

精神保健福祉援助実習教育における評価

The Study on Evaluation for Education for Social
Work Practice for People with Mental Disorder

長崎 和則 (福山平成大学)

キーワード(Key Words) : 実習評価(evaluation for social work practice) , 評価項目(evaluation items) , 評価基準(evaluation standard) , 評価方法(evaluation method) , グラウンデッド・セオリー・アプローチ(grounded theory approach)]

問題の所在

精神保健福祉士法が成立して5年が過ぎ、現任者への経過措置も終了した。今後は、大学等の養成施設を卒業した者だけが国家試験受験資格を得られることになる。

このような状況のなか、精神保健福祉士養成の中心的な課題として、精神保健福祉援助実習(以下:実習)の重要性は非常に高まっている。しかし、実習に関することは手探りの状況であり、実習評価に関しても未だ曖昧なままである。例えば、評価項目・評価内容・評価基準・評価方法に関して、確立したものはないという状況である。そして、実習評価に関する客観的な方法やツールが必要とされている。

なお、ここでいう、精神保健福祉援助実習は社会福祉士援助技術現場実習との共通点も多く、両者の共通のものとして、ソーシャルワーク実習として位置づけていることを明記しておく。

研究方法

1. 対象データと方法

本研究では、実習評価に関して、実際に実習をしている施設(機関)で行われているフィードバック(振り返りと確認:以下、FBと表記)に注目した。実習指導者(スーパーバイザー:以下、SVと表記)は実習に関して、実習生との間でさまざまなやりとりをする。そして、その結果として実習に関する評価を行っている。

そこで、我々はFBで行われるSVと実習生とのやりとりを対象データとして、評価項目・評

価内容・評価基準・評価方法に注目した。そして、修正グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下、MGTAと表記)を使って分析した。

今回、MGTAを採用した理由は、次のようなものである。

実際に実際に行われているSVと実習生のやりとりを分析することにより、実際に行われている実習評価を分析する必要性を強く考えた。

実際の評価(データ)に基づいた分析をすることにより、実際の実習指導に役に立つことを明らかにすることを目指した。結果、借り物ではない、実習評価方法の確立を目指す。

基礎データとしては、次のようなものとした。

実際に実習機関で行われたFB内容
大学で実習を担当する教員(以下、教員と表記)のFB内。

データ数は、40件である。なお、今後、必要に応じて、追加する予定である。

2. 手順

分析の手順は、次のとおりである。

カセットテープにFB内容を録音した内容をテープ起こしして、逐語録化した逐語録を修正グラウンデッド・セオリー・アプローチで分析し、コーディングしたコーディングの内容を比較し、概念を明確化した概念を図式化した

なお、作業は継続中であり、今回の内容は全体の理論化を図る途中経過である。

研究成果

1. 3つの関係

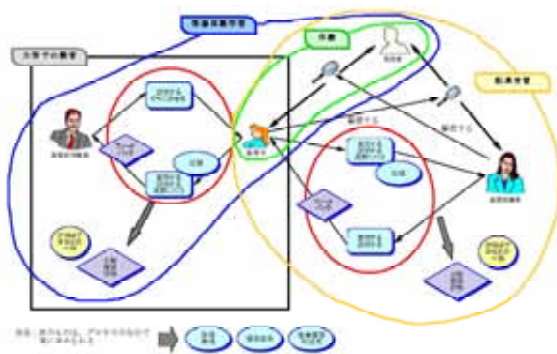
実習は、3つの関係から成り立っている。それは、次のとおりである。(図1参照)

実習生(実習生)と教員の関係

実習生とSVの関係

実習生と当事者(利用者)の関係

これらの関係のうち、ここでは、実習生と教員の関係を例に述べていく。なお、この関係は、実際の実習現場におけるSVとの関係と同じであると考えられる。



(図1)

2. プロセス

関係の中には、次にあげるようなプロセスがある。

教員は、実習生に何が必要なのか(実習評価項目)を提示する

教員は実習生がすることを説明し、実際にやってみる

実習生は実際にしたことを記録し、報告する

実際の活動をもとに、SVと実習生とでFBを行う

SVは、実習生にとって必要なことができているかチェックする

3. 評価に関する共有

実習評価に関して、学生、教員、SVそれぞれが共通理解をしていることが重要である。共有されるためには、評価項目・評価内容・評価基準について、それぞれが事前に提示されており、理解しておく必要がある。また、実際に評価されることを想定して、目標が達成される(望ましい状態になる)ためのプログラムを明示しておく必要がある。

そして、実習生に対する指示に関しても、何をどのように行うのかということについて、明らかにしておくことが重要である。

4. 実習評価の前提

実習評価を行うにあたって、当然すぎることも知れないが、次のようなことが前提となっている。実習評価を行う際には、これらのことを意識しておくことが重要であり、できれば事前に確認しておく必要がある。その前提とは、次のようなことである。

