

若者支援実践の専門性を支える社会的環境 欧州3カ国におけるYouth Worker/ Social Pedagogueをめぐる分析

日本教育学会78回大会（2019/8/7 学習院大学）

- 平塚眞樹（法政大学） ○横井敏郎（北海道大学）
- 南出吉祥（岐阜大学） 原 未来（滋賀県立大学）
- 乾 彰夫（首都大学東京） 岡 幸江（九州大学）

若年移行期の構造的変容の過程で、日本社会においても2000年代以降、「若者支援」と呼ばれる事業が急速に広がってきたが、その仕事に関する理解は社会的にも実践者自身においても、曖昧で不確かな面が多い。

こうした現状の背景には、職業資格制度の有無も含めて、しかしそれに留まらず、仕事の社会的認知を高め、その専門性を明確化していく上で重要な社会的環境の不足が関連しているのではないだろうか。

本報告は、こうした仮説に立ち、一定の職業的発達を遂げてきた欧州におけるYouth WorkerあるいはSocial Pedagogueに焦点をあて、その仕事の社会的認知と専門性の育成に果たす社会的環境のあり方について分析、考察する。

日本では、とりわけ高度経済成長期以降、子ども・若者期の大半が学校と企業社会に吸収され、学校外の社会における子ども・若者の支援実践は十分な発達の機会をもたなかった。

他方で欧州諸国では、19世紀後半以降の都市社会化とともに若者援助の活動が生まれ、第二次大戦後には福祉国家の発達とともに施設の公設・公営化も含めて公的制度化する。

そして主に1970年代以降には、Youth WorkerやSocial Pedagogueなどと呼ばれる、地域社会における子ども・若者の育成を支援する専門的職業も発達させてきた経過がある。

しかしながら欧州諸国においても1980年代半ば以降、対人援助の領域にもNew Public Managementが台頭し、評価（evaluation）や成果(outcome) が問われるようになっていく。

調査の枠組みと対象

欧州の中でも特に、Youth WorkerやSocial Pedagogueの社会的発達に積極的に取り組んできた3カ国（イギリス、フィンランド、デンマーク）における調査（2016～2018年度実施）にもとづき、各国における若者支援実践を取り巻く社会的環境の構成・構築のあり方と、それが実践の社会的認知と専門性発達に果たす役割について考察

<調査の枠組み>

若者支援実践を取り巻く社会的環境： (1)専門性の育成に寄与する社会的環境
(2)専門性を守り担保する社会的環境

(1)(2)を構成する制度・機関の仮設的設定：

- (1) 実践者の養成・研修機関、
- (2) ①専門職団体ないしは同業者組織 ②労働組合
③実践の評価・認証・監督の機関

各国の該当機関に訪問ヒアリングの実施

	イギリス	フィンランド	デンマーク
Youth Worker、Social Pedagogueの養成機関	YMCA George Williams College (2017)	HUMAK University of Applied Sciences (2016)	University College Copenhagen (2016)
Youth Worker、Social Pedagogueの専門職団体、同業者団体	YouthLink Scotland (2017) Edinburgh Youth Work Consortium (2017) In Defence of Youth Work (2016-)	Allianssi :Finnish youth umbrella organization (2016)	SL : National Union of Social Pedagogues (2016)
Youth Worker、Social Pedagogueの労働組合	Community and Youth Workers Union (2015)	JHL: The Trade Union for the Public and Welfare Sectors (2016)	
Youth Worker、Social Pedagogueの評価、認証、監督機関	Community Learning Development Standards Council (2017, 2018)	Youth Department of Helsinki city (2015, 2016)	Socialtilsyn : The Social Supervisory Authority (2016)

Youth Work / Social Pedagogueの概要 (各国ごとに後掲)

- 仕事の定義
- 歴史の概要
- 法的根拠/行政上の計画
- 従事者数(有償・無償)
- ガバナンス体制/行政上の管轄、
- 認証・評価体制
- 財源/財政規模
- 職業資格制度/任用資格要件

考察の論点

7

- (1) 機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性、政策形成における諸機関の関連
- (2) 仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

各国調査概要と考察 フィンランド

1. 調査概要: Youth Workを取り巻く諸機関の果たしている役割の概要と特徴
養成機関HUMAKの役割と他機関との関係に着目して

- 2-1 考察1 機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性
HUMAK—ヘルシンキ市青年局—Allianssi（—DHL）の関連性

- 2-1 考察2 仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム
ヘルシンキ青年局によるYouth Workerのcompetency
あるいは、HUMAK学位プログラムのCompetences

フィンランド 調査概要

フィンランドにおけるユースワークの概要(1)

9

1) 仕事の定義

…1972年に法制化された当初は「若者の市民活動や生活環境の改善に寄与する仕事」とされていたが、2006年の改訂時には、若者個々人の発達や社会的排除に取り組む必要性も加味され、「若者の余暇活動、エンパワメント、成長と自立の支援、世代間交流などに資する活動的な市民の育成」と拡張された。

…さらにヘルシンキ市青年局では、労働市場への参加、文化的な生活および意思決定、アイデンティティ問題を検討する機会、知識や倫理問題など、より踏み込んだ内容が盛り込まれている

…「地方、近隣、国際連帯における共同性、反差別、多様性と平等の尊重」を基軸に据えている。

(Country Report Finland(2014) *Working with young people: the value of youth work in the European Union*)

フィンランド 調査概要

フィンランドにおけるユースワークの概要(2)

10

2) 歴史の概要

- * 19世紀終盤...都市部に働きに出てきた若者たちの余暇活動支援として、教会や労働組合、セツルメントなどが実施していた。
- * 第2次世界大戦後...孤児へのサポートも含めて公的ユースワークが展開されるようになり、徐々に拡大していった。
- * 1960年代...ユースワークに関する専門的教育・要請がスタートした。
- * 1972年...YOUTH ACT(青年法)ができて、若者の健全育成をサポートしていく体制が整えられた
- ★現在においても、ユースセンターの数などは減らされていない

フィンランド 調査概要

フィンランドにおけるユースワークの概要(3)

11

3) 法的根拠/行政上の計画

... YOUTH ACT(青年法)の制定(1972); 随時改訂

4) 従事者数(有償・無償)

...ヘルシンキ市では、42か所の公共ユースセンターがあり、400人の有給職員が配置されている(人口は63万人)。国全体では7000人ほど(コアは3000人)とされている。

