

# 実習前評価システムに関する一つの考察Ⅳ

杉 本 大 輔

星槎道都大学研究紀要

社会福祉学部

創刊号

2020 年

## 実習前評価システムに関する一つの考察Ⅳ

杉 本 大 輔

本稿では一般社団法人日本ソーシャルワーク教育学校連盟北海道ブロック加盟校が実施している実習前評価システムの本学における2019年度の実施状況の報告と、そこからうかがえる本学における実習前の2学年次における教育課題の考察を行う。筆者はこれまでに当該システムに関するいくつかの拙稿の中で、当該システムの持つ潜在的機能の分析と、本学における実施状況について報告してきたが<sup>①</sup>、その重要性は年を追うごとに増していると実感している。理由の一つとして、2021年度から実施される社会福祉士・精神保健福祉士養成新カリキュラムがあげられる。現行より60時間の実習時間の増加が謳われる新カリキュラムへの改定を受けて、各養成校でも様々な取り組みが検討されているが、60時間＝地域実習という前提に立てば、実習生は2つの領域の実習を経験しなければならず、事前学習において種々の工夫が必要になることは容易に想像できる。当該システムの本来の目的は実習生の選別であるが、その実施方法は各養成校に一任されている。これまで述べてきたように、本学においては2年時夏季集中講義に実施することにより、実習前における学習課題の明確化を目的とするに至っている。今後、新カリキュラムが導入されることにより、当該システムも各養成校によって多様な機能を果たすことになると考える。

### 1. 2019年度星槎道都大学社会福祉学部実習前評価システム（OSCE）実施要領

7月29日(月)の2年生科目「相談援助実習指導Ⅰ」の前期講義最終日（本学において今年度から導入された第2クォーター総括日にあたる）に実施を告知。実施日時は夏季集中講義「地域共生プログラム」<sup>②</sup>2日目の9月18日の1,2講目。内容は櫻井美帆子准教授と杉本が交互に利用者と評価者になり「地域包括支援センターにおけるインターク面接」という場面におけるロールプレイングを行う。所要時間は5分間。櫻井・杉本がそれぞれ評価者・利用者としての評価を後述する評価表に記入。それぞれの評価内容は7月29日に配布し周知している。

受講生は本学社会福祉学科2年生30名。なお、本年度からの変更点として評価項目を前年までの3段階から5段階に変更（5：大変よくできている 4：よくできている 3：できている 2：あまりできていない 1：できていない）した。これは、より精緻な分析を行うことを目的として、実施結果の一層の精査をねらいとしている。つまりは5段階評価による因子分析の導入と、それによる、より精緻で具体的な学習課題の発見である。また、実施の前日に面接技法の復習として鑑賞するDVD『面接への招待―核心を外さない相談援助面接の技法―』（監修 奥川幸子 渡部律子 中央法規）の鑑賞中に映像を止めて前期において学習した面接技法の具体的解説を行い、惰性で受講する学生の戒めとした。

#### 評価者評価（5段階）

1, クライエントを迎え入れる態度	言葉	5	4	3	2	1
	動作	5	4	3	2	1
2, 椅子の勧め方	言葉	5	4	3	2	1
	仕種	5	4	3	2	1
	どちらが先に座るか	5	4	3	2	1
3, 対面の取り方（座る位置）		5	4	3	2	1
4, 初めのあいさつ	言葉	5	4	3	2	1
5, 自己紹介	所属	5	4	3	2	1
	職名	5	4	3	2	1
	役割	5	4	3	2	1
		5	4	3	2	1
6, 倫理的配慮	守秘義務の伝達	5	4	3	2	1

	メモをとることの断り	5	4	3	2	1
7, 主訴の聞き取り	切り出し方	5	4	3	2	1
8, 質問方法の的確さ (閉ざされた質問・開かれた質問)		5	4	3	2	1
9, 身体技法	傾聴の姿勢	5	4	3	2	1
	うなずき	5	4	3	2	1
	手や足を組んでいないか	5	4	3	2	1
10, 視線	相手の目を見ているか	5	4	3	2	1
	きょろきょろしていないか	5	4	3	2	1
	相手の動きを追っているか	5	4	3	2	1
11, 声音の様子	明確さ	5	4	3	2	1
	速さ	5	4	3	2	1
	抑揚	5	4	3	2	1
12, 主訴の要約は的確であったか		5	4	3	2	1

