

日本福祉大学社会福祉学部

『日本福祉大学社会福祉論集』第131号 2014年9月

相談援助実習の「実習評価」に関する批判的考察

——「実習評価」の目的、対象、主体・方法——

江 原 隆 宣
村 田 泰 弘

要 旨

「ソーシャルワーク実践力」をもつ人材の養成が社会的な課題となっている。しかし、相談援助実習において『実習評価表』の評価が高い学生は、高い実践力を有しているのか」という疑問がある。そこで相談援助実習における「実習評価」の目的、対象、主体・方法について社会福祉教育セミナーの報告書、テキスト、研究論文を整理・検討しつつ「実習評価」についての理論的・実践的な到達点を探った。その結果、優先する実習評価の対象が専門職養成の立場は「専門性」と考え、現場実習を受け入れる施設の立場は「人間性」と考えるという違いがあることが明らかになった。その理由・背景を考えるとソーシャルワーク実習での「利用者との援助関係の形成」の基盤を、人として「共に生きる人びとの世界」の社会関係と捉えるか、専門職としての社会関係として捉えるかという立場の違いであると考察した。その立場の違いを関係者で認識・協議しつつ実習評価を行う仕組みを整えること、生活主体である利用者の立場から実習目標を設定することが、相談援助実習・実習指導における今後の課題であるとした。

キーワード：現場実習、実習評価、実践力、人間性、専門性

1 はじめに

「社会福祉士」が誕生して四半世紀が過ぎた。この間、社会経済状況の変化から社会福祉士に求められる役割が変化し、「地域を基盤とした相談援助」をはじめとする「ソーシャルワーク実践力」をもつ人材の養成が社会的な課題となっている。

ソーシャルワーク実践力とは、社会保障審議会福祉部会報告「社会福祉士に求められる役割」

(2006年)に示される「卒業時点での獲得すべき実践力」としての「臨床的実践力(相談・援助・解決～自ら支援する力量)」「調整・連携力(連携して自立を支援する力量)」「地域福祉増進力(社会資源を開発し繋げる力量)」とされている。このような「実践力」を社会福祉士養成の段階から高めるため2007年社会福祉士及び介護福祉士法の改正が行われた。「実践力」は、社会福祉施設等の現場での経験的学習によってより高められることから、相談援助実習・相談援助実習指導に関する規定が改定され、「ミニマム・スタンダード」の確立を目指した取り組みがこれまで検討・実施されてきたのは周知のことである。

しかし、「実践力」は単に現場で経験すれば高まるものではなく、明確な目標設定とそれを達成するための実習教育の仕組み・プロセスが必要である。また、専門職養成として「実践力」を高めるためには実習生の「実践力」を評価できなければならない。

「実践力」の高い社会福祉士とは、「専門的な知識および技能を有し、それらを実践において使うことのできる者を指す」(熊坂2009:49)とされる。求められているのは、単に知識や技術を有するだけではなく、利用者支援においてそれを使うことができる人材である。社会福祉士に内在する「知識・技術の質や量」と「実践において使うことができる」というのは比例の関係と言っているのだろうか。この点を「実習評価」に引き付けて述べれば、『実習評価表』の評価が高い学生は、高い実践力を有しているのか」という疑問でもある。また、実習生の実践力を高めるために「実習評価」は、どのような役割を果たすのかという疑問もある。

そこで、相談援助実習における「実習評価」の目的、対象、主体・方法について相談援助実習の市販テキスト、研究論文等の先行研究を整理・検討しつつ「実習評価」についての理論的・実践的な到達点を探ってみたい。尚、「実習評価」の概念を「実習教育評価」との関連において整理しておきたい。『実習教育評価』は、『相談援助実習指導』と『相談援助実習』の両科目において行う教育活動を意味します。実習教育は、実習生が現場に入り、規定の実習時間を経験したことで終了するわけではありません。『実習前⇒実習中⇒実習後』という一貫した流れをもつ実習過程があり、最後に実習評価をもって終了することになります(添田2009b:235)という見解通り、この研究では「実習評価」とは現場実習の終了後に行う評価とする。

2 研究方法

本研究では、社会福祉教育年報、相談援助実習に関するテキスト、研究論文を分析対象とする文献研究を行った。社会福祉教育年報、相談援助実習に関するテキスト、研究論文の文献検索方法は以下の通りであった。

(1) 社会福祉教育年報

日本社会福祉教育学校連盟が毎年開催している社会福祉教育セミナーの報告書である「社会福祉教育年報」の1972～2010年度の39編を分析対象とした。分析は、社会福祉士養成校協会

(以下、社養協)実習委員会が提案している「実習評価表の統一」に至る経緯、議論を整理することである。

(2) 相談援助実習に関するテキスト

市販されている「相談援助実習」に関するテキストを検索するためデータベースは、Amazonを使用した。「社会福祉士」に関連したソーシャルワーク実習、相談援助実習、医療ソーシャルワーク実習、スクールソーシャルワーク実習のキーワードを組み合わせて検索した。重複しているテキスト、タイトルから明らかに該当しないテキストを除外した28編を抽出した。その内、2007年の社会福祉士制度改正後に出版されたテキスト18編を分析対象にした。大学等で使用している相談援助実習のテキストでは、実習評価の方法等についてどのように記載しているのか、その目的、対象、主体・方法に分けて整理しその特徴を明らかにした。

(3) 研究論文

データベースは、国立情報学研究所論文情報ナビゲータ(CiNii)を使用した。まず、実習評価をキーワードとして335編を抽出した。その研究論文335編のタイトルから、社会福祉士、医療ソーシャルワーク、スクールソーシャルワークに関わる研究論文20編を抽出した。その後、その20編を通読し、研究目的に合致した14編と14編の引用文献11編を含めた25編を研究対象とした。「実習評価」をキーワードとする先行研究では、実習評価の何を研究しているのか、またその到達点を明らかにするため、その目的、対象、主体・方法に分けてその研究内容を整理した。

3 研究結果

(1) 「実習評価」の変遷～ミニマム・スタンダードの確立における「実習評価表」の意味

ここでは、日本社会福祉教育学校連盟(以下、学校連盟)が毎年開催している社会福祉教育セミナーの報告書である「社会福祉教育年報(1972～2010年度)」を取り上げ、そこでのミニマム・スタンダードの確立における「実習評価」の意味について整理・検討したい。

① 社会福祉士及び介護福祉士法の成立以前

1972(昭和47)年度の第2回社会福祉教育セミナー第二分科会では、「社会福祉教育における実習のあり方」が議論された。そこでは、「極めて現実的具体的な制約について各大学があまりにも大きな異なりをもっていることから、実習の性格について、カリキュラムの中で明確な位置づけを定めるのは困難なことが明らかになった」として「社会福祉事業現場におけるクライアントとのかわりをスーパービジョンのもとに学習する実習方式から心理テスト、社会調査の実習、バス旅行をもってする施設見学、学生の自主的活動(サークル活動)を利用しての社会福祉

事業現場体験等」(第2回:84)多様な形態の現場実習である実態が話し合われた。このような大学ごとの教育方法に委ねられる「現場実習のあり方」は社会福祉士及び介護福祉士法の成立まで続いた。

