

社会福祉実習に関する実習学生の評価について ——実習施設に対する評価及び就職意欲への影響の視点から——

米 本 秀 仁
安 井 愛 美

1. はじめに

社会福祉教育体系は、「社会福祉士及び介護福祉士法」の成立によって社会福祉士受験資格取得のための指定科目及びその科目内容が明らかにされたことから、大きな変革期に入っている。また同法成立以前から日本社会事業学校連盟が資格認定に向けて取り組んで来たカリキュラム改革案も、社会福祉教育体系変革への大きな潜在力を有している。これら両者に共通する特色の一つとして、社会福祉実習（指定科目では「社会福祉援助技術現場実習」）の重視がある。指定科目の教育内容、及び日本社会事業学校連盟と全国社会福祉協議会「社会福祉実習のあり方に関する研究会」による『社会福祉士養成のための「社会福祉施設実習」のあり方について（第1次提言）』（1987）と『社会福祉施設等における「現場実習」指導マニュアル（案）』（1988）等によって、社会福祉実習の実施基準（ガイドライン）に関する共通理解が得られつつあるが、実際に社会福祉実習を実施する際には幾つかの問題が未決のまま持ち越されている。例えば実習の時期・期間・形態のあり方、実習計画の立て方、事前教育のあり方、現場での実習指導のあり方、事後教育のあり方等、実習課程全般に問題が残されている⁽¹⁾。がしかしその中でも特に「実習評価」については、教育側・現場側・学生側相互に十分に納得の行く評価体系（基準・様式・項目等）が未確立である。

この実習評価は、従来から大学の実習教育課程からの評価と現場の実習指導課程からの評価（その意味では実習学生は大学教員と実習指導職員からの二重の supervision 下にあるとされる）の統合をどうするか、という課題を含んでいた。更にこれに実習学生自身の自己評価がどう加味・統合されるかという点も加えられる。しかしながら、このような評

価はあくまでも実習学生の実習成果（知識・技術・価値・人格の各側面）に対する評価であり、実習学生からの実習教育・指導に対する評価は比較的軽視されて来た。但、大学における実習教育課程に対する実習学生からの評価は、各々の大学において授業評価の形でおこなわれているであろうが、しかし特にその評価形式について議論はされていないようである。ここで主題として取り上げようとしている実習学生による実習施設や実習指導課程に対する評価について見れば、社会福祉実習教育に関する成書（原田ら1981, 大島1985, 石井ら1986）においても、日本社会事業学校連盟の『社会福祉教育年報』においても取りあげられていない。社会福祉実習が少なくとも大学・現場・学生の三者構成で実施される以上、実習教育体系の成長にとっては三者間の相互評価の正当な積み重ねが必須の要件となろう。特に現場での実習指導課程に対する実習学生の評価という視点は、今迄無視されて来たが故に今後の実習教育体系を考える上で見逃せない視点であり、従って本研究はこの点に関する実証的データを検討することで、社会福祉実習の評価に関する新知見を加えることを目的とするものである。

本研究は2つの研究から成る。1つは、実習学生が実習施設及びその実習指導をどのように評価したか、に関するものであり(研究Ⅰ)、もう1つは、実習が学生の福祉分野への就職意欲にどう影響したか、に関するものである(研究Ⅱ)。

2. 調査の概要

1988年度本学科社会福祉実習Ⅱ（配属実習，3年次選択，6単位，但し社会福祉実習Ⅰの履修済みを条件とする）の履修学生104名に対し、「社会福祉実習Ⅱ実施評価調査」を実施した。本調査は全86項目の設問から成り、全体は大きく、A. 実習の実施形態についての評価、B. 実習の受け入れ体制及びスーパービジョンについての評価、C. 実習前後の意識の変化及び実習終了後の感想、D. 社会福祉実習Ⅱの教育内容についての評価、の四部構成である。実習Ⅱの最終授業時に調査用紙を配布し、その場で記入・提出させた。当日欠席者には後日に配布し、記入・提出させた。

3. 研究Ⅰ：実習施設に対する実習学生の評価の視点から

1) 課題と目的

社会福祉実習を社会福祉実践家の後継者養成のための教育手段の一つと明確に位置づける見解は、大学側においても現場側においても次第に定着しつつあるが、その実習の展開については未だ課題は多い。上記の位置づけはあるとしても、福祉実習への本格的な取り組みは歴史も浅く、特に後継者を養成するための大学や教員や学生や施設や職員の適格性の要件については明示されるどころまですべてに達していない。これら要件に関する説明は、実習展開の全過程に関する評価をもってなされるべきであろうが、この実習評価自体が先の実習展開上の課題の一つであり、未解決の部分が多い。従来、実習過程における評価は、実習学生に対する施設側及び大学側からの二重の評価を中心にしたものが展開されてはいるが、他の要素に対する評価は（個別に行われているのであろうが）明示的に報告されていない。このような状況の中で筆者は、日本社会福祉学会第36回大会において、実習施設に対する実習学生の評価の視点から「社会福祉実習の評価に関する一考察」を報告した（米本1988）。これは従来軽視されてきた「実習教育・指導に対する実習学生の評価」を、実習施設を対象にして分析したものであった。本研究は、この研究目的・方法をほぼ踏襲しつつ、新たな学生を調査対象とすることによって、新たな知見を得ようとするものである。このような評価を積み重ねることによって、実習展開の全過程に亘っての解明が進み、それによって実習関係者の適格性の要件も明らかになると考えられる。

2) 分析枠組

分析枠組は次の通りである。実習学生による実習施設（及び実習指導の過程）への評価を設問「あなたの実習施設を後輩に実習施設として推薦しますか」に対する回答で代表させた。回答は、1. 是非すすめたい、2. まあすすめたい、3. どちらとも言えない、4. あまりすすめたくない、5. 絶対にすすめたくない、の5段階尺度である。この尺度上の評価が実習展開上のどのような変数と関連しているかを、導入、展開及

び産出変数とに大きく三区分して考察する。また、一口に福祉現場と言っても多様であるので、実習施設を、1. 福祉事務所(含、社協)、2. 各種相談所(児相、婦相、更相)、3. 児童福祉施設(障害児施設を除く)、4. 心身障害児者福祉施設、5. 老人ホーム、6. MSW、7. PSWの7分野に区分し、各分野の差異を見ることも分析の視野に含めた。更に、ほぼ同一設問による87年度と88年度の回答結果を比較検討することを通して、見出された変化についての考察を加えた。

自分の実習施設を後輩に勧めるということは、「自分が受けた冷たい仕打ちに対して後輩にもその苦勞を味あわせて解消する」というメカニズムを除けば、後輩にも良い実習を受けさせたい、そのためには自分の実習施設がそれに値するかかどうかという値踏みをした結果であろう。とすれば、その値踏みは実習施設の設定から実習過程、最終的成果までの種々の要因の評価による総合的なものであらうと考えられる。したがって後掲の表1に示された結果が、実習全過程の要因とどのように関連した結果なのかを明らかにする必要がある。その要因の設定については次のように考えた。

基本的には、その施設での実習が学生の期待に答えるものであったかという点、またそこで新しい発見があったかという点、そして実習を行う上での学生側の行動に対する施設(指導職員)側の応答が望ましいものであったかという点、等がポイントであろう。そこで実習過程を「導入」「展開」「産出」で三区分し、各区分に要因を設定して、その「推薦」の度合とのクロス表で関連を見出すこととした。全体では「すすめる」が65.4%であったので、原則として70%以上の「すすめる」割合があるときに、その要因が「推薦」に寄与するものとした。なお、クロス表で示す場合、「是非すすめたい」と「まあすすめたい」を合わせて「すすめる」とし、「あまりすすめたくない」と「絶対にすすめたくない」を合わせて「すすめない」とし、「どちらとも言えない」をそのままにして、「推薦」を三段階に区分した。

3) 結果と考察

本調査の回収率は100%であった。実習施設評価としての「後輩への推薦」について、1987年度と1988年度の結果を表1に示した。全体では、

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

「是非」「まあ」を含めた「すすめる」が65.4%と約半を占め、87年度の59.8%より若干の増加を示した。逆に、「あまり」「絶対に」を含めた「すすめない」は14.4%であり、87年度の17.3%より若干の減少を示した。回答の5段階を得点とみなして順位の逆数を掛けた値の平均値（従って得点が高いほど「すすめる」を意味する）を比較したところ、88年度は3.904であり、87年度の3.728より若干の上昇を示した。実習分野別では、平均値も順位も上昇したのが児童福祉施設、MSW、PSWの3分野であり、心身障害児者福祉施設は変動はなかった。平均値の高い順に分野を並べると、PSW (4.333) > 各種相談所 (4.267) > 心身障害児者福祉施設 = MSW (3.941) > 児童福祉施設 (3.8) > 福祉事務所 (3.778) > 老人ホーム (3.385) の順であった。この分野の特徴については後に検討する。

表1 自分の実習施設を後輩にすすめるか (上段：実数 下段：%)

年 度	1987年度					1988年度										
	1.是非すすめたい	2.まあすすめたい	3.どちらとも言えない	4.あまりすすめたくない	5.絶対にすすめたくない	計	平均値	順位	1.是非すすめたい	2.まあすすめたい	3.どちらとも言えない	4.あまりすすめたくない	5.絶対にすすめたくない	計	平均値	順位
1.福祉事務所	5 45.5	1 9.1	4 36.4	1 9.1	0 -	11 12.0	3.903	4	7 38.9	3 16.7	5 27.8	3 16.7	0 -	18 17.3	3.778	6
2.各種相談所	9 64.3	3 21.4	2 14.3	0 -	0 -	14 15.2	4.5	1	7 46.7	6 40.0	1 6.7	1 6.7	0 -	15 14.4	4.267	2
3.児童福祉施設	2 13.3	3 20.0	3 20.0	4 26.7	3 20.0	15 16.3	2.8	7	7 46.7	1 6.7	4 26.7	3 20.0	0 -	15 14.4	3.8	5
4.心身障害児者福祉施設	8 38.1	6 28.6	5 23.8	2 9.5	0 -	21 22.8	3.952	3	9 52.9	3 17.6	2 11.8	1 5.9	2 11.8	17 16.3	3.941	3
5.老人ホーム	1 12.5	3 37.5	3 37.5	1 12.5	0 -	8 8.7	3.5	5	4 30.8	1 7.7	6 46.2	0 -	2 15.4	13 12.5	3.385	7
6.M S W	2 13.3	6 40.0	4 26.7	3 20.0	0 -	15 16.3	3.467	6	7 41.2	5 29.4	3 17.6	1 5.9	1 5.9	17 16.3	3.941	3
7.P S W	5 62.5	1 12.5	0 -	1 12.5	1 12.5	8 8.7	4.0	2	5 55.6	3 33.3	0 -	1 11.1	0 -	9 8.7	4.333	1
計	32 34.8	23 25.0	21 22.8	12 13.0	4 4.3	92 100	3.728		46 44.2	22 21.2	21 20.2	10 9.6	5 4.8	104 100	3.904	

(1) 「後輩への推薦」に関する変数について

1987年度の結果において、その施設が実習学生によって7割程度の確率で「推薦」されるための条件として、①その施設が学生の第1希望の施設である必要はないが、②実習職種は学生の希望通りのものを用意し、③事前訪問の打ち合わせでは少なくとも学生の不安や不満を残さないように打ち合わせを行い、④実習指導上のプログラムを全期間といわなくとも用意し、⑤しかし学生の実習生としての動き易さを保証し、⑥実習指導は学生の「実習計画書」に基づいて行い、⑦実習日誌に必ずしもコメントを書く必要はないが、実習指導の上では「実習日誌」を活用し、⑧スーパービジョンの内容を学生の満足のいくようにすすめ、⑨実習学生を後継者養成として受け入れ歓迎すること、そして⑩実習学生の力量を見定めた上で実習学生の力量とほぼ同程度か若干それを上回る期待をかけた指導を行う、といった諸点が指摘されたが(米本 1988)、今回のこれらの変数と「推薦」との関連については、三区分した変数毎に以下に検討していくこととする。

まず、導入変数についての結果の一覧表を表2に示した。70%以上の割合で「すすめる」に結びついている変数は、実習職種が「希望通り」であること、実習時期が「適切」であること、事前訪問の打ち合わせ内容が「満足、ほぼ満足」のいくものであったこと、実習学生を「後継者養成」として受け入れていること、実習目的達成のために用意した方法が「妥当・どちらかと言えば妥当」するものであったこと、であり、これらはいずれも5段階による平均値でも4点以上を示している。「実習施設の種類の第1希望であるか否か」、及び「実習形態の適切さ」については直接「すすめる」に結びついていないが、但実習施設の種類の第1希望でない場合には「すすめる」に結びつかないと言えよう。導入変数は、実習施設と学生との関係だけで成立しているのではなく、大学における実習教育の事前指導における配属施設の決定や実習のための方法の設定等も大きく関連しており、これらの点については大学側の施設選定の的確さや大学側と施設側との実習内容に関する相互了解が重要となるであろう。

次に、展開変数についての結果の一覧表を表3に示した。70%以上の割合で「すすめる」に結びついている変数は、実習指導上のプログラム

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

表2 「後輩への推薦」別にみた一覧表(導入変数)

