

〔論文〕

# 大阪城南女子短期大学の介護福祉士教育を振り返る —学生の成長に必要な「混乱」とは—

瀬 志保・多田 鈴子・長橋 幸恵  
緒方 都・宮崎 恭子・馬込 武志

## はじめに

本学は、介護福祉士制度が誕生した1987年から養成教育を開始した。当初は、保育士資格保有者が1年課程で取得できる専攻科のみであった。その13年後、超高齢社会を迎えるにあたり、社会全体で高齢者を支える仕組みである介護保険がスタートした。それと同時に2年課程の人間福祉学科を設置した。今年で専攻科が開始して34年目、人間福祉学科は21年目を迎えた。本学の介護福祉士養成の歴史は、まさに介護福祉士の歴史である。

介護福祉士養成校を取り巻く状況は、厳しいものがある。資格取得を目指す日本人の学生数は減少の一途をたどっているからだ。その状況のもと、介護福祉士養成校の多くが、留学生を入学させることで経営を成り立たせている。一方、本学の2年課程である人間福祉学科は、留学生の受け入れは行っておらず、入学生の多くは18歳の女子学生である。

本学も他の養成校の状況と同様に、年々学生数が減少しており、今年度で1年課程、2年課程ともに廃科し、介護福祉士養成を終了することになった。

介護福祉士養成の終了に際し、私たちの介護福祉士教育は間違っていなかっただろうか、これまで送り出してきた介護福祉士は、超高齢社会に貢献できているのだろうか、という思いが湧いてきた。

特にこの6年間は、実習教育に力を入れ、学生の人間的成長を促すことを目的とした、介護実習の教育方法の研究開発に取り組んできた。この論文では私たちが研究開発をすすめてきた2年課程を対象とした実習教育の成果を示したい。最近の6年間の教育実践を取り上げるが、もちろん、この研究開発は開設以来の教育の積み重ねをベースとしていることを忘れてはならない。

そして、その成果は、とりもなおさず、34年間、21年間の長きにわたり介護福祉士の養成を続けてきた大阪城南女子短期大学の専攻科、人間福祉学科の存在意義でもある。

## 第1章 介護福祉士養成の沿革および城南福祉教育の沿革

専攻科名誉教授である雀部猛利先生らは、兵庫県の高齢化社会などの社会情勢を鑑みて福祉施設従事者の資質向上および県民の福祉介護活動への参加促進を模索していた。その結果、資格付与の制度化が望まれるとし、「兵庫県福祉介護認定制度研究会」を発足し、「福祉介護士」の養成及び資

格の制度化に対する積極的な取り組みを行った。実際には、実施につながらなかったが、その取り組みは時宜を得たものであり、その後の国の法制度化促進につながることとなった。

老人福祉法により1963（昭和38）年に制定された特別養護老人ホームでは、直接介護を担っていたのは寮母と呼ばれていた人であった。寮母として働くには、専門的教育や訓練は必要なく、資格の規定はなかった。当時は、家庭の主婦であれば十分勤まると思われていた。しかしながら、寮母にも専門的教育と訓練が必要であると認識され、1966（昭和41）年、全国老人福祉関係者会議で、資質向上の必要性が主張されるようになってきた。

1972（昭和47）年には、中央社会福祉審議会が、老人ホームを生活の場と定義し、設備やサービスを改善し、利用者の生活の質を高める新しいケアのあり方を模索するとともに、直接介護に携わる職員の質の向上が問われることとなった。また、特別養護老人ホームが急増することによって、経験のない職員の増加となり、その質を危惧された。そのため、1978（昭和53）年には、寮母に対してより専門的な研修を行い、修了者には「福祉寮母」の資格が与えられた。

この頃に兵庫県においても「福祉介護士」の要請について研究が行われていた。<sup>1)</sup>

資格の規定のない寮母に資質の研鑽をすすめ、新しいケアを模索する中で、制度化された介護福祉士の養成に本学は参入したのである。

保育士養成カリキュラムと、教育プログラムの親和性が高く、保育士養成にプラスして、1年で介護福祉士の資格を取得することはできないかと雀部名誉教授らが、厚生省（現在の厚生労働省）に持ち掛けたことで、専攻科における介護福祉士養成が承認されるに至った。本学は、全国で2番目に誕生した養成校となったのである。

日々の業務をこなすだけの職業人ではなく、利用者の身体的・心理的・社会的要素を統合した「全人的」な介護を目指すことを目標に介護福祉士は誕生した。しかしながら、まだ、誕生してからの歴史は浅く、介護福祉学の構築のもとに、介護福祉士の専門職としての確立が今後の課題と考える。

介護福祉士とは、「専門的知識及び技術をもつて、身体上又は精神上の障害があることにより日常生活を営むのに支障がある者につき心身の状況に応じた介護」を行う者である。（社会福祉士及び介護福祉士法第2条2）

この介護福祉士の「専門的知識及び技術」は可視化しにくい。扱っている内容も利用者の「生活」といった重要だが地味で多様なものである。この状況で、介護福祉士に興味を持つ、あるいは魅力的な仕事に思えるということは少ない。さらに無資格者でも有資格者同様の仕事を法律上行うことができ、合わせて、その賃金が安いというイメージが広くいきわたっている。これらのことは、雨後の筍のように設立されるも、多くの志願者を集める看護大学、看護学部などの看護師養成機関と大きく異なる点である。

看護師は、生命の維持、健康の回復という生きていく上で極めて重要な部分についての専門職である。

しかも主戦場が病院、診療所という医療機関に限られ、しかも、ユニフォームとして白衣を着用しているなど、可視性が高い。簡単に言えば、分かりやすいのである。

さらに、介護福祉士は、利用者の生活を支えることを業務としているが、この「生活」には、決まった型がない。生活は生活者本人の価値観に基づいて営まれているため、個々によって千差万別、つまり、大変幅の広い多様性をはらんでいるのである。このことが介護の面白さでもあるが、学校の成績を絶対とする価値観を持つ学生には「難しさ」と映るかもしれない。

志願者数が減少したなかで、入学した最近の学生の特徴として、自尊心や自己肯定感の低さがあげられる。自尊心や自己肯定感の低い学生の多くが持っている自己イメージは、学校の成績が悪いということである。確かに、学校の成績が唯一絶対の基準であれば、成績の悪さは、「自分の不十分さ」を突き付けてくる。その結果、自分を「ダメな自分」として措定してしまう。

それは、学校を卒業し、社会人として生きていく際にも「ダメな自分」は足かせとなり、自身の成長のチャンスを摘み取ってしまうことになる。

また、対人援助職において、自尊心や自己肯定感の高さは重要な資質のひとつである。自尊心や自己肯定感が低いと、自尊心の回復や自らの自己肯定感を上げるために、クライアントへの依存を起こしてしまう。このことから、学校の成績が唯一絶対の基準、つまり成績という価値観を変容させる必要がある。

