ユースワーク
評価と方法

札幌, 東京, 京都 2014.12

Meiju Hovi / Pirjo Mattila

この資料は、2014年12月に、フィンランド・ヘルシンキ市青年局から招聘したユースワークのプランナーのお二人が、ワークショップ用に作成されたスライドの日本語訳

nuorisoasiainkeskus
HELSINGIN KAUPUNKI
ungdomscentralen
HELSINGFORS STAD
youth department
CITY OF HELSINKI

Ruuti.
RUUTI TEKEE NUORTEN VAIKUTTAMISESTA TOTTA.

ワークショップのプログラム

- ワークショップについて　10+10 min.
- フィンランド、ヘルシンキ市での評価方法について　30+30 min.

 休憩　15 min.

- ユースワークの聞き取りアセスメントと自己評価
  - ケースについての簡単な説明　10+10 min.
  - 自己評価（各グループ）　45 min.
  - 各グループの結果の討論　30 min.

 休憩　15 min.

- 相互評価と評価プロセスにおける若者の役割　15+15 min.
- 日本の現場における自己評価について　45 min.
  - 簡単な説明
  - まとめ

ヘルシンキ青年局における
ユースワーク評価

事業の計画や開発、発展の基本

- 統計 http://dev26.lasipalatsi.net/briefly-english とwww.aluesarjat.fi
- 研究に基づくデーター　例：現在の状況や事例にあった研究、プロジェクトなどのレポートなど
- 経験に基づく知識　例：アンケート、職員の過去の職務経験など
- 自己評価と（聞き取りによる）相互評価

ユースセンターでの利用者に対するアンケート調査

- 調査は利用者（若者）に対して毎年春に実施。
- 回答者は約 1600名
- 質問のうち、22問はクレーム。利用者はこの質問を介してユースセンターの業務内容に対しての評価を与える　例:

	ほぼ同感である	全く同感である	同感であるの合計
ユースセンターは安全である	26	64	90
ユースワーカーは利用者に対して対等、平等に応対している	23	65	88
自分が重要だと思っていることや、やりたかったことを体験、実行できた	35	52	86
ユースセンターは自分のアイディアや希望を可能にしてくれる場所である	40	45	85
ユースセンターで少なくとも友人が一人できた	24	59	82

ユースワークの
聞き取りアセスメントと自己評価

このケースは何に利用できるのか？

- ユースワークの（事業やサービス）内容を評価するためのツール

- さらなる事業やサービス内容の発展のために必要

- 基準と段階を設けることによって、（事業などに対する）共通の重要性と理解を深められる

- 一番重要なことは、相互評価と自己評価をすることで*若者、利用者*　に利益がもたらされること

自己評価のケースと方法の道筋

基準は5つの業務内容についてつくられている

- 若者対象の公開企画（若者の夕べ　など）
- 目標を持った小グループ活動
- キャンプなどの課外活動
- ゲームやスポーツなどの活動
- インターネットを利用したユースワーク

基準は13－44項目

- 評価基準は4段階:

  優秀 (4), よい(3), 満足のいくもの (2), 不適切/乏しい(1)

- 「例」を挙げながら、「段階」づけ評価することがある。

  例：「安全」に関する評価を行う際、利用者に安心を与えるために、ワーカーに何が求められるのか、段階ごとに例を挙げて説明する。

- 高い評価を得る質問（例えば段階4）には、それ以下の段階に定められた質問も含められる（4と評価するためには、3～1の質問についてもクリアしていることが必要）

- この方法は現場におけるユースワーク評価のために発案された。 フィンランドでは、ユースワークは「教育」としてみられており、ユースワークの現場は「育成の場」とされる。

自己評価の方法

個人で評価する内容:

- 自分自身で、（自分の勤務している）現場の活動を評価する
- 2014年秋（後期）の全ての業務内容を評価

自己評価の方法:

- 活動の目的ではなく、結果を評価する
- 職場で一緒に働いている同僚やグループがいる場合、自分の仕事だけ評価するのではなく、全体を評価する。（例えば、ペアで仕事をしていた場合）
- 評価は職員の性格など個人的なことに対して行うのではなく、どのような関わり方をしたか、どんな仕事をしたかという、実際の業務内容について行う。
- 評価のために設けられた評価基準にできるだけ沿って行う

自己評価の方法

自己評価後のグループワーク:

- 各職員(個人)の評価の結果を発表しあい、それを基に一つの評価レポートを作る
- しっかりと話し合いを持ち、全員の意見を参考にする→ ヘルシンキでは職場内や職員間での業務に関する意見交換はとても重要とされている
- ヘルシンキでは、この評価と話し合いの後、この先、改善及び発展させていきたい業務内容などを選択する。

相互評価

- 評価方法は自己評価と相互評価を行うために利用される。ワーカー同士でお互いに評価しあう
- 相互評価はヘルシンキ、エスポー、ヴァンターの首都圏3市間のユースセンターの間で行われる。
- 相互評価の時間は約2時間　→ 評価はアセスメントの時間内に行われていたイベントや活動だけに対して行われる（実際に目にしたものだけに対して）。

  （自己評価は3－6カ月間に行われた全業務に対して行う）
- フィードバックは口頭、記述の両方で行う
- 相互評価からは、とてもよい経験、結果を得られる
  - 仕事の内容をよく知っている人物（ユースワーカー）からコメントを得られる
  - 評価する側も、評価することによって学ぶことができる
  - ネットワーク作りに役立つ

nuorisoasiainkeskus HELSINGIN KAUPUNKI　ungdomscentralen HELSINGFORS STAD　youth department CITY OF HELSINKI

Ruuti.