

# ユースワーカーの専門的力量と その育成のあり方

対人援助学会大会

2015/11/1

水野篤夫・竹田明子

公益財団法人京都市ユースサービス協会

(立命館大学学外共同研究員)

# 目的

《 ユースワーカー(若者の成長を支える専門スタッフ)の専門的力量はどのようなもので、どのように育てられるのか試案を示す。》

1. 共同研究とユースワーカー養成プログラム(応用人間科学研究科)の経緯と成果から。
2. ユースワーク実践団体の調査結果と重ね合わせて、ユースワーカーの力量のコアとは何か提示する。
3. 現時点での達成点・課題点は何か、明らかにする。

# 方法

- ◆ ユースワーク演習と実習における受講者の学びのプロセスを、いくつかの場面を取り上げて分析する。
- ◆ ユースワーク実践団体における調査・研究の過程で抽出されてきた、ユースワーカーの能力のコアについての考え方と比較検討する。

# ユースワーカー養成研究会の経緯

## ① この間の研究の経緯

2004年 共同研究開始

2005年 養成プログラムのあり方を検討

2015年 その後、年1回程度の公開研究会  
まで 定例研究会・・・隔月1回程度開催

## ② 研究会で取り上げた主なテーマ

日欧の若者政策／スクールカースト

働く場での若者／福祉系専門学校生の生き方

ノンエリート大学生／子ども若者の貧困と学習支援

# ユースワーカー養成研究会の成果

## ③ 養成カリキュラムの実施（詳細別紙）

<http://www.ritsumeai.ac.jp/acd/gr/gsshhs/index.html>

2005年 ユースワーカー養成プログラムを  
大学院応用人間科学研究科に開設

2007年 最初の修了生（4人）

2015年 通算50人が修了認定を受ける

## ④ 修了生の進路

学校教員（7人） 司法・警察など（5人）

相談機関（8人） 青少年団体（4人） 他

・・・半数近くが若者に近い所で働く

# 演習と実習

- 養成プログラムのコアとなるのは、ユースワークの概論・演習・実習の3つの科目である。演習は、実習で起こった事を記録に基づきふり返っていくことに、ほぼすべての時間が充てられる。受講生は順番に(ほぼ1コマの授業時間に一人のペースで)、特にとまどいや違和感を抱いた場面を紹介し、その場面を含む記録を皆で読み合いながら、そのとまどいや違和感の因ってくるところを確かめていく。
- 以下に、ある実習生=Aの書いた記録を基に、どのようなふりかえりが行われているか例示する(論旨を説明するのに足る範囲で抜粋・修正している)。

# Aさんユースワーク実習記録(抜粋)

実習生	A	実習日	20**年〇月〇日
実習時間	9:30~18:00	指導担当者	ワーカー〇〇

実習内容／体験したこと		実習中に考えたこと／感じたこと
*:***~	※実習内容についてのAの記述(時系列に沿ってかなり細かく各人の言動を記録している)は省略する。	メンバーたちもスタッフ任せでは何も決まらな <u>いと、分かったみたいだ。・・・スタッフも介入しようと配慮できているようだ。・・・Kさんの態度が改善したように思われる。・・・Lさんは楽しめているのだろうか？</u>
*:***~		スタッフを叱るとか注意するという嫌な役目をワーカーは引き受けたのだろうか？・・・会議でリーダーがいろいろ呼びかけるが冷たい反応しか返ってこない感じがする。・・・なぜだろう？ MさんとNさんは仲が良いようだ。・・・隣の部屋で一人で作業をしていたQさんは孤独だったであろう。(※下線は筆者による)

## 実習後のふりかえり(Aの記述)

どのスタッフもメンバーをうまく「使い分けている」様子だった。・・・(以下略)

