

福祉系 対人援助職養成の 現場から²⁴

西川 友理

A君の実習中止

ある施設から、実習の中止を言い渡されたA君。

実習先の指導担当者によると、中止の理由は「A君は、注意しても無駄口が減らない。やる気が見られず、ふざけ過ぎている。」ということでした。

この理由に納得がいかないA君です。「僕は、B君を助けようと思っただけなのに。」

「B君？って誰？」

「他の大学の実習生。1つ年下でさ、引っ込み思案やったから、色々話しかけて。気持ちをほぐしたろうと思って。」

「うまいこといったの？」

「いや、何か、おとなしい奴で…何とか笑かそうと冗談言ったりして、盛り上げてたんやけど。」

「ふうん。A君は指導担当者さんが言っ

てはる事に心当たりがないんやね。」

「…いや、そりゃまあちょっと、俺も調子にのって、色々喋りすぎたかも知れんけど…」

「…ふうん…調子に乗った、って？」

「うーん。いや、まあ、その。うん…。」
口を濁すA君。

「えっと、会議とか、反省会の時とかに、確かにまあ、ちょっとB君にこそそ話しかけてたことは多かったかな。うん、まあ、確かに、空気読んでなかった、かな…。」

と、もぞもぞしだしたA君。

そして突然、大きな声で言いました。

「ちゃうねん！僕な、ちょっとああいうマジメな場面が苦手で。なんかふざけてしまうねん！」

「ああ、それで、横にいる子とかに、ちょっかいかけちゃうの？」

「うう、うん、まあ、そんな感じで…で

もさ、そんなんでさ、やる気が見られないとか、実習中止とかそんな話になるなんて思わへんやん。ああ、もう。なんでやねん。」

学生に「社会常識」をどう伝えるか

社会福祉士の実習指導をしていた頃。実習に出た学生の行動が、実習先で問題となり、時には実習中止にもなることがありました。それらの問題は、専門知識の不足等よりも、実習生のマナーや社会常識のあらわれ方に起因することが多かったのです。大学や養成校側には、何らかの対応が必要と思われました。

しかし、これに対して授業時間を割いて指導するのは、いくつか問題があるのではないか、という意見もありました。

まず、時間的な問題です。

挨拶の仕方、訪問先での振る舞い、言葉づかい…実習生は実習先で、想定外の事を起こしてきます。これらのマナーや社会常識を指導をすとなれば、教員はかなりの広範囲に渡る指導をしなければなりません。しかし、実習は本来、専門職としての支援の視点や方法を学びに行くものです。実習前指導では、実習先で専門職としての知識や知恵を得る準備のための勉強をします。マナーや社会常識について、沢山の時間を割く手は使えません。

それから学生の個別性の問題です。学生は皆、生まれ育った環境が違うのだから、それぞれマナーや社会常識の偏りに個別性があります。それを画一的な指導で対応して、果たして意味があるのか、

ということです。

しかも、マナーや社会常識について指導すると、学生の普段の生活のあり方にまで踏み込む内容になりがちですから、ちょっとやそっと話をしただけでは、変化させにくいもの、学生自らが変化しようと思いつきにくいものでもあると考えられます。

何より、本来高等教育機関の授業の中で教える内容ではない、という意見もありました。マナーや社会常識などというものは、高校までの人生で、教育され、醸成され、体得していて然るべきものであろうということです。

実習に出る私チェック表

しかし、マナーや社会常識に偏りがある学生は、実習先において、時には実習先施設の支援のあり方に、さらにはその施設の利用者の生活にご迷惑をかけてしまう恐れが多々あるのです。ならば、マナーや社会常識の醸成を促す事は、養成校の現実的なリスクマネジメントとして必要なモノである…という解釈のもと、そのための方法を考えました。

時間的制約や、学生それぞれのマナーや社会常識の偏りなどの個別性を考慮した結果、チェック表形式にすることにし、実習指導に関わる教員や福祉施設職員からのヒアリングを行い、試行錯誤の上、出来た物が「実習に出る私チェック表（以下チェック表）」です。^{注1)}

「授業中や実習施設内では、友人同士ふざけあったり、冗談を言い合ったりしな

い」

「約束の時間には、余裕を持って到着する」など、

実習前に実習生に身につけていて欲しい約40項目について、「出来ている・多分出来ている・どちらとも言えない・多分出来ていない・出来ていない」の5段階に、まず、それぞれ自分でチェックします。

チェック後に「以前の自分と比べてよくなっているところは何か」「今の自分に足りないものは何か」「足りないものを得るための、具体的な改善策」という3点を考えます。

その後、指導教員と一緒に自己チェックの結果を見ながら面談をし、自分の姿を振り返り、目指したい姿や、改善策の妥当性について検討します。指導教員は、「“出来ている”にチェックしているけれど、私から見たら出来てないように見えるよ」とか、逆に、

