

イギリスにおけるユースワーカー養成に関する一考察

—高等教育機関との関係を中心に—

井上 慧真

Training Courses for Youth Workers in the United Kingdom
: From the Perspective of their Linkage with Higher Education Institutions

Ema INOUE

1. 問題の所在

イギリスでは2008年、教育技能法の制定により、国民は18歳の誕生日を迎えるまで、何らかの教育か職業訓練に参加するよう義務付けられた。この法の目的のひとつは、NEETとよばれる教育・雇用・訓練のいずれにも参加していない若者の比率を減少させることである(Department for Education 2014)。教育技能法の実施以降、教育・雇用・訓練に参加していない若者の比率はかなり減少したが、18歳以降の若者の状況が改善されたかについては疑問が呈されている(Hutchinson et al. 2015)。

学校教育は、各自の発達段階や個人的なニーズに応じて教育内容を、定められた時間内に伝達するためには非常に効率的な仕組みをもつ。しかし、生徒・学生の考えていることや抱える問題について自由に話す機会を持つこと、彼らの視点に立って教育の内容について再考するには、学校の場合様々な制約がある。教育制度の改革を通じて学校への参加率を上昇させることはできても、参加を有意味なものにするための基礎部分を学校が担うことは難しい。教育・訓練・雇用への参加、そして家族形成など様々な経験が個人化・非線形化している。そこにおいて生じる危機も個人化され、個人の責任において解決が求められる傾向がある(Furlong 2006=2010)。

このような状況において、1世紀以上にわたり様々な団体がその活動を担ってきたユースワーク、およびその活動の総称としてのユースサービスが、改めて役割を注目されている(Furlong 2013)。ユースワークの対象になるのは「13歳から19歳であるが、ときに24歳まで延長される」(National Youth Agency 2008, p.1)年齢集団の若者である。そして、ユースワークの目的は、「個人的・社会的発達を可能にし、若者がコミュニティや社会全体にたいして発言力、影響、そして立場を得ることを可能にする」(National Youth Agency 2008, p.1)ことである。ユースワーカーの活動内容、および活動の場所は、後で詳しく述べるように多様であるが、「ユースワーカーの活動により、若者が同輩やその他の人々と相互作用を行い多様な新しい経

験を共有することが可能になる時に」(National Youth Agency 2015, p.5)ユースワークが生じる。またユースワークは

学校や家族、及び同輩集団から独立して、若者にかかわる問題に取り組み、さまざまな助言を行うことで独自に若者と向き合い、学校の確立された体系を補完することを目的とするインフォーマルな教育の一形態 (Furlong 2013, p.243)

として、フォーマルな教育や家族、同輩集団からは明確に区別される。

ユースワークの基本的なペダゴジー、およびインフォーマル教育という観点からみたユースワークの特徴を、Coburn(2010)が分析した。同論文によると、ユースワークは、基本的にインフォーマルで対話的かつ批判的な教育にもとづく。フォーマル教育について、パウロ・フレイレは、銀行における積み立て（教師が預金者、生徒は金庫にたとえられる）のように、定められた知識を、一定のペースで生徒に伝達することのみを目的にしていると批判した。ユースワークは「銀行型」のフォーマル教育とは異なる立場をとる。すなわち、ユースワーカーは自身と若者、あるいは新たに出会う若者同士の対話を通じて、若者自身の考え方を引き出す機会を持ち、必ずしも既存の規範や価値観に合うものでないにせよ、若者たちが、自分自身の知識や理解を生み出すのを可能にすることが、ユースワーカーの役目である(Coburn 2010)。そして、ユースワーカーの活動する場所は多様であるが、次の10のカテゴリーに分類される。

表1 イギリスにおけるユースワーカーの活動場所の分類

	活動場所	補足(資料に記載があったもの)
1	ユースクラブ・ユースセンター	地方当局やボランティア組織が運営する施設である。
2	図書館・教会・モスク・病院・診療所等	
3	出張訪問・街頭	公園やバス待合所、ショッピングセンター、あるいは街頭において若者に会い、目的有る関係を形成する。
4	バス等(移動可能な車両)	バスその他の乗り物により特定の地域を訪問し、若者が互いに会い、プログラムに参加したり、情報・アドバイスを得る機会を提供する。
5	学校・FEカレッジ	学校時間外のフォーマルでない活動の提供や、PSHE教育(人格的・社会的発達支援の教育)およびシティズンシップ教育を通じたフォーマル教育への貢献
6	スポーツ・芸術に関する組織	
7	ユース・カウンスル	
8	情報・助言・カウンセリングのプロジェクト	特定の若者集団に対象を絞った活動。例えば社会的養護から離れた若者や若い女性、LGBTの若者など
9	特定問題に関するプロジェクト	
10	コミュニティ横断的活動および国際的活動	

(National Youth Agency 2008, p.4 の説明をもとに作成)

このように様々な活動場所があるが、各々の場所で、上で見たようなユースワークの目的を実現するためにユースワーカーと呼ばれる専門資格を持つ職員^①の存在が不可欠である。ユースワーカーの採用は、地方当局^②やボランティア組織など各々の団体で行われる。雇用主がJNCによるユースワーカー専門資格を求めることが多く、専門資格の有無が待遇に反映される(Prospects 2015)。このため、専門資格が採用時の能力を知る指標として機能している。そして専門資格は、認定を受けた高等教育機関のコースを修了することによって得られる。高等教育機関を経ない試験等による代替ルートはなく、ユースワーカー養成は高等教育機関と強い結びつきを持つといえる。

本稿においては、このようなユースワーカーの養成の仕組みに注目し、その主たる担い手である高等教育機関がどのような教育内容により、ユースワーカーの能力を養成、保障するのかを明らかにする。第2章においては、ユースワーク及びユースワーカーに関して行われてきた先行研究を整理する。第3章では、ユースワーカー専門職の養成課程についてみる。具体的には、高等教育機関に対して専門職資格を授与するのに十分な教育内容かを審査する、「専門認定」の過程を中心に検討する。第4章では、NEETのような若者の社会への参加の問題に関するブレア政権期の政策に、ユースワーカーがどのように関与したかを検討する。

2. 先行研究

2.1. ユースワークの基本的理念および技法に関して

イギリスのユースワークの内容およびその基礎をなす理念に関する社会学領域における分析として、柴野昌山による研究(柴野 1972, 1980, 2009)がある。柴野はユースワークの方法としてグループ・ワークが重要であると指摘した。元来ユースワークはYMCAやボーイ・スカウトのように「ユニークな創始者の個性と信条が活動のバック・ボーンとなり、青少年をこの『団体の精神に一体化させる』」(柴野 1980, p.185)のために、「人格形成と精神的な訓育」(柴野 1980: 185)に重点がおかれた。しかし、政府による政策のひとつとしてユースワークが位置付けられたことで、多様な需要を持つ若者に対応するために、グループ・ワークが適用されるようになった。これにより、ユースワーカーは「メンバーそれぞれと自分自身との関係、およびメンバー相互の関係についての深い洞察と理解」(柴野 1980, p.186)という基本的技法を、専門的訓練方法により習得することが求められる。柴野は大学における専門ワーカー養成について、専門的技能の3つの柱として「理論的学習」、「専門的知識と実際の技能の習得」「自己理解」を挙げ、これら3つの柱に応じてユースワーカーが養成されてきたと指摘した。

2.2. ユースワーカーの養成に関して

イギリスにおける戦前から戦後にかけてのユースワーカーの専門職化の過程の詳細に関しては、田中治彦による研究がある。田中によると、ユースリーダー(後のユースワーカー)の養成は、1939年から1944年にかけての時期と、1960年以降の時期に急速に進んだ。イギリス