利用者評価 (5段階)

1, クライアントは気持ちよく迎えられたか	5	4	3	2	1
2, クライアントはワーカーの役割をよく整理できたか	5	4	3	2	1
3, クライアントは滑らかに相談関係に入れたか	5	4	3	2	1
4, クライアントは相談事を十分に聞かれたと感じたか	5	4	3	2	1
5, クライアントは相談事を十分に話したと感じられたか	5	4	3	2	1
6, クライアントは相談事を十分に理解されたと感じたか	5	4	3	2	1

なお、得点の評価内容は以下のとおりである。

- 5…非常によくできている
- 4…よくできている
- 3…できている
- 2…あまりできていない
- 1…全くできていない

2. 評価結果

評価者評価

記述統計量

	度数	範囲	最小値	最大値	平均値		標準偏差	分散
	統計量	統計量	統計量	統計量	統計量	標準誤差	統計量	統計量
迎え入れる態度 言葉	30	2	3	5	4.77	.092	.504	.254
迎え入れる態度 動作	30	2	3	5	4.60	.132	.724	.524
椅子の勧め方 言葉	30	2	3	5	4.77	.092	.504	.254
椅子の勧め方 仕種	30	1	4	5	4.73	.082	.450	.202
椅子の勧め方 どちらが先に座るか	30	4	1	5	4.13	.274	1.502	2.257
対面位置の取り方	30	4	1	5	4.70	.187	1.022	1.045
初めのあいさつ 言葉	30	3	2	5	4.43	.149	.817	.668
自己紹介 所属	30	4	1	5	3.97	.242	1.326	1.757
自己紹介 職名	30	4	1	5	3.50	.218	1.196	1.431
自己紹介 役割	30	4	1	5	2.90	.200	1.094	1.197
倫理的配慮 守秘義務の伝達	30	4	1	5	3.00	.336	1.838	3.379
倫理的配慮 メモをとることの断り	30	4	1	5	2.67	.350	1.918	3.678
主訴の聞き取り 切り出し方	30	3	2	5	3.17	.152	.834	.695

	度数	範囲	最小値	最大値	平均値		標準偏差	分散
質問の方法の的確さ	30	3	2	5	3.60	.132	.724	.524
身体技法 傾聴の姿勢	30	3	2	5	4.83	.118	.648	.420
身体技法 うなずき	30	2	3	5	4.87	.079	.434	.189
身体技法 手や足を組んでいないか	30	0	5	5	5.00	.000	.000	.000
視線 相手の目を見ているか	30	0	5	5	5.00	.000	.000	.000
視線 きよろきよろしていないか	30	2	3	5	4.93	.067	.365	.133
視線 相手の動きを追っているか	30	2	3	5	4.60	.103	.563	.317
声音の様子 明確さ	30	3	2	5	3.90	.255	1.398	1.955
声音の様子 速さ	30	3	2	5	4.00	.220	1.203	1.448
声音の様子 抑揚	30	3	2	5	3.77	.257	1.406	1.978
主訴の要約は的確であったか	30	4	1	5	2.90	.194	1.062	1.128
有効なケースの数 (リストごと)	30							

利用者評価

記述統計量

	度数	範囲	最小値	最大値	平均値		標準偏差	分散
	統計量	統計量	統計量	統計量	統計量	標準誤差	統計量	統計量
気持ちよく迎えられたか	30	4	1	5	4.57	.184	1.006	1.013
ワーカーの役割をよく整理できたか	30	4	1	5	3.87	.234	1.279	1.637
滑らかに相談関係に入れたか	30	3	2	5	4.27	.191	1.048	1.099
相談事を十分に聞かれたと感じたか	30	4	1	5	4.30	.240	1.317	1.734
相談事を十分に話したと感じたか	30	4	1	5	4.03	.242	1.326	1.757
相談事を十分に理解されたと感じたか	30	4	1	5	3.87	.252	1.383	1.913
有効なケースの数 (リストごと)	30							

