

<人材育成>

- ・これからどの世代にも必要となる「キャリアデザイン」
「キャリア教育」
 - ※エドガー・シャイン、金井壽宏、中原淳
- ・人材育成にLearnだけではなく「Unlearn」を
- ・多様な人材を「ゾーニング」した上での「役割・出番」
のデザイン
- ・自分たちの手で「暮らしの課題解決」に取り組むことは
「主体市民」を育てる
- ・「プロジェクト志向」「コミュニティ志向」「ハブ志
向」のちがい
- ・人材育成のえこひいき(?)で「エピソードをつくる・
ストーリーで見せる」
- ・地域で100のなりわいを持つ「現代の百姓」

<ステークホルダー>

- ・「システム思考・構造化」「メンタルモデル（固定観念・幻想）の見える化」のススメ
※学習する組織、U理論
- ・ビジョンは共有できなくても「現状と課題は共有できる」
- ・なんだかんだ少しでも「行政の仕組み」に組み込んでしまえば波及力は強い（プッシュ型事業・アウトリーチの可能性が高まる）
- ・地域における「面」の「ポジションを取る」（時にロビーイング・アドボカシーも必要）（でも実態のない「プラットフォーム化」は失敗しやすい）

<プロジェクト運営>

- ・ノウハウの「全国移転」（パートナーを見つけてスケールアウト）
- ・サポーターチームの組織化／プロボノ人材の活用／雇用と業務委託の「中間」（組織づくりだけが妥当解ではない）
- ・相互メンタリング「壁打ち」のススメ（地域の内でも外でも）