

COVID-19 Concept Papers

School of Human Welfare Studies, Kwansei Gakuin University

論文 *Academic Paper*

新型コロナウイルス感染症（COVID-19）に伴う ソーシャルワーク実習への対応策

～北米スクール・オブ・ソーシャルワークの挑戦から見えてくるもの～

池埜 聡

関西学院大学人間福祉学部教授

Key Words: COVID-19、ソーシャルワーク実習、北米、シミュレーション・プラクティス・モデル

1. 問題の所在

2020年7月20日時点において、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）がもたらす国家資格「社会福祉士」関連科目、ソーシャルワーク実習（以下、実習）への影響は回避できず、実習プランの見直しが迫られている。文部科学省及び厚生労働省の各担当部局は、2020年2月28日に引き続き、同年6月1日に2回目の事務連絡「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について」を学校・養成所に通達した（厚生労働省, 2020）。この連絡では、緊急事態宣言解除後も実習の弾力的な運用を各校に促し、実習施設の変更、想定年度を越えての実習実施の容認、実習施設等の代替が困難な場合、現場実習に代えて演習又は学内実習等を認める方針を打ち出した。

日本ソーシャルワーク教育学校連盟（以下、ソ教連）は、2020年4月3日付の会長声明として同年6月末日までの学生の現場実習を見合わせる要

請を行ったのち、同年5月26日、「新型コロナウイルス感染症に伴う社会福祉士・精神保健福祉士養成の対応について」と題する資料を発表した（ソ教連, 2020）。本資料は、同年2月28日に文科省、厚生省が示した事務連絡の内容に則り、代替実習を行う場合の教育プログラムの例示、実習時間及びスケジュールの考え方、実習記録の取り扱いなどの基本指針を明示した。

2020年5月25日に「新型インフルエンザ等対策特別措置法」にもとづく緊急事態宣言が解除されて以降、いわゆる「第2波」と呼ばれる感染拡大傾向が続く中、大学及び養成校では実習の中断、延期、中止、実習配属先の変更、感染予防に伴う実習体制の改変などの検討を余儀なくされている。福祉現場への学生配属が可能となっても、感染予防の観点から学生と利用者・クライアントとの関係形成の制限、支援プログラムへの参加の抑制、オンラインによる実習への切り替えなど、従来の実習プログラムを踏襲していくことが困難になりつつある。

同様の混迷は、北米（アメリカ・カナダ）でも深刻さを極める。特にアメリカでは、2020年7月18日現在、約350万人のCOVID-19感染者と約14万人の関連死が確認され、新規感染者数も半数以上の州において増加傾向にある（CDC, 2020）。日本に先んじて感染拡大が生じ、今もその渦中にある北米では、実習の中断や中止が相次ぎ、いち早く各スクール・オブ・ソーシャルワーク（以下、スクール）が代替実習策を打ち出した。同年3月には、アメリカ・ソーシャルワーク教育協議会（CSWE）やカナダ・ソーシャルワーク教育協議会（CASWE）が起点となってア krediteーション基準に沿った実習の変更指針を示し、具体的な実習方法論を共有できるプラットフォームを形成している（CSWE, 2020a; CASWE, 2020）。各大学と現場とのパートナーシップのあり方や各スクールが取り組む創造的な実習方法を共有することで、この難局に挑もうとしている。

日本とはア krediteーション基準や実習時間などが異なるものの、COVID-19による新たな実習体制の構築を模索する中、北米の取り組みを精査することで多くのアイデアが生まれ、国内における実習プログラミングの糧を得ることができると考える。約4ヶ月で集積した北米における新たな実習方法の模索は、ポスト COVID-19のソーシャルワークのあり方にも言及しており、各スクールの挑戦を共有することで、国内におけるソーシャルワーク教育の新たな射程を模索することにも通じると判断した。

2. 研究目的と方法

上記の問題の所在に鑑み、本稿は、COVID-19の深刻なダメージを受ける中、北米スクール・オブ・ソーシャルワークが挑む新たなソーシャルワーク実習のプログラミングを抽出し、COVID-19のインパクトを見据えた日本国内における実習のあり方を考察するにあたっての端緒を得ることにある。

本目的を達成するため、本研究は文献・資料のレビュー及び北米とのパーソナル・ネットワーク

（主に UCLA, Washington University in St. Louis, Carleton University, University of Denver, University of Toronto の関係者）を活用して情報収集と分析を行った。情報源は、CSWE、CASWE、全米ソーシャルワーク協会（NASW）、北米実習教育者ディレクターネットワーク（NANFED）及び各スクールの COVID-19 及び実習にかかわる特設ウェブ・サイト、APA PsycInfo/PubMed 等のデータベース、ソーシャルワーク関連のニュースレター、北米関係者との Zoom インタビュー及び電子メールでのやりとりとなった。収集された情報は、各国のア krediteーション項目を念頭に置きながら整理し、内容別に新たな実習方法論を可視化できるように分析結果をまとめた。

3. 結果

集中的な文献・資料レビュー及び関係者との直接インタビューから、COVID-19 蔓延の北米における実習方法は、大きく4つの側面からその変容を読み取ることができた。それらは、1) CSWE などア krediteーション基準にかかわる協議会から発せられた実習体制見直しにかかわる基本指針、2) 各大学が積み上げていった9つのコンピテンシー別の新実習メソッド、3) CSWE 理事であり、ソーシャルワーク実習教育の革新的な方法論を打ち出してきた Marion Bogo 氏のグループによる「シミュレーション・プラクティス・モデル」（Simulation Practice Model: SPM）の実習への応用、そして4) COVID-19 による社会変容を見据えた実習の開発、として表すことができる。以下、それぞれの側面について結果を提示していく。

3.1. CSWE による実習見直し指針

北米におけるソーシャルワーク実習のア krediteーション基準は、アメリカは CSWE、カナダは CASWE が一手に担う。CSWE に着目すると、CSWE は州政府、連邦政府から独立したソーシャルワーク教育認可機関であり、教育内容のみならず、ソーシャルワークの学部設置認可にもかかわ

る団体である(川上, 2018; 室田, 2013)。年間予算は、2018年度実績で約880万ドル(約9億3,280万円: \$1≒¥106)を超える大規模な運営母体となる(CSWE, 2020b)。2020年7月現在、533の学士課程(BSW)、288の修士課程(MSW)が認可されている。2015年、CSWEが規定した「教育方針及び認可基準」(Educational Policy and Accreditation Standards: EPAS)により、ソーシャルワーク教育の根幹となる9つのコンピテンシー(competency)基準がアップデートされた(CSWE, 2015)。実習も各受講生がこれら9つのコンピテンシー獲得できるように組まれる必要がある。

ここでいうコンピテンシーとは能力、力量、汎用力などの意味で用いられることが多い。CSWEは、ソーシャルワーク・コンピテンシーを「ソーシャルワークの知識、価値、そして技術を実践現場に目的を明確にして意図的に、専門的な手法によって人々とコミュニティのウェルビーイングに資するものに統合し、応用していく能力」と定めている(CSWE, 2015: 6)。この定義にもとづき、コンピテンシーを9つに分類しものが表1となる(表1参照)。