評価者評価での平均値の比較を行うと「迎え入れる態度 言葉」「迎え入れる態度 動作」「椅子の勧め方 言葉」「椅子の勧め方 仕種」「対面の位置の取り方」「身体技法 傾聴の姿勢」「身体技法 うなずき」「身体技法 手や足を組んでいないか」「視線 相手の目を見ているか」「視線 きよろきよろしていないか」「視線 相手の目を見ているか」「視線 相手の動きを追っているか」は平均値4.5を超えており、特に「身体技法 手や足を組んでいないか」「視線 相手の目を見ているか」は5.0、つまり全員が満点であったことから、身体技法に関する高得点がうかがえる。反対に「倫理的配慮 メモをとることの断り」「主訴の要約は的確であったか」は平均値3.0を割っており、今後の学習課題といえる。利用者評価に関しては、平均値の最高は「気持ちよく迎えられたか」の4.57、最低は「ワーカーの役割をよく整理できたか」「相談事を十分に理解されたと感じたか」が3.87となっており、評価者評価の結果と関連するものとなっている。

3. 因子分析

本年度より、評価者評価の結果について因子分析を行い、より精緻な課題抽出を行うこととなった。なお、分析法により、平均値の高かった身体技法は分析項目には入れていない。なお、因子抽出法は最尤法を採用した。

KMO および Bartlett の検定

Kaiser-Meyer-Olkin の標本妥当性の測度	.554
Bartlett の球面性検定 近似カイ2乗	247.793
自由度	105
有意確率	.000

共通性<sup>a</sup>

	初期	因子抽出後
迎え入れる態度 言葉	.765	.827
迎え入れる態度 動作	.737	.630
椅子の勧め方 言葉	.746	.999
椅子の勧め方 仕種	.880	.839
椅子の勧め方 どちらが先に座るか	.645	.169
対面位置の取り方	.724	.552

	初期	因子抽出後
初めのあいさつ 言葉	.740	.999
自己紹介 所属	.723	.687
自己紹介 職名	.837	.823
自己紹介 役割	.664	.695
倫理的配慮 守秘義務の伝達	.846	.720
倫理的配慮 メモをとることの断り	.811	.999
主訴の聞き取り 切り出し方	.721	.598
質問の方法的確かさ	.655	.310

	初期	因子抽出後
主訴の要約は的確であったか	.511	.203

因子抽出法：最尤法

a. 反復中に1つまたは複数の1よりも大きい共通性推定値がありました。得られる解の解釈は慎重に行ってください。

説明された分散の合計

因子	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の負荷量平方和 <sup>a</sup>
	合計	分散の%	累積%	合計	分散の%	累積%	合計
1	4.775	31.834	31.834	3.799	25.328	25.328	3.869
2	2.506	16.709	48.543	1.539	10.257	35.585	2.304
3	1.875	12.499	61.042	1.123	7.486	43.071	2.048
4	1.323	8.823	69.865	1.998	13.318	56.389	2.404
5	1.092	7.281	77.145	1.592	10.613	67.001	2.698
6	.770	5.133	82.278				
7	.699	4.657	86.936				
8	.638	4.253	91.189				
9	.438	2.919	94.107				
10	.256	1.709	95.816				
11	.187	1.244	97.060				
12	.170	1.133	98.192				
13	.142	.948	99.140				
14	.076	.508	99.648				
15	.053	.352	100.000				

因子抽出法：最尤法

a. 因子が相関する場合は、負荷量平方和を加算しても総分散を得ることはできません。

因子行列<sup>a</sup>

	因子				
	1	2	3	4	5
倫理的配慮 メモをとることの断り	.804	-.145	-.575	-.001	-.004
初めのあいさつ 言葉	.758	-.379	.530	-.003	-.001
自己紹介 職名	.667	-.179	-.045	.417	.413
倫理的配慮 守秘義務の伝達	.642	-.132	-.229	.176	.455
主訴の聞き取り 切り出し方	.560	-.328	-.286	.002	.308
対面位置の取り方	.525	.202	.318	-.340	-.137
質問の方法的確かさ	.409	.232	.041	-.031	-.293
主訴の要約は的確であったか	.318	-.174	.193	.030	.182
椅子の勧め方 言葉	.460	.878	.133	-.003	.001
迎え入れる態度 言葉	.086	-.036	.336	.807	-.235
迎え入れる態度 動作	.231	.134	-.099	.686	-.281
椅子の勧め方 仕種	.378	.484	.245	.589	-.237
椅子の勧め方 どちらが先に座るか	.173	.026	-.106	.258	.247
自己紹介 役割	.365	-.249	.054	.324	.627
自己紹介 所属	.536	.079	-.140	.191	.581