② 社会福祉士及び介護福祉士法の成立後

1988年度「社会福祉教育と実習のあり方を求めて」というテーマで社会福祉セミナーが開催された。その基調報告では学校連盟として「実習教育の手引きというマニュアルを作成したこと」、その中で実習評価に関して「マニュアルによって評価するというような、あまり堅苦しい考えではなくて、実際に学生が利用者と関わる1人の人間として、どのように成熟していくのか、そういった学生の状況をよく見て、実習教育の評価がなされるべきではないか」と発言がある(第9集:19-20)。そのマニュアルは、1989年に日本社会事業学校連盟・全国社会福祉協議会編『社会福祉施設「現場実習」指導マニュアル』として出版された。ここでは、実習教育における評価の特徴を、「絶対尺度によるものではなく、あくまでも社会福祉現場を指向する施設・態度・対人援助をすすめていくプロセスについての個別的、教育的な評価であるということにある。つまり人間対人間の信頼感を求めるという総合的な評価であることである」(畠山1989:82)と述べている。その後、1996年このマニュアルは改定され「実習評価」について変更が加えられた。「実習評価の際は専門職の要件である専門的な価値・知識・技術、専門的自己に焦点が当てられる」(池田1996:244)と「実習評価」に関する考え方が大きく変更されている。

1991年度の第3分科会では、「北海道ブロックにおける現場実習の現状と課題」として「社会福祉実習評価表の統一」がなされていること「どこで実習をしても最低限これだけは経験できる」ための基準をつくるための試みが紹介されている(第12集:26-27)。また、2001年度第3分科会では、「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」を現場の方に要請し、それを実習評価項目として共通化することで実習経験が共通化される、ことを意図して動いていることが報告された。さらに、実習評価項目に対応する形での「自己コンピテンス・アセスメント」を行わせることで「明らかな変化」がでていることも報告されている(第22集:170)。

2002年度第4分科会では「現場実習の共通課題の今後の展開方策について～ミニマム・スタンダードの確立を目指して～」において、「平成13年度『長寿・子育て・障害者基金』福祉等基礎調査」「社会福祉専門職における現場実習の現状とこれからのあり方」平成14年3月の調査結果が報告された。ここでは、社会福祉の現場実習が「学校側におけるさまざまな格差、あるいは実習指導者側におけるさまざまな格差、実習に行く学生の格差」である実態が報告された。そこで「実習を今後有効なものにしていくためには、…ミニマム・スタンダード…これの確立を目指す必要がある」ということが分科会の中で確認されている(第23集:134)。

2003年度第2分科会「社会福祉士養成教育における現場実習の現状と課題～ミニマム・スタンダードの確立と実習施設・専門職との連携～」では、「実習指導者のミニマム・スタンダード」「実習学生のミニマム・スタンダード」「養成教育・教員のミニマム・スタンダード」についてそ

の内容とそれを担保させる外形的基準について具体的な提案があった（第24集：53-55）。

2004年度第3分科会「社会福祉士養成教育における現場実習の現状と課題 - 実習前教育とミニマムスタンダード」では、「実習前教育の目標として何をどこまで実習生に準備させるか、またその目標に向かって養成教育はどのようなシステムを組まないといけないのか」、「教育法それから教育訓練法というものが決定的に欠けていた」とこれまでの実習指導について評価している（第25集：95-145）。

2005年度第4分科会「実習教育の現状と課題 - 実習中及び実習後教育とミニマムスタンダード」では、実習中の訪問指導マニュアルの作成、実習前から実習後に至るまでの契約とのかかわりからミニマムスタンダードについて検討している。そこでは、「実習を語る学習が必要である」「卒業時の到達能力あるいは到達目標は一体何であるのかということをも明らかにしないと、教育体系自体を組み立てることができない・・・これをコンピテンス論でずっと押しつけていけるかどうかというのがちょっと課題であります」とされその点が次年度のテーマになることが述べられている（第26集：185-220）。

2006年度第5分科会「実習におけるミニマム・スタンダード論の到達点とその後の展開」では、「実習における関係三者のミニマム・スタンダードとその契約へ」と「実習前評価システム」について実践事例が報告されている（第27集：233-271）。

③ 社会福祉士及び介護福祉士法の一部改正後

2008年度第3分科会「社会福祉相談援助実習の課題と展望」では、ミニマム・スタンダードを具体的に展開するための、実習指導者講習会のテキストの構成や講習会、実習契約、実習プログラミング、実習スーパービジョン、ガイドライン（案）、実習評価についての報告があった。報告後の議論の中で「かなり自己覚知のところを重き置いて評価のところを作られたほうがいいのではないかと考えています」と言う意見に対して米本は、「自己覚知論は、これはわれわれはとらななかったのです。自己覚知自体は実習の目標ではないと思っているわけです。あくまでも、実習で要求される能力、すなわち目標に向かって何ができるようになっているかということが要求されるのであって、自己覚知というのは、ある意味では副産物としては出てくるかもしれないけれども、それ自体は評価の目標にはしない」と述べている（第29集：149）。

2009年度第3分科会「相談援助実習における施設ソーシャルワーク実習」では、施設におけるソーシャルワーク実践とソーシャルワーク実習の関係性が議論された。施設での実習が、ソーシャルワーク実習として成立してきたのかという問題提議から、「施設ソーシャルワーク9機能」による「9機能実習」の実践が紹介されている（第30集：115-138）。

2010年度第2分科会「相談援助実習関連」では、実習の「質の担保及び標準化」を目指した実習評価表の標準化及び実習教育過程の標準化の一方法としてのOSCE（Objective Structured Clinical Examination）について、その実際を試行しつつ検討している。また、相談援助実習の厚労省シラバスを展開するための「実習ガイドライン」と実習目標と対応する「実習評価表」の

標準化の試案を出している。実習の「質の担保及び標準化」を目指すことは「実習評価表の標準化」という方法によって具体化されるというアウトラインが確認された（第31集：80-110）。

その後、パブリックコメントによる「ガイドライン」「実習評価表」の改定作業を行い、2013年5月社養協実習委員会は、相談援助実習・実習指導ガイドライン（案）と標準評価表（案）を作成・報告した。

④ まとめ

学校連盟が「実習評価」について着目しはじめたのは、「社会福祉士」という資格制度が統一的に実施されてからである。当初は「人間対人間の信頼感を求めるという総合的な評価」を志向した。しかし、専門職養成として「専門性」を評価する視点に変更され、今日では、実習評価表を統一することを通して現場実習内容やその成果の標準化をめざしているのである。

このミニマム・スタンダードの確立は、実習生のソーシャルワーク実践力を高める最低の要件を整えるものであった。すなわち、全国で行われていたバラバラな現場実習内容を、共通なものにするために「ガイドライン」「実習評価表」という「標準化した道具」を作成し、現場実習の目標を共有できるようにしたことと「道具」を使う実習担当教員及び実習指導者の能力を一定程度に保つため法改正によってその要件を規定したのである。さらに、実習前にコンピテンシー評価の取り組みを行うことで現場実習を行う実習生の能力の底上げを意図している。さらに、実習後のコンピテンシー評価を行うことでその変化を捉えることも可能である。

(2) テキストにおける「実習評価」の目的、対象、主体・方法

社会福祉士の制度改正以後（2007～2013年）に出版された相談援助実習のテキスト（18編）では実習評価の目的、対象、主体・方法をどのように述べているのだろうか。表1「相談援助実習に関するテキスト」は、テキストの中で「実習評価」について記載されている文章を研究メンバーが目的、対象、主体・方法に分けて記載したものである。番号15～18の4編は「実習評価」について記載がないテキストであった。以下、その特徴を述べていきたい。

