

3. 自由記述

○設問4<実習前段階>　問4(2)	
実習前オリエンテーションを実施する目的.....	22
○設問4<実習前段階>　問4(2)	
実習前オリエンテーションを実施しない理由.....	25
○設問4<実習前段階>　問6(3)	
実習計画を作成するにあたり、工夫している点.....	25
○設問4<実習前段階>　問6(4)	
実習計画を作成しない理由.....	28
○設問4<実習中>　問4(2)②	
話し合い（フィードバック）をどのようなときに実施しているか.....	29
○設問4<実習中>　問4(3)	
話し合い（フィードバック）を実施しない理由.....	30
○設問4<実習中>問5(2)	
実習中断の理由.....	30
○設問4<実習全体を通して>　問2	
実習指導者から教育機関への連絡.....	30
○設問4<実習全体を通して>　問4	
実習を受け入れて良かったこと.....	33
○設問6　問1(2)	
具体的にどのようなマニュアルが必要か.....	36
○設問6　問1(3)	
マニュアルが必要ではない理由.....	40

○設問4 <実習前段階> 問4(2) 実習前オリエンテーションを実施する目的

- ・実習生の求める実習内容と現場で提供できる内容の確認。スムーズな実習（学生の準備、不安・緊張の軽減）。
- ・学生の課題と提供できるものとのすり合わせ。
- ・実習生の緊張の軽減。
- ・実習目的を明確にしておくため。
- ・実習内容の確認。目的的確認。
- ・本人の希望する実習内容とこちらで提供できる実習内容との調整。
- ・心構え、注意事項の説明。
- ・実習指導目標を明確にするため。実習生との関係性を作つておくため。実習期間を有効に活用するため。
- ・他職種との顔合わせ、注意事項等。
- ・相互理解と実習生の姿勢を確認するため。
- ・注意事項および予定表を渡すため。
- ・実習目的の把握、動機の確認。
- ・実習課題を明確にし、提供できるプログラムを検討する。病院の概要等を説明する。実習開始当日の打ち合わせ。
- ・オリエンテーションなしで実施した場合、指導者も実習生も迷子になってしまいますから。
- ・実習生が何を求めているのか確認するとともに目標達成が当院で可能か検討するため。
- ・実習生の希望と提供できる実習内容のすり合わせのため。
- ・心構え（マナー等の注意点について）。病院の概要、歴史等。
- ・学校側の要請。学生の不安の軽減。実習課題の確認。
- ・実習生の実習課題（目標）を知りたい。提供できるプログラムの検討をするため。
- ・当院での実習の目標、課題を立てるのに必要。
- ・実習課題をクリニックの現状と照らし合わせ、より明確にする。クリニックの基本的なことを知ってもらう。
- ・施設概要、実際の業務。
- ・実習内容の大枠を示す。モチベーション、事前学習を高める。
- ・実習の課題を明確にする。実習生の希望と提供できるプログラムとの調整をする。事前学習に何が必要か明確にし、準備をしてもらう。
- ・実習課題と当院で出来うる実習内容のすり合わせ、当院においての注意事項等の説明。
- ・実習の目的的確認と病院内の規則や目的を把握してもらうこと。ほかの職種の人との連携のため。
- ・実習をスムーズに進めるため。（安心して実習を受けられるようにする）。
- ・病院の状態、医療等を理解。患者さんたちへの対応の基本的なこと。
- ・当院の仕組みを明確にするため。
- ・円滑に導入できるよう。他部署との顔合わせもできたり、施設全体を頭に入れて動けることができる。
- ・施設への理解。実習動機のアップ。
- ・実習生側の目標の確認と当方で可能な実習内容の説明、双方のすり合わせ。実習プログラム

作成上の希望事項の確認。顔合わせ。

- ・資格を取るためだけの実習ではなく利用者を十分理解し接してもらうため。
- ・実習に関する目的、内容等について説明し、動機付けを行う。
- ・実習生は考えている実習への目的を明確に言語で受けのことと当院で行う実習の限界、規則等を確認のため。実習プログラム内容を両者で確認するため。
- ・実習開始にあたって実習目標などの共通理解。
- ・実習課題や目標についての話し合い。提供するプログラムの検討。
- ・実りある実習を提供する為に、実習でどんなことを学びたいか聞く為。
- ・実習生に実習施設を理解してもらうとともに本人のモチベーションや目的の確認も含めて行っている。
- ・実習は受け入れを前提に進めておりますが、オリエンテーション時に学生に会い目的・課題を確認すると同時に実習可能かどうかも合わせてみています。学生の希望に添う実習となるようオリエンテーションをしています。
- ・事前学習、実習課題の明確さ、提供する施設の確認。
- ・当院の概略を話し、本人の実習内容の希望、目的などを聞いている。
- ・課題の確認と提供可能なプログラムとの調整、外出等の施設利用の説明。
- ・実際に本人と実習受け入れ側スタッフとのコミュニケーションを取りたい、又、実習目的について素直な意見を聞いておきたい。
- ・実習環境を知ってもらうため。提供できる実習内容についての確認のため。
- ・事前にオリエンテーションすることで実習をスムーズに行うため。課題を明確にしてもらい受け入れる側としての体制を整えるため。
- ・実習生の課題と実習計画（プログラム）の確認。
- ・実習目的、事前の打ち合わせ、どの程度の精神医療、保健、福祉に対する知識があるのか等知りたい。
- ・実習課題についての照らし合わせ。実習に対しての目的を聞かせてもらう。
- ・院内オリエンテーション。服装、態度、プライバシー保護等の注意事項の確認。院内実習生規定の説明、誓約書の記載など。
- ・相談室の役割の説明及び施設見学のため。
- ・注意事項（守秘義務、実習スケジュールなど）。
- ・実習期間が短いため、事前にオリエンテーションすることが、よりよい事前の心構えが得られるため。
- ・実習するに当たっての心構えをつける。
- ・実習する目的、課題の明確化に訪問してもらい、雰囲気を知ってもらう。
- ・実習を受けるにあたり、その人の人となりを知っておきたい。また、当院で提供できる実習内容を予め理解しておいてもらうため。
- ・実習計画を立てる際の「実習目的」の確認、実習時の服装や準備すること、物を伝える。
- ・施設の概要（病院内で実習がどのような位置に置かれているか等）守るべきルール、実習の流れなどを実習生とともに確認するため。
- ・実習生、実習担当者の顔合わせ。実習目的の確認。
- ・実習生の抱く実習や精神保健福祉に関する理解についての把握とすり合わせのため。

