントに直接、影響するシステムの変容をめざす介入。
マクロレベル	対面での直接サービス提供ではなく、社会問題に対応するための社会計画や地域組織化。

(5) 実習成果の報告と成績評価

① 実習指導者の評価の位置づけ

- 実習の評価については、実習の評価基準を明確にし、評価に際しては実習指導者の評価だけではなく、実習生本人の自己評価についても考慮して行うこととされている。
- 評価とは、3段階評価や5段階評価というように評価した結果を数字や文字など抽象的な符号で総括的に表したものをいう。実習指導者の評価といえ、多くは養成校が作成した評価表や、実習先が独自で作成している評価表が該当する。
- 実習施設が独自で作成した評価表を用いるような場合は、評価項目や評価基準など具体的な内容について事前に確認しておく必要がある。

② 実習先の実習評価と成績評価

- 実習先の実習指導者の評価は、学生の目標達成度や行動の熟達度等を確認するうえで重要となる。しかしながら、実習指導者の評価は成績評価と同一とはいえない。成績評価や最終的な単位認定は養成校が行うものであり、実習指導者の評価のみに委ねることはできない。
- 実習指導者の評価は、目標に照らした進捗状況や、実践能力の修得状況に関するフィードバックを学生に提供するという形成的評価の対象として活用する。実習指導者の評価を評価資料の一つとして位置づけ、適切な解釈を行いながら実習全体の評価を行う。

③ 自己評価の活用

- 評価尺度は、「1・2・3・4」や「A・B・C・D」などの符号で表される場合が多く、総合評価も同様である。実習生はその符号を見て喜怒哀楽だけではなくさまざまな感情を抱くことになる。しかしながら、それらの符号だけでは、実習生の意欲、実習記録ノートに書かれていないこと、成長や変化などといった複雑な内容を説明することはできない。
- 実習生の「姿勢・意欲」は、自己評価の一つとして実施することが可能である。指針では達成度評価が重要視されているが、実習評価においては、実習が終わった後に「できた・できない」という点を測定するだけではなく、「どのような人とコミュニケーションがうまくとれたのか」、逆に「どのような人とうまくとれなかったのか」というように、利用者の違いや個性も視野に入れた評価をすることも重要になる。
- 達成度評価は、100%完全習得のみを目的とするものではなく、達成までの連続体をなすとする考え方である。設定した行動目標に対してどの程度達成できたのか、また、ゴールに対してどの位置にいるのかなどを確認することが大切である。したがって、実習後に実施する評価表の確

認作業においては、実習記録ノートの内容や実習中に実施したスーパービジョンの内容を踏まえ、総合評価の符号などに含めることができないものを見つけ、数値化されない言動や内面を丁寧に拾い上げる作業がとても大切である。

- また、「意欲を持って取組んだにも関わらずできなかった」、「目標を持たずに取り組んだのにできてしまった」などというケースも想定される。達成度のチェックにあたっては、①なぜ達成できたのか、②なぜ達成できなかったのか、双方の理由を検討することも必要である。
- 何よりも大切なのは、実習指導者とその情報を共有し、スーパービジョンを実施することが次の段階の学習や活動に活かされるということ意識しなくてはならない。

2. 実習評価の方法

(1) 実習評価の考え方

- 教育評価は、教育目標、学生の能力、指導計画、指導内容、指導法と並び、教育システムの形成に不可欠な教育活動として位置付けられており、評価の意義、評価の種類、評価の手順、評価資料の解釈方法などといった評価法を理解したうえで教育活動に取り組むことが重要となる。
- 実習教育は目標志向の教育であり、実習過程は実習目標を達成するために必要な実習経験を備えるかたちで展開される。そして、「ソーシャルワーク実習指導」と「ソーシャルワーク実習」に規定された教育のねらいと教育・学習目標の達成度や理解度等を確認するための教育・学習活動が「実習教育評価」ということになる。
- 実習は、「実習前⇒実習中⇒実習後」という実習過程において、「ソーシャルワーク実習指導」と「ソーシャルワーク実習」の2つの科目が統合的かつ一貫性を持って行われる教育・学習活動である。したがって、教え手側となる実習指導担当教員と実習指導者は、教育評価の枠組みを踏まえた指導を行うことが求められる。
- 評価を行うためには、具体的な目標が設定されていることが必要となる。「実習教育内容・実習評価ガイドライン」では、達成目標と行動目標の2つを教育目標として設定しており、「目標の達成度」を表している。
- 評価尺度は、「十分に達成できた、ほぼ達成できた、あまり達成できなかった、達成できなかった、経験していない、どのように評価していいかわからない」などがある。
- 自己評価（学生による評価）、他者評価（実習指導者による評価、教員による評価、クライアントによる評価）を実施する。
- 評価の意義や目的、活用方法等については、実習指導担当教員だけでなく、実習指導者と実習生も共通して理解できるよう留意する。

(2) 実習評価の実際

① 実習前（実習先決定前・実習先決定後）に行う評価活動の実際

- 実習前に行う評価の取組みとしては、「ソーシャルワーク実習指導」の教育に含むべき事項に関連した内容の実施状況の確認が主となる。ここでは、実習に向けての準備状況の確認やフィードバックの意味合いが強くなる。
- 評価の内容としては、実習生の能力をアセスメントするコンピテンシー・アセスメント、事前

学習を通じてまとめたレポートの評価、教室で行われる講義への参加状況の観察、個人内評価などが挙げられる。

- 収集した評価情報の活用方法は多様である。実習に向けての学習準備となるだけでなく、実習先への事前訪問等の際に実習指導者から学習成果の提示を求められたり、実習生について説明する中で積極的に提示したりする際に用いることもある。また、評価するための情報は、実習指導担当教員と実習生の双方の立場でポートフォリオとして活用することができる。

② 実習中に行う評価活動の実際

- 実習中に行う評価の対象となるのは、「ソーシャルワーク実習指導」と「ソーシャルワーク実習」の2つの科目に規定された内容となる。通知の教育に含むべき事項ならびに通知に対応して作成された「実習教育内容・実習評価ガイドライン」の教育目標（達成目標と行動目標）の達成状況を確認する。
- ソーシャルワーク実習を直接的に評価するのは実習指導者となる。したがって、実習指導担当教員から実習指導者に対して評価の意義や目的、方法等について説明し、一貫性のある教育評価となるようにしなければならない。
- 実習計画に記載した目標の達成状況、進捗状況の確認、評価を行う。
- 実習の評価対象の中には、利用者との関わりやコミュニケーション、実習生の姿勢や態度などというように、測定や数値化が難しいものがある。達成度評価だけでは測定できないものを、個別基準準拠評価をとおして意欲の側面を汲み取ることも重要となる。

③ 実習後に行う評価活動の実際

- 実習後の評価は、総括的評価として実施する。総括的評価とは、一定の期間をもって実施された指導・学習の終了後に、その成果である出力情報を得るための評価のことをいう。
- 評価表は、その後の実習指導に活用する。

④ 評価表の活用

- 実習評価表は、ソーシャルワーク実習が終了した際、総括的評価として実習先施設の実習指導者が記入するものである。したがって、評価の目的や記入方法をまとめた「実習評価の手引き」を作成し、実習生と実習指導者及び実習施設・機関側が実習評価の目的を理解し、活用することが重要となる。
- 実習評価表に記載する内容は、実習施設の概要、実習生の状況等の基本情報、評価の目的、具体的な評価規準（評価目標）、評価項目、評定尺度を含める。
- 実習評価の領域は、「ソーシャルワーク実習」の教育内容（ねらいと教育に含むべき事項）が該当する。また、「実習教育内容・実習評価ガイドライン」の教育目標（達成目標と行動目標）は、「～できる」という質的な目標規準を示したものであるため、どの程度達成できたのかを判定するための基準となる。