5) ガバナンス体制/行政上の管轄...教育文化省

6) 認証・評価体制

...若者へのヒアリングとワーカー自身による自己評価や場への評価が実施されている

7) 財源/財政規模...ヘルシンキ市で36億円ほど。

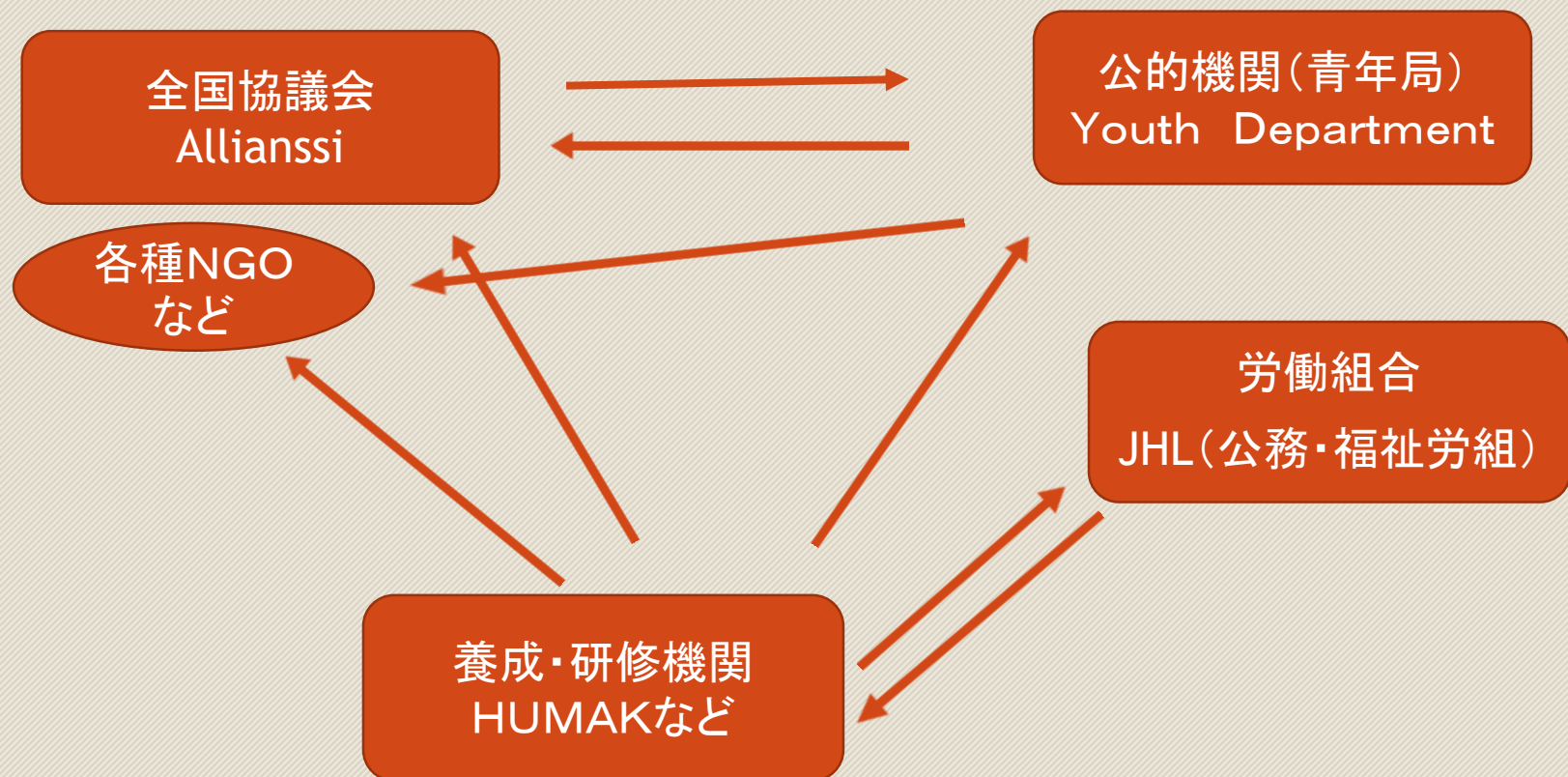
8) 職業資格制度/任用資格要件

...高卒相当の「野外活動リーダー」の資格でも働けるが、3年半の専門職大学(四年制大学より一つ下)での資格がある

フィンランド 調査概要

Youth Workを取り巻く諸機関の連関

12



フィンランド 調査概要

養成機関HUMAK (University of Applied Sciences)

13

HUMAKとは

- コミュニティワークの専門であるCommunity educatorの学位がとれる専修大学であり、1998年に設立。1学年510名ほどで、高卒後入学者だけでなく社会人入学者（ユースワーク、手話、文化マネジメントなどに従事）も多い。現場実習を大事にしており、全ての教員に実践経験がある。
- 卒業要件は210単位、職業生活に関する科目（30単位）、自由選択（20単位）のほかに、ユースワーク/NGOの専門的活動に関する科目などが40単位、アート/スポーツ/アドベンチャー/コミュニケーションスキルなどのモジュールから選択する専門科目が40単位、Community educator共通専門科目が65単位など。

フィンランド 調査概要

Community Educatorの職業

14

Community Educators in Work Field



フィンランド 調査概要

養成機関HUMAK (University of Applied Sciences)

15

カリキュラム形成

- 「カリキュラムを作るにあたっては現場で働いている人たちの意見も大事になるため、青年局やNGOの職員に見せて、これでユースワーカーを養成できるか意見を求める」
- *最終的には文科省が定めているものに見合っているかチェックを受ける
- *文科省の項目については、JHL（公務労組）が監査する役割を担っている。HUMAKの学生にJHLが直接話を聞くなかで判断している。
- ⇒実践現場や青年局と連携して専門性育成を展開

フィンランド 調査概要

養成機関HUMAK (University of Applied Sciences)

16

HUMAKにおける「ユースワークの専門性」

- 「いかに青年たちをアクティブにさせるのかということ、社会に自分の考えを影響させるようにしていけるか、そのサポートのあり方を学ぶこと」
- 「一番重要なのは、コミュニティづくりができる、グループづくりができるということ」

【専門的スキル】

- * Communal competence
- * Pedagogic competence
- * Social competence
- * Developmet competence

フィンランド 考察1

機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性

● YOUTH ACTの2011年改訂

…地域ごとの「ネットワークづくりの強化」が明記されるようになり、各機関の連携が取りやすくなった

● 「現場に根ざした専門性」ゆえの連携

…専門職養成の課程では、現場での実習が重視されており、実習を介して現場のワーカーと学生・養成機関との相互の交流・連携が高められている

● 「若者たちの声を聴く」という基本姿勢

…各種政策に「若者の声」をいかに反映させていくかという役割を負っているが、同様に「現場の声」を重視した事業評価の仕組みがあり、それが有機的なネットワーク形成の基礎的土壌になっていることが窺える。

フィンランド 考察2

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

【ユースワーカーの資質の指標づくり】

ヘルシンキ青年局による「ユースワーカーの Competence」作成

*若者との良好な信頼関係をつくる

(capability to build a trust-based)

*若者同士のグループワークを用いて活動する

(Capability to make a group work well)

