

NPOの力を磨く「学びの場」

「NPOの教育力とスタッフの力量形成」調査研究から



山形県立霞城学園高校
奥山和司

一九九八年に「特定非営利活動促進法」が成立して以来、NPOは行政に先駆けてニーズをつかみ、機動的にサービスを提供するなど、新たな公的セクターとしての機能を担ってきている。山形県においては、法人格を取得した団体は既に百を超えており、全国的にも増加の一途をたどっている。

警鐘「ボランティアの失敗」

このように団体数が拡大している反面、NPO法人は資本金も組織運営のマネジメント能力もいらずに設立できることから、使命感や情熱に燃えて立ち上がったものの、資金繰りや組織マネジメントでつまづいている団体も見受けられる状況である。レスター・サラムンは、「アマチュア主義」や「パターナリズム（温情主義）」から組織の運営・維持が困難になることを「ボランティアの失敗」として警告している。

市民事業体としてのNPO法人になる場合には、機動的で効率的な組織に生まれ変わっていくことが必要であり、事業の企画・運営や、組織自体を運営しマネジメントしていく能力を持った人材の育成が求められている。

NPO法人についての全国規模の調査によると、スタッフの力量を向上させるための努力として各団体が実施している活動の上位として、「スタッフ同士の学習会の開催」（五七・三％）、「外部の研修機関への派遣」（四九・八％）、「NPO関連の情報誌・文献の購入」（四一・五％）があげられている。

また筆者は、NPOにおけるスタッフの専門的な力量形成の具体的な状況を分析するために、山形県内の三団体について実態調査を行った（注）。取り上げた団体は、任意団体として「白鷹ふる里体験塾」（白鷹町）、特定非営利活動法人として「やまがた育児サークルランド」（山形市）、「国際ボランティアセンター山形（IVY）」（山形市）である。

白鷹ふる里体験塾は、地元の保育園が「ふる里子ども交流館」としてリニューアルするの機会に、平成十三年六月に発足した団体である。育児サークルランドは平成十五年にNPOとして法人格を取得し、「あべ」の運営など育児支援

流

の領域で先駆的な活動を展開している。IVYは、平成十三年にNPO法人の認証を取得し、カンボジアを中心とした海外での活動や、「日本語学習支援」などの幅広い活動を展開している。

専門性向上のための「学びの場」

調査の結果、事業実践や組織運営のためのスタッフの力量向上を図るための取り組みとして、次のような実践が行われていることが明らかにになった。

一、実践の中の省察

体験塾では、周辺の里山や農地を活用した自然体験や、「笹巻き作り」「巣箱作り」などのさまざまな体験プログラムを提供しているが、担当するスタッフは、指導の経験も全くない地元のお年寄りがほとんどである。それにもかかわらず、どのようにして事業実践に必要な専門性を身につけることができたのだろうか。

調査の結果、実践結果をその都度担当者で振り返り、「誤り」から学ぶことによつて、次にプログラムの内容や指導法が改良されていったことが明らかになった。



白鷹ふるさと体験塾での巣箱づくり

シヨーンは、専門家と呼ばれる教師や医師は、単に「専門的な知識や技能」を持つだけでなく、実践結果を常に「振り返る」ところにその本質があるとして、「反省的実践家（reflective practitioner）」という新たな専門家を提示した。体験塾のスタッフもこのような意味では、まさに「専門家」としてのスキルを身に付けている。

二、スタッフ相互の学び

育児サークルランドにおいては、事業ごとにそれぞれの担当者が決まっているが、事業

潮

「気づき」が生まれ、そしてそれをスタッフ全員で共有することによって、事業実践のスキル向上につながっている。

IVYにおいては、国際理解教育部門のスタッフが学校に講師として招かれ、国際理解のための授業や講座を担当している。担当者は、いずれも経験豊富なスタッフであり、一人で十分対応可能であるにもかかわらず、「お互いが学び合うために二人一組で担当する」ことを「ルール」として決めており、これが結果としてプログラムの質の向上にもつながっている。また、両団体ともさまざまな研修会への参加や視察を盛んに行っているが、その成果を参加したスタッフだけの個人的な「学び」に止めないための取り組みがなされていた。

定例のミーティングにおいて、たつぷりと時間をかけて視察や研修会の報告を行う「ことが「ルール」として義務付けられており、研修の成果が組織全体の共有財産になるよう工夫されていた。

NPOはその活動を通して、スタッフの専門的な力量形成を図る必要があるが、それをスタッフの個人的な努力目標とするのではなく、そのような「学びの場」をいかにして組織の活動として組み込むことができるか

の企画・運営・反省の各段階において、定例のミーティングで「スタッフ全員で細部にまでわたって検討する」ことが大きな特徴であった。その中でさまざまな

が、大きなポイントであるといえる。行政や企業であれば、組織的で効率的な業務の遂行が最優先されるため、スタッフ全体でシェアするためのミーティングや、あえて二人一組で担当するといった手間暇のかかることは、なかなか実践されないのが現状である。

個の学びを全体の学びに

それに対して、NPOにおいては、事業実践を「振り返る」ことによって専門的な力量が形成されるのであり、重要なのはそのような「振り返りの場」を意図的に設定しているかどうかである。そしてさらに、スタッフ相互の学びをファシリテート（促進）し、個人の「学び」を全体の「学び」に高めるための工夫が求められている。

今回調査した団体に見られたそれぞれの「工夫」は、スタッフの力量形成のための取り組みとして、大変参考になる事例と思われる。

（注）詳細は、拙論（平成十五年度東北大学教育学研究科修士論文『NPOの教育力とスタッフの力量形成』）を参照

奥山 和司 （おくやま・かずし）

山形県立霞城学園高等学校教諭。白鷹町出身。山形市城北町2丁目。高校での専門教科は理科（物理・化学）。「山形県青年の家」勤務をきっかけに、生涯学習をテーマに研究・活動している。「やまがたグローバル教育研究会」事務局長。「白鷹ふるさと体験塾」事務局長。