において 19 世紀に始まったユースワークは当初は無給の有志により行われたが、第一次世界大戦時から、一部の大きな民間青少年団体の管理部門やユースクラブにおいて専任のユースリーダーが配置されるようになった。1930 年代からこれらの団体により、ユースリーダーの養成コースが設立された。1939 年の教育局通達 1486 号により、民間のユースクラブの施設や指導、そして指導者確保のための補助が定められた。また、1942 年の通達 1598 号において、緊急リーダー養成コースを提供する機関や団体に対して生徒数に応じた財政援助を与えることが表明された。専門職としてのユースリーダーの養成制度の基礎は、アルブーマル報告書により作られた。同報告書では常勤ユースリーダーを 700 人から 1300 人に増員すること、そのために緊急指導者養成の 1 年間コース、及び長期養成計画としての専門養成機関(1 年以上のコース)の修了者と 5 年以上の実務経験者にユースリーダーの資格を付与した。また、ユースリーダーの資格制度、給与体系、勤務条件を定めるための機構の創設が決定した。1970 年に、常勤リーダーの養成期間は 2 年に延長された。さらに、非常勤リーダーの養成コースについても、1962 年ベッシー報告書により内容が定められ、全国に普及した(田中 2015, p.177-183)。

田中はこれらの過程を踏まえ、英国のユースリーダーの専門性が確立した時期を 1970 年前後とし、その根拠として「①リーダー養成専門コースが 2 年に延長され、専門性を保障するのに必要な養成機関が確保されたこと、②ユースリーダー専門養成機関からのユースリーダー採用が定着したこと、③給与や勤務条件が教員と同等に保障され、昇進構造が明らかになったこと」(田中 2015, p.182)の 3 点を指摘している。

2.3. 近年のユースワーク及び日本での取り組みに関して

1990 年代以降、イギリスでは若年失業、および教育・訓練・雇用のいずれにも参加していない若者(NEET)が、同年齢人口に対して 1994 年ころから 9%前後で推移するなど、NEET の問題が明らかになり、対応が議論されるようになった。労働党のブレア政権期にはこれらの問題に取り組むための専門部局である社会的排除対策室(Social Exclusion Unit)が設けられた。政府はユースワークは様々な問題を抱える、行政セクターからは手が届きにくい若者にサービスを提供するために重要な役割を果たすものとして位置付けた。労働党政権期およびそれ以降におけるユースワークの役割を分析した研究として、Davies and Wood(2010)、平塚(2012)、Sercombe(2015)などがある。また、立石(2012)は、ユースワークの活動に関して全国青少年協会(National Youth Agency)が定めた質的評価指標の内容について分析した。

また、日本においてもイギリスのユースサービスの理念が紹介され、京都市では 1970 年代から、そしてその後も日本の一部の地方自治体において活動が行われてきた。京都市におけるユースサービスの理念の導入に関して、および実際の活動を担う京都市ユースサービス協会による現在までの活動展開に関しては、水野(2009, 2012)、萩原・松山(2006)などがある。

なお本稿はイギリスを対象にユースワーカーの養成を検討するが、諸外国におけるユースワークについても研究が行われてきた。たとえば生田(1998)や生田・大串・吉岡(2011)においては、ドイツの諸都市を対象として、特に移民、マイノリティの青少年の社会統合におけるユースワークの役割を明らかにしてきた。

3. 分析

3.1. 本論文で検討する課題

柴野や田中による一連の研究は、多くのユースワーカーの需要が生じ、それに応じて高等教育機関においてユースワーカーを養成する仕組みが形成される過程を解明してきた。教育内容に関しては、ユースワーク研究会(1996)や遠藤・水野(2006)などによって検討されてきたが、イングランド全体における養成校・コースの設置状況や、2010年に学位に関する要件が引き上げられた(第3章で詳述)以降の教育内容についてはまだ十分に検討されていない。このため、どのような教育内容をもったコースが、ユースワーカーの専門職養成課程として認定されるのか、そして認定された内容が維持されるのかという、認定のメカニズムや、実際に認定を受けた教育機関において行われる教育内容の実際については、明らかにされていない。

若者とユースワーカーの対話、あるいはユースワークの場において新たに出会う若者同士の対話を通じて、若者自身による新たな知識や理解を生み出す機会を提供すること(Coburn 2010)や、基礎としてグループワークがあること(柴野 1980)といった先行研究で指摘されてきたユースワークの特徴から、ユースワーカーに求められる能力はフォーマル教育における教員に求められる能力とは異なり、したがって養成カリキュラムも特有のものであると考えられる。しかしユースワークの場において伝達されるのが定められた銀行型の知識でないゆえに、ユースワーカーの養成コースには特有の困難があると考えられる。それゆえ、高等教育機関におけるユースワーカーを養成するコースの認定要件、およびそれに則ったコースの教育内容を明らかにすることは重要な課題である。

3.2. 分析に用いる資料

本稿では、認定要件、およびそれに則ったコースの教育内容について明らかにする。用いる資料は主に次の4つである。

- ① Guide to Courses and Training(National Youth Bureau 2006)
- ② Professional Validation and Curriculum Requirements(National Youth Agency 2015)
- ③ マンチェスター・メトロポリタン大学のユースワーカー養成カリキュラム(Manchester Metropolitan University 2015)
- ④ Annual Monitoring of Youth and Community Work Programmes(National Youth Agency 2015)

上記の4つの資料のうち、①と②と④の発行元である全国青少年協会(National Youth Agency, 2007年まではNational Youth Bureau, 本文中ではNYAと表記)は、ユースワーカーの全国組織である。ボランティア組織や地方当局といった異なるセクターを横断して、ユースワークに関する全国会議の開催、雑誌 *Young People Now*(2007年より *Children and Young People Now*)の発行、次に述べるユースワーカー養成コースの専門認定の審査などの活動を行っている。雑誌 *Young People Now* は、政府の若者向け政策の動向や、住宅・教育・薬物等若者をとりまく様々な問題の特集、投書、インタビュー、そしてユースワーカーの採用情報を掲

載する週刊誌である。①は年に1度の綴じ込み冊子であり、主にこれからユースワーカーを志す人、および訓練を受けたい在職者のために、養成を行う高等教育機関の一覧や入試情報、短期養成訓練の一覧を紹介するものである。②はユースワーカーを養成し、修了時に資格を付与する高等教育機関について専門認定の要件を定めたものである。③は②の認定要件を満たして教育活動を行うユースワーカー養成課程の3年間のカリキュラムについての資料である。④は専門認定の要件を満たした各高等教育機関に対して毎年行う年次監督の結果である。本章3節では資料①および資料②を、本章4節では資料③を、本章5節では資料④を、本章6節では資料①を用いた。また第4章においては、先に触れたNYAの発行する雑誌 *Young People Now* に掲載された記事を、政府のNEET政策に対するユースワーカーの反応を知るために用いた。

3.3. ユースワーカー養成課程の専門認定

審査機関の構成

ユースワーカーにおける資格は、ユースワーカーおよびコミュニティワーカーのための合同交渉委員会(Joint Negotiating Committee for Youth and Community Workers: 略称 JNC)から認定を受けたイギリスの高等教育機関のコースを修了することで得られる。他の取得方法(試験等)はなく、高等教育との結びつきが強い。具体的には「コミュニティとユーススタディ」(community and youth studies)、「子ども期とユーススタディ」(childhood and youth studies)、そして「インフォーマル・コミュニティ教育」(informal and community education)といったコースが、ユースワーカーの養成を担うことが多い。

専門認定の目的は、「ユースワーク教育と専門実習の高い水準を達成すること」(National Youth Agency 2015, p.3)である。専門認定について最終的な責任は JNC が持つ。JNC は 1960 年に設立された。ユースワークに関して質の高い訓練と資格の提供を保障するとともに、ユースワーカーの賃金と雇用契約条件について労使交渉を行う責任を持つ。