No	変数	選択肢	N (104)	すすめる (65.4%)	どちらとも言えない (20.2%)	すすめない (14.4%)	5段階による 平均値
1	実習施設の種類の第1希望であったか	1.はい	93	67.7%	18.3%	14.0%	3.935
		2.いいえ	11	45.5	36.4	18.2	3.636
2	実習職種は希望通りであったか	1.希望通り	93	71.0	17.2	11.8	4.043
		2.一部・全期間希望外	11	18.2	45.5	36.4	2.727
3	実習形態はふさわしかったか	1.ふさわしかった	90	65.6	18.9	15.6	3.911
		2.他の形態の方が良かった	14	64.3	28.6	7.1	3.857
4	実習時期は適切であったか	1.適切	88	70.5	19.3	10.2	4.068
		2.不適切	16	37.5	25.0	37.5	3.
5	事前訪問の打合せ内容への満足度 (事前訪問へ行った者, 103名 99.0%)	1.満足, ほぼ満足	66	74.2	13.6	13.6	4.061
		2.どちらとも言えない	20	50.	45.	5.	3.75
		3.不安・不満	15	53.3	13.3	33.3	3.4
6	実習生受入れ意識	1.後継者養成	47	72.3	19.1	8.5	4.574
		2.大学の依頼で仕方なく	19	36.8	36.8	26.3	3.105
		3.労働力として	3	<100.0>			<4.667>
		4.意識を感じない	29	69.0	13.8	17.2	3.966
7	用意した方法の妥当性	1.かなり妥当	6	83.3	0	16.7	4.333
		2.どちらかと言えば妥当	42	71.4	23.8	4.8	4.310
		3.あまり的確でない	50	60.0	22.0	18.0	3.68
		4.全く的確でない	6	50.0	0	50.0	3.167

の状態が学生にとって「大変・どちらかと言えば動き易い」ものであること、実習指導は学生の「実習計画書」に「常に・時々基づいた」ものであること、実習指導の上で「実習日誌」が「大方活用」されること、スーパービジョンの時間が「毎日十分に」「毎日ではないが十分に」設定されること、スーパービジョンの方向は「技術教育」ないし「自己理解」であること、スーパービジョン関係が「大変うまく」いくこと、スーパービジョンの内容が「満足、まあ満足」の水準にあること、実習生に対する歓迎の度合いが「大いに歓迎された、歓迎された方である」と感じられる水準であること、実習学生の力量と比較して施設側の期待の度合いが「同じ程度」であること、実習のために学生が用意した方法が「充分・まあ実行できた」あるいは「どちらとも言えない」状態であること、であった。ただ、実習指導上のプログラムの用意については、割合では該

表3 「後輩への推薦」別にみた一覧表(展開変数)

No.	変数	選択肢	N (104)	すすめる (65.4%)	どちらとも言えない (20.2%)	すすめない (14.4%)	5段階による 平均値
8	実習指導上のプログラムの用意	1. あらかじめ、実習に入ってから	69	69.6%	20.3%	10.1%	4.043
		2. その時々で用意	12	50.	41.7	8.3	3.667
		3. 行事の時だけ、用意されず	21	57.1	9.5	33.3	3.524
9	そのプログラムの状態は動き易かったか	1. 動き易かった	71	76.1	19.7	2.8	4.254
		2. どちらとも言えない	18	61.1	5.6	33.3	3.444
		3. 動きにくかった	15	20.	40.	40.	2.8
10	実習指導は学生の「実習計画書」に基づいていたか	1. 常に基づいていた	17	82.4	17.6	0	4.529
		2. 時々基づいていた	15	73.3	13.3	13.3	4.133
		3. 基づいていたようだが	39	64.1	23.1	12.8	3.769
		4. あまり、全く基づいていない	33	54.5	21.2	24.2	3.636
11	実習日誌は読まれていたか	1. 提出のたびに読まれていた	86	68.6	18.6	12.8	3.976
		2. 大方読まれていた	14	64.3	21.4	14.3	3.929
		3. その他	4	0	50.	50.	2.25
12	実習指導の上で「実習日誌」は活用されていたか	1. 充分活用	33	69.7	21.2	9.1	4.121
		2. 大方活用	34	76.5	14.7	8.8	4.265
		3. 活用されたり、されなかったり	21	52.4	28.6	19.0	3.476
		4. あまり、全然活用されず	15	53.3	20.	33.3	3.25
13	実習日誌にコメントがつけられていたか	1. 毎回必ず	65	67.7	18.5	13.8	3.923
		2. 毎回でないがほぼ	18	66.7	16.7	16.7	3.944
		3. 時々、まとめて	10	50.	40.	10.	3.8
		4. 殆ど、全くない	11	63.6	18.2	18.2	3.818
14	スーパービジョンの時間設定	1. 毎日充分に設定	14	78.6	14.3	7.1	4.286
		2. 毎日ではないが充分	26	73.1	26.1	0	4.385
		3. 充分ではないが時々	18	66.7	22.2	11.1	4.056
		4. あまり、全く設定されず	44	54.5	20.5	25.	3.5
15	スーパービジョンの方向	1. 知識教育	20	50.	35.	15.	3.75
		2. 技術教育	18	83.3	16.7	0	4.333
		3. 自己理解	33	75.8	12.1	12.1	4.061
		4. どちらとも言えない	26	65.3	19.2	15.3	4.
		5. 方向無し	6	16.7	16.7	66.7	2.
16	スーパービジョン関係	1. 大変うまくいった	27	96.3	3.7	0	4.778
		2. まあうまくいった	57	61.4	24.6	14.0	3.842
		3. どちらとも言えない	9	44.4	33.3	22.2	3.222
		4. あまり、全然うまくいかなかった	7	14.3	42.9	42.9	2.571
17	スーパービジョンの内容の満足度	1. 満足、まあ満足	65	78.5	18.5	3.1	4.338
		2. どちらとも言えない	20	55.	25.	20.	3.6
		3. どちらかと言えば不満、不満足	15	26.7	20.	33.3	2.733
18	実習生に対する歓迎度	1. 大いに歓迎された	9	100.	0	0	4.778
		2. 歓迎された方	55	81.8	12.7	5.5	4.382
		3. どちらとも言えない	27	48.1	29.6	22.2	3.407
		4. 歓迎されていない	13	7.7	46.2	46.2	2.308
19	実習施設側の実習生への期待の度合は自分の力量と比較してどうであったか	1. 期待が遥かに上回っていた	9	66.7	11.1	22.2	4.111
		2. 若干上回っていた	30	66.7	23.3	10.	4.033
		3. 同じ程度	52	73.1	21.2	5.8	4.135
		4. 若干、遙かに低い	11	27.3	9.1	63.6	2.364
20	用意した方法の実行度	1. 充分、まあ実行できた	51	72.5	23.5	3.9	4.157
		2. どちらとも言えない	28	71.4	14.3	14.3	3.893
		3. あまり、殆ど実行できなかった	25	44.	20.	36.	3.4

当しないが、平均値では4点を越えているのが「あらかじめ全期間に亘って用意するか、もしくは実習に入ってから様子を見て用意した」という選択肢であり、実習日誌の活用における「充分活用された」、スーパービジョンの時間設定における「充分ではないが時々」、実習生の力量と比較した期待が「遙かに、若干上回っていた」も同傾向を示しており、これらの変数は若干なりとも「すすめる」に結びついていると解される。その点、用意した方法の実行度の「どちらとも言えない」は、割合では71.4%を示すものの平均値では4点以下であり、逆の傾向を示している。なお、「実習日誌は読まれていたか」、「実習日誌にコメントがつけられていたか」、の2変数は「推薦」との結びつきは認められなかった。

このように見てくれば、実習展開上重要な変数として実習生に対する歓迎の度合、スーパービジョン(時間設定、関係、内容、方向)、実習計画書に基づく指導、用意した方法の実行、実習指導プログラムの動き易さといった要因が浮かび上がってくるのであり、また一方で学生の力量を見極めた指導(上回った期待をかけても良いが下回ってはならない)も関連することが理解される。実習学生は施設に実習に入るとは言っても実習展開はスーパーバイザーとの関係を媒介にして行われる訳であり、この関係での指導のあり方が施設に対する学生の評価に大きな影響力を有すると言えよう。この意味でスーパーバイザーの実習指導能力が大きく問われることになるが、実習スーパービジョンのあり方については未確立であり、この点でも施設側と大学側の連携によるスーパービジョンの確立が課題となろう。

なお、ここで展開変数間の関連について多少見ておきたい。表4は「プログラムの用意のされ方」別にみた「そのあり方の動き易さ」に関するクロス表であるが、傾向としては綿密なプログラムを用意するほど動き易さを感じさせているが、「全く用意されない」場合だけは必ずしも「動きにくい」ことを意味しないことも注目すべきであり、これは前年度調査と同傾向であった。

表5は、「プログラムの用意のされ方」別にみた「全期間に亘る詳細なプログラムが合った方がよいかどうか」に対する回答のクロス表である。「是非あった方がよい」「ないよりはあった方がよい」「内容によるのでどちらとも言えない」とする者がおおよそ1/3ずつに分かれている。「ない

表4 プログラムの用意別動き易さ

()内%

プログラムの用意 \ 動き易さ	1. 大変動き易い	2. どちらかといえ ば動き易い	3. どちらとも 言えない	4. どちらかといえ ば動きにくい	5. 大変動きにくい	計
1. あらかじめ 全期間にわたって	24 (42.9)	27 (48.2)	4 (7.1)	0	1 (1.8)	56 (53.8)
2. 実習に入ってから 様子を見て	3 (23.1)	8 (61.5)	1 (7.7)	1 (7.7)	0	13 (12.5)
3. その時々で	0	1 (8.3)	4 (33.3)	7 (58.3)	0	12 (11.5)
4. 行事の時だけ	1 (12.5)	0	7 (87.5)	0	0	8 (7.7)
5. 用意されず	2 (15.4)	3 (23.1)	2 (15.4)	4 (30.8)	2 (15.4)	13 (12.5)
計	32 (30.8)	39 (37.5)	18 (17.5)	12 (11.5)	3 (2.9)	104 (100)

注) 「その他」「NA」を除く。但し%は計に対する%で示してある。以下表10まで同じ。

表5 プログラムの用意別全期間のプログラムの在り方

()内%

プログラムの用意 \ 在り方	1. 是非あつた方が よい	2. ないよりはあつ た方がよい	3. どちらとも 言えない	4. どちらかといえ ばない方がよい	5. ない方がよい	計
1. あらかじめ 全期間にわたって	20 (35.7)	21 (37.5)	15 (26.8)	0	0	56 (53.8)
2. 実習に入ってから 様子を見て	4 (30.8)	3 (23.1)	6 (46.2)	0	0	13 (12.5)
3. その時々で	2 (16.7)	6 (50.)	4 (33.3)	0	0	12 (11.5)
4. 行事の時だけ	1 (12.5)	3 (37.5)	3 (37.5)	1 (12.5)	0	8 (7.7)
5. 用意されず	3 (23.1)	2 (15.4)	6 (46.2)	2 (15.4)	0	13 (12.5)
計	30 (28.8)	35 (33.7)	36 (34.6)	3 (2.9)	0	104 (100)

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

方がよい」とするのは2.9%とわずかであり、6割以上が「あった方がよい」としているが、「内容による」とする者も1/3を越えているところから、学生は詳細なプログラムの用意の他に、動き易さを望んでいると言えよう。

表6は、「スーパービジョンの時間の設定」別にみた「スーパービジョンの内容の満足度」のクロス表であるが、明らかにスーパービジョンの時間の設定が密になされるほど内容についての満足度も高まる傾向を見出すことができる。但し、スーパービジョン時間の設定が十分でないとしても、内容が必ずしも全て不満につながっているわけではないことも注目すべきであり、スーパービジョンが特別に設定された時間だけで行われているわけではないことを窺わせる。表7は「スーパーバイザーと実習学生の関係の結果」別にみた「スーパービジョンの内容の満足度」のクロス表である。関係がうまくいくにつれ、満足度も高くなるという相関が見られた。また表8は「スーパービジョンの方向」別にみた「スーパービジョンの内容の満足度」のクロス表であり、ここでは「技術教育」(満足、まあ満足を含んで83.3%)>「知識教育」(同65%)>「自己

表6 S.V.時間設定別S.V.満足度

()内%

時間設定 \ 満足度	1. 満 足	2. ま あ 満 足	3. ど ち ら ど も 言 え な い	4. ど ち ら か と い え ば 不 満	5. 不 満	計
1. 毎日充分に設定	4 (28.6)	9 (64.3)	0	0	1 (7.1)	14 (13.5)
2. 毎日でないが 充分に設定	10 (38.5)	11 (42.3)	4 (15.4)	1 (3.8)	0	26 (25.0)
3. 充分ではないが 時々設定	2 (11.1)	11 (61.1)	4 (22.2)	1 (5.6)	0	18 (17.3)
4. あまり設定されず	3 (9.7)	10 (32.3)	9 (29.0)	6 (19.4)	3 (9.7)	31 (29.8)
5. 全く設定されず	1 (7.7)	3 (23.1)	2 (15.4)	2 (15.4)	1 (7.7)	13 (12.5)
計	20 (19.2)	45 (43.3)	20 (19.2)	10 (9.6)	5 (4.8)	104 (100)

理解」(同60.7%)と方向別の差が出ているが、「どちらとも言えない」においても61.5%が満足を示しているところから、「技術教育」の方向での満足の高さが強調されるべきと思われる。

表7 S.V.関係別S.V.満足度 ()内%

S.V.関係 \ S.V.満足度	1.満 足	2.まあ満足	3.どちらとも言えない	4.どちらかと言えば不満	5.不 満	計
1.大変うまくいった	13 (48.1)	11 (40.7)	2 (7.4)	1 (3.7)	0	27 (26.0)
2.まあうまくいった	6 (10.5)	29 (50.9)	10 (17.5)	7 (12.3)	2 (3.5)	57 (54.8)
3.どちらとも言えない	1 (11.1)	3 (33.3)	3 (33.3)	1 (11.1)	1 (11.1)	9 (8.7)
4.あまりうまく いかなかった	0	1 (25.)	3 (75.)	0	0	4 (3.8)
5.全然うまく いかなかった	0	0	1 (33.3)	1 (33.3)	1 (33.3)	3 (2.9)
6.S.V.が誰だか わからなかった	0	0	0	0	1 (50.0)	2 (1.9)
計	20 (19.2)	45 (43.3)	20 (19.2)	10 (9.6)	5 (4.8)	104 (100)