- ・保健所とは、公衆衛生とは、健康とは、疫学調査とはなど。
- ・実習の目的を明確にするため。
- ・実習開始前に実習施設の概要を知ってもらう。
- ・実習を行うにあたってのルールインフォメーションのため。またその確認作業のため。
- ・当院での実習が本人の意とする実習かどうかの確認にもなる。
- ・事前に施設の内容を理解してもらうため。
- ・実習生が何を学びたいのか把握すること。機関の概要を知ってもらうこと。
- ・実習前に施設（実習する）のイメージとこちらが提供できるものの確認と実習課題についての明確化を行うため。14日間の中では厳しい状況がある。
- ・初めて精神科の実習をされる方がほとんどなので心得等を把握されてから自習に取り組んでほしい。
- ・実習の全体の流れおよび心構え等を確認するため。
- ・実習に際しての心構え、準備として実施。
- ・実習現場の情報提供と実習課題とのすり合わせ。
- ・施設見学、実習の際の注意事項等の確認、実習生の実習目的、課題の共有。
- ・必要であるから。
- ・施設内についてのオリエンテーションや実習プログラムについて事前に時間をとり、伝えておいたほうがスムーズに実習に入れるとと思うため。
- ・就業規則や実習現場についての説明を行い、実習生としての自覚を持たせるため。
- ・当院で提供できる実習内容の提示。
- ・実習目的、実習スケジュール、服装などの細かい事柄等を具体的に確認しておくため。
- ・実習課題の確認と提供できるプログラムとの一致に関する確認。
- ・実習に対する動機付けの明確化及び実習課題を確認する。メンバーに対しての不利益を生じさせる対応について。
- ・実習目的の確認、通勤方法等のオリエンテーション。
- ・実習目的の確認、通勤方法等のオリエンテーション、機関の紹介、実習中における注意事項など。
- ・当院と学校における目的（実習の確認）。
- ・実習生の希望する実習内容と機関（あるいは関連の協力機関）で提供できる内容とのすりあわせ。
- ・学校の指導を受けて、学生からの依頼があるので打ち合わせを実施。
- ・実習生自身が、自分の実習の動機付け（どんな実習がしたいのか）を明確にしてもらう。
- ・学生の、実習への希望を確認（具体的にどんなことをしたいのか）した上で、実習目的に沿った計画を考えるため。また、実習の意欲や、その課題を学生自身がどの程度認識しているのかを確認するため。
- ・実習生の実習目的の明確化、事前学習教材の説明、学習依頼書類の受け渡し。
- ・守秘義務、注意事項など説明、スケジュール等の確認。
- ・実習に対する取り組み、目的等を共有化するため。
- ・本人の希望する実習内容とこちらが提供できるプログラムを折り合させるため。絶対に注意してほしいことを守ってもらうため。

- ・実習をスムーズに実施するため。
- ・法人概要説明。実習プログラムの作成について。実習計画の確認。
- ・実習生の能力、意欲、体力、健康面の確認。病院までの移動方法。実習以外に悩み等がないか確認。実習に対しての質疑。集中して実習できるかどうか。
- ・実習目的の確認（実習プログラムの作成にも関係）。施設の説明。実習生の不安の除去。
- ・実習目的を明確にしてスムーズに実習導入するため。
- ・当院の機能や特徴およびP SWの役割や業務を説明することで実習を効果的に行えることを目的。
- ・オリエンテーションを行うことによりさらに実習目的を明確にしてもらう。また受け入れ側として学生の希望を聞くため。
- ・当機関の役割を理解してもらう。
- ・提供できるプログラムと実習生の意向を確認するため。
- ・事前にどんなところか知ってもらい、こちらも実習生のことを知っておきたいので。
- ・施設の役割の説明と実習目的の確認。
- ・実習計画が当機関の現状に見合ったものとなるため。実習前に機関の概要を知ってもらうため。指導者として学生一人一人を把握し実習指導に生かすため。

○設問4＜実習前段階＞ 問4(2) 実習前オリエンテーションを実施しない理由

- ・時間がない。
- ・来てから実施する。
- ・実習受け入れの採否を決定するとき、実習生の面接をし、病院の概略や提供できるプログラム等は話してあるため、実習前のオリエンテーションは実施していない。
- ・オリエンテーションのために時間をとることが不可能。
- ・こちらの余裕がなく実習一日目の半日で大まかなオリエンテーションをする。
- ・実習生と当院が県外等遠距離のため。
- ・当日実施。
- ・忙しい（実施するときもあったが最近は実習前の電話連絡のみ）。
- ・初日に行うため。
- ・実習開始後に行っているため。
- ・時間がない。特に伝えることもない。
- ・昨年度より受け入れ開始したばかり。今後検討したい。
- ・必要ないと判断している。
- ・すでに学校側であらかじめ準備していると思うから。

○設問4＜実習前段階＞ 問6(3) 実習計画を作成するにあたり、工夫している点

- ・できるだけ多くの機会を与える、体験値を上げることを考えています。
- ・できるだけクライエントとの関係を重視。
- ・各部署を体験できるようにしている。それぞれの部署での役割が異なっていることの把握のため。
- ・関連施設との連携。

- ・各実習生の目的に応じて柔軟に対応している。指導上必要なプログラムを検討している。
- ・できるだけ多くの関係機関、地域の会への参加の機会をもってもらう。病棟内は開放から閉鎖の順で回ってもらう。
- ・実習生個人のレベルに応じた計画。
- ・患者様とのコミュニケーションを図るよう。
- ・巡回型、滞在方。
- ・実習生、利用者双方にとって無理のないように。出来るだけ実習生の要望にもこたえるようにしている。
- ・実習生の目的をよく確かめる。現場の実情や問題点を実習生に伝える。
- ・実習生の目標に沿うようにきちんと目標・課題を設定する。その上でプログラムを作成する。
- ・面接、ケアプラン作成等、利用者の個別援助を学ぶ機会を設けている。見学実習で終わらないようにしている。
- ・見学体験を前半で、後半で事例研究を行う。
- ・出来るだけたくさんの方々の視点から見られるように考えている。
- ・院内での面接だけでなく、生活場面での面接も経験してもらっています。
- ・現場で何が起こっているかを知ってもらう。
- ・実習の課題や能力に合わせたものを実習生と話し合いながら決めていく（実習生の希望だけでなく課題を明確にしておくことが大切）。
- ・実習生の意向に沿って、他職種に依頼する場合はお願いしてから作成し、無理のない計画表を作っている。（1年目に多くの事項を書いていたので我々が多忙になったため）。
- ・出来るだけ患者さんとの交流時間を長く取れるようにする。
- ・他セクションとの調整。
- ・前もって計画書をもらっているため、それを元に他職種とも話し合って決めている。
- ・万遍なくプログラムを組む。振り返りの時間（夕方のミーティング）は毎日行う。
- ・前半後半を分けて作成する。前半での内容を踏まえて再度目標のために重点的に学びたいプログラムを組む。
- ・他の医療機関や施設（作業所、保健所）にも協力を得ている。
- ・実習生個々の課題に沿ったものになるように。他職種が読んでも理解できる文章にする。
- ・広く精神保健福祉について実習が必要と思う。本人の希望はあまり受け入れない。
- ・医療機関にとどまらずPSWとして保健、福祉の分野とのかかわりを学んでもらうように他機関の見学を取り入れている。また、地域に視野を広げてもらうためフィールドワークを取り入れている。
- ・「まったく初めてなので何も分からなくて・・・」という方にそれなりに勉強するものを決めてきてもらう。
- ・できるだけ自己洞察ができるように環境を設定しています。
- ・学校で学んでいるものがどう実習で活かされているか等、一つ一つの意味を感じとれる様に心掛けている。
- ・強固なプログラムでなく、実習生本人の状況や担当者の状況を踏まえ、流動的に変化できるよう留意している。
- ・学生の希望（目標・課題）に添うようできるだけ工夫しています。またこれだけはみておい