NYA は、JNC を代表して、専門職地位を授与する訓練・資格プログラムについて認定をおこなう。専門認定の過程においては「高等教育プログラムにおける専門認定の要件」に従って、各高等教育機関のユースワーカー養成のためのコースプログラムを精査する。この精査の作業は NYA のなかに設けられた教育訓練基準委員会(Education Training Standard Committee)が監督する。この教育訓練基準委員会の構成員はユースワークの各部門(地方当局やボランティア組織など)の代表である。専門認定の基準・課程・参加は ETS 委員会内のワーキンググループにより行われる。専門認定を受けた高等教育機関のプログラムは、JNC の年次レポートにおいて公開される(National Youth Agency 2015)。

審査の過程

ユースワーカーは、1章で触れたようなユースワークの目的を実現するために様々な機会を提供する。ユースワーカーの仕事に不可欠な要素として、「人間関係の構築、メンタリング、権利の擁護、グループワークなど様々な対人技能をもちいること」(National Youth Agency 2015, p.5)、そして「貧困、社会的不正、不平等などの関連するテーマや問題を取り入れること」

(National Youth Agency 2015, p.5) がある。これら 2 つの不可欠な要素に必要な知識やスキル、態度を獲得させることが、「すべてのユースワーカー教育・訓練プログラムの礎石」(National Youth Agency 2015, p.5)である。

ユースワーカーはインフォーマル教育の担い手ではあるが、「インフォーマル教育者として働く人が適切に訓練され準備のととのった人であることを保障する必要がある」(National Youth Agency 2015, p.5)、高等教育機関における養成コースの専門認定のプロセスは、その保障の重要な方法である。

専門認定には新規のコースプログラムについての認定と、既存のコースプログラムについての再認定の、2 種類がある。新認定は新たにユースワーカー養成のコースを創設した機関を対象とする。再認定は既存のコースが 5 年に 1 度受けるものである。新認定の場合のみ、教員や実習先の確保等基本的な状況を確認するための第 1 段階の審査がある。第 2 段階の審査は提出書類、及び各教育機関の訪問と関係者による聞き取りを通じて行われ、新認定のコースも再認定のコースも同一の手続きにおいて審査を受ける。認定は 5 年間有効であるが、コースの内容に変更があった場合には通知しなければならない。認定手続きに加えて、「年次監督」および「無作為抽出による訪問」を行う。年次監督においては、認定教育機関各校に、入学・卒業・進路・学生の人口学的プロフィールについて、及び教員の人数や資格について毎年統計データの提出を求める。「無作為抽出による訪問」においては、毎年認定校から無作為に 3 校を選び、訪問により基準が充足されているかを確認する。

授与学位に関する要件と養成課程の設置状況

2010 年の 9 月から、専門職ユースワーカーとして働くための高等教育資格の最低要件は NYA により認定を受けた BA(Hons) degree(優等学士学位)となった(PROSPECTS 2015)。以前は基礎学位(Foundation Degree)や高等教育ディプロマ (Diplomas of Higher Education: Dip HE)であった(National Youth Agency 2015)が、最低要件が引き上げられた^③。

高等教育資格の最低要件が変更される以前、2006 年時点でのユースワーカーに関する高等教育機関については、National Youth Agency(2006)において公開された。同誌によると、イギリスでユースワークを学ぶことができるのは合計 81 校である。このうち、学位を取得できる高等教育機関は 37 校(43 コース)、基礎学位や高等教育ディプロマ等その他の高等教育資格を取得できる高等教育機関が 44 校(81 コース)である。ユースワーカーの専門職養成コースとして JNC から認定を受けているのは合計 52 コース(学位 21、その他高等教育資格 31)である。履修形態にはフルタイム・パートタイム・遠隔学習の 3 つがある。このうちフルタイムは全日の学修を前提とするコースである。パートタイムは 1 日の一部あるいは週の数日を学修にあてるコースである。学位取得のコースでは、フルタイムのみが 12 コース(28%)、パートタイムのみが 4 コース(10%)、フルタイム・パートタイムの両方開講が 26 コース(62%)であった。その他の高等教育資格が取得できるコースでは、フルタイムのみが 7 コース(9%)、パートタイムのみが 49 コース(60%)、両方開講が 25 コース(31%)であった (National Youth Bureau 2006)。

「専門認定とカリキュラムの要件」(National Youth Agency 2015)

ユースワーカー養成コースの専門認定においては、定められた要件を各高等教育機関が満たしているかにより認定の可否を判断する。NYA(2015)では、17の認定要件を定め、各々について具体的な基準を設定し、また審査時にエビデンスとして示す必要のある事柄について説明している。この17の要件は「機関の状況」「資源」「教育と学習カリキュラム」「専門実習の編成」「評価・質保証と発展」の5つのカテゴリーにより大別される。ここでは、特にユースワーカーを目指す学生の学生生活と最も直接的に関連する、「教授と学習カリキュラム」および「専門実習の編成」について、具体的な各基準の内容を検討する。なお、17の要件および各々の具体的な基準の一覧表は、付表1として論文末尾に付した。

教授と学習カリキュラム、及び専門実習の編成に関する要件

「教授と学習カリキュラム」は2つの要件からなる。1つ目の要件は「専門への焦点化、一貫性と構造」であり、具体的には下のような基準が含まれる。

- プログラムを通じて、ユースワーク専門職を養成するための一貫した論拠がある。
- 論拠を満たしたうえで結果を保障するために、プログラムの全ての要素が相互に関連しあうものである。
- JNC等の枠組みを取り入れたプログラムである。
- 若者に関連する法や社会政策の変化や展開に応じて、プログラムを再検討する。
- 専門実習の要素が全体に統合され、対人技能や介入技能の発達に活用される。
- 上記の全ての要素が網羅された包括的で、最新の学生用ハンドブックを準備し隔年始業時に全ての学生がそれを利用することが可能である。

である。2つ目の要件である「プログラムの提供」においては、ICT機器へのアクセスを保障すること、資源を適切に使用すること、振り返りの実践を多く取り入れること、様々な障害を持つ学生のニーズに配慮することなど、より詳細な実施要件を説明している。

「専門実習の編成」においては、教育機関の外で行われる職場実習等の学習活動に関して、プログラムの質を保障するための要件について説明しており、「専門実習の構造」および「職場実習のマネジメントと監督」の2つの要件からなる。

「専門実習の構造」要件には、次に示す基準が含まれる。

- 少なくとも24週または800時間(フルタイム、3年コース[学士]の場合)、16週または400時間(フルタイム、1年コース[修士]の場合)の専門実習が必要である。
- 上記の時間の少なくとも50%において、13歳から19歳の若者と直接かかわりを持つ。
- 実習では、学生がマネジメントを含めた様々な能力を発揮する。
- 少なくとも2つの異なる場での専門実習を行う。第2実習では、第1実習とは異なる仕事のモデルや組織文化、マネジメントスタイルについて学ぶ。
- 第2実習は少なくとも6週または222時間(学部)、4週または148時間(大学院)行う。

また、「職場実習のマネジメントと監督」の要件には、次に示す基準が含まれる。

- 実習の質を保障するために十分なマネジメントを行う。

- 雇用ベースの実習の場合、明確かつ詳細な書面における協定を作成する。
- 行政部門、ボランティア組織、宗教を基盤とする組織などを含めた様々な場での実習機会を提供する。
- 実習期間を通じてチューターやプログラム・チームから指導を受け、また実習先でも監督やサポートを受ける。
- 実習監督者は次の所定の要件を満たす。すなわち、JNC の資格をもち、かつ若者との活動経験を有すること、インフォーマル教育について理解していること、非断定的であること、理論と実践の結びつきについて学生が理解するのを手助けすること、振り返りを支え発展させること、監督者役割についての訓練を受けること、評価ツールの使用法についてガイダンスを受けることである。
- 実習は、目的が達成されなかったと見なされる場合は再び受けることが可能である。