表1 9つのコンピテンシー

コンピテンシー	内容
1	倫理的、専門的な行動によって培われる実践力
2	多様性や差異にかかわる実践力
3	人権及び社会的、経済的、環境的正義を高める実践力
4	実践を念頭に置いたリサーチとリサーチを念頭に置いた実践に従事する
5	政策的実践(Policy Practice)に従事する
6	個人、家族、グループ、組織、コミュニティにかかわる(engage)実践力
7	個人、家族、グループ、組織、コミュニティーをアセスメント(assess)する
8	個人、家族、グループ、組織、コミュニティに介入する
9	個人、家族、グループ、組織、コミュニティへの実践を評価(evaluate)する

CSWEが定める実習時間は、学士課程400時間、修士課程900時間となる。ただし、各大学はこの基準以上の実習時間を課すことが少なくなく、各州も資格認定に際して400/900以上の実習時間を求めることが多い。例えば、ニューヨーク州は修士課程1,200時間を基準としている。COVID-19による実習体制の見直しも、この9コンピテンシーを基準に、代替案が示されるようになっている。

COVID-19の影響を受け、CSWEが打ち出したソーシャルワーク実習に対する変更指針は、表2としてまとめることができる(表2参照)。

表2 CSWEによる実習変更指針

変更指針例
• 実習生の安全と健康の確保/実習生の感染へのナーバネスへの配慮
• オンラインでのクライアントとの直接交流を許可するとともに、直接援助の最低時間を設けない
• 実習時間15%を削減する(BSW400→340, MSW900→765)
• 実習時間削減がライセンス取得の妨げにはならない
• 実習時間削減がBSWからMSWへの進学の妨げにはならない
• 実習年度の繰越、中断、中止に伴う代替実習の容認
• 現場指導者から大学指導者へのスーパーバイザーの移行を容認
• シミュレーション・プラクティス: 基本は実習時間に換算できないが、実習施設・機関で行われるものは換算できる
• 9つのコンピテンシーにもとづく代替実習案作成の呼びかけとプラットフォームの提供

特徴的なのは、15%の実習時間の削減を打ち出している点といえる(BSW400時間から340時間、MSW900時間から765時間)(CSWE, 2020c)。しかし、削減の最終判断は各大学及び資格基準を担う各州の当局となり、対応はまちまちの状況となっている。また、CSWEがプラットフォームを作り、大学間の連携システムの構築を果たし、各大学が編みだす実習方法のアイデアが集約し、共有できる体制づくりに乗り出している点は、日本国内の動きと比べて注目に値する。

3.2. コンピテンシー別の新実習メソッド

表1に示した2015年にEPASが示した9つのコンピテンシーは、倫理、多様性の尊重、人権・社会正義、リサーチ・マインド、政策実践、関係形成、アセスメント、介入、評価といったジェネラリスト養成を基盤に、学生が習得すべき実践能力が定められている(CSWE, 2015)。実習においても、これらコンピテンシーを明確にしておけば、実習内容は柔軟に選択できる。一定の実習受け入れ体制が整備され、指導者資格保持者がいれば、NPO/NGOを含め、多彩な候補から実習先を選ぶことが可能となる。指導者資格は、BSW実習の場合、BSWを修了後2年以上の実践経験、またMSW実習の場合、MSW修了後に同じく2年以上の実践経験となる(CSWE, 2015)。

COVID-19による影響を踏まえ、CSWEによるプラットフォームに各大学が積み上げていった実習指針は、表3として集約される(表3参照)。これは、9つのコンピテンシーにしたがってUniversity of Denverが先陣を切って代替案を紹介し、それに各大学がアイデアを積み上げて形成されたものである。表3は、最終的にCase Western Reserve Universityがまとめたものを掲載している。

各大学が積み上げてきた代替実習案を概観すると、3つの特徴を読み取ることができる。第1に、オンラインによる個人、家族、グループ単位でのクライアントとの直接的なコンタクトを模索している点が挙げられる。遠隔医療(telehealth)、遠隔精神医療(telemental health)などオンライン・システムによる臨床の構築が日本に先んじている北米では、「医療保険の携行性と責任に関する法律」(HIPAA: Health Insurance Portability and Accountability Act)及び守秘義務規定の基準に沿ったオンライン・サービスをソーシャルワーク現場でも展開する。高齢者対象の公的医療保険制度であるメディケア(Medicare)などは、遠隔サービスに対する規制緩和を行い、HIPAAの規制を柔軟にしてスカイプやフェースタイムなどのアプリ活用も認めるようになった(NASW, 2020a)。このプログラムに実習生を参画させる取り組みが代替

案として推奨されている。

第2に、COVID-19の影響を考慮した開発的な取り組みを実習に加えていく点である。COVID-19蔓延後の感染予防も含めた新たなスタッフ・トレーニング方法、限られた方法の中での利用者・クライアントの直接支援を想定したワークショップやスキル・トレーニング方法、新たなプログラム立ち上げのためのグラント申請書の作成、社会的困窮者のためのアドボカシー活動のプランニング、COVID-19を意識した利用者・クライアントのためのハンドブック、チラシ、冊子の作成などが挙げられる。これら開発的なプログラムは、知識、技術、価値の運用能力—コンピテンシーを高めるという実習教育の理念と合致し、COVID-19による閉塞した実習環境を打破する方向性の一つとして位置づけられる。

第3として、既存のマテリアルの掘り起こしと活用が挙げられる。TED、Utube、Amazon Prime、Netflix、PBS (Public Broadcasting Services)、Vimeo などから質の高いソーシャルワークに関連する映像をリスト化して実習に応用していく一方、オンライン化されている多彩なトレーニング講座の活用が推奨されている。多くの大学が実習生にオンライン・トレーニング講座の受講と修了証の獲得を実習課題の一つに加える。

北米の場合、ソーシャルワーカーの資格保持のために毎年一定の教育(Continuing Education: CE)を受ける必要があり、NASWなどが率先して無料あるいは安価なオンライン・トレーニング講座を設置している。各大学は、学生のために推奨できるトレーニングのリストを構築し、オーダーメイドの方式で一人ひとりが受講できる環境を整えようとしている。内容は、民族的・文化的多様性の理解と尊重、危機マネジメント、面接技法、アセスメントとスクリーニング、自殺予防、虐待防止のためのコミュニティづくり、ソーシャルワークの歴史、ソーシャルワークに関連する政策形成の歴史、トラウマ・インフォームドの基本的枠組み、児童家庭福祉の仕組み、ホームレス支援の基礎、ソーシャルワーカーのセルフケアなど多岐にわたる。

表3 COVID-19による現場実習活動の中断・中止に伴う CSWE アクレディテーション基準に示されたコンピテンシーにもとづくオンライン・リモート実習のための指針 (Case Western Reserve University, 2020)