表：実習過程における評価表の活用方法の例

実習過程	方法
実習前	① 評価表、評価項目（目標）の説明、解説 ② 評価表の理解度の確認 ③ 目標を達成するための具体的な行動を検討する ④ ③の結果を基に実習計画書を作成する
実習中	① 評価表の記載内容と照合し、実習計画や目標達成状況等を確認する ② 中間評価を実施する ③ 中間評価の結果を踏まえ、実習指導者ならびに教員からスーパービジョンを受ける ④ 巡回指導時に評価内容について教員・実習指導者・実習生の三者による共有化を図り、今後の学習課題や新たな目標を設定する
実習後	① 総括的評価として、実習指導者ならびに実習生の双方が評価主体となって評価表に記入する ② ①の評価結果を踏まえ、二者によるふりかえりとスーパービジョンを実施する ③ 全日程が終了し、大学での実習指導の授業において、実習指導者と実習生の評価表を照らし合わせ、教員からスーパービジョンを受ける ④ 実習報告書（レポート）の作成に活用する ⑤ 実習報告会に向けた準備に活用する

⑤ 評価表を確認する際の留意点

- 評価表の確認は、基本的には教員と実習生との間で行われるものであり、実習の状況を観察し、直接指導した実習指導者が同席するわけではない。したがって、評価した当事者が不在評価や評定の理由や根拠を確認しにくく、適切な評価情報を実習生にフィードバックすることが難しくなる。この問題を回避するためには、自由記述欄または特記事項欄に評価の根拠や理由が書かれていなければならない。
- 実習生は、学習の主体として、評価の内容や評定の理由を知る権利がある。評価表は自分自身の学習の成果及び情報であることを認識し、適切な評価を受けることができるよう教員や実習指導者に対して積極的に働きかけることも大切である。

⑥ 評価項目と目標達成度

- ソーシャルワーク実習の教育内容の中核となる教育目標は、通知の教育内容に示された「ねらい」が該当する。しかしながら、実習種別や対象によって実習内容や学習経験は異なるため、実習評価の項目としては抽象的であるため、評価軸としては妥当ではない。したがって、より具体的な目標と達成課題を設定する必要がある。
- 「ねらい」をより具体的にしたものが「教育に含むべき事項」である。ソーシャルワーク実習のねらいを達成するための最低限の実習経験が示されているため、通知を踏まえた評価表を作成するのであれば、少なくとも「教育に含むべき事項」を評価項目として設定する。しかしながら、具体的な行動目標として表されたものではないため、達成度を測定するのは難しく、実習生と実習指導者の双方が同じ評価基準を持つことができない可能性がある。
- その問題を解決するために必要となるのが、教育内容をより具体的に示した実習教育内容・実習評価ガイドラインである。実習教育内容・実習評価ガイドラインは、達成目標と行動目標を設定し、「読む」「質問する」「観察する」「調べる」「見学する」「学ぶ」「行う」等というように、具体的かつ測定可能な行為動詞を用いている。

- 行動目標は、実習において獲得・到達すべき水準を具体的に示した表現となっている。「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ている。
- 評価表への記入に当たっては、国家資格の実習の評価であることを強く意識し、客観的で適切な評価を実施するために記入上の留意点を記載している。

IV 別表・様式例

1. 別表1 ソーシャルワーク実習指導ガイドライン

ソーシャルワーク実習指導ガイドライン

※実習中は「実習評価ガイドライン」の教育目標の達成度や実習計画の進捗状況の確認を行い、その後の学習の推進と総括に向けた指導を中心に行う。

厚労省「ソーシャルワーク実習指導」教育内容		教育目標		実習前		実習中		実習後	
ねらい	教育に含むべき事項	達成目標	行動目標	実習指導を実施する意義と目的	実習の展開過程における指導内容の例 (実習生への説明・指導、場や機会の設定など)	実習指導を実施する意義と目的	実習指導者によるスーパービジョン	達成目標および行動目標の進捗状況の確認	総括的評価
① ソーシャルワーク実習の意義について理解する。	① 実習及び実習指導の意義（スーパービジョン含む。）	実習及び実習指導の意義と目的を理解することができる	① ソーシャルワーク専門職の養成教育における実習の意義と目的を説明することができる。 ② 実習を遂行するために実施する実習指導の意義と目的を説明することができる。 ③ 通知「ソーシャルワーク実習指導」「ソーシャルワーク実習」を読み、各科目のねらいと教育に含むべき事項について考えを述べることができる。 ④ 講義、演習、実習で学習する知識と技術を相互に関連づけ考え、説明することができる。	○ 実習指導を実施する意義 ○ 実習の意義と目的 ○ 実習における倫理 ○ 実習における自己学習の意義と方法 ○ 通知「ソーシャルワーク実習指導」「ソーシャルワーク実習」		○ スーパービジョンの意義と目的、契約 ○ スーパーバイザーとスーパーバイジーの役割 ○ スーパービジョンの方法	○ 実習指導者によるスーパービジョン ○ 教員によるスーパービジョンの実施 ○ スーパービジョンの3機能に基づく実習状況の確認	○ 達成目標および行動目標の進捗状況の確認 ○ 中間評価 ○ 評価とスーパービジョン	○ 実習後のスーパービジョン ○ 教育目標の達成状況の確認
② 社会福祉士として求められる役割を理解し、価値と倫理に基づく専門職としての姿勢を養う。		スーパービジョンの意義と内容を理解する	① スーパービジョンの意義、目的、機能を説明することができる。 ② 実習におけるスーパービジョン関係と契約について理解し、スーパーバイザーとスーパーバイジーの役割を説明することができる。 ③ 実習の展開過程（実習前・中・後）に行われるスーパービジョンの内容と方法を説明することができる。	○ スーパービジョンの意義と目的、契約 ○ スーパーバイザーとスーパーバイジーの役割 ○ スーパービジョンの方法		○ スーパービジョンの意義と目的、契約 ○ スーパーバイザーとスーパーバイジーの役割 ○ スーパービジョンの方法	○ 実習指導者によるスーパービジョン ○ 教員によるスーパービジョンの実施 ○ スーパービジョンの3機能に基づく実習状況の確認	○ 達成目標および行動目標の進捗状況の確認 ○ 中間評価 ○ 評価とスーパービジョン	○ 実習後のスーパービジョン ○ 教育目標の達成状況の確認
③ ソーシャルワークに係る知識と技術について具体的に理解し、実践的に理解し、ソーシャルワーク機能を発揮するための基礎的な能力を習得する。		実習教育評価の意義と目的、方法を理解する	① 評価の意義、目的、方法を説明することができる。 ② 実習の展開過程（実習前・中・後）で行う評価の目的と方法を説明することができる。 ③ 「ソーシャルワーク実習」の教育目標（達成目標と行動目標）を説明することができる。 ④ 教育目標と実習計画との関係性を説明することができる。 ⑤ 評価表の構成や使用方法等について説明することができる。	○ 評価の意義、目的、方法の知識 ○ 「ソーシャルワーク実習教育評価」 ○ 評価表の構成、書き方		○ 評価の意義、目的、方法の知識 ○ 「ソーシャルワーク実習教育評価」 ○ 評価表の構成、書き方	○ 達成目標および行動目標の進捗状況の確認 ○ 中間評価 ○ 評価とスーパービジョン	○ 達成目標および行動目標の進捗状況の確認 ○ 中間評価 ○ 評価とスーパービジョン	○ 総括的評価
④ 実習を振り返り、実習で得た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総合的な		実習の構造を理解する	① 実習契約関係、実習のステークホルダーについて説明することができる。 ② 実習の展開過程（実習前・中・後）について説明することができる。	○ 実習契約関係 ○ 実習のステークホルダー ○ 実習の展開過程と構造 ○ 実習の展開過程で行う準備		○ 実習契約関係 ○ 実習のステークホルダー ○ 実習の展開過程と構造 ○ 実習の展開過程で行う準備	○ 達成目標および行動目標の進捗状況の確認 ○ 中間評価 ○ 評価とスーパービジョン	○ 達成目標および行動目標の進捗状況の確認 ○ 中間評価 ○ 評価とスーパービジョン	○ 契約の履行状況の確認
		実習におけるリスクマネジメントを理解し、実践することができる	① 実習生の権利と義務を説明することができる。 ② 個人情報保護とプライバシーの権利、守秘義務について説明することができる。 ③ 健康管理、感染症予防対策の必要性と方法を説明することができる。	○ 実習生の権利と義務 ○ 個人情報保護とプライバシーの権利、守秘義務 ○ 健康管理、感染症予防対策		○ 実習生の権利と義務 ○ 個人情報保護とプライバシーの権利、守秘義務 ○ 健康管理、感染症予防対策	○ 実習指導者によるスーパービジョン ○ 教員によるスーパービジョンの実施 ○ スーパービジョンの3機能に基づく実習状況の確認	○ 達成目標および行動目標の進捗状況の確認 ○ 中間評価 ○ 評価とスーパービジョン	○ 実習後のスーパービジョン ○ 教育目標の達成状況の確認