① 実習評価の目的

14編の相談援助実習テキストの中で最も詳細に「実習評価」について説明しているのは、相談援助実習指導の教員要件のための講習会において使用する『相談援助実習指導・現場実習教員テキスト』中央法規出版である。このテキストでは、厚生労働省通知「社会福祉士学校及び介護福祉士学校の設置及び運営に係る指針について」（平成20年3月28日19文科高第918号厚生労働省社授発第0328002号）における「実習」の規定内容を示しながら「実習評価」について説明をしている。通知では「実習評価」について「イ）実習後においては、その実習内容についての到達度を評価し、必要な個別指導を行うこと。ウ）実習の評価基準を明確にし、評価に際しては実習先の実習指導担当者の評定はもとより、実習生本人の自己評価についても考慮して行うこ

相談援助実習の「実習評価」に関する批判的考察

表 1 相談援助実習に関するテキスト

NO.	テキスト タイトル	テキストの 総ページ数	実習評価	実習評価の目的	実習評価の対象	実習評価の主体	実習評価の方法
		実習評価 ページ 数	著者 出版年				
1	ソーシャルワーク 実習	186 145-147 3	浅沼太郎 2013	・評価された内容がそのまま自分を 決めるのではなく、評価をどう とらえるかを充分に考えること で、支援者としての自己を振り返 ることができる p146	・学生の実習体験 p145	・実習生 ・実習指導者	・自己評価と配属実習先の評価（施設評価）をも ちておこなわれる。両者は同じ書式であり、自 分と実習指導者が評価した項目を学生が比較で ることができる p145
2	はじめての相談援助 実習	239 184-187 4	福垣美加子 2013	・実習中の体験と事後の学びを関 連づけることが可能となり…相談 援助実習の振り返りができるよう になります p184	・ソーシャルワーカーとし ての視点や知識の活用への到 達度 p 186 ・支援関係の力を自己評 価してみよう p186	・実習生	表5 - 2 自己評価スケール p185 表3 - 5 関係形成の自己評価 p187
3	社会福祉実習	264 217-226 10	塩満卓 2011	・援助行為を振り返り、反省を加 えることで、技能を熟達させてい く p217	・目標に対してどこまでで きたのかを測る p219	・実習生 ・実習指導者 ・他の実習生	・他者評価の視点と自己評価の視点、この双方 向の評価により、客観的な自己評価を可能とし、 学習すべき内容や学習目標を決められる p220
4	ソーシャルワーク 実習	285 108-114 7	谷川和昭 2011	・達成度の認定と評価基準との比 較 p108 ・双方の共通点や相違点を丁寧に 確認していくことは改めて自分を 見つめ直す機会につながるし、総 評のコメントに向き合うことも実 習体験の深い理解に結びつくこ とがあるからである p109	・実習体験（態度面、専門 的能力面） p110	・実習指導者 ・実習生	・実習先からの評価と学生自らによる自己評価 などがある p108 ・自己評価では実習指導者と同一の実習評価シ ートをを用いる p109 表6-1 兵庫県社会福祉士会版実習評価シート p110、表6-2 ルーブリック（態度面） p111、表 6-3 ルーブリック（専門的能力面） p112
5	社会人のための社 会福祉士	229 125-137 13	杉本浩章 2011	・実践力を測る p127	・アウトカム評価：「でき たか否か」 ・プロセス評価：「なぜで きなかったのか」 ・ストラクチャー評価：「事 前学習の程度」 p127	・実習指導者	①相談援助実習ガイドラインに準拠し、②評価項 目数を検討した上で、③ストラクチャー・プロセ ス・アウトカムの三つの視点からの評価を意図し て、④教育ポリシーで説明できることと、⑤社会 経験を活かした学び方を意識した試案である p131 (三つの視点からの評価は、①実習の成果、②実 習の取り組み状況、③基礎的理解の程度である)
6	相談援助実習・実 習指導	430 354-359 6	米本秀仁 2011	・その実習が、必要な要件を身に つけることができたかどうかを判 断するために「評価」が行われる p354	・最終的到達状況を公式に 評価するのが、「実習評価 表」による達成度評価およ び実習過程評価である p356	・実習指導者 ・実習生	・この評価は、同一の評価表を使用した実習生自 身の「自己評価」と実習先機関・施設の「実習評 価」の双方で行われ、その結果が引き合わせられ ることになる p 357
7	相談援助実習	238 134-139 6	浅原千里 2010	・自己評価とは、自己評定の作業 を糸口に、実習体験を具体的に振 り返り、体験のなかに実習成果と 今後の課題を見出す取り組みであ る p135	・「できた・できなかった」 「理解が進んだ・進ま なかった」 p135	・実習生 ・実習指導者	・実習生は「実習評価表」の評価項目に照らして、 「できた・できなかった」「理解が進んだ・進ま なかった」という観点で、実習指導者から実習評 価を受ける（「相談援助実習評価表」の例）。自己 評価では、この「実習評価表」とほぼ同じ指標を 活用して、実習課題をどの程度達成できたかを、 学生自身が評価する（【自己評価表】の例） p135
8	相談援助実習指 導・現場実習教員 テキスト	302 236-271 36	添田正輝 2009	・達成度を評価 p246	・実習内容 p246	・実習生 ・実習指導者	・これら自己評価と実習指導者による評価、実習 担当教員による評価を総合的に判断して成績判定 を行うこととなります p251
9	社会福祉士相談援 助実習	338 290-308 20	添田正輝 2009	・実習指導者の評定は、目標に照 らした進捗状況や実践能力の修得 状況に関するフィードバックを学 生に提供するという形成的評価の 対象として活用される p306	・実習評価表の内容と達成 度 p288-289	・実習生 ・実習指導者	・相談援助実習が終了した際、総括的な評価とし て実習施設の実習指導者が記入すると同時に、 実習生が自己評価として記入する p296
10	相談援助実習・相 談援助実習指導	254 192-198 7	飛永高秀 2009	・実習前に立てた実習目標（テ マ）に沿った実習課題をどこまで 達成し、社会福祉の実践現場で 何を学んできたかを確認、評価す ることは実習指導において最も重 要なことである。 p192	・実習課題をどこまで達成 し、社会福祉の実践現場で 何を学んできたか p192	・実習生 ・実習指導者 ・教員	・実習生による自己評価 p193 ・実習施設側の実習生への評価 p195 ・養成校教員の実習生への評価 p196 ・実習生による教員の指導に対する評価 p197 ・大学などの養成機関と実習先との相互評価 p197
11	ソーシャルワーク 実習	191 151-156 6	丹野真紀子 2009	・自分の実習生としてのあり方を 客観的に見つめ直すことができる p153 ・自己評価と他者評価について分 析することができる p153	・表4-2 相談援助実習評価 表一自己評価用：6項目 p155 ・表4-1 相談援助実習評価 表：14項目、総合所見 p154	・実習生 ・実習指導者	・実習生から、実習評価表が返却される前に、ま ず、自分で自己評価を試みることは必要であ る。実習評価表と同じ内容で、自己評価を記入し てみると自分の実習生としてのあり方を客観的 に見つめ直すことができる p153
12	相談援助実習	215 187-194 8	藤林慶子 2009	・学習者本人である学生が、どこ が習得できて、どこが習得できな かったかを知ることが、自己評価 の一番の目的である p187	どこが習得できて、どこが 習得できなかった p187	・実習生 ・実習指導者	・実習後の評価は、①施設から学生への評価、② 学生の自己評価、③学生から施設への評価の3種 類がある p188
13	新医療ソーシャル ワーク	173 14-17 4	田中千枝子 2008	・実習の振り返りをするること によって、実習生は実習体験を内 在化しやすくなるのです p14	・熟達度 p14	・実習生とス ーパーバイザーの 話し合い	・形成的評価（ポートフォリオ） p14-15
14	社会福祉士実習指 導者テキスト	318 175-176 2	川上富雄 2008	記載なし	・実習生の成長の度合いを 評価することに重点を置 いている評価表もあれば、指 定の体験項目に関する理解 の到達度に重点を置いて いるものもあります p175		・異なる様式の実習評価表 4～5段階でチェックするものや、ほとんど記述 式になっているものなど実に多様 p175
15	福祉事務所にお ける相談援助実 習の理解と演習	203 0 0	2013				
16	ソーシャルワーク 実習ノート	85 0 0	2011				
17	スクールソシヤ ルワーク実習・演 習テキスト	214 170-171 2	2010				
18	相談援助のため の福祉実習ハン ドブック	286 0 0	2008				

