

主催：一般社団法人 沖縄県社会福祉士会  
協力：一般社団法人 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  
社会福祉士実習指導者講習会 講師養成研修  
実習スーパービジョン論

# 講義のスケジュール

内容	時間
講義の説明 ねらい・目的の確認	(25分)
1 ソーシャルワーク・スーパービジョンの基礎理解	
2 実習スーパービジョンの特徴	(55分)
3 実習スーパービジョンの展開	
4 実習スーパービジョンの実際	(40分)
まとめ	

# 本研修の目的と目標

## <目的>

ソーシャルワーク実習のねらい、目的に即し、ミクロ・メゾ・マクロレベルまで視野に入れた適切な実習スーパービジョンを行う。

## <目標>

1. ソーシャルワーク・スーパービジョンの基礎的な説明ができる。
2. 実習スーパービジョンの特徴について説明できる。
3. 実習スーパービジョンの展開に沿ってスーパーバイザーが行うことについて説明できる。
4. 実習スーパービジョンの実践の要点を説明できる。

# 実習スーパービジョン論の構成

---

- I. ソーシャルワーク・スーパービジョンの基礎理解
- II. 実習スーパービジョンの特徴
- III. 実習スーパービジョンの展開
- IV. 実習スーパービジョンの実際

# 講義

# I . ソーシャルワーク・スーパービジョンの 基礎理解

# 1. スーパービジョンの定義

## ■スーパービジョン 目的

- ・クライアントの最善の利益につながるソーシャルワーク実践のために
- ・専門職として専門性の担保、ソーシャルワーカーとしての成長のために

:クライアントの最善の利益、専門職の養成、育成、  
組織としての援助の維持、向上などに関わる

# SVの定義①

「ソーシャルワーク・スーパービジョンとはソーシャルワーカーがソーシャルワーク実践における責任主体として、技術・知識・態度・倫理的基準の発展を促進していくことを目的とするところのスーパーバイザーとスーパーバイジーで取り結ばれる関係性である」

- 全米ソーシャルワーカー協会 全米ソーシャルワーク連盟National Association of Social Workers.Association of Social Work Boards(2013).
- 野村豊子「序章 ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの文化の醸成:ソーシャルワーク・スーパービジョンの現状と課題」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟(2015)『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版P3



## SVの定義②

カデューシン(Kadushin 1992)

「ソーシャルワーク・スーパーバイザーは、スーパーバイジーの責任ある業務活動を指導、協力、発展、そして評価する権限が与えられているところの機関の管理スタッフ・メンバー/資格を持ったソーシャルワーカーである。この責任を実現するために、スーパーバイザーは建設的な関係の枠組みにおいて、スーパーバイジーとの相互関係の中で、管理的、教育的そして支持的機能を遂行する。スーパーバイザーの最終目的は機関の方針と手続きに基づいて、機関のクライアントに量的にも質的にも、最も可能な限り最善のサービスを提供することである。」

- 野村豊子「序章 ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの文化の醸成:ソーシャルワーク・スーパービジョンの現状と課題」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟(2015)『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版P66

参照：

## 「ソーシャルワーカーの倫理綱領」(抜粋)

日本ソーシャルワーカー連盟(日本社会福祉士会、日本医療福祉協会、日本精神保健福祉士協会、日本ソーシャルワーカー協会を会員とする団体)

### 原理

- I (人間の尊厳)
- II (人権)
- III (社会正義)
- IV (集団的責任)
- V (多様性の尊重)
- VI (全人的存在)

### 倫理基準

- I クライアントに対する倫理責任
- II 組織・職場に対する倫理責任
- III 社会に対する倫理責任
- IV 専門職としての倫理責任

## 2. 倫理的ジレンマ

### 倫理的ジレンマ

実践では倫理的根拠や価値の優先に関わる葛藤状況がおこる。解決に向けたSVは、どのような手続き(展開)や根拠に基づいて行うか学ぶ機会でもあり、実習スーパービジョンでも取り上げる課題ともなる。

◎倫理基準や責任の検討

【倫理綱領】

【倫理原則のスクリーン(価値の優先順位)】

上位の倫理原則がより優先されるとしている。

1: 生命の保護 2: 社会正義 3: 自己決定と自律と自由 4: 最小限の被害 5: 生活の質 6: プライバシーと守秘義務 7: 誠実さと開示

(Dolgoff, Harrington, & Loewenberg, 2012)

日本ソーシャルワーク教育学校連盟(2020)「ソーシャルワーク演習のための教育ガイドライン」『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』pp.16-17

# 3. SVの機能

---

## スーパービジョンの機能 (A. Kadushin)

- 1) 管理的スーパービジョン
- 2) 教育的スーパービジョン
- 3) 支持的スーパービジョン

## スーパービジョンの機能 (A. Kadushin)

### 1) 管理的スーパービジョン

施設・機関の運営管理上の責任を果たす  
スタッフの募集や採用、配置等に関わる  
業務のプランニングや振り分け、委託、評価  
業務の調整や組織の中で調整等  
組織や地域との媒介者等の役割