→若者へのヒアリングや各種研究資料をもとに、オープンな場でワーカーとの協議をしながら作成していった

フィンランド 考察2

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

19

【ユースワークの事業評価】

*ワーカー自身が回答する40項目（4段階評価）を基に、ワーカー全員で話し合う場を設けている（2012）。あるいはその評価をもとに、他自治体のワーカーと意見交換をしたりすることもある（2013）

*若者たちが答えるアンケートも、結果を若者たちに開示し、意見交流をしてから上に上げる（2013）

*毎年実施している若者へのインタビュー（2016年では1012人）では、ユースワーカーだけでなく事務職員も一緒に実施し、施策や方針に反映している（2016）

*「Competence of youth workers」は、ワーカー同士の自由な話し合いの場から立ち上げていった（2016）

フィンランド 考察2

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

20

「対話」に機軸を置いた [ワーカーの 資質]指標作成と [調査—検証—評価]

…ワーカーだけでなく、若者自身や事務職員も含め、徹底的に「対話」を重視することにより、[調査=検証=評価]が現場に根づいたものになるとともに、ユースワークについての認識を確認し振り返る契機となっている。

…対話による言語化や共有のプロセスを絶えず実施していくことにより、社会状況や時代に即したユースワーク実践の担保や、自他におけるユースワークの「実践の質」に寄与することが可能となっている。

各国調査概要と考察 スコットランド

21

- 1 調査概要： Youth Workを取り巻く諸機関の果たしている役割の概要と特徴
CLD Standard Councilの役割と他機関との関係に着目して
- 2-1 考察1 機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性
政策形成におけるYouthLink Scotland—CLD Standard Council—
スコットランド政府(orエジンバラ市)—大学・研究者の関連性
- 2-2 考察2 仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム
CLD standard councilの value, code of ethics、 competence、 NOS
<http://cldstandardscouncil.org.uk/>

スコットランド 1. 調査概要

スコットランドにおけるユースワークの概要(1)

22

1) 仕事の定義

- ・ユースワークは、「子どもの権利条約」12条(意見表明権)に示された理念実現にとって重要。社会活動に参加することを通して、シティズンシップと人権と責任を形成。
- ・ユースワークは、若者の生活の場で展開され、ダイバーシティな環境で、多様な関係を広げ、自分の可能性に気づき、批判的・創造的に人生に挑戦する、教育的営み。
- ・ユースワークの基本的性格;
 - * 子ども・若者が自ら参加する場
 - * 子ども・若者がいる場から始まる活動
 - * 子ども・若者とユースワーカーは学びのプロセスのパートナー

引用: Statement on the nature and purpose of youth workより
(YouthLink Scotlandが、WSや他団体との協議も経て、2005年に制定)

スコットランドにおけるユースワークの定義

Statement on the nature and purpose of youth work (YouthLink Scotland 2005)

STATEMENT ON THE NATURE AND PURPOSE OF YOUTH WORK

Context

Youth work plays a key role in delivering the principles outlined in the UN Convention on the Rights of the Child, particularly Article 12, the right of the young person to voice their opinion, have their views listened to and be taken seriously. By engaging young people in social activism, youth work builds citizenship, respect for human rights and a sense of mutual responsibility.

Introduction

Youth work is an educational practice contributing to young people's learning and development.

Youth work engages with young people within their communities; it acknowledges the wider networks of peers, community and culture; it supports the young person to realise their potential and to address life's challenges critically and creatively; it takes account of all strands of diversity.

Youth work takes place in a variety of settings including community venues, uniformed groups, schools, youth cafés and on the street, whilst using numerous approaches such as outdoor pursuits, drama workshops, health initiatives, peer education and single issue and single gender work to engage with young people.

The effectiveness of youth work methods has led to an increasing number of organisations developing youth work approaches, for example those working in youth justice and health improvement programmes. This demonstrates the range of ways youth work can be applied,

enabling young people who might otherwise be alienated from support to get the services they need. The youth work sector welcomes these developments and seeks to co-operate with those who contribute to young people's social and personal development.

However, there remains a fundamental need for community based youth work which has been eroded as a service in recent years, at a time when young people are under greater pressure than ever, especially the most disadvantaged.

Purpose of Youth Work

The purpose of youth work was well defined in Step it Up, following extensive discussion and consultation with the youth work sector, and is as follows:

- Build self-esteem and self-confidence.
- Develop the ability to manage personal and social relationships.
- Create learning and develop new skills.
- Encourage positive group atmospheres.
- Build the capacity of young people to consider risk, make reasoned decisions and take control.
- Develop a 'world view' which widens horizons and invites social commitment.

Age Range

The decisive pre-requisite for a young person's participation in youth work remains their youth. Youth work's focus is on the 11-25 year age group with particular emphasis on 11-18 year olds. It acknowledges the need to connect effectively with early intervention programmes and provision which focuses on children under 11 years.

Youth Work has three essential and definitive features:

Young people choose to participate

The young person takes part voluntarily. She/he chooses to be involved, not least because they want to relax, meet friends and have fun. The young person decides whether to engage or to walk away.

The work must build from where young people are

Youth Work operates on young people's own personal and recreational territory – within both their geographic and interest communities. The young person's life experience is respected and forms the basis for shaping the agenda in negotiation with peers and youth workers.

Youth Work recognises the young person and the youth worker as partners in a learning process

The young person is recognised as an active partner who can, and should, have opportunities and resources to shape their lives. The relationship and dialogue between the young person and youth worker is central to the learning process.

Conclusion

The characteristics and purpose detailed in this leaflet define youth work. Youth work is an empowering process. Youth work is thus one of the very few practices whose remit provides for young people to exercise genuine power – to take decisions, follow them through and take responsibility for their consequences. Youth work seeks to tip the balance of power in young people's favour.

