

博士学位論文審査要旨

2013年7月20日

論文題目： 日本型サービス・ラーニングに関する実証的研究
—地域公共人材育成を实践事例として—

学位申請者： 久保 友美

審査委員：

主査： 総合政策科学研究科 教授 今里 滋

副査： 総合政策科学研究科 教授 新川 達郎

副査： 総合政策科学研究科 客員教授 谷口 知弘

要 旨：

久保氏は、本論において、理論と実践の双方において、わが国では進んだ取り組みが見られていないサービス・ラーニングにつき、その先進国であるアメリカでの理論や実践を精査した上で、わが国のサービス・ラーニングの実情を批判的に検討し、自らが長く関わってきた一般財団法人 地域公共人材開発機構での地域公共人材育成の経験を踏まえて、新たな日本型サービス・ラーニングのあり方について政策的に提言している。

久保氏は、まず第1章で研究の枠組を提示した後、第2章において、アメリカにおけるサービス・ラーニングの展開を、その理論的基礎を提供したジョン・デューイの経験主義教育についてその趣旨を確認した上で、歴史と現状について、多くの文献や事例を引用しながら論じ、「学生の積極的な自主性及びそれに伴う明確な学習目的・学習アウトカムの設定」という導入段階、「コーディネーター配置」といった過程段階、そして「国の教育施策と学術研究との連携」という展開段階が体系的に構造化されている点にその特徴を見いだしている。

第3章では、日本におけるサービス・ラーニングの歴史、現状、および課題を考究し、アメリカと比較して上の三つの段階のそれぞれにおいて結局「伝統的教育」の枠内で行われてきたため、学生の主体性や自主性を引き出すことができず、本来の成果を上げ得ていない点を指摘している。

第4章では、従来型の日本的サービス・ラーニングの課題をいかに克服するかという観点から、自らが業務として全面的にコミットしてきた京都府の一般財団法人 地域公共人材開発機構のサービス・ラーニング教育を事例としつつ、主体的で能動的な地域公共人材をフィールド・リサーチやキャップストーンといったサービス・ラーニング型実践教育を通じて育成した実績を客観的に細部にわたって分析している。

そして、第5章において、新たな実効的サービス・ラーニングをわが国で発展させていくためには、「学習アウトカムの設定プロセスの明確化」、「コーディネーターの配置と人材育成」、および「学習アウトカムを可視化させるための資格制度の構築」が必要であるとの見地から、新たなサービス・ラーニングの基礎的制度設計を行い、政策提言を行っている。

本論文は、サービス・ラーニングとアクティブ・ラーニングとの異同の明確性、日本型サービス・ラーニングの目標を地域公共政策士といった職能資格取得に関連させることの意味、日本におけるギャップ・イヤーの事例からサービス・ラーニングへの示唆を得ようとするア

アプローチの有意性等、課題は残るものの、それはサービス・ラーニングの価値と実効化に新たな知見をもたらした本論の価値を損なうものでは全くない。よって本論文は、博士（政策科学）（同志社大学）の学位論文として十分な価値を有するものと認められる。

総合試験結果の要旨

2013年7月20日

論文題目： 日本型サービス・ラーニングに関する実証的研究
—地域公共人材育成を实践事例として—

学位申請者： 久保 友美

審査委員：

主査： 総合政策科学研究科 教授 今里 滋

副査： 総合政策科学研究科 教授 新川 達郎

副査： 総合政策科学研究科 客員教授 谷口 知弘

要 旨：

久保氏の学位申請論文について、2013年7月20日午後2時40分から午後3時40分まで、公聴会方式により口頭試問を実施した。まず、久保氏自身が約30分間論文の概要についてのプレゼンテーションを行い、その後約30分間、久保氏と審査委員との間で質疑応答を行った。

審査委員からは、サービス・ラーニングの意義、日米の異同、一般財団法人 地域公共人材開発機構のサービス・ラーニングが普遍性を持ちうるのか等について確認や質問があったが、久保氏はいずれに対しても理路整然と的確に回答を行った。

以上のことから、久保氏の十分な研究能力を確認することができた。

また、外国語能力については、先行研究、関連研究の英語文献を広範囲に渉猟し咀嚼・消化しており、その理解、引用、参照においても誤りがないことを確認した。したがって、研究に必要な外国語能力は十分であると判断した。