これらカリキュラム、実習に関わる 4 つの要件、および各々に設けられた基準からは、次のことが明らかである。まず、ユースワークを行う職場における実習に、相当の時間を割くこと、またその 50% を必ず若者との直接かかわる経験に費やすことを義務付けている。また、複数の実習先で相当時間の実習を行うことを義務付けている。これらから、実習において、多様な場で若者と関わることが、ユースワーカー養成の重要な要素として位置付けられており、このため養成コースは地域のユースワークの場となる機関との強い関係が要求される。

また、講義等における学習でも、カリキュラムの一貫性をにう理論的基盤が求められるとともに、実習等について振り返りを行う教育時間を確保することを要求する。実習においても、職場での監督者にユースワーカー資格保有者等の条件を設け、振り返りの時間を設けることで、実習の最中においても、教育活動を継続して行うことを求めている。

しかし、これら要件で、教室での座学に関する要件、及び職場実習の要件の双方に共通してみられる「振り返り」(reflection)あるいは、「振り返りの実践」(reflective practice) とはどのようなものなのだろうか。実施要件ではこれ以上詳細な内容については不明であるため、実際に JNC から認定を受けた高等教育機関を例に、次節にて検討する。

3.4. ユースワーカー養成コース：マンチェスター・メトロポリタン大学の場合

ここでは、学位 (BA Hons) と JNC によるユースワーカーの専門資格を取得することのできる大学のひとつの例として、マンチェスター・メトロポリタン大学をあげる。同大学教育学部内にある「ユース・アンド・コミュニティ・ワーク」という学科がある。ユースワーカー養成においては 60 年近い歴史を有しており、高等教育機関のコースにおける養成が始った当初からユースワーカー養成を担ってきた大学のひとつである。

3 年間のスケジュール

1 学年では学生は大学での講義を受けるほか、短期間のワーク・ベースト・ラーニング、そしてその混成形態での学習をする。第 2 学年・第 3 学年では、1 月からワーク・ベースト・ラーニングおよび職場実習を行いながら、秋学期に集中する形式か全期に分散する形式で講義を

受ける。様々な場でのワーク・ベースト・ラーニングが、コースの重要な部分を占める。職業実習の機会は様々な場で与えられる。例えば伝統的なユース・アンド・コミュニティセンターや学校や大学での活動、街頭でマージナルな若者と関わる活動、芸術を基盤とする活動（ユースシアター、ダンス、音楽など）、難民や難民申請者と協働する機関での活動等である。これらは将来的な雇用に結びつく可能性がある。また、すでに関係する仕事についている人の場合、平日週1日(3セッション)と一部の日曜日の出席により、3年で学士(BA)を取得する道筋がある。評価は実施期間に数回、大学のチューター、および職場の監督者の共同で行われる。

第1学年では次の5つのコア・ユニット(各々が30単位に相当)を学ぶ。(1)インフォーマル教育とコミュニティの発展(2)参加学習と行動(3)人権・民主主義・コミュニティ(4)学習へのアプローチである。(1)「学習へのアプローチ」ユニットでは図書館や情報機器の利用方法など、研究の基礎的な技能を学ぶ。(2)「インフォーマル教育とコミュニティの発展」ユニットでは、ユースワークとコミュニティ教育における専門職実践の基礎を紹介する。これらの実践に関する鍵概念を紹介し、インフォーマル学習とコミュニティ活動への参加の時期として、「ユース」(若者期)の重要性をさぐる。(3)「人権・民主主義とコミュニティ」ユニットでは普遍的な人権とデモクラシーについて議論する。民主社会におけるコミュニティの政治力学、そしてそのなかでのユースワーカーとコミュニティワーカーの役割を検討する。(4)「参加学習と行動」ユニットでは、学生が、倫理的なジレンマを含め、活動を振り返る実践を継続して行うことができるようにする。「学習と実践のポートフォリオ」の製作も統合的に行われる。

第2学年では、1年次よりも焦点化した専門領域について学ぶ。「皆が異なり平等/独立学習」(All Equal All Different/Independent Study)では、実践者がコミュニティを基盤とするインフォーマル教育を通じて差異を認め、尊重し、不平等に取り組む役割と、その際に直面する問題群について検討する。「若者およびコミュニティと行うインフォーマル教育」(Informal Education with Young People and Communities)では、様々な状況で包摂的なインフォーマル教育を行うことの複雑さと過程を探索する。「振り返りの実践とコミュニティに基づく共同探究」(Reflective Practice and Community Based Collaborative Enquiry)では、学生のユースワークおよびコミュニティワークの状況における監督つき実践の準備及び支援を行う。

第3学年コア・ユニットは次のとおりである。「ユースおよびコミュニティワークの批判的・反省的实践」「批判的実践者/ユースおよびコミュニティワークにおける独立的な研究」「研究と卒業論文」コア・ユニットのほかに、「紛争解決」「理論と実践」「ジェンダーと参加」等を選択することができる。また、他のコース(ソーシャルワーク)のユニットからも選択することができる。

ユースワーカーを養成する3年間のカリキュラムについて見てきた。この内容からは、本章第3節の「専門認定とカリキュラムの実施要件」で、実施要件のうち座学・職場実習の双方の基準に共通してみられた「振り返り」という要素について、より具体的に把握することができる。1年次「参加学習と行動」ユニットで、実践を振り返る基本的姿勢について学ぶ。2年次「振り返りの実践とコミュニティに基づく共同探究」においては、職場実習の経験を積みなが

らほぼ同時進行的に教員や学生仲間とともに議論し、振り返る機会を継続して持つ。また3年次からは「批判的実践者／ユースおよびコミュニティワークにおける独立的な研究」「振り返り」だけでなく「批判的」という言葉も加わる。

カリキュラムを通じて、コミュニティの規範的な面だけでなく社会的不平等などの課題を学ぶこと、そしてそれが実際にユースワークにおいて現れる場面を、座学および実習等での経験の「振り返り」により学生が取り組むことが目的とされる。定まった解決策を学ぶことなく、日々生じることから課題をみつけ、それについて教員や職場実習先の監督者、あるいは学生仲間どうして絶えず議論するという態度が、カリキュラムの要素として含まれている。

3.5. ユースワーカー養成課程に在籍する学生の特徴

ユースワーカー養成課程の専門認定の要件、および大学におけるカリキュラムについて検討した。本節ではユースワークの養成課程を履修する学生の特徴と、学生がカリキュラムに参加する上での課題を検討する。NYAは、認定を受けた各大学に対して、学生の実態に関する調査を行っている。同調査では、ユースワーカー養成を行う各機関からの回答を集計しており、イギリスにおいてユースワーカー養成課程（学部・大学院）で学んでいる学生の全体像をみることができる。本節では、公開された資料のうち最も近年のものである National Youth Agency(2014a)を資料とする。

学生の特徴として、女性・黒人・エスニックマイノリティの学生の比率が高いことと、学生の年齢層が多様であることがある。ユースワーカー養成課程に在籍する学生の構成を性別からみると男性 33%、女性 67%であり、またエスニシティからみると白人学生が 64%、黒人およびエスニックマイノリティの学生が 33%(その他および無回答が計 3%)である。何らかの障害を持つ学生は 17%である。年齢からみると 21 歳以下の学生は約 40%である。