<p>解</p>	<p>実習先が関係する外部の職種の機能と役割を説明することができる</p>	<p>①各職種の職務や機能、役割を説明することができる。 ②チームにおける社会福祉士の役割・機能を説明することができる。 ③具体的な問題解決の事例を踏まえて連携や協働の必要性を説明することができる。</p>	<p>○ 実習施設の運営管理や職員体制、サービス・事業内容、支援体制等の情報や社会資源</p>	
<p>⑤実習先で必要とされるソーシャルワークの価値規範と倫理・知識及び技術に関する理解</p>	<p>ソーシャルワークの価値規範と倫理の観点から実習先の事業等を考察することができる</p>	<p>①クライエントや地域住民、関係者等との関わり場面、問題解決過程、チームアプローチ場面等を振り返り、倫理判断に基づき行為を発見・抽出することができる。 ①具体的な場面や事例を想定し、知識の目的、方法、留意点について説明することができる。 ②具体的な場面や事例を想定し、技術の目的、方法、留意点について説明することができる。</p>	<p>○ 国際定義、社会福祉士倫理綱領・行動規範、ソーシャルワークの原理・原則など現場で使用している各種ツール・様式 ○ ソーシャルワークの知識 ○ ソーシャルワークの技術 ○ 事例</p>	
<p>⑥実習における個人のプライバシー保護と守秘義務等の理解</p>	<p>実習前に実施する見学実習や体験学習の成果を記録することができる</p>	<p>①個人のプライバシー保護を目的とした取組みを把握し、説明することができる ②個人情報取り扱いを個人情報保護法等に即して説明することができる ③実習生の権利、義務及び責任について説明することができる</p>	<p>○ 個人情報保護法、関係法規（福祉事業者個人情報保護ガイドライン、実習先のプライバシーポリシー等） ○ 社会福祉士及び介護福祉士法、社会福祉士倫理綱領の守秘義務</p>	
<p>⑦実習記録への記録内容及び記録方法に関する理解</p>	<p>実習の成果を記録にまとめとめることができる</p>	<p>①一般的な記録の目的、留意点を説明することができる ②記録の方法を理解し、実際に書くことができる ③体験学習や見学実習等の経験や考えを記録することができる ④実習記録の意義と目的について説明することができる ⑤実習記録の書き方と留意点を説明することができる ⑥実習先で使用している記録様式を確認し、記載すべき内容について説明することができる ⑦養成校所定の「実習記録ノート（実習日誌）」に記録することができる ⑧実習記録ノートの取り扱いや留意点を説明することができる</p>	<p>○ 記録の意義、目的、留意点 ○ 記録の方法 ○ 実習記録ノートの構成・内容 ○ 記入方法 ○ 実習記録ノートの取り扱い ○ 記録の取り扱い、留意事項</p>	<p>○ 実習記録ノートの確認</p>
<p>⑧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及び実習後の評価</p>	<p>実習計画の意義と作成方法を理解し、作成することができる</p>	<p>①「ソーシャルワーク実習」の教育のねらいと含むべき事項を確認し、計画立案の前提となる教育目標について説明することができる ②実習予定の施設・機関の事前学習を踏まえ、実習の達成目標と行動目標に即した実習計画を立案することができる ③立案した実習計画書を担当教員に説明し、スーパービジョンを踏まえて修正することができる ④立案した実習計画書を実習指導者に説明することができる ⑤実習指導者が立案した実習プログラムとすり合わせの作業を行い、実習施設・機関の実態を踏まえた内容に修正することができる ⑥三者協議において実習計画書を説明し、修正方法も含めて合意形成を図ることができる。</p>	<p>○ 通知「ソーシャルワーク実習」の確認 ○ 「ソーシャルワーク実習教育評価ガイドライン」「評価表」と計画の関係性の確認 ○ 実習施設・機関の事前学習 ○ 三者協議の目的、進め方の説明 ○ 実習内容の合意（事前訪問から計画内容の合意、見直しまで）</p>	

		<p>実習計画の進捗状況や目標達成度についてモニタリングすることができる</p> <p>実習計画の進捗状況や目標達成度について総合的に評価できる</p>	<p>実習の進捗状況と計画の履行状況を確認し、実習指導者とのスーパーバイジョンを踏まえて続行や修正の判断を行うことができる。</p> <p>① 総合的評価として実習計画の実施状況、目標達成度を振り返り、自己評価（評価表に記入）することができる</p> <p>② 自己評価（評価表）と実習指導者による評価表の内容を照らし合わせ、共通点や相違点について確認し、教員からスーパーバイジョンを受け達成度や課題を確認することができる</p> <p>③ 実習報告書（レポート）の作成に活用する</p> <p>④ 実習報告会に向けた準備に活用する</p>	<p>○ 実習実施状況のモニタリングの方法</p>	<p>○ モニタリング</p> <p>○ 総合的評価</p> <p>○ 実習計画の実施状況、目標達成度の確認</p> <p>○ 自己評価（評価表に記入）</p>	
	<p>⑨ 巡回指導</p>	<p>巡回指導の目的と方法を説明することができる</p>	<p>① 通知に規定された「巡回指導」の目的を確認し、実習中に行われるスーパーバイジョンの内容を説明することができる。</p> <p>② 巡回指導時におけるスーパーバイジャーとしての役割を理解し、説明することができる。</p> <p>③ 巡回指導時における「実習計画書」や「実習記録ノート」の活用方法について説明することができる。</p> <p>④ 心身の健康状態を把握しスーパーバイザーに説明することができる</p> <p>⑤ 必要に応じて巡回指導の実施を担当教員に求めることができる</p>		<p>○ 実習におけるスーパーバイジョンの構造、契約や活用</p> <p>○ 実習計画書の確認</p> <p>○ 実習記録ノートの活用</p>	
	<p>⑩ 実習体験や実習記録を踏まえた課題の整理と実習総括レポートの作成</p>	<p>実習計画の進捗状況や目標達成度についてモニタリングすることができる（再掲）</p> <p>実習の成果と課題を整理し、言語化することができる</p> <p>実習総括レポートを作成する</p>	<p>① 実習の進捗状況と計画の履行状況を確認し、実習指導者とのスーパーバイジョンを踏まえて続行や修正の判断を行うことができる。</p> <p>② 実習記録の執筆・提出状況を振り返り、担当教員に説明することができる</p> <p>③ 達成目標と行動目標の達成状況を分析し、継続・修正に向けて計画を見直すことができる。</p> <p>④ 達成目標と行動目標について達成度（達成できたこと、課題等）を個人で確認する作業を行い、課題を整理することができる。</p> <p>⑤ 集団指導（グループ学習）において、自己の実習の成果をグループメンバーに説明することができる。</p> <p>⑥ 実習全体を総合的に評価することができる</p> <p>⑦ 踏まえ、実習総括レポート（実習報告書）を作成することができる</p>	<p>○ 実習実施状況のモニタリング</p> <p>○ 達成目標と行動目標の達成状況の分析</p> <p>○ 実習の成果とは何か</p> <p>○ 成果の整理の方法</p> <p>○ 総合的評価の目的と方法</p> <p>○ 総括レポートの書き方</p> <p>○ 達成目標と行動目標の確認</p> <p>○ 目標の達成度の確認</p> <p>○ 評価表と評価基準の確認</p> <p>○ 実習</p>	<p>○ 実習体験や実習記録を踏まえた課題の整理と実習総括レポートの作成</p>	<p>○ 総合的評価</p> <p>○ 達成目標と行動目標</p> <p>○ 実習後スーパーバイジョン</p> <p>○ 実習総括レポートの意義と作成方法</p> <p>○ 実習総括レポート</p> <p>○ 実習総括の意義、目的</p> <p>○ 実習生同士の相互評価の機会</p> <p>○ 総括会のフィードバック</p>
	<p>⑪ 実習の評価及び全体総括会</p>		<p>① 自己評価と他者評価を踏まえ、実習を総合的に評価することができる。</p> <p>② 全体総括会（実習報告会）で発表内容を個人又は集団で作成することができる。</p>	<p>○ 達成目標と行動目標の確認</p>	<p>○ 達成目標と行動目標の確認</p>	

ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドライン

- 本実習教育内容・実習評価ガイドラインにおいては、科目「ソーシャルワーク実習」の通知に規定されている「教育に含むべき事項①～⑩」に対応した「教育目標」を設定している。教育目標は、「達成目標」と「行動目標」で構成される。
- 「達成目標」は、実習生が実習を終えた時点において「どのような行動ができるようになっていくか」を示したものであり、実習の結果としての状態を表している。達成目標の習得の深度や段階は、実習施設の種別や法人の理念等に基づき、実習前に実習担当教員と実習指導者との間で調整して設定する。
- 「行動目標」は、達成目標を細分化し、「説明できる、図示できる、実施できる、作成できる」など、より具体的かつ観察可能な行動を示している。
- ソーシャルワーク実習では、実習施設の種別を問わず、ミクロ・メゾ・マクロの全てのレベルにおいて支援（介入）の対象が存在しているため、実際に活用する際は、それぞれのレベルで想定される対象を念頭に置いた行動目標を設定する。本ガイドラインでは、「ミクロ」「メゾ」「マクロ」を以下の通り定義する。

ミクロレベル：直接援助の対象である個人と家族への介入。
 メゾレベル：家族ほど親密ではないが、グループや学校・職場、近隣など有意義な対人関係があるレベルで、クライアントに直接、影響するシステムの変容をめざす介入。
 マクロレベル：対面での直接サービス提供ではなく、社会問題に対応するための社会計画や地域組織化。

- なお、教育に含むべき事項①～⑩の項目配列の順序は実習過程の順序を示したものでないため、実習施設・機関および実習生の状況に合わせて、各項目を関連付けて目標を達成するための実習計画を立案する。

厚労省通知 「ソーシャルワーク実習」		ソーシャルワーク実習の教育目標	
ねらい	教育に含むべき事項	達成目標	行動目標
① ソーシャルワークの実践に必要な各科目の知識と技術を統合し、社会福祉士としての価値と倫理に基づき支援を行うための実践力を養う。	① 利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、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円滑な人間関係の形成	(1) クライアント等と人間関係を形成するための基本的なコミュニケーションをとることができる	① クライアント、クライアントの家族、グループ、地域住民、職員等、様々な人たちのあらゆる出会いの場面において、その人や状況に合わせて挨拶や自己紹介、声掛けを行うことができる。 ② クライアント、クライアントの家族、グループ、地域住民、職員等と関わる場面において、その人や状況に合わせて言語コミュニケーションをとり分けることができる。 ③ ミーティングや会議等において発言を求められた際に具体的に説明することができる。 ④ カンファレンスで利用者の状況を具体的に説明することができる。 ⑤ 地域住民をはじめ、広い範囲に発信するための広報やウェブサイトの原稿を作成することができる。
② 支援を必要とする人や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）について把握する。	② 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	(2) クライアント等との援助関係を形成することができる	① クライアント等との信頼関係（ラポール）を構築する際の留意点や方法を説明することができる。 ② クライアント等に対して実習生としての立場や役割を理解できるよう説明することができる。 ③ クライアント等と対話の場面で傾聴の姿勢（視線を合わせる、身体言語や声の質に配慮する、言語的追跡をする等）を相手に示し、コミュニケーションをとることができる。 ④ 実習指導者や職員がクライアントとの問題解決に向けた信頼関係を構築する場面を観察し、重要な点を説明することができる。
③ 生活上の課題（ニーズ）に対応するため、支援を必要とする人の内的資源やフオームル・インフォームルな社会資源を活用した支援計画の作成、実施及びその評価を行う。	③ 利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価	(3) クライアント、グループ、地域住民等のアセスメントを実施し、ニーズを明確にすることができる	① 現在または過去のクライアント等の各種記録を参考に、収集すべき情報を系統的に収集することができる。 ② ハイオ・サイコ・ソーシャルの側面からクライアント等の客観的・主観的情報を系統的に収集することができる。 ③ クライアント等のエコマップを作成し、クライアント等を取り巻く環境（クライアントシステム）や関係性を把握し、説明することができる。 ④ クライアントの了解のもと、本人の家族や利用しているサービス事業者から情報を収集し、クライアントを強みの視点から理解・説明することができる。 ⑤ 収集した情報を統合してアセスメントし、クライアント等のニーズを明らかにすることができる。 ⑥ 収集した情報を指定の様式や用紙に記録することができる。

<p>④施設・機関等が地域社会の中で果たす役割を実践的に理解する。</p> <p>⑤総合的かつ包括的な支援における多職種・多機関、地域住民等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する。</p>	<p>(4) 地域アセスメントを実施し、地域の課題や問題解決に向けた目標を設定することができる</p> <p>(5) 各種計画の様式を用いて計画を作成・策定及び実施することができる</p> <p>(6) 各種計画の実施をモニタリングおよび評価することができる</p> <p>(7) クライアントおよび多様な人々の権利擁護ならびにエンパワメントを含む実践を行い、評価することができる</p>	<p>①地域アセスメントの意義や方法、活用可能なツールについて説明することができる。</p> <p>②地域住民の生活の状況と地域及び地域を取り巻く環境との関係を説明することができる。</p> <p>③収集した情報を統合してSWOT分析を行い、地域特性や地域の強み（ストレングス）、地域の顕在的・潜在的な課題を明確にすることができる。</p> <p>④地域課題について多角的に判断し、取組むべき優先順位を地域住民と共に検討することができる。</p> <p>①実習で関係するミクロ・メソ・マクロレベルにおける計画（個別支援計画、事業計画、各種行政計画等）の作成・策定の要点や方法を説明することができる。</p> <p>②アセスメントの結果を踏まえて支援目標と支援計画を作成し（状況に応じてクライアント等と一緒に）説明することができる。</p> <p>③自ら作成した支援目標・支援計画の一部または全部を実施することができる。</p> <p>①現在または過去のケース記録等を参考に、モニタリングおよび評価の方法について説明することができる。</p> <p>②特定のクライアントやグループ、地域を対象とした計画実施のモニタリングおよび評価を行うことができる。</p> <p>③実習施設・機関等の計画実施についてモニタリング及び評価を行い、その結果を適切に報告することができる。</p> <p>①クライアントおよび多様な人々を理解し、尊厳や価値観、信条、生活習慣等を尊重した言動をとることができる。</p> <p>②クライアントおよび多様な人々の持つ「強み・力」（ストレングス）と「課題」を把握することができる。</p> <p>③クライアントおよび多様な人々を対象にした実習指導者や職員および実習施設・機関等が行っている権利擁護活動を理解し、説明することができる。</p> <p>④実習指導者や職員および実習施設・機関等のエンパワメントの視点に基づき実践を確認し、行うことができる。</p> <p>⑤実習施設・機関等が実施している権利擁護や苦情解決の取組み（法制度、事業等）を確認し、説明することができる。</p>
<p>⑥当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ</p>	<p>(8) 実習施設・機関等の各職種の機能と役割を説明することができる</p> <p>(9) 実習施設・機関等と関係する社会資源の機能と役割を説明することができる</p> <p>(10) 地域住民、関係者、関係機関等と連携・協働することができる</p> <p>(11) 各種会議を企画・運営することができる</p>	<p>①実習施設・機関等の各職種の種類について把握し、それぞれの職務および機能と役割を説明することができる。</p> <p>②チームにおける社会福祉士の役割・機能を説明することができる。</p> <p>③具体的な問題解決の事例を踏まえて連携や協働の必要性を説明することができる。</p> <p>①関係する社会資源をマッピングした上で、それらの役割や機能等について説明することができる。</p> <p>②関係する専門職の役割・業務内容等について説明することができる。</p> <p>③事例検討会・ケースカンファレンス等に出席し、出席している各機関・施設の視点や連携するための工夫等について説明することができる。</p> <p>①協働するためのコミュニケーションを取りながら地域住民、関係者、関係機関等との信頼関係を築くことができる。</p> <p>②活動目的や必要な情報を地域住民、関係者、関係機関等と共有することができる。</p> <p>③地域住民、関係者、関係機関の相互の役割の違いや重なりを認識し、連携・協働した活動を実施するための必要な調整を行うことができる。</p> <p>④実習施設・機関等の持つ資源や果たすことのできる機能・役割を地域住民、関係者、関係機関等に説明することができる。</p> <p>⑤包括的な支援体制における社会福祉士の機能と役割を説明することができる。</p> <p>①カンファレンスや地域ケア会議等に出席し、職種ごとの業務の特徴やアセスメントの視点の違いを説明することができる。</p> <p>②多職種によるチームアプローチとして、目標設定や役割分担の合意形成の留意点等について説明することができる。</p> <p>③職員会議・委員会・事例検討会など組織内外で開催される会議の企画・運営を実習指導者と共に実施することができる。</p> <p>④他機関との合同会議、住民参加の会議など組織外で開催される会議に出席し、会議の種類や目的について説明することができる。</p> <p>⑤参加・出席した会議の記録を適切に作成し、必要に応じて参加者及び欠席者に説明・共有することができる。</p> <p>⑥実習施設・機関等で必要会議を企画・実施準備し、会議の進行（ファシリテーター）を担当することができる。</p> <p>①実習施設・機関等が地域を対象として具体的に取組んでいる事業や活動の理念や目的を明らかにし、説明することができる。</p> <p>②事業報告書、月次報告書、実績報告書、調査報告書等を閲覧し、課題等を発見し、説明することができる。</p> <p>③クライアントや地域の問題解決に向けた実習施設の役割について検討することができる。</p> <p>①地域住民に働きかける方法（地域組織化・当事者組織化・ボランティア組織化や事業企画実施等）を実践することができる。</p> <p>②関係機関や住民組織等に対して、問題解決に向けた連携・協働の必要性を説明し、関係構築を実施することができる。</p> <p>③情報発信の具体的な取組みと方法を実践することができる。</p>