てほしいものは毎回決めて入れています。

- ・実習生個人個人の課題、目標にできるだけ沿ったかたち。
- ・他機関の利用を多く取り入れる、指導者が指示的にならず実習生個人の特性を生かした内容とする、フィードバックをその都度行う。
- ・作業、デイケアなどない為、他にお願いをしている。事前のオリエンテーションで「ケース」の選択を考える。
- ・ありのままの利用者を理解してもらうよう、在宅、入院、急性、回復や年齢、発病年数等いろいろな利用者の方と接することができるよう配慮し、直接お話を聞けるようにしている。
- ・なるべく幅広く体験していただく。利用者と実際にかかわる場面を多くする。
- ・実習課題の内容によっては、病院内実習ではなく、社適訓練の事業所等での実習もお願いしている。
- ・実習生の持つて来るプログラムとオリエンテーションしたもので示唆を得るもの。自分が動くもの、自分で調べるものよりわけて作成。1週間毎に振り返る。
- ・実習生の希望重視 実習終了後の見学、学習など、フォローアップ体制を整えており、実習生に限り受け入れている。
- ・本人の希望を尊重している。
- ・各施設、全体の中し送りに入ってもらう、治療や社会復帰の流れを見てもらう。
- ・全病棟回れるようにプログラム作成。
- ・実習生の希望ができるだけプログラムに入れる。
- ・実習がスムーズに行えることを目的に、期間中の実習生の動き（見学、フィードバック等）を日程表として作成、見通しを立て易くする。
- ・できるだけ実習生の課題に沿つたもの。
- ・実習生の実習目的にあわせたプログラムを組む。
- ・フィードバックの時間を毎日とる。
- ・当事者と接する機会、時間を多くとる工夫と実習で体験したことの振り返りや、P S Wの専門性や倫理を身につけられるような時間作りの工夫。
- ・精神の分野が多く入るように。
- ・できるだけ臨地実習という特徴を生かすため、病棟やデイケア等での配属実習を中心にしている。
- ・実習生が自立的に学べる体制を持っていくため。
- ・一箇所の施設だけではなく複合的に実習ができるように他機関と連携して行っている。
- ・実習生個人の希望を取り入れること。機関やP S Wの役割を理解できること。
- ・実習生が初期の段階ではうまく患者様に溶け込めるようにプログラム等作成を心がけている。
- ・実習課題にできるだけ応えられるようなプログラムの作成を工夫しています。
- ・病院中心にはなるが、地域の社会資源も知つてもらえるようなプログラムを作成している。
また、中心は当事者の方々とのかかわりである。
- ・できるだけ実習課題に沿う形で作成している。
- ・関係機関への調整・依頼。
- ・実習生個人の目的にもよりますが、基本的には法人全部署を見て回れることと、できるだけ当事者の方に接していただけるようなスケジュールを組んでいます。

- ・実習を行う施設の特徴、機能をより感じ学べるプログラムにすることを重視。
- ・教育機関ごとに実習期間が相違するため、学生の要望を第一に考えている。ただし、モチベーションの低い学生は、見学コース的な内容となる。
- ・実習課題に沿うように。
- ・学生の希望と提供できることのすり合わせを行う。
- ・全体の様子が体験できるよう考える。特に希望あればそのようにプログラムを作る。
- ・特になし。
- ・明確な目的の有無に関わらず、初めの1週間目は一通り経験してもらう（2週間実習が多いので）。
- ・学生自身が主体的に取り組めるよう、当院の施設見学や紹介が終了したあと、まず学生に計画案を考えてもらうようにしている。
- ・各施設、全体の申し送りに入ってもらう、治療や社会復帰の流れを見てもらう。
- ・実習生のレベルと機関として提供できる内容の整合性を図る。
- ・一部署集中での計画をさけ、できる限り多彩な内容を提供できるよう計画を立てている。
- ・実習生の希望を確認していくこと。
- ・実習生自身にプログラム作成を依頼後、担当者との調整を行っている。
- ・実習目的に沿ったプログラムの作成。そのために関係部署との調整を行う。
- ・理論を踏まえ可能な限り対象者と接する機会を持つこと。
- ・院内外におけるP SW業務の全体像を把握することができるよう、さまざまなプログラムを組み込むようにする。
- ・P SWに限らず他職種の業務内容を理解してもらうため。（可能な限り、多くの体験をもらえるよう工夫している）。
- ・実習生の希望を重視。
- ・実習生が自らの考えを持ち、それを言葉にしてもらえる場の設定をする。
- ・実習生の希望と施設の機能の調整。
- ・実習生ごとに作成する。実習の進み具合、実習生の習得状況によって途中での変更もある。

○設問4 <実習前段階> 問6(4) 実習計画を作成しない理由

- ・検討中。実習生の個人差や指導者の業務内容が固定的でないため、統一したプログラムの作成が難しい。
- ・個人に作成してもらっている。
- ・以前は作成していたが、それではプログラムをこなすことのみに集中するので、15、6年前から中止した。その時々の生きた教材に対応している。まず面白いと思っていただけることに力を入れている。そこから興味と向学心と意欲が生まれてくる。それこそが実習だと考えている。理論は学校でどうぞ。
- ・計画を作成しても、その日によって当日予定を変更することが多いため。
- ・その日、その場でおきた問題や疑問をベースに毎日100分程度のアフターミーティングを行う形。既造のプログラムの不要。
- ・実習計画は作成していない。継続性はないが、実習生に見学してほしい事柄があったり、P