表8 S.V.方向別S.V.満足度 ()内%

S.V.関係 \ S.V.満足度	1.満 足	2.まあ満足	3.どちらとも言えない	4.どちらかと言えば不満	5.不 満	計
1.知識教育	2 (10.)	11 (55.)	5 (25.)	1 (5.)	1 (5.)	20 (19.2)
2.技術教育	6 (33.3)	9 (50.)	2 (11.1)	1 (5.6)	0	18 (17.3)
3.自己理解	5 (15.2)	15 (45.5)	8 (24.2)	4 (12.1)	0	33 (31.7)
4.どちらとも言えない	7 (26.9)	9 (34.6)	5 (19.2)	4 (15.4)	0	26 (25.)
5.方向はなかった	0	1 (16.7)	0	0	4 (66.7)	6 (5.8)
計	20 (19.2)	45 (43.3)	20 (19.2)	10 (9.6)	5 (4.8)	104 (100)

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

表9は、「受け入れ意識」別にみた「実習生の歓迎の度合」のクロス表であり、今回は「労働力として」という意識での受け入れが殆ど無いので、残り3種の意識での比較になるが、明らかに「後継者養成」が「仕方なく」よりも歓迎の度合が高い。ただ、「意識を感じない」群は歓迎度がかなりばらついているのが特徴である。

表9 受入意識別歓迎度

()内%

受入意識 \ 歓迎度	1. おおいに歓迎	2. 歓迎されていた方	3. どちらとも言えない	4. 歓迎されていない方	5. 全く歓迎されていない	計
1. 後継者養成	4 (8.5)	25 (53.2)	7 (14.9)	1 (2.1)	0	47 (45.2)
2. 仕方なく	0	4 (21.1)	8 (42.1)	7 (36.8)	0	19 (18.3)
3. 労働力として	0	2 (66.7)	0	1 (33.3)	0	3 (2.9)
4. 意識を感じない	4 (13.8)	13 (44.8)	9 (31.0)	2 (6.9)	1 (3.4)	29 (27.9)
計	9 (8.7)	55 (52.9)	27 (26.0)	11 (10.6)	2 (1.9)	104 (100)

表10は、表9と同じ「受け入れ意識」別にみた「実習学生への期待度」をみたクロス表である。「後継者養成」が、施設の「推薦」に結びつく「同じ程度」や「上回った」期待をしているのに対し、「仕方なく」は低い期待度の割合が相対的に高い。また「意識を感じない」群は表9と同じく期待度がばらついている。このようにみてみると「意識を感じない」群

表10 受入意識別期待度

()内%

受入意識 \ 期待度	1. 遙かに上回った	2. 若干上回った	3. 同じ程度	4. 若干低かった	5. 遙かに低かった	計
1. 後継者養成	1 (2.1)	16 (34.0)	29 (61.7)	1 (2.1)	0	47 (45.2)
2. 仕方なく	1 (5.3)	6 (31.6)	7 (36.8)	4 (21.1)	0	19 (18.3)
3. 労働力として	1 (33.3)	1 (33.3)	0	1 (33.3)	0	3 (2.9)
4. 意識を感じない	6 (20.7)	6 (20.7)	13 (44.8)	3 (10.3)	1 (3.4)	29 (27.9)
計	9 (8.7)	55 (52.9)	27 (26.0)	11 (10.6)	2 (1.9)	104 (100)

は未分化の形で「歓迎の度合」や「期待の度合」を含んでおり、受入れ意識がはっきりするにつれて分化していくと考えられる。

以上の展開変数の検討に続いて産出変数の結果の検討に移る。表11にその一覧表を示した。この結果、「すすめる」に結びつく変数は、実習目標達成度の「8割以上」、各種イメージ変化における「高いイメージの保持」と「高いイメージへの変化」、建物・設備に関する「プラス評価」、学習意欲・就職意欲の「プラスへの変化」であった。多少詳しくみれば、実習目標の達成度の割合が高くなるにつれ「すすめる」割合が増大しており、特に「8割以上」の達成割合の場合は84.2%の高率で「すすめる」となっている。理論と実践に関するイメージは、「思った通り」ないし「思っていたより」理論が実践に生かされていると判断された場合に80%の「すすめる」となっている。現場に関するイメージのうち、「専門性」「雰囲気」「モラル」「チームワーク」「リーダーシップ」のいずれにおいても、「思っていた通り高い」ないし「良い」、「思っていたより高い」ないし「良い」というイメージを有するものは70%以上が「すすめる」としている。このようにみれば、実習学生は施設（職場組織）に対してある種の専門家集団としての在るべき状態を期待しており、その期待が満たされることによって「推薦」に結びつく判断をしていると解することができよう。ここで、実習目標達成度という変数の結びつきが示されたので、実習目標達成と実習の方法との関連についてみておく。表12は「用意した実習方法の妥当性」別にみた「実習目標達成度」のクロス表であるが、妥当性が高まれば達成度も高まるというきれいな相関が見られる。また表13はその「用意した方法を実行できた度合」と「目標達成度」のクロス表であるが、前表ほどではないがここでも方法を実行できたほど目標達成度が高まる傾向が見られる。従って、実習に入るにあたっての実習方法の検討及び実習中の実習方法の実行といった要因の重要性が浮かび上がってくると言えよう。

「現場の労働のきつさ」に関するイメージでは、先ず「楽」よりも「きつい」と感じた者の方が「すすめる」とする割合が高いことが目につく。また「きつい」中でも「思っていた通りきつい」とする者よりも「思っていたよりもきつい」とする者の方が「すすめる」割合も平均値も高い。この「きつさ」は身体的なものに限られず精神的なものも含むと考えら

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

表11 「後輩への推薦」別にみた一覧表(産出変数)

No.	変数	選択肢	N (104)	すすめる (65.4%)	どちらとも 言えない (20.2%)	すすめない (14.4%)	5段階による 平均値
21	実習目標の達成度	1. 3～5割	26	50. %	19.2%	30.8%	3.346
		2. 6～7割	40	57.5	30.	16.7	3.75
		3. 8～10割	38	84.2	10.5	5.3	4.447
22	現場における理論と実践の関係に関するイメージ変化	1. 思っていた通り別々	8	62.5	12.5	25.	3.375
		2. 思っていた通り生かされている	20	80.	15.	5.	4.4
		3. 思っていたより別々	50	56.	28.	16.	3.66
		4. 思っていたより生かされている	22	81.8	9.1	9.1	4.409
23	現場の専門性に関するイメージ変化	1. 思っていた通り高い	31	80.6	19.4		4.355
		2. 思っていたより高い	37	78.4	10.8	10.8	4.243
		3. 思っていたより低い	32	37.5	31.3	31.3	3.125
24	現場の雰囲気に関するイメージ変化	1. 思っていた通り良い	41	75.6	19.5	2.4	4.268
		2. 思っていたより良い	40	70.	22.5	7.5	4.125
		3. 思っていたより悪い	20	35.	20.	45.	2.3
25	現場のモラルに関するイメージ変化	1. 思っていた通り高い	45	77.8	13.3	8.9	4.267
		2. 思っていたより高い	32	78.1	18.8	3.1	4.313
		3. 思っていたより低い	23	34.8	30.4	34.8	2.913
26	現場のチームワークに関するイメージ変化	1. 思っていた通り良い	33	78.8	15.2	6.1	4.303
		2. 思っていたより良い	38	71.1	23.7	5.3	4.184
		3. 思っていたより悪い	30	43.3	20.	36.7	3.1
27	現場のリーダーシップに関するイメージ変化	1. 思っていた通りしっかりしている	48	70.8	22.9	6.3	4.208
		2. 思っていたよりしっかりしている	26	76.9	7.7	15.4	4.038
		3. 思っていたよりしっかりしていない	27	48.1	25.9	25.9	3.333
28	現場の「労働のきつさ」に関するイメージ変化	1. 思っていた通りきつい	37	62.2	27.0	10.8	3.946
		2. 思っていた通り楽	5	40.	40.	20.	3.2
		3. 思っていたよりきつい	36	75.	11.1	13.9	4.056
		4. 思っていたより楽	23	60.9	21.7	17.4	3.783
29	実習先の建物・設備に関する評価 (利用者側)	1. かなり住みやすい	15	80.	13.3	6.7	4.067
		2. まあ住みやすい	29	65.5	20.7	13.8	4.069
		3. 何とも言えない	37	70.3	18.9	10.8	3.946
		4. あまり住みやすくない	22	50.	27.3	22.7	3.636
30	実習先の建物・設備に関する評価 (職員側)	1. かなり働きやすい	12	66.7	25.	8.3	4.083
		2. まあ働きやすい	44	75.	18.2	6.8	4.136
		3. 何とも言えない	31	58.1	22.6	19.4	3.710
		4. あまり働きやすくない	16	56.3	18.8	25.	3.688
31	実習後の学習意欲の変化	1. 非常に、どちらかといえば高まった	76	72.4	17.1	10.5	4.132
		2. 実習前と変わらない	18	55.6	38.9	5.6	3.667
		3. どちらかといえば、明らかに低くなった	10	30.	10.	60.	2.6
32	実習後の就職意欲の変化	1. 是非、できれば就職したい	49	79.6	14.3	6.1	4.286
		2. どちらとも言えない	34	55.9	32.4	11.8	3.785
		3. あまり、絶対に就職したくない	21	47.6	14.3	38.1	3.238

表12 方法の妥当性別目標達成度

()内%

方法妥当性 \ 目標達成度	1. 3～5割	2. 6～7割	3. 8～10割	計
1.かなり妥当	0	1 (16.7)	5 (83.3)	6 (5.8)
2.どちらかと言えば妥当	9 (21.4)	13 (31.0)	20 (47.6)	42 (40.4)
3.あまり的確でない	13 (26.)	24 (48.)	13 (26.)	50 (48.1)
4.全く的確でない	4 (66.7)	2 (33.3)	0	6 (5.8)
5.方法が必要だと思いつかなかった	0	0	0	0
計	26 (25.)	40 (38.5)	28 (36.5)	104 (100)

表13 方法の実行度別目標達成度

()内%

方法実行度 \ 目標達成度	1. 3～5割	2. 6～7割	3. 8～10割	計
1.充分実行できた	(16.7)	1 (16.7)	4 (66.7)	6 (5.8)
2.まあ実行できた	5 (11.1)	16 (35.6)	24 (53.3)	45 (43.3)
3.どちらとも言えない	5 (17.9)	14 (50.4)	9 (32.1)	28 (26.9)
4.あまり実行できなかった	13 (61.9)	8 (38.1)	0	21 (20.2)
5.ほとんど実行できなかった	2 (50.)	1 (25.)	1 (25.)	4 (3.8)
計	26 (25.)	40 (38.5)	28 (36.5)	104 (100)

れるから、労働を「楽」とする場合は労働内容に緊張感や充実感を生まないと考えられる。また「思っていたよりきつい」とする者が「すすめる」に結びついていることは、現場労働の肯定的見直しにつながっているものと解される。

「建物・設備」に関する評価については、明瞭な相関とまでは言えなくとも、利用者側からみた「住みやすさ、使いやすさ」、職員側からみた「働きやすさ、使いやすさ」に対する肯定的回答が「すすめる」に結び

ついている傾向が比率や平均値から窺われた。この意味では施設の物理的条件も看過できない要因であると言えよう。

なお、「学習意欲」や「就職意欲」については、実習の結果が学習意欲を高め、福祉分野への就職意欲を高めるほどに良い展開であった場合に、明瞭に「すすめる」に結び着いている訳である。なお、特に就職意欲と実習との関連については研究IIで詳細に取り上げる。

以上、「後輩への推薦」を実習施設に対する評価を代表するものとして設定して、それと関連する変数を導入・展開・産出に三区区分して関連をみた結果、87年度調査結果をほぼ追認する結果となり、更に新たに関連する変数を見出したことから、実習施設に対する肯定的評価に結びつく実習展開を以下の通りに描くことができるわけである。まず導入時において（大学側が果たすべき役割も含めて）、

- ① 実習施設の種類の必ずしも第1希望である必要はないが、実習職種は希望通りのものである必要があり、
- ② 実習期間が適切である必要があり、
- ③ 事前訪問の打ち合わせ内容が満足すべきものをもたらすこと、
- ④ 実習学生を後継者養成という意識で受入れ、
- ⑤ 実習目標達成のために用意した方法の妥当性を検討しておく必要があること。

そして、展開過程においては、

- ⑥ 実習指導上のプログラムをある程度用意して、そのプログラムの状態を学生が動き易いものにし、
- ⑦ 実習指導は学生の「実習計画書」に基づいて行い、
- ⑧ 実習指導の上で「実習日誌」を活用し、
- ⑨ スーパービジョン関連の変数では、先ずスーパービジョンの時間設定を毎日とは言わなくとも十分に設定し、スーパービジョンの方向は「技術教育」や「自己理解」の方向で行い、スーパービジョン関係を「大変うまくいった」と感ぜられるほどの水準で達成し、そのスーパービジョンの内容も学生の満足を得られる程のものになる必要があること。
- ⑩ 実習学生が実習施設で少なくとも「歓迎された方」であると感ずる程度に遇し、