と」とされている。ここでは「実習評価」の目的は、「実習内容についての到達度評価」として
いる。しかし、「到達度を評価し、必要な個別指導を行う」という文脈では、「個別指導を行う」
ために「到達度評価を行う」とも理解できる。この点、他のテキストではどうだろうか。

実習テキストにおける「実習評価」は、事後指導の文脈で扱われることが多い。そのため、
「実習評価の目的」として記載しているのか「事後指導」における「実習評価の活用」という文
脈で記載されているのか判断がしづらい。だが、あえて大別すると三つの方向性がある。一つは
「自己覚知」という実習生が実習経験を振り返り課題を明確にするという目的のために「到達度
評価」を行うという考え方である。もう一つは、「その実習が、必要な要件を身につけることが
できたかどうかを判断するために『評価』が行われる」という「達成度評価」そのものが実習評
価の目的であるという考え方である。さらに、「実習生の成長の度合いを評価する」ことが評価
の目的だというものである。

② 実習評価の対象

「実習評価」とは何を評価するのかということであるが、厚生労働省の通知では「その実習内
容についての達成度を評価し」とされているので「その実習内容」というのが、「実習評価」の
対象である。この点、テキストではどうだろうか。「学生の実習体験」、「ソーシャルワーカーと
しての視点や知識の活用の到達度」、「できた・できなかった」、「理解が進んだ・進まなかった」
という表現の違いはあるが、「ここで身につけることができた専門職としての要件が、実際に利
用者に会った時の援助・支援の有効性の質を担保するもの」（米本 2011：354）となっている
かどうかを測っているのである。つまり、「実習内容」がソーシャルワーカーの卵として「でき
なければならないこと」が「できていたのか」という「質的有効性」を評価するのである。「実
習評価」の対象は、ほとんどのテキストにおいて同じ方向性であった。しかし、テキストに掲載
されている実習評価表の内容（項目、基準、尺度）は、多様性があった。

③ 実習評価の主体・方法

「実習評価」はだれが、どのように行うのかであるが、厚生労働省の通知では「実習の評価基
準を明確にし、評価に際しては実習先の実習指導担当者の評定はもとより、実習生本人の自己評
価についても考慮して行うこと」とされている。テキストにおいても「実習生」と「実習指導
者」がそれぞれ同じ実習評価表を使って「到達度評価＝総括的評価」として「他者評価」と「自
己評価」を行うというのが基本形である。しかし、「自己評価」をいつ行うのか、「他者評価」と
「自己評価」をどのように活用するのかという点で記載内容には違いがある。

④ まとめ

「実習評価の目的」は、三つの考え方があり記載内容を見るとその重点の置き方が異なってい
る。「実習評価の対象」は、実習内容という点は共通であるが、具体的な実習評価表には違いが

ある。また、「実習評価の主体・方法」は、「他者評価」と「自己評価」を行うという点では共通であるが、その実施・活用に違いがある。こういった「違い」は、執筆者の論じる立場の違いによって生じているのではないだろうか。それは、実習生の立場又は利用者の立場から「実習評価」を論じるのか、社会福祉士制度や専門職養成の立場から「実習評価」を論じるのか、その立場の違いから生じていると考えるのである。

(3) 「実習評価」の研究論文

表2『「実習評価」に関する研究論文』にあるように「実習評価」等をキーワードとして検索した研究論文は、大きく二つのタイプに分けることができる。一つは、「実習評価について研究している論文」17編であり、もう一つは「実習評価を活用して研究している論文」8編である。後者のタイプの論文は、「実習評価」そのものを研究しているものではないため、本研究の対象としたのは「実習評価について研究している論文」17編である。

この17編のうち、「実習評価の目的」について研究するものはなかった。「実習評価の対象」について研究するもの6編と「実習評価の方法」について研究するもの11編である。しかし、この類型は整理する上での便宜的なものであり、実際の研究は両者にまたがるものもある。以下、「実習評価について研究している論文」について「実習評価に関する示唆」を整理したい。

① 「実習評価の対象」についての研究

「実習評価の対象」とは、「誰の」「何を」評価しようとしているのかということである。「誰の」とは実習生であるが、実習生の何を評価しようとしているのか。これは、今日では相談援助実習の厚生省シラバスを展開するため社養協が作成した「実習ガイドライン」に示す実習目標と考えるのが一般的である。実際の「実習評価表」では「実習ガイドライン」に示される中項目を評価項目とする場合と小項目を評価項目とする場合がある。どちらであれ、項目に示す課題を達成できたかどうか「評価の対象」となる。

大学等養成校が、実習目標を設定することについて示唆を与える研究がいくつかある。まず、「実習ガイドライン」が示す課題を達成できたかを測定するコンピテンシー項目を開発する研究が行われ「自己コンピテンシ・アセスメント用紙」と「自己啓発活動評価表・啓発用紙」を作成し、教育効果の検討が行われた。その結果として三つの意義が述べられている。①コンピテンシーは、外から観察可能な具体的な行動特性を示すことであるから、教育側と実習指導者、学生の三者によって到達目標が、より明確になる。②自己コンピテンシ・アセスメント用紙と啓発計画書を併用することによって、授業の各段階において身につけるべき能力の確認と到達度の評価、学習目標設定と計画、実施、評価というプロセスを、自己学習で行うことができる。③教育側にとっても、事前・事後指導のプログラムや指導内容を振り返ることができる（池田2005：63-64）。