SWとしての業務や行事、精神科の疾病の特徴的な病状を呈する患者様とのかかわり等、そのつど調整している。

- ・日々の業務が忙しくなかなかできない。それも現場実習の一つとして感じてほしい。施設側の実習計画の作成は必要だと考える。
- ・基本的にデイケアプログラムの中で実習を実施しているため。
- ・本人の希望にできるだけ沿ったものにしたいため。
- ・過去に受けていたということで詳細不明。
- ・基本的には実習生自身が作成。それに沿う形で。必要があれば指導者側で修正。
- ・実習指導者や院内の都合で予定が立てづらく、また実習生の様子で流動性を持たせている。
- ・作成する時間がないこと。口頭で済ませてしまうので。
- ・できていない（作成中）。
- ・作成する余裕がない。
- ・だいたいの内容は考えたが、がっちらりと計画とはやらず、実習していく中で見えてくるものに対応して随時課題等を出したいたから。
- ・小回りがきくので、計画を作ることに意味がない。
- ・今後作成したい。必要と思う。
- ・実習生が希望することを聞いてから決めていく。希望内容によってはその日のP SW業務に同伴してもらうため計画できない。
- ・当院が救急救命の性格を持つことから、指導者の業務に同伴してもらっている。また当院には社会支援プログラムや関連の社会復帰施設等を持たないことからも予定通りのプログラムを立てにくい。指導者と同伴していく中で自分がどう感じたかといった価値や倫理について少しでも考える機会を作るよう努力している。

○設問4<実習中> 問4(2)② 話し合い(フィードバック)をどのようなときに実施しているか

- ・時間が取れるとき20分ほど。
- ・時間があったときおよび実習最終日。
- ・時間を確保してから。
- ・仕事の合間、本人からの問い合わせがあった場合など。
- ・実習内容に応じて適宜。
- ・空き時間。
- ・実習生から質問があればその都度話し合っている。
- ・時間が空いたとき、しかし週に1～2回は作っている。
- ・実習生が疑問に思ったときなど。
- ・話す必要があると思ったとき。
- ・支援やかかわりのポイントと判断される時期。
- ・必要時。
- ・3日に2回くらいメンバー帰宅後。
- ・希望時や時間を見て。
- ・なるべく毎日実施したいが、できない日がある。時間帯は業務中、一日の終わりごろ、昼休み中とさまざま。

○設問4<実習中> 問4(3) 話し合い（フィードバック）を実施しない理由

- ・そのつど実習生からの質問、実習ノートの記録を見た後など。
- ・適時。

○設問4<実習中> 問5(2) 実習中断の理由

- ・実習生の態度、素行不良のため。
- ・老齢の利用者に対して、あまりにも馴れ馴れしい言葉遣いが日にあまり中断したが、翌日本人の深い反省の弁があり再開した。
- ・身体健康上の理由（精神的理由の人は一応最後までやる）。
- ・本人の病気のため。
- ・実習生からの中に入れ。患者さんとの距離が取れない。
- ・身体疾病により一時中断したが回復後再開し終了した。
- ・ナースステーションであぐらをかいて座った。帰りのフィードバックが病院批判のみ。
- ・精神的に具合が悪くなり（患者さんと関われなくなった）中断した。
- ・クライエントとの関係がとれない、治療状況の悪化、機関に対する批判が日立ち他職種との関係がとれない。
- ・実習生の体調不良（精神的）。
- ・患者さんの症状と自分の問題の境界がなくなり、患者さんや他実習生を巻きこんだ。
- ・実習生本人が来れなくなった。
- ・病気のため、実習継続困難と教育側受け入れ側ともに判断したため。
- ・実習態度、実習を取り組む上でのマナーとルールが守れていなかったため。
- ・実習生の希望により。
- ・入院者とのコミュニケーション、距離のとり方に悩まれ、さらに自分は本当にPSWに向いているのか・・また、PSWになれるか・・とまで考え込まれ、最終段階で中断となった。
- ・PSWとして適正に欠けたとき（例・対象者と向き合えないetc）。
- ・自分の問題を全面に出しそぎ、周りのスタッフや患者さんを巻き込んだため。
- ・職業人としてのマナーが不適切であったため。
- ・本人が来なくなった。

○設問4<実習全体を通して> 問2 実習指導者から教育機関への連絡

- ・トラブル（マナー・態度等）により実習継続が困難な状況で、実習指導者や現場スタッフのみでは、指導・対応が困難な場合。
- ・基本的には定期的な巡回指導時のみ。あるとすれば実習中断等、実習生に問題があると認めたとき。
- ・評価が出しにくい場合。
- ・著しく不適格な言動があったとき。
- ・実習生紹介意図、指導目標の把握。実習指導について評価をもらう。
- ・文書の要請、日程の変更など。
- ・プログラムの変更の報告と確認、実習中に生じたトラブル。
- ・学生に泣かれたとき。

- ・本人の動機が低下したとき、実習の意義を失いそうになったとき。
- ・実習の打ち合わせ。実習生が実習中休んだとき。
- ・実習生が実習にストレスを感じているときや態度が悪いとき。
- ・特にない。
- ・中断せざるを得ないとき。
- ・ほとんどとらないが、訪問実習指導の日時調整くらい。
- ・特に今までではない。
- ・実習プログラム作成のとき、意見を聞く。
- ・今までではない。
- ・実習目的があいまいな場合や実習期間の調整。
- ・実習生が身体的、精神的変調をきたしている時。
- ・実習生が実習中、困難な状況（本人または機関にとって）を抱えた場合又はそれによって精神的な負担を抱えたり休んだりした場合。
- ・書類等の確認のため。
- ・実習生の休みなどで変更があった場合。
- ・急な欠席等があった場合のスケジュール変更に関わることが生じたとき。
- ・経験無いが、中断を判断するような場合。
- ・問題がおきたとき。
- ・実習生の行動に問題があった場合。
- ・ほとんどなし。
- ・事前の打ち合わせ時に確認できなかった突発的な対応が生じたとき。
- ・実習生本人の不安が強い場合など実習の継続が可能かどうか確認をするとき。
- ・受け入れ調整時。
- ・指導者としての注意（実習中の規則を破る等の行動をしたとき）をしてもまったく聞き入れず、改善が見られない場合。
- ・実習を中断せざるを得ないとき。
- ・実習生と関係が結びにくいとき。
- ・実習受け入れの際の連絡調整。
- ・重要な問題が発生したとき。
- ・実習内容の確認と実習生（実習困難学生）についての報告。
- ・緊急な対応が求められるとき。
- ・実習生に問題があったとき。
- ・日程調整、指導状況の報告とそれに対する助言を受ける。
- ・欠席や遅刻、その他色々ありますが・・・。
- ・突発的なこと。急病の場合の実習日程調整等。
- ・今のところは書類の不備などの場合のみで幸い学生さんそのものについてはない。
- ・よほど日にあまるような何かがなければとることなし。
- ・実習に対しての積極性が感じられず実習打ち切りを考えている時。
- ・事務連絡等。
- ・音動、行動から実習の継続が難しいとき。

