

活動タイトル	高校生の「潜在的孤立」に向き合う。地域を巻き込んだ学校づくり		団体名	NPO法人 青春基地			
<p><b>1年間の活動 (アウトプット)の目標 (事業全体)</b></p>	<p>■2018年度 対象：1年生6クラス200名(ビジネス基礎科目)1コマ×全12回+放課後(実施回数述ベ：72回分)+放課後の学習支援 事業内容：6クラスに対して、PBLのプログラム提供 詳細：プログラム開発(授業設計、教材作成、参加者調整、授業運営、振り返り、効果測定等) 教員・校長との協働、外部団体や地域の人のコーディネート、参加学生の調達・育成、参加社会人の育成(企業向け人材育成プログラムの導入として)、来年度のプログラム開発準備、放課後学習支援 ■2019年度 対象：①1年生6クラス200名(ビジネス基礎科目/必修)1コマ×回数未定 ②2年生6クラス200名(ビジネス・アイデア科目/必修)2コマ×通年予定(20回程度)(実施回数述ベ：240回分) 実施内容：1、2年生に対するPBLプログラム提供 詳細：同上</p>			<p>■活動風景</p>			
■活動報告		■1年間の目標に対する達成状況					
<p>●PBL型カリキュラムデザイン ↳2018年度授業(8月1日~3月31日)：生徒自身が取材相手を決め、働く社会人や企業に取材を行った。生徒のwill(興味関心)を引き出し、学生・社会人メンターとの対話やまちあるき、インタビューワークショップ等も実施。 ↳2018年度放課後支援：生徒たちが授業内で取材依頼した企業14カ所への訪問が実現。(取材先例：東京FC/集英社ジャンプ編集部/株式会社CASIO/バンダイカード事業部/ヘアサロン経営者等) ↳2019年授業(4月1日~8月31日)：進級した2学年の授業では、「マイプロジェクト」という生徒自身がやってみたいプロジェクト立案の授業を実施。ビジネス分野で活躍する社会人ゲストを12名招き、企業や仕事についてお話いただいた。2学期からは生徒個々のプロジェクト実現にむけて引き続き取り組む。また、今年度は1学年にも全8回の授業実施が決定。助成期間である1学期では、カリキュラムデザインを教員と協働で準備してきた。2学期からは週毎に400名、全12回の授業を実施予定。</p> <p>●プロジェクトの運営・コーディネート：オーナーシップや個を生かした学びづくりのため、学生インターンの対話を尊重し、1授業あたり5時間以上の時間をかけてカリキュラムデザインを実施。他業種から知見・リソースを提供してもらうため、社会人・企業とも積極的に連携してきた。</p> <p>●学校教員との協働：2時間以上にわたる打ち合わせ、電話での相談、授業後の振り返りを定期的に行い、疲弊した学校組織の支え方を検討し続けた。8月末には3時間もの振り返りワークショップを実施。プログラム調整等の打ち合わせに留まらない対話を実現。</p>		<p>●PBL型カリキュラムデザイン ↳都立第一商業高校1年生「ビジネス基礎(東京のビジネス)」科目 対象：200名(6クラス)全11回授業(合計：70時間) 合計スタッフ・ボランティア動員数：約350名強 ゲスト講師：6名/専門カリキュラムデザイナー(ゲスト)：14名 ※インタビュー、建築、芸術等の専門分野に携わるゲストの知見を取り入れた授業を3度実施。 ↳2018年度放課後支援 都立第一商業高校1年生「ビジネス基礎(東京のビジネス)」科目 対象：200名(6クラス)全14回生徒の取材フォロー(合計：約80時間) ↳2019年授業(4月1日~8月31日) 都立第一商業高校2年生「ビジネスアイデア」科目 対象：200名(6クラス)全4回授業(合計：24時間) 合計スタッフ・ボランティア動員数：約100名 ゲスト講師：12名</p> <p>●プロジェクトの運営・コーディネート カリキュラム策定など：(2018年度合計120時間/120時間) 授業前準備：(2018年度合計30時間/16時間) 授業後振り返り：(2018年度合計50時間/2019年度35時間)</p> <p>●学校教員との協働 時間：不規則</p>					
■1年間の活動のまとめ		■事業を通じて得られたノウハウ		■実施した人材育成策			