これに対してイギリスの大学（学部・大学院）の学生全体における構成⁴⁾をみると、男女比は男性 56%、女性 44%である。またエスニシティをみると、白人学生が 77%、黒人及びエスニックマイノリティの学生が 21%（不明 2%）、何らかの障害を持つ学生は 11%である。また、年齢をみると 20 歳以下の学生は 46%である(Higher Education Statistics Agency 2015a 2015b)。以上から、ユースワーカーの養成課程には、イギリスの大学の学生全体と比べて女性の比率が高いこと、年齢層が高いこと、多様なバックグラウンドを持つ学生が多いことがわかる。

National Youth Agency(2014a)は、学生の特徴のうち、年齢層において近年顕著な変化がみられると指摘した。具体的には、ユースワーカー養成課程においては近年、若い学生の比率が増加した。実際に、2004 年度には 21 歳以下の学生は約 20%であったが、2012 年度には約 40%であり、学生全体に占める比率が倍増した。この若い学生の増加が、課題をもたらした。それは、特に 1 年生から 2 年生にかけて学生を維持することの困難である。1 年生を終えなかった人は 23%であり、このうち 16%は、別のコースへと変更した。学生が 1 年生を終えない理由として、大学から NYA へのフィードバックでは次の 2 つが挙げられた。1 つ目は、高等学校卒業後すぐ 18 歳で入学する場合に、1 年生の実習で自分と同じ年齢集団の若者と協働するのが難

しいことである。2 つ目は、若い学生は入学以前の経験が乏しく、ユースワークが自分に向いていないと思うことである。若い学生においては学業における資格要件は満たすが必ずしも実際のユースワークの活動経験を持たないことが問題とされる。彼らが「夜に働きたくない、自分と同じくらいの年齢集団と協働することができない、若者の行動が挑戦的すぎる」(National Youth Agency 2014a, p.24)といった理由でコースから離れる。そしてこの問題の背景には、「学生がコースを志願時に限られた経験しかもっておらず、ユースワークに間違った期待を持って入学する」(National Youth Agency 2014a, p.24)ことがあると指摘した。このため、学生が養成課程に入学する以前に、ボランティアなどを含めなんらかのかたちでユースワークにかかわることを推奨した。具体的には、200 時間程度の経験を入学以前に義務付けることを提案した(National Youth Agency 2014a)。

このような学生の特徴から、ユースワーカーの養成課程においては、多様なバックグラウンドを持つ学生が学んでいること、ただしそのなかで特に高等学校卒業後すぐに入学した学生に関しては、経験の乏しさや実習を通じて年齢の近い若者とともに活動することに困難を感じ、途中でコースから離脱するケースが比較的多いことが指摘された。本章 4 節でみたようにユースワーカーの養成課程では実習に多くの時間を配分するが、さらにそれに先立つ形で入学以前にユースワークの経験を積んでいることが期待され、このため 18 歳から 21 歳ごろまでの若い学生はカリキュラムへの適応に困難を抱えやすいことが課題である。

3.6. 短期の訓練コースについて

本章第 3・4・5 節では高等教育機関によるユースワーカーの養成に関して検討した。学生は、コースを修めることにより資格を取得し、専門職のユースワーカーとしてユースワークにかかわるさまざまな組織で活動を行うことが可能となる。しかし、これらユースワーカーに携わる高等教育機関、ユースワークを行う組織は、現職のユースワーカーを対象とする短期訓練コースも実施している。これは、学術資格とは結びつかないが、各地において実施されている。

National Youth Agency(2006)では、これら短期の訓練課程について一覧表を掲載した。短期の訓練コースは、大学等の養成課程よりもより個別的な問題に焦点化される。具体的には「アルコール・薬物」「紛争」「障害」「健康とメンタルヘルス」「若者に影響を与える諸問題」「LGBT」「社会的養護にある若者」「マネジメントとコミュニケーション」「参加」「人種と差別」「性教育と性的健康」「司法」「ユースワークの実践とスキル」等に分類される。

これら短期の訓練コースは上で検討した養成コースに比べて日程や実施場所といった点でかなり柔軟性がある。日程に関しては、特定の日に 1 回限り実施されるものもあるが、多くは複数日程を組むか、あるいは希望者の都合に応じて日程を決める。また実施形態についても、複数組織から参加者が集まって行う場合もあるが、ひとつのユースワーク組織だけがインハウスの訓練として利用することも可能である。運営主体は、ユースワーカー養成を行う高等教育機関が実施する場合と、薬物問題などを専門に扱うボランティア組織が実施する場合があるが、前者の場合もその教育機関の卒業生以外でも参加することができる。期間は数か月から 1 日のものまでさまざまであるが、養成課程に比べて時間面・経済面での負担は少ない(National

Youth Agency 2006)。

National Youth Agency(2006)では各短期課程の利用者についての記述はないが、短期課程の提供団体へのインタビューから、どのような短期課程が人気であるのかを部分的に明らかにした。短期の訓練コースを提供するあるボランティア組織のリーダーは、次のように述べた。

少女・若い女性に関するコースは非常に人気がある。いじめへの対応も多くに関心が寄せられている。若い男性と怒り、若い女性と自尊心についてのコースは次第に人気が高まって理宇。これらのコースは2日間にわたるものであり、人気がある理由は、それがツールや技術の共有に関するものであるからであり、それが仕事に有用であると考えられたからです(National Youth Agency 2006, p.8)。

ユースワーカー養成課程におけるカリキュラムの要件、およびそれに則った教育内容においてはコミュニティ成員のあいだにある互いの差異や不平等を理解すること、それに相対する重要な力としてユースワーカーが絶えず活動を振り返る姿勢を持つことが要求された。他方で、現職のユースワーカーを対象に行われる短期の訓練コースではより個別的な若者を取り巻く問題、具体的には薬物や性、エスニックマイノリティや障害を持つ若者との協働を学ぶ機会が提供される。短期の訓練コースについては、厳しい認定要件はなく、異なる機関・ユースワーカーの実践について知ることのできる機会として、あるいは同じ組織のほかのユースワーカーたちの実践を知ることのできる機会として活用されている。これもまた、「振り返り」の実践・議論の重視という姿勢のひとつの形態であると考えられる。

4. NEET 問題についてのユースワーカーの対応

1997 年から 2007 年までのブレア政権期において、ユースワーカーの働く場が増えた。それは、政府が各地に設立したコネクションズ・サービスが多くのユースワーカーを採用したためである。コネクションズ・サービスの実施の背景として、イギリスは 1990 年代後半から NEET（教育・雇用・訓練に参加していない若者）の比率が高かったことから、ブレア政権が全ての若者の参加を目標に、政策を実施したことがある。コネクションズ・サービスはユースサービスの一部と、雇用を担当するキャリアサービス、福祉を担当する部局等が統合的なサービスを提供することを目的に設立された。政府はユースワークをこの新事業の重要な基盤のひとつとした。政府がユースワークを重視した理由について、Sercombe(2015)は、ユースワークが、主要な社会的諸機関との接触がない若者と接触する能力を持つという政府の見方を指摘した。

しかしコネクションズ・サービスにユースワークの仕事が部分的に統合されることは多くのユースワーカーには「敵対的買収」(Sercombe 2015, p.49) と映り、一部からの強力な抵抗を引き起こした。政府がユースワークに新たに求めた、個々の若者のケースワークに焦点化した活動は、若者の権利擁護というより、対症療法的なものであると考えられ多くのユースワーカー

一の実践についての考え方になじまなかった。つまり、コネクションズ・サービスは「エンパワメントの基盤ではなく、国の考える『若者のなすべきこと』を若者に命令するための手段」(Sercombe 2015, p.49)と見なされた。