- ・スケジュールの確認、問題行動があったとき。
- ・特になかった。
- ・実習生の実習に対する意欲が認められない時。
- ・実習中断やその可能性が生じたとき。
- ・本人（実習生）が休んだとき、実習カリキュラム変更のとき、実習生の自信喪失等大きな変化が見られたとき。
- ・巡回指導になかなか来てくれないとき。実習生が来ないとき。
- ・実習に関して、学校からの連絡と実際が違った時（機関、学生）。
- ・実習遂行を現行のまま続けてよいか迷った際。
- ・実習生が現場実習中にトラブルを起こしたとき。または学生の実習意欲があまりにも欠けているとき、事前準備がまったくできておらず、それが実習中にも悪影響をきたしているとき。
- ・体調を崩すほどの状態が悪いとき。
- ・実習受け入れ側のみで判断できない場合。
- ・実習内容の変更などのとき。
- ・実習生の状況を確認し指導に生かしたいと思ったとき。
- ・実習生の実習態度についてなど。
- ・外出等の許可を得るとき。
- ・こちらの指導を学生が受け入れずどのように指導してよいか困ったとき。
- ・今まで連絡を取ったことはありませんが、実習生とのかかわりの中で困ったことがあったときだと思います。
- ・実習態度の悪いとき。
- ・今まで連絡した例がない。
- ・評価の方法について確認するときなど。
- ・実習生のマナーや意欲のない場合。
- ・実習単位等について。
- ・何か問題となる出来事が起きたとき。
- ・前例としては実習日に実習生の来院、来所がない場合、実習日程に変更が生じる場合。
- ・実習態度、意欲がないとき。
- ・これまで連絡を取ったことなし。
- ・無断欠席や事故のときでしょうか・・・今まで特に入れたことはないです。
- ・本人の態度が悪い場合等。実習を中止させたとき。
- ・実習生に対して、期間中に困ったことがあったとき。指導内容で疑問が生じたとき。
- ・トラブルがあった時（これまでにない）。
- ・巡回があるので、ほぼない。
- ・実習生として適性に欠けるときや、社会人としての常識に欠けるとき。
- ・取り組み、態度、資質的なものが常識の範囲を超えている場合。
- ・教育機関からも、実習生へ指導してほしいことが起きた時。
- ・スケジュールの確認、問題行動があったとき。
- ・教育機関へ確認しなければ対応が難しいときなど。
- ・教育機関教員巡回指導に関する日程調整。

- ・実習時間の確認、夜間の行事の参加のときなど。
- ・実習指導者のはうから連絡したことはありません。
- ・評価に関することや平素の学習状況、対人関係等。
- ・手続き関係のため。
- ・実習生の身体不調時等。
- ・いままでのところない。
- ・書類上のこと。
- ・過去の例として実習生の体調に関すること、実習時間数の確認。
- ・受け入れを承諾する際に必ず一回は最低来院してもらう。必要時は必ず来院してもらう。
- ・実習前の詳細な打ち合わせを行うとき。
- ・特に連絡を取ることはない。
- ・これまで連絡を取るようなことが見当たらなかった。
- ・体調不良時。
- ・欠勤など本人の行動に問題が起こったとき。
- ・実習に関する事務的手続きで不明な点があるとき。実習中に実習生のことで相談したいとき。

○設問4<実習全体を通して> 問4 実習を受け入れて良かったこと

- ・自分自身の整理につながり勉強になる。後進のP SW育成に貢献できる。
- ・自分の考えをまとめ、言葉に表す機会になる。
- ・新鮮な意見を聞くことで初心を思い出せ、自らの戒めになる。自らの指導力向上につながる。
- ・指導者の自己覚知。
- ・実習生への指導が自らの学びにつながる。
- ・学生さん自身の新鮮な視点で、現在の業務や利用者の方の、日常のあり方を振り返ることができる。
- ・指導者が業務の日常の中で気づかなくなっていることを気づかせてくれることがある。
- ・指導を通じて実習指導者も勉強になる。
- ・学生からの素直な目で現場の点検になることがある。
- ・初心に帰れること。
- ・業務の振り返り、自分自身の対応への反省の場となった。病院サービスの質の向上につながった。
- ・指導者のありようが試されること。
- ・第三者からの目で気づかされるときもあるし、指導する上で自分自身を見つめなおすよい機会になる。
- ・新しい雰囲気になる。
- ・実習生からのフィードバックで、こちらの業務の振り返りの機会を得ることが出来る。
- ・若者の物の考え方に対することが出来る。今では忘れてしまっている真っ直ぐな物の見方に反省させられる。
- ・実習指導者自体の学びがある。
- ・新しい人の考え方や感じ方に触れることが出来る。
- ・自分自身の目ごろの援助を振り返ることが出来る。