## スーパービジョンの機能(A. Kadushin)

### 2) 教育的スーパービジョン

スーパーバイザーが効果的な実践ができるために、ソーシャルワーク実践に必要な専門職としての知識や技能、価値や理念を伝達、学習を支援

スーパーバイザーはスーパーバイザーの学びの計画やプロセスに関わる自己覚知を促す

スーパービジョンの機能 (A. Kadushin)

### 3) 支持的スーパービジョン

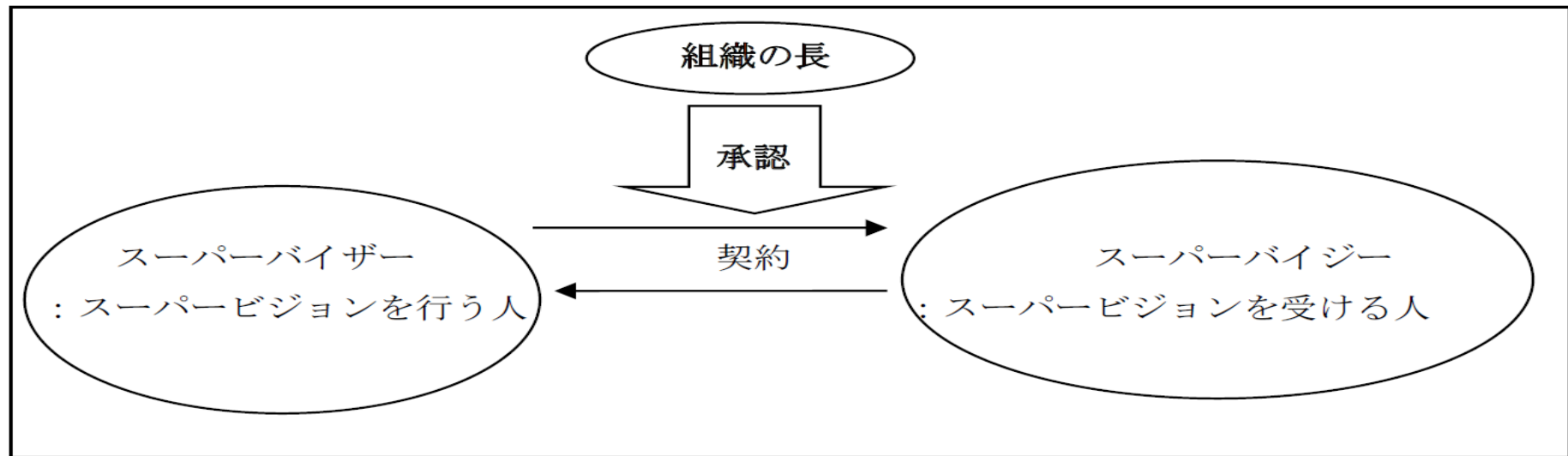
スーパーバイザーの業務のストレスの軽減

実践への意欲を高めることで、能力を向上させたり、効果的な実践を行うことにつなげる

## 4. SVの構造

### 組織(の長)の「承認」

### スーパーバイザーとスーパーバイジーの 「契約」



出典：日本社会福祉士会「社会福祉士実習指導者テキスト第2版」中央法規出版 2014 P247 を一部改変



# 5. SVの効果

---

- 1) サービス水準の確保、
  - 2) 施設、機関の信頼性の確保、
  - 3) 専門性の自己覚知、
  - 4) 職員のモチベーションの維持と向上、
  - 5) 施設、機関、組織の質の向上
- 最終的には施設、機関全体の質の向上へ

日本社会福祉士養成校協会「相談援助実習指導・現場実習 教員テキスト第2版」 中央法規出版 P152

# 6. SVの形態

---

個人スーパービジョン

グループスーパービジョン

ピアスーパービジョン

セルフスーパービジョン

# 7. SVの展開

(Shulman 1982)

スーパービジョンのプロセス

(1) 準備の段階: チューニング・イン

(2) 契約の段階

(3) 遂行の段階

(4) 評価・終結の段階

塩村公子「第4章 個人スーパービジョンの方法」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟(2015)  
『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版P191

## 8. 日本のスーパービジョンの現状

○ 第二次世界大戦後に社会福祉制度の形成、確立、展開と併せて専門職トレーニングの指導の導入や専門職養成の展開がみられる終戦後、福祉制度の成立とそれを支える専門職の育成として、スーパービジョンの導入があった。

しかし、行政機関で用いられるにあたって、導入の基底となっていた専門職採用の環境や行政機関内での専門職に対する業務役割において活かされる領域が限られていたこと等の課題があった。

○社会福祉士、精神保健福祉士の国家資格に関わる法整備の議論と、資格化後の養成、育成のあり方について議論がなされ、改めてスーパービジョンの体制整備が必要なものと社会的な認識へ。

○「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実践能力」(公益社団法人 日本社会福祉士会(第10回社会保障審議会福祉部会 福祉人材確保専門委員会 平成29年3月28日 提出資料)にもスーパービジョンの必要性が明確に提示された。