<p>⑦ 地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解</p>	<p>(14) 地域における分野横断的・業種横断的な社会資源について説明し、問題解決への活用や新たな開発を検討することができる。</p> <p>(15) 実習施設・機関等の経営理念や戦略を分析に基づいて説明することができる。</p> <p>(16) 実習施設・機関等の法的根拠、財政、運営方法を説明することができる。</p> <p>(17) 実習施設・機関等における社会福祉士の倫理に基づいた実践及びジレンマの解決を適切に行うことができる。</p>	<p>① 実習施設・機関等の事業や活動と関係のある社会資源とその内容をマッピングし、実習施設・機関等を取り巻く社会資源の状況を説明することができる。</p> <p>② 実習施設・機関等の事業やサービスを中心として、分野横断的・業種横断的な社会資源との関係性について明らかにし、説明することができる。</p> <p>③ 地域の問題解決に向けて分野横断的・業種横断的な社会資源が関係形成するための方法を説明することができる。</p> <p>④ 地域の問題解決のために必要な社会資源を創出・開発する方法を説明することができる。</p> <p>⑤ 地域の問題解決のために必要な社会資源を創出・開発する方法を説明することができる。</p> <p>① 実習施設・機関等の経営理念、経営戦略について説明できるとともに、SWOT 分析等に基づいて意見を提示できる。</p> <p>② 実習施設・機関等の理事会や評議員会など、意思を決定する組織体の機能について説明することができる。</p> <p>③ 事前学習で調べた組織図、事業報告書及び決算書に関して質問をし、不明点や疑問点等を適切に指摘することができる。</p>
<p>⑧ 施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む。）</p>	<p>(17) 実習施設・機関等における社会福祉士の倫理に基づいた実践及びジレンマの解決を適切に行うことができる。</p>	<p>① 実習指導者業務を觀察し、クライアントや地域住民、関係者等との関わり場面、問題解決過程、チームアプローチ場面等を振り返り、倫理判断に基づいて行いを発見・抽出することができる。</p> <p>② ①により抽出した倫理的判断に基づく実践のうち、倫理的ジレンマが生じた場面に気づき、その解決のプロセスを説明することができる。</p> <p>③ 自分自身に倫理的ジレンマが生じた場面にソシヤルワークの価値・倫理に基づいて振り返り、解決することができる。</p> <p>④ 多職種によるカンファレンス等において、クライアントや地域住民、関係者との問題解決に向けて社会福祉士の専門性や立場から発言することができる。</p> <p>⑤ 個人情報保護のための取組について説明することができる。</p>
<p>⑨ ソシヤルワーク実践に求められる以下の技術の実践的理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アウトリーチ ・ネットワーキング ・コーディネート ・ネゴシエーション ・ファシリテーション ・プレゼンテーション ・ソーシヤルアクション 	<p>(18) 実習施設・機関等の規則等について説明することができる。</p> <p>(19) 以下の技術について目的、方法、留意点について説明することができる</p> <ul style="list-style-type: none"> ・アウトリーチ ・ネットワーキング ・コーディネート ・ネゴシエーション ・ファシリテーション ・プレゼンテーション ・ソーシヤルアクション 	<p>① 実習施設・機関等が組織運営をするために必要な規則等を体系的に整備されていることを理解し、説明することができる。</p> <p>② 実習施設・機関等の規則等のうち、職員が遵守すべき事項と労働条件が規定されている就業規則等を理解し、説明することができる。</p> <p>③ 実習施設・機関等の規則等のうち、事務分掌や職務権限を規定する規則等を理解し、説明することができる。</p> <p>④ 実習施設・機関等の規則等のうち、文書の保管や廃棄、記録の開示等を規定する規則等を理解し、説明することができる。</p> <p>① 具体的な事例を踏まえ、各技術の目的、方法、留意点について説明することができる。</p> <p>② 各技術を実施することができる。</p> <p>(4)～③への取り組みを踏まえて、実習施設・機関等と関連して、当事者自身が声を上げられない状態にあるなどの理由で潜在化している問題や困難に気づき、解決に向けて当事者の居場所に出かけていくことができる。</p> <p>(ネットワーキング)</p> <p>(8)～③・(9)・(10)～①②③・(11)・(13)～②・(14)～①②③への取り組みを踏まえて、実習施設・機関等の立場からミクロ・メゾ・マクロレベルの問題解決に必要な職種・機関を検討し、その必要性を対象となる地域住民、各職種・機関に説明することができる。</p> <p>(コーディネート)</p> <p>(10)～③・(11)・(14)～④への取り組みを踏まえて、問題解決に必要な資源を把握し、その資源を円滑に活用できるよう調整することができる。</p> <p>(ネゴシエーション)</p> <p>(4)～③・(10)～③・(11)～②への取り組みを踏まえて、必要な情報を集めて交渉の戦略を検討し、問題解決に必要な変化や合意形成に向けてその戦略を実施することができる。</p> <p>(ファシリテーション)</p> <p>(10)～①②・(11)～②⑥・(13)への取り組みを踏まえて、カンファレンスや地域の会議、ネットワーク会議等における意思決定のプロセスが円滑になるよう働きかけることができる。</p> <p>(プレゼンテーション)</p> <p>(1)～④・(2)～②・(3)～④・(10)～④・(11)～⑤の取り組みを踏まえて、適切に説明する内容をまとめ、場に応じた方法でその内容を発表することができる。</p> <p>(ソーシヤルアクション)</p> <p>(1)～⑤・(7)・(13)・(14)～⑤の取り組みを踏まえて、人がより良く生きることが阻害している法律・制度等の存在に気づくことができるとともに、それを変えるための戦略を検討し、実施することができる。</p>