そのように考えたのは、実習でつまりく学生の価値観やそれに基づく行動様式が自尊心・自己肯定感が低いという共通点を持っていたからである。

実習という教育の場では、学校の成績が唯一絶対の基準ではなく、その学生が持っている特性が存分に生かせるという側面もある。例えば、勉強はできないが、明るく、元気な学生は実習先でとても褒められるだろう。勉強の成績も芳しくないうえに、対人コミュニケーションも苦手だが、誠実であるという学生もまた、“真面目である”というプラスの評価を受ける可能性は十分にある。

つまり、学校の成績に起因する自尊心・自己肯定感の低さは、実習において別の評価軸をあてがうことによって、自尊心や自己肯定感が上昇する可能性を持っている。

実習教育を変えていくことが、自尊心や自己肯定感を上昇させ、社会人として生きていくための礎を築いていくことになる。

これは、まさに、大阪城南女子短期大学の建学の精神でもある「自主自律」に沿った教育研究活動なのである。

## 第2章 教育研究活動の実際 一介護実習を題材として一

### 1. 本学の実習プログラムの内容

実習教育の研究で検証されてきた内容を述べるにあたり、まずは、人間福祉学科の実習教育の組み立てとそれぞれの実習における学生の成長目標を確認する。

人間福祉学科は、2009（平成21）年のカリキュラム改訂の際に、450時間の介護実習を4つの事業所で行うプログラムに変更した。その4回の介護実習の詳細はI区分にあたる実習を介護実習

I A、I B、I Cの3回で実施、II区分に該当する事業所での実習を介護実習IIとした。

「介護実習I A」の実習は、1年前期6月頃に6日間の設定とした。入学までに高齢者と関わりを持ったことが少ない学生が多いことを踏まえ、比較的言語的コミュニケーションが可能な通所介護やデイケア、認知症対応型共同生活介護、小規模多機能型居宅介護等を実習先とした。特に、高齢者との関わりから介護について知る機会が持てるように考えた。

初めての实習のため体験編とし、目標は①利用者の生活を知る②利用者の気持ちを知る③施設の必要性、役割を知るという3項目を挙げている。また、実習生全員に統一の目標設定をしている。

「介護実習I B」の実習は、1年後期11月頃に12日間を設定とした。実習先の種別は、介護実習I Aの施設に加え、救護施設、施設入所型の障害者支援施設や生活介護事業所等である。高齢者から障害者へと関わりを広げ、介護についてさらなる理解を深める機会が持てるように考えた。基礎編となるこの実習目標では、①利用者の生活課題を理解する②基本的な生活支援技術を実施する③施設の機能を理解するという3項目を挙げている。

「介護実習I C」の実習は、2年生前期6月頃に17日間を設定した。種別は、介護実習I Bの施設に加え、特別養護老人ホームと介護老人保健施設とした。利用者に基本的な生活支援技術を実践し、介護についての知識と技術の必要性、役割を考える機会とした。技術編となるこの実習目標は、①個々の利用者における生活課題を考察する②介護福祉士の役割と多職種との連携の必要性を知る③応用的な生活支援技術を実施するという3項目とした。

最終実習である介護過程を展開する「介護実習II」は、2年後期の11月頃に23日間を設定した。種別は、基準に適合した特別養護老人ホームと介護老人保健施設である。2年間の介護福祉士としての学びの統合であり、思考過程である介護過程を展開する力を養うために、特に重要な実習として位置付けた。実習目標は、①適切な介護過程（アセスメント、立案、実施、評価）の展開方法を学ぶ②利用者の生活意欲を高めるような支援技術を学ぶ③介護福祉士として、自分の言葉として介護観を述べるができる④利用者の生活課題に気付き、適切に多職種との連携を図ることができるマネジメント能力を養うという4項目であった。

2019年度入学生より、上記の実習目標は据え置きのまま、実習期間と種別の見直しを行った。その理由としては、介護実習I Aで設定した6日間の期間では、目標にあげた内容を学ぶことが難しいと感じたからである。また、私たちが研究している実習で成長を促すには、6日間では短すぎると考え、全日程の期間変更を次のように変更した。介護実習I A、I B、I Cともに12日間とした。日程の期間を変更することによって、実習期間が均等であることから、実習に対するモチベーションが維持できることと、ある程度の目標達成も可能になると考えた。介護実習IIは、介護過程の展開となるため、前半と後半の日程に分け、間に学校で学ぶ期間を設定した。一旦、実習を離れ、アセスメントを学校の授業内で行うことで、利用者を客観的に捉え、その生活課題とニーズの抽出に時間をかけて行うことができると考え、変更した。

教員である私たちは実習での学生の成長を重要視している。そのために、有効的な実習をいかに

組み立てていくのかを課題としてきた。

## 2. 学生の成長理論

専門職の養成にあたって、専門職として知っておかなければならない知識や身に付けておかなければならない技術とは何かという議論は数多くある。しかしながら、学ぶ者の成長過程に対して十分な配慮が行われて議論されたとは言い難い。

日本の高等教育においてもここ5年ほどでようやく学生の成長理論について言及が始まった。介護福祉士という専門職を養成している高等教育機関としての短期大学という点からも、この成長理論を検討することは重要なことである。そこで、河井<sup>2)</sup>の大学生の成長理論のレビューを参考に以下、検討を行う。

大学生の知的・倫理的成長についてPettyはその変化を9つのポジションとして表した。さらにEvansがそれを4つの構造にまとめている。ここでは、Evansの整理に従って、学生の成長について考える。

Evansの整理に従うと、学生の入学時は、以下のような状態（二元論）にあるという。

学生は全ての問題に正解があると信じており、権威がその正解を有していると信じている。世界は、絶対的に正しいか間違っているかという視点から見られる。(略) 学生が自らの答えを見つけることを学ぶことが、権威により与えられた難題であるとみなされる。(第1の構造)

この第1の構造については正解は1つまたは、正解か不正解のどちらかしかないという高校までの勉強で教わる単一の価値観を表しており、学生が自らの答えを見つけることを学ぶ困難さを「面倒くさい」という言葉で表現しているとも解釈できる。中には、家族との関わりを通して、正解は1つではないと教えられている学生もいるかもしれないが、先程の家族のつながりや家族構成等の調査からもわかるように、人とのつながりも少ない学生は、持っている価値観を変容させられるような経験はしていないものと思われる。