- ⑪ 実習学生の力量と比較して同じ程度の期待をするか、上回ったとしても低いものであってはならないこと、
- ⑫ 実習学生が実習目的のために用意した方法を少なくとも「まあ実行できた」と感ずるほどに実行を保證すること。

そして産出結果としては、

- ⑬ 実習目標は8割以上の達成度が必要であり、
- ⑭ 実習現場のイメージに関連した変数では、理論が実践において「思っていた通り」「思っていたより」生かされているというイメージ、そして専門性・雰囲気・モラル・チームワーク・リーダーシップ等のイメージが「思っていた通り」「思っていたより」プラスのイメージが抱かれる必要があること、
- ⑮ 現場労働のイメージは「思っていたよりきつい」というイメージへ変化すること、
- ⑯ 実習先の建物・設備に関しては利用者側にとっても職員側にとっても住みやすさ、使いやすさ、働きやすさ等でプラスの評価を得ること、
- ⑰ そして、実習後に学習意欲や福祉分野への就職意欲をプラス方向へ転換させる実習結果である必要がある。

以上の結果は、当然と言えば当然すぎる結果であろう。しかし、実習施設に対する実習学生の評価が、以上のような実習過程の諸変数と密接に結びついていることが実証的に明らかにされたことは、大学教育との関連も含みつつ、実習受入れ施設の実習指導のあり方を具体的に振り返らせる材料を提供しているものと解されるのである。

(2) 分野別の差異について

次に、表1において既に示されていたように、実習施設と言っても分野は多様であり、その分野によって実習学生の施設評価に差があることが明らかである。施設評価と実習過程の諸変数との関連が上述のように明らかにされているところから、分野間の差がこれら諸変数とどう関連しているのかを次に見ておく必要がある。この関連による分野の特徴を、表2、表3、表11に掲げられた諸変数で「推薦」に結びつく選択肢の各分野の構成比を比較し、最も高い比率(1位)と最も低い比率(7

位)を抽出し、それらを分野毎に連結することで描くこととした。従って各分野のプロフィールが描かれることになる。各変数別の分野毎の数値と順位の一覧を表14に示した。このうち、変数 No.1～No.7は導入変数, No.8～No.20は展開変数, No.21～No.32は産出変数であり、表2, 表3, 表11の変数 No.に対応している。なお, No.33と No.34は追加した変数である。以下, 分野毎に特徴を記述する。

(福祉事務所, 含社協)

実習施設の種類の第1希望であった者の割合は最も高いが、実習時期が適切であったとする者の割合は最も低い。学生の実習計画に基づく実習指導を最も高い割合で行っており、実習のために用意した方法も妥当なものであり、それを実行できた割合も最も高い。そのためか、実習目標の達成割合も平均7.5割で最も高率であった。現場のイメージは「思っていた通り理論と実践が別々のもの」、現場のチームワークが「思っていたより良い」と見、現場のリーダーシップは「思っていた通りしっかりしている」と感じている。労働については「きつい」と回答する割合が最も高かった。実習学生の実習前の学習意欲や就職意欲は最も低い割合であったが、逆に実習後の学習意欲は最も高まっており、就職意欲もかなり高まっている。

(各種相談所)

実習指導上の詳細なプログラムを100%用意し、かつそのプログラムの動き易さの割合が最も高く、実習日誌に対するコメントも最もよくつけている。実習受入れ意識は「後継者養成」の意識が最も高く、スーパービジョンの方向は「知識教育」であって、「自己理解」の方向づけは最も低い。実習学生とスーパーバイザーとの関係が最もうまくいった分野であり、実習目標の達成割合は平均7.2割で2位であった。現場のイメージに関しては、理論と実践の関係において「思っていたより別々のもの」と感じた割合が高く、他方労働については「楽」というイメージが最も強い。実習後の学習意欲や就職意欲が低下した者は皆無であった。

(児童福祉施設)

事前訪問の打合せに満足した割合が最も高かったが、実習プログラムの動き易さは最も低率であった。実習生受入れ意識は「大学から頼まれて仕方なく」とする者の割合が高く、かつ「後継者養成」は最も低率で

表14 実習分野別内訳 (単位：%)

○内の数字は、分野毎に比較した場合の比率の1位と7位

No	実習分野	No	変数名	選択肢	(推薦の度合いの平均値)																									
					1	2	3	4	5	6		7	8	9	10	11	12	13	14	15		16	17	18	19	20				
1	福祉事務所 (含・社協)	N=18 3,778			① 94.4	① 100.0	② 94.4	⑦ 77.8	⑦ 77.8	⑤ 50.0	⑥ 16.7	⑦ 27.8	① 66.7	⑧ 83.3	⑧ 83.4	① 50.0	① 100.0	① 61.1	⑧ 83.3	⑦ 33.3	③ 33.3	⑥ 16.7	⑦ 27.8	② 22.2	⑧ 88.9	② 72.2	② 72.2	⑤ 50.0	④ 44.4	① 66.7
2	各種相談所 (児相・更相・母相)	N=15 4,267			⑧ 86.7	① 100.0	① 100.0	⑧ 80.0	⑥ 66.7	① 50.0	⑥ 26.7	③ 13.3	④ 46.7	① 100.0	① 86.7	② 26.7	① 100.0	① 66.7	① 100.0	① 33.3	① 40.0	② 20.0	⑦ 20.0	① 20.0	① 93.3	⑥ 66.7	⑥ 66.7	⑥ 26.7	⑤ 50.0	④ 53.3
3	児童福祉施設 (養護・教護・虚弱児)	N=15 3.8			⑧ 80.0	⑧ 86.7	③ 73.3	⑧ 80.0	⑧ 80.0	⑦ 26.7	③ 33.3	③ 33.3	③ 53.3	⑦ 46.7	② 26.7	⑦ 86.7	⑥ 66.7	⑦ 73.3	④ 40.0	② 20.0	② 20.0	⑥ 26.7	③ 33.3	③ 73.3	⑥ 60.0	⑥ 46.7	③ 53.3	④ 46.7	⑦ 25.7	
4	心身障害児・者福祉施設	N=17 3,941			⑧ 94.1	⑧ 82.4	① 100.0	⑧ 88.2	⑥ 56.3	⑨ 29.4	⑤ 5.9	④ 41.2	⑤ 58.8	⑤ 58.8	⑥ 76.5	⑦ 11.8	⑧ 94.1	⑥ 64.7	⑥ 76.5	⑦ 35.3	① 0	① 35.3	③ 23.5	④ 41.2	⑧ 88.2	⑥ 58.8	⑥ 58.8	⑨ 29.4	⑦ 41.2	⑤ 58.8
5	老人ホーム	N=13 3,365			⑧ 92.3	⑦ 53.8	⑧ 84.4	① 92.3	⑤ 53.8	④ 46.2	⑤ 15.4	③ 30.8	⑦ 23.1	⑥ 61.5	⑤ 53.9	③ 30.8	⑧ 92.3	⑥ 61.5	⑦ 69.2	⑦ 69.2	① 0	⑦ 30.8	④ 46.2	⑦ 69.2	⑦ 53.8	⑦ 46.2	⑦ 23.1	① 61.5	④ 46.2	
6	M S W	N=17 3,941			⑧ 94.1	① 100.0	⑦ 70.6	⑧ 88.2	⑤ 58.8	⑤ 58.8	⑥ 17.6	④ 11.8	⑤ 35.3	⑤ 58.8	⑥ 64.7	⑤ 35.3	⑧ 100.0	⑦ 52.9	⑥ 76.5	⑥ 41.2	⑥ 17.6	⑥ 11.8	⑧ 58.8	④ 11.8	⑦ 70.6	⑥ 47.1	⑥ 64.7	④ 41.2	④ 47.1	④ 47.1
7	P S W	N=9 4,333			⑦ 77.8	① 100.0	⑦ 77.8	⑧ 88.9	⑦ 44.4	④ 44.4	④ 11.1	① 44.4	⑦ 55.6	③ 33.3	⑤ 55.5	③ 33.3	① 100.0	① 88.9	⑦ 77.8	⑦ 33.3	⑦ 0	⑥ 11.1	③ 33.3	① 55.6	⑦ 77.8	① 88.9	① 77.8	③ 33.3	⑤ 55.6	③ 33.3

表14(続き)

No	実習分野	No	変数名	21		22		23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34														
				実習目標達成割合	通訳技	現場における理論と実践の関係	現場実践の専門性	現場の雰囲気	現場のモラル	現場のチームワーク	現場のリーダーシップ	現場の労働のきつさ	建物設備の評価 (利用者側から)	実習後学習意欲	実習後就職意欲	実習前学習意欲	実習前就職意欲																
1	福祉事務所 (含・社協)	①	55.6	38.9	⑦	5.6	16.7	⑦	5.6	50.0	22.2	⑦	16.7	44.4	⑦	88.9	⑦	44.4	⑦	27.8	⑦	5.6	38.9	16.7	⑦	44.4							
2	各種相談所 (児相・更相・婦相)	⑦	53.3	26.7	20.0	0	13.3	66.7	⑦	13.3	53.3	26.7	46.7	33.3	53.3	26.7	46.7	60.0	60.0	26.7	46.7	⑦	⑦	0	66.7	0	33.3	20.0	33.3	20.0			
3	児童福祉施設 (養護・教護・虚弱児)	⑦	20.0	40.0	40.0	6.7	33.3	46.7	⑦	13.3	13.3	53.3	①	6.7	60.0	33.3	40.0	20.0	46.7	53.3	20.0	73.3	26.7	26.7	40.0	66.7	13.3	40.0	26.7	46.7	20.0	53.3	6.7
4	心身障害児・者福祉施設 (各種)	⑦	29.4	41.2	29.4	5.9	11.8	58.8	17.6	17.6	29.4	58.8	17.6	35.3	17.6	47.1	11.8	23.5	23.5	76.5	17.6	41.2	58.8	82.4	11.8	70.6	17.6	52.9	23.5	30.8	15.4	76.5	17.6
5	老人ホーム	⑦	38.5	30.8	30.8	0	7.7	53.8	38.5	23.1	23.1	46.2	23.1	38.5	30.8	23.1	38.5	38.5	23.1	61.6	30.8	46.2	61.5	69.2	①	23.1	38.5	23.1	30.8	15.4	69.2	15.4	
6	M S W	①	23.5	47.1	29.4	11.8	29.4	29.4	23.5	41.2	35.3	47.1	35.3	52.9	29.4	23.5	35.3	41.2	29.4	70.6	29.4	47.1	47.1	52.9	11.8	29.4	23.5	35.3	17.6	64.7	5.9		
7	P S W	①	33.3	44.4	22.2	11.1	44.4	⑦	22.2	①	55.6	33.3	33.3	44.4	①	66.7	33.3	44.4	22.2	77.8	22.2	44.4	55.6	55.6	11.1	33.3	22.2	22.2	44.4	55.6	11.1		

あった。実習学生の力量と比して期待が上回ったと感じた割合は最も高かった。実習に用意した方法が実行できた割合は最も低く、そのため実習目標の達成割合は平均6割で最も低率であった。現場のイメージについては、専門性は「思っていたより高い」、雰囲気は「思っていたより良い」、モラルは「思っていたより高い」とする者の割合がそれぞれ最も高率であり、イメージの変化が大きかったことが窺われる。建物・設備の評価について、利用者側にとっても職員側にとっても良い評価の割合が最も低かったことも特徴である。

(心身障害児者福祉施設)

学生の実習計画書に基づいた実習指導は最も低率であり、実習生受入れ意識では「仕方なく受け入れている」とされる割合は最低であった。スーパービジョンの方向は「技術教育」であって、「知識教育」の方向は最も低率であった。実習目標の達成割合は平均6.6割であり、4位で7分野の中間であった。現場のイメージに関しては、現場の雰囲気及びチームワークについて「思っていた通り良い」とする割合が最も高かった。実習前の実習意欲及び就職意欲の高かった者の割合が最も高く、実習後の就職意欲も最も高い割合を示している。

(老人ホーム)

実習時期が適切であったとする者の割合は最も高いが、実習職種が希望通りであったとする者の割合は最も低かった。(因みに実習職種が希望通りでなかったとする者が居る分野は、老人ホームの他に、心身障害児者及び児童施設のみであり、いわゆる社会福祉施設におけるソーシャルワークとケアワークとの関係が問われている現状を反映しているものと解される。)実習日誌に対するコメントがつけられる割合は最も低かったが、スーパービジョンの時間が十分に設定された割合は最も高かった。しかし、スーパービジョンの満足度、スーパーバイザーとの関係、実習学生への歓迎度はいずれも最も低い割合を示している。学生の力量に対する期待の度合は「同じ程度」であったとする者の割合は最も高かったが、それを上回る期待については最も低い割合であった。実習目標の達成割合は平均6.4割で5位であった。学生が実習のために用意した方法の妥当性があったとする者の割合は最も低かった。現場における理論と実践に関するイメージは「思っていたより生かされている」とする割合が

最も高かった。実習学生の実習前の学習意欲が低かった者の割合は最も低率であったが、実習後の学習意欲が低下した者の割合は最も高かった。職員側からみた建物・設備の評価で「動き易い、使い易い」と判断した者の割合が最も高かった。

(MSW)

実習形態が「ふさわしい」と回答した者の割合は最も低かった。実習指導上の実習日誌の活用の程度も低率であり、スーパービジョンの「方向無し」とするのは最も少ないが、スーパービジョンの方向は「自己理解」であった。実習目標の達成割合は平均6.2割で6位であった。現場のイメージでは、リーダーシップが「思っていたよりしっかりしている」とする者の割合が最も高かった。実習学生の実習前就職意欲は「就職したくない」とする割合は最も低かったが、実習後は「就職したい」とする割合が最も低い。実習後の学習意欲は「高まった」とする割合が最も高かった。また利用者側からみた建物・設備の評価で「住み易い、使い易い」とする割合が最も高かった。