- ・実習生を受け入れたことで、自分も勉強になるところがある。
- ・異なる視点、新鮮なコメント。
- ・自分の足元を見つめなおし言語化が促される。
- ・ほかのワーカーに実習生への指導を通して、各々の臨床や理解を振り返るきっかけに出来ること。実習生から見た病院内の現状をフィードバックし客観的な意見を反映できる。
- ・自らの業務の振り返りが出来る。
- ・仕事の内容の見直しが出来る。
- ・教育機関との連携が取れる様になった。
- ・過去に指導した実習生が他機関で勤めていて、研修等で再会したとき。
- ・自分自身の業務の振り返りになったり、初心を思い出させられた。
- ・初心に戻れた。自分も勉強できた。
- ・新しい考え方などを逆に提供してもらえること。
- ・指導者としての自己覚知になる。
- ・実習生の熱心な態度にスタッフが励まされた。
- ・学生からの新しい視点が業務内でのプラスとなったり、自分自身指導を行うための勉強でフィードバックできる。
- ・初心に帰れる。日ごろ言葉にしない些細なことも、こちらが言葉にして伝えることによってとても勉強になる。関わり方のいい実習生を見るところが癒される。
- ・利用者と自分のかかわりを再考する機会になる。
- ・自己の振り返りを行うことができ、原点を見つめなおすことができる。
- ・教える為に自分自身が学べる。客観的意見が聞ける。初心に返ることができる。
- ・現状に満足してしまいがちな自分に刺激を与えてくれる。
- ・実習生の疑問に答えるべく自己勉強したり、実習生の希望に答えるため他機関への見学などもできること。実習生に話をするためにも自分が勉強しなおすことが多いです。
- ・自分の勉強になる。
- ・自分自身の仕事への振り返りができる。
- ・業務内容の再確認、意欲増大、実習終了後の学生のボランティア参加。
- ・自分自身の振り返りにつながった。利用者がよろこんだ。精神病院に対してもっている一般市民の普通のとらえ方が、偏っているのを実感した。
- ・利用者さんにとっては新しい風でいいなと思う。
- ・自分自身の研鑽になる
- ・自分も学ばなければいけない状況になること。(知識や情報不足では指導できない)
- ・新鮮な視点で見られること。当事者にとって新しい風が来ること。
- ・実習生が近隣の病院等に就職してくれ、同じ P S Wとして地域活動が一緒にできること。
- ・自分の業務の振り返りができる。
- ・素朴な質問により業務を振り返ったり、自分の知識不足の部分は勉強しなおす。
- ・実習指導者として精神保健福祉士としての振り返り、自己覚知。
- ・改めて自分の学習、態度のチェックができる。
- ・業務の見直しや、利用者へ自分のかかわりに対する気づき。
- ・自分自身の業務の振り返り、整理、倫理の再確認ができる。

- ・業務に埋没して、忘れかけていた「精神科医療の非常識」に気づかせてくれる。実習生とのやり取りを通じて自らの専門性を振り返ることができる。
- ・自分の振り返りができる。
- ・実習生の新鮮な感覚がスタッフにフィードバックされ気づきにつながる。
- ・自分自身の仕事を、業務を振り返るよい機会となった。
- ・施設内外に対し、P SWの存在価値を理解してもらえる一助になった。
- ・同じ資格の部下の教育になる。教え子のことで学習する。
- ・実習生が卒業して職員として採用された。
- ・新鮮な目で指摘を受けると忘れていた（忘れていた）P SWの感覚が戻る。実習終了後P SWとして現場にて働くようになったとき指導させていただいてよかったですと感じる。
- ・P SW（経験年数が浅い人）の自主学習意欲が増したこと。
- ・実習生に説明をするのに、日々の業務を整理して考え、その理論について考え方を広めることができたこと。
- ・利用者自身の意識が変わった。
- ・自分たちの業務の振り返りができる。
- ・利用者が実習生に自分のことを語ることで自分の障害も含めて語り、そして少しづつ受け入れるようになってきたように感じます。
- ・自身の業務の振り返りや言語化ができたこと。スーパーバイズ（の方法）について考えさせられた。
- ・受け入れ機関や職員（P SWも含めて）が、相互作用として実習生から学ぶこともある（自己の振り返り等）。
- ・自分自身を再認識したり、実習生とともに日常を振り返ることができる。
- ・実習生の質問や疑問を通して、日々の業務を見つめなおすことができる。
- ・実習生から得る刺激により指導者自身も高い知識と専門性が求められ、それが探究心や向学心につながっている。
- ・自分の業務の振り返りができた。
- ・外部の目の感想を聞くことで、刺激を受けることで業務の見直しができる。
- ・指導者側が初心にかえることができる。実習生の当事者やP SWに対する誤解や勘違いを訂正することができる。
- ・指導する立場にたつということは自らの日々の実践を見つめなおすことになる。また、公私共に自己管理という意識が通常よりも働く、自分自身も生き生きとなれる。
- ・業務のマンネリ化の防止と自己研磨。
- ・実習生の目を通して、自らの業務を振り返ることができ、学びなおす機会になる。
- ・日常業務を見直すきっかけとなることがある。
- ・理解等の話をする中で、私たちも自分を見直すことにつながる。
- ・新しいケースの型への支援（発見）。
- ・自分自身の日時用業務への振り返り。同じP SWの視点で話すことのできる人の存在。職場のP SW増員につながった。
- ・利用者にとっても「良かった」という声が聞かされた時。自分達が、これから専門家を育てるんだという意識が育った。

- ・自分自身の勉強や気づきがあるのは、とてもよい。
- ・自分自身の振り返りができる
- ・自身の実践を振り返るきっかけになる
- ・実習生からの質問や意見で、指導者自身がその問題を考えるきっかけを与えられた。
- ・自分達自身の対応（対象者に対する）の見直し、振り返り。
- ・実習生の発言に教えられることが多い。
- ・初心に戻れる。違った視点で利用者や援助のあり方について気づかされる。
- ・実習生を通して自分自身、所属機関等を客観的に再認識できる。
- ・実習生に対する指導、説明を行うことで、指導者を含む各P SWが業務内容を振り返るよい機会となっている。
- ・実習生が就職した先との関係が広がる。人材が発掘できる。
- ・学生の新鮮かつピュアな感性は、ある意味、そのような感覚が鈍りかねない中堅者（＝私）にとって、気づきや原点に戻る機会でもあり、こちらが学ぶことが多い。
- ・バイザーも多くのこと学習できること。
- ・自分自身の振り返り。気づかなかつたことに気づかされる。
- ・働いている職員すべてが普段気づかないことに気づかされる。
- ・メンバーにとってよい刺激となる。精神障害者の理解者が増える。
- ・現場で日先のことと流されがちな自らを修正し、理論、理念の必要性、重要性が再認識できること（初心を思い出せる）。
- ・色々な学生の実習指導をしているとこちらにも気づきを与えてくれる。時々ともに成長している実感がある。
- ・自分自身の業務について振り返ることができる。
- ・自己覚知につながる。
- ・普段の業務内容等を振り返る契機となるから。
- ・振り返りができる。
- ・実習生の意欲が見えたとき。
- ・現場のP SWが学びなおす機会となる。実習生を通して利用者などをさらに理解できる。
教育機関とのつながりができる。実習生の成長を見ることができる。

○設問6 問1(2) 具体的にどのようなマニュアルが必要か

- ・実習生に最低限何を伝えなければならないかを指導者が理解しやすい安心本のようなマニュアル。
- ・評価基準。
- ・実習プログラム。
- ・教育機関との連携の仕方。指導する方法と視点。評価基準。
- ・プログラムなどの組み方の具体例などが載っているもの。経験が少ない人でも安心して実習を受けられるようになる内容のもの。
- ・専門職としてのレベル向上。
- ・プログラムや評価の基準など。
- ・業務の都合上、実習指導者として研修を受けることが出来ないため、指導力不足を感じてい