コンピテンシー1：倫理的、専門的な行動によって培われる実践力

- 先行きを見通せない状況下において、現場インストラクターやリエゾン教員との一貫したメールなどによるコミュニケーションの徹底を図る。この姿勢は専門職として重要な倫理的態度の涵養につながるはずである。
- 現場インストラクターやリエゾン教員との協働をもとに、Zoom やその他オンライン技術を応用しながらオンライン実習の計画を構築し、実践していく積極的な姿勢を保持する。
- スケジュールを明示した新たな実習プランを自ら構築し、現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）に提出する。
- NASW 倫理綱領の1つを選び、配属された機関・施設のルール、方針 (policies)、援助手続き、あるいはサービスの中身のもののギャップや葛藤、生じているジレンマについて抽出する。
- NASW 他、ソーシャルワーク倫理綱領に関連する文献をレビューし、その内容を配属された機関・施設におけるソーシャルワーク実践にいかに応用可能かを1、2ページのレポートにまとめる。そのレポート内容を現場インストラクターやリエゾン教員と共有し、アドバイスを受ける。
- 現場インストラクターあるいはリエゾン教員から与えられたソーシャルワーク倫理にかかわるケース・スタディ、あるいは個人的に実習体験から得た倫理的ジレンマの省察を通じて、ソーシャルワーク実践における倫理的枠組みの重要性と問題点などを1ページ程度のレポートにまとめてみる。
- NASW 倫理綱領の歴史の変遷過程を文献や資料などを通じてレビューする。倫理綱領の変遷過程において生じたさまざまな議論や葛藤に言及しながらその進化のプロセスを振り返ってみる。そして、今、現在も倫理的なジレンマや倫理と実践のギャップが残存している側面を抽出し、問題点を浮き彫りする。
- 倫理的判断モデル (ethical decision making model) あるいは他のリソースをレビューし、それらモデルを配属された機関・施設における倫理的ジレンマの分析に適用してみる。その結果を1ページのレポートにまとめ、現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と議論してみる。
- ソーシャルワーク倫理綱領と配属された機関・施設におけるクライアントの人権擁護や不服申し立て制度を守るためにとられている手続きを比較し、そのシステムの実態について2ページのレポートにまとめる。そして、配属施設・機関に対してそれら制度の改善プランや提言をまとめる。
- ソーシャルワーク実践にかかわる TED、YouTube、Podcast を見出す。その内容を配属された機関・施設の倫理的・専門的実践に応用する方法について1ページのレポートにまとめ、現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と議論してみる。

コンピテンシー2：多様性や差異にかかわる実践力

- 自分自身に備わっている特権やパワーについて省察し、1ページのレポートにまとめてみる。そのレポートで描かれた自分に備わった資源・リソースがクライアントにかかわる際、いかに影響を及ぼしているのかについて検討してみる。これら自己省察によって得られたことを現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と分かち合ってみる。
- ソーシャルワーク実践において見いだされる自己アイデンティティや自分に内在する偏見・バイアスについて省察してみる。その振り返りを1、2ページにまとめてみる。この省察が今後の実践にどのように役立つかについて考察してみる。
- 多様性の問題を扱った文献を読んでその振り返りレポート（1ページ程度）を書いてみる。その文献の内容を配属施設・機関の実践に応用するならば、どのようなことができるだろうか。
- 自分自身の織り成す複合的なアイデンティティ (intersecting identities) が自分の仕事上の役割や、配属施設・機関の利用者・クライアント、あるいはコミュニティの人々との関係にどのようなインパクトを及ぼしているだろうか。1から3ページのレポートにまとめてみる。自分自身と似たようなアイデンティティをもつ個人やグループとは、どれくらいうまく関係を築くことができるだろうか。逆に自分のアイデンティティと重なり合わないような人々との関係はどうだろうか。
- 社会的抑圧、差別、そして社会的排除に関連する NASW 倫理綱領をレビューする。そして、それら倫理綱領を改定し発展させていくためにはどうすればいいだろうか。1から3ページのレポートにまとめてみる。レビューした倫理基準は配属施設・機関でどのように応用されているのかについても把握してみる。
- 配属された施設・機関の利用者・クライアントに固有の文化的背景について検討してみる。利用者・クライアントのニーズに配属施設・機関はいかに応答しているだろうか。その実態を把握するとともに、応答方法を改良していく道筋を検討し、1から2ページのレポートにまとめる。また、そのレポート内容を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と議論してみる。
- 配属施設・機関の利用者への支援を高めるためのオンライン・トレーニングの機会を探索し、受講してみる。そのトレーニングの内容をいかに利用者やクライアントのニーズに対するよりよいアドボカシー活動に活かすことができるのかについて、検討してみる。学んだことをどのように応用しますか？このオンライントレーニングを完了した成果を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）に示してみる。
- ソーシャルワーク実践に関連する TED、YouTube、Podcast を探索する。探索した資料が人々の多様性にかかわるソーシャルワーク実践にいかに応用できるのか、1ページのレポートにまとめる。さらに、この取り組みによって得られた知見が配属施設・機関での倫理的・専門的実践に応用していく方法を検討してみる。

表3 続き

コンピテンシー3：人権及び社会的、経済的、環境的正義を高める実践力

- 社会正義と人権を擁護し高めていくための方法や戦略について、1から3ページのレポートに、まとめてみる。それら戦略が配属施設・機関のミッションや実践方法にいかに応用できるだろうか。配属施設・機関では、どのように社会的、経済的、環境的正義を高めていくような働きかけを行っているだろうか。
- 配属施設・機関において社会的、経済的、環境的正義を擁護し発展させていくための方法をリストアップしてみる。ソーシャルワーク専攻の学生として、それら実践方法をどのようにサポートしていくことができるだろうか。現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と議論してみる。
- 自分が関心を寄せる人権問題を挙げ、人権擁護組織（団体）がいかにかその問題の改善に貢献しているのかについて調べ、1から3ページのレポートにまとめてみる。この情報は配属先の実習にどのように役立つかについて検討してみる。
- 配属施設・機関の利用者・クライアントにとって、必要とされるサービスへのアクセスを阻む要因について探索してみる。個人、組織、コミュニティの各レベルにおいて、サービス供給かわるシステム上の障害について1、2ページのレポートにまとめてみる。その内容について現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と話し合ってみる。
- 社会的、経済的、環境的正義の観点から、個人・家族・グループ・コミュニティの各レベルで配属施設・機関を利用する際に障害となつていく要因を探索してみる。その障害となる要因について現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と議論してみる。
- ソーシャルワーク実践に関連する TED、YouTube、Podcast を探索する。視聴した内容に対する自分の反応に気づき、学んだ内容が人権擁護活動にいかに応用できるだろうか。1ページ程度のレポートにまとめてみる。
- NASW のウェブサイト (<https://www.socialworkers.org/Advocacy>) を通じてソーシャルワークにおけるアドボカシー活動の問題点について明らかにする。この NASW がもたらす情報に対して、その編集者にメール・手紙で意見を送付してみる。そして、メール・手紙のコピーを現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）とシェアし、議論してみる。
- ソーシャルワーカーが擁護できる人権問題の情報を盛り込んだ利用可能な資源・マテリアルを作成してみる。作成にあたって、取り上げた人権問題に関連する統計データ、これまでの調査結果、影響、そして今成すべきこと、といった点を盛り込むことを考えてみる。この新たな資源・マテリアルをソーシャル・メディア、ブログなどを通じて友人、家族、コミュニティとシェアしてみる。また、その資源・マテリアルを現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有し、内容を吟味してみる。

