

〔論文〕

実習指導における必要な連携とは

瀬 志保・多田 鈴子・長橋 幸恵
緒方 都・宮崎 恭子・馬込 武志

キーワード：実習、カンファレンス、実習施設、実習指導者

はじめに

介護が必要となる対象者は多岐にわたっており、その対象者の理解を深めていくためには、生活を送ることが困難な状況にある対象者の生活の場をより多く知ることが必要となる。また、「実習は、介護の実践を学ぶ場であり、専門職業人としての自己形成の場」¹⁾とあるように、卒業後、専門職業人として、どのように働いていけばよいのかを学ぶ機会でもある。

したがって、介護福祉士養成校における2年課程の養成カリキュラムでは、介護実習は総時間数が450時間と全体の4割もの比重があるものとなっている。それは、学内での知識や技術の習得のみでは、多様な利用者に対する適切な支援を実践することが困難であることが考えられるからである。

介護実習についての研究において、養成校を卒業後に介護福祉士として長く活躍していくには、どのような学びが必要なのかを模索してきた。そこでの研究成果は、実習での「混乱」を通して、学生が成長できることが示唆された。また、この「混乱」を乗り越えるためには、その学生の混乱度に応じたサポートが必要となること²⁾である。

我々教員によるサポートだけでなく、実習施設によるサポートもまた重要になる。その重要性は、今までの介護実習を通して、おぼろげながら分かってはいた。

実習施設において介護実習を受け入れる体制づくりとして、「介護福祉士の養成カリキュラム改正を見据えた介護実習科目の実習指導体制のあり方に関する調査研究事業」の報告書では、「実習指導者を中心とした実習受け入れチームをつくり、養成校の実習担当教員と連携しながら、実習施設全体で、取り組む体制を整えることが大切」³⁾とある。また、受け入れチームの役割として、「実習生受け入れの準備（マニュアル準備や実習日程の調整など）、実習中の実習生への指導、フロア別で実習生を受け入れた場合、進捗状況確認をする、カンファレンス・実習の振り返りへの出席、実習生の評価、受け入れチームでの実習後の振り返り、定期的の実習受け入れチームの打合せを実施」等と示されている。⁴⁾

この報告書にあげられている受け入れの準備では、不足しているものがある。それが、養成校と連携をして実習生について事前に理解しておくことである。

実習生について十分な理解のないまま実習を受け入れると、実習が始まってから、実習生の理解

を始めることになり、ようやく理解したころには、実習が終わりを迎えるということになりかねない。

誤解を恐れずに言えば、実習をどうやって進めるかばかりに気を取られ、誰が実習をするのかということが忘れ去られている。誰が実習をするのかというのは、実習生の人となりであったり、学校での様子であったり、接する際に気を付けていることであったり、得意や不得意、実習でどのようなことを学び、実習終了後には、どうなっていて欲しいのかといった事柄である。

この「誰が実習をするのか」ということを突き詰めていくには、養成校と施設との連携が欠かせない。実習について研究を進めていても、施設職員との関わりがキーポイントになることが多々あった。しかしながら、学生の価値の混乱といった内面に焦点を当てていたため、この点については十分に考慮していなかった。

そこで、今回は、「連携」に焦点を当て、研究した事柄についてまとめをし、分析した結果を報告する。

第1章 実習評価で発覚したそれぞれの連携不足

介護実習は、社会福祉士及び介護福祉士法等の規定に基づき、実習生を指導する実習指導者に関する資格要件がある。そこには、実習施設・事業等（Ⅰ）における実習指導者の資格要件は、介護福祉士の資格を有する者、又は3年以上介護業務に従事した経験のある者、実習施設・事業等（Ⅱ）では、介護福祉士として3年以上実務に従事した経験があり、かつ、厚生労働大臣が別に定める研修課程を修了した者である。

また、実習指導者の役割は、「各施設・事業所等において直接的な実習生指導だけではなく、施設と養成校間の連絡調整というコーディネーターの役に加え、自施設の職員教育や採用時職員教育等の役割も担っていることがある」⁵⁾とされている。このことから、知識や技術を身に付けており、尚且つ、経験も重ね、施設内で職員教育を担当する立場でもある。また、実習担当者とは、当日、実習生を指導する担当者のことを本学では言う。

本学では、実習が終わると実習評価表を学生に見せて、実習を振り返る機会を設ける。そこで、学生は実習指導者が記載した評価表の記載内容に一喜一憂する。

しかし、中には、実習内容を振り返ることもできないような評価表もある。その内容は、誰にでも当てはまるような、抽象的なことしか書かれておらず、学生は自分の実習の具体的場面を思い起こすことが出来ず、振り返ることができない。

また、自分のことを“ちゃんと見てもらっていない”と感じ、がっかりする場合がある。なぜこのようなことが起こるのか。

このことを施設側の問題というよりも、養成校と施設の連携不足をキーワードに実際にあった事例の検討を行った。

養成校と実習指導者、実習担当者、それぞれの連携不足の場合

①事例の内容

特別養護老人ホームXは、他府県にあり、設立から約30年経過したのどかな田園風景の広がる土地にある従来型の施設である。建物は4階建てで、入所定員は50名。職員はほぼ地元出身者で、勤続年数も長い人が多く、和気あいあいとした雰囲気である。実習は、不定期に依頼をしている。

