

直接処遇職員の現任教育プログラム作成に関する研究(その2)

— 児童養護施設職員の場合 —

研究第9部 吉沢英子・滝口桂子
橋本泰子・近藤正
福島一雄・川西康裕
研究協力者 小山修(管理部広報指導課)

I. はじめに

本研究は、養護施設の直接処遇職員の専門性を明らかにすることとあわせて、現任教育プログラムを作成、実施し、具体的な研修内容を検討しつつ、現任教育のシステム化を図ることをめざしている。

現在、社会福祉施設職員の現任教育は、地方自治体の社会福祉研修所が中心となり、多様な研修を行っている。各研修所はそれなりの工夫をじているが、施設の種類と職種が多岐にわたるため、研修コースの数は多いが、専門職としての系統だった内容を組むことがむずかしく、その内容もバラバラな状況であることは、本紀要で前回報告したとおりである。福祉ニーズが高まるなかで、大学や職員養成所での福祉教育のあり方とともに、総合的計画にもとづいた施設職員の現任教育の実施は、緊急な課題であり、関係者が協力してとり組んでいかなければならない必要性は大きい。われわれも、現任教育のシステム化を考えながら、その位置づけのなかで養護施設の直接処遇職員の研修方法、内容に関して検討を加えてきている。今回は、昨年に引き続き実施した研修内容に焦点をしぼり、中間報告のその2とした。

II 「養護施設処遇職員研修」の一方法

1. 中級職員を対象とした体験学習

1. 研修の目的

社会経済の変化は、家庭及び地域における児童の養育機能に影響し、養護ニーズはますます多様化してきている。養護施設入所児童の背景は複雑で、問題行動をもつ児童が増加し、施設職員の資質と専門性の向上が改めて問われている。特に保母や児童指導員など直接処遇職員は、成長発達の上にある児童に接し、児童の将来を方

向づけ、決定する重要な鍵となる存在であり、常に自己をきびしく問うていく必要がある。この研修は、参加者が体験学習を通して処遇職員としての自己評価の機会を得、処遇の向上を図ることを目的とする。

2. 参加対象

新任職員から施設長まで、すべての職員が適切な時期に、それぞれの状況に応じた研修を受けられることが必要である。即ち、現任研修の体系化が求められるわけであるが、まず手始めに、中級処遇職員の研修とする。中級を対象とする理由は、一般的に、経験3～4年以上の職員が処遇の中核となり、その力量が施設の養護実践の質を左右することが多いと思われることと、現在行われている様々な中級クラスの研修の内容が十分に検討され、職員の研修ニーズに必ずしも応えているとはかぎらないからである。

前回の研修参加者は経験5年以上の保母、児童指導員としたが、今回は施設の現状から考え、3年以上の者とした。

参加者は15名で、その内訳は次のとおりである。

性別：男3，女12

職種：児童指導員6，保母9

経験年数：3～5年8，6～10年3，10年以上4

年齢：20代8，30代4，40以上2，不明1

学歴：大学・旧制専門学校卒5，短大・専門学校卒

7，高校・旧制中学卒2，不明1

施設所在地：東京6，埼玉3，千葉・茨城各2，静

岡・長野各1

3. 研修方法

研修の主な方法は、前回と同様に体験学習を中心としたものとする。

われわれは、昭和55年から養護施設の処遇職員の専門性をめぐって調査、研究をしてきた。処遇技術とは何か、必要な知識は何か、それを使いこなす職員の人間性や資

質との関連はどうかなど、まだ検討中であるが、その過程のなかで処遇職員にとって最も重要なことは、どのような状況の児童とも人間関係を創出できること、職員集団の一員として養護目的に向って他の職員と協働できる力を養うことである、ということを確認している。人間関係をつくる一番の土台として自己理解、自己洞察力を高め、自分の言動の背景にあるものをふり返り、考えていく姿勢、そして相手を理解し尊重する態度が処遇職員には不可欠の要素の一つである。