思考における大きな変化が生じると、学生は、知識を文脈的で相対的なものとするようになる。また、エビデンスに基づいて判断することができるようになり、議論の利点を見出すことができるようになる。(第3の構造)

言うまでもなく、介護に正解は1つではなく、利用者の様々な状況に応じた正解を介護者自らが、考えなければならない。それには、利用者一人一人の個別性を理解し、そこから柔軟に発想できる多様性を持った価値観が必要となるのである。もちろん、このような状況へ学生を導くような学びを行うことで、第3の構造へと学生たちは導かれる。そこを意識せずに学びを構成し、実施しても第3の構造へは導かれない。

では、この単一の価値観をどのように多様な価値観へと変容させたらよいのであろうか。河井は、Sanfordを引いて「学生の成長のためには環境との関係でのチャレンジ（挑戦）とサポート（支援）のバランスが重要である」としている。

これを本学の学生に当てはめると、学生が介護福祉士として成長するためには、学内から出て、実際の現場での実習（混乱）と、実習指導者、実習担当者、担当教員、友人や実習生同士、家族のサポートのバランスが重要であるとは考えられないだろうか。また、「認知的・認識論的成長の中の知識の捉え方の変化には、何事にもただ正解があるとする考え方から、複数の考え方や立場があるとする多元性の考え方への変容がある」と述べられている。

高校までの学びではほとんどの答えは1つという単一の価値観から、個別性を理解することにより、利用者によって答えは違うという、多様性を受け入れる価値観の変容が起こると考えられないだろうか。学生が介護福祉士として介護観を構築するためには、受け身の状態では価値観の変容は起こることはなく、行動することによって混乱とともに、変容が生じ、結果、学生の成長が起こるのではないだろうか。

以上のことから、この学生の成長理論を用いて、実習での挑戦時に起こる混乱内容と状況を分析し、支援のバランスを考えながら、単一の価値観を変容をも起こすことを想定した実習指導を実践することにした。<sup>3)</sup>

表1 介護実習 中間・最終カンファレンス用紙の内容 <sup>4)</sup>

|  |
|--|
| 1、実習開始前に立案した自己の実習目標と達成状況（介護過程を含む）<br>介護実習IA、IB、IC、IIそれぞれの目標に対する内容を記入する |
| 2、実習期間中で印象に残った場面とそこから学んだこと   |
| 3、実習を通して、介護の仕事に関して感じたこと・考えたこと  |
| 4、これまでの振り返りと自己課題   |

表2 学生の混乱度の表の例 <sup>4)</sup>

| 氏名                               | I A | I B  | I C | II |
|----------------------------------|-----|------|-----|----|
| 学生○                              | 混乱  | 混乱あり |     |    |
| 備考欄<br>スタッフの方と利用者とのやりとりに疑問を感じていた |     |      |     |    |

表3 学生混乱分析状況表の一例<sup>4)</sup>

混乱度：混乱していないA、混乱しているB、混乱し解決していないC、混乱の手前D

| 氏名   | 介護実習IA<br>グループホーム | 介護実習IB<br>障害者支援施設 | 介護実習IC | 介護実習II |
|--|-------------------|-------------------|--------|--------|
| 1、〇〇   | A                 | A                 |        |        |
| 備考欄<br>IA: 混乱はまだだが波が立っている状況。深く考えないようにしている？無難にこなす。<br>IB: 普通にこなしていた。自分の評価を低く言うタイプ。反省会用紙に「できた」という表現が見られない。介護観は？深い思いがない・・・このままでは成長が見られない。 |                   |                   |        |        |

表4 次回実習混乱予想表の一例<sup>4)</sup>

| 教員 | 学生 | IA | IB                       | 混乱予想   |
|----|----|----|--------------------------|--|
| AA | 〇〇 | A  | B                        | マイナス思考。実習で何をやらないといけないのかが分かっていないのでは？誰かの指示で動くことはできる。<br>技術的なことで自信をつけさせることが必要。                                      |
| BB | 〇〇 | A  | B                        | 利用者の気持ちの変化などが見られていないのでは？<br>利用者の表情を見て、感情を読み取る練習をしてみてもどうか？<br>例えば、どんなことをしたら泣いていたか？怒っていたか？など。<br>心を読み取る練習をアドバイスする。 |
|    | 〇〇 | D  | A                        | プライドが高く、自分はやれると思っている。「でもな・・・」という発言は自分の価値観は1つを意味しており、まだ単一の価値観の状態。「あなたの考えもOK」と彼女を認め、こちらの考えもあるよ！と価値観は多様なことを伝えていく。   |
| CC | 〇〇 | A  | 介護<br>対<br>して<br>の混<br>乱 | I Bでの実習が嫌だったのでは？「これが介護なのか？」と疑問を抱いている。私がしたかった介護では無いと思っているのでは？<br>高齢者の介護が向いているという言葉のシャワーを浴びせてみては？                  |

### 3. 混乱を用いた実習指導

学生の心的成長過程に配慮しながら、実習における教育方法を探求してきた。本来、介護観や本研究で検討を試みた価値観などは、心的成長との関連が深いことである。教育について考える際に、

心的成長に配慮しなければ、十分な議論にはならないと思われる。

心的成長には「混乱」が重要なポイントになると考え、実習終了後の「振り返り」を学生ごとに担当教員5～6名で混乱のポイントなどをチェックしながら、学生の「混乱度」を測定した。

その結果、混乱もなく平穏無事に実習を終了した学生には、終了した実習の施設と雰囲気は180度異なるような施設への配置を行った。ただし、十分に学生の混乱が予想されるので、巡回指導に当たる教員の心構えとサポートを整えてのことである。

この心構え、サポート体制があれば、学生が「混乱」を訴えてきても教員側は“想定内のできごと”となり、落ち着いて対応ができる。

また、実習に行った学生が、施設の批判を口にすることもある。「よくできる」学生にこのような傾向が多くみられる。これは、学校で教わったことをきちんと理解しているということでもあるが、価値が画一的な「混乱以前」の状態であると言える。

混乱以前では、知識中心の演繹的思考となり、「当てはめの」に考えてしまう傾向が強くなり、施設批判が起りやすくなる。

学生が施設の批判を口にしたとき、「そういうことを言うてはいけない」という指導ではなく、学生の画一的な価値観によるものの見方がそうさせているということを理解したうえで指導することが重要となる。

また、学生の価値観混乱が「批判」によって起こされたものであると、混乱を内化できない。一見、変化があったように見えても、最終的には、反発を生んでしまい、価値が画一的になってしまい、現実場面では上手くいかなくなることに注意を払わなければならない。<sup>5)</sup>