○近年では

各認定制度等でスーパービジョンが必要とされている

各職能団体等スーパーバイザー養成とスーパーバイザーへのフォローアップ研修等が必要とされている

2000年代に以下のような研修制度などのスタートが見られる

- ・公益社団法人日本精神保健福祉士協会 認定スーパーバイザー養成研修
- ・認定社会福祉士認証・認定機構 認定社会福祉士制度
- ・公益社団法人日本医療社会福祉協会(現:日本医療ソーシャルワーカー協会)スーパーバイザー養成認定研修

など

## Ⅱ. 実習SVの特徴

# 1. 実習SVの意義

## ① 次世代のソーシャルワーカー養成に不可欠

- ・実習生にとっては、福祉課題の実情やそれらの課題への対応について実践的に学ぶ貴重な機会
- ・実習施設・機関にとっては、次世代の職員候補生を育てる機会

## ② 実習施設・機関の職員にとっては、実習生を通して多様性に触れ、自らの支援を振り返り、指導・支援の新たな視点や支援方法を学ぶ機会

## ③ 養成校にとっては、専門職養成の責任を果たす取り組みの一環であり、教員にとっても福祉の現場の実際や実習指導者との協働から多くを学ぶ機会

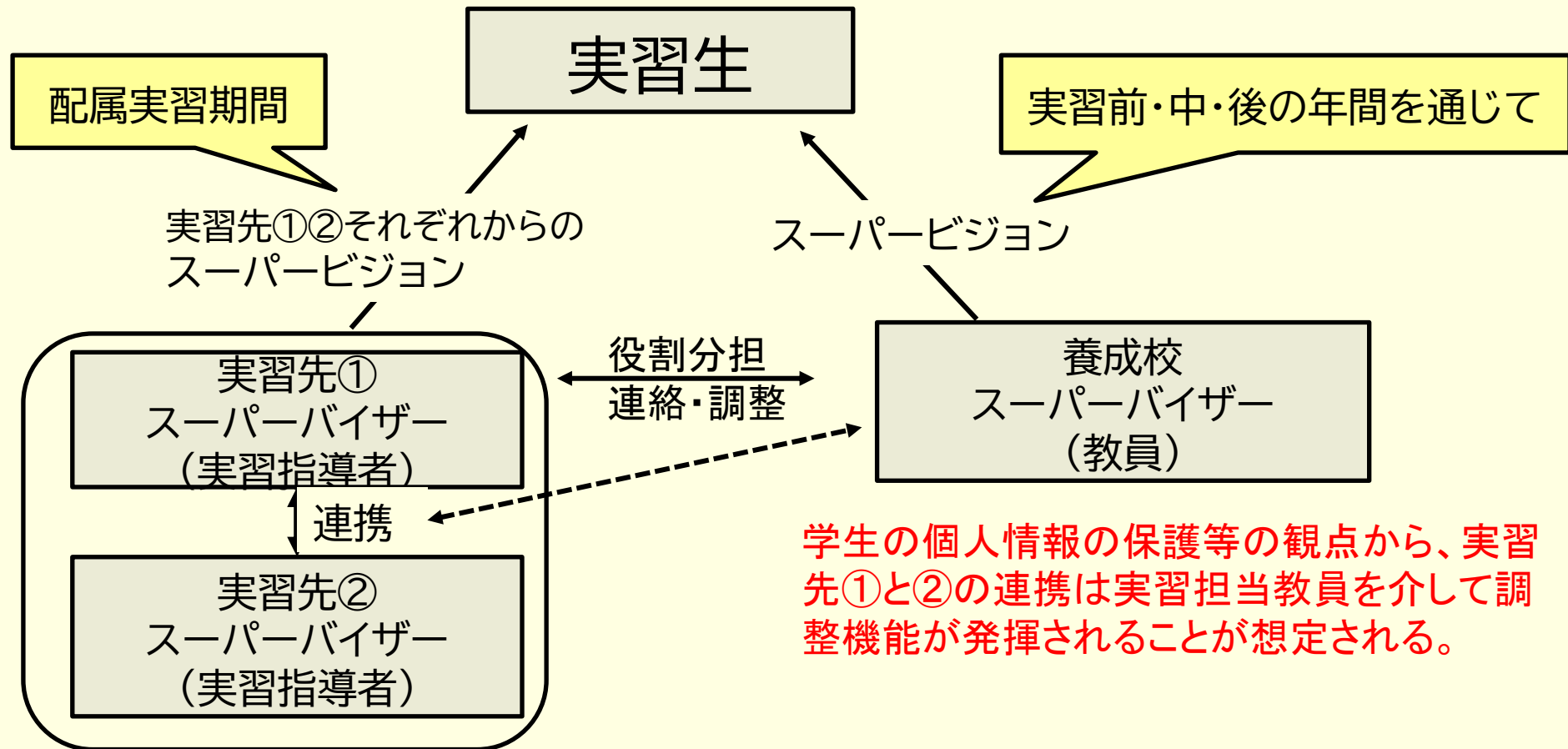


## 2. 実習SVの特徴

### ～専門職間SVと比較して～

	専門職間のSV	実習SV
契約	<ul style="list-style-type: none"><li>• 職場の内外に関わらず、バイザーとバイジーの間で契約(職場内では口頭での同意)に基づいて行われる。</li><li>• 認定社会福祉士の認定・更新のためのSVや職場を離れて行われるSVでは、契約書が必要。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 実習生は養成校でソーシャルワーク実習を履修(単位登録)することが契約となって、実習担当教員から実習SVを受ける。</li><li>• 実習生は養成校を通して実習施設・機関と実習契約・覚書を締結することで実習指導者のSVを受ける。</li></ul>
バイジーの立場	<ul style="list-style-type: none"><li>• 雇用され、職場には自分の居場所と役割がある。</li><li>• 一定の専門性をもっている。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• 主たる立場は学生であり、実習先は一時的な居場所</li><li>• 実習生は、同時に①実習施設の実習指導者と②養成校の実習担当教員という二人のバイザーをもつ。</li><li>• 実習生は専門性獲得の途上にあり、支援・サポートを要する。</li></ul>

# 二重のSV構造



学生の個人情報の保護等の観点から、実習先①と②の連携は実習担当教員を介して調整機能が発揮されることが想定される。

## 2人のスーパーバイザーの役割分担

	時期	内容	備考
実習指導者	事前訪問時を含めた配属実習期間中	<ul style="list-style-type: none"><li>・クライアント(家族)との関係</li><li>・職員との関係</li><li>・関係者</li><li>・実習指導者との関係※</li></ul>	
実習担当教員	実習事前指導時 配属実習期間中 実習事後指導時 (年間を通じて)	<ul style="list-style-type: none"><li>・実習指導者との関係※</li><li>・実習生自身の問題(実習目的、知識、モチベーションや学生の個人的に抱えている課題等)</li><li>・実習担当教員や他の実習生との関係</li></ul>	実習生と実習指導者との関係が困難なとき、実習生や実習指導者からの依頼により教員がスーパービジョンすることもある