実習評価票の「個別評価」の平均評価点と「総合評価」の評価点の違いに着目した研究があ

表2 「実習評価」に関する研究論文

NO.	発表年	著者	タイトル	実習評価に関する示唆	実習評価について研究している論文			実習評価を活用して研究している論文
					実習評価の目的	実習評価の対象	実習評価の主体・方法	
1	2008	森田・保正・金子他	社会福祉実習における実習評価に関する研究	大学の实習目標と施設が考える目標にズレがある(施設は積極性を重視する)		○		
2	2005	池田	社会福祉実習教育における学生の自己コンピテンス・アセスメントの活用について:コンピテンス評価結果の分析を通して	三者にとって到達目標がより明確になる		○		
3	2005	川瀬・伊崎	実習における「評価」に関する研究Ⅰ:資料の収集と実習評価票の作成	評価基準の明確化と、学内外での意思統一が課題		○		
4	1992	米本	社会福祉実習経験の構成とその課題:社会福祉実習教育への視角	大学からポイントを提示しても実習内容にバラツキがあった		○		
5	1991	池田・米本	社会福祉実習における評価について~「実習受入先の評価」と「学生の自己評価」の比較分析を通して~	実習評価における3側面の目標達成状況に偏りがある		○		
6	1989	山田	社会福祉実習の評価にかんする一考察	専門的能力がはっきりしていないので実習目標の設定はできない		○		
7	2013	小松尾・杉本・田中・明星・斎藤	実習指導者の実習評価における困難さに関する研究:実習指導者の志向性による影響	実習評価は主観的になるので自由記述に根拠を示すのはどうか			○	
8	2013	中嶋・佐藤・中上・大林・亀田・小島	巡回指導時における「ふりかえり表(実習生自己評価表)」の活用実態に関する調査研究	ふりかえり表をさらに活用するためには実習生の目標理解が必要			○	
9	2013	杉本	ドナベディアン・モデルに基づく実習評価表の妥当性:全国標準とする実習評価(案)との比較検討	アウトプット評価、プロセス評価、ストラクチャー評価			○	
10	2011	伊藤・井上	社会福祉士実習教育の評価:学生の実習自己評価のナラティブ分析を通して	自己評価と半構造化面接により形成的評価になる			○	
11	2009	正司・西村	社会福祉施設における「実習評価」内容・方法の検討(その1)	回答者が実習評価を行う上で優先している内容は「人間性」である			○	
12	2006	浅原	福祉現場の「曖昧さ」に学ぶ実習について:実習生の自己評価に見る学習プロセスと「評価できないこと」の意味についての考察	無評価は、現場実習を通して「できる」の意味を問い直している			○	
13	2005	藤井・児玉・高松他	社会福祉援助技術現場実習カリキュラム実習先担当者・学生・教員の3者にメリットをもたらす評価尺度群の開発	三者による評価を総合的に検討する必要がある			○	
14	2004	楠本	社会福祉援助技術現場実習評価の実態と課題:形成的評価の必要性	総括評価と形成的評価が車の両輪である			○	
15	2001	武田	社会福祉実習評価表作成の試み	指導者と学生に評価のズレがあるので話し合いながら評価することが必要			○	
16	2000	南・登丸	社会福祉援助技術現場実習における総合的評価をめざして:学生・現場指導者・教員の三者による評価を通して	「総合的評価」ではスーパービジョンと自己覚知が可能			○	
17	1999	長屋	社会福祉現場実習評価に関する一考察	指導者の評価と実習生の自己評価にズレがあるので「総合」の評価が必要			○	
18	2011	梅澤	社会福祉施設実習における実習評価に関する研究:実習学生の自己評価と実習施設との関連から					○
19	2010	安田・坂下	花園大学における社会福祉実習の概要と実習評価票の実情					○
20	2005	梅澤・藤原・松原	「社会福祉援助技術現場実習指導」からみた、実習教育の課題に関する研究:実習学生の自己評価と実習施設の評価との関連から(Ⅱ)					○
21	2002	大月・森久保・荻野	「社会福祉援助技術現場実習」における知識・技術・態度の評価要因に関する考察:社会福祉実習施設・機関による実習評価表から					○
22	2000	河野・神波	社会福祉実習について(パート2):社会福祉実習評価を通しての一考察					○
23	1999	山井	社会福祉現場実習における学生の自己評価:学習成果による要因					○
24	1998	山井	社会福祉現場実習における学習達成に及ぼす要因:学生の評価からの分析					○
25	1990	米本・安井	社会福祉実習に関する実習学生の評価について:実習施設に対する評価及び就職意欲への影響の視点から					○

る。実習評価表は、「個別評価」・「総合評価」,「自由記述」で構成されているものがほとんどである。時に、個別評価は高くても総合評価は低いという評価結果がある。それはどうしてか。「総合評価を決定づける重要な要素として、実習指導者からみた実習の取り組みへの『積極性』や学びの意欲が挙げられる」(森田ら2008:22)。個別評価には、「積極性」を評価する項目がないので総合評価にそれを反映させているということである。同様の指摘が、69の実習施設に対して行ったアンケート調査からされている。その調査結果では、「回答者が実習評価を行う上で優先している内容」(自由記述)において最も多く記載されたのは「人間性」であった(正司ら2009:116)。このことは、実習指導者の実習生を観察するポイント・視点が、評価表の項目以外にあるということの意味している。

そういった「実習指導上のポイント」の違いを扱った研究がある。「実習評価項目に対応した実習指導上のポイント」に沿った実習を110施設に依頼し、現場実習において試行した結果「総じて実習における経験内容の用意の仕方は一定していない」、「大学で教育済であるべきとされる項目に関して食い違いが見られた。この点で、大学での実習前教育での達成目標と現場での実習経験の範囲を明確に共通理解する必要がある」（米本1992：21）とする。同様に「評価基準の明確化と、学内外での意思統一を図ること」（川瀬ら2005：228）が、実習を行う実習施設と実習目標を定める大学との連携の課題という指摘もある。

さらに、20年以上前の論文ではあるが、「ここには、社会福祉実習に固有の評価項目は、無い、というのが妥当な判断だろう」として「社会福祉実習の評価とは、一般職業人とは異なる、社会福祉従事者に固有の専門能力を明確にしたうえでなければ、不可能だということが明らかになった」（山田1989：36-37）という見解もある。

② 「実習評価の主体・方法」についての研究

実習評価の目的は、実習目標の到達度を測定することである。その測定方法の種類は、総括的評価と形成的評価がある。総括的評価とは、実習終了後に実習目標の到達度を評価することであり「到達度評価」と意味することは同じであり、形成的評価とは、「教育評価の一つ、学習指導の途上で、学習活動の促進と指導方法の確認・修正のために行う評価」（広辞苑第六版）である。また、実習は四者関係の中で展開されるので、それを評価する主体は、①実習指導者、②実習担当教員、③利用者、④実習生が考えられる。「自己評価」という場合、④実習生の評価であり、「他者評価」は実習生以外が評価することを言う。

柿本は「実習の評価は、総括的評価と形成的評価を車の両輪のように位置づけるべき」（柿本2004：53）と主張する。その理由は、「総括的評価は、評価者の主観に大きく左右される」ので「実習評価が限りなく人材養成に近づくためには、実習生・実習担当教員・実習先・利用者の4者の連携と協力が必要である。特に実習生と実習担当教員の面談や形成的評価による『何を学び、何を学ばなければならないのか』のフィードバックを積み上げていく必要がある」（柿本2004：67）からである。この「形成的評価」を実習事後指導において実証的に研究した伊藤・井上は、実習後初回事後指導において実施した「実習自己評価」と教員の半構造化面接において「事前学習と実習の成果を明らかにするものであり、事後学習で学ぶべき課題を明らかにするもの」になった。さらにそれは学生をエンパワーメントするエンパワーメント評価になったとする。この研究は3名の実習生を対象に行っている（伊藤・井上2011：18-22）。

「形成的評価」として位置づけるのが、実習中の自己評価（ふりかえり表）と巡回指導である。浅原は、実習生が自己評価（ふりかえり表）において「無評価」だったことは、「総括的評価」の「できる」の意味を問いただしているからだとして考察する。「利用者の立場で考えると真に『できた』『理解できた』と言えるのか」と、そこで「スーパービジョンにつなげていくための体制と、指導者の力量」が課題であって、「形成的評価」を行い積み上げていく専門職養成のあり方を模

索している（浅原 2006：85-86）。

形成的評価は、総括的評価とは異なり「修正」という目的があるためそのほとんどは話し合いを伴う。この話し合いを、総括的評価を行う時に取り入れるべきとする研究もある。その理由は、「指導者と学生の相互作用によっても何が良い実習なのかの判断基準に差が出る」（武田 2001：51）からである。この意見は、同年度に実習を行った約 120 人の実習生を対象とした実習生の自己評価と実習指導者の実習評価の違いを実証的に研究した考察から生まれたものである。また、実習生、実習指導者、実習担当教員三者相互に評価を行い、それを「総合的評価」にするべきという研究もある（藤井ら 2005、南ら 2000）。その理由は、「実習指導カリキュラムは、大学や専門学校など実習教育機関、実習先のスーパーバイザー、そして実習生である学生自身の三者が有機的に連携しつつ主体的に取り組まれるべき共同作業」（藤井ら 2005：209）だから、や「教員からの一方的な評価でなく双方が行うことで、より学生の主体性が高まる」、「実習体験の内面化と自己覚知が進むようスーパービジョンできる」（南ら 2000：96）というものである。これは、一人の実習生について実習前に自己評価と教員評価を行い、実習後に自己評価と実習指導者の評価を実施した調査結果から考察されたものである。