References

1. Step it Up... The Report of the National Development Project entitled "Defining the Purpose of Youth Work and Measuring Performance". University of Strathclyde and The Prince's Trust Scotland (May 2003)
2. National Occupational Standards for Youth Work. PAULO NTO (Jan 2002)
3. Do young people still need Youth Work? Bernard Davies from "Conceptualising Youth Work: Back to the Future" Ed. Murphy and Shaw (1999)

スコットランド 1. 調査概要

スコットランドにおけるユースワークの概要(2)

2) 歴史の概要

19世紀半ば以降に都市部で若者の娯楽・交流の場として生成。

スカウト、YMCAなどの組織化、1920年代にyouth workという呼称が出現。

第二次大戦後、自治体による事業提供が本格化、

スコットランドでは1975年以降、Community Educationの一翼として公的認知。
多くの自治体で、コミュニティセンター内にユースクラブが設置。

3) 法的根拠/行政上の計画

明確な法的要件は無い。スコットランド政府として「全国ユースワーク中期戦略」(6年ごと)を2007年、2014年に策定。

4) 従事者数(有償・無償)

完全なデータは無い。YouthLink Scotland傘下の民間団体で、有償ワーカー3551名、サポートスタッフ315名、ヴォランティアワーカー73,004名(2012)

スコットランド 1. 調査概要

スコットランドにおけるユースワークの概要(3)

25

5) ガバナンス体制/行政上の管轄

教育省の所管

6) 認証・評価体制

3つの非政府組織 (YouthLink Scotland, CLD Standards Council, Education Scotland) による監督・支援

7) 財源/財政規模(年間)

1580万 ￡ (教育・継続教育予算の0.6%) or 9000万 ￡ (有償ワーカー人件費含む)

8) 職業資格制度/任用資格要件

必須の学歴、職業資格はない、スコットランド含めてUK全体でNational Occupational Standards for youth work(ユースワークに関する全国職業基準)がある。

スコットランドにおけるユースワークは、Community Educationの一部とみなされ、学位取得は、CLD(後述)全て、Degree in Community Education

スコットランド 1. 調査概要

スコットランドにおけるCommunity Learning Development(CLD)

26

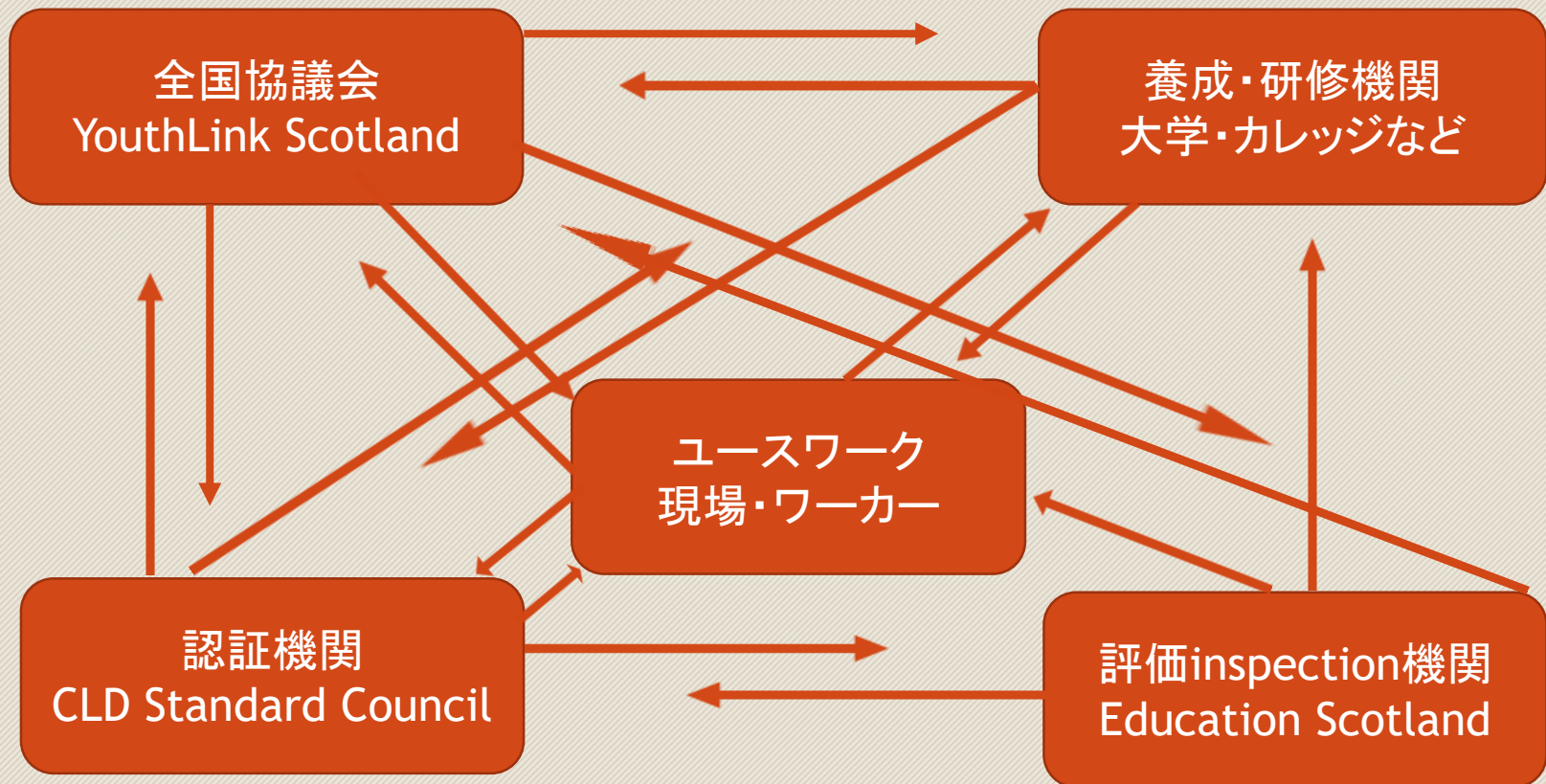
- ・包含される実践領域＝ ユースワーク、成人学習(adult learning)、地域づくり(community development) など。
- ・CLDは、個人や集団として目標を見定め、学習を通して、自分たちのコミュニティや自分たち自身に変化をつくり出していくよう促す、専門的实践。
- ・CLDは、フォーマル・インフォーマル様々な学習の方法を用いて、コミュニティに生きる人や集団とともに、多様な方法で社会の発達をつくり出す。
- ・CLDのプログラムや活動は、コミュニティや参加者との対話を通して展開。とりわけ、自己に関わる意思決定やプロセスから排除されてきた人々の活動を重視。
- ・こうした方法を通して、CLDは、民主主義の到達点を拡張していく。

(CLD Standard Councilによる定義)

スコットランド 調査概要

ユースワークを取り巻く主な機関と相互連関

27



1. 調査概要 スコットランド CLD Standard Council(1)

28

- 設立経緯

スコットランド政府設置(1999)を機に、現場からの要望を受けて、CLDセクターのワーカーとボランティアを対象とした専門的組織として、内閣教育大臣によって、2008年に設立

- 設立の形態

資金提供は政府が行うが、政府から独立した行政機関

同じく独立行政機関であるEducation Scotland(評価機関)と連携

- ミッション

CLDセクターにおける専門的学習の承認システムや、実践者の登録制度を設けることで、実践の専門性の質を担保し、専門性の発達を図るとともに、その職業のあり方に関するメンバーのワーカーたちの声を組織する。

CLDセクターの専門的養成・訓練の国(スコットランド)基準設定機関

1. 調査概要 スコットランド CLD Standard Council(2)