#### 4. 混乱に必要な条件

教員である私達は、「混乱」を通して、価値観の変容という成長を促せると考えていた。しかしながら、価値観の変容には自分と向き合い自己覚知をすることが必要だということに気付いた。自己覚知に至るまでの力や障害を取り除くことが無いと価値観の変容を促すことは困難である。まず、混乱している学生を受容すること、次にその後どうするかについて、学生本人に選ぶように指導する（学ぶ機会を与えるなど）ことが重要である。受容することで学生は心理的安全を感じ、今まで言葉にしてこなかったことを少しずつ話し始める。それを受け止めることで学生は、自らが承認を受けたと感じる。自己の存在を認めてもらえたと感じるのである。このことが自己覚知を促す力となる。

教員の立場から、私達は、学生の混乱状況を「学生混乱分析状況表」(表3)から導き出している。今後、混乱から成長できる過程を導き出す環境を創りだせるだけでなく、学生を受け止める方法を理解できるツールとして活用できるのではないかと示唆する。<sup>6)</sup>

### 第3章 価値観の変容を起こしたであろう卒業生のその後

実習を通して、価値観の変容を起こせるのではないかという可能性に注目をした私達は、6年前より、そつなく終わる介護実習から、単一の価値観を多様な価値観へと変容することをねらい、介護実習指導を行ってきた。教員は、この研究を開始してからは、学生が実習に行きたくない実習を中断することになったとしても、単一の価値観から多様な価値観へ変化しようとしている過程であると、肯定的に考えられるようになった。また、冷静に学生の混乱を受け止められるように教員の心境にも変化が見られている。では、卒業生はどのようなのだろうか。研究対象であった7名に、インタビューを依頼し、5名から快く承諾を得たため、来校してもらい、インタビューを実施した。

なお、研究対象者に研究の趣旨を伝え、本研究以外の目的で使用しないこと、個人が特定されないようにすることを説明した。

インタビューは、半構造化面接で行い、以下の内容について実施した。「実習で何が辛かったのか」「実習が終わって、自分自身が変わったと思うか」「実習で学べたこと、実習の時の経験が今、仕事で活かしていること」「仕事で大切に思っていること」などである。

#### ① 卒業して6年目のAからのインタビュー

Aの卒業後の職歴は、特別養護老人ホーム（従来型）に就職をしたが、1か月で退職した。理由は施設の間人間関係に馴染めず、孤独感を抱き、退職に至ったとのことであった。その次の職場として選んだのが、サービス付き高齢者住宅で、2年間勤務をし、結婚を機に退職した。二人目の出産後、仕事に復帰し、現在は、訪問介護事業所で勤務中である。

#### Q1：実習で何が辛かったのか

実習中に教えてもらう時に、失敗したらどうしようと思う。足手まといにならないか不安。日誌が辛い。毎日、書くことは一緒だけど、一日で何に気が付いたかを探しながら、実習を受けるのが大変だった。最後の実習でアセスメントをしたが、座学だけでは足りなくて。どこまで踏み込んでいいのかが、聞いていいのかがわからなかった。介護過程の実習の時の戸惑い。プレッシャーが強い。  
➡成績のよい学生で失敗を恐れている。他者の評価をととても気にするので、分からないことを聞くことにも抵抗があったのではないだろうか。さらに、コミュニケーションをとるのが難しいこともあり、より一層、聞くことが難しかったと考えられる。

介護実習ⅠCまでは、介護を「業務」としてしか見ていなかったが、介護実習Ⅱで急に一人の人を見ることとなったので、戸惑った。介護過程を実施せずに、社会人として働くのはただ単に業務をこなすだけであり、一人の人を考えながら、することができるので、意見を言うことができる。

➡介護は流れ作業とみていた。介護実習Ⅱの実習で介護過程を展開しないといけなかった。介護過程を展開するためには、コミュニケーションを取らなければならない。それが戸惑いに繋がったと考えられる。その後、仕事を通して、介護過程の重要性を認識している。介護過程を展開するには、

一人の利用者のことを理解していかなければならない。そのためにも、利用者とのかかわりが必然となる。その結果、コミュニケーションの取り方が変わったのではないだろうか。

今は、利用者のケアプランを事前に見せてもらっている。事前に情報を知りたいと思う。ある程度の情報を入れて、利用者のところへいくと、自分があたふたしないと思う。

➡介護過程を経験したことで、利用者の情報がある程度把握したうえで関わった方がいいと思うようになった。利用者を理解しようとしていることは、利用者主体の介護を実施しようとしていることが伺える。

#### Q2：実習が終わって、自分自身が変わったと思うか

おじいちゃん、おばあちゃんのお世話という視点から、一人の人間として接すると変化をした。それは、アセスメントをすることで、その人がどのような人なのかを知ることや、教えてもらったからだと思う。

#### Q3：実習で学べたこと、実習の時の経験が今、仕事で活かしていること

一つのチームで協力し、利用者を支えることを学んだ。ただし、自分は、チームの中に入っているのかと思った。4回目の実習では、こんな（人の多い）ところで働くかと思うようになった。働けるかなと心配になった。いざ、仕事で特別養護老人ホーム、サービス付き高齢者向け住宅で働いて、あまり、職員同士と仲良くできなかった。大人数で働くのが苦手だと気付けた。また、人間関係を築くのが苦手だとわかった。しかしながら、利用者に対しての声掛けの方法は仕事で生きている。自分から話しかけに行ったことや職員さんの場面を見ていたので、参考になっている。

#### Q4：仕事で大切に思っていること

訪問介護だから言えることだと思うが、一対一の支援の中でどれだけのことが時間内で叶えられるかを大事にしている。そして、利用者が話していることを取り入れながら、支援の環境を整えられるかを考えている。

例えば、本人は「冷房を消して欲しい」と訴えられたが、その日は暑い日だった。冷房を消すことは、利用者の命に関わることだと考えた。そのため、午後から訪問歯科の日だったことから、「その人のために、冷房を付けておいてもいいですか」と否定から入るのではなく、利用者の意見を汲みながら、利用者に言葉がけをしたことがあった。常に言葉の伝え方を大事にして勤務をしている。

➡訪問介護で一対一の関係のため、このようなコミュニケーションを取ることができたのではないか。

一対一の関係であれば、言葉の伝え方を考えることができた。大人数になると、色々な人の意見を聞かないといけないので、その人たちにあった言葉の伝え方を考えることが難しい。

Aは、最終実習で自立支援という言葉の理解ができておらず、自分中心の介護をするという介護観を持っていた。このままでは社会に出ても自分中心の介護を行っていくことが予想できたことから、その介護観を利用者本位の介護観に置き換える対応を行った。その方法は、クラスメイトや担当教員からの利用者本位ではない介護観だという指摘を介護実習発表会を通じて受けるものであった。その指摘を受け、ショックを受けたAは、涙を流していた。