政府が NEET 問題に関して、ユースワーカーに期待を寄せていたことは、NYA の発行する雑誌である Young People Now(詳細は 3 章 1 節)の記事でも示された。ユースワーカーの労働組合 (Community and Youth Worker's Union) の年次大会についての記事では、同会で行われたブレア政権下の生涯学習省大臣による以下のような演説を紹介した。

ユースワーカーは、若者の社会的排除とたたかうという政府の目標を達成する上で鍵となる。……ユースサービスは伝達の鍵となる。ユースワーカーが参加しない限り、政策を実行する責任を持つ地方当局・カレッジ等は、コミュニティの中に入っていくことができない (National Youth Bureau 1999, p.4)

しかし、同誌に掲載されたユースワーカーや関連分野の研究者による署名記事を見ると、「コネクションズ・サービス」が、対象と方法の両面で、ユースワーカーの仕事として不十分なものであると見なされていたことを示す記事も多くみられる。対象の面では、NEET の状態にあるもの、あるいは社会・経済的な要因から NEET になるリスクの高い者を活動対象とするよう優先されたことについて、また方法の面では、NEET の (あるいは NEET になるリスクの高い若者) の現在の教育・雇用状況についての監督が職務とされたことが、ユースワーカーのあいだで問題とされた。本稿ではごく一部の例示に留まるが、次のような記述がみられた。

コネクションズが採用する若者の移行への見方はあまりにも狭く、一面的である。……教育・訓練および労働市場の外での経験 (たとえば住居がない状態や薬物の使用、妊娠など) は、学校から職業への移行に劇的に大きな影響を与える。……パーソナル・アドバイザーは、不満を抱いていて最もリスクの高い若者へのサービスと、全ての若者に対するより一般的な情報および基本的なサポートとのバランスを、どのようにとればいいのだろうか? (Webster 2001, pp.28-29)

目標達成や監督、測定に重点をおくと、若者とともに行う活動の優先順位が下げられ、レポートのファイルの山を背負わされるのではないかと恐れた(King 2003, p.9)。

基本的な物質欲求が満たされたとき、最も大きな幸福は、友人や近隣、そして家族との関係を通じてもたらされる。集団やネットワークの一員であるとき人はもっとも輝く。そのような連帯的な活動はユースワークの根本であるが、コネクションズの戦略では巧妙に脇に追いやられた(Smith 2003, p.15)。

コネクションズ・サービスでは、キャリアや福祉など他の専門職とともに、多くのユースワ

一カーが働いていた⁵⁾ (内閣府 2009)。しかし、上に見たようなユースワークに関わる人々の意見を検討した結果、またコネクションズ・サービスにおいて、当初計画していたパーソナル・アドバイザーの人員の半分程度 (約 8500 人) しか雇用することができなかった (Cooley 2012) という事実から、ユースワーカーが必ずしもコネクションズ・サービス、そして背景にあるブレア政権の NEET 問題への基本姿勢に賛同していなかったと推測される。

また、もうひとつブレア政権期の政策に関して *Young People Now* で継続的に取り上げられたのが、最低賃金制度に関する記事である。イギリスでは 1998 年に全国最低賃金法が成立し、1999 年から全国最低賃金制度が実施された。しかし、草案では 26 歳以下の労働者は、エグゼンプションの対象となるとされていた。これに対して同誌は、同一労働に対しては年齢にも関わらず同一賃金が支払われるべきであること、特に若者において成人に比べ 1970 年代以降賃金水準の低下が著しいことなどを根拠に、反対意見を表明した (National Youth Bureau 1998)。実際にはイギリスの全国最低賃金制度において 26 歳未満のエグゼンプションは実施されなかった。ただし、年齢により異なる最低賃率が設定され、若年層において低水準の最低賃率になったが、これについてユースワーカーは若者にも等しい最低賃率を適用するよう求めている (National Youth Bureau 2005)。ユースワーカーは若者との活動を主たる仕事とするが、その専門職団体である NYA は、3 章でみたような養成機関への指導・監督だけでなく、労働市場での若者の権利擁護のための政府へのロビー活動も行ってきた。

5. 考察

ユースワーカーは周縁的な若者 (サービスの届きにくい若者) に対するサービス伝達の担い手として政府から期待を寄せられた。彼らは、若者がユースワーカーや他の若者、そしてコミュニティ・社会の成員と活動を行う機会を創ろうとする。そして、それらの機会に若者が社会的な相互作用を行うことが、自分自身や他者、社会についての若者の理解を深め、総合的な発達に寄与する。ユースワーカーは、ブレア政権が提案した「特定のリスクを持つ若者から優先的にかかわる」やり方に否定的であった。しかし、ユースワーカーは特定のリスクを持つ若者とかわること自体に否定的であったのではない。むしろ、ユースワークの基本的な価値観が、「特定のリスクを持つ若者から優先的にかかわる」というやり方により損なわれると考えられたためであった。

ブレア政権は「コミュニティの強化」を構想し、ユースワーカーを自身の構想に近いものとして位置付けた。しかしその具体的なやり方として、全ての若者の利用権を保障しながらも、特定のリスクを抱えた若者を優先することを重視した。また、若者に関する情報把握や監督も、重要な職務とみなした。ユースワーカーからみると、ブレア政権の示した構想は、自らが専門職養成課程、実習、職業経験や短期課程から学んできた価値観、すなわち「若者が他者とかわり、様々な活動を行う機会を提供すること」と「絶えずユースワークの実践を振り返り、社会的な不平等などの問題について考えること」という基本的な考え方とは相容れなかった。ま

た、ブレア政権が、全国最低賃金制度においては若者に成人と異なる取り扱いを実施する案を示したことに対しては反対を表明し、NYA(当時の National Youth Bureau)の組織単位でロビー活動を行うなど、労働市場において搾取されやすい立場にある若者にたいして、権利を擁護する必要性について主張を行った。

「インフォーマル教育者として働く人が適切に訓練され準備のととのった人であることを保障する必要がある」(National Youth Agency, p.5) という考え方は、イギリスのユースワーカー養成を支えるものである。しかし、ここでいう「訓練」をフォーマルな知識の伝達に限定してしまうと、矛盾が生じるという、インフォーマル教育の担い手の養成に特有な困難があると考えられる。本稿3章でみた専門職養成コースの認定要件、そして実際の養成コースにおける教育内容に通底して見られる、座学と職場実習の両方の重視、そして両者を架橋する重要なカリキュラム要素として「振り返り」を位置付け、3年間を通じて「振り返り」を行い、実践を批判的にとらえられるようになることを通じて、たえず改良を行ってゆくことが、インフォーマル教育の担い手養成に特有の困難を解き解す手がかりとなる。ユースワークの場、そしてユースワークの実践について振り返る場という複数の集団のなかでの議論を経験することで、一様ではない若者を取り巻く問題を捉えようとしている。

本稿は、NYA等の機関により作成された文字資料のみを用いた。このため、実際の「振り返り」の過程において、ユースワーカーが自身と若者との関係、また若者同士の関係、そして地域の経済・社会的問題や若者の家庭における問題などユースワークの領域を超えた社会的な問題についてどのような点を課題として表明するのか、またともに振り返りを行う学生や教員が、経験を参照しながら応答する過程は明らかではない。また、「振り返り」を可能にする理論的部分についての学習、職場実習における学生の実際の役割などについても、資料の制約から明らかにすることができなかった。これらを通じて、より総体的にユースワークの専門職養成の過程を明らかにすることについては今後の課題としたい。