体験学習の方法は、研修参加者が今、ここで同じ体験をして(Do)、それを自分自身で、あるいはグループでふり返り、何がどういうふうに起り、展開したのかを見つめ(Look)、その原因を考え、分析し(Think)、この体験で得たものを一般化する、というDo→Look→Thinkの一連の段階を、様々な素材を用いて主体的に、自ら参加行動して体験的に納得して学ぶ方法である。これは、先に述べた処遇職員に最も必要な人間関係を創り出す能力や態度を養うために、すぐれた方法である。前回の研修参加者への研修直後及び6カ月後のアンケート調査でも、「講義中心の研修が多い中で、実際に体験し、それをあらゆる方向から考えようとする研修方法は、学ぶことが多く、自分だけではなく職員全員が参加し、体験できる機会が必要だと思う」という意見が寄せられている。

4. プログラム

時間	1 日 目	2 日 目
9:30	(受付)	(理解の基本とは) 一役割転換を通して一
10:00	[オリエンテーション] 研修のねらい 一体験学習の意味一	
10:30		
12:00	昼 食	昼 食
13:00	[対人コミュニケーション] 一阻害要因・ 促進要因一	[講義・協議] まとめ 一自己訓練の必要性一
14:30	休 憩	レポ ー ト
15:00	[集団の中における 私の存在] 一自己評価を めぐって一	
17:00	休憩・レポート	
18:00	夕食・懇談	
20:00		

昭和59年1月27日・28日の2日間、母子愛育会総合母子保健センターの研修室で、上記のプログラムで行った。前回は参加者、スタッフともに全員宿泊制をとったが、今回は設備の関係から宿泊はできず、通いとした。

2日という日程に対してプログラムがやや多すぎ、フィードバックする時間が不十分であったことや、プログラム間のつながりの意図がくみとりにくかったこと、体験学習を現実の施設処遇の課題に性急に結びつけようとしすぎたことなど、前回の反省をもとに、プログラムの組み方と流れを検討した。

5. 研修内容と展開方法

(1) オリエンテーション — 体験学習の意味 —

オリエンテーションでは、現任教育の意義と、今回の体験学習の意味を説明する。参加の姿勢の重要性と、集団のなかで同じ体験をし、それをふり返り、考えることを通して、自己の思考傾向、行動の特徴、他者との違いなどに気づき、態度の変容のきっかけをつかむことのねらいを理解できるように、まず「価値の序列」を素材に用いる。

① 参加者を5人ずつの3グループに分け、次の項目のなかで自分が一番大事だと思うものから順位を決定する。(項目「健康」「楽しみ」「富」「奉仕」「自己実現」「名声」「正義」)

② 全員が個人の決定をした後、今度はグループとしてできるだけ意志の統一をはかり、集団決定をする。

③ この過程で自分及びグループに何が起ったか感じ、何に気づいたかを話し合い、その気づきの背景にあるものを分析、考察する。

次に同じ方法で、項目を変え(「制度」「建物」「設備」「規則」「やる気」「財源」「理念」「人」)、自分が施設長であったとしてどういう順位をつけるか、グループの決定はどうかを行い、フィードバックし、さらに第1回目と2回目の相違をさぐり、発想の起点、集団決定をする時に必要な要因は何かなどに気づくようにする。

(2) 対人コミュニケーション — 阻害要因、促進要因 — 「価値の序列」でそれぞれの価値観、考え方、言葉のイメージ、意味のとらえ方の相違を実感したあと、対人コミュニケーションの学習を行う。素材としては、「図形伝達」を用いる。