コンピテンシー4：実践を念頭においたリサーチとリサーチを念頭に置いた実践に従事する

- 配属施設・機関における Research & Development (R&D) に関連する文献をレビューし、1から2ページのレポートにまとめてみる。そのリーディング内容から、配属施設・機関に対してどのような R&D に関連する提言を行うことができるだろうか。現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と話し合ってみる。
- 配属施設・機関における特定のニーズをもつ利用者・クライアントへのベストな支援を考案するために発達理論 (developmental theory) を適用させてみるなどどのような支援の道が開かれるだろうか。現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と検討してみる。
- 配属施設・機関で応用できそうな「根拠に基づく実践 (Evidence-Based Practice: EBP)」に関連する文献をレビューし、その内容について1から2ページのレポートにまとめてみる。そこで発見したことを現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と議論してみよう。
- 配属施設・機関で行われているさまざまなプロジェクトの発展に寄与する文献レビューを実施してみる。文献レビューの結果を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有し、検討してみる。
- 現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）とのコンサルテーションの中で、配属施設・機関のソーシャルワーク実践の質向上を図るためのフォーカス・グループを実施することを想定し、質問項目やサーベイ評価道具を作成してみる。
- 支援対象となるクライアント・システムや配属施設・機関を念頭に置いて、多様な調査につながるリサーチ・クエスチョン (RQ) を作成してみる。それら RQ を現場インストラクターやリエゾン教員と検討しながら、各 RQ に応答するために活用できる資源を明らかにしてみる。
- 研究資金 (グラント) 獲得の機会を探索してみる。そして配属施設・機関で獲得可能と思われるグラント申請のサポート方法を考案してみる。

コンピテンシー5：政策的実践 (Policy Practice) に従事する

- 配属施設・機関が制定しているさまざまな方針 (policies) をレビューし、それらが適切なものかどうか、適切に運用されているかどうかといった点について、独自の示唆や提言をまとめてみる (例：配属施設・機関における安全性の担保、多様性の包摂、ソーシャル・メディアの使用方針、最新技術の活用指針など)。ここでの検討内容を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有し議論してみる。
- 配属施設・機関及びコミュニティに影響を及ぼす地域、自治体、国家レベルの政策を抽出し、1から2ページのレポートにその政策内容をまとめてみる。そして人権擁護 (アドボカシー) 実践における戦略やソーシャル・アクションの実現に至る段階を提言してみる。その提言を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有し、話し合ってみる。
- 現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）とのコンサルテーションにおいて、配属施設・機関の運営に影響を与える政策上の問題を抽出し、その政策作成者に現状を伝え、改善を要求するための手紙を書いてみる。
- 政治家が掲げる政策案を分析し、政策変更を実現させるための戦略を考案してみる。政策分析過程で得たこと、学んだことを1から2ページのレポートにまとめてみる。政策の変更が配属施設・機関の運営やサービス提供システムにどのようなインパクトを与えるだろうか。現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と議論してみる。

表3 続き

- 「ソーシャルワーク投票ツールキット (social work voting toolkit)」をレビューし、配属施設・機関において潜在する実現可能な組織上の改訂プランを構築してみる。そのプランについて現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と共有し議論してみる。
- 関連する社会政策や各種資格認定制度 (アクレディテーション) のガイドラインを調査し、それらが配属施設・機関のサービス供給システムにいかに関与を及ぼしているだろうか。検討結果を現場のスーパーバイザーと議論してみる。
- 配属施設・機関の財政状況を調査し、財政的な側面が利用者・クライアントのサービスへのアクセスに与える影響について検討してみる。検討結果を現場のスーパーバイザーと共有し、議論してみる。
- 直近に打ち出された配属施設・機関の戦略的プラン (strategic plan: 運営上の短期・中長期プラン) についてレビューしてみる。その戦略的プランが施設・機関のサービス提供の実態、ミッション、ゴールといった各側面とどのように結びつき、プランとして機能しているかどうかについて検討してみる。戦略的プランの進展状況を見極めると同時に、そのプランをさらに発展させるような潜在的なニーズなども掘り起こし、提言をまとめてみる。この作業全体を1から2ページに要約し、現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と共有してみる。

コンピテンシー6：個人、家族、グループ、組織、そしてコミュニティにかかわる実践力

- 配属施設・機関、あるいは関連機関のリモート会議に参加させてもらう
- 自分のこれまでの経験、信念、アイデンティティが配属領域における専門的な人間関係形成にどのようなインパクトを及ぼしているだろうか。省察して気づいたことを書き留めてみる。具体的な自分の経験をとりあげて書いてみる。その内容を2から3ページの振り返りレポートとして作成し、現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と分かち合ってみる。この省察は、配属施設・機関における実習を進めていく上で、どのような影響があると考えられるだろうか。
- 医療保険の携行性と責任に関する法律 (HIPAA: Health Insurance Portability and Accountability Act) あるいは配属施設・機関の守秘義務規定を遵守する範囲において、オンライン・リモートによって利用者・クライアントと直接に会う機会をもつ。
- 文化一般及び文化的多様性に関連する文献レビューを行い、文化という側面が配属施設・機関での実践やサービス供給のあり方にどのような影響を与えているだろうか。2から4ページほどのレポートにまとめてみる。そして文献レビューを通じて学んだことから、配属施設・機関に対してどのような提言が生まれてくるだろうか。現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と議論してみる。
- 対面での直接支援ができないこの状況下で、利用者・クライアントとの援助関係を促進させるための戦略を検討して書き留めてみる。その内容を現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と話し合ってみる。
- ソーシャルワーク実践を考える上で、その効果のあり方、クライアント中心という価値、そしてストレングス・ベーストといった信念 (philosophy) が自分自身の利用者・クライアントとの援助的なかかわり方にどのような影響を及ぼしているのか、振り返って書き留めてみる。その内容を現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と話し合ってみる。

コンピテンシー7：個人、家族、グループ、組織、コミュニティを評価する

- 配属領域の施設や機関一般で使われている評価道具 (Assessment Instruments) について調べてみる。抽出した評価道具について現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と話し合ってみる。現在使われている評価手順 (assessment protocol) や評価の仕方 (assessment practice) をいかに高め、改訂できるだろうか。
- 評価道具を作成してみる (サーベイ、フォーカス・グループのための質問項目、インタビューのための質問項目など)。それら作成した評価道具を現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と共有し、その中身や利用方法について話し合ってみる。
- 利用者・クライアント個人、あるいはクライアント集団の強み、彼らに対して逆風となっている側面、そしてサービス供給システム上の問題などを掘り下げているケース・スタディをレビューする。各ケース・スタディについて1ページほどの振り返りレポートを作成し、現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と共有してみる。このケース・スタディに対する評価や検討が、将来の自分のソーシャルワーク実践にどのように役立つだろうか。またこの取り組みから学んだことをどのように実践に応用するか、考えてみる。
- 配属施設・機関の利用者・クライアントやグループのアセスメントを行う際に抱く個人的に、または専門家として障害となるもの (barriers) を探索してみる。そして利用者やクライアントがより積極的にアセスメント過程に参加できるような戦略やゴールの設定方法を編み出してみる。その結果を1から2ページの振り返りレポートにまとめ、現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と共有してみる。
- 個人あるいはグループ・スーパービジョンにおいて、アセスメントに焦点を当てたケース・プレゼンテーションを作成してみる。
- 支援者同士で実施するさまざまなオンライン会議に参加し、資源のマッピング、利用者・クライアントへのサービス提供や送致するために使用可能な資源のリストを作成してみる。