# 演習授業でのA発表に対する意見交換

(院生C) 観察している(だけだ)なあと記録を読んで思う。実習生としてのその場で感じたことは何か。それが書かれていないがなぜか。

(A) 代表はもっとしっかりしてほしい、とその時思っていたが・・・。

(院生B) 実習をどう活かせるのか、どうしたいのかが見えない。

(A) 実習で関わる事業の“完成型”が分からない。だからスタッフの動きがどうなれば良いのかということも分からない(ままだった)。

(院生E) では、なぜワーカーに聞かなかったのか。

(院生E) イベントの成功が目的ではない。イベントそのものは失敗してもよくて、その中でスタッフの若者がどう学ぶかが(働きかける)ポイントだと思うが。

(A) 働きかけにくい状況だった・・・。実習生と見られていないのを感じていた。巧妙に自分を人前に出すことを避けていたように(今からは)思う。

(院生B) 苦手な相手に関わらないのはワーカーや実習生としての態度ではない。

(院生D) ワーカーというのは友達になる訳ではないのでは。

# 受講者の学び(修了レポートから)

Aは、授業で指摘されたことが自分の行動の常にあるパターンかもしれないと考え、実習場面以外でもそれを見つめていこうとする。Aは実習全体を終えて書いた「実習レポート」で次のようなことを書いている。

- スタッフ(実習先におけるボランティアスタッフ)らが困っている場面を見つけても自分から援助しようとしなかった。下手な援助をして自分が傷つくことが怖かったからだ。
- 実習記録を書くこと、それに基づいて他と議論することを通して言葉で表現することの難しさを実感した。「雰囲気で分かってほしい」「空気を読んでほしい」と他人任せにしている自分に気づいた。
- 実習仲間には本当に助けられた。授業でも真剣に自分の問題を討論してもらえて嬉しかった。この実習・授業によって協力・協調することの魅力を感じるようになった。

# 子ども・若者支援専門職養成に関する専門的研究

## 【研究目的】

- ① 「子ども・若者の自立支援」のための専門職の概念と構造の検討
- ② 研修・養成システム、カリキュラムの構築

【研究代表者】生田周二(奈良教育大学)

## 【取組】

- ① 若者支援における実践調査・分析の実施(2014年度:調査実施、2015年度:調査分析)
- ② 専門性の4つの規準について検討 → 専門性の枠組み試案、ならびに教材・テキスト作成 I 子ども・若者支援の課題把握 II 支援の方法論の把握・活用 III ネットワークの活用、連携力 IV マネージメント・運営力