29

主な役割

- 1) 承認 (Approvals) : CLDの養成・訓練の質と基準の維持、支援を図ること
 - ①(大学・カレッジの)学位レベル ②既に授与機関による認可を受けている機関に対するCLDプログラムに焦点化した発展的承認
 - ③CLDの学習を一定の質で提供している機関へのStandards Council Standards Mark (SCSM) の授与
- 2) 専門的学習 : CLDセクターの学習を促進し、その発展を図ること
- 3) 登録制度 : CLD専門職(団体)としてのメンバーシップ登録制度を維持し、その発展を図ること

特徴

CLDセクターに関わる、きわめて広い連携関係を有した活動

スコットランド 考察1

機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性

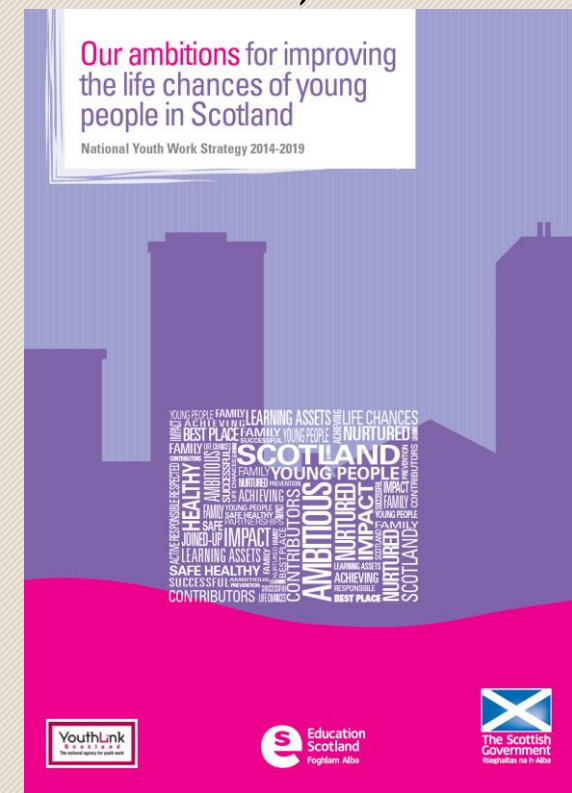
30

National Youth Work Strategy 2014-2019～Our ambitions for improving the life chances of young people in Scotland (全国ユースワーク中期戦略～スコットランドにおける若者の人生の可能性を高めるための野心)

策定・実施プロセスにおける

- ・行政(スコットランド政府)
- ・ユースワーク全国協議会(YouthLink Scotland)
- ・教育評価機関(Education Scotland)
- ・研究者グループ(Scottish Youth Work Research Steering Group)
- ・養成・訓練基準設定機関(CLD Standard Council)

の役割分担と相補的連関性



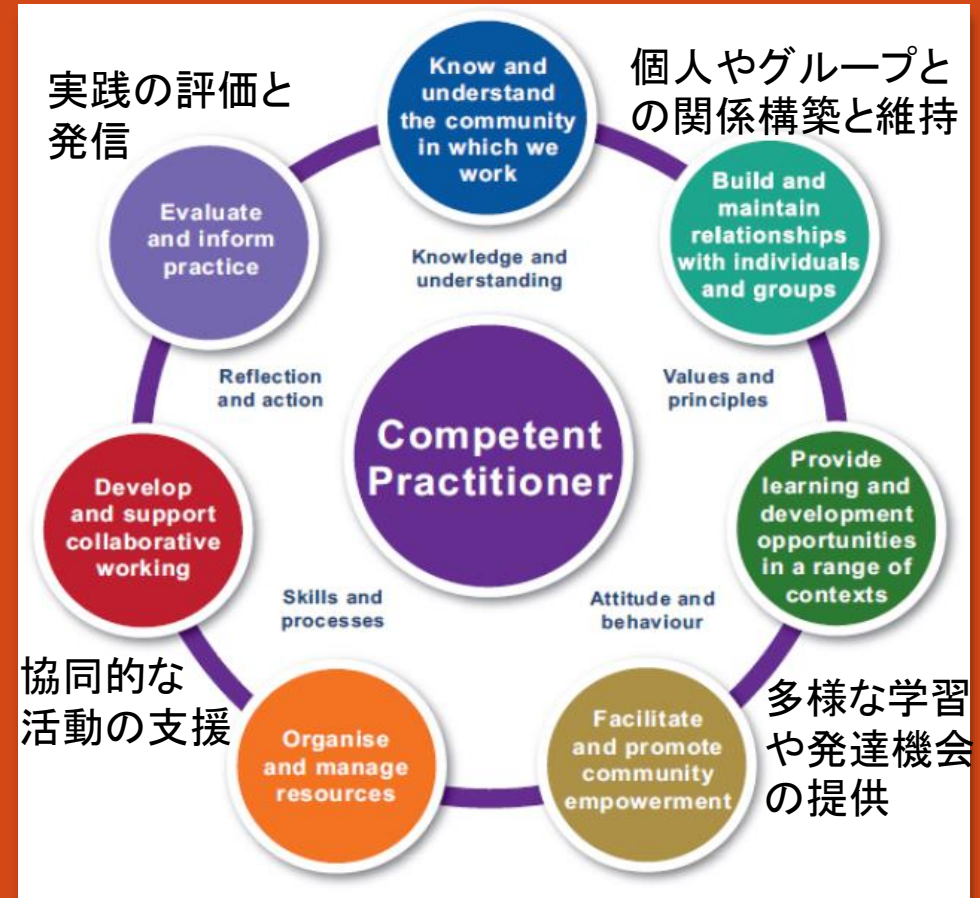
自分が働くコミュニティ
に関する理解

スコットランド 考察2 仕事の定義・規範の明確化 と自己規律のシステム

CLD SCによる、
Value (CLDの仕事の価値)
Code of Ethics (CLDの倫理綱領)
Competence (CLDに必要な能力・コンピテンス)
の制定

→研究者とワーカーの参加による討議・改訂を繰り返しながら作成

→これらを制定する意味



資源の組織化とマネジメント

優れた実践者 (the Competent Practitioner) を
構成するフレームワーク

A Code of Ethics for Community Learning and Development (CLD)

民主主義とシティズンシップの実現に、教育は不可欠。CLDは、特に社会的に排除されてきた人たちの生き生きとした関わりを通して、民主主義を広げ、より良く実現し、完全な参加を可能とするための活動。

