

平成 19 年度
産業競争力強化人材育成事業委託費
「キャリア教育の
コーディネート機能等に関する調査」

報 告 書

平成 2 0 年 3 月

委託者：経済産業省 経済産業政策局

産業人材政策担当参事官室

委託先：株式会社ベネッセコーポレーション

平成 19 年度 産業競争力強化人材育成事業委託費
「キャリア教育のコーディネート機能等に関する調査」
報 告 書

平成 2 0 年 3 月発行

発行者 経済産業省 経済産業政策局
産業人材政策担当参事官室

〒100-8901 東京都千代田区霞ヶ関 1-3-1

委託先 株式会社ベネッセコーポレーション

目次

はじめに 本事業の目的及び調査・分析の概要 P1

第1章 モデル事業 28 地域の調査結果 P3

第2章 先進地域 10 地域の調査結果 P89

以下別冊

第3章 分析の背景及び観点

第4章 モデル事業 28 地域と先進地域 10 地域の分析

第5章 まとめ

はじめに

【本事業の目的】

経済産業省では、文部科学省、厚生労働省との連携のもと、2005年度(平成17年度)からの3年間、ものづくり体験など地場産業を活かして、さまざまな職業の魅力を学ぶ『地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト』(以下「本プロジェクト」)をおこなってきた。

本プロジェクトは、将来の産業人材の確保・育成の観点から、学校段階の早期から子どもたちに職業観等の醸成を図るため、学校、企業、行政等地域の関係者が一体となったキャリア教育を目指している。上記の目的を達成するためには産業界と教育界をつなぐNPO等民間主体の仲介役(以下「コーディネーター」)の存在が不可欠であることから、その支援もおこなってきた。

本事業では、本プロジェクト28地域と先進的なキャリア教育をおこなっている10地域の中核コーディネーター等にインタビュー取材し、キャリア教育を円滑に実施していくために必要なコーディネート機能を調査・分析した。

本事業は、コーディネーターを活用したキャリア教育を継続的なものとし、全国にさらに普及していくために、コーディネーターの資質・能力及び、その集積としてのコーディネート機能等を明らかにすることを目的としている。

【調査・分析の概要】

本事業では、コーディネート機能を、キャリア教育を実施するための資源(企業やNPO等)の発掘、地域の学校・企業等関係者間のネットワークの構築・維持、体系的・効果的なプログラムの構築、授業を円滑に実施するための連絡・調整の4領域に区別した。

これを本報告では、プロジェクトの構造と流れ、コーディネーターの資質・能力に合わせ、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化」の3つのキー・ステージと「コーディネーターのバックグラウンド」「評価・修正」「組織・育成」の3つのサブ・ステージに再構成した。その上で、「問題発生—問題解決」などの具体的事例(エピソード)を中心に、各ステージをドキュメント化した。

調査・ドキュメント化・分析に際しては、コーディネーターや関係者の証言、各コーディネート団体の報告書等に記載されている事実をもとに、経済産業省の『シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会報告書』¹における「シティズンシップを発揮するために必要な能力」の「意識」「知識」「スキル」の3領域に、経済産業省の「社会人基礎力」²、文部科学省の「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み(例)」³の「4領域・8能力」

経済協力開発機構(OECD)の「キー・コンピテンシー」⁴の観点とともに、本調査独自の視点を加え、コーディネーターの資質・能力の可視化を試みた。ドキュメント化は、第1章「本プロジェクト 28 地域の調査結果」及び第2章「先進地域 10 地域の調査結果」に記した。また分析については、本報告書別冊(分析編)に詳述した。

その概略を述べると、「熱意」「自信」「主体性」「貢献」「責任感」「使命感」などの意識、「教育課程」「学校事情」「地域問題」「企業情報」などの知識、「柔軟性」「傾聴力」「批判的思考」「交渉力」「課題発見・解決」「情報収集・発信」「粘り強さ」「働きかけ力」「俯瞰力」などのスキル・ノウハウなど、さまざまな資質・能力を抽出することができた。

なかでも、ほぼすべてのコーディネーターに共通する資質・能力として「学校、企業、地域住民、行政などの各アクターから『信頼を得る』人柄」ということがあげられる。

もちろん「人柄」とは単に「人あたりがいい」などという性格的なことだけではなく、上記のさまざまな意識・知識・スキルなどの資質・能力を備えた総合的な人間性(人間力)を指す。また「信頼」も、教育学のみならず政治学・行政学・経済学など様々な学問領域において近年特に注目を集めている、ソーシャル・キャピタル(社会的規範・社会的ネットワーク、信頼)としての「関係的信頼」(尊敬・コンピテンス・他者への配慮・誠実さ)を意味している。

本調査では、コーディネーターに必要な資質・能力を「コーディネーター・シップ(社会人実践力)」と呼ぶことにする。本調査の結果、この「コーディネーター・シップ(社会人実践力)」は、「信頼(信用性)」を中核とするさまざまな資質・能力を総合した人間性であるということが浮き彫りになった。

ただ、これはあくまでも概略であり、詳細については各章を参照されたい。

¹ 経済産業省『シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会報告書(委託先:株式会社三菱総合研究所)』平成18年3月。詳しくは本報告書別冊参照。

² <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/> (最終アクセス日2008年3月31日)

³ http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/index.htm (最終アクセス日2008年3月31日)

⁴ ドミニク・S・ライチェン, ローラ・H・サルガニク (立田慶裕監訳)『キー・コンピテンシー 国際標準の学力をめざして』明石書店, 2006年

第1章 モデル事業 28 地域の調査結果

Sapporo 夢探究プロジェクト

キャリアバンク(株)(北海道札幌市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

本プロジェクトのコーディネーターであるキャリアバンクは、人材派遣や人材育成を展開する総合人材サービス企業だ。またキャリア・カウンセリングなど若者の就職支援や高校でのキャリア教育も手がけてきた。

同社でコーディネート業務に携わる Mさんは、バブル経済が崩壊したとき「会社ってなんだろう」「働くってどういうことだろう」という問題意識を持った。

その後、経営コンサルタントやキャリア・カウンセリングなどの経験を積んだ後、キャリア教育と出会い、キャリアバンクに入社した。同社では札幌市教育委員会からの要請で、高校生のキャリア教育プログラムを教員とともに作成した。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

地域とキャリア教育を連動させるため、地域のシンボル「札幌ドーム」をプログラムの中心に位置づけ、札幌ドームで働く人や建設した企業、野球を取材する新聞社とネットワークを構築した。

ただ企業や学校を訪問した際、「なぜ一民間企業が公教育に携わるのか」「うちの生徒を派遣(社員)なんかにしたくない」という反応があった。当初はキャリア教育におけるキャリアバンクの認知度はあまり高くなかったため、誤解や偏見を持つ人も少なくなかった。そこで Mさんは、キャリアバンクはあまり前面に押し出さず、「夢探究プロジェクト」の事務局として活動を展開していくことにした。

教員と強い結びつきを持つためには、教員がキャリア教育を理解していなければならない。教条的なことを言っても教員の胸には落ちないので、文科省の定義や経産省の社会人基礎力を、まず Mさん自身の言葉にして、それを教員の言葉や学校の授業活動に結びつけて話をした。

たとえば、Mさんは、キャリア教育において「進路を選択する力」と「進路を実現する力」が重要だと考えている。「進路を実現する力」の1つに学力、つまり学校で毎日おこなっている教科学習がある。「進路を選択する力」は職業観・勤労観などの価値観や主体性ということになる。価値観や主体性は体験から子どもたちが自ら獲得していくものだ。

そこで Mさんは、教員に対して「体験学習なら、学校は総合学習や生活科の

時間で、環境学習や地域学習をやっていますよね」とキャリア教育、社会人基礎力と学校の取り組みを連結させて話す。すると多くの教員は、全く別物のカリキュラムが降って湧いてきたのではなく、自分たちがおこなっていた授業の延長上にキャリア教があることを理解し、授業を進めることができるようになる。

コーディネーターは、あくまでも「学校の味方」「学校を支える」というスタンスをとり、学校の文化と企業の文化の橋渡し役に徹し、学校と社会をつないでいくことを目指した。

【プログラムの作成】

上記の札幌ドームを中心にしたプログラムは、札幌ドームのある福住区の学校には受け入れられたが、他の地区の学校には受け入れられなかった。札幌ドームが札幌市のシンボルであっても、小学校段階ではもっと身近な、学校の近くのシンボルが必要だった。また近年は各学校が「特色ある学校づくり」を目指し、独自の取り組みをおこなっている。そこで、2年目からは、「札幌ドームプログラム」に固執することなく、学校のニーズにあったプログラムを作成することにした。

例えば、札幌ドームから離れた小学校の6年生は、4年生、5年生のときに学校の近くの「森」を題材に環境学習をおこなっていた。これにキャリア教育を接続し、「森」のことを調べ、新聞をつくるというプログラムにした。

また、低学年では、発達段階を考慮すると、いきなり社会の職業を学習することは困難なので、家事をテーマに生活科にキャリア教育の視点を入れるという方法をとった。

「CSR で失敗する事例は、“このプログラムはいいんだから”と自社がやりたいことを押しつけることに原因がある。学校の教育計画にあった自由に柔軟な発想が必要」とMさんは言う。

【マネジメント・実施の円滑化】

企業では必ず担当者が決まっているようにいるように、学校でも教頭なり、学年主任なり、あるいは総合学習の担当者なり、しっかり窓口を決めておくことが円滑な実施につながる。

ある高校では職業体験の授業を計画していたが、衛生上の問題で食品関係・飲食関係の企業が集まらない。また個人情報保護の問題で金融関係などの企業に断られるケースが多かった。そこで、職業体験を断られた職種に対しては企業を取材し、職業紹介の新聞を作成するというプログラムで対応した。職業体験の受け入れを断った企業も取材ならOKした。

学校行事のために必要な時間数が確保できない場合がある。教員も「どうし

よう」と戸惑ってしまう。そんなとき M さんは「いいじゃないですか、学校行事をみんなで一生懸命やってください。それがチームで働く力になります」とアドバイスする。計画していたことと別なことをやっても、そのなかに社会人基礎力の要素を組み込めば、それがキャリア教育になる。問題が発生すれば、その問題をキャリア教育につなげていくということだ。

【評価・修正】

教員の研修会においては、キャリア教育は、決して「新しいものが降って湧いたのでない」ということを主眼に話をする。

たとえば、数学とキャリア教育は、一見つながりにくく思えるが、問題解決のため必要なことを省略せず、コツコツと地道に作業を進めるという意識やスキルは共通している。数学が不得意な人は公式だけ覚えてそれで終わりだが、得意な人は繰り返し練習問題を解いたり、証明問題では手抜きをせず着実に解答への道筋を歩んでいく。こういう話しをすると教員は「数学と社会のつながり」というテーマで授業を構築できる。生徒も数学の問題を解くという「作業」が社会へ出たときのスキルにつながると意識するようになり、学習に新たな意味が付加される。

本プロジェクトはキャリアバンクの社員にとっても「自分の仕事を見つめ直すいい機会になり、社員教育にもなった。部下を見ていて、優秀だなと思う者は“人から信頼される力”を持っている。与えられた課題に対して責任を持って最後までこなすこと”が“人から信頼される力”になると M さんは言う。

【組織・育成】

3 年先の自律化を見据えて、1 年目、2 年目は教員と一緒に企業をまわることにした。子どもの声や写真などのビジュアル・ツールを使って、キャリア教育の具体的な事例が企業側にわかるように協力を求めるなど、教員が企業開拓のノウハウを M さんのそばについて体得できるようにした。

その結果、3 年目はほぼ教員だけで企業を開拓することができるようになった。そこにはこんな背景もあった。企業の担当者も親である場合が多い。「なぜ大事な子どもを預かる当事者の教員が来ないのか」という疑念を持つ人もいる。M さんは「私たちが頼むより先生が頼んだ方が企業は受け入れてくれます」と教員に話し、教員に現場を見せ、教員が現場を体感できるようにした。

それでも躊躇する教員には「失敗してもいいじゃないですか。それが“前に踏み出す力”なんですから」と励ました。

本プロジェクトの事務局は、M さんを含めてキャリアバンクの 4 人が専従していた。別のプロジェクトも抱えていたが、ほぼ毎日、本プロジェクトに関わった。

小樽市の産業資産を活用したキャリア教育事業

NPO 北海道職人義塾大学校(北海道小樽市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

小樽市は、エキゾチックな運河や西洋建築で知られる観光地であるとともに、工芸産業の発達した製造業の街でもある。しかし、近年は、少子化と若者の流出により人口が減少している。

本プロジェクトの中心的民間コーディネーターであるFさんは、小樽市で工務店を営む家に生まれた。父親が働く建築現場がF少年の遊び場だった。木っ端や鉋くずで建物や怪獣をつくってすごした。「昔は建築現場にブルーシートなんか掛けなかった。父親たちがどんな仕事をしているか、すべて見えていた。街も同じで、職人さんたちがなにをしているか、子どもたちはみんな知っていた」。しかし、現在は多くの仕事がオフィスや工場のなかに隠されてしまっている。後述する「小樽職人の会」(以下「職人の会」)に来る若者に聞くと、仕事といえばテレビで取り上げられる刑事などのバーチャルなものだった。彼はこのような若者たちの薄っぺらな職業観に危惧の念を抱いていた。

1992年(平成4年)、Fさんらは街の匠や、その「業」を世の中に紹介するために「職人の会」(現在約80業種90名)を発足させた。この会を運営していくうちに、後継者不足に悩む商工業者の姿が浮き彫りになってきた。そこで同会が母体となり2001年(平成13年)に「NPO 北海道職人義塾大学校」(以下「職人義塾」)を設立し、ものづくりの後継者育成事業に乗り出した。

当初、職人希望の若者を親方に紹介することをおこなっていたが、母親に言われて嫌々やって来る若者や数年修業しても親方の元を離れて独立することを恐れる若者、すぐに辞めてしまう若者を見るにつけ、ザルで水をすくうような徒労感を覚えるようになった。Fさんらは「もっと子どものうちから勤労観や起業家精神を育成しなければならない」と思い、小中学生向けの「キッズベンチャー塾」をはじめた。これは単なる「ものづくり体験」ではなく、製品の企画から製造、販売、経理までの一連の流れすべてをおこなうもので、夏休みのイベントや学校の総合学習、他地域からの修学旅行にまで広がっていった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

小樽市役所産業振興課から「キャリア教育プロジェクト」を勧められ、学校への人脈を広げたいということもあり、これまでのノウハウを使えばできるのではないかと考え、参加することになった。

企業の発掘・ネットワークについては多業種に人脈を持つ「職人の会」が母

体となっているので問題はなかった。

実施校については、1年目は小学校が2校、中学校が1校という状況だった。教育委員会も校長会も「いいことですね」とは言うのだが、当時はキャリア教育に対する理解もいまと比べるとほとんどない状態だったので、それ以上話が進まなかった。そこで小樽市議会議員に「この事業は小樽市にとって絶対に役に立つ」という陳情をおこない、市議会で「この事業に協力するのか否か」という質問がなされた。これに対して教育委員会は「この事業に対して全面的に協力する」と答弁し、小樽市の「学校教育推進計画」のなかにキャリア教育の実施が明記され、学校評価の項目にもキャリア教育が入ることとなった。これにより制度的な裏づけを得て、小中学校も積極的に取り組むようになった。

もう1つ、小樽市で本プロジェクトが広がったのは、マス・メディアをうまく活用できたからだろう。1年目の実施校は少なかったが、地元紙や全国紙が取材・報道をおこなった。ただ情報発信するだけではメディアは取材に来ない。「職人の会」は、これまで「全国職人学会」「世界職人学会」など日本で初めてのイベントをおこなっていた。メディアには「職人の会」は「面白い団体」「期待を裏切らない団体」というイメージがついていた。プログラムについても、それまでの職業体験や進路指導などの学校の授業とは異なる「報道に値する」新しい教育のかたち・内容であったため、メディアは好意的に取り上げた。これにより学校、教員、保護者に「キャリア教育プロジェクト」が認知され、潜在的なニーズを掘り起こし、「うちの学校でも」という需要が高まった。

ただ、制度的裏づけやメディアの活用だけでは本当のネットワークは構築できない。最も重要なのはコーディネーターが学校のニーズを的確に掴み、信頼を得ることだろう。Fさんたちは、後述するプログラム作成段階において、1つ1つの学校の要望に合わせ、その学校独自の「キャリア教育」ができるように話し合いをかさねた。これが校長、教員の口コミで広がり、「キャリア教育プロジェクト」の信用になり、幅広いネットワークが構築されていった。

【プログラムの作成】

プログラムの作成にあたっては「職人義塾」などの蓄積をそのまま学校に押しつけるといことはしなかった。「うちのスタイルはこれだというのを持たないで、生徒・教員が主役の自由度の高いプログラムにする」ことを心がけたとFさんは言う。たとえば、ある中学では修学旅行で岩手県盛岡市に行き老人ホームを慰問していた。これをうまくキャリア教育に結びつけられないかという要望があった。そこでFさんは、小樽の工芸技術を使った「小樽グッズ」を生徒たちがつくり、それを盛岡で配って小樽のPRをすることを提案した。

また「学校ではできないこと」という点にも配慮した。従来工業高校では教科書等に従って、ただ製品を製作するだけであったが、Fさんは、クライア

ントの要望を聞き独自の製品をつくること提案した。これにより、ものづくりに人間関係という営みが加わることになった。

1つのプログラムの作成に要する時間はまちまちだが、1例をあげると、話が出でから約半年、実質的な打ち合わせは約1ヶ月の間に5~6人の教員と1回2時間、職人の技術や企画、安全等も含めての話し合いを3回持った。細々とした点については電子メール等で連絡をとった。

職業体験等で生徒を受け入れる企業も初めはなにをやらせていいのかわからない手探りの状態だった。「職人義塾」では各企業の技術や特色を熟知しているので、それに見合った提案をおこなった。例えば、旋盤機を持つある部品工場に対して、「コンピュータで座標を書かせて金属のサイコロをつくらせては」とアドバイスした。「機械を壊さないか」と言われたが、「それをうまくさせるのがオヤジさんの腕でしょう」と説得した。

【マネジメント・実施の円滑化】

前述の中学では、すずでキーホルダーをつくることになった。生徒たちは1日あればできると言い、朝9時から午後5時まで製作にあたったが、目標個数の半分もできなかった。そこで、引き続き、放課後に2~3時間、1週間かけて完成させた。生徒は100円のものは100円の労力でできると思い、甘い見通しをたてて失敗する。その試行錯誤に柔軟に対応することが求められる。

【評価・修正】

伝統工芸の職人に講演というかたちで話をしてもらったが、話すプロではないので会場には、しらけた雰囲気があった。そこで、Fさんが職人にインタビューしたり、職人の実演に対してFさんが解説したりする形式に変えたところ生徒の反応が目に見えてよくなった。椅子をつくる87歳の木工木地師、いまもスーパーの一角で店を出す90歳の飴細工師の仕事をする姿、生きざまを見せることで、生徒たちの関心が呼び起こされた。

【組織・育成】

本プロジェクトは、学校関係者、産業界、行政から人員を集め、「職人義塾」の内部に「キャリア教育連絡協議会」を設置した。おもにコーディネート活動をおこなっているのはFさんを含め事務局の2人だが、年に1回の会議や「職人義塾」の理事会、懇親会等に関係者を招き、公式、非公式にコミュニケーションをとっている。

民間コーディネーターの育成については「職人の会」の若手と一緒に活動をおこない、実践によってスキル等を身につけさせている。また、PTA役員には自営業者が多いことから、今後、人脈を広げていく予定だ。

イーハトーブ・ルネッサンス

～企業戦略体験型職業観創生プロジェクト～

NPO 未来図書館(岩手県盛岡市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

NPO 未来図書館の O さんは設立直後から、T さんは本プロジェクト開始直後から同 NPO に入り、プログラム作成やネットワーク開拓をおこなってきた。

岩手の抱える課題としては、求人への伸びや給与において景気の上昇を感じるものが少なく、また、地元での就職を希望してもなかなかないので岩手を離れていく若者が多い。一方で地元へ愛着を持ち、地域の発展のために心を砕き、自分たちの力で子どもたちを育てようとする人たちも多くいる。このような状況のなかで、地元目線のキャリア教育を起こしていこうとする動きが生まれた。その中核的なリーダーを担ったのが、2004 年（平成 16 年）にスタートしたこの未来図書館なのである。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

企業の開拓においては、岩手コミュニティビジネスセンター（地域でビジネスを起こそうとしている人を支援する団体）でのつながりから、商店街振興組合・商工会議所・青年会議所の紹介や支援を受けることができた。未来図書館の持つプログラムは、学校の学区を学びの場としている。もともと生活科や総合的な学習の時間でかかわっていた近隣の商店街が、そのまま今回のキャリア教育の場にもなった学校があった。他の学校も商店街振興組合の協力により、学区や近隣での実践が可能になった。

1 年目の実践校はすべて、本プロジェクト以前から別の事業で何かしらのかわりがあった学校ばかりだったが、提案を受ける学校としては新年度が始まってしまっている 6～7 月の時期だったので、アプローチには困難があったという。未来図書館内のメンバー同士で持っていた「小学校の先生は、いつもおもしろいことをやってるよ」「先生なら、きっとこの新しいことについてくれるよ」といった情報をつてに、一本釣り式にアプローチしていった。また、山村地域にある中学校に対しては、地域でおこなわれるお祭りや催し物にコーディネーターが足繁く参加し、そこに参加している保護者や教員たちとの信頼関係を築いていった例がある。その上でキャリア教育の提案をしたところ、「この人柄なら...」「この熱心さなら...」ということで OK をもらえたのではないかと、T さんは振り返る。また、高校の開拓には、本 NPO 代表の K さ

んが商業高校向けの講演活動をもととしていて、そのつながりから実践が実現した例もある。どちらの場合にしても、言葉だけでの説得は難しく、その前に信頼関係を築いておくことがとても重要だという。

2年目は、1年目の5校から倍以上の11校での実践となった。1年目に実践した教員が異動先で継続したり、研修会で1年目の取り組みを発表したことでこのプログラムが広がったりして、手をあげる学校が増えた。

3年目は、県の教育委員会にキャリア教育の担当部署が設置されたことにより、10市町村のキャリア教育担当者と交流を持つことができるようになった。何校かの入れ替えを含み、3年目も11校での実施となった。

プログラムを円滑に進めるには、授業自体の話し合いに持っていく前に、校長・教頭・教務・進路指導担当の教員たちから、本プロジェクトに対する理解を得ることが非常に重要であるという。内容は、キャリア教育について、その必要性、そして、未来図書館というNPOについての理解を促すことなどである。しかし、学校という場所は外部からのプッシュに対して、他のセールスと同じように「何か金儲けしようとしているのではないか」とつい懐疑的になる習性を持っているため、信頼してもらうまでにはとても時間がかかった。学校によっては、5～6回にわたってこの説明のために訪れた例もあった。何回にもわたって説明したが学校が迷い続けたときには、「私たちが無理にやるものではない。子どもの学びのためですから、今年度はやめて1年間本当に必要かどうか考えられてはいかがでしょうか？」と提案し帰ろうとしたこともあった。この言葉に教員が反応し、「是非やらせてください」と実践に至った例もあった。最終的に学校自身がやると決めての実践だったので、成果があった。

1年目のアプローチではプレゼンできるものが経済産業省への企画書くらいしかなかったが、1年目の終了時『社会人のタネ』という冊子に、未来図書館が考えるキャリア教育の概念や実際のプログラムの内容や進め方についてまとめた。これが、2年目のネットワーク拡充にとっても役立った。2年目終了時には、本プログラムを経験した子どもたちの感想を載せた『みんなの声』、3年目終了時には、1年目の『社会人のタネ』よりも詳しくプログラムの内容や進め方、ワークシートも載せた『社会人のタネの育て方』という冊子をつくった。実践校拡充のプレゼンや、未来図書館の活動を広く知らせるための効果もあった。特に、『社会人のタネの育て方』は使ってみたいという要請が多く、本プロジェクト以外の学校からも成果の報告が寄せられるようになった。自立化への確実な一歩といえるだろう。

【プログラムの作成】

未来図書館は、小学校向けの「お仕事実感プログラム」、中学校向けの「PR力向上プログラム」、高校向けの「地域の課題解決プログラム」という校種別の

プログラムを持っている。

このプログラムを基本に、各学校の子どもの実態（いままでどのような学習をしてきたか、今回どうつなげたらよいか、など）や地域性（例えば、商店街が近くにあるかないかなど）の情報を得て、どういう授業の枠でおこなうか（たいていは総合的な学習の時間の枠でおこなうが、たとえば商業高校は、選択教科としてや情報の時間の枠でという場合もある）などを教員と話し合う。

授業については、誰が授業をするか（ex.1 時間目はコーディネーター、2 時間目からは担任）、どんなワークシート・資料が必要か、削る時間・加える時間はないか、などを話し合いながら決めていく。高校の実践において、「プレゼンの準備にかかる時間はすべて学校でやるので、任せてください」と教員が申し出た。

【マネジメント・実施の円滑化】

この話し合いの際、あらかじめ日時や授業内容、授業者などの項目が設けられた表を埋めていくかたちで、授業の詳細が決まっていく。そして、授業後に話し合いを持ち、振り返りと次の回についての確認をおこなう。このようにして、基本プログラムを各校の状況にあわせたオーダーメイドプログラムで実施している。

【組織・育成】

キャリア教育を「推進」するにあたっては、未来図書館が中核的なコーディネートをしているが、「実践」においては地域の他の NPO 等と連携している。釜石地域は 1 年目（平成 17 年度）から、久慈地域は 2 年目（平成 18 年度）から、それらの地域のコーディネーターが中心となって、その地域での授業をおこなっている。

また、1 年目から本プロジェクトのなかで、岩手の特性をふまえたキャリア教育の在り方を検討する場として、『いわてのキャリア教育を考える会（以下、考える会）』も未来図書館がプロデュースしている。この考える会は岩手県立大学の副学長を委員長に、各市町村の教育委員会や商工会議所、プロジェクトの実践校などにおけるキーパーソンで構成されている。役割としては、キャリア教育を理解し自分の問題として考えてもらった上で、委員のそれぞれの立場から地域に広めてくれることが大きい。たとえば、地元根ざし中核的な存在である地元新聞社は、考える会で出された「キャリア教育はいいが、受け皿がない」といった課題に対し、率先して採用の方法を変えたり、「人材育成フォーラム」のような場で他の企業向けに話をしたりしている。委員には行政関係者（例えば教育委員会）もいることから、学校開拓や一般に広める際に信頼してもらえることの効果もある。

おおだて子ども未来づくりプロジェクト

NPO ひととくらしとまち 大館ネットワーク(秋田県大館市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

本プロジェクトのコーディネート団体は、「NPO 法人ひととくらしとまち 大館ネットワーク(以下「大館ネットワーク」)」だ。経済や金融について、地域の産業・特性・歴史・生活まで含めて学び、「お金」に踊らされない自律した価値観を養おうと、地元の経済団体、行政、教育委員会、まちづくり団体が結成した。その中核が金融経済教育の普及を目的に設立された「NPO 法人金融知力普及協会(以下「金融知力普及協会」)」だ。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

金融知力普及協会が大館市に着目したのは、協会理事のネットワークで、同市を紹介されたことによる。2004年(平成16年)5月、金融知力普及協会の研究員であるLさんらは、大館市での実施可能性を探るべく、地元経済団体、まちづくり団体、地元銀行、市役所・教育委員会などをくまなく回り、「仕事とお金が結びついていない」という子どもたちの現状から、金融経済教育の必要性を説いた。

地元の反応は好意的であった。それは、大館の地域課題が存在していたからだ。農地の多い大館にあっても、機械化された現在の農業では子どもが農作業に関わる余地もない。多くの子どもたちは、職業から切り離された生活を送っており、「仕事とお金」のリンクができない子どもたちの現状に、地元の危機感があつた。

また、大館は、さまざまな農産品や木工品などの地場産品で有名な地域だが、近年では「人材流出」、「シャッター商店街」に象徴される「地域の埋没と活力低下」が問題となっていたが、打開策を見出せない状況にあつた。

こうした問題意識は、Lさんらと地元関係者が膝詰めで議論するなかで、金融経済教育が表面的な経済知識の習得ではなく、経済活動を超えた個々の価値観構築に有効であるという認識として共有された。

このなかで、後のキーパーソンが浮かび上がってきた。なかでも、大館まちづくり協議会のOさん、当時の大館市教育委員会のSさんと関係構築できたことが重要だ。学校情報を熟知しているSさんは早速1ヵ月後から実施できる学校を見つけ、Oさんは地元企業との折衝をおこなった。既存の地域ネットワークを有する人物の協力を得たことによって、小学校におけるモデルケースが意

外なほど早期実現となった。

2004年(平成16年)7月には、現在の「ひととくらしとまち大館ネットワーク」につながる会議を発足させた。そこには、会議を持つうちに理解を深めていくという意図があり、シンポジウムの企画などをした。当初地元には、「外部の人間がいいとこ取りするだけでは」との不安もあったが、「地元の問題解決につながる地域に根ざした取り組みである」ことを主張し、「本気」を誠実に伝えていった。そして間をおかず、任意団体として旗揚げし、会長には地元で信望のある商工会議所会頭が就任したことで地域活性化につながる真剣な取り組みであることが認知されるようになった。

同時に、実施した授業については、マス・メディアに積極的に取材させ、広報をおこなっていった。具体的には、地元紙7回、全県紙1回、全国紙1回、NHK地方局1回、銀行ディスクロージャー紙1回に上る。こうしたメディアの活用によって、地域の理解促進が図られた。

2005年(平成17年)度からは「おおだて子ども未来づくりプロジェクト」がスタート。大人が社会でおこなっている本物の仕事を、そのまま子どもたちに体験してもらうことをコンセプトとして、前年までの小学校における金融経済教育をベースにさらに大掛かりな体験型学習を取り入れた。

農業体験やものづくり体験では、JAが独自におこなっていた体験授業の拡大につながるよう配慮しながらJAに協力を仰いだ。子ども会社が事業資金を得るために融資を受ける授業では、地元銀行の協力を得た。地元銀行は独自に金融教育をおこないたいというニーズをもっており、コンテンツを持ち寄りながらwin-winの関係構築ができた。

販売場所の提供や接客の授業では地元大手スーパーマーケット「いとく」の協力を得た。顧客である子どもや保護者に仕事を理解してもらうということで、スーパーマーケットをさらに身近に感じてもらうメリットが得られ、その点を強調して理解促進を図った。さらに、児童生徒に教えるなかで、企業の担当者自身の省察につながり、社員教育にも還元される点を強調した。

【プログラムの作成】

学校に対しては、当初から基本プログラムを画一的に押しつけることはしなかった。なぜなら、学校には、学校の独自性を演出したいというニーズが存在したからである。たとえば、ある学校は「きりたんぼ」作成と決め名物化していったが、別の学校では児童の個性尊重のため、あらかじめ題材を決めなかった。

こうした多様なニーズが学校から出てきたときは、それを最大限汲み取り、対案を出していった。その際、Oさんらの有する地元企業の知識ベースが存在したことが重要である。たとえば、食品を扱いたくないという学校があれば、

すぐさま地元の木工品企業を紹介し、秋田杉を素材としたプログラムに切り替えていった。

この地元企業などの情報や人間関係は、これまでのまちづくり活動があったからにはほかならない。「大館ネットワーク」に関わるアクターは以前から相互に密接な関係を有しており、地域情報は無形ながら存在しているため、柔軟に対応できる素地があった。

【マネジメント・実施の円滑化】

プログラムの実施においては、トラブルの種となるインフォーマルな要望や不安などが、学校側・企業側から積極的に発言されることは少なく、放置すると関係が硬直し事業が中断する恐れがある。たとえば、教員は農業体験がなく、体験授業で植えつけた稲が肥大化してしまうなどの問題が発生したこともあった。

そのため、2005年(平成17年)度は教育委員会のSさんが、実施校をこまめに訪問して、プログラム実施の進捗状況の確認や体験学習のサポート体制づくりなどに奔走し、問題の芽を事前に摘み取った。

【組織・育成】

「大館ネットワーク」では、キャリア教育スタート時から、「キャリア教育推進協議会」を設置するとともに、「カリキュラム部会」、「広報部会」、「地域部会」を組織、役割分担をした。また、事務局体制を整備し、学校や企業の日程調整などをおこなった。

2006年(平成18年)度は、Sさんが人事異動となったため、学校側と打合せのできる、社会活動経験の豊富なスタッフを事務局に配置した。プロジェクトの事務局は地域の「NPO支援センター」に設置したが、それにより有給スタッフ(事務局スタッフ)の他にも、センターに同居する他団体の無償ボランティア・スタッフが活動に協力しており、水面下でのバックアップ体制も整備された。

2007年(平成19年)度は自律化に向けて、地元講師の育成を図った。これまで基本授業の多くをLさんが実施していたが、地元講師が授業を実施したり、担任への授業アドバイスをおこなうことを通して、学校側の自主的な取り組みも目立つようになったり、事務局にあまり頼ることなく学校や地域で実施できるまでになった学校も出てきた。

また、キャリア教育の活動が広く認知されたことにより、協力連携の動きが加速、参画を申し出る組織が増えている他、コーディネーターが県内外で講演をするなどしてきたことが功を奏し、他県や他の地域のさまざまな主体が新たにキャリア教育に取り組みたいとノウハウの伝授を求めてくるまでになった。

学社融合型キャリア教育プロジェクト

(株)ハリウコミュニケーションズ (宮城県仙台市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

本プロジェクトのコーディネート団体は印刷会社であるハリウコミュニケーションズ(株)だ。代表取締役であるHさんは社長に就任後、ITをいち早く事業に取り込みつつ、地域の情報化や活性化支援に取り組んできた。『学社融合型キャリア教育プロジェクト』を構築・実践してきた。

同社がキャリア教育にかかわるきっかけは2つあり、10年ほど前にさかのぼる。1つ目は、市立図書館・ギャラリー・シアターなどの視聴覚施設などが一体となった大型生涯学習施設にかかわったこと。さまざまな生涯学習団体のコラボレーションを仕掛けたところ、それぞれの団体が互いに結びつき、地域全体が活気を帯びていった。その過程を目の当たりにしたことが、社会教育・生涯教育との出会いだった。

2つ目は、同時期にインターンシップの受け入れを始めたこと。最初のころは、すでに就職が決まった学生が義務的に消化する、あるいは、直前にキャンセルする等の問題に直面し、学生の職業意識に対し危機感をもつようになった。そこで3年前に、単純な職業体験とは異なる3ヶ月間にわたるプロジェクト体験型インターンシップ(イベントに学生が参加し、プロと同じ仕事を自力でするといふもの)を考案・実施してみた。この取り組みは、前述の学生たちの問題が解決し意識が向上したという点で成果をあげてきたが、一方で会社側の負担が大きすぎたという点で毎年継続していくことに難しさを感じた。

そんな折、経済産業省が始めるキャリア教育プロジェクトを知り、小学校という早い段階からの“人育て”プロジェクトの実現のきっかけとなった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

Hさんはハリウコミュニケーションズのほかに、10以上の団体での要職に就いている。この人脈によって、本プロジェクトは広がっていったといえる。

プロジェクトを実践する学校の開拓について。経済産業省の採択未決定の時期から、Hさんは自らが学校評議委員をしていた小学校で、このプログラムの提案をおこなっていたという。他の評議委員や当時の校長から大きな賛同を受け、仮に採択されなくても実施する方向だった。幸いなことに無事採択が決定し、当時6学年のやる気ある教員にも恵まれて、このプログラムがスタートした。

初年度実施したもう1校の小学校の校長は、Hさんも役員をつとめる「学校

と地域の融合教育研究会」の副会長だった。校長として赴任初年度だったので実践は厳しいかと思ったが、「おもしろいことが大好きな方だから、話したらやりたがるだろうな」ということはわかっていた」とHさんは言う。提案したところ、案の定校長が乗り気になり、教員の賛同も得て、同小学校での実践も始まっていった。

また、授業に協力するゲスト（元・現フリーター、地域企業の社長など）の起用も、コーディネーター・ファシリテーターが持っていたつながりや、同社が企画するイベントに参加した人などのつながりから始まり、定着している。

【プログラムの作成】

仙台は人材に乏しい面があり新しい産業の芽が出てこない、というHさんがかねてから思っていた地域の問題点がある。その解決とあわせて、自社に社会的な価値を求めていくためにはどうしたらよいかと考えたとき、その答えは「教育も含めた地域活性化につながる人づくり」であるというところに行きついた。この理念は『一人ひとりの想いを引き出すキャリア教育カリキュラム』内の、例えば「自分たちが住みやすい街づくりのための事業を考える」という授業案に反映されている。

このカリキュラムの基本形は、Hさんが自身の持つ問題意識に基づいて、6つの活動（同社作成の成果報告書を参照）を軸に構成していった。それと同時に、初年度のファシリテーターたちのアイデア（アイスブレイキング、ワークショップ手法など）も積極的に取り入れていった。

一方、このカリキュラムを受ける学校側は、キャリア教育とは呼ばずに「自分づくり教育」と呼んでいる。それは、キャリア教育の土台となるのは、「社会と関わりつつ、自分の生き方を見つけ出していく力」ととらえているハリウ社の考えに共感しているからである。学校での実践にあたっては、実践校の教員と夜10時、11時ごろまで話し合い授業案を練ることもあった。

【マネジメント・実施の円滑化】

子どもたちの実態により合わせるために、授業後の子どもたちの振り返りカードを見て理解が足りないと思われるときには、担任がフォローの授業をすることもあった。たとえば、子どもたちがフリーターと正社員の話聞いたとき、いまの状況は違っても夢をもって生きていることに共感する子どもが多かったが、教員はその裏にある厳しい現実にも触れることが必要と考え、フリーターと正社員の現状についてじっくりと考える時間を設けた。

カリキュラムの骨組みは外部コーディネーターがつくる。そして、その骨組みを利用し、子どもたちの実態に沿った効果的な活動が展開できるように、教員が仕立てていく。この連携が、学校現場において自立的に継続させていくた

めの重要なファクターであるといえる。

【組織・育成】

授業を実際におこなうファシリテーターの養成に、大きく力を注いでいる(授業前の話し合いによって、できるところは教員主導で、内容に対する専門的な知識をファシリテーターのほうが多く持っている場合はファシリテーター主導で、というふうに授業者を決定しているため)。1年目はコーディネーターであるHさんのネットワークのなかから、当時環境系 NGO で活動していた女性(教員の経験あり)とその友人という2人のファシリテーターでスタートした。その後、入れ替わりはありながらも2年目は5人、3年目は6人と増えていった。

この3年目(平成19年度)からは市民ファシリテーターたちがNPO法人「まなびのたねネットワーク」を立ち上げ、ハリウコミュニケーションズのキャリア教育の実践部隊として、授業の企画・実施、市民ファシリテーター発掘・養成講座の実施を受託している。ハリウ社は、全体のプロジェクトマネジメントや資金調達、行政への政策提言、広報などを担当する、というように業務を分け組織化したことによって、より円滑に事業を運営できるようになった。

また同社は、学校の自立化のための教員向け研修講座、市民ファシリテーターの発掘・育成のための市民講座も積極的に開催している。実際、市民講座を受講した教員がこのカリキュラムに興味を持ち自校で実践し、途中のゲスト招聘の段階になってハリウ社に協力を要請したという例、この市民講座の受講者が「まなびのたねネットワーク」のファシリテーターになった例などがある。

「まなびのたねネットワーク」内の研修としては、もともとNPO等での活動を経てきたメンバーが多いので、互いの得意分野を内部講師として広めあい、研鑽を積んでいる。学校での授業実践に際する初心者ファシリテーターの育成方法は、最初は記録係、徐々に経験者についてスキルを学び、最終的には中核的な存在になっていくというもの。授業後の打ち合わせにも多くの時間を割き、積極的に意見交換することはOJT的研修の役割も果たしている。

【評価・修正】

このように、円滑に事業を運営するコーディネーターに必要な資質としてHさんは、自分たちのやりたいことを説得できる「政策提言力」、賛同者を増やしていく「回りを巻き込む力」をあげた。

また、コーディネーター・ファシリテーターともに必要な資質として、「社会に対する問題意識を解決するために、具体的な企画に落とし込めること、具体的には、講座を1つ企画・運営できるかというようなこと」「さまざまな価値観を認められること」をあげた。

情報コミュニケーション産業人材育成のための 中学生向け教育プログラム"Communication Pro School (CPS)"

(株) ソシオ エンジン・アソシエイツ (東京都 23 区)

【コーディネーターのバックグラウンド】

本プロジェクトの中心的民間コーディネーターは、株式会社ソシオ エンジン・アソシエイツに勤務するHさんとYさんだ。同社は、「ソーシャル・マーケティング」(企業のマーケティングの発想・手法を、学校などの非営利組織にも活用すること)の手法を用いて社会の問題解決に貢献することを「ミッション」としており、そのなかでも教育分野は大きな柱のテーマとして取り組んできた。

「教育」を大きな柱としているのは、社会を構成するのは「人」であり、社会的に望ましい政策や社会的事業・ビジネスを立案・実施するためには成熟した市民が育つ必要があるため、「教育」というシステムを介することで社会的な問題解決の一端が可能になると考えているからだ。

2001年(平成13年)、同社は、渋谷区における地域の教育力(渋谷区青少年体験活動支援センター)を育む事業に会社として参加し、また渋谷区教委のもとにおこなわれた地域教育力の研究会に関わっていた。

この活動のなかで、学校・産業界・地域が、分断された様相を呈していることに、大きな問題意識を持ったという。さらに、公立学校の生徒が私学に比べて(一概には言い切れないが)閉鎖感を抱いているように見え、魅力的な学びの環境を整えていく必要を感じていた。

さらに同社は「キャリア教育プロジェクト」に参加する以前から、「21世紀人材政策推進プロジェクト」というキャリア教育についての研究をおこなってきた経緯もあり、キャリア教育を用いることが教育を変革する起爆剤となるのではないかと考えていた。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

実施スキームを構築するにあたっては、前述の研究会で知り合ったメンバーの属人的紹介によっておこなわれた。研究会には、学校の校長や地域のNPO法人のメンバーが参加しており、ソシオエンジンと同様の問題意識を持っていた多様なアクターが、「キャリア教育」のもとでネットワークとなっていた。

本プロジェクトでは、地域の職業体験をもとに、中学生が雑誌(『job job』という地域の職業紹介をおこなうフリーペーパー)をつくる。そのため地域の協力企業を募る必要があったが、これは中学校がおこなっていた既存の職場体験ネットワークによって調達可能であった。また、編集や発行をおこなうメディ

ア領域の企業も、同社の既存ネットワークによって調達された。

最も苦労したのは、教員への浸透であった。意味あるプログラムにするためには、熱心な教員のみならず、一般教員にも理解をしてもらわなければならない。一般の教員には企業に対する「壁」意識があったという。

その壁を低くするべく、Hさんは、積極的な教員と綿密な打ち合わせをおこなった。一般教員とのクッションを担ってくれる教員と密な連携を取ることで、教員同士での波及を図ったためである。その回数をHさんに問うと、「数え切れない」とのことだった。

そこでは「先生がこのプログラムに意義を感じて、やってみようと思ってもらうにはどうしたらいいか。」「先生はどこでつまずきを感じるか」を討議し、教員はキャリア教育としておこなう内容が見えていないため、不安や不満を感じる事が指摘された。そのため、アウトラインを明示し、意思統一を図ることの重要性が浮かび上がってきた。

【プログラムの作成】

プログラムは、NPO学習環境デザイン工房との連携のもと開発されていった。その実施に当たっては、「パートナー」と呼ばれる地域のNPOが、各校に助言をおこなう協働体制が成立していた。「パートナー」も、先述の研究会の参加者からの属人的紹介によって、ネットワーク化されていった。

【マネジメント・実施の円滑化】

実施に当たってHさんらが感じた問題は、学校の「文化」と企業の「文化」の違いだ。(中)学校の文化的特性として、教員が相互に孤立し、連絡調整が上手く行かないという問題があった。そのため、あるときは協力企業が学校に行ったとき、「聞いてない」と言い出す教員に戸惑うといったことも起こった。企業からすれば、「それはクライアントを失うほどのことだけど、教員にはそういった意識がない」。

コーディネーターは、そうした文化的特性をただ非難するのではなく、企業側には、教員のそういった特性をあらかじめ伝達し、感情的な対立を招かないように配慮していった。

また、教員への説明にも工夫した。最初にすべてを説明するのではなく、重要なアウトラインを全員に確かに伝達し、その上で情報を小出しにしながら、各教員のなかでアウトラインを軸に情報を体系化してもらおうよう、仕向けていった。

Hさんによれば、「異文化のなかの通訳として、あるいは通訳となりうる人と学びながらノウハウを蓄積し、交流する」ことが、コーディネーターとしての重要な能力であるという。1年目は、各校につき、平均月2回以上は必ず訪問

し、「文化」の「通訳」を担ってきたという。

こうした「文化交流」を経て1年目が終了したが、2年目以降はその成果物と体験が円滑化への要因となっていた。1年目は、まったく体験したことのない教育活動に教員の戸惑いもあったが、2年目以降は、経験によって教員の理解も深まり、円滑にプログラムが進行するようになった。また、『job job』を通して保護者とコミュニケーションができるようになり、教員にとってもメリットが感じられるようになった。

さらに、生徒たちも、キャリア教育を学校の特色と捉え、先輩が取り組む姿を見ながら、後輩たちが「自分たちはこういう『job job』をつくろう」と捉えるようになり、学校に定着していった。

【評価・修正】

プログラム実施の評価と修正に関して、1年目は、最終成果物のフリーペーパーの記事作成に、意外なほど時間がかかってしまった。そのため、放課後等の時間を使わなければならないこともあった。しかし、2年目になって、生徒のスピードを読めるようになってからは、時間配分を調整し、円滑に進むようになってきたという。

プログラムの効果に関する評価においては、NPO法人 Educe Technologies との連携のもと、認知心理学の知見をもとにした質的方法による評価をおこなった。

これは特定中学校における授業観察と、授業内に生徒が作成する「外在化カード」の言語的分析によってなされたものである。こうした質的分析をおこなったのは、ひとつには、テストをするわけにいかない性質の学びであり、教員や生徒に学びの内実を知らしめるという目的があったからだ。

その結果によれば、生徒たちの言語の増加や、発話の質的向上が見られたという。結果は教員にも伝達され、キャリア教育の効果を周知・定着せしめるための戦略としても活用されている。

【組織・育成】

1年目はソシオエンジンが紹介したエディターに協力を依頼していたが、2年目以降、地域に在住・活動しているフリーのライターやデザイナーに依頼するようにしていった。これは、学校単位での自律化に役立った。Yさんによれば、地域の事情を知った人ならばこそその工夫が可能になったり、地域内の交流が活発化されるにいたったという。

アニメーション・コンテンツ産業を素材とした、小・中学生向け キャリア教育プログラム『クリエイティブ・キャリア・プログラム』

NPO 三鷹ネットワーク大学推進機構（東京都三鷹市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

三鷹市は、市内のすべての公立小中学校が小・中一貫校へ移行する。また、「三鷹の森ジブリ美術館」があることで、アニメ文化でも注目されている。

本プロジェクトの民間コーディネーターの1人であるUさんは、三鷹市役所の職員で、前の部署にいた当時から、教育委員会からの要望を受けて、学校（特に中学校）の職場見学の受け入れ先となる、地域の中小企業の情報収集・紹介などをおこなっていた。

Uさんとともに中心的なコーディネーターは、同じく三鷹市役所職員のOさんだ。「CCP（クリエイティブ・キャリア・プログラム）が始まる前は、キャリア教育は各学校がそれぞれの事情で個別に実行していた」とOさんは振り返る。例えば、現教育長が校長をしていた小学校では、様々な外部の人々で学校の経営や教育を支える実践があった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

UさんとOさんは、三鷹市からの派遣で「NPO 法人三鷹ネットワーク大学推進機構」（以下「ネットワーク大学」）に所属している。「ネットワーク大学」は2005年度（平成17年度）に開校して、NPO 法人化と同時期にキャリア教育に着手することとなった。キャリア教育をはじめきっかけは、三鷹市が「ネットワーク大学」設立の母体となった「あすのまち・三鷹」推進協議会という時限付きの任意組織を民学産公の協働で運営していたとき、「株式会社ソシオエンジン・アソシエイツ（以下ソシオエンジン）」が推進協議会の会員として活動していたことが直接のきっかけだった。

2004年度（平成16年度）の末、「ソシオエンジン」は「ネットワーク大学」が掲げる機能のなかの1つに、キャリア教育が位置づくのではないかと考え、提案をおこなった。「ネットワーク大学」は、キャリア教育のプログラム開発等の業務を「ソシオエンジン」と協力して実施することとなった。同社はアニメーションを中心としたコンテンツ産業界とも強い協力関係を持っており、そのネットワークから3年間の「CCP」の実務を支える主たる協力団体が集まった。

「ネットワーク大学」では別事業で「みたか教師力養成講座」や市内小中学校での理科教育支援など、教育委員会との連携事業も実施しており、教育委員会との連携が密であるため、「相手が誰か」「誰と交渉すれば実現に近づくか」ということなどに予備知識があった。

現場へのアプローチにはまず、校長会を通した。市内の小中学校の全校長が集う校長会では、「キャリア教育」に関する情報提供は会の議事に直接関係のないことであったため、持ち時間は議事前の5分間だけだった。Uさんが事業の意義や目標、想定される効果などに関するプレゼンをして、1年目は中学校1校、小学校3校が参加した。

また、地元企業、特にコンテンツ産業系企業については、Uさんの前職時代からの人脈が役立った。たとえば、アニメーション制作会社の役員、美術館の館長などだ。「会社と言っても結局は“人”なんですよ」とUさんは話す。

【プログラムの作成】

三鷹では、新たな「地場産業」ともいうべきアニメーション・コンテンツ産業を今回のプロジェクトで取り上げたが、当初はもう少し広範な分野を想定していた。しかし、公募の要件を正確に満たそうと努力すると、あえてニッチな部分に絞った提案にする必要があった。そのことで、アニメーション・コンテンツ制作という、やや特殊な職業に集中したプログラムとして実施してきた。

1年目、採択を受けた6月の時点で各学校の年間授業カリキュラムは当然のことながら既に決まっていた。例年、学校は前年度の末に年間スケジュールを決めてしまう。単発ならともかく20コマ分だ。それ実施することはかなり難しいなかで、手をあげた小中学校4校の教員は非常に協力的だった。その時点では、教員もコーディネーターにもプロジェクトの成果イメージが具体的には掴めていなかったが、1年目は教員たちと一緒にプログラムをつくっていった。

「ソシオエンジン」のNさんは「(アニメーション制作企業に対して、)実際のどの段階でプロの方に参加してもらえばよいのか、経験も前例もないため、なかなかわからなかった」と話す。そのため企業にも、プログラムを作成する段階から協力してもらった。

【マネジメント・実施の円滑化】

1年目、小学校1校がセルアニメに挑戦したため、その学校の支援を担当していたアニメーション会社にはかなりの負担をかけた。アニメの原画と原画の間を埋める動画(この部分にプロのアニメーターは何十枚とセル画を描く)を子どもたちが描き、スキャナでパソコンに取り込んで色塗りの作業は企業でやることにした。しかし、子どもたちが描いた絵を実際に引き取ってみたら、閉じるべき線が閉じていないなど思わぬ出来事があり、取り込みの作業、線を埋める作業、着色の作業で相当な時間を費やしてしまった。

別の学校で実施していたカメラで静止画を撮って、それをつなげる「コマ撮りアニメ」の方が短期間での実効性が高かったため、次年度からはそれを中心に展開することにした。

「仕事の現場では、みんながいいアイデアを出したとしても、採用されるのは一つだけ、ということが多い。もっともよいものを選ばれる。折衷案など普通はない」と話すOさんは1年目のことを鮮烈に記憶していた。

6人グループのアニメーション製作で主人公を決めることになった。学校教育はある意味で「平等」を重視するため、1人のキャラクターが主人公に選ばれたが、残りの5人のキャラクターも脇役で登場することになった。そのため、ストーリーを中心にキャラクターを考えるのではなく、色々なキャラクターが出てきてもおかしくないストーリーにせざるを得なくなった。

2年目は、最初からグループで話し合っ一緒にストーリーやキャラクターをつくることからはじめた。最初から共同制作にしたほうが比較的スムーズに進むことがわかった。キャリア教育を通じたコミュニケーション能力や役割分担での作業の進め方などの重要性は、このような試行の積み重ねからかたちづくられてきたといえる。

また、学校の教員たちは、臨機応変に時間割を組み替えてくれた。何をやりたいか直ぐに把握して、アドバイスもしてくれた。

地域で開催されるアニメフェスタは、Uさんが前部署に所属していたときに企画したイベントだった。1年目から、キャリア教育の取り組みの紹介パネルを展示し、実際の授業風景のDVDを流すことで、PRをすることができた。プロジェクト関係者のモチベーションも上がった。