# 実践3団体調査

## 【概要】

若者支援における実践調査・分析として、実践3団体の職員が捉えている専門的能力とは何か、共同であぶりだす作業に取り組んだ。

## 【参加団体】

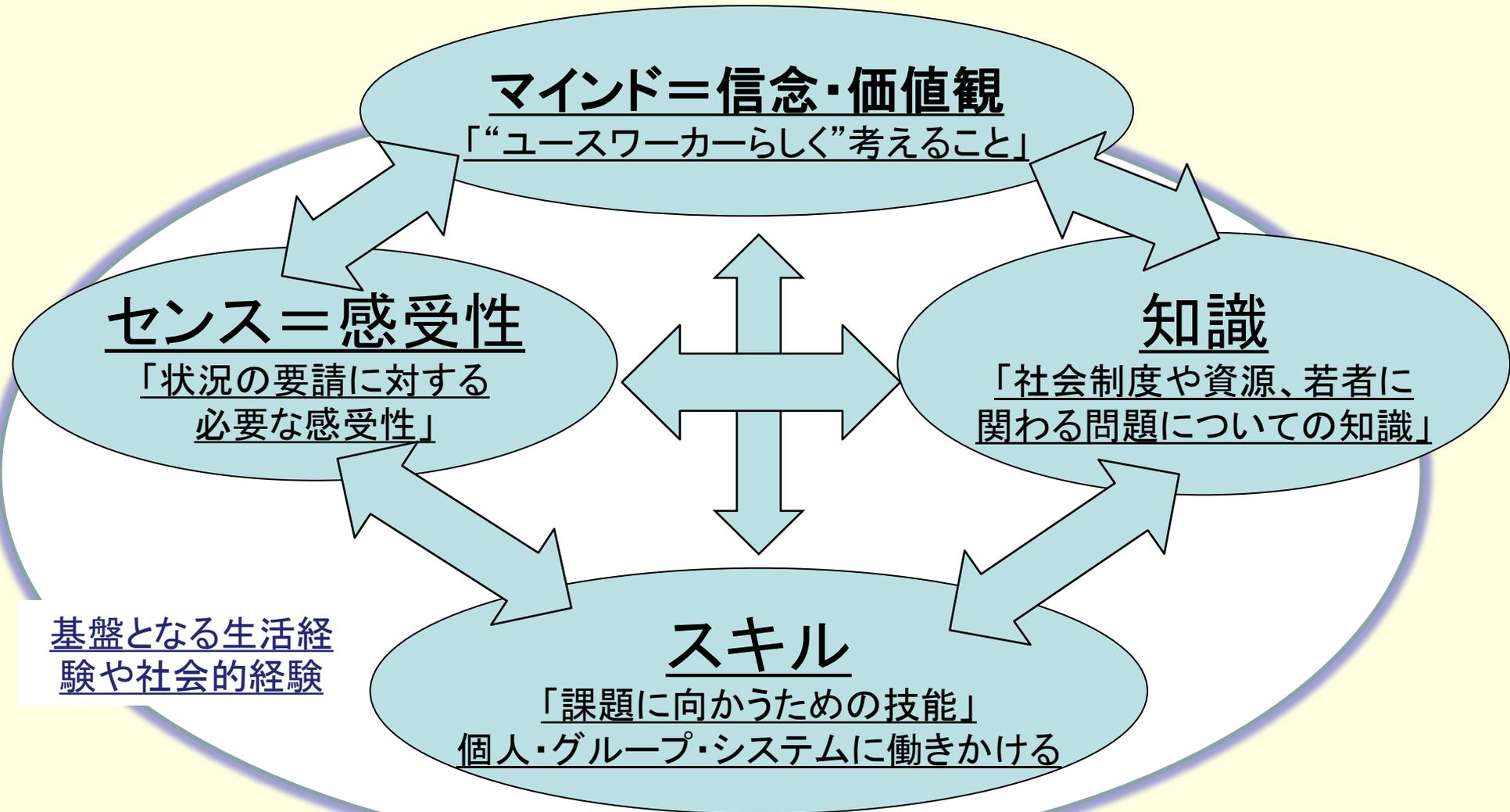
- ・公益財団法人さっぽろ青少年女性活動協会
- ・公益財団法人よこはまユース
- ・公益財団法人京都市ユースサービス協会

## 【取組】

事業評価から、事業に埋め込まれた能力を選びとり、専門性についての考え方を確認した。

# ワーカーの専門的能力のコアとは

## 個人的能力としての側面



# それぞれの能力の具体的な表れ

自習室利用の女子高校生との雑談。

ネットで出逢った男性複数とつきあっているが、そのうち1名の家に行って結婚していることがわかったこと、結婚相手から罵声をあびて嫌な思いをしたことを話してくる。

話を聴きながらも、状況を聴き出し、女性側から電話がかかってくること、今までつきあった人は全員ネットで出逢った人、複数と性的な関係があること、暴力を振るう男性もいることだということがわかった。

# 解説

- マインド: 本人が嫌な思いをしていることを前提として接する。その内容について善し悪しを評価しない。
- センス: 驚きや不安を伴って“聴いてほしい／話したい”という彼女の主張を優先し、しっかり聴く。
- スキル: 傾聴、状況を聴き出す、“私”として関わる。
- ナレッジ: 考えられるリスクについての知識(依存・性・DVなど)、支援機関などの情報