※どちらが行うかは、実習指導者と実習担当教員の相談により決める

(指導者テキスト4章2節)

# 実習SVの機会

## <実習指導者>

- 実習契約に含まれているため、すべての実習生に対して実施される必要がある。
- 個別実習プログラムの展開に沿って、事前訪問時、実習中、実習終了時に実施。
- 実習生と実習指導者の必要に応じて実施。

## <実習担当教員>

- 実習中は、1週間毎に1回程度で実施（巡回訪問を最低1回、残りを帰校指導）

### 3. 実習SVの3つの機能

---

- ① 管理的機能：実習生の学びの環境を調整する
- ② 教育的機能：実習生の学びを促す
- ③ 支持的機能：実習生の学びの意欲を支える

## 学びの環境を調整する(管理的機能)

- 実習生が実習施設・機関における組織の目的や規則などを理解させながら個別実習プログラム及び実習計画書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にすること

## 学びを促す(教育的機能)

- 個別実習プログラム及び実習計画書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習得を促し、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導く。

## 学びを促す(教育的機能) つづき

- 方法として実習体験を基にしたSVが有効。
  - ① 実習で得た具体的経験(実習場面)について実習生から傾聴する。
  - ② その経験について、質問を繰り返し、実習生がより詳しく振り返ることができようにする。
  - ③ その経験の意味について考え、同じような場面で今後活用できる方法について考えることを促す。
  - ④ 準備した方法を実習の中で試すことを促す。



## 学びの意欲を支える(支持的機能)

- 実習生が倫理的なジレンマを抱えたり、予定していた個別実習プログラム及び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、実習指導者によるスーパービジョンにおける支持的機能が求められる。

## 4. 実習SVの基本的スキル

### 語りの保障と非審判的態度

- 実習生が自らの実習体験や実習を通じて得た疑問などについて自分自身の言葉で語ることが大切
- 実習指導者が実習生の語りを傾聴することで、実習生が安心して実習体験や疑問に感じたことを言語化することができる

### 語りを促す 問いかけ

- 実習生は自身の実習体験を言語化することが時として困難
- SVを通じて情報が整理され、気づき、体験を客観的に見ることができるようになるため、実習生の語りを促す問いかけをすることが必要
- 「どういった状況だったのですか？」「その時あなたはどんな関りをしたのですか？」「どのように思いましたか？」「なぜ違和感をもったのでしょうか？」など

## 4. 実習SVの基本的スキル つづき

### 実習生間の関係を活用

- 実習生同士が体験を語り合うことによって、自身の経験を振り返り客観的に理解できるよう促す
- 実習生が複数いる場合は、実習生同士で実習の進捗状況の確認や、実習中の体験や疑問点などを話し合う機会を設けSVに活用することも有効

### 記録の活用

- クライアントや職員など実習での関わりの状況(具体的なやりとり)の記述と、それに対する考察が書けているか
- 実習中に得られた情報や知識の情報源が明確になっているか
- 記録を活用して実習体験を振り返りそれを基にしたSVを行うことができる