【評価・修正】

1年目は、プログラムが一巡するたびに授業の感想を聞いて、その感想から子どもたちがどう変容していったのか、子どもたちのなかの心の変化を追うようにした。その反応を見ながら、カリキュラムを積み重ねていった。たとえば、1年目はセル画を使用していたが、2年目は、子どもたちが表現しやすいようにクレイ(粘土)アニメに変えた。

また、2年目と3年目は、小・中一貫教育に向けて、キャリア教育をどのようにしていくのか話し合った。自立化に向けたマニュアルづくり、少ない時間数でも対応できるカリキュラムのバリエーションの提示などもおこなった。

【組織・育成】

2年目からは、情報の共有の場としてのCCP研究会を立ち上げた。教員たち同士で教えあってもらい、クレイアニメの講習会や、アニメーションの制作工程を事前に学んでもらうようにした。実施校の数が多くなると一つ一つの学校に説明に行くのも難しくなったためだ。

企業と組み立てるキャリア教育

NPO 法人企業教育研究会《ACE》(千葉県)

【コーディネーターのバックグラウンド】

企業教育研究会(以下 ACE)のコーディネーターは、多くが千葉大学の現役学部生・大学院生で構成されている。2002年(平成14年)ごろから、千葉大学の准教授とその研究室生が「学校のために」「学生の教育のために」楽しい授業づくりをおこなっていた。企業人を入れた学校での授業実践は、かつて同研究室に在籍した千葉県長期研修生(現職教員)の在籍校でおこなったのが始まりだ。

「事務局長とコーディネーターとして授業をつくってきた A さんに話を聞いた。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

実践校の開拓について

連携している千葉県教育庁の「キャリア教育研究指定校」より、毎年10校ずつ紹介を受けた。

開拓の苦労はなかったが、実践を進めていく過程での苦労はあった。いくつかの学校では、教員たちの多少の抵抗(「キャリア教育って何?」「何か得体がしれない...」)を感じた。1年目はまず、「キャリア教育とはどんなものなのか。職場体験だけではない」ということを説明していくことから始まった。しかしながら、どう進めていくかは学校側も ACE 側もよくわからなかったので、不安だった。2・3年目は1年目の実績(実践記録)をプレゼンできたし、「新しく特別におこなうのではなく、普段の授業計画にキャリア教育の要素をプラスするだけ」と、教員の不安を払拭するような説明ができるようになった。そのせいか教員の抵抗感や不安感も2年目はほとんど見られなくなった。

企業の開拓について

授業内容から必要な連携企業を選定する作業は、学校側から具体的な企業名が出される場合もあるが、ほとんどの場合は ACE がおこなう。このどちらの場合も、アプローチは ACE がおこなう。企業は、授業の概略(たとえば中2数学の「1次関数」では通常の教科書学習のあと、ゲーム制作会社に、「ゲームのプログラミングから学ぶ1次関数」という発展的な内容で入ってもらうといった条件)をきちんと説明すれば、8割は OK してくれる。このように、企業にオファーに行くときには、「授業の目的」「何をしてもらうのか」「準備も含めてどのくらいの時間拘束されるのか」などを最初にはっきり提示することが、円滑に

プログラムを進めるコツだという。

学校に来てもらったの授業は無理でも、取材には応じてくれる場合が多い。断られる2割の理由は、「時期的に無理」「うちではそもそもそういうことはやっていない」というもの。断られた場合は、同じ職種の他社にオファーしていく。人に余裕があるので、大企業のほうが受けてくれやすいという。最初は乗り気ではない企業もあるが、「御社じゃないとダメ」「学校から期待されている」というような説明や、他の大企業の協力事例を紹介すると、「A社さんでもやってらっしゃるんですね。じゃあうちも…」というふうに引き受けてくれる場合が多い。このスキルは、年を重ねるごとに獲得し、また、ACEとしての実績が提示できる2年目以降に使えた。

他の機関のかかわりとしては、例えば中1国語の「ものづくりの知恵」の読解のために、地元企業に強い千葉県商工労働部に、「ものづくりについて話してくれる企業・事業所はないか」などと相談したところ、地元のポンプ会社を紹介してくれて、実践が実現した例がある。

【プログラムの作成】

プログラムの作成にあたっての例を一つ提示する。まず学校から「6年理科『電磁石のはたらき』の単元でおこないたい」という希望が出される。ACEとの話し合いのなかで、通常の教科書の指導内容自体を変えずに、教科書学習の事前・事後に企業講師によるキャリア教育的要素を入れることを決める（事前＝電動歯ブラシを分解し、コイルと磁石を取り出す活動、事後＝児童の製作した電磁石の発表と講師による講評）。ACEはその案に沿った企業も選ぶ。授業には単元の事前・事後に入ってもらうことを具体的に設定してから、企業にオファーをする。実際の指導案はACE主導ながら学校の考えも入れて作り、一方で企業への取材もおこなう。取材をもとに、フリップやビデオなど教材はすべてACEが作成。そして、最終的にどのように授業を進めるか（発問・子どももの作業・教材）を打ち合わせて、当日となる。

つまり、ACEはまさに学校と企業の間に入って、効果的な授業のためのセッティングをすべておこなっている。約2ヶ月の間、双方に何度も足を運び指導案・教材をつくり、1つのカリキュラムができあがっていく。その分野が得意な一人のコーディネーターがリーダーとなり、数人がサブにまわるというチームを組んでつくっていく。

あくまでも、学校教育課程に位置づけられた学習のなかにキャリア教育的な視点を入れていくことを基本的な考えとしているので、一度実践したプログラムは他の学校でも同じように使える。実施時期を変えたり公開研究会にあわせたりといった学校の希望にもこたえながら、これらのプログラムを大事にする一方で、新たなプログラム作成にも常に取り組んでいる。

【マネジメント・実施の円滑化】

1年目にはどう進めてよいかさえわからなかったが、2年目・3年目はどんな準備をいつやるか？その段取りは？ということが明確になり、見通しを持って進められるようになった。

1回協力してもらった企業には、必ず子どもの書いた感想や手紙を読んでもらう。すると、「すごいことをした」「認めてもらえた」「子ども達のためになった」ということを企業側も実感でき、次年度もスムーズに協力してもらえらることにつながるという。

【評価・修正】

コーディネーターのAさんは、学校の教員への示唆として次の点をあげた。「自分たちは普段子どもがいないところで授業案をつくるので、子どものそのときどきの疑問をもとにはつくれなない。だから、どうしても凡庸的な授業案になってしまう。本当は子どものそばにいる教師がその子どもたちの実態に合わせてつくるべきで、そのためのサポートはACEがしていきたい。そのサポートの方法を模索していくことが必要である」

【組織・育成】

一方、Iさんは上記の点に関して、「凡庸的なものであっても、現場に提供できるものであればそれでいい」と言う。この考えに基づいてACEは、授業に関する資料やプロモーションDVDを県内の全校に配布したり、ネットで「動く指導案」を公開したりするなど、作りだしてきた財産の出し惜しみは一切していない。まずは、現場の教員たちがこれらのプログラムに触れ、実践し、ゆくゆくは自分たちで新たなものをつくりあげられるようになってほしい、という願いが込められているのであろう。

ACE内のコーディネーター育成に関しては、初期は准教授がリーダーとなり、授業のやり方・映像処理の方法等を伝授していた。徐々に、メインにコーディネーター活動をおこなっている先輩について学ぶ「見習い型」が定着していった。電話での話し方、訪問したときのマナー等同行するうちにノウハウを覚えていくというかたちだ。

コーディネーターに必要な力は、「社会人基礎力そのもの」とIさんは言う。「コミュニケーション能力」「相手の考えをくみ取って対応する力」「段取り力」「度胸」。当たって砕けて（失敗しながら）覚えていく。誰でも最初はどぎまぎする。特別な能力はいらず、まねたり何度もやっていったりするうちに覚えていく。

つくば市キャリアパスポート事業

有限会社つくばインキュベーションラボ（茨城県つくば市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

インキュベーターとは、孵卵器のこと。2001年（平成13年）に設立した、つくばインキュベーションラボの仕事は、ビジネスの卵を孵し、えさを取って暮らせるようになるまで励まし育てることだ。2003年（平成15年）には産業コーディネーターの事業をつくば市から受託し、企業と企業の仲介役となってきた。その後につくば市から話が来たのが、本プロジェクトだ。

昔はなかった「キャリア教育」という言葉が、なぜいま出てきたのか。それは、昔は「大人」から子どもへと当たり前前に伝わっていたことが、いまではわざわざ学校で教えなければいけなくなるほど、社会の力が弱まっているからであるというのが、つくばインキュベーションラボ代表取締役であり、本プロジェクトの統括コーディネーターをおこなうSさんの考えだ。社会の力が弱まった原因の一つは、「大人たち」に「子どもの手本である」という自覚がなくなってしまったことだ。手本がいなくなったため、子どもたちは社会での生き方がわからなくなってしまったのだ。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

地元産業界には、産業コーディネーターの活動で築き上げた広いネットワークがある。子どもたちに仕事の現場を見せたり、仕事の楽しさなどを話す「おしごと先生」の多くは、そのネットワークによって集めた人たちだ。

それでも学校のエリア内に協力してくれる企業がない場合は、飛び込んで開拓していくしかない。飛び込んでいくのは、個人経営のお店から、大きな企業までさまざまあり、その場その場の状況に応じた対応が求められる。

突然のお願いに警戒されることもあったが、ここで活躍したのが「お仕事タイムス」だ。お仕事タイムスとは、キャリア教育というものを市民のみなさんに認知してもらうために発行している活動報告であり、市内の小中学校の全家庭、市内の公民館や、商工会の会員の事業者などに配っている。新たな協力者を開拓する場合にはそれを持って行き、子どもたちのために協力してほしいということを話すと、理解してくれる方が多いと、アシスタントのKさんは話す。

教員自らが保護者を通じて頼むこともあるが、教員たちは転勤で動いてしまうために地域でのネットワークを築きにくく、また、日々の業務で時間が取りにくいのが実情だ。だから、産業界でのネットワークの広さはコーディネーターとして頼られる部分だ。

【プログラムの作成】

本プロジェクトオリジナルであり、小学校から高校までの一貫した教材である「キャリアパスポート」は、経営者であり母である2人の「大人」によって作り出された。1人はSさんで、もう1人は人事コンサルタントの会社を営むAさんだ。社会の力が弱まっているいま、仕事をしている親として、自分の子どもに働くことのよさを伝えよう、という視点で作り出されたのが、キャリアパスポートだ。小学校から高校までの活動の記録をまとめて残しておけるようになっている。

1年目は、「キャリアパスポート」に連動するよう考えたプログラムを実践して確かめる年であり、キャリア教育とは何なのかということを理解するための年だった。採択が決まって動き始めた夏から半年間を通して、「キャリア教育とは一人前の社会人に育てることなのだ」と、Sさんのなかで腑に落ちた。

1年目の手応えから、2年目には新しいアイデアが生まれた。最も大きく変化したのは、中学校の体験プログラムであるビジネス体験だ。中学校のプログラム対象学年である2年生が、地元のお祭りに自分たちで企画したお店を出すビジネス体験は、1年目は希望者のみの参加だったため、放課後などの時間を使って活動していた。その活動時間をきちんと確保するために、2年目からは全員参加となった。企画から実施、振り返りまでかなりの時間とエネルギーを要するプログラムであるので、来年度からは実施を希望する学校でのみおこなう。

小学校での実施学年が高学年ではなく3年生なのは、本プロジェクトの特徴の1つだ。これは社会科で自分たちの住んでいる地域について勉強するのが3年生であるため、特別な時間を取らなくともキャリア教育を学校に取り入れることができるからだ。

【マネジメント・実施の円滑化】

違うバックグラウンド同士をつなぐのがコーディネーターの仕事だ。そのためには、両方のことについて知っていなければいけない。Sさんたちは産業界についてはよく知っていたが、学校については知らないことだらけだった。

意思決定の方法は、学校の場合は校長がOKと言っても、学年や学級の担当教員の裁量権もあるため、必ず全てが伝わっているわけではない。社長がOKを出したら必ず社員がやるという、企業のそれとは違う。

学校や教員にも、得意なことと不得意なことがある。例えば、教員は子どもたち一人一人に合わせた指導をすることができ、これは子どもたちと接する時間が少ない外部の人間にはできないことだ。逆にあまり得意ではない教員が多いのは、地域にどんな企業があるのか、ビジネスとはどう組み立てていくものかなど、産業に関することだ。

また、学校では子どもに対して使う言葉にも配慮を要する。「両親」という言葉は、家庭的に恵まれない子どもを刺激したくないという配慮から「おうちの方」という表現を使っている。

その他、学校の時間割によって区切られる時間の流れなど、学校のバックグラウンドを理解するために、最初の1年を費やした。

学校を理解した上で、そこに風を送った。世の中の時間の流れを学校に持ち込むことで、社会のなかの学校、地域のなかの学校にしていくのだ。例えば、小学校3年生の社会科の教科書通りに進むと、11月に農家に行く単元に入るが、その時期の農家へ行っても田んぼには何もなく、畑には白菜しかない。教科書と指導計画が学校中心に考えられていて、社会を見てつくられていないのだ。「やっぱり農家へ行くなら、いろんな実がなっている、いまですよ」とSさんたちが教員に提案し、3年目は7月に農家へ行くことになった。

【評価・修正】

キャリアパスポートを使った授業の講師は、ほとんどSさんが受け持ってきた。しかし、来年度からは、小学校での授業は教員たちが担当するため、事前研修を充実させなければならない。

中学校の職場体験は、実施することで精一杯だったが、子どもたちにとってよりよい体験ができるよう、また、体験したことを今後に活かしていけるよう充実させることが課題だ。そのために、企画立案するビジネス体験とは違った事前事後の学習を充実させ、受け入れ先の企業には「地域に対して宣伝するためだけの活動ではなく、子どもたちの教育のための活動なのだ」という意識を持ってもらうなど、教員と外部の人間がいっしょになって高めていけるよう考えていく。

また、職場体験での受け入れ先として手を上げてくれた企業に、子どもたちが希望しない場合がある。そこで、職場体験は「将来の職探しのため」ではなく「仕事をすることを体験させてもらうため」という認識を、子どもと保護者に浸透させたい。

【組織・育成】

コーディネーターとして動いていたのは4人。統括コーディネーターのSさん、コーディネーションと講師を勤める外部コーディネーターのAさんと、つくばイキュベーションラボ内にあと2人、コーディネーターをサポートする立場の人がいる。コーディネーター、アシスタントともに、全員がフルタイムでキャリア教育に関わっているのではなく、他に仕事を抱えながらのかけもちだ。

諏訪版キャリア教育『ユーザー視点のものづくり』

エプソンインテリジェンス株式会社（長野県諏訪市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

諏訪市は、かつては蚕の繭（まゆ）で製糸業が栄え、戦後は時計、カメラ、レンズなどの精密機械工業が主な産業となった。特に、「セイコーエプソン株式会社」は諏訪を代表する地元メーカーだ。

「セイコーエプソン」の子会社である「エプソンインテリジェンス株式会社」（以下「エプソンインテリジェンス」）は、本社向けの教育事業をおこないながらそのノウハウを社外の企業にも提供している。長年、「品質管理教育」という企業向けの教育を通して、地元を中心に約 250 社の企業を支援してきた。また、インターネット事業の一環として、信州のサイト制作、市のホームページの維持管理をおこなってきたため、行政や諏訪市商工課とのつながりも深い。

「（企業に）一番必要なのは、ユーザーとダイレクトに、ユーザーの情報をいかに素早くフィードバックをかけて、それで製品を改良してやっているかどうか」と語るのは、本プロジェクトの民間コーディネーターである K さんだ。

K さんは、大学卒業後に諏訪精工舎（現在「セイコーエプソン」）に入社した。設計者が中心であることから、時計の一機種をマーケティングから開発、設計まで全責任をおって、消費者の末端まで直接つながるような製品開発をおこなってきた。エプソンインテリジェンスに移ってからは、セイコーエプソンのホームページ制作にはじまり、社内全体の e ラーニングの構築にも携わってきた。それが「教育」に関わるきっかけとなった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

諏訪市の教育長の協力は大きかった。前もって、K さんは「ユーザー視点のものづくり」という明解なコンセプトを立て、その内容を教育長に説明して理解を得た。それにより教育委員会と完全にタイアップして、「（キャリア教育を）やるからには全校を対象にやりましょう」と、1 年目から市の全公立学校（小学校 7 校、中学校 4 校）の全クラスで実施することとなった。

しかし、現場が「うん」と言わない限りうまくはいかない。2005 年（平成 17 年）4 月の応募前に、校長会議（全 11 校の校長、教育長、学校協議会など）で提案したとき、校長の半分は反対だった。「学校でのものづくりは自己表現のため、楽しければいい」「それ以上のことは難しく子どもはできない」というのが主な理由だった。それに対して、K さんはものづくりの原点は「相手意識」であることを説明した上で、「生徒さんは柔軟性が高い。まずはやってみてくだ

さい」と説得した。折り合いがついたわけではなかったが、全体としての了解を得た。教員たちに対しては、その年の採択が決まった後、夏期休業に入って直ぐ4つの会場を設けて、11校の全教員対象の研修をおこなった。理解している教員とそうでない教員の温度差は当然あったが、理解した教員から広がっていた。その後、研修会は毎年実施された。

地域企業のネットワークは既に存在していた。キャリア教育がはじまる2年前から経済部が中心となって「地域密着型ものづくり講座」をおこなっていた。「セイコーエプソン」を含め20社ほどが参加して、小学校5年生と中学校2年生の全員が工場見学と簡単なものづくりを体験できる体制ができあがっていた。

Kさんは、ただ見学するのではなく、その企業が「ユーザー視点」のどういった考え方で仕事をしているのか聞いてくることを、そこに取り入れていった。そのことで、子どもたちは、各企業がユーザーの声に耳を傾けて製品開発に生かしていることを知ることができた。

また、学校周辺の地域の人たちに、積極的に支援してもらうことも既に学校ごとに始めていた。例えば、図工の時間には、ものづくりに長けた地域の人が直接授業のサポートをして、生徒の技能アップに貢献していた。Kさんの教育委員会への提案で、2006年（平成18年）からサポーター制度として、そういった人々に教育委員会から認定証が発行された。ものづくり支援サポーターをデータベース化した冊子を各学校に配布することで汎用性を高めていった。現在、60人くらいがサポーターとして認定されている。

ただ、制度や組織をつくっただけでは地域とネットワークを結ぶことはできなかっただろう。Kさんがある程度自分で「ものづくり」をやってきたバックボーンが地域への説得の要となった。また、地域の企業として築き上げてきた「セイコーエプソン」の長年のつながり、信頼性は大きかった。

【プログラムの作成】

1年目、正式応募から1ヶ月間で、Kさんは「セイコーエプソン」のSさんと二人で「ユーザー視点のものづくり」のコンセプトを練り上げた。

まずは教育現場の現状を理解した。「文科省の指導要領を見てもらうとわかるように、先生方はほんと忙しいわけですよ。だから、我々のような新しいものづくりの考え方を話してもパツとは入りにくいわけです」。

そこで、Kさんらは、既存のものづくりの教育のなかに、「ユーザー視点」という考え方を取り入れることを考案した。たとえば、木工の授業で本立てをつくる。つくる前に、「家のどこに置くか」「何色か」など家族の要望を聞いてくる。それを基に構想図を描いて、クラスで発表しあう。最後にできたものが家族の要望どおりになっているか確認してもらう。「つくっている生徒の集中力が

全然違いますよ。2時間ぐらい授業見に行っても誰も動かない」。相手意識を持つことで「目的」が生まれ、自然と丁寧につくるようになった。

また、1年目から既に自立化を念頭に置いたプログラム作成をおこなった。「学校は先生が主体、先生が習得して、授業で展開していかないかぎり、自立化してやっていくのは難しい」。具体的には、写真や図版を用いて、教員がわかりやすい教材づくりを意識した。1年目は生徒用テキストを作成し、2年目はその改訂版、生徒用ワークシート、そして教員用テキストを作成した。

【マネジメント・実施の円滑化】

実施時のコーディネーターの仕事は「参観をしてアドバイスする」ことだとKさんは言う。事前の研修会議で教員たちへの指導を終えたら、あとは生徒に授業をしてもらうことだ。それに対して授業参観をし、公開授業をどんどんおこない、Kさんらと教育委員会は必ず見に行きアドバイスをした。たとえば、前述した支援サポーターの活用方法などを助言した。

また、ときには校長や教頭と、事前学習・事後学習を取り入れている化など、授業の進め方についてじっくりと話し合った。この繰返した。「教育で一番重要なのは、現場にあるということですね。教育の現場はどこかといったら授業ですよ」。

1年目から販売実習として「チャレンジショップ」をおこなった。商店街の一角の無料店舗を借りて、子どもたちは自分たちでつくったものを自分たちで売るという経験をした。そこでのKさんらの仕事は、場所を提供して、会場を整備し、ポスター貼りや新聞社への情報提供の広報活動をおこなうことだった。製作過程に介入しなくても、いつの間にか教員と子どもたちだけで分業体制をつくって大量生産する工夫をおこなっていた。

【評価・修正】

毎年、教員の発表会をおこなって、次年度へのブラッシュアップを図っていた。12月頃に、4月から12月までにおこなわれた授業のなかで優れたものを「中間ものづくり教育報告会」で発表していた。12月以降の授業については、年度末に「報告会」を開いていた。そこで、次年度に向けての反省会もおこなった。

また、教員の指導書は毎年改訂した。教員たちが困らないように、特に実施例を豊富に載せた。総合学習、家庭科、図工、美術、理数社の総合の時間でやった場合の例示。前年に実施した好例を、次年度の指導書のなかで展開した。さらに、「作品ができあがったらユーザーに使ってもらって感想を聞くこと」といったいくつかのポイントを記載した。

地域ブランドビジネスから

日本経済・世界経済を見る・知る・考える

NPO キャリア・起業家教育学会（長野県長野市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

「小さい頃から、起業家になれと言われていた」と話すのは、本プロジェクトの民間コーディネーターのMさんだ。Mさんは起業家一家に育ち、大学で教員免許を取得後、民間の企業に就職したが「国際的に活躍できる人材を輩出していきたい」と中学校の教員になった。

その後、長野県教育委員会の内地留学で東京の大学のビジネススクールに通った。そこで、起業家教育に取り組んでいたときに、2人の教授と出会った。2000年（平成12年）経済産業省の起業家精神涵養教材等開発普及事業では、その教授とともに高校生のための起業家教育プログラムの作成し、その後、カリキュラムの検証を千葉県の高校でおこなった。3年間の内地留学が現在の活動の基盤となった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

2005年（平成17年）長野県の商工部は、経済団体が小中高校のそれぞれに対応した教材をつくることは難しいという判断をしていた。そこでMさんに対して、「NPO法人化して一緒に委託事業をとれないか」と依頼してきた。Mさんは、起業家教育やキャリア教育のあり方がイベント的な一過性のプログラムに終始していたことを疑問に感じていた。そのため、「しっかりと思考を深めることができるカリキュラムをつくって教育現場に提案したい」という思いからNPO法人化に踏み切った。

起業家教育やキャリア教育を実施する場合は、どうしても産業界の人々に入ってもらわないと生徒の思考を揺り動かす、深みのある学びができない。Mさんは、ビジネススクールに通っていた当時から、産業界との連携構築を推進する経験をしていた。現在の「国際ビジネス体験」プログラムのベースになった千葉の実践で企業と協力する経験もした。その時期から前述の教授とともに、「アジア諸国との連携による人材育成のための教育カリキュラムを開発したい」と企業の支援体制を築いた。

ある学会で出会った大手企業の会長から「長野に戻ったときは、中小企業の経営者の団体を紹介してあげる。その人たちにお世話になりながら起業家教育を推進するように」と言われていた。

また、長野県の経営者協会の人からは、「もし長野でやる場合には経営者協会や行政の方ともつなぐから」と言われた。経営者協会には長野県商工部と一緒にプレゼンをおこなった。商工会や青年会議所からは教育の支援をしたいとの申し入れがあった。そこからネットワークを広げていった。

問題点は、それぞれの団体が教育支援事業を取り組み始めてはいたが、教育現場や生徒の意識に対応していなかったことだ。経営者協会では大企業の経営者なり担当者なりが、出前授業のような講演型の事業をおこなっていた。商工会の方でも同じようなことをやっていた。また、地域の同友会は職場体験のサポートをしていた。そのため、Mさんは自分で足を運んで各団体と交渉をした。産業界の教育支援の問題点と、その解決のための支援を依頼した。生徒の意識を尊重してカリキュラムを開発するための具体的な支援も要請し協力してもらった。産業界や企業との協力体制を得られた要因は、「教育現場がどういう支援を産業界や企業に対して望んでいるのか」を具体的に示せたことだった。

産業界側からの要望にも対応した。たとえば、同友会には「起業が簡単におこなえるというものでは困る。それよりは（起業家の）マインドの部分を教えてほしい。小手先で会社経営のことをやらないでほしい」と言われた。その当時、「長野キャリア教育推進協議会」（通称「イノベート長野」）というNPOの前身団体をつくっていた。「イノベート長野」で生徒の様子をビデオで編集し、15分くらいの映像を各産業界や企業の人に観てもらうことで、生徒の学びの様子を具体的に示しながら議論を進めることができた。

教育委員会との連携体制の構築は簡単にはいかなかった。県の教育委員会は職業体験を3年間かけて実施していくことで忙しく、指導主事の人数も限られていて、キャリア教育の担当者は実質1名だった。市の教育委員会も同様に人的に余裕がなかった。

しかしながら、県の教育委員会の管轄である「長野県総合教育センター」（教員の研修機関）でキャリア教育の研修を任せられ、研修会を通して、多くの教員たちに知ってもらうチャンスを得た。研修の参加者は、各学校のキャリア教育を推進していく中心的な役割を持つ立場の教員であった。進路指導主事、総合的な学習の時間の主任、社会科の主任など。自分でカリキュラムをつくって、いろいろとチャレンジしている教員と一緒に作りながら考えた。

【プログラムの作成】

いままでにないキャリア教育の展開を推進・普及するため、これまでの起業家教育を発展させた、タイの大学と連携して取り組む「国際起業体験カリキュラム」を普及させたいと思い、キャリア教育プロジェクトが始まった2005年（平成17年度）は、テレビ会議を通じた企業体験活動により、英語の必要性を感じたり、アジアの一員としての起業家精神を培わせたりすることができるカリキ

キュラムを提案したがモデル事業として採択されなかった。

2000年時に高校生版カリキュラムをつくったときにも、このカリキュラムの構想を経済産業省に伝えていた。それから6年、起業家教育が多くの学校で普及しはじめているだけに、カリキュラムを一新する必要性を持っていた。

2006年（平成18年）は、教育現場に価値のあるキャリア教育の教材開発に力を注いだ。「国際起業体験カリキュラム」とは異なり、小学校の社会見学、中学校での職場体験、中学校・高校での起業体験の事前・事後指導に活用できるものを開発し検証をはかった。

そのポイントは、生徒の学習を発展させる構造のカリキュラムを開発することだ。そして、経済や経営を専門にしない教員でも活用できる教材開発であった。Mさん自身の教員経験から「民間等の団体が開発した教材はお金がかかっているが、活用されていない」ことを残念に思っていた。その要因は、生徒の意識に沿っていなかったため、教員が授業で活用する必要性を感じなかったためだ。

初年度の中学校5校と小学校1校から取り組みをはじめた。長野県の普及モデルを開発するために、キャリア教育の推進を積極的におこなっていた2つの中学校の年間50時間の実践を広げようと考えた。

Mさんは、どの先生がどのくらいの力量を持っているかの情報を掴んでいた。また、生徒の意識や学びの姿を理解してのカリキュラム開発や推進を図る上でも、現役教師であることは大きな強みだった。

【評価・修正】

商工会や経営者協会から子どもたちに講演会をしたいという依頼が教育現場に寄せられていた。しかし、講演会に向けて現場が生徒のキャリア意識を高める準備をしても、講演内容の多くは一方的な立場からの講義になってしまっていた。それは、「あいさつは大切だ」といった道徳的なもので、ビジネスのおもしろさを説くものではなかった。そのため、現場の教員からは「生徒の意識とずれていて、来年は勘弁してほしい」という意見も少なくなかった。

Mさんは、産業団体や企業の人に、生徒の実態と教育現場が求めている支援を丁寧に伝えるようにした。また、講演者候補は事前に会って確かめてから決めた。

「コーディネートするときに一番大事なことは、教員とどれだけ深く関わられるかということですね。学習カードをチェックして、授業見学を何度もおこなうことで現場を理解することが大切です」とMさんは言う。

全県普及・人材育成型 しずおかプロジェクト

財団法人静岡県生涯学習振興財団（静岡県伊豆市等）

【コーディネーターのバックグラウンド】

静岡県は、東部・伊豆地区は温泉を中心とした観光地、西部地区は楽器や車、オートバイの製造といった工業が盛んである。このような地域特性を活かし、「観光」や「ものづくり」をテーマにキャリア教育を展開してきた。

そのコーディネーター役を担ったのが、財団法人静岡県生涯学習振興財団だ。当財団は、県民の多様な学習ニーズに応えるために、生涯学習の振興と発展を目的として設立された公益法人だ。学習情報 web サイト「ふじのくにゆうゆう net」を運営したり、静岡県生涯学習フェスティバルの開催、またスポーツ振興や国際理解を深めるイベントのほか、生涯学習に関する調査・研究・啓発活動をおこなってきた。なお、当財団は、静岡県教育委員会に吸収され、2007 年度（平成 19 年度）で終了する。

キャリア教育事業に取り組んだきっかけとしては、静岡県生涯学習審議会で、職業にかかわる学習環境の整備について協議が進められていたことがあげられる。そこで、2006 年度（平成 18 年度）より当財団がコーディネーターとしてキャリア教育に着手した。

当財団は、「静岡県全域」という広いフィールドを手掛けている点が特徴的だ。全県の学校の参考となる、汎用性のある学習プログラムを開発することを柱に掲げ、取り組んできた。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

静岡県は、上述の通り地域特性が顕著なため、それを活かすことにこだわった。伊豆地区では温泉などの「観光」、浜松ではものづくりにおける「デザイン」、沼津では技能五輪国際大会が開催されることを契機に「技能五輪」というテーマでおこなった。全県普及型の学習プログラムを作成することが目標だが、それは必ずしも 1 パターンではない。このように地域に合わせたプログラムを作成し、まずはモデル校で定着させることを重視した。

ネットワーク構築に関しては、地元詳しいキーパーソンを発掘することから始まった。当財団は、フィールドとして県全域を網羅しているが、地域に根差したプログラムを実施するには、地域ごとにより深いネットワークを有している団体に関わってもらうことが必要だった。よって、推進体制として、県教育委員会などの「全体連絡会議」の下に、実施地区ごとの「コンソーシアム」を立ち上げ、地元企業や NPO に協力してもらう体制を取った。例えば、修善寺

の小学校5年生のプログラムでは、地域団体ノスタルジックロマン（伊豆市を中心とした商工業者の有志が集まり、地域活性化を進めるイベントをおこなっている団体）が学校と地域をつなぐ役割を担い、それにより円滑に実施することができた。

当財団のIさんとSさんは、「地域に根差した学習をおこなうためには、県全域をフィールドとする当財団では限界があった。コーディネーターとしては、小回りの利く、地元に着した団体に入ってもらわなければならない。その点で、地域に詳しいキーパーソンに、いかに協力してもらえかが鍵だった」と話す。

この点を意識して取り組んできた成果として、「地域が見逃さなかった」というケースがある。伊豆地区では、子どもたちが地域の祭りに参加することで祭り自体が活性化し、来年以降も継続してほしいという声が高まったのだ。このこともあって、伊豆地区の小学校では祭りに参加するキャリア教育が今後も続けられると思われる。このように、地域のなかに授業実践を組み入れることで、サポート体制も自然と築き上げられるのだ。

【プログラムの作成】

「観光」、「デザイン」、「技能五輪」というテーマを当財団で設定し、具体的なプログラム内容は各学校や地元団体と協力して作成した。

たとえば、ある小学校5年生の実践では、「観光」のテーマのもと、川沿いの校区という特色を生かし、アユを観光資源としてプログラムを作成した。子どもたちは実際にアユを釣り、燻製をつくった。それだけでなく、地元の祭りで研究成果を発表し、燻製を商品に出店、販売した。売上げは子どもたちの意向で、漁業協同組合に寄付することが決定した。この寄付先について、途上国などに寄付するのではなく、自分たちがお世話になった方に還元するという気持ちが生まれたのも学習成果の一つだと思われる。

【マネジメント・実施の円滑化】

本事業は、当財団から各市の教育委員会に実施を依頼し、教育委員会が学校に立候補を募って、そのなかからモデル校を設定するという運びになっている。よって、円滑な実施に関しては、立候補する校長、担当教員の意欲に大きく左右される。

例えば、学校の重点施策や学校活性化の起爆剤に位置づけて、プログラムを作成してくれると、とてもスムーズに進む。しかし一方で、キャリア教育について、「職場体験」や「金稼ぎ」など思い違いをしている教員もいる。その場合には、「生き方を考えさせる教育」などと趣旨を説明するようになってきた。

さらに、上述の通り、各地域に詳しい地元団体に協力してもらっても不可

欠だ。学校や当財団だけでは地域に根差した学習環境を整備することに限界があったからだ。つまり、キャリア教育を担うすべての関係者の意欲と、関係者の有するネットワークの広さ・深さが結果を左右することとなった。

【評価・修正】

「プログラム」に関しては、各地域に合わせた内容を、約 20～60 時間もの長時間を確保しておこなった点で評価された。実施した学校では保護者からの評価も高く、「継続して地域がよくなればとも思いました」など、これからも継続してほしいとの声が上がっている。

今後は、「地域学習のなかで地域のよさを見つけていく」というプログラムとして、各地に合わせたものを改編し、広く普及させることを目指す。本事業で 3 タイプのプログラムを実施したため、それを web 上で共有し、情報発信する。

また、5 年生の活動を見ていた下級生も関心を持ち、早く自分たちもやりたいとやる気を見せている。他の実施校でも、学習成果を発表する場を必ず設けているため、それを見た下級生が関心を持つようになっており、この 2 年間の取り組みは今後も継続することが見込まれている。

【組織・育成】

これまでは主に、静岡県教育委員会が事業全体の指導助言をし、当財団が具体的に実施するという連携体制で事業を進めた。ほかに、地元産業界や大学等有識者に協力してもらい、県全体で推進してきた。

今後は、静岡県教育委員会がコーディネーター役を担い、事業としては県の「こどもの『学びの場』充実事業」に発展して組み入れていく。この事業では、静岡県学習情報 web サイト「ふじのくにゆうゆう net」を活用し、学習プログラムを誰もが閲覧・利用できるようにする。

一方で、「普及」の観点からすると課題が残った。当財団は、県全域を統括していたため、最初の実施段階で困難が伴った。やはり各学校で実施するとなると、より小さい単位で動くことのできるコーディネーターが必要不可欠だったからだ。そのため今後は、全体的なコーディネーターを静岡県教育委員会が担い、各学校の実施に当たっては「キャリア教育支援アドバイザー」が仲立ちになって運営していく。

この「キャリア教育支援アドバイザー」は、これまでモデル校の学習を支援してくれた地域住民や企業の OB（「しずおか教育マイスター」）のなかから選定する。こうして 2 年間の取り組みを継続させるとともに、新たな実施校を増やしていく予定だ。

瀬戸まるっとキャリア教育

～せとがまるっとセンセイになるとき～

瀬戸商工会議所（愛知県瀬戸市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

1300年の「せともの」の歴史を持つ瀬戸市は、尾張地方北部の人口13万人の都市だ。丘陵地帯には、瀬戸層群という地層があり、やきものの原料となる陶土が豊富に含まれている。

本コーディネーターの瀬戸商工会議所は、地元産業界とのつながりが強く、企業の経営改善や取引先・販路拡大のサポート、地域のブランド構築やPRによる産業の活性化、「せともの祭」や「陶祖まつり」、「せと・まるっとミュージアム」等の産業観光事業などをおこなっている。そのなかで、2005年度（平成17年度）よりキャリア教育事業に取り組んでいる。

取り組みのきっかけは、2003年度（平成15年度）から2004年度（平成16年度）瀬戸市内のモデル校で、既に「起業家教育」をおこなっていたことがあげられる。「せともの製造販売会社」というプログラムで、地元からは「もっと地域に広げるべき」との声が上がっていた。また、中心的コーディネーターの一人であるKさんは、「地域の人材育成や産業の発展、経済の活性化のためには、多くの若者に職業に関心を持っていただくことが不可欠。経済団体として取り組まなければならない重要課題の一つだ」と思いを語った。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

「地域資源」は、瀬戸市で1300年の歴史を持つ「せともの」が中心だ。従来から「せとものづくり」を生かした教育実践はされていたが、ものづくりの実体験だけでなく、多くの大人と交流する時間を組み入れて、「体験」と「交流」によるプログラムを確立した。具体的には後述する。

また、「『瀬戸まるっと』で子どもたちを育てよう」が当事業のキーワードだ。「まるっと」とは、「全体で」という意味の瀬戸地方の方言だ。「瀬戸の子どもは瀬戸の大人が育てる」ことを掲げ、当商工会議所が中心となって「瀬戸キャリア教育推進協議会」を立ち上げた。事務局を瀬戸商工会議所、瀬戸市教育委員会、NPO法人アスクネットが担っている。そして、教育界・行政から、愛知県や市立小中学校校長会、PTA連絡協議会など、また産業界からは陶磁器工業組合や珪砂鋳業協同組合などが連携・協力する体制になっている。

この協議会の構成員は、3年の間にも増加した。瀬戸市少年センターや瀬戸

市子ども会連絡協議会は2年目から協力することになり、よりプログラムの内容の幅が広がった。例えば、瀬戸市少年センターでは、青少年補導時の面接のスキルを生かし、コミュニケーション講座の講師として多数活躍している。

実際の職場体験の受け入れ先については、「地域の子どもたちのためなら」と最初の段階で賛同してくれる企業は多かった。しかし、その先に具体的にどう協力するかで躊躇してしまう企業が大半だった。子どもたちの教育に対する思いに賛同できても、本来の企業活動が圧迫されてしまう懸念があったからだ。そこで2年目以降は、「いろいろな貢献の仕方がある」と訴えた。つまり、講座や職場体験を受け入れるだけでなく、事業費の援助でも大きな貢献になる。事務局長のSさんは、「どの部分でキャリア教育をサポートしていただけるか」を企業とともに考え、協力企業を増やしていったと話す。

それらを蓄積し、「職場体験受け入れ先リスト」と「市民・団体講師リスト」を作成している。3年前から始めて、現在約150の受け入れ先、70人もの講師が登録されている。このリストは、さまざまな場に出会った人にキャリア教育の話をし、賛同が得られれば、フォーマットに所属や連絡先の記入を依頼し作成してきた。紙媒体でアナログなものだが、このような地道な努力でネットワークを広げてきた。

「ネットワーク構築のコツは、フットワークとコミュニケーション、あとは気合いだ」とSさんと、コーディネイト業務を担うKさんは口を揃えた。また、「最大のコツは“同じ釜の飯を食うこと”ですね」とKさん。誰かと会うときは、必ずキャリア教育の話をしているという。例えば、会議の後の懇親会には必ず参加し、交流を深め、瀬戸のキャリア教育を知ってもらおう。そして、継続してこそ意味があるのだと理解してもらおう。すると、相手は興味深く聞いてくれ、大抵の場合取り組みに賛同してくれるという。このようにして、積極的に交流の場に出向き、丁寧にコミュニケーションを重ねることで、少しずつ協力者を増やしていった。そして、「地域を巻き込む」でなく「地域に協力していただく」という謙虚な姿勢で、出会い一つひとつを大切にしていっていった結果が、瀬戸キャリア教育の現在の姿なのだ。

【プログラムの作成】

プログラムは、実施する小・中学校の教員と事務局 NPO 法人アスクネットが協力して作成している。そして学校側から「こんな体験をさせたい」などのリクエストがあったら、当商工会議所でそれにマッチする企業や人材を探し、依頼するといった連携体制をとっている。例えば、「やきものをつくって販売する体験をさせたい」ということであれば、作陶の先生や販売業者に依頼する。このように、役割分担を明確にしている点も、事業全体をスムーズにおこなう上で鍵となっている。

さらにこの連携体制を円滑にするために、毎年度4月には各学校に企画書を提出してもらっている。そして5月に各学校のキャリア教育の担当者にヒアリングをし、それをもとに協議会の支援策を策定するといった段階を踏んでいる。プログラム内容は3年の間で大きく改編するというより、「充実させる」というかたちを取ってきた。まずはこのプログラムを定着させ、実績をつくることを重視してきたという。

【マネジメント・実施の円滑化】

プログラムは、市民講師による「生きがい・働きがい講座」や「職業講座」を受講した後、体験型ワークショップ等において疑似体験をし、その後、実際に「ものづくり体験」や「職場体験」に赴くといった流れになっている。終了後には必ず振り返りをおこない、感想文を作成して、お世話になった講師に送付するようにしている。この感想文は、講師や企業にとって大きな宝となっているという。

【評価・修正】

3年間の取り組みが評価されて、2008年度(平成20年度)からは瀬戸市や瀬戸商工会議所等で予算が組まれる見通しとなった。この予算化の背景には、一つには、3年間で数々のメディアで取り上げられたことがあげられる。これまで、新聞やテレビ局などで報道され、広く情報発信されてきた。これらは報道されると、瀬戸キャリア教育に関わる人が登録するメーリングリストで随時報告され、情報共有されている。このように、内外を問わず、多くの人に理解を求めたことが評価されたものと思われる。

また第二に、当商工会議所をはじめとした推進協議会の強い訴えかけにより、キャリア教育を今後も継続する意義が認められたことだ。キャリア教育は、長期間継続することで結果が見えてくる。いまやめるわけにはいかない。そういった思いが通じたのだ。当商工会議所は、今後も着実に事業改善するために議論を続けていかねばならないと、当事者意識を強く持っている。この強いメッセージ性が評価されたものと思われる。

【組織・育成】

組織体制は、瀬戸商工会議所、瀬戸市教育委員会、NPO 法人アスクネットが事務局となった「瀬戸キャリア教育推進協議会」が中心となっている。詳しくは上述のとおりだが、教育委員会や小中学校等の教育界、地元企業や商店街等の産業界が「まるっと(全体で)」協力する体制になっている。2008年度(平成20年度)からは、瀬戸市や瀬戸商工会議所等で予算が組まれ、これまでと同様に実施することが決まっている。

小中高一貫型キャリア教育プロジェクト

羽島商工会議所（岐阜県羽島市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

羽島地域の産業は、製造業が中心で中小企業が多い。この地区のコーディネーターを務めるのは、羽島商工会議所だ。

羽島商工会議所は市内すべての小・中・高校の教員とコミュニケーションをとり、職業観の醸成に関する学校のニーズを把握していた。ある学校には、できる限り多くの人の生き方を聞く機会を与えたいというニーズが存在していた。

「多くの社会人の話を聞くことで、子どもは自分の興味や得意なことを発見するのだ」とこの地のコーディネーターは語る。社会人や地域の人と連携し、子どもに多くの人の生き方を聞いてもらうという方向性でキャリア教育を推進している。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

1年目に本プロジェクト開始のきっかけをつくったのは、市内にある2つの企業だ。1社は金型をつくる製造業であり、もう1社はハードウェアの開発をおこなっている。この2社が「C言語ロボット」の教材をつくり本プロジェクトに応募した。その経営者の1人が中部経済産業局からプロジェクトの話しを聞き、教材をつくり始めたことからスタートした。

開始時は2社の経営者が独自にプログラムの説明をし、それに賛同した学校を中心に実施した。しかも、1年目は商工会議所との役割分担が明確でなく、学校の取り組みも温度差が大きかった。

それを踏まえ2年目開始の際「キャリア教育推進委員会」が設立された。2社の経営者のうちの一人のネットワークを活かし、学校教育課長をキャリア教育プロジェクトに取り込むことに成功した。それまでの2社独自の活動だけでなく、推進委員会を通して学校にキャリア教育活動を宣伝した。

しかしある学校から、学校独自の予算をキャリア教育にあてることができないという意見が聞かれた。そのため商工会議所は各学校を訪問して、実際は少ない費用で実施できることを説明した。例えば、社会人講師にかかる費用は商工会議所が負担することや、バス代は親に負担して払ってもらっていることなどをこれまでの事例をあげ学校に説明した。

日常的に商工会議所が、学校の教員に対してコミュニケーションをとり続けた結果、学校側は、「困ったことがあったら商工会議所に相談しよう」という雰囲気になった。

1年目終了時には成果発表会が開かれた。成果発表会が休日であり「キャリア教育のために休日出勤することはいかなものか」という懐疑的な意見が聞かれた。しかし2年目には、1年目の成果を実感した学校側や校長会の配慮により、担当の教員は積極的な態度で臨むようになり、他の学校への対抗意識も高まった。

会議を何度もおこなうことで、教員とコーディネーターでキャリア教育の目的を共有していった。具体的には「さまざまな人と話すことで、自分の価値観や適性と合う仕事を知ることができる」という言葉で目的を確認しあった。

その上で、多くの社会人を呼んで話を聞かせてやることが有効だという議論をした。さらに会議では他校の事例をもとに、商工会議所と協力すれば、費用も安くすみ容易に社会人講師授業が実施できることを伝えた。

社会人講師授業に関して、ある学校から「もっと多くの社会人の話を聞きたい」という意見が聞かれた。そのためPTAに協力を求めたり、市の生涯学習課のリストをもとにして社会人講師の開拓をおこなった。

それまで勝手に実現困難と先入観をもって諦めていたことでも、ネットワークを駆使すれば、実現が可能であることを知った。例えばある小学校では、OBに現役プロ野球選手がいるものの、実際にどうやってアプローチしたらよいか分らず悩んでいた。そこであるPTA役員から、「自分は、その野球選手と接点があるから頼んでみるよ」と話があり社会人講師授業が実現した。

社会人講師授業で話をした地域住民からキャリア教育の評価が高いのは、子どもの感想文を送るなどのアフター・ケアをしているからだ。

職場見学に関しては、商工会議所から市内のある企業に職場見学の受け入れをお願いし、了解を得ていたにも関わらず学校側の希望する日が、工場内の改装工事と重なり一旦は断られてしまった。しかしPTA役員のなかにその企業の代表者と同級生の役員がおり、どうしても子ども達に工場見学をさせてあげたいと話したことで実現に至った。さらに職場体験の安全対策や事故の責任等について学校が事前に説明することで、企業の代表者が協力すると返事をした。

【プログラムの作成】

プログラムの“目的”は単純に地域の産業復興等のため、既存カリキュラムや受験、進路指導につながるからというものだけではない。

住民の参加を積極的に促し、「多くの人間の話聞き、自分の興味・得意のあることや生き方を探ること」を目的にしている。

プログラム作成に関して主に3つの手段を設定した。1.見る・体験する、2.聞く、3.つくる、の3つだ。具体的にはそれぞれ1.職場見学・体験、インターンシップ、2.社会人講師授業、3.C言語ロボット製作とした。この3つの授業で“子ども達が自分の興味・得意のあることや生き方を探ること”という目的

を達成しようとした。

ある学校では「既存カリキュラムに通じているのか」との意見が聞かれた。そのため担当教員と協議をおこない、学校の授業の流れを把握することに務めた。そこで社会科の環境問題というカリキュラムがあることを把握した。

このカリキュラムに合わせて社会人講師を呼び、既存カリキュラムとのつながりを出した。具体的には世界中の企業・学校・行政・NGOなどでスライド映写機を用いてイベント“地球のスライドショー”をおこなっているエコロジストをむかえ地球環境についての話をしてもらった。

【マネジメント・実施の円滑化】

実施の円滑化のため、社会人講師とは、「いかにして現在の授業内容と適合したものを話すか」という視点で協議をおこなった。たとえば、ある学校では、社会人講師をおこなう地域住民が「何を話していいかわからない」という不安を抱えていた。そこで総合学習のなかの地域学習を社会人講師に伝えた。その上で社会人講師が持っていた七夕の話とあわせて授業をするように協議し、既存の授業と関連のある話をしてもらった。

5日間の体験学習でワークショップをおこなう際に、地元大学生がチューターとなり円滑に授業を進めた。具体的には、ちょうちんづくりの体験学習の際に、紙の張り方を実演してもらい、子ども達に教えるなどの補助をもらった。他には社会人講師が多くのブースを設け、子ども達が見学をするという授業の際には、子ども達が見学する順番を決め、誘導を手伝い円滑に実施された。

職場体験学習では、羽島市の校長会で職場体験先を見学する機会を設け安全についての確認をおこなった。

【評価・修正、組織・育成】

評価としては、現場の教員とキャリア教育の効果について話し合った。たとえば、いままで将来について考えていなかった子どもがロボットと出会い憧れや夢をもつようになったことや、普段目立たなかった子が授業のなかで、まとめ役をするようになったことなどのキャリア教育の効果を確認した。

その他には「社会人講師の講義中に携帯電話を鳴らしてしまい怒られた生徒が、自らその社会人のもとで体験学習をおこないたいと主張し自力で打診をしにいった」ことがあげられた。

また評価会議に、ロボットに詳しい技術家庭科の教員を入れてはどうかなど、羽島のキャリア教育をさらにレベルアップしたいという気持ちの強さが組織全体から伺えた。

キッズわくわくワーク塾～現代の売薬さんになってみよう

(社)富山県経営者協会(富山県富山市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

富山県では、1999年(平成11年)より中学2年生向けの一週間の職場体験学習がはじまった。これが、2001年(平成13年)には県内の全ての中学校に広がった。

この地域は恒常的に離職率が低いが、産業の担い手はほとんどが中小企業であり、近年低賃金の海外との競争にさらされ170社が海外へ流出し、問題となっている。この地域発祥の、ある大企業では、海外で働く人数が約5000人に達している。さらに富山市の外国人労働者は約3000人であり、増加している。

この地域特有の産業としては江戸時代から続く売薬産業がある。近年ではこの売薬産業において、バイオテクノロジーなどの高度な最先端技術・知識が要求されるようになっている。

この地域のコーディネーターは富山県経営者協会(以下、経営者協会)のMさんだ。Mさんは2003年(平成15年)より富山県インターンシップ協会の委員をつとめており、中学生の職場体験学習の講師として子ども達と関わっている。

さらに国の事業やジョブカフェのコーディネーターも務めている。それだけに留まらず、県教育委員会の高校生のインターンシップ推進委員会にも所属しており分野横断的なニート、フリーター対策に詳しい。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

キャリア教育を推進するに当たって、Mさんは学校現場に詳しい教育委員会の人とコミュニケーションをとり、学校との信頼醸成につとめた。具体的には教育委員会主催のイベントでパネリストとして参加し、市教育委員会や教員に話をおこなった。

そこでは、他の地域でキャリア教育を推進している大学の准教授との対談がなされ、Mさんは「多省庁にまたがって、キャリア教育を推進することが重要だ」と主張するなどし、教育委員会や教員の信頼を獲得してきた。その結果「この地域でキャリア教育と言えばMさんだ」という言葉も聞かれるようになった。

今後の教育制度のなかでは、総合学習などの授業時間が少なくなっていくため他の省庁の推進しているキャリア教育など、ニート・フリーター対策と連携をとる必要がある。

売薬の体験授業を学校に推薦する際は、「小学生にとってキャリア教育とは一

体何か」という意見が聞かれた。そこで総合学習のカリキュラムの一つである地域学習と売薬産業をつなげ説得を試みた。「地域の資源、地域の産業を知ることが、将来つきたい職業の知識につながる」と主張した。

さらにパッケージ化をおこない、売薬産業以外の産業でも応用できるように、「地域の特性を知り商品企画をおこなうこと」をカリキュラムに組み込んだ。これは今後の自律化を見据え、学校を増やしていこうという考えがきっかけで実施された。その上で提示したパッケージを利用する方が計画を立てやすく、効率的だということを学校に伝えた。

【プログラムの作成】

これまで富山県では恒常的に体験学習が多くの学校で実施されてきた。ゆえにこれまでの体験学習との違いを出すために、「事前 体験 事後」の体系的なプログラムにすることを課題とした。事前学習では社会への橋渡しをおこなうため、今後若者がどのように社会と向き合っていくべきかを、いくつかの視点からの説明を新たに作成したテキストに組み込んだ。

たとえば、仕事との向き合い方を意識させるために、5つの発達段階ごとに考えるべきテーマを記述している。成長期と呼ばれる職業探索前の段階では、「働くことの意味を考える、職業に対する態度を考える、自己を知る」という3つの視点で職業に向き合うとしている。