「“出来ていない”にチェックしているけれど、私から見たら出来ているように見えるよ」というように、本人がチェックした項目に対して、教員から見た事実を元に、教員なりの考えを述べ、一緒に考えます。

この時、指導教員は、思いこみや決めつけではなく、普段のその学生の様子や、実際にあった事実を根拠に話をする必要があります。そのためには、普段のその学生の様子をしっかりと見ていないと出来ません。また、この話し合いに至るまでに、お互いに一定の信頼関係がなければ、話し合いはやはり難しいようです。

検討を経て立て直した改善策を、1ヶ月程度実践してみます。

1ヶ月後、改めてチェック表を実施し、振り返り、あらたな改善策を設定し、実践します。

これを実習前に合計3回実施します。チェック表があれば、確認は学生だけでも出来ますから、具体的な指導検討は、面談をする時間で対応できます。

自分で自分を伸ばそうとする時

「あなたはこれが出来ていない」

「もっとこうすべき」

と、他者から言われると、たとえそれが適切な指摘であったとしても、受け入れるのが難しいことが多いのではないかと思います。

しかし、実際にチェック表をやることで、意外な事に気づきました。

このチェック表をやることを、学生が楽しんでいるのです。

「ああ、これ出来てないなあ…」

「これは、自信があるよ！」

等とわいわい言いながらチェックします。

「僕、これが苦手で、なんとかしたいんです」

「こういうことを克服したいんだけど、こんな改善策で対応できますかね？」

チェック表により、小さな質問を40問も答えていくと、自分の姿が立ちあらわれてきます。その中で出来ている部分と出来ていない部分が明確に認識出来る事が、面白いと感じるようです。

雑誌に載っている占いのような心理テストや、「あなたは何タイプ？」といった自分の傾向を探るチャートのように

なもの、大変人気があります。それらと同じようなものとして受け入れられやすかったのではないかと思います。あるいはまるで RPG ゲームのキャラクターのように、ヒットポイントが足りないとかマジックポイントが高いとか言いながら、ポイントが少ない部分をどうカバーできるかと考える事を楽しいと感じたのかも知れません。

指導教員と話すのも楽しそうに、翌週、廊下ですれ違いざまに、

「あっ、先生！俺ね、改善策頑張ってるんです！」

「私、ちゃんと毎日続けて改善策に取り組んでるよ！」

と嬉しそうに報告してきます。

驚いたのは私達教員の方です。

「…なんだこれ。私達が色々と口やかましく言うよりも、学生はずっと具体的に頑張ろうとしてるやん。しかも楽しそうに！」

そして初めてチェック表を実施したその年の実習では、前年までの様なマナーや社会常識に関する事案が、ほぼ聞かれなかったのです。

専門職教育ではないけれど

そもそも、マナーや社会常識というのは、突き詰めれば、その社会において、相手を思いやったり、目的を考えたりすれば、その場にあった対応として表われて来るもので、マニュアルがあるわけではありません。

40個ほど挙げたチェック項目は、そ

れぞれそんな難しい事ではなく、社会経験を積む中で、見て覚えたり、教えられたり、時には叱られたりして、自分なりに習得してきた物です。これらの偏りを無くすためには、現状の自己を知ることが重要だったのです。

また、指導教員にも“話を聞く技術”等、一定のソーシャルワーク的なスキルが求められます。

どうしても相性があわない学生と教員だと、なかなか適切な話し合いになりにくいという難点があります。

しかし、このチェック表を使った場合、多くの学生は、教員の目から見て出来ないところを指摘されたとしても、聞く耳を持たないというようなことは、あまりありません。

これは、チェック表によって学生がその時の自分の姿を比較的冷静に把握することが出来、教員と共に「その後の自分のあり方」を客観的に捉えて考える事が出来たからではでないかと考えます。

このチェック表は、実習のために、養成校と施設のリスクマネジメントとして実施したものであり、専門職教育ではありません。専門職教育ではないにもかかわらず、教育という大きなくくりでは、改めて大切な事を気付かせてくれたもののなのです。