る。実習がスムーズに行えるようなものがほしい。

- ・あくまで参考にするものとして。何でもよい。
- ・指導者の立場からどのくらいまで実習生にかかわりを持てばよいのか（何でも答えを与えてしまってよいのか）など。
- ・全国的なレベルは最低これくらいという目安がほしい。
- ・プログラムの例、個別ケースを担当させるときの諸注意など。
- ・実習生に対して、少なくともこれだけは指導していく上であればよいかと思う。
- ・ヘルス出版で刊行されているが、もっと手軽なものを。
- ・各機関で将来の精神保健福祉士として、実習生に対して最低限度体験指導しておくべき統一した内容が必要。具体的にはクライエントの人権擁護に関することや、バイスティックの原則のようなクライエントに対するワーカーの基本的姿勢など。面接の基本まで身につけられたらベストですが。
- ・実習に求められる指標。
- ・プログラムや評価基準について。
- ・具体的には分からぬ。あれば大変参考になると思う。
- ・職場の都合上、指導者研修には行きづらい。実習が単位として認められている以上、経験何年というだけで実習指導者としての質を問わないため。特に、実習指導者研修等実習指導を学んでいる人は多くはないと思われる。
- ・最低でも身につけておくことなどの確認リスト。各所によってできる範囲もあるので、基本を整えておく。
- ・記録方法や面接技法等が詳細にわかるような手引きがほしい。
- ・具体的対応や内容は機関やP SWにもよるが、実習目標に沿った内容案があれば計画が立てやすい。
- ・実習の流れや実習生としての心構えなど。
- ・最低限教えなければならないポイントを分かりやすくまとめたもの。
- ・実習の目標、課題等について枠が決まっていればよい。
- ・実習中に必ず習得を望む事項や評価方法（評価基準）の統一されたもの。
- ・実習課題等指針になるものを具体的に提案していただきたい。
- ・最低限与えた方が良いと思われる知識や倫理をまとめたもの。
- ・P SWの資格制定後急増した養成施設の実習先確保も激しく、新任P SWも施設方針により実習を受け入れざるを得ない状況がある為。
- ・最低何を見てもらえばいいのか、何を伝えておけばいいのか、ソーシャルワーカーとしての知識や姿勢など多すぎて伝えきれません。最低何を押さえればいいのか共通のものがほしいです。
- ・実習を行うにあたっての必要な項目別に分かれてチェックできるようなマニュアル（面接、事前学習、オリエンテーションなど流れに沿つてあると助かります）。
- ・指導していて困ったとき参考にしたい。
- ・実習内容の均一化。必修項目を掲げてほしい。
- ・どのようなマニュアルなのかわからないものの、1つの指針になるかもしれないが、有効性に疑問を感じる。学生一人一人がすべてちがうので、そこを理解した上で、すすめていくしか

ないので。

- ・P SW協会のガイドブックも参考にしているが・・・今ひとつたりない。
- ・重点目標、テーマは掲示して欲しい（ただ現場を見せては始めは楽だが、まとめ時困る）。
- ・実習に対しての指導のポイントのようなもの。
- ・学校として、実習生に何を学ばせたいのかがあると良いと思う。
- ・テキスト化されたもので、現在、当院用のものを検討、作成中。
- ・これだけは必要不可欠であるという内容がのっているものが必要。
- ・教える内容（最低限）が必要、最低限これは抑えておくべき項目。
- ・養成学校別（大学、短大、3年、2年、通信等）。
- ・他機関での取り組みなどサンプル、モデルを多く知りたい。
- ・実習を通して何を指導していくのか、あまりに曖昧。指導者側が自らの援助のゆがみに気づけるようなマニュアルを。
- ・実習生における、必須内容、課題、それに伴う指導方法、基本プログラムなど。
- ・実習生に伝えるべきP SWの姿勢、利用者とかかわる際の視点など。
- ・実習計画。
- ・指導のポイントと解説。
- ・P 協会で監修して発行している実習ガイドマニュアル等の、さらに詳細な具体的マニュアルがあれば一定の水準が担保できると考える。
- ・基本形が確認できるから。実習で抑えておかないといけないことが把握できるから。
- ・実習指導者として実習内容の最低基準として（最低でもこれくらいの実習をしよう）などのものがあればよいと思う。
- ・プログラム作成時。
- ・柔軟性のあるものであることが大前提だが、指導者の「思い」だけでは偏りがあるので、原則的な事柄について整理したものがほしい。
- ・実習の標準化のためにはひとつの日安としてあった方がよいのではないか。
- ・受け入れから評価までの具体的流れ、考える材料となるもの。Q&A 方式のもの。
- ・教育機関が受け入れ側に実習成果として何を期待されているのかわかるようなもの（教育機関から送られてくるのは抽象的で指導のポイントがわかりづらい）。
- ・提供できるプログラム等。
- ・プログラム作成時に基準的なスケールがあれば。
- ・教育現場での学習内容と照らし合わせた具体的なスケジュールや指導内容（これだけはおさえておいた方がよい）などの基本となるもの。
- ・実習指導者、実習生、接する患者・・十人十色であるため、マニュアルといった拘束的イメージというよりも、倫理的、心得的なものとなるのではないでしょうか。しかしこのあいまい加減が悪い癖なのかもしれませんが・・。
- ・教育機関ごとに実習期間も相違して、担当者の判断で内容が決まっている現状はあまりにも危険です。最低限何を伝えることのマニュアルが必要。
- ・これだけ実習依頼が増えてくると、ひとつの指標としてどこの機関でも最低これだけの実習内容を体験してもらうという意味から・・・学生に一定のレベルのスキルを身につけてもらう為のもの。