その他に、「仕事を通して何を得たいのか」ということを意識させるために、「キャリアアンカー」という考えを掲載している。これは、人が働くには内発的な要因と、外発的な要因が必要だということを意識させ、進路を選択させるものだ。

さらに現在の社会状況として、求められる能力が多様になっていると説明し、キャリア選択における考え方、ヒントを表記している。なりたい職業を自分がどのように評価しているのかという視点で振り返ること、またその業界が自分に適しているのかを意識させることでキャリア選択にヒントを与えている。

さらに社会人基礎力を参照資料として、キャリア教育のテキストの最後に載せることで、誰でも頻繁に目にするようにした。

【マネジメント・実施の円滑化】

実施の円滑化については、教員が独自に授業をおこなう学校と、外部講師やファシリテーターを呼んで授業をおこなう学校があった。前者のためにはDVDで授業の展開例を示し、臨場感のある事前確認をおこない、円滑に授業が実行できるようにした。後者に関しては、薬業連合会、地元新聞社や企業から人材を調達した。

また、ある学校では授業中に親の職業についてあからさまに質問できないと

いう決まりがあった。そのため教室では仕事についての具体的な話しや、自分の身近な親の職業についての話ができなかった。そこでプログラムを実施する際には、授業の後半で家族と職業の話をすることを薦めた。

そのような学校のルールや現状をMさんが主体的に聞くことによって、教員はストレスを感じずに実施することができた。

【評価・修正】

評価に関しては、映像で子どもたちの変化を示すためDVDを作成した。

また実施校の校長、教員に対してのヒアリングをおこなっている。ここでは「キャリア教育をどのように認識しているか」という観点でヒアリングがされた。その結果、多くの教員が「キャリア教育とは過去に経験した家庭内での職業に関する話し合いや、地域学習で地域の産業資源を発見することに近いと考えている。授業を通し仕事の裏側を学び、生きる上でのヒントを知ることや、ものづくりに必要となる創造性や、何のために働くのかを知ることがキャリア教育だ」という意見を述べていた。

【組織・育成】

今後コーディネーターをおこなうアクターは(株)理想経営であり、それを見越して3年目の運営の大半を理想経営が担っていた。理想経営はそれまで国等のカウセンリング事業をおこなっていた。

また理想経営は他地域でキャリア教育を推進している企業とも関わりがあり、富山県からの推薦で2年目の夏から協力している。主に理想経営が授業内容や教え方をパッケージ化し、今後はどの学校でも、どのような産業でも授業ができる体制を整える。

パッケージ化に関しては、事前学習・体験学習・事後学習にそれぞれどれだけの単元を割くべきかを載せ、教員が自力で計画できるようにしている。さらに1時間の使い方をタイムスケジュール形式で載せることで、計画した教員が実行できるようにした。

また授業の内容だけでなく、「補足」や「到達点」を載せることで円滑に授業が進むようにした。たとえば、「補足」の項では、「職業については自分の体験や、職業選択における葛藤を述べることで子どもたちの印象に残る」などが記述されている。

さらに「到達点」の項では、「職業の種類を教えることより、様々な経験がライフコースの選択肢の増加につながることを意識させる」などが記述されている。これらが授業を進める上でのヒントとなり、教員が自力で実施できるようになっている。

ドリカムスクール～Academic～

NPO日本教育開発協会（JAE）（大阪府大阪市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

この地域の企業は、効果的なCSRをおこなえる大企業が多い。たとえば、ある電話会社では携帯電話を取り巻く社会問題に対応するため「ケータイ安全教室」として情報リテラシーを教えている。

また、この地域の学校の特徴は、それぞれが独自色を出していることだ。多くの学校が先進的な教育（食育、国際理解教育、環境教育）を推進している。

JAEは教育関連のNPOで、もともとは職業体験学習やインターンシップ支援を主な活動としてきた。代表のYさんが学生時代、留学先の中国で衝撃を受けたことがきっかけとなりNPOを設立した。

「日本人は、なんて目的意識が希薄で、同質性のなかに飲まれてしまうのだろうか。隣で話す中国人は、医者や弁護士になり社会に貢献したいという明確な目的意識を持っている」。留学の際、現地の学生が将来の目標を明確に語っている姿に思い知らされた。

さらにJAEの事業のなかで多くの若者が、就職活動になって初めて“現実の社会”に直面し、自分の目的意識を必死に探す姿が見られた。加えて自分の仕事に責任を持ってない、人任せにしてしまう若手新入社員を見てきた。それらの解決のためにキャリア教育の推進を決意した。

「最近ではゲームセンターが子どもの遊び場になっているんですよ」とコーディネーターのAさんは言う。公園などの遊び場で球技が禁止されたり、家でテレビゲームをしていると親から怒られたりなどの理由から、子どもは行き場を失い、ゲームセンターに集まるのだ。そのため最近では地域でのコミュニケーションがとりにくくなっていると指摘している。

また、家庭内の変化について「これまでなら親の職業と向き合う機会があったが、現在は家庭で仕事について話し合うことは比較的少なくなっているのではないか」と授業担当のKさんは言う。家庭だけでなく学校でも子どもの職業観を醸成することは難しくなっている。教員は、企業などで社会の荒波に飲まれる経験が少ないなどの学校での課題が存在している。ただ一方で、JAEは、学校においてキャリア教育を推進していくことで多くの子どもに影響を与え職業観を醸成できると考えている。

【地域資源の発掘、ネットワーク構築】

大阪ではキャリア教育の効果が企業、学校を説得する際の大きな要素となっ

ている。学校からは「新しい授業に対する不安」や「キャリア教育以外の研究授業との折り合いへの不安」が出ていた。

そのため JAE の提供する「自分 社会」「現在 未来」接合型教育は、新たに授業をつけ加えるものではなく、既存のカリキュラムの見方を変えるもので、キャリア教育の視点から見直しを図るものだと説得した。例えば、ロボット見学の授業では理科の「電磁石」のカリキュラムの見直しを図り、授業で学ぶ内容が社会で活かされていることを子どもに教えた。また事後学習としてドリカムプラン作成（夢・目標の実現に向けてのプランニング）をすることで、子どもの将来の目標を明確にした。

2 年目以降はメディアや報告会を通してプログラムの成果が学校に浸透していった。さらに市内の教員を対象にする講習会で各地の事例をもとにキャリア教育の目的や推進方法が説明され、キャリア教育の理解が一層深まった。

一方企業に対しては次の4つのアプローチで説得をおこなっている。1. キャリア教育をすることで、中長期的な人材育成となること、2. 社会人講師として社員を投入することで、モチベーションやスキルが向上すること、3. キャリア教育を通して子どもや関係者に商品の広報ができること、4. 子どものニーズを把握するマーケティング効果の4つだ。

2 年目以降、参加企業数が4社から7社に増加した。これも4つの視点で説得をおこなった結果だ。例えば、1. の視点から、当時情報教育をおこなっていた企業に協力を要請した。また地元スポーツウェア専門企業では、「商品開発部は子どもの生の声を聞きたい」という意見が聞かれキャリア教育のマーケティング効果とニーズが一致した。

地域住民や保護者には2年目終了時、保護者説明会をおこなった。そこでは「子どもたちに良好な生活環境をたくさん与えたい」と話をした。説明会を通して、「地域はぐくみネット」や「社会教育審議会」など地域の保護者が所属する団体がキャリア教育に興味を持つようになった。

そのような人材を活用して「まちを元気にするスーパーマーケットを考えよう」というイベントをおこなった。この活動は子どもたちが地域を練り歩き地域やスーパーマーケットの課題を把握し、街づくりを提案するというものだ。自己と社会のつながりを自覚すること、将来を見据え街づくりを提案することという目的がある。子どもが地域を調査するときには多くの地域住民が安全確認を協力してくれた。

【プログラムの作成】

JAE のプログラムは小・中学校段階から「自分 社会」、「現在 未来」のつながりを自覚することを目指したものだ。それを深めた能力として社会人基礎力をあげ、プログラムに組み込んだ。JAE の体験学習型コンテンツとして 知

る 考える 形にする 伝える というものがある。これは代表のYさんが社会人時代に経験したことを活かした。

知る とは、自分が働くときの行動基準として他者の考えを参照することだ。マーケットリサーチと関連している。考える は企画や提案と関連している。形にする は自分の目標に沿って活動することだ。特に進路選択、キャリアデザインにつながっている。伝える は、自分の考えを伝えるために必要となるプレゼンテーションと関連している。

このカリキュラムに関しては大阪市立大学の教授や、関西ベンチャー協会からの推薦があった。既存の学校の授業を、同じ見方をすると知る に比重が置かれており、伝える に関してはテストでの答案が大きな比重を占めている。これを問題視して、プログラム作成にあたった。

企業があらかじめ独自のプログラムを持っている場合は、そのプログラムに手を加えた。携帯電話の商品企画の授業では、現代の社会状況として情報管理が求められていることを企業のプログラムを参考にして講義をおこなった。それを踏まえて携帯電話の商品開発をさせるプログラムを実施した。また発達段階に沿ったプログラムとして、小学生に関しては多くの職業に興味を持たせるために業種の違う社会人講師の授業をおこなった。高校生は進路選択と通じるように、キャリアプランの作成をおこなった。

【マネジメント・実施の円滑化】

プログラムにはグループワークが組み込まれているが、このグループワークが円滑に進むよう支援するボランティア・スタッフをJAEは“ナビゲータ”と呼んでいる。ナビゲータが子ども達一人ひとりにきめ細やかな対応をすることで効果的にキャリア教育を進めている。ナビゲータになるためには、研修会に参加し、ナビゲータの心得5か条(例えば「子どもを否定しない」等)が実践できているかを確認し、認定を受けなければならぬ仕組みになっている。

ある学校からは企業の提供するプログラムに対して、「専門用語は子どもに伝わらない」という指摘があった。たとえば「マーケット」や「利潤の追求」などの言葉は子どもたちには理解されない。そのためJAEは、大阪キャリア教育支援拠点運営協議会を通して、企業に学校の指摘を伝え、改善した。

【評価・修正、組織・育成】

1年目は子どもへのアンケート調査をおこなった。加えて企業へは、キャリア教育に参加した社員から意見をヒアリングし、モチベーションが向上したという効果が述べられた。2年目は生徒、社員ともにアンケートをおこなった。特にCSRとしての効果について協力した企業の全てを対象にアンケート調査をおこなった。そこで半数以上の企業は、CSR効果があったと回答した。

ものづくりのまち堺から発信する

「こんなモノ欲しかったん！」

NPO 南大阪地域大学コンソーシアム（大阪府堺市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

堺市は、大阪市の南部にある商工業の発達した「ものづくり」の街である。古くからの工場のなかには、世界的な技術を有する企業も多く、職人の魂が息づいている。

本プロジェクトのキーパーソンであるNさんは、「南大阪地域大学コンソーシアム」の事務局業務を委託されているコーディネーターだ。同コンソーシアムは、地域の複数大学が加盟し、産業界・行政との協定のもと、「地域の学術機能の向上と産学官地域連携の推進」を柱にした活動を展開してきた。

Nさんは、この活動を通して多くの大学生と触れ合うなかで、「何のために学ぶのか」、「何のために働くのか」ということに正面から向き合わないまま大人になる学生の姿を見、学ぶこと・働くことの意味を見出せない現代の教育に問題意識を持っていた。「自己と社会の接点を演出する」というコンソーシアムのキーワードは、こうして生まれたものだ。

2004年(平成16年)、同コンソーシアムは、キャリア教育支援事業「クラブ・アクト」(今年まで延べ参加者数450名)を設立、企業や行政等からの課題解決型の委託事業を学生中心のチームによって解決し結果を出すという活動を展開するなかで、学生の勤労観・社会観を培うフィールドの拡大を模索していた。

2005年(平成17年)、近畿経済産業局から「キャリア教育」の話を聞き、参加することになったのは、こうした背景があったからだ。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

同コンソーシアムは、従前から産業界・行政とネットワークを有していたため、実施スキームを構築することは「苦ではなかった」。制度的な裏づけのもと、教育委員会との合意と実施校の選定、商工部を仲介とした産業界との折衝がおこなわれていった。

しかし、制度的裏づけのみでは不十分だった。実際、現在では主要な協力企業となっている自転車駆動・ブレーキの世界的企業の担当者も、当初は乗り気になってくれなかった。

また、初めての学校訪問でも、校長は「協力はします」と言うものの、本気

になってキャリア教育に取り組む気概は感じられなかった。現場の教員に「そんなもんでけへん！」とはねつけられることもあった。〈とまどい-拒否反応〉が当初の反応だったのである。

そこでNさんは、「キャリア教育」の必要性と目標設定を説得する作業に取り掛かった。「キャリア教育」の目標設定といっても、単に「職業観の醸成」だけでは、先に述べたような児童生徒・大学生の問題に対応するには不十分である。そこでNさんが編み出したのが、「思考リテラシー」の概念だ。それは、「思考し、伝え、それを評価し、その評価を生かして次の思考へと高め、このスパイラルを繰り返すなかで目標達成を目指す」というものである。チームで、ものづくりをおこない、エンドユーザーを想定しながら相互評価・改善をおこなうことを通して、学びの「基礎力」を育成することを第一の目標に据えていった。

Nさんはこの「思考リテラシー」の重要性を、何度も学校を回って説いていた。校長だけでなく教頭・主任にも説明する機会をつくってもらい、1回説明した人にも、2回目以降の説明に立ち会ってもらうなどして、理解促進を図った。説得の際は、学ぶ力や構えに欠け、授業さえ成立しにくくなっている子どもたちの現状を教員と共有し、キャリア教育を通して学ぶ力を身につけさせる可能性を主張した。当初、「企業がアイデアを盗むだけ」などと警戒していた教員にも、自らのメリットにつながるものとしてキャリア教育を魅力的に捉えてもらうことにつながった。

協力企業においても、ものづくりの背景にあるエンドユーザーへの思いや工夫を知ること、チームでの共同学習を高める最適な素材であることを主張し即決を得た。こうして、〈とまどい-拒否反応〉から〈理解-受け入れ〉へと変化していったのである。

Nさんは回顧する。「最初に否定してもいいんですよ。それだけ真剣に考えてるってことです。そういう人ほど、やってるうちに大シンパになっていくんです」。

【プログラムの作成】

プログラム作成をするときには、コンソーシアムが有していた大学人ネットワークを有効に活用していった。ワークシート作成には経営学・経済学の専門家に、授業の方法論には教育学の教授に、そして後述するプログラム評価には社会心理学者に、といった具合である。

【マネジメント・実施の円滑化】

だが、そうした確かな裏づけを得たプログラムであっても、初めての取り組みであり、目標設定を見失った取り組みになっては全く意味がない。たとえば、

教員は、成果物の「見栄え」ばかりを気にしてしまった。しかし、それでは、思考のプロセスを大切にすると同プログラムの意義を十分に発揮させることはできない。Nさんは、単元毎に次のステップの目標の確認とスケジュールの確認、ワークシートの決定をおこなった。回数は、1校平均30時間のところで15回程度、少ないところで5回程度に及ぶ。目標と現実の距離を見極め、修正を加えることは、コーディネーターにとって最も重要な能力だと、Nさんは言う。

【評価・修正】

事業の評価は、授業の都度おこなわれていった。本事例の特長として、学生トレーナーによる実践記録が授業ごとに取られ、教員へフィードバックされていった。

また、最終年度、Nさんたちは研究会を立ち上げ、事業効果測定もおこなった。経済産業省による社会人基礎力の12の要素、文部科学省による4能力8領域が8つ、PISA型の読解力・情報活用力が3つ、その他を34項目リストアップし、重複を削ぎながら指標を作成、学校の教員による表現の修正を経て、15項目の尺度を開発したのである。事前-事後調査によって、伸びる項目・伸びが鈍い項目をつぶさに明らかにしていった。この尺度は、他の地域でも利用可能なものであり、今後著作権を取る予定であるという。

こうした客観的な数値は、堺市以外の教育委員会にとっても非常に積極的なものとして映っており、すでに来年度、大阪市教育委員会、大阪府教育委員会、大学等で、正規単位取得授業、授業実践や教員研修の正課に組み込まれるなどの広がりを見せている。

【組織・育成】

実施においては、大学生を「トレーナー」として学校に派遣し、教員と共同で授業マネジメントをおこなうように仕向けていった。社会活動を求める学生のニーズを受け止めるため、クラブ・アクトによるキャリア教育の合宿型研修プログラムをおこない、参加者の学生などを学校に派遣するなどしている。理念を体得した学生と共同したことは、プロジェクトが円滑化した1つの要因であった。

さらに、プログラムの成果を伝達する工夫もおこなった。1年目の最終月は、成果発表の「フォーラム」を開催したが、その波及効果は大きかった。基調講演を真剣に聞く参加生徒の態度、傾聴力を会場にいた教員たちは実感した。

この「効果」は口コミで広がり、翌年からは、教育委員会の選定をまたず、学校現場から実施の依頼が来るまでになった。

『伝統が生んだ商品！歴史の町からいずみっこ』プロジェクト

(有)マイトイ(大阪府和泉市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

「現実社会で体験・実感するようなことを経験して、子ども達がぶつかる壁をできる限り自力で乗り越えてほしいのです。」そう語ってくれたのはこの地域のコーディネーターを務めるマイトイのMさんだ。

“現実の社会”を知る。この考えは本プログラムに一貫している。マイトイ設立以前、Mさんは高校の教員だった。そこでは学校以外で自分の居場所を見つける機会が少なく、学校のルールの上でしか評価されない若者が多くいることを肌で感じていた。そのため若者が自分の得意なことを発見し、実力を発揮し、実社会に活かせるプログラムにしていきたい。

「何度でも挑戦、失敗ができる機会を与えたいです」とMさんは言う。

また、Mさんはマイトイ設立時に協力していた多くの中小企業との関わりから、産業界が子どもの中長期的な人材育成をおこないたいと考えていることを把握していた。この学校・企業両者のニーズの一致を見て、キャリア教育を推進しようと考えた。そのため社会人講師の体験を聞き生徒・教員ともに学んで欲しいという考えを持っている。

また、マイトイは東京の杉並区で起業家教育推進事業にかかわっている。その販売体験型の授業も本プロジェクトの参考となっている。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

現在、多くの学校現場では「学級崩壊」という問題に直面している。このような問題を解決することを目的の1つとしてキャリア教育を推進していくことは特に校長先生、教頭先生など管理職レベルの人の賛同を得ることにつながった。

実施校を開拓する際は、キャリア教育の目的である中長期的な人材育成を説明した。目的を何度も提示することで学校が協力的になった。ある学校では最初、キャリア教育に対して不安を抱いていた。それは新しいプログラムの目的が分からないという不安だ。

このような場合には「現実社会を知り、そのなかで何度でも挑戦・失敗することが、現実社会に対応できる力を育成することになるのです」という言葉で説明し、教員の不安が解消されていった。当初は乗り気でなかった教員も、実際にプログラムが始まり、自分を表現することが苦手だった子どもが評価会・宣

伝活動・販売活動・プレゼンテーションに生き生きと取り組む姿を見て協力的になった。

社会人講師のプログラムに関しては、大半の学校は子どもが興味ある話を聞くことができる、職業意識を高めることにつながっていると認識している。今後、社会人講師の授業については学校の参加インセンティブは高いそうだ。そのためこれまでの授業風景をCD-ROMにデータ化して新規の学校に説明したり、違う学年の教員へ情報共有していく。

一方企業発掘に関しては、独自にインターネットや歩いて町をまわることで企業を探した。また市の商工会議所や産業支援課のリストを参照することもあった。

ある商店では、本プロジェクト以前から職場体験や地域活動に協力していた。しかし当時その店長は、学校との意思疎通が充分とれず、子どもが周りの人々に失礼な態度をすること、それを教員が注意をしないという経験をしていた。そのためキャリア教育に不安を抱いていた。

そこでコーディネーターと教員が一緒になって企業や商店に足を運び、話し合いをおこなった。店長から、店舗で体験学習をさせるには他のテナントへの挨拶周りや、手続きに数々の手順を踏むことが必要だと伝えられた。店舗での場所提供にはコストがかかっていることも伝えられた。この話を聞き、教員は店との意思疎通の重要性を知り、事前連絡を必要に応じて十分おこなうようになった。

話し合いの後、店長をはじめ、企業の人々には「子どもたちが失礼なことをしたら率直に注意してやってほしい」と伝え、さらに社会人として、これまで困難にぶつかったときのことや、乗り越えたときの話等も“真剣”にしてほしいと伝えた。

ある生徒はホテルで職場体験をおこなった際には従業員から「ホテル業界に入り、接客やサービスでなかなかうまくいかないときがあった。でもお客さんの立場に立つことで乗り越えられた」という話をされた。

この地域の特徴として、住民との協力体制があげられる。子ども自身が足を運び保護者や地域住民に出資をお願いするという協力体制を構築していった。地域住民から集めた資金を元に子ども達が企画・物づくり・販売活動をおこなっているのだ。

【プログラムの作成】

プログラムは、Mさんが留学中に研究した学習スタイルを参考にして構築した“Learn by doing”という学習メソッドを参考につくられた。それは実践からはじめ、子どもが自分で困難を乗り越えていくというものである。このなかに社会人基礎力の要素を踏まえ、マイトイを起業する際に得たノウハウを活か

した。

地域住民から出資を依頼して実施される体験授業では、出資をしてくれた地域住民に対して、株券を発行し、つくった商品を作り、出た利益で出資者に返還している。これも現実社会の株式市場に近いシステムのなかで「体験 問題解決型」のプログラムを導入しようという考えからきている。

【マネジメント・実施の円滑化】

実施の円滑化について、ある学校では教員に目的が伝わらず“完璧に知識を教える”ことに重点を置き授業が展開されることがあった。この学校では、体験型授業でエコバックの販売計画を立てたとき教員が売る個数を決めてしまうことや、価格決定のメカニズムを教えた上で決めさせることがあった。このような教員に対して、「実社会では一生懸命取り組んでも自分の考えが必ずしも認められるとは限らない。そうなったときにもくじけず立ち向かうことができるようにしたい」という言葉がけで説得した。このような状況には、その都度、教員たちと“Learn by doing”の理念を確認しあい目的意識を共有してきた。

また教員が逐一答えを与えてしまうことのないようにコーディネーター自ら授業に入り実施していった。子どもが市場調査をおこなう際に、体験する前から話す内容を教え込む教員がいた。そこで、Mさんは「いざ現場に行ってみると通用せず、話しすら聞いてもらえないこともある。そんなときどうすればいいだろうか」と子ども達に問いかけた。

そして1回目の市場調査の授業を踏まえて、最低限挨拶をすること・趣旨を説明することが重要で、言葉を変えながら説明しなくてはならないと子ども達と議論をした。すると市場調査を終え、その後のプレゼンテーションの際にも、自分で考え発表をおこなう生徒の姿が見られた。

【評価・育成】

学校が評価していることは、子どもたちの変化だ。それは子ども達が一人で問題を解決するのではなく、チームで協力し、自分の役割を意識することで、問題解決力、ストレスコントロール力、自信を高めていくようになるという変化だ。

協力先の地場産業界からは、子どもの「率直な意見」を知ることができたという感想が得られた。例えば、商品開発で関わっていただいたガラス細工職人は、生徒が独自に考えてつくった商品を見て、若者の趣味や嗜好を知ったという意見が出された。

今後は、これまでの活動のまとめや、体験後の子ども達の感想をCD-ROM等にまとめて、一目で活動を見られるようにする。活動を視覚化することで、学校や地域の住民にも理解されやすくなると考えている。

産業界をテーマにしたプロジェクト型学習モデルプラン構築事業

株式会社キャリアリンク（兵庫県）

【コーディネーターのバックグラウンド】

株式会社キャリアリンクは、企業のノウハウと学校教育をつなぐキャリア教育のプログラム開発をおこなって来たコンサルティング企業である。小中学校におけるキャリア教育プログラム開発には多数実績があったが、体系的なプログラム構築のためには高等学校での事例検証が必要と考えていた。本プロジェクトにかかわりを持ったのは、そうしたニーズと実績に裏打ちされるものである。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

実施地域の選定にあたり、兵庫県に注目したのは、兵庫県の過去の取り組み実績と今後の展開意向によるものである。兵庫県は、中学校2年生の「トライやる・ウィーク」に代表される職業体験・職業教育の先進県であり、「県民運動」として地域の人々と学校教育をとのリンクに取り組んできた。また、高等学校でもインターンシップを全校で実施する計画を表明した時期でもあった。

しかしながら、「トライやる・ウィーク」も、実施から9年が経過し、学校単位で新たな展開を模索していた。また、高等学校での職業教育も学校裁量に任される部分があった。新たなブレークスルーを模索する教育界の問題意識に着目し、ニーズのマッチングをおこなうことで、県教育委員会の協力のもと取り組み学校を紹介していただきもらい、さまざまな学校のニーズにあった実施スキームを構築していくこととなった。

本プロジェクトの特長は、民間コーディネーターが授業モデルを開発することだけにとどまらない。キャリアリンクが持つコーディネーション機能を教員に移転し、最終的には学校独自でプログラム作成・地域協力企業との調整をおこなえるまでに育むという点に大きな特色がある。「私たちはフェードアウト前提です」とは、キャリアリンクの担当者が口々に語る言葉であった。キャリアリンクは「自律化」を「学校の自律」と定義していったためである。

そのため、本プロジェクトでは、モデル授業の確立(プログラム開発)と、教員の研修(コーディネーター機能の移転)を二本柱にして展開されて来た。

【プログラムの作成、マネジメント・実施の円滑化】

モデル授業の確立については、これまで蓄積してきたノウハウがいかされた。しかし、初めての学校では、「キャリア教育とは何か」さえ知らない教員が大多

数だった。

そこで、コーディネーターは「企画ミーティング」をおこなった。キャリア教育の担当教員と「教員が何をおこないたいのか、何ができるか」を綿密に打ち合わせた。2回目以降は協力企業への依頼内容や年間計画の討議をおこない、目的共有を図っていった。

キャリアリンクは、単に体験授業をおこなうだけではなく、その過程を通してどういった力を育むのか粘り強く打ち合わせをおこなった。文部科学省の提示した4能力8領域を具体化した資料を活用し、どのような段階でどのような観点から生徒の発達(「キャリア発達」と呼ばれている)を捉えるのかを教員に提示し、それを具体化できるカリキュラムを提示しながら、教員の理解を深めていった。「企画ミーティング」を年度当初におこなうことで、教員とのブレが少なくなっていたという。

また、キャリアリンクが小中学校で開発してきた教材やマニュアル等のツールを惜しみなく提供したことも、教員の抵抗感を減少させた要因であった。多忙な教員は、新しい試みに接すると、不安や抵抗を感じる。そのハードルを下げるために「すぐに使える」事例集やワークシートを提供し、各校のプログラムを開発していった。「0から1にするのが大変なんです。一度1にすれば、先生はそこから10にするのはお上手。こういうものがありますよ、こんなところが使えますよ、という初期段階での情報提供の方法やタイミングが肝心なんです」。

【評価・修正】

しかし、いずれも、課題は存在した。

モデル授業の確立(プログラム開発)において、当初はキャリアリンクが発掘した協力企業との連携がおこなわれていた。しかし、それでは学校単位の自律化を模索する上で、学校独自のネットワーク構築には不十分だ。そのため、学校ごとの特色を活かしたプログラムにシフトさせていくという修正が加えられていった。

たとえば、福祉コースのある学校であれば、もともと介護福祉施設と実習の連携があったため、そのネットワークを利用し、福祉用品・介護用品を素材とした。実習先をマーケティングリサーチと絡めていったわけだ。また、ある商業高校では、担当教員がまちづくり推進委員会に入っており、当該地域が地域活性化事業をおこないたいという要望を持っていた。そのため、同教員は、ネットワークは有しているが、プログラム作成能力が弱みであった。その点を明らかにし、のネットワークを活用してプログラム作成をおこなうためのアドバイスをおこなっていったキャリアリンクの教材ツールやカリキュラム案を示すことで、弱みを解決していこうとした。こうして、モデル校の取り組みは、次

第に「地に足の着いた」ものへと変化をとげ、有機的に学校と結合していった。

教員の研修(コーディネート機能の移転)についても、2006年(平成18年)度は、教育委員会ごとに研修時間がまちまちであった。なかには1.5時間や2時間といった教育委員会もあった。しかしそれでは自律化につなげるためのノウハウを身につけてもらうには困難であるとの判断から、2007年(平成19年)度からは、「6時間以上研修時間を確保できる」ということを条件に、あえて実施する自治体を絞り込むという戦略を採っていった。

ここでも「すぐに使える」教材や事例集は非常に重要であった。多くの中学校では、「トライやる・ウィーク」といっても、企業で体験活動をし、感想文集をつくるだけという「マンネリ化」の問題を感じており、それを打開しようとする潜在的ニーズを持っていた。この研修は、そうした潜在的ニーズを触発することにつながった。なかには、研修に触発された教員を中心として独自に取り組みをおこない、キャリアリンクのコーディネーターなしに成果物作成までこぎつけた学校もあったほどであるという。

・ の事業展開のなかで、学校は着実に自律化し、「地に足の着いた」取り組みが各校で進行している。

【組織・育成】

いったんプログラムができて、協力企業とのコーディネート機能の移転に関してはすべてがすぐに上手くいくわけではなく、課題を抱える学校も多かった。

「企業が“何でうちを選んだんですか？”って聞いて来たときに、“有名だからです”という答えをしておいては、企業も協力してくれません。“こういう理念がこういう活動に通じます。だからこれをお願いしたいんです”って交渉するんです。そうすれば、先方も“じゃあ、特に商品開発に長けた者がいますから...”って人選もしやすいし、向こうから、“こういうものありますよって言ってきてくれることもあるんですよ”。このようなノウハウを移転するため、地域産業界との交渉にキャリアリンクから担当者を同席させ、教員に見本を見せるというプロセスをおこなっていったのだ。

モデル授業の確立の上で、教員の研修(コーディネート機能の移転)のための研修がおこなわれたのは、2006年(平成18年)度からである。モデル授業の確立(プログラム開発)で得られたモデルのノウハウを注ぎ込み、ここでも「0から1にする」作業をおこなっていった。参加教員の反応は極めて良好であり、潜在的ニーズを掘り起こしていくことができた。やはり、「すぐに使える」教材があったことは大きい。「次年度から自校でもやりたい」と手をあげてくる参加者もあったほどである。

『伝統と先進の共生』プロフェッショナル探求型キャリア教育

(財)京都高度技術研究所(京都府京都市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

京都は伝統工芸の街として知られているが、先進技術を持つ企業も多く存在する。

本プロジェクトのコーディネート団体である京都高度技術研究所は、先端科学技術の研究・開発、人材育成とともに地域産業・社会の発展支援もおこなっている。同研究所のIさんが本プロジェクトのコーディネーターだ。これまでIさんは商品・技術・システム等の調査・研究・開発をおこなってきた。そのため産業界には太いパイプを持っている。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

本プロジェクトは京都市教育委員会と京都高度技術研究所の連携によって動き出す。Iさんは産業界には幅広いネットワークを持っていたが、学校など教育界にはコネクションは少なかった。また学校には“教育コーディネーター”と称してお金を引き出そうとする怪しげな人間もやって来る。飛び込みで行けば「また、あんなのがやって来たのか」とも思われかねない。

そこで、教育委員会が学校を選定し、あらかじめ教育目標や学習の進み具合などの学校事情をIさんに知らせ、学校側にはキャリア教育やIさんのことを事前に説明し、Iさんが学校に入って行きやすい環境をと整えた。

教育委員会のHさんはこう話す。「教育、××教育、教育というのがいっぱいあって、教員たちは“もう、ええかげんにしてくれ”と思っている。そんなところに“キャリア教育です”と言っても、“もう結構です”ということになる。Hさんは、学校が求めている活用型の学力であること、総合学習のコンテンツになることなど、キャリア教育のメリットを説き、“部外者”に対する学校側の不審や不安をやわらげた。

ただ、それでもIさんは、後述する一般社会とは異なる“教員文化”を体験する。しかし、Iさんは、それを「問題」とはとらえずに「前提」と考えてプロジェクトを前に進める。つまり、産業界と教育界の価値観の相違・文化的ギャップはあって当たり前、だからこそコーディネーターの存在意義ある、ということだ。

京都では地元の新聞やラジオなどマス・メディアが積極的に本プロジェクトを報道し、認知度がアップした。「報道するかしないかはメディアが判断すること。報道する価値のあるものは取り上げられる。価値のないものは取り上げら

れない。つまり、カリキュラムや成果で報道されるか、されないかが決まる」とIさんは言う。

【プログラムの作成】

プログラムは、基本的なところはIさん1人でつくった。というのはゼロから教員、協力企業、Iさんの3者で協議・作成すると膨大な時間を要し、教員と企業の負担が大きくなりすぎるからだ。

もちろん最終的には教員と協力企業とIさんの3者で協働して調整する。例えば、セラミックスの授業の導入部で、セラミックス、金属、プラスチックを子どもたちに見せて、どれがセラミックスか当てるクイズを計画していた。これに対して教員は「全部セラミックスにしましょう」と提案した。その方が金属やプラスチックと思っていたものがセラミックスだとわかったときの驚き、感動が大きくなるという。その上で専門家が金属やプラスチックの代替品としてのセラミックスの存在価値を子どもたちに説明すると理解が深まる。この案には企業の担当者も「それはおもしろい」と同意した。

しかし、ここまで3者の意思が疎通するには、教員が企業に出向き、企業の担当者が学校を訪ね、授業時間と同じくらいの話し合いの時間を持たなければならない。企業側と教員が相互訪問することは、お互いの現状を認識し合う効果もあった。

また次のようなケースもあった。ある中学から「障害がある人たちのために商品開発したい」という提案があった。この根底には「障害がある人たちを助けてあげましょう」というコンセプトがうかがえる。しかし、それは小学校段階で数十時間にわたっておこなっている。

そこでIさんは地元企業の工場見学を提案した。そこでは百数十人もの障害のある人たちが、だれの助けも受けずに作業をしている、自立して仕事をしている。「身体に障害はあるが働くことに障害があってはならない」という世の中にする、社会に目を向ける。それが中学段階のキャリア教育だ。

教育委員会のHさんはIさんをこう評す。「よう勉強したはりますわ、京都の企業のことは専門家やからももちろんですけど、学習指導要領なんかの教育課程や児童・生徒のことも、よう知ったはる」。

【マネジメント・実施の円滑化】

ある企業は「セラミックスのことが小学生に理解できるだろうか」という不安を抱いていた。そこでIさんは「セラミックスの特性を教えることも大切ですが、大人の働く姿を見せることが最も重要なんです」と説得した。

「観光と産業」というテーマで新聞やラジオ番組をつくるというカリキュラムがあった。そのとき、ある小学校の教員は、子ども「全員を編集長に」したい

という要望をした。Iさんは、その教員と一緒に新聞社に赴き、編集部、デザイン部、営業部、総務部など各セクションをまわった。その教員は「世の中は、えらい分業が進んでるんですね」と理解を深め、子どもたちは役割分担をすることになった。

一般に教員は名刺を持たない人が多い。学校生活では必要ないからだが、企業を訪問する際、それでは連絡のとりようがない。そこで、とっさのときのためにIさんは名刺サイズの白紙のカードを持ち歩き、その場で教員が名前と連絡先を書いて企業の担当者に渡すようにした。何人かの教員は次から名刺を持参するようになった。

Iさんは初めての協力企業に対しては、授業後に、子どもの様子などを書いた写真つきの報告書(A4で3~4枚)を渡している。また京都市教育委員会は協力企業に感謝状を贈っている。これらは企業側にも評判がよく、企業のモチベーションアップと新規開拓の営業ツールにもなっている。

【評価・修正】

教育委員会のTさんはこう語る。「教員は世間から文句を言われることが多いんですけど、Iさんは教員をちゃんと評価してモチベーションを上げてくれます」。

ある中学の報告会でIさんがスピーチする時間が設けられた。そこでIさんは、自分がスピーチする代わりに、教員の奮闘ぶりを「プロジェクトX」風にまとめた映像を流した。

【組織・育成】

2年目、ある小学校で職場体験授業をすることになった。最低必要な企業は20社、学校側は自分たちで協力企業を開拓することにした。Iさんは営業リストの作り方、企業に持っていく子どもの履歴書の書き方などツールの指導をおこなったが、一緒に企業に行くことはしなかった。

授業開始2週間前、16社で頭打ちになってしまった。Iさんは「ここを突破すれば本当の営業力がつきます」と励まし、教員、保護者のすべての人脈を動員すること、断られた理由を考えること、断られた数だけ営業リストに企業を追加すること、優先順位をつけることなどのノウハウを伝えた。結果は26社の受け入れ企業を獲得した。

一般的に教員は外の世界には出たがらない。学校の仕事が忙しいことや社会に対する不安があるなど、その理由はさまざまだろう。しかし、1年半のキャリア教育の実施で大きく変わった。自ら企業開拓に出向き、現場を体感し「京都には、おもしろい企業が、ぎょうさんありますなあ」と言うようになった。Iさんが手応えを感じた瞬間だった。

紀州「ほんまもん仕事人」育成プログラム

(株) オフィスマイト (和歌山県田辺市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

和歌山県田辺市は、「熊野古道」や「弁慶」などの資源を利用し、観光や町おこしをおこなっている。しかし、市内に大学など学術機関がほとんどなく、若手の人材流出が顕在化している。

この地域のコーディネーターを務めるのは、オフィスマイトのSさんだ。これまでオフィスマイトは社会人の人材育成や職業訓練をおこなってきた。本プロジェクト以前から地域の中小企業と密接な関わりがあり、Sさんはこの地域の中小企業が求めている人材を把握していた。さらに小学生低学年向けのコンピュータ教室で日常的に子ども達の姿を目にしてきた。若者の多くが「一体自分は何をやりたいのだろうか？」という悩みを抱えていること、子どもの多くがすぐに諦めてしまうことを問題だと感じ、Sさんはキャリア教育を推進した。

Sさんは地元企業や職人が地域の過疎化を問題としていることを把握していた。さらに学校も同じく地域振興という目的意識を持っていた。それは地域の衰退がひいては、学校の統廃合につながるという問題意識があったからだ。「キャリア教育が子どもだけでなく、地元企業にも寄与できたことは一つのメリットだ」と教育委員会のHさんは言う。

学校や産業界は単純に地域産業の振興という目的だけを持っているのではない。子どもたちが多くの人との関わってほしい、そこで社会に適応する能力をつけてほしいという願いがある。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

1年目は田辺市の教育委員会からの推薦があり8校がプログラムをおこなった。県からの紹介があり、市教育委員会の人とも協力的に話し合いをおこなっている。話し合いでは、学校がスムーズにプログラムを受け入れてくれるように事前にそれぞれの学校の特徴を話し合った。

ある学校では梅農家や、食品加工などの梅産業へ職場体験をしていることを事前に確認した。そのため学校に合わせて梅産業を使った商品開発のプログラムを紹介した。このようにそれぞれの学校の特徴を踏まえたプログラムを、市教育委員会のHさんと一緒に学校に提案した。

たとえ教育関連の企業であったとしても、教員と接点が特にないため提案をすることは難しい。しかし普段から教員と顔見知りだったHさんと学校周りをすることで、議論が円滑に進んだ。ある学校では、話を進めていくうちに教員

から「新しいプログラムの目的が分からない」という意見が聞かれた。その場合はHさんから「オフィスメイトさんなら、教員の相談や意見を取り入れたプログラムにしてくれるよ」という一言があり、教員は不安が軽減された。

2年目は田辺市の教育委員会が満遍なく市内の学校にキャリア教育を広めたいと考えており、1年目とは違う5校を再度推薦した。田辺市以外の市からもキャリア教育をやりたいという意見が出たため、本プロジェクトをおこなうのは8校から11校に増加した。その要因は、成果発表を2地域に渡っておこなったことがあげられる。2つの市の全ての学校が参加しキャリア教育の理解度を高めた。

さらにこの発表会には市内の学校だけではなく和歌山県の北・南地域の教員がそれぞれの発表会を見学した。これはSさんが、教員が地域横断的にキャリア教育を見学する機会がないことを問題視し、それぞれの市の教育委員会に打診をしたことで実現された。発表会を通して教員は「子ども達を大きな舞台に立たせることができ嬉しい。子どもたちのプレゼンテーション能力は想像以上だった」と成果を確認し、2年目以降も積極的に推進したいとの意見が出た。

企業の発掘に関しては、オフィスメイトの事業やSさんの個人的な商工会・青年会のネットワークを利用して企業に協力を依頼した。

多くの中小企業から「専門知識ではなく人間力のある人を育てくれたら、うちで雇うよ」という意見を聞いていた。それを踏まえて、社会人基礎力（人間力）をプログラムに位置づけることで企業はキャリア教育に期待を高めた。

また、産業界と教育会が合同で意見交換をおこなったこともキャリア教育推進につながった。1年目には「和歌山県キャリア教育推進連絡会議」を開き、地域のNPOを中心に、民間業者、教員経験者等が同じ席で、社会人基礎力の意見交換をおこなった。そこでは社会人基礎力が必要となった背景について人材流出や離職率などがデータを用いて討議された。そこでキャリア教育の目的が共有化された。

さらに社会人講師に関しては、学校の“呼びたい人材ニーズ”をオフィスメイトが把握し、それを産業支援課のデータベースで探り発掘した。ある学校では過疎問題を考える授業で、現在の対策を講義してほしいというニーズがあった。これに対し産業支援課を通じて県の過疎対策の担当を社会人講師としてむかえた。そのときはただ講義するだけでなく、子どもたちに投げかけるように問題提起してほしいと説明した。

Sさんは今後企業に協力を要請する際の、参入メリットを2つあげている。1つ目は社員のモチベーションの向上だ。2つ目は、子どもたちの意見は自分たちの産業に活かすことができるということだ。ある学校では名産品である蒲鉾を子どもたちのアイデアで好みの味にして、試作をおこなった。実施した企業は、いいサンプルになったと、そのメリットを確認した。

【プログラムの作成】

プログラムは社会人基礎力を重視し、カリキュラム作成には協議会を最低 10 回は開いた。1 年目は、すでに計画された総合学習のカリキュラムから転換していく場合が多かった。そのため教員からは「時間確保の点から計画が立てられないのではないか」という意見が出た。

そこで既に計画された総合学習とキャリア教育の一致点を探す作業をおこなった。例えば総合学習で地域学習をおこなう学校があった。そのため梅産業の体験学習の事前授業で地域の産業や観光資源について扱い、地域学習との連携を図った。

「どの地域・産業でも活かすことのできるプログラムを目指している」と S さんは言う。1 年目に「観光産業」を使って、生徒たちがフリーペーパーを作成し、企画・提案能力を養うプログラムがあった。そのノウハウを活かし 2 年目は違う地域で「過疎問題」をテーマにして、どのように地域振興をすべきかをテーマにして授業をおこなった。1、2 年目を通して、地域の人とのコミュニケーションから地域の資源を探り、企画することを貫いた。

【マネジメント・実施の円滑化】

総合学習の全時間をキャリア教育に使えるわけではないため、一部計画した授業内でやりきれない学校があった。これは休み時間や放課後を利用することで対処した。中学 3 年生も同プログラムをおこなっており、受験シーズン真只中だったので学校から否定的な言葉が聞かれることを想定していた。しかし実際は「子どもたちが学ぶ意味や意義を見つけることができた。仕事と勉強のつながりが理解でき、一層受験勉強に対するモチベーションが上がった」という反応が多かった。

合同プレゼンテーションの企画に関しては、学校から「地方では狭い地域の少ない大人たちとしかコミュニケーションが取れず、様々な立場や仕事をしている人と会う機会が少ない」という課題があがっており、それを汲み取り実施した。

【評価・修正、組織・育成】

今後の自律のために、社会人基礎力の解釈から授業方法までパッケージ化し、見るだけで授業ができる教材を開発する。具体的には文部科学省の 4 領域 8 能力の「人間関係形成能力」と社会人基礎力の「チームで働く力」との相関関係などを記述する。

学校現場と三次市産業界の連携を基盤とした

市内全小学校実施による体系的キャリア教育プログラム

株式会社ウィルシード（広島県三次市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

東京の赤坂に事務所を構える本プロジェクトの民間コーディネーター、株式会社ウィルシードは、企業内人材育成部門（企業向け研修プログラムの作成、提供、講師派遣等）と、学校セクション（小学校から高校までの学校に対するプログラム開発、提供）が事業の二本柱だ。

本プロジェクトの中心的なコーディネーターであるTさんは、企業研修の講師を務める直前に、学校で実践していたプログラムの講師を務めたところ、子どもたちの目の色が変わる瞬間や、子どもたちの意識が変わって行動が変わる場面を目の当たりにし、学校教育にどっぷりはまってしまった。

広島県三次市では、2004年度（平成16年度）におこなった基礎・基本定着状況調査（生活と学習に関する意識・実態調査）の結果として、市の児童・生徒について「学習意欲の低下」「夢や目標がもてない」「自己肯定感が低い」等の課題があることが明らかになった。この課題を解決できる取組を三次市の教育委員会が探していたところ、ウィルシードの取組にたどり着いた。遠隔地の自治体と仕事をする経験が豊富にあったウィルシードとしても、障壁となるものは特になく、三次市とともにキャリア教育のプロジェクトに取り組むことになった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

地域講師や職業人インタビュー、職場体験の受け入れ先などの募集方法は、市の公募であるが、実際は知り合いのつてで依頼していた。ウィルシードの社員が、偶然にも本プロジェクト開始以前に出会っていた三次市の教育委員長は、産業界に広いネットワークを有していたので、教育委員長とともに企業や商工会議所などを周り、教育委員会やコーディネーターが直接説明や協力をお願いをした。赤地に白い文字で「職場体験実施中」と書かれたのぼりを自転車に立てて走ったこともあった。プログラム実施1年目に協力してくれる企業のリストがつくられれば、2年目以降の依頼がスムーズになる。システム化するための、泥臭い活動なのだ。

のぼりは職場体験の実施中には、あちらこちらの店舗にあがっており、町をあげての雰囲気づくりに一役買っていた。また、職場体験受け入れ先ののぼり

が立っていれば、中学生が働いていても来客者の理解が得られ、お客さんが体験中の中学生に声をかけてくれる等、PR としては非常に効果的だった。しかし、手間とコストがかかるのが課題で、職場体験実施の初年度は社会奉仕団体からの寄付によってつくられたが、翌年は制作が保留になってしまった。そこで、3名の校長が代表となって、教育委員会に直談判し、のぼりは次年度もつくられることになった。しかし一方では、「これよりも、学校の設備を直してほしい」などの辛口な意見もあった。

【プログラムの作成】

本プロジェクトが小学校向けに展開しているプログラムは4つある。いくつかの国（チーム）に分かれて、提示されるさまざまな課題を乗り越え、最終的に一番豊かになることができた国が勝ちという「いきいきゲーム」、ボードゲームを通してさまざまな仕事があることがわかる「職業集めゲーム」、実際に働いている人にインタビューをする「職業人インタビュー」、「まとめ学習」だ。

「いきいきゲーム」は他の地域で実践してきた豊富な経験があり、1年目に授業を担当したのはTさんを始め、ウィルシードから派遣されたノウハウを有する講師たちだ。しかし、その他の3つのプログラムは、1からの構築だった。プログラム開発を担当したのはウィルシードのMさん、授業は教員主導で進められた。

【マネジメント・実施の円滑化】

「いきいきゲーム」を実施する際には、お手伝いをするサポーターが1クラスにつき3人おり、この役目は保護者が受け持っている。事前におこなわれるサポーター講習会では、「いきいきゲーム」を保護者たちが体験する。1クラスで3人というのは、教員からしてみれば集めるのが大変な数だが、保護者自身がゲームの内容を理解してくれれば、年を追うごとに口コミで広めていってもらえる。また、1年目のサポーター講習会に、たまたま青年会議所の人があり、自分たちの勉強のために「いきいきゲーム」をやりたいということで、青年会議所の研修でも体験してもらうことができた。

このように、本プロジェクトにおいて「いきいきゲームの体感」は、キャリア教育と実施しているプログラムに対する理解、ネットワーク構築に欠かせないツールとなっていった。地域講師の講習会、教員の説明会でも、「いきいきゲーム」は実際におこなわれる。

【評価・修正】

1年目はプログラムが有効かどうかを検証していく年であった。検証内容は主に、各パートの時間配分が適切であるか、説明・配布・回収・移動等の所要

時間の確認、想定した時間内に発表ができるか等の確認や、資材・掲示物の大きさが適切であるか、設備は十分であるか、マニュアルに加筆すべき留意点は何か等の観点で、トライ＆エラーを繰り返しおこなった。

たとえば「職業集めゲーム」において、授業中のようすをビデオで撮り、カードを子どもたちが並べる時間や、発表のために設定した時間は適切であったか、子どもたちが見る資料の字の大きさは適切であったかなどを確認し、必要があれば修正していく、という方法もとっていた。

【組織・育成】

ウィルシード内で本プロジェクトに中心的に関わっていたのは、毎年約 10 名。現地に赴いてコーディネート活動をしていたのは、主に 1、2 年目は I さん、2、3 年目は T さんだ。

2 年目の後半からは「いきいきゲーム」の授業を地域講師が担当することになった。地域社会にいる大人が教えることによって、子どもたちへ仕事や地域へかける熱い思いなどを伝え、子どもたちに「地域にこういう大人がいるのだ」と認識させることは、とても大切なことであると、T さんたちは考えている。

地域講師の講習会は 2 日間でおこなわれ、その後 2～3 週間あけてロールプレイングをし、その約 1 週間後に実際に授業実施。初めての授業のときには全日立会い、細かくフィードバックしていく。大人の前で話したことはあっても、子どもの前では経験がない人が多いため、人前で話す技術やファシリテーションの方法などを教えていくのだ。

地域講師たちは、青年会議所、市役所、経営者らで、キャリア教育に興味のある人が多い。「自分はこの地域に育てられたので、恩返しをしたい」という意識が強い。2 年目の終盤、来年度からは講師に謝金を支払うという話が教育委員会から出たが、「地域のためにやっているんだ、そんなものはいらない!」と、跳ね返した。

彼らをそこまで熱くさせたきっかけの 1 つは、T さんだ。T さんは自らのことを「スイッチを押す人」と言う。大人たちの心を刺激することによって、やる気に火をつけるのだ。スイッチを押す方法としては、「いきいきゲーム」を体感させ、「自分たちが子どもたちのために動かなければ」と使命感を持たせるための言葉かけをしたり、2 日間徹夜で作成した映像を流したりした。これは企業講師の経験を積んできた T さんの特技だ。

来年度に向けては、ノウハウを伝えていくためのパック（マニュアル）をつくった。コーディネーターの力を借りずに、地域の人たちが学校の教員たちとやり取りをしていくので、概要や、学校の準備内容、どの時期に何をやるのかなどが記載されており、教育委員会と学校に配られた。

大洲『ひと』『もの』『まち』づくり

地域一体型キャリア教育プロジェクト

NPOベンチャー・アライアンス協会（愛媛県大洲市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

大洲市は愛媛県の南に位置する人口5万人の小規模な町だ。みかんやもち麦などの地元農作物を用いて町の活性化を図っている。また、大洲の特徴や歴史を材料に観光地の魅力を発信している。都市では決して味わうことのできない農業体験もその1つである。そういった地域振興の一翼を担っているのが、TMO（Town Management Organization）を展開している第3セクターの、大洲まちの駅あさもやだ。

この地域のコーディネーターをつとめるのが、松山市のインキュベーション施設の運営・管理をしているNPOベンチャー・アライアンス協会（以下、ベンチャー・アライアンス）だ。独立行政法人中小企業基盤整備機構四国支部、県、市などの行政、大学や商工会議所などと連携し、四国内の中小ベンチャー企業の支援をおこなっている。

教育事業として、2001年度（平成13年度）からベンチャースピリッツスクールという小学生を対象とした起業家養成教育をおこなっている。これらの事業や経営者向けの異業種交流会を開催するなかで、若年層に対する人材育成の必要性を感じていた。そして、大洲まちの駅あさもやとのコミュニケーションを繰り返すうちに“大洲地域の特性を活かした人材育成”が必要だと感じた。

「産業の発展なしに地域の発展はありえない」。これはキャリア教育推進における理念の一つだ。この理念を産業界・行政・教育界が理解した上で本プロジェクトがおこなわれた。さらに地域住民や産業界が「地域子ども達を育てるのは学校だけではない」という意識を持っていたことがキャリア教育の推進につながった。

「こんな大洲地域だからこそ、各々の団体の自主性・自由を最大限に活かしプログラムをつくることができた」とコーディネーターのAさんは振り返る。キャリア教育を推進していくうえで、最も重要なのは「学校や企業との信頼醸成」だ。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