③ まとめ

以上概観したように「実習評価」の研究は、①実習評価の対象に関する研究、②実習評価の主体・方法についての二つの側面で行われている。

実習評価の対象に関する研究からは、「実習目標の設定」に際して、「違い」があることがわかってきている。「違い」とは、大学側が設定する目標と施設側が考える目標の違いである。コンピテンシー評価は、実習生、実習指導者、実習担当教員三者にとってわかりやすい目標設定である。しかし、実習指導者が実習生を見る視点は「積極性」や「人間性」だとした場合、実習評価の妥当性はどうかという課題である。また、もし「人間性」の評価が「実践力」を評価するために必要なことだとした場合、それをどのように評価するのかという理論的・実践的課題が生じる。

「実習目標の合意」と言う点でも、実習生が実習中に「自分の何が評価されるのか」について認識・理解できていなければならないのだが、その実習目標の設定に「違い」があった場合、実習目標の合意がないところで現場実習が進行していることになる。また、このことは「実習目標」を達成するための実習プログラムにも関係することになる。大学が求める実習目標と実習施設でできる実習内容とのすり合わせ・連携が課題となる。さらに、個別の実習担当教員が考える実習目標・視点と実習指導者とのすり合わせ・合意も課題となる。

「実習評価の主体・方法」についての研究は、「実習評価の対象」との関係性において考えられる。「実習生の何を評価するのか」に関して「違い」があった場合、それを個別に是正するためには、話し合いが必要である。「実習評価の対象」について研究している 11 篇の研究論文の 7 編が、「実習評価」を話し合いによって行うことを志向している。その理由は、二つある。一つは

実習評価の視点について違いがあるからというもの。もう一つはそのことを通して「スーパービジョンと自己覚知」が可能という理由である。「実習目標の設定・合意」から「実習評価の実施」についても実習関係三者の話し合い・連携が一つの課題となっている。

4 考察

(1) 「実習目標の違い」を補正する「話し合い」での「実習評価」

以上、見てきたように「実習評価」は理論的にも実践的にも混沌とした状況とすることができると考えられる。それは、「実習評価」の対象設定の違い＝「実習目標の違い」があることから起きていると考えられる。学校連盟・社養協が目指すミニマム・スタンダードの確立からは、「社会福祉士」の専門性を社会的に担保するために、「実習ガイドライン」の設定と「実習評価表の統一」等が志向されている。そこでは、「実習目標」をソーシャルワーカーとして「できなければならないこと」として詳細に設定している。しかし、テキスト及び研究論文からは、実習目標又は評価の視点に違いがあることが示されている。その違いは、社養協の実習ガイドラインに規定されつつ、大学が実習教育における現場実習の目標として作成する実習評価表の視点と実習施設の実習評価の視点の違いであった。やや大胆にそれを述べれば、だれにとってもわかりやすい専門性を重視する「技術・知識志向」と人間性・関係性を重視する「価値志向」の違いではないだろうか。また、それは「専門職養成の立場からの評価」と「利用者の立場からの評価」・「実習生の立場からの評価」という立場の違いから生じることではないだろうか。

こういった「違い」を補正する方法として「話し合い」による評価や相互に評価する総合評価が研究されている。また、話し合いながら評価する「このプロセスこそが体験したことを抽象化・客観化し現実と理論を融合させ、実践力のある援助者を育てることにつながる」(武田2001:51)という指摘もある。

(2) 立場の「違い」・志向の「違い」が意味すること

今回の研究から明らかになったのは、ソーシャルワーカーを養成するための現場実習の目標が、実習関係者に共有化されていないという事実である。実習評価は、社会福祉士制度が誕生したすぐには、「人間対人間の信頼感を求める総合的な評価」を志向したが、約10年を経た頃から「専門性の評価」を志向するようになった。さらに、新カリキュラムになり一層その傾向が鮮明になっている。しかし、テキストや先行研究からは、実習生の専門性も重要だが、評価を決定づけるのは「人間性」や「積極性」であることが示されている。この背景要因を考察してみたい。

国際ソーシャルワーカー連盟のソーシャルワークの定義では、「ソーシャルワーク専門職は、人間の福利（ウェルビーイング）の増進を目指して社会の変革を進め、人間関係における問題解決を図り、人びとのエンパワーメントと解放を促していく。ソーシャルワークは、人間の行動と社

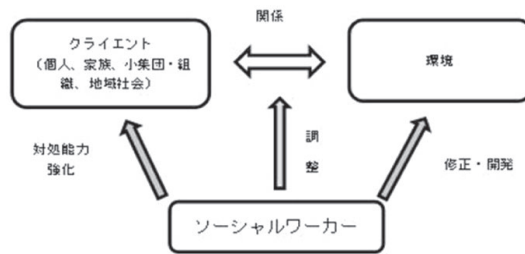


図1 ソーシャルワークの枠組み

出典：『新・社会福祉士養成講座⑦相談援助の理論と方法Ⅰ』中央法規出版，P30，2009

会システムに関する理論を利用して、人びとがその環境と相互に影響し合う接点に介入する。人権と社会正義の原理は、「ソーシャルワークの拠り所とする基盤である」とある。それを、構造的に示したのが図1「ソーシャルワークの枠組み」である。ソーシャルワーカーは、環境の中で生きる人びと（クライアント）が抱える生活問題を解決・緩和するために、クライアントと環境との相互作用関係を捉える。

岡村は、人と社会制度との関係を「社会関係」と捉え、その「社会関係」は、「社会関係の主体的側面」と「社会関係の客体的側面」という「社会関係の二重構造」であるとする。そして、社会福祉固有な視点は、「社会関係の主体的側面」から社会関係を捉えることだと述べる。「社会福祉は、社会関係の主体的側面の困難に着目する援助として、他の社会的施策や援助と区別されるのである」（岡村 1983：91）。これを図1にあてはめてみると、「人びと（クライアント）」と「環境」の相互作用にある社会関係を「環境の側」から捉えるのではなく「人びと（クライアント）の側」から捉えることが、社会福祉固有な視点だということである。ここでの「人びと（クライアント）の側」から捉えるとは、障害や病気によりその環境の中では生きづらさを抱えた人を、同じ生きる人として捉えるということである。

例えば、特別養護老人ホームなどの入所型施設におけるソーシャルワークでは、そこで暮らす「人びと（クライアント）」と信頼関係を形成し、その関わりからその人の思いを掴み取り、「人びと（クライアント）」を支える職員システムやその背景となる行政システム・市場システム（環境）へ改善を働きかけ、関係者が参加、協議・協働できる体制を構築する役割を担う。入所施設は、そこで暮らす「人びと（クライアント）」にとっては「暮らしの場」＝「共に生きる人びとの世界」であるが、その「人びと（クライアント）」を支える職員の立場では「職場」＝「専門職の支援システム」である。つまり、ソーシャルワーカーは、「専門職の支援システム」に身を置きながらも、「人びと（クライアント）」の立場からその暮らし（相互作用）を理解し、「人びと（クライアント）」の福利（ウェルビーイング）の増進を目指す役割を担うのである。