〈注〉

- (1) ユースワークに携わる職員は、「プロフェッショナル・ユースワーカー」と「ユースサポートワーカー」に区別される(National Youth Agency 2014b)。本稿で扱った「ユースワーカーの専門職資格」およびその養成課程は、前者の「プロフェッショナル・ユースワーカー」についてのものである。ユースサポートワーカーは主に実際の職業経験(雇用・ボランティアの両方含む)にもとづき得られる職業資格であり、レベル2と3がある。「雇用されているか、ボランティアとしてユースワークを行ってきたもので、補助的あるいはサポートの役割にある者」(PROSPECTS 2015)を対象とする。「プロフェッショナル・ユースワーカー」となるためには、高等教育機関の特定のコースを修了し学位を取得することが必要である。全ての高等教育機関コース(プロフェッショナル・ユースワーカーの養成コース)において、大学入学に必要な教育資格(GCSEなど)がない場合でも、ユースワークに関する職業経験が

ある場合には歓迎される(National Youth Agency 2015)。実際に、高等教育機関におけるユースワーカー専門職養成コースに入学する人のほとんどが、ボランティアなどの経験を持ち、ユースワークに関する職業資格を持つ(PROSPECTS 2015)。

- (2) 地方当局について、内閣府の報告書では「地方当局 (local authority) は、イングランドにおける州カウンシル (County Council) やディストリクト・カウンシル (District Council) などを指す。全国には 388 のカウンシルがあり、一層制 (Single-tier) 当局と二層制 (Two-tier) 当局とに大別される。二層制とは州 (county) とディストリクト (district) という、日本で言えば『都道府県』と『市区町村』に当たる 2 階層で、それぞれの階層に応じて機能を分担している自治体のことを指す。全国では、34 の州の下に 238 のディストリクトが置かれており、そのうち青少年施策に関連する教育や社会福祉の業務は、州カウンシルの管轄である」(内閣府 2009)と説明された。
- (3) イングランド、ウェールズ、北アイルランドの高等教育資格枠組みにおいては、高等教育資格は 5 つのレベルに分類される。昇順に「サーティフィケート (Certificate)」、「中級 (Intermediate)」、「優等 (Honours)」、「修士 (Masters)」、「博士 (Doctoral)」である (吉田 2001)。現在の専門職ユースワーカーの高等教育資格の最低要件である優等学士学位 (Ba Hons) は「優等 (Honours)」レベルに含まれる。以前の専門職ユースワーカーの高等教育資格の最低要件であった基礎学位 (Foundation Degree) や高等教育ディプロマ (Dip HE) は、「中級 (Intermediate)」レベルに含まれる。ただし、2010 年 9 月に高等教育資格の最低要件が変更される以前に取得された学位についてはそのレベルにかかわらず専門職資格として維持される (National Youth Agency 2014b)。
- (4) ユースワーカー養成を行う高等教育機関に関する調査 (National Youth Agency 2014) がフルタイムの学生とパートタイムの学生の両方を含むデータであるため、イギリスの高等教育機関の学生のデータである Higher Education Statistics Agency (2015a, 2015b) に関してもフルタイムの学生とパートタイムの学生のデータを合計して用いた。
- (5) 内閣府は 2006 年に、コネクションズのパーソナル・アドバイザーについて調査を行った。その結果によると、パーソナル・アドバイザーになる以前の職歴に関する項目の回答 (全体の回答者 86 人、同項目回答 85 人) のうち 12 人が「ユースワーカー」と回答した。これは「教員」と同数であり、「事務」(14 人)「ソーシャルサービス」(13 人) に次いで 3 番目に多い職歴であった (内閣府 2006)。

〈文献〉

- Coburn, Annette, 2010, “Youth Work as Border Pedagogy,” Janet Batsleer, Davies Bernard eds., *What is Youth Work?*, Learning Matters Ltd, pp.33-46.
- Colley, H., 2012, “Not learning in the Workplace: Austerity and the Shattering of Illusion in Public Service Work,” *Journal of Workplace Learning*, vol.24, No.5, pp.317-337.
- Department for Education, 2014, “Participation of Young People in Education, Employment: Statutory Guidance for Local Authorities,” (Retrieved December 27, 2015, https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/349300/Participation_of_Young_People_Statutory_Guidance.pdf).
- 遠藤保子, 2006, 「青少年を支援する専門職(ユースワーカー)養成と力量形成——ランカスター大学セイント・マーチンズ・カレッジのカリキュラムを中心として」 『立命館人間科学研究』 第12号, pp. 45-54.
- Furlong, Andy and Fred Cartmel, 1997, *Young People and Social Change: Individualization and Risk in Late Modernity*, Open University Press (=2009, 乾彰夫・西村貴之・平塚眞樹・丸井妙子訳『若者と社会変容——リスク社会を生きる』大月書店).
- Furlong, Andy, 2013, *Youth Studies: An Introduction*, Routledge.
- 萩原建次郎・松山廉, 2006, 「青少年支援者(ユースワーカー)の支援に向けた日常的なかわり場面の記録と分析方法の開発——京都市南青少年活動センターにおけるロビーでの偶発的なかわり場面を中心に」 『駒澤大学教育学研究論集』 第22号, pp.57-129.
- 平塚眞樹, 2012, 「子ども・若者支援の施策と課題」 田中治彦・萩原建次郎編『若者の居場所と参加——ユースワークが築く新たな社会』 東洋館出版社, pp. 52-69.
- Higher Education Statistics Agency, 2015a, “Full-time students by subject, level, sex, age, disability and ethnicity,” (Retrieved January 24, 2016, https://www.hesa.ac.uk/dox/pressOffice/sfr224/061046_student_sfr224_1415_table_6a.xlsx).
- Higher Education Statistics Agency, 2015b, “Part-time students by subject, level, sex, age, disability and ethnicity,” (Retrieved January 24, 2016, https://www.hesa.ac.uk/dox/pressOffice/sfr224/061046_student_sfr224_1415_table_6b.xlsx).
- Hutchinson, Jo, Vanessa Beck and Tristram Hooley, 2015, “Delivering NEET Policy Packages?: A Decade of NEET Policy in England,” *Journal of Education and Work*, 2015年8月1日取得, Taylor & Francis Journals).
- 生田周二, 1998, 『統合ドイツの異文化間ユースワーク』 大空社。
- 生田周二・大串隆吉・吉岡真佐樹, 2011, 『青少年育成・援助と教育——ドイツ社会教育の歴史・活動・専門性に学ぶ』 有信堂。
- King, Roger, 2003, “No Apologies for Change,” *Young People Now*, vol.166, p.9.

