

## 補論 2

### 地域振興アクター養成講座を受講した卒業生の追跡調査

須田 文明

#### 目次

- (1) 調査概要
- (2) 卒業生の雇用状況
- (3) 卒業生が求められたコンピテンス
- (4) 地域振興アクターのコンピテンスとその進化
  - 1) 地域振興アクターのプロフィール：二つのタイプ
  - 2) コンピテンスの継続的改善の必要性

## 地域振興アクター養成講座を受講した卒業生の追跡調査

以下では、二つのグランゼコール（農学エンジニア養成大学）の地域振興アクター養成講座を受講した卒業生の追跡調査を紹介しておこう。なお引用文献については本研究資料の本論に掲載してある。

### （１） 調査概要

Blasquet-Revol (2012)らは、クレルモンフェランに立地し、ITの職務を担当することになる、農業省の二つの教育訓練機関の卒業生に対して2010年に行われた二つのアンケートによって、地域振興講座受講生の卒業後の追跡調査を行っている。すなわちVetAgro Supのエンジニア教育のオプション「地域振興エンジニアリング」(IDT VAS)と、AgroParis Tech-ENGREFF（国立農村・水利・森林大学校）の「地域振興 *Developpement local* と地域整備 *Amenagement territoires*」特別マスターに対応した特殊講座 *Voie d'Approfondissement (VAMS DLAT)*である。

VASは、旧国立農学エンジニア大学校 ENITA-Clermont-Ferrand であり、農業技術のエンジニアに対して、1987年以降、第三年次に地域整備振興領域に関する講座を提供している。2008年には、この講座は「地域振興エンジニアリング」という名称を持ち、地域振興の観念と手法、道具に与えられる重要性と、農村および都市地域の新しい争点に的確に対応できるよう、編成されている。それは、地域のいっそうの複雑さを考慮できる多能的なエンジニアを養成することを目的とする。それは、地域振興のプロの介入を直接、見聞させ、ケーススタディと学生のプロジェクト演習、学生による個人的集合的プロジェクト作成を重視する。

APT-ENGREFFの教育訓練は1997年に、クレルモンフェランのセンターの設置と同時に開始された。地域整備と同様、地域振興にも向けられた、これは、元来、国の地方出先部局のエンジニア向けの農村・水利・森林 GREF のエンジニアのための特別な講座であった。かつての農村、水利、森林エンジニア IGREF、現在、橋梁水利森林エンジニア IPEF が対象であった。数年後それは、より広範な公衆に開放され、2001年にはこの専門は、(ITの仕事に関する職業的プロジェクトを持つ) すべての人々を受け容れるマスターコースとなった。その目的は、地域振興と関連した責任あるポストに就くエンジニアを養成することである。そのオリジナリティは、インターンシップにある(*formation en alternance*)。

二つのケースで、きわめて職業的な教育学的アプローチによって、(将来のプロが対面することになる) ITの広範な状況と実践に対応することができる。

二つの教育訓練の卒業生にたいして平行して行ったアンケートにより、彼らの雇用状況と、彼らが動員するコンピテンスを比較することができる。この「IT」を特徴付けるコンピテンスの共通項について検討し、対応する教育訓練のニーズについて検討することになる。

Blasquiet-Revol (2012)らは、第一に、二つの訓練コースの卒業生の雇用状況を提示する。次いで、ふたつの事例において動員されるコンピテンスを比較する。動員される共通のコンピテンスと、相違とを明らかにすることができる。Blasquiet-Revol (2012)らは、これらの雇用状況の展開について、またそれに対応した教育訓練のニーズについて結論を導くことになる。

## (2) 卒業生の雇用状況

まず、二つのアンケートの実数について、APT-ENGREFFの回答者50人、VASのそれ150人で、二つのコースのそれぞれ、50%が回答を寄せている。

雇用者組織の地位は、VASの「就職活動支援」部によって分類され、これは、営利目的の民間機関(サービス会社 *agences de service*, 協同組合, 企業など), 非営利目的の民間機関(NPO, 農業会議所など), 国の公的機関(出先機関, 省庁など), 地方公共団体(市町村連合, *Pays*, 県議会, 州議会, 州自然公園など), その他の公的機関(学校, 技術研究所など)である。次いで、単純化するために、最初の二つの組織カテゴリが「民間機関」にまとめられ、後の二つは「公的機関及び地方公共団体」に区分される。

その結果は以下の通りである。

- ・VASでは民間機関42%, 公的機関及び地方公共団体46%, 国の公的機関12%である。
- ・APT-ENGREFFでは民間機関18%, 公的機関及び地方公共団体38%, 国の公的機関44%である。

公的機関と地方公共団体は、同じくらいの割合でVASとAPTの卒業生を雇用している(それぞれ46%, 38%)。逆にAPTの方は、国の機関により多く就職している(VASの12%に対して、44%)。他方、VASは民間機関に多い(42%, 18%)。この最後の数字は、VASの卒業生が占める雇用の多様性を示しており、とりわけ会議所(農業会議所含む)や、NPO, 厳密な民間(農業部門を含む)が多い。