(PSW)

実習施設の種類が第一希望であった者の割合は最も低かった。事前訪問の満足度を肯定する割合も最も低く、実習プログラムの用意の割合も最も低いが、実習指導上での実習日誌の活用の割合が最も高かった。スーパービジョンの時間設定が「充分になされた」とする割合が最も低く、スーパービジョンの方向が「明瞭でない、あるいは無し」とする割合が最も高い一方で、スーパービジョンの満足度、実習学生に対する歓迎度が最も高かった。実習目標の達成割合は平均6.7割で3位であった。現場のイメージについては、理論と実践の関係で「思っていたより別々のもの」とする割合は最も低く、「思っていたより生かされている」とする割合が最も高かった。実践の専門性についても現場のモラルについても「思っていた通り高い」とする割合が最も高かった。実習学生の実習前の学習意欲が「高くない」とする割合が最も高かった。

以上、7分野毎に変数の1位と7位の選択肢に着目して特徴を描いて来たわけであるが、「推薦」の平均値順位ではPSWが4.333で第1位であったにもかかわらず、各変数のプラス方向での1位を必ずしも多く獲得してしているわけではない。従って、PSWの1位と結びついている

「実習指導上での実習日誌の活用」「スーパービジョンの満足度」「実習生に対する歓迎度」「理論は実践に思っていた通り生かされている」「専門性は思っていた通り高い」「モラルは思っていた通り高い」といった変数が他の変数よりも「推薦」への重みをもっているかも知れないと仮説されるが、これらの点については今後の課題とし、ここでは分野毎の特徴を描くに留めておきたい。

4) 結 論

評価は、プロセスにフィードバックされて、必要ならばプロセスの軌道修正を生み出してこそ意味があるが、実習学生による施設(実習過程)評価もまたそうである。即ち、実習学生による施設評価は、施設に対しその結果を提示することによって実習指導上の要点を示唆することができるとともに、大学側では学生によって評価された施設の実習指導の態様を吟味していくことによって、評価の低い施設を次回の実習依頼施設からはずしていくという手続きをとることも考えられる。このようにして、実習施設、指導職員、指導過程の適格性の条件を定めていく一助とすることができる。本研究結果も87年度結果から88年度結果までの1年間に、低評価施設に対する実習依頼の中断や実習教育・指導上の大学側と施設側との連携の強化が、多少とも評価の底上げとして現れたと理解できよう(表1参照)。勿論、実習施設側からすれば、実習学生からの一方的な(?)施設評価に対して言い分があることは十分に予想されるところであり、少なくとも今回の結果は大学側と施設側との実習をめぐる協議の要点を明らかにしたと言えるのである。

「推薦」に結びつく変数の変化は、前回結果よりも傾向が鈍化したものも若干見られるが、より明瞭な傾向を示したものもあり、先に示した17の要点に前回の結果はほぼ同傾向で包含されることが明らかとなった。当然のことながら関連が明らかとなった諸変数は、単に実習学生の側からの評価と関連したというに留まらず、実習展開の在り方として考えても、それぞれが高水準であることが望ましいものとして首肯されるのであるから、各施設及び大学においても水準の向上に向けての取り組みが要請されるであろう。

また、実習分野毎に評価の結果や各変数の状態に相当の差がある状況

であることが明らかになったことから、このような差が生まれる分野の実情を解明することが今後の大きな課題となるであろう。この点については、今回は分野の特徴を描くに留めざるを得なかった。更にソーシャルワークとケアワークとの関連に見られたように、実習分野の実情に応じた実習教育や現場実習指導内容等の統一化が今後の課題と言えるし、他方で大学側の実習施設の選定の力量が問われるとともに、より一層の相互の連携（つまり共同作業としての社会福祉実習教育・指導）が必要とされよう。

4. 研究II：福祉実習による就職意欲の影響の視点から

1) 課題と目的

社会福祉士制度の成立以来、社会福祉実習のあり方がこれまで以上に注目されてきているが、実習受け入れ側に対してある一定の水準を期待した指導を要求していく中で、依頼側たる大学は実習のあり方、性格についてより明確に位置づけていく必要に迫られている。このような流れの中で、実習が単に「現場を知る」あるいは「現場を見てくる」という目的でなされるのではなく、明確に「社会福祉実践家養成」という目的を打ち出していくとすれば、実習が学生の「実践家になろうとする意欲」にどのような影響を与えているのかを把握する必要があるだろう。つまり「実践家養成」を実習教育の目的として前面に押し出すことは、実習学生が実習を経て実践家にならなかった時、あるいは実践家になる意欲を減退させた時、この状況はある意味で実習教育の失敗を意味することにもなりかねないわけである。このような意味において「後継者養成」のための実習指導を実践現場側に要求するだけではなく、実習教育全般にわたり教育効果を測定し、その結果をフィードバックさせていくことは欠くことのできない作業であろう。この教育効果の測定的一端として、学生による実習教育・指導に対する評価は、これまで見逃されてきた「養成される側」からの視点として有意義なものであると考える。即ち、「実践家になろうとする意欲」が実習によってどのように変化していくのか、そしてそれはどのような要因に影響されているのか、を明らかにすることは、「実践家養成」を目的とする実習教育の改善・充実へと繋がるもの

と考えられる。

2) 分析枠組

分析枠組みは次の通りである。実習学生の福祉分野への就職希望の変化を設問「実習に入る前あなたは福祉分野で働きたいと思っていましたか」に対する回答から設問「実習終了後、福祉分野で働きたいと思うようになりましたか」に対する回答への変化で見ることとした。回答は「実習に入る前…」については、1.是非働きたいと思っていた、2.できれば働きたいと思っていた、3.どちらとも言えない状態だった、4.あまり働く気はなかった、5.全く働くつもりはなかった、そして「実習終了後…」については、1.是非働きたいと思うようになった、2.できれば働きたいと思うようになった、3.どちらとも言えない状態になった、4.あまり働きたいとは思わなくなった、5.絶対働きたくないと思うようになった、のそれぞれ5段階評価とした。後掲の表15に示したように、回答の5.から1.へ向かうほど就職意欲が高いと読み、実習前と実習後の就職希望の変化について、実習前より実習後の方が就職意欲が高まったグループ[実習前5.から実習後1.2.3.4.へ、同じく4.から1.2.3.へ、3.から1.2.へ、2.から1.へ変化したグループ(表15の☐部分)]を上昇グループとし、実習前と実習後で変化のないグループ[実習前5.から実習後5.へ、同じく4.から4.へ、3.から3.へ、2.から2.へ、1.から1.へと変化のないグループ]を現状維持グループとし、実習前より実習後の方が就職意欲が低くなったグループ[実習前4.から5.へ、同じく3.から4.5.へ、2.から3.4.5.へ、1.から2.3.4.5.へと変化したグループ(表15の▨部分)]を下降グループとし、三群に分けて分析した。なお、選択肢以外の回答者については、このグルーピングからはずれるため、調査対象104名に対して103名が研究Ⅱの分析対象の全体数となった。これら三群を産出する要因として考えられる実習過程の変数との関連、分野別の特徴を中心に分析する。

3) 結果と考察

本調査の回収率は100%、有効回答率は99.0%であった。就職希望について実習前と実習後での変化を表15に示した。上昇グループ35.0% (36

名)、現状維持グループ35.0% (36名)、下降グループ30.1% (31名) とほぼ三分される結果になった。これらの各グループと各変数について関連を調べたところ、①変数が就職意欲に相関する型、②変数が就職意欲下降に影響する型、③変数が就職意欲上昇に影響する型④その他(一定の規則性はみられない)の型に分類されることが明らかになった。これらの型の分類に基づいて結果を検討する。

表15 実習前後の就職希望の変化

()内%

後 前	1.是非働きたい	2.できれば働きたい	3.どちらとも言えない	4.あまり働きたくない	5.絶対働きたくない	計
1.是非働きたい	11 (55.)	3 (15.)	4 (20.)	1 (5.)	1 (5.)	20 (19.4)
2.できれば働きたい	9 (27.3)	8 (24.2)	10 (30.3)	5 (15.2)	1 (3.0)	33 (32.0)
3.どちらとも言えない	1 (3.2)	15 (48.4)	12 (38.7)	3 (9.7)	0	31 (30.1)
4.あまり働く気はない	0	2 (3.3)	6 (18.2)	4 (12.1)	3 (9.0)	15 (14.6)
5.全く働くつもりはない	0	0	2 (6.1)	1 (3.0)	1 (3.0)	4 (3.9)
計	21 (20.4)	28 (27.2)	34 (33.0)	14 (13.6)	6 (5.8)	103 (100)

(1) 変数が就職意欲に相関する型

変数が就職意欲に相関する型としては、表16に示した15項目があげられる。変数別に見ると、「実習指導上のプログラムの用意」「スーパーバイザーとの関係はうまくいったか」「事前訪問の打ち合わせ内容への満足度」「実習学生に対する歓迎度」「実習終了後、実習前に比べて福祉を学ぶ意欲はどうなったか(実習後の勉学意欲)」「実習目標の達成度」「目的(目標)を達成するために用意した方法は妥当だったか(方法の妥当性)」「用意した方法を実行することができたか(方法の実行度)」では、かなりはっきりとした相関がみられる。実習プログラムは周到に用意されるほど就職意欲の上昇へつながり、逆に用意されなければ就職意欲の下降につながっている。スーパーバイザーとの関係でみると「大変うまくいった」場合は上昇へ、「どちらとも言えない」あるいは「うまくいかなかった」場合は下降という結果となっている。同様に、事前訪問の打ち合

わせ内容に「満足、ほぼ満足」の場合は上昇へ、「不満あるいは不安」の場合は下降へ、実習学生として「大いに歓迎された」場合は上昇へ、「歓迎されていない」場合は下降へという動きとなっている。この点について考えると表7に示した通り、スーパーバイザーとの関係の良さは、スーパービジョンの満足度にかかなり影響を与えており、後で述べるが、スーパービジョンの満足は就職意欲の上昇につながることも明らかである。また事前訪問での打ち合わせ内容に満足したかどうか（この設問は事前訪問へ行ったと答えた者102名(99.0%)に対する質問である）が就職意欲に相関するという結果も興味深いものであり、表17,表18に示したように実習学生と現場職員相互の第一印象を形成する場となる事前訪問で、実習学生は「スーパーバイザーとうまくいきそうだ」あるいは「歓迎されているようだ」といった印象を察知するため、そこでの内容が実習そのものに影響しているのではないかと推測することができる。満足・不満にかかわる要因としては歓迎度についても重要である。表19にみられるように歓迎度はスーパーバイザーとの関係と大いに関係しており、スーパーバイザーとうまくいけば歓迎されているという思いが強くなることを示している。歓迎されていると感じることは、そこでの居心地の良さにつながるものであり、逆に歓迎されなければ肩身の狭い思いで過ごすことになり、この状況の違いが実習の成果にも少なからず影響するものと思われる。

次にその実習の成果の観点からみると、実習後の勉学意欲について「高まった」場合は上昇へ、「低くなった」場合は下降へと動き、勉学意欲と就職意欲が相関することがわかる。目標達成度が高い（「8～10割」）場合は上昇へ、低い（「3～5割」）場合は下降へ、方法が「妥当」であると上昇へ、「全的確でない」場合は下降へ、方法が「実行できた」場合は上昇へ、「実行できなかった」場合は下降へという動きとなっており、表12,表13からもわかるように、方法の妥当性と実行度は即目標達成度にかかわってくるため、このように同じ型の結果となったと考えられる。

変数のNo.9～13イメージの変化については後で詳しく述べることとするが、結果としてはきれいな形で就職意欲に相関しているわけではないが、実習終了後にプラスイメージをもった場合（「思っていた通り」で