### その他活用できる情報

- 実習の状況を観察して感じたこと
- 関わった職員やクライアントからの評価
- 実習生の自己評価

☞ 実習評価表の項目は、実習目標、実習内容と連動しているので、これを活用した実習生の自己評価を踏まえたSVを行うことが効果的

## Ⅲ. 実習SVの展開

# ソーシャルワーク実習SVの展開図(例)

展開	実習前(1か所目)		実習中			実習前(2か所目)		実習中			実習後(2か所共通)	
	実習の準備	実習直前の準備	1か所目の実習にかかわること			1か所目の実習の振り返りと2か所目の準備	実習直前の準備	2か所目の実習にかかわること			実習の振り返り	
			開始期	中期	終了期			開始期	中期	終了期		
実習担当教員と実習指導者の実習SVの役割	<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習が安全で効果的に実施できるよう実習環境を整える。</li> <li>・実習科目を履修した目的を再確認し、実習に向けて動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験できるようサポートする。</li> </ul>		実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。			<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習が安全で効果的に実施できるよう実習環境を整える。</li> <li>・2か所目の実習に向け、1か所目の実習を振り返り、実習に向けて動機や目標を明確にし、より効果的に実習体験できるようサポートする。</li> </ul>		実習がスムーズに展開し、実習目標が達成され、ソーシャルワーカーになるための動機づけが高まるようサポートする。			<ul style="list-style-type: none"> <li>・実習先で体験したことこの言語化、理論と実践の統合を目指した考察を促進する。</li> <li>・ソーシャルワーカー(専門職)としての自覚とモチベーションを促進する。</li> </ul>	
実習担当教員	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①養成校におけるバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習先との契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①1か所目の実習計画と現場実習プログラムの最終確認 ②学生の実習生として果たすべき責任と態度の合意 ③実習直前における学生の不安などに対するサポート (学生) ①SV契約を結び ②SVの知識と経験の確認 ③実習目的や事前学習の確認(実習課題をこなすための知識の涵養) ④バイザーの果たすべき責任と態度(学生の積極的な態度と事前の準備の必要性を確認)	(学生) ①1か所目の実習計画と現場実習プログラムの最終確認 ②学生の実習生として果たすべき責任と態度の合意 ③実習直前における学生の不安などに対するサポート	(実習巡回・帰校日指導時のSV) ①実習目標・実習計画に照らした進捗状況の確認(管理的機能) ②実習記録の書き方と課題の整理、確認、課題に対する取り組み方などの助言(教育的機能) ③自己覚知、実習指導者、実習先の利用者、スタッフとの関係にかかわる課題の共有とサポート(支持的機能) ④実習態度と実習生の意欲 ⑤体調の管理 ⑥巡回、帰校日指導、緊急時における実習指導者との連携	①実習内容の確認(管理的機能、教育的機能) ②実習目的との照合(管理的機能、教育的機能) ③学生による達成度の自己評価(管理的機能、教育的機能、支持的機能) ④残された課題の確認と助言(教育的機能、支持的機能)	(実習先) ・実習指導者との実習SVに向けた連携体制づくり ①養成校におけるバイザーとSVの説明 ②実習受け入れ先と養成校の役割分担 ③実習先との契約内容に関する確認と連携(養成校から送付する書類) (学生) ①2か所目の実習計画と現場実習プログラムの最終確認 ②実習目的が適切かどうか(教育的機能) ③自己覚知、実習指導者、実習先の利用者、スタッフとの関係にかかわる課題の共有とサポート(支持的機能) ④実習態度と実習生の意欲 ⑤体調の管理 ⑥実習指導者との連携	(学生) ①2か所目の実習計画と現場実習プログラムの最終確認 ②実習目的が適切かどうか(教育的機能) ③自己覚知、実習指導者、実習先の利用者、スタッフとの関係にかかわる課題の共有とサポート(支持的機能)	(実習巡回・帰校日指導時のSV) ①実習目標・実習計画に照らした進捗状況の確認(管理的機能) ②実習記録の書き方と課題の整理、確認、課題に対する取り組み方などの助言(教育的機能) ③自己覚知、実習指導者、実習先の利用者、スタッフとの関係にかかわる課題の共有とサポート(支持的機能) ④実習態度と実習生の意欲 ⑤体調の管理 ⑥実習指導者との連携	①実習内容の確認(管理的機能、教育的機能) ②実習目的との照合(管理的機能、教育的機能) ③学生による達成度の自己評価(管理的機能、教育的機能、支持的機能) ④残された課題の確認と助言(教育的機能、支持的機能)	・緊急時の対応 ・巡回、帰校日指導、緊急時の対応における実習指導者との連携 ・学生の体調、不安や心配事への対応 ・実習内容や関係者についての学びのサポート	・緊急時の対応 ・巡回、帰校日指導、緊急時の対応における実習指導者との連携 ・学生の体調、不安や心配事への対応 ・実習内容や関係者についての学びのサポート	①実習体験の振り返りと意味づけ ②事後課題への取り組み ③実習指導者に対するフィードバック(実習報告会、実習総括レポート作成指導) ④成績評価	
連携 学生 実習生 連携	・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理綱領、行動規範を身に着ける	事前訪問を行う	実習	・達成度の自己評価 ・事後学習の課題の確認	・実習計画を立てる ・実習に向けた倫理綱領、行動規範を身に着ける	・1か所目の実習の振り返り ・事前訪問を行う	実習	・達成度の自己評価 ・事後学習の課題の確認	・お礼状 ・実習のまとめ	実習報告会での発表準備と発表表	実習報告書の作成(実習総括)	
実習指導者	・養成校との実習契約 ・実習生受け入れ準備 ・実習生の個別理解 ・実習プログラム作成 ・養成校から実習に向けた連携体制づくり	・実習プログラムと実習計画との確認 ・実習生の果たすべき責任と態度の合意 ・養成校から送付された書類の確認	実習の振り返り(実習体験の意味を問うスーパービジョン) ・実習プログラム進行状況 ・実習プログラムの進行状況と理解度の状況 ・実習生のモチベーション ・利用者や職員との関係 ・実習態度と実習生の意欲 ・体調の管理 ・巡回、帰校日指導、緊急時における実習担当教員との連携	①実習内容の確認 ②実習目的との照合 ③実習生による達成度の自己評価 ④残された課題の確認	・養成校との実習契約 ・実習生受け入れ準備 ・実習生の個別理解 ・実習プログラム作成 ・実習担当教員との実習に向けた連携体制づくり	・養成校との実習契約 ・実習生受け入れ準備 ・実習生の個別理解 ・実習プログラムの進行状況と理解度の状況 ・実習生のモチベーション ・利用者や職員との関係 ・実習態度と実習生の意欲 ・体調の管理 ・巡回、帰校日指導、緊急時における実習担当教員との連携	実習の振り返り(実習体験の意味を問うスーパービジョン) ・実習プログラム進行状況 ・実習プログラムの進行状況と理解度の状況 ・実習生のモチベーション ・利用者や職員との関係 ・実習態度と実習生の意欲 ・体調の管理 ・巡回、帰校日指導、緊急時における実習担当教員との連携	①実習内容の確認 ②実習目的との照合 ③実習生による達成度の自己評価 ④残された課題の確認	・実習生に実習のまとめに対する評価のフィードバック ・実習担当教員に対する事後課題のフィードバック(実習報告会への参加等)			