しかし、その役割遂行の前提条件は「人びと（クライアント）」の「暮らしの場」＝「共に生きる人びとの世界」において社会関係が形成できることである。そこでは、人格を媒介にした社会関係の形成になるため、人間的な信頼が重視され、その人の人間性による態度・姿勢によってそ

の関係性は異なってくる。人と人の関係は、「共に生きる人びとの世界」で培われ、そこでの社会関係を形成できることが、社会人として社会活動を展開する基礎になると考える。また、その性格が人に内在する「人間性」であり、それを基盤としてソーシャルワークの専門性が形成されると考えるのである。

実習生の中には、「社会福祉士の取得」や「専門性を高めること」が目的であって「共に生きる人びとの世界」で利用者に関わることに積極的でない者がいる。現場で働いている実習指導者は、「人びと（クライアント）」を支援する上で、「専門職の支援システム」の一員でありながらも、「共に生きる人びとの世界」において人の関係を形成することが、業務の基盤になることを経験的に感じているから、実習生にはそのことを基礎として専門性を身につけて欲しいと考えているのではないだろうか。それは、共に生きる人間としての共感の体験を実習中にもって欲しいという思いでもある。

笛木は、ある介護職員が就職6カ月後に書いたレポートを取り上げ「利用者に寄り添って利用者とともに同じゴールをめざすという、利用者主体の同方向的な共感的目線で仕事をするのが、利用者一人ひとりを『かけがいのない存在として尊重する』という、社会福祉の仕事を行う上で最も大切な視点であり、そのことは、利用者と直接関わるなかで出会った利用者の『笑顔』によって実感できるのではないか」（笛木 2010：p25-p32）とミクロ視点による学びの比重が相対的に高くなる施設型実習において「利用者主体の共感的目線」を体験として学ぶことが重要であると述べる。こういった実習に対する思いから、「利用者の立場からの評価」や「実習生の立場からの評価」では、「人間性」や「積極性」が、評価の重要な対象になるのではないかと考えるのである。

しかし、専門職養成の立場からは「利用者との援助関係の形成」を専門職としての技術的な専門性として捉えるため、利用者の立場から人間性と関連付け捉えていないのではないかと考える。

このような「実習評価」の対象設定の違い＝「実習目標の違い」が社会福祉士養成の現場実習においてあるのは事実であり、この違いが「相談援助実習・相談援助実習指導」に関する理論展開において説明されていない、または、話し合われていないことが、「実習目標の違い」という状況をそのまま継続させ、今日に至っていると考えるのである。しかし、その違いは立場の違いであり、その違いを相互に話し合い・理解しながら、現場実習の目標とそれを達成する方法を明らかにしていくことが、相談援助実習・実習指導における実践的な課題と考えるのである。

5 おわりに

人びとが暮らしの場においてより自立して生活できるためには、高度に専門分化した地域社会生活の課題を読み解き個別に支援することが必要である。それを担う人びとのソーシャルワーク実践力を高めることは焦眉の課題である。

そういった人材を養成する実習教育実践・研究者の立場から、実習評価に関する研究課題を整理しておきたい。第1には、評価方法に関する課題である。それは、「立場や人の違い」と「評価方法」についてである。実習評価表を作成する大学等の教員は、資格制度に即して専門職教育を担う立場から、実習生をより客観的に評価する役割があるであろう。しかし、実際に実習評価を行う実習先の実習指導者は、利用者を支援している立場から実習生の評価を行う役割がある。また、支援が展開される「場」及びその人に内在する能力・仕組み・経験・価値観はそれぞれ異なるのであって、その違いによっても評価の視点・結果は異なってくるであろう。したがって、実習評価をバランスよく行うためには、関係者が「評価表」=実習目標を共有して、話し合いながら行うという仕組みを整えることが必要になるであろう。

第2には、共有すべき実習目標についての課題である。実習目標を明確にするためには、「実践力」の内容をソーシャルワークの目的を達成する視点から明らかにする必要があるのではないだろうか。人びとが暮らしの場において自立的・持続的に生活できるための要素・要件とは何か、その実態を分析し、不足する要素・要件を整えていくための枠組み・視点と支援のプロセス、そこでの支援者の役割と必要な能力が、生活主体者である住民・利用者の立場から明らかにされなければならない。また、支援者の「実践力」は、どんな要件が整うことで高まるものなのかも明らかにする必要がある。

第3には、実習評価の活用についてである。実習評価を実施すること及びその結果が、それぞれの「場」及び人の自立的・持続的な発展に生かされる視点と仕組づくりである。

これらは、これまでのソーシャルワーク実習教育の全体像やソーシャルワーク理論を整理・検討する作業を要することであろう。このような課題を読み解きながら現場実習の実効性を高めるための「実習評価」の目的、対象、主体・方法を、整合性・一貫性をもって説明できるようにすることが、我々の今後の課題である。

最後に研究方法に関する課題を述べたい。今回の研究は文献調査研究であったが、あくまでも、ある一定のキーワード検索で抽出されたものを対象としている。今回取り上げることが出来なかった他の先行研究の中にも、研究対象となる文献が存在する可能性があり、その点は本研究の限界であり、今後の課題でもある。

付記

本研究は、2013年度日本福祉大学指定型研究プロジェクトの助成を受けておこなった研究成果の一部である。

参考文献

- 浅原千里 (2006) 「福祉現場の『曖昧さ』に学ぶ実習について：実習生の自己評価に見る学習プロセスと『評価できないこと』の意味についての考察」日本社会福祉実習教育研究センター年報, 77-88
- 浅原千里 (2010) 「2 実習後学習の具体的展開」, 加藤 幸雄, 柿本 誠, 笛木 俊一, 小椋 喜一郎編『相談援助実習—ソーシャルワークを学ぶ人のための実習テキスト』中央法規出版