大洲まちの駅あさもやとの協力関係については、経済産業省四国経済産業局や市、商工会議所を通して構築した。産業界には、「今の子ども達がいずれ将来

の大洲を担う人材となる。中長期的な視点に立った人材育成が必要だ」と話をして協力を要請した。

産業界からは「授業では単純にモノづくりをおこなうのではなく、自分達の生まれ育った地域の歴史や特色をもっと知ってもらいたい」という意見が出てきた。そういった意見をプログラムに組み込んで企業に協力してもらった。

また既存のネットワークを活用することで、地場産業以外の社会人による社会人講師授業が実現した。

実施校の発掘に関しては市役所の職員とともに小・中学校を訪問した。「すでに決まっていた総合学習の内容を変更しなければならない、キャリア教育の目的が分からない」といった理由で断られることが何度もあった。しかしそういった意見を聞くことで、学校側のニーズや既存の学校活動との連動性について考えるようになった。そこでプログラムの目的を一つ(チームで働く力)に絞り、キャリア教育は学校行事(体育祭や音楽祭)ともつながってくると説明し、教員の理解を促した。

地域住民のキャリア教育の認知度を高めるために、地元の報道機関の協力を得て、定期的に授業を放映した。また経済情報誌や新聞社にもニュースリリースをおこなった。

【プログラムの作成】

地元農業高校のプログラム作成に際しては、既存カリキュラム(農作物や加工品をつくり、文化祭で販売する)に、事前・事後学習として事業計画・収支計画の内容をつけ加えた。社会人基礎力で言う「課題発見力」を意識して構築した。

また、プロスポーツ団体の協力を得て、地元から離れた地域で高校オリジナルの加工品の販売をおこなった。

小学生対象事業プログラムに関しては、各団体のニーズに沿ったカリキュラムにすること、またベンチャー・アライアンスがおこなった起業家醸成教育で培ったノウハウを活かした。

起業家醸成教育で協力している愛媛大学教授の意見を参考にした。それは「小学5年生が人格形成として重要な時期であり、社会人基礎力のなかで特に“チームで働く力”を強化する必要がある」という意見だった。

プログラムの一環として子ども達が地域資源を調べ、企画したものを商品化するため産業界を中心とした評価会を設けた。これに対してある学校では、「プログラムを通して、一部の生徒の企画した商品を差別的に推薦することになる」という意見が出てきた。これに対し「商品化されることが目的ではなく、チームで団結して企画・立案することの素晴らしさを説くことが重要である。また教員以外が評価し、子ども達に現実社会を体感させることがねらいだ」と話し「チームで働く力」を強調した。

【マネジメント・実施の円滑化】

マネジメントに関して、この地域の特徴は報道回数が24回と多いことがあげられる。その理由は、校長・教頭レベルで個人情報の取り扱いについて合意をとったことだ。さらに地域にキャリア教育が根づいていない時期だったからこそ注目度が高まり、大きく取り上げられるチャンスになった。

2年目以降は、小学生対象授業と高校生対象授業を連動させて実施している。たとえば、高校生による小学生への授業がおこなわれている。教員はかつての教え子が同じ教室で授業をしている姿を見て、その成長した様子に感動したり、さまざまな機会を設けることができるキャリア教育の凄さを実感した。このような積み重ねが教員の信頼を高めた。

教員が主体となって授業をおこなうことができるようにプログラムの内容・運営方法、授業資料、進め方等をパッケージ化し、ベンチャー・アライアンスのHP上で無料公開している。これは、はじめ担当教員や行政等の異動の際に、引継業務を軽減するために制作されたものだ。現在ではパッケージ化のおかげでテキスト製本をおこなう必要がなくなり、コストが大幅に削減され、持続的にキャリア教育を実行できるようになっている。

【評価・修正】

産業界からの評価が高かったこととして、子ども達の考えた企画が実際に商品化されたことがあげられる。県外からも多くの観光客や行政が視察に訪れる、大洲まちの駅あさもやで販売されることで、県外におけるキャリア教育のPRにもなっている。

また、「目に見える成果物を見て、子どもたちがおこなったことの大きさを改めて実感する」という意見もあり、教員のモチベーションの向上にもなった。その結果小学5年生だけでなく、4年生にも授業をしたいという意見が聞かれた。

【組織・育成】

1年目の事業成果もあり、2007年(平成19年)8月には中学校教諭より連絡をもらい大洲地域の小・中学校の教員を対象にした合同進路研修会で、キャリア教育について講習会を開いてほしいという要請を受けた。講習会では「体験学習をおこなうだけでなく、そこから“働くことの大変さを知り、仲間で協力すること”が重要だ」と話した。

知りたい！を形にする『中学生・高校生の視点から 企画・取材・編集する職業ガイドブックづくり』事業 NPO男女・子育て環境改善研究所（福岡市、粕屋郡）

【コーディネーターのバックグラウンド】

福岡市は、政令指定都市であり、人口は年々増加している。粕屋郡は卸小売業が町の主要産業となっており、福岡市のベッドタウンとして人口も急増し、都市化が進んでいる。

NPO 男女・子育て環境改善研究所（以下、研究所）でコーディネーターとして活躍したのは、理事長のHさんと、理事のYさん。コーディネーターをする以前は、Hさんは広告業界で働き、Yさんは大学助手、出版社、コンサルタント会社と、経験を積んできた。二人は、自らの経験から「子育てのしやすい地域づくり」を目指して、2001年（平成13年）にこのNPOを立ち上げた。

本プロジェクトを受託しようと思ったのは、1つは、5年前に国からの委託事業で小学校に入ってワークショップをおこなった経験があり、その際の成果物として「小学生向けワークブック」「先生向けのマニュアル」を持っていたこと。

2つ目は、面接にくる若い人たちの、首を縦にしか振らなかったり、敬語の使い方を知らなかったり、という現状を目の当たりにして、「足元から日本は崩れている」とずっと実感していたことだ。ちょうどHさんが代表を務める会社（こちらも子育てに関する）を設立した頃に生まれた子どもたちがプロジェクトの対象になっているということもあり、話は進んだ。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

Hさんは国や県、その他学会等でも、さまざまな委員を歴任しており、また上述した会社の代表であることから企業のネットワークも強い。

実施校の開拓については、最初はHさんのネットワーク内にいた元中学校長を頼りに、地道にいくつかの学校に足を運び「キャリア教育は職業体験とは違う。もっと必要なことだ」ということを繰り返し説いた。「まずとにかく時間がほしかった。やって見せたら納得してもらえる自信はあったから」と2人は振り返る。

1年目は「いまの小中学生がどの程度の理解力があるのかわからなかった」というように、子どもの反応を見ながら授業を進めていった。2年目3年目は教員の口コミもあり、学校開拓は進んだ。プログラムを実施した教員の異動先

からオファーが来ることもあった。

福岡市は規模が大きいことから教育委員会を動かすことはかなり難しいが、2年目はキャリア教育推進懇談会にも参加するようになったり、教育委員会発行の文書に研究所の取り組みが掲載されたりした

「学校で受け入れてもらうためには学校のニーズに応えなければならないから」と語るように、実際にある中学校では、その学校が「福祉」をテーマとして掲げていたため、「福祉×キャリア」として福祉を支える職業のガイドブックを提案した。「福祉とまったく関係のないことを提案していたら受け入れてもらえなかったかもしれない」と話す。

【プログラムの作成】

プログラムの作成にあたっては、上述した5年前の受託事業で生まれた「小学生向けワークブック」「先生向けのマニュアル」があったため、それを元にして小中高向けの職業ガイドブックづくりのカリキュラムができた。また、コーディネーターを含め男女子育ての5人が講師として授業を担当したのだが、他の事業で講演会や研修会を開催していることから、慣れという点で問題はなかった。5人中2人が教職免許を持っていたため、教員向けの指導案の作成にも大きな力を発揮した。

【マネジメント・実施の円滑化】

受け入れ先の企業には足を運び必ず1時間は授業の際の注意点などを説明したり、子どもの理解力に関して教員と話し合いを重ねたりと、講師とコーディネーターの2つの役割を果たした。また、「社会の常識と学校の常識が違う。パソコンを使えない先生もいて、文化の違いに戸惑った」と小さな苦労はたくさんあったことを話してくれた。

授業で問題が発生するたびに、機転をきかせて対応したり、「もっとモノを見せた方がいい」などと、教員や企業と話し合いをおこなったりした。たとえば、「子どもたちがメモの取り方を知らなくて「いまメモするのよ」と声をかけなければならず、そんなことから私たちがやらなければならないのか」と驚いたこともあった。

【評価・修正】

「最初是一回の授業に多くの内容を詰め込んでいた。私たちが普段やっている仕事のスピードで授業をしたら、生徒の目がテンになっていた」と修正点は多々あった。

大きな評価としては、キャリア教育推進懇談会を組織し、年に2回様々な議論を交わした。構成員は教員、大学教授、教育委員会、PTA、企業など。「1年

目はマイナスな意見を言う人がいた。皆でがんばろうという気持ちを大切に考えて、2年目3年目と少しずつ構成員を変えていった。」

そしてHさんが残念だったことがあるという。実施校が集まって生徒がまとめのプレゼンをする全体発表会のこと。「病院に取材をおこなった帰りに、いつもあくびをしていたような男の子が下を向いてぼそっと“感動した”と言った。これは本当に嬉しかった。」しかし発表会ではそんな気持ちは表に出ず、教員によってきれいにまとめられてしまった。「キャリア教育で何が大事なのか。子どもたちが感じたことを大切にしてほしい」と、もっと教員に理解を求めることが必要だと感じた。

【組織・育成】

講師が5人と述べたが、もちろんたった5人で授業ができたわけではない。クラスの担任の教員には、授業中に子どもたちの様子を見て困っている子を助けてもらい、大学生はHさんが代表を務める企業がインターンシップで受け入れていたこともあり、そのネットワークで100人近くのボランティアを擁し、保護者にも教員と同じくサポート役として現場に入ってもらった。教員志望の大学生には講師としても手伝ってもらった。

講師5人でこの事業をやる際に特別に研修をしたわけではなく、「研修といえば、1年目の始まりに教員向けにおこなったものぐらい」と語る。なぜできたのかというと「ちゃんと仕事をやってきて責任を果たしてきた。その経験があるからだと思う。そして企業にいるから厳しさも知っている。逆にずっと教育畑にいたらできなかつたかも」と話す。

そして、研修はなかったが、競争はあった。特に意図したわけではなかったが、1年目は1年間同じクラスを担当した。「クラスによってカラーはあったけれど、やはり自分のクラスの成果を上げたかった。そうすると自然と他の講師と切磋琢磨していた」と笑う。そして2人はこうも言った。「自分に子どもがいたのが大きかった。子どもに対して母心があり愛があったからこそできたのだと思う。」

1年目は、授業の講師はすべて研究所が担当した。教員は、子どもの様子を見守る役目を担当した。2年目3年目と徐々に教員が講師を担当するようになり、自立化後、研究所はフォローというかたちで関わっていく。来年度は教員に対する研修会を予定しており、今後、企業のリクルートは研究所が担当し、応援企業や学校の開拓、受け入れ企業のネットワークも強化していくという。

産学協働による『菓子づくり』と『IT』を活用した 『ものづくり教育』実践プロジェクト レベルアップ(株)(福岡県飯塚市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

飯塚市は、筑豊地方の中心都市で、新産業創出を目指し IT 産業を中核に、日本一創業しやすい街づくりのためにベンチャー支援や人材育成を進めている。

レベルアップ株式会社(以下、レベルアップ)の代表である S さんは、当プロジェクトのコーディネーターだ。S さんは、大学を卒業後、いくつかの企業に勤務した後、独立・起業する。

その後、現在の本職であるコンサルタント事業を開始し、2004 年(平成 16 年)にレベルアップを設立。主な事業内容としては、経営者に対するセミナーや勉強会の開催、資金調達の支援などだ。

また、2003 年(平成 15 年)に飯塚市の「e-ZUKA トライバレーセンター」のインキュベーションマネージャーに就任し、飯塚市内の企業アドバイスをおこない、商工会議所、大学等で企業家育成セミナーの講義を担当している。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

ネットワーク構築に関して、産業界については非常に広いネットワークを持っていた。これは、S さんが上述したインキュベーションマネージャーであることが大きい。

そのため、企業のネットワークは強いが「教育界、特に学校とはほとんどつながりがなかった」と話すように、学校にアプローチする際には、市の経済部に教育委員会を通して学校を紹介してもらった。

【プログラムの作成】

飯塚市のプログラムの特徴は、ただのものづくり教育ではない。「中途半端なことはしない、せっかくやるのであれば、子どもに一生残るような体験を」と S さんがゼロから作り上げたプログラムは大人向けと断言している。「小学生には難しいのではないか」と思われたが、あえて実社会で使用されている本当の言葉を使い、授業を実施した。例えば、“商品コンセプト”とは、“誰のためにどんな目的で、どんな商品をつくるのか”と噛み砕いた言葉で一度説明すると子どもたちは理解し、自然と“商品コンセプト”という言葉を使うようになる。

また、実際の事例を多く持っているため、子どもたちや教員に「特徴のある商品でないと売れないよ」ということを、具体例をあげて説明することができる。

「子どもたちはきちんと説明すれば理解できます。子どもを子ども扱いしすぎるのはよくない」とSさんはこだわりを持ち、教員と話し合いをするなかでもそのこだわりは捨てなかった。テキストも経営の教科書的なものではなく、現実のビジネスに基づいていることから、説得力があったという。

ただ、教育に対しての知識・経験は教員にはかなわない。ほとんどの授業を教員がおこなうということもあり、子ども向けのテキスト、教員向けマニュアルのテキストの作成に当たっては、教員とも話し合いをしなければならなかったため、授業の他に幾度か学校に足を運んだ。「私はビジネスの人間だから先生方とは少し感覚が違った」と教員との話し合いのなかで苦労があったことも話してくれた。

プログラムをゼロからつくり上げたこともあり、「1年目は本当に忙しかった。初めてのことばかりで手探りだし、他の事業もやりながらだから本当につらかった」と1年目を振り返る。教育界も初めて、子ども相手も初めてとあって、「先生に“差別化”という言葉は使わないでくれと言われてはじめは戸惑った」と話すように、教育に関しても、子どもの理解力、言葉の使い方など学びながらの1年だった。

【マネジメント・実施の円滑化】

プログラムを円滑に実施するために、一番力を入れたことは「テキストの充実」だ。教員から「このテキストがあれば授業が1人でできる」と称賛されるほどのもので、具体的な事例を多く盛り込んでいることが特徴的だ。はじめにテキストの解説や授業の流れを大まかに2時間ほど説明するだけで、教員は授業を実施することができた。

そして、2年目の実施をスムーズにおこなうために、1年目にある取り組みをおこなっていた。「人にものを伝えるには目でみてもらうのが一番早い」と言い、教員に見せるための映像を1年目の時点で専門家に委託して撮ってもらっていたのだ。「常に先を読んで行動することが大切です」と語る。

また、プログラム内容では、店舗学習で商店街へ行く直前にマナー講習をする、というカリキュラムの順番にも工夫を凝らしたことで、商店街の人たちから大変よい評価をもらった。「お年寄りの方で、子どもたちが一生懸命大きな声で挨拶をしているのを見て涙を流している方もいらっしゃった」といった出来事もあった。このようなカリキュラムづくりにも、「ビジネスを体系的に考えることができるようになった」と、Sさんが以前起業した際の経験が役に立っている。

【評価・修正】

「同じことをやるのではなく、常に改善していった」と語るように、パッケージづくりの授業では実習をふまえた講義にしたり、教員だけで授業ができるようなテキストを目指したりと、1年目、2年目、3年目と改善を続けた。テキストがもっとわかりやすくなり、教員たち自身で授業について意見交換することで子どもたちにとってわかりやすい授業になるなど、コーディネーターのフォローが必要なくなっていた。

Sさんは「失敗は成功のもと」としてコーディネーターの役になっていることを、下記のようなことと分析している。1．ビジネスを体系的に考えることができるようになったこと。カリキュラムにいかされている。2．こうすれば成功し、こうすれば失敗することがわかっていること。子どもたちや教員に、事例としてテキストや話すことができるので、内容がわかりやすくなっている。特長ある商品でないと売れないなどを具体例で示すなど。3．経営の教科書的なものでなく、現実のビジネスに基づいていること。説得力がある。4．人的なネットワークを重視したこと。産業界との連携がうまくいった。5．本業で、実際におこなっている経営者向けコンサルティングをそのままテキストにしたこと（わかりやすいように配慮しているが）。カリキュラムの内容が豊富。

【組織・育成】

Sさんを含め、コーディネーターとして活動したのは3人。あとの2人はSさんの知り合いで、年度で違いはあるものの、経営コンサルタントや社会保険労務士だ。1年目はSさん1人でコーディネーター業務を担当したが、それ以降はこの3人が交代で学校へ行ったり、企業との連絡役を務めたりなどした。3年目になるとSさんは自立化に向けた準備をメインに取り組んだため、学校へは2人が足を運んだ。

3人の話し合いの頻度は、最初に3時間ほど顔を合わせてコーディネーターの業務を説明し、コーディネーター業務などの関連書類を渡したため、後は電話やメールでこまめに連絡をとる程度で問題はなかった。研修などもなかったという。

組織に関しては、「e-ZUKA キャリア教育推進協議会」を設け、年に2回開催した。会長には飯塚商工会議所の専務理事が就任し、ここでキャリア教育の評価もおこなわれた。

また、自立化に向けて教員がコーディネーターの役割を果たせるように、3年目にはカリキュラムの組み立て方や外部講師の活用方法など、コーディネーターの業務までもマニュアル化し教員用ガイドブックをつくり、着々と準備を進めたという。これからの自立化については、「はじめから自立という契約だから約束は守る、レベルアップの責任でやる」と強い決意を見せた。

ケースメソッドを活用した一貫型ビジネス人材育成

キャリア教育事業（佐賀モデル）

NPO 鳳雛塾（佐賀県佐賀市、等）

【コーディネーターのバックグラウンド】

「先生方との信頼関係は、出向いてコミュニケーションです。ペーパーベースや電話では通じない。だから地域でしかできない」と語るのは、本プロジェクトの民間コーディネーターであるYさんだ。Yさんは、銀行員で、地元の銀行から出向し「NPO 鳳雛塾」の事務局長を務めている。

実質、佐賀では2002年（平成14年）から、「起業家教育」というかたちで「キャリア教育」が公立学校でスタートしていた。

地域の発展のためには業を起こす人たちの存在が必要。そのため、地元の銀行では、国も取り組み始めていたベンチャー起業家を増やすための「ベンチャー支援事業」を、1995年（平成7年）から開始した。Yさんは、その部署の担当になった。

1998年（平成10年）、佐賀大学でも、ある教授が「ベンチャー講座を始めたい」との思いを地元銀行の会長に伝え、それを佐賀県知事も応援することになった。産業界、佐賀県からの支援で大学生向け「ベンチャー講座」が佐賀大学に開設された。

1999年（平成11年）、ベンチャー起業家を育てる担当をしていたYさんは、数多くの地元の若い社長や技術力を持った社長と出会う機会に恵まれていた。彼らは経営で2つの悩みを抱えていた。1つは、開発した商品が売れないということ、もう1つが、経営学や経営の勉強をしたことがないということだった。偶然にも、東京の大学のMBAを取得したIさんが佐賀県にいて、これからの佐賀県を活性化させるプランとしてケースメソッドを提示していた。大学生は「ベンチャー講座」で学べるが社会人が学べる場がないため、YさんとIさんで「我々が経営のための勉強会をケースメソッドでやろう」と鳳雛塾を立ち上げた。

その頃、ある企業が小学生向けの起業家教育教材を制作して、Yさんらはその教材で勉強をはじめた。「子どもにもこういう教育を」と企業がジュニア・ビジネス・スクール（JBS）を開校して、翌年から鳳雛塾が引き継いだ。

2002年（平成14年）、佐賀市主催で、小学生向け起業家教育事業「キッズマーケット」を開催した。2004年（平成15年）6月には九州経済産業局が実施した高校生向け起業家教育普及事業に協力し、成功を収めた。佐賀では、起業家教育が産業界からはじまり、大学生、社会人、小学生、高校生まで、基盤が既んで

きていた。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

佐賀市長の理解を得た後、Yさんは教育委員会に出向き、「産業界は企業家精神(問題解決力や思考力、チャレンジ精神や発想力)のある人材を求めている。これは既存の一方通行型の授業ではなく、ディスカッションを通じて身に付けることができる。これまでのキッズマートでは子どもの多くがディスカッションを通じて身に付けてきた」という説明をおこない、キャリア教育のあり方、産業界の意向を伝えた。産業界には、「佐賀県の将来を担う人材を育てていきたい」という考えがあった。「導入は、トップダウンでないといけない」とYさんは言う。教育委員会からすぐに「(起業家教育を)ここの学校でやりましょう」と指示があった。

その小学校に行ったときは、近くの商店街の活性化を目標に、教員たちとすり合わせをした。導入期では、産業教育というのは、やはり嫌がられた。「ただ、1回やれば皆さん理解するのですよ」。初めてのことは誰も拒否反応を起こすものだ。たとえば、全国一律のプログラムを持った大手の会社のプログラムを使うことに、教員たちは違和感を持っていた。「では、このプログラムを佐賀バージョンに切り替えてやりましょう」と歩み寄った。プログラムの目的の1つを地域の課題解決として構築し、中心商店街の活性化という課題解決のため、実地調査をさせ、さらに地域の多くの人と関わる機会をつくった。販売体験でスタンプラリーを用意し地域の方に何度か足を運んでもらえるように工夫した。また販売体験で出た収益で花を購入し、協力してくれた商店街の環境を整えることもあった。

「教育を改革したい」との思いで、前市長がリクルートした教育長が積極的に支援してくれることとなった。さらに、2002年度(平成14年度)に最初に取り組んだ小学校のN教諭が、2004年度(平成16年度)から、教育委員会のキャリア教育の担当になった。翌年、経済産業省のヒアリングに教育長も教育委員会の担当も同席した。そこで、「佐賀でキャリア教育をやりたい」とお願いした。

キャリア教育の1年目は、主に協力企業団体とのネットワーク構築だった。Yさんは、これも足で稼いだ。ポイントは「銀行員」だった。銀行員のときにお付き合いしていた企業がたくさんあった。「銀行の名刺なら、NPOの名刺で入れない玄関も入れる」。社会貢献活動という意味で「地元の子供は地元で育てよう」という思いを伝えた。

ここまでのネットワーク構築は戦略的でもあった。地元での銀行の信頼は大きかった。「鳳雛塾」理事長は、地元銀行の会長で、商工会議所の会長もしていた。佐賀県の産業界のトップだ。ただ、取引先ではない企業、融資を断ってい

る企業もあった。そういう人からは「なんで佐賀銀行さんのために」と言われたが、社会貢献活動であることを少しずつであるが理解してもらえた。

【プログラムの作成】

2005年（平成17年）以前の東京の教材は、地元で試行錯誤し、基本は全部作り直した。具体的には、小学生向けプログラムは「CES」の教材を使用していたが、ワークシート形式で児童には少し難しかったため、教員と協議して新たに補助のテキストを作成した。表現をわかりやすく、漢字を簡単にもした。また、地域の特性を活かして、大隈重信などの「佐賀の七賢人」を具体例に登場させた。

6月の事業委託からのため、1年目は作りながら授業をした。小学生向けは、それまでの12コマ分から60コマ分まで広げていった。中学校用は1からはじめて、約80コマ分までつくった。3年目にしようやくプログラムができあがってきた。しかし、「まだ他の地域で使うまで整理されていない」と言う。小学生向けの「キッズマート」のプログラムは揃っていたが、中・高生向けは細かなところまでテキスト化できていなかったためコーディネーターの説明を必要とした。Yさんは、これから先の全国への普及事業も視野に入れていた。

【マネジメント・実施の円滑化】

Yさんは、授業の後に毎回、教員たちと協議をおこなった。長いときで生徒が帰る4時半から7時、8時までおこなった。「産業界と教育界は壁があると言われますけど、壁を承知で我々はコミュニケーションをはかる。あえて、自分たちで壁を崩していくしかない」。産業界と教育界の違いが見えてきた。例えば、言葉遣いで「向き・不向き」という言葉は子どもの可能性を否定することになるため、学校では使わない。逆に、Yさんは産業界の仕組み・常識を伝えた。こうした協議でのノウハウを3年間かけて蓄積してきた。

授業をおこなう日までに、教材、外部講師、スケジュール、イベントの日などをFAXのやり取りで確認した。たとえば、ある小学校の場合、出店体験をおこなう「キッズマート」をするにも校区内に商店街がなかった。そのため、あらゆる変更を余儀なくされた。テーマを「商店街活性化」から「環境問題」に変え、佐賀駅を利用して環境商品を売ることにした。商品の選定のためのインタビューは、商店街をやめて校区内の個人宅でおこなった。いままでと違う教材も作成した。それらの変更の多くをFAXでやり取りした。

コストゼロを可能にする『なんで科コミュニケーションと 『ストーリーテリング』を基礎にした沖縄型カリキュラム 有限会社オーシャン・トゥエンティワン（沖縄県那覇市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

那覇市は、1日に300回以上の離着陸がある那覇空港を擁する県の玄関口である。首都圏と関西圏を除けば、人口密度は全国で最も高い地域である。また、沖縄県は失業率が全国で最も高く、若年層は20%近い。

「有限会社オーシャン・トゥエンティワン」(以下「オーシャン21」)は、小・中・高校の学校教育事業は本プロジェクトが初めてであり、それ以前は「人づくり、街づくり」の企業・社会人向け事業をおこなってきた。コンセプトは「民間の教育研究センター」「人を通して社会を変えていく」だ。1997年(平成9年)、「教育」をテーマに代表のSさんが設立した。

本プロジェクトの民間コーディネーターであるOさんは、もともと教員をしており、プロジェクトの2年目から担当になった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

「オーシャン21」のネットワークは、基本的には、学校と教育委員会だけだった。それ以外はあえてネットワークをつくらなかった。3年間事業であることも踏まえて、将来、県内すべてに広げるためには教員主体のキャリア教育であるべきだと考えていた。また、地域特性があるためネットワークはその地域の学校しか結べなかった。例えば、那覇市の場合、壺屋のような伝統工芸の街がある一方で、銘苅のような副都心で商業が盛んな地域もあった。

那覇市教育委員会とは、理解を得て、ときどき報告する関係だったが、3年目は「沖縄県キャリア教育推進プラン」という事業を教育委員会がおこなうことになり、カリキュラム作成で相互活用する関係になった。

地域に中小企業と零細企業が多いのも特徴だ。職場体験先を探すのに苦労する程度で、あまり大きな企業とのタイアップはキャリア教育に向かなかった。事例づくりならともかく、「最終的には全部の学校で、すべての教員ができるようにする」には、一部の地域にしかない大企業相手では汎用性がない。また、各学校ともキャリア教育に使う予算がなかった。大企業相手だとプログラム作成に時間と労力が必要となり、「お金がないからできない」ということになってしまう。

【プログラムの作成】

1年目は、ほとんどプログラムづくりのため、学校での「実証事例」に時間を費やした。大きな取り組みと言え、あとは「推進委員会」くらいだった。伝統工芸をテーマに、ある学校は紅型（沖縄の織物）、別の学校は壺屋焼（沖縄の焼き物）を題材にキャリア教育を実施した。いずれの学校も40時間をかけて、伝統工芸館の見学、仕入れから販売体験までおこなった。この長いプログラムのための準備に「オーシャン21」は労力と時間を費やした。具体的には、プログラム作成、協力企業の確保・調整、学校との打ち合わせ、材料の準備などだ。その甲斐あって、具体的な成果もでて評判はよかった。

語ることでその大人の生き方をみせる「ストーリーテリング」は、その呼称ですら1年目には生まれていなかった。大きなプログラムでは残っていかないという反省から、2年目の途中で「なんで科プログラム」とともに考え出された。

「ストーリーテリング」はS社長のひらめきだった。S社長は、Oさんの教員経験の話から学校には、すでにキャリア教育のような授業があることを知っていた。そのため、「欠けているものは何か」と考えることができた。「教育の目的は判断力の育成である」とS社長は考えた。

「ストーリーテリング」は、「大人の判断の歴史」を見せることだ。歩みのなかで、その大人が、どういう状況で、どんな判断に迫られて、どんな決断をしたのか、そして、いまその結果を見たときどう思うのか、それらを子どもに伝えてあげた。そのため、「語り手」は、主婦でもフリーターでもよく、大企業の社長や成功者である必要はなかった。進路学習など、既存の授業時間を活用して取り入れた。

「なんで科」はコーディネーターらの話し合いから生まれた。Oさんの同僚であるAさんが発案した。Aさんは、職業観のもとをたどり、小学生や幼稚園生の「あれなに」「これなに」「なんで」という発言にいき着いた。現教育体制のなかでは、問題発見能力を伸ばしきれていなかった。そのため、既存の授業（例えば、理科の実験）のなかで、その「好奇心」を潰さず、質問力や発想力を伸ばす教育方法を提案していった。

【マネジメント・実施の円滑化】

3年事業であることを意識してマネジメントをした。1年目は「沖縄でできるキャリア教育の最大限」をやることでどういった成果が出るのかを調査した。2年目は切り替えて、前年の40時間のカリキュラムを20時間もしくは10時間で同じ成果を出せないか試行錯誤した。可能な限り短いプログラムにすることで、事業が終わった後もコーディネーターの助けを借りずに教員だけで継続できる。3年目には、教員たちが自ら作成できるプログラムになった。

また、Oさんは、その成果を教員に見やすくするという事に留意した。例えば、「キャリア教育をやることによって学力が変わってくる、学ぶ姿勢が変わってくるという事例もあるんですよ」と話しておくことで、教員がそのつながりを考えながら子どもたちをみるようになった。コーディネーターというより、むしろアドバイザー的な存在だった。教員たちには企業への依頼の仕方、時間調整の仕方、事例をどんどん教えていった。

新聞紙上だけでなく、Oさんは手づくりの紙新聞「キャリア通信【夢のひとかけら】」を発行して、モデル校などの情報を流した。学校からキャリア教育担当を任されたが、戸惑っている状態の教員が多かった。Oさんは元教員のため、教員たちは横の情報が少ないということを知っていた。

【評価・修正】

沖縄県の全校を視野に入れると、あまりに手間がかかるため普及するには無理な人たちであることがわかった。Oさんらは、この反省をもとに「キャリア教育をやるというよりも、キャリア教育的な考え方で教育を進めていかなくてはいけない」と視点を変えていった。

年々、子どもたちへの成果が表れてきた。「ストーリーテリング」や「なんで科」が普及するに伴い、子どもたちの視点が変わり成績に反映されていった。それは、「なぜ」と考える癖がついたことと、「どうして学ぶのか」という目的意識を持てたことが大きな要因だろう。

【組織・育成】

推進委員会の委員をそのときの課題に合わせて選出してきた。1年目はプログラムに特化したため、伝統工芸関係の団体や商工会、事業に関わっている人々とおこなった。

2年目は実際に授業を実施している人よりも、会社の社長、派遣会社、大学の就職課を呼んだ。「若者がどういうところで問題を抱えているのか」という実態を知り、社会と学校の移行期に足りないものを抽出するねらいがあった。そこで、「大学生になっても自分が何をしたらいいのかわからない人が多い」というキャリア発達が遅れている現況を把握した。また2年目でコーディネーターなしの体制ができたので、あとはキャリア教育を認知・普及させるだけだった。3年目の主な仕事は、月1回の校内研修会で、毎週どこかの学校でおこなった。1年目の研修会は年2回だった。

3年目は県全体にキャリア教育を広めていくことを視野に入れて、沖縄県の部署から、雇用拡大のための「グッジョブ運動」をおこなう雇用推進対策室の人々などを集めた。そこでも、県の離職率の高さと若者の職業観が乏しい現状が浮き彫りになり、学校教育の見直しの必要性を再確認した。

やんばる夢発見プロジェクト

NPO金融知力普及協会（沖縄県名護市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

名護市は、日本で唯一の金融特区に指定され、企業の誘致に取り組み、雇用の創出、定住人口の拡大を図っている。しかし、ある経済雑誌に掲載された「国勢調査から割り出したニート率ランキング」によると、日本の市町村で最もニート率が高いという。

NPO 金融知力普及協会（以下、金融知力普及協会）のLさんはこの団体の上席研究員を務める。金融企業からの出向で、金融のプロフェッショナルだ。「お金の使い方というのは人生、生き方そのもの」とキャリア教育の必要性を話す。

金融知力普及協会は2002年（平成14年）に設立し、セミナーを開いたり、通信教育をおこなったりと、金融経済教育に力を入れている。設立後すぐに国から名護市の金融に関する講座の委託を受けた。これが東京を本拠地とするNPOと名護市との出会いだ。

Lさんはその金融に関する講座をやっているうちに、名護市の金融特区室（以下、特区室）の人たちと信頼関係を築くことができた。特区室は「国際情報通信・金融特区構想」を推進している市の中心組織だ。そして、2003年（平成15年）に地元の商業高校の校長が提案した「ファイナンス科」の設立に関わることになる。金融知力では通信教育講座をおこなっていたこともあり、カリキュラムや教材を提供した。この経験から「高校だけでなく、小・中学校も必要なのではないか」と感じ、出張で名護を訪れる度に市役所へと足を運び、特区室、教育委員会の人と話し合いを重ねた。資金面で難しいと言われていたが、本プロジェクトを受託することでその問題は解決され話は進んだ。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

ネットワーク構築に関しては、2人キーパーソンがいる。2人とも特区室に勤める人物で、民間企業からの出向だった。この2人はプロジェクトの窓口として教育委員会とやりとりをおこない、校長会でのプレゼンなども担当した。

1年目の校長会で「うちでやりましょう」とすぐに手をあげてくれた校長がいた。「担当者が懇親会に誘い、その校長と事前に話をしていたのです」とLさんは地道な営業活動の成果を語った。

企業の開拓に関しては特区室の協力があり、大きな苦労はなかった。

【プログラムの作成】

1年目に実施したプログラムの“金融編”では、特区室の紹介で、コールセンター業務をおこなっている企業に協力を依頼したところ、「学校でもやりたいと思っていた」と、企業の方から授業内容の提案をされた。“金融編”で実際に実施された提案内容は、子どもたちにももしもホットラインの見学をさせたり、企業のオペレーターが学校を訪れコールセンター業務の役割や大切さを説明したりするというものだ。ヘッドセットをつけてお客さん役とオペレーター役に別れてやりとりをする業務体験も盛り込まれていた。

“金融編”では、お金と仕事・生活との関わりを学習すること、またコールセンターという地元の特徴的な産業を理解することを目的とし、その目的は達成されたものの、「金融編で体験学習をするのは難しい」という認識が生まれた。「教室でヘッドセットをつけることはできるけれど、コールセンター業務を実際に子どもがやるのは無理でしょう」とLさんは話す。

このような理由から2年目は「体験学習の充実を」という考えのもと、「もともと総合学習で農業体験をおこなっていた学校がある」という話を聞きつけ、販売までをおこなうカリキュラムを作成することになった。これが2年目から導入したプログラム“ものづくり・販売編”だ。「2年目は“金融編”と“ものづくり・販売編”の2つを選択肢として提示することで、学校も取り入れやすくなったのでは」とLさんは分析する。

【マネジメント・実施の円滑化】

この2つのプログラムを実施する際には、保護者の力が必要不可欠だ。金融知力普及協会の名護市事務局のTさんが実施校の保護者に呼びかけ、授業のサポートを依頼した。サポートというのは、プログラムのなかの“お買い物ゲーム”をする際の銀行役をすることだったり、授業中に子どもたちの様子を見て、困っている子がいたら手助けをしたりするということだ。

2年目にはPTAにも呼びかけて保護者向けのセミナーを開催した。「家庭でも使えるお金の教育」と題したセミナーだったが、キャリア教育のPRもしっかりおこなった。農業体験の際に協力を受けたJAの人がPTAの会長だったこともあり、保護者の協力を得てプログラムを実施することができた。

上述した金融知力普及協会の名護市事務局は、Tさん1人が運営し、東京からではできない学校や企業との日程調整や連絡などをおこなっている。1年目の終わりに「学校側から“生徒の学習意欲の向上がみられた」という話があり、来年度も引き続きお願いしたい」と、教育委員会から話があった。2年目からは、上述したような評価も得たことで、教育委員会から「Tさんのデスクを教育委員会のなかに用意してあります」との話もあった。同じ部屋で仕事をする

ため、外からの問い合わせがあった際にもすぐに互いに確認をとって対応できるようになり、教育委員会との連携がスムーズにいくようになった。「これはうれしかった。本当にうれしかったですよ」とLさんは語った。

【評価・修正】

2年目にある問題点が浮かび上がった。1年目は15時間で全てのカリキュラムを取り入れる学校と、短時間で一部をかいつまんで取り入れる学校があった。その多くが“かいつまみ”で実施したのだが、「2年目は全カリキュラムをやりたい」という学校が増え、1年目はほとんどLさんが講師を務めたのだが、「地域の講師を養成しなければ、全部の授業をおこなうのは不可能だ」ということになり、1年目の終わりから、地元講師への引き継ぎを始めた。

この地元講師として選ばれたのが、子ども向けにパソコン教室を営んでいた経験のあるNさんだ。引き継ぎは、Lさんの授業をNさんが見学し、「金融ではあるが小学生向けで簡単な内容」のテキストと指導案を渡し完了した。

Lさんは、コーディネーターに必要な能力とは「キャリア教育というものを企業・学校に理解してもらうためのプレゼン能力と伝える力。人と人とのつながりを密接にするためには、こちらが情熱を持っていなければならない。情熱を伝えるためには、まずは実際に見てもらわないとならない。口だけでは伝わらないところはたくさんある」と言う。

【組織・育成】

金融知力普及協会内での講師の研修は特になかった。金融知力普及協会の他の事業として、インストラクターの養成があり、講師をする上でのノウハウは元から持っていたからだ。

これからの問題としてあがっているのが、コーディネーターとして、メインで活動していた金融知力普及協会の代わりとなるような町の組織が生まれなかったことだ。この点は2年目からも見えていたことだが、「強力なリーダーシップを発揮していた佐久原さんもわけあっていなくなってしまう、Tさん1人に任せるのはあまりに酷だと思った」というように、町の積極的な動きが見られなかった。

町の商工会議所や青年会議所にも足を運び働きかけはしていたものの、中心組織とはならなかった。「こればかりは、こちらで無理矢理組織させようとしてできるものではない。ひっばっていきような人を見つからないというのが、いまでもネックです」とLさんは語る。

今後は、金融知力普及協会のかわりとなるコーディネーター役をNPO 沖縄知の風が担っていく。

第2章 先進地域 10 地域の調査結果

東京都教育委員会『地域教育連携促進事業』

NPO世田谷まなびばネット（東京都世田谷区）

【コーディネーターのバックグラウンド】

コーディネーターのNPO世田谷まなびばネットは、世田谷区の教育委員会と協力し教育関連事業をおこなっている。多くの会員の子どもが現役の小・中学生だ。また会員のほとんどがPTA経験者だ。

これまで同NPOは世田谷区教育委員会の教育ビジョンに沿って地域教育基盤（プラットフォーム）に関する基礎調査をおこなってきた。教育委員会との協働事業の「学校支援コーディネーターの育成事業」では、コーディネーターの役割を6点でまとめている。

1、教員へ専門的なサポートをおこなう。2、ニーズに合わせプログラムを提供する。3、学校外の教育資源・人材を発見して学校に結びつける。4、学校と外部関係者との窓口となる。5、人や情報のネットワークづくりをおこなう。6、広い視野・視点で学校教育へ提言をおこなう。このような視点を重視して、本プロジェクトのコーディネーターをつとめている。

その他に、ソシオエンジン・アソシエイツと協力して“job job”（生徒が企画・製作するフリーペーパー）の作成を支援している。

「子どもたちがさまざまな生き方を知って、自己肯定感を持つことがキャリア教育なのです」と、前代表のMさんは言う。Mさんはそれまで体験型の教育事業をおこなっており、授業以外のことに感銘を受け前向きに進路を選択する生徒の姿を沢山見てきた。

ある中学生は地域の高校の文化祭で名物の太鼓の出し物に感動し、「自分も先輩たちのように真剣に打ち込んでみたい」と同高校へ進学を決意した。Mさんは子どもたちには多くの体験の場が必要で、前向きに自分の進路と向き合って欲しいと願っている。

そして効果的にキャリア教育を実施するためには、子どもに興味のある話を聞かせ自然にやる気を出すようにすることが大切だ。「身近にいる人から笑顔にしていくことで自分もうれしくなる」。そう語ってくれたのは、コーディネーターのKさんだ。日常的に子どもと接する保護者として、子どもの興味を把握することは重要だ。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

企業を発掘する際に、企業がキャリア教育に期待することは宣伝効果だ。つまり事業内容やCSR活動をPRできることに期待している。また企業は単に知ら

せたいだけでなく、社会に果たすべき責任として教育をしようと考えている。たとえば、ある環境系の企業の場合、子どもたちが環境問題を知り、学習することで将来的に環境問題解決に好影響を与えて欲しいと考えている。

社会人講師の発掘は、まず学校に対しておこなったアンケート調査から学校の抱えている不安を分析した。その調査はこれまでの社会人講師授業の目的と既存カリキュラムとのつながりや、外部人材の探し方に関する調査だった。

調査の結果として、1.外部人材の情報がない、2.既存の授業との連携の方法が分からない、3.計画段階で打診や日程調整が煩雑である、という3つの課題が明らかとなった。そのため、PTA やコーディネーターの情報網を利用し外部人材の情報を集めることや、コーディネーターが日程調整を担うことで教員の負担を軽減させた。

ある学校では総合学習のなかで“命”に関する授業をおこないたいというニーズがあった。そこでコーディネーターが“命”に関する話といってもどのような分野の話しを聞かせたいのか」と教員に尋ねた。すると教員は“福祉の分野”で“命”の大切さを語って欲しい」とコーディネーターに伝えた。

そこで関連するテーマの著書などをいくつか読み、「いのちの授業」を各地の学校で講演しているホスピス医を知り、学校へ提案した。ホスピス医は多忙で時間調整が難しかったが、学校が時間や日程を合わせることで授業を実現することができた。

ネットワーク構築に関しては、2007年（平成19年）にHP上でこれまでの職場体験学習の事例を紹介する「まなびサポートネット」を開設した。これは区内の教員を対象にして、区内の学校で授業をおこなった社会人講師の話や情報を掲載している。教員がHPを確認し、まなびばネットに要請すれば社会人講師との時間調整や謝礼についての連絡をおこなってもらうことができる。

【プログラムの作成】

プログラムの作成に関して、地域で子どもと大人のコミュニケーションを成り立たせるために社会人講師授業を活用したいと意識して作成した。地域の人がいきなり子どもに挨拶や礼儀について話をしたところで聞く耳を持たない。しかし社会人講師授業で大人が自分の生き方を直球な語り口で話すことで、子どもたちが普段目にしない大人の姿に感銘を受ける。すると子どもが大人の意見や発言に興味を持つようになり、それがきっかけで子どもと大人のコミュニケーションがはじまる。

社会人講師授業は学校・社会人両者のよいところを活かしつつ、計画していった。ある学校では小学4、5年生に、ホスピス医が社会人講師授業をすることがあった。教員はホスピス医に「小学4、5年生の感動を誘う具体的な体験を話して欲しい」と期待していたが、講師は「生きるとはなにか」など根源的な問

いを子どもに投げかけたいと考えていた。そこで講師にはこれまでの福祉分野での学習状況を伝え、具体的な話を随所に組み込んでほしいという学校の要望を伝えた。これにより体験談や具体的な活動を踏まえて話をしてもらうことができた。一方で学校では事前に福祉分野の仕事についての学習、事後に感想文を記入することで、講師のねらいを活かした授業が実施された。

【マネジメント・実施の円滑化】

マネジメントに関して、学校、企業との協力体制をつくる際に困難であったのはそれぞれの常識が互いに理解されないことだ。

たとえば教育関連の企業が提案するプログラムは教える内容が多く、教員の運営が追いつかない場合があった。そのため打ち合わせをして教員が実施しやすいように時間数を削った。ある学校ではイントロダクションの時間を半分にして教員が実施しやすいようにした。その代わりに、教員がキャリア教育以外の授業でも職業とのつながりを意識した話ができるように企業と一緒にキャリア教育の目的を話し合った。

また教員がルールを引きすぎて子どもたちが自由に活動できないという事例もあった。その際、教員には「企業や家庭や地域では、初めから完璧な答えを出すことは不可能だ、また完璧である必要はない」と説得した。

学校とのコミュニケーションに関しては、担当の教員だけではなく管理職の教諭ともプログラムの目的や内容を話した方がよい。これらを怠らないことで、学校内でキャリア教育の連絡が密になり、それをきっかけに他の学年へキャリア教育が波及した。

実施の円滑化のため、職場体験に関しては、学校との役割分担を明確にした。職場体験先での子どもたちの礼儀・対応を教えるのは学校の役割だと話をした。このように役割分担することで教員の責任感が増し、事前に職場体験先に電話で話をしておく習慣がついた。また学校現場の忙しさや煩雑さを協力企業と事前に話し合うことで、全ての責任を学校の力不足にすることを防ぎ、円滑な運営となることを目指した。その他に土曜日の補助教室の円滑な運営のため、地元の大学生を活用し活動をおこなっている。例えば子どもたちに縄跳びを教え、子どもたちの居場所づくりに貢献している。

【評価・修正】

評価に関しては、授業ごとの子どもたちの変容をチェックして成果を分かりやすくした。さらに外部評価や情報共有という目的のもと、東京各地域の学校と学者を呼んで報告会をおこなった。しかし東京ではそれぞれの学校が独自のかたちでキャリア教育を推進している場合が多く、効果がなかなか共有されなかった。

地域教育プラットフォーム構想におけるキャリア教育

NPO スクール・アドバイス・ネットワーク (東京都杉並区)

【コーディネーターのバックグラウンド】

NPO スクール・アドバイス・ネットワーク (以下、S.A.Net) の理事長である I さんのこれまでの道のりは、肩書きは変わっていくものの地域や学校のために力を注ぐという点では、ずっと変わらない。

きっかけは、自身の子どもが通う杉並区内の中学校の PTA 会長をつとめたことだ。その活動は、「少しでも多くの保護者に PTA 活動に興味をもってほしい、学校に足を運んでほしい」という願いから、教員を交えた学年懇談会や保護者向けの勉強会をひんぱんに開くことから始まった。研修会の講師は電話でのアプローチにより、有名・著名人を招聘することも多かったという。PTA 会長時代の I さんのこのパワフルな行動力、踏み出す力が、現在の S.A.Net を支える原動力にもなっていることは確かである。

この PTA 活動は、徐々に子どもたちの学習を支援するところまで及ぶ。当時は学校に総合的な学習の時間が入る前であったが、ある教員が地域での職場体験を取り入れたいという案を持っていた。普通なら、学年の教員たちが実施計画を練り地域を回って受け入れを要請し実施に至るところなのだが、ここで I さんたちがその一部の役割をかって出た。

それは、「職場体験の必要性の説明も含めた要請の文書は、学校がつくってください。それを持って私たちが受け入れ先を探してきます」という提案だった。近くの商店街で子どもたちが体験できそうな職種の店に、「子どもたちの将来につながる学びのために、ご協力いただけませんか？」とお願いをして回った。「店内が狭い、忙しいから」という理由で断られた花屋のような例もあったが、「では、ディスプレイをやってもらいましょう」と自ら案を出してくれたスーパーマーケットのような例もあった。様々な職種の受け入れ先を確保し、当日の子どもたちの安全対策として保護者が地域に立つ役割も果たした。

そして、PTA 会長を退いた翌年に S.A.Net を立ち上げた。メンバーは区内の他の学区の PTA 会長たちで、現在も同法人の副理事として中核を担っている。

S.A.Net は、学校・家庭・地域の教育力を再構築するしくみとして、「地域教育プラットフォーム構想」を掲げている。これは、「先生方から教わること」「地域の方々から教わったほうが、説得力があるもの」「地域の方からしか教われないもの」「家庭から教わるもの」が統合されれば、心ゆたかな子どもの育成につながるという考えだ。これらをつなげる役目、つなげるためのプランを提供する役目として、S.A.Net の活動がある。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

立ち上げ当初から地域や学校と密接にかかわることができたのは、同法人が杉並区学校教育コーディネーターとして、区教育委員会との協同活動をおこなってきたからである。杉並区との提携は、現在も続いている。

Iさんは東京都の審議会委員、(社)経済同友会の「企業経営者による教育現場への積極的な参画」アドバイザースタッフ、内閣府地域活性化伝道師、東京都立高等学校・教育支援コーディネーター、東京都社会教育委員会・副委員長の経験を持ち、1つの学校から区へ、区から都へ、都から国へと、社会と学校をつなぐリーダーとしての活躍の場を広げてきた。同時に、S.A.Netの手がける活動はとても間口が広い。学校教育のコーディネート、指導者・サポーターの養成、地域教育・家庭教育の支援、講座やイベントのプロデュース、障害者福祉プロジェクトなど、実に多岐にわたっている。

区教委と連携していることとS.A.Netの活動がある程度知られていることから、実践校の決定にはあまり苦労はないようだ。後述の【組織・育成】でも述べるが、3つに分かれたエリアのそれぞれに存在するコーディネーターが、そのエリアの学校を担当する。年度当初に担当の学校の年間計画をもらって、例えば『福祉』の予定があれば、「疑似体験で終わらせるのではなく、S.A.Netが実際の不自由な方にお話していただくセッティングをしますよ」といった提案をすることもあるという。

また、2007年度(平成19年度)から、Iさんが東京都の都立高等学校・教育支援コーディネーター(奉仕体験活動を中心にしたキャリア教育を推進する)になったことから、都内20校でのキャリア教育も展開している。進学校、チャレンジ校など、その学校の特色に合わせたプランを提供している。

一方企業の開拓は、すでにあるネットワークを介しての紹介(ある企業が違う企業を紹介してくれる)やネット検索でプランのテーマに合うと思われるところに、とにかくアプローチをしていく方法をとっている。まずは電話をし、出向いて説明をしたり聞いたりする。対象が個人の場合は「やがて社会に出ていく子どもたちに、企業のやっていることを正しく伝えたり、多様な大人の生き方を示すことは、いまとても必要なこと。同じ思いで、ご一緒に取り組んでいただけますか?」というように説明・お願いをしているという。対象が企業の場合は「CSRで取り組んでいることを実際学校で実践することは、貴社のためにもなるはずですよ」と説得。企業に社会貢献の意識が浸透しているいま、このように話すとなじりやすい理解・承諾を得られる。1回受けてもらえると2回目からはスムーズになるし、“環境学習”というテーマで連携している企業同士のつながりを活用できるようになった例もある。

【プログラムの作成】

S.A.Net のコーディネートするキャリア教育は、おもに中学校における職業体験の事前指導も含めたプランだ。しかし、小学校の総合的な学習の時間のためにコーディネートしたプランにも地域や企業のゲストを入れ、その人たちから学んだり自分を振り返って考えたりする機会にするという点では、小学校におけるキャリア教育の一環になるという考えだ。

中学校の「キャリア教育に関連する授業」は、職業体験のみならず、その事前指導にも重きを置いている。多様な職業の人を招いて講話を聞く授業、キャリアマナー講座などの活動である。また、職業体験以外にも、夢をかなえた大人に出会う「ドリームズカムトゥルー」というプランもある。いずれも、S.A.Net の持つネットワークの広さによって可能になったプランだ。

プログラムの作成にあたっては、まずは学校からのオファーを基本に、S.A.Net がすでに持っているプランを提示したり、教員との話し合いにより内容や授業時間を変えたりしている。話し合いは、たいていは S.A.Net 側が学校に出かけておこなう。

【マネジメント・実施の円滑化】

プログラムが決まれば、あとは FAX やメールでのやりとりで済む。そして、直前に細かい打ち合わせを持つ、といった流れだ。また他には、学校の相談に対し、たとえば「芸術関係なら に聞いてみるといいですよ」というように、希望にそった窓口の紹介もしている。このように、どんなオファーにも「学校の“やりたい”を 100%実現させたい」というコンセプトで支援しているという。日頃、雑務に追われている現場の教員たちにとって、この S.A.Net の支援は本当に“痒いところに手が届く”といった実にありがたいものであろう。

【組織・育成】

活動を広げるだけでなく、ゲストティーチャー（授業をする人・協力する人）の育成にも力を注いでいる。行政の動きを感じ取りながら、より質の高いプランを提供できるような力を育成していることが、安定した活動を産みだしているといえる。