因子抽出法：最尤法

a. 5個の因子が抽出されました。12回の反復が必要です。

適合度検定

カイ2乗	自由度	有意確率
45.527	40	.253

パターン行列<sup>a</sup>

	因子				
	1	2	3	4	5
自己紹介 役割	.837	-.006	-.146	.153	-.194
自己紹介 所属	.824	-.119	.215	-.060	.024
自己紹介 職名	.686	.206	-.028	.177	.142
倫理的配慮 守秘義務の伝達	.661	-.048	.037	.040	.281
椅子の勧め方 どちらが先に座るか	.404	.108	.007	-.129	.008
迎え入れる態度 言葉	.008	.886	-.167	.178	-.192
迎え入れる態度 動作	-.020	.786	-.016	-.173	.264
椅子の勧め方 仕種	.060	.668	.463	.023	-.065
椅子の勧め方 言葉	.204	-.028	1.011	-.125	-.096
対面位置の取り方	-.178	-.213	.531	.502	.048
質問の方法的確かさ	-.249	.141	.366	.152	.286
初めのあいさつ 言葉	.026	.077	.033	.971	.006
主訴の要約は的確であったか	.228	-.038	-.006	.354	-.075
倫理的配慮 メモをとることの断り	.113	.040	.038	-.059	.955
主訴の聞き取り 切り出し方	.392	-.122	-.147	.120	.440

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法<sup>a</sup>

a. 8回の反復で回転が収束しました。

構造行列

	因子				
	1	2	3	4	5
自己紹介 職名	.859	.346	.090	.506	.525
倫理的配慮 守秘義務の伝達	.803	.086	.095	.390	.618
自己紹介 所属	.798	.087	.211	.271	.431
自己紹介 役割	.795	.138	-.130	.380	.239
椅子の勧め方 どちらが先に座るか	.381	.173	.035	.039	.153
迎え入れる態度 言葉	.147	.868	.051	.188	-.169
椅子の勧め方 仕種	.182	.802	.629	.148	.026
迎え入れる態度 動作	.191	.753	.204	-.001	.172
椅子の勧め方 言葉	.141	.258	.982	.031	.109
対面位置の取り方	.012	-.058	.536	.491	.231
質問の方法的確かさ	-.015	.197	.454	.220	.275
初めのあいさつ 言葉	.411	.196	.167	.995	.374
主訴の要約は的確であったか	.318	.044	.022	.408	.162
倫理的配慮 メモをとることの断り	.556	.043	.190	.339	.992
主訴の聞き取り 切り出し方	.618	-.081	-.084	.397	.651

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

因子相関行列

因子	1	2	3	4	5
1	1.000	.192	.035	.377	.477
2	.192	1.000	.256	.109	-.023
3	.035	.256	1.000	.116	.151
4	.377	.109	.116	1.000	.363
5	.477	-.023	.151	.363	1.000

