

提 言

コーディネーター養成研修プログラム
充実のために

提言 「コーディネーター養成研修プログラム充実のために」

1 コーディネーターへの期待

「体験活動ボランティア活動支援センター」におけるコーディネーターの使命は、体験活動ボランティア活動を志す人びとやその推進を行う組織等の「ボランティアニーズ」と、ボランティアを必要としたり活動環境を提供したりする人びとや組織・社会等の「社会ニーズ」との、双方のニーズを的確に受け止め、求めに応じて情報提供や相談助言を行い、多様な活動機会を開拓し、創意あるプログラム等を提供すること。さらには、双方のニーズを需給調整（マッチング）して、地域社会における学びあい助けあいの「縁」を結ぶ触媒的役割を果たすことである。

これは、人や社会のニーズの需要と供給を調整することにとどまらず、社会のボランティア・マインドを開拓したり、活動しやすい社会環境を整えたりしながら、多様な個性や世代に配慮しつつ、人びとの関心や特性に応えた選択・持続可能な社会参画プログラムを提案することでもある。そうした、専門的な役割と機能を「ボランティア・コーディネーション」と呼んでいる。

コーディネーターには、これら双方のニーズをより広く深く見つめ、目的達成のために、柔軟な感性を耕し、確かな知識を探求しつつ、多様な情報源をもとに豊かな人的・組織的ネットワークング力を十分に発揮していくことが期待される。

そこで、委員会では、文部科学省や社会教育実践研究センターの調査等をふまえて、コーディネーターとして期待される人材のために、次の3つの課題を提起したい。

①情熱のある「開拓者」を募る

ボランティア・コーディネーションは、「待つ」ことではない。地域社会のニーズを的確につかむため積極的に行動し、体験活動ボランティア活動での絆を育て「結ぶ」役割を果たすことである。そのため、養成研修の前提として、コーディネーターの資質は重要な要素となる。もし、コーディネーターが、活動の中心は「相談対応」として電話や訪問者をひたすら待つことに専念することだと誤解していたら、養成研修においてはその意識変革に大きな時間をさかなくてはならない。

いまは、開拓のときである。より積極的に青少年とふれあい、地域のボランティア・NP0等と親密に交流し、学校や行政機関に様々な提案をする、情熱のある「開拓者」を必要としている。

②多様な世代や社会経験者の参加を求める

社会教育実践研究センターの調査によれば、現在のコーディネーターの世代としては、40歳代から60歳代が多数を占めている。また、コーディネーターになる前の職業は、公務員が半数を超えている実態がある。

そこで、多様な社会のニーズを柔軟な感性で掌握し、魅力ある活動提案やプログラムの開発を行うために、多様な世代や社会経験のある人材を求めていく必要がある。そうした人材を発掘するためには、職務を「兼任」した取り組みや、一方的な職務命令による採用だけではなく、「専任」者の配置や、希望者を募ったり、広く社会にコーディネーターを公募したりすることも大切である。

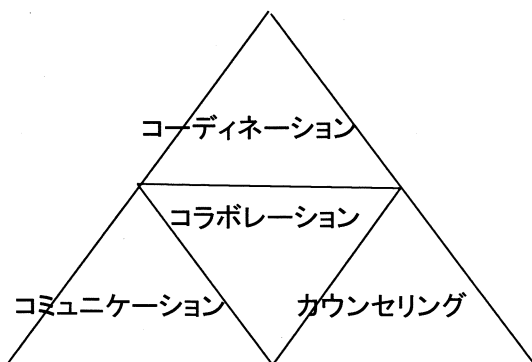
また、採用にあたっては、プレゼンテーション方式などによる選考方法を試みるなどの工夫をすることも、よい人材を得る方法である。