コンピテンシー8：個人、家族、グループ、組織、コミュニティに介入する

- 検討できそうな介入方法あるいは介入手続きを取り上げ、その介入の強み、難しさ、そして介入を取り巻くシステム上の要因などを掘り下げたケース・スタディをレビューし、1から2ページの振り返りレポートを作成してみる。このケース・スタディに対する評価及び検討したことが、将来のソーシャルワーク実践にどのように役立つだろうか。この取り組みから学んだことをどのように実践に応用するだろうか。
- 配属施設・機関における利用者・クライアントのための援助ゴールと目的を盛り込んだ支援計画のサンプルを作成してみる。その支援計画を現場インストラクター (あるいはリエゾン教員) と分かち合い、議論してみる。
- オンライン・トレーニング講座を受講して：

表3 続き

- 修了証書を獲得する
- 振り返りレポートを作成する
- 学んだ知識を集約してプレゼンテーションを行う
- 現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）とのコンサルテーションにおいて、配属施設・機関にとって有益となるトレーニング・マテリアルを作成してみる（実習生オリエンテーション・新人研修のためのマテリアル、ソーシャルワーク倫理、支援方法の開発など）。
- 配属施設・機関において有益な心理教育のリソース（psychoeducation resources）を作成してみる。そのリソースを現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有し内容を検討してみる。
- 実践上のゴールに到達することができ、かつ利用者・クライアント及び彼らのサポート・システムの力を高めるためのEBPを用いた介入戦略を作成してみる。その介入のための戦略を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有し、話し合ってみる。

コンピテンシー9：個人、家族、グループ、組織、そしてコミュニティへの実践を評価する

- ソーシャルワーク実践における援助関係の終結（termination）に関連する文献レビューを行う（関係機関のスタッフとの関係、コミュニティにおけるパートナーとしての関係、あるいは利用者・クライアントとの援助関係などの終結を含む）。文献レビューの結果を1から2ページに要約してみる。このレビューから学んだことを配属施設・機関での実習にどのようなかたちで応用できるだろうか。現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と話し合ってみる。
- 配属施設・機関において、利用者・クライアントからフィードバックを得る方法を評価し、現在の方法を改良ないし拡張していくための提言を作成してみる。提言の内容を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と話し合ってみる。
- 配属施設・機関におけるサービスのアウトカムを評価する仕組みを抽出し、それらを書き出してみる。他の施設や機関（他国、他州）と評価方法や評価メカニズムを比較してみる。アウトカム評価について学んだことを2から4ページほどのレポートにまとめ、現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有してみる。
- 特定の評価道具（assessment tools）を用いるために、利用者・クライアントへの教育的なリソースを開発してみる。この評価道具がいかにか介入実践にかかわってくるのかについて利用者・クライアントに説明できるようになるためにはどうすればいいだろうか。現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と共有し、検討してみる。
- 効果の明瞭化、クライアント中心、そしてストレングス・ベースとといった実践における自分の信念（philosophy）が、実践を振り返って評価するという行為にどのような影響を与えているだろうか。振り返って記述してみる。その内容を現場インストラクター（あるいはリエゾン教員）と話し合ってみる。

3.3. シミュレーション・プラクティス・モデル（SPM）の応用

遠隔サービスの実習への導入が模索される一方、利用者・クライアントとの直接援助の機会の制限は避けられない。日本国内においても医療領域やレジデンシャル・ソーシャルワークの文脈では、感染予防の観点から、実習生の直接的なかかわりを減少させる施設や機関も少なくない。COVID-19による実習への影響として、利用者・クライアントとの「多様性にかかわる実践力」「関係形成」や「アセスメント」「介入」といった上記コンピテンシー2, 6, 7, 8などの獲得が危ぶまれる事態となっている。

北米では、直接援助の実習代替案として浮上しているのが Marion Bogo 氏が中心となって開発した「シミュレーション・プラクティス・モデル」（SPM）である（Bogo et al., 2011, 2014）。Bogo

氏は、2011年にソーシャルワーク教育にSPMのベースとなる「客観的構造的臨床教育法」（Objective Structural Clinical Examination: OSCE）を開発し、現在も実証研究が継続されている（Bogo et al., 2013, 2017; Craig et al., 2017; Kourgiantakis et al., 2018, 2019; Tufford et al., 2017）。

SPMに通底するソーシャルワーク教育の目標は、「ホリスティック・コンピテンス」の習得にある（Bogo et al., 2011, 2014）。ソーシャルワーク実践には、先に示した9つのコンピテンシーが設定されているように、幅広い多様な運用能力の獲得が求められる。しかし、Bogo氏は、コンピテンスの概念をテクニックや知識の応用といった狭義の意味で捉えるべきではないというスタンスを貫く。テクニックや知識の活用などは、「手続きのためのコンピテンス」（procedural competence）とし

て別の概念でとらえる必要性を説く。

ソーシャルワーク実践現場においては、各コンピテンシーをスペックのようにばらばらに活用するのではなく、それぞれのコンピテンシーに包含される知識、価値、スキル、判断力などを統合していく力が必要となる。この統合する力量を「メタ・コンピテンス」として概念化し、メタ・コンピテンスと自己への気づき、内省、省察力とを併せて「ホリスティック・コンピテンス」と呼んでいる (Bogo et al., 2014)。このホリスティック・コンピテンスを鍛錬する教育方法として SPM が開発された。

ソーシャルワーク実践では、知識、価値、認知、感情などが織り成す複雑なプロセスから成立する。それぞれ固有の状況下において、クリティカルな思考を重ねながら自らの情緒的な反応にも気づき、状況判断を積み重ねていかねばならない (CSWE, 2015)。利用者・クライアントを全人的存在としてとらえ、スキルやテクニックと同時に、複雑な判断過程をメタレベルで見通し、統合的にそれらを運用できる力、ホリスティック・コンピテンスを涵養することは実習教育の最も重要な目標ともなり得る。

ホリスティック・コンピテンスを育てるためには、シミュレーションの土台となるシナリオ作りが重視される。シナリオは、ソーシャルワークとクライアント間の面接場面にかぎらず、レジデンシャル・ソーシャルワークにおける直接的なかわり、あるいは専門職間の話し合いなど、ソーシャルワーク現場でのあらゆる関係性を想定することができる。