この施設に実習を依頼した理由は、他府県ではあったが学生の居住地からは比較的近く、卒業生も複数入職しているからである。実習に行った2名は、クラスのまとめ役を引き受ける責任感のある学生と、イベント等の学校行事の際に、毎回快く引き受けてくれる学生である。

中間カンファレンスでは、目標に対する中間時点での進捗状況を発表した。それを受けて、実習指導者、担当教員より発表内容に関する質問や助言を通常は行う。しかし、この時の実習指導者のコメントは、二人に向けて、「質問などは積極的にしています。声の大きさを考えてコミュニケーションを取ってください」ととても短い簡単な内容であった。そのコメントを聞き、担当教員は、具体的な指導が得られなかったため、もう少し助言が必要だと考えた。そこで、自分のコメントの際に、その実習指導者に、「介護の喜びややりがい」について、コメントを求めた。しかし、そのことに対して、返答は得られなかった。

卒業生が実習生の日々の指導を丁寧に行っていると話をしていたため、実習担当者から指導がされていることは理解していた。次の最終カンファレンスは、実習指導者と過去に担当したベテラン職員の出席があった。ベテラン職員は、今までの指導経験から、具体的に一人一人の実習生の発表に対して、コメントがあった。しかし、現在の実習指導者は、前回のコメントとほぼ変わりなく、二言のみであった。実習生はそれを聞いて、実習内容を見てもらえていないと残念な気持ちで実習を終えた。

実習が終わり、実習評価が郵送されてきた時のことである。その担当教員がその内容を見て、あまりにも評価コメントが少なかったため、どのように実習の振り返りをすればよいのかと途方にくれた。それは、5段階評価の下から2番目のD評価（60～69点）が付けられていたからである。

評価コメントには、当たり障りのない「言葉遣いにもう少し気を付けてください」とあり、実習生の様子が分かるものではなかった。この内容では、実習生自身が振り返りを行うことが出来ないと考えた。そのため、もう一度、コメントを具体的に記入していただくように、実習指導者に依頼をした。

しかし、再度送られてきた評価表には、コメントの字数が少し増えただけであった。実習生2名に、その評価表を見せたところ、言葉を発することもなく、無反応であった。

②検討内容

では、なぜこのようなことが起こるのだろうか。私達の仮説では、実習指導者がコメントを書くものの、実際の指導は実習担当者が行うため、実習指導者はよくわからないまま、コメントを書かざるを得ないのかもしれない。それとは逆に、実習担当者は、現場で実習生を直接指導する。その

ため、実習担当者は実習生の状況を把握することが可能である。

先ほどの、特別養護老人ホームXの場合も、日々の複数の実習担当者により、丁寧な実習指導がされていることから、実習指導者と実習担当者との情報共有、連携が不足していたのではないかと考えられる。

また、本学としても、日頃から実習に行っていないため、実習指導者が変更されているなどの実習施設に関する情報収集不足であったと考えられる。さらに、この数年は、実習指導に関する説明を行う実習指導者懇談会にも、特別養護老人ホームXからは、出席されていない。このことから、実習指導者が、本学の実習方針やどのような学生を育てたいと考えているのかを、把握できない状況にあった。また、実習を依頼するにあたり、本学の実習指導に関する方針を実習指導者に対して、事前に連絡をすることをしていなかった。また、施設間での情報共有も行われていなかった。

以上のことから、養成校、実習指導者、実習担当者の全てにおいて、連携不足であったのではないかと考えられる。

では、日頃から実習に行っており、実習指導者との連携を図ったケースに関して、経緯を整理し、分析を行う。

第2章 実習生の親子関係に注目し、施設との連携を図った例

対人との関わりが難しく、自分から発言等も少ないおとなしい実習生Aの場合

①事例の内容

Aは、高校時代から福祉を学ぶ学校に行っており、高校時代から高齢者施設や児童の施設等への実習経験がある。本学に入学した理由も、介護福祉士資格を取りたいという希望によるものだった。学校を休む、遅刻をするなどは見られない。また、授業中に寝ることなども見られない。しかし、出席を取る際に、教員と反対を向いて返事をする、視線が合わないことがある。

授業などでの発言等はほぼ無く、前で発表をする際でも声が小さい。会話をしている際にも表情に変化はなく、終始、無表情である。友人関係は、固定の学生一人のみとしか関わりがなく、その学生に些細なことまでを質問し、答えを教えてもらっており、自分で決定したり、考えたりすることが難しい学生である。

1年次の1回目6月（6日間）では、デイケアで実習を行った。その際の実習評価コメントには、「利用者、職員ともに、コミュニケーションを図ることが難しく、積極性にやや課題はある」とあった。しかし、A自身はカンファレンスの中での発表で、「利用者と積極的にコミュニケーションを取ることができた」とあり、真逆の評価となった。