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

表16 変数が就職意欲に相関する型

No	変数	選択肢	N	上 昇		現 状 維 持		下 降	
				103	36(35.0%)	36(35.0%)	31(30.1%)		
1	実習指導上のプログラムの用意	1. あらかじめ、実習に入ってから 2. その時々で 3. 行事の時だけ、用意されず	69 12 20	40.6% 16.7 25	34.8% 66.7 20	24.6% 16.7 55			
2	スーパーバイザーとの関係はうまくいったか	1. 大変うまくいった 2. まあうまくいった 3. どちらとも言えない 4. あまりうまくいかなかった 5. 全然うまくいかなかった 6. S.V.が誰だかわからなかった	27 57 8 4 3 2	55.6 35.1 12.5 0 0 0	33.3 38.6 37.5 25 33.3 0	11.1 26.3 50 75 66.7 100			
3	事前訪問の打ち合わせ内容への満足度	1. 満足、ほぼ満足 2. どちらとも言えない 3. 不安・不満	65 20 15	49.2 15 6.7	30.8 55 26.7	20 30 66.7			
4	実習生に対する歓迎度	1. 大いに歓迎された 2. 歓迎された方 3. どちらとも言えない 4. 歓迎されていない	9 55 27 12	77.8 34.5 37.0 0	22.2 40 25.9 41.7	0 25.5 37.0 58.3			
5	実習終了後、実習前に比べて福祉を学ぶ意欲はどうなったか	1. 非常に高まった 2. どちらかと言えば高まった 3. 実習前と変わらない 4. 低くなった	14 61 18 10	50 42.6 16.7 0	35.7 41.0 27.8 10	14.3 16.4 55.6 90			
6	実習目標の達成度	1. 3～5割 2. 6～7割 3. 8～10割	26 40 37	11.5 30.0 56.8	42.3 32.5 32.4	46.2 37.5 10.8			
7	目的を達成するために用意した方法は妥当だったか	1. かなり、どちらかと言えば妥当 2. かなりの確でない 3. 全く的確でない	47 50 6	46.8 28 0	36.2 36 16.7	17 36 83.3			
8	用意した方法を実行することができたか	1. 十分、まあ実行できた 2. どちらとも言えない 3. あまり、ほとんど実行できなかった	50 28 25	42 39.3 16	28 32.1 32	20 28.6 52			
9	現場の専門性に関するイメージ変化	1. 思っていた通り高い 2. 思っていたより高い 3. 思っていたより低い	31 37 31	41.9 43.2 19.4	25.8 27.0 51.6	32.3 29.7 29.0			
10	現場の雰囲気に関するイメージ変化	1. 思っていた通り良い 2. 思っていたより良い 3. 思っていたより悪い	41 40 19	41.5 40 15.8	39.0 32.5 31.6	19.5 27.5 52.6			
11	現場のモラルに関するイメージ変化	1. 思っていた通り高い 2. 思っていたより高い 3. 思っていたより低い	45 32 22	42.2 40.6 9.1	28.9 34.4 50	28.9 25 40.9			
12	現場のチームワークに関するイメージ変化	1. 思っていた通り良い 2. 思っていたより良い 3. 思っていたより悪い	33 38 29	48.5 39.5 17.2	36.4 34.2 31.0	15.2 26.3 51.7			
13	現場のリーダーシップに関するイメージ変化	1. 思っていた通りしっかりしている 2. 思っていたよりしっかりしている 3. 思っていたよりしっかりしていない	48 26 26	41.7 50 7.7	33.3 23.1 50	25 26.9 42.3			
14	実習施設側の実習生への期待の度合いは自分の力量と比較してどうであったか	1. 同じ程度 2. 期待が遥かに上回っていた 3. 若干上回っていた 4. 若干、遥かに低い	52 9 30 10	46.2 22.2 30 10	32.7 55.6 30 40	21.2 22.2 40 50			
15	実習生の受け入れ意識	1. 後継者養成 2. 労働力として 3. 意識を感じない 4. 大学の依頼で仕方なく	47 3 29 19	51.1 0 24.1 15.8	25.5 66.7 51.7 31.6	23.4 33.3 24.1 52.6			

表17 事前打ち合わせ内容別S.V.関係

()内%

事前 打合せ内容	S.V.関係	1.大変 うまかった	2.まあ うまかった	3.どちらとも 言えない	4.あまりうま いかなかった	5.全然うま いかなかった	6.量がS.V.かわ らなかつた	計
1.満 足		6 (26.1)	14 (60.9)	2 (8.7)	0	0	0	23 (22.3)
2.ほ ぼ 満 足		13 (30.2)	23 (53.5)	4 (9.3)	1 (2.3)	1 (2.3)	1 (2.3)	43 (41.7)
3.どちらとも 言えない		7 (35)	8 (40)	2 (10)	2 (10)	1 (5)	0	20 (19.4)
4.不 安		1 (7.7)	8 (61.5)	1 (7.7)	1 (7.7)	1 (7.7)	1 (3.8)	13 (12.6)
5.不 満		0	2 (100)	0	0	0	0	2 (1.9)
計		27 (26.2)	56 (54.4)	9 (8.7)	4 (3.9)	3 (2.9)	2 (1.9)	103 (100)

表18 事前訪問打合せ内容別歓迎度

()内%

打合せ内容	歓迎度	1.大いに歓 迎された	2.歓迎された 方である	3.どちらとも 言えない	4.歓迎されな かつた方である	5.全く歓迎さ れなかつた	計
1.満 足		1 (4.3)	14 (60.9)	6 (26.1)	1 (4.3)	1 (4.3)	23 (22.3)
2.ほ ぼ 満 足		6 (14.0)	23 (53.5)	10 (23.3)	4 (9.3)	0	43 (41.7)
3.どちらとも言えない		2 (10.)	8 (40.)	8 (40.)	2 (10.)	0	20 (19.4)
4.不安が残る		0	8 (61.5)	3 (23.1)	1 (7.7)	1 (7.7)	13 (12.6)
5.不満である		0	0	0	2 (100.)	0	2 (1.9)
計		9 (8.7)	54 (52.4)	27 (26.2)	11 (10.6)	2 (1.9)	103 (100)

注)「その他」「NA」を除く。但し%は計に対する%で示してある。以下、表19、表21～24まで同じ。

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

表19 歓迎度別S.V.関係

()内%

歓迎度	S.V.関係	1.大変う まくい った	2.まあう まくい った	3.どちら とも言 えない	4.あまりう まくいか なかった	5.全然うま くいかな かった	6.S.V.が選 だか分ら なかった	計
1.大いに歓迎された		7 (77.8)	2 (22.2)	0	0	0	0	9 (8.7)
2.歓迎された方である		20 (36.4)	33 (60.)	0	1 (1.8)	0	0	55 (52.9)
3.どちらとも言えない		0	17 (63.0)	6 (22.2)	1 (3.7)	2 (7.4)	0	27 (26.1)
4.歓迎されなかった方である		0	5 (45.5)	2 (18.2)	2 (18.2)	1 (9.1)	1 (9.1)	11 (11.6)
5.全く歓迎されなかった		0	0	1 (50.)	0	0	1 (50.)	2 (1.9)
計		27 (25.6)	57 (54.8)	9 (8.7)	4 (3.8)	3 (2.9)	2 (1.9)	104 (100)

あっても、「思っていたより」であっても)は意欲の上昇につながる事が明らかになった。

「実習施設側の実習生への期待の度合は自分の力量と比較してどうであったか(実習生への期待度)」「実習生の受け入れ意識」については、選択肢が連続量になっているわけではないが、明らかな傾向がみられる。

「期待度」の場合は、期待と自分の力量が同じ程度であれば上昇へ、期待が遙かに上回ると現状維持、期待が低いと下降へという動きをしている。このことから、実習学生の力量を把握した指導が実習学生の就職意欲を高めるということが明らかになった。また、期待が上回ると現状維持、低いと下降するという結果は、学生の立場から考えると、上回ることは必ずしも意欲を損なわれる状況にはならないが、期待があまりにも低いとやる気をなくし、その結果就職意欲へも悪影響を及ぼすものと考えられる。「受け入れ意識」は、後継者養成の場合は上昇へ、意識を感じなければ現状維持、大学からの依頼で仕方なくと言う場合は下降へつながっている。このことは、先に述べた歓迎度との関連でも明らかであり、また表10に示したように、後継者養成として受け入れた場合、実習学生の力量を把握した指導がなされる割合が高いことから、意欲の上昇に結びつく結果を生むことになっていると考えられる。

(2) 変数が就職意欲下降に影響する型

この型は上昇あるいは現状維持には必ずしもつながらないが、ある条件を満たせば確実に下降に影響すると考えられる変数を含んでいる。変数は表20に示した3項目であり数としては多くはないが、かなり特徴的な結果となっている。「実習職種は希望通りであったか(実習職種)」「実習先の種類(種別)は第1希望であったか(実習種類)」については、職種が希望通りでない場合、実習先の種類(種別)が第1希望でない場合は下降につながる結果となっている。このことから実習の配属先を選択する場合、少なくとも職種は希望通りであり、種類は第1希望であることが望ましいと言える。「実習施設は自分が望んでいた通りの施設であったか」(これは第1希望の種類に配属された者92名(89.3%)に対する質問である)については「いいえ」の場合に下降につながっている。表21～表24に示したように設問の「望んでいた通り」に対する肯定的回答に回答者側が意図した内容は、満足度の高い指導内容、良い現場のイメージ、高い推薦度など、全体的な評価として「望んでいた通り」あるいは「期待通り」であったとする判断と捉えられる。第1希望の種類で実習できても、自分の期待通りにいかなければ下降することになる。この意味では学生を実習施設・機関に配属する場合に、その学生がどのようなことを実習施設・機関に期待しているのかについても吟味して配属先を選択する必要性があるであろう。

表20 変数が下降に影響する型

No	変数	選 択 肢	N 103	上 昇 36(35.0%)	現状維持 36(35.0%)	下 降 31(30.1%)
1	実習職種は希望通りであったか	1. 希望通り 2. 一部、全期間希望外	93 10	36.6% 20	36.6% 20	26.9% 60
2	実習施設の種別は第1希望であったか	1. はい 2. いいえ	92 11	35.9 27.3	37.0 18.2	27.2 54.5
3	実習施設は自分で望んでいた通りの施設だったか	1. はい 2. いいえ	78 12	38.5 16.7	37.2 41.7	24.4 41.7

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

表21 「望んでいた通りの施設であったか」*別S.V.の満足度 ()内%

満足度 望んでいた通りか	1.満 足	2.まあ満足	3.どちらとも 言えない	4.どちらかと 言えば不満	5.不 満	計
1. は い	18 (23.1)	36 (46.2)	13 (16.7)	6 (7.7)	1 (1.3)	78 (83.9)
2. い い え	0	1 (7.7)	5 (38.5)	4 (30.8)	3 (23.1)	13 (14.0)
計	18 (19.4)	39 (41.9)	18 (19.4)	10 (10.8)	4 (4.3)	93 (100)

※この設問は、実習施設の種類の第1希望のみに対する関連質問である。以下表24まで同じ。

表22 「望んでいた通りの施設であったか」別雰囲気イメージ ()内%

雰囲気 望んでいた通りか	1.思った通 り良い	2.思った通 り悪い	3.思っていた より良い	4.思っていた より悪い	計
1. は い	33 (42.3)	1 (1.3)	32 (41.0)	12 (15.4)	78 (83.9)
2. い い え	5 (38.5)	1 (7.7)	2 (15.4)	5 (38.5)	13 (14.0)
計	40 (43.0)	2 (2.2)	34 (36.6)	17 (18.3)	93 (100)

表23 「望んでいた通りの施設であったか」別モラルのイメージ ()内%

モラル 望んでいた通りか	1.思った通 り高い	2.思った通 り低い	3.思っていた より高い	4.思っていた より低い	計
1. は い	33 (42.3)	1 (1.3)	28 (35.9)	14 (17.9)	78 (83.9)
2. い い え	6 (46.2)	0	0	1 (53.8)	13 (14.0)
計	41 (44.1)	1 (1.1)	28 (30.1)	21 (22.6)	93 (100)

表24 「望んでいた通りの施設であったか」別「施設推薦」 ()内%

推薦 望んでいた通りか	1.ぜひすす めたい	2.まあすす めたい	3.どちらとも 言えない	4.あまりすす たくない	5.絶対すす めたくない	計
1. は い	39 (50.0)	21 (26.9)	13 (16.7)	3 (2.8)	2 (2.6)	78 (83.9)
2. い い え	2 (15.4)	0	3 (23.1)	5 (38.5)	3 (23.1)	13 (16.1)
計	42 (45.2)	21 (22.6)	17 (18.3)	8 (8.6)	5 (5.4)	93 (100)

(3) 変数が就職意欲上昇に影響する型

この型はある条件を満たせば明らかに上昇につながるが、その条件を満たさない場合でも必ずしも現状維持あるいは下降にストレートにつながらないと考えられる変数を含んでいる。変数は表25に示した7項目であり、どちらかと言えば実習の指導内容に関する変数が中心である。

「プログラムの状態は動き易かったか(動き易さ)(これは表20No.1の「実習指導上のプログラムの用意」に関連して、自分に用意されたプログラムの状態についての設問)」「実習指導が「計画書」に基づいていたか」については、「動き易かった」場合、「基づいていた」場合に上昇、という結果となっている。先に述べたように目標の達成度や方法の実行度が就職意欲に大いに関連することと重ねて、動き易さは方法の実行度

表25 変数が上昇に影響する型

No	変数	選 択 肢	N 103	上 昇	現 状 維 持	下 降
				36(35.0%)	36(35.0%)	31(30.1%)
1	プログラムの状態は動き易かったか	1. 動き易かった	71	43.7%	33.8%	22.5%
		2. どちらとも言えない	18	16.7	27.8	55.6
		3. 動きにくかった	14	14.3	50	35.7
2	実習指導は学生の「実習計画書」に基づいていたか	1. 常に基づいていた	17	58.8	23.5	17.6
		2. 時々基づいていた	15	40	26.7	33.3
		3. 基づいていたようだ	38	36.8	28.9	34.2
		4. あまり、全く基づいていなかった	33	18.2	51.5	30.3
3	実習指導上で「実習日誌」は活用されていたか	1. 充分、大方活用	66	40.9	28.8	30.3
		2. 活用されたりされなかつたり	21	23.8	47.6	28.6
		3. あまり、全く活用されず	16	25	43.8	31.3
4	スーパービジョンの時間設定	1. 毎日充分に設定	14	42.9	21.4	35.7
		2. 毎日ではないが充分に設定	26	42.3	34.6	23.1
		3. 充分ではないが時々設定	18	27.8	33.3	38.9
		4. あまり設定されなかつた	30	26.7	43.3	30
		5. 全く設定されなかつた	13	28.5	28.5	23.1
5	スーパービジョンの内容の満足度	1. 満足	20	55	25	20
		2. まあ満足	45	40	33.3	26.7
		3. どちらとも言えない	20	10	40	50
		4. 不満	14	21.4	50	28.6
6	実習先の建物・設備に関する評価(職員側)	1. かなり動きやすい	12	50	16.7	33.3
		2. まあ動きやすい	44	43.2	36.4	20.5
		3. 何とも言えない	31	22.6	35.5	41.9
		4. あまり動きやすすくない	16	25	43.8	31.3
7	スーパーバイザーは主にどのような方向で指導したか	1. 知識教育	20	30	40	30
		2. 技術教育	18	44.4	38.9	16.7
		3. 自己理解	33	39.4	30.3	30.3
		4. どちらとも言えない	26	26.9	38.5	34.6
		5. 方向はない	5	20	20	60