## ② 卒業して5年目のBからのインタビュー

Bの卒業後の職歴は、介護老人保健施設に就職をし、その後転職した。卒業後の施設では、体力的にもついていけなかったようで、本人曰く、かなりハードだったため、体調を崩した。そのような状況ではあるが仕事を継続してきたが、「辞めたい」と担任をしていた教員に転職を考えた連絡をしてきていた。転職先は、利用者とゆっくりかかわれるところを探した。転職先としては、特別養護老人ホームや介護老人保健施設以外を希望し、有料老人ホーム（定員20名・現在18名）に就職した。そこでは、利用者が時間を好きに過ごせて、ゆったりしている。また、体調面も確認することができる場所であると言っている。

### Q1：実習で何が辛かったのか

特になし。

### Q2：実習が終わって、自分自身が変わったと思うか

介護職という職種の大変さを見てきて、レベルアップというよりは将来の不安を感じていた。自分には向いていないのでは？という思いがあった。

### Q3：実習で学べたこと、実習の時の経験が今、仕事で活かしていること

高齢者とかかわることの大切さ、現場で働いている職員さんが改めてすごいなあって感じたのと、コミュニケーションでお話する以外でも相手に刺激を与えることができるということを感じた。

➡コミュニケーションは、話をすることといった考えから、非言語的なことでも、コミュニケーションが成り立つことを知り、その重要性を学んだと考えられる。

正直、活かしているかはわからないけれど、現場というものを知るきっかけになったので、職場見学とかで比較、参考にできた。

➡コミュニケーションの重要性は実習で学ぶことが出来たが、実践までには至っていない。現場でコミュニケーションの実践を重ねることで、コミュニケーションが徐々に取れるようになった。一人の利用者と丁寧にかかわりたいと思うようになったのではないか。コミュニケーションを取ることができるようになって、他者とかかわりのなかで、自己を見つめる機会となり、自己像に変容が見られたのではないか。例えば、今までは、自身のマイナス面を他者にさらけ出すことはできなかったが、施設で受けた注意を他者に話せるなど受け入れることができるようになってきている。

### Q4：仕事で大切に思っていること

なるべくよりよい生活を送ってもらえるようにできる範囲内でできることはやりたい。

➡これは、利用者の立場に立つことができるようになってきていると考えられる。さらに、自分を知ること自身の限界をわきまえて、介護を考えるようになってきていると思われる。

### その他：本人からの学生時代について

楽しかったけれど、自分自身が勉強一筋で、知識ばかりを追い求めていたような感じがしている。もっと遊んだりとか、体験をしておけばと思っている。

Bは、成績優秀であるが、日頃からクラスメイトに対して威圧的な態度を取っていた。一方で、

人の目や他者からの評価を気にすることがあり、失敗を恐れ、強がる様子がみられていた。実習時にも利用者への態度が高圧的で上から目線を感じることもあり、他者のことを考えることができない状況にあった。このことから、他者と比較して、自分の存在を保っていたため、比較せずに、自分自身に向き合うことができるように、1人実習とした。その理由としては、自分を確立するための手段として他者を活用する、すなわち、自分本位の思考回路であると私たちは考えたからである。したがって、他者との比較ができないような環境をセッティングした。そのことによって、他者と比較することによって自分自身を知るのではなく、自分に向き合い、自己覚知できるようにした。自分自身に向き合うことにより、実習に対する不安が緊張感から来るものだと自覚できた。

自分に向き合うということは、自己覚知に繋がる。自己覚知によって、自分が無意識に持っている偏見に気づき、偏見を意識的に減らすことが可能になる。偏見は他者に対するものでもあり、他者を意識することになる。そうすることで、他者を理解することに繋がるのである。

### ③ 卒業して5年目のCからのインタビュー

Cの卒業後の職歴は、障害者支援施設の生活支援員として勤務し、現在5年目となった。その施設は、身体・精神・知的障害の方々が生きており3フロア（3,4,5階）が入所フロアである。1フロアには16名が生活していて、全体は50床である。運営している社会福祉法人は、障害者・障害児施設など7か所あり、介護実習以外にも、保育実習や社会福祉士の実習を受け入れている。現在、リーダーとなって2年目で、保育実習等の指導もする立場となっている。当時のキャリアサポートの職員が施設見学に連れて行ったことで、就職先に選んだとのことであった。

#### Q1：実習で何が辛かったのか

障がい者の実習には高校時代の施設見学にて、怖い思いをしたということで、もともと行きたくなかった。しかし、なんとか生活介護事業所の実習には行っていた。あと3日で終わる頃に利用者に殴られて、我慢ができなくなり、学校に泣いて帰ってきた。

特別養護老人ホームの実習では、高齢者は何をしゃべっているかわからないと思い苦手だった。寝たきりの人は会話ができないから、つまらないと思っていた。あとどれくらいで死んでしまうのかなどとってしまい、感情移入してしまうため、死が辛いと感じていた。排泄介助をした時に、嫌がっているのに、お腹を強く押す様子を見て、「やってられない」と思った。そのため、実習を終えた後に、荷物を持って帰った。次の日、「実習を辞めたい」と学校にきた。

特別養護老人ホームでの実習時に、「コミュニケーションを取って」と言われるのが嫌だった。じっとしているのも嫌だ、動いていたい。実習で嫌になって介護を辞めようと思っていた。お姉ちゃんが学費は高いし、一つくらい資格を取っておかないといけないと言われ、辞められなかった。

#### Q2：実習が終わって、自分自身が変わったと思うか

もともと障がいの人と関わることは無理だと思っていた。障害者施設に行き、その考えは変わった。障がいのある人に何ができるのって思っていたし、電車に乗るのもやめたらいいと思っていた。

しかし、できることもあることを知った。それぞれの生活があって、支援員が支えているということを知って、そこで勉強できると思った。障害の理解の授業が一切聞いていなかったけれど、今となっては障害の理解の授業をよく聞いておけばよかったと思っている。障害の理解の教科書は未だに持っている。

➡障がい者に対する自身の偏見に気づき、その人たちを理解することで、自分の立ち位置を見つけることができたのではないか。

### Q3：実習で学べたことや実習の時の経験が今、仕事で活かしていること

現在では、障がいの方は長生きするようになってきていて、障がいの方も高齢化している。高齢者の分野で学んだからこそ、現在障がいのある高齢者に対する技術が必要となっているのでよかったと思っている。現在、保育士の実習生も受け入れていて、実習指導をしている。