シナリオ作りにおいて、1) 対象となるアクレディテーション基準とコンピテンシーの明確化、2) 対応する問題・場面の設定、3) アクレディテーション、コンピテンシー、問題場面の整合性が担保されたシナリオの作成、そして 4) 学生の習熟度を評価、といった 4 段階が考慮される。さらに、シナリオ作成にあたっては、大学教員が中心となる一方、現場のソーシャルワークにコンサルテーションを受けながら作成していくことが推奨されている (Bogo et al., 2014)。

SPM のもっとも特徴的な点は、SPM の実践にあたってプロの演劇俳優に利用者・クライアントの役割を演じてもらうところにある。プロの演劇俳優の参加はシミュレーションの標準化を意味し、多くの実習生が一定の水準で質が担保されたシミュレーションを経験することができる。学生同士のロールプレイでは、学生の演じる能力や援助場面に対する想像性にばらつきが出てしまい、学生によって同じシミュレーションでも学べる内容や深度に差が出てしまう。プロの場合、一定の水準で設定された教育目的から逸脱しないシミュレーションの構築が可能となる。

シミュレーションの質の標準化は、実習生の習熟度の客観的な評価を可能にする。この側面が「客観的構造的教育法」(OSCE) と呼ばれる所以である。一定の水準でシミュレーションを展開することで、実習生のコミュニケーション力、援助関係の構築、援助目標設定、多様性に対する配慮、理論や知識の活用、トータルな自己評価など多様な側面からシミュレーション・プラクティスに対する評価を行うことができる。評価方法の例は、表 4 としてまとめられる (Bogo et al., 2014: Appendix 4) (表 4 参照)。

実際の SPM 実践では、プロの演劇俳優には、あらかじめ利用者・クライアントの特徴、情緒的、感情的状態、実際に盛り込んでほしい語りの例、処遇目標などが開示され、シナリオの共有がなされる。実習生との相互作用によって即興は起こり得るが、シナリオから逸脱しない枠組みが設定されている。実習生には、ケース概要のみが知らされており、シミュレーションの場面が言いわたされる。そして 1 対 1、あるいは 1 対複数 (実習生) でシミュレーション・プラクティスを 15 分程度実践し、その後分かち合い、学びの整理、評価指標 (表 4 参照) の作成などを行っていく。

CSWE は、大学で実施されるシミュレーションやロールプレイを実習時間に換算することはできないとする一方、実習先におけるシミュレーションやロールプレイは換算できるという方針を打ち出している (CSWE, 2020a)。ただ、オンラインに

表4 客観的構造的教育法（OSCE）にもとづく評価法の例（Bogo et al., 2014: Appendix より）

OSCE ソーシャルワーク実践評価尺度：1から5段階の評価尺度の構築

コミュニケーションの評価

- 適切にオープン・クエスチョンを使ったか
- 適切にクローズド・クエスチョンを使ったか
- 適切に明確化が行われたか
- 適切に要約が行われたか
- 積極的な傾聴の態度が維持されたか（非言語的なレベル）
- 積極的な傾聴の態度が維持されたか（言語的なレベル）
- 内容、思考、意味などをパラフレーズしたり、言い換えしたりできたか
- 感情の反映はできたか
- 適切な沈黙を使えたか

シミュレーション評価項目の例：

1. 協働関係の構築と活用
 - 導入
 - クライアントへの応答：一般的な内容とプロセス（コミュニケーションと感情など）
 - クライアントへの応答：特定の状況に対するもの（家族の死、病気、自己、カミングアウト、子どもの保護等）
 - インタビューの焦点
2. エコシステム的なアセスメントができたか
 - 主訴の明確化
 - システム的なアセスメント：核家族、拡大家族、近隣、友人、雇用、学校
 - ストレngths
3. 協働による目標設定の段階を設定したか
 - クライアントの参加が果たされたか
4. 文化／ジェンダー／人種／セクシュアリティ／年齢／能力などを文化的コンピテンスを重視したか
5. インタビューにおいて実践された知識や技能の総合的な評価は

OSCE 学生の自己評価

1. クライアントが直面している中心的な問題は何か？
2. このシミュレーションからどんなソーシャルワークの学びがあなたのアプローチに影響を及ぼしていると思うか？
3. 多様性の観点からこのシミュレーションに与えた影響はあるだろうか？例を上げてみよう
4. このクライアントを理解するために、あなたの個人的あるいは専門的な経験が何らかのかたちで影響しているだろうか？
5. シミュレーションにおいて、どんな感情が出てきただろうか？その感情をどう活用しただろうか？
6. このクライアントに接するにあたって、もっとも困難と思われたことは何だろうか？その困難さを克服するためにどんな方法をとっただろうか？
7. このシミュレーションを自己評価するとどんなことが言えるだろうか？
8. このシミュレーションから何を学んだだろうか？
9. このシミュレーションで学んだ経験を別のクライアントに接する際、どのような影響を与えるだろうか？

よる実施は想定されておらず、もしオンライン上で実習先のスーパーバイザーが参加するかたちでSPMが実施されたならば、実習時間に換算できる可能性が残されている。国内では、「校内実習」という名称で、現場配属ができない場合、大学や養成校での演習を実習時間に振り返ることができる状況にある。オンラインによるSPMの実践報告は管見の限り見当たらないが、今後の代替実習の方法として検討していく価値は高いと判断する。

3. 4. COVID-19による社会変容を見据えた実習の開発

北米では、あらかじめ実習内容が設定されず、コンピテンシー獲得の見地から実習生にとってオーダーメイドの方式で実習内容が決まる。そのため、COVID-19による心理社会的なインパクトを念頭においた実習内容を構築することが可能となる。

ソーシャルワークは常に変容してきた（Payne, 2006）。歴史を紐解くまでもなく、社会問題、価値観、科学・技術革新、戦争、災害などの要因によ

てソーシャルワークの価値、理論、方法は絶えず刷新されてきた。個々人と社会とのインターフェイスそのものを視野にいたした実践を編みだすが故に、その固有性の所在は社会変容とともに議論され、固有性の探求こそがソーシャルワークそのものである、といった言説も生まれている（Goldstein, 1990; 渡部, 2019）。

COVID-19 は、これまで当たり前と思われてきた人々の関係性や社会のあり方を根底から見直すことを余儀なくさせる。COVID-19 は、世界中で展開される Black Lives Matter (BLM) 運動とも連動し、社会に潜在する構造的な格差、差別、排除を顕在化させることにもつながっている。

COVID-19 による「感染」を表象するものに対して、人々は自動的に嫌悪感を抱く。嫌悪の起源は、腐った食べ物を口にいったときに生じる反応と言われ、その意味で、嫌悪は自分の身を守るための必要な感情反応といえる（岩佐, 2019）。COVID-19 の場合、ウイルスへの嫌悪が道徳と結びつき、道徳的嫌悪に発展させる可能性がある。感染への嫌悪が核となり、やがてマスクをしない人々や特定の職種・業種といった特定の集団への嫌悪へと発展する（河野, 2019）。医療従事者への称賛が表される一方、その家族も含めて感染源であるような差別の言動が後を絶たない。アジア系の人々に対する差別や偏見に満ちたヘイトクライムも世界中で起きている。この状態は、特定の集団を排除する不可視化された社会的規範の形成が進行していると見るべきであろう。さらに、嫌悪の連鎖が人々の余裕を奪い、これまで潜在化していた社会的な弱者——高齢者、障害者、性的マイノリティ、シングル家庭など——が被る COVID-19 への脆弱性を顧みることができず、結果的に偏見や差別が助長されてしまうことも懸念される（Cohen & Bosk, 2020; Devakumar et al., 2020）。