この評価の違いに関して、担当教員は、この差は何の差なのかを考えるように指導をした。それに対してAは、「もう少し積極的に利用者さんとコミュニケーションを取ればよかったですと思いました」と振り返りをした。

2回目10月（12日間）の実習では、ユニット型の特別養護老人ホームへ実習に行った。何事もなく中間カンファレンスまでは実習を行っていたが、カンファレンスを終了し、フロアへ戻る前にトイレに行ったきり戻らないと担当教員に連絡がきた。施設へ駆けつけると、トイレに閉じこもって泣いていた。トイレから出させ、話を聞くと、「今日はまだ実習に戻れない。帰りたい」と訴えた。その話を聞き、教員は実習へ戻るように説得をし、フロアまで誘導をした。しかし、「帰りたい」とフロアを離れ、終了時間前ではあったが、言い続けたため、その日の実習は終了することにした。なぜ、帰りたいのかを教員がAさんに尋ねるも、本人はそのことに返事はせず、帰りたいとの一点張りで、理由を聞くことはできなかった。

家まで担当教員が送ろうとし、一緒に帰ろうとするも、「一人で帰りたい」と怒り気味に言い、教員を振り払おうとする行動が見られた。そのため、この行動を保護者に報告すべきだと考え、「お母さんに会いに行くよ」と伝えると、その行動はもっとエスカレートし、教員を拒絶する行動に出た。「先生が家まで来たら、学校を辞めさせられる」と泣きながらに訴えた。この様子を見た教員は、「後半の実習でしっかり取り組む気持ちを持てるなら、このことは保護者には連絡をしません」と伝えた。そして、本人に帰宅をしたら、携帯に連絡をするように指導をし、別れた。その後の実習は、遅刻や欠席は見られず、特に変化もなく、最後まで実習を終えた。最終カンファレンスでは、「笑顔もできるようになり、一言二言は話をしていた」というコメントや、中間よりは頑張っていたと助言があった。

実習評価には、「実習前半では、表情にも不安が出ており、おどおどしていました。助言に対しても、表情を曇らせており、実習をやり遂げられるか心配でしたが、中間カンファレンス後に、笑顔で実習に臨んでくれるようになってよかったです」「ご利用者様に不安を与えないよう、相手の顔を見て、落ち着いた態度でコミュニケーションを取れるようにしてください」「メンタルの弱さが実習意欲に大きく影響をしていました」と実習の様子が的確に表現されていた。そのフィードバックを受け、Aは特に表情も変化なく、評価を淡々と受け止めていた。

②検討内容

「親に連絡をとる」というタームに、今までとは違う異常なまでの反応を見せたところによれば、親子関係に何らかのポイントがあると考えられる。特に、親に注意されることに対して、非常に警戒心を持っているように見受けられた。このことから、過干渉な親子関係が示唆される。

中島によれば、親の過干渉な関わりが、子どもに以下のような影響を与えるという⁶⁾。

過干渉な親子関係によって周囲からの期待への敏感さと傷つきやすさをもつ自己愛傾向が培われ、(中略)、また過干渉な親子関係によって自分なりの基準を養ったり、自分で対処する経験を奪われ、自分の対処能力に自信がない面がうかがわれる⁷⁾。

Aは、自分の行動に対して自信がなかったり、不安を感じたりしている。その一方で、自己愛傾

向から他人の意見に耳を傾けるといふ素直さもない。まして、自ら疑問を解決すべく質問することもできない。

このような学生に対して、実習で職員が強圧的で厳しい指導を行うと、親が過干渉に関わるのと同じように感じられてしまう。また、教員も同じであり、強圧的で厳しい指導を行うと、親が過干渉に関わることと同じではないかとも考えられる。

これでは、ますます、自分の行動に対して自信を失わせ、不安を増大させてしまうことになりかねない。つまり、“動けなくなって”しまう。そのような実習生の姿を見て、やる気のない学生というレッテルを張ってしまう、という悪循環を引き起こしかねない。

では、どうすればよいのか。中島が指摘しているように、過干渉な親子関係を取り結んでいる学生は、「周囲からの期待への敏感さ」があるという。

周囲からの期待に対して敏感ということは、できたところを褒めるといった成功体験が自信を回復することに繋がるのではないか。ひいては、主体的に関わるといった行動を誘発するものと思われる。

③実習後の対応

次の実習では、この成功体験を重ねるといふことを主眼に置きながら進めていくことにした。実習において成功体験を重ねるといふことは、施設にも協力を仰ぐ必要がある。そのために、施設に対して実習生の情報を、プライバシーを考慮しながら十分に提供し、協力を依頼した。

ただ、学生の配慮すべきポイントを実習指導者だけが分かっている、実習を担当する職員が十分に分かっているなければ、コミュニケーションが難しく主体性が乏しいと「思われがち」学生の立ち居振る舞いを見ていて、イライラし、強圧的で厳しい指導になりかねない。あるいは善意から、過干渉な指導を行うということもありうる。