\* 新カリキュラムでは2カ所以上の実習と定められているが、本講義では、例として2カ所に設定している。

# 1. 実習前のSV

---

- 実習開始1か月ほど前に行われる事前訪問の際に、実習指導者が実習生に対して行うことや、養成校に確認すること

## (1) 実習生とSV契約を結ぶ

- 実習生との関係形成を行うことはその後の実習SVを円滑に展開していくためにとっても重要
- 実習生とSVの実施方法・内容(契約の内容)について、相互合意を丁寧かつ積極的に図る
- ここでの契約とは、お互いの紹介とSVの機会や対象、養成校の実習担当教員の実習期間中の関りなどを確認、合意すること
- ここでは実習生に対して、実習期間中に実習指導者によりSVが行われることを意識づけておくこと

## 合意・確認すること

### 実習生の果たすべき責任と態度の合意

- 受け身ではなく能動的にSVを受ける姿勢が必要であること
- 実習中に経験した体験についてスーパーバイザーに語ること
- 困難な状況や疑問に思うことなどがある時はスーパーバイザーに相談すること
- 実習課題に積極的に取り組む など

### 実習プログラムと実習計画の確認

- 実習施設・機関で提供する個別実習プログラム原案と実習生が立てた実習計画書の内容を確認し、両者のすり合わせを行う
- 必要に応じて、個別実習プログラム原案の修正を行ったり、実習生に実習計画書の修正を求める

### SVの機会を伝える

- 実習中に実習指導者から定期的及び必要時にSVを受けることを説明
- 定期に行われるのはいつか具体的に伝える
- 例えば、短時間の振り返りとして毎日夕方実施し、週の終わり又は実習のプログラム上定めた段階ごとにSVを実施するなど各実習施設・機関の実情に合わせて実施可能な予定を伝える



## (2) 実習生をアセスメントする

- 実習中のSVを効果的に行うために、また、実習生が十分な準備をして実習に臨むことができるためにも、事前訪問時に実習生の状況を把握しておくことが大切

# アセスメントのポイント

SVについての理解度とこれまでの経験

- 実習生がSVについてどの程度理解しているのか
- これまで実習の経験はあるのか
- ある場合は、どの様な実習を行い、また実習指導者から受けたSVの経験をどのように感じているのかなど

事前学習で学んだこと

- 実習先の種別や法的根拠、クライアント支援のために良く活用される制度、クライアントの特性、専門職や関係機関、地域の特性など、実習先に合わせた事前学習がどの程度行われているのか
- 事前学習が不十分な場合は、実習開始前までに取り組む課題を提示することもある

実習生のコミュニケーション能力やレポート作成能力

- 面談を通して、実習生のコミュニケーション能力を把握する
- 養成校から送られてきた、実習生に関する資料(個人票や健康診断書)、実習生が作成した実習志望動機や実習計画書などから学生のレポート作成能力や個人特性を理解することができる