① 図1のような図形を描いた紙を1枚用意し、「送り手」を1人選び、他の者は「受け手」となり紙と鉛筆を用意する。

② 送り手は、1回目は一方通行で図形の伝達を行う。送り手は受け手に背を向けて立つか、衝立の陰に立ち、受け手ができるだけ正確に図形を描けるように言葉だけ

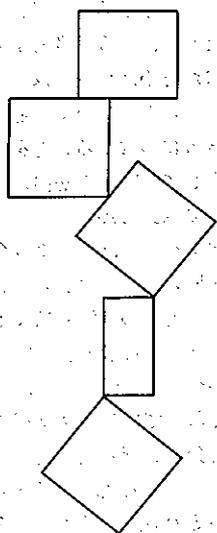


図1 「図形伝達」

で一方的に情報を送る。受け手は送り手の表情も見えず、質問をすることもできないなかで、送られた言葉だけで図形を描く。

③ 送り手が伝達を終了した時点で、受け手に対して図形が正確に描けたか推定をさせ、正答を示す。

④ 次に、両面通行による伝達を行う。図形は前のものより多少複雑にし、送り手は受け手と対面し、質問があれば答えながら図形を伝える。

⑤ 受け手に、2回目はどの位正確に描けたかを推定させ、正答を示す。

⑥ 一方通行と両面通行のちがいを、言葉と態度、表情の関連、日常生活におけるコミュニケーション、児童処遇、職員会議の場などでのコミュニケーションをふり返りながら話し合いをする。

この図形伝達を通して参加者が実感したこととしてあげた主な点は、次のとおりである。

- 一方通行では簡単なことでも正確に伝わらないことを痛感した。子どもに対して一方的に話しがちであったが、子どもの言い分を聞く態度を身につけたい。
- 情報の送り手が確信をもって伝える場合は理解しやすい。
- 言葉のニュアンスで受け取り方に大きな差が生じてしまう。相互確認が必要である。簡単な図形でさえ伝達がむずかしいのだから、もっと抽象的で複雑な内容を伝える場合、言葉をはっきりさせていくことがいかに大切かを感じた。
- 言葉はコミュニケーションの一部分でしかなく、その

土台に感情や情緒が大きな要因となっている。
 ○ 自分勝手な思い込みが強い時は、情報を正しく受けられなかったり、他人の質問や意見に惑わされると混乱をすることがある。

(3) 集団の中における私の存在 — 自己評価をめぐる —

コミュニケーションの学習の流れを受け、次のプログラムは、集団と個の関係、集団の中の自分の存在を見つめて自己評価を試みるものである。

まず、素材としては「コーポレーション・ゲーム」を用いる。

① 参加者を5人ずつの3グループに分ける。図2のように正方形を切った型紙をバラバラにして組み合わせ、1人ずつ封筒に入れたものを用意する。

② ゲームのすすめ方と約束事項を説明する。(ゲーム中は一切話し合ってはいけないこと、他人の持っている型紙をとったり、ほしがる素振りをしてはいけないこと、自分から相手方が必要とする型紙を渡すことはできるが、他人から渡された型紙は自分に不要であっても拒否できないこと、など)

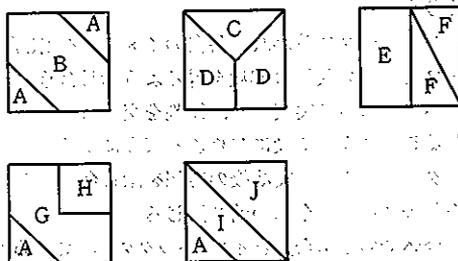


図2 「コーポレーション・ゲーム」の紙型

③ 「始め」の合図で、一人ひとりが同じ大きさの正方形をつくる作業を始め、グループ全員が出来上ったら終りとなる。

④ 全グループ終了後、作業状態をフィードバックし、気づいたこと、感じたことを話し合う。さらにこの体験から学んだことが、日常の仕事のなかではどうであるかについて考える。

コーポレーション・ゲームを通して参加者が体験的に感じとった主なことは、次のとおりである。

- 夢中になるとついルール違反をしてしまう可能性が自分にも多分にある。
- 一つの形にこだわらず、発想の転換が大切である。
- 自分が早く正方形を作ることができて安心をし、他の人のことを考えなかったが、自分だけではなく全体を見て協力をしなければ一つの目的が達成できないこと

がよくわかった。

- 自分で気づかないことを、他の人が気づかせてくれるということの意味が、わかったような気がする。
- 全体を見てリードする人の必要性を感じた。
- 皆が正方形を作り上げた時の喜びは大きい。
- こんな簡単なゲームによって、自分をもう一度見つめなおそうという気持ちになったことに驚ろいている。