協力を依頼するとともに、学校と施設との連携のさらに、先にある施設内での連携についても協力を依頼した。

2回の実習を終え、実習中の行動や学内での授業態度から、自主性を身に着ける目的と、成功体験を重ねるために、まずは、一人で実習施設に通うことができることを目指した。

施設の選定としては、日頃から関わりの多い施設で、実習指導者懇談会に複数人で出席されているなど、学校との協力体制が整っている介護老人保健施設Yにした。Yの施設統括は、施設全体を把握しており、各部署の責任者を指導する立場にある。実習に関する連絡等、Yの場合は実習指導者ではなく、施設統括者になっている。

今回、実習へ行くにあたり、Yの実習指導者へ事前に、実習IA、IBや学校の様子を伝えておいた。また、担当教員には、心の支えとなるように、褒めてもらうように伝えた。

④実習の報告及び対応

実習が開始されると、実習統括者より、Aの状況はその都度、電話で報告があった。

中間カンファレンスまでは、特に問題なく、実習をこなしていた。中間の登学日での現在までの

振り返りとして、「食事介助は、利用者のペースでできるようになった。シーツ交換は、初めてやった時より、素早くできるようになった。利用者さんに、わかりやすく声かけをできるように頑張っていきたいです。今は疲れていて、困ったりすることもあるけれど笑顔で乗り越えていきたい」と記入している。

しかし、実習指導者が作成した中間カンファレンスまでのAに関する実習報告書が、実習統括者より届けられた。その内容は、次のとおりである（原文ママ）。

[実習報告書]

- ・遅刻、早退は無く、10分前にはフロアに来られている。
- ・あいさつ、返事は出来るが声は小さい。
大きな声、笑顔であいさつ、返事をする様に指導しています。
- ・シーツ交換を毎日行っているが、覚えが悪く毎日同じ説明と注意をしている。
1床交換するのに40分かかっていたので、現在2床のみ交換してもらっている。
本人にはイメージトレーニングなどをしてるように伝えていきます。
- ・オムツ交換は現在ほぼ見学のみです。1名だけ交換してもらいました。
質問を問うも何もありません。と質問なし。
- ・トイレ誘導、移乗介助、見学だけです。リハパン（引用者註 リハビリパンツ）汚染時は見守りで交換して頂きました。
質問を問うも何もありません。と質問なし。
- ・利用者とのコミュニケーションも特定の方のみ、すぐに無言になる。会話している時も笑顔がなく無表情。多くの利用者様とコミュニケーションをとってもらえるように間に入っています。
本人にも色々な利用者様と接する様に促しているが行動出来ていない。
- ・積極性が、まったく感じられない。一切質問が無い。
業務を説明している時も、集中していないと感ずることがある。

この報告書を受けて、日常から関わりのある学年担任が、Aに対して指導を行った。

「挨拶を自分ではしているつもりでも、相手が分かっていたら、したことにはならない」や、「目標をしっかり持ち、自分がやりたいことを伝えなければならない」と指導をした。

その後、残り10日余りとなった頃、施設統括者が、実習指導者が付けた評価表を持ち、Aの実習指導について相談に来た。そして、「これでは物足りない」と発言され、Aの指導に対して、学年担任は、本人に自己評価をつけさせるように依頼をした。

翌日、Aが自己評価を付けたものがメールで送信され、それとともに、電話連絡が施設統括者よりきた。Aの付けた自己評価があまりにも高かったことに驚いた様子であった。この自己評価が高かったことは、親の過干渉による自己愛傾向の高さの証左でもある。

学年担任は、学校にAを呼び出し、実習状況を本人に確認をした。それとともに、ひとりでよく

実習に行くことが出来ていることを褒め、その後、今までの実習を振り返りつつ、指導をおこなった。

施設評価では、「コミュニケーションが苦手でしたが、少しずつ声も大きくなり、笑顔も出てきていました」とのコメントがあった。また、「一日の実習目標を達成するために、積極的に行動することができた」、「自身の目標を次の目標にフィードバックできた」、「知識を活用し、意欲的に利用者との関わりが持てた」以上の項目が、中間評価ではE評価（59点以下）であったが、C評価（70～79点）に変わった。

実習終了時には一人で行けるようになっただけでなく、自信を持って介護技術を少しずつ行うようになってきた。また、今までは会話の時にはうつむき、視線を合わせることができなかったが、大きな声で発言できるなど「見違えるほど」の変化が見られた。

⑤施設へのインタビュー

このように実習において、目標が達成された理由は、介護老人保健施設Yでの施設内の連携が十分に行われていたのではないかと考え、11月上旬に振り返りのインタビューを行った。インタビューの内容は、施設内での連携と施設と養成校の連携についてであった。結果は、次の通りである。

[インタビューの結果]

・施設内での連携について

できるだけ、M指導者が担当するようにしていたが、M指導者以外の職員に付く際には、コミュニケーションが苦手で、指示が多くなると混乱するため、同じことは何度も伝えること、なるべく怒らないことといった実習生と関わる際の注意点を共有し、介護技術面、介護の方法についても、指導に相違がないようにスタッフ間で確認していた。