よって、総合試験の結果は合格であると認める。

博士學位論文要旨

論文題目： 日本型サービス・ラーニングに関する実証的研究
—地域公共人材育成を実践事例として—
氏名： 久保 友美

要旨：

日本においても2000年前後からサービス・ラーニングが注目されてはいるが、実際の教育現場の取り組みにおいては、一部の先進的な大学に留まっており、全国的な動きとしての浸透にまでは至っていない。また、先行研究は「サービス・ラーニングとは何か」「どのようにしてサービス・ラーニングを効果的なプログラムとして取り入れるのか」「サービス・ラーニングによってどのような変化がもたらされたのか」といった論点が大半を占め、日本型サービス・ラーニングの構造について論じたものは少ない。日本においてサービス・ラーニングを定着させるためには、アメリカ型のモデルをそのまま移転するのではなく、日本型サービス・ラーニングを検討する必要があるのではないだろうか、という問題意識に至った。

本論文の目的は、筆者が関わってきた「新しい公共」を担う人材である「地域公共人材」育成の事例を記述的な視点からとらえ、日本においてサービス・ラーニングを定着させるためのモデル「日本型サービス・ラーニング」の可能性を論じ、その構造について揭示することである。具体的には構造上の課題を「導入（入り口）」「過程」「展開（出口）」の3段階に分け、その課題の解決に向けた政策的インプリケーションを示すために以下の通り、議論した。

(1) 導入（入り口）：学習アウトカム設定プロセスの明確化

デューイの思想を概観すると、サービス・ラーニングの基礎となっている経験主義教育が本来の意義を果たすためには「学生の学習目的や成果の明確な設定もしくは認識」が必要条件になると導出した。その条件をサービス・ラーニングに関する先行研究をもとに参照させると、「誰によって」「どのタイミング」で設定され、教職員によって設定された場合はそれを学生がどのタイミングで「認識」をしたのかという学習アウトカムの設定プロセスが不明瞭であることが明らかになった。また、学習アウトカムの大半が大学（教職員）によってあらかじめ設定されており、「教員—学生」といった関係性を通して教育されている現状にある。

この知見から、日本におけるサービス・ラーニングが経験主義教育に象徴される進歩主義的教育ではなく、伝統的教育の域を脱してはいないことが指摘できる。つまり、サービス・ラーニングそのものは進歩主義的教育をベースとしながらも、内容が伝統的教育のフレームワークの中で運用されていたために上述の課題が表出をしている。

そのような課題解決を検討するために、「ギャップイヤー」を事例として記述的に論じた。ギャップイヤーでは、学習者自らが感じた問題意識や将来の目標がベースとなって、自分で研修先や研修内容を組み立てるため、ギャップイヤーを通して何を学びたいのか、どんな効果を期待しているのか、といった学習アウトカムを学習者による視点で設定をすることが可能であることが確認できた。あわせて、いち早くギャップイヤー制度を取り入れた秋田国際教養大学や一般社団法人日本ギャップイヤー推進機構協会で紹介をされているギャップイヤー経験者の語りから、ギャップイヤーによって学校での専攻への学びの深化や将来への展望といった一定の学習アウトカムを獲得していることも明らかとなった。ギャップイヤーの考察を通して「大学（教職員）は、単位認定や資金的補助、教員による事前・事後学習や省察の指導といった学習者の学習意欲を向上させるような環境整備に注力し、研修先や研修内容等といった中身に関することについては学

習者の自主性に任せることで自ずと学習アウトカムも自らの問題意識にそった形で設定するであろう」という政策的インプリケーションを示した。

そのギャップイヤーの特徴を取り入れた地域公共人材育成の取り組みが「京の公共人材」未来を担う人づくり推進事業、「京都式ソーシャル・ビジネスリーダー育成事業」である。本事業では、ギャップイヤーと同じく事業の大きなフレームワークは決まっているが、内容やフィールドの設定は自主性に任せられている。また、定期的な省察の場や財政的なフォロー体制も整えられている。緊急雇用対策事業のため、求職者（社会人）が対象となっており、次へのキャリアステップという学習アウトカムのもと、学習や経験を積むことになるが、この事業を通して9割以上の者が新しいキャリアデザインを獲得しており、極めて高い効果を生み出す結果となっている。このことは、ギャップイヤーをサービス・ラーニングのモデルとすることで、学生だけでなく、社会人にとってもサービス・ラーニングを汎用できる可能性を示唆した。