- Manchester Metropolitan University, 2015, “BA (Hons) Youth and Community Work (JNC Professional Youth Work Qualified) 2015,” (Retrieved December 27, 2015, <http://www2.mmu.ac.uk/study/undergraduate/courses/2015/11829>).
- 水野篤夫, 2009, 「子ども・若者と社会教育——今求められるユースサービス」上杉孝實・小林美代子監修, 立柳聡・姥貝荘一編『未来を拓く子どもの社会教育』学文社, pp.144-168.
- , 2012, 「若者支援とユースワーカー」田中治彦・萩原建次郎編『若者の居場所と参加——ユースワークが築く新たな社会』東洋館出版社, pp.166-187.
- 内閣府, 2006, 「パーソナル・アドバイザーとなる前の職歴」内閣府『英国のコネクションズ・パーソナル・アドバイザーの養成制度等に関する調査』（2015年12月27日取得, <http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ukcon/3-1.html>）.
- 内閣府, 2009, 「2008年教育技能法」内閣府『国の青少年育成施策の推進体制等に関する調査報告書』（2015年12月27日取得, <http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/ukyouth/2-111-13.html>）.
- National Youth Bureau, 1998, “Low Pay Commission Meets Young Workers at NYA,” *Young People Now*, vol.106, p.5.
- National Youth Bureau, 1999, “Youth Workers the Key to Meeting Social Exclusion Targets,” *Young People Now*, vol.123, p.4.
- National Youth Bureau, 2005, “Should the Minimum Wage Be The Same for All Age Groups?,” *Young People Now*, vol.302, p.12.
- National Youth Bureau, 2006, “Guide to Courses and Trainings,” *Young People Now*, vol.329, Supplement.
- National Youth Agency, 2008, “The NYA Guide to Youth Work in England,” (Retrieved December 27, 2015, http://www.nya.org.uk/wp-content/uploads/2014/06/The_NYA_Guide_to_Youth_Work_and_Youth_Services.pdf).
- National Youth Agency, 2014a, “Annual Monitoring of Youth and Community Work Programmes,” (Retrieved January 24, 2016, <http://www.nya.org.uk/wp-content/uploads/2014/08/NYA-Annual-Monitoring-Report-2013-final-report.pdf>).
- National Youth Agency, 2014b, “Youth Work Training: FAQs,” (Retrieved December 27, 2015, <http://www.nya.org.uk/careers-youth-work/youth-work-faqs/>).
- National Youth Agency, 2015, “Professional Validation and Curriculum Requirements 2015,” (Retrieved December 27, 2015, <http://www.nya.org.uk/wp-content/uploads/2015/07/Professional-Validation-Guidelines-2015-final-version-2.pdf>) .
- Prospects, 2015, “Youth Worker Entry Requirements,” (Retrieved December 29, 2015, http://www.Prospects.ac.uk/youth_worker_entry_requirements.htm).
- Sercombe, Howard, 2015, “In the Service of the State: Youth Work Under New Labor,” Graham Bright ed., *Youth Work: Histories, Policies and Contexts*, Palgrave Macmillan, pp.38-56.

柴野昌山, 1974, 「イギリスにおけるユース・サービスの展開とその構造」 『京都大学教育学部紀要』第20号, pp.23-56.

——, 1980, 『現代社会の青少年——自立への挑戦と援助』学文社。

——, 2009, 『青少年・若者の自立支援——ユースワークによる学校・地域の再生』世界思想社。

Smith, Mark, 2003, “The End of Youth Work?,” *Young People Now*, vol.170, p.15.

田中裕彦, 2015, 『ユースワーク・青少年教育の歴史』東洋館出版社。

立石麻衣子, 2012, 「イギリスの全国青少年協会によるユースサービスの質の評価指標」 『奈良教育大学教育実践開発研究センター研究紀要』第21号, pp.245-252.

ユースワーク研究会編, 1994, 『地域における青少年の健全育成——ユースワーカーの活動とその養成に関する国際比較研究』, 伊藤忠記念財団。

吉川裕美子, 2001, 「イギリス高等教育の学位統一への動き——高等教育資格枠組み導入の背景・概要・展望」 『学位研究：学位授与機構研究紀要』第14号, pp. 29-54.

Webster, Colin, 2001, “In the Neighbourhood,” *Young People Now*, vol.141, pp.28-29.

付表1 専門認定とカリキュラムの要件

1. 制度的環境		
1.1	組織の編成	プログラムの内容を保障するための、他機関とのパートナーシップ
1.2	授与の性質	学士号(Honours Degree)や修士に結びつく、学術的に認められたものであるか
1.3	プログラムの機関	定められた最低限の機関(学士の場合:フルタイムの3年相当、修士:フルタイムの1年相当)
1.4	市場分析、機関・雇用主からの支持	プログラム提供に必要な、高等教育機関からのコミットメントや資源が確保されるか。学生や雇用主からの需要があるか。
1.5	経営構造	ガバナンスの過程が適切であるか。透明性が確保され、学生・地域の雇用主・フィールドワーク監督者が参加しているか。
1.6	入学	募集と選抜のシステムが戦略的でありエビデンスを持つこと。ターゲットグループについて明確な根拠があること。個人・学業・ユースワーク経験の各要件を含めた選抜基準であること。
1.7	先行学習の認定	認定が把握・評価可能な根拠(たとえば卒業証や修了証のコピーなど)に基づき行われること。職業経験は入学要件の充足のためにのみもちいることができる。
1.8	平等・多様性原理の適用	入学・募集・カリキュラム内容などにおいて、平等・多様性原理を適用すること。
2. 人員配置・サービス・設備		
2.1	人員配置	フルタイムの教員の各グループに1人はJNCの資格を持ち、経験を有する教員を配置すること。多様な技能・経験を持つ教員を配置すること。外部教員を30%以下にすること。学生対教員比率は学部20:1、院は16:1をみとすこと。
2.2	サポートの資源	ICTを含めた設備を整えること。効率的にプログラムを運営するのに必要な資源、様々な学習ニーズに応じる多様な資源を整備すること。

付表 1 専門認定とカリキュラムの要件(続き)

3.教育・学習カリキュラム		
3.1	専門への焦点化、一貫性及び構造	プログラムをユースワーク専門職形成のためのものにする一貫した論拠があること。論拠を基礎に結果を保障するために、プログラムの全ての要素が相互に関連したものであること。プログラムにユースワークの価値観・原理・倫理を取り入れること。JNC等いずれかの枠組みを取り入れること。若者に関連する法や社会政策の変化に応ずること。専門実証の要素が全体に統合し、対人・介入技能の発達に活用されること。上の全ての要素が最新かつ包括的な学生ハンドブックにおいて示され、各年始業時に全学生が利用可能であること。
3.2	プログラムの提供	資源が最適に活用されること。グループ活動において多様な形式でグッドプラクティスを利用すること。ICTへのアクセスを確保し、学生の適切なレベルのICT能力を養うこと。学生が専門的な対話を展開するために、振り返りの実践を行うこと。障害を持つ学生のニーズに対応すること。
4.専門実習の編成		
4.1	職場実習の構造	次の最低条件を満たすこと。すなわち、専門実習はフルタイム3年(相当)の学生の場合には24週間または800時間、フルタイム1年(相当)の学生は16週または400時間行う。週37時間(パートタイムの場合は相当)の実習へのコミットメントを持つこと。少なくとも実習期間の50%は13歳から19歳の若者と直接かわりをもち、残り時間は振り返りの実践や専門職形成に貢献するユースワーク関連の活動を行うこと。学生がマネジメントを含めた様々な能力を発揮する実習とすること。 少なくとも2つの異なる職場での実習をすること。別の実習では異なるワーキングモデルや組織文化、マネジメントの形式を学ぶこと。第2実習には少なくとも6週間または222時間(学部)4週または148時間(大学院)をあてること。
4.2	職場実習のマネジメントおよび監督	実習の質を保障するための十分なマネジメントをすること。行政、ボランティア、宗教基盤など多様な組織を含めた実習機会を提供すること。雇用ベースの場合書面での協定を作成すること。実習期間を通じてチューター等からコメント、サポートを受けること。監督者が所定の要件を満たすこと。再実習可能(1回、不可抗力の事態の場合2回まで)。
5.評価		
5.1	学生の学習のアセスメント	専門職育成に必要な基準の多様な課題を持つこと。3.1のカリキュラム要件で概説した能力を測定する多様な課題があること。課題の実施日程が実行可能であり、生徒間やモジュール間の公平を保証する手段を持つこと。フィールドワークにおけるものを除き、単位が認定されなかった場合の救済システムを設けること。
5.2	プログラムの監督・レビュー・評価	外部検証のプロセスを有すること。少なくとも2人の外部検証者を確保すること。少なくとも1人がフィールドに基盤をおく組織の上級職であるか、JNCのユースおよびコミュニティーワークに関する資格を持った者であること。
5.3	専門認定の証書	学位の名称が他の学術的または専門職養成目的ではないプログラムと明確に区別されること。ユースワークという言葉が学位名称に必ず含まれること。JNCによる認証を受けた機関から書面での学位を発行すること。学生に授与される学術学位に、専門認定も含めること。

(National Youth Agency 2015, pp.28-44)