また、出来たことを褒める、時間がかかるかもしれないがシーツ交換を直接指導して、達成感を感じてもらおうという目標を持つなど、口頭ではあるが、スタッフ同士で実習生に対する指導方針を共有していた。

・施設と学校の連携について

実習指導者懇談会では、学校の教員と直接、話すことができ、関係を築くことができる。さらに、学校の指導方針を確認するとともに、実習を受けるにあたって気になることを聞くことができるので、意味のある活動と捉えていた。

施設では、実習での指導方針として、実習生が介護を嫌にならないように指導を心がけている。

従来は、先入観を持って指導してしまうことを恐れて、むしろ学生の情報を知ることを望んでいなかったが、学生の情報を得ることによって、指導内容が「濃く」なり、対応方法も考えられる。

以上の結果から、実習において、施設内での連携や施設と養成校との連携の重要性が指摘される。

では、介護老人保健施設Y以外の施設では、どのように連携を図っているのだろうか。これをテーマに本学で実施している実習指導者懇談会でアンケートをとり、その実態の把握に努めた。次にアンケートの結果を示すことにする。

第3章 実習における連携の実態把握

1. 調査目的

本学は毎年、実習が始まる1か月以内に、実習指導者懇談会を実施している。そこで、実習指導者は、実習担当者とどのようにコミュニケーションを取っているのかを知るために、アンケート調査をすることにした。

2. 調査方法

アンケート調査の実施日は、2019年4月23日、実習指導者会参加者32名（実習指導者など）を対象として、実習に関するアンケート用紙を配布し、自記式調査を行った。

3. 倫理的配慮

アンケートへの記入は、自由意志で決めることができ、結果については統計処理を行い、本研究以外では使用することは一切ないと説明した。

4. 結果

Q1. 「本学の実習の方針についてどの程度ご理解をいただいていますか」という問いに対して、「良く分かっている」11名、「分かっている」15名、「あまり分かっていない」5名、「分かっていない」1名であった。

さらに、Q1 続き、「実習方針について特に不明な点は何ですか」（複数回答可）で質問をした。「どこまで指導をすればよいか」2名、「何を指導すればよいか」2名、「注意をしてもよいか」1名、その他3名であった。その他で記載をした人は、「今年度から始めて受け入れのため、本日の説明で理解させてもらいました」と今年度より受け入れとなる実習指導者からの回答があった。

Q2. 実習生に対する施設の「指導方針」を実習担当者に伝えていますかという問いには、「実習ごとに伝えている」24名、「分かっているので伝えていない」2名、無回答が6名であった。

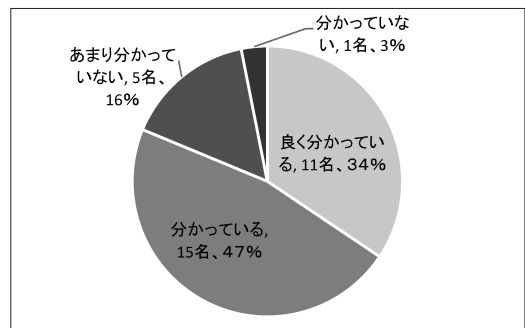


図1 実習方針の理解

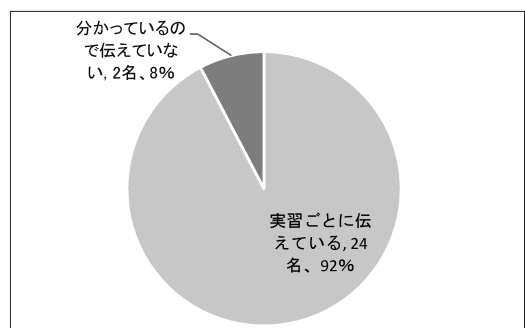


図2 施設の指導方針を伝えているか

Q 3. 実習担当者と実習指導に関するコミュニケーションを取っていますかという問いには、「毎日とっている」13名、「時々取っている」14名、「あまりとっていない」1名、「取っていない」0名、無回答4名であった。

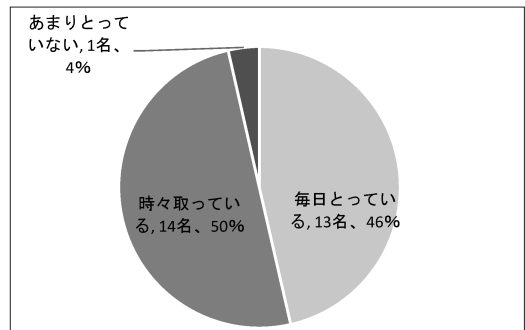


図3 実習担当者と実習指導に関するコミュニケーション

Q 4. 実習を受けるに際して、施設の「介護方針」を職員間で再確認しますかという問いには、「必ずする」14名、「ときどきする」11名、「ほとんどしない」3名、「しない」0名、無回答4名であった。