自分の日常の態度をふり返り、再出発したいと思う。

(4) 理解の基本とは — 役割転換を通して —

2日目のプログラムは、戯曲の一部を演じることににより、総合的に「理解すること」の基本を学ぶ。

使用した戯曲は、ミーガン・テリー作、小田島雄志訳、『出会いのトランポリン』の簡易食堂の朝食場面である。登場人物は男女2人で、交される会話は朝食のオーダーとそれに対する応答だけで、ほとんど一語文である(例えば、男「オレンジ・ジュース」女「はい」、男「トースト」女「はい」男「2枚」女「はい」)。男女2人の役は、客とウエイトレス、奴隷と主人、というように、台詞は同じであるが役割が転換する5つの場面がある。

① 台本を各自に渡し、読んで各場面の解釈、イメージづくりをする。

② 3グループに分かれ、各自のイメージを出し合い、グループとしての共通の解釈を得よう話し合う。

③ ベアになって実演をし、役割を交代しながら何回も演じることによって役になりきるようにする。

④ グループごとに実演後の感想を話し合い、1組のベアを代表に選び、全員の前で演じる。

⑤ 全体での話し合いとインストラクターのまとめ(同じ言葉が、しゃべる調子や間のとり方によって、違う意味、雰囲気を持つこと、同じ言葉も役割や表情によって全く違った感情を相手に与えること、書かれた台詞と話される台詞の違い、など)

(5) 講義と協議 — まとめ・自己訓練の必要性 —

研修のまとめとして、もう一度Do→Look→Thinkを日常の仕事のなかで絶えず繰り返すことの必要性、そしてそこから自己確知をしていく訓練が、柔軟性のある考え方や態度の変容につながることを確認する。体験学習の最後の素材として「Blind walk」を用いる。

6. 研修参加者の意見と評価

研修終了後、アンケート調査により今回の研修についての感想と意見を聞いた結果は次のとおりである。

まず、プログラム内容の理解度は表1に見るように、どのプログラムも「よく理解できた」「だいたい理解できた」とするものが合せて87%であり、前回(66%)に比べて理解度が高くなっている。プログラムの流れ(素材の選択)と時間配分、展開方法を改善したことが効果的であったこと、参加者の人数が適当であったこと、参加意欲の向上などがその原因と考えられる。

次に、研修全体を通して学んだ点や影響を受けたことについては、表2に示すように、「自分を見つめること」「人間関係の重要性の認識」「チームワークの必要性の認識」に関して学ぶ面が大きかったことがうかがわれる。特に、「自分を見つめること」については、「混乱した」と答えた者が3人あるものの、「変らない」というのは皆無である。何らかのかたちで参加者を刺激し、ゆさぶりをかけ、自己確知のきっかけを提供できたことは、評価してよいであろう。参加者の意見の主なものをおげてみよう。

- 聞くだけでなく、自分の考えを伝え、共に考えていくプロセスのなかで、自分を少しずつ出していったことに喜びを感じる。(指導員、経験3年)
- 職場における自分の考え方や態度の見熟さを実感しただけではなく、それを素直に認識し、今後改善しようという気持ちになった。(保母、経験4年)

表1 プログラム内容の理解度

プログラム	理解度	よく理解できた	だいたい理解できた	どちらでもない	あまり理解できなかった	全く理解できなかった
研修のねらい — 体験学習の意味 —		7	6	1	0	0
対人コミュニケーション — 図形伝達 —		4	8	2	0	0
集団の中における私の存在 — コーポレーション・ゲーム —		6	7	0	0	0
理解の基本とは — 出会いのトランポリン —		2	7	3	2	0
講義と協議 — まとめ —		5	8	1	0	0
計		24 (34.8%)	36 (52.2%)	7 (10.1%)	2 (2.9%)	0 (0%)

表2 研修の成果・影響

項目	評価			
	著しく向上した	やや向上した	変らない	混乱した
自分を見つめること	4	7	0	3
仕事に対する意欲	1	6	7	0
職業上の倫理観	0	3	11	0
チームワークの必要性の認識	5	5	3	1
人間関係の重要性の認識	4	7	2	1
計	14 (20.0%)	28 (40.0%)	23 (32.9%)	5 (7.1%)

・他者を受入れずに仕事はできない。自己中心的であった私から、今一步脱皮して確認しあえる、わかりあえるゆとりをもち、職場のリーダーとしての努力を積み重ねていかなければならないと、つくづく感じている。(保母、経験4年)