③「教育者」から「コーディネーター」への意識変革を

コーディネーターは「教育者」でもなければ、「指導者」でもない。養成研修の際には、その基本的な考え方をくりかえし提言していくことが大切である。

そこで、コーディネーターの基本となる理念を述べるならば、例えば、次の図のような「4つの『C』」というべき目標に向かって役割を果たしていくことが考えられる。

コーディネーターの目標
4つの「C」



4つの「C」	コミュニケーション (Communication)	ボランティアニーズと社会ニーズを探求し、相互の理解や、分かちあいのための橋渡しをする。
	カウンセリング (Counselling)	相談者のニーズを受けとめ、寄り添い、自ら課題を解決するために側面的に助言する。
	コーディネーション (Coordination)	相談者同志が、たがいに対等な関係を築き、学びあい、助けあう絆を結ぶための機会を提供する。
	コラボレーション (Collaboration)	多様な世代や、社会的立場の人びと・組織などが、同じ夢や目標に向かって協働するための機会を拓く。

コーディネーターの養成研修プログラムの立案にあたっては、この4つの目標をふまえたうえで、企画立案・運営・評価をすすめていくことになる。

2 養成研修の環境づくり

こうした目標をめざしていくために、当委員会では、支援センターのコーディネーターに必要なものとして「コミュニケーション力」「広報企画力」「カウンセリング力」「企画・評価力」「人的資源開発力」「マッチング力」「ネットワーク力」「グループワーク力」などの8つの資質・能力をあげた。

しかし、社会教育実践研究センターの調査によれば、コーディネーター養成のために必

要な研修内容として、特に市区町村においては、コーディネーターそのものの役割を理解することの必要性を求めるといふ、最も基本的な内容を求める意見が多かった。つまり、現在の養成研修は、支援センターやコーディネーターの目的や役割を体系的に理解できない悩みをかかえているのが現実なのである。

そこで、より効果的な養成研修プログラムを企画するため、第2章第2節「研修プログラムの編成」で記された「基礎コース」「実践コース」のように、参加者の経験等に応じてプログラムの内容を選択するとともに、コーディネーターについての基本的理解を目的とする研修、コーディネーションに必要な専門的な知識と技術を修得する研修、コーディネーション技能の向上のために必要な知識・技術を修得する研修などのように体系的に分けたステップ・アップ方式を考えて行くことも必要である。

しかも、ステップ・アップ方式によるコーディネーターの養成研修を効果的に行うためには、一日限りの研修に終わることなく、参加者相互の人間関係を深める宿泊型の研修が試みられるとよい。コーディネーターにとって、もっともよき理解者でありアドバイザーは、コーディネーターが仲間同志で行うカウンセリング力だからである。

また、参加者が選択可能な研修内容を取り入れたステップ・アップ方式により、個々の学習目標や能力の向上にあわせた、成長段階ごとの研修プログラムを企画してみることも期待したい。

現在の各都道府県の養成研修においては、理論学習と参加型ワークショップによる、座学と演習を織り交ぜた研修内容を企画するケースが多くなっている。特に、ワークショップ方式などの参画型学習は、参加者から好評を得ているようである。

しかし、このようなワークショップ的手法は、理論学習や実践報告による基礎的理解があつてこそ、より学習効果が促進されるものである。

さらには、研修場所も先進的な地域をキャンパスにして、フィールドワーク型の研修を取り入れるなどの大胆な研修方法を試みても効果的である。

その際、コーディネーターが個々に研修テーマや課題を持ち寄って、行政、社会貢献企業、ボランティア・非営利団体、地縁組織などをはじめ、学校教育現場、ボランティア団体やNPO、ボランティアセンターやNPO支援センターなどの中間支援機関などを訪れて、その実情を観察するとともに、問題意識に即したインタビューを試みるなどの研修方法も提案したい。

こうした養成研修をとおして、都道府県や市区町村を超えてコーディネーター相互の交流と理解が促進され、同じ志をもつ者としての目標や課題などの共有がはかれることを心から願いたいものである。

(興 梶 寛)