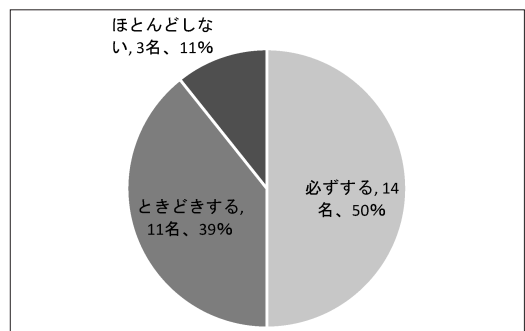


図4 介護方針を職員間で再確認するか

Q 5. 実習を受けていただいて、困難を感じたこと、手応えを感じたことをお書きくださいとし、それぞれについて、自由記載をしてもらった。その内容は、次のとおりである（原文ママ）。

A 5-1. 困難を感じたこと

A 5-1 a. 学生に対して

- ・学生ではなく、社会人として実習を行う意識も必要である事を伝える。
- ・考察の部分が不十分な日誌への指導。
- ・主体性にかける学生へのアドバイス。
- ・様々なことにおいて、私達が当たり前だと思っていることが今の学生にとっては、当たり前ではない。
- ・就職先が決まっている学生の受け入れについて。
- ・見たこと、観察したことの表現力が乏しい。
- ・本質を理解してもらおう事の難しさ(期間的な事も含め)学校と施設が今後、今以上に協力しあい、学生に介護の魅力を感じていただきたいです。
- ・学生からの疑問・質問等が後から出てくる(反省会や振り返り等)、その場で質疑応答した

方が良いこともある。

- ・伝えていることに対してうなづきや返事がなく、本当に理解しているのかと疑問に感じたこと。
- ・介護過程用紙の記入方法を理解していない学生が時折いるので、困ることがあります。
- ・メンタル面等で、体調を崩しやすい学生に対して、どこまで続けさせるか、休ませるか、学生に合わせて判断しているが、日常の様子がわからないため、判断に迷うことがある。普段の学校での様子が知りたい。

A 5-1 b. 職員・施設について

- ・学生が思う理想の介護と現実の介護現場での状況を考えて、指導を行うこと。どう伝えれば、理解をしてもらえるかを考えています。
- ・実際と学校の差をどう伝えて理解をもらうか、難しいところである。
- ・何をどう指導すれば良いかわからず、不安でした。本日の説明で少し理解できました。
- ・職員間で都度話はしているが、周知する難しさがある。指導者は理解していても、周りのスタッフ、一人ひとりまで伝える難しさ。今一度、再確認したいと改めて思います。
- ・伝えたい事、教えてあげたい事を期間内で全て伝える事が、業務があるため、困難である。
- ・処遇ややりがいなど魅力の伝え方。
- ・多様性のお話ではないが、色々な学生がいると思って対応をしているので、困難を感じたことを今のところはありませぬ。

A 5-2. 手ごたえを感じたこと

A 5-2 a. 学生に対して

- ・初めからレク等を拒否する利用者様をあえて選び、何度か拒否をされるが、指導者と共に参加を促し、協力してもらう、学生自身が何度もトライし、最後には利用者様のプレゼントを用意し、利用者様と喜びを共有してくれたことがありました。学生さんが、非常に拒否されながらも頑張ってくれたなあと思いました。
- ・最初に伝えようとしたことが、そのままであったり、その一部が日誌、レポートなどに記載をされた時。
- ・自分で考えることが出来る様になる。
- ・実習日誌を見て、質問が多い時。
- ・施設の考え方（介護における考え方）について、少しでも理解してもらえたとき。
- ・実習後（カンファレンス）に、入居者にとって良いケアをしていると感じてもらった時。
- ・実習中に看取りがあった。実習生も担当者も戸惑ったが、学生に意見を聞き、また、社会経験の為にも手を合わせていただいたことがあった。良かったと思う。
- ・指導者、担当者のコメントや助言を実践しようと行動する実習生が一人でも多くいた時。嬉しくも思うし、手応え、やりがいを感じます。
- ・初めは緊張をしていた学生さんが、途中や最後に表情が良くなっていたり、楽しいと言って

くれると良かったと思います。

- ・最終反省会で、中間と比べて成長がみられる時。(文章や内容、発表の口調など)
- ・気付きが増えたと感じる事があった。
- ・実習初日の表情と最終日の表情が違い、とても良くなっていたとき。
- ・利用者様とのかかわりを楽しいと感じてくれる学生が増えているように感じている。
- ・ご利用者と笑顔でコミュニケーションが図れている姿や一日の終了時、とても楽しそうに話をしてくれた時には嬉しく思います。

A5-2 b. 職員・施設について

- ・無事に実習を終えられたとき。
- ・巡回教員の先生と十分な連携をとる事で、学生に対してサポートできたこと。
- ・実習指導者が実習生を指導することによって、施設の介護方針や介護観の見直し、再確認ができる場となっている。
- ・レベルが同じ様な学生が実習に来た時に指導がしやすく手応えがあった。
- ・実習後、アルバイト、就職につながる。