- 浅沼太郎 (2013) 「第4節実習の評価」, 大正大学人間学部社会福祉学科編集『ソーシャルワーク実習』大正大学出版会
- 池田雅子 (1996) 「第V章実習評価と実習の終了」, 日本社会事業学校連盟・全国社会福祉協議会編『新・社会福祉施設「現場実習」指導マニュアル』社会福祉法人全国社会福祉協議会
- 池田雅子 (2005) 「社会福祉実習教育における学生の自己コンピテンス・アセスメントの活用について: コンピテンス評価結果の分析を通して」北星学園大学社会福祉学部北星論集 (42), 49-65
- 池田雅子・米本秀仁 (1991) 「社会福祉実習における評価について～『実習受入先の評価』と『学生の自己評価』の比較分析を通して～」北星学園大学文学部北星論集 28, 33-64,
- 伊藤恵美・井上孝代 (2011) 「社会福祉士実習教育の評価: 学生の実習自己評価のナラティブ分析を通して」静岡県立大学短期大学部研究紀要 25-W 号 (2011年度) -4, 1-22
- 稲垣美加子 (2013) 「2 実習後の学び」相談援助実習研究会編『はじめての相談援助実習』ミネルヴァ書房
- 梅澤嘉一郎 (2011) 「社会福祉施設実習における実習評価に関する研究: 実習学生の自己評価と実習施設との関連から」川村学園女子大学研究紀要 22 (2), 79-93
- 梅澤嘉一郎・藤原昌樹・松原征男 (2005) 「社会福祉援助技術現場実習指導」からみた, 実習教育の課題に関する研究: 実習学生の自己評価と実習施設の評価との関連から (II)」川村学園女子大学研究紀要 16 (1), 133-149
- 大月和彦・森久保俊満・萩野剛史 (2002) 「社会福祉援助技術現場実習」における知識・技術・態度の評価要因に関する考察: 社会福祉実習施設・機関による実習評価表から」文教大学女子短期大学部研究紀要 45, 1-6,
- 岡村重夫 (1983) 『社会福祉原論』全国社会福祉協議会
- 柿本誠 (2004) 「社会福祉援助技術現場実習評価の実態と課題: 形成的評価の必要性」日本福祉大学社会福祉論集 (111), 53-72
- 川上富雄 (2008) 「第3節相談援助実習の展開方法」, 日本社会福祉士会編集『社会福祉士実習指導者テキスト』中央法規出版
- 川瀬善美・伊崎純子 (2005) 「実習における“評価”に関する研究 I: 資料の収集と実習評価票の作成」論集 2 (1), 217-237
- 河野貴世子・神波幸子 (2000) 「社会福祉実習について (パート2): 社会福祉実習評価帳を通しての一考察」帝京平成大学紀要 12 (2), 53-62
- 関西福祉科学大学社会福祉実習教育モデル研究会編 (2008) 『相談援助のための福祉実習ハンドブック』ミネルヴァ書房
- 熊坂聡 (2009) 「ソーシャルワーカーとしての社会福祉士」, 社団法人日本社会福祉士養成校協会編『社会福祉士相談援助実習』中央法規出版
- 小松尾京子・杉本浩章・田中和彦・明星智美・斎藤晋治 (2013) 「実習指導者の実習評価における困難さに関する研究: 実習指導者の志向性による影響」日本社会福祉実習教育研究センター年報, 10, 32-41
- 塩満卓 (2011) 「第13章現場における評価の方法と視点」, 佛教大学社会福祉実習研究会編『社会福祉実習-現場とともに歩む社会福祉士をめざして』高菅出版
- 渋谷哲 (2013) 『福祉事務所における相談援助実習の理解と演習』みらい
- 正司明美・西村文恵 (2009) 「社会福祉施設における「実習評価」内容・方法の検討 (その1)」山口県立大学学術情報 2, 109-119,
- 杉本浩章・田中和彦・中島玲子 (2011) 『ソーシャルワーク実習ノート』みらい
- 杉本浩章 (2011) 「2 実習評価と実習指導者の評価」, 岡部 真智子, 杉本 浩章編著『社会人のための社会福祉士—社会人学生と実習指導者のための実習読本』学文社
- 杉本浩章 (2013) 「ドナベディアン・モデルに基づく実習評価表の妥当性: 全国標準とする実習評価 (案) との比較検討」日本社会福祉実習教育研究センター年報, 10, 93-103

- 添田正輝 (2009a) 「第15章実習の評価」, 白澤政和・米本秀仁編集『社会福祉士相談援助実習』中央法規出版
- 添田正輝 (2009b) 「第8章実習指導方法論」, 日本社会福祉士養成校協会編集『相談援助実習指導・現場実習教員テキスト』中央法規出版
- 武田加代子 (2001) 「社会福祉実習評価表作成の試み」華頂短期大学研究紀要 46, 39-52,
- 谷川和昭 (2011) 「第1節実習評価」, 高間 満, 相澤 譲治編著『ソーシャルワーク実習—養成校と実習先との連携のために』kumi
- 田中千枝子 (2008) 「第1章実習指導概論」, 福山和女・田中千枝子責任編集『新医療ソーシャルワーク』川島書店
- 丹野眞紀子 (2009) 「第4章事後学習」, 深谷美枝編『ソーシャルワーク実習—より深い学びを目指して—』みらい
- 中嶋麻衣・佐脇幸恵・中上純二・大林由美子・亀田佳代・小島寛 (2013) 「巡回指導時における『ふりかえり表 (実習生自己評価表)』の活用実態に関する調査研究」日本社会福祉実習教育研究センター年報, 10, 66-80
- 長屋美穂子 (1999) 「社会福祉現場実習評価に関する一考察」人間科学研究 21, 85-97
- 畠山龍郎 (1989) 「5章現場実習後の『評価』の方法」, 日本社会事業学校連盟・全国社会福祉協議会編『社会福祉施設「現場実習」指導マニュアル』社会福祉法人全国社会福祉協議会
- 飛永高秀 (2009) 「第11章自己評価と実習報告」, 早坂聡久・増田公香責任編集『相談援助実習・相談援助実習指導』弘文堂
- 笛木俊一 (2010) 「相談援助実習における体験学習の意義」, 加藤 幸雄, 柿本 誠, 笛木 俊一, 小椋 喜一郎編『相談援助実習—ソーシャルワークを学ぶ人のための実習テキスト』中央法規出版
- 深谷美枝編 (2009) 『ソーシャルワーク実習』みらい
- 藤井美和・児玉志保・高杉公人・季政元 (2005) 「社会福祉援助技術現場実習カリキュラム実習先担当者・学生・教員の3者にメリットをもたらす評価尺度群の開発」関西学院大学社会学部紀要 99, 209-220,
- 藤林慶子 (2009) 「3自己評価と他者評価」川挺宗之・高橋流里子・藤林慶子編著『相談援助実習』ミネルヴァ
- 南彩子・登丸寿一 (2000) 「社会福祉援助技術現場実習における総合的評価をめざして：学生・現場指導者・教員の三者による評価を通して」社会福祉実践理論研究 (9), 89-100
- 森田久美子・保正友子・金子充・森下陽美・高木博史 (2008) 「社会福祉実習における実習評価に関する研究」立正社会福祉研究 10 (1), 17-26
- 安田三江子・坂下昇祥 (2010) 「花園大学における社会福祉実習の概要と実習評価票の実情」花園大学社会福祉学部研究紀要 18, 97-106
- 山田等 (1989) 「社会福祉実習の評価にかんする一考察」沖縄国際大学文学部紀要 社会学科篇 16 (1), 21-37
- 山井理恵 (1998) 「社会福祉現場実習における学習達成に及ぼす要因：学生の評価からの分析」社会福祉実践理論研究 (7), 23-32
- 山井理恵 (1999) 「社会福祉現場実習における学生の自己評価：学習成果による要因」社会福祉実践理論研究 (8), 55-68
- 米川和雄 (2010) 『スクールソーシャルワーク実習・演習テキスト』北大路書房
- 米本秀仁・久能由弥編著 (2011) 『相談援助実習・実習指導』kumi
- 米本秀仁 (1992) 「社会福祉実習経験の構成とその課題：社会福祉実習教育への一視角」日本社会福祉実践理論学会研究紀要 (1), 2-22
- 米本秀仁・安井愛美 (1990) 「社会福祉実習に関する実習学生の評価について：実習施設に対する評価及び就職意欲への影響の視点から」北星学園大学文学部北星論集 27, 73-119

日本社会事業学校連盟「社会福祉教育年報」
「第2回社会福祉教育セミナー報告」昭和47年度
「第9集社会福祉教育セミナー報告書」1988年版
「第12集社会福祉教育セミナー報告書」1991年版
「第22集社会福祉教育セミナー報告書」2001年版
「第23集社会福祉教育セミナー報告書」2002年版
「第24集社会福祉教育セミナー報告書」2003年版
「第25集社会福祉教育セミナー報告書」2004年版
「第26集社会福祉教育セミナー報告書」2005年版
「第27集社会福祉教育セミナー報告書」2006年版
「第29集社会福祉教育セミナー報告書」2008年版
「第30集社会福祉教育セミナー報告書」2009年版
「第31集社会福祉教育セミナー報告書」2010年版