### Q4：仕事で大切に思っていること

今の職場は先輩がよく飲み連れて行ってくれる。今は、新型コロナウイルス感染予防のため、リモート飲み会をしている。自分もしんどそうな職員と一緒に飲みに行って、気分転換をして、モチベーションをあげるようにしている。こういったことが大事だと思っている。

利用者との目線や利用者寄り添うことなど、5年位仕事をしていると、初心を忘れてしまう。実習日誌を読み直すと、面白い。実習の時の振り返りは大事だと今は思っている。

実習に行っていてよかったことは、実習生の気持ちがよくわかることだと思う。実習に行っていなかったら、気持ちは分からない。障がい系の実習に行っていたから、手を触られて嫌なこと、服を触られるのが嫌なもの、自分も嫌だったからわかる。

実習生は甘えられる場所がある。それは学校だ。学校があるから、実習に行くことができる。自分と同じように実習に行っている友達がいるから頑張れる。学校には同じ経験をしている先生がいる。そういう先生がいるから、実習に行くことができる。そのなかで学んだことで、仕事を続けられる。実習経験がないと、仕事が続かないと思っている。忍耐力は実習で身につく。実習があったから、5年の仕事に耐えられた。嫌なことをいう職員や利用者があるが、正規職員となり、リーダーとなると、自分の想いを全ていうことはできないときもある。それは、実習中に自分の考えを押し通してはいけない場合があることを知った経験から理解できる。人間の命を支える仕事だから、責任を感じている。

実習はとても嫌だったけど、必要だと思う。実習に行かなければ、人とのかかわりを学ぶ機会を失ってしまう。学校に守られている間に、実習に行って、話を聞いてもらえる人がいる間に色々な経験をした方がいい。自分の話を聞いてくれている先生達がいること、話やすい環境があるのは、この学校の強みだと思う。

Cは、困っている人をほっておけない世話好きで、クラスのムードメーカー的な存在であった。その反面、自分の考えを押し付けるところがあり、それに賛同してもらえないときには批判したり、思いついたことをすぐに口にすることがあった。自分のことを好きか嫌いかという判断基準で行

動する傾向があり、今まで嫌なことから逃げて生きてきた。このような状況から、実習先が自分の思うような場所ではなく、居心地が悪かったり、疎外感を感じると自分で勝手に実習を辞めて帰ってくるのが何度もあった。

介護実習 I C の実習先として、本学の実習指導を長年依頼している特別養護老人ホームにした。介護の基本姿勢、相手の立場に立ったコミュニケーションの取り方を C に習得させたいと考え、C の性格上、大混乱を起こさせようと意図し、配置した。予想通り、実習 4 日目に勝手に中断をしてきた。その決断に対して、予想の範囲内だったため、咎めることもせず、様子を見てみると、本人から「実習に行きたい」と言ってきた。

➡ 次の実習先を検討する際に、一回目の実習でデイケアに行かせてもらったことや、C のことも少しは把握されているという考えから、他の学生とは違う実習期間を設定し、介護老人保健施設に配置した。4 回の実習を終えることで、嫌だと思ったことでも、続けられる自分に気がついたのではないか。また、嫌だということを押し通すことは、自分中心のものの考え方であるが、それを我慢することができるということは、他者の気持ちを考える姿勢ができたのではないかと思われる。

#### ④ 卒業して 4 年目の D のインタビュー

D の卒業後の職歴は、介護老人保健施設で 1 年間勤務をしたが、夜勤をするのが不安で仕方がなく、辛くなり退職をすることになった。次に、デイケアセンターで 4 か月勤務をしたが、人間関係に馴染めず、退職した。その次に、デイサービスセンターで 1 年 3 か月間勤務をするも、体調を崩し、入院などをしなければならなかったこともあり、辞めたくはなかったが退職をした。その後、現在も体調が万全ではないことを伝えたくて、介護老人保健施設の採用試験を受けた。そして、パートで採用してもらうことができ、入所部門で週 4 日、9 時～14 時半で勤務をしている。現在、4 か月目である。

#### Q1：実習で何が辛かったのか

実習をしていなかったら、職場の雰囲気や人間関係、技術面を現場で学ぶことができなかった。実践できる場があり、よかった。実践をしてなかったら、躓く。介護の仕事をするうえで、実践したことがなかったら、仕事ができない。実習は行っていた方がいい。学生の時の実習は楽しかった。特にグループホームは楽しかった。時間に追われることなく、過ごせたから楽しかった。

最後の実習は、辛かった。職員さんに自分から何も聞けなかった。その日の担当の人が、はっきり決まっていなかった。それまでの実習では、終わった後で、質問がないかを聞いてもらっていた。しかし、最後の実習は、フロアごとに別々で動いていたため、職員の人は、忙しそうにしている、なかなか聞けなかった。実習指導者の人は、夜勤にも入っていたため、会えないことが多かった。実習の中で、介護過程を考えるのが大変だった。

#### 最後の実習でのエピソードと本人の振り返り

実習生は、施設からマスターキーを渡されていた。その鍵を実習中に紛失してしまう出来事が起

きた。この出来事をきっかけに、実習を辞めたい、資格を取るのを辞めたいと考え、先生に連絡をした。学校に登学し、この出来事について、またなぜ辞めたいのかを何時間も先生は聞いてくれた。その時は、素直にお礼を言えなかった。この時は気が付かなかったけれど、実習生は学校に守られていたと思う。先生達が話を聞いてくれたことで、気持ちも落ち着き、助けられた。社会に出たら、一人で考え、行動をしなければならない。また、様々なことをやらなければならない。学校では、先生達は色々な話を聞いて、相談に乗ってくれていた。しかし、現在は転職して4か月であり、相談ができる人もなく、孤独を感じている。

**Q2：実習が終わって自分自身が変わったと思うか**

利用者とのコミュニケーションが上手くなった。自分から声をかけることができるようになった。話が続くようになった。今は利用者との円滑なコミュニケーションが取れるようになってきた。だから、利用者と話をするのは楽しいと思えるようになった。

**Q3：実習で何を学べたか、実習の時の経験が今、仕事で活かしていること**

自分が実習に行くことなく就職をしていたら、介護の現場では何もできないから働けなかった。実習の時の経験はすべて役に立っている。就職先が実習に行った施設だったから、就職をしたときに業務内容や施設の雰囲気を知っていたため、特に困らなかった。

**Q4：仕事で大事に思っていることは**

人間関係が大事だと思う。

**学生時代から成長したことやできるようになったことは何か**

職場では、「私はできません。まだまだです」と介護歴が長い先輩に対して言っている。「やれます」と伝えたら、先輩職員に「やって」と言われるからだ。「できる」と返事をして、出来なかったら、失敗をしたときに自分が困るからでもある。