このほか、「実習担当者とどれぐらいの頻度でコミュニケーションをとっていますか」という質問に対しては、毎日取っている14名、ときどき取っている15名、あまりとっていない1名であった。ときどき取っているという回答がわずかながら毎日とっているを上回った。ときどきというのも頻度が分かりにくいのが、頻繁でないことは間違いない。

次に、「実習担当者とはどれぐらいの頻度で施設の介護方針について確認をしていますか」という質問では、必ずする14名、ときどきする11名、ほとんどない5名であった。

5. 考察

施設の介護方針の確認は、毎日さまざまなことがおこる実習において、「ぶれる」ことなく指導をするためには必要であると考えられる。介護方針が「ぶれる」、つまり、職員間で統一されていないと実習生はその時々で、異なる指導をされてしまい、混乱することになる。したがって、この介護方針の確認は重要であると思われるが、必ずするという回答は半数に届かず、ほとんどしないという回答も約17%あった。

では、どうして実習指導者は、実習担当者とは時々しかコミュニケーションを取っていないのだろうか。残念ながらアンケートではその理由までは尋ねていないが、原因として考えられるのは、勤務シフトの関係で「出会えない」、「時間がない」、「実習担当者に任せている」、「何かあった時に聞けばよい」などである。

第1章で取り上げた特別養護老人ホームXでは、実習指導者と実習担当者との意思疎通が不十分だったため、実習指導者が実習生の状況を十分に把握できていなかった。そのため評価表だけな

く、実習カンファレンス時の実習指導者のコメントが、「もっと積極的にコミュニケーションを取ってください」という当たり障りのないコメントにならざるを得なかった。

特別養護老人ホームXは、遠方にあり、めったに学生を配置しておらず、実習指導者について、養成校も十分に理解していない。また最近では、実習指導者懇談会にも出席していないので、養成校の実習について考え方も十分に伝わっていない可能性がある。

第2章で取り上げた介護老人保健施設Yでは、実習指導者と実習担当者、実習担当者間、施設と養成校の連携が十分に取れていたため、実習において、成果が表れたと思われる。

また、自由記載からは、学生の指導に関して率直な記述がされていた。実習期間中に、学生にプラスの変化が見られた際には、自分達が行った指導に手応えを感じていることがわかった。しかし、反対に、指導をしても改善や変化がなかなか見られない場合の指導や、やりがい、理想と現実の差をどのように伝えるかということに困っている実習指導者もいた。

いずれにしても今後も、実習指導への手応えや困っていることを聞かせてもらい、実習状況の把握を行うとともに、養成校側の実習指導も改善していくことが必要である。

第4章 連携の方法

実習に関しては、施設内の連携と施設と養成校の連携の重要性については、前述の通りである。では、施設内の連携をどのように進めてもらえばよいのだろうか。

それには実習における施設内の連携を促す仕掛けを、養成校が用意出来ないかと考える。

その仕掛けの一つ目は、実習目標を明確にすることである。実習を通してどのように学生を育てたいのか。それを施設に具体的にイメージ出来るように、伝えることである。当然ながら、養成校は、実習後の成長した学生の具体的な姿を明確に持っていなければならない。このことで、施設に対して、実習で何を目指すのか、実習生がどこまでできればよいのかを、より具体的に伝えることができる。

そのためには、実習生に関する情報を事前にできる限り伝える。そして、特にどこを伸ばしたいのか、何が出来るようになればよいのかをきちんと伝えることである。そのことによって、施設では、実習の方針が決まり、共有されやすくなる。

もちろん、教員間での連携も持たなければならない。一人の学生に対して、教員がそれぞれの考えのみで異なった指導をすることは、実習目標を明確にすることとかけ離れている。

二つ目は、実習に対する施設のモチベーションである。受け入れた学生が実習を経験して、その後、どのように成長をしたのかを養成校が施設に伝えることである。

これは、学生の成長に自分たちがどれだけ寄与できたかを知ることで、実習に対するモチベーションの向上につながると考えられる。

三つ目は、自分たちの指導がどのような結果を生んだのか、それをきちんと伝えることである。例えば、実習生の振り返りを伝える、その後の成長の様子を伝える、実習成果発表会に出席しても

らうなどが考えられる。実習における指導の意味を学生の成長という「結果」で伝えるのである。

まとめ

本研究において、養成校と実習施設との連携に主眼を置き研究を進めた。なぜならば、実習は実習施設で行われ、その指導について、養成校の介入は難しく、実習施設に任せざるを得ないからである。その分、養成校は実習施設と連携を十分にとらなければならない。

そのため、学生が成長をしていくためには、養成校と施設との連携は不可欠である。それは、第1章で示したように、実習指導者と養成校との連携が出来ていないと、実習指導を的確に行うことができず、それは学生の成長を阻害することに繋がりがねないからである。

実習指導者、実習担当者、担当教員との連携を図り、学生の状況を情報共有することで、その学生に応じた指導を行うことができるようになる。学生が実習で成長をするためには、成長をするための環境を養成校からの働きかけで整えていく必要がある。

そのためには、まず、実習施設に本学の実習指導についての理解をしてもらうことが重要となる。それには、実習を依頼する実習指導者、実習担当者に実習指導者懇談会へ出席してもらえるように、養成校からの働きかけを行わなければならない。