### (3) 養成校に確認すること

- 養成校におけるスーパーバイザーの確認
- SVの機会や頻度
- 緊急時の連絡相談体制
- SVに関する養成校の教育内容
- 配属期間中の二人のスーパーバイザーの役割分担

## 2. 実習中のSV

---

- 開始段階のSVについては、実習生とのSV関係の形成にややゆったりと時間を費やすことで、その後のSVを展開していく上で多くの利点がある
- 事前訪問の受け入れの際に合意した内容であっても、実習開始期に丁寧に説明する

# (1) 開始段階のSV

## ■ 焦点をあてることは主に

- ① 実習環境に慣れることができているか実習生の果たすべき責任と態度で実習に取り組めているか
- ② 個別実習プログラムと実習計画書の内容を理解し毎日の課題を意識して実習を行えているか
- ③ SVの機会を理解し能動的にその機会を活用できているか

## (2) 展開段階のSV

- 個別実習プログラムに沿って定期及び必要時行う
- 実施例
  - 毎日夕方に短時間の振り返りの時間を設け、実習生がその日の実習を通じて持った疑問点などについて質問ができるようにする
  - 週の終わりや実習の各段階から次の段階に進むときに、これまでの学びを振り返る目的で30分から1時間程度のSVの機会を設定する
- 定期的なSVのほか、必要性を感じた時は自ら進んでSVを申し出るよう実習生に伝えておく

## (2) 展開段階のSV つづき

### ■ SVの主な内容

- ① 個別実習プログラム及び実習計画書の進行状況と、実習生の理解度について
- ② 実習生とクライアントや職員との関係形成について
- ③ 実習態度や実習生の意欲や体調管理について
- ④ 実習体験を基にしたSVの実施

## (2) 展開段階のSV つづき

- 中盤以降は実習生のより主体的な取り組みが求められるが、同時に様々な困難や疑問に直面することが有る
- 実習生が経験した困難や疑問について、それを素材として実習生自身が深く理解をしたり、困難を克服するための方法を考えられるようSVを実施する
- SVを実施する際、実習生による実習体験の語りを促す
- SVに記録を活用する際、実習記録に書かれたことが、実習生自身の関りや観察によるものか、他の職員から聞いたことか、客観か主観かなど、実習指導者の問いかけにより、実習生自身が気づき、情報を整理することができるよう促す



## (2) 展開段階のSV つづき

- 実習SVではソーシャルワークのミクロ、メゾ、マクロの支援の視点や方法を実習生が獲得できるよう教育的機能を発揮することが求められる
- クライアントが地域での生活を送っている場合のほか、入所施設においてもクライアントが地域に暮らす個人として社会との繋がりや、社会資源を活用した支援の展開などの視点の広がりをもてるよう、また、施設が地域における役割を果たす地域貢献の視点を得ることができるよう、実習中の経験が得られるよう配慮し、実習生の気づきが得られるようなSVを行うことが大切

### 3. 実習終了時のSVと実習評価

- 実習終了時のSVで主に確認すること
  - ① 個別実習プログラムと実習計画書で予定していたことが学ぶことができたか
  - ② 実習の目的が達成できたか
  - ③ 実習生自身が実習の目的をどの程度達成できたと考えているのか、またなぜそう思うのか
- これらの振り返りを通じて、実習生の今後の課題について明確にする
- 1カ所目実習の実習の場合は、2カ所目実習に向けて取り組むべき課題を明確にしておくことも大切

# 実習評価

- 実習の評価は終了時だけでなく、実習の中間時期にも実習状況の把握を兼ねて行う
- その際に評価表の項目を活用することが有効

## IV. 実習SVの実際

# 実習スーパービジョンの展開における要点

- ① 実習スーパービジョンの契約(相互確認)を結ぶ
- ② 実習生のアセスメント
- ③ 実習記録を通じてのスーパービジョン
- ④ 実習スーパービジョンの事例による検討

# 実習SVの実施留意点

- 実習の契約上の位置づけと意義の確認
- 体制、展開、環境調整の確認と調整が必要
- ソーシャルワーカーとしての専門性の活用

# 1. 実習スーパービジョンの契約(相互確認)を結ぶ

- 実習生への働きかけ(関係形成)
- 実習受け入れにおける実習スーパーバイザーの役割の言語化
  - 役割と責任の説明、確認
  - SVの活用と責任の確認
  - SVの機会と方法との確認
  - 学習目標及び達成目標の確認
  - 再確認と支持的な働きかけ

## 2. 実習生のアセスメント

- 実習生の個性、SV経験の確認
  - 事前学習、実習の学びに関する確認(影響等も含む)
- 
- 関係形成・・・スーパーバイザー、スーパーバイジー関係の留意点
  - 実習生理解の視点や態度
  - 配慮事項等の確認



# 実習SVに活用する情報

- 養成校から送られてくるデータ  
履歴書・履修科目一覧・健康診断書  
事前指導で作成されたレポートなど
- 関わった職員との関係と職員からの評価
- 関わったクライアントとの関係とクライアントからの評価
- 実習生の自己評価