家では、「できない」というと、「さぼっている」と言われるので、言えなかったが、学校では「できる」と言っていたことを覚えている。高校の時に成績があがり、先生に「もっと自信をもって」と言われ、「できる」というようになり、短大の時にも続いていた。しかし、社会人になったら、「できる」と言って失敗をしたらいけないので、できることについてのみしか言わなくなった。

学校は、「できる」と言ってもいい場所だった。家では、できると言えず、「できる」と言えなかった。家族や姉に馬鹿にされると思い、できることでないと言えなかった。失敗したことは、誰にも言わない。自分のなかでは考えるけれど、親には失敗したことを言わない。

お母さんから「あんたは頑張ったらできる」とずっと言われ続けてきた。しかし、卒業後に、自分は他の周りの人たちと違うと感じてきて、しんどくなってきた。そのため、誰かに助けを求めたくて、医療機関を受診し、その診断により自身を理解することができた。そのことにより気持ちも楽になり、しばらくして、就労支援に行き始めることができた。

在学中Dは、授業や演習は、休まず出席をしていた。取り組もうとする気持ちはあるが、器用ではないため、あきらめが見え、積極性に欠けて見えた。一方、口癖の「できる、できる」の発言は、

頻繁にみられた。しかしながら、教員目からみて出来ていないことも多くあると認識していた。

教員に具体的に「何ができたのか」と深く聞かれると、詳しく説明が出来ず、「大丈夫、大丈夫」と言い、話をはぐらかすことが多くみられた。

母親に否を唱えることは困難であるようで、「できない」とは言えない環境があるのではないかと思われた。さらに、高校の時に成績が上がり、先生に「もっと自信をもって」と言ってもらえたことから、「できる」と言うようになった。

⇒高校は成績が良いという単一の価値観のため、高校の先生からは「(勉強が)できる」という評価がおこなわれた。

実習中断における面談で、Dはふてくされた態度でやってきた。この様子を見て、教員は「みんな壁にぶつかっているから、成長しているんやで。今、壁にぶつかっててよかったで」と声をかけた。今までの実習研究の知見から、筆者ら教員は、自信を持ってこの言葉をDにかけることができた。

短大では、勉強ができることに一番の価値を置いていない。むしろ、できないことを「できない」と伝えることに価値を置いている。したがって、教員はDに「できなくてもいいんだよ」と助言をした。そのことによって、高校までの「できる」が「できなくてもよい」と価値観に変容が起こったものとする。その結果、自分の生きにくさを自覚し、周囲の反対を押し切って、自ら病院を受診するまでに至ったと思われる。

#### ⑤ 卒業して3年目のEのインタビュー

Eの卒業後の進路は、介護老人保健施設に就職をし、現在3年目である。夜勤業務を行える力が付くまで2年以上かかり、最近ようやく夜勤業務に入ることができるようになった。

##### Q1：実習で何が辛かったのか

実習日誌が上手くまとめられなく、時間がかかるばかりで、苦痛だった。介護計画の作成が上手くまとめられるか不安で、指摘されたらどうしようと不安だった。実習指導者の方は男性で苦手だったし、話かけるのが怖かった。実習が辛くて泣いたのは、3回目の介護老人保健施設での実習と4回目の特別養護老人ホームでの実習であった。

4回目の実習指導者が、次から次に質問をしてくるので、すぐに自分の答えがまとめられなくて、返事に困ることが多かった。しかし、徐々にその質問にも慣れて、実習を終えることが出来た。初めての实習は、何も知らないで行ったから短く感じていたが、段々と辛くなった。それは、利用者や職員とのコミュニケーションが辛かったからである。会話が続き、何を話したらいいかもわからなかった。実践面でも自分にできるか自信がないのに、わからないまま、実施しなければならないのが苦痛だった。現在は利用者のことが分かるから、コミュニケーションが苦痛ではなくなった。

##### Q2：実習が終わって、自分自身が変わったと思うか

文章能力が付いた。就職したての頃は、職場で自分の思っていることをなかなか言えず、なかなか話せなかった。今は、少しずつ他の職員と話ができるようになってきた。

### Q3：実習で学べたことや実習の時の経験が今、仕事で活きていること

技術や介助も習ったことを今、使っているため、実習で学んだことは多分役立っていると思う。3回目の介護老人保健施設の実習で理学療法士と利用者とのリハビリの様子を見て、かっこいいなと思った。また、利用者が一生懸命にリハビリテーションを頑張っている姿を見るのが好きだった。4回目の特別養護老人ホームの実習ではリハビリテーションの風景を見ることが無かったことから、就職先に介護老人保健施設を選んだ。

### Q4：仕事で大切に思っていること

利用者の生活を支えていくには、職員間のコミュニケーションとほうれんそう（報告・連絡・相談）が大事だと感じている。

Eは、無口で表情に変化がなく、いつも受け身で自分から何かをすることはない学生であった。自分の都合で他者に要件を依頼する等、自己中心的な発言や行動が時々見られた。また、指摘を受けたときなどに泣いてしまうことがあった。学生生活は、まじめで遅刻や欠席等もなく、授業中に寝たりすることもないため、優等生タイプに思われるが、自己中心的なところもあり、つかみどころのない学生であった。

I Aの実習は、2日ずつ実習場所が変わっていくプログラムであった。そのため、実習環境に慣れることが最後までできず、学びも浅かったと思われる。これは、「コミュニケーションが苦手かもしれないが、積極的に実習に取り組まないと何の勉強にもならないですよ」との実習指導者の助言と、「自分からの働きかけがなく、終始受け身の实習であった」との本人からの発言から、実習を通しての成長は見られていないことが分かる。そのため、I Bの実習先では、ゆっくりとコミュニケーションをとる時間があり、利用者に関わることができる施設を配置した。また、細かに実習指導を受けることができる施設であったが、当たり障りのない実習内容だった。I Cでは、さらなる変化を求めため、卒業生がいる施設で、Eとはタイプの違うハキハキとした学生と配置をした。実習終了後に卒業生である実習指導者から、次の内容の報告を受けた。

「記録の時間として1時間を取っているが、次の日に提出された実習日誌は半分程度しか記入されていない。昼休憩後に決められた時間に戻って来ない。積極的に行動しないため、技術面での実施はさせられなかった。そのことを指導すると、泣いてしまうことから、職員は強く指導が出来なくなった」というものであった。

この報告を受け、全く成長が見られていないことから、最後の実習であるIIでは、あえて一人実習とした。実習施設は、学生の自主性を重んじ介護の本質を説いてくれる施設に配置をし、施設長には前回の実習の様子を伝え、それを踏まえ、指導に当たってもらうことを依頼した。