一つは、実習評価を行うために、評価する者(教員またはSV)と評価される者(実習生)との間に信頼できる人間関係が形成される必要がある。信頼できる人間関係がないと、実習生は虚偽の自分を演じ、実習評価は適切に行われないことになってしまう。

次に、支援(援助)対象者やその人たちが抱える問題を理解するとき、社会的な文脈の中で理解するということである。これは、社会福祉の問題認識のありようであり、非常に重要である。

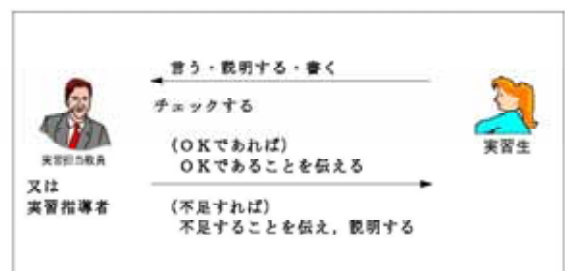
5. 評価の手順

先に述べた前提のもと、具体的な評価が行われる。図2は、評価の手順のうち、実習生に主体性がある場合である。

(図2)

図2

評価の手順(1)
実習生の主体性がある場合

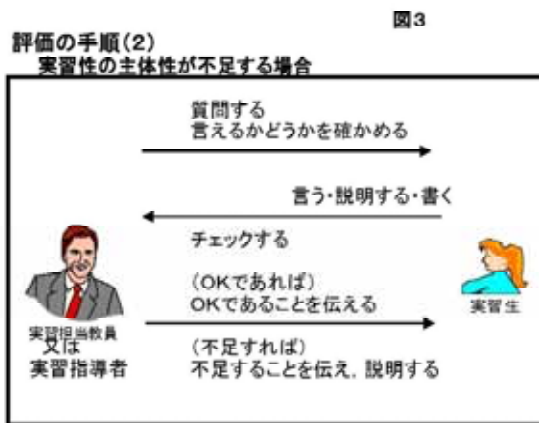


先に述べた信頼できる人間関係の中で、実際に体験したことを振り返り、言語化することによって評価が行われる。また、SVは内的な評価を行うと共に、評価とその理由を言語化して学生に伝える。つまり、言語によるコミュニケーションが適切に行われないと、実習評価はその意味が大きく変化する。時には、

評価そのものが間違ってしまうことになるということである。

具体的に説明すると、まず実習生は、教員に対して、実習の目的など、自分が考えていることを主体的に伝える。方法としては、直接言う場合と、日誌等の記録に書く場合がある。次に、教員は、それらの内容がOKであるかどうかを判断・評価する。そして、OKであれば、OKであることを伝え、逆にOKでない場合には、間違っていることを伝える。また、実習生の発言や記録で不足することを伝え、さらに訂正したり、不足分を説明したりする。

図3は、評価の手順のうち、実習生の主体性が不足する場合である。



(図3)

実習生が主体的に行動できないと、教員は質問する。しかし、実際に学生が理解できているかどうかは、この時点では不明である。その理由は、理解できていれば必ず行動できることではないからである。そのため、学生が教員の質問や発言内容を理解して、それがどういことであるのかを言う(あるいは書く)ことができるかということが確認される。次に、内容について、詳しく説明(あるいは書く)ことができるかということが確認される。

これらの手順をふまえることによって、理解できているのかどうかについて、実習生の行動として評価できるようになる。

上記のことができないときには、さらに、直接質問(あるいは書く)ことができるかどうかを確認される。その他、実際に行動として行うことができるかについても確認される。

このように、評価は一連のつながりのあるSVの認知(確認)と評価するという行動は、連

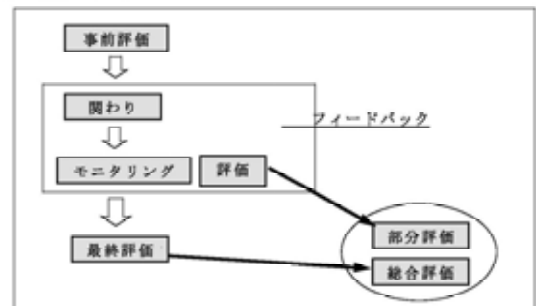
鎖している。このため、このことを意識して評価を行うことが教員やSVには求められる。

6. 評価の流れ

評価を行うには、フィードバックが重要な意味を持つ。(図4及び5参照)

図4

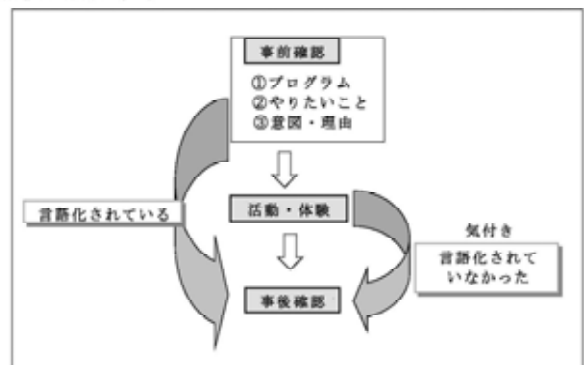
評価の流れ(1)