- 1. Primary client最も大切な相手** それは、我々がかわる地域、子ども・若者、成人の学習者である。
- 2. Social context社会的文脈** 我々の仕事は、個々人の中に変化をつくり出すことだけでなく、社会的文脈や環境に変化を押し広げること。
- 3. Equity公正さ** 我々の仕事は、機会の平等を拡大する。誰にも開かれた、公正な実践である。
- 4. Empowermentエンパワメント** 我々は、関わる人たちが積極的な活動へのキャパシティを広げていくことに関わる。その第一歩は、彼・彼女らが自分の興味関心に目を向け、それに依拠して活動できるようになること。
- 5. Duty of Careケアする義務** 関わる人たちが、傷つき・傷つけられないよう注意すること。
- 6. Corruption腐敗** 自分たちが関わる人たちの犠牲の上に(食べ物にして)、自分や自分たちの組織の利益追求をはかってはならない。
- 7. Transparency透明性** 子ども・若者や地域社会への関わりや、その結果としての関係性は、オープンで信頼感あるものであること。利害対立の潜在的可能性も明示されていること。
- 8. Confidentiality秘密の保持** 関わった人たちから得た情報は、当事者の意図に反して用いられたり、他者に伝えられてはならない。情報の公表にあたっては、どこであれ、当事者は事前相談を受けられる。
- 9. Co-operation協働** 関わる人たちの最善の利益のために、積極的に他者と協働する。
- 10. Professional Development専門家としての成長** よき仕事をするために必要な情報、資源、スキル、知識を有効に用いるべく、我々はリフレクティブに働く。
- 11. Self-awareness自己認識** 自分たちの価値観や関心に自覚的で、他者を尊重し、理解して働きかけねばならない。
- 12. Boundaries境界線** 関わる相手を守るため、自らの仕事の目的を守るために、意図的、専門的に関係性に境界を設けることがある。こうした境界は、明示的に維持される必要がある。個人への関わりは、信頼にもとづきなされ、性的関与があってはならない。
- 13. Self-careセルフケア(自己管理)** 仕事は、ワーカーの健康を守るよう保たれる必要がある。

各国調査概要と考察 デンマーク

33

1 調査概要 Social Pedagogueを取り巻く諸機関の果たしている役割の概要と特徴

デンマークにおけるSLの役割と他機関との関係に着目して

2-1 考察1 機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性

SL-UCC-政府（政策）の関連性

2-2 考察2 仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

SLリーフレットThe social educational core competency他

デンマーク 調査概要

デンマークにおけるSocial Pedagogueの概要(1)

1) 仕事の定義

- デンマークでは「ユースワーク」という言葉は普及していない。ユースワーカーという1つの専門職が存在していると認識されているわけではない。
- 他方、デンマークでは、ペダゴグ (pædagog、pdagogue) が子ども・若者に関わり、その養育や支援などを行う専門職としてペダゴグが広く認知。
- ただし、ペダゴグも対象とする子ども・若者の年齢やその特徴・状況、働く場によって区分され、一様には捉えられない。
- 現在、デンマークではペダゴグはUniversity College (Professionshøjskole) で養成される。
- 教育課程 1年間の共通基礎教育 + 2.5年間専攻教育 (3つに分かれる)
 - ① Daycare pedagogy (0-5 year olds)
 - ② School and leisure pedagogy (6-18 year olds)
 - ③ Social and special education

(Executive order on bachelor's degree programme in Social Education)

デンマーク 調査概要

デンマークにおけるSocial Pedagogueの概要(2)

1) 仕事の定義

- ペダゴグの職場

- ① 保育所・幼稚園等

- ② 学校内学童保育、放課後クラブ、レクリエーションセンター等

- ③ 障害者、ホームレス、被虐待者などを対象とし、そうした人々が入所・利用する児童養護施設、精神病院などの施設、在宅・ストリート

- 本発表における対象の限定

- ③ ソーシャル・ペダゴグ (socialpædagog、social pedagogue) をユーザーに対応するものと捉える。

- UCC教育課程の規定

〈ソーシャル・ペダゴグの仕事〉

心身に障害のある子ども・若者・成人やさまざまな困難な状況にある人々 (ホームレス、虐待、精神疾患) を抱えている成人、養護施設の子ども・若者などの発達とケアを行うこと。

デンマーク 調査概要

デンマークにおけるSocial Pedagogueの概要(3)

36

2) 歴史の概要

- ソーシャル・ペダゴジーという手法は19世紀中期の産業化と都市化による社会問題への対応として生まれ、社会政策に取り入れられる
- 第一次大戦後に社会的な保護がなされていない子どものケアを行う民衆運動。
- ソーシャル・ペダゴジーは社会に広がったペダゴジカルな方法の総称、ソーシャル・ペダゴジーという言葉が特定分野を指すようになったのは1960年代。
- その後、社会的な弱者への対応方法として広がる。

(Niels Rosendal Jensen, 2016, Social pedagogy in Denmark, *Pedagogia Social Revista Interuniversitaria*, No. 27)。

- 1981年 ソーシャル・ペダゴグを専門職として養成する課程設置
- 1992年 ジェネラリストとしてのペダゴグ養成に切り替え
- 2014年 教育課程改革 共通基礎教育1年＋専門教育2.5年

デンマーク 調査概要

デンマークにおけるSocial Pedagogueの概要(4)

37

3) 法的根拠/行政上の計画

- ソーシャル・ペダゴグ、ソーシャル・ペダゴジーに特化した法や行政計画はない。

4) 従事者数(有償・無償)

- 全国ソーシャル・ペダゴグ労働組合の会員は3.9万人、組織率78%(逆算すると、ソーシャル・ペダゴグは約5万人)
- 公的部門が3/4、民間が1/4で、近年は民間団体所属が増加

5) ガバナンス体制/行政上の管轄

- ソーシャル・ペダゴグ、ソーシャル・ペダゴジーは複数の行政部門が関わる。

6) 認証・評価体制

- 社会監督庁(Socialtilsyn) 施設等の認証と運営の評価

7) 財源/財政規模

- 1つにまとまったソーシャル・ペダゴジー政策はなく、財政を明確にできない。

デンマーク 調査概要

デンマークにおけるSocial Pedagogueの概要(5)