モデル実習計画書

※記入欄の幅や列は最小設定している

ソーシャルワーク実習 実習計画書	
学生氏名：	
所属施設・学校名：	
実習施設・機関名：	
実習施設・機関住所：	
実習施設・機関連絡先（電話番号）：	
実習施設・機関連絡先（Eメール）：	
実習指導者名：	
実習指導者所属部署：	
実習期間：	年 月 日（ ） ～ 年 月 日（ ）
当該施設・機関での予定実習時間数（当該施設・機関での実習終了時の総実習時間数）：	時間（ ） 時間（ ）

署名

実習生
教員
実習指導者

セクション1

<実習の概要>（実習施設・機関の種別や対象について）

実習施設・機関名：

--

実習施設・機関の社会的使命：

--

実習施設・機関が提供しているサービス：

--

実習施設・機関がかかわりの対象とする人々：

--

<実習生の実習内容の概要>

実習中に実習生（あなた）が担当する主な内容（例：インテーク面接、アセスメントの実施、グループの運営、地域住民の会議の開催、クライアントに関する法改正の確認、など）

--

実習先で自分が取り組めると思う内容（例：プログラム評価の実施と報告、助成金や補助金の申請書作成、会議の開催、プログラム開発、など）

--

クライアント個人や家族、グループ、コミュニティと直接かかわりを持つ方法

--

<スーパービジョンの実施>

毎週の定期的なスーパービジョンの日程

実習指導者：	養成校教員：
--------	--------

スーパービジョンに向けた実習生の準備内容

実習指導者：	養成校教員：
--------	--------

セクション2

厚生労働省の通知では、ソーシャルワーク実習のねらいと教育に含むべき事項が明記されています。

ソーシャルワーク実習のねらいは、「①ソーシャルワークの実践に必要な各科目の知識と技術を統合し、社会福祉士としての価値と倫理に基づく支援を行うための実践能力を養う。②支援を必要とする人や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）について把握する。③生活上の課題（ニーズ）に対応するため、支援を必要とする人の内的資源やフォーマル・インフォーマルな社会資源を活用した支援計画の作成、実施及びその評価を行う。④施設・機関等が地域社会の中で果たす役割を実践的に理解する。⑤総合的かつ包括的な支援における多職種・多機関、地域住民等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。」の5項目です。

ソーシャルワーク実習の教育に含むべき事項は、10項目が挙げられています。ソーシャルワーク実習を履修する学生は、教育に含むべき事項10項目の説明を十分に理解し、それらすべての項目の評価において求められる基準を満たす必要があります。

ソーシャルワーク実習のねらい①は、実習全体のあり方を示していると解釈することができ、「実践能力を養う」と明記されていることに留意する必要があります。そこで、ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドラインでは、教育に含むべき事項10項目を根拠に、それぞれの項目についてコンピテンシーの考え方に基づいた実習達成目標を提示しています。

実習の終了時点においてすべての項目について基準を満たしていることを説明するために、教育に含むべき事項10項目に関する実習での達成目標すべてについて、それぞれに対応する実習内容を計画・評価する必要があります。

各項目について、実習施設・機関の指導方法・評価方法と実施担当者の氏名を記入してください。

<記入上の留意点>

- ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドラインの実習内容（例）を参考にして、すべての項目に関して実習の具体的な実施内容を計画してください。
- 実際に実践するための計画なので、実習の具体的な実施計画として、実習生の行動レベルで記述してください。
- 本ガイドラインにおいて「実践的理解」とは、実習において実践に取り組んだ経験をもって当該技能を理解し、社会福祉士（ソーシャルワーカー）の初任者として実践できるレベルになることを指します。
- 実習先が2ヵ所以上に分かれる場合は、それぞれの実習先について本計画書を作成し、それらを合わせて教育に含むべき事項10項目すべてが計画されるよう留意してください。
- 1つの達成目標に対して、2つ以上の実施内容を計画してください。項目10は、1つの達成目標に対して、1つ以上の実施内容を計画してください。
- 1つの実習内容が複数の達成目標に関係することもあります。同じ実習内容を複数回記入する場合には、2回目の記入以降、文末に「（再掲）」と書き込んでください。
- 本実習計画を作成する際には、これまで学んできた様々な講義やそれらのテキストから、科目横断的にこれまでの学びを確認してください。

<実習の具体的な実施計画>

項目1：利用者やその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、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円滑な人間関係の形成

マイクロ・メゾ・マクロレベルに渡って、クライアント（以下、利用者を含む）及びその関係者（家族・親族、友人等）、施設・事業者・機関・団体、住民やボランティア等と基本的なコミュニケーションと円滑な人間関係を形成できる力を養うことを表しています。円滑な人間関係を形成できる力とは、基本的なコミュニケーションに加えて、クライアントとの対等な関係の形成に向けた専門的なコミュニケーションの力を指します。マイクロレベルでは、上記の対象への適切な声掛けができることの他、適切に応答技法を活用できること、メゾ・マクロレベルでは、部署内でのミーティングで必要な説明ができること、カンファレンスでクライアントの状況を適切に説明できること、広報やウェブサイトの原稿の作成などを含む様々なツールを活用して、地域住民をはじめ広い範囲に適切に情報を届けることなどを指します。

達成目標(1)：クライアント等と人間関係を形成するための基本的なコミュニケーションをとることができる。

評価の実施方法（予定）：

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者：_____） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者：_____） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | |

項目2：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

援助関係の形成とは、クライアントやその関係者（家族・親族、友人、様々な組織・団体、地域等）との信頼関係の構築を表しています。マイクロ・メゾ・マクロの各レベルでの直接のコミュニケーションを通して、クライアントやその関係者と理解し合い、問題解決に向けて協働できる関係づくりをする力、また、ソーシャルワーク専門職として境界線（バウンダリー）を設定する力を養うことです。具体的には、クライアントやその関係者が、問題解決に必要な自分に関する情報を安心して公開できる関係を築くことや、実習生からの説明や情報の提示、提案などについて、理解しようとする姿勢を示す関係を築くことです。

達成目標(2)：クライアント等との援助関係を形成することができる。

評価の実施方法（予定）：

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者：_____） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者：_____） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | |

項目3：利用者や地域の状況を理解し、その生活上の課題（ニーズ）の把握、支援計画の作成と実施及び評価

クライアントや地域の状況の理解とは、マイクロ・メゾ・マクロのすべてのレベルの状況に関する情報を収集し、マイクロ・メゾ・マクロレベルで何が起きているかをアセスメントすることを指します。具体的には、ソーシャルワークの価値規範・倫理に基づいて、システム理論やエコロジカルモデル、BPSモデルを活用し、今、ここで、何が起きているか、マイクロ・メゾ・マクロシステムの何が関係していて、過去や未来の何が関係しているか、アセスメントをもとに説明できる力を養うことです。

加えて、アセスメントに基づいて、その生活上の課題（ニーズ）及び変化に向けて働きかける対象を把握するこ

と（問題解決に向けたターゲットの設定）、理論・モデル、アプローチに基づいた支援計画の作成、実施及び評価を行う力を養うことが説明されています。具体的には、実習先で活用されているマイクロ・メゾ・マクロレベルにわたるすべての計画様式（個別支援計画、事業計画、各種行政計画等）を使用して計画を作成し、その一部または全部を実施し、事前事後の比較によってターゲットの変化と問題状況を評価することを指します。

達成目標(3)：クライアント、グループ、地域住民等のアセスメントを実施し、ニーズを明確にすることができる。

達成目標(4)：地域アセスメントを実施し、地域の課題や問題解決に向けた目標を設定することができる。

達成目標(5)：各種計画の様式を使用して計画を作成・策定及び実施することができる。

達成目標(6)：各種計画の実施をモニタリングおよび評価することができる。

評価の実施方法（予定）：

- | | | |
|--|--------|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： | _____） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： | _____） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | | |

項目4：利用者やその関係者（家族・親族、友人等）への権利擁護活動とその評価

権利擁護活動は、ソーシャルワーカー（社会福祉士）としての活動そのものです。

クライアントやその関係者（家族・親族、友人等）として、クライアント及び多様な人々が存在します。ソーシャルワーカー（社会福祉士）は、実践においてクライアント及び多様な人々を理解し、尊重した言動をとることができることが求められます。ソーシャルワーカー（社会福祉士）は、自らが多様な人々の権利を尊重するだけでなく、クライアント及び多様な人々の立場に立って、彼らの権利が侵害されている状況に気づき、擁護し、エンパワメントと解放を促す専門職です。

権利擁護活動とは、誰もが人としての尊厳や価値観、信条、生活習慣等が尊重され、その人らしく生きることができるように働きかけることを指します。例えば、権利を侵害されている人の言葉にならないつらさや苦しさを理解し、その理解をもとにその人の状況を他者に伝え、変えていくマイクロレベルでの働きかけ、そのつらさや苦しさに直面している人々に対する権利侵害の状況を社会に訴え、社会の変化を促していくマクロレベルでの働きかけを含む実践です。

達成目標(7)：クライアントおよび多様な人々の権利擁護ならびにエンパワメントを含む実践を行い、評価することができる

評価の実施方法（予定）：

- | | | |
|--|--------|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： | _____） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： | _____） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | | |

項目5：多職種連携及びチームアプローチの実践的理解

記入上の留意点にもあるように、本ガイドラインにおいて「実践的理解」とは、実習において実践に取り組んだ経験をもって当該技能を説明するなど表現ができ、ソーシャルワーカー（社会福祉士）の初任者として実践できるレベルになることを指します。

多職種連携及びチームアプローチとは、問題解決に向けて、クライアントとその関係者（家族・親族、友人、様々な組織・団体、地域等）も含む、それぞれの専門性を持つ人や組織・団体が、それぞれが持ちうる力を発揮できるよう働きかけるとともに、そこで発揮された力が問題解決に向けて相乗的に高め合える関係をつくることを指します。

それぞれの専門性を持つ人や組織・団体が集まる場をコーディネートすること、実際の集まる場ではファシリテーターを担当し、参加している多様な人たちが発言できる環境をつくること、多職種間や多機関（組織・団体）間で互いに理解し合えるように働きかけ、ミクロ・メゾ・マクロレベルにおける変化に向けた計画作成・実施への役割分担、協働に向けた信頼関係の構築を指します。

達成目標(8)：実習施設・機関等の各職種の機能と役割を説明することができる。

達成目標(9)：実習施設・機関等と関係する社会資源の機能と役割を説明することができる。

達成目標(10)：地域住民、関係者、関係機関等と連携・協働することができる。

達成目標(11)：各種会議を企画・運営することができる。

評価の実施方法（予定）：

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他 | |

項目6：当該実習先が地域社会の中で果たす役割の理解及び具体的な地域社会への働きかけ

実習先は、施設・機関として、必ず何らかの地域社会の中に位置しています。施設・機関がサービスを提供している対象かどうかや、実際にサービスを利用している人かどうかなどにかかわらず、地域社会の中でどのような役割を果たしているかを理解します。

はじめに、施設・機関の持つ機能を理解する（セクション1）こと、そして、地域社会の中で何が起きているかを理解する必要があります（項目3）。次に、その施設・機関が持つ機能と地域社会の中で起きていることの関係性から、実習施設・機関が、地域の中で果たしている役割を理解する力を養います。具体的には、施設・機関が地域社会の中で果たす役割を地域住民に適切に説明できること、加えて、施設・機関が地域社会において実施している活動に参加することなどを通して、実際に地域社会に働きかける力を養います。

達成目標(12)：地域社会における実習施設・機関等の役割を説明することができる。

達成目標(13)：地域住民や団体、施設、機関等に働きかける。

評価の実施方法（予定）：

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | | |

項目7：地域における分野横断的・業種横断的な関係形成と社会資源の活用・調整・開発に関する理解

地域には、多様な分野での問題解決を目的にしている組織・団体の他、社会福祉に限らず、商工業や環境、観光、交通、物流など、業種横断的な組織・団体、企業などがあります。ソーシャルワークでは、マイクロ・メゾ・マクロレベルにわたるこれらすべてが社会の問題解決に関係する存在であり、社会資源として捉えます。そこで、ソーシャルワーカーとして、これらが社会の問題解決に向けて協働できる横断的な関係を形成することを目指して、分野横断的・業種横断的な対話の場をコーディネートし設定する力を養います。また、これら社会資源が社会の問題解決に向けて力を相乗的に発揮し合うための場づくりや組織・団体、企業間を調整する力、問題解決のために必要な社会資源が一定の範囲にない場合に、範囲内にある組織・団体、企業間で新しい仕組みをつくる力、範囲外にある社会資源を問題解決に活用できるよう働きかける力、一定の範囲内外に問題解決に必要な社会資源をつくり出す力を養います。

社会資源には、サービス提供にかかわる法律・制度も含まれます。「必要な社会資源を作り出す力」は政策的なアプローチによる問題解決に向けた法律・制度の新規・修正提案をする力、その提案の実現に向け働きかける力を養うことを含みます。

マイクロ・メゾ・マクロレベルにわたる社会の問題解決に関係する社会資源として、テクノロジーの活用は現代社会において必要不可欠です。ソーシャルワーカーとして、テクノロジーを活用する技術を養います。

達成目標(14)：地域における分野横断的・業種横断的な社会資源について説明し、問題解決への活用や新たな開発を検討することができる。

評価の実施方法（予定）：

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | | |

項目8：施設・事業者・機関・団体等の経営やサービスの管理運営の実際（チームマネジメントや人材管理の理解を含む）

施設・事業者・機関・団体等において、実習先が提供しているサービスの品質管理やリスク管理、チームのスタッフが力を発揮するためのマネジメントやリーダーシップのあり方、人材確保のあり方の実際について理解します。具体的には、実習先ではどのようなチームマネジメントの理論や方法が活用されているのかを具体的に理解することや、予算編成の方法や財務諸表を理解すること、事業実施に必要な財源をどのように確保するのかを理解すること、リスク管理のために何をしているのかを理解すること、求人のプロセスを理解することなどを含みます。

上記についての理解と情報を踏まえて、実習先についての SWOT 分析などを行い、メゾレベルでアセスメントをする力を養います。

達成目標(15)：実習施設・機関等の経営理念や戦略を分析に基づいて説明することができる。

達成目標(16)：実習施設・機関等の法的根拠、財政、運営方法等を説明することができる。

評価の実施方法（予定）：

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | | |

項目9：社会福祉士としての職業倫理と組織の一員としての役割と責任の理解

はじめに、実習先で対応している多様な問題はどのように見えるのか、その問題に対してどのような意見を持ち得るのか、ミクロ・メゾ・マクロレベルにおけるソーシャルワークのプロセス（関係形成、情報収集、アセスメント、ターゲットの設定、計画、実施、評価、終結など）においてどのような判断をするのか、ソーシャルワーカー（社会福祉士）の倫理綱領に基づいて検討する力を養います。また、その際に倫理的ジレンマが必ず発生するので、その倫理的ジレンマを一定の枠組み・モデルに基づいて、解決を検討する力を養います。

同時に、それぞれの組織には、ソーシャルワークを専門とするスタッフだけではなく、様々な考え方をを持った専門職が集まっていることが多く、実習先の組織には組織独自のミッション（社会的使命）やルール（決まり）、価値・倫理があるので、これらを理解した上で、ソーシャルワーカー（社会福祉士）の倫理綱領との関係を理解し、ジレンマが発生する場合は解決を検討する力を養います。実際の実習場面を通じて、これらの判断や検討を実施し、ソーシャルワーカー（社会福祉士）として、組織の一員としての役割と責任を理解します。