二つの標本の別の要素は雇用の肩書きも示している。VASの卒業生はしばしばカテゴリAで、ミッションやプロジェクトや担当者 *Charge* が22%, エンジニア(地方公務員のエンジニアも含む)19%, 公務員のその他のカテゴリA17%, 部長級が9%のみである。APTの卒業生は、部長 *Chefs* の49%でカテゴリA+が大半であり、18%がディレクター, 責任者, 15%のみが担当者である。

これらの結果は、異なった教育目標とリクルート方法を反映しており、APTは伝統的に国の高官の養成に位置づけられ、VASは現場のエンジニアを養成する。

アンケートはこうして、二つの対象の間での顕著な違いを明らかにする。彼らが動員するコンピテンスはどのようであろうか。これらのコンピテンスは、ITに共通なコンピテンスの核を特徴付けるのか、それとも、これらの二つの公衆は、彼らがそれぞれの雇用状況において動員するコンピテンスによって区別されるのであろうか。

### (3) 卒業生が求められたコンピテンス

コンピテンスとは何か。OECD(1997)の定義によれば、「コンピテンス概念は、単に知識やノウハウには関連付けられない。それは、特定の状況において、複雑な要請に応え、社会心理学的な資源（人となり *savoir-etre* や性向）を動員し、開発することができる能力とも関連する」。Meschi(1997)は、個人のコンピテンスを、人となり、ノウハウ、知識をまとめる「相互に依存した三つの空間により構成されるシステム」として定義する。この同じ考え方によって、全国地方振興機構連盟 UNADEL は地域振興の仕事にとってのコンピテンスの参照基準を作成し、これは5つのマクロコンピテンスを強調している。すなわち意思決定支援、プロジェクトのエンジニアリングと運営、アニメーション、戦略、地域に関する知識の生産、である。これらの5つのマクロコンピテンスに、実践の持続的進化と改善の能力を加えることもできよう。状況は常に変化し、求められるコンピテンスも進化するからである。UNADEL のこれらのマクロコンピテンスを超えて、Paquette (2002)のような何人かは、人的資源領域で広く使用されている概念である「巧みさ、熟練 *habileté*」を導入している。

コンピテンスのこれらの異なった定義とアプローチに基づいて、Blasquiet-Revol (2012)らは、UNADEL の5つのマクロコンピテンスに基づくことを提案し、さらに彼らはこれに新しいコンピテンス、「パーソナルな性向」を付け加える（第1表）。それは、人となり *savoir-être* および、「関係的巧みさ」（つまり関係的能力、コミュニケーション能力）に関わることを強調する。

第1表 6つのコンピテンスの詳細

コンピテンス	コンピテンスの詳細
アニメーション	グループや会合の
知識の生産	とりまとめ、分析、観測、情報収集、注目
プロジェクトのエンジニアリング	組み立て、実施、運営
パーソナルな性向	適応性、多能性、厳密さ、好奇心、創造性、組織、関係的巧みさ
意思決定支援	コンサル、支援
戦略	マネージメント、意思決定、政治的センス

出典：Blasquiet-Revol (2012)

調査された卒業生は、それぞれ、彼らの仕事の枠組みの中で動員される三つのコンピテンスを任意に引用することになった。第7表は、得られた回答（上述の6つのコンピテンスに応じて再コード化された）の合計を示している。

APT の IT 実践者により最も引用されたコンピテンスは、「知識の生産 32%」であり、VAS のそれは「パーソナルな性向」(32%)であり、それでも知識の生産が第二位である(28%)。

第2表 コンピテンス

	VAS	APT
アニメーション	16	16
知識生産	28	32
プロジェクトエンジニアリング	16	16
パーソナルな性向	32	17
意思決定支援	4	3
戦略	4	16

出典：Blasquiet-Revol (2012)

「知識の生産」は、二つの大学卒業生にとって特別な役割を演じている。これは彼らの養成を考えれば驚くに値しない。結局、それは Bac+5 水準 (修士レベル) の教育であり、そこでは、膨大な量の技術的、理論的知識が得られ、こうした知識が学生に対して、それぞれの彼らの雇用状況において一般的知識を翻訳し、特殊な知識の生産に貢献する能力を身につけさせる。

「パーソナルな性向」(UNADEL の5つのマクロコンピテンスに Blasquiet-Revol (2012) らが追加した) は、二つの訓練組織の IT 実践者にとって基本的なコンピテンスのように思われる。この重要性は、一部は VAS と APT で得られる訓練によって説明できる。この二つの機関での在学を通じて、学生は彼らの「関係的」コンピテンスを発展させるように促される。例えば、外部パートナーと協力してなされる集合的プロジェクトは、学生に対して、集団作業の最初の経験を得ることを可能とさせ、あれこれのプロジェクトの運営における人との交渉の重要性を理解することを可能とさせる。VAS の IDT, APT の VAMS-DLAT のどの段階であれ、「パートナーシップ」と「ネットワーク」、「協調 concertation」といった概念は、単に理論的な概念でなく、学生 (とりわけしばしば媒介者の地位にいることになる VAS の学生) にとって具体的な現実となっている。パーソナルな適性は IT のアニメーターにより開発される他のコンピテンスの獲得と動員を促進させる。