また、実習指導者懇談会に欠席した実習施設に関しては、実習指導者が変更されている場合などもあるため、そのまましておくのではなく、こちらから訪問をし、直接、本学の実習指導方針を伝えなければならないと考える。今まで、この部分に関しては、不足していたところであり、反省をし、改善していかなければならないことである。

さらに、前回の実習受け入れから数年期間が開いていて、学生が実習を行っていない実習施設に関しても同様であり、実習指導者懇談会に出席してもらえるように、直接電話でお願いをするなどの働きかけが必要となる。

このことは、学生が実習を意欲的に取り組めるように環境を整えることに繋がり、さらに、学生の成長を促すことにも繋がるのである。また、直接、実習指導者と会える貴重な機会である実習指導者懇談会は、養成校が学生をどのように育てていきたいと考えているのかを伝えるよい機会でもある。

また、実習施設で行われる指導に関しては、施設と養成校のパイプ役になる実習担当者と、実習現場で実際に実習生を指導する実習指導者によって行われているが、この間でも十分な連携が無ければ、施設と養成校との間で学生の成長を促すような連携をしても、実習生の指導には連携による影響を及ばない。

第2章で取り上げたAの変化について、実習施設にはフィードバックができていなかったため、インタビュー時に、施設統括と実習指導者に次のように報告をした。「大勢の前で、堂々と大きな声で発表をすることができるようになった」「表情に変化が見られ、自然に笑顔がみられるようになった」「複数のクラスメイトから、Aの変化についての発言が聞かれた」などである。

この内容を聞き、実習指導者からは、自分達が行った指導で具体的に何が功を奏したのかという手応えは全く感じていない様子であった。そのため、学年担任は、Aの変化は、学校のみでの学びでは起こすことができなかつたことを伝え、施設統括、実習指導者、実習担当者の施設内での連携が行われていたことで、結果として成長に繋がったということを伝えた。

介護老人保健施設Yでは、実習生に対する統一された指導が行われていることや、Aが実習で達成感を味わえるように、独自の目標を立てられていた。そして、その目標に向かって実習担当者の指導があったこと、その学生の様子を見て、その都度、褒めるように意識していたことも、Aの変化を助長した要因ではないかと考えられる。

そして、一番大きな要因として考えられることは、実習指導者が直接、実習生を指導しているということである。実習指導者が直接指導をしても、その頻度が少ないかまたは、直接の指導をしない施設もある。実習評価表の誰にでも当てはまる内容の記述は、直接指導をしていないことからたらされる結果とも考えられる。

実習評価表も、学生の成長を促す材料でもあるため、実習を直接指導していない場合、実習担当者と連携を図り、より具体的な記載をしてもらえるように、この点に関しても、養成校からの働きかけを行っていく必要があることがこの研究で明らかになった。

実習指導者アンケートからは、どこまで実習指導をすればよいのかという、実習指導者の戸惑いが数件記述されており、手探りで実習指導をしている様子を知ることとなった。

実習施設と担当教員とが、密に連携を持つことで、実習指導者が指導に困っていた場合など、指導に関する相談等に乗ることができることや、実習巡回時に、学生の指導で不明な点はないかなどを養成校から尋ねることなども必要であると考えられる。

おわりに

本研究を通して初めて、実習指導者がどのように実習を受け入れ、どのような実習指導があったのかを直接聞くことができた。学生の成長を考え、実習担当者の実習指導者が、情報を共有し、とてもよく実習生を観察されていることを改めて知り、驚くとともに、感動をした。

養成校の教育の主旨を受け止め、熱意を持って実習指導が行われていることは本当に有難いことである。

今まで、十分な連携をとることなく、実習指導を一方的に依頼してきたことを反省し、今回、明確となった課題を意識し、今後も施設との連携を図り、学生の成長を支えていきたい。

【謝辞】

本研究は、2018年度個人特別研究費の助成により、取り組むことができました。ご配慮をいただきました理事長、学長先生をはじめ、ご指導を賜りました先生方に深く感謝申し上げます。また、ご協力いただいた

実習施設の職員様、人間福祉学科の学生の皆様に心より感謝いたします。

【注・引用文献】

- 1) 介護福祉士養成新カリキュラム：教育方法の手引き. 日本介護福祉士養成施設協会, 2003.3.
- 2) 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研究紀要. 第51巻, 2016, p.109-128.
- 3) 介護福祉士の養成カリキュラム改正を見据えた介護実習科目の実習指導体制のあり方に関する調査研究事業の報告書. 日本介護福祉士会, 2019.3. p.32.
- 4) 注3) に同じ. p.33.
- 5) 介護実習指導者テキスト. 日本介護福祉士会, 2015.4.
- 6) 中島香澄. “現代学生に見られる強迫的心性と青年期発達課題(大人になること)への意識” ころの健康：日本精神衛生学会誌. 18 (1), 2003.6, p.60-68.
- 7) 中島香澄. 同上論文. 2003.6, p.67.

(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：湊川短期大学教授)