38

8) 職業資格制度/任用資格要件

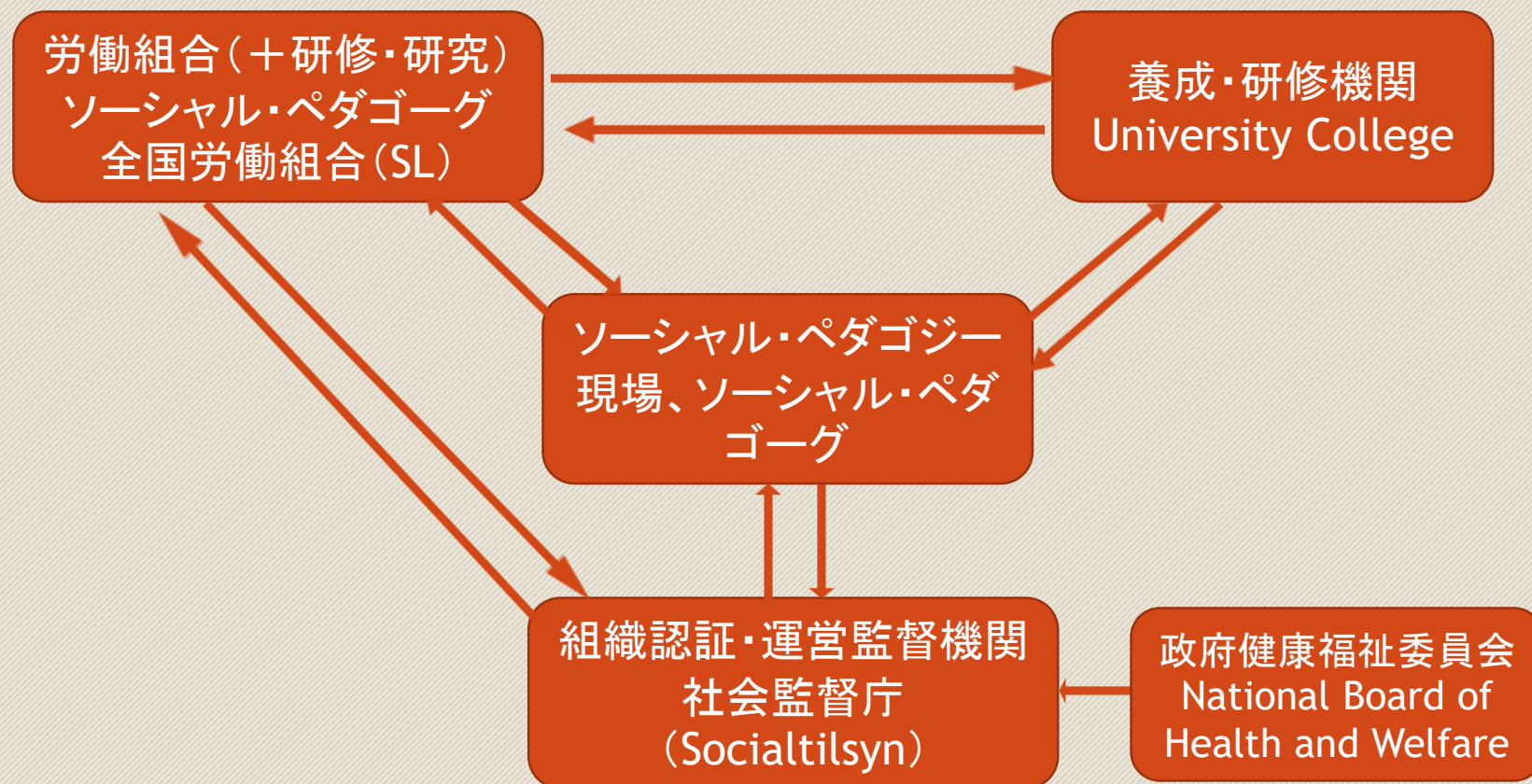
前述1)仕事の定義を参照。

- UCでペダゴグ養成課程に入り、ソーシャル・ペダゴグを専攻する。
- UCに入学するには、通常、高校卒業資格が必要
- 労働組合SLの組合員3.9万人はすべて有資格者
- (なお、ユースクラブなどのペダゴグは資格無しに就く者も多い)

デンマーク 調査概要

Social Pedagogueを取り巻く主な機関と相互連関

39



デンマーク 調査概要

Social Pedagogueを取り巻く諸機関の役割と特徴

①University College

40

・ ソーシャル・ペダゴグの養成

心身に障害のある子ども・若者・成人やさまざまな困難な状況にある人々(ホームレス、虐待、精神疾患)を抱えている成人、養護施設の子ども・若者などの発達とケア

<コンピテンス>

共通基礎教育:

- ・ 子ども・若者・成人の発達、学習、人格的幸福、シティズンシップ、知的成長を支え、促進

ソーシャル／スペシャル・ペダゴジー専攻教育:

- ・ スペシャルニーズや社会的困難、心身障害のある子ども・若者・成人を対象に
 1. 困難の状況を認識してペダゴジカルな課題を見出す
 2. 人格的成長と生活の質の向上、発達・学習とコミュニティへの参加の支援
 3. 対象者とコミュニケーションを取り、倫理的配慮をしながらペダゴジカルな活動
 4. 適切な協働によって対象者の発達・学習・ケアのニーズをサポート

デンマーク 調査概要

Social Pedagogueを取り巻く諸機関の役割と特徴

②ソーシャル・ペダゴグ全国労働組合SL

41

<3つの活動の柱>

①労働条件・環境の改善

②ソーシャル・ペダゴグの専門性の明確化(研究、発展、養成・研修)

- ソーシャル・ペダゴグ養成課程だけでなく、ワーカーになった後の研修、さらには上位の資格(修士課程)を得ていくためのアドバイス
- 2014年の教育課程改革の実態把握をするために、養成機関(UCC)と協力関係を築き、学びの過程に対する調査をしてその結果を発信している。
- ソーシャル・ペダゴグの実践の知識バンク 研究整理・情報提供

③政治・政策提言・発信

- 関係する法案についての責任団体として、意見を聴取される権利・責任
- 2014年改変監査システムの改善・調整のために何が必要か、政府からヒアリング(難民センターの孤児への対処にも監査が必要と提言)

デンマーク 調査概要

Social Pedagogueを取り巻く諸機関の役割と特徴

③社会監督庁 (Socialtilsyn、The Social Supervisory Authority)

42

- 2014年 社会監督法、社会監督庁設置
- すべてのフォスターファミリーと社会サービスの組織の認証と運営に関する継続的な監査
- 統一した監査の仕組み
- 社会的弱者や障害のある市民を守るため、公共・民間部門の社会サービスの質の向上を支援することが目的
- 監督改革の5つのポイント
 - ①専門的かつ自律的でシステマチックな査察、②知識・情報の提供、③市民中心、④すべての社会デイケア、ファミリーケア、⑤虐待対応、⑥サービス組織の認証、⑦財政管理の改善
- 社会監督庁が焦点化しているのはプロセスではなく結果。費用対効果の点から結果重視(インタビュー)

デンマーク 調査概要

Social Pedagogueを取り巻く諸機関の果たしている
役割と特徴 ③社会監督庁

43

<評価方法>

- 7つのテーマ、各テーマについてクライテリア、各クライテリアには複数のインディケーター、それらを5段階評価
- 質に関する7つのテーマ
 - ①教育と就労 ②自立と社会的コミュニケーション能力
 - ③人を中心とした方法論と結果 ④組織とマネジメント
 - ⑤スタッフ ⑥財務責任 ⑦設備面の環境
- 5段階評価
Highly fulfilled (5) Highly fulfilled (4) Moderate (3) To a low degree (2) To a very low degree (1)
- 社会監督庁に対しては、政府の健康福祉委員会National Board of Health and Welfareが監査