第7表に戻ると二つの卒業生にとって、「アニメーション」と「プロジェクトのエンジニアリング」に関して同様の重要性を与えている(16%)。

「アニメーション」のコンピテンス (チームのアニメーション、プロジェクトのそれ、会合のそれ等) は、パーソナルな性向 (コミュニケーション、話のうまさ、聞き上手、取りまとめ) に訴える。それは IT の実践に不可欠である。しかし、かなり以前から、その仕事において行政的な事務負担の増加を嘆く者が多く、このことが、地域の中で、本質的なこのコンピテンスの実施のために必要な時間を制約するのである。アニメーションのニーズと必要性は、必ずしも良く理解されておらず、多様な技術領域の何人かのテクニシャンや専門家にとって悪口の的となっている。ところが、地域活動及び組織の複雑性の時代

にあって、このコンピテンスはある種の正統性を有することができる。もちろんだからと言って、技術的、専門的コンピテンスの獲得の必要性を否定するものではない。

「プロジェクトのエンジニアリング」は IT の主要なコンピテンスである。二つの学校の卒業生にとって、これはその進展のすべての段階（構想、定式化、実施、評価）で、またそのすべての次元（地域のプロジェクトの支援、プロジェクトから公的、民間、混合的な実施）で、地域に関するプロジェクトを支援することである。

APT の卒業生は、マネージメントや意思決定、政治的センス(16%)に関するコンピテンスを含む「戦略」のコンピテンスの重要性によって特徴付けられる。VAS の卒業生ではこれはあまり引用されていない。

#### (4) 地域振興アクターのコンピテンスとその進化

##### 1) 地域振興アクターのプロフィール：二つのタイプ

卒業生がその仕事の実践において動員するコンピテンスから、Blasquet-Revol (2012) からは、IT の実践者の顕著に異なった二つのプロフィールを示している。

・最初のプロフィールは、その知識の生産（調査の実施、取りまとめ *synthèse* の生産）と戦略（特にチームのマネージメントを通じて）がその仕事において支配的である。このプロフィールは、「マネージャー、管理者」の理念型であり、その仕事のタイプは「国の出先部局の局長」のそれである(Cayre, 2010)。主として APT の卒業生が、このプロフィールであるが、VAS の卒業生でも何人か見られる。

・第二のプロフィールは、パーソナルな性向（多能性や適応性、創造性を含む）を強く動員する実践者のそれである。対応する理念型は「インターフェースのアニメーター及びネットワークの中核のアニメーター」のそれであり、そのメチェタイプは、「地方公共団体における振興アニメーター」(Cayre, 2010)である。VAS の卒業生が多い。

##### 2) コンピテンスの継続的改善の必要性

IT の実践者のコンピテンスは標準化されていなければ決定的でもない。それは、雇用状況に応じて、経済的、社会政治的な状況に応じて、また実践者によりなされる補完的研修や、彼らの経験によって進化する。UNADEL(2005)が強調するように、この仕事のキープポイントの一つが「コンピテンスの継続的改善」（とりわけ研修を通じて）である。アンケートの中での発言が示している。

「プログラムや法制度、ミッションなどが変化し、絶えざる努力が必要である」(VAS の卒業生からの聞き取り 2010, ただし Blasquet-Revol (2012)らによる。以下同じ)。

「コンピテンスのアップデート化が、仕事の実践を通じてなされていく。各人が個人的に確保する努力によって、もし必要であれば特別な研究によって、こうしたアップデート化がなされる」(APT 卒業生からの聞き取り 2010)。

三つのモチーフが実践者にたいして、そのコンピテンスのアップデート化を促進させる

ことができる。すなわち、知識の進化、掌握すべき技術の進化(手法、パソコンソフト、特別なプログラムなど)、パーソナルなダイナミズム(研修により自らの実践とその環境への反省的な立場を持つことができる)である。

このようなものとして、卒業生により表明される研修のニーズは、「3つのカテゴリ」(絶えざる更新を余儀なくされる)に分類できる。

- ・規則の進化(法律、規制枠組みなど)
- ・公共政策の進化(改革、フォローアップ、評価など)
- ・マネジメント(人の、チームの)

しかし卒業生は、「これらのコンピテンスの獲得への制約」についても語っている。すなわち、その理由としては、時間不足、需要と供給のミスマッチ、ヒエラルキー的支援の欠如、財源不足などである。別の制約は、これらのコンピテンスが経験によって獲得される、ということに由来する。