<p>2018年度は、一年生に授業を実施。授業に対して無力感な生徒たちの意識を変えるべく、大学生とのまち歩きや対話型ワークショップを通じて、生徒たちの「will」を引き出した。その後、生徒たちで取材企画書を書き、社会人・企業訪問が実現。憧れの職に就く社会人を前に、「自分にはできない」と括っていた彼らの興奮が見られた。最終報告会の準備に向けて、積極的に話し合いを進める姿があったり、引っ込み思案な生徒が堂々と発表する姿がみられたりと、変化がみられた。 2年目には、実業家をゲストとして授業に招致。授業内で質問が収まらない程積極的に授業に取り組む生徒の姿が見られ、青春基地を通じた社会との接点を生徒が楽しみにしていることを実感。また、彼らの興味関心を元にプロジェクト立案を行い、2学期からも、一日限定のおでん屋さんを実現したりと、地域と連携した生徒の挑戦は続く。 一方、大人から正解を教えられるのではなく、自分たちが「やってみる」「考えてみる」授業に、どうプロジェクトを進めるべきか葛藤する生徒の姿も見られた。一年間半という短い時間で子どもたちの大きな変化が見られた一方、閉じた学習環境を開くこと、自分や他者・社会への「ゆるやかで潜在的な孤立」という状況の根深さが見えた。</p>		<p>子どもたちの変化に日々驚かされる一方、さらなる変化を持続的に生み出すためには、学びの土壌である学校組織の変革の必要性を実感した。生徒に対する過小評価や、彼らを信じきれない教員の様子が多く見られたのだ。その理由として、閉鎖的な学校組織風土のなかで、教員自身が自己肯定感を感じにくくなっていることが根底にあると考えた。 一方、社会人プロボノや学生インターン等、多様なメンバーで構成される青春基地では、年齢や役割に関わらず活発に対話を重ねており、対極的な学校組織と協働する中で、組織開発や人材育成に関する知見が蓄積された。 組織内外の議論を通じて見えてきたことは、人が変化や挑戦をするためには、一人ひとりの潜在的な力を引き出すこと、そのために「信じて待つ」ことが必要であるということだ。人のマインドセットを変容することは難しく、まずは弱みを認められる「安心安全」を確保すること。そして、そのために「対話」と「開かれたコミュニティ」そして「多様性」の確保が必要である。</p>		<p>組織開発や人材育成として「ティール組織」という概念と出会い、これに示唆を受けながら人材育成のあり方を設計。(ベストセラーとなり近年注目されているフレデリックによる組織論)参画頻度もスキルも異なる多様なメンバーが集まるなかで、逆説的にKPIやマニュアル、役割・ポジションを全て廃止し、一人ひとりが取り組みたいことと、得意なことを自分で決めて進める方法を採用。先生と向き合う学生や、周囲のボランティア学生の巻き込み腕を振るう学生など、結果として年間300名をこえる多様なステイクホルダーを巻き込むプロジェクトとなった。</p>		<p>■活動成果のアピールポイント(自由記入)</p> <p>この1年間の活動を通じて 「学校外の人間関係が深まった」と79%の生徒が回答。改革1年目、多様で開かれた土壌が培われはじまりました。 を達成しました。</p> <p>■受益者の変化(効果測定結果等)</p> <p>●高校生：意欲的に授業に取り組む姿が多く見られ、コミュニケーションが支援前に比べて活発になった。授業を楽しみにしている生徒は多く、廊下ですれ違うたびに「○○さんは今日いる?」「前に相談していた話は、こうなった」など、子どもたちから声をかけられる。以前は口数の少なかった生徒が教壇で堂々と発表をする姿があったりと、クラス全体として明るい雰囲気になってきていると感じる。 ●教員：初期には、生徒に対し、能力が低いと発言したり、叱責する場面が見られたが、上からの指示や命令ではなく、生徒に寄り添った伴走者として、アドバイスをする姿が見られるようになった。協働授業以外の場面においても、各教科で対話的な方法を取り入れたり、学校長に対してカリキュラム変革を提案したりと、学校全体を巻き込む姿勢が見られるようになった。 ●効果測定については別紙参照。</p>	



東京FCの社長にインタビューが実現した様子。

ボールを持った彼が小学生から東京FCファン



先生との対話

「学校組織に対話と安心安全をどうつくれるか。そんな時間は確保できません」と一点張りの先生と3時間の対話を実現した様子。