組織としては、区内小学校 44 校、中学校 23 校を 3 つのエリアに分け、それぞれに 1 人ずつコーディネーターが存在する。S.A.Net はこの 3 つのエリアを統括する機関として、活動に必要な人の紹介や相談にのる、といった支援をおこなう。つまり、区内の全小中学校が外部コーディネーターの支援を受けながら、よりよい授業を実践できる理想的なスキームが整っているというわけだ。

子どもの夢を育む学び舎 = 夢育の学び舎

三鷹市立第四小学校（東京都三鷹市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

三鷹市立第四小学校は、「三鷹市の中心からやや北東部に位置し、静かな住宅地のなかにある。東には都立井の頭公園が隣接し、北には玉川上水が流れるなど、緑豊かな自然環境にも恵まれた地域である」（学校紹介文書）。

同校は、1999年（平成11年）に着任した前校長のリーダーシップのもと、「徹底的に開かれた学校」を目指して来た。これは、「地域社会と一体となった開かれた教育環境のなかで、価値ある体験を軸に、児童が主体的に学習活動を展開すれば、豊かな心や社会の変化に対応できる力（生きる力）が育成されるであろう」（校内研究資料）という校長らの仮説に基づいた取り組みであり、当時としては画期的なものであった。

地域の専門家によるゲスト授業（コミュニティー・ティーチャー：CT）、保護者を中心とした学習支援ボランティア（スタディー・アドバイザー：SA）、地域人材による放課後クラブ（きらめきボランティア）の3形態をとる地域・保護者参加を推進し、2002年（平成14年）には、すでに年に延べ500名に上るボランティアが学校教育に参加してきた。

本事例の中心的コーディネーターであるY教諭（図工専科）は、このスキーム作成に大きな力を発揮したキーパーソンである。Y教諭は、こうした多様な参加を得ている同校の特色を、総合的学習の時間にもつなげられないかと考えていた。

校長はフィンランド型のプロジェクト型学習（児童が自ら課題を決め、その解決のために協同して取り組むもの）を、四小でも展開しようとした。地域の多様な人間とふれあいながら、「リスクを負ってもチャレンジする精神」を児童に身につけたいと考え、プログラムの開発をしていく構想を準備した。これは、「アントレプラン」と呼ばれるものであったが、内容的にはキャリア教育と重複している。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

本事例では児童が「バーチャルカンパニー」を設立している。5年生は学校で取れる銀杏を販売、6年生は物品の開発・販売・会計までをおこなう。すでに一定の参加を得ている保護者や地域住民は、児童に消費者の視点からアドバイスをしたり、物品作成の補助をおこなうなどに役立っていた。しかし、商品開発をするにあたっては、保護者・地域住民だけでは不十分だ。

地元企業を中心として、会計の専門家、プレゼンのアドバイザー、物品販売場の提供など、多くのアクターに協力を求める必要があった。

Y 教諭は、まず、青年会議所が「開かれた青年会議所」を目指し、社会への貢献を志向していることに着目し、そこに働きかけた。Y 教諭は、声をかけた人とは必ず会い、ときには酒を酌み交わしながら膝詰めで説得し、現在でも年に1回は酒席を設けるという。

そのなかで、同校のプロジェクトは、青年会議所の理念に合致したため、すぐに協力を得ることができた。青年会議所は毎年45歳で理事長が定年となることもあり、年度を重ねるごとに青年会議所を経験した協力者は増えていった。

また、地元銀行や美術館等には、社会貢献事業の一環としてメリットがあることを説くことで理解が得られた。

三鷹四小のネーム・バリューは資源の発掘において大きな力となった。前述の通り、大規模なボランティア組織を抱える同校は、教育界から全国的にも注目されている学校だった。マス・メディアに取り上げられることも多く、同校と連携することは、協力企業にとっても大きな利益となっていたのである。

現在、同校への取材は年間60回に及ぶ。記事が出ればこまめに関係企業に配布し、先方の宣伝活動に活用してもらえよう促した。こうした活動により、いまではCSRを意図する企業から多数のオファーを得るまでになっている。

【プログラムの作成】

プログラム作成においては、学校発の事例であるため、教員が中心となっておこなわれた。そこでは、5・6年生でおこなうバーチャルカンパニーの起業だけでなく、低学年・中学年からそれを目指してプレゼンテーションや企画の能力を養うというかたちで体系的な教育課程が組まれていった。

【マネジメント・実施の円滑化】

プログラムを学校の名物化することも重要であった。毎年のカリキュラムのなかに位置づけ、それを地域住民や保護者にも広報した。そのことで、時期がくると、学校から働きかけなくても、「そろそろ始まりますよね？」などと、周囲から学校が促されるようになっていった。

【評価・修正】

学校は、カリキュラムの部分改訂に対応するなかで、「総合的学習の時間」を十分に確保するという点で苦労があった。そこで、販売する商品を何にするか児童に議論させていたのをやめ、商品については予め決定しておくことで授業時間の短縮を図った。

その際、三鷹市に「みたか紫草復活プロジェクト」という地域産品のブラン

ド化運動があることに着目した。同プロジェクトとの連携のもと、四小は紫草の染物に特化していったが、これによって先述した「名物化」が一層促進されることにつながっていった。

【組織・育成】

重要なのは、「成果を自分のものにしない」ことである。Y教諭は、自ら開発したプログラムを積極的にパッケージ化し、教員が誰でも使えるような教材として共有していった。必要時間、必要企業、ワークシート等が揃えられ、新たに赴任した教諭でもすぐに実施できるようにしたのである。

これによって、Y教諭があまり指導をおこなわなくても、教員が実施していけるようになった。また、当初はY教諭が一人でおこなっていた企業との交渉を、教員も担ってくれるようになった。

また、当初、Y教諭が一手に担って来た取材を、現場の教員に対応してもらうことで、教員自身が「すごいことをやってるんだ」という実感を持つように仕向けてもいった。

Y教諭は、こう述べる。「自分だけの成果にしちゃいけない。よくあるのは、つくった人がいなくなったらなくなってしまうこと。個人の力じゃなくて、組織の力にするのが重要。だから四小のプログラムは、僕がいなくなっても続けていける」。

前述の保護者・地域住民ボランティアを、NPO法人「夢育支援ネットワーク」に組織化したことも大きかった。これは、2003年(平成15年)に発足したもので、学校と連携しながら、地域や保護者参加を支援するボランティアNPOである。この組織の体制を整えるなかで、様々なネットワークを持つ人間が集まり、これまで学校がおこなって来た協力企業との折衝の一部を担うようになってきたのである。

現在、夢育支援ネットワークの登録ボランティア数は232人にのぼる。長年の活動のなかで、ボランティアも学校の教育活動に深い理解を示すようになり、長く活動している人は、「ベテラン・ボランティア」と呼ばれるようになっている。Y教諭は、彼ら・彼女らとメールや電話でやり取りできる状況にある。

「ベテラン・ボランティア」は、新人ボランティアに対する先輩として意図せざるインフォーマルな教育を担っている。夢育支援ネットワークでは、教員とボランティアの懇談会や「茶話会」等のミーティングを毎年企画し、意思疎通や相互アドバイス、情報共有が図られている。こうしたボランティア同士の自己教育によって、本プロジェクトの安定化が図られているのが現在の状況である。

小平第二中学校学校支援ボランティア

小平第二中学校学校支援ボランティアコーディネーター部会

(東京都小平市)

【コーディネーターのバックグラウンド】

小平市教育委員会では、東京都の地域教育サポート・ネット事業モデル地区の指定を受け、2002年度(平成14年度)から二中地区(小平第二中学校と小学校3校)を対象に、学校支援ボランティアの取り組みが始まった。2005年度(平成17年度)からは、小平市の単独事業として継続実施している。

本プロジェクトでコーディネーター世話人を務めているNさんは、PTA、福祉関係、子育てサポート、コミュニティビジネスなど、幅広くボランティア活動をしてきた。この経験をどう社会に還元していくかを考えていたとき、学校支援ボランティアの取り組みが始まることを知った。「私がいままでやってきたことは、ここに行くといかされるのかもしれない」という思いから応募し、英語の学習支援ボランティアとして関わり始めた。

ボランティアとして学校に入るようになってから、さまざまな課題が見えてきた。学校の仕組みはわかりづらく、勝手にわからないために居心地の悪さを感じる。そもそも学習支援とは具体的に何をすればいいのか、教員たちはボランティアに何を望んでいるのか。そして、これらの疑問は誰に伝えればいいのか。学校とボランティアの間に立ち、それぞれの思いを調整してくれる人がいたら、という発想からコーディネーターが誕生した。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

教育委員会あげての事業なので、市報、リーフレット、新聞の折り込み広告、ポスティング、ホームページ等、行政力を使っての広報活動がおこなわれてきた。

各学校はそれぞれのニーズに合わせたボランティア養成講座を開いており、小平第二中学校(以下、小平二中)では学校支援についての入門編や、英語や数学などの教科についても、いまの子どもたちが学んでいる内容など、勉強したいという人が興味を持ちそうなテーマの講座を設けた。講座が開かれると「ともに学校を支援していかないか」と参加者に声をかけている。

地域資源を発掘する際に、自らの人脈を活かすことはもちろんだが「人と人を結ぶ役割だから、情報のアンテナを常に高くして、日頃から常に自分のスキルは磨き続けたいといけない」と、Nさんは言う。どこかでよい講演があると

聞けば自ら足を運び、新聞や雑誌にはジャンルを問わず目を通し、必要に応じた情報収集と人脈づくりに励む。「自分を磨いて、好奇心を磨く。好奇心がないと、情報はなかなか集められない」。

【プログラムの作成】

小平二中では、キャリア教育のプログラムは3年間を通じて展開しており、1年生では自分を知り、2年生ではその裏づけと体験的な学習、3年生はより専門的にレベルアップした内容になっている。そのプログラムの作成・実施の主体者は学校であり、コーディネーターは学校の求めに応じて必要な人材や教材をコーディネートするのが役割だ。

小平二中は、1学年200人規模の大きな学校だ。そのため、学校でのキャリア教育プログラム実施には教員、企業・大学・専門学校・NPOなどの地域資源、学生ボランティア、保護者ボランティア等、さまざまな立場や役割の大人たちが、一学年のプログラムにつき50～60人も関わっている。

2年生全員が対象の職場体験では、その人数の多さから、学年の半分ずつが職場体験へ行く方法を毎年取ってきた。しかし、今年度は職場体験の受け入れ先が市内市外合わせて75団体になったため、全員が同時に職場体験に行くことができた。受け入れ先には、老人ホーム、幼稚園、農園、飲食店、動物園など、生徒たちの興味関心に応えられるよう幅広く集められている。

このように、小平二中のキャリア教育には、多くの大人たちが協力している。これはコーディネーターやボランティアが年月をかけて、仕事仲間や、友人知人、近所に住んでいる人など、それぞれの人脈をつないだ成果だ。

【マネジメント・実施の円滑化】

「よりよい授業をつくっていくために大事なのは、教員たちとよく話し合うこと」と、Nさんは言う。教員が力を入れたいのはどこの部分なのか、それに応じたボランティアの配置など、ニーズをマッチングさせるために、教員たちと何度も話し合いをするのだ。コーディネーター側から教員に知っていてほしいことがある場合には、職員会議や学年会議で発言することもある。

このように地域が深く学校教育に関わっていくためには、教員たちの理解が必要不可欠だ。授業作成・実施の主体者である教員がボランティアやコーディネーターの必要性を感じていなければ、子どもたちのよりよい教育のために活用されることはない。なかには、長い教員生活において経験したことのない教育支援のかたちが理解できない教員もいる。そこで、教員側にも校務分掌（学校の事務仕事に関する教員の役割分担）として、学校支援ボランティアコーディネーター担当を設けることとなった。これは、双方に明確な窓口がほしいというボランティア側からの要望により実現したもののだが、教員たちには同僚の

教員を通して、学校支援のシステムの理解を促すというはたらきもある。

教員たちと連絡をとり合うための工夫のひとつとしてあげられるのが、Nさんの机は職員室内に置いてあることだ。コーディネーターが職員室に拠点を置くことによって、コミュニケーションを取るうえでも、書類の受け渡しなどの事務処理においても役立っている。机は職員室の出入りしやすい場所においてあり、ボランティアの人が入りやすいよう配慮がされている。職員室に机を置いてもらいたいというのはNさんからの提案であり、校長に相談したところ、翌日には用意してもらえた。これは学校との信頼関係が築かれていないとできないことであり、「教員たちからの理解のあかし」なのだと、Nさんは言う。

「ボランティアはお手伝いではなく、よりよい授業をつくるためのパートナー」というのが、Nさんたちの考えだ。お手伝いからパートナーとなるためには信頼関係が必要であり、それは一朝一夕で築き上げられるものではない。初めてボランティアが授業の支援に入るときには、教員たちには少なからず、任せていいのかという不安がある。しかし、子どもたちのよりよい学びのために誠実に活動していき、この人ならば、と思ってもらえれば、教員のほうから「こういう支援をしてほしい」という要望が出てくる。その要望に応えられれば、信頼関係は強くなり、要望もさらに高くなる。参観、参加、参画、協働という道順を追うことによって、パートナーとなることができるのだ。

【評価・修正】

学校においても、地域においても、学校支援に対して「なぜ学校でやるべきことに介入していくのか」という認識は少なくないため、「意識改革」は課題のひとつだ。そういった認識がなくならない原因の一つとして「外から見た場合に何をしているのかわからない」ということが考えられる。理解を促し、さらに協力を得ていくためには、人と会って直接話をしていくことと、外から見て何をしているのかわかりやすい組織となる必要があると考えている。

【組織・育成】

教育NPOなどが考案した授業をよりよく取り入れてもらうために、コーディネーターが設定した研修を教員が受け、授業内容の体験や、NPOと直接話し合いなどをすることもある。また、必要に応じてボランティア養成講座を教員たちがあける場合もある。

本事業のコーディネーター部会とは、各分野のコーディネーターが集まったものであり、学校の組織の一部だ。各分野には、学習支援、生活安全支援、部活動支援、家庭教育支援、PTAボランティアがあり、それぞれ1~3人のコーディネーターがいる。キャリア教育を担当しているのは、学習支援のコーディネーターだ。

地域の人的教育資源を使ったキャリア教育事業

NPO 法人さがみはら教育応援団（神奈川県相模原市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

「本業はできのよくない主婦です」と語るのは、NPO 法人さがみはら教育応援団理事長のYさんだ。

Yさんは、スペインで始まった「読書へのアニマシオン」という、楽しみながら読解力や表現力、想像力、コミュニケーション力を自然に身につけていくワークショップ形式の活動の講師として、ときどき学校から呼ばれることがあり、そこで感じるがあった。

「2002年（平成14年）より総合的な学習の時間ができて、民間の人が学校に入りやすくなったのだから、学校に外部講師などの情報提供をできる仕組みがあればいい。そうすれば、教員個人に、つてや情報がなくても、いろんな人たちを学校に呼べるだろう」。そんなYさんの思いから、同じく学校に外部講師として出入りしていた7人の有志が集まり、同年11月に任意団体として、さがみはら教育応援団（以下、応援団）が誕生した。

設立後、もともと付き合いのあった学校に対して「活動を始めた」という宣伝や営業活動がおこなった。その後はマスコミに取り上げられたこともあり、依頼される学校が増えた。

2004年（平成16年）に本格的な組織化に向けての準備が始まり、2005年（平成17年）2月に特定非営利活動法人となった。現在は伝統文化、芸術、まちづくり等、幅広い分野の市民講師約60名が登録しており、学校での講話やワークショップ等で活動している。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

Yさんは地元経済新聞の嘱託記者でもあり、1ヶ月に3人を取材して記事にしている。この活動により幅広い人材ネットワークが構築された。また、市内の高校がインターンシップの制度を導入して始まった連絡会議のメンバーでもある。そのネットワークによって、市役所の経済局ともつながりができ、産業界の情報提供や人材紹介を受け、ネットワークの広さから、地域資源の発掘はYさんが主に担っており、取材や人からの紹介など、地道な活動によって少しずつ協力者を広げている。

応援団に登録している市民講師のなかに、学校のニーズに当てはまる講師がいればその人を派遣する。しかし、当てはまる講師がない場合には、有しているネットワークを使うなどして、人材を新たに発掘していく。魅力のある講

師を派遣するために、必ず会って、コーディネーターが納得をしてから、講師の依頼をしている。

キャリア教育の講師の場合は、リタイヤした人よりも、なるべく現職で働いている人からの生の話を届けたいという思いがある。しかし、個人に依頼すると会社を休むことになるので、なるべく会社を通して依頼をしたいのだが、会社を通すとこちらで人を選べないこともあり、なかなか難しい。

【プログラムの作成】

応援団独自のキャリア教育のプログラムを開発は、2005年（平成17年）相模原市パートナーシップ型事業として、ニート・フリーター予防のために5つのワークショッププログラムを開発したのが始まりだ。

2006年度（平成18年度）には相模原市市民企画提案型事業補助金を受けて、中学生の職業観、勤労観の育成を目的として、地元の企業である三菱重工業と八千代銀行から講師を招き、「社会人の仕組みやルール、マナーの体験講座」を相模原市内の4つの中学校で実施。

2007年（平成19年）3月には生徒、教職員、保護者、一般を対象にして「キャリア教育フォーラム in さがみはら」を主催し、同年の夏には、相模原市の委託業務として、小学校4～6年生とその保護者を対象に、子どものための職業観体験塾「会社のしくみと働く人たち」を実施している。

こうした活動を経て、現在、応援団が持っているワークショップのプログラムは6つになった。プログラムは、Yさん他数名の応援団員によって開発されており、始めはメンバー各自の経験や知識レベルが異なるので、全員のスタートラインをそろえることが難しかったようだ。

また、ワークショップは実際に検証しながら修正をして作りこんでいくので、「完璧」に到達するまでに時間がかかるうえに、ワークショップはケースバイケースなため、なかなかマニュアル化ができないのが悩みだ。

2008年（平成20年）からはキャリア教育を少し広げたかたちの「シチズンシップ教育」のプロジェクトチームにそのプログラム開発は引き継がれている。Yさんは「キャリア教育はシチズンシップ教育のひとつの分野」という認識であり、広い意味での人間教育だと語る。

【マネジメント・実施の円滑化】

応援団にとってコーディネーターとしての基本になる事業は、学校からの依頼があり、講師を派遣する活動だ。相模原市内だけでなく、市外の学校からも依頼が来る。依頼は定型の書式に、授業のねらいや講師への依頼内容、日時、場所、謝礼等の条件を記入してもらい、それをもとに担当の教員と打ち合わせをし、講師のイメージをコーディネーターがつくる。コーディネーターはその

イメージと、生徒のレベルや学校の特徴を考慮して講師を選び、派遣する。

【評価・修正】

応援団と学校との間で、キャリア教育に対する目的がずれてしまうことがある。講師派遣の依頼が多い職業講話において、学校側が講師に求めているのは、仕事内容や勤務時間、給与といった、単なる仕事の内容説明であると、応援団は感じている。しかし、応援団が講師を派遣して伝えたいのは「仕事に対する感動」や「働く意味」なのだ。

【組織・育成】

こういった思いを学校に発信するも、どうもうまく届かない。そこで、この状況を打開していく戦略としてYさんが考えたのは、キャリア教育に関係する資格を取得することだった。「ただの NPO のおばさんじゃだめなんですよ」。Yさん自身も、職業人生活の実現やキャリア開発・形成を支援している NPO の資格を取得し、現在はもうひとつ別の資格取得を目指して勉強中だ。

資格等を取得することは、個人と法人全体の格を上げることになり、発言に理論的な裏づけができる。それは、相手に「少し話を聴こうか」という気持ちを起こさせるとともに、自らの自信にもなると、Yさんは考えている。学んだ知識や理論は、コーディネーター個人のスキルアップにもなり、ワークショップのプログラム開発にも活かされている。

現在、応援団内にコーディネーターは3人。設立当初は、応援団と自立した複数のコーディネーターがそれぞれの得意なフィールドで活躍するようなモデルを考えていた。しかし、コーディネーターは、ヒアリング力、交渉力、情報収集力など、一朝一夕には身につけられない非常に高度な能力を多く必要であり、かつ変更や突発的な事項に対して、その場で考えて行動できるようなフレキシブルな対応が求められる。そのため、コーディネーターは誰にでもつとまるものではなく、人材が不足しているのが大きな課題だ。

さがみはら教育応援団の設立当初の理想は、教育委員会と連携のとれた公認コーディネーターだったが、現在の相模原市での実現は難しいと感じている。そのため苦労していることのひとつが、予算の確保だ。依頼を受けた学校へ理解を求め、コーディネーターへの謝礼を最近何とか出してもらえるようになった。しかし、市の予算では、複数の講師を手配してもコーディネーターへの謝礼は講師1人と同額だ。「ボランティア価格では、その程度の仕事しかできないし、継続していくことが難しい」とYさんは語る。

高校生四者面談会

(社)埼玉県経営者協会(埼玉県)

【コーディネーターのバックグラウンド】

本事例で取り上げるのは、埼玉県経営者協会がおこなっている「高校生四者面談会」の取り組みだ。これは、高等学校でおこなわれてきた既存の進路指導三者面談に、企業の役職員を加え、生徒の進路相談を行うという先進的な試みであり、高校2年生を対象として実施される。

この事業を推進する埼玉県経営者協会の専務理事 N さんが、本事例での中心的コーディネーターだ。若者の就労意識の低下や、自立心・職業観の欠如を目の当たりにした N さんは、「付け焼刃」ではない対策を、学校段階から実施することの必要性を強く感じていた。

埼玉県経営者協会は、四者面談にいたる以前から産業界と教育界の連携による若者支援事業をさまざまなかたちでおこなっている。

直接児童・生徒に関わるものとしては、2002 年度(平成 14 年度)以来、経済産業省の「起業家教育促進事業」に着目し、川口市内でゲームを活用した体験型キャリア教育を推進してきた。同協会は、この体験型教育を県の単独事業として実施するよう要請し、2007 年度(平成 19 年度)以降実現した産業労働部と教育局の連携による施策化にも貢献している。

より根底的な影響を学校に与えるため、教員を対象とした事業も数多く展開している。具体的には、「県立高校教員長期民間企業研修」をコーディネート。1997 年度(平成 9 年度)以降、現職教員を民間企業に毎年派遣し、現在まで累計 58 名が体験している。教員に産業界の実態を実体験してもらい、進路指導の向上に寄与してきたほか、研修終了教員と受入企業経営者をパネリストとするセミナーを高校の進路・就職指導者を集めて実施した。さらに、民間人校長の推薦や県立高校教員採用試験・校長候補者選考試験に産業界から面接委員を派遣するなどの事業も展開し、産業界と教育界のブリッジングを推進してきた。

「四者面談会」は、このような若者の職業観・社会観の醸成を目的とした、産業界・教育界の連携による取り組みの延長上にあるものだが、固有の意義としては、学校教育から企業社会への接続に直接関わる進路面談に関与することでより具体的な影響を生徒に及ぼしうること、これまでアプローチできなかった保護者をも巻き込んだ事業になりうること、があげられる。

【地域資源の発掘、ネットワーク構築】

「四者面談会」の実施にあたっては、埼玉県経営者協会から県教育局に実施

を働きかけたうえで、これまでの三者面談を土台とした実施スキームが構築されていった。教員・生徒・保護者は、既存の三者面談のスキームから取りつけることが可能であった。

新たに必要とされる企業の役職員については、埼玉経営者協会に加盟する経営者に協力を募った。依頼はNさんから直接おこなわれたが、その際は、「自分の子どもだと思って生徒に接することができること」を条件としたという。会社の利害を超え、目の前の生徒のためを思って協力してくれるよう説得していった。

協力してくれた経営者には、毎回丁寧なお礼を欠かさなかった。生徒の変容や効果を伝えながら、次回の参加を呼びかけることによって、協力者の心理的満足感を醸成していった。こうした地道な取り組みの成果もあって、参加経営者からは、「自分の会社についてもいかに人材が大事か再認識することになった」などといった好意的な声が多数あがるようになっている。

【プログラムの作成】

このプログラムは、県内複数会場において、各組1時間程度の面談をおこなうものである。第三者である経営者が入ることで、社会を未体験の生徒、子どもには苦勞をさせたくないとする保護者、そして社会経験のあまり豊富ではない教員による三者関係では得られない効果を期待できる。具体的には以下のような人間関係の構造変容や意識変化が想定される。

保護者においては、ただ「大企業・有名大学」と言っていただけだったが、経営者によるリアリティある語りに触れ、「寄らば大樹の陰」といった認識を改めるなどの効果があがっている。

生徒も、あいまいな将来像を改め、一步踏み込んだ「夢」の構築をしている。企業人は、豊富な社会経験から具体的な指導をおこなうだけでなく、「本当にそれが夢なのか？夢だとすればそれを追いかけるために何が必要なのか？」と生徒自らの生活を見つめさせているため、具体的な変化が生起するのである。

さらに教員においても、自らがいきた指導をしているかどうかを見つめ直すきっかけになっているという。

こうして、あまり「社会を知らない」3者だけでおこなわれていた現実性の少ない議論は、経営者の参加により、社会のリアリティを与えられ、いずれも白熱した指導がおこなわれるようになった。時には涙する生徒や、1時間を超えてもなお、指導が続くこともしばしばだった。

【マネジメント・実施の円滑化】

県の教育局においても、本事例が1つの学校行事・カリキュラムのように扱われるようになり、円滑な実施が可能となっている。2003年度(平成15年度)

以降、毎年実施しているが、参加者は年々増えており、これまで 50 高校から 170 組が参加している。

【評価・修正】

「四者面談会」は、日本経済団体連合会に「全国のモデル的な取り組み」と評価されているほか、筑波大学の准教授から「生徒は視野が広がる。非常に意義がある取り組みだ。全国でも例がなくモデルとなるものだ」と評価されている。また、新聞・雑誌などのさまざまなメディアに取りあげられ高い評価を得ている。

こうした総論的な評価のほかに、具体的なエピソードもある。参加した教員から「参加した生徒は全てが就職した」、「将来を見つめ直し、就職志望から進学志望に変わった生徒もいたが、奮起し1年で成績を劇的に向上させた」などのエピソードも届けられている。

当初教員には、事業を「産業界からの介入」と捉え、懐疑的に見るものもあったが、こうした具体的な「効果」に触れ、今では2年生だけではなく、学校中でやってほしいと希望する人も現れたほどである。

【組織・育成】

教育においては、どんなに取り組みが優れていても、それが一過性の「打ち上げ花火」となっては意味がない。これまでの種々のプロジェクトが継続的に行われるためには、産業界と教育界の縦割りを超えた横断的スキームを構築することが必要であり、その仕組みづくりにも埼玉県経営者協会は尽力してきた。

Nさんは、2004年度(平成16年度)に設置された「産業人材の育成研究会」に唯一民間人として参加し、産業界・教育界のブリッジングに貢献してきた。

さらにNさんは、産業労働部の審議会である「埼玉県産業人材育成懇話会」および、教育局の附属機関である「埼玉県地方産業教育審議会」の委員をつとめている。これまでの埼玉県経営者協会が行ってきた取り組みの高評価もあって、2つの審議会は若者支援を県総がかりで取り組むべきとの建議を提出した。それを受け、2008年(平成20年)4月から、産業界・教育界・行政などの関係機関による総合支援体制である「産業人材育成プラットフォーム」が構築されることになっている。プラットフォームでは、産官学の連携強化策を協議・決定する推進会議を設置するとともに、中小企業や学校を支援する専門の産業人材育成プロデューサーの配置・情報提供・中小企業の人材育成やキャリア教育支援を推進することとなる。

産業界と教育界との領域を横断する制度的な裏づけを得ながら、安定的な継続への土台作りが着々と進んでいる。

上越『ゆめ』チャレンジ事業

～地域連携による職場体験学習の推進～

上越教育大学 M 准教授（新潟県上越市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

現在の新潟県上越市は2005年(平成17年)に14の市町村が合併し誕生した。旧上越市は、2001年(平成13年)に、経済系の新聞社がおこなった全国の住民サービス番付において行政革新度が全国1位になっている。

一方で市内の9地区が過疎地域だ。また郊外に大型ショッピングセンターがつくられ、高田や直江津地域の中心市街地は衰退傾向にある。

この地のコーディネーターをつとめるのは、上越教育大学准教授のMさんだ。キャリア教育に関する数々の著書があり、全国各地でキャリア教育についての講演会をおこなっている。キャリア教育をコミュニティ・ベースト（community-based）で進めることが必要だと考えている。

「それぞれの地域で、それぞれのスタイルで推進していくのがキャリア教育です。地域の人材はその地域の人で育成するという意識からキャリア教育が始まります」とMさんは言う。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

上越市では以前から実施されていた中学校の職場体験を、全市的な取り組みにする一環として「キャリア教育支援システム」を構築し、上越市のポータルサイトで事業所の情報を集約・管理した。また、上越地域教育支援センター発行の新聞（市内全校に配布される）に職場体験に参加する事業所名を載せ、事業所拡大を目指した。

「職場体験に手間がかかるということで、参加に積極的でない事業所もあった。しかし市内の事業所が一丸となり、地域の人材を育成することを徐々に意識させ、事業所と学校のつながりを強めていった」とネットワーク維持の戦略をMさんは語る。

「キャリア教育支援システム」が構築される以前は、それぞれの学校から職場体験の要請がなされていた。そのため事業所からは「日程調整が煩雑だ、面倒くさい」という意見が聞かれた。しかしシステム構築後はHP上で職場体験の予約手続きや日程調整・管理ができるので、事業所から「手間が省けた」という意見が聞かれるようになった。

日程調整・管理の具体的な内容とはポータルサイト内で事業所を検索し、依

頼のためにクリックすると、他の学校の依頼と重複があるかがひと目で分かるようなシステムにした。そこで教員がお互いに電話で連絡を取り合い、日程の調整などをおこなうことで事業所の手間がかかりにくくなった。

2007年(平成19年)の上越「ゆめ」チャレンジ事業の反省として、次年度の事業拡大について話し合いが持たれた。そこで「一気に参加学校数を増やすと、増加分の事業所をどのように確保するのか」という懸念から、2007年(平成19年)実施の7校から段階的に市内全22の中学校に推進しようという意見が出された。しかしMさんの考えは違った。

「市内全中学校でやりましょう。すべての中学校でやるとなれば上越市や教育委員会からの全面的なバックアップも得られるでしょう。さらに事業所も自分の子どもがその教育を受けることになれば、協力してくれるでしょう。」このMさんの提案を受け、市の中学校長会も盛り上がりを見せ、2008年度(平成20年度)は市内全中学校で上越「夢」チャレンジ事業が実施されることになった。

【プログラムの作成】

チャレンジショップ「Rikka」のプログラムに関しては、県立の商業高校の商業クラブでの活動がきっかけとなりつくられた。それまで中心市街地の空洞化に問題意識を抱いていた同商業クラブでは、活動の一環として地元で自分たちの商店を運営していた。その活動をいかし、小・中・高校が連携して持続的に「Rikka」ができないかと同校のN教諭から打診があった。N教諭は、かつてMさんのゼミ生でキャリア教育を学んでおり、話を持ちかけた。

その後、Mさんは、N教諭と市内の小・中学校に協力を要請した。そこで「小学校、中学校ともにメリットを感じられなければやめよう」と説得をおこない本プロジェクトが始まる。

小学校では、低学年のカリキュラムに“栽培活動”と“お店屋さんごっこ”があった。それをいかし、自分たちの栽培した野菜を販売するプログラムを作成した。また高校生が小学生を対象に「野菜がお金に変わるまで」というテーマで、お金に関する授業をおこなった。

中学校では、多くの小学校が集まることで人間関係のリスクが高くなる「中1問題(中1プロブレム)」を抱えていた。そのためプログラムも「中1問題」を意識して作成された。本プロジェクトでは、自分たちで企画・提案した商品を生産・販売している。そこで子どもたちが自分の趣味・嗜好に合わせてチームを選び活動することで、クラス以外の新たな居場所をつくり「中1問題」の解決に対応させた。

たとえば「広告のチーム」や「企画のチーム」に分かれ、興味の近い子どもが集まり、やりたいことができる機会を設けた。すると学校のクラス以外に居場所ができ、人間関係に関するストレスが軽減されていった。

【マネジメント・実施の円滑化】

実施を円滑化するため、2005年度(平成17年度)には、市立教育センターにキャリア教育研究推進委員会を組織した。ある学校では“キャリア教育のやり方がわからない”という意見が出ており、これに対して学校区単位の地域別研修会を開催した。

ここでは3つの学校区にある小・中学校の事例を用いて、主にプログラム作成の方法について説明した。キャリア教育の実践例をもとに『上越市キャリア教育テキスト』を作成し、市内小中学校のすべての教員に配布した。

2006年度(平成18年度)からは、キャリア教育の方法や理論、キャリア・カウンセリングを普及させるため「キャリアカウンセラー活用事業」を実施した。具体的にはキャリア・カウンセリングの実技指導や、キャリア教育をホームルーム学習で活かす方法などについて専門家が市内の小中学校へ赴き話をした。

【評価・修正、組織・育成】

評価に関しては市内の中学校2年生(150名)を対象にしたアンケート調査をもとにして、因子分析をおこなった。事前アンケートと事後アンケートをおこない、その結果を元に「進路学習の意欲因子」「進路選択への柔軟な姿勢因子」「主体的進路実現因子」の3つに分けて分析をおこなった。

事後アンケート調査では、特に「進路学習の意欲因子」「主体的進路実現因子」に関して効果を表す数値が高くなった。職場体験学習を通して、自己効力(自分はやればできるという気持ち)や進路に向けた意識づけが、職場体験前よりも養われたことが判明した。

また生徒に対して「課題解決に取り組んだか」「働く意義を考えたか」「自分の将来を考えたか」をアンケート調査したところ、全ての項目に対して生徒の5割以上がよくできたと答えている。

事業所に対して「生徒と良い関係がもてた」「次回も生徒を受け入れたい」「自らも新しい知見を得た」との項目でアンケート調査したところ、前者2つに対して5割以上がよくできたと答えている。

保護者には「子どもは働く意義を感じていた」「職場体験を理解し協力できた」「今後も職場体験を続けてほしい」との項目でアンケート調査したところ、全ての項目に対して5割以上がよくできたと答えている。

幅広いネットワークを用いた多職種出前授業

NPO法人大阪活性化推進総研（大阪府）

【コーディネーターのバックグラウンド】

NPO 法人大阪活性化推進総研（以下、大阪活性化推進総研）の理事と事務局長を務める K さんが、大阪活性化推進総研のキャリア教育活動のコーディネーターだ。K さんは以前にメーカーで部品環境技術の仕事をしていた。また、ISO 国際環境審査委員でもあり、コーディネーターとして窓口になるだけでなく、講師として実際に子どもたちの前にたつ。

大阪活性化推進総研は、2002 年（平成 14 年）に設立され、現在約 80 人の会員がいる。大阪大学の OB で、退職前の者や退職者が「何かやれることはないか」と集まり、大阪活性化推進総研という団体を組織した。大阪活性化推進総研はキャリア教育活動の他に、さまざまな分野の研修会や講演会を開いたりしているが、大阪活性化推進総研の中心的人物でもあり、大阪教育大学幹事でもある S さんが「教育が一番の国の基本だ」と言ったことがきっかけで、大阪活性化推進総研がキャリア教育活動を始めることになった。大阪活性化推進総研内で何をするのか話し合ううちに、「自分がやってきたものを教えたらええんちゃうか」と、大阪活性化推進総研の会員が各自の仕事の話をするということで話がまとまった。

S さんが大阪商工会議所の人材開発の責任者をしていたこともあり、運営は大阪活性化推進総研が担当しながらも、大阪活性化推進総研と大阪商工会議所で協力して活動をすすめていくこととなった。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

大阪活性化推進総研は、大阪府内の小学校・中学校・高校で「出前授業」や「講演会」をおこなっている。ほとんどの学校が総合学習の時間を使い、外部講師を招いての一回完結の授業である。大阪活性化推進総研の会員が講師をすることもあるが分野に限りがあるため、会員の知り合いをたどって、外から様々な職業分野の人を呼んで授業をしている。「もともと大阪活性化推進総研が阪大 OB の集まりだから、その知り合いは会社でも上のクラスにいる人が多い。その人たちに頼めばトップダウン式で講師を送ってもらえる」と、地域資源の発掘では苦労がなかったことを話す。

ただ、学校側の態度に違和感を抱くことはあったという。「教育委員会からの依頼のはずなのに、学校は“時間をあげてやっている”という態度。校長が知

っていても、先生まで話が伝わっていない、関係のない先生は知らんぷり、という学校もあった」教育委員会を通してやっているため学校とのネットワークづくりは重要ではなかったものの、学校とも連携をとらなければならないため、上のような不具合があればすぐに教育委員会に訴えた。

【プログラムの作成】

大阪活性化推進総研のキャリア教育活動の内容からもわかるように、一回きりの出前授業で、講師も外部から様々な分野の人を呼ぶということで、授業はプログラムと呼べるものではない。

コーディネーターは学校側から「弁護士に裁判員制度の話をしてほしい」「CAに接客の話をしてほしい」という要求があれば、その話ができそうな人を探し、その講師に学校側のニーズを伝える。そこからは講師の仕事だ。「ネタ集めに、知り合いの有名なスポーツ選手に話を聞いたり、1 か月一生懸命授業の練習、準備をしたりする講師もいた」という。

【マネジメント・実施の円滑化】

コーディネーターとして、教員と日程調整や準備する物などの連絡をとる際には、事前に一度教員と会い話をして、その後はメールやFAXを使った。「私たちは電話でなくメールでやりとりをすると、教育委員会に断言し学校に伝えてもらった。先生にはパソコンを使える人が少なかったが、電話だと聞き間違いが生まれ、記録も残らない」と、連絡ミスをなくするためにメールでのやりとりにこだわった。

コーディネーターは教育委員会から学校の紹介をされ、学校の要求を受けて、その職業分野の講師を探すのだが、Kさんが驚いたことがあった。「子どもたちからの希望の多い“ヘアデザイナー”や“ファッションデザイナー”“パティシエ”などを呼んでくれと学校側から言われた。いまの時代の流行の職業ばかりでしょ。“夢をかなえるには勉強を一生懸命しないと”というように、この出前授業を学習意欲の向上につなげようとしているのに、このような学校側の要求はキャリア教育をどう考えているのかと聞きたくなる」というが、結局はその要求通り講師を探したという。他にも小学生に裁判員制度の話やITの話をしてほしいと言われることもあったが、依頼をした人に「小学生には無理でしょう」と断られたこともある。

大阪活性化推進総研と学校の教育の考え方にギャップがあり、いまでも頭を悩ませているところなのだが、「学校側のニーズも聞かなければならないから」と学校側の教育方針に疑問を感じながらも、学校側の意見を尊重している。

【評価・修正】

評価・修正に関しては、授業が一回きりで講師も様々ということもあり、何かを組織して大きな評価・修正をおこなうことはない。ただ、講師によっては2003年（平成15年）から毎年授業を依頼している人もおり、ほとんどの講師が毎回同じ内容の授業をするのだが、各自が子どもたちの反応を受けて授業をわかりやすく修正してくるという。実際に聴診器を用意して子どもたちに触らせるなど、話をするだけでなく実際に物を見せたり触らせたりと工夫している。

「最初に講師をお願いするときにはわからないが、実際授業をしてみると、話が上手い人とそうでない人がいる。一回授業をして難しいなとこちらで判断したら、同じ分野で話ができそうな人を探すこともある」と話すように、こまめに講師の入れ替えはおこなっていた。「講師を依頼したときに、会長クラスの方が自ら授業をしてくれたことがあったが、「王が」「釜本が」などと言っても、いまの小中学生には伝わらない。子どもたちは口をぽかんと開けていました」と笑う。学校側からも要求があったように、大阪活性化推進総研でも「これはまずい」と、若い人に講師をお願いするようになった。他にも、学校側から「女性の方が話を聞きやすい」と言われれば、なるべく女性を探してくるよう尽力した。

【組織・育成】

大阪活性化推進総研の会員約80人と外部からの講師を合わせても、講師として常時活動しているのは約30人。他にも20人以上の講師が活躍している。2003年度（平成15年度）からこの出前授業がはじまり、2007年度（平成19年度）には授業の回数が約150回となり、年々増加している。上述したように、講師の入れ替えは少しずつおこなっているが、この講師向けに研修を開いたりしていないという。

キャリア教育についての理解を求める教員向けの研修会は年に何回か開いているのだが、教員の参加率は悪い。「先生が燃えたら自然と生徒も燃える。先生にもっとキャリア教育について理解してほしい」という思い、はまだ教員に伝わらない。

この思いはある出来事があって、それをKさんが残念に思ったことが関係している。ピアニストを講師として呼んだ際に、ピアノを用意してほしいと事前に教員に伝えておいた。しかし、当日学校へ行ってみると、ピアノは教室の隅の方にあり、調律もされていない状態だった。「講師の方には大変申し訳なかった」とKさんは話す。

学校のキャリア教育に対する考えとの差は依然としてあるものの、「何回か授業をする学校は、学校で講師を受け入れること、講師や私たちと連絡を取って調整をする、という仕事にも慣れてきている」と語るように、学校側に少しでも講師を受け入れようという姿勢が生まれてきた、という変化があるのも事実

だ。

『連携』を活かしたキャリア教育支援

大阪キャリア教育支援拠点運営協議会（大阪府大阪市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

大阪府全体のキャリア教育の推進を支援しているのは大阪商工会議所を中心に設立された、大阪キャリア教育ステーションだ。大阪キャリア教育ステーションとNPO日本教育開発協会（JAE）は、キャリア教育事業の「ドリカムスクール～Academic～」で協力している。

大阪キャリア教育ステーションの主な構成団体は大阪商工会議所・大阪府教育委員会である。教育界、産業界、行政、NPOなどが幅広く連携し、学校現場がキャリア教育をおこないやすいように情報提供や企業紹介をおこなっている。

ただし任意団体であり、教育関連の企業やNPOと同じようにコンテンツを有償で販売することのできない団体だ。

「大阪は中小企業が多く、人材についての課題を抱えている」と語るのは事務局長でコーディネーターをつとめるKさんだ。製造業関連の中小企業は国内で生産をおこなうことが難しくなっている。そのため地域を振興することのできる人材を育成していく必要がある。このような課題を抱えている地元産業界は、子どもたちに企業家や経営者の話を聞いてもらいたいという意向を持っている。

「単なる知識として社会の状況を知るだけでなく、激変する社会のなかで生きることが予め想定できる機会を与えたい。そしてこの地域の産業振興に寄与できる人材を育成したい」という意識が産業界にはある。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

企業に協力を依頼するには、企業のメリットを説明することが一番だとKさんは言う。メリットを理解してもらえば多くの企業が協力してくれる。2006年（平成18年）企業に実施した意識調査では、企業が協力したい1つの理由としてCSRで社会貢献がしたいことが判明した。

「企業がキャリア教育に協力することで社会貢献し、企業価値を上げることができる。それだけではなく地域振興に寄与できる有用な人材を育成できる」と企業にメリットを説明し、キャリア教育に興味を持ってもらった。

その後2007年（平成19年）にかけて協力企業が徐々に増えていった。この要因として、「社員がキャリア教育に関わり、モチベーションやスキルをあげる」「短期的な人材育成」、子ども達が将来的に地域産業を振興できるようになると

いう“中長期的な人材育成”という2つのメリットが企業に伝わったことがあげられる。

特に中長期的な人材育成に関しては、「子ども達が地域の企業家や経営者の話を聞くことで、将来的に自社や大阪地域、日本に寄与する人材の育成につながる」と説明した。

さらに2006年(平成18年)から2007年(平成19年)においてある地域では協力企業が2倍ほどに増加した。その理由として、活動報告・体験会を開催したことがあげられる。

報告会では、社員のモチベーションの向上を企業に説明した。具体的には講師として参加した社員が「自分の主張をまとめ、生徒の前で発表することで仕事に対するモチベーションが向上した」と話し、企業に説明した。

それらの活動以外にも参加企業が自主的に社内誌でキャリア教育の成果を報告することで、キャリア教育への理解度が徐々に高まった。

また2007年(平成19年)の後半には、企業がキャリア教育のプログラムを通して、子どもの意見を聞くことで商品開発につながると、改めてメリットを説明し継続的に関わっていきこうと呼びかけた。ある企業には、「プログラムのなかで商品の企画をおこなうことで、最終消費者としての子どもや関係者の意見を聞くことができる」と説明し、持続的に協力してもらうように依頼した。

多数の企業の協力を促そうとしている大阪キャリア教育ステーションだが、コンテンツの提供や財政的な支援はおもに大企業が中心であった。そのため今後は幅広く産業界にキャリア教育のメリットを説明し企業の賛同を得ようと考えている。

今後は、これまでの担当部署(CSR推進室等)だけがキャリア教育に関わる体制から、多部署に渡って協力してもらえるようになっていく。そうすれば、全社的に社員のモチベーションが向上する。

教員からはキャリア教育に対して「これまでの進路指導とどう違うのか」という疑問があがっていた。大阪キャリア教育ステーションは、大阪府教育委員会が推進する「キャリア育成推進事業」に協力し、府内の教員を集め「大阪キャリア教育推進フォーラム」を開催した。

2006年(平成18年)のフォーラムでは大学の教授がキャリア教育の目的を話した。「これまでのカリキュラムをキャリア教育の視点から見ているだけで、決して新しくプログラムをつくるものではない」と話した。このフォーラムには府内800人が参加し、教員が抱えていた疑問に答えることができた。

【プログラムの作成、マネジメント・実施の円滑化】

大阪府教育委員会の「キャリア育成推進事業」の活動の一つとして、民間のキャリア・カウンセラーを府立高等学校9校に派遣し、学校でカウンセリング

をおこなった。生徒が進路に関しての相談をおこなうことで、スムーズに進路選択できるようにした。また教員へ進路指導についてアドバイスをおこなった。

実施の円滑化のために、大阪府教育委員会と協力してキャリア・カウンセリング基礎講座を開催した。教員 64 名が参加したこの講座では、大学の教授がキャリア・カウンセリングの実演をおこない、進路選択でナーバスになっている子どもへのコミュニケーションのあり方を教員が学んだ。

【評価・修正、組織・育成】

今後企業が積極的に職場体験を受け入れるようにするため「職場体験学習受け入れ手引き」をつくった。そこでは人材育成における問題意識や、発達段階にあわせた教育の必要性が述べられており、そこへ産業界がどのように協力するかがまとめられている。

たとえば、小学生は低・中・高学年のそれぞれで役割意識などに変化が見られると分析し、一方中学生に関しては「人間関係」「情報活用」「将来設計」の3つの領域で成長が見られるとしている。

小学生には“職業観の基盤をつくる場”として、子どもの役割意識の変化に合わせて多くの大人の話の聞き、自分の意思で夢や将来の目標を持つことができるとキャリア教育の目的を示した。

一方で、具体的な将来設計をおこなうために中学生には“勤労観、職業観の育成の場”として職業体験を通して、働くことの意義や目的を明確にするという目的を示した。

そして小学生には主に職場見学、中学生にはおもに職場体験で協力する必要があるとした。そのためどのような手順で依頼や、計画、実施されるのか時系列的にわかるようになっている。このような手引きを活用し今後企業の協力を推進する。

今後の展望については、「企業の代表者レベルがキャリア教育の理解を深めることで、新規企業にも協力を期待することができる」とKさんは言う。

またKさんは今後の評価のあり方について次のように語る。「アンケート調査や事例を収集してある程度の評価はできるかもしれないが、教育の効果は短期間に目に見えて表れるものではなく、評価はとても難しい。だからこそ経営者やCSR導入を実行できる代表者の座談会形式による効果の確認や、体験した人の話を聞くことで、メリットがより理解されるのではないかと。さらに子ども達の生の声を聞くことで、効果の確認ができるのではないかと。」

子ども・文化・地域に開かれた

発達支援カリキュラムの創造

神戸大学発達科学部附属明石小学校（兵庫県明石市）

【コーディネーターのバックグラウンド】

神戸大学発達科学部附属明石小学校は、明治 37 年開校の歴史ある小学校だ。同一キャンパス内に幼・小・中の三校舎とカリキュラム開発研究センターを配置し、幼・小・中の一貫教育を掲げている。

現在は、3 歳時から 15 歳時までの 12 か年のカリキュラム開発をおこなっており、2000 年度（平成 12 年度）から文部科学省の研究開発学校の指定を受けた。

【地域資源の発掘・ネットワーク構築】

「子どもと外部をつなぐのが『単元学習』なんです」と話すのは 6 年生の担任（2007 年度）I 教諭。本学校では「教科」が存在しない。後述するが、「教科」を横断して組み立てた「単元学習」でカリキュラムが構成されている。子どもたちの学びを第一に考え、学校外での体験が必要であれば公園でも商店街でも連れて行く。そのために教員自ら出向いてとことん打ち合わせをする。「私好きなのでよく行きますよ」と笑顔で話すのは、5 年生の担任（2007 年度）K 教諭だ。

例えば、1、2 年生の単元学習で、「はたらく人になりきりたい」がある。これは従来、地元企業や商店街にインタビューに行っていた。1 回約 30 分で、地域の人々は気軽に協力してくれた。しかし、教員の間で「本物の体験をさせたい」という想いが強くなった。そこで 2005 年度（平成 17 年度）からは企業や商店街で実際に仕事を手伝う内容に変更した。1 グループ児童 4 名、1 回 1~2 時間の体験を 2 回繰り返す。これは、従来の「インタビュー形式」から自然な流れで「職場体験学習」につながった。現在 40 箇所ほどの受入先から子どもたちが自ら選択している。

両教諭が強調するのは、「相手のメリットも考えて交渉すること」だ。上記の例であれば、職場体験は企業にとって宣伝になる。よって、新聞社、フリーライター、ケーブルテレビに広報し、協力企業と win-win の関係づくりを心がけてきた。また、対面コミュニケーションを繰り返すことも重要だ。事前打ち合わせだけでなく、授業実施後に必ず「リフレクション」をするのだ。「リフレクション」とは、「子どもの内面に何が起きているかを、子どもの事実から見取る

こと」である。本校では、専門家にその理念や手法の教授を受け、実践している。具体的には、担当教員が単元ごとに「単元省察」として記録したり、複数の教員が話し合いながら振り返りをおこなったりしている。それを協力企業に伝えることで、「来年もやらせてほしい。むしろリベンジしたい」といってくれるようになるという。地道な作業がこのような太いパイプづくりにつながるのだ。

【プログラムの作成】

本校では、「キャリア教育」という言葉を使っていない。「社会を創造する子を育てる」という言葉を使って発信している。「社会」とは、人と人との結びつきやつながり、関わりをも含む広い概念だと捉え、それに適応するだけでなく、自分たちでよりよいものを創っていくという考え方だ。これは、幼・小・中全ての教員が共通に認識・理解している。

また、「学びの連続性」を重視している。幼・小・中の12年間の歩みを踏まえた上で、目の前の子どもたちに、いまどのような学習が必要かを考え、施している。そこで特徴的なのは、「共通の眼差し」である。これは、一人の子どもを12年間育てる目線であり、

例えば中学校の教員は、幼・小時代の土台の上にいるその子があると認識し、決して分断して捉えない。幼・小・中の教員が同じ眼差しでその子を見て支援していくことを意識しているのだ。これは、具体的には「学びの一覧表」（後述）を作成し、それに則った「単元学習」を実施することで可能になっている。特別な教育活動ではなく、日々の単元学習のなかに息づいているのだ。

プログラムの中核は、「学びの一覧表」である。これは、2000年度（平成12年度）文部科学省研究開発学校指定を受けて、教育課程研究をした際の成果物だ。3歳から14歳までの子どもの発達に沿って学びを整理してできた表である。表には、10項目の「学びの視点」が示され、年齢ごとに具体的な学びのかたちが記述されている。

この作成に当たっては、幼・小・中の教員が混成する部会を立ち上げ、共同しておこなった。2000年度（平成12年度）は、夏休みに教員全員が1人50～100枚ほどの「学びのカード」をつくり、それを体育館いっぱい広げて検討し合った。「学びのカード」とは、教員一人一人が子どもの生活を見守るなかで、どんな場面でどのような学びをしているかを記録したものだ。

例えば、花に水をやっている子が、「1週間前よりも葉の数が増えたよ」と言っている。これは「科学的な植物の成長の理解」という学びを示しているが、一方他の子は花を見て、「もっと大きくなってほしいなあ」と語りかける。これは「植物への慈しみの心」と解釈される。このように、同じ「花に水をやる」行為にも様々な側面がある。教員たちは、子どもの姿勢に注意しながら、内面

で何がおこっているかを細かく記録したのだ。

2001年度(平成13年度)には、多数の「学びのカード」を10のカテゴリーに分類し、2002年度(平成14年度)にようやく「表」として完成させた。以来、「学びの一覧表」は毎年更新され、カリキュラムをつくる際の情報として活用されている。