北米では COVID-19 を見据えた新たなソーシャルワークのあり方を模索している。NASW は、8 つの新たな倫理綱領を提示し、その運用可能性を現場のソーシャルワーカーに問うている。それらは、1) ソーシャルワーカー自身のセルフ・ケア、

2) サービス中断に伴う援助計画の策定、3) 危機に対する教育的アプローチとコミュニケーション方法の創出、4) 新たなテクノロジー使用を可能にするコンピテンスの獲得、5) オンラインによるコミュニケーションや記録に対する新たな守秘義務規定、6) サービス供給における新たなテクノロジー使用に対するインフォームド・コンセントの確立、7) プライバシー及び守秘義務のさらなる遵守と運用の徹底、そして 8) 公共性の危機に対する最大限の支援の展開として表される（NASW, 2020b）。

職業倫理を揺さぶる COVID-19 のインパクトを正視し、ポスト COVID-19 のソーシャルワーク実践を見通すことは、専門家養成に資する実習教育の主要な課題となる。もはや COVID-19 の影響を無視して実習内容をプログラミングすることは、新たな倫理的枠組みに照らし合わせても逸脱したソーシャルワーク教育となりかねない。このような情勢を踏まえ、COVID-19 によって生まれた新たなリサーチ・クエスション (RQ) を設定し、その問いへの応答をコンピテンシーに落とし込んで実習内容を考案していく取り組みが北米で展開されている（University of Denver, 2020）。RQ の例は以下のようにまとめられている。

サービス供給体制は、COVID-19 によって

- 新たなプログラムはどのようなものが立ち上がっているのか？ 立ち上がっていないならば、それはなぜか？
 - プログラムの中断、中止に追いやられたものは？その代替策は？
 - 利用者・クライアントへの影響は？ ニーズは変わったのか？ その理由は？
 - 利用者・クライアントのリスクを高めている要因はなにか？
 - 新たに生まれた利用者・クライアント層とはどのような人々か？ ニーズ？ 問題？
- 差別・人権・社会正義は、COVID-19 によって
- もたらされたソーシャルワーク専門職の倫理的ジレンマとはどのようなものがあるのか？

- 新たに生まれた差別・人権問題は？ 差別の対象、実態、影響、関係機関は？
- これまで以上に深刻になった差別・人権問題は？ 差別の対象、実態、影響、関係機関は？
- 新たに生まれたサービス供給システムの歪みや不平等とは？
- 危機がもたらす人権問題への社会正義に資するソーシャルワークとはどのような姿なのか？ 理論、方法、価値、技術？

アドボカシー・政策は、COVID-19による（に対する）

- 社会不安のなかで、アドボカシー機能が必要なグループはどのようなものか？ どのような問題、ニーズ、アプローチができるのか？
- 政策とはどのようなものがあるのか？ 協会、協議会、地方自治体、国レベルでの連携は？
- 財政支援の仕組みは？ ローカル・グローバル、フォーマル・インフォーマル、プライベート・パブリック？何ができていて何ができていないのか？
- 社会不安のなかでどのような政策提言が必要か？ 対象、時期、内容、戦略は？

実習プログラミングのいわばエンジンとしてこれらの RQ が設定され、コンピテンシー獲得に向けた開発的な実習が考案されている。

4. 考察

以上、北米における COVID-19 によって影響を受けた実習の再構築に挑む北米のスクールの取り組みを概観してきた。アクレディテーション基準、実習時間、コンピテンシー・ベースの取り組みなど、北米モデルは国内における実習の基本的枠組みと異なる側面が多い。このため、直接北米の取り組みを国内に導入することは難しい。国内は 180 時間という限られた時間内での BSW 実習と

なり、多くは大学 3 年生（20 歳前後）の社会経験の限られた青年を対象にする。MSW 中心の北米モデルを応用する際には、学生の成長段階や知識及び経験に対する十分な配慮が必須となるだろう。

一方で、北米における新たな実習アイデアの集積は、国内における COVID-19 によって影響を受けた実習のあり方を考案する端緒になり得る。ここでは、国内の実習を考えていくための基本的な方向性を 3 点に分けて考察する。

第 1 に、現行の実習に対する国内のアクレディテーション基準をコンピテンシーに落とし込み、開発的な実習を考えていく点が挙げられる。先述の通り、北米では実習生を中心に獲得してほしいコンピテンシーを明確にし、実習内容を一人ひとりのオーダーメイド的に実習をプログラミングしていく。一方日本では、あらかじめ職場、職種、ソーシャルワーク実習という枠組みが設定され、実習内容を定めて実習生に経験してもらうというスタイルがベースとなる。深谷（2010）は、このスタイルを「構造的学習モデル」と呼び、オーダーメイドとは対称的なレディメイドによる実習で、実習生の成長や発達を考慮しづらい形式になっている点を指摘している。COVID-19 による従来の実習体制の見直しにおいて、レディメイドのスタイルでは柔軟に実習内容を開発しづらい状況にあるといえるかもしれない。

COVID-19 による非常事態によって、ソーシャルワーク現場を実際に体験できない実習生も現れる中、個々の実習生の成長、発達をいかにとらえ、ソーシャルワークの専門家としての土台をいかに構築してもらえるのかが問われる事態となっている。今、国内においては厚生労働省の実習認可基準をコンピテンシーに置き換えて、柔軟でクリエイティブな代替実習を考案していく道は検討に値すると考える。試案として、厚労省の基準を精査すると 6 つのコンピテンシーに置き換えることが可能と判断する。それらは、1) 倫理・価値・専門職性の理解、2) アセスメント力の向上（マイクロ・メゾ・マクロレベル）、3) 支援計画力の向上、4) 関係形成力の向上、5) 組織分析力の向上（職場・

職種実習、職種間連携、地域連携)、そして6) 多様な実践方法の理解として表すことができる。この6 コンピテンシーから逸脱しないようにCOVID-19の心理社会的インパクトも考慮しながら、プログラミングを進めていくことで、より柔軟で現状に合致した実習を創出できると思われる。

第2に、COVID-19による実習方法の考案に関連するアイデア、マテリアル、取り組みの実際などを各大学の枠を越えて共有できるプラットフォーム作りの提案である。CSWEなどがCOVID-19流行の初期段階から実施したように、ソ教連などが中心となってホームページ上に書き込み可能なエクセル・ファイルを設定し、各大学や機関が方法を蓄積していくような工夫が国内でも広がることが期待される。さらに海外の映像やマテリアルの翻訳など、共同で資源を開発し、指導経験や教育の知恵を蓄積していくような試みも検討していく必要があるだろう。