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

## 因子の解釈

### 第1因子

「自己紹介 役割」「自己紹介 所属」「自己紹介 職名」  
「倫理的配慮 守秘義務の伝達」「椅子の勧め方 どちら  
が先に座るか」



面接開始時の配慮

### 第2因子

「迎え入れる態度 言葉」「迎え入れる言葉 動作」「椅子  
の勧め方 仕種」



クライアント入室時の配慮

### 第3因子

「椅子の勧め方 言葉」「対面位置の取り方」「質問方法の  
的確さ」



クライアントの話しやすい環境づくり

### 第4因子

「初めのあいさつ 言葉」「主訴の要約は的確であったか」



インテークにおけるニーズの把握

### 第5因子

「倫理的配慮 メモをとることの断り」「主訴の聞き取り  
切り出し方」



インテークにおける信頼関係構築

## 4. 考察と課題

第1因子から第3因子までは面接が始まるまでの環境、アイスブレイクのための配慮であり、第4、第5因子はインテーク面接における山場である。2学年の前期終了後のOSCE実施であるが、例年のように面接開始時までのアイスブレイク家庭の得点は高いが、面接の内容・重要性に関しての把握がまだまだ低いということがうかがえる<sup>③</sup>。身体技法に目が行きがちになり、ソーシャルワーク面接の意義の理解が乏しくなりがちになるのは例年通りだが、今年度より因子分析を取り入れたことにより、昨年度までの平均値の比較にとどまらず、各項目を一つの因子にまとめたことにより、より広がりのある学習課題を抽出できたと考える。例えば、第5因子のインテークにおける信頼関係の構築であるが、これに含まれる「倫理的配慮 メモをとることの断り」「主訴の

聞き取り 切り出し方」を個々に指導しては個別の技法で終わってしまう可能性がある。これに、「インテークにおける信頼関係の構築」という潜在因子名を与えることにより、個々の項目の良しあしが、インテーク時に以下に大きな影響を与えるか、という学習の動機づけを与えることになる。同様に第4因子においても「初めのあいさつ 言葉」と「主訴の要約が的確であったか」という個々の技法にとらわれていては、特に「初めのあいさつ 言葉」では、単なる言葉がけの良しあしで理解が終わってしまう可能性があるが、「インテーク時におけるニーズの把握」という潜在因子名を与えることにより、個々の技法の統合が、インテーク面接におけるニーズの把握という、基礎的かつ重要な要因を構成していることに理解がつながる。本学が使用しているOSCE評価表の個々の項目がソーシャルワーク面接技法の何に関連するかを抽出することにより、面接技法の重要性をより具体的な学習課題に昇華できたと考える。

## 5. 終わりに

2021年度より、社会福祉士及び精神保健福祉士養成校は新カリキュラムに移行する。実習時間の増加など、より実践的なカリキュラムの意向に対して、ソ教職北海道ブロックが実施している実習前評価システムは、より多様な可能性を模索し、実施してゆくことが求められる。本学においては、実習前評価システムの本来の目的である「実習生の選抜」からは逸脱した形で実施してきたが、これにより「実習前の学習課題の明確化」という目的を見つけ、それを昇華してゆくという潜在機能を発見した<sup>④</sup>。北海道ブロックという実習教育システムに参加している以上、そこで提示された課題を各養成校の事情に合わせて継続して実施することにより、新たな潜在機能の発見につながり、実習教育における順機能となると考える。

### 註記)

- ① これらに関しては以下の拙稿を参照。杉本「実習前評価システムに関する一つの考察」道都大学社会福祉学部紀要第40号P71～80「実習前評価システムに関する一つの考察Ⅱ」道都大学社会福祉学部紀要第41号P23～31「実習前評価システムに関する一つの考察Ⅲ」星槎道都大学社会福祉学部紀要第44号P37～44
- ② この科目は本学が夏季集中講義間に実施している科目で4日間で15時間分のカリキュラムをこなす。主な内容は本学が2014年度より実施している虐待

防止オレンジリボン運動の活動。当該プログラムは、この活動と同時並行で行われる。

- ③ 本学においては2019年度よりクォーター制を実施しているが、当該科目の「相談援助演習」においては従来通りの Semester 制で実施している（相談援助実習指導も同様）。よって、面接技法の学習は3人の教員によるグループに分かれて、各グループ5月下旬から6月上旬にかけて、4～6時間をかけて学習する。
- ④ 実習前評価システムが持つ潜在機能の考察について

は杉本「実習前評価システムに関する一つの考察」（道都大学社会福祉学部紀要第40号P71～80）において考察したが、これは当該システムを実施することにより、養成校と実習現場との関係が密になるといふ、養成校と実習現場との相互関係の中での発見であった。本稿においては各養成校が当該システムを実施し続けることにより、各養成校の現状に即した潜在機能発見の可能性を示唆したものと自負している。