・どちらかという自信にあふれ、自分の指導論をふりかざす傾向にある私だが、今まで正しいと思っていた言動が、周囲をかきまわしていたのではないかと不安になった。とにかく勉強になっていることは確かである。(指導員、経験6年)

・自分と対峙することが施設養護にたずさわる私にとっては最も重要なことだという認識をもっていたのだが、今日の研修でその具体的な糸口を見出すことができた。(指導員、経験16年)

研修6カ月後に、研修に参加したことによって児童処遇やその他の面で何らかの変化や影響があったかどうか、現時点で研修の方法や内容に関して意見があるかどうかなどの調査を行った。その結果の主なもの、次のとおりである。

<変化や影響>

- ・これまで、他人を自分の考えに向けようとしていたが、他の考えに歩みよってみようという気持をもつことができるようになった。(保母、経験3年)
- ・児童とゆとりを持って接し、一方通行の対応にならないように心がけている。(保母、経験4年)
- ・コミュニケーションの大切さを学び、子どもの話を以前よりもじっくりと聞き、それについて共に考えるように努力している。また、施設内での放送をやめ、実際に顔を見て伝えるようにした。(保母、経験4年)
- ・自分の担当だけではなく、園全体の事を考えるようになった。他の職員から、話を最後まで聞いてくれる

ので話しやすくなったと言われた。(指導員、経験20年)

・「概念くだき」をしてくれたこと。このことは、日常生活に非常に生活に非常に新鮮な感覚を取り戻すこととなり、意義があった。仲間や子どもたちに「わかってくれる人(理解してくれる人)になりつつある」と言われた。(指導員、経験16年)

<研修方法>

研修方法や内容についての意見の多くは、これまでの受身の研修とちがい、体験学習ということが新鮮で興味深く、一つ一つが頭だけではなく、身体や心を通して理解できたということを指摘している。また、2日間では短かすぎること、是非、宿泊研修にしてほしいという意見がほとんどであった。

Ⅲ 現任教育のシステム化にむけて

はじめに述べたように、処遇職員の現任教育を総合的にとらえ、全体の枠組、システム化を図るための研究が、今後の課題の一つである。システム化に必要な要因については、本紀要第19集にそのあらましをあげてある。来年度はそれを具体的に検討し、社会福祉施設及びその関連機関の現状のなかで、少しでも実行可能なプランを立てていきたいと考えている。

表3は、現在検討中の養護施設処遇職員の現任教育システムの案である。最も土台となるものは、本人が専門職としての自覚を持ち、絶えず、自らすすんで行う自己研修である。職場内研修は、日常の養護実践のなかで、各自の立場、役割に応じて行われるが、新入職員のオリエンテーションからベテラン職員の研鑽まで、施設が計画的に実施するものである。この職場内研修と併行して職場外の研修が適時組みこまれてくることになる。職場外研修のⅠ(一般研修)は、新任から上級まで一貫してプログラム化し、経験年数に応じて処遇職員は必ず段階をおって研修を受けるべきものと考えている。Ⅱの個別研修は、各職員の役割、関心、その他個別の状況に応じ、施設の全体的研修計画の位置づけのなかで様々な研究会や講座、施設見学や実習などを受ける、いわばⅠの必修に対して選択的な研修である。上級職員の場合は、必要に応じて3カ月から1年位の集中研修、あるいは1~2年間、週1~2回の継続研修なども組み入れることを考える時期にきているであろう。