達成目標(17)：実習施設・機関等における社会福祉士の倫理に基づいた実践及びジレンマの解決を適切に行うことができる。

達成目標(18)：実習施設・機関等の規則等について説明することができる。

評価の実施方法（予定）：

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： | ） | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | | |

項目10：ソーシャルワーク実践に求められる以下の技術の実践的理解

記入上の留意点にもあるように、本ガイドラインにおいて「実践的理解」とは、実習において実践に取り組んだ経験をもって当該技能を理解し、社会福祉士（ソーシャルワーカー）の初任者として実践できるレベルになることを指します。

ソーシャルワーク実践に求められる技術として、7つの技術（アウトリーチ、ネットワーキング、コーディネーション、ネゴシエーション、ファシリテーション、プレゼンテーション、ソーシャルアクション）が挙げられており、それぞれの技術についてテキストや演習を通して学んだ上で、実習の中で実践に取り組むことを通じて、実践できる力を養います。

達成目標(19)-1 : アウトリーチの実践的理解

達成目標(19)-2 : ネットワーキングの実践的理解

達成目標(19)-3 : コーディネーションの実践的理解

達成目標(19)-4 : ネゴシエーションの実践的理解

達成目標(19)-5 : ファシリテーションの実践的理解

達成目標(19)-6 : プレゼンテーションの実践的理解

達成目標(19)-7 : ソーシャルアクションの実践的理解

評価の実施方法（予定）：

- | | | |
|--|---|--|
| <input type="checkbox"/> 直接指導による評価（担当者： |) | <input type="checkbox"/> 同僚やクライアントからのフィードバック |
| <input type="checkbox"/> 本人の作成した書類の確認（担当者： |) | <input type="checkbox"/> スーパービジョンでのディスカッション |
| <input type="checkbox"/> その他_____ | | |

モデル評価表

《記入上の留意点の記入例》

1. 本評価表は、①厚生労働省通知「ソーシャルワーク実習」の教育内容、ならびに②日本ソーシャルワーク教育学校連盟「ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドライン」の教育目標に対応しています。
2. 評価の際は、「ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドライン」の「行動目標」を参考にしてください。行動目標には、実習生が習得すべき又は達成すべき具体的な言動を記載しています。
3. 達成度評価は、100%完全習得のみを目的とするものではなく、達成までの連続体をなすとする考え方です。行動目標に対して、実習生がどれくらい・どこまでできているのかを評価してください。
4. 評価尺度はA～Dの4段階です。評価尺度を参考に「評価」欄に記入してください。実習指導上、該当しない項目や体験していない項目がある場合は NA を選択してください。その理由を所見欄にご記入ください。
5. 評価項目ごとに所見欄（コメント記入欄）を設けています。評価尺度では十分に評価できない場合や実習生の状況を説明する必要がある場合は記入してください。（所見欄の記入は必須ではありません）
6. 総合評価は、実習全体を通じた総合評価を、A～Dの中から選択してください。
7. 実習生に対する総評（高く評価できる点や今後の学習課題となる点など）を具体的に記入してください。
8. 評価表は事後指導の資料として実習生本人に開示します。

《評価尺度と評価基準》

- A : 教育目標を達成し、さらにそれを上回る成果を収めた（おおむね行動目標の90%以上達成した場合）
 B : 教育目標をほとんど達成した（おおむね行動目標の80%程度達成した場合）
 C : 教育目標をある程度達成した（おおむね行動目標の60%程度達成した場合）
 D : 教育目標をあまり達成できなかった（おおむね行動目標の59%以下達成した場合）
 NA : 該当しない・体験していない

《評価記入欄》※所見記入欄の大きさは適宜修正して使用

1. クライアント等と人間関係を形成するための基本的なコミュニケーションをとることができる 所見	評価
2. クライアント等との援助関係を形成することができる 所見	評価
3. クライアント、グループ、地域住民等のアセスメントを実施し、ニーズを明確にすることができる 所見	評価
4. 地域アセスメントを実施し、地域の課題や問題解決に向けた目標を設定することができる 所見	評価
5. 各種計画の様式を使用して計画を作成・策定及び実施することができる 所見	評価
6. 各種計画の実施をモニタリング及び評価することができる 所見	評価
7. クライアントおよび多様な人々の権利擁護ならびにエンパワメントを含む実践を行い、評価することができる 所見	評価

8. 実習施設・機関等の各職種の機能と役割を説明することができる	評価
所見	
9. 実習施設・機関等と関係する社会資源の機能と役割を説明することができる	評価
所見	
10. 地域住民、関係者、関係機関等と連携・協働することができる	評価
所見	
11. 各種会議を企画・運営することができる	評価
所見	
12. 地域社会における実習施設・機関等の役割を説明することができる	評価
所見	
13. 地域住民や団体、施設、機関等に働きかける	評価
所見	
14. 地域における分野横断的・業種横断的な社会資源について説明し、問題解決への活用や新たな開発を検討することができる	評価
所見	
15. 実習施設・機関等の経営理念や戦略を分析に基づいて説明することができる	評価
所見	
16. 実習施設・機関等の法的根拠、財政、運営方法等を説明することができる	評価
所見	
17. 実習施設・機関等における社会福祉士の倫理に基づいた実践及びジレンマの解決を適切に行うことができる	評価
所見	
18. 実習施設・機関等の規則等について説明することができる	評価
所見	
19. 以下の技術について目的、方法、留意点について説明することができる	評価
・アウトリーチ	
・ネットワーキング	
・コーディネーション	
・ネゴシエーション	
・ファシリテーション	
・プレゼンテーション	
・ソーシャルアクション	
所見	
総合評価（いずれかを○で囲んでください） A ・ B ・ C ・ D	
「実習生に対する総評」	

「ソーシャルワーク実習指導・実習のための教育ガイドライン」内
 「ソーシャルワーク実習教育内容・実習評価ガイドライン」「モデル実習計画書」「モデル実習評価表」 2021年8月更新版

「社会福祉士養成課程の見直しを踏まえた教育内容及び教育体制等に関する調査研究事業」実施報告書
 厚生労働省令和元年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業 2020年3月
 一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟
http://jaswe.jp/doc/20200331_suishin_minaoshi_houkoku.pdf

令和元年度社会福祉推進事業

日本ソーシャルワーク教育学校連盟 実習指導・実習ガイドライン検討委員会

執筆担当委員（敬称略、五十音順、◎はリーダー。所属等は2020年3月当時。）

岩田 貞昭	社会福祉法人 南山城学園
空閑 浩人	同志社大学
五嶋 仁	社会福祉法人 大樹会
島崎 義弘	今治市社会福祉協議会
添田 正揮	日本ソーシャルワーク教育学校連盟
◎高杉 公人	聖カタリナ大学
竹田 匡	釧路町役場
渡辺 裕一	武蔵野大学

オブザーバー

永井 順子	北星学園大学
中村 和彦	北星学園大学
中村 卓治	広島文教大学

2021年8月更新版 日本ソーシャルワーク教育学校連盟 実習委員会
 委員一覧（敬称略、五十音順、所属等は2021年8月現在。◎は委員長）

石附 敬	東北福祉大学
伊藤 新一郎	北星学園大学・本連盟事務局長
空閑 浩人	同志社大学・本連盟常務理事
◎高良 麻子	法政大学・本連盟理事
添田 正揮	日本福祉大学
中村 和彦	北星学園大学・本連盟副会長
中村 卓治	広島文教大学・本連盟理事
畑 亮輔	北星学園大学
松本 すみ子	東京国際大学・本連盟常務理事
渡辺 裕一	武蔵野大学

2021年8月版修正作業担当者（敬称略、五十音順、所属等は2021年8月現在。）

添田 正揮	日本福祉大学 本連盟実習委員会委員
渡辺 裕一	武蔵野大学 本連盟実習委員会委員

一般社団法人 日本ソーシャルワーク教育学校連盟

〒108-0075 東京都港区港南4-7-8 都漁連水産会館5階

電話：03-5495-7242

FAX：03-5494-7219

E-mail：jimukyoku@jaswe.jp

Website：socialworker.jp