- ・一定の水準を保てる、指導者としての安心。
- ・全国統一的なもの。
- ・全国どこにいても、実習で得られる一定以上の質の担保は必要。
- ・目標や実習内容など、実習生もわかりやすいスケールのようなもの。
- ・実習の内容として、どのようなプログラムを取り入れているか。
- ・受け入れから終了までの一連の流れと、そのつどの指導者の役割、指導方法、実習生に学んでもらうべき必須項目、プログラムの組み方などの例。
- ・実習生として学ぶべきもの、機関として提供できるものの、最低限の共通課題の統一は必要だと思います。
- ・できる限り主觀を少なくするためにも、客観的なスクールが必要。
- ・実習生に何を伝えていけばよいのか指針が必要。
- ・具体的にどのようなものというよりも、協会として実習指導としての水準を示してほしい。
- ・概略的なマニュアル。学生個々に応じた指導ポイント（簡単でも可）。
- ・資格取得にあたり必要な理論、経験の具体的基準。
- ・実習指導に対する考え方や進め方を示すものが必要。2～4週間と短期間の実習という現実的な問題も加味されたものが現段階では必要だと思う。
- ・各機関での指導のポイントなど示されているもの。
- ・目的・内容。
- ・ベーシックなものは必要。その上で実習生と受け入れ施設側で提供できるものをすり合わせていく。学校側の課題が不明確。
- ・学んでほしいポイントを整理したもの。
- ・実習生に対する対応、実習プログラムなど。
- ・あればよいと思いますが、マニュアルがあることで画一的にならないようにしなければ感じる。
- ・実習を受け入れた経験がない上に、一人職場のためどうしてよいかわからないと思うため。
- ・最低提供するべき実習内容の明確化。学生さんの実習の成果について受け入れ側の判断基準など多数あると思います。
- ・精神保健福祉上の働く場、仕事内容以外にも、今後仕事をされるときにどんなことを感じてほしいかどんなことを考えてほしいのか、また実際に働いているものとして伝えられるものがある程度まとめ、誰が担当してもうまく伝えることが必要だと思います。
- ・入院施設部門、クリニック部門、リハビリテーション部門、生活支援センター部門に分けて作成。
- ・学生に何を伝えたらいよのか目的や社会資源などの統一したものがあるとわかりやすい。
- ・実習テキスト（最低限身につけるべき事項が全国統一されていることが望ましい）。
- ・客観的に見て一定基準を満たしているP SWを養成する必要があると思うから。また、実習期間のばらつきを少なくするため。
- ・P SWとしてのスタンス、大切な視点を指導できるマニュアル。
- ・最低限、指導する部分で押さえておいたほうがよいものに対してのマニュアルは必要だと思う。
- ・指導コメントのポイント。

- ・職能団体として後進に持ってほしい専門性が、ガイドラインとして示せるものがよいと思います。日々の業務に追われていると、つい自分の職域や自分のやり方のようなものだけを中心にしてしまいそうな気がします。
- ・実習内容（プログラム）、それに応じた指導方法、評価方法。
- ・OTの学校で行われているように、学校側からの担当者会議や、評価制度。
- ・ある程度軸になるものがあったほうが各施設での偏りも減るのでは？
- ・実用的なマニュアル。
- ・行ったことがないが、漠然とだがあつたほうがよいと感じた。
- ・実習先で指導を受ける内容の量や違いがあって当然のことであるが、基礎的なところで教えるべきところ（プログラム等）。また、指導者としてどのような点に注意すべきか明確にしていたほうが行いやすいと思う
- ・ある程度目安となるものがあつたほうがやりやすい。自分たちが実習経験もなく先輩もいない中で経験をつんできたため、どのように指導してよいかわからない。
- ・必要な実習項目と内容。その中で陥りやすい問題点。
- ・実習内容についてのガイドライン、指導内容、スーパービジョンのポイント。
- ・実習生の指導方法、実習の進め方。
- ・実習中プログラムの例、評価する際の基準、指導の注意点。
- ・一定の質を確保するため。
- ・参考になる。
- ・全体を通してのプログラム作成。注意事項。フィードバックについて。
- ・病院によりかなりのバラつきがあるため、一定基準以上のレベルを保てるよう、最低限必要な実習項目など書いたもの。
- ・実習生の希望に沿う形での進め方でもよいが、最低基準になるようなマニュアルはあつたほうがよい。
- ・実習の受け入れからフィードバックまでの流れや注意点など。
- ・実習期間中、最低限、実習生に学んでもらう理解してもらうべきポイントなど（病院と受け入れ先によって実習生への対応に差があるため）。
- ・最低限伝えておく必要があること。
- ・実習生が学ぶべき基準、内容などを示したもの。
- ・実習プログラム。
- ・精神保健福祉士養成のために必要な課題を実習でクリアーする、もしくは各自が考えていく必要があると思います。そのために指導者にも同じ水準以上で指導していくことが大切だと思います。現状ですと指導者の水準や価値観にも大きなばらつきがあるのではないかでしょうか。
- ・実習計画の作成方法（内容ではない）や作成方法の一元化。
- ・心構え、利用者対応。

○設問6 問1(3) マニュアルが必要ではない理由

- ・実習生には多くを望むべきではないと考えており、実習生に対してもありのままを見せ、経験値を上げることを第一の目的にしたいと思っている。

- ・マニュアル化はつまらないし実習のダイナミックスを感じ取れない。現場ならではのハブニング等に即応すること、いわゆる体験をしっかり積んでもらいたい。理論は学校が責任を持つこと。
- ・各機関特徴があるのでそれにあわせたものを作つていけばよい。
- ・そのつど全体で統一された対応をすることのほうがこちらのストレスになる。
- ・各種参考図書が出版されているから。
- ・ハードの面で出来る事が限られている。
- ・日常の業務同様、マニュアルで対応できることではないから。
- ・柔軟さに欠ける心配があるため。またあっても使用しないと思うため。
- ・それぞれの機関にあった対応でいいと思うので。
- ・マニュアルというのがよくわからない。指導する際の基本理念みたいなもの？
- ・分からぬ。
- ・自己流でいいのでは？
- ・実習生の受け入れ期間は短期間であるし、受け入れ側の人も含めた特性で対応すればいいと思うから。
- ・現時点では必要とは考えてない。指導者側と学校側との間で実習生に合った内容がよいと思うため。
- ・現職場では必要ないと判断。全体的にはいるのではないかと思う。ただ病院用、社会復帰施設用で区別すると同時に本協会で社会復帰用を作成するのは難しい。（マニュアルがないのがマニュアルである）作りたくない、作ってほしくない、そのとおりにやれない。
- ・実習機関にはそれぞれの特殊性があり当然実習指導者、実習内容にもそれがあつてしかるべきものと思うから。
- ・マニュアルができると安直になる。対人援助には安易なマニュアルはだめ。
- ・学校での勉強がマニュアル化されているから、実習では自由な姿とか姿勢、いろんなやり方があつていいのだということを学んでほしいと思うから。
- ・マニュアル通りの指導になつてしまふのではないか、各人の個性がひきだせないのではないか。
- ・実習機関によってあまりばらつきが出ないよう基本的なところを押さえたものでよいと考えます。
- ・個々の職場で業務内容を、その業務の成り立っている事情、理由、歴史があると思うから。
- ・実習生の個別のニーズにこたえることや、指導者自身の実習スタイルがあるので個々にやり方を変えていけばよい。