デンマーク 考察1

機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性

- University College、SL、社会監督庁
- それぞれ固有の役割をもちながら、同時にソーシャル・ペダゴグの専門性の定義や業務・実践の改善において連携
 - 2014年のUC教育課程改革 労働組合SLとUCC研究者たちが協力して調査研究
 - 政府から労働組合SLに、2014年改革監査システムの改善についてヒアリング
- 労働組合SLは専門性の定義や実践の向上、ソーシャル・ペダゴグ養成課程、研修等にも重要な役割
- SL 労働組合であるとともに、政策提言や教育課程改善提案などを行う専門職団体の役割も果たしている

デンマーク 考察1

機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性

- 社会監督庁 専門職の意見を受けて監査基準を設定・実施
 - 同庁設置、統一的な監査基準作成の際に、実践者とワークショップ。
 - 労働組合SLに新たな監査システムについてヒアリング。
 - 社会監督庁は、政府の健康福祉委員会がモニタリング
- このようにソーシャル・ペダゴグを取り巻く主体は、異なる立場から相互に牽制し合いながら、また協力関係にもあり、それらの関係には相補性が見られる。

デンマーク 考察2

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

＜諸主体のソーシャル・ペダゴグの専門性認識＞

● UCC担当者

- ソーシャル・ペダゴグは、医療や心理学、保健・看護などほかの専門職と違い、ネットワークやコンテクストを志向
- 例：看護師は患者がどのようにして病院に入り、どんな経験をするのかは重視しない。ソーシャル・ペダゴグは支援対象者が施設に入所する際、どんな経験や出会いをするかを重視。
- ソーシャル・ペダゴグはセラピストではない。共同体への包摂（家庭・家族から施設、近隣社会、社会まで）、共同体の中にその人の居場所を与えることが役割。
- 人間を対象として、人生のポテンシャルを下支えし、社会の中で参加者として活動していけるようサポートをするという視点

デンマーク 考察2

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

●労働組合SL

- ソーシャル・ペダゴグのコアとなる倫理(ブックレット『ソーシャル・ペダゴグのコアとなる倫理的価値』)
 - ① 個人の尊厳(条件によらない尊敬)
 - ② 社会的正義(社会的財の配分、社会的弱者に必要な配慮)
 - ③ 人間性(個人に対する理解、関与、責任)
 - ④ 自由(個人意思決定の権利)
 - ⑤ 専門的誠実さ(自律的な行動、同僚との協同、正直、倫理的価値・基準の遵守)

デンマーク 考察2

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

●労働組合SL

- ソーシャル・ペダゴグのコアとなる専門性(ブックレット『ソーシャル・ペダゴグのコアとなる専門性』)
- 「ホリスティックなスペシャリスト」
 - 障害者・アル中・犯罪者・精神病患者としてではなく、障害に焦点をあて、「人間」として見る。市民として捉えてその言葉を聞く。
 - 健康や心理、規範といった生活の1要素だけに焦点を当てても、ソーシャル・ペダゴグの仕事のコアを描くことはできない。
- ソーシャル・ペダゴグの専門性は、人との相互作用にある。
 - 医者は患者との関係が悪くても手術は成功できる。ソーシャル・ペダゴグの仕事は対象者とのよき関係性の上に構築。
 - 皿洗いや買い物は仕事ではなく、市民の学習と発達、自立を支えるのがソーシャル・ペダゴグの本来の仕事である。

デンマーク 考察2

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

●社会監督庁

- 社会的弱者や障害のある市民を中心に置く視点
- 7つの質評価テーマの②自立と社会的コミュニケーション能力、③人を中心とした方法論と結果



- 社会と当事者のニーズ、国家財政などの観点からソーシャル・ペダゴグの専門性や倫理を再定義しようとするもの。
- ただし、ニューパブリックマネジメント、ドキュメンテーション、診断テクノロジーが、ソーシャル・ペダゴグの実践や状況的専門性と対立。上記諸主体は緊張関係にもある。
- しかし、そうした面も含めて、それらが相互作用を行い、ソーシャル・ペダゴグの専門性や価値の創造と再定義を進めるシステムができつつある。

全体まとめ(1)

機関相互の連関性、相補性、ネットワーク性

フィンランド

- 自治体、Allianssi、JHL、HUMAK

スコットランド

- 政府・自治体、YouthLink Scotland、Education Scotland、Scottish Youth Work Research Steering Group、CLD Standard Council

デンマーク

- University College、SL、社会監督庁

「諸機関の連関からなる環境」
の存在

全体まとめ(2)

仕事の定義・規範の明確化と自己規律のシステム

51

問い: 若者支援実践を取り巻く社会的環境の構成・構築のあり方と、それが実践の社会的認知と専門性発達に果たす役割

フィンランド

- 「対話」に機軸を置いた [ワーカーの資質] 指標作成と [調査-検証-評価] のシステムが作用

スコットランド

- CLD Standard Councilが、研究者・ワーカーの参加・討議を組織し、Value (価値)、Code of Ethics (倫理綱領)、Competence (コンピテンス) を制定し、内外を規律

デンマーク

- 機関間の緊張関係も含めた相互作用が、ソーシャル・ペダゴグの専門性や価値の創造と再定義を進めるシステム

参照資料リスト(1)

- EU Committee(2014), Working with young people: the value of youth work in the European Union ; Country Report United Kingdom, Finland, Denmark
- YouthLink Scotland (2009) Statement on the Nature and Purpose of Youth Work
- YouthLink Scotland(2016) Social and economic value of youth work in Scotland: initial assessment

<https://www.youthlinkscotland.org/media/1254/full-report-social-and-economic-value-of-youth-work-in-scotland.pdf>

- Scottish Government(2012), Strategic guidance for community planning partnerships: community learning and development
- Our ambitions for improving the life chances of young people in Scotland National Youth Work Strategy 2014-2019(2014)
- CLD Standard Council website <http://cldstandardscouncil.org.uk/>
- 海外(フィンランド、イギリス、デンマーク)調査記録(2016.8-9、2017.8-9、2018.8-9)

参照資料リスト(2)

- Niels Rosendal Jensen, 2016, Social pedagogy in Denmark, *Pedagogia Social Revista Interuniversitaria*, No. 27
- University College Copenhagen HP
- UCCパンフレット「Study at UCC in Denmark 2016-2017」
- Executive order on bachelor's degree programme in Social Education
- ソーシャル・ペダゴーク全国労働組合 (Socialpædagogernes Landsforbund、SL) HP
- SLブックレット, *Ethical core values for social educators, Etisk værdigrundlag for social educators*
- SLブックレット, *The social pedagogue's core competency, Den socialpædagogiske kernefaglighed*
- 社会監督庁 (Socialtilsyn、The Social Supervisory Authority) HP