（2）過程：コーディネーターの配置及び人材育成

（1）と同じくデューイの思想において、進歩主義的教育を進めるにあたって教員は、学生の個人の変化だけに留まらず、状況を総合的に判断し、学習の目的を達成できるようにコーディネートする能力が求められている。

しかし、日本のサービス・ラーニングの現場においては、コーディネーターは不安定な就労環境に置かれていることが多い現状が明らかとなった。なぜならば、文部科学省等の外部資金によって、サービス・ラーニングを推進する契機となった大学が多く、補助金が終了すると規模を縮小せざるを得ない状況に追い込まれているからである。これは、コーディネーターの配置及び人材育成が構造化されていないことが要因であり、安定的なコーディネーションが供給できる仕組みを構築する必要性を指摘した。

地域公共人材育成の現場においては、「京の公共人材」未来を担う人づくり推進事業や「京都式ソーシャル・ビジネスリーダー育成事業」等の実践を通して地域公共人材コミュニティが形成されている。そのコミュニティの中でコーディネーターの配置と人材育成が自然と構築されつつある。その仕組みについては、J.Lave、E.Wengerの正統的周辺参加を用いて説明を行なった。

当初、地域公共人材コミュニティにとって新参者であった者が「京の公共人材」未来を担う人づくり推進事業や「京都式ソーシャル・ビジネスリーダー育成事業」を通して、地域公共人材に必要な知識や技術を地域公共人材コミュニティから習得し、参加の度合いが深まることによって、十全的参加への移行を図る。そして、新参者から古参者となり、新参者に対してアドバイス等を行なうことで、新参者を地域公共人材コミュニティへの十全的参加に促す役目を果たしている。

このような仕組みが構築されるにあたっての社会的背景としては3つ考えられる。1つは「地域公共人材」という一定の学習アウトカムに対する共通認識があることである。2つ目は十全的参加に係る期間に明確な区切りが設けられているため、新参者から古参者になる切り替えが区別しやすいことである。3つ目は、このコミュニティを俯瞰的にマネジメントする組織として地域公共人材開発機構が存在することである。換言すれば、安定的なコーディネーションを供給するための仕組みとして「学習アウトカムの共通認識」「期限の設定」「マネジメント組織の存在」が必要であることを政策的インプリケーションとして示した。

（3）展開（出口）：学習成果を可視化させるための資格制度構築

アメリカの歴史から、今日のようにアメリカにおいてサービス・ラーニングが発展を遂げたのは、サービス・ラーニングが大学の教育手法として留まることなく、国の教育施策として展開されたことによるところが大きいことが明らかになった。つまり、日本型サービス・ラーニングを検討するに当たっても国の教育施策との関連は外すことができない。そこで、本論文では文部科学省のサービス・ラーニングや生涯学習に係る答申等を概観し、日本型サービス・ラーニングを

考える上で重要な国の施策の在り方について検討を行なった。その1つとして、1999年に発表された第4期生涯学習審議会「学習の成果を幅広く生かす―生涯学習の成果を生かすための方策について―」の答申の中で取り上げられている、学習成果を可視化させるための資格制度について議論した。

地域公共人材育成の実践においても同様な目的を企図して創設された「地域公共政策士」という地域資格が運用をされており、現在8名の資格取得者が誕生している。答申の中では、資格制度の構築化に向けた必要条件として「学習成果の認証互換ネットワークとその拠点」「学習成果の認証互換のための換算基準」「生涯学習成果の認証」が掲示されており、その3条件について地域公共政策士が充足しているか否かについて記述的に論じた。分析の結果、地域公共政策士についてはその3条件とも充足していることが確認でき、地域公共政策士はサービス・ラーニングにおける学習成果を可視化させるための資格制度としてひとつのモデルとなりうる可能性があることを政策的インプリケーションとして示した。

一連の分析によって、日本におけるサービス・ラーニングの構造に課題が表出していることが明らかとなった。それと同時に、その課題を解決するための方策を検討することが日本型サービス・ラーニングのモデルにつながることを示唆されたことになる。そのモデルを考えるにあたって、本論文では地域公共人材育成の実践事例を記述的視点から論じ、政策的インプリケーションを抽出した。本論文で掲示した政策的インプリケーションを用いて、サービス・ラーニングの現場で問題提起をし、議論を進めることで、日本型サービス・ラーニングの定着につながっていくことになるだろう。

(文字数 3937 文字)