カリキュラムは、上述のように「教科」という枠にとらわれていない。教科を横断した「単元」で構成されている。そのため「国語」や「算数」でなく、「ことばのたねをそだてよう」、「10をつくってけいさんしよう」などとなっている。

【マネジメント・実施の円滑化】

カリキュラム作成や授業実施において鍵となったのは、第一に、「連携体制」だ。大学と連携し、専門的な知識を取り込んだり、大学からもデータ収集のために児童や保護者にアンケートをとったり、実験的実践をおこなっている。

また、第二に、「情報の蓄積と共有」である。上述の「単元省査」をデータ化して保存し、毎年蓄積している。これにより、担当教員が他の学校に転勤しても前年度の取り組みが分かり、スムーズに実施に移すことができるのだ。

【評価・修正】

カリキュラムの評価には、上述の「リフレクション」という学習の振り返りの手法を取り入れている。これは、「子どもの事実」を基にカリキュラムを創る際に欠かせないものだ。教員が単元実施後に「単元省察」を作成する「自己リフレクション」と、教員が集まって共有する「集団リフレクション」を計画的におこなっている。こうして「学びの一覧表」、それに基づく「単元学習」は毎年更新されていっている。

【組織・育成】

1997年(平成9年)から始まった「学習支援ボランティア制度」が特徴的だ。個人の財産として持っていた人脈を全体でシステム化しようと、これまでの学習で協力してくれた人や教員の人脈を全てリストアップして、ファイルにまとめた。これにより、個人の情報がシステム化して全体で共有できたので、学習内容や活動が広がった。活用事例としては、専門家の知識や技能を教えてもらう、外国人の実生活や実体験に直接触れるなどがあげられる。校園の全保護者に募集の手紙を配布して募り、現在40名ほどが登録されている。

神戸大学発達科学部附属明石小学校は神戸大学発達科学部との連携をもとに、教育理論の実験的研究ならびに実証をおこなう「研究校」としての性格をあわせもっている。

第3章 分析の背景及び観点

1.分析の背景

本事業は、経済産業省の『地域自律・民間活用型キャリア教育プロジェクト』（以下「本プロジェクト」）の 28 地域と先進的なキャリア教育をおこなっている 10 地域の調査・分析により、産業界と教育界をつなぐ NPO 等民間主体の仲介役(以下「コーディネーター」)の資質・能力及び、その集積としてのコーディネート機能等を明らかにすることを目的としている。

本事業では、コーディネート機能を、キャリア教育を実施するための資源(企業や NPO 等)の発掘、地域の学校・企業等関係者間のネットワークの構築・維持、体系的・効果的なプログラムの構築、授業を円滑に実施するための連絡・調整の 4 領域に区別した。

これを本報告では、調査結果を踏まえ、プロジェクトの構造と流れ、コーディネーターの資質・能力に合わせ、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化」の 3 つのキー・ステージと「コーディネーターのバックグラウンド」「評価・修正」「組織・育成」の 3 つのサブ・ステージに再構成した(右ページのチャートを参照)。

各ステージの概要

「地域資源の発掘・ネットワーク構築」とは、キャリア教育を実施する学校の開拓、職場体験やプログラム等を提供する協力企業の発掘、ボランティアや市民講師など地域住民の参画推進、市町村等の行政機関との連携を指す。原則的には、プログラムの実施前を対象としているが、実施中・実施後(次年度のため)の場合もある。

「プログラム作成」は、コーディネーター個人やコーディネート団体がキャリア教育のプログラムを独自に作成する場合、教育企業や教育 NPO に委託する場合、実施校と協働して作成する場合、協力企業と協働して作成する場合、また、それらの組み合わせによって作成する場合がある。これも「地域資源の発掘・ネットワーク構築」と同様に、原則的には、プログラムの実施前を対象としているが、実施中・実施後の場合もある。

「マネジメント・実施の円滑化」は、プログラムの実施に際し、実施校への対応、協力企業への対応、地域住民や行政機関等のその他のアクターへの対応の方法や問題点、その対処法について調査した。

「コーディネーターのバックグラウンド」は、中核コーディネーターやコーディネート団体のプロフィールのうち、キャリア教育に関連する事象、特に本プロジェクト実施前(計画段階を含む)の資質・能力に関わる事柄について、調査した。ただし、この領域については、コーディネーターやコーディネート団

体によって、それぞれ大きく事情が異なるので、第1章と第2章には記述したが、本章では他のステージのように1つの節は設けず、それぞれのステージの関連部分及び第5章の「まとめ」で触れた。

「評価・修正」は、コーディネーター、プログラムの対象と、アンケート・ヒアリング、成果物、報告会・発表会等の手段について調査・分析した。

「組織・育成」については、組織の整備、人材育成、ツール・知識のパッケージ化、財源確保の4つの領域について調査・分析した。

ただ、この分類は、あくまでもコーディネーターの資質・能力を見えやすくするための便宜上のものであり、キャリア教育の構造と流れをモデル化したものではない。たとえば、チャートでは、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」の後に「プログラム作成」になっているが、逆の事例も見られたし、同時進行という場合もある。また、「評価・修正」「組織・育成」については、原則的にプロジェクトの1年目の終了後及びプロジェクト全体の終了後を対象としているが、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化」のそれぞれのキー・ステージに「評価・修正」「組織・育成」の要素が入る場合もある。この場合、コーディネーター本人の申告(エピソードの中心的テーマ)を第2原則として分類した。この第2原則は、その他のステージにも適用される。したがって、各地の事例ごとに多少の揺れがある。

さらに、各ステージの項目についても、ステージの分類同様にコーディネーターの資質・能力を見えやすくするための便宜上のもので、モデル化ではない。たとえば、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」において、実施する学校を開拓し、そのニーズに合った協力企業の発掘をする事例が多く見られたが、逆の場合もある。また、同種の項目が違うステージでも存在する場合がある。たとえば、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」にも「プログラム作成」にも「実施校のニーズ」に関連する項目がある。これも事例によって多少の揺れがあるが、第2原則を適用して分類した。

上記の分類により、「問題発生—問題解決」などの具体的事例(エピソード)を中心に、各ステージをドキュメント化した。

2.分析の観点

分析に際しては、コーディネーターや関係者の証言、各コーディネート団体の報告書等に記載されている事実をもとに、経済産業省の『シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会報告書』における「シティズンシップを發揮するために必要な能力」の「意識」「知識」「スキル」の3領域に、経済産業省の「社会人基礎力」、文部科学省の「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み(例)」の「4領域・8能力」、経済協力開発機構(OECD)の「キー・コンピテンシー」の観点とともに、本調査独自の視点を加え、コーディネーターの資質・能力の可視化を試みた。

【シティズンシップを發揮するための主要な能力】

意識

『シティズンシップ教育と経済社会での人々の活躍についての研究会報告書』において、意識とは「知識やスキルを活用して、シティズンシップを發揮する際の原動力やモチベーション(動機)」と定義づけられ、「社会の中で、他者と協働し能動的に関わりを持つために必要な意識」として、具体的には、

自分自身に関する意識 向上心、探究心、学習意欲、労働意欲等

自己と他者に関する意識 人権・尊厳の尊重、多様性・多文化の尊重、異質な他者への敬意と寛容、相互扶助意識、ボランティア精神等

社会への参画に関する意識 法令・規範の遵守、政治への参画、社会に関与し貢献しようとする意識、環境との共生や持続的な発展を考える意識等があげられている。

知識

前掲書において知識とは「公的・共同的な活動、政治活動、経済活動の3分野で必要となる」ものとして、具体的には、

公的・共同的な分野での活動 教養、文化、歴史、思想、哲学、社会規範、ユニバーサルデザイン、環境問題、街づくり、NPO・NGO等

政治分野での活動 我が国の政治活動の仕組み(国民主権、代議制、3権分立、選挙制度、政党)、国民の権利義務、法制度、政府の仕組み、住民運動、住民参加、情報公開、戦争と平和、国際紛争、海外の政治制度等

経済分野での活動 市場原理、景気、資本主義の仕組み、ボーダレス経済、消費者の権利、労働者の権利、多様な職業の知識、財政、社会保障、金融・財

務・投資、家計、医療・健康、悪徳商法対策、各種ハラスメント、犯罪、違法行為、CSR等
があげられている。

スキル

前掲書においてスキルとは「知識やスキルを独りで使うのではなく、社会や他者との関わりの中で活かす際に必要となる」「多様な価値観・属性で構成される社会で、自らを活かし、ともに社会に寄与するために必要な」ものとして、具体的には、

自己・他者・社会を客観的・批判的に認識・理解するためのスキル 自分を客観的に認識する力、他者を客観的に理解できる力、物事を俯瞰的に理解・把握する力、物事を批判的に見る力

情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル 大量な情報の中から必要なものを収集し、効果的な分析を行う力、ICT・メディアリテラシー、価値判断力、論理的思考力、課題を設定する力、計画・構想力

他者とともに社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル プレゼンテーション力、ヒヤリング力、フォローアップ（多様な考えや価値観の社会のなかで、批判的な目でチェック機能を果たしたり、リーダーの意を組んで行動したり、適切な役割分担をおこなうこと）、異なる意見を最終的には収集する力、交渉力、問題解決力、紛争解決力、リスクや危機に対処する力
があげられている。

【経済産業省の「社会人基礎力」】

以下に「社会人基礎力」と「シティズンシップを発揮するための主要な能力」とがいかなる関係にあるかを示す。

前に踏み出す力(アクション)

「主体性」物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。この部分に関しては「意識」のなかの「自分自身に関する意識」と関連が見られる。

「働きかけ力」他人に働きかけ巻き込む力 例)「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。この部分は「意識」の他者とのかわりに関する意識が前提として存在しており、その上で「スキル」の「自己・他者・社会の状態や関係性を客観的・批判的に認識・理解するためのスキル」との一致が見られる。

「実行力」目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し粘り強く取り組む。この部

分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。

考え抜く力(シンキング)

「課題発見力」現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。この部分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。

「計画力」課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。この部分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。

「創造力」新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。この部分は「スキル」の「自己・他者・社会を客観的・批判的に認識・理解するためのスキル」との関係性がある。

チームで働く力(チームワーク)

「発信力」自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。この部分は「スキル」の「他者とともに社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル」との関係性がある。

「傾聴力」相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。この部分は「スキル」の「他者とともに社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル」との関係性がある。

「柔軟性」意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。ここは「意識」の「他者とのかかわりに関する意識」を前提として、他者への配慮の元、「スキル」の「自己・他者・社会を客観的・批判的に認識・理解するためのスキル」との関係性がある。

「状況把握力」自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事をするとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。この部分は「スキル」の「他者とともに社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル」との関係性がある。

「規律性」社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。この部分に関しては「意識」のなかの「社会への参画に関する意識」の「法令・規範の遵守」と関連が

見られる。また「スキル」の「他者ととも社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル」との関係性がある。

「ストレスコントロール力」ストレスの発生源に対応する力（例）ストレスを感じるがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。これに関しては自律的に生きることと、社会へのコミットメントのバランスをとることが目指されている。つまり「意識」のなかの「自分自身に関する意識」「社会への参画に関する意識」のバランスをとることであり、両者をまたがる能力である。また、「スキル」の「多様な価値観・属性で構成される社会で、自らを活かし、ともに社会に寄与するために必要な」ものとの関連も見られる。

【文部科学省の「4領域・8能力」】

以下に「4領域・8能力」と「シティズンシップを発揮するための主要な能力」とがいかなる関係にあるかを示す。

人間関係形成能力 他者の個性を尊重し、自己の個性を発揮しながら、様々な人々とコミュニケーションを図り、協力・共同して物事に取り組む。

「他者の理解能力」他者理解を深め、他者の多様な個性を理解し、互いに認め合うことを大切にして行動していく能力 この部分は「スキル」の「他者ととも社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル」との関係性がある。

「コミュニケーション能力」多様な集団・組織のなかで、コミュニケーションで豊かな人間関係を築きながら、自己の成長を果たしていく能力 この部分は「スキル」の「他者ととも社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル」との関係性がある。

情報活用能力 学ぶこと・働くことの意義や役割およびその多様性を理解し、幅広く情報を活用して、自己の進路や行き方の選択に生かす。

「情報収集・探索能力」進路や職業などに関するさまざまな情報を収集・探索するとともに、必要な情報を選択・活用し、自己の進路や生き方を考えていく能力 この部分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。

「職業理解能力」さまざまな体験を通して、学校で学ぶことと社会・職業生活との関連や、今しなければならぬことなどを理解していく能力 この部分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。（論理的思考力や課題を設定する能力との関連性）

将来設計能力 夢や希望をもって将来の生き方や生活を考え、社会の現実を踏まえながら、前向きに自己の将来を設計する。

「役割把握・認識能力」生活・仕事上の多様な役割や意義およびその関連などを理解し、自己の果たすべき役割などについて認識を深めていく能力 この部分は「スキル」の「他者ととともに社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し実行するためのスキル」との関係性がある。

「計画実行能力」目標とすべき将来の生き方や進路を考え、それを実現するための進路計画を立て、実際の選択行動などで実行していく能力 この部分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。(論理的思考力や課題を設定する能力との関連性)

意思決定能力 自らの意思と責任でより良い選択・決定をおこなうとともに、その家庭での課題や葛藤に積極的に取り組み克服する。

「選択能力」さまざまな選択肢について比較検討したり、葛藤を克服したりして、主体的に判断し、自らにふさわしい選択・決定を行っていく能力 この部分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。(論理的思考力や課題を設定する能力との関連性)

「課題解決能力」意思決定に伴う責任を受け入れ、選択結果に適応するとともに、希望する進路の実現に向け、自ら課題を設定してその解決に取り組む能力 この部分は「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」との関係性がある。(論理的思考力や課題を設定する能力との関連性)

【OECDは「キー・コンピテンシー」】

以下に「キー・コンピテンシー」と「シティズンシップを発揮するための主要な能力」とがいかなる関係にあるかを示す。

道具を相互作用的に活用すること

道具という言葉を広い意味で使っており、物としての道具も、社会・文化的なツールとしての道具も含んでいる。グローバル経済と現代社会の社会的、専門的な要求は、機会やコンピュータなどのものとしてのツールだけでなく、言語、情報、知識などの社会文化的な道具活用に対する熟練を必要としている。また相互作用的なとは、ただツールとして使うのではなく、道具を使ってより大きな目標をどのように達成するのかについての理解が前提となる。このカテ

ゴリーにおいては、次の能力が関連している。

「言語、シンボル、テキストを相互作用的に活用すること」

「知識や情報を相互作用的に活用する能力」

「技術を相互作用的に活用すること」

以上に関しては、すべて「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」と関連がある。

社会的に異質な集団での交流

他者とのかかわりに関する能力である。多元的（文化的な共約部分を持っていること）で多文化的（共約できない文化的な背景が存在していること）な社会において、また異なった文化、利害、価値観、信念を持つ世界において、個人が多様な背景をもった人々で構成される集団や社会秩序に加わってその中でうまく機能し、差異や矛盾に対処する必要があるという認識の下考えられた。

「他者とうまくかかわること」「シティズンシップを発揮するための主要な能力」の「他者とのかかわりに関する意識(EX、多様性・多文化の尊重等)」と関係が深い。

「協力する能力」「意識」のなかの「自分自身に関する意識」「社会への参画に関する意識」のバランスをとることであり、両者をまたがる能力である。また、「スキル」の部分の「他者とともに社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し、実行するためのスキル」とも関連する。

「対立を処理し、解決をする能力」「スキル」の「他者とともに社会の中で、自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し、実行するためのスキル」との相関性が高い。また「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」とも関連性が高くなっている。

自律的に活動すること

自律的に活動することは、社会的に異質な集団のなかで交流することを補完している。自律的に活動することとは、社会空間を乗り切り、生活や労働の条件をコントロールしながら自らの生活を有意義で責任ある形で管理するように個人がエンパワーされていることを意味する。

「大きな展望の中で活動する力」「意識」、「知識」、「スキル」の部分との相関性がある。意識に関しては「他者とのかかわりに関する意識」を前提にして、「知識」として3分野(公的・社会的な分野での活動に必要な知識、政治分野での活動に必要な知識、経済分野での活動に必要な知識)を把握する。それを把握することで「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」を駆使し、「自己・他者・社会の状況や関係性を客観的・批判的に認識・理解するためのスキル」(自分のことを客観的に認識する力、他

者のことを理解する力、物事を俯瞰的に捕らえ全体を把握する力、物事を批判的に見る力)をつけるということに関連性がある。

「人生設計と個人的なプロジェクトを設計し、実行する力」「スキル」の「情報や知識を効果的に収集し、正しく理解・判断するためのスキル」を發揮するための前提として、意識として「自分自身に関する意識」に当てはまる。

自らの権利、利益、限界、ニーズを守り、主張する能力」「意識」の「他者とのかかわりに関する意識」を持ち行動することで、「スキル」の「適切な役割を果たす力」につながる。また「スキル」の「自分の意見を表明し、他者の意見を聞き、意思決定し、実行するためのスキル」と関連性がある。

上記「シティズンシップを發揮するために必要な能力」の「意識」「知識」「スキル」の3領域に、経済産業省の「社会人基礎力」、文部科学省の「職業観・勤労観を育むための学習プログラムの枠組み(例)」の「4領域・8能力」、経済協力開発機構(OECD)の「キー・コンピテンシー」の観点によって、第4章で分析を試みるが、キャリア教育に必要な知識については、上記のなかに含まれていないもの多く、調査結果に基づいて、以下の知識を加えた。

「政治的知識」(政知)

「シティズンシップを發揮するために必要な能力」の「知識」の「政治分野での活動」と重なる部分が多いが、特にキャリア教育のプロジェクトを実現・推進するために必要な国政・地方政治に関する政治知識。

「地域の政治事情」(地政)

上記と重なる部分もあるが、特に、その地域特有の、「力関係」などの政治事情。

「学校事情」(学事)

各学校の個別の教育方針や年間スケジュール、教員と管理職の関係、教員と管理職の意識や能力など。

「教育課程」(教課)

学習指導要領などの教育学的知識。

「発達心理」(発心)

子どもの発達段階などの発達心理学(教育心理)。

「教員(学校)文化」(教文)

平等意識や個人主義的行動様式など。

「地域の産業(企業)事情」(地産)

地域にどのような産業(企業)が存在するかの知識。

「各産業(企業)の特色」(産特)

産業(企業)のどのようなスキルなどの特色があるかの知識。

「NPO 情報」(NPO)

地域の NPO がどのような知識やスキルを持っているかの知識

「保護者の意識」(保意)

地域の保護者が子どもや学校教育、産業に対してどのような意識を持っているかの知識。

「地域情報」(地情)

上記「地域の産業(企業)事情」「各産業(企業)の特色」「NPO 情報」「保護者の意識」「地域の政治事情」「学校事情」と重なる部分もあるが、その地域の特色。

「キャリア教育に関する学術情報」(C 情)

研究機関等に、どのようなキャリア教育に関する成果・蓄積があるかの学術情報。

「評価方法」(評価)

教育評価を含めた判定技術等の知識。

「組織論」(組織)

組織の整備に必要な政治学、社会学、経営学、心理学の「組織論」的知識。

「人材育成論」(人材)

人材育成に必要な教育学、社会学、経営学、心理学の「人材育成論」的知識。

「財政学」(財政)

事業・組織の運営の財源確保のために必要な財政学」的知識。

「経営学」(経営)

事業・組織の運営の財源確保のために必要な「経営学」的知識。

「制作・編集知識」(制編)

教材や学習記録の文章化・映像化などに必要な知識。

第4章 モデル地域28地域と

先進地域10地域の分析

1.地域資源の発掘・ネットワーク構築

地域資源の発掘・ネットワーク構築については、個々のコーディネート団体、コーディネーターのバックグラウンドや地域の特性など、さまざまな条件によって、その手順や方法、必要とされる資質・能力には、かなりの差異がある。そこで、ここでは、(1)実施校の開拓、(2)協力企業の発掘、(3)地域住民の参画推進・行政等との連携・その他・各アクター共通の3領域に対する資源の発掘・ネットワーク構築に分け、さらに、上記の3領域をそれぞれ【キーパーソンとの連携】【ニーズの把握・目的意識の共有】【ツールの活用】の手順や方法ごとに、各地域の具体的事例をあげながら、必要とされる資質・能力を分析する。

また叙述の分類や順番については、手順や方法が個々の事例によって違いがあり、往還的・重層的な構造になっていることから、あくまでも見えやすくするための具体的事例に沿った便宜上のものとする。

(1)実施校の開拓

【キーパーソンとの連携】(熱意)(学事)(課発)

行政機関等(政知)(地政)(地産)(論思)(計画)

北海道職人義塾大学校のFさんは、市議会議員に陳情した。これにより、市議会を通して小樽市の「学校教育推進計画」のなかにキャリア教育の実施が明記されることとなった。

大館ネットワークのLさんは、大館市教育委員会派遣社会教育主事の佐藤潔さんと関係構築した。

エプソンインテリジェンスのKさんは、諏訪市の教育長に「ユーザー視点のものづくり」というコンセプトを説明し、教育委員会とタイアップして、市の全公立学校の全クラスで実施することとなった。

富山県経営者協会のMさんは、教育委員会主催のイベントに参加し、教委の人や教員に話をした。

レベルアップのSさんは、飯塚市の経済部から教育委員会を通して学校を紹介された。

鳳雛塾のYさんは、同塾の社会人向けビジネススクールに参画していた市長の理解を得て、教育委員会に出向き、キャリア教育のあり方、産業界の意向を伝えた。「導入は、トップダウンでないといけない」と横尾さんは言う。

教員(情探)(価判)(論思)(計画)(学意)(探究)

ソシオエンジンのHさんは、一般教員の産業界に対する「壁」意識を低くするべく、キャリア教育に積極的な教員と綿密な打ち合わせをおこなった。一般教員とのクッションを担ってくれる熱心な教員と密な連携を取ることで、教員同士での波及を図った。

キャリア・起業家教育学会のMさんは、研修会で各学校のキャリア教育を推進していく中心的な役割を持つ立場の教員(進路指導主事、総合学習の時間の主任、社会科の主任など)、自分でカリキュラムをつくってチャレンジしている教員とネットワークを築いた。

校長(情探)(課発)(計画)

金融知力普及協会と連携する名護市金融特区室の担当者は、ある学校の校長を懇親会に誘い、キャリア教育の説明をした。その結果、1年目の校長会で同校長は「うちでやりましょう」とすぐに手をあげた。

解説

キャリア教育実施を目的とし、有効な地域資源の発掘および良好なネットワーク構築のためには、キーパーソン(キーセクション)との連携が必要だ。上記の具体事例のように、その対象は市長や教育委員会などの行政機関、地方議会、また実施主体の学校と広範囲に及ぶ。

まず、コーディネーターは「誰(どこ)と連携すれば、目的達成の可能性が高まるか」ということを認識していなければならない。その意味で、上記の具体事例から読み取れる必要知識として、「**政治的知識**」、「**地域の政治事情**」、「**地域の産業(企業)事情**」、「**学校事情(教員の情報や学校の内情等)**」があげられる。

コーディネーターがバックグラウンドとして上記の知識・情報を持っていない場合は、新たに、これらの知識・情報を獲得していくことになる。この場合、必要なスキル・ノウハウとして、「**情報収集・探索能力**」があげられる。その前提として、「誰(どこ)と連携すれば、目的達成の可能性が高まるか」ということを認識していなければならないので、「**課題発見力**」、「**計画力**」も必要になる。また、その原動力となる意識として、「**探究心**」、「**学習意欲**」、「**熱意**」が求められる。

次に、集めた情報に基づいて、関係を構築するキーパーソン(キーセクション)を選択することになる。この場合、最適、有効な人選を可能にするためには「**価値判断力**」や「**論理的思考力**」などの「**分析力**」が必要とされる。分析なしに、ただ集めた情報に従って関係構築をした場合、後々、障害が出てくる場合もある。

例えば、ある学校では、校長等管理職が積極的だったが、管理職の強引なやり方に教員が不満を持ち、実施にいたらなかった。これに類似したものとして、

首長や教育委員会を巻き込んだが、学校への関係構築がおろそかだったため、実施はできたものの、教員の意欲が低く、うまくいかなかったケースもある。

これらの事例に対し、別の地域では、同じく管理職や行政機関と関係を構築し、トップダウン的にことを運んだが、その際、前述のケースと違い、後述する教員との目的意識の共有など、現場との関係構築も同時におこなったため、問題を回避できた事例がある。

また逆に、ある学校では、キャリア教育に熱心な教員と関係を結ぶことができたが、“外部”を入れることに難色を示す校長が反対して実施できなかった。これも同様のボトムアップ的手法で関係構築した別の地域では、校長や教育委員会に“根まわし”をすることによって実施できた。

さらに下記のような複雑な事例もあった。ある地域では、A 大学出身の校長と非 A 大学出身の校長の 2 つの派閥があり、A 大学出身の校長と関係構築したことにより、非 A 大学出身の校長の学校から排除されてしまった。校長会の派閥にとどまらず、教員でも労働組合関係の対立もあるし、議会や行政機関でも派閥争いはある。これは非常に困難な問題であり、1 人のコーディネーター、1 つのコーディネート団体では解決不可能な場合もあるが、最低限、権力構造などの地域の諸事情に精通し、個々の事例に合った適切な判断をする能力が求められる。

次に、実際どのようにキーパーソン(キーセクション)と関係を構築したか、その具体的方法や能力だが、これについては、キーパーソンを含めて以下に詳述する。

【ニーズの把握・目的意識の共有】(熱意)(他敬)(相扶)(課発)(学事)(教課)(教文)(傾聴)(働き)

学校情況(情探)

キャリアリンクは、兵庫県が「トライやる・ウィーク」実施から 9 年経過し、新たな展開を模索していたことや高等学校での職業教育も学校裁量に任される部分があることなど、ブレークスルーを模索する教育界の問題意識に着目した。

あるコーディネーターは現役教員であることから、どこの学校に、なにに興味を持ち、どんな力量を備えた教員がいるかを把握している。また、別の民間コーディネーターは、上記の学校情報を教育委員会や中核教員等から得ていた。

コミュニケーション(情探)(発信)

ソシオ エンジンの H さんは、キャリア教育に積極的な教員と「先生がこのプログラムに意義を感じて、やってみようと思ってもらうにはどうしたらいいか」

「先生はどこでつまずきを感じるか」を討議した結果、教員はキャリア教育の内容が見えていないため、不安や不満を感じていることを把握した。

鳳雛塾のYさんは、教員に株式の話をしたり、資産運用の相談にのったりしながら関係を構築し、顧客が望む提案をする「提案型営業」「御用聞き」を実践している。

キャリア教育の意義（発信）

羽島商工会議所のWさんは、教員たちとの会議で「さまざまな人間と話すことで、自分の価値観や適性と合う仕事を知ることができる」という話をした。

ベンチャー・アライアンスは、教員の講習会で「体験学習をおこなうだけでなく、そこから“働くことの大変さ”や、“一生懸命働くことの重要性”を認識させることが重要だ」と話した。

学校・教員の自主性の尊重（柔軟）

未来図書館のTさんは、何度もキャリア教育の必要性について説明した後、「私たち未来図書館が無理にやるものではない。子どもの学びのためですから、今年度はやめて1年間本当に必要かどうか考えられてはいかがですか？」と提案したところ「是非やらせてください」と実践に至った。

鳳雛塾のYさんは、全国一律の大手企業のプログラムを使うことに違和感を持つ教員たちに「では、このプログラムを佐賀バージョンに切り替えてやりましょう」と持ちかけた。

オーシャン21のOさんは、将来、県内すべてに広げるためには、教員主体のキャリア教育であるべきだと考え、あえて、学校と教育委員会以外のネットワークをつくらなかった。

鳳雛塾のYさんは、「前の先生と同じことをしたくない」「前例に囚われたくない」という教員のニーズに応じて、自由に脚色してもらった。教員とともにいいカリキュラムをつくる。それが口コミで評判になり、翌年につながった。

ニーズの掘り起こし（共通能力に同じ）

羽島商工会議所のOさんは「授業をサボっていた子どもが社会人講師の話で進路を決めて授業や挨拶をするようになった」という効果を伝えた。

マイトイのMさんは、多くの学校が「学級崩壊」に直面していることを知り、このような問題を解決するためにもキャリア教育を推進することが必要と、校長、教頭に話した。

ベンチャー・アライアンスのAさんは「職場体験学習では、教員が企業を探す手間をコーディネーターが担うことで、低コストで授業ができる」というメリットを強調して説得した。

ニーズに即したプログラムの提案 (地産) (産特) (俯瞰) (働き) (柔軟) (構想) (創造) (実行) (スト)

オフィスメイトのSさんは、梅産業へ職場体験をしている学校に合わせて、梅産業を使った商品開発のプログラムを紹介した。

男女・子育て環境改善研究所のHさんは、ある中学校で「福祉」をテーマとして掲げていたため、福祉を支える職業のガイドブックを提案した。「福祉とまったく関係のないことを提案していたら受け入れてもらえなかったかもしれない」と話す。

S.A.NetのIさんは、年度当初に担当の学校の年間計画を入手し、福祉の予定があれば、「疑似体験で終わらせるのではなく、实际体の不自由な方にお話しをいただくセッティングをしますよ」といった提案をした。

地道な活動 (発信) (柔軟) (実行) (スト)

南大阪地域大学コンソーシアムのNさんは、何度も学校をまわって、校長だけでなく教頭・主任にも説明する機会をつくり、1回説明した人にも、2回目以降の説明に立ち会ってもらうなどして、理解促進を図った。

鳳雛塾のYさんは、産業界では足で回るとは移動時間とそのコストがかかるため、非効率だとされているが、学校に関しては、自分の足でまわる「フェイス・トゥ・フェイス」の関係を重視している。

文化・言葉の翻訳 (発信) (柔軟) (実行) (スト)

キャリアバンクのMさんは、キャリア教育を「進路を選択する力」と「進路を実現する力」と言い換え、さらに、それを教員の言葉や学校の授業活動に結びつけて話をすることによって、教員と目的意識を共有した。

南大阪地域大学コンソーシアムのNさんは、キャリア教育を「思考し、伝え、評価し、次の思考へと高め、目標達成を目指す思考リテラシー」と位置づけ、これを学びの「基礎力」として育成することを目標に据えて、キャリア教育を通して学ぶ力を身につけさせる可能性を主張した。

京都高度技術研究所のIさんは、「教員文化」を「問題」とはとらえずに「前提」と考えてプロジェクトを前に進める。つまり、産業界と教育界の価値観の相違・文化的ギャップはあって当たり前、だからこそコーディネーターの存在意義ある、と考えている。

不安の解消・反対意見への対応 (発信) (柔軟) (実行) (スト)

企業教育研究会は「新しく特別に実施するのではなく、普通の授業計画にキャリア教育の要素をプラスするだけ」と、教員の不安を払拭するような説明し

た。

日本教育開発協会のNさんは、新しい授業に対する不安を持つ教員に「新たに授業をつけ加えるものではない。既存のカリキュラムの見方を変えるものだ。キャリアの視点から見直しを図るものだ」という言葉で説得をした。

マイトイのMさんは、新しいプログラムの目的がわからず、不安を抱いていた教員に、キャリア教育の目的は「現実を知り、そのなかで何度も挑戦・失敗することが、現実社会への免疫をつけることになるのです」という言葉で説明し、不安解消に務めた。

京都高度技術研究所と連携する京都市教育委員会は、学校が求めている活用型の学力であること、総合学習のコンテンツになることなど、キャリア教育のメリットを説き、“部外者”に対する学校側の不審や不安をやわらげた。

オフィスメイトと連携する田辺市教育委員会は、「新しいプログラムの目的が分からない」という教員に対して「オフィスメイトさんなら、教員の相談や意見を取り入れたプログラムにしてくれるよ」と話し、不安を解消した。

ベンチャー・アライアンスは「キャリア教育の目的が分からない」という教員に、プログラムの目的を1つ(チームで働く力)に絞り、学校行事とキャリア教育のつながりを持たせることで目的の理解を促した。

大阪キャリア教育ステーションでは、「職場体験とどう違うのか」という疑問等があがっていたことに対処するため、府内800人の教員を集めフォーラムを開催した。そこである大学の教授が「これまでのカリキュラムをキャリア教育の視点から見ているだけで、決して新しくプログラムをつくるものではない」と話したことにより、新プログラム恐怖症が解消された。

エプソンインテリジェンスのKさんは、「学校でのものづくりは自己表現のため、楽しければいい」「それ以上のことは難しく子どもはできない」と反対する学校側に対して、「生徒さんは柔軟性が高い。まずはやってみてください」と説得した。

解説

実施主体である学校と良好な協力関係を構築するには、「学校がどのような教育活動をおこなっているか」「教員はどのような意識を持って子どもたちと接しているか」など、学校の教育方針や教員の目的意識を知っていなければならない。

その意味で必要とされる知識は、学習指導要領などの「教育課程」や「発達心理」などの「教育学」の学問的専門知識があげられる。さらに各学校の個別の教育方針や年間スケジュール、教員と管理職の関係、教員と管理職の意識や能力などの「学校事情」に精通していなければならない。また教員独特の「教員(学校)文化」(「マネジメント・実施の円滑化」の節で詳述)についても知って

おく必要がある。

学校ニーズに即したプログラムの提案をするためには、学校関係の知識のみならず、学校のニーズに適合する産業界の知識も持っていなければならない。その場合、どの企業にどのような特色やスキルがあるかなど「地域の産業(企業)事情」や「各産業(企業)の特色」などの知識が求められる。

前項「キーパーソンとの連携」同様、コーディネーターがバックグラウンドとして上記の知識・情報を持っていない場合は、これらの知識・情報を獲得するために「情報収集・探索能力」などのスキル・ノウハウが必要とされ、その原動力となる意識として「熱意」「探究心」があげられる。

学校・教員のニーズ・目的意識・不安・反対意見などの情報を収集するために、現場へ赴き、教員等から直接聞く方法とっているコーディネーターが多い。その場合、「傾聴力」や「働きかけ力」などの「コミュニケーション能力」が求められる。その基となる意識として「他者への敬意・寛容」「相互扶助意識」があげられる。あるコーディネーターは「学校の御用聞き」という言葉を使っていた。

下記の「協力企業の発掘」で述べるが、羽島商工会議所では会員企業に「キャリア教育」に対するアンケートをおこなっていた。これを応用し、学校にアンケート調査を実施し、学校のニーズ・不安等をあらかじめ把握し、それに合わせて「地域資源の発掘・ネットワーク構築」をすることも可能だろう。

上記の学校・教員のニーズ・目的意識・不安・反対意見などに対して、適切な対応をし、学校側を説得・納得させるためには、「働きかけ力」「発信力」などの「コミュニケーション能力」に加え、プログラム作成・実施などを見越し、プロジェクトのみならず、キャリア教育ひいては学校教育の全体を見通す「俯瞰力」「計画力」「創造力」「実行力」、さらに学校・教員のさまざまな要求や変化する環境・条件に対応するための「柔軟性」「ストレスコントロール力」も求められる。

【ツールの活用】(【キーパーソンとの連携】と同じ)

既存ネットワーク(共通能力と同じ)

未来図書館では、メンバーが持っていた「小学校の先生は、いつもおもしろいことをやってるよ」「先生なら、きっとこの新しいことについてくれるよ」といった情報をつてに、一本釣り式にアプローチしていった。

ハリウコミュニケーションズのHさんは、自らが学校評議委員をしていた小学校で、このプログラムの提案をおこなった。また自身が役員をつとめる「学校と地域の融合教育研究会」副会長の小学校校長にも提案した。

三鷹ネットワーク大学は、教育委員会との連携事業も実施しており、「誰と交渉すれば実現に近づくか」ということなどに予備知識があった。

企業教育研究会は、提携する千葉県教育庁から「キャリア教育研究指定校」を、毎年10校ずつ紹介を受けた。

オーシャン21と那覇市教育委員会とは、理解を得て、時々報告する程度の関係だった。それでも、3年目は「沖縄県キャリア教育推進プラン」という事業を教育委員会がおこなうことになり、カリキュラム作成で相互活用する関係になった。

金融知力普及協会のLさんは、名護市金融特区室と連携しており、教育委員会、校長会との窓口役を依頼した。

成果(制編)(俯瞰)(計画)(創造)(実行)

未来図書館のTさんは、プログラムの内容や進め方、ワークシートも載せた『社会人のタネの育て方』という冊子をつくって、学校等に配布したところ使ってみてほしいという要請が多くなった。

企業教育研究会は、2年目・3年目は1年目の実績(実践記録)を学校にプレゼンテーションした。

日本教育開発協会では、2年目以降はメディアや報告会を通してプログラムの成果が学校に浸透し、実績が信頼になっていった。

マイトイのMさんは、これまでの授業風景をDVD化して学校に見せ賛同を図っていくという。

京都高度技術研究所のIさんは、授業後、協力企業に子どもの様子などを書いた写真つきの報告書を渡している。また京都市教育委員会は感謝状を贈っている。これらは新規開拓の営業ツールにもなっている。

オフィスメイトは、成果発表会を開くことによって、キャリア教育の認識を高め、2年目以降も積極的に推進したいという学校からの意見を得た。

世田谷まなびばネットは、区内の教員を対象にしたHP上に職場体験学習の事例を見ることが出来る「まなびサポートネット」を構築した。それを教員が目にし、新規の学校が社会人講師を受け入れるようになることを狙っている。

マス・メディア(発信)(働き)

京都高度技術研究所のIさんは、「報道するかしないかはメディアが判断すること。報道する価値のあるものは取り上げられる。価値のないものは取り上げられない。つまり、カリキュラムや成果で報道されるか、されないかが決まる」と言う。

北海道職人義塾大学校のFさんは、メディアに「面白い団体」「期待を裏切らない団体」というイメージを持たせ、プログラムについても、「報道に値する」

新しい教育のかたち・内容であったため、好意的にとり上げられた。これにより学校、教員、保護者に認知された。

口コミ(共通能力と同じ)

北海道職人義塾大学校のFさんは、学校独自の「キャリア教育」ができるように話し合いをかさね、これが校長、教員の口コミで広がり、「キャリア教育プロジェクト」の信用になり、幅広いネットワークが構築されたと言う。

未来図書館では、1年目に実践した教員が異動先で継続したり、研修会で1年目の取り組みを発表したことで、このプログラムが広がり、手をあげる学校が増えた。

男女・子育て環境改善研究所のHさんは、「2年目3年目は教員の口コミもあり、学校開拓は進んだ。プログラムを実施した教員の異動先からオファーが来ることもあった」と言う。

解説

既存ネットワークの活用に関しては、コーディネーター個人やコーディネート団体のバックグラウンドに負うところが大きいですが、上記の具体例から、バックグラウンドにないネットワークについても、他者・他団体のネットワークを活用することが可能だ。この場合、必要とされる意識・知識・スキルなどの資質・能力については、前述の【キーパーソンとの連携】と同じということになる。

成果の活用については、印刷物、プレゼンテーション、DVD、HPなどのメディアを活用している団体が多いことから、「制作・編集知識」あるいは、それを持ったネットワークが必要となる。また実施段階において、次回・次年度のネットワーク化を見越した「俯瞰力」「計画力」「創造力」も求められる。

マス・メディアの活用には、報道機関に対する「発信力」「働きかけ力」が必要だが、その根本は、上記の具体例からもわかるように“教育内容の卓越性”であるため、その意味では、成果の活用・口コミの活用とともに、後述の「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化」の能力に負うところが大きい。

口コミの活用についてもマス・メディアの活用と同様に「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化」での実績に加えて、学校・教員といかに良好な協力関係を築いているかがポイントになるので、資質・能力については、上記の「ニーズの把握・目的意識の共有」と同じということになる。

(2)協力企業の発掘

【キーパーソンとの連携】(実施校の開拓のキーパーソンとの連携と同じ)

教育委員会(地産)(産特)

ウィルシードは、教育委員長が産業界に広いネットワークを有していたので、教育委員長とともに企業や商工会議所などをまわり、教育委員会やコーディネーターが説明や協力の依頼をした。

地元有力者(地産)(産特)

大館ネットワークでは、会長に地元で信望のある商工会議所会頭が就任したことで地域活性化につながる真剣な取り組みであることが理解された。

鳳雛塾の理事長には、地元銀行の会長で、商工会議所の会長が就任した。

三鷹四小のYさんは、青年会議所が「開かれた青年会議所」を目指し、社会への貢献を志向していることに着目し、働きかけた。青年会議所は毎年45歳で理事長が定年し、年度を重ねるごとに青年会議所を経験した協力者は増えていった。

行政(地産)(産特)

企業教育研究会では、地元企業と関係の深い千葉県商工労働部・産業人材課・若年者就労支援室に、「ものづくりについて話してくれる企業・事業所はないか」と相談し、地元の企業を紹介された。

金融知力普及協会のLさんは、名護市の金融特区室と協力関係を築いた。

さがみはら教育応援団のYさんは、市役所の経済担当ともつながりができ、産業界の情報提供や人材紹介を受けている。

保護者(保意)

つくばインキュベーションラボでは、教員が保護者を通じて企業に依頼するもある。

企業上層部(地産)(産特)

大阪活性化推進総研の人脈は企業の上層部の人が多く、トップダウン式で講師の派遣を受けた。

解説

協力企業を発掘するためのキーパーソンとの連携も「実施校の開拓」のキーパーソンとの連携とほぼ同様の資質・能力が求められる(重複する部分の能力については省略、「実施校の開拓」のキーパーソンとの連携を参照)。ただ大きく

異なるところは、「実施校の開拓」のキーパーソンとの連携の場合は「学校事情」の知識・情報が大きな比重を占めていたが、協力企業を発掘するためのキーパーソンとの連携の場合は「地域の産業(企業)事情」や「各産業(企業)の特色」などの知識・情報がより重要になる。また、保護者や地域住民を通じての協力企業を発掘には、「学校教育の質を向上させたい」などの「保護者の意識」の知識・情報が必要とされる。

これらの地域・産業情報について詳しいのは、上記のキーパーソンを含めて、地域の“名士”あるいは“情報通”の人々という例があった。“名士”は、上記の具体例のように産業団体や企業の役員などオフィシャルな場合もあるが、現役を引退しているが隠然と地域に影響力のある人物や檀家・氏子を多く抱える寺院の住職・神社の神主など、また“情報通”としては地域紙(誌)を発行している人などがあげられた。

【ニーズの把握・目的意識の共有】(実施校の開拓のニーズの把握・目的意識の共有と同じ)

地域状況の把握(地産)(産特)

大館ネットワークでは、大館地域が「人材流出」「シャッター商店街」に象徴される「地域の埋没と活力低下」が問題となっていたが、打開策を見出せない状況にあったことを把握した。

コミュニケーション(地産)(産特)

キャリア・起業家教育学会では、「起業が簡単におこなえるというものでは困る。それよりは(起業家の)マインドの部分を知ってほしい。小手先で会社経営のことをやらないでほしい」という産業界の要望を聞いていた。

オフィスメイトでは、企業から「専門知識ではなく人間力のある人を育ててくれたら、うちで雇うよ」という意見を聞いていた。

メリット(地産)(産特)(情把)(創造)(発信)

日本教育開発教会のYさんは、キャリア教育をすることで、中長期的な人材育成となること、企業への信頼度が向上すること、社会人講師として社員を投入することでモチベーションやスキルが向上すること、キャリア教育を通して子どもや関係者に商品の広報ができること、子どものニーズを把握するマーケティング効果があることを訴えた。

南大阪地域大学コンソーシアムのNさんは、ものづくりの背景にあるエンドユーザーへの思いや工夫を子どもたちに知らせることができると話した。

オフィスマイトのSさんは、企業に協力を要請する際のメリットについて、社員のモチベーションの向上、子どもたちの意見を自分たちの産業に活かすことの2つをあげて説得した。

世田谷まなびばネットでは、企業がキャリア教育に賛同する理由は事業内容やCSR活動をPRすること、企業が社会に果たす責任として教育を考えているとことを認識していた。

S.A.NetのIさんは、「CSRで取り組んでいることを実際学校で実践することは、貴社のためにもなるはずですよ」と説得している。

三鷹四小のYさんは、地元銀行や美術館等には、社会貢献事業の一環としてメリットがあることを説いた。

大阪キャリア教育ステーションは、企業が教育活動により社会的責任を果たし企業価値を上げること、地域振興に寄与できる有用な人材を育成すること、社員の仕事に対するモチベーションが向上すること、キャリア教育との関連で商品の企画をすることで最終消費者としての子どもや関係者の意見を聞くことなどのメリットをあげて説得した。

ベンチャー・アライアンスは「子どもたちがいずれ地域活性化の担い手となること、つまり中長期的な人材の育成が必要だ」という言葉で納得した。

地道な活動(地産)(産特)

マイトイのMさんは、独自にインターネットや町を散策することで企業を探した。

S.A.NetのIさんは、すでにあるネットワークを介しての紹介やネット検索でプランのテーマに合うと思われるところに、とにかくアプローチをしていく方法をとっている。まずは電話をし、出向いて説明をしたり、話を聞いたりする。

三鷹四小のYさんは、これと思った人とは必ず会い、ときには酒を酌み交わしながら膝詰めで説得し、現在でも年に1回は酒席を設ける。

さがみはら教育応援団のYさんは、個人に依頼すると会社を休むことになるので、なるべく会社を通して依頼をしたいのだが、会社を通すとこちらで人を選べないこともある。

明石小学校では、足を使って対面コミュニケーションを繰り返す。

プログラム作成を見据えた資源の発掘(地産)(産特)(情把)(創造)(発信)(働き)

キャリアバンクでは、地域のシンボル「札幌ドーム」をプログラムの中心に位置づけ、札幌ドームで働く人や建設した企業、野球を取材する新聞社とネットワークを構築した。

大館ネットワークでは、農業体験にはJA、金融教育には地元銀行、接客の授業には地元大手スーパーマーケットというように、各学校のニーズに合わせた企業の発掘をおこなった。

瀬戸商工会議所では、コミュニケーション講座のため、青少年補導の面接のスキルのある瀬戸市少年センターに協力を依頼した。

企業教育研究会は、企業にオファーに行くときには、「授業の目的」「何をしてもらおうのか」「準備も含めてどのくらいの時間拘束されるのか」などを最初にはっきり提示した。

北海道職人義塾大馬学校では、商業高校の販売実習に対し、商店街の一角を丸々借り切り、仕入れ・販売・経理まで、1つの店舗を高校生がすべて自主運営するかたちにした。

京都高度技術研究所では、企業とのネットワークは多数あったが、学校のニーズ、プログラムに合わせて新規企業を開拓していった。

明石小学校では、5年生の単元学習(テーマ学習)にあわせて、同大学海事科学部の練習船体験を実施した。

キャリア教育の意義(地産)(産特)(発信)(働き)

キャリア・起業家教育学会では、教育現場がどういう支援を産業界や企業に対して望んでいるのかを具体的に示した。

S.A.NetのIさんは、「やがて社会に出ていく子どもたちに、企業のやっていることを正しく伝えたり、多様な大人の生き方を示すことは、いま、とても必要なこと。同じ思いで、一緒に取り組んでいただけますか?」と説得している。

不安の解消(地産)(産特)(発信)(働き)

北海道職人義塾大馬学校では、なにをやらせていいかわからないという歯科医に対して、歯科技工士と協力して、生徒に歯形をとらせてみてはどうかとアドバイスした。

断られたときの対応(地産)(産特)(発信)(働き)

企業教育研究会では、断られる理由の2割は「時期的に無理」「うちではそもそもそういうことはやっていない」というものだった。断られた場合は、同業他社にオファーする。人に余裕があるので、大企業のほうが受けてくれやすいという。最初は乗り気ではない企業もあるが「御社じゃないとダメ」「学校から期待されている」というような言葉や、他の大企業の名前を出すと、じゃあうちも・・・というふう引き受けてくれる場合が多い。

瀬戸商工会議所のKさんは、本来の企業活動が圧迫されてしまう懸念から躊躇

踏する企業には「いろいろな貢献の仕方がある。講座や職場体験を受け入れるだけでなく、事業費の援助でも大きな貢献になる」と訴え、協力企業を増やした。

解説

協力企業を発掘するためのニーズの把握・目的意識の共有についても、「実施校の開拓のニーズの把握・目的意識の共有」とほぼ同様の資質・能力が求められる(重複する部分の能力については省略)。特に の項目が同類のものについては「実施校の開拓のニーズの把握・目的意識の共有」を参照のこと。ただ、この場合も「学校事情」の知識・情報より「**地域の産業(企業)事情**」や「**各産業(企業)の特色**」などの知識・情報が重要になる。

また企業がキャリア教育に協力することによって、上記具体例のように、どのようなメリットがあるかを明確に提示するための「**状況把握力**」「**創造力**」「**発信力**」「**働きかけ力**」が必要とされる。

【ツールの活用】(実施校の開拓のツールの活用、協力企業を発掘のキーパーソンとの連携およびニーズの把握・目的の共有と同様)

既存ネットワーク(地産)(産特)(情探)

未来図書館では、岩手コミュニティビジネスセンター(地域でビジネスを起こそうとしている人を支援する団体)でのつながりから、商店街振興組合・商工会議所・青年会議所の紹介や支援を受けることができた。また、もともと生活科や総合的な学習の時間でかかわっていた近隣の商店街が、そのまま今回のキャリア教育の場にもなった学校があった。

ソシオエンジンは、中学校がおこなっていた既存の職場体験ネットワークによって協力企業を得た。また、その他の企業も、同社の既存ネットワークによって調達された。

三鷹ネットワーク大学では、以前からおこなっていた「CCP(クリエイティブ・キャリア・プログラム)」の協力関係やソシオエンジンの既存のネットワークによって、協力企業を得た。またコーディネーターが市の生活経済課にいたころのネットワークを活用した。

エプソンインテリジェンスでは、既存の「地域密着型ものづくり講座」の関係で協力企業を得た。

マイトイのMさんは、市の商工会議所や産業支援課のリストで探した。また、子ども自身が足を運び保護者や地域住民に協力を要請することもあった。

オフィスメイトは、商工会・青年会のネットワークを利用して企業に協力を

依頼した。

レベルアップの S さんは、飯塚市のインキュベーションマネージャーをしていたことから産業界については広いネットワークを持っていた。

鳳雛塾の Y さんは、銀行員の頃のネットワークを活用した。

埼玉経営者協会では、加盟する経営者に協力を募った。その際は、「自分の子どもだと思って生徒に接することができること」を条件とした。

成果(地産) (産特)

つくばインキュベーションラボでは、協力してくれる企業がない場合は、飛び込みで開拓した。個人経営のお店から、大きな企業までさまざまあり、その場その場の状況に応じた対応が求められる。ここで活躍したのがキャリア教育の報告書である「お仕事タイムス」だ。これを見せ、子どもたちのために協力してほしいということを話すと、理解してくれる方が多い。

明石小学校では、授業の振り返りである「リフレクション(省察)」を協力企業に伝えることで、「来年もやらせてほしい。むしろリベンジしたい」という反響を得ている。

マス・メディア(地産) (産特)

三鷹四小の Y さんは、取材を積極的に受け入れた。同校への取材は年間 60 回に及ぶ。記事が出ればこまめに関係企業に配布し、先方の宣伝活動に活用してもらえるよう促した。こうした活動を通して、CSR を意図する企業から多数のオファーを得るまでになっている。

明石小学校では、職場体験は企業にとっても宣伝になるので、新聞社、フリーライター、ケーブルテレビに広報し、協力関係をつくった。

解説

協力企業を発掘するためのツールの活用についても、「実施校の開拓」のツールの活用および、上記(協力企業の発掘)のキーパーソンとの連携、ニーズの把握・目的の共有と同様の資質・能力が求められることから、ここでは省略する。特に の項目が同類のものについては「実施校の開拓のニーズのツールの活用」を参照のこと。

(3)地域の参画促進・行政等との連携・その他・各アクター共通

【キーパーソンとの連携】(実施校の開拓、協力企業の発掘と同じ)

NPO(地情) (情把)

静岡県生涯学習振興財団は、地元詳しいキーパーソンを発掘するため、県教育委員会などの「全体連絡会議」のもとに、実施地区ごとの「コンソーシアム」を立ち上げ、地元企業やNPOが協力する体制をつくった。

【ニーズの把握・目的意識の共有】(実施校の開拓、協力企業の発掘と同じ)

地域情況(地情) (情把)

大館ネットワークでは、職業から切り離された生活を送り、「仕事とお金」のリンクができない子どもたちの現状に、地元の危機感があることを把握した。

ウィルシードの地域講師たちは、青年会議所、市役所、経営者、キャリア教育に興味のある人などがおり、「自分はこの地域に育てられたので、恩返しをしたい」という意識が強い。

コミュニケーション(地情) (情把)

大館ネットワークでは、地元関係者と膝詰めで議論するなかで、金融経済教育が表面的な経済知識の習得ではなく、経済活動を超えた個々の価値観構築に有効であるという認識が共有され、大館市教育委員会派遣社会教育主事の佐藤さんと関係を構築することができた。