第3として、COVID-19による非常事態の渦中、充実した実習を構築するために、大学・養成校・実習先という連携を越えて、企業、NGO、NPOなどとの連携の可能性も考えていく必要がある。SPMの実施においても、プロの演劇俳優との連携は欠かせない。COVID-19の感染状況にもよるが、多くの舞台芸術活動は制限を余儀なくされ、演劇に従事する団体は新たな活動の場を模索している。個人的な試みながら、ある企業とオンラインによるSPMへのプロの舞台俳優の協力及びコミュニケーション・スキルのトレーニングなどの連携可能性を検討する機会をもち、実現可能性を確認することができた。あくまでも厚労省が示すアクレディテーション基準に準拠する範囲内で、コンピテンシーを考慮しながらクリエイティブな発想を産学連携のコンテキストから創出していく姿勢も念頭に置いていきたい。

福祉現場における利用者・クライアントとの直接交流や職員間の生々しい支援の実情に接する実習に優るものはないかもしれない。しかし、COVID-19によって従来の実習体制から変更を余儀なくされた実習生の視点に立ち、ソーシャルワ

ークの専門家としての成長を果たす新たな実習方法を検討し続けていく責務が大学・養成校には課せられていることを再認識し、北米を含め、あらゆる資源を応用していくことが重要であると考えられる。

参考文献

Bogo, M., Regehr, C., Logie, C., Katz, E., Mylopoulos, M., & Regehr, G. (2011). Adapting Objective Structured Clinical Examination to assess social work students' performance and relations. *Journal of Social Work Education, 47*(1), 5-18.

Bogo, M., Katz, E., Regehr, C., Logie, C., Mylopoulos, M., & Tufford, L. (2013). Toward understanding meta-competence: An analysis of students' reflection on their simulated interviews. *Social Work Education, 32*(2), 259-273.

Bogo, M., Rawlings, M., Katz, E., & Logie, C. (2014). *Using Simulation in Assessment and Teaching: OSCE Adapted for Social Work*. Council on Social Work Education.

Bogo, M., Lee, B., McKee, E., Ramjattan, R., & Baird, S. L. (2017). Bridging class and field: Field instructors' and liaisons' reactions to information about students' baseline performance derived from simulated interviews. *Journal of Social Work Education, 53*(4), 580-594.

Case Western Reserve University (2020). <http://www.naddssw.org/pages/wp-content/uploads/2020/03/CWRU-Mandel-School-Remote-Field-Activities-Policy-Guidance-3.11.20.pdf> (2020/7/18).

CASWE (2020). Canadian Association for Social Work Education. <https://caswe-acfts.ca> (2020/7/18).

CDC (2020). Cases in the U.S., Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/cases-updates/cases-in-us.html> (2020/7/18).

Cohen, R. I. S., & Bosk, E. A. (2020). Vulnerable youth and the COVID-19 pandemic. *Pediatrics, 146*(1). DOI: <https://doi.org/10.1542/peds.2020-1306>.

Craig, S. L., McInroy, L. B., Bogo, M., & Thompson, M. (2017). Enhancing competence in health social work education through simulation-based learning: Strategies from a case study of a family session. *Journal of Social Work Education, 53*(sup1), S47-S58.

- CSWE (2020a). Crowd Sourced Social Work Education Resources related to managing COVID-19. https://docs.google.com/spreadsheets/d/1mXxjFJxd2J6t_pwioWKBYSaCbO5kVOjbb2dsXlpZmRs/edit#gid=992441030 (2020/7/18).
- CSWE (2020b). CSWE Annual Reports. <https://www.cswe.org/About-CSWE/Annual-Reports/CSWE-Annual-Reports.aspx> (2020/7/18).
- CSWE (2020c). Resources Addressing Coronavirus (COVID-19). <https://www.cswe.org/About-CSWE/Responding-to-Coronavirus> (2020/7/18).
- CSWE (2015) Educational Policy and Accreditation Standards for Baccalaureate and Master's Social Work Programs. <https://www.cswe.org/getattachment/Accreditation/Standards-and-Policies/2015-EPAS/2015EPASandGlossary.pdf.aspx> (2020/7/18).
- Devakumar, D., Shannon, G., Bhopal, S. S., & Abubakar, I. (2020). Racism and discrimination in COVID-19 responses. *The Lancet*, 395(10231), 1194.
- 深谷美枝 (2010) 「実習プログラムに関する一私論」『明治学院大学社会学・社会福祉学研究』133, 133-158.
- Goldstein, H. (1990). The knowledge base of social work practice: Theory, wisdom, analogue, or art? *Families in society*, 71(1), 32-43.
- 岩佐和典 (2019) 「行動免疫からみた特定集団への否定的態度」『エモーション・スタディーズ』4(Si), 47-53.
- 川上富雄 (2018) 「アメリカ合衆国における『力量基盤』『成果重視』のソーシャルワーク実習: 我が国社会福祉士実習教育との比較を通じて」『駒澤大学文学部研究紀要』76, 91-112.
- 河野和明 (2019) 「排斥の適応論と現代日本人の嫌悪対象集団について」『エモーション・スタディーズ』4(Si), 54-64.
- 厚生労働省 (2020) 「新型コロナウイルス感染症の発生に伴う医療関係職種等の各学校、養成所及び養成施設等の対応について」
<https://www.mhlw.go.jp/content/000636112.pdf> (2020/7/18).
- Kourgiantakis, T., Bogo, M., & Sewell, K. M. (2019). Practice Fridays: Using simulation to develop holistic competence. *Journal of Social Work Education*, 55(3), 551-564.
- Kourgiantakis, T., Sewell, K. M., & Bogo, M. (2019). The importance of feedback in preparing social work students for field education. *Clinical Social Work Journal*, 47(1), 124-133.
- 室田信一 (2013) 「アメリカの社会福祉教育とマクロ実践のコンピテンシー」『人文学報』469, 309-336.
- NASW (2020a) Telemental Health: Legal Considerations for Social Workers. <https://www.socialworkers.org/About/Legal/HIPAA-Help-For-Social-Workers/Telemental-Health> (2020/7/18).
- NASW (2020b) COVID-19 Ethics Resources. <https://www.socialworkers.org/About/Ethics/Ethics-Education-and-Resources/COVID-19-Ethics-Resources> (2020/7/18).
- Payne, M. (2006) *What is Professional Social Work*. Policy Press. 竹内和利訳 (2019) 『ソの専門性とは何か』ゆみる出版.
- ソ教連 (2020) 「新型コロナウイルス感染症に伴う社会福祉士・精神保健福祉士養成の対応について」
http://jaswe.jp/novel_coronavirus/doc/20200526_corona_taiou.pdf (2020/7/18).
- Tufford, L., Bogo, M., & Katz, E. (2017). Examining metacompetence in graduating BSW students. *Journal of Baccalaureate Social Work*, 22(1), 93-110.
- 渡部律子 (2019) 『福祉専門職のための統合的・多面的アセスメント: 相互作用を深め最適な支援を導くための基礎』ミネルヴァ書房.
- University of Denver (2020). COVID-19. <https://socialwork.du.edu/resources/facultystaff/covid-19> (2020/7/18).

(2020年7月20日受理)