### 3. 記録を通じてのSV

- 書き方の指導

  - 様式、形式に関すること

  - かかわりの事実(やりとり)

  - 考察

  - 実習中にえられた情報・知識の情報の捉えと扱い

- 実習目標との関係で学びの進捗と実習展開の確認

# 実習記録によるSV

## ●実習記録をチェックする視点

- 事実とそれについての理解が書き分けられているか
- 記録が、一方的になっていないか
- 記録者の理解力はどの程度あるか

## ●記録されていない点の留意点

- 「書かなかったこと」、「書けなかったこと」についての問いかけ

## 4. 実習スーパービジョンの事例による検討

### ■ クライアントとの関係形成

クライアントとの関係形成は実習の展開に従って、多様な実習課題と関連することとなる。実習過程のどの点においてもスーパービジョン内容として取り上げる課題となり得る。

### ■ クライアント理解、援助理解

ソーシャルワーク実践において、クライアント理解がどのようなことを根拠や手掛かりに行われていくか、自己覚知等も含めて実践を通して学んでいく過程に実習スーパービジョンが関わることとなる。

# 実習スーパービジョンの事例による検討 つづき

## ■ ミクロレベルからメゾ、マクロレベルの援助、施設・機関の理解

新たなソーシャルワーク実習の課題として、ミクロレベルからマクロレベルまでの実習における学びを習得できることがある。そして、その学びを進める実習スーパービジョンが期待されている。

## ■ ソーシャルワーク倫理、原理と実践の振り返り

実習において複数の価値や立場によるコンフリクト(葛藤)状況に実習生自身が直面することがある。ソーシャルワーク実践の中で自己覚知や、ソーシャルワークの原理・価値の根拠に基づいた判断、行動に関わるスーパービジョンが求められる。

## ★. 実習評価への関わり

### ●実習評価項目の構成

実習評価票の項目は、実習目標、実習内容に連動するように作成されている

### ●スーパービジョンにおける評価票の活用

評価項目にそった実習生の自己評価を求め、それを踏まえたスーパービジョンを行う

## 5. まとめ

- ソーシャルワーク実習において、実習スーパービジョンは実習生の学びの目標に到達する過程に必須であり、影響を与えるものである
- 実習スーパービジョンによって実習生が安心して、安全な環境でクライアントの最善の利益に向けたソーシャルワーク実践に関わることが可能となる
- 実習スーパービジョンは優れたソーシャルワーカーの養成にとどまらず、広く、福祉サービスの向上につながるものと捉えられる

◎ソーシャルワーク実習スーパービジョンの向上に向けて、業務におけるソーシャルワークスーパービジョンの経験やスーパーバイザー研修等の活用が期待される

# 引用・参考文献

## 第1節

- 「ソーシャルワークのグローバル定義」(2014年、IFSWおよびIASSWのメルボルン総会において採択)、「社会福祉士及び介護福祉士法」の条文等参照。
- 全米ソーシャルワーカー協会 全米ソーシャルワーク連盟National Association of Social Workers.Association of Social Work Boards(2013). 野村豊子「序章 ソーシャルワークにおけるスーパービジョンの文化の醸成:ソーシャルワーク・スーパービジョンの現状と課題」一般社団法人日本社会福祉教育学校連盟(2015)『ソーシャルワーク・スーパービジョン論』中央法規出版P3
- Alfred Kadushin (原著), Daniel Harkness (原著), 福山 和女 (監修), 田中 千枝子 (編集), 萬歳 芙美子 (翻訳), 荻野 ひろみ (翻訳) その他(2016)「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
- 仲村優一「戦後社会福祉とソーシャルワーク」、山崎美貴子「ミクロ的方法・技術の課題と展望」、窪田暁子「社会福祉実践分野と社会福祉の方法」等に詳しい。何れも『戦後社会福祉の総括と二一世紀への展望 IV 実践方法と援助技術』(2002)ドメス出版に掲載されている
- ドロシー・デッソー顕彰会事務局(2004)「ドロシー・デッソーの人と思想：戦後日本のソーシャルワーク」
- 日本社会福祉士養成校協会「相談援助実習指導・現場実習 教員テキスト 第2版」中央法規出版
- 公益社団法人日本社会福祉士会編(2014)「実習指導者講習会テキスト【第2版】」中央法規出版



# 引用・参考文献 つづき

## 第2節、3節

- 日本社会福祉士養成校協会編(2015)『相談援助実習指導・現場実習 教員テキスト第2版』中央法規.
- 日本社会福祉士会編(2014)『社会福祉士実習指導者テキスト第2版』中央法規.
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟(2021)『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月改定版)』.
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟編(2021)『ソーシャルワーク実習指導 ソーシャルワーク実習』中央法規.
- 日本ソーシャルワーク教育学校連盟(2021)『「新たな社会福祉士養成カリキュラムにおける教員研修のあり方に関する調査研究事業」実施報告書』.
- 社会保障審議会福祉部会福祉人材確保専門委員会(2018)『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』.
- ジェーン・ワナコット著, 野村豊子・片岡靖子・岡田まり・潮谷恵美訳(2020)『スーパービジョントレーニング』学文社.