# ワーカーの専門的能力の育成

## 協同実践者としての側面から

### 「集合的専門性」

組織内外のワーカーチーム・協同実践者との社会的つながりの中のワーク

専門スタッフとしてのトレーニングに基づく能力

マインド=信念・価値観

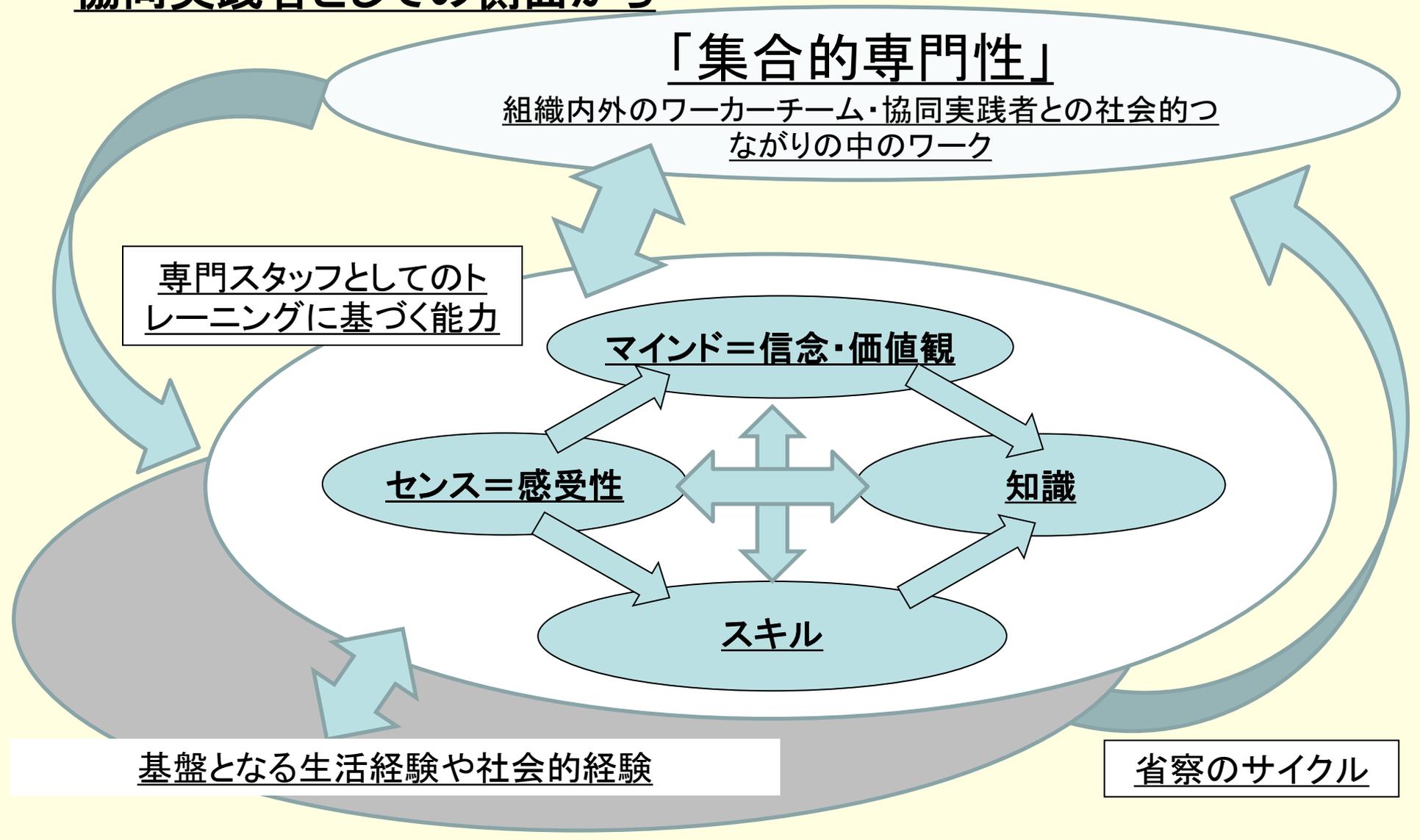
センス=感受性

知識

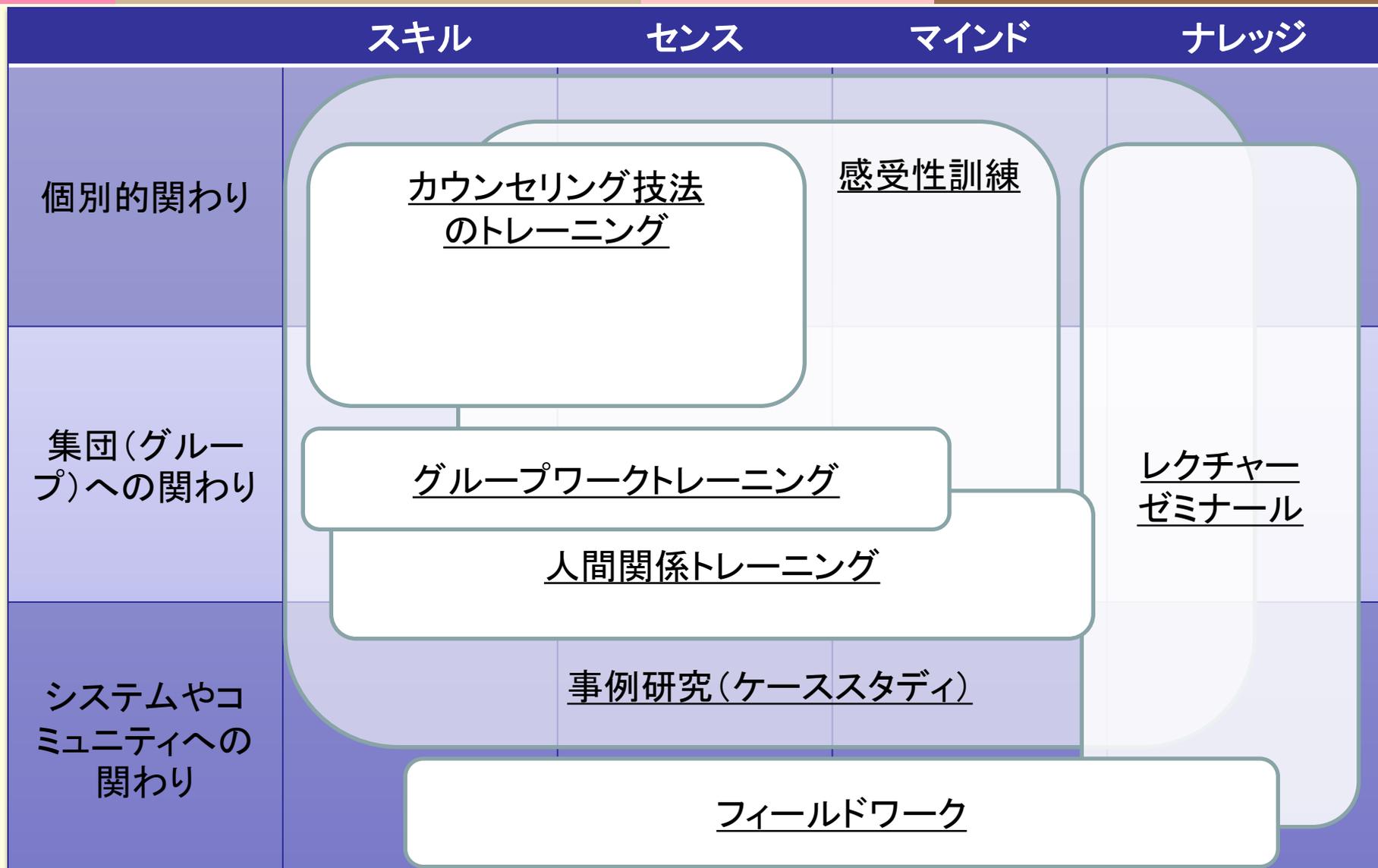
スキル

基盤となる生活経験や社会的経験

省察のサイクル



# ユーザーの専門的能力育成の方法



# 考 察

カリキュラム構成の考え方として…

- ① リカレントモデル
- ② 個別・グループ・社会システムなど対象や関わり  
の場面ごとの能力育成
- ③ 包括的なカリキュラム構成を要する
- ④ 力量形成を個人の能力に収斂させない  
→“組織についたもの”として、チームで育成・維持さ  
せていく構造と、ユースワークの業界形成を！

# 若者の自立を支援する専門職 = ユースワーカー 養成専門コース

## なぜこのコースを開設したか・・・

### 若者を巡る問題

現在、思春期年代の若者が関わる事件が後を絶ちません。それについて、事件のたびに原因が探求されますが、いくら探っても明確な答えが出てくるケースの方が少なく、現場は性急な対症療法を迫られるばかりです。一方でひきこもりや、不安定な就業・無業の若者を巡る問題も対応の難しい問題として注目を集めています。それについても社会的な対応は同様の問題を抱えています。

そうした現代の問題に対応するためには、単なる“原因探し”でなく、課題を抱えた若者への社会的な支援の枠組みを作っていくことが必要です。その際に、ともすればばらばらに行われている多様な支援の営みを包括的に展開できるようにすることが重要であり、支援をコーディネートする人材の問題、つまり若者の支援・育成の核としての専門職の存在が焦点となっているのです。