と関連する可能性が高く、また実習目標や方法を具体化したものである「計画書」に基づいた指導は目標の達成に関連する可能性が高いことからこのような結果になったと考えられる。

次に「実習指導の上で「実習日誌」は活用されていたか（日誌活用）」「スーパービジョンの時間設定」であるが、実習日誌が「活用された」場合、また時間設定が「十分に設定」の場合に上昇するという結果であるが、日誌が充分活用されない場合、あるいはスーパービジョンの時間が十分に設定されない場合でもストレートに下降につながらない点については、「スーパービジョンの内容の満足度」の結果が「スーパーバイザーとの関係」程には不満がストレートに下降につながっていないことからみても一貫している。この結果から実習指導（スーパービジョン）に対する不満はストレートに就職意欲の下降にむすびつかないまでも、これが充実し満足のいくものであった場合は確実に就職意欲の上昇につながる条件となっていると言えることができるだろう。

「実習先の建物・設備に関する評価（職員にとって働きやすいものか）」については、「働きやすい」場合は上昇へつながっている。建物・設備の評価はこの他に利用者にとって使いやすさを問うた設問があるが、この設問との関連での考察は後でふれることとする。

最後に「スーパーバイザーは主にどのような方向で指導したか」についてであるが、選択肢は連続量にはなっていないが特徴的な結果となっており、「技術教育」の方向で指導された場合に上昇につながっている。このことから学生が「実習」に期待することは「知識教育」や「自己理解」よりもむしろ、実際に何かができるようになるための「技術」の修得であることがうかがえる。表8に示したように、「技術教育」が中心に指導が行われた場合、83%の学生がスーパービジョンに満足していることから明らかである。またこの結果を「指導の方向があった」「どちらとも言えない」「方向がなかった」という三区分でみれば、明らかに方向があれば上昇、なければ下降という表16でみられたような相関がみられる。従って指導の方向性は必要であり、中でも技術教育へ向かった指導が成された場合に就職意欲の上昇につながると言うことができる。

(4) その他の型

ここに取り上げた型は、特に一貫した規則性がみられなかった型である。変数は表26に示した7項目であり、一貫した規則性がみられないながらも就職意欲の変化に関連する内容を含むものである。

「実習形態は実習目的にとってふさわしかったか(実習形態)」「実習時期は適切だったか(実習時期)」についてみると、全体的に「ふさわしかった」、「適切だった」と回答した数が多い結果となつてはいるが、「適切でなかった」場合でも必ずしも下降へはつながらず、逆に適切であってもそのことが即意欲の上昇へもつなげていない。この結果から「実習形態」や「実習時期」は特に実習の成果に大きな影響を与える要因ではないことが推測される。仮に形態や時期の選択を失敗したとしても、これまで述べてきた実習指導等がうまくなされた場合には決定的なダメージとはならないと考えられる。逆に形態や時期が適切でもその他の条件がうまくいかなければ、結果的によい実習にはならない可能性も高いと考えられる。

「実習日誌は読まれていたか」「実習日誌にコメントがつけられていたか

表26 その他の型

№	変 数	選 択 肢	N	上 昇	現状維持	下 降
				103	36(35.0%)	36(35.0%)
1	実習形態(集中/適勤etc.)は実習目的にとってふさわしかったか	1. ふさわしかった	89	36.0%	34.8%	29.2%
		2. 他の方がよい	14	28.6	35.7	35.7
2	実習時期は適切だったか	1. 適切	87	35.6	32.2	32.2
		2. 適切でない	16	31.3	50	18.8
3	実習日誌は読まれていたか	1. 提出のたびに読まれていた	85	37.6	31.8	30.6
		2. 大方読まれていた	14	28.6	50	21.4
		3. 読まれたり読まれなかったり、読まれなかった	4	0	50	50
		4. 殆ど、全くない	11	36.4	36.4	27.3
4	実習日誌にコメントがつけられていたか	1. 毎回必ず	64	34.4	35.9	29.7
		2. 毎回でないがほぼ	18	44.4	38.9	16.7
		3. 時々あるいはまとめて	10	20	20	60
		4. 殆ど、全くない	11	36.4	36.4	27.3
5	現場における理論と実践の関係に関するイメージ変化	1. 思っていた通り別々	8	50	25	25
		2. 思っていた通り生かされている	20	35	25	40
		3. 思っていたより別々	50	28	40	32
		4. 思っていたより生かされている	22	40.9	36.4	22.7
6	現場の「労働のきつさ」に関するイメージ変化	1. 思っていた通りきつい	37	24.3	32.4	43.2
		2. 思っていた通り楽	5	40	40	20
		3. 思っていたよりきつい	36	44.4	33.3	22.2
		4. 思っていたより楽	23	30.4	43.5	26.1

か」については、8割が提出のたびに読まれており、コメントもほぼ毎回を含めると8割がつけられていたという結果になっていることから、日誌に関しては読まれること自体、コメントがつけられること自体が就職意欲に影響することにはなっていない。むしろ、日誌がどう活用されたかという点で就職意欲との関連をみることができると考える。

次にイメージ変化についてであるが、この型では「現場における理論と実践の関係」「現場における労働のきつき」の2項目があげられる。この項目については後で詳細に述べるが、この2項目については他のイメージ変化に関する設問と違い、プラスイメージとマイナスイメージという軸での回答ではないことから、他のイメージ変化に関する設問とは異なった結果になったと思われる。

最後に「実習先の建物・設備に関する評価（利用者にとって使いやすいものかどうか）」であるが、先に職員にとって「使いやすい」場合に上昇につながるという結果について述べたが、その結果とは異なり、一貫した傾向はみられない結果となっている。職員という立場で仕事がしやすいかどうかという観点からの評価が就職意欲につながっていながら、利用者が使いやすいかどうかという観点からの評価は就職意欲に特に影響していないという結果をどう解釈すべきか。推測される内容としては、ハードの部分が充分でなくても（利用者にとって使いにくい建物・設備であっても）ソフトの部分（職員の質等）がそれを補っていれば、必ずしも職場として就職意欲を低下させるような状況にあるとは言えないということである。しかし、職員として働きにくい建物・設備であれば、気持ちとしてあまり積極的になれないということであろうか。この点については更に考察をすすめる必要があると考えている。

以上がその他の型として上げた7項目の結果と考察である。これまで変数と就職意欲の関係を4つの型に分けて考察してきたが、ここで設問の種類としてはやや特殊な形をとっているイメージ変化の項目について若干の考察を加えてみたい。

(5) 「イメージ変化」に関する結果と考察

「イメージ変化」の項目は全部で7項目あり、すべての設問がある事例についてのイメージが実習に入ることによってどのように変化したか

を問うており、選択肢は「1. 思っていた通りA」「2. 思っていた通りB」「3. 思っていたよりA」「4. 思っていたよりB」の4種類である。つまり、選択肢の1. と2. はイメージが変化しなかったことを意味しており、3. と4. はイメージが変化したことを意味している。更に7項目のうち表16で示したNo.9～13にあたる5項目はAにあたる部分がプラス評価、Bにあたる部分がマイナス評価を表す内容になっているため、選択肢の1. 及び3. を選んだ場合、実習の結果その事柄についてプラスイメージをもつことになったことを意味し、2. 及び4. を選んだ場合は実習の結果その事柄についてマイナスイメージを持つことになったことを意味している。しかしながら、実際にはこのプラス・マイナスのイメージ変化についての設問である5項目では、選択肢の2. にあたる「思っていた通りB(マイナスイメージ)」と回答した者が、1～4名と非常に少なく、実習の結果、マイナスイメージをもった人の殆どは期待はずれ、あるいはイメージダウン組みであったとすることができる。尚、考察の際この「思っていた通りB」は少数のため除外した。

この5項目について細かくみていくと、まず「現場の専門性に関するイメージ変化」では「思っていた通り高い」、「思っていたより高い」と回答した(プラスイメージをもった)場合は就職意欲は上昇へ、「思っていたより低い」と回答した(マイナスイメージをもった)場合でも下降にまではつながらず現状維持をたもっている。「現場の雰囲気に関するイメージ変化」「現場のチームワークに関するイメージの変化」では、プラスイメージを持てば上昇、マイナスイメージを持つと下降という結果になっており、「現場のモラルに関するイメージ変化」「現場のリーダーシップに関するイメージ変化」では、プラスイメージを持つと上昇、マイナスイメージを持つと現状維持あるいは下降という結果となっている。この結果から、学生が現場に対して「期待はずれ」「イメージダウン」を経験し、その結果就職意欲の低下を導く要素としては「雰囲気」「チームワーク」がまず挙げられ、次に「モラル」「リーダーシップ」と続き、「専門性」の場合は期待はずれであっても必ずしも低下に直結しないことがわかる。これらの配列について考えると、「雰囲気」「チームワーク」<「モラル」「リーダーシップ」<「専門性」の順にイメージの具体化がされやすくなり、具体的場面を絞って考えることが可能になっていくよ

うに思われる。つまり「雰囲気」や「チームワーク」に関するイメージを問われればかなり漠然とした感触で答えることになるが、「モラル」「リーダーシップ」になると場面Aでの言動Bとか、場面Cでの行動Dといったように具体的に「高い」根拠、「低い」根拠をみつけやすくなっている。「チームワーク」に関しては「リーダーシップ」と同じように具体的場面を想定しやすいとも考えられるが、「リーダーシップ」などに比べると人間関係の良さや協働性の代名詞として漠然と捉えられる可能性が高く、イメージとして広がりをもつと考えた。更に「専門性」の場合は、回答した学生自身のもつ専門性の枠組みに強く規定され、専門性の発揮される場面の中でどうであったかというようにかなりの絞られていく。その結果、この部分に関して期待はずれであっても、別の部分は良かったという選択の余地が残され、下降に直結せず、逆に漠然とした全体像で「期待はずれ」「イメージダウン」を経験すると、全体評価ともつながり下降に直結するのではないかと考えられる。

イメージ変化の7項目のうち表26で示したNo.5～No.6にあたる残りの2項目は他の5項目と異なり、プラス評価とマイナス評価のイメージ変化を問うた設問ではないため、選択肢のひとつひとつが独立した結果となっている。「現場における理論と実践の関係に関するイメージ変化」では、「思っていた通り別々」が上昇、「思った通り生かされている」が下降、「思っていたより別々」が現状維持、「思っていたより生かされている」が上昇という結果となっている。「思っていたより生かされている」と感じた場合に就職意欲が上昇するという結果を除いては、簡単にうなずける結果とはなっていない。質問者側としては「理論は実践に生かされるべきもの」あるいは「理論は実践に生かされるのが望ましい」という価値観のもとにこの設問を用意したが、回答者側の意識には必ずしもそのような価値観があるとは限らず、実践に理論が生かされていない現場を目の当たりにしても就職意欲が減退することにつながっていないものとする。この結果は先に述べた「専門性に関するイメージ」において、思っていたより専門性は低いと回答した場合でも就職意欲が下降することに直結しないという結果と比しても言えることだが、専門性の高さや理論が生かされた実践がなされていることが就職に関して学生を意欲的にする第一条件ではないと言うことができる。「思っていた通り

理論と実践は別々である」と回答した者は就職意欲を上昇させているし、逆に「思っていた通り理論は実践に生かされている」と回答した者は下降していることから考えても明らかである。

次に「現場における「労働のきつさ」に関するイメージ変化」であるが、「思っていた通りきつい」が下降、「思っていた通り楽」が上昇あるいは現状維持となっている。ここで特徴的なのは「思っていた通りきつい」と下降するにもかかわらず、「思っていたよりきつい」と上昇するという結果である。「思っていた通りきつい」場合は「やはり自分には無理」という感情につながり、「思っていたよりきつい」では「思っていた以上にやりがいのある仕事だ」という感情につながっているのではないかと推測される。しかしながら、この設問では「きつい」と「楽」の内容については具体的なものはなく、回答者側が何を想定したかは不明である。つまり「肉体的には思っていたより楽であったが、精神的には思っていたよりずっときつかった」といった感想を持った学生がどの選択肢を選んだか定かではなく、従って「思っていたより楽」と答えた学生が労働を軽く見ている（「このくらいの仕事なら誰にでも楽にできる」等）とは限らないし、きついと答えた学生が実践の難しさ等を理解しているとも限らないわけである。以上のような事を考慮して仕事のやりがいについて考えると、少なくとも「楽」という回答がやりがいに直結するとは考えにくく、しかも当初から予想していた以上のインパクトが強かったと予想される「思っていたよりきつい」と答えたグループがやりがいを見出したグループであると考えた。

以上がイメージ変化に関する結果と考察であるが、全体的に言えることは学生の就職意欲は一部分の期待はずれがイメージダウンに左右されるのではなく、総合的な実習評価のもとで判断されているようだという事である。つまり、内容が全体像を示すような曖昧で漠然としたイメージを問う場合はイメージダウン→就職意欲ダウンとなりやすいが、具体的な事柄に対するイメージを問う設問ではイメージダウンが必ずしも就職意欲ダウンにつながっていないという結果が明らかになった。またプラスかマイナスかという設問ではなく、価値観の持ち方やイメージの想定の方針に幅のある設問の場合はあまり明確な傾向がでないことからイメージ変化の積み重ねが実習の全体的な評価となり、全体的な評価