エプソンインテリジェンスの河野さんは「ユーザー視点のものづくり」という明解なコンセプトを立て、その内容を教育長に説明して徐々に理解してもらった。

オフィスメイトは「和歌山県キャリア教育推進連絡会議」を開き、教育委員会、商工会、教員、民間企業が同じ席で、社会人基礎力の意見交換をおこなった。そこでは社会人基礎力が必要となった背景として、人材流出や離職率などデータを用いて討議をおこなった。

明石小学校では、その教育活動に「どんな価値があるのか」「何のためにやっているのか」、そもそも「どんな子に育てたいか」や「教育」に対する考え方を議論し、全員が共有する必要があるという。

ニーズの掘り起こし(地情) (情把)

静岡県生涯学習振興財団では、子どもたちが地域の祭りに参加することで祭り自体が活性化し、来年以降も継続してほしいという声が高まった。

上越教育大学の M さんは、全中学校で実施することによって、市長、教育長、事業所も興味を持ち、協力してくれると考えた。

ニーズに即したプログラムの提案(地情)(情把)

静岡県生涯学習振興財団では、伊豆地区では温泉などの「観光」、浜松ではものづくりの「デザイン」、沼津では「技能五輪」というように地域に合わせた、プログラム作成を見越したネットワーク構築をおこなった。

地道な活動(地情)(情把)

小平二中の N さんは、どこかでよい講演があると聞けば自ら足を運び、新聞や雑誌にはジャンルを問わず目を通し、必要に応じた情報収集と人脈づくりに励む。「自分を磨いて、好奇心を磨く。好奇心がないと、情報はなかなか集められない」と言う。

さがみはら教育応援団の Y さんは、魅力のある講師を派遣するために、必ず会って、コーディネーターが納得をしてから、講師の要請をしている。

瀬戸商工会議所は、「地域を巻き込む」ではなく「協力していただく」という謙虚な姿勢で臨む。

つくばインキュベーションラボは、学校のニーズ、個人経営のお店、大企業など、そのときのシチュエーションなど、その場その場によって状況が違うため、一概には答えられないが、そういったさまざまな状況に対応できる能力が必要と言う。

【ツールの活用】(実施校の開拓、協力企業の発掘と同じ)

既存ネットワーク(地情)(情把)

北海道職人義塾大学校の F さんは、かねてより知遇を得ていた市議会議員に「この事業は小樽市にとって絶対に役に立つ」と陳情することによって、市議会を通して教育委員会に働きかけることができた。

羽島商工会議所の W さんは、市の生涯学習課のリストをもとにして社会人講師の開拓をおこなった。また、PTA の人脈を使って社会人講師を呼んだ。

ソシオエンジンは、既存の研究会に学校の校長や地域の NPO 法人のメンバーが参加しており、同社と同様の問題意識を持っていた多様なアクターが「キャリア教育」のもとでネットワークとなっていく。

オフィスメイトの S さんは、社会人講師に関して、学校の“呼びたい人材ニーズ”を把握し、それを産業支援課のデータベースで探り発掘した。

レベルアップでは、飯塚市との既存事業での連携により市の経済部とつなが

りがあり、教育委員会を通して学校を紹介された。

佐賀市主催で、小学生向け起業家教育事業「キッズマート」を開催していたことから、鳳雛塾事業に市長が参加し、評価を得ていたことから、教育委員会との関係構築ができた。

小平教育委員会は、市報、リーフレット、新聞の折り込み広告、ポスティング、ホームページ等、行政力を使っでの広報活動がおこなわれた。

成果(地情) (情把)

マイトイは、学校や地域の住民にも理解されやすくするために、C D R等にまとめて、活動を視覚化する。

マス・メディア(地情) (情把)

ベンチャー・アライアンスは、地元の地域密着型の報道機関であるC A T Vを積極的に利用しキャリア教育の認知度を高めた。

口コミ(地情) (情把)

ウィルシードは、赤地に白い文字で「職場体験実施中」と書かれたのぼりを自転車に立てて走らせた。のぼりは職場体験の実施中には、あちらこちらの店舗にあがっており、町をあげての雰囲気づくりに一役買っていた。また、職場体験受け入れ先にのぼりが立っていれば、中学生が働いていても来客者の理解が得られ、お客さんが体験中の中学生に声をかけてくれる等、P Rとしては非常に効果的だった。

小平二中では、ボランティア養成講座が開かれており、Nさんは、参加者に対して「ともに学校を支援していかないか」と声をかけている。

解説

地域の参画促進・行政等との連携・その他・各アクター共通の能力資質については、知識として、「地域の政治事情」「地域の産業(企業)事情」を含めた保護者や地域住民の意識や地域のNPO等の市民活動の情報などの「地域情報」が重要になり、スキルとしては、その「地域情報」を理解する「状況把握力」が求められる。その他については、「実施校の開拓」「協力企業の発掘」と同様であることから省略する。【 】 が同類のものについては「実施校の開拓」「協力企業の発掘」の項を参照のこと。

2.プログラム作成

プログラム作成についても、地域資源の発掘・ネットワーク構築と同様に、個々のコーディネート団体、コーディネーターのバックグラウンドや地域の特性など、さまざまな条件によって、求められる資質・能力は、大きく異なる。また、コーディネーター自身がプログラムを作成する場合と、プログラム作成をコーディネートする場合とで、必要とされる資質・能力は違ってくる。

そこで、ここでは、(1)実施校との協働、(2)企業との協働、(3)その他・各アクター共通の3領域に分け、手順や方法ごとに、各地域の具体的事例をあげながら、必要とされる資質・能力を分析する。

(1)実施校との協働(熱意)(他敬)(相扶)(規律)(学事)(教課)(発心)(教文)(情把)(スト)

コミュニケーション(情探(傾聴)(働き)

北海道職人義塾大馬校では、実質的な打ち合わせは約1ヶ月の間に5~6人の教員と1回2時間、職人の技術や企画、安全等も含めての話し合いを3回持った。細々とした点については電子メール等で連絡を取った。

未来図書館では、「誰が授業をするか、どんなワークシート・資料が必要か」などを話し合いながら決めていく。この際、あらかじめ日時や授業内容、授業者などの項目が設けられた表を埋め、授業の詳細が決まっていく。そして、授業後に話し合いを持ち、振り返りと次の回についての確認をおこなう。

ハリウコミュニケーションズでは、実践校の教員と夜10時、11時ごろまで話し合い、授業案を練った。

瀬戸商工会議所では、プログラムは実施する小・中学校の教員と事務局NPO法人アスクネットが協力して作成している。毎年度4月に各学校は企画書を提出、5月に各学校のキャリア教育の担当者にヒアリング、それをもとに協議会の支援策を策定する。

羽島商工会議所では、学校から「既存カリキュラムにも通じているのか」との意見が聞かれた。これに対して担当教員と協議をおこなうことで学校の授業の流れを把握することにつとめた。

キャリアリンクでは、教員と「企画ミーティング」をおこない、教員が何をおこないたいのか、何ができるかを聞き、プログラムを作成した。

すでに計画されていた総合学習のカリキュラムから転換していく場合が多かったため、教員からは「計画が頓挫してしまうのではないか」という意見が出

た。そこでオフィスメイトでは、教員とともに総合学習とキャリア教育の一致点を探す作業をおこなった。

レベルアップでは、教育に対しての知識・経験は教員にはかなわないので、子ども向けのテキスト、教員向けマニュアルのテキストの作成に当たっては、教員とも話し合いをおこなった。

S.A.Net では、学校からのオファーを基本に、すでに持っているプランを提示したり、教員との話し合いにより内容や授業時間を変えたりしている。

上越教育大学では、商業高校の商業クラブが中心市街地の空洞化に問題意識を抱いて、商店を自分たちで運営していたことをいかし、小・中・高校の連携によるプログラムを作成した。

既存カリキュラムとの接続(情探)(傾聴)(働き)(課発)(計画)(価判)(論思)

キャリアバンクでは、ある小学校の6年生が、4年生、5年生のときに学校の近くの森を題材に環境学習をおこなっていた。これにキャリア教育を接続し、森のことを調べ、新聞をつくるというプログラムにした。

未来図書館では、各学校の子どもの実態(いままでどのような学習をしてきたか、今回どうつなげたらよいか、など)をプログラムに反映させた。

学校から「6年理科『電磁石のはたらき』の単元でおこないたい」という希望が出された。企業教育研究会との話し合いのなかで、通常の教科書の指導内容自体は変えることなく、教科書学習の事前・事後に企業講師によるキャリア教育的要素を入れることを決めた。学校教育課程に位置づけられた学習のなかにキャリア教育的な視点を入れていくことを基本的な考えとしている。

つくばインキュベーションラボで、小学校での実施学年が高学年ではなく3年生なのは、社会科で自分たちの住んでいる地域について勉強するのが3年生であるため、特別な時間を取らなくともキャリア教育を学校に取り入れることができるからだ。

エプソンインテリジェンスでは、既存のものづくりの教育のなかに、「ユーザー視点」という考え方を取り入れることを考案した。例えば、木工の授業で本立てをつくる。つくる前に、「家のどこに置くか」「何色か」など家族の要望を聞いてくる。それを基に構想図を描いて、クラスで発表しあう。最後にできた物が家族の要望どおりになっているか確認してもらう。

ベンチャー・アライアンスでは、それまで高校が独自におこなっていた「農作物や加工品をつくり、文化祭で売る」というカリキュラムに事業計画・収支計画をつけ加えた。

金融知力普及協会では、総合学習で農業体験をおこなっていた学校に対して、販売までをおこなうカリキュラムを作成した。

上越教育大学では、小学校低学年のカリキュラムに“栽培活動”と“お店屋

さんごっこ”があったことから、子どもたちの販売体験につなげた。

発達段階の考慮(情探(傾聴)(働き)(課発)(計画)(価判)(論思)(批思)

未来図書館は、小学校向けの「お仕事実感プログラム」、中学校向けの「PR力向上プログラム」、高校向けの「地域の課題解決プログラム」という校種別のプログラムを作成した。

ハリウコミュニケーションズでは、カリキュラムの骨組みはコーディネーターがつくる。その骨組みを利用し、子どもたちの実態に沿った効果的な活動が展開できるように、教員が仕立てていく。

キャリアバンクは、低学年では、発達段階を考慮すると、いきなり社会の職業を学習することは困難なので、家事をテーマに生活科にキャリア教育の視点を入れるという方法をとった。

日本教育開発教会では、小学生に関しては多くの職業に興味を持たせるために業種の違う社会人講師を呼んだ。高校生に関しては進路選択と通じるように、キャリアプランの作成をおこなった。

京都高度技術研究所では、中学から「障害がある人たちのために商品開発したい」という提案があったが、それは小学校段階で数十時間にわたっておこなっているのので、障害者の人々が自立して働く地元企業の工場見学を提案した。

鳳雛塾では、ワークシート形式で児童には少し難しかったため、教員と協議し、表現をわかりやすく、漢字を簡単にした新たに補助のテキストを作成した。

オーシャン21では、小学生や幼稚園児の「あれなに」「これなに」「なんで」という発言から問題発見能力を伸ばすプログラムを作成した。

三鷹四小では、5・6年生でおこなうバーチャルカンパニーだけではなく、低学年・中学年から、それを目指してプレゼンテーションや企画の能力を養うというかたちで体系的教育課程が組まれていった。

小平二中では、キャリア教育のプログラムは3年間を通じて展開しており、1年生では自分を知り、2年生ではその裏づけと体験的な学習、3年生はより専門的にレベルアップした内容になっている。

明石小学校では、「学びの連続性」を重視し、教育課程研究をおこない、3歳から14歳までの子どもの発達に沿って学びを整理した。

学校・教員の自主性の尊重(情探)(傾聴)(課発)(計画)(価判)(論思)

北海道職人義塾のFさんは「うちのスタイルはこれだというのを持たないで、生徒・教員が主役の自由度の高いプログラムにする」ことを心がけた。

大館ネットワークでは、基本プログラムを画一的に押しつけることはしなかった。学校には、独自性を演出したいというニーズが存在した。たとえば、ある学校は「きりたんぼ」作成と決め、名物化していったが、別の学校では児童

の個性尊重のため、あらかじめ題材を決めなかった。

エプソンインテリジェンスでは、自律化を念頭におき、教員が主体的に授業を展開していくために、写真や図版を用いて、どの教員でもわかる教材づくりを意識した。

キャリアバンクのMさんは「CSRで失敗する事例は、“このプログラムはいいんだから”と自社がやりたいことを押しつけることに原因がある。学校の教育計画にあった自由で柔軟な発想が必要」と言う。

ニーズへの対応(情探)(柔軟)(傾聴)(働き)(課発)(計画)(価判)(論思)

大館ネットワークでは、食品を扱いたくないという学校があれば、すぐさま地元の木工品企業を紹介し、秋田杉を素材としたプログラムに切り替えていった。

キャリアリンクでは、多忙な教員は、新しい試みに接すると不安や抵抗を感じるので、そのハードルを下げるために「すぐに使える」事例集やワークシートを提供し、各校のプログラムを開発していった。

京都高度技術研究所では、教員の負担を軽減するため、プログラムの基本的なところはコーディネーターのIさん1人で作り、最終的には教員と協力企業とIさんの3者で協働して調整する、というかたちをとった。

上越教育大学では、人間関係のリスクが高くなる「中1問題(プロブレム)」を抱えていた中学に対し、学校のクラス以外に居場所ができ、人間関係のストレスが軽減されるようにプログラムを作成した。

あるコーディネーターは、来年度から学習指導要領が変わり「総合的な学習の時間」が減らされることを考慮して、職場体験を中心にプログラムを作成した。

子どもを校外に連れて行く場合、安全上、経理上の問題から、公共の交通機関を使わなければいけない。乗用車で連れて行こうと思ったが、タクシーを使ってくださいと言われた。教師も自分の車に子どもを乗せていいのは、緊急時、学校長の許可が下りたときだけ。このような学校の諸事情を考慮して、プログラムを作成していかなければならなかった。

小平二中では、各学年に複数のコースに分かれたプログラムが用意されており、生徒は自分の興味関心のあるコースを希望して受講する。

地域性(情探)(傾聴)(課発)(価判)

未来図書館では、各学校の地域性(例えば、商店街が近くにあるかないかなど)をプログラムに反映させた。

学校・教員にはない視点(社貢)(情探)(柔軟)(傾聴)(働き)(課発)(計画)(価判)

(論思)(批思)

北海道職人義塾では「学校ではできないこと」という点に配慮した。従来の工業高校では教科書等に従って、ただ製品を製作するだけであったが、クライアントの要望を聞き独自の製品をつくることを提案した。

富山県経営者協会では、これまでの体験学習との違いを出すために、事前、体験、事後の体系的なプログラムとすることを課題とした。

日本教育開発教会では、既存の学校の授業は知るに比重が置かれており、伝えるに関していえばテストでの答案が大きく占めている。これを問題視して、プログラム作成にあたった。

オーシャン21では、既存の学校のキャリア教育に、欠けているものは、判断力の育成であると考え「大人の判断の歴史」をプログラム化した。

解説

キャリア教育のプログラムを作成する場合、前節の「(1)実施校の開拓」と同様、学校のニーズを反映させなければならない。学校のニーズとは、上記の具体事例のように、教員の負担の軽減や安全・経理上の問題などの狭義の「学校からの要望」と、既存カリキュラムとの接続、発達段階の考慮、学校・教員の自主性の尊重、児童・生徒の興味・関心などプログラム内容や学校・教員の専門性に関することも含まれる。これらのニーズに対応するためには「学校事情」、学習指導要領などの「教育課程」「発達心理学」などの知識・情報が必要となる。

コーディネーターが上記の知識・情報を持っていない場合、これらの知識・情報を獲得しなければならない。この場合、必要なスキル・ノウハウとして「情報収集・探索能力」、その原動力となる意識として「探究心」「学習意欲」「熱意」があげられる。

ネットワーク構築の節でも記述したように、学校のニーズなどの情報を収集するために、教員等から直接聞く方法とっているコーディネーターが多い。その場合、「傾聴力」や「働きかけ力」などの「コミュニケーション能力」が求められる。その基となる意識として「他者への敬意・寛容」「相互扶助意識」があげられる。

もちろん、ただ単に学校の要求に従うのみではなく、学校・教員にない視点をプログラムに盛り込んでこそ、学校のニーズに応えることになり、ひいては社会のニーズに応えることにもなる(「社会貢献意識」)。これも「学校に欠けていること」を知るためには「学校事情」や「教育課程」を知っておく必要がある。その上で、欠けていること、必要なことを発見し、プログラムにつけ加える。つまり「批判的思考力」「課題発見力」「論理的思考力」「価値判断力」「計画力」「創造力」などのスキルが求められる。また、学校・教員にない視点を

盛り込んだプログラムを学校側に納得させるには、「発信力」「働きかけ力」が必要となる。

教員と協働して、プログラムを作成する場合、協働という側面から、社会人基礎力の「チームで働く力」、「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「ストレスコントロール力」のすべての資質・能力とともに、その基となる意識として「他者への敬意・寛容」「相互扶助意識」「規律性」が求められる。

(2)企業との協働(熱意) (他敬) (相扶) (規律) (学事)(教文) (教課) (発心) (地産)
(産特) (情把) (スト)

コミュニケーション(情探(傾聴) (働き)

企業教育研究会では、学校の要望に沿った企業を選び、授業には単元の事前・事後に入ってもらうことを具体的に設定してから、企業にオファーをする。その後、企業への取材をおこない、それをもとに、フリップやビデオなど教材はすべて作成。そして、最終的にどのように授業を進めるかを打ち合わせる。

企業の特徴に合った提案(情探)(傾聴) (働き) (課発) (計画) (価判)

生徒を受け入れる企業も初めはなにをやらせていいのかわからない手探りの状態だったので、各企業の技術や特色を熟知している北海道職人義塾大 schools ので、それに見合った提案をおこなった。

既存のプログラムの活用(情探)(傾聴) (働き) (課発) (計画) (価判) (論思) (批思)

日本教育開発協会では、あらかじめプログラムを持っている企業を活用する際は、企業独自のプログラムに手を加えた。たとえば、携帯電話の商品企画の授業では、現代は情報管理が必ず必要となっていると説明し、それを踏まえて今後の商品の開発を意識させるプログラムとした。

金融知力普及協会では、コールセンター業務をおこなっている企業に協力を依頼したところ、「学校でもやりたいと思っていた」と、企業の方から授業内容の提案をされた。

ニーズへの対応(情探)(傾聴) (働き) (課発) (計画) (価判) (論思) (批思)

京都高度技術研究所では、企業の負担を軽減するため、プログラムの基本的なところはコーディネーターのIさん1人でつくり、最終的には教員と協力企業とIさんの3者で協働して調整する、というかたちをとった。

ベンチャー・アライアンスでは、産業界との協議により「単にお菓子をつくるのではなく、地域の歴史や産業資源を学び、発見することが大切」と考え、地元名産品を中心に据えた授業を展開した。

解説

プログラム作成において、企業と協働する場合、「実施校との協働」と同様の資質・能力が求められる(重複は省略)が、それに加えて、企業・産業のニーズや特色などを知っていなければならない。この場合、「地域の産業(企業)事情」や「各産業(企業)の特色」などの知識・情報が重要になる。

これらの知識・情報を獲得するための意識、スキル・ノウハウは、前述の「実

施校との協働」の場合と同様なので省略する。

(3) その他・各アクター共通(熱意)(他敬)(相扶)(規律)(学事)(教課)(発心)(地産)(産特)(地情)(C情)(情探)(情把)(スト)

地域性(働き)

三鷹ネットワーク大学では、新たな「地場産業」ともいうべきアニメーション・コンテンツ産業を取り上げた。

つくばインキュベーションラボでは、地元のお祭に自分たちで企画したお店を出すビジネス体験をおこなった。

静岡県生涯学習振興財団では、「観光」「デザイン」「技能五輪」というテーマを財団で設定し、具体的なプログラム内容は各学校や地元団体と協力して作成した。

NPO との連携(NPO)(働き)

ソシオエンジンでは、NPO 学習環境デザイン工房との連携のもと開発されていった。

専門家との連携(働き)

南大阪地域大学コンソーシアムでは、ワークシート作成には経営学・経済学の専門家、授業の方法論には教育学の教授、プログラム評価には社会心理学者と連携した。

ベンチャー・アライアンスでは、大学の教授の「小学5年生が人格形成として重要な時期であり、社会人基礎力のなかで特に“チームで働く力”を強化する必要がある」との意見を参考にした。

メソッドの活用(向上)(探究)

マイトイは、Mさんが留学中に研究した学習スタイルを参考にして構築した“Learn by doing”という学習メソッドを活用した。

理念(主体)(向上)(論思)(批思)(価値)

ハリウコミュニケーションズでは、「教育も含めた地域活性化につながる人づくり」であるという理念に基づき『一人ひとりの想いを引き出すキャリア教育カリキュラム』を作成した。

つくばインキュベーションラボでは、社会の力が弱まっているいま、仕事をしている親として、自分の子どもに働くことのよさを伝えよう、という視点でプログラムを作成した。

羽島商工会議所は、住民の参加を積極的に促し、「多くの人間の話聞き、自分の興味・得意のあることや生き方を探ること」を目的にしている。

富山県経営者協会では「仕事を通して何を得たいのか(人が働くには内発的な要因と、外発的な要因が必要)」ということを意識させるために「キャリアアンカー」という考えをプログラムに載せている。

日本教育開発協会では、小・中学校段階から「自分 社会」、「現在 未来」のつながりを自覚することを目指し、それを深めた能力として社会人基礎力をあげ、プログラムに組み込んだ。

オフィスメイトは、どの地域・産業でも活かすことのできるプログラムを目指し、地域の人とのコミュニケーションから地域の資源を探り、企画した。

世田谷まなびばネットは、子どもと大人のコミュニケーションを成り立たせるためにもキャリア教育は有効と考え、社会人講師が授業で自分の生き方をストレートな語り口で話すようにしている。

試行錯誤(向上)(柔軟)(実行)

三鷹ネットワークでは、教員もコーディネーターにもプロジェクトの成果イメージが具体的には掴めていなかったが、1年目は教員たちと一緒にプログラムをつくっていった。また実際どの段階でプロの人に参加してもらえばいいのか、経験も前例もないため、なかなかわからなかったため、企業にもプログラムを作成する段階から協力してもらった。

キャリア・起業家教育学会では、一般の教員に普及することが難しいのではないのかという指摘により、経済や経営を専門にしない教員でも活用できる教材開発をおこなった。

レベルアップでは、教員に「差別化」という言葉は使わないでくれと言われて戸惑った、と話すように、教育に関しても、子どもの理解力、言葉の使い方など学びながらのプログラム作成だった。

さがみはら教育応援団では、プログラムは応援団員によって開発されており、メンバー各自の経験や知識レベルが異なるので、全員のスタートラインをそろえることが難しかった。また、ワークショップは実際に検証しながら修正をしてつくりこんでいくので、「完璧」に到達するまでに時間がかかるうえに、ワークショップはケースバイケースなため、なかなかマニュアル化ができないのが悩みだ。

解説

この項目では、前述、実施校、企業以外のアクターとの協働、コーディネーター個人・コーディネーター団体独自のプログラム作成および各アクター共通の領域について記述する。

実施校、企業以外のアクターとの協働の場合、NPOなどの地域団体や大学等の研究機関に、どのようなキャリア教育に関する蓄積が存在するかを知ってい

なければならない。この場合、「地域情報」「NPO 情報」「キャリア教育に関する学術情報」の知識・情報が必要になる。

これらの知識・情報を獲得するための意識、スキル・ノウハウは、前述の「実施校との協働」の場合と同様なので省略する。

コーディネーター個人・コーディネート団体が独自にプログラムを作成する場合は、非常に広範で膨大な知識・情報が必要になる。この場合、「第3章分析の背景および観点」であげたすべての知識が求められると言ってもいいだろう。

これらの知識・情報を獲得するための意識、スキル・ノウハウは、前述と同様なので省略するが、これを個人でやっつけるのはあまり現実的ではない。さまざまなアクターと協働することが望ましいが、少なくともコーディネート団体内での役割分担が必要になる(後述「組織・育成」参照)。

その前提において、広範で膨大な知識・情報をもとに、プログラムを作成する場合、上記具体例および各地域の調査結果の「バックグラウンド」の記述のように、確かな理念を持っていることが重要になる。理念形成はプログラム作成の核となるものなので、分析の背景および観点であげたすべての意識、スキル・ノウハウが必要になるが、各地の具体事例から、特に意識としては「主体性」「向上心」「熱意」、スキル・ノウハウとしては「状況把握力」「俯瞰力」「批判的思考力」「課題発見力」「論理的思考力」「価値判断力」「計画力」「創造力」「働きかけ力」など社会の状況を批判的に認識し、創造的に解決策を探り、プロジェクト全体を見通しプログラムを作成する資質・能力が読み取れる。

しかし、上記の資質・能力を備えてプログラム作成をおこなっても、地域や学校・子どもの個別状況や不測の事態の発生によって、試行錯誤を繰り返すことになる。その場合、さらに「柔軟性」「実行力」「ストレスコントロール力」などの資質・能力が求められる。

3. マネジメント・実施の円滑化

マネジメント・実施の円滑化についても、前節同様、便宜上、(1)実施校への対応、(2)企業への対応、(3)その他・各アクター共通の3領域に分け、手順や方法ごとに、各地域の具体的事例をあげながら、必要とされる資質・能力を分析する。

(1) 実施校への対応(熱意) (向上) (探究) (他敬) (相扶) (社貢)(規律) (学事) (教課) (発心) (教文) (情探) (情把) (俯瞰) (課発) (論思) (批思) (判断) (スト)

担当窓口の設定(計画) (働き)

キャリアバンクのMさんは「企業では必ず担当者が決まっているようにいるように、学校でも教頭なり、学年主任なり、あるいは総合学習の担当者なり、しっかり窓口を決めておくことが円滑な実施につながる」と言う。

つくばインキュベーションラボでは、校長がOKと言っても、学年や学級の担当教員の裁量権もあるため、必ず全てが伝わっているわけではなく、社長がOKを出したら必ず社員がやるという、企業のそれとは違う、ということを確認して、プログラムを実施した。

羽島商工会議所は、校長会で職場体験先を見学する機会を設け、安全についての確認をおこなった。

小平二中では、教員側にも校務分掌として学校支援ボランティアコーディネーター担当を設けることとなった。これは、双方に明確な窓口がほしいというボランティア側からの要望により実現したものだが、教員たちには同僚の担当教員を通して、学校支援のシステムの理解を促すというはたらきもある。またコーディネーターが職員室に拠点を置くことによって、コミュニケーションをとる上でも、書類の受け渡しなどの事務処理においても役立っている。

柔軟な対応(柔軟) (働き) (創造) (実行)

学校行事のために必要な時間数が確保できない場合がある。教員も「どうしよう」と戸惑ってしまう。そんなときキャリアバンクのMさんは「いいじゃないですか、学校行事をみんなで一生懸命やってください。それがチームで働く力になります」とアドバイする。

ある中学では「小樽グッズ」をつくることになった。生徒たちは1日あればできると考えていたが、実際は目標個数の半分もできなかった。そこで、放課後に2~3時間、1週間かけて完成させた。生徒は甘い見通しをたてて失敗する。

その試行錯誤に柔軟に対応することが求められる。

三鷹ネットワーク大学では、学校の教員たちが臨機応変に時間割を組み替え、何をやりたいかを直ぐに把握して、アドバイスもしてくれた。時間がないなかで打ち合わせも密におこなえた。

つくばインキュベーションラボでは、世の中の時間の流れを学校に持ち込むことで、社会のなかの学校、地域のなかの学校にしていた。たとえば、小学校3年生の社会科の教科書通りに進むと、11月に農家に行く単元に入るが、その時期の農家へ行っても田んぼには何もなく、畑には白菜しかない。教科書と指導計画が学校中心に考えられていて、社会を見てつくられていない。

一般に教員は名刺を持たない人が多い。そこで、とっさのときのために京都高度技術研究所のIさんは名刺サイズの白紙のカードを持ち歩き、その場で教員が名前と連絡先を書いて企業の担当者に渡すようにした。何人かの教員は次から名刺を持参するようになった。

総合学習の全時間をキャリア教育に使えるわけではないため、一部計画した授業内でやりきれない学校があった。そこでオフィスメイトでは休み時間や放課後を利用することで対処した。

鳳雛塾では、校区内に商店街がなかったため、テーマを「商店街活性化」から「環境問題」に変え、佐賀駅を利用して環境商品を売ることにした。

世田谷まなびばネットは、教育関連の企業が提案するプログラムは教える内容が多く、教員の運営が追いつかない場合があったので、打ち合わせをして教員が実施しやすいように時間数を削った。

こまめな対応(人権)(柔軟)(働き)(創造)(実行)

トラブルの種となるインフォーマルな要望や不安などが、学校側・企業側から積極的に発言されることは少なく、放置すると関係が硬直し事業が中断する恐れがある。そのため大館ネットワークでは、実施校をこまめに訪問して、進捗状況の確認や体験学習のサポート体制づくりなどに奔走し、問題の芽を事前に摘み取った。

つくばインキュベーションラボでは、子どもに対して使う言葉にも配慮を要した。「両親」という言葉は、家庭的に恵まれない子どもを刺激したくないという配慮から「おうちの方」という表現を使っている。

エプソンインテリジェンスの販売実習での仕事は、場所を提供して、会場を整備し、ポスター貼りや新聞社への情報提供の広報活動をおこなうことだった。

マイトイでは、教員が逐一答えを与えてしまうことのないようにコーディネーター自ら授業に入り実施した。子どもが市場調査をおこなう際に、体験する前から話す内容を教え込む教員がいた。そこで、Mさんは「いざ現場に行ってみると通用せず、話しすら聞いてもらえないこともある。そんなときどうすれ

ばいいだろうか」と子どもたちに問いかけた。

ある教員は、子ども「全員を編集長に」したいと要望した。京都高度技術研究所のIさんは、その教員と一緒に新聞社に赴き、編集部、デザイン部、営業部、総務部など各セクションをまわった。その教員は「世の中は分業が進んでるんですね」と理解を深め、子どもたちは役割分担をすることになった。

つくばインキュベーションラボでは、教員に得意なことと不得意なことがあることを見極めて、プロジェクトを実施した。

子どもの発達段階に合わせたフォローアップ(柔軟) (実行)

ハリウコミュニケーションズでは、子どもたちの実態により合わせるために、授業後の子どもたちの振り返りカードを見て、理解が足りないと思われるときには、担任がフォローの授業をすることもあった。

コミュニケーション(情探) (発信)

学校の文化的特性として、教員が相互に孤立し、連絡調整が上手くいかないという問題があった。ソシオエンジンでは、最初にすべてを説明するのではなく、重要なアウトラインを全員に確かに伝達し、その上で情報を小出しにしながら、各教員のなかでアウトラインを軸に情報を体系化してもらうよう、仕向けていった。

三鷹ネットワーク大学では、ある学校で、グループでアニメーションの主人公を決めることになった。学校教育は「平等」を重視するため、1人のキャラクターが主人公に選ばれても、残りの5人のキャラクターも脇役で登場することになり、色々なキャラクターが出てきてもおかしくないストーリーにせざるを得なくなった。2年目は、最初からグループで話し合っ一緒にストーリーやキャラクターをつくることからはじめた。最初から共同制作にしたほうが比較的スムーズに進むことがわかった。

エプソンインテリジェンスと教育委員会は必ず授業参観に行き、支援サポーターの活用方法などを助言し、ときには校長や教頭と授業の進め方についてじっくり話し合った。

静岡県生涯学習振興財団では、キャリア教育について、「職場体験」や「金稼ぎ」などと思い違いをしている教員もいるので、「生き方を考えさせる教育」などと趣旨を説明するようになってきた。

富山県経営者協会では、親の職業についてあからさまに質問できないなど、学校のルールや現状を事前に聞き、対応することによって、円滑に授業を実施することができた。

南大阪地域大学コンソーシアムでは、単元毎に次のステップの目標の確認とスケジュールの確認、ワークシートの決定をおこなった。

キャリアリンクは、単に体験授業をおこなうだけではなく、その過程を通してどういった力を育むのか粘り強く打ち合わせをおこなった

ベンチャー・アライアンスでは、子どもたちが企画したものを商品化するため産業界を中心とした評価会を設けた。これに対してある学校では、「一部の生徒の企画した商品を差別的に推薦することになる」という意見が出た。これに対し「商品化されることが目的ではなく、チームで団結して企画・立案することの素晴らしさを説くことが重要である。また教員以外が評価し、子どもたちに現実社会を体感させることがねらいだ」と話した。

男女・子育て環境改善研究所では、子どもの理解力に関して教員と話し合いを重ね、講師とコーディネーターの2つの役割を果たした。

鳳雛塾では、授業の後に毎回、教員たちと協議をおこなった。「産業界と教育界は壁があると言われますけど、壁を承知で我々はコミュニケーションをはかる。あえて、自分たちで壁を崩していくしかない」。たとえば、言葉遣いで「向き・不向き」という言葉は子どもの可能性を否定することになるため、学校では使わないようにした。

世田谷まなびばネットでは、教員がルールを引きすぎて子どもたちが自由に活動できないという事例もあった。その際、教員には「企業や家庭や地域では、初めから完璧な答えを出すことは不可能だ、また完璧である必要はない」と説得した。

S.A.Net では、プログラムが決定後、FAX やメールでのやりとり、そして、直前に細かい打ち合わせをする。

小平二中では、教員が力を入れたいのはどこの部分なのか、それに応じたボランティアの配置など、ニーズをマッチングさせるために、教員たちと何度も話し合いをする。コーディネーター側から教員に知っていてほしいことがある場合には、職員会議や学年会議で発言することもある。

大阪活性化推進総研では、教員にはパソコンを使える人が少なかったが、電話だと聞き間違いが生まれ、記録も残らないなど、連絡ミスをなくすためにメールでのやりとりにこだわった。

試行錯誤(柔軟)(実行)

企業教育研究会では、1年目にはどう進めてよいかさえわからなかったが、2年目・3年目はどんな準備をいつやるか？その段取りは？ということが明確になり、見通しを持って進められるようになった。

オーシャン21は前年の40時間のカリキュラムを20時間もしくは10時間で同じ成果を出せないか試行錯誤した。

パッケージ化(制編)(俯瞰)(計画)(創造)(実行)

ベンチャー・アライアンスでは、教員が主体となって授業をおこなうことができるようにプログラムの内容・運営方法、授業資料、進め方等をパッケージ化し、ベンチャー・アライアンスのHP上で無料公開している。

レベルアップでは、テキストに具体的な事例を多く盛り込んでいたので、はじめにテキストの解説や授業の流れを大まかに2時間ほど説明するだけで、教員は授業を実施することができた。教員に見せるための映像を1年目の時点で専門家に委託して撮影していた。

さがみはら応援団では、学校からの依頼は、定型の書式に、授業のねらいや講師への依頼内容、日時、場所、謝礼等の条件を記入してもらい、それをもとに担当の教員と打ち合わせをし、講師のイメージをコーディネーターがつくる。

解説

プログラムを円滑に実施するためには、実施校との協働体制が最も重要になる。その意味から、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」の実施校の開拓、「プログラム作成」の実施校との協働と同様、知識・情報としては「学校事情」「教育課程」「発達心理学」、スキル・ノウハウとしては「情報収集・探索能力」「働きかけ力」「批判的思考力」「課題発見力」「論理的思考力」「価値判断力」「計画力」「俯瞰力」「創造力」「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「ストレスコントロール力」、その原動力となる意識として「熱意」「探究心」「向上心」「他者への敬意・寛容」「相互扶助意識」「社会貢献意識」「規律性」が必要になる。

また学校・子どもの個別状況や不測の事態の発生に対応するために「柔軟性」「実行力」「ストレスコントロール力」が求められる。

上記の資質・能力は「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」と同様であるが、特に「マネジメント・実施の円滑化」では、教員独特の「学校文化」「教員文化」の理解と対応が重要になる。「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」の節および上記の具体例からも、学校・教員は、児童・生徒に対する「平等意識」が非常に高い。このことは公教育において、正当なことだが、ときとして、はき違えている場合や極端なケースが見られる。

この問題はまさにケースバイケースで、上記具体事例の「全員編集長」や「一部の生徒の企画の商品化を差別的」は、「平等」をはき違えているケースであるが、「両親をおうちの方に言い換える」や「プログラム作成」の節の「その他・各アクター共通」の項目での「差別化という言葉は使わないでくれ」は、学校に入る人間が配慮すべきことだろう。

「両親をおうちの方」は一般社会でも常識になりつつある配慮だが、「差別化」についてはビジネス用語として定着しているため、産業界はもちろん一般社会でも使用されるようになり、つい無自覚に使ってしまう。しかし、言葉として、

あまり品のいいものではないし、そもそも「differentiation」の訳語としての妥当性も疑わしい。「区別化(戦略)」なり「差異化」なりに置き換えることもできるし、「自社製品の独自性・優位性を際ただせる」とも言えるので、教育界で嫌われている「差別化」という俗語的な業界用語をあえて使う必要性はないだろう。

上記の例から「学校文化」「教員文化」に対しては、事例ごとに、個別に判断し、対応しなければならない。そのスキル・ノウハウとしては「批判的思考力」「課題発見力」「論理的思考力」「価値判断力」「状況把握力」「柔軟性」、意識としては「他者(教員・子ども)への敬意・寛容」「相互扶助意識」「人権意識」が必要になる。

(2)企業への対応(「実施校での対応」の資質・能力)プラス (地産)(産特)

コミュニケーション(傾聴)(柔軟)(発信)

学校の文化的特性として、学年内の教員が相互に孤立し、連絡調整が上手くいかないという問題があった。ソシオエンジンでは、そうした文化的特性をただ非難するのではなく、企業側には、教員のそういった特性をあらかじめ伝達し、感情的な対立を招かないように配慮していった。

日本教育開発協会では、ある学校から企業のプログラムに対して、「専門用語は子どもに伝わらない」という指摘があった。そのため大阪キャリア教育支援拠点運営協議会を通して、企業に学校の指摘を伝えた。

男女・子育て環境改善研究所では、受け入れ先の企業に足を運び必ず1時間は授業の際の注意点などを説明した。

フォローアップ(柔軟)(発信)(働き)(実行)

企業教育研究会では、協力企業には、子どもの書いた感想や手紙を読んでもらう。すると、「すごいことをした」「認めてもらえた」「子ども達のためになった」ということを企業側が実感した。

ある企業は「セラミックスのことが小学生に理解できるだろうか」という不安を抱いていた。そこで京都高度技術研究所のIさんは「セラミックスの特性を教えることも大切ですが、大人の働く姿を見せることが最も重要なんです」と説得した。

解説

プログラムを円滑に実施するための企業への対応も、企業との協働体制の構

築・推進ということなので、前項の「実施校での対応」に求められる資質・能力のうち、「学校事情」「教育課程」「発達心理学」の知識・情報が「地域の産業(企業)事情」「各産業(企業)の特色」に置き換わる以外、スキル・ノウハウ、意識については同様なので、ここでは省略する。

また「教員文化」を翻訳し、企業に理解を求めることについても、前項と同様なので、ここでは省略する。ただ「地域資源の発掘・ネットワーク構築」の節における京都高度技術研究所のIさんの「教員文化を問題とはとらえずに前提と考える」姿勢は再掲に値するだろう。

(3)その他・共通(前2項の資質・能力)プラス(地情)

瀬戸商工会議所では、終了後には必ず振り返りをおこない、感想文を作成してお世話になった市民講師や企業に送付するようにしている。

羽島商工会議所は、社会人講師に対して「いかにして現在の授業内容と適合したものを話すか」という視点で協議をおこなった。また、地元大学生がチューターとなることによって授業を円滑に進めることができた。

富山県経営者協会では、教員が独自に授業をおこなう学校と、外部講師やファシリテーターを呼んで授業をおこなう学校があった。

日本教育開発協会では、授業が円滑に進むよう支援する“ナビゲータ”と呼ばれるボランティアスタッフを導入している。

レベルアップでは、「店舗学習で商店街へ行く直前にマナー講習をする」というカリキュラムの順番にも工夫を凝らしたことで、商店街の人たちから大変よい評価をもらった。

金融知力普及協会では、実施校の保護者に呼びかけ、授業のサポートを依頼し、2年目にはPTAにも呼びかけて保護者向けのセミナーを開催した。また、教育委員会にデスクが用意されたため、教育委員会との連携がスムーズにいくようになったとともに、外からの問い合わせがあった際にもすぐに互いに確認をとって対応できるようになった。

三鷹四小では、プログラムを学校の名物とし、毎年のカリキュラムのなかに位置づけ、地域住民や保護者にも広報した。そのことで、時期がくると、学校から働きかけなくても、保護者から促されるようになった。

解説

この項も、地域(住民・保護者・個人事業主等)との協働体制の構築・推進ということなので、前2項で求められる資質・能力のうち、知識・情報が「地域事情」に置き換わる以外、スキル・ノウハウ、意識については同様なので、省略する。

4.評価・修正

評価・修正に関しては、前3節それぞれにも評価・修正の領域はあるが、ここでは、コーディネーター、プログラムの対象とアンケート・ヒアリング、成果物、報告会・発表会的手段、さらに、その他・共通の要素に分けて分析する。解説については3項目とも同様の資質・能力が求められることから、まとめて最後に記述する。

(1)評価(向上) (探究) (評価) (情把) (批思) (課発) (論思) (判断)

コーディネーター(共通要素に同じ)

本プロジェクトはキャリアバンクの社員にとっても「自分の仕事を見つめ直すいい機会になり、社員教育にもなった。部下を見ていて、優秀だなどと思う者は“人から信頼される力”を持っている。与えられた課題に対して責任を持って最後までこなすこと」が“人から信頼される力”になるとキャリアバンクのMさんは言う。

S.A.NetのIさんは、コーディネーターの条件は「人を批判しない、差別しない、積極的な人」と話す。

プログラム(共通要素に同じ)

ソシオエンジンでは、NPO法人Educe Technologiesとの連携のもと、認知心理学の知見をもとにした質的方法による評価をおこなった。

企業教育研究会では、「子どものそばにいる教師がその子どもたちの実態に合わせてつくるべきで、そのためのサポートはACEがしていきたい、そのサポートの方法を模索していくことが必要である」と考えている。

富山県経営者協会では、映像で子どもたちの変化を示すためDVDを作成した。

南大阪地域大学コンソーシアムでは、学生トレーナーによる実践記録が授業ごとにとられ、教員へフィードバックされていた。

オフィスメイトでは、高校受験の中学3年生から否定的な言葉が聞かれることを想定していた。しかし実際は「子どもたちが学ぶ意味や意義を見つけることができた。仕事と勉強のつながりが理解でき、一層受験勉強に対するモチベーションが上がった」という反応が多かった。

ウィルシードでは、各パートの時間配分が適切であるか、説明・配布・回収・移動等の所要時間の確認、想定した時間内に発表ができるか等の確認や、資材・掲示物の大きさが適切であるか、設備は十分であるか、マニュアルに加筆すべき留意点は何か等の観点で、トライ&エラーを繰り返しおこなった。

男女・子育て環境改善研究所では「最初は1回の授業に多くの内容を詰め込んでいたため、生徒の目がテンになっていた」という

子どもたちの視点が変わり成績に反映されていった。それは、「なぜ」と考える癖がついたことと、「どうして学ぶのか」という目的意識を持てたことが大きいとオーシャン21では評価している。

未来図書館のプログラムを経験し、最後の発表会で堂々と発表したり、企業や委員からの厳しい質問にもしっかりと答えたりする姿を見るにつけ、このプログラムによって、子どもたちが社会人に認められ自信をつけていくきっかけになるという確信を持てた。

アンケート・ヒアリング(共通要素に同じ)

大館ネットワークでは、地域企業にアンケートをおこない、どのレベルの協力ならできるか(授業なのか、場所提供なのか、職場体験なのか等)をリストアップしてある。

三鷹ネットワーク大学では、プログラムが一巡するたびに授業の感想を聞いて、その感想から子どもたちがどう変容していったのか、子どもたちの中の心の変化を追うようにした。

羽島商工会議所では、生徒が憧れや夢をもつようになったこと、普段目立たなかった子がまとめ役をするようになったことなど、現場の教員とキャリア教育の効果について話し合った。

富山県経営者協会では、校長、教員に対してのヒアリングをおこなった。

日本教育開発協会では、子どもへのアンケート調査、企業へはキャリア教育に参加した社員から意見をヒアリングした。

上越教育大学では、アンケート調査をもとにして、因子分析をおこなった。事前アンケートと事後アンケートをおこない、その結果を元に「進路学習の意欲因子」「進路選択への柔軟な姿勢因子」「主体的進路実現因子」の3つに分けて分析をおこなった。

小平二中では、自己評価と、今後の工夫のためにアンケートを実施している。自分達がコーディネートしたものを子どもたちがどう受け止めたかを把握するようにしている。

成果物(共通要素に同じ)

ベンチャー・アライアンスでは、産業界からの評価が高かったこととして、子どもたちの考えた企画が実際に商品化されたことをあげている。県外からも多くの観光客や行政関係者が視察に訪れる、大洲まちの駅あさもやで販売されることで、県外へおけるキャリア教育のPRにもなっている。

埼玉県経営者協会へは、教員から「参加した生徒は全てが就職した」「将来を

見つめ直し、就職志望から進学志望に変わった生徒もいた」「奮起し1年で成績を劇的に向上させた」などのエピソードが届けられている。

報告会・発表会(共通要素に同じ)

エプソンインテリジェンスでは、毎年、必ず教員の発表会をおこなって、次年度へのブラッシュアップを図っていた。

静岡県生涯学習振興財団では、学習成果を発表する場を必ず設けているため、それを見た下級生が関心を持つようになった。

南大阪地域大学コンソーシアムでは、最終月は、成果発表の「フォーラム」を開催した。この「効果」は口コミで広がり、翌年からは、教委の選定をまたず、学校現場から実施の依頼が来るまでになった。

ある中学の報告会で京都高度技術研究所のIさんがスピーチをする時間が設けられた。そこでIさんは、自分がスピーチする代わりに、教員の奮闘ぶりを「プロジェクトX」風にまとめた映像を流した。

男女・子育て環境改善研究所では、キャリア教育推進懇談会を組織し、年に2回さまざまな議論を交わした。構成員は教員、大学教授、教育委員会、PTA、企業など。

南大阪地域大学コンソーシアムでは、研究会を立ち上げ、経済産業省による社会人基礎力12、文部科学省による4能力8領域、PISA型の読解力・情報活用力3、その他を34項目リストアップし、それを精選し15項目の尺度を開発した。

(2) 修正(上記「評価」の資質・能力)プラス(創造)(柔軟)(実行)

プログラム(共通要素に同じ)

キャリアバンクでは、ある高校が職業体験の授業を計画していたが、衛生上の問題で食品関係・飲食関係の企業が集まらない、また個人情報保護の問題で金融関係などの企業に断られるケースが多かったので、職業体験を断られた職種に対しては企業を取材し、職業紹介の新聞を作成するというプログラムで対応した。

北海道職人義塾大学校では、伝統工芸の職人に講演というかたちで話をしてもらったが、話すプロではないので会場には、しらけた雰囲気があった。そこで、Fさんが職人にインタビューしたり、職人の実演に対してFさんが解説したりする形式に変えたところ生徒の反応が目に見えてよくなった。

ソシオエンジンは、2年目になって、生徒のスピードを読めるようになってからは、時間配分を調整し、円滑に進むようになってきたという。

エプソンインテリジェンスでは、教員の指導書は毎年改訂した。教員たちが

困らないように、特に実施例を豊富に載せた。

起業家教育学会では、産業界の講演会に対し、現場の教員からは、生徒の意識とずれているという意見も少なくなかったので、産業団体や企業に、生徒の実態と教育現場が求めている支援を丁寧に伝えるようにした。また、講演者候補は事前に会って確かめてから決めた。

当初はキャリアリンクが発掘した協力企業との連携がおこなわれていた。しかし、それでは学校独自のネットワーク構築ができない。そのため、学校ごとの特色を活かしたプログラムにシフトさせていくという修正が加えられていった。

レベルアップでは、教員たち自身で授業について意見交換することで子どもたちにとってわかりやすい授業になった。

オーシャン21では、沖縄県の全校を視野に入れると、あまりに手間がかかるため普及するには無理なかたちであることがわかった。そこで「キャリア教育をやるというよりも、キャリア教育的な考え方で教育を進める」という視点に変えた。また、可能な限り短いプログラムにすることで、プロジェクトが終わった後もコーディネーターの助けを借りずに教員だけで継続できるようにした。

大阪活性化推進総研では、1回授業をして「難しいな」と判断したら、同じ分野で話ができそうな人を探し、こまめに講師の入れ替えをおこなった。

企業教育研究会では、最初の頃は、授業をおもしろくしようとクイズを多用していた。しかし、クイズはある意味、知識の詰め込みであること、一瞬の楽しさのみで子どもにとっての内発的な楽しさになっていないことに気づいた。以来、まずは自分が子どもたちをどう変えたいかをしっかりと見据え、子どもが自然に深く考えるものを取り入れるように心がけたという。

研修会(共通要素に同じ)

キャリアリンクでは、自律化につなげるためのノウハウを身につけてもらうために「6時間以上研修時間を確保できる」ということを条件に、あえて実施する自治体を絞り込んだ。

大阪活性化推進総研では、キャリア教育についての理解を求める教員向けの研修会は年に何回か開いているのだが、教員の参加率は悪い。「先生が燃えたら自然と生徒も燃える。先生にもっとキャリア教育について理解してほしい」という思いはまだ教員に伝わらない。

(3) その他・共通(共通要素に同じ)

つくばインキュベーションラボでは、受け入れ先の企業には「地域に対して宣伝するためだけの活動ではなく、子どもたちの教育のための活動なのだ」と

いう意識を、また、職場体験での企業に、子どもたちが希望しない場合があることから「将来の職探しのため」ではなく「仕事をするということを体験させてもらうため」という認識を、子どもと保護者に浸透させたい、と考えている。

静岡県生涯学習振興財団では、実施した学校の保護者からの評価も高く、「継続して地域がよくなればとも思いました」など、これからも継続してほしいとの声が上がっている。

マイトイでは、協力先の地元産業界からは、子どもの「率直な意見」を知ることができたという感想が得られた。たとえば、商品開発で関わったガラス細工職人は、生徒が独自に考えてつくった商品を見て、若者の趣味や嗜好を知ったと言う。

三鷹四小では、三鷹市に「みたか紫草復活プロジェクト」という地域産品のブランド化運動があることに着目し、同プロジェクトとの連携のもと、紫草の染物に特化した。

小平二中では、理解を促し、さらに協力を得ていくためには、人と会って直接話をしていくことと、外から見て何をしているのかわかりやすい組織となる必要があると考えている。

大阪キャリア教育ステーションでは、今後企業が積極的に職場体験を受け入れるようにするため「職場体験学習受け入れ手引き」をつくった。そこでは人材育成における問題意識や、発達段階にあわせた教育の必要性が述べられており、そこへ産業界がどのように協力するかがまとめられている。

解説

評価・修正に求められる資質・能力は、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化」に対するものなので、基本的には前3節と同様ということになる。

それに加え、評価・修正という行為に対して、特に必要な資質・能力は、「評価方法」などの知識・情報と、問題点を見つけ、適切に改善するための「状況把握力」「批判的思考力」「課題発見力」「論理的思考力」「価値判断力」「創造力」「柔軟性」「実行力」のスキル・ノウハウ、それらの基礎となる、よりよいプロジェクトにしようとする「向上心」「探究心」の意識があげられる。

5.組織・育成

組織・育成は、「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化・」「評価・修正」を属人的なものから組織的なものにするための取り組みであるから、前4節で求められる資質・能力と同様ということになるが、ここでは、「取り組み」の側面に限定し、**組織の整備、人材育成、ツール・知識のパッケージ化、財源確保**の4つの領域について分析する。

(1)**組織の整備**(熱意)(他敬)(相扶)(社貢)(規律)(組織)(働き)(批思)(課発)(論思)(判断)(計画)(創造)(発信)(傾聴)(柔軟)

コミュニケーション(共通要素に同じ)

北海道職人義塾学校では、「キャリア教育連絡協議会」を設置している。理事会や懇親会に関係者が招かれるなど、公式・非公式なコミュニケーションの場として機能している。

岩手の特性をふまえたキャリア教育の在り方を検討する場として「いわてのキャリア教育を考える会」を未来図書館がプロデュースしている。

役割分担・協力体制(共通要素に同じ)