## 問題への対応としてのユースサービス

京都においては、思春期の子どもや青年（以下若者と記す）の成長を支援する営みとして、イギリスのユースサービスの考え方を取り入れながら、青少年施設を中心とした取り組みが行われています。地域社会の中で「やんちゃ」と言われ排除されがちな若者を受け入れて、社会とのつなぎ直しを支援したり、ひきこもりがちな若者や、対人関係が苦手だったり軽度の障害を持つゆえに社会的な関係から切り離されがちな若者の居場所作りが行われるなど、従来の「青少年健全育成」や「非行対策」を超える支援の活動がされてきています。

## ユースサービス協会と立命館大学の共同研究

そうした活動に従事する施設職員（=ユースワーカー）の経験进行评估し、その専門性を確かなものにしていくために、施設運営の主体である京都市ユースサービス協会では、専門的な人材の養成・研修の専門的なコースを開発する必要を感じ、立命館大学と共同研究を行うこととしました。両者は、2004年1月から正式に共同研究の協定を取り結び、「青少年支援の専門職（ユースワーカー）養成専門コース設置に向けた研究会」を発足させ検討を進めてきましたが、その成果として「青少年支援の専門職としてのユースワーカー養成」専門コースを、立命館大学に設置していくことが決まりました。



こうして、2006年から、全国初めてとなるユースワーカー養成コースが大学院応用人間科学研究科に設置され、コンパクトな構成ながら必要最小限の内容を盛り込んだコースとしてスタートすることになったのです。

## コースの特徴

このコースは、イギリスなどでのユースサービス（ユースワーク）の考え方や経験に学びながら、それを生かした日本的な展開を創造することを目指しています。

このコースは、修了後に現場ですぐに働くことのできる力量形成をねらいとしています。上記のような、

「現代的な」課題にも取り組む人材として社会的な役割を果たしていける専門職としての養成がねらいです。

このコースは現場での実習およびスーパーバイズと、それを省察し分析する大学での学習とをリンクさせるよう設計されています。

関連する職に現に就いている人と学部卒後に入学した院生とがいっしょに学ぶことで、相互の経験を持ち寄って学び合うことのできる場とすることを目指しています。そのために、土曜・夜間開講など社会人にも受講しやすいカリキュラムとしています。

このコースは、全国に先駆けて開設されるもので、今後の青少年問題に関わる人材育成への「発信的」なコースとなることを目指しています。

## コースの構成

### < 概論 >

青少年の育成や支援に関する施策の流れや実態、ユースサービスの概念や取り組みの観点などを概観します。

### < 演習 >

若者に関わるスキル、支援者としての自己理解、若者をとらえる視点などについてワーク形式も交えて学ぶとともに、実践を省察し分析する方法について、実習と関連させながら学びます。

### < 実習(インターンシップ) >

主に青少年活動センター、ユースサービス協会での長期にわたる実習を行います。実習においては、現場スタッフをスーパーバイザーとして、ユースワークに必要な考え方・態度・スキルを実践的に学ぶものです。

実習は 短期間集中型、 通い型、 プロジェクト参加型など、受講生と実習指導者、担当教員との間でのマッチングを行った上で、無理のない形で進めることができます。

### < 関連科目 >

上記のコース固有の科目と併せて、指定される関連科目を履修してもらいます。

	科 目	取得単位	
1	青少年とその背景の理解(ユースワーク概論)	2単位	前期開講(隔週土曜午後)
2	対人関係の理解と支援(医学・心理学領域)	4単位	既存開講授業から充当
3	対人関係の理解と支援(社会学・ソーシャルワーク領域)	4単位	既存開講授業から充当
4	演習	2単位	後期開講(隔週土曜午後)
5	実習	2単位	インターンシップ(90時間)

## その他

コースの担当は、立命館大学教員とユースサービス協会スタッフにより担われます。それにより受講生は大学における知と、実践現場における実践知の両面から指導を受けることができます。

資格:ユースサービス協会認定資格を取得できる(見込み)。また、今後設立を検討されている「日本ユースワーカー協会(仮称)」認定資格化も目指しています。