成長したい欲、

自分で成長しようとする機会と環境

自分が何をしたいと思っているのか、どう成長しているのか、今後どうなっていきたいのか、だから何をするのか。大

人達は子どもに対して、これらをしっかり考えてほしい、考えた上で勉強するなり何なり、行動に移してほしい、と期待をかけ、様々に働きかけます。

しかし、笛吹けども踊らずということわざがあるように、本人がそれらの必要性を感じないでいる時には、大人からの働きかけは、ほとんど意味がありません。

「学生は機会と環境さえ整えば、成長したいと欲し、自分で成長しようとする事」を、チェック表を実施する中で、これに改めて気付かされるのです。

また、教員との話し合いを踏まえて、改善策を考える時、学生は指導教員の指摘に、ただ単に従うのではなく、逆に自分にとって耳に痛い話は聞かないということもほぼありません。指摘を踏まえてきちんと話会って、教員と一緒に改善案を考えようとします。それは「他者からの客観的な視点を、恐れず、軽視せず、現実的な意見として前向きに尊重していく」ように見受けられます。

つまり、このチェック表を実施するたびに、学生達が自ら楽しんで「より良い自分」になろうとする姿を、私は見せつけられるのです。

これは本当に経験からの私見なのですが、20歳前後の学生と一緒に過ごしていると、彼らには確実に“成長したい”という欲があるように感じます。成長するために適切なハードルになるもの、自分が成長するための課題を探しているように感じるのです。

時には伸び方がわからないと閉じこもってしまったり、成長することが怖い自分へのいらだちから拗ねてしまっ

り、自分が成長できるとは思えないと背中を向けてしまったりという表現をする学生もいますが、それらもすべて「成長したい欲」が根底にあるからこそ生まれることだと思えます。

どうにかして伸びたいと思っている人がいるのだから、その伸びたいという気持ちに自ら気付けるような環境を構成し、さらには、伸びたい方向を自ら選び取れるような支援をする事が必要だと思います。

こうすれば成長できると感じられるハードルである「実習に出る私チェック表」は、その環境や支援のひとつになっているのではないかなと感じます。

このチェック表は今までに、社会福祉士の養成校では児童福祉施設用、社会福祉協議会用の2種類を作り、実施しました。

保育士の養成校に勤務先を変えてからは保育実習用も作り、実施しています。

特に保育士は、保育所や児童福祉施設で子どもと共に過ごし、ある意味子どものモデルとなって動くことが重要な仕事です。生活全般において、マナーや社会常識、振舞いに気をつけなければならない場面が多いのです。そういう理由から、実習前指導の場面では、このチェック表にそれなりの重点を置いて行っています。

最初と最後のワーク

もう一つ、私が「最初と最後のワーク」と名付けているワークがあります。

入学したての頃、出来れば第1回目の授業で、ある事例を提示し「このケースに対して、あなたならどう支援しますか？」という問題を出すものです。

そしてその学生が数年にわたる養成課程を経て、卒業に近い、出来ればその学校で受ける一番最後の授業で、全く同じ事例を提示し、同じ質問をします。それに回答した後、入学時の自分の答えを渡し、今書いた答えを比較して、どこがどんなふうに変ったか考える、というワークです。

多くの学生は、入学時の自分の回答を見る時に、何とも言えない、感慨深い顔をします。

「うわー…こんな風に考えてたんだ。」

「知識がついたから、こんな答えが出るようになったんやなあ。」

「こんな支援、入学当初は思いつきもしなかったな…やっぱり実習で経験した事が大きかったよなあ。」

そんな中で、過去1人、こう言った学生がいました。

「…もうこの頃には戻れへんねんなあ。」

それを聞いた1人の学生が笑いながら言いました。

「この時の考え方の方が、クライアントさんの考え方に似てるよね。知識としては、一番素人さんやから。」

彼らは、「ここまで来れたね」という喜びとともに、「ここまで来てしまったね」という、専門職になる責任のようなものも感じているようでした。

入学直後に自分が作ったワークシートが、卒業直前の自分達を客観的に見る、とても大きな材料になるのです。

自らを確認し、自らにハードルを設定するのがチェック表なら、過去の立ち位置をマイルストーンとして今の立ち位置と比較するのがこのワークです。

養成校にいる間に、多くの課題や実習を乗り越えた学生。その成長を自覚することはまた、学生を次の成長に自ら押し出す大きな力になるようです。

私は、1年生にこのワークをする時、「卒業前に、あなたにとっても大きな事を教えてくれるワークシートになるから、しっかり書こうね。」

と言いながら実施しています。

まだ答えは見つかりませんが、
なんとなく。

極端な話かもしれませんが、20前後の人というのは、「この社会には様々な生き方があること」と「それを自ら選べる自信があること」の2つを心から認識出来れば、あとは自らが信じる「善い」方向に、勝手に伸びていくのではないかと感じています。

では、そんな自分で伸びていく人達に対して、教員である私に出来る事、やってはいけない事は何なのでしょう。

もしかすると沢山の事を、もれなく教えるよう気をつけるより、あまりやりすぎないよう気をつけるほうがいいのかも思っています。

注1) よろしければ、2010年の対人援助学会、ポスター発表の要旨をご参照ください。