オリエンテーション時に、施設長から質問を受け、「答えられず、黙ってしまい、泣いてしまった」と本人から報告があった。中間カンファレンス時には、施設長に「介護観とは何か」と聞かれ、すぐに答えられなかった。その様子を見て、担当教員は「黙ってしまったら、聞こえているかわからないから、少し考えていますなどを伝えましょう」と助言をした。休みの日に学校に来て、「実習

辞めたいです」と発言をした。クラスメイトから、辞めるに当たり、色々なことを考えないといけないことや辞める理由を説明しないと聞くと、「めんどくさい」と発言し、自分の母親にも実習を辞めたいと話したが、「他にやりたいことがないのなら、そのまま続けなさい」と言われた。

今までの実習のように当たり障りのない実習では終わることはできないことに気づき、自ら行動しなければ実習を終えることはできないことがわかったようである。このことは、最終カンファレンスの発表で、「初めは話せる人しかコミュニケーションを取っていなかった。でもこれではいけないと思い、自分から質問をして、分からないことは聞くようにした」や、「介護実習ⅠCでは介護技術を積極的に実施しなかったことを今回の実習で後悔している」と言った発言から、少しではあるが推測できる。コミュニケーションが苦手であったEが質問をしていることなどから、行動に変化が見られていることが分かる。また、施設長から今回の実習の感想を聞かれた時に、「実習は自分との闘いでした。今はほっとしています」と発言したことからも、価値観の変容が見られる際の葛藤が生じていたことが分かる。

#### インタビューのまとめ

5人のインタビューを通して、共通して言えることは、「生きる力」を身につけたということである。この生きる力とは、困難にぶつかったとき、失敗したときに自分の置かれている状況を客観的に把握し、別の見方をすることで解決方法を見つけ出そうとする力のことである。これが一般的にレジリエンスと言われているものである。

さらに、卒業後、介護職として就職している。その後は、様々な経過を辿っているが全員が現在も介護職として働き続けている。この原動力になっているのは、介護実習での体験ではないかと考えられる。そこで、学生は、介護について考え、「生きるとは何か」、「生活とは何か」ということを理解し、合わせて介護実習を終えて、達成感を得ることができたのである。5人のインタビューを通して、5人ともに価値観の変容が見られ、私達が行ってきた研究の一定の成果が見られたと考える。

## 第4章 「混乱」を可能にしていく環境

今まで取り上げてきた学生の共通点は、コミュニケーション能力の低さである。コミュニケーション能力の低さから、他者とかかわることに難しさを感じていた。教員は、他者とかかわりを必要とするような実習先に学生を配置した。その結果、学生は混乱をしながらも、必要に迫られ、他者とかかわらざるを得なかった。他者とかかわることでそれぞれに個々の価値観があるということに気づき、視野が広がる。さらに、価値観の多様性にも気づくことができる。そこから、自分自身の価値観も多様な価値観の一つであることを知るのである。そこで、自分自身に向き合うことで、自

分に合った環境を知り、その環境を求め、自らの力を発揮していた。これは、生きる力に繋がっている。たとえ、転職を繰り返しても、そのことはマイナスになるのではなく、経験値を上げ、より自分の力を発揮できる環境を求めるといった積極的な行為と理解することができる。

実習を勝手に中断して帰ってきて、学生を咎めることなく、様子を見ることができた。その理由は、勝手に中断したことを、混乱の中で学生が成長していく過程と考えていたからである。

これらの実習が可能になったのは、本学の実習方針を理解してくれている実習受け入れ施設があったことである。このような関係を構築するために、実習指導者懇談会において、実習方針を説明し、理解を求めた。その結果、養成校と実習受け入れ施設との連携が深まり、施設側からの働きかけも学生の成長の一助となったのである。

## おわりに

今回のインタビューを機に学生時代を振り返ってもらったが、どの卒業生も、「学校に救われた」、「来てよかった」との発言があった。

これは、自分のことを教員がわかってきて、向き合ってくれたこと、承認されたことが、彼女達の発言に繋がったのではないかと考えられる。

具体的に、教員は、以下のように、学生と関わるようにした。なかなか自分のことを話せない学生に対して、無言のまま学生が話し出すまで待つことや、時には、家族のように接することである。

我々教員も、この研究に取りかかるまでは、「実習が何事もなく無事に終わる」ことを第一にしてきた。しかし、それでは学生は成長することができない。それに気づいてからは、学生の成長を促す介護実習の研究に取りかかったのである。

その結果、学生の成長には「混乱」がポイントになることが分かり、実習配置を考えたり、学生の日頃の様子を教員間で意見交換を行ったりした。

実習において、泣いたり、実習の中断を申し出たりするような学生の反応に対して、寧ろ、学生にその反応がみられた時には、教員にとっては想定内のできごとであり、成長に繋がる反応であることと肯定的に捉え、冷静に対応することができた。

研究を始める前の教員は、カリキュラム通りに進むことが、学生の成長に繋がる唯一のことと考えていた。しかしながら、混乱がカリキュラム通りに進めることを妨げたとしても、学生の成長に注目し、柔軟に対応することができるようになった。これは、カリキュラム通りに進めることだけでなく、学生の成長にも価値を置くという教員の価値観が広がったことを示唆している。

「学校に救われた」、「来てよかった」との発言が、卒業生から聞かれた。自分を受け入れてくれる教員がいると感じられることが、この学科の強みであったと結論づける。

人間福祉学科・専攻科介護福祉専攻はその長い歴史を閉じることになるが、卒業生、実習受け入れ施設をはじめ、関係者の皆様に感謝申し上げたい。

【参考・引用文献】

- 1) 介護福祉学 介護福祉学研究会監修 中央法規 2002年3月 p.48-54.
- 2) 河井享. 大学生の成長理論の検討—student Development in Collegeを中心に— 京都大学高等教育研究. 第20号, (2014) p.49-61.
- 3) 実習での「混乱」が学生を成長させる—単一の価値観から多様性を許容する価値観へ— 大阪城南女子短期大学紀要. 第51巻 (2016) p.112-114.
- 4) 同上 p.115-117.
- 5) 実習での「混乱」が学生を成長させる—単一の価値観から多様性を許容する価値観へ— 大阪城南女子短期大学紀要. 第51巻 (2016) p.126.
- 6) 実習での「混乱」が学生を成長させる第2報 —単一の価値観から多様性を許容する価値観へ— 大阪城南女子短期大学紀要. 第53巻 (2018) p.117-118.

(せしほ：講師)

(ただれいこ：准教授)

(ながはし さちえ：講師)

(おがた みやこ：講師)

(みやざき きょうこ：准教授)

(まごめ たけし：滋賀医科大学 兼任講師)