昨年から実施している「養護施設処遇職員研修会」はこの枠組の職場外研修Ⅰの中級に位置づけている。今年度の成果をいかし、さらに方法、内容ともに充実、拡大

表3 養護施設処遇職員の現任教育システム（枠組案）

研修種別	程度	主なねらい	方法	主な内容(例)	実施・協力機関	条件・その他	
職場外研修 (派遣研修)	I 新任	1～2年未満	<ul style="list-style-type: none"> ○職員としての自覚 ○チームワークのあり方 ○児童理解 ○養護の基礎技術 	<ul style="list-style-type: none"> ○講義 ○協議 ○実技 	<ul style="list-style-type: none"> ○施設職員としての役割 ○受容とは ○処遇記録のとり方 	<ul style="list-style-type: none"> ○社会福祉研修所 ○社会福祉協議会 ○施設 	<ul style="list-style-type: none"> ○基礎教育との連携(大学, 職員養成所)
		3～5年未満	<ul style="list-style-type: none"> ○自己確知, 自己洞察 ○処遇技術(専門性)の向上 ○課題別研究 	<ul style="list-style-type: none"> ○体験学習 ○講義 ○セミナー 	<ul style="list-style-type: none"> ○各種素材の組合せによる体験学習プログラム ○高年齢児童の処遇 ○非行児童の指導 ○ケース研究の方法 	<ul style="list-style-type: none"> ○社会福祉研修所 ○大学 ○研究所 ○民間団体 ○施設 	<ul style="list-style-type: none"> ○研修予算 ○研修スタッフの養成 ○研修会場, 設備 ○教材, 素材の研究開発 ○研修評価のあり方 ○関連機関との連携 ○連絡調整機関
	一般級	5年以上	<ul style="list-style-type: none"> ○児童観, 福祉理念 ○自己確知, 自己洞察 ○処遇計画, 評価 	<ul style="list-style-type: none"> ○体験学習 ○セミナー ○協議 	<ul style="list-style-type: none"> ○各種の体験学習プログラム ○養護計画の策定と実践 	同上	同上
		主任	<ul style="list-style-type: none"> ○施設運営, 管理 ○スーパービジョン 	<ul style="list-style-type: none"> ○講義 ○セミナー ○協議 	<ul style="list-style-type: none"> ○施設と地域福祉 ○職員会議のもち方 ○スーパービジョンの方法 		
	個別研修	II 新任	<ul style="list-style-type: none"> ○視野を広げる ○仲間づくり 	<ul style="list-style-type: none"> ○施設見学 ○各種研究会, 大会参加 			
		中級	<ul style="list-style-type: none"> ○新しい知識を得る ○意欲の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ○施設, 関連機関の見学及び実習 ○各種研究会, 講座, 大会参加 			
上級		<ul style="list-style-type: none"> ○専門知識, 技術の向上 	<ul style="list-style-type: none"> ○関連施設, 機関での研修 ○海外施設, 機関, 大学での研修 			<ul style="list-style-type: none"> ○代替職員 	
職場内研修		<ul style="list-style-type: none"> ○オリエンテーション, 職員会議, ケース研究会 ○スーパービジョン 					
自己研修							

し、その積み重ねのなかから処遇職員の現任研修のモデルプログラムを作成していくことを考えている。日本レクリエーション協会, 1976年

<参考文献>

- 行動科学実践研究会編 「Creative O.D」 Vol. I, II
プレスタイム, 1976, 1977年
- GWT研究会編 「グループワーク・トレーニング」

Study on Making out In-service Training Program for Directive Child Care Personnel (Part II)

— In case of Children's Home —

Eiko YOSHIZAWA, Keiko TAKIGUCHI,
Tadashi KONDO, Yasuko HASHIMOTO,
Kazuo FUKUSHIMA, Yasuhiro KAWANISHI,
Osamu OYAMA

As social or domestic backgrounds of intaken children at home has nowadays been getting more complicated, a number of children suffer from difficult situations. So, it becomes more desirable for directive child care personnel to improve his or her expertise because of its importance as well as urgency. In order to achieve this aim, we ought to establish a regular, orderly training system for directive child care personnel, besides reviewing the ideal way and methods of basic education they had at college or a training school for personnel.

Therefore, since 1980, we have been making efforts to clarify the speciality of directive child care personnel working in children's home. In fact, we orientated a training program for ourselves last year. Also we had a workshop for actual personnel of children's home, examining carefully its ways or substance. We have been aiming at building up a methodical, not casual, training system for the personnel through these constant efforts.

In this session we adopted learning-through-experience as a central method for the personnel who have been working in children's home for more than three years. At the second workshop, we focused our attentions on the substance and the way of developing "The Workshop for Directive Child Care Personnel". Hereat, we give its description as Part II of the interim report.

1. The purpose of workshop
2. Who participates ?
3. What are the methods ?
4. Programming
5. Substance of training & how to develop it
6. Opinions & evaluation by the participants