(図4)

図5

評価の流れ(2)



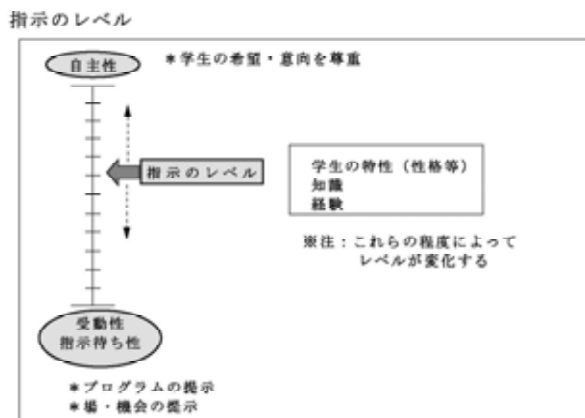
(図5)

具体的には、事前に学生の「やりたいこと」を確認する。そして、やりたいことが実現できるために、実習プログラムを組んだり、その内容を言語化してもらったり、説明したりすることによって確認する。さらに、事前に学生の状況をきちんと把握しておき、それが実習という体験を通して、どのように変化したのかということが重要である。そして、そのためには、きちんとフィードバックができる人間関係の形成が重要である。

学生は、当事者(利用者)との人間形成をどうしても重視するが、それだけではなく、むしろ実習指導者との人間関係の形成が実習評価には大きな影響を与える。

図6は、指示のレベルを示す図である。

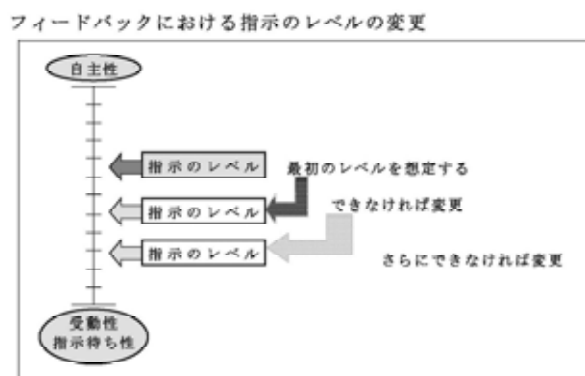
図6



(図6)

図7は、フィードバックにおける指示のレベル変更を示す図である。

図7



(図7)

先にも述べたように、評価を行う際には、「学生は自主的に発言・行動できることが望ましい」という価値判断が教員・SVにある。そして、学生の自主性・受動性のありようによって、評価の「ものさし」に差異が生まれる。また、学生の特徴(分からないことを自主的に聞いて行うことができる、言いたいことが言えない傾向がある等)により、指示のレベルが変化する。

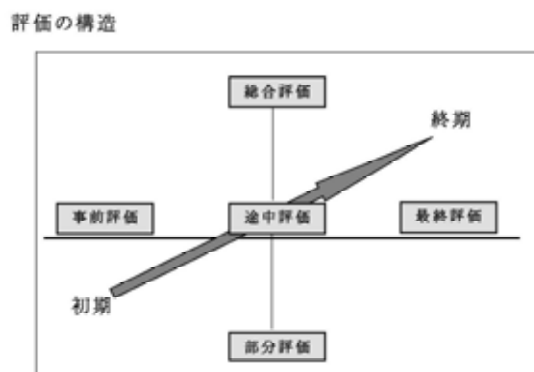
つまり、実習生の自主性がある場合には、その自主性を尊重し、実際に行動をしてもらう。一方、実習生の自主性がない場合には、行動などを指示し、実習生に行動をってもらうことになる。

重要なことは、教員・SVが、学生の特徴や自主性等的確にキャッチし、実習生との人間関係を形成したうえで、実習生に合った指示

ができるかどうかということである。

図8は、評価の構造を示す図である。

図8



(図8)

評価には、構造がある。それは、次のようなものである。

部分的 - 総合的という次元

事前評価 - 途中評価 - 最終評価という時間の経過の次元

そして、実習評価はおおむね左下の初期から、右上の終期に向かって変化する。の次元では、部分的評価から総合評価へ、時間の経過では、事前評価から途中評価そして最終評価へと変化する。

今後の課題

これまでに考察してきたように、評価に関しては、評価項目・評価内容・評価基準・評価方法が重要であり、さらに全体の関連性を捉えたうえでそれぞれの内容や関係を検討する必要がある。また、これまでに明らかにした概念の相互関連性、構造等について明らかにする必要がある。

特に、評価方法に関しては重要であり、分析や考察がさらに求められる。その理由は、評価項目・評価内容・評価基準を実習生に伝え、実際に実習評価に反映するためには、評価方法が確立していないと有効に評価できにくいからである。

なお、本研究は分析の途中であるため、今後も継続的に取り組む計画である。

また、本研究は、2003年度～2005年度の3年間受けている科学研究費助成による研究の一部であることを付け加えておく。