から就職意欲の変化が起こるといふ図式を考えるのが妥当かと思われる。

(6) 分野別比較及び推薦別比較

分野別の特徴としては、表27に示したように福祉事務所と相談機関が上昇、心身障害児者福祉施設が現状維持、MSWとPSWが下降、児童福祉施設と老人ホームがやや下降といった結果となっている。注意すべきは上昇傾向の分野は実習前に学習意欲、就職意欲ともに低いグループであり、逆に下降のグループはそれらが高いグループである傾向が見られたことである。表15、表28からもわかるように、意欲の低いグループの方が上昇しやすい傾向にあり、逆に高いグループはそれ以上上昇する可能性よりも現状維持、もしくは下降する可能性が強いことからこのような結果になったと考えられる。

表27 実習分野別に見た就職意欲の三群

()内%

就職意欲 実習分野	1.上 昇	2.現状維持	3.下 降	計
1.福 祉 事 務 所	10 (55.6)	6 (33.3)	2 (11.1)	18 (17.5)
2.各 種 相 談 所	8 (53.3)	6 (40)	1 (6.7)	15 (14.6)
3.児 童 福 祉 施 設	3 (20)	5 (33.3)	7 (46.7)	15 (14.6)
4.心身障害児者福祉施設	5 (29.4)	10 (58.8)	2 (11.8)	17 (16.5)
5.老 人 ホ ー ム	3 (25)	4 (33.3)	5 (41.7)	12 (11.7)
6.M S W	4 (23.5)	4 (23.5)	9 (52.9)	17 (16.5)
7.P S W	3 (33.3)	1 (11.1)	5 (55.6)	9 (8.7)
計	36 (35.0)	36 (35.0)	31 (30.1)	103 (100)

表28 実習前学習意欲別実習後学習意欲

()内%

実習前 \ 実習後	1.非常に高まった	2.どちらかと言えば高まった	3.実習前と変わらない	4.どちらかと言えば低下した	5.明らかに低下した	計
1.かなり意欲的	1 (16.7)	2 (33.3)	1 (16.7)	2 (33.3)	0	6 (5.8)
2.どちらかと言えば意欲的	8 (28.6)	15 (53.6)	4 (14.3)	1 (3.6)	0	28 (26.9)
3.中くらい あるいは普通	1 (2.3)	29 (65.9)	9 (20.5)	4 (9.1)	1 (2.3)	44 (42.3)
4.あまり意欲的でない	5 (19.2)	15 (57.7)	4 (15.4)	0	2 (7.7)	26 (25.0)
5.全然意欲的でない	0	0	0	0	0	0
計	15 (14.4)	61 (58.7)	18 (7.3)	7 (6.7)	3 (2.9)	104 (100)

次に「実習施設を後輩にすすめるか」という施設推薦と就職意欲との関係を見ると、表29に示した通り、就職意欲が上昇した場合施設を推薦する傾向が高くなっている。このことから就職意欲が高まったという結果は、実習の全体的評価と大いに関連を持っていることがわかる。

表29 就職意欲(三群)別に見た推薦の程度

()内%

推薦 \ 就職意欲	1.是非すすめたい	2.まあすすめたい	3.どちらとも言えない	4.あまりすすめたくない	5.絶対すすめたくない	計
1.上 昇	22 (61.1)	8 (22.2)	4 (11.1)	2 (5.6)	0	36 (35.0)
2.現 状 維 持	16 (44.4)	7 (19.4)	11 (52.4)	2 (5.6)	0	36 (35.0)
3.下 降	8 (25.8)	7 (22.6)	6 (19.4)	6 (19.4)	1 (3.2)	31 (30.1)
計	46 (44.7)	22 (21.4)	21 (20.4)	10 (9.7)	4 (3.4)	103 (100)

4) 結 論

以上のような結果から考えると実習が実践家養成にとって大きな役割を担っていることは、実習を経験することで65%の学生が就職に対する意識に変化を見せるということからも明らかである。具体的にどういっ

た変数がどのように意識の変化に影響するのかをまとめると次の6点が挙げられる。

① 実習生が現場に快く参入することを保証するような条件に関わる変数

この変数としてはスーパーバイザーとの関係、受け入れ意識、歓迎度等が挙げられ、基本的に実習しやすい環境、自分はここで実習することが許されているのだという状況の中で実習できたかどうか就職意欲に影響している。スーパーバイザーとの関係と事前訪問時の満足度については既に述べたが、事前訪問時に受けたスーパーバイザーの印象は後々まで影響を残すようである。事前訪問時に実習しやすい環境にあるかどうかの印象を学生が察知するとすれば、お互いの第一印象を形成する機会としての事前訪問の重要性は強調されるべきである。少なくとも「あなたが来ることは迷惑なことだ」と思われない状況で実習する必要があるだろう。

② 達成感を保証するような条件に関わる変数

この変数としては目的達成のために用意した方法の妥当性やその方法の実行度などが挙げられ、結果的に目的達成につながる変数が充実すべきことを示している。これは目的の達成度と就職意欲は相関するという結果からみても明らかであるが、「うまくいった」という感じが就職意欲を高め、実習がうまくいったという感じは「うまくできた」と感ずることに大きく関係してくるものと考えられる。また実習計画書に基づいた指導は、目的達成に密接に関連するため就職意欲を高めるための条件に結びつくものと考えられる。

③ イメージアップ、イメージダウンにつながる変数

この変数は主に、実習前と実習後の意識の変化でありイメージアップはかなり密接に就職意欲の上昇に結びついていると言えよう。また、全体像としての「現場のイメージ」が悪くなった場合は就職意欲も下降しているが、部分的なイメージダウンは就職意欲の下降に直結しない結果となっている。しかしながら、この部分的なイメージダウンの積み重ねが全体像のイメージダウンにつながる可能性が高いことから、またイメージアップは確実に就職意欲を上昇させることからイメージダウンは回避すべき事態であろう。

④ 希望した分野での実習を保証するかどうかに関わる変数

この変数としては、実習職種、実習施設の種別が希望通りかという変数が挙げられる。研究Ⅰの「後輩への推薦」では第1希望の種類でなくてもよいが、職種は第1希望にすべきであるという結果ができたが、就職意欲との関連では配属施設・機関の種類も第1希望である必要性があることを強調しておきたい。実習としては良いものであっても、別の種類の施設・機関を希望していた場合は、「その種類を希望する後輩にはすすめられる施設」という評価と自分が福祉分野へ就職するかどうかという評価とでは別問題となろう。その結果、就職意欲との関連で見えていくと、第1希望の種類施設・機関に配属する必要性を挙げることができる。

⑤ 実習指導の方向性に関連する変数

この変数については、実習指導は実習学生にもわかるように明確な方向性をもっておこなわれるべきであり、その方向性については技術指導に向かうべきであるということが挙げられる。技術指導は、学生が大学では身につけにくい部分である技術の習得を、実習でなされることを望んでいる結果であると考えられる。技術面での指導は先に述べた達成感との関わりでも「うまくできた」という感想に関わっているように考えられる。「よくわかった」よりも「うまくできた」と感じるほうがより達成感が高く、従って就職意欲も上昇するものと推測される。

⑥ 指導の質に関連する変数

この変数は、日誌の活用、スーパービジョンの内容等、指導された事実よりもどのように指導されたかに関わる部分である。日誌が読まれる、コメントがつけられる、といったことは既に前提となっており、スーパービジョンの時間の設定についても設定される事自体はそれほど重視されないが、どのように活用されたか(どのようなコメントがつけられたかを含めて)、どのようなスーパービジョンが行われたかといった質が問われる変数の方が就職意欲の上昇に直結することが明らかになっていることから、注目すべきであろう。

以上が各変数と就職意欲との関係である。

最後に、全体を通して実習学生の実習前後の意識の変化について若干

つけ加えたいと思う。実習前から学習意欲、就職意欲ともに高い学生は、多少理想的イメージの強い場合には特に、現場に触れることで接触効果がマイナスに働き、やる気を減退させる危険性も見られるため注意が必要であり、逆に意欲の低い学生もその学生なりに実習に入り意欲の上昇をみている点にも注目すべきであろう。意欲の高い（明確に就職意志をもつ）学生のみを実習させるべきとする最近の動向（津崎1989）から考えると、この結果は非常に興味深いものであり、今後の実習のあり方に示唆を与えるものであると考える。また、分野別の差の開きに関しては、より詳細な検討が必要であると思われる。

今回の研究はあくまで3年次の実習終了後の結果に関するものであり、その後1年あまりの大学教育の中での変化と実際の就職希望と就職状況については及んでいないが、実習が実践家養成を掲げる以上は、今後学科全体のカリキュラムとの関連⁽²⁾や、実習終了後1年の意識の変化、また4年次の選択科目である社会福祉実習Ⅲの履修者と就職意欲の関連等、細かな点での検討が必要となってくるであろう。

5. 総合考察

以上、「実習施設を後輩に推薦するか否か」を基準変数とした「実習施設に対する評価」及び実習前後の「福祉分野への就職希望の変化」を類型化した「就職意欲への影響」の二つの視点から、社会福祉実習に関する実習学生の評価を検討してきた。その結果「実習施設に対する評価」の検討から示唆された17の要点及び「就職意欲への影響」の検討から示唆された6点の変数類型は、ほぼ同一の構成を成していることが明らかとなった。このことは、2つの視点から分析する際に用意した説明変数が同一であることと、2つの基準変数である「施設推薦」と「就職意欲」の相関が高いこと（表29参照）と照らし合わせてみると予想される場所である。「施設推薦」と「就職意欲」の関連については、推薦に値すると思われる施設であれば、その施設で働いてみたいという就職意欲につながる、あるいは就職意欲を喚起させてくれるほどの施設であればその施設を推薦することにつながる、とも読めようが、いずれも実習（教育）指導過程と密接な関連があることが明らかになった。

これらの実習（教育）指導過程の変数について、2つの視点から明らかにしたことをまとめてみるならば、「就職意欲」からの変数類型①と④は、「施設推薦」からの導入変数にほぼ対応し、変数類型⑤と⑥は展開変数に、変数類型②と③は産出変数にほぼ対応すると言えそうである。勿論、細部では異動がある。例えば類型①に含まれた「歓迎度」は「施設推薦」の展開変数に含まれているとか、類型②に含まれた「方法の妥当性」は「施設推薦」では導入変数に含まれているとかいった異動であるが、これらについては入口として捉えるか展開過程として捉えるのかの違いで、どちらでも解釈可能であろう。従って多少の異動はあるとはいえ、導入・展開・産出の三段階の中で、快い参入～ある方向性をもち、達成感を目指した指導の質（特にスーパービジョンの在り方）～ある種の専門化集団たるイメージの産出（ないし確認）といったフローを要約的に想定できそうである。

今回の研究の元になっている「社会福祉実習Ⅱ実施評価調査」は、この研究目的のために特に設計された調査ではない。従って今後この研究目的で継続するためには、より構造的な調査の設計が行われなければならない。（例えば、実習目的に関する項目、実習分野の差異をより明確に抽出できる項目、スーパービジョンの実態の詳細な調査項目、施設の対象者に関する項目、施設の組織及び実践についてのイメージをより具体的に捉える項目、等）。また一方で、今回の研究の分析方法が単純なクロス集計のみによるものであり、その意味では変数間の構造的性が予想されるにもかかわらず十分に捉えきれていないことから、分析方法についても考慮する必要も感じられた。

このような限界を感じつつも、この研究目的と結果に意義があると考え、パイロット・スタディとして報告した次第である。なお、本研究報告は日本社会福祉学会第37回大会において報告したものを、その後の検討結果を加えて一部加筆修整したものである（米本ら1989c）。

〔注〕

- (1) 北星学園大学の社会福祉学科の社会福祉実習体系が抱えている諸課題については、米本ら（1989a）で指摘した。
- (2) 学科全体のカリキュラムとの関連を検討するためには、「実践家養成」

社会福祉実習に関する実習学生の評価について

のための課程を考察せねばならず、更には「実践」の構造を明瞭に把握して再構築する必要がある。このための端緒を筆者らは米本ら(1989b)で考察してある。

参考文献

- (1) 石井哲夫 吉沢英子編(1986)：施設における実習教育—施設処遇実践の向上をめざして、社会福祉施設実践講座 4, 東京書籍。
- (2) 大島 侑編(1985)：社会福祉実習教育論, 海声社。
- (3) 津崎哲雄(1989)：ソーシャルワークの実習教育をめぐる基本問題, ソーシャルワーク研究 Vol.15, No.1, 4-6
- (4) 日本社会事業学校連盟ら(1987)：社会福祉士養成のための「社会福祉施設実習」のあり方について(第1次提言), 日本社会事業学校連盟ら(1988)に所収
- (5) 日本社会事業学校連盟ら(1988)：社会福祉施設等における「現場実習」指導マニュアル(案)
- (6) 原田信一 市瀬幸平 橋本泰子編(1981)：社会福祉実習, 相川書房。
- (7) 米本秀仁(1988)：社会福祉実習の評価に関する一考察—実習施設に対する実習学生の評価の視点から, 日本社会福祉学会第36回大会報告要旨集, 235-236, 及び当日配布資料。
- (8) 米本秀仁 安井愛美(1989a)：大学における福祉実習教育の現状と課題—北星学園大学の経験から, ソーシャルワーク研究 Vol.15, No.1, 11-14
- (9) 米本秀仁 安井愛美(1989b)：実践構造論：序説, 社会福祉学 Vol. 30, No.2, 1-20.
- (10) 米本秀仁 安井愛美(1989c)：社会福祉実習に関する実習学生の評価について(1)及び(2), 日本社会福祉学会第37回大会報告要旨集, 186-189, 及び当日配布資料