大館ネットワークでは、「カリキュラム部会」「広報部会」「地域部会」を組織し、役割分担の整備を図っている。また、学校と企業の日程調整を担い、中心者が異動しても事業が継続するよう配慮している。事務局を地域のNPO支援センターに設置することで、センターに同居する他団体のボランティアスタッフの協力が得られ、バックアップ体制が磐石となっている。

ハリウコミュニケーションズでは、「まなびのたねネットワーク」というNPOを立ち上げ、マネジメント、資金調達、政策提言、広報などの業務を分担、円滑に事業運営が可能になっている。

ソシオエンジンでは、実施に当たっては「パートナー」と呼ばれる地域のNPOが、各校に助言をおこなう協働体制が成立していた。また2年目以降、『job job』の編集について、地域に在住・活動しているフリーのライターやデザイナーに協力を依頼するようになっていった。

静岡県生涯学習振興財団では、モデル校で学習を支援した人材のなかから「キャリア教育支援アドバイザー」を認定し、学校と地域をつなぐ橋渡し役としている。

羽島商工会議所は、レベルアップのため評価会議に、ロボットの専門知識を持つ技術家庭科の教員を入れることになった。

男女・子育て環境改善研究所では、学生のインターンを受け入れていたことを生かして、学生ボランティアを活用している。教職志望の学生は講師としても活動している。

鳳雛塾は教材の一部を大学等に再委託した。

オーシャン 21 では、年度ごとの課題にあわせ、多様なメンバーを推進委員に選出している。プログラム開発に特化する年は伝統工芸等の事業者を、キャリア教育の拡大を目指す年は沖縄県の雇用推進対策室のメンバーを、社会と学校との移行を研究する年は大学の就職課や会社社長を呼んだ。

三鷹四小では、保護者・地域住民ボランティアを NPO 法人「夢育支援ネットワーク」に組織化した。これにより、これまで学校がおこなってきた協力企業との折衝の一部を担うようになった。

埼玉県経営者協会では、産業界・教育界・行政などの関係機関による総合支援体制である「産業人材育成プラットフォーム」が構築され、産官学の連携強化策を協議・決定する推進会議を設置するとともに、中小企業や学校を支援する専門の産業人材育成プロデューサーの配置・情報提供・中小企業の人材育成やキャリア教育支援を推進することとなる。

S.A.Net には、区内小学校 44 校、中学校 23 校を 3 つのエリアに分け、それぞれに 1 人ずつコーディネーターが存在する。

課題(共通要素に同じ)

金融知力普及協会では、同協会の代わりとなるような町の組織が生まれなかったことを課題としてあげた。

解説

ネットワークを安定化するため、NPO 法人などの立ち上げにより、コーディネーターを組織化し、その組織機構を整備することがおこなわれる。具体的には、役割分担の明確化や、組織内でのコミュニケーション促進を図っていくことが重要である。これによって、個人への過剰負担が避けられ、特定人物がいなくなってもプロジェクトが進行するようになる。

これら「組織の整備」に必要な知識・情報は、政治学、社会学、経営学、心理学の「組織論」、スキル・ノウハウは組織を構築し運営するために「働きかけ力」「批判的思考力」「課題発見力」「論理的思考力」「価値判断力」「計画力」「創造力」「発信力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」、意識は「熱意」「他者への敬意・寛容」「相互扶助意識」「社会貢献意識」「規律性」があげられる。

(2)人材育成(上記「組織」の資質・能力)プラス(人材)

研修会・講演会(共通要素に同じ)

キャリアバンクでは、教員の研修会において、キャリア教育は決して「新しいものが降って湧いたのでない」ということを主眼に話をする。たとえば、「数学とキャリア教育は、一見つながりにくく思えるが、問題解決のため必要なことを省略せず、コツコツと地道に作業を進めるという意識やスキルは共通している」と説明する。

大館ネットワークでは、コーディネーターが県内外で講演をするなどしてきたことが功を奏し、他県や他の地域のさまざまな主体が新たにキャリア教育に取り組みたいと、ノウハウの伝授を求めてくるまでになった。

ハリウコミュニケーションズでは、教員向け研修講座、市民ファシリテーターの発掘・育成のための市民講座を開催している。

三鷹ネットワーク大学では、情報の共有の場としての研究会を立ち上げ、教員たち同士で教えあい、クレイアニメやアニメーションの制作工程を事前に学んでもらうようにした。

日本教育開発協会では、ボランティアには説明会や研修会を開き、ナビゲータの心得5か条を決めて、意思統一を図っている。

瀬戸商工会議所では、実施を円滑にするため、学校と授業協力者の「つなぎ役」を新たに養成する講座やOJTを実施している。現在3名が受講しており、今後嘱託職員として活動する。

南大阪地域大学コンソーシアムでは、社会貢献活動の場を求める学生組織を有しており、ボランティアとしてキャリア教育に協力している。学生は、合宿でキャリア教育の研修を受け、目的意識の共有を図るようにしている。

キャリアリンクでは、コーディネート機能の移転のための教員研修をおこなった。

ウィルシードでは、地域講師の講習会は2日間おこない、大人たちの心を刺激するために「いきいきゲーム」を体感させ、「自分たちが子どもたちのために動かなければ」と使命感を持たせるための言葉かけをした。

オーシャン21では、3年目は、月1回の校内研修会を、毎週どこかの学校でおこなった。

世田谷まなびばネットでは、外部評価や情報共有を目的とし、東京各地域の学校と学者を呼んで報告会をおこなった。しかし、東京では、それぞれの学校が独自のかたちでキャリア教育を推進している場合が多く、効果がなかなか共有されなかった。

三鷹四小では、学校支援ボランティアの組織が、教員とボランティアの懇話会や、ボランティア同士の茶話会を開催しており、このなかで、情報交換・ノウハウの共有がおこなわれている。また、先輩のベテラン・ボランティアが新人ボランティアに対して、児童対応などについてインフォーマルな教育を担っ

ている。

小平二中では、教育 NPO などが考案した授業をよりよく取り入れるために、コーディネーターが設定した研修を教員が受け、授業内容の体験や、NPO と直接話し合いなどをおこなっている。

上越教育大学では、市立教育センターにキャリア教育研究推進委員会を組織した。ある学校では“キャリア教育のやり方がわからない”という意見が出ており、これに対して学校区単位の地域別研修会を開催した。

大阪キャリア教育ステーションでは、大阪府教育委員会と協力してキャリアカウンセリング基礎講座を開催した。教員 64 名が参加したこの講座では、大学の教授がキャリアカウンセリングの実演をおこない、進路選択で不安定になっている子どもへのコミュニケーションのあり方を教員が学んだ。

スキル・ノウハウの移転(共通要素に同じ)

キャリアバンクの Mさんは、1年目、2年目は教員と一緒に企業をまわることにした。子どもの声や写真などのビジュアル、キャリア教育の具体的な事例が企業側にわかるように協力を求めるなど、教員が企業開拓のノウハウを Mさんのそばについて体得できるようにした。

北海道職人義塾学校では、「職人の会」の若手と一緒に活動をおこない、実践によってスキル等を身につけさせている。

大館ネットワークでは、地元講師や学校教員の育成を図っている。当初のキーパーソンが担任への授業アドバイスをおこなうことで、地域の自主的な取り組みにつながっている。

ハリウコミュニケーションズでは、初心者ファシリテーターの育成方法は、最初は記録係、徐々に経験者についてスキルを学び、最終的には中核的な存在になっていくというもの。

企業教育研究会では、初期は Fさんが授業のやり方・映像処理の方法等を伝授していた。徐々に、メインにコーディネート活動をおこなっている先輩について学ぶ「見習い型」が定着していった。電話での話し方・訪問した時のマナー等同行するうちにノウハウを覚えていくというかたちである。

キャリアリンクでは、学校現場にコーディネーション機能を移転するために、キャリアリンク職員が教員と一緒に企業との交渉に出向き、交渉の見本を見せるなどしている。

京都高度技術研究所では、2年目は、営業リストのつくり方、企業に持っていく子どもの履歴書の書き方などツールの指導をおこなったが、自立のため、あえて、教員と一緒に企業に行くことはしなかった。

小平二中では、先輩コーディネーターが新人コーディネーターとともに活動し、見本を見せることで、ノウハウの移転を容易にしている。「お料理といっし

よ」。何も分からない状態で料理本だけがあっても、わかりづらい。誰かが「こうやってやるのよ」と、行動をともにすることによって、見せながら教えていく方が理解しやすい。「小さじ1/2」と覚えるよりも、味見をして舌で「あ、この味だ」と覚えた方が早いうえに、応用が利く。

資格(共通要素に同じ)

さがみはら教育応援団では、キャリア教育に関係する資格を取得することで、個人と法人全体の格を上げ、発言に理論的な裏づけができ、相手に「少し話を聴こうか」という気持ちを起こさせるとともに、自らの自信にもなると考えている。

解説

社会経験や専門分野を有する新たな人材を登用することや、社会活動の場を求める学生・市民の力を借りることにより組織の力が強化される。こうした新規参加者に対しては、組織内の研修等によってスキル・ノウハウの移転がなされる。これによって、コーディネーターとして活躍する人材を増やしたり、新たなネットワークが拡大したりする。

これら「人材育成」に必要な知識・情報は、教育学、社会学、経営学、心理学の「人材育成論」、スキル・ノウハウ、意識は「組織の整備」同様なので省略する。

(3) ツール・知識のパッケージ化(熱意) (規律) (制編) (働き) (批思) (論思) (判断)
(計画) (創造) (発信) (柔軟)

大館ネットワークでは、DVD教材を作成し、初めての教員にも授業イメージが持ちやすいようにしている。

企業教育研究会では、授業に関する資料やプロモーションDVDを県内の全校に配布したり、ネットで「動く指導案」を公開したりしている。

静岡県教育委員会では、学習情報webサイト「ふじのくにゆうゆうnet」を活用し、学習プログラムを誰もが閲覧・利用できるようにする。

羽島商工会議所とベンチャー・アライアンスでは、授業の進め方についての教材類等をパッケージ化し、学校の自律化を促進している。

富山県経営者協会では、理想経営が授業内容や教え方をパッケージ化し、今後はどの学校でも、どのような産業でも授業ができる体制を整える。

マイトイでは、DVDと紙面の両面から職場体験での学び方を説明できる資料を作成し、新たな地域でも実施が容易になるよう工夫している。

キャリアリンクでは、「0から1にする」ことの大変さと、「1から進める」ことの容易さの認識のもとに、学校がすぐに使える教材を提供することで、教員の抵抗や不安を縮減し、事業の拡大につなげている。

オフィスメイトでは、「社会人基礎力」概念の解釈から授業方法までまとめ、「見るだけで授業をおこなえる教材」を開発中である。

ウィルシードでは、「授業概要、学校との準備内容、どの時期に何をおこなうのか」を記載した「パック」(マニュアル)を作成し、教育委員会と学校に配布している。

レベルアップでは、自立化に向けて教員がコーディネーターの役割を果たせるように、3年目にはカリキュラムの組み立て方や外部講師の活用方法など、コーディネーターの業務までもマニュアル化し教師用ガイドブックをつくった。

三鷹四小では、開発したプログラムをパッケージ化し、教員が誰でも使えるような教材として共有していった。必要時間、必要企業、ワークシート等が揃えられ、新たに赴任した教員でもすぐに実施できるようにした。これによって、あまり指導をおこなわなくても、教員が実施していけるようになった。

明石小学校では、「学習支援ボランティア」への協力者をリストアップし、ファイルにまとめるなどして、情報を体系的に集約することで、学習内容や活動が広がっている。

瀬戸商工会議所では、地域講師用にSNS(ソーシャル・ネットワーク・サイト)をつくった。「導入部分で気をつけること」「1回目の最初の30分で話す内容」などのコミュニティがあり、ネタのストックに使っている。メーリングリストでは、題名のルールを決めても、わかりにくいのが実際。SNSだと、コミュニティを開けば、見たい情報がすぐに見られる。

解説

ツールやノウハウ・地域資源を、規格化された素材・教材としてパッケージ化することによって、新たな参加者の不安の解消や省力化がもたらされるほか、民間コーディネーターが常に指導しなくとも、自律的に学校がプロジェクトを続けられる。

これら「パッケージ化」に必要な知識・情報は、書籍、DVD、webなどの「制作・編集知識」、スキル・ノウハウは情報をわかりやすくまとめるための「批判的思考力」「論理的思考力」「価値判断力」「計画力」「創造力」「発信力」「柔軟性」、意識は「熱意」「規律性」があげられる。

**(4)財源確保(熱意) (規律) (財政) (経営) (課発)(計画) (創造) (実行) (働き) (発信)
(柔軟)**

大館ネットワークでは、ファンドレイジングを組織化し、事務局のスリム化を図っている。

ハリウコミュニケーションズでは、仙台市教育委員会からの予算を取りつけ、あわせて他の施策からの予算を組み合わせることで確保している。

瀬戸商工会議所では、継続することの意義を主張したり、マス・メディアを活用することによって、取り組みが評価され、2008年(平成20)度からは瀬戸市や瀬戸商工会議所等で予算が組まれることになった。

羽島商工会議所では、商工会議所の補助金を用いるが、支出削減のため、パッケージ化された教材を活用する等して、スリム化に努めている。

ベンチャー・アライアンスでは、教材を無料で学校に与える代わりに、学校の自主財源でキャリア教育を推進することとし、自律を促している。

さがみはら教育応援団では、依頼してくれた学校へ理解を求め、コーディネーターへの謝礼を最近何とか出してもらえるようになった。しかし、相模原市の予算では、複数の講師を手配してもコーディネーターへの謝礼は講師1人と同額だ。「ボランティア価格では、その程度の仕事しかできないし、継続していくことが難しい」。

解説

組織体制を整備するに伴い、オフィスや教材をつくる予算や人件費が確保されねばならなくなる。特にNPO等が主体になっている事例の報告からは、多くの苦勞が伺える。

これら「財源確保」のために必要な知識・情報は、「財政学」「経営学」、スキル・ノウハウは予算獲得や効率的な運営のための「働きかけ力」「課題発見力」「実行力」「計画力」「創造力」「発信力」「柔軟性」、意識は「熱意」「規律性」があげられる。

[地域名] キャリアバンク(株)(北海道)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	社会と学校の橋渡しをする熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	教育問題への 探究心	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	教育による 社会貢献	規律性	規律性 探究心		規律性
	教員の考え方の 尊重 (他敬)		人権意識 社会貢献		社会貢献
知識	地域の産業情報 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	NPO 情報	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報	地域の産業事情 各産業の特色 地域情報		
	キャリア教育に 関する学術情報	キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	課題発見力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	計画力、創造力 発信力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判断、 論理的批判的思考力、 実行力	批判的思考力 論理的思考力	課題発見 価値判断
	状況把握力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	計画力、俯瞰力 柔軟性、創造力 働きかけ力	価値判断力	論理的思考力 批判的思考力
	傾聴力、発信力 働きかけ力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO 北海道職人義塾大學校(北海道)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	学校・市議会との協 力関係への熱意	熱意、向上心	熱意	向上心	熱意
	教育に関する問題 への探究心	教育による 社会貢献	他者への敬意・ 寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	教育による 社会貢献	相互扶助、他者へ の敬意・寛容			規律性
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	規律性			社会貢献
知識	政治的知識	学校事情 教員文化	教育課程	評価法	組織論
	地域の政治事情	教育課程 発達心理	地域の産業事情 各産業の特色		人材育成論
	学校事情	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情		
	地域の産業事情				
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力	柔軟性	状況把握力 課題発見力	計画力、創造力 発信力
	課題発見力	情報収集・探索 状況把握力	ストレス コントロール力	批判的思考力 論理的思考力	課題発見 価値判断
	論理的思考力	ストレス コントロール力	批判的思考力	価値判断力	論理的思考力 批判的思考力
	計画力 状況把握力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	実行力	創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO・未来図書館(岩手県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意	向上心	熱意
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	向上心	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	常に説得を行う 熱意		他者への敬意・ 寛容		規律性
	プログラムを 推薦する熱意	規律性			社会貢献
知識	学校事情、教育課 程、教員文化	学校事情 教員文化	学校事情	評価法	組織論
	地域の政治事情	教育課程 発達心理	教育課程		
	制作・編集知識				
	地域の産業事情 各産業の特色				
スキル・ ノウハウ	課題発見力、情報収 集・探索能力	情報収集・探索 状況把握力	課題発見力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	傾聴力、発信力 働きかけ力	傾聴力 働きかけ力	計画力	課題発見力	課題発見 価値判断
	俯瞰力、創造力 計画力、実行力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	傾聴力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	柔軟性	ストレス コントロール力	働きかけ力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

評価・修正は第1章の本文にはないが、第4章の「評価」を参照

[地域名] NPO ひととくらしとまち 大館ネットワーク(秋田県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	社会貢献	規律性	規律性 探究心		規律性
			人権意識 社会貢献		社会貢献
知識	政治的知識	学校事情	学校事情	評価法	組織論
	地域の政治事情	教員文化	教員文化		人材育成論
	地域の産業事情 各産業の特色	教育課程	教育課程		制作・編集知識
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	発達心理	発達心理		財政学 経営学
スキル・ ノウハウ	情況把握力	情報収集・探索 情況把握力	情報収集・探索 情況把握力	情況把握力	計画力、創造力 実行力、発信力
	傾聴力、発信力 働きかけ力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	課題発見力	課題発見、計画 価値判断 論理的思考力	俯瞰力、柔軟性 創造力、実行力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	論理的思考力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] ハリウコミュニケーションズ (宮城県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	熱意	熱意
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	社会貢献	相互扶助、他者への 敬意・寛容
	社会貢献	主体性 向上心	規律性 探究心		規律性
		規律性	人権意識 社会貢献		社会貢献
知識	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	学校事情 教育課程 発達心理	学校事情 教員文化	社会事情	組織論
	地域の産業事情 各産業の特色	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報	教育課程 発達心理	政治的知識	人材育成論
		キャリア教育に 関する学術情報			財政学 経営学
スキル・ ノウハウ	課題発見力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	課題発見力	計画力、創造力 発信力、実行力
	学校現場における コミュニケーション力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判断、 論理的批判的 思考力	批判的思考力	課題発見 価値判断
	校長先生への 説明力・働きかけ力	ストレス コントロール力	計画力、俯瞰力 柔軟性、実行力	発信力	論理的思考力 批判的思考力
		課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力			柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] 株式会社ソシオ エンジン・アソシエイツ (東京都)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	熱心な教員を探す 探究心	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	学校や地域との 協力関係への熱意	規律性	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	地域の産業事情 各産業の特色	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
	地域情報	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報	地域の産業事情 各産業の特色		
		NPO 情報			
スキル・ ノウハウ	発信力、情報収集・ 探索能力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	計画力、創造力 発信力
	課題発見力 価値判断力	働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	批判的思考力 論理的思考力	課題発見 価値判断
	傾聴力、発信力 働きかけ力	多様な文化の通訳 のため批判的思考	俯瞰力、傾聴力 発信力	価値判断力	論理的思考力 批判的思考力
	状況把握力	成果物作成能力	ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO 三鷹ネットワーク大学推進機構 (東京都)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
		規律性	規律性 探究心		規律性
		向上心	社会貢献		社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	教育委員会などに 関する地域情報	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	他地域での 教育事例	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	課題発見力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	情報収集・ 探索能力	働きかけ力 実行力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力、発信力	課題発見力	課題発見 価値判断
	地域企業との コミュニケーション力	ストレス コントロール力	俯瞰力、柔軟性 創造力、実行力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	傾聴力 働きかけ力	柔軟性	ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO 法人企業教育研究会《ACE》(千葉県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	何度も説明を行う 向上心	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	既存のプログラムの 尊重(他敬)	規律性	規律性 探究心		規律性
	相互扶助意識		社会貢献		社会貢献
知識	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	地域の産業事情 各産業の特色	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	制作・編集知識	地域の産業事情 各産業の特色	地域の産業事情 各産業の特色		制作・編集知識
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	計画力、創造力 発信力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判断、 論理的批判的思考力	批判的思考力 論理的思考力	課題発見 価値判断
	ストレス コントロール力	課題発見、計画 価値判断、論理的 思考力	柔軟性、発信力、 実行力 働きかけ力	価値判断力	論理的思考力 批判的思考力
	課題発見力 計画力 状況把握力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] (有)つくばインキュベーションラボ (茨城県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	学校のニーズの 尊重・理解(他敬)	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	社会貢献
	社会貢献	規律性	規律性 探究心		相互扶助
		主体性 向上心	人権意識 社会貢献		
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
		地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
		キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	課題発見力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力
	情報収集・ 探索能力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力、実行力	課題発見力	実行力
	傾聴力、柔軟性	課題発見、計画 価値判断 論理的思考力	計画力、俯瞰力 柔軟性、創造力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	ストレス コントロール力
	産業界への 働きかけ力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	

[地域名] エプソンインテリジェンス株式会社 (長野県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意	熱意 向上心	向上心	相互扶助
	熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	
		規律性	規律性 探究心		
			社会貢献		
知識	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	
	政治的知識	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
	地域の政治事情	家族での 商品ニーズ(地情)			
	地域の産業事情 各産業の特色	編集知識			
スキル・ ノウハウ	課題発見力 論理的思考力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	課題発見力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	批判的思考力 論理的思考力	創造力
	ストレス コントロール力	課題発見、計画 価値判断 論理的思考力	俯瞰力 発信力	価値判断力	
	傾聴力、発信力 働きかけ力 情報収集・ 探索能力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	

組織・育成は本文にはないが、月1回、運営協議会を開いている

[地域名] NPO キャリア・起業家教育学会（長野県）

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	生徒に効果的な 話を聞かせる意欲	向上心	熱意
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容		探究心	
		規律性			
		向上心			
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	産業団体と学校の ニーズ	評価法	地域情報
	学校事情、教育課 程、教員文化	教育課程 発達心理			
		地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
		キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	情報収集・ 探索能力	情報収集・探索 状況把握力	産業界への 説明能力	状況把握力 課題発見力	傾聴力
	価値判断力 課題発見力	柔軟性	産業団体と学校 のニーズ伝達	批判的思考力 論理的思考力	発信力
	発信力 働きかけ力	実行力		価値判断力	
	足で稼ぐ実行力	ストレス コントロール力		創造力 柔軟性、実行力	

組織・育成は本文にはないが、組織のメンバーにはMさんをはじめ、大学の教員、経営者など地域のキーパーソンがいる

[地域名] 財団法人静岡県生涯学習振興財団 (静岡県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	他者への敬意・ 寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	社会貢献	規律性	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		制作・編集知識
	NPO 情報	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
		キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	発信力 働きかけ	働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	情報収集・ 探索能力		俯瞰力 発信力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	課題発見力		ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] 瀬戸商工会議所 (愛知県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	熱意	熱意
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	向上心	相互扶助、他者への 敬意・寛容
		規律性	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化		組織論
	地域の産業事情 各産業の特色	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	社会学		地域情報		制作・編集知識
	瀬戸市少年センターな どの地域情報				財政学 経営学
スキル・ ノウハウ	創造力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	メディアなどへの 働きかけ力	計画力、創造力 実行力、発信力
	状況把握力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判断、 論理的批判的 思考力		課題発見 価値判断
	課題発見力		計画力 俯瞰力 働きかけ力		論理的思考力 批判的思考力
	傾聴力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力		柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] 羽島商工会議所 (岐阜県羽島市)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	教員・社会人の尊重 (他敬・相扶)	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	社会貢献	規律性	規律性 探究心		規律性
		主体性 向上心	社会貢献		社会貢献
知識	キャリア教育の 事例	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		制作・編集知識
	地域の産業事情 各産業の特色	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報	地域情報		財政学
	市生涯学習課のリ ストなど地域情報	キャリア教育に 関する学術情報			経営学
スキル・ ノウハウ	状況把握力、情報収 集・探索能力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 実行力、発信力
	発信力 傾聴力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	働きかけ力	ストレス コントロール力	計画力 俯瞰力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	課題発見力	価値判断 論理的思考力 批判的思考力	ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

(社)富山県経営者協会(富山県富山市)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	地場産業に関する 問題への探究心	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	関係構築の熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	規律性
	キャリア教育への 探究心	規律性	規律性 探究心		
	教員の尊重 (他敬)	主体性 向上心	社会貢献		
知識	地域の産業事情	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	制作・編集知識
	各産業の特色	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
	地域の政治事情	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
	学校事情	キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	地域産業界との コミュニケーション力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	働きかけ力 発信力
	教育委員会・教員と のコミュニケーション力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	批判的思考力 論理的思考力
	課題発見力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	俯瞰力 発信力	批判的思考力 論理的思考力	価値判断力
	論理的思考力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	創造力 柔軟性、計画力

[地域名] N P O 日本教育開発協会 (J A E) (大阪府大阪市)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	向上心	規律性	規律性 探究心		規律性
		主体性 向上心	社会貢献		社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	教育委員会の 教育理念	地域の産業事情 各産業の特色 地域情報	地域の産業事情 各産業の特色		
		キャリア教育に関 する学術情報			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	ストレス コントロール力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	傾聴力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	計画力 状況把握力 課題発見、計画 価値判断、論理的批 判的思考力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO 南大阪地域大学コンソーシアム (大阪府堺市)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	アクターに理念の 共有を図る意欲	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	子どもに他者を意 識させることへの 熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	規律性	規律性 探究心		規律性
	何度も説明を行う 熱意		社会貢献		社会貢献
知識	CSR に積極的な企業 の情報(地産)	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	思考リテラシーに 関する知識	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
		学校事情 教員文化			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	状況把握力 課題発見力	軌道修正を図る 計画力	俯瞰力 発信力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	説得に当たって必 要なストレスコントロール力	学生への説明力	こまめな学校訪問 など実行力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] (有) マイトイ (大阪府和泉市)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容心	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
		相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	規律性
	熱意	規律性	規律性 探究心		
		向上心 探究心	人権意識 社会貢献		
知識	学校事情、教育課 程、教員(文化	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	制作・編集知識
	産業支援課の リスト(地情)	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
	制作・編集知識	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
	地域の産業事情 各産業の特色	キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力、	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	働きかけ力 発信力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	批判的思考力 論理的思考力
	情報収集・ 探索能力		俯瞰力、柔軟性 創造力、実行力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	価値判断力
	CD-R 作成技術 計画力		ストレス コントロール力	価値判断力	創造力 柔軟性、計画力

[地域名] 株式会社キャリアリンク (兵庫県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	自律化・ニーズ把握 の熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	既存のキャリア教育の問題点に対する探求心	教員の不安払拭への意欲 * 1	相互扶助、他者への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者への敬意・寛容
	相互扶助意識	相互扶助、他者への敬意・寛容	規律性 探究心		規律性
	他者への敬意・寛容	規律性	社会貢献		社会貢献
知識	学校事情	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	教育課程	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	教員文化	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			制作・編集知識
スキル・ ノウハウ	協力企業との折衝 に同席し、交渉の 見本を見せる等の 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	計画力、創造力 発信力
	ニーズの情報収集・探索能力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判断、論理的批判的思考力	批判的思考力 論理的思考力	課題発見 価値判断
	学校への説明力	ストレス コントロール力	俯瞰力 発信力	価値判断力	論理的思考力 批判的思考力
	傾聴力	課題発見、計画 価値判断、 論理的思考力	ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] (財) 京都高度技術研究所(京都府)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	それぞれの アクターに対する 敬意と寛容	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	既存の学校活動の 尊重	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	相互扶助意識	規律性	規律性 探究心		規律性
	熱意		人権意識 社会貢献		社会貢献
知識	地域情報	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	キャリア教育に 関する学術情報	地域の産業事情各 産業の特色	地域の産業事情 各産業の特色		
	地域の産業事情 各産業の特色				
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	計画力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力、発信力	課題発見力	課題発見 価値判断
	状況把握力 課題発見力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	俯瞰力、柔軟性 創造力、実行力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] (株) オフィスマイト (和歌山県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	広域的な広報への 期待	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	規律性
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	規律性	規律性 探究心		
	学校教員の 意識の尊重	主体性 向上心	社会貢献		
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	制作・編集知識
	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
	経営学 (CSR に関する)知識	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
	商工会や教育委員会 などの地域事情	キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	働きかけ力 発信力
	俯瞰力、創造力 実行力、柔軟性	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判断、 論理的批判的 思考力	課題発見力	批判的思考力 論理的思考力
	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	俯瞰力、柔軟性 創造力、実行力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	価値判断力
	計画力 状況把握力 情報収集・ 探索能力	価値判断 論理的思考力 批判的思考力	ストレス コントロール力	価値判断力	創造力 柔軟性、計画力

[地域名] 株式会社ウィルシード (広島県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意	向上心	熱意
	社会貢献	主体性	他者への敬意・ 寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
		向上心	社会貢献		規律性
					社会貢献
知識	地域の産業事情各 産業の特色	学校事情 教員文化		評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	教育課程 発達心理			人材育成論
					制作・編集知識
スキル・ ノウハウ	課題発見力	創造力	働きかけ力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	状況把握力	実行力	発信力	課題発見力	課題発見 価値判断
	広域的に宣伝する ほどの働きかけ力		実行力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	計画力		計画力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] N P Oベンチャー・アライアンス協会 (愛媛県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	産業振興・人材育成 への探究心	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	熱意	相互扶助、他者へ の敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	規律性
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	規律性	規律性 探究心		
	メディアの宣伝効 果に対する探究心		社会貢献		
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	財政学
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		経営学
	経営学	地域の産業事情 各産業の特色	制作・編集知識		
	人材マネジメント	キャリア教育に関す る学術情報			
スキル・ ノウハウ	情況把握力 課題発見力	情報収集・探索 情況把握力	情報収集・探索 情況把握力	情況把握力	働きかけ力 発信力
	傾聴力、発信力 働きかけ力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 実行力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	課題発見、計画 価値判断 論理的思考力	俯瞰力、計画力 創造力、実行力	批判的思考力 論理的思考力	価値判断力
		ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	創造力 柔軟性、計画力

[地域名] NPO 男女・子育て環境改善研究所(福岡県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	主体性	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者 への敬意・寛容
		教育による 社会貢献意欲	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員文化	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
		地域の産業事情 各産業の特色 地域情報	地域の産業事情 各産業の特色		
スキル・ ノウハウ	傾聴力 働きかけ力	創造力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	俯瞰力創造力 柔軟性実行力	実行力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	ストレス コントロール力		俯瞰力、柔軟性 発信力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	課題発見力		ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] レベルアップ株式会社(福岡県飯塚市)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
		相互扶助、他者へ の敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	規律性
		規律性	規律性 探究心		
		向上心	社会貢献		
知識	地域の政治事情	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	制作・編集知識
		教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
		地域の産業事情 各産業の特色 地域情報	制作・編集知識		
		キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	課題発見力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	働きかけ力 発信力
	状況把握力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	批判的思考力 論理的思考力	批判的思考力 論理的思考力
		ストレス コントロール力	俯瞰力、計画力 創造力、実行力	価値判断力	価値判断力
		柔軟性 実行力	ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	創造力 柔軟性、計画力

[地域名] NPO 鳳雛塾 (佐賀県佐賀市、等)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助意識	熱意	熱意 向上心	他者への敬意・ 寛容	熱意
	地域的特性の尊重 (他敬・社貢)	相互扶助、他者へ の敬意・寛容	相互扶助、他者へ の敬意・寛容		相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	教育委員会・市長と の協力への熱意	規律性	規律性 探究心		規律性
	教員の尊重 (他敬)		社会貢献		社会貢献
知識	キャリア教育 1 (C 情)	編集知識	学校事情 教員文化		組織論
	政治的知識	学校事情 教員文化	教育課程 発達心理		
	商工会議所の人材 (地情)	教育課程 発達心理			
	学校事情 教育課程	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
スキル・ ノウハウ	働きかけ力 発信力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	課題発見力 2	計画力、創造力 発信力
	状況把握力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的思 考力、発信力	価値判断力	課題発見 価値判断
	論理的思考力 柔軟性	課題発見、計画価 値判断、論理的批判 的思考力	俯瞰力、柔軟性 創造力、実行力 働きかけ力		論理的思考力 批判的思考力
	実行力 情報収集・ 探索能力	ストレス コントロールカ 情報収集・探索 状況把握力	ストレス コントロールカ		柔軟性、傾聴力 働きかけ力 熱意

1、企画を提案している。学校のために何をすべきか、産業界のためにすべきか、ニーズの見極めが重要、情報を持っているか持っていないかがコーディネーターの差になる

2 教員の状況を理解し、自立化に向け、ともに実施するというプログラム修正をおこなった

[地域名] 有限会社オーシャン・トゥエンティワン (沖縄県那覇市)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	学校・地域との関係 を構築する熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
		規律性	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	地域産業の事情	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	キャリア教育に関 する学術情報	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		人材育成論
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報	地域の産業事情 各産業の特色		
スキル・ ノウハウ	課題発見力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	計画力、創造力 発信力
	傾聴力 働きかけ力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	批判的思考力 論理的思考力	課題発見 価値判断
	柔軟性	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	柔軟性、発信力、 実行力 働きかけ力	価値判断力	論理的思考力 批判的思考力
		ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO 金融知力普及協会(沖縄県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	熱意	熱意
		相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容		相互扶助、他者へ の敬意・寛容
		規律性	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	学校事情	学校事情 教育課程 発達心理	学校事情 教員文化	制作・編集知識	組織論
	校長会・教育委員 会・市の金融特区室 など教育界の知識	キャリア教育の 実施経験 *2	教育課程 発達心理		
	地域の産業事情 各産業の特色	地域の産業事情 各産業の特色			
スキル・ ノウハウ	プレゼン能力 *1 (発信)	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	カリキュラム改 善力」(課発)	計画力、創造力 発信力
	校長や地域人材 への働きかけ力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	働きかけ力	課題発見 価値判断
	地道な営業のため のストレスコントロール力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	俯瞰力、計画力 創造力、実行力	発信力 *3	論理的思考力 批判的思考力
	課題発見力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力		柔軟性、傾聴力 働きかけ力

*1、 校長会などでキャリア教育を呼びかける際にプレゼンをした

*2、 金融知力普及協会は秋田県大館市で「ものづくり」のプログラムを実施したことがあるため「ものづくり・販売編」ではその経験が役にたった

*3、 教員や企業の方向けの報告会で実際に子どもたちに成果を発表させた

[地域名] N P O 世田谷まなびばネット (東京都)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	企業の CSR 事業の 尊重(他敬)	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	相互扶助	規律性	規律性 探究心		規律性
		主体性 向上心	社会貢献		社会貢献
知識	地域の産業事情各 産業の特色	学校事情 教育課程 発達心理	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	経営学	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報	教育課程 発達心理		人材育成論
	制作・編集知識	キャリア教育に 関する学術情報			
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化				
スキル・ ノウハウ	俯瞰力、創造力 計画力、実行力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	計画力、創造力 発信力
	傾聴力、発信力 働きかけ力	価値判断 論理的思考力 批判的思考力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力、発信力	批判的思考力 論理的思考力	課題発見 価値判断
	状況把握力 課題発見力		俯瞰力、柔軟性 創造力、実行力 働きかけ力	価値判断力	論理的思考力 批判的思考力
			ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO スクール・アドバイス・ネットワーク (東京都)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	人を批判しない 開放性(他敬)	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	ポジティブな姿勢 (熱意)	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	地域的な多様性の 尊重	規律性	規律性 探究心		規律性
	相互扶助意識		社会貢献		社会貢献
知識	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	学校事情、教育課程、 教員文化、発達心理	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	区の教育政策に関する 知識(地政)	今の教育に何が必 要かの知識 (教育社会学)	教育課程 発達心理		
	地域の産業事情 各産業の特色	区に関する 政治的知識			
		多様なアクターの 活動内容			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	俯瞰力、創造力 柔軟性、実行力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	計画力 状況把握力	ストレス コントロール力	俯瞰力 発信力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	ストレス コントロール力 課題発見力		ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] 三鷹市立第四小学校 (東京都)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
		規律性	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情、教育課 程、教員文化、発 達心理	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	地域情報		教育課程 発達心理		人材育成論
			地域情報		制作・編集知識
スキル・ ノウハウ	課題発見力 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	柔軟性	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	課題発見力	課題発見 価値判断
	情報収集・ 探索能力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	計画力 俯瞰力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	創造力、発信力 働きかけ力	ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] 小平第二中学校学校支援ボランティアコーディネーター部会
(東京都)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	熱意
	向上心	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	相互扶助、他者への 敬意・寛容 *1	規律性	規律性 探究心		規律性
			社会貢献		社会貢献
知識	地域情報	学校事情、教育課 程、教員文化、発 達心理	学校事情 教員文化	評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化		教育課程 発達心理		人材育成論
スキル・ ノウハウ	情報収集・ 探索能力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	状況把握力	傾聴力 働きかけ力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力、発信力	課題発見力	課題発見 価値判断
	傾聴力、発信力 働きかけ力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力	計画力 俯瞰力 働きかけ力	批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
		ストレス コントロール力	ストレス コントロール力	価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

*1 二中地区内の他校のコーディネーターと情報交換

[地域名] NPO 法人さがみはら教育応援団 (神奈川県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	子どもたちの未来 のため *1 (社貢)	熱意	熱意 向上心	熱意	熱意
	市役所の人材との 協力関係構築への 意欲	相互扶助、他者 への敬意・寛容	相互扶助、他者 への敬意・寛容	向上心	規律性
	相互扶助、他者への 敬意・寛容	規律性	規律性 探究心		
		向上心	社会貢献		
知識	市役所の人材に関 する地域情報	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	キャリア教 育に関する学術 情報	財政学
	地域の産業事情 各産業の特色	教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		経営学
	学校事情、教育課 程、教員(学校)文化	地域の産業事情各 産業の特色 地域情報	制作・編集知識		
	保護者の意識	キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	情報収集・探索 状況把握力	課題発見力	働きかけ力 発信力
		柔軟性	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	批判的思考力	課題発見 実行力
		実行力	俯瞰力、計画力 創造力、実行力		価値判断力
		ストレス コントロール力	ストレス コントロール力		創造力 柔軟性、計画力

*1 派遣する講師の選定基準「子どもたちが自分の未来像が描きやすいように」

[地域名] (社) 埼玉県経営者協会 (埼玉県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意心	主体性	向上心	熱意
	熱意	社会貢献	規律性	探究心	相互扶助、他者への 敬意・寛容
	社会貢献	規律性			規律性
					社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	地域の産業事情	学校事情	評価法	組織論
	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	各産業の特色	教育課程		
		学校事情 教員文化	地域の政治事情		
		教育課程 発達心理			
スキル・ ノウハウ	俯瞰力、創造力計画 力、実行力	課題発見力	産業政策に教育を 位置づけるなど、 県の教育庁への 働きかけ力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	発信力 働きかけ力	働きかけ力	発信力	課題発見力	課題発見 価値判断
	情報収集・ 探索能力	批判的思考力		批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
				価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] 上越教育大学 M 准教授 (新潟県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	向上心	向上心	熱意
	向上心	相互扶助、他者 への敬意・寛容	他者への 敬意・寛容	探究心	相互扶助、他者へ の敬意・寛容
	相互扶助意識	規律性			規律性
		社会貢献			社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	キャリア教育に 関する学術情報	評価法	組織論
	学校事情、教育課 程、教員文化	教育課程 発達心理			人材育成論
		地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
		キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	情況把握力	情報収集・探索 情況把握力	教員への 働きかけ力	情況把握力	計画力、創造力 発信力
	課題発見力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力		課題発見力	課題発見 価値判断
	発信力 働きかけ力	ストレス コントロール力		批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	創造力 計画力	課題発見、計画 価値判断 論理的思考力		価値判断力	柔軟性、傾聴力 働きかけ力

[地域名] NPO 法人大阪活性化推進総研 (大阪府)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	熱意	熱意	熱意 向上心	向上心	向上心
	協調性	向上心	相互扶助、他者 への敬意・寛容	探究心	規律性
		社会貢献	規律性 探究心		
		相互扶助、他者へ の敬意・寛容	社会貢献		
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情 教員文化	学校事情 教員文化	評価法	人材育成論
		教育課程 発達心理	教育課程 発達心理		
		地域の産業事情各 産業の特色 地域情報			
		キャリア教育に 関する学術情報			
スキル・ ノウハウ	課題発見力	働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	状況把握力 課題発見力	課題発見力
	地域での情報収 集・探索能力* 1	発信力	課題発見、価値判 断、論理的批判的 思考力	批判的思考力 論理的思考力	批判的思考力
			俯瞰力 発信力	価値判断力	働きかけ力
			ストレス コントロール力	創造力 柔軟性、実行力	

* 1 「クラシックを広めたい」という人を見つけ、積極的に授業をしてもらったことがあった

[地域名] 大阪キャリア教育支援拠点運営協議会（大阪府）

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	相互扶助、他者への 敬意・寛容	熱意	社会貢献	向上心	熱意
	情熱、主体性	社会貢献		探究心	相互扶助、他者への 敬意・寛容
	社会貢献				規律性
					社会貢献
知識	地域の産業事情 各産業の特色	学校事情	カウンセラー制度	評価法	組織論
	学校事情、教育課程、 教員(学校)文化	教員文化	臨床心理学		人材育成論
	キャリア教育に関する 学術情報	地域の産業事情			
		各産業の特色			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	働きかけ力	働きかけ力	状況把握力	計画力、創造力 発信力
	俯瞰力、創造力柔軟 性、実行力	柔軟性		課題発見力	課題発見 価値判断
	教授を呼ぶなど 働きかけ力			批判的思考力 論理的思考力	論理的思考力 批判的思考力
	ストレス コントロール力 状況把握力			価値判断力 向上心	柔軟性、傾聴力 働きかけ力 熱意

[地域名] 神戸大学発達科学部附属明石小学校 (兵庫県)

	地域資源発掘・ ネットワーク構築	プログラム作成	円滑化・ マネジメント	評価・修正	組織・育成
意識	多様な価値への開 放性(他敬)	熱意	相互扶助	相互扶助	熱意
	持続的実施への 熱意	相互扶助、他者 への敬意・寛容			規律性
	相互扶助意識	規律性			
	顔の見える信頼				
知識	キャリア教育に 関する学術情報	学校事情	キャリア教育に 関する学術情報	教育課程	制作・編集知識
	地域の産業事情 各産業の特色	教育課程		発達心理	
		発達心理			
スキル・ ノウハウ	傾聴力、発信力 働きかけ力	情報収集・探索 状況把握力	傾聴力	傾聴力	働きかけ力 発信力
	課題発見力	傾聴力 働きかけ力	発信力	発信力	批判的思考力 論理的思考力
	創造力	課題発見、計画 価値判断、論理的 批判的思考力			価値判断力
	状況把握力	ストレス コントロール力			創造力 柔軟性、計画力

第5章 まとめと展望

(1)まとめ

【意識】

本プロジェクトの28地域と他の先進的10地域のコーディネーターの「意識」として、ほぼ例外なく認められたのが、「熱意」「情熱」「熱心さ」「パッション」であった。これはコーディネーター本人の認識及び学校や企業、行政機関からの感想、調査研究員の印象などすべてにおいて、まさに自他ともに認める資質であった。

もちろん、これは本人の性格によるところも大きいですが、なぜ熱意を持って事業を展開できるかを調査してみると、「当事者意識」の高さが浮かび上がってくる。多くのコーディネーターは子どもの親であり、日本の教育に対して不安・不満を持っていた。また多くのコーディネーターは地元の産業・地域社会の衰退・解体に切実な危機感を持っていた。

つまり、このような不安感・危機感から社会変革の必要性を認識し、親として、市民としての使命感が醸成され、事業に対する「熱意」「情熱」「熱心さ」「パッション」が生まれる。

ただ、このような「意識の高さ」や「強い心情」は養成しづらいものであるし、本人自ら獲得すべきものであろう。しかし、側面から、その獲得を支援することは十分可能であろう。

「意識の高さ」や「強い心情」は、上記のように、自己や家族、社会への「切実な」興味・関心から出発している。そこから現状を認識し、問題点を発見していく。つまり「認識力」や「観察眼」、とりわけ「クリティカル・シンキング(批判的思考)」などの後述する「スキル」があってこそ、「熱意」「情熱」「熱心さ」「パッション」が生まれる。また社会に対する「知識」や情報がなければ的確な認識はできない。

知識や情報はもちろん、認識力や観察眼、クリティカル・シンキングも学習によって習得・向上させることができる。

問題を発見すれば、その問題が「切実な」問題であるほど解決への欲求が高まる。問題を解決するためには、その方策を探求し、他者と協力関係を築くことになる。この場合も必要性から「知識」「スキル」が求められる。そして、その方策や協力関係の有効性が高いほど、「熱意」「情熱」「熱心さ」「パッション」が強くなる。

つまり、多くの人々が抱えている「切実な」諸問題に対して、「キャリア教育」の有効性を高めていくことが、「キャリア教育」に対する「意識の高さ」や「強い心情」を醸成することにもなる。

これらのことは社会参画や社会貢献という意識に対しても同様のことがいえるであろう。

ただ、上記の「意識」と「知識」「スキル」の関係性は1つのモデルであって、実際はもっと往還的有機的重層的な非常に複雑な構造・運動をしているものと予測される。

他方、「熱意」「情熱」「熱心さ」「パッション」という「意識の高さ」や「強い心情」は、自己の「切実な」問題への解決欲求という内発的な理由からだけではなかった。もう1つの理由は「業務命令」だった。

個人的な問題としての動機づけは、ほとんどなく、「仕事だから」という理由で「意識の高さ」や「強い心情」を持つコーディネーターが何人かいた。表層的には「業務命令」「仕事だから」という理由では意識は低いように思われがちだが、これは他者に対する偏見だろう。現実の経済社会では「業務命令」「仕事だから」こそ、全力を尽くして一生懸命に課題に取り組む人は決して少数ではないはずだ。これは責任感・義務感・使命感や契約意識に結びつく。このような仕事に対する意識が「キャリア教育」を支えている

だが、これらも養成しづらく、本人が獲得すべきものであろう。しかし、責任感・義務感・使命感や契約意識が欠落した場合、どのような状況になるかは経験や知識の習得によって認識できるはずだ。もし、そのような状況になれば、それこそ解決すべき「切実な」問題として自己に差し迫ってくる。

同様に、契約意識を持ち、責任感・義務感・使命感を果たしたとき、自己や社会はどのように変容するかも知識やスキルによって認識できるはずだ。

もう1つ、多くのコーディネーターに認められた「意識」として「自信」があった。これも「熱意」「情熱」「熱心さ」「パッション」と同じくコーディネーターのバックグラウンドによって醸成されたものだった。

もちろん、「自信」も「熱意」「情熱」「熱心さ」「パッション」と同様に、個人の性格によるところも大きく、養成しづらく、本人が獲得すべきものであろう。しかし多くのコーディネーターは、その体験から事業に対する「自信」を持っていた。

その体験とは、組織・団体を立ち上げた体験やコーディネーターとしての実

務経験、さらに起業家教育、金融教育などのプログラム作成などの目に見える成果物の存在だった。これなら養成可能なはずである。例えば、シミュレーションやロールプレイ、インターンによって実務経験に近い訓練ができるし、養成課程で学習者にオリジナルのプログラム作成を体験させることもできる。

このようにバックグラウンドにおいてコーディネーターたちが持っていた「意識の高さ」や「強い心情」は、その性格や環境といった不確定要因に左右されるものの、けっして教育、学習できないものではない。

【知識】

「意識の高さ」や「強い心情」は、本プロジェクトの 28 地域と他の先進的 10 箇所のコーディネーターにほぼ共通の能力・資質が抽出できた。上述のように、それに関連する「知識・社会的資産」は、社会に対する「知識」や情報であった。

しかし、その中身は、コーディネーターのバックグラウンドの違いにより大きな差異があることがわかる。当然のことながら、産業界に軸足を置いて事業を展開してきたコーディネーターは経済分野の知識が多く、教育界を中心に活動してきたコーディネーターは教育など公的・社会的分野の知識が多い。

ただ、いまは産業界で働いているが、大学時代に教職課程を履修し教員免許を取得している者や教育に関心があり独学で知識を獲得した者もいる。また現在は教育界にあっても民間企業に勤めた経験や幅広い交流により経済分野の知識を持っている者もいる。

その知識の深さ、広さには、かなりの個人差が存在するものの、1つ共通しているのは、多くのコーディネーターがなんらかの専門知識を有し、その道のプロフェッショナルであるということだろう。それはなにも学問的な分野だけを意味しない。例えば、子育てや職人業など社会的な分野にもあてはまる。

専門知識を持つ者は、他の専門分野においても、自己の専門分野を習得した方法・技術を応用し、学習していくことができる。つまり、ある知識を持っているということが、後述する「スキル」にもつながっていくということだ。

コーディネーター養成においても、このことは非常に重要な意味を持つだろう。コーディネーター養成課程全般や不得意分野の学習も重要であるとともに、自己の専門知識、得意分野をさらに伸ばし、プロフェッショナルの域に達することによって、のちに、その方法・技術を応用し、他の分野も伸ばしていける

し、コーディネート業務を組織的におこなう際、自己の役割を明確に位置づけることもできる。また専門分野を持つことで「自信」にもつながっていくだろう。

もう1つ、社会的資産として、これもほぼ例外なく、どの地域のコーディネーターも有していたのが「人脈」だった。「ネットワーク」と言い換えてもいいだろう。「人脈」「ネットワーク」の構築や活用は下記の「スキル」に分類することができるだろう。ここでは所有することのできる「社会的資産」「情報」として「人脈」「ネットワーク」をこの項目に分類した。

【スキル】

これも上述の「意識」に関連して、「課題発見力」「認識力」「観察眼」「クリティカル・シンキング」などの能力・資質をあげることができる。

「知識」の関連から、「自己の専門分野を習得した方法・技術を応用し、学習していく」は OECD のコンピテンシー「相互作用的に道具を用いる」の「知識や情報を相互作用的に用いる」に該当する。つまり、自己のうちに蓄積・所有された「知識・資産」を運用・活用・応用していく能力のことだ。

「人脈」「ネットワーク」の構築や活用に関しては「働きかけ力」「交渉力」「発信力」「傾聴力」などがあげられる。

総括すると、「地域資源発掘・ネットワーク構築」「プログラム構築」「マネジメント・円滑化」「評価・修正」「組織・育成」の各キース・テージに必要な「スキル」のいくつかをコーディネーターたちはバックグラウンドにおいて習得している。将来のコーディネーターたちのバックグラウンドの大きな柱がコーディネーター養成課程での学習であるということを考えると、そこでの体験の持つ意義は非常に大きいといえるだろう。

【コーディネーター・シップ(社会人実践力)】

ほぼすべてのコーディネーターに共通する資質・能力として、「学校、企業、地域住民、行政などの各アクターから『信頼を得る』人柄」ということがあげられる。

「与えられた課題に対して責任を持って最後までこなすことが“人から信頼される力”になる」「1つ1つの学校の要望に合わせ、その学校独自のキャリア教育ができるように話し合いをかさねた。これが校長、教員の口コミで広がり、

キャリア教育プロジェクトの信用になり、幅広いネットワークが構築されていた」「言葉だけの説得は難しく、その前に信頼関係を築いておくことがとても重要だ」「地域の企業として築き上げてきた長年のつながり、信頼性は大きかった」「キャリア教育を推進していくうえで、最も重要なのは学校や企業との信頼醸成だ」「先生方との信頼関係は、出向いてコミュニケーションです。ペーパーベースや電話では通じない。だから地域でしかできない」「学校という場所は外部からのプッシュに対して、他のセールスと同じように、何か金儲けしようとしているのではないかとつい懐疑的になる習性を持っているため、信頼してもらうまでにはとても時間がかかった」「お手伝いからパートナーとなるためには信頼関係が必要であり、それは一朝一夕にはできない」。このようにコーディネーターからも「信頼」という言葉が多く聞かれた。

「地域資源の発掘・ネットワーク構築」「プログラム作成」「マネジメント・実施の円滑化」「コーディネーターのバックグラウンド」「評価・修正」「組織・育成」のどのステージにおいても、他のアクターとの信頼関係の構築は、キャリア教育を推進する上において、中心的な課題であり、その獲得・解決は、コーディネーターの「人柄」よるところが大きい。

もちろん「人柄」とは単に「人あたりがいい」などという表面的・性格的なことだけではなく、前述のさまざまな意識・知識・スキルなどの資質・能力を備えた総合的な人間性(人間力)を指す。また「信頼」も、教育学のみならず政治学・行政学・経済学など様々な学問領域において近年特に注目を集めている、「ソーシャル・キャピタル(社会的規範・社会的ネットワーク、信頼)」¹としての「関係的信頼」(尊敬・コンピテンス・他者への配慮・誠実さ)を意味している。

本調査では、コーディネーターに必要な資質・能力を「コーディネーター・シップ(社会人実践力)」と呼ぶことにする。本調査の結果、この「コーディネーター・シップ(社会人実践力)」は、「信頼(信用性)」を中核とするさまざまな資質・能力を総